



Unione europea
Fondo sociale europeo



Il mercato del Lavoro in Emilia-Romagna Rapporto annuale 2015

**Flussi di lavoro dipendente e parasubordinato,
forze di lavoro e occupazione, ammortizzatori
sociali e mobilità nel periodo 2008-2014**

Novembre 2015

Direzione:

Paola Cicognani – Responsabile Servizio Lavoro, Regione Emilia-Romagna

Coordinamento:

Roberto Righetti – Direttore operativo, ERVET Spa

Patrizia Gigante – Osservatorio del mercato del lavoro, Regione Emilia-Romagna

Elaborazione dati e redazione testi:

Valentina Giacomini, Matteo Michetti, Claudio Mura – ERVET Spa

I dati analizzati da *ERVET Spa* nel presente report provengono

- dal *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)* per quanto riguarda i flussi di lavoro dipendente e parasubordinato, i rapporti di lavoro e le carriere lavorative. Il trattamento dei dati è stato curato da CRISP - Università degli Studi di Milano-Bicocca;
- dalla *Rilevazione sulle forze di lavoro di ISTAT* per quanto riguarda l'occupazione e la disoccupazione;
- dall'*Osservatorio statistico dell'INPS* per quanto riguarda la Cassa Integrazione Guadagni - Ore autorizzate;
- dalla *Regione Emilia-Romagna* per quanto riguarda l'istituto della mobilità;
- da *Prometeia SpA* per quanto riguarda le stime previsionali su occupazione e unità di lavoro.

Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.

Indice generale

Premessa	4
Il mercato del lavoro regionale nel 2014 in breve	6
1. I flussi di lavoro dipendente e parasubordinato: rapporti di lavoro, carriere lavorative e strategie occupazionali	10
1.1 Dalle Comunicazioni Obbligatorie ai rapporti di lavoro, alle persone ed imprese	10
1.2 Avviamenti, cessazioni e saldo delle posizioni di lavoro dipendente e di collaborazione.....	14
1.2.1 Avviamenti, cessazioni e saldo per tipologia contrattuale.....	14
1.2.2 I lavoratori titolari di avviamenti.....	18
1.2.3 Gli avviamenti di contratti di lavoro per attività economica	19
1.2.4 Gli avviamenti di contratti per professione e skill.....	21
1.2.5 Gli avviamenti per genere, nazionalità e classi di età del lavoratore.....	24
1.2.6 Avviamenti per tipologia di orario (part-time e full time).....	29
1.2.7 Flusso di avviamenti e cessazioni a livello sub-regionale.....	30
1.3 Giornate di contratto generate dai lavoratori dipendenti	33
1.4 Le durate dei rapporti di lavoro dipendente: durate medie e classi di durata.....	39
1.5 Lavoratori e percorsi di lavoro	41
1.5.1 Lavoratori effettivi e lavoratori equivalenti a tempo pieno.....	41
1.5.2 Percorsi di provenienza per i lavoratori a tempo indeterminato attivati o trasformati nel corso del 2014... ..	43
1.5.3 I lavoratori dipendenti avviati nel 2008 quanto hanno lavorato nei sei anni successivi?	44
1.6 Aziende (PA e imprese private) e strategie occupazionali	47
1.6.1 Dinamiche occupazionali della PA e delle imprese private.....	48
1.6.2 Quali sono le aziende che generano più giornate di contratto?	51
2. Forze di lavoro, occupati e disoccupati	56
2.1 Popolazione attiva, occupati e persone in cerca di disoccupazione	56
2.2 Indicatori del mercato del lavoro	58
2.3 Scenari al 2018	61
3. Ammortizzatori sociali e liste di mobilità	63
Glossario	66
Nota metodologica	70
Allegato statistico	74
A - Avviamenti, cessazioni e lavoratori.....	74
B - Giornate di contratto dei rapporti di lavoro dipendente	81
C - Classi di durata dei rapporti di lavoro	82
D - Lavoratori e percorsi di lavoro	85
E - Imprese e dinamiche occupazionali nella PA e nelle imprese private	87
F - Persone attive, occupate o in cerca di lavoro.....	88

Premessa

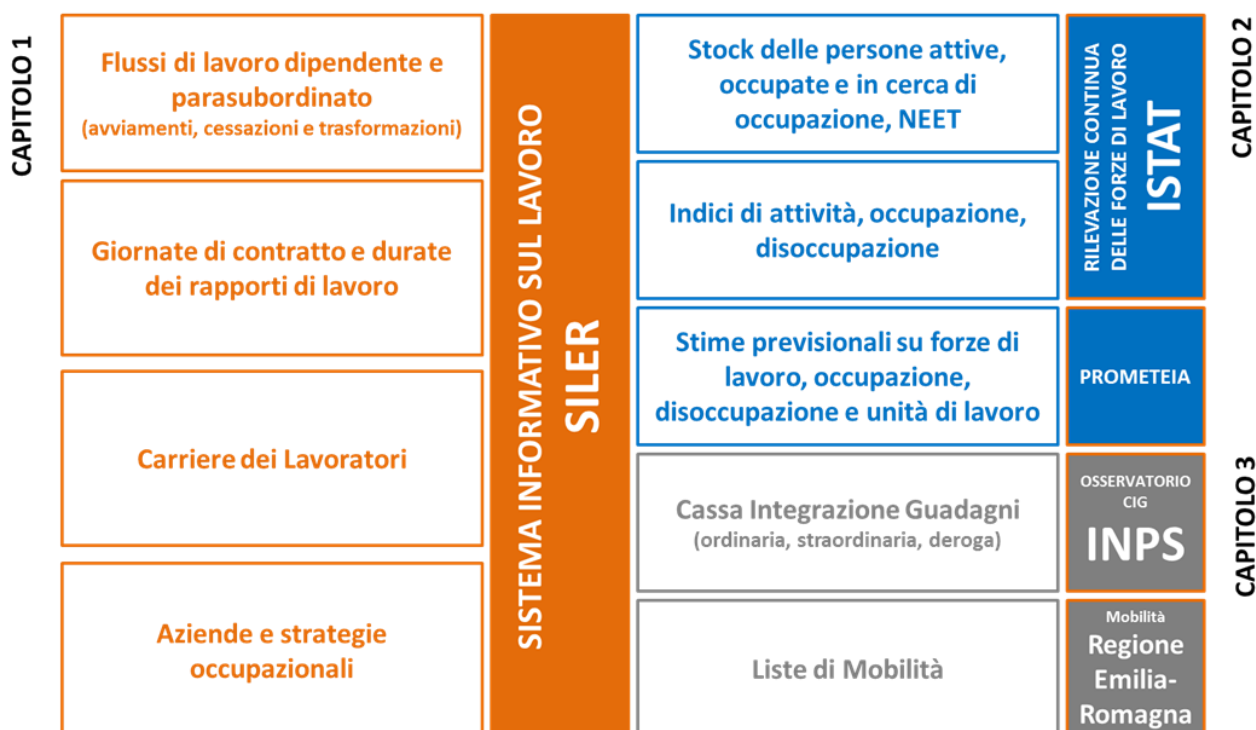
Le fonti informative a disposizione per lo studio del mercato del lavoro in Emilia-Romagna si sono arricchite nel corso degli ultimi anni.

La *Rilevazione continua delle Forze di lavoro* di ISTAT ha rappresentato (e rappresenta tuttora) la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano. Si tratta di un'indagine campionaria i cui dati costituiscono la base sulla quale vengono costruite le stime degli occupati e delle persone in cerca di occupazione, nonché dei rispettivi tassi.

Tuttavia non si tratta più dell'unica fonte informativa a disposizione del *policy maker*. Oggi, oltre a informazioni statistiche, di natura censuaria o frutto di stime campionarie, esistono alcune fonti informative amministrative che, con l'utilizzo di apposite metodologie di trattamento, sono utilizzabili anche a fini statistici.

Tra queste ultime rientra il *Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)* che archivia tutte le comunicazioni obbligatorie (CO) trasmesse telematicamente dai datori di lavoro ai Centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna, relativamente agli avviamenti, cessazioni, trasformazioni o proroghe di *contratti di lavoro dipendente* e di *collaborazione*, oltre all'attivazione delle *work experiences* (tirocini extracurriculari e Lavori Socialmente Utili)¹. Diversamente dalle stime della *Rilevazione continua delle Forze di lavoro* di ISTAT, di natura campionaria, le comunicazioni obbligatorie consentono una registrazione praticamente uniforme e completa dei movimenti di lavoro (sicuramente a partire dal 2008), con un livello di dettaglio molto alto, sia in termini temporali che territoriali. Non consente ancora un monitoraggio dell'intera forza di lavoro occupata alle dipendenze o con contratto di collaborazione, ma solamente della quota interessata da movimenti contrattuali (assunzioni, cessazioni, passaggi da un contratto ad un altro, ecc.).

Figura 1 – Oggetti di analisi del mercato del lavoro regionale



¹ Sono incluse anche le Comunicazioni relative a contratti di lavoro che coinvolgono lavoratori stranieri presenti anche solo temporaneamente in Italia. Sono esclusi, perché non oggetto di rilevazione tramite comunicazione obbligatoria, i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA) ed alcuni settori, come quello delle Forze Armate.

L'utilizzo integrato delle due fonti informative sopra citate, consente di descrivere in modo differente gli stock ed i flussi di domanda e di offerta di lavoro, offrendo una evidenza empirica verificabile sul grado di mobilità e flessibilità del mercato del lavoro italiano e regionale. Per tale motivo le due fonti informative, pur non direttamente confrontabili, possono essere considerate complementari.

I dati di Istat della rilevazione continua delle forze di lavoro forniscono una visione d'insieme ed una fotografia del mercato del lavoro di un dato territorio, consentendo di quantificare lo stock della forza lavoro residente (degli occupati e delle persone in cerca di lavoro). I dati elaborati a partire dalle CO, invece, permettono di descrivere i movimenti nel mercato del lavoro, caratterizzando i flussi (seppure limitatamente alla quota dei lavoratori dipendenti e parasubordinati), le caratteristiche dei rapporti di lavoro attivati in un dato arco di tempo, la loro evoluzione nel tempo e quella dei percorsi di carriera dei lavoratori, nonché - in chiave comparata - il grado di mobilità di un mercato del lavoro rispetto ad un altro.

Il *Rapporto annuale sul Mercato del Lavoro in Emilia-Romagna* si propone di fornire una descrizione delle caratteristiche del mercato regionale e delle dinamiche che lo stanno attraversando, attraverso le seguenti sezioni:

- Nel **primo capitolo**, a partire dai dati delle comunicazioni obbligatorie inoltrate per via telematica dai datori di lavoro pubblici e privati ai centri per l'impiego dell'Emilia-Romagna nel periodo 2008-2014 e registrate nel *SILER*, vengono analizzati i *flussi di lavoro dipendente e parasubordinato*, le *durate dei rapporti di lavoro* ed il *volume di giornate di contratto create*, le *carriere dei lavoratori* e le *scelte occupazionali delle aziende*, pubbliche e private.
- Il **secondo capitolo** propone i principali elementi di analisi delle *forze di lavoro*, dell'*occupazione e disoccupazione* in Emilia-Romagna, a partire dall'indagine continua sulle forze di lavoro di fonte ISTAT. Inoltre, vengono illustrati gli scenari previsionali al 2018 relativamente ad alcune variabili sul lavoro, basate sui dati elaborati da *Prometeia SpA*.
- Il **terzo capitolo** offre, infine, un quadro di sintesi sui dati della *Cassa Integrazione Guadagni* dell'*INPS* e dei *lavoratori in mobilità*, col fine di monitorare la reazione del sistema produttivo regionale al ciclo economico.

Il mercato del lavoro regionale nel 2014 in breve

Flussi di lavoro dipendente e collaborazioni in Emilia-Romagna nel 2014

□ **Incremento sul 2013 (+4,2%) di avviamenti** di nuovi contratti di lavoro (1,022 milioni); **+2,6% di cessazioni** di contratti attivati nel corso dello stesso anno o in anni precedenti (1,011 milioni).

□ **Migliorano i saldi** tra nuovi avviamenti e cessazioni per tutte le tipologie contrattuali, rispetto al 2013.

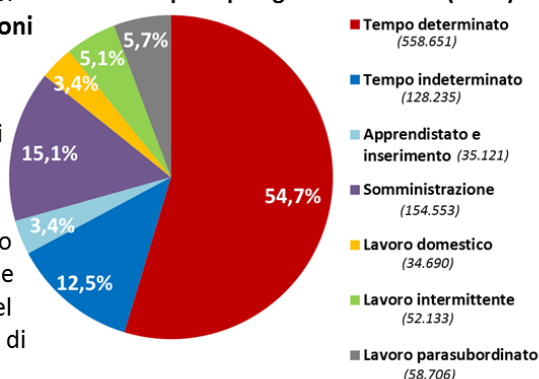
□ **Aumenta il numero di lavoratori** avviati almeno una volta nell'ambito del **lavoro dipendente** (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e somministrazione): **+4,1% sul 2013**. Nell'ambito del **lavoro intermittente e parasubordinato**, il numero di lavoratori con almeno un avviamento è in calo graduale negli ultimi anni.

□ Le **giornate di contratto** generate nel 2014 dalle posizioni contrattuali di lavoro dipendente attivate/trasformate nel corso dell'anno sono state **85,3 milioni, il 6,4% in più rispetto al 2013**. Complessivamente valgono il 17,4% delle giornate (490,6 milioni circa) legate a tutti i contratti attivi nello stesso anno registrati in banca dati.

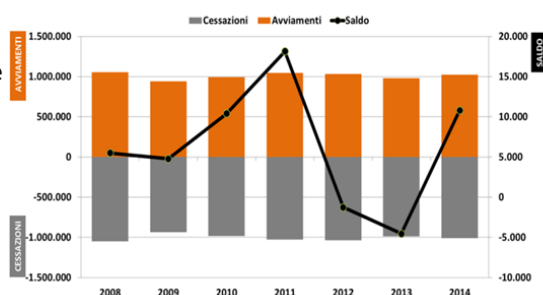
□ Tra le posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014 le giornate di contratto dei tempi determinati rappresentano oltre la metà del totale (53,4%), **mentre il loro peso si riduce al 14,9% circa considerando tutte le giornate generate dai contratti attivi nel 2014**. Per contro, il tempo indeterminato – che tra i nuovi contratti attivati e/o trasformati nel 2014 rappresenta il 32,1% delle giornate totali – **vede crescere il proprio peso percentuale al 78,5% su tutte le giornate prodotte dai contratti attivi**.

□ Rispetto al 2013 tutti i settori registrano un numero crescente di **giornate lavorate ad eccezione delle Costruzioni**. Rispetto al 2008, invece, **risultano tutti in decremento eccetto l'Agricoltura**. Lo scenario generale risulta coerente con quanto emerso dalle variazioni degli avviamenti, pur risultando tendenzialmente più negativo, in particolare per il settore dell'Istruzione che, se dal lato degli avviamenti appare in crescita sia nel breve che nel medio periodo, in base alle giornate lavorate risulta invece stabile rispetto al 2013 e nettamente in calo rispetto al 2008.

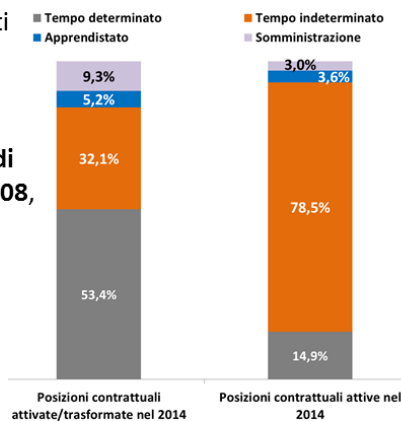
Avviamenti per tipologia contrattuale (2014)



Avviamenti, cessazioni e saldo di tutti i contratti di lavoro, anni 2008-2014

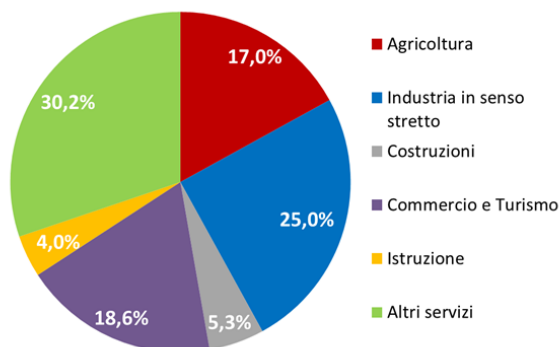


Ripartizione % giornate di contratto per tipologia contrattuale (2014)

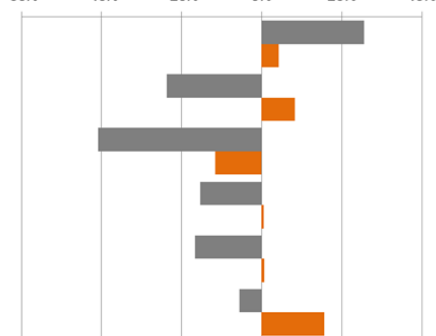


Giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate per attività economica

Ripartizione % (2014)



var. % 2008/2014 var. % 2013/2014



Elaborazione ERVET su dati SILER

Lavoratori e percorsi di carriera

□ Nel 2014, i **lavoratori** titolari di una posizione contrattuale dipendente attivata/trasformata nel corso dell'anno sono stati 575,7 mila, mentre quelli titolari di una posizione contrattuale dipendente attiva sono stati oltre 1,7 milioni.

□ **Oltre la metà** dei rapporti di lavoro dipendente attivati a partire dal 2008 **risultano già conclusi entro la fine del 2014**. Tra questi, le durate medie maggiori si rilevano tra i contratti *a tempo indeterminato* (479 giorni) e *l'apprendistato* (259 giorni). Seguono i contratti *a tempo determinato* (113 giorni) e *la somministrazione* (70 giorni). La *somministrazione* e il *tempo determinato* si caratterizzano per la quota inferiore di **contratti ancora aperti al termine del 2014** (rispettivamente 3,8% e 4,0%). Tale quota sale al 20,3% nell'*apprendistato* e al 47,6% nel tempo *indeterminato*.

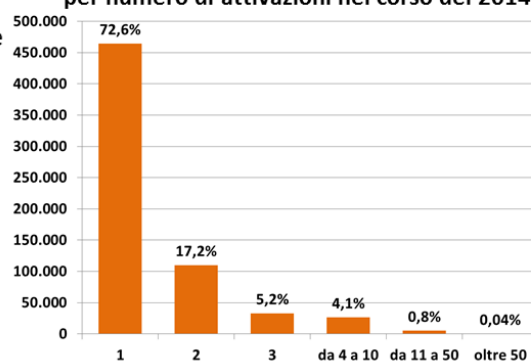
□ Nel corso del 2014, i **lavoratori che hanno attivato un solo rapporto** sono il 72,6% del totale (ovvero delle quasi 640mila persone che hanno attivato almeno un contratto nel 2014), a cui corrisponde il 44,6% degli avviamenti dell'anno. Coloro che hanno attivato 3 o più contratti nel corso dell'anno rappresentano il 10% dei lavoratori totali (a cui corrisponde il 34% di avviamenti).

□ **Nel 2014 si contano 162,8mila lavoratori attivati (o trasformati) a tempo indeterminato**. Di questi circa 22,5mila (il 13,8%) sono lavoratori al primo ingresso nel mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna, tipicamente giovani o lavoratori provenienti da fuori regione. Circa 40mila (il 24,6%) sono lavoratori con un precedente contratto a tempo determinato o di apprendistato trasformato in tempo indeterminato. **La quota preponderante**, pari ad oltre 100mila persone (il 61,6%), è rappresentata da lavoratori che nel 2014 sono divenuti titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato a seguito della cessazione di un precedente contratto. Le tipologie contrattuali di provenienza cessate sono costituite **per il 68,8% da precedenti contratti a tempo indeterminato**, per il 17,7% da contratti a tempo determinato e a seguire le restanti tipologie contrattuali. Dei 162,8mila lavoratori che nel 2014 hanno attivato un nuovo contratto a tempo indeterminato, **per quasi 71 mila (il 43,5%) tale circostanza ha significato il passaggio da una forma contrattuale temporanea ad una permanente**.

Durata media (in giornate di contratto) dei rapporti di lavoro attivati dal 2008 in poi e conclusi entro la fine del 2014

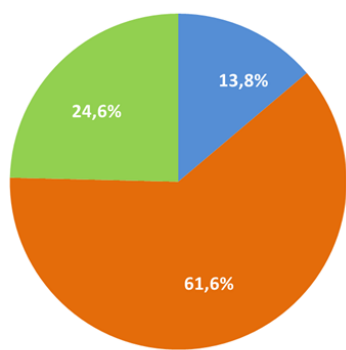


Numero di lavoratori titolari di nuovi contratti per numero di attivazioni nel corso del 2014



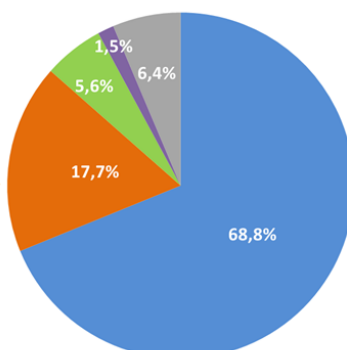
Lavoratori attivati/trasformati a tempo indeterminato nel 2014 per percorso di provenienza (%)

- Nuovi ingressi nel mercato del lavoro regionale
- Lavoratori con contratto precedente cessato
- Lavoratori con precedente contratto trasformato in tempo ind.



Lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel 2014, per tipologia del precedente contratto di lavoro

- Contratti a tempo indeterminato
- Contratti a tempo determinato
- Somministrazione
- Contratti di apprendistato e inserimento
- Altre tipologie



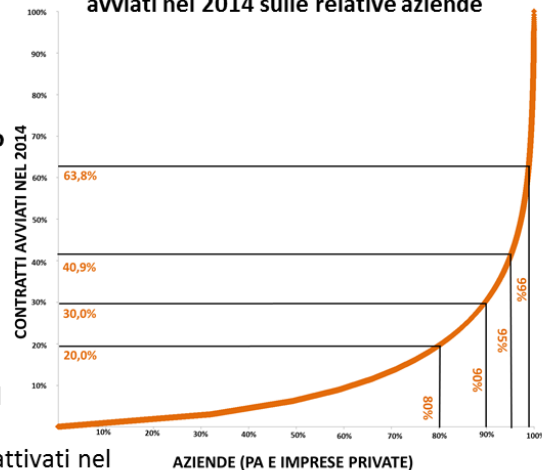
Elaborazione ERVET su dati SILER

Aziende e strategie occupazionali

- Sono **91.477 le aziende che nel 2014 hanno attivato nuovi contratti con sede operativa in Emilia-Romagna**. La distribuzione delle aziende, ordinate per numero di contratti attivati nel 2014, evidenzia che **il 20% dei datori di lavoro con più avviamenti (corrispondenti cioè al 5° quintile), hanno attivato l'80% dei contratti di lavoro**. La polarizzazione è ancora più evidente se si osservano i sottogruppi di aziende con più movimentazione:

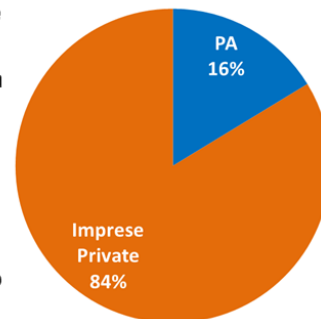
- il 70% dei contratti si concentrano nel 10% di datori di lavoro più grandi (9.148);
- il 59,1% nel 5% di aziende (4.574);
- il 36,2% in solo 1.915 aziende, pari all'1% del totale.

Livello di concentrazione dei contratti di lavoro avviati nel 2014 sulle relative aziende



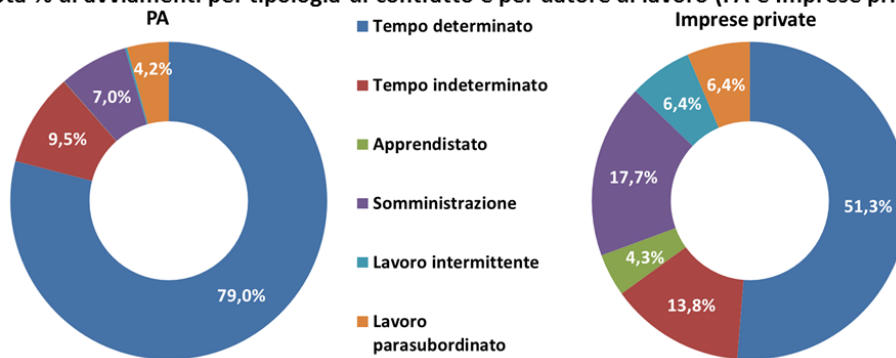
- In termini di avviamenti, l'84% dei nuovi contratti attivati nel corso del 2014 sono riconducibili a **datori di lavoro privati**, mentre il restante 16% sono stati attivati dalla **PA**.

% avviamenti per datore di lavoro (PA e Imprese private) - 2014



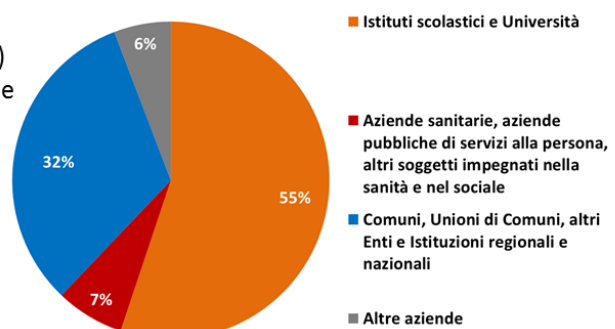
- Per entrambe le tipologie di datori di lavoro i **contratti a termine rappresentano la quota maggioritaria**, anche se si rileva una netta prevalenza di queste tipologie contrattuali nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Anche per effetto del blocco di assunzioni e dei limiti posti al turnover dei dipendenti del pubblico impiego, nella PA la quota di contratti a termine e di lavoro subordinato rappresentano più dell'83% degli avviamenti del 2014, a fronte di una quota di poco inferiore al 58% tra le imprese private. Viceversa, gli avviamenti a tempo indeterminato rappresentano il 9,5% degli avviamenti della PA ed il 13,8% delle imprese private.

Quota % di avviamenti per tipologia di contratto e per datore di lavoro (PA e Imprese private) - 2014



- Oltre metà (55% circa) dei **datori di lavoro della PA** che hanno realizzato nuove attivazioni nel corso del 2014 sono rappresentati da scuole (primarie e secondarie) e università; circa un terzo (32%) sono invece Enti Locali e istituzioni regionali e nazionali; il 7% è rappresentato da aziende sanitarie e aziende pubbliche di servizi sociali; la restante parte (6%) è composta infine da altre tipologie di soggetti e organismi operanti nel campo della valorizzazione ambientale e culturale o altre tipologie di servizi.

Tipologie di Enti e aziende della PA che hanno effettuato avviamenti nel 2014

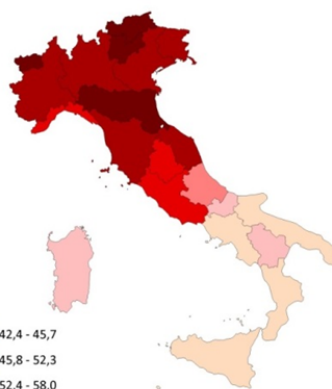


Elaborazione ERVET su dati SILER

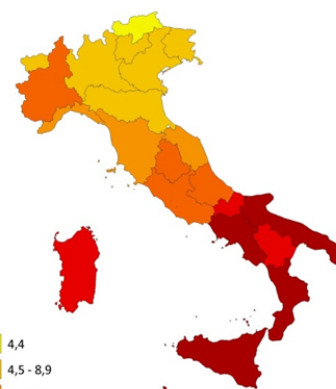
Forze di lavoro, occupati e disoccupati nel 2014

- ❑ **Recupero dei livelli occupazionali in regione** (+7mila posti di lavoro rispetto la 2013), in linea con il resto del Paese, che porta il tasso di occupazione al 66,3%.

Tasso di occupazione
20-64 anni

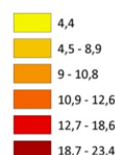
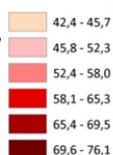


Tasso di disoccupazione
15 anni e più



- ❑ **Leggera riduzione della disoccupazione regionale** (-0,3%) che non si rintraccia né nel Nordest né nella media italiana, con un tasso di disoccupazione all'8,3%.

- ❑ **Nella fascia di età 15-29 anni**, il tasso di occupazione si contrae al 34,5%, mentre il tasso di disoccupazione raggiunge il 23,7%.

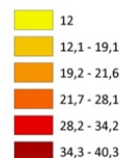
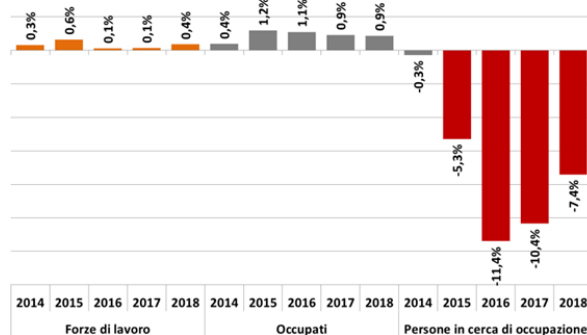


- ❑ **Cresce il lavoro part time**, sia tra gli uomini sia tra le donne.
- ❑ In **crescita i NEET** d'età 15-29 anni (120mila), in crescita di +10 mila rispetto al 2013, che raggiungono la quota del 20,6%.
- ❑ Le **stime previsionali** elaborate da *Prometeia* evidenziano per il biennio 2015/2016 un rafforzamento in Emilia-Romagna della crescita della popolazione attiva e, ancor più, del numero degli occupati, rispetto al 2014. Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione, invece, si dovrebbe assistere ad un deciso calo nel 2015 (-5,3%) e ancora più marcato nel 2016 (-11,4%).

NEET 15-29 anni
(% su pop.)



Scenario al 2018 per l'Emilia-Romagna: var. % annue



Crisi: cassa integrazione guadagni e mobilità

- ❑ Il ricorso alla **cassa integrazione** si è ridotto rispetto al 2013: -13,9% circa di ore autorizzate dall'INPS.
- ❑ **Aumenta il numero di lavoratori licenziati collettivamente** che hanno avuto accesso alle liste di mobilità (oltre 16mila, il 62,7% in più del 2013), dovuto soprattutto al cambio della normativa, a partire da gennaio 2015.

Elaborazione ERVET su dati ISTAT, Prometeia, Regione Emilia-Romagna

1. I flussi di lavoro dipendente e parasubordinato: rapporti di lavoro, carriere lavorative e strategie occupazionali

1.1 Dalle Comunicazioni Obbligatorie ai rapporti di lavoro, alle persone ed imprese

La **Comunicazione Obbligatoria (CO)**² è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato³, deve darne comunicazione al servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati del *SILER* non sono compresi i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA), che in Emilia-Romagna rappresentano circa il 25% della forza lavoro, in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso.

Le comunicazioni obbligatorie: definizioni

Avviamento: comunicazione che indica l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di una *work experience* tra una persona e un datore di lavoro.

Cessazione: comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro tra un lavoratore e un datore di lavoro.

Proroga: comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

Trasformazione: comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, per quanto riguarda la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato).

Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la legge n. 296/2006, della trasmissione telematica⁴ si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro attivati, prorogati, trasformati e cessati censiti, così da poter disporre a partire dal 2008⁵, di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato.

L'unità elementare monitorata dal *Sistema informativo sul Lavoro in Emilia Romagna (SILER)* è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

Ciascuna CO ingloba una serie di **informazioni relative all'azienda** (sede operativa), al **lavoratore** (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro⁶) ed alle **caratteristiche del lavoro** che viene attivato (tipologia di contratto, tempo pieno/parziale, ecc). Di conseguenza la banca dati del *SILER*

² Il primo riferimento normativo sulle comunicazioni obbligatorie è rappresentato dall'*art. 9-bis del DL n. 510/1996*, convertito in *legge n. 608/1996, comma 2*.

³ Per l'elenco esaustivo si rimanda al report: Regione Emilia-Romagna, ERVET, *Nota metodologica: i dati, le classificazioni, le potenzialità e limiti del database SILER per l'analisi del mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna, 2014*.

⁴ Le CO online sostituiscono tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS. Con un'unica comunicazione, il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti.

⁵ All'interno della banca dati vengono tracciati anche i contratti attivati prima del 2008 nel caso in cui abbiano avuto una successiva comunicazione.

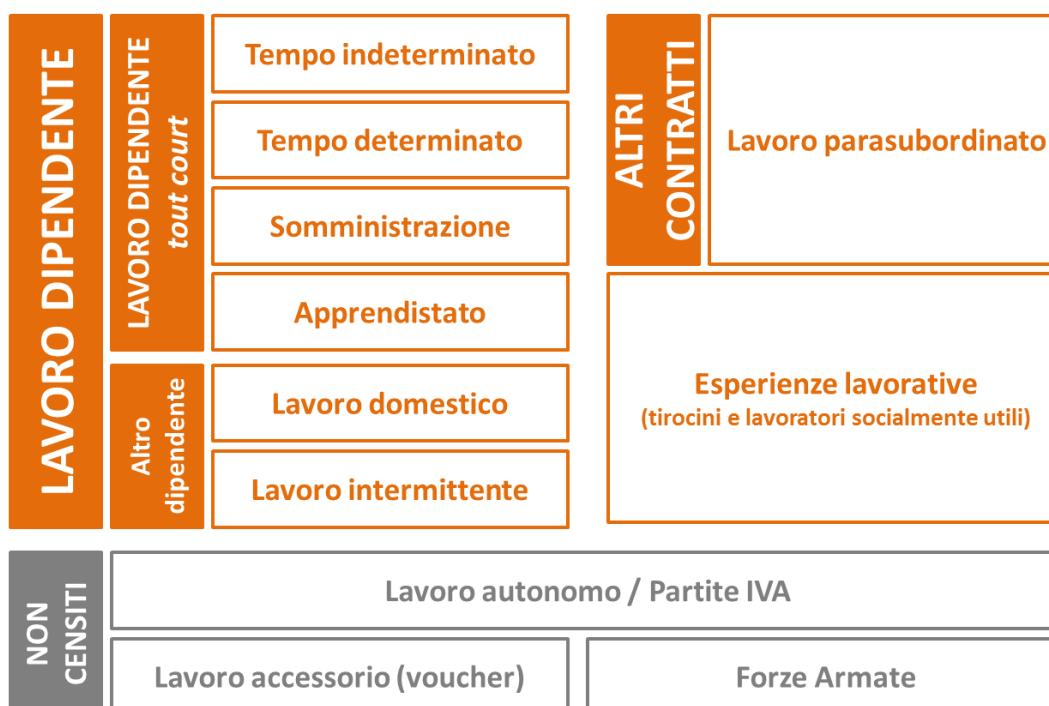
⁶ Nella banca dati regionale convergono tutte le CO di competenza, e cioè quelle provenienti dal centro per l'impiego (CPI) dell'azienda e del lavoratore. Le elaborazioni del rapporto leggono il dato dal lato impresa, includendo cioè tutte le CO delle imprese con sede operativa in Emilia Romagna.

può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede operativa in Emilia Romagna.

Come per tutte le banche dati amministrative, anche nel caso del SILER si è resa necessaria una operazione di **messa in qualità del dato**⁷, in modo da poter passare dal dato amministrativo (quale è ciascuna comunicazione obbligatoria) al dato statistico, utilizzabile per l'analisi dei flussi del mercato del lavoro regionale.

Nell'ambito del lavoro dipendente sono analizzati distintamente tre aggregati: *i*) il primo comprende l'insieme dei contratti a *tempo indeterminato, determinato, di somministrazione e di apprendistato*⁸; *ii*) il secondo ricomprende il solo *lavoro intermittente* in quanto dotato di alcune peculiarità specifiche quale, in particolare, il fatto che l'attivazione di un contratto non implica necessariamente lo svolgimento effettivo di un'attività lavorativa⁹; *iii*) il terzo il solo *lavoro domestico* che, rispetto agli altri, si caratterizza per la tipologia del datore di lavoro tipicamente rappresentato dalla famiglia. Il SILER contiene inoltre i dati relativi ai contratti di *lavoro parasubordinato* (come ad esempio il lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa, l'associazione in partecipazione, ecc.) ed alle cosiddette *esperienze lavorative* (tirocini e LSU).

Figura 2 - Le tipologie contrattuali analizzate nel rapporto e altre tipologie non censite dal SILER



A partire dai singoli eventi di comunicazione obbligatoria è possibile analizzare i **movimenti che caratterizzano il mercato del lavoro regionale**, i flussi di avviamenti e di cessazioni, il grado di mobilità e il saldo delle posizioni di lavoro in un periodo di tempo. Il saldo è generalmente calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, nel caso in cui si consideri l'intero universo delle CO senza distinzione tra tipologie contrattuali, e può essere utilizzato come un indicatore di *proxy* della capacità del mercato di creare 'nuovo lavoro' (posizioni di lavoro)¹⁰. Se si considerano alcune specifiche forme contrattuali in maniera autonoma,

⁷ Per maggiori informazioni si rimanda alla nota metodologica in allegato.

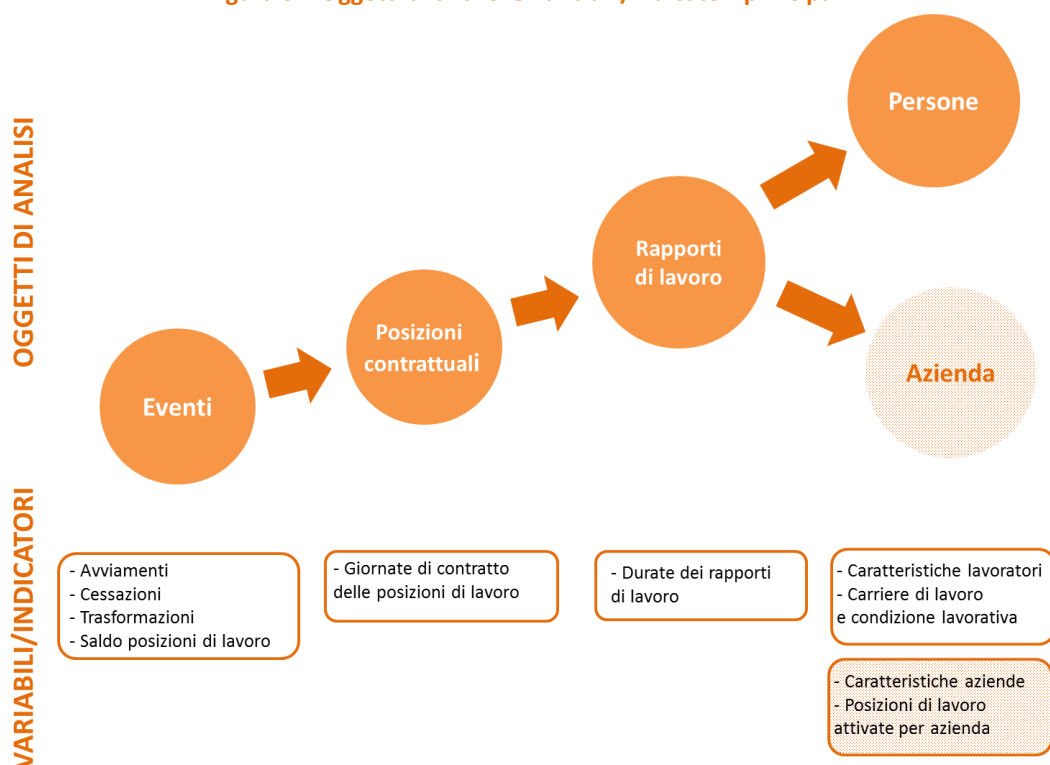
⁸ Nelle analisi del rapporto, all'interno della categoria di apprendistato è inclusa, fino al 2012, la quota residuale di *contratti di inserimento e di formazione lavoro*. Il contratto di inserimento è stato abrogato dalla legge 92/2012.

⁹ Non esiste infatti l'obbligo di chiamata da parte del datore di lavoro.

¹⁰ Si tratta di una *proxy*, che sconta il limite di combinare eventi non necessariamente riguardanti posizioni lavorative attivate nello stesso periodo di tempo. In altre parole, il saldo annuale delle posizioni di lavoro viene determinato

invece, è necessario integrare tale differenza con il numero di trasformazioni da una tipologia contrattuale ad un'altra. Così, ad esempio, per il calcolo del saldo delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato deve essere prese in considerazione anche il numero di trasformazioni di contratti a termine¹¹ in contratti a tempo indeterminato.

Figura 3 – Oggetti di analisi e variabili/indicatori principali



A partire dalle singole comunicazioni obbligatorie è possibile ricostruire i **rapporti di lavoro**, intesi come legame contrattuale tra uno specifico datore di lavoro ed un singolo lavoratore, descrivibile attraverso la sequenza contigua che si attiva attraverso l'avviamento, che può modificarsi attraverso una proroga e/o una trasformazione e si può concludere con una cessazione. Un rapporto di lavoro è composto da una o più **posizioni contrattuali** (ad esempio dapprima un *contratto a tempo determinato* e poi un *contratto a tempo indeterminato*)¹². Con una trasformazione la posizione contrattuale può cambiare in termini di orario (da part time a full time e viceversa) o di tipo di contratto (da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato). Le comunicazioni di proroga, invece, allungano le durate delle posizioni contrattuali a termine. Fa eccezione il *contratto d'apprendistato* che è caratterizzato dapprima da una posizione a causa

considerando tutti gli avviamenti registrati nell'anno in esame, mentre le cessazioni e le trasformazioni (nel caso in cui si analizzino solo i contratti a tempo indeterminato, determinato o di apprendistato) possono riguardare posizioni contrattuali avviate anche in anni precedenti. Questo limite di tipo temporale può essere in parte superato - come verrà illustrato più avanti - limitatamente al lavoro dipendente, attraverso l'utilizzo di una variabile alternativa, quella delle giornate di contratto create dalle posizioni di lavoro attivate nel corso dell'anno.

¹¹ Si tratta, in particolare, delle trasformazioni dal tempo determinato al tempo indeterminato e quelle dal contratto di apprendistato al tempo indeterminato. Queste ultime - definite impropriamente trasformazioni, consistono in realtà in un proseguimento del contratto di apprendistato - dopo la fase formativa - in contratto a tempo indeterminato vero e proprio.

¹² L'esempio rappresentato di seguito può rendere più semplice ed immediata la comprensione. L'immagine rappresenta la vita di un rapporto di lavoro, attivato nell'agosto del 2013 come contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente trasformato nel gennaio 2014 in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

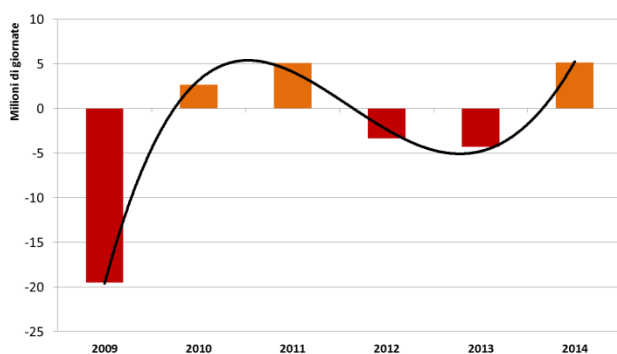
2013					2014				
ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag

Si tratta di un unico rapporto di lavoro, composto da due differenti posizioni contrattuali.

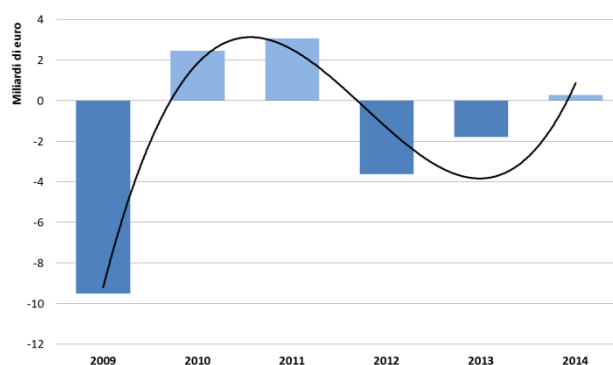
mista (lavoro e formazione) e poi, concluso il periodo a valenza formativa, in assenza di una comunicazione di cessazione, assume pienamente la caratteristica di una posizione contrattuale a tempo indeterminato.

Uno degli aspetti più originali della presente analisi consiste nella definizione di un indicatore più raffinato rispetto al saldo delle posizioni contrattuali per stimare la quantità di lavoro creata in un certo intervallo di tempo. Tale indicatore consiste nel **numero di giornate di contratto** generate, ricavabili relativamente ad un intervallo di tempo stabilito, a partire da ogni singola posizione contrattuale di lavoro dipendente in essere nell'ambito del mercato del lavoro regionale. Il **valore aggregato delle giornate di contratto** in essere in un certo momento rappresenta **una proxy molto accurata della domanda di lavoro dipendente richiesta** in quel momento dal sistema economico. Per esempio, le variazioni su base annua del numero di giornate di contratto generate relativamente al periodo 2008-2014 - gli anni della crisi economica internazionale - tracciano una linea di tendenza in grado di approssimare l'andamento del ciclo economico con più precisione rispetto alla dinamica degli avviamenti (la curva del tipo *double dip recession* ricalca quella delineata dal PIL).

Variazione numero giornate di contratti attivati/trasformati nell'anno rispetto al precedente (milioni di giornate)



Variazione assoluta del PIL sull'anno precedente (v. concatenati, miliardi di euro)



Con la ricostruzione dei rapporti di lavoro, invece, diventa possibile caratterizzare i rapporti di lavoro conclusi o ancora in essere, calcolare la **durata effettiva dei rapporti di lavoro** e la dinamica di sopravvivenza nel tempo.

Il rapporto di lavoro, a sua volta, rappresenta l'elemento informativo che può consentire di descrivere il **percorso di carriera di ciascun lavoratore** (per ogni singolo lavoratore, l'insieme dei rapporti di lavoro attivati in un determinato periodo di tempo) o, se osservato dal lato del datore di lavoro, la **strategia perseguita dalle aziende in tema di assunzioni** (per ogni datore di lavoro, l'insieme dei rapporti di lavoro attivati in un determinato periodo di tempo).

1.2 Avviamenti, cessazioni e saldo delle posizioni di lavoro dipendente e di collaborazione¹³

1.2.1 Avviamenti, cessazioni e saldo per tipologia contrattuale

Il 2014 si è chiuso con un aumento dei flussi di avviamenti e di cessazioni rispetto all'anno precedente, che si era caratterizzato per una forte contrazione del numero di movimenti, un livello comunque superiore al 2009, anno in cui tutti gli indicatori economici hanno fatto segnare una dinamica nettamente negativa.

Gli **avviamenti di nuovi contratti di lavoro** sono stati oltre 1,022 milioni, in crescita del 4,2% rispetto al 2013; le **cessazioni di contratti** attivati nel corso dello stesso anno o in anni precedenti sono state 1,011 milioni, in aumento del 2,6%. Il saldo delle posizioni di lavoro, calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, è stato pari a 10.799 unità, in netta crescita rispetto all'anno precedente, quando era stato di segno negativo.

Ai nuovi contratti di lavoro si aggiungono poi quasi 15mila nuove **attivazioni di esperienze lavorative**, anch'esse sottoposte a obbligo di comunicazione da parte del datore, in forte espansione rispetto ad un anno prima (+15,1%). Le cessazioni di tirocini sono state poco più di 13mila (+7,8%), determinando un saldo finale positivo (1.877), in crescita rispetto al 2013.

Figura 4 – Avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro

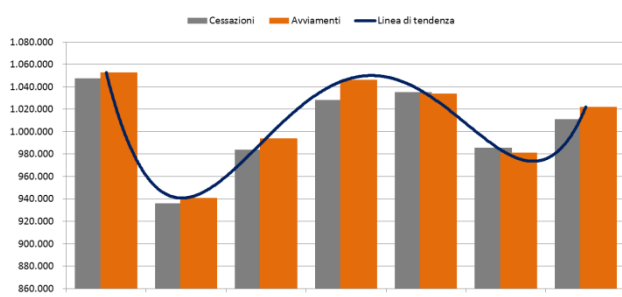
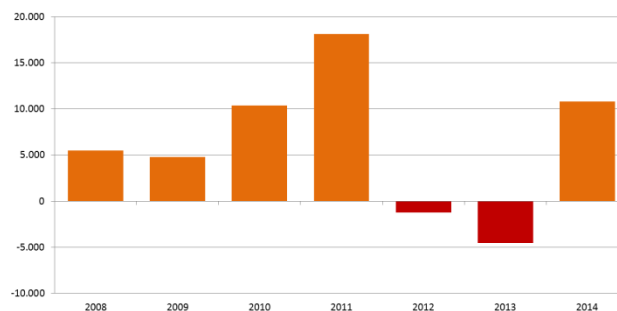


Figura 5 – Saldo di contratti di lavoro



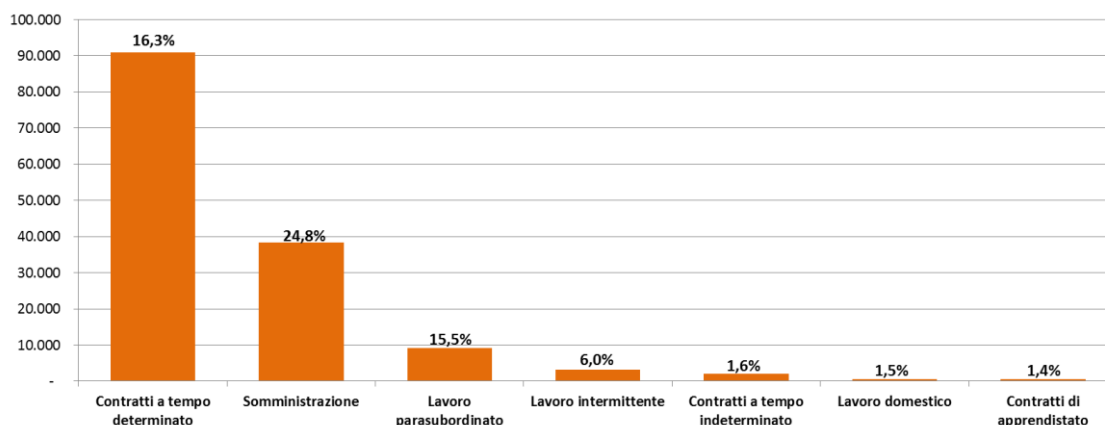
Come evidenziato nei report trimestrali, gli avviamenti e le cessazioni mostrano un **andamento stagionale**, che varia a seconda della tipologia contrattuale e del settore economico a cui si riferiscono. In genere gli avviamenti raggiungono il picco nel secondo trimestre, per poi decrescere fino al livello più basso nel quarto trimestre, che rappresenta invece il picco delle cessazioni. Tra le peculiarità settoriali, ad esempio, nel settore agricolo si evidenzia generalmente un numero maggiore di assunzioni nel I° e III° trimestre, come osservato anche nell'Industria in senso stretto, dove l'industria alimentare, che è strettamente collegata al ciclo agricolo, traina l'intero comparto, e nell'istruzione, per effetto del calendario scolastico. Nel settore turistico (alloggio e ristorazione), invece, il picco di avviamenti si concentra nel II° trimestre, a ridosso dell'avvio della stagione estiva.

Altro elemento da tenere in considerazione nell'analisi dei flussi nell'arco di un intero anno solare è dato dalla **ripetitività** di una quota di contratti di lavoro, specialmente quelli di breve durata (in alcuni casi, anche di brevissima durata), che vengono attivati in successione tra medesimo datore di lavoro e lavoratore. Si pensi ad esempio ai contratti attivati per le supplenze dei professori, generalmente a tempo determinato, che possono avere anche una durata di alcuni giorni, per poi essere rinnovati più volte nel corso dell'anno scolastico. Oppure i contratti stagionali utilizzati in agricoltura, anch'essi di breve durata, per soddisfare specifiche esigenze di mercato difficilmente comprimibili. Tra i 1.022.089 avviamenti del

¹³ I dati analizzati nel presente report sono stati estratti dal Sistema *Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna* (SILER) nel mese di maggio 2015. Per tale regione differiscono leggermente da quelli contenuti nel report trimestrale: Regione Emilia-Romagna, ERVET, *Le dinamiche del lavoro dipendente e parasubordinato nel IV trimestre 2014 e nell'anno 2014*, poiché utilizza dati estratti precedentemente.

2014, il 14,1% dei contratti ha avuto una durata di 1 o 2 giorni (144.415). Il numero maggiore di questi contratti (definiti 'giornalieri') ha interessato il tempo determinato e la somministrazione.

Figura 6 – Contratti 'giornalieri' (1 o 2 giornate): numero di avviamenti giornalieri e quota % sul totale di avviamenti per tipologia contrattuale (2014)



L'insieme del *tempo determinato*, del *tempo indeterminato*, dell'*apprendistato* e della *somministrazione*, con 876,5 mila avviamenti, rappresentano l'85,6% del totale di nuovi contratti attivati nell'anno in Emilia-Romagna. Di questi, oltre 558,6 mila sono *contratti a tempo determinato* (pari al 54,7% del totale degli avviamenti), 154,5 mila i *contratti di somministrazione* (15,1%), 128,2 mila quelli a *tempo indeterminato* (12,5%) e la parte restante *contratti di apprendistato* (3,4%).

Figura 7 – Avviamenti per tipologia contrattuale (2014)

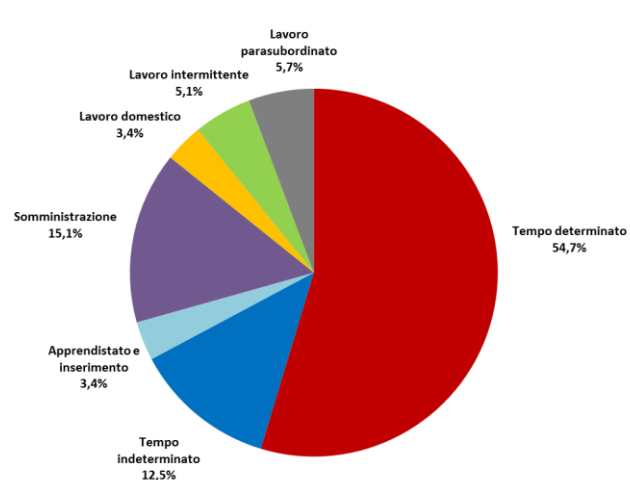
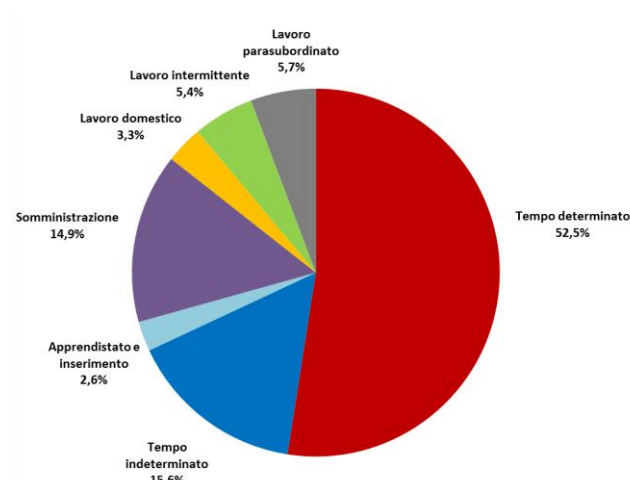


Figura 8 – Cessazioni per tipologia contrattuale (2014)



Rispetto al 2013, gli avviamenti di lavoro dipendente sono cresciuti complessivamente del 5,6%. Solo quelli di *somministrazione* hanno avuto una dinamica migliore (14,7%). Tra le altre tipologie contrattuali, che complessivamente rappresentano poco più del 14% degli avviamenti totali, cresce il *lavoro domestico* (+3,1%) e il *lavoro parasubordinato* (+1,1%), mentre prosegue il calo dei nuovi contratti di *lavoro intermittente* (-11,7%).

Nel **medio periodo**, dopo il forte calo osservato tra il 2008 e 2009, gli avviamenti a *tempo determinato* sono progressivamente aumentati sia in valore assoluto che in percentuale rispetto al totale. Anche la quota dei *contratti di somministrazione*¹⁴ è andata gradualmente crescendo: dopo la contrazione avvenuta tra il 2008 e il 2009, gli anni successivi hanno mostrato una dinamica positiva, portando ad un raddoppio del numero

¹⁴ A differenza degli altri contratti, il *contratto di somministrazione* è l'unico che vede coinvolti tre soggetti: l'azienda somministratrice, quella utilizzatrice e il lavoratore. Lo stipendio e i contributi sono a carico dell'azienda somministratrice, che è anche il soggetto tenuto ad effettuare le CO sul rapporto di lavoro in essere.

di avviamenti (da 74,7mila del 2009, quando questa tipologia rappresentava il 7,9%, a 154,5mila del 2014, arrivando a rappresentare il 15,1% degli avviamenti totali). Viceversa si sono ridotti negli anni gli avviamenti a *tempo indeterminato*, che nel 2008 avevano superato le 195,7mila unità e che a partire dall'anno successivo fino al 2014 non sono mai andati oltre le 137/138mila unità (in termini percentuali si è passati dal 18,6% del 2008 al 12,5% del 2014). In evidente contrazione anche il peso percentuale dell'*apprendistato*, che nel 2008 rappresentava il 5% (con poco più di 53mila avviamenti) e nel 2014 è sceso al 3,4% (35,1mila avviamenti).

Abbastanza stabile – con l'eccezione del 2009¹⁵ - la dinamica relativa al *lavoro domestico*, che dal 2010 rappresenta il 3,4/3,5% circa di tutti i contratti.

Un andamento specifico ha avuto il *lavoro intermittente*¹⁶, che più di altre forme contrattuali ha subito gli effetti del cambio di regolamentazione. Cresciuto progressivamente fino al 2012, anno in cui gli avviamenti hanno superato 113 mila unità, a seguito dell'introduzione di alcune limitazioni normative con la *Legge 92/2012* (anche conosciuta come 'legge Fornero'), l'ultimo biennio ha visto una forte contrazione, con un dimezzamento dei nuovi avviamenti.

Infine, anche per il *lavoro parasubordinato*, rispetto al 2008 si è assistito ad una contrazione del numero di avviamenti (-20,5%) e del peso percentuale (dal 7% del 2008 al 5,7% del 2014).

Tabella 1 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e per le esperienze lavorative

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	933.795	755.997	806.018	828.941	817.220	830.355	876.560
<i>Tempo determinato</i>	579.368	505.909	530.801	537.273	526.243	535.600	558.651
<i>Tempo indeterminato</i>	195.711	138.340	131.265	134.509	137.901	126.140	128.235
<i>Apprendistato</i>	53.083	37.026	40.882	42.568	38.017	33.814	35.121
<i>Somministrazione</i>	105.633	74.722	103.070	114.591	115.059	134.801	154.553
Lavoro domestico	25.097	57.675	33.837	37.029	37.541	33.656	34.690
Lavoro intermittente	20.126	56.814	84.843	111.448	113.379	59.067	52.133
Lavoro parasubordinato	73.877	70.574	69.455	68.946	65.883	58.093	58.706
Totale contratti di lavoro	1.052.895	941.060	994.153	1.046.364	1.034.023	981.171	1.022.089
Esperienze lavorative	13.105	12.024	14.736	14.207	10.113	12.996	14.959

¹⁵ Il 2009 ha rappresentato un anno di picco per il *lavoro domestico*, a seguito della *legge 102/2009* sulla regolarizzazione di tale tipologia di contratti, che ha consentito ai datori di lavoro di presentare una dichiarazione della sussistenza di un rapporto di lavoro domestico e, dietro pagamento di un contributo forfettario, sanare la posizione lavorativa, facendo di fatto emergere il lavoro irregolare. Tuttavia l'effetto emersione è stato di breve durata: dal 2010 in poi il lavoro domestico, sebbene con più rapporti avviati rispetto al 2008, si è mantenuto ampiamente al di sotto del livello del 2009, indicando che lo strumento della sanatoria è stato utilizzato in modo puntuale quando presentatosi, ma il suo effetto si è esaurito nell'arco di un anno.

Relativamente al lavoro domestico, inoltre, è necessario segnalare che, nonostante l'obbligatorietà delle CO, questa tipologia di rapporti di lavoro sfugge in parte alla rilevazione, non perché esercitati in modo irregolare, ma perché effettuati tramite voucher – per i quali non è previsto l'obbligo di comunicazione - in quanto prestazioni di "lavoro accessorio", nei limiti dei 5.000 Euro annuali.

Tale tipologia di prestazione può essere effettuata non solo per il lavoro domestico, per il quale è stato diffusamente utilizzato, ma a seguito delle novità introdotte con *Legge 92/2012* anche per tutti gli altri settori. Conseguentemente una quota di lavoro subordinato sfugge alla rilevazione tramite comunicazioni obbligatorie.

¹⁶ Il *lavoro intermittente* è un contratto di lavoro subordinato con il quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Tabella 2 – Numero di cessazioni per tipologia contrattuale e per le esperienze lavorative

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	940.145	795.458	808.205	826.844	806.957	828.798	865.750
<i>Tempo determinato</i>	546.802	487.105	495.106	504.141	494.419	506.813	530.586
<i>Tempo indeterminato</i>	238.967	194.656	177.534	173.270	168.286	161.714	157.571
<i>Apprendistato</i>	45.732	37.464	36.093	35.941	29.891	26.935	26.526
<i>Somministrazione</i>	108.644	76.233	99.472	113.492	114.361	133.336	151.067
Lavoro domestico	12.277	22.129	33.067	34.245	36.107	32.472	33.222
Lavoro intermittente	18.161	45.617	73.299	99.211	120.595	63.566	54.284
Lavoro parasubordinato	76.811	73.069	69.180	67.929	71.617	60.881	58.034
Totale contratti di lavoro	1.047.394	936.273	983.751	1.028.229	1.035.276	985.717	1.011.290
Esperienze lavorative	12.499	11.710	13.720	15.247	10.274	12.136	13.082

Tabella 3 – Variazione % di avviamenti e cessazioni per tipologia contrattuale e per le esperienze lavorative

Tipologia contrattuale	Avviamenti			Cessazioni		
	2008/2014	2011/2014	2013/2014	2008/2014	2011/2014	2013/2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	-6,1%	5,7%	5,6%	-7,9%	4,7%	4,5%
<i>Tempo determinato</i>	-3,6%	4,0%	4,3%	-3,0%	5,2%	4,7%
<i>Tempo indeterminato</i>	-34,5%	-4,7%	1,7%	-34,1%	-9,1%	-2,6%
<i>Apprendistato</i>	-33,8%	-17,5%	3,9%	-42,0%	-26,2%	-1,5%
<i>Somministrazione</i>	46,3%	34,9%	14,7%	39,0%	33,1%	13,3%
Lavoro domestico	38,2%	-6,3%	3,1%	170,6%	-3,0%	2,3%
Lavoro intermittente	159,0%	-53,2%	-11,7%	198,9%	-45,3%	-14,6%
Lavoro parasubordinato	-20,5%	-14,9%	1,1%	-24,4%	-14,6%	-4,7%
Totale contratti di lavoro	-2,9%	-2,3%	4,2%	-3,4%	-1,6%	2,6%
Esperienze lavorative	14,1%	5,3%	15,1%	4,7%	-14,2%	7,8%

I flussi del mercato del lavoro non sono determinati solamente dagli avviamenti e dalle cessazioni di contratti di lavoro. In alcuni casi è infatti possibile la **trasformazione da una tipologia contrattuale ad un'altra**. Nel 2014 sono state quasi 31 mila le trasformazioni di *contratti a tempo determinato* a *contratti a tempo indeterminato*, a cui si aggiungono altri 9,5 mila passaggi da *contratti di apprendistato* a *contratti a tempo indeterminato*¹⁷. Per una interpretazione corretta delle trasformazioni, bisogna tenere presente inoltre che esse possono riferirsi sia a nuovi contratti avviati nel corso dell'anno, che a contratti attivati in anni precedenti.

Tabella 4 – Numero di trasformazioni a tempo indeterminato

Tipologia trasformazione	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
da T. determinato a T. indeterminato	51.108	40.345	41.448	46.075	44.748	35.172	30.832
da apprendistato a T. indeterminato	7.471	7.968	9.343	9.215	9.663	9.838	9.500
Totale	58.579	48.313	50.791	55.290	54.411	45.010	40.332

La combinazione di avviamenti, cessazioni e – per alcune tipologie contrattuali specifiche – trasformazioni, consente la costruzione del saldo, un indicatore che può essere utilizzato, con i limiti e le precauzioni già

¹⁷ Come già indicato nel paragrafo precedente, non si tratta di vere e proprie trasformazioni, ma rappresentano in realtà un proseguimento, dopo la fase formativa, del *contratto di apprendistato* in *contratto a tempo indeterminato* vero e proprio.

discusse nel *paragrafo 1.1*, come una prima *proxy* delle posizioni di lavoro effettivamente create in un determinato periodo di tempo.

Nel 2014 **tutte le tipologie contrattuali registrano un miglioramento dei saldi** tra nuovi avviamenti e cessazioni rispetto al 2013. Il saldo del lavoro dipendente è risultato positivo di quasi 11 mila posizioni di lavoro, in netta crescita rispetto al 2013 quando erano state poco più di 1,5 mila, per effetto di un aumento degli avviamenti (+5,6% per il lavoro dipendente) in proporzione maggiore del numero delle cessazioni (+4,5%). In alcuni casi si tratta di un incremento su base annua delle posizioni lavorative (come nel caso del *tempo indeterminato*, della *somministrazione*, del *lavoro domestico* e del *lavoro parasubordinato*) e delle *esperienze lavorative* create, in altri di un minor decremento (come nel caso dell'*apprendistato*, del *tempo determinato* e del *lavoro intermittente*).

Tabella 5 – Saldo delle posizioni di lavoro per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	- 6.350	- 39.461	- 2.187	2.097	10.263	1.557	10.810
<i>Tempo determinato</i> ¹⁸	- 18.542	- 21.541	- 5.753	- 12.943	- 12.924	- 6.385	- 2.767
<i>Tempo indeterminato</i> ¹⁹	15.323	- 8.003	4.522	16.529	24.026	9.436	10.996
<i>Apprendistato</i> ²⁰	- 120	- 8.406	- 4.554	- 2.588	- 1.537	- 2.959	- 905
<i>Somministrazione</i>	- 3.011	- 1.511	3.598	1.099	698	1.465	3.486
Lavoro domestico	12.820	35.546	770	2.784	1.434	1.184	1.468
Lavoro intermittente	1.965	11.197	11.544	12.237	- 7.216	- 4.499	- 2.151
Lavoro parasubordinato	- 2.934	- 2.495	275	1.017	- 5.734	- 2.788	672
Totale contratti di lavoro	5.501	4.787	10.402	18.135	- 1.253	- 4.546	10.799
Esperienze lavorative	606	314	1.016	- 1.040	- 161	860	1.877

1.2.2 I lavoratori titolari di avviamenti

Per la maggior parte delle tipologie contrattuali, il numero di avviamenti non corrisponde strettamente al **numero di lavoratori**. Come già accennato, uno stesso lavoratore può essere titolare di più avviamenti all'interno del periodo considerato, in alcuni casi stipulati nello stesso momento e in altri casi stipulati uno di seguito all'altro. Esempi del primo caso sono quelli delle collaborazioni - che possono riguardare lo stesso lavoratore e più datori di lavoro - e quello di due contratti *part-time* di lavoro dipendente. Un altro esempio, sempre più diffuso, è quello di un lavoratore che abbia più contratti di lavoro successivi, a volte di durata brevissima, anche giornaliera (come accade, ad esempio, nel caso delle supplenze nella scuola, del lavoro stagionale, ecc).

A fronte di 1.022.089 di contratti di lavoro avviati nel 2014, si contano 626.957 i lavoratori coinvolti (con un rapporto di 1,63 pro capite). **Nell'ambito del solo lavoro dipendente**, ai 876.560 avviamenti sono corrisposti 536.883 lavoratori coinvolti (1,6 contratti avviati per lavoratore), **+4,1% sul 2013**.

Più limitato l'aumento dei *lavoratori domestici* (+2,9%) e sostanzialmente stabili i *lavoratori parasubordinati*. Come osservato analizzando gli avviamenti, si riducono i *lavoratori intermittenti* (-13,3%).

Il rapporto avviamenti/lavoratore più alto si rileva nell'ambito della *somministrazione* (2,24 contratti avviati per lavoratore nell'anno) e nel *tempo determinato* (1,63).

¹⁸ Per il tempo determinato, il saldo è uguale a $A_{td} - T_{td} - C_{td}$.

¹⁹ Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$.

²⁰ Per l'apprendistato, il saldo è uguale a $A_a - T_a - C_a$. Fino al 2012, sono incluse anche le trasformazioni da *contratto di formazione e lavoro a contratto a tempo indeterminato*.

Tabella 6 - Lavoratori con almeno un avviamento nel 2014, variazione % per tipologia contrattuale (2008,2013,2014) ed avviamenti per persona (2014)

Tipologia contrattuale	2014		2008/2014	2011/2014	2013/2014
	Lavoratori	Avviamenti per lavoratore			
Lavoro dipendente <i>tout court</i> ²¹	536.883	1,63	-13,5%	-0,8%	4,1%
<i>Tempo determinato</i>	345.961	1,61	-8,5%	-1,0%	3,5%
<i>Tempo indeterminato</i>	121.246	1,06	-33,7%	-4,8%	2,6%
<i>Apprendistato</i>	33.203	1,06	-33,1%	-16,9%	3,9%
<i>Somministrazione</i>	68.896	2,24	7,6%	13,0%	11,8%
Lavoro domestico	31.144	1,11	37,4%	-6,0%	2,9%
Lavoro intermittente	41.839	1,25	124,4%	-53,4%	-13,3%
Lavoro parasubordinato	43.608	1,35	-24,0%	-22,0%	0,1%
Esperienze lavorative	14.193	1,05	15,7%	7,3%	17,0%

1.2.3 Gli avviamenti di contratti di lavoro per attività economica

Dal punto di vista settoriale, il terziario assorbe oltre due terzi degli avviamenti del 2014. Il *Commercio e turismo* rappresentano il 21,9% degli avviamenti, seguiti dall'*Industria in senso stretto* (16,9%), l'*Istruzione* (12,2%), l'*Agricoltura* (12,0%) e le *Costruzioni* (4,0%). Gli *Altri servizi*, infine, con oltre 336mila avviamenti di contratti di lavoro, coprono la quota del 33,1%²².

Figura 9 – Avviamenti di contratti di lavoro per settore economico (2014)

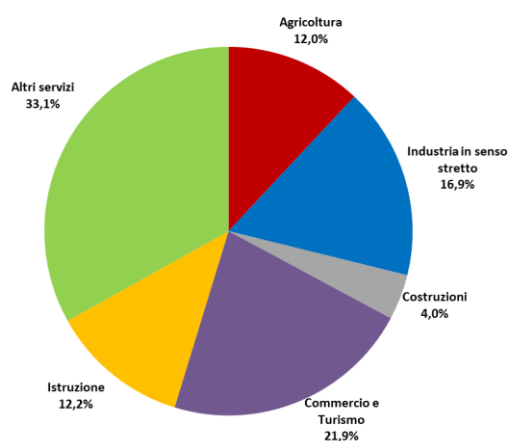
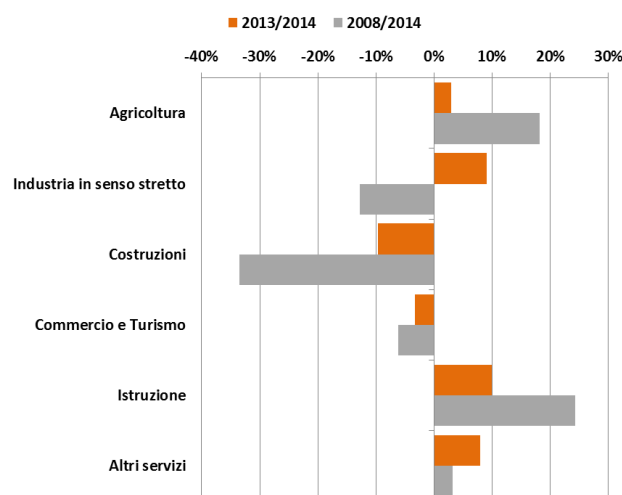


Figura 10 – Variazione % avviamenti di contratti di lavoro per settore economico (2008/2014 e 2013/2014)



²¹ Il numero di lavoratori dipendenti avviati nel corso dell'anno non corrisponde alla somma dei lavoratori a *tempo determinato*, a *tempo indeterminato*, di *apprendistato* e *somministrazione*. Può infatti accadere che nell'arco di un anno un medesimo lavoratore possa essere titolare di due o più contratti di tipologie diverse.

²² Negli *altri servizi* sono presi in considerazione i seguenti settori: Attività finanziarie e assicurative; Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico, produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze; Organizzazioni ed organizzazioni extraterritoriali; Attività immobiliari; Trasporto e magazzinaggio; Noleggio, agenzia di viaggio e servizi di supporto alle imprese; Attività professionali, scientifiche e tecniche; Servizi di informazione e comunicazione; Altre attività di servizi; Sanità e assistenza sociale; Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; Amministrazione pubblica e difesa; associazione sociale obbligatoria.

Si rimanda alla nota metodologica in allegato per la descrizione dettagliata dei settori economici analizzati.

Incrociando i dati degli avviamenti per tipologia contrattuale e settori di attività economica, si osserva che alcune tipologie sono fortemente concentrate. Così ad esempio, nel *settore agricolo* la quasi totalità dei 121,7 mila avviamenti del 2014 (98,3%) sono a *tempo determinato*. Questa tipologia contrattuale è maggioritaria anche nell'*istruzione* (83,8%), nelle *costruzioni* (54%), nel *commercio e turismo* (49,5%) e negli *altri servizi* (41,2%).

Solo nell'*industria in senso stretto* il *tempo determinato* (sebbene rappresenti quasi il 35,6% degli avviamenti totali) non è la tipologia contrattuale più diffusa. In questo settore è *la somministrazione* ad essere utilizzata maggiormente, rappresentando il 38,1% dei contratti avviati nell'anno. Per quanto riguarda le altre forme contrattuali, si segnala che il *tempo indeterminato* ha un peso significativo nelle *costruzioni* (25,8% del totale di settore), nell'*industria in senso stretto* (18,6%) e negli *altri servizi* (16,2%). Il *lavoro intermittente*, invece, è principalmente utilizzato nel *commercio e turismo* dove rappresenta il 14,2% degli avviamenti totali del settore. Il *lavoro parasubordinato* è relativamente più utilizzato nel terziario (tra il 9,1% ed il 9,8% del totale degli avviamenti di settore). Infine, l'*apprendistato* ha un peso percentuale più alto nel settore del *commercio e turismo* (7,4% degli avviamenti di settore) e nelle *costruzioni* (5,3%).

Rispetto all'anno precedente, il 2014 ha visto una dinamica positiva per quanto riguarda il numero di nuovi contratti avviati nell'*industria in senso stretto* (+9,1%, grazie al traino del *tempo determinato* e della *somministrazione*²³), nell'*istruzione* (+9,9%) e negli *altri servizi* (+7,9%, grazie alla dinamica più che positiva della *somministrazione* e del *tempo determinato*). La crescita dell'*industria in senso stretto* e degli *altri servizi*, in particolare, trattandosi di due settori potenzialmente interrelati (si pensi alla logistica e ai servizi alle imprese), è collegabile alla ripresa del *comparto manifatturiero*. Più contenuta la crescita dei rapporti attivati in *agricoltura* (+2,9%), mentre si sono ridotti nel *commercio e turismo* (-3,2%, principalmente a causa dalla forte riduzione del *lavoro intermittente* e del *tempo indeterminato*), ma soprattutto nelle *costruzioni* (-9,6%, con un calo generalizzato per tutte le tipologie contrattuali).

Tabella 7 - Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e settore – anno 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	121.349	165.342	38.227	182.910	112.020	250.929
<i>Tempo determinato</i>	119.509	61.052	21.910	110.167	103.610	138.300
<i>Tempo indeterminato</i>	923	31.840	10.463	22.281	7.803	54.556
<i>Apprendistato</i>	89	7.208	2.151	16.458	108	8.767
<i>Somministrazione</i>	828	65.242	3.703	34.004	499	49.306
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	34.690
Lavoro intermittente	66	1.315	660	31.550	446	17.520
Lavoro parasubordinato	170	4.661	1.658	7.930	11.202	32.921
Totale contratti di lavoro	121.585	171.318	40.545	222.390	123.668	336.060
Esperienze lavorative	215	3.909	379	4.606	301	5.482

²³ La *somministrazione* rappresenta una tipologia contrattuale di particolare interesse nell'*industria in senso stretto*, poiché nelle fasi di ripresa tende ad anticipare il ciclo economico e dunque può rappresentare un utile indicatore per valutare l'andamento del medesimo.

Tabella 8 – Distribuzione percentuale degli avviamenti per tipologia contrattuale a livello di settore – anno 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	99,8%	96,5%	94,3%	82,2%	90,6%	74,7%
<i>Tempo determinato</i>	98,3%	35,6%	54,0%	49,5%	83,8%	41,2%
<i>Tempo indeterminato</i>	0,8%	18,6%	25,8%	10,0%	6,3%	16,2%
<i>Apprendistato</i>	0,1%	4,2%	5,3%	7,4%	0,1%	2,6%
<i>Somministrazione</i>	0,7%	38,1%	9,1%	15,3%	0,4%	14,7%
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	10,3%
Lavoro intermittente	0,1%	0,8%	1,6%	14,2%	0,4%	5,2%
Lavoro parasubordinato	0,1%	2,7%	4,1%	3,6%	9,1%	9,8%
Totale contratti di lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 9 – Variazione % avviamenti per tipologia contrattuale e settore – 2013/2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	3,0%	10,1%	-9,5%	0,8%	10,7%	8,5%
<i>Tempo determinato</i>	3,0%	9,4%	-8,6%	-1,0%	8,3%	7,8%
<i>Tempo indeterminato</i>	-17,1%	3,4%	-11,1%	-3,8%	51,4%	1,6%
<i>Apprendistato</i>	-20,5%	8,4%	-16,3%	6,2%	-27,5%	3,8%
<i>Somministrazione</i>	31,2%	14,7%	-5,1%	7,7%	84,1%	20,9%
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	3,1%
Lavoro intermittente	-53,8%	-23,6%	-11,4%	-18,2%	103,7%	3,3%
Lavoro parasubordinato	1,2%	-10,3%	-13,1%	-19,2%	0,9%	11,4%
Totale contratti di lavoro	2,9%	9,1%	-9,6%	-3,2%	9,9%	7,9%
Esperienze lavorative	87,0%	19,9%	-2,8%	22,9%	-23,0%	9,2%

Nel **medio periodo**, rispetto al 2008, invece, solo l'*istruzione* (+24,2%), il *settore agricolo* (+18,2%) e gli *altri servizi* (+3,2%) vedono aumentare il numero di contratti avviati nell'anno. Nelle *costruzioni*, il calo raggiunge il 33,5%, più contenuto nell'*industria in senso stretto* (-12,7%, soprattutto a causa della forte contrazione del *tempo indeterminato*, pari a quasi il 34%) e nel *commercio e turismo* (-6,2%, con un calo a doppia cifra sia del *tempo determinato* che dell'*indeterminato*, non sufficientemente bilanciato dall'aumento dell'*intermittente* e della *somministrazione*).

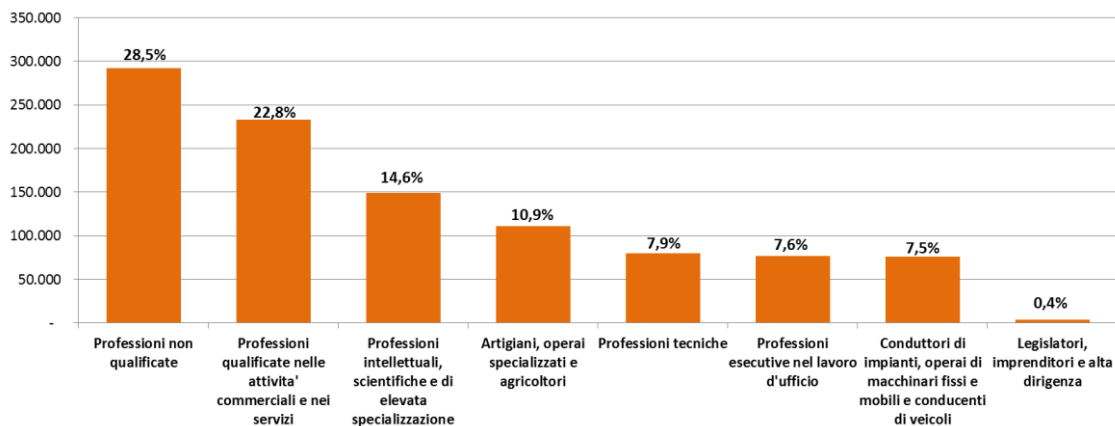
1.2.4 Gli avviamenti di contratti per professione e skill

Una classificazione utile per comprendere le caratteristiche del mercato del lavoro regionale è basata sulle **professioni**, ognuna delle quali si basa su competenze e abilità proprie. Utilizzando una classificazione mutuata dal modello CP2011 elaborato da ISTAT²⁴, si può osservare che il numero maggiore di contratti

²⁴ A partire dal 2011 l'ISTAT ha adottato la nuova classificazione delle professioni CP2011, che consente di ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali. Il primo livello di aggregazione gerarchica, di massima sintesi, è composto da 9 grandi gruppi professionali: 1) legislatori, imprenditori e alta dirigenza; 2) professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; 3) professioni tecniche; 4) professioni esecutive nel lavoro d'ufficio; 5) professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi; 6) artigiani, operai specializzati e agricoltori; 7) conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e

avviati ha interessato nel 2014 le *Professioni non qualificate* (28,5% del totale) e le *Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* (22,8%). Seguono le *Professioni intellettuali e scientifiche* (14,6%) e gli *Artigiani, operai specializzati e agricoltori* (10,9%). Con quote percentuali inferiori, si trovano le *Professioni tecniche* (7,0%), le *Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (7,6%) e i *Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti di veicoli* (7,5%).

Figura 11 – Numero avviamenti di contratti di lavoro e quota % sul totale per professione del lavoratore (2014)

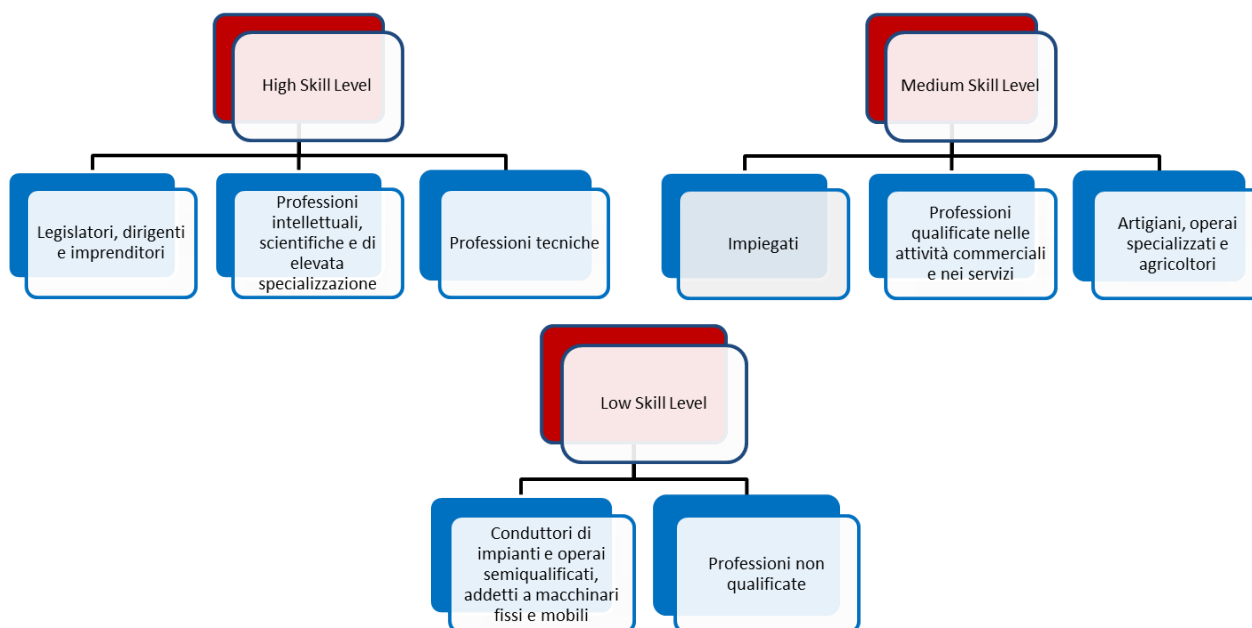


Il *tempo determinato* rappresenta quasi i tre quarti degli avviamenti del 2014 tra le *professioni intellettuali e scientifiche* (72,9%) e le *professioni non qualificate* (70,1%). Sono la maggioranza anche tra gli *artigiani, operai specializzati e agricoltori* (54,5%), tra le *professioni esecutive nel lavoro d'ufficio* (42,1%), le *professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi* (39,8%) e le *professioni tecniche* (37,5%).

Tra i *legislatori, imprenditori e alta dirigenza*, invece, è il *tempo indeterminato* la tipologia contrattuale più utilizzata (45,7%). La *somministrazione* è la forma contrattuale più diffusa tra i *conduttori di impianti, operai e conducenti di veicoli* (44%).

Le professioni possono essere aggregate, sulla base delle competenze e del livello di formazione e di training, in tre **livelli di abilità** omogenei: *high, medium* e *low skill*.

Figura 12 – Riclassificazione delle tipologie contrattuali per livelli di skill



conducenti di veicoli; 8) professioni non qualificate; 9) forze armate. Si ricorda che le forze armate non sono oggetto di rilevazione tramite comunicazione obbligatoria.

Tabella 10 - Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e professione – anno 2014

Tipologia contrattuale	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	Professioni intellettuali, scientifiche	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai e conducenti di veicoli	Professioni non qualificate
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	2.722	127.510	64.740	70.083	164.766	107.854	74.001	264.841
<i>Tempo determinato</i>	771	108.618	30.117	32.517	92.583	60.545	28.890	204.604
<i>Tempo indeterminato</i>	1.716	13.766	19.322	17.876	21.776	20.653	9.773	23.317
<i>Apprendistato</i>	8	1.312	3.317	4.967	16.416	5.625	1.768	1.708
<i>Somministrazione</i>	227	3.814	11.984	14.723	33.991	21.031	33.570	35.212
Lavoro domestico	-	-	-	-	20.912	-	-	13.778
Lavoro intermittente	65	1.136	2.028	2.566	31.607	1.377	1.782	11.572
Lavoro parasubordinato	971	20.424	13.588	4.571	15.383	1.804	481	1.484
Totale contratti di lavoro	3.758	149.070	80.356	77.220	232.668	111.035	76.264	291.675
Esperienze lavorative	14	1.806	3.397	3.032	3.598	1.373	523	1.215

Tabella 11 - Distribuzione percentuale degli avviamenti per tipologia contrattuale a livello di professione– anno 2014

Tipologia contrattuale	Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	Professioni intellettuali, scientifiche	Professioni tecniche	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	Artigiani, operai specializzati e agricoltori	Conduttori di impianti, operai e conducenti di veicoli	Professioni non qualificate
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	72,4%	85,5%	80,6%	90,8%	70,8%	97,1%	97,0%	90,8%
<i>Tempo determinato</i>	20,5%	72,9%	37,5%	42,1%	39,8%	54,5%	37,9%	70,1%
<i>Tempo indeterminato</i>	45,7%	9,2%	24,0%	23,1%	9,4%	18,6%	12,8%	8,0%
<i>Apprendistato</i>	0,2%	0,9%	4,1%	6,4%	7,1%	5,1%	2,3%	0,6%
<i>Somministrazione</i>	6,0%	2,6%	14,9%	19,1%	14,6%	18,9%	44,0%	12,1%
Lavoro domestico	-	-	0,0%	-	9,0%	-	-	4,7%
Lavoro intermittente	1,7%	0,8%	2,5%	3,3%	13,6%	1,2%	2,3%	4,0%
Lavoro parasubordinato	25,8%	13,7%	16,9%	5,9%	6,6%	1,6%	0,6%	0,5%
Totale contratti di lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Oltre il 41% degli avviamenti di contratti di lavoro nel 2014 è riconducibile alla classe 'medium skill', mentre il 36% riguarda professioni che richiedono bassi livelli di competenza e formazione ('low skill') e quasi il 23% interessa invece professioni con alti livelli di competenza e formazione ('high skill').

Oltre la metà degli avviamenti appartengono alla classe 'medium skill' tra i *contratti di apprendistato* (76,9%), di *lavoro intermittente* (82,2%) e di *lavoro domestico* (60,3%). Rappresenta la classe più numerosa, sebbene inferiore alla metà degli avviamenti totali per tipologia contrattuale, nell'ambito del *tempo indeterminato* (47%) e della *somministrazione* (45,1%). Tra le altre tipologie contrattuali, nel *tempo determinato* sono maggioritari gli avviamenti riconducibili al livello 'low skill', mentre nell'ambito del *parasubordinato* quasi il 60% degli avviamenti interessa professioni con alti livelli di competenza e formazione.

Tabella 12 – Ripartizione degli avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill (% su totale di contratto) - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	38,7%	39,1%	22,2%
<i>Tempo determinato</i>	41,8%	33,2%	25,0%
<i>Tempo indeterminato</i>	25,8%	47,0%	27,1%
<i>Apprendistato</i>	9,9%	76,9%	13,2%
<i>Somministrazione</i>	44,5%	45,1%	10,4%
Lavoro domestico	39,7%	60,3%	-
Lavoro intermittente	25,6%	68,2%	6,2%
Lavoro parasubordinato	3,3%	37,1%	59,6%
Totale contratti di lavoro	36,0%	41,2%	22,8%
Esperienze lavorative	11,6%	53,5%	34,9%

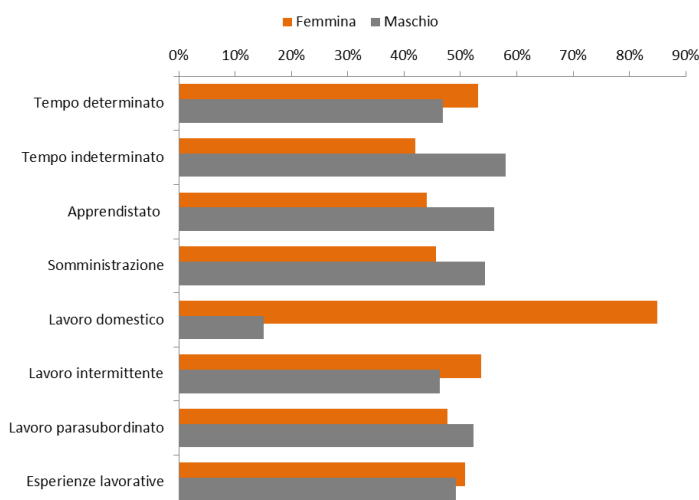
1.2.5 Gli avviamenti per genere, nazionalità e classi di età del lavoratore

Considerando tutti gli avviamenti di contratti di lavoro nel 2014, le donne risultano essere titolari del 51,1% dei contratti.

Le **lavoratrici** hanno un peso maggiore, non solo nell'ambito del *lavoro domestico* - dove rappresentano l'84,9% in termini di avviamenti - ma anche nell'*intermittente* (53,7%) e nel *tempo determinato* (53,1%). Viceversa, la ripartizione è sbilanciata a favore dei lavoratori nell'ambito del *tempo indeterminato* (il 58% dei contratti avviati sono intestati a **uomini**), l'*apprendistato* (56%), la *somministrazione* (54,3%) e il *lavoro parasubordinato* (52,3%).

I **lavoratori** sono preponderanti, in termini di avviamenti, nel settore delle *costruzioni* (quasi 93% degli avviamenti totali dell'anno), nell'*industria in senso stretto* (67,9%) e nell'*agricoltura* (60,2%). Viceversa, sono soprattutto femminili gli avviamenti nell'*istruzione* (81,4%), nel *commercio e turismo* (56,2%) e negli *altri servizi* (55,7%).

Figura 13 – Avviamenti nel 2014 per genere del lavoratore (%)



Osservando le professioni dei lavoratori avviati per livello di competenza e formazione, si osserva che le donne sono più numerose degli uomini nelle professioni che richiedono competenze medie (il 52,5% degli avviamenti totali della classe 'medium skill') e elevate (63,8% della classe 'high skill'). Viceversa nelle professioni low skill sono preponderanti i lavoratori (58,5%).

Tabella 13 – Quota % di avviamenti per tipologia contrattuale e settore intestati a lavoratori maschi (% sul totale dei lavoratori) – anno 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	60,2%	67,7%	92,9%	43,2%	15,8%	47,5%
<i>Tempo determinato</i>	60,0%	64,4%	94,8%	42,2%	15,3%	47,3%
<i>Tempo indeterminato</i>	78,3%	71,0%	89,3%	53,6%	20,3%	51,2%
<i>Apprendistato</i>	80,9%	74,8%	89,3%	47,3%	25,0%	49,3%
<i>Somministrazione</i>	70,8%	68,3%	93,7%	37,8%	37,5%	43,9%
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	15,1%
Lavoro intermittente	74,2%	63,1%	94,8%	42,8%	13,2%	50,7%
Lavoro parasubordinato	66,5%	75,0%	89,3%	59,9%	46,6%	47,3%
Totale contratti di lavoro	60,2%	67,9%	92,8%	43,8%	18,6%	44,3%
Esperienze lavorative	63,7%	60,7%	72,0%	44,2%	36,5%	43,6%

Tabella 14 – Quota % di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill intestati a lavoratori maschi (% sul totale dei lavoratori) – anno 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	59,9%	50,7%	32,3%
<i>Tempo determinato</i>	56,6%	49,8%	26,6%
<i>Tempo indeterminato</i>	72,9%	54,5%	49,9%
<i>Apprendistato</i>	76,3%	53,0%	58,3%
<i>Somministrazione</i>	63,9%	49,1%	36,1%
Lavoro domestico	31,3%	4,4%	
Lavoro intermittente	50,7%	44,1%	52,3%
Lavoro parasubordinato	71,8%	44,1%	56,4%
Totale contratti di lavoro	58,5%	47,5%	36,2%
Esperienze lavorative	76,6%	43,8%	48,2%

Considerando il biennio 2013/2014 e il periodo 2008/2014, sul totale degli avviamenti di nuovi contratti di lavoro si rileva una dinamica più favorevole per gli uomini. Rispetto al 2013, i contratti di lavoro intestati ai lavoratori sono cresciuti più di quelli delle lavoratrici, mentre nel medio periodo sono quelli dei lavoratori ad essere calati meno dei contratti intestati alle lavoratrici.

Una dinamica differente tra lavoratori e lavoratrici si osserva nell'ambito del *tempo indeterminato* - tra il 2013 e 2014, gli avviamenti a *tempo indeterminato* sono cresciuti tra le donne mentre sono diminuiti tra gli uomini - e nell'ambito del *lavoro parasubordinato*, dove viceversa gli avviamenti sono aumentati tra gli uomini e si sono ridotti tra le donne.

Tabella 15 – Avviamenti per tipologia contrattuale e genere del lavoratore

Tipologia contrattuale	2014		Variazione % 2013/2014		Variazione % 2008/2014	
	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	436.838	439.720	5,5%	5,7%	-8,5%	-3,6%
<i>Tempo determinato</i>	296.917	261.732	4,5%	4,1%	-9,0%	3,4%
<i>Tempo indeterminato</i>	53.874	74.361	7,5%	-2,2%	-30,5%	-37,1%
<i>Apprendistato</i>	15.456	19.665	1,9%	5,5%	-34,0%	-33,7%
<i>Somministrazione</i>	70.591	83.962	9,0%	19,9%	40,8%	51,3%
Lavoro domestico	29.461	5.229	0,5%	20,2%	36,4%	49,7%
Lavoro intermittente	28.006	24.127	-9,3%	-14,5%	147,3%	174,2%
Lavoro parasubordinato	27.924	30.673	-4,0%	6,1%	-23,2%	-18,2%
Totale contratti di lavoro	522.229	499.749	3,7%	4,6%	-4,5%	-1,3%
Esperienze lavorative	7.603	7.356	13,2%	17,2%	-0,5%	34,6%

Dal punto di vista della **cittadinanza**, i *lavoratori italiani* rappresentano la quota preponderante in tutte le tipologie contrattuali, con l'eccezione del *lavoro domestico* dove sono gli *stranieri* a rappresentare quasi l'88% (anche se in leggero calo negli ultimi anni).

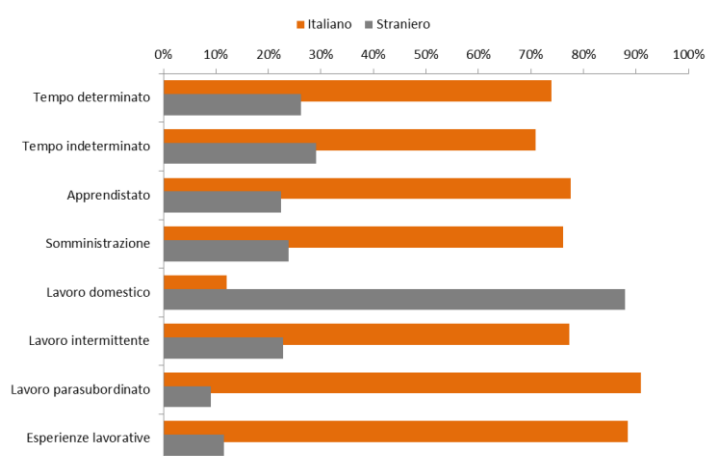
La tipologia contrattuale dove gli *stranieri* sono meno numerosi è quella del *lavoro parasubordinato* (solo il 9%), che coinvolge maggiormente professioni con competenze elevate. Leggermente superiore (11,5%) la quota di stranieri nell'ambito delle *esperienze lavorative*.

A livello di settore, invece, gli italiani sono quasi sempre la classe più numerosa (dal 98,7% dell'*istruzione*, al 65% delle *costruzioni*), con l'eccezione dell'*agricoltura* dove gli avviamenti intestati a *lavoratori stranieri* rappresentano il 52,3%.

Sul totale dei lavoratori, oltre che nell'ambito del *lavoro domestico*, la quota di stranieri è più numerosa per i contratti che richiedono un basso livello di competenza e formazione: quasi metà degli avviamenti di contratti a *tempo indeterminato* e il 41% di quelli a *tempo determinato* classificati come '*low skill*' sono riconducibili a stranieri.

Nell'ultimo anno, tra il 2013 e 2014, i contratti di lavoro riconducibili a *lavoratori italiani* sono cresciuti del 6,4%, mentre tra gli *stranieri* si sono ridotti dell'1,5%.

Figura 14 – Avviamenti nel 2014 per nazionalità del lavoratore (%)



Rispetto a questi valori, tra gli *italiani* si rileva una variazione positiva maggiore nell'ambito del *tempo indeterminato* (+13,4%) e della *somministrazione* (+17,3%). Tra i *lavoratori stranieri*, invece, i nuovi avviamenti crescono relativamente di più nella *somministrazione* e nel *parasubordinato* (che però, come già evidenziato, conta un numero molto basso di avviamenti), mentre si contraggono gli avviamenti a *tempo indeterminato* (-19,2%).

Rispetto al 2008, invece, calano i contratti di lavoro avviati per i *lavoratori italiani* (-4,3%), mentre crescono leggermente tra gli *stranieri* (+1,3%), con l'eccezione del *tempo indeterminato*, dell'*apprendistato* e del *parasubordinato* (in contrazione per entrambe le classi).

Tabella 16 – Quota % di avviamenti per tipologia contrattuale e settore intestati a lavoratori italiani (% sul totale dei lavoratori) – anno 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	47,7%	74,6%	64,6%	73,9%	99,2%	76,8%
<i>Tempo determinato</i>	47,5%	77,2%	65,0%	71,5%	99,3%	79,9%
<i>Tempo indeterminato</i>	59,7%	69,6%	61,1%	70,7%	98,9%	69,9%
<i>Apprendistato</i>	83,1%	81,9%	64,6%	74,3%	88,0%	83,4%
<i>Somministrazione</i>	50,2%	73,8%	72,6%	83,5%	92,2%	74,7%
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	12,1%
Lavoro intermittente	90,8%	84,3%	60,7%	73,3%	99,6%	84,0%
Lavoro parasubordinato	95,9%	94,3%	75,6%	87,7%	93,5%	91,1%
Totale contratti di lavoro	47,7%	75,2%	65,0%	74,3%	98,7%	71,9%
Esperienze lavorative	66,5%	87,4%	88,1%	87,1%	88,0%	91,3%

Tabella 17 – Avviamenti per tipologia contrattuale e cittadinanza del lavoratore

tipo contratto	2014		Variazione % 2013/2014		Variazione % 2008/2014	
	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	648.026	227.963	8,3%	-1,6%	-6,6%	-4,1%
<i>Tempo determinato</i>	412.393	146.068	5,2%	1,9%	-5,4%	2,6%
<i>Tempo indeterminato</i>	90.740	37.151	13,4%	-19,2%	-34,6%	-34,3%
<i>Apprendistato</i>	27.252	7.858	4,7%	1,1%	-35,2%	-28,3%
<i>Somministrazione</i>	117.641	36.886	17,3%	7,0%	51,6%	32,3%
Lavoro domestico	4.196	30.464	4,0%	2,9%	95,2%	33,0%
Lavoro intermittente	40.259	11.854	-11,5%	-12,6%	145,1%	223,0%
Lavoro parasubordinato	53.276	5.312	0,3%	8,5%	-19,5%	-29,7%
Totale contratti di lavoro	745.757	275.593	6,4%	-1,5%	-4,3%	1,3%
Esperienze lavorative	13.239	1.719	16,1%	7,8%	13,8%	18,6%

Tra le **classi di età dei lavoratori**, si rileva una quota maggiore di avviamenti di contratti di lavoro riconducibili ai 30-54enni - essendo anche la classe più numerosa in termini di lavoratori - per quasi tutte le tipologie contrattuali (il 73,7% del *tempo indeterminato*, il 64,5% del *lavoro domestico*, il 64,5% del *tempo determinato*, il 58,3% della *somministrazione* ed il 54,5% del *lavoro parasubordinato*).

La classe dei più giovani rappresenta il 30,8% degli avviamenti complessivi. Come è logico che sia, gli under 30 – oltre che nell'*apprendistato*, forma contrattuale rivolta ai giovani tra i 15 e i 29 anni - sono la maggioranza nell'ambito delle *esperienze di lavoro* (90,6%). Tra gli over 55, infine, le quote più ampie si ritrovano nell'ambito del *lavoro domestico* (il 22,6% del totale) e nel *parasubordinato* (15,1%).

A livello di settore economico, su tutti i lavoratori, quelli *under 30* sono relativamente più numerosi nel *commercio e turismo*, dove rappresentano una quota del 42,7% del totale, e nell'*industria in senso stretto*, con quasi un terzo degli avviamenti totali. Per contro rappresentano solo il 13,4% degli avviamenti nel settore dell'*istruzione*. Osservando la ripartizione delle varie tipologie contrattuali all'interno di ciascun settore, si rileva che rispetto all'intero universo di lavoratori avviati nel 2014 (*vedi tabella 10*), tra i giovani acquistano un peso maggiore in tutti i settori l'*apprendistato* (perché eleggibile solamente per questa classe di età) e la *somministrazione*, e in misura più moderata anche il *lavoro intermittente*. Tra gli *under 30* hanno un peso maggiore i *contratti parasubordinati* nel settore dei *servizi* (istruzione e altri servizi).

1.2.6 Avviamenti per tipologia di orario (part-time e full time)

Relativamente alla tipologia di orario degli avviamenti di contratti di lavoro (part-time e full-time), si osserva una prevalenza di contratti part-time avviati nel corso dell'anno da parte delle lavoratrici.

Nel 2014 infatti gli avviamenti di contratti di lavoro part-time hanno riguardato per oltre il 65% le lavoratrici, mentre il restante 34,4% è rappresentato da contratti intestati a lavoratori.

Il part-time rappresenta la principale tipologia di orario nell'ambito del lavoro domestico, sia tra le donne (dove rappresenta quasi il 76% degli avviamenti del 2014) che tra gli uomini (90% del totale). In tutte le altre tipologie contrattuali, gli avviamenti part-time rappresentano nel caso delle donne almeno un terzo del totale, con l'eccezione del lavoro intermittente (dove il part-time rappresenta solo il 4,6% degli avviamenti del 2014) e del lavoro parasubordinato (solo lo 0,8% del totale). Tra i lavoratori, invece, si osservano percentuali inferiori al 25%, con i valori minimi nell'intermittente (3,4%) e nel parasubordinato (0,8%).

Figura 15 – % avviamenti part-time per genere del lavoratore

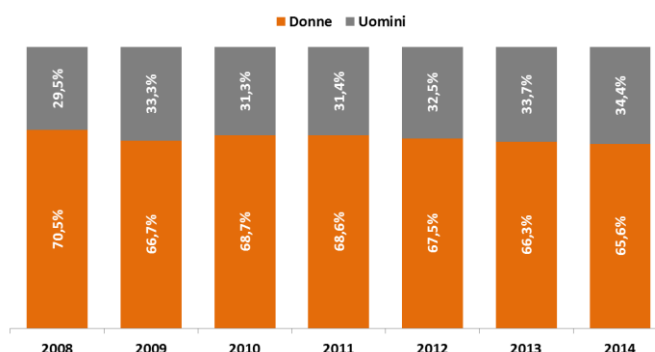


Figura 16 – % avviamenti di lavoratrici nel 2014 per tipologia contrattuale e orario (part-time/full-time)

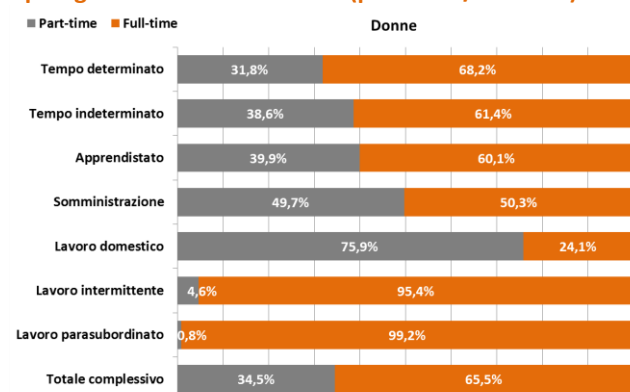
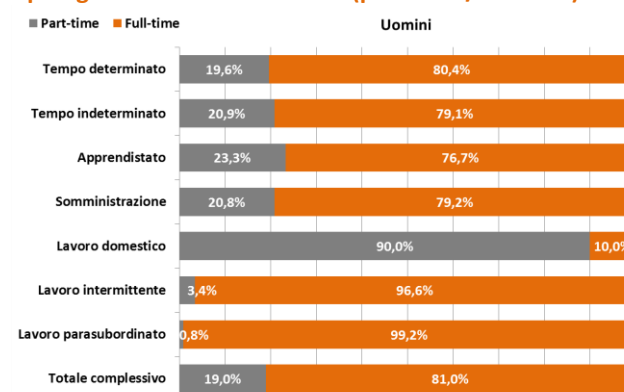


Figura 17 – % avviamenti di lavoratori nel 2014 per tipologia contrattuale e orario (part-time/full-time)



Nel corso dell'ultimo quinquennio si è assistito ad un progressivo aumento della quota di avviamenti part-time tra gli uomini (rappresentavano meno del 30% di tutti gli avviamenti part-time nel 2008; sono diventati il 34,4% nel 2014).

Rispetto al 2008, nel corso del 2014 gli avviamenti di contratti di lavoro part-time sono cresciuti del 3% tra le donne e di quasi il 30% tra gli uomini, confermando – come si vedrà meglio nel capitolo 3 – il trend degli occupati descritto dai dati dell'indagine sulle forze di lavoro dell'ISTAT.

Relativamente alle trasformazioni si osserva un deciso aumento del numero di trasformazioni da tempo pieno a part-time (+200,8% per gli uomini tra 2008 e 2014; +132,9% tra le donne). Parallelamente crescono, anche se con un tasso di molto inferiore, le trasformazioni da part-time a full time tra gli uomini (+34,7%), mentre si riducono tra le donne (-3,4%). Queste dinamiche hanno prodotto un saldo positivo delle trasformazioni verso il part-time tra le lavoratrici, mentre tra i lavoratori continuano ad essere più numerose le trasformazioni verso il tempo pieno, seppur con una forbice più ridotta a partire dal 2011. Da quell'anno infatti si osserva una crescita esponenziale di avviamenti di lavoratori part-time²⁵.

²⁵ Nel 2009 la crescita degli avviamenti part-time di lavoratori aumenta in seguito alla regolarizzazione del lavoro domestico che impatta meno, in proporzione, sulle lavoratrici.

Se il lavoro a tempo parziale per le donne può rappresentare, almeno nelle fasce centrali d'età, una scelta, per gli uomini, considerate le proporzioni dell'incremento negli ultimi anni, rappresenta con ogni probabilità uno status "subìto", ovvero un ulteriore indicatore delle difficoltà economiche patite dal sistema produttivo regionale nei recenti anni di debole congiuntura economica.

Figura 18 – Avviamenti per tipologia di orario e genere del lavoratore (dati 2008 = 100)

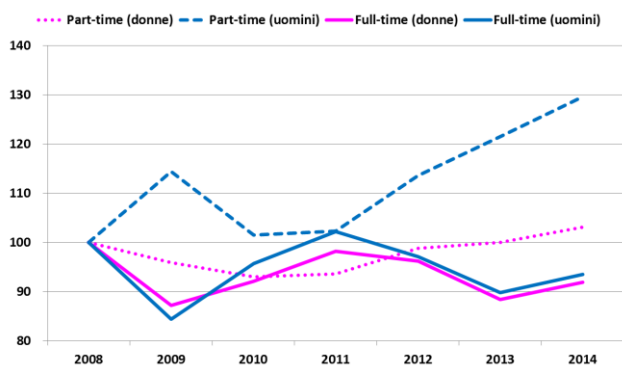
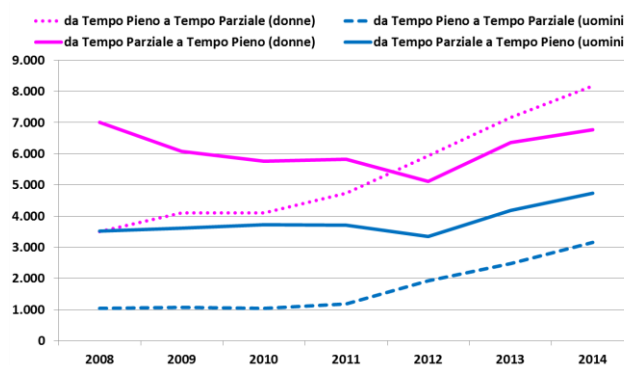


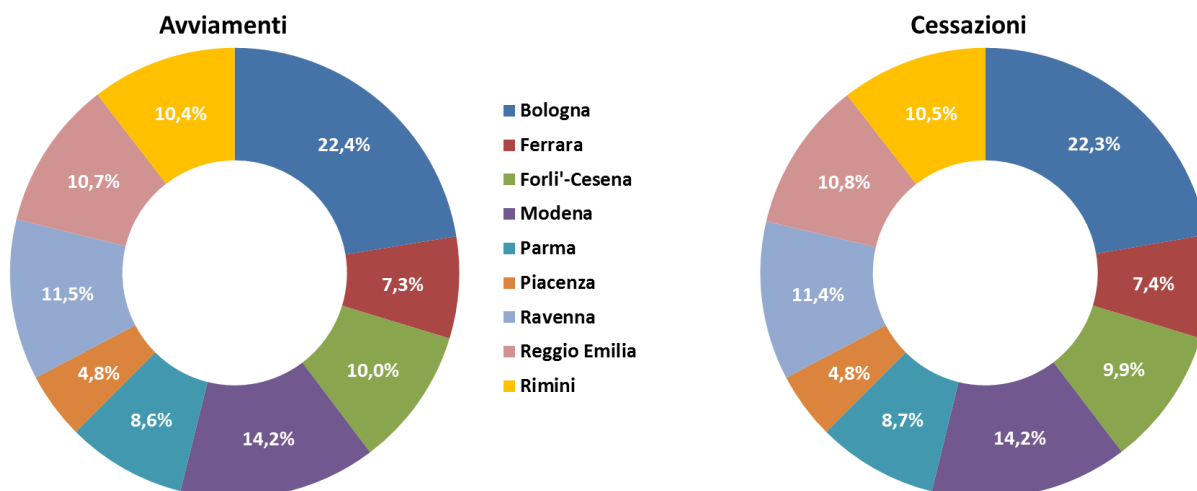
Figura 19 – Trasformazioni per tipologia e genere del lavoratore



1.2.7 Flusso di avviamenti e cessazioni a livello sub-regionale

Le seguenti elaborazioni evidenziano il dettaglio dei flussi di avviamenti e cessazioni per sede provinciale nel 2014. Come valore di riferimento tramite cui valutare il contributo di ciascun territorio, si è scelto il numero di addetti delle unità locali insediate in ciascuna provincia²⁶. Emergono alcuni dati significativi. L'Emilia, da Piacenza a Bologna, che vale il 67,3% degli addetti totali, contribuisce con il 60,7% degli avviamenti totali. Al contrario le province romagnole di Forlì-Cesena, Ravenna e Rimini, che insieme contano il 26,3% degli addetti regionali, producono il 31,9% degli avviamenti totali. Ferrara è la sola provincia ad avere un peso uguale (7,3%), sia in termini di addetti che di avviamenti. E' ragionevole pensare che a fare la differenza sia il diverso impatto nelle due macro-aree considerate dei settori legati al *turismo* che, come evidenziato in tabella 8, fanno maggior uso di tipologie contrattuali di breve durata e dunque alimentano un maggior turn-over della forza lavoro rispetto ad altri settori dell'economia, in particolare a quello dell'*industria in senso stretto*.

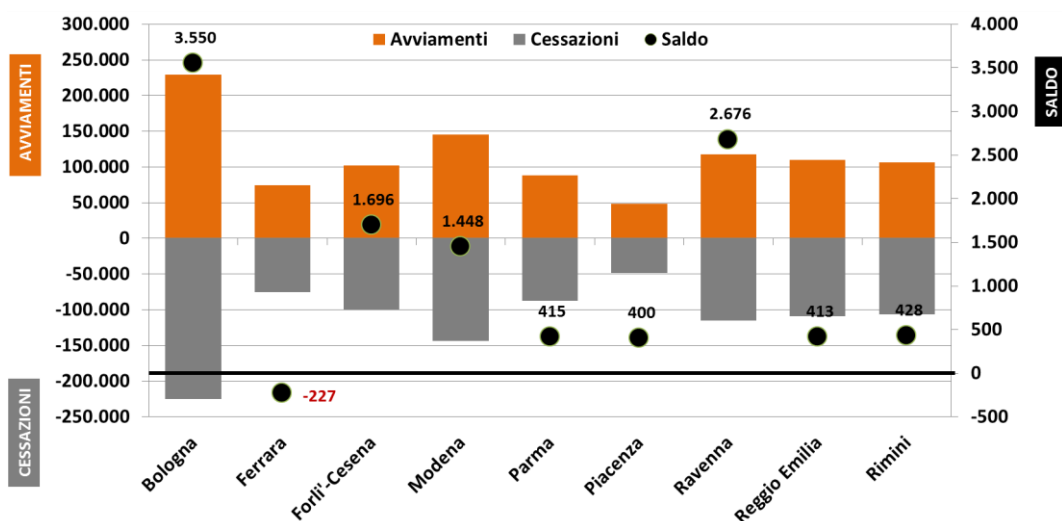
Figura 20 – Avviamenti e cessazioni di contratti di lavoro per sede provinciale del datore di lavoro (2014)



²⁶ Fonte *SMAIL – Unioncamere Emilia-Romagna*, dato aggiornato a Giugno 2014.

Tutte le province della regione, ad eccezione di Ferrara, registrano un saldo delle posizioni lavorative positivo nel 2014. Nell'ordine Bologna (3.550), Ravenna (2.676), Forlì-Cesena (1.696) e Modena (1.448), danno il contributo maggiore al saldo totale dell'Emilia-Romagna (10.799).

Figura 21 – Avviamenti, cessazioni e saldo di posizioni lavorative per provincia sede del datore di lavoro (2014)



Analizzando gli **avviamenti per tipologie contrattuali** si osservano alcune differenze significative tra i mercati di lavoro provinciali, che rispecchiano le diverse peculiarità dei sistemi produttivi locali. Nel 2014 gli avviamenti di *lavoro dipendente* sono stati proporzionalmente più abbondanti nelle province di Ferrara (91,1% sul totale degli avviamenti) e Reggio Emilia (90,2%), rispetto al dato più basso che si rileva a Rimini (79,5%), dove invece sono più utilizzati i contratti di *lavoro intermittente* (pari al 13,5% degli avviamenti totali della provincia). Nell'ambito del lavoro dipendente, esiste una forte variabilità tra le province sia per quanto riguarda il *tempo determinato* (la gamma di valori varia dal 70,4% della provincia di Ferrara al 47,3% della provincia di Reggio Emilia) che il *tempo indeterminato* (il valore massimo si trova a Reggio Emilia, con il 16,7%, mentre il valore minimo a Ravenna e Rimini, con il 7,9%) e la *somministrazione* (il valore massimo si trova a Reggio Emilia, con il 23,5%, mentre quello minimo a Rimini, con il 6,4%). Infine, il maggior ricorso al *lavoro parasubordinato* si rileva nella provincia di Bologna, dove nel 2014 i relativi avviamenti sono stati pari al 9,5% del totale. Viceversa, nelle province di Ferrara, Ravenna e Reggio Emilia i nuovi contratti di lavoro parasubordinato sono stati meno del 4% di tutte le attivazioni dei rispettivi territori provinciali.

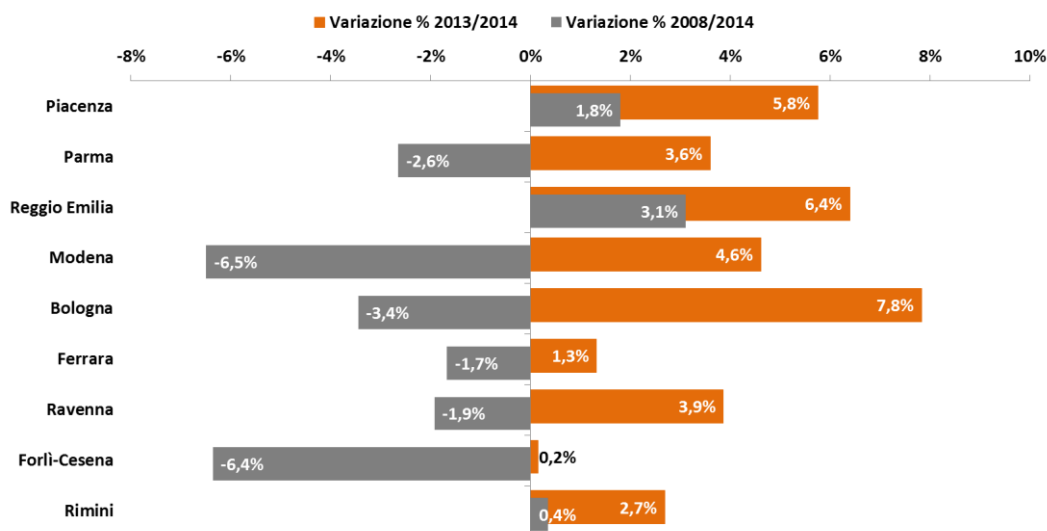
Tabella 21 - Avviamenti per tipologia contrattuale e provincia sede di lavoro (%) - 2014

	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì-Cesena	Rimini
Lavoro dipendente	88,0%	86,6%	90,2%	88,9%	83,7%	91,1%	85,0%	83,0%	79,5%
Tempo determinato	55,3%	47,8%	47,3%	51,3%	49,3%	70,4%	61,7%	60,3%	59,3%
Tempo indeterminato	15,3%	13,4%	16,7%	15,4%	14,3%	9,5%	7,9%	10,4%	7,9%
Apprendistato	2,9%	3,2%	2,6%	3,3%	3,0%	1,8%	4,0%	3,9%	5,8%
Somministrazione	14,5%	22,3%	23,6%	18,8%	17,0%	9,4%	11,3%	8,4%	6,4%
Lavoro domestico	3,8%	4,0%	3,2%	4,3%	3,9%	3,2%	2,3%	2,7%	2,5%
Lavoro intermittente	3,8%	3,7%	2,8%	2,4%	2,9%	2,3%	9,0%	6,8%	13,5%
Lavoro parasubordinato	4,4%	5,7%	3,8%	4,4%	9,5%	3,5%	3,6%	7,4%	4,6%
Totale contratti	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Nel **medio periodo (2008-2014)** non tutte le province hanno sperimentato una contrazione degli avviamenti, come osservato a livello regionale (-2,9%). Nella provincia di Reggio Emilia, il numero di contratti di lavoro attivati sono aumentati (+3,1%), come anche a Piacenza (+1,8%) e Rimini (+0,4%). Altre province sperimentano infine una contrazione anche maggiore del dato regionale (-6,5% a Modena; -6,4% a Forlì-Cesena; -3,4% a Bologna).

Rispetto al 2013, invece, in tutte le province si è rilevata una crescita del numero di avviamenti. A fronte del +4,2% della regione, le province più dinamiche sono state quelle di Bologna (7,8%), Reggio Emilia (+6,4%), Piacenza (+5,8%) e Modena (4,6%). Fanalini di coda sono state le province di Ferrara (+1,3%) e Forlì-Cesena (+0,2%).

Figura 22 – Variazione % avviamenti per provincia sede di lavoro (2014/2013 e 2014/2008)²⁷



Se si prende in considerazione il numero di avviamenti complessivi (contratti di lavoro ed esperienze lavorative) effettuati nel corso del 2014 in Emilia-Romagna, incrociando la sede del datore di lavoro con la residenza del lavoratore, è possibile ricavare un'informazione preziosa utilizzabile come **proxy del livello di attrattività** che ciascuna provincia esercita sulle altre, compresi i territori extra-regionali. Su tutti gli avviamenti attivati in regione nel 2014, si evidenzia che l'11,2% interessa lavoratori residenti al di fuori dell'Emilia-Romagna. Bologna, Forlì-Cesena e Ravenna rappresentano le province che esercitano un'attrazione maggiore di lavoratori residenti extra-provincia. Le province di confine (Piacenza, Parma e Rimini) sono quelle in cui è maggiore la quota di lavoratori extra-regione.

Tabella 22 - Numero di avviamenti complessivi effettuati nel corso del 2014 per sede del datore di lavoro e residenza del lavoratore (dati percentuali sul totale degli avviamenti per sede del datore di lavoro)

Sede del datore di lavoro	Residenza del lavoratore									
	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì-Cesena	Rimini	Fuori regione
Piacenza	75,7	4,4	0,7	0,5	0,7	0,2	0,2	0,2	0,1	17,3
Parma	3,1	73,7	7,8	1,3	0,9	0,3	0,2	0,2	0,2	12,2
Reggio nell'Emilia	0,3	4,8	71,0	12,2	1,6	0,3	0,2	0,2	0,2	9,2
Modena	0,2	0,9	9,9	70,6	5,7	2,2	0,4	0,3	0,3	9,7
Bologna	0,2	0,5	1,1	5,0	68,3	6,2	3,6	1,5	1,0	12,6
Ferrara	0,1	0,1	0,3	2,0	6,3	79,7	2,1	0,3	0,2	8,9
Ravenna	0,2	0,3	0,3	0,7	6,5	3,1	68,4	10,6	1,5	8,4
Forlì-Cesena	0,2	0,4	0,5	0,6	2,6	0,8	9,5	68,3	6,8	10,5
Rimini	0,1	0,2	0,3	0,4	1,3	0,4	1,4	8,2	73,4	14,2
Emilia-Romagna	4,1	7,4	10,1	12,9	18,0	8,1	10,0	9,3	8,8	11,2
<i>Fuori regione</i>	10,7	10,0	11,3	12,8	22,5	9,4	8,2	6,7	8,4	0,0
Totale complessivo	4,5	7,6	10,2	12,9	18,4	8,2	9,9	9,1	8,8	10,4

²⁷ Nell'allegato A sono disponibili anche i tassi di variazione percentuali degli avviamenti per tipologia contrattuale.

1.3 Giornate di contratto generate dai lavoratori dipendenti

Come già anticipato all'inizio del capitolo, il saldo tra numero di rapporti avviati e cessati fornisce una misura sulle posizioni di lavoro create (in caso di saldo positivo) o perse (in caso di saldo negativo) in un determinato periodo di tempo²⁸. Il limite principale di questo indicatore è rappresentato dal fatto che vengono posti sullo stesso piano contratti con caratteristiche o durate molto diverse fra loro.

Per avere una indicazione più significativa del volume di lavoro creato in un dato periodo vale la pena analizzare il **numero di giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali** in un determinato periodo di tempo. Questa variabile – per quanto riguarda il lavoro dipendente *tout court* - rappresenta una *proxy* più precisa del semplice saldo delle posizioni di lavoro, poiché tiene conto della effettiva durata di ciascuna posizione di lavoro²⁹.

Di seguito vengono analizzate e messe a confronto le giornate di contratto generate da posizioni contrattuali di lavoro dipendente attivate o trasformate³⁰ nel corso del 2014 e quelle generate da tutte le posizioni contrattuali di lavoro dipendente presenti nel *SILER* e attive nel 2014. La prima variabile vuole fornire l'indicazione sul volume di lavoro creato nel 2014 da tutti i nuovi contratti attivati o trasformati nel corso dello stesso anno. La seconda rappresenta il volume di lavoro generato da tutti i contratti attivi nel 2014, sia quelli avviati e trasformati nel corso dell'anno che quelli attivati in anni precedenti. Mentre il primo gruppo include tutte le posizioni contrattuali di lavoro dipendente avviate o trasformate in Emilia-Romagna nel corso dell'anno, il secondo gruppo non include tutte le posizioni contrattuali realmente in essere in Emilia-Romagna: tra quelle attivate prima del 2008 (anno in cui è stato introdotto l'invio telematico delle comunicazioni obbligatorie), infatti, sono incluse solo quelle "emerse", ovvero quelle posizioni contrattuali per le quali si è avuta una qualche comunicazione successiva che ne ha modificato le caratteristiche o la durata, come i casi di proroga, trasformazione o cessazione (vedi allegato metodologico).

Figura 23 – Le posizioni contrattuali analizzate



²⁸ Nel caso del saldo per una specifica tipologia contrattuale (come nel caso del tempo indeterminato, del tempo determinato e dell'apprendistato), oltre agli avviamenti ed alle cessazioni di tiene conto anche delle trasformazioni (in aumento per i contratti a tempo indeterminato, in diminuzione nel caso del tempo determinato e dell'apprendistato).

²⁹ Nel calcolo del saldo delle posizioni lavorative, un nuovo avviamento registrato il 1° gennaio acquisisce lo stesso peso di uno registrato il 30 dicembre, così come una cessazione avvenuta il 1° febbraio ha gli stessi effetti di una cessazione avvenuta all'inizio di settembre. Per ovviare a questo limite, una misura più precisa è rappresentata dal numero di giornate generate da ciascuna posizione contrattuale di lavoro dipendente. Del resto occorre precisare che il volume di giornate di contratto risulta una misura realistica del lavoro generato nell'arco di un periodo solo per quelle tipologie contrattuali per le quali l'inizio e la fine del rapporto di lavoro corrispondono al periodo effettivamente 'lavorato'. Questo accade, ad esempio, per il cosiddetto *lavoro dipendente tout court* che include il *tempo determinato*, il *tempo indeterminato*, l'*apprendistato* e la *somministrazione*. Viceversa il numero di giornate che dividono l'inizio e la fine di una posizione contrattuale non è indicativo – perché sovrastimato – nel caso del *lavoro intermittente*, oppure di quello *parasubordinato*. Nell'analisi delle giornate di contratto, soprattutto in questa fase di crisi economica in cui si è rilevato un ampio utilizzo degli ammortizzatori sociali, è opportuno tenere in considerazione che il conteggio non tiene conto dei lavoratori che stanno beneficiando della Cassa Integrazione Guadagni (CIG). Per tale ragione, la misura delle giornate di contratto risulterebbe sovrastimata per i lavoratori che usufruiscono di questi ammortizzatori sociali. Infine, si segnala che per quanto riguarda i contratti di lavoro dipendente *part-time* si applica un coefficiente di 0,5.

³⁰ Nell'analisi che segue tra le posizioni contrattuali vengono prese in considerazione sia quelle generate tramite un avviamento che quelle generate dalla trasformazione di un contratto già in essere (della tipologia contrattuale o dell'orario di lavoro). Si veda come esempio il caso illustrato nella nota n.14.

Le 943.710 posizioni contrattuali di lavoro dipendente attivate/trasformate nel corso del 2014 hanno generato 85,4 milioni circa di giornate di contratto. Più della metà (53,4%) delle giornate generate nel corso dell'anno derivano dai *contratti a tempo determinato*, seguite dal 32,1% delle giornate generate dai *contratti a tempo indeterminato*. I *contratti di somministrazione* hanno prodotto il 9,3% delle giornate di contratto, mentre il restante 5,2% dai *contratti di apprendistato*.

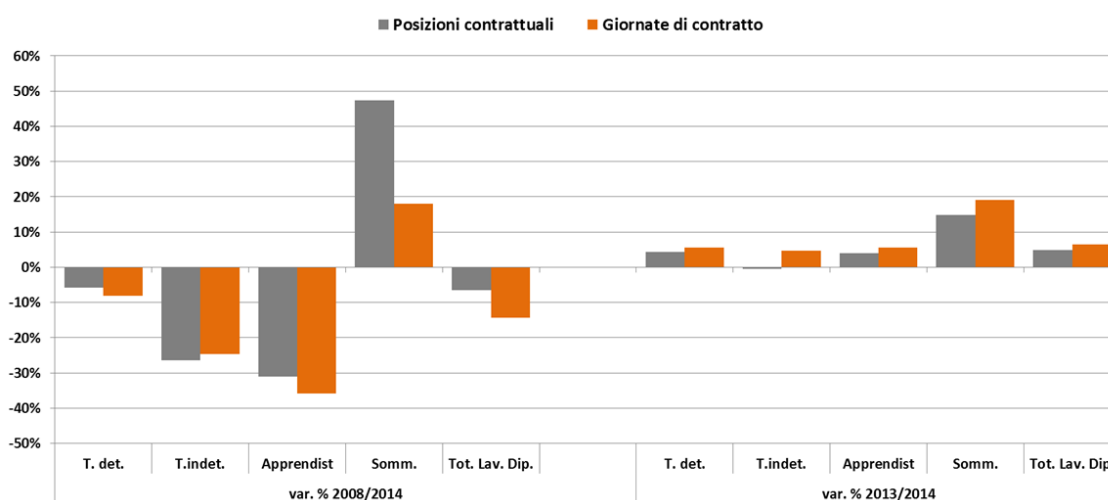
Tabella 23 – Numero di posizioni contrattuali attivate o trasformate nel corso del 2014 e relative giornate di contratto generate

	Posizioni contrattuali		Giornate di contratto	
	Numero	% su totale	Numero	% su totale
Tempo determinato	570.037	60,4%	45.587.588	53,4%
Tempo indeterminato	178.098	18,9%	27.406.414	32,1%
Apprendistato	38.879	4,1%	4.456.746	5,2%
Somministrazione	156.696	16,6%	7.895.745	9,3%
Totale lavoro dipendente	943.710	100%	85.346.493	100%

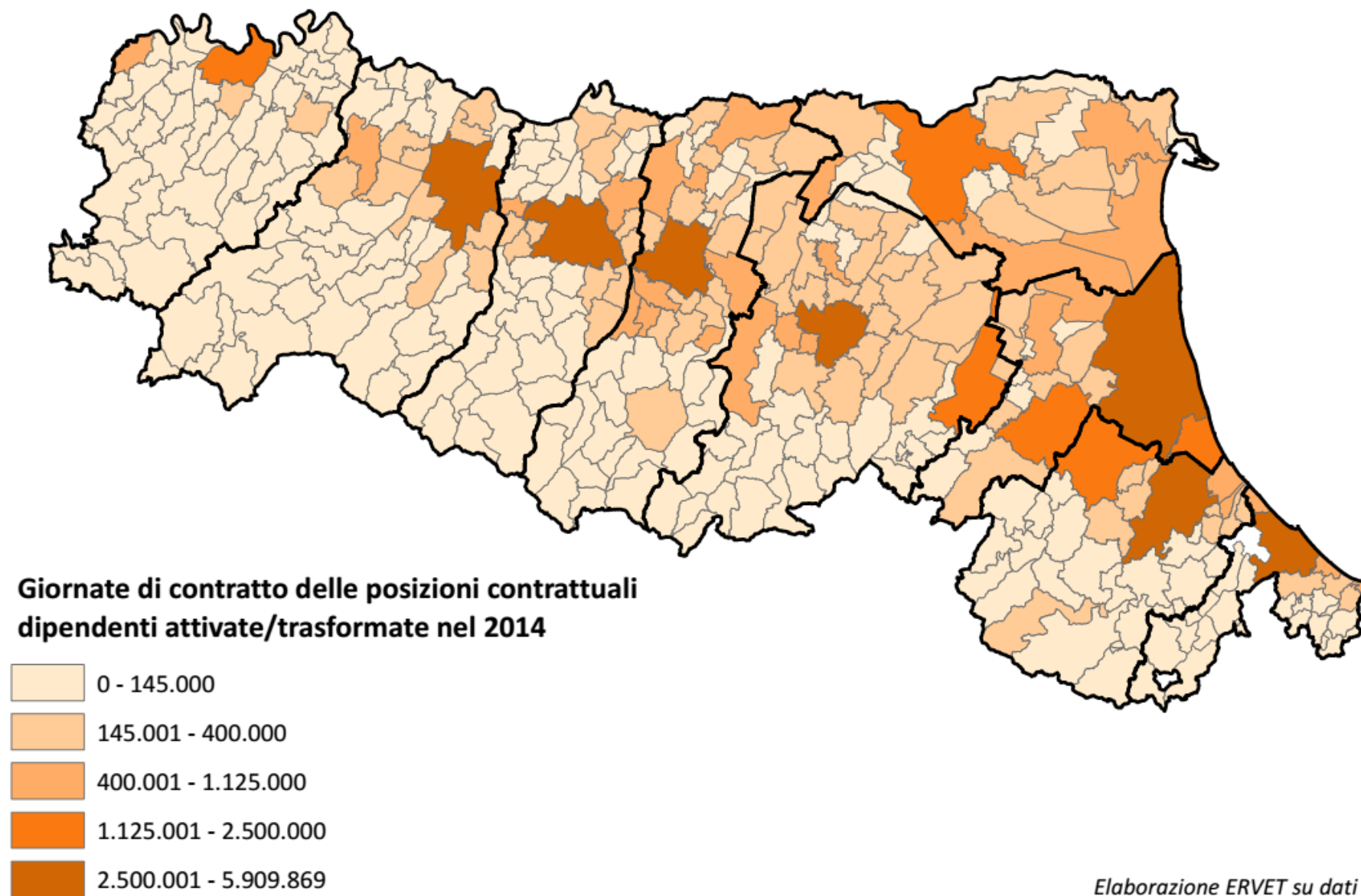
Il 2014 si è chiuso con un aumento rispetto al 2013 del 6,4% delle giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali di lavoro dipendente attivate/trasformate nel corso dell'anno (gli avviamenti sono cresciuti del 5,6%). Tutte le tipologie contrattuali registrano una variazione positiva, in particolare i contratti di somministrazione (+19,2%).

In un orizzonte di medio-lungo periodo l'analisi delle giornate di lavoro generate delle posizioni contrattuali attivate o trasformate nel corso dell'anno offre una quantificazione più puntuale della portata della crisi economica, più di quanto non sia possibile con la sola analisi del numero di avviamenti già illustrata nel *paragrafo 1.2*. **Nell'ambito del lavoro dipendente, a fronte di un calo del 6,5% di nuovi contratti avviati/trasformati tra il 2008 ed il 2014, le giornate di contratto si sono ridotte più del doppio (-14,3%), segnalando una riduzione del volume medio di giornate di contratto nell'anno per i nuovi contratti avviati nel 2014 rispetto al 2008.** Tutte le tipologie contrattuali registrano variazioni negative rispetto al 2008, sia in termini di avviamenti che di giornate di contratto generate, ad eccezione della Somministrazione il cui exploit in termini di avviamenti (+47,3%) risulta di molto ridimensionato in termini di nuove giornate di contratto (+18,0%). La variazione positiva di questa tipologia contrattuale, come già indicato, è di buon auspicio per la ripresa del settore manifatturiero nell'ambito del quale sono impiegati la gran parte di questi contratti.

Figura 24 – Numero di posizioni contrattuali e relative giornate di contratto attivate/trasformate negli anni 2008, 2013, 2014, per tipologia di contratto di lavoro dipendente (var. % di breve e medio periodo)



Le variazioni su base annua del numero di giornate di contratto generate relativamente al periodo 2008-2014, gli anni della crisi economica internazionale, tracciano una linea di tendenza in grado di approssimare



Elaborazione ERVET su dati SILER

l'andamento del ciclo economico (vedi le variazioni annue del PIL in figura 18), con molta più precisione rispetto alle variazioni annue degli avviamenti.

Anche nell'ambito del mercato del lavoro la crisi internazionale ha determinato una *double dip recession*: una forte riduzione nel 2009, seguita da un 'rimbalzo' nel 2010-2011, quindi un nuovo biennio di crisi nel 2012/2013. Dalla seconda metà del 2014 si registrano i primi segnali di una inversione di tendenza. I primi dati relativi al 2015 sembrano confermare il graduale recupero del ciclo economico e un miglioramento del mercato del lavoro regionale.

Figura 25 – Variazione numero giornate di contratti attivati/trasformati nell'anno rispetto al precedente (milioni di giornate)

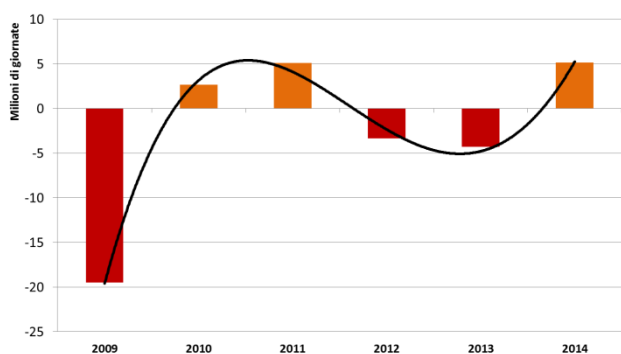
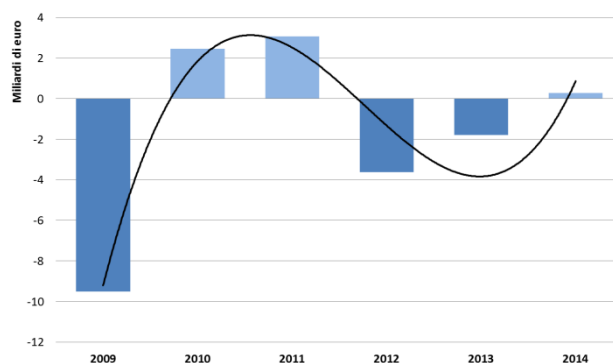


Figura 26 – Variazione assoluta del PIL sull'anno precedente (v. concatenati, miliardi di euro)



Se si mettono a confronto le giornate di contratto generate nel 2014 con l'ammontare totale di quelle in essere presenti in banca dati nello stesso anno, si possono ricavare ulteriori informazioni riguardo al mercato del lavoro regionale, alla sua articolazione per tipologie contrattuali ed al livello di mobilità tra i lavoratori. **Le 85,4 milioni circa di giornate di contratto generate dai contratti attivati e trasformati nel 2014 rappresentano solo il 17,4% delle giornate (490,6 milioni circa) legate a tutti i contratti attivi. Nel caso dei soli contratti a tempo determinato questa percentuale sale al 62,3%, mentre tra i contratti a tempo indeterminato supera di poco il 7,1%.** Ciò significa che la maggior parte delle giornate di contratto a tempo determinato si riferisce a contratti attivati nel corso dell'anno, mentre la parte restante di giornate (37,7%) si riferisce a contratti di lavoro attivati in anni precedenti. Per contro, la maggior parte del volume di giornate di contratto a tempo indeterminato è generata da rapporti di lavoro attivati negli anni precedenti (92,9%)³¹, mentre è minoritaria (7,1%) quella generata dai contratti avviati e trasformati nel solo 2014 (la quota di contratti descritta nell'analisi per avviamenti).

Figura 27 – Numero di giornate di contratto generate nel 2014 per tipologia di posizione contrattuale³²

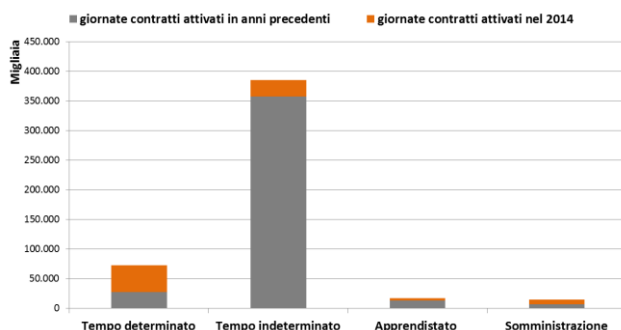
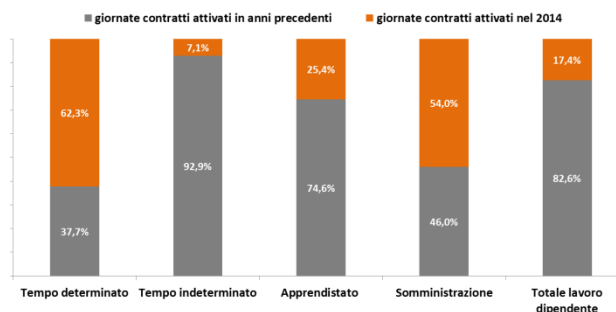


Figura 28 – Ripartizione % giornate di contratto generate nel 2014 per tipologia di posizione contrattuale



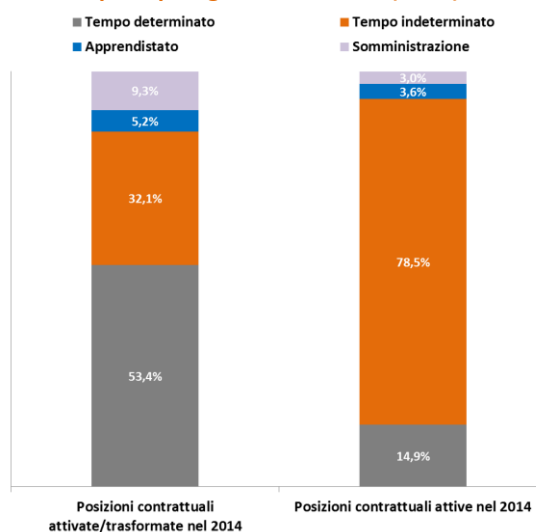
³¹ Tale quota è, già illustrato in precedenza, in parte sottostimata, poiché sono esclusi tutti quei contratti di lavoro a tempo indeterminato attivati prima del 2008 che non hanno avuto successive modifiche.

³² Per i dati di dettaglio si veda l'allegato B.

Osservando la ripartizione percentuale tra le quattro tipologie di lavoro dipendente, si rileva che **tra le posizioni contrattuali attivate/trasformate nel corso dell'anno le giornate di contratto dei tempi determinati rappresentano oltre la metà del totale (53,4%), mentre il loro peso si riduce al 14,9% circa considerando tutte le giornate generate dai contratti attivi nel 2014.** Le posizioni contrattuali a tempo determinato, infatti, come si vedrà meglio nel paragrafo successivo, hanno nella maggior parte dei casi una breve durata, inferiore all'anno.

Per contro, il *tempo indeterminato* – che tra i nuovi contratti attivati e/o trasformati nel corso dell'anno rappresenta il 32,1% delle giornate totali – vede crescere il proprio peso percentuale al 78,5% su tutte le giornate prodotte dai contratti attivi. Questa differenza è dovuta alla maggior durata media di questa tipologia contrattuale negli anni.

Figura 29 – Ripartizione % giornate di contratto per tipologia contrattuale (2014)



Box 1 - Le giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali attivate o trasformate nel 2014 per genere e nazionalità del lavoratore, per settore di attività economica

Di seguito viene analizzato il volume di giornate di contratto generato dalle posizioni contrattuali attivate o trasformate nel 2014 in base a genere e nazionalità del lavoratore e al settore economico di pertinenza, permettendo di raffinare l'analisi già presentata in relazione agli avviamenti. Anche in questo caso l'informazione risulta più puntuale in quanto supera il limite di attribuire uguale peso a ciascun avviamento al di là della sua durata in termini di giornate lavorate. Il quadro che emerge segnala alcune differenze significative rispetto a quanto visto in precedenza.

Per quanto riguarda il genere si amplia nettamente la distanza tra lavoratori e lavoratrici rispetto a quanto visto per gli avviamenti, anche per effetto di una maggior diffusione dei contratti a tempo parziale tra le lavoratrici (si rimanda all'analisi effettuata nel *paragrafo 1.2*).

Tutte le tipologie contrattuali evidenziano tale dinamica, che risulta particolarmente intensa per la *Somministrazione* (ai lavoratori sono associati il 54,3% degli avviamenti e il 65,0% delle giornate lavorate) e per i contratti a *tempo determinato* (ai lavoratori spettano il 46,9% degli avviamenti ma il 54,6% delle giornate). In sostanza i lavoratori vantano contratti in media più lunghi rispetto alle lavoratrici.

Anche in relazione alla nazionalità del lavoratore cambiano gli equilibri rispetto a quanto visto per gli avviamenti, ma in questo caso la direzionalità è meno netta.

Nell'ambito dei contratti a tempo determinato i lavoratori italiani attivano il 73,8% degli avviamenti al quale corrispondono il 70,1% delle giornate lavorate; al contrario nell'ambito dei contratti a tempo indeterminato i lavoratori italiani attivano il 71,0% degli avviamenti che equivalgono al 78,6% delle giornate (in questo caso va anche considerato il contributo delle trasformazioni). Differenze meno marcate per le restanti tipologie contrattuali del *lavoro dipendente tout-court*.

Figura 30 – Giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014 per genere del lavoratore (%)

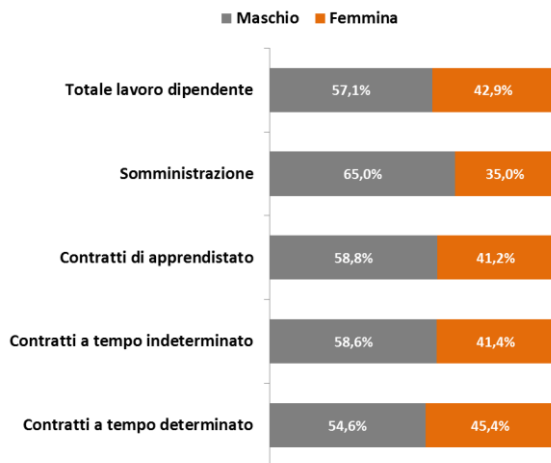
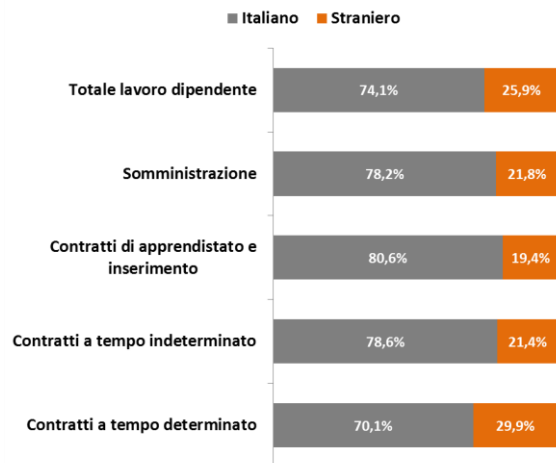


Figura 31 – Giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014 per nazionalità del lavoratore (%)



A livello settoriale si segnala un netto incremento del “peso” dell’industria in senso stretto: dal 16,9% degli avviamenti al 25,0% delle giornate complessivamente lavorate nel 2014. Aumenta il peso anche dell’Agricoltura (dal 12,0% al 17,0%) e delle Costruzioni (dal 4,0% al 5,3%). In questi settori la durata dei contratti è evidentemente superiore alla media. Al contrario nei restanti settori la durata è inferiore alla media, in particolare nell’Istruzione che a fronte del 12,2% di avviamenti movimentati, vale solo il 4,0% delle giornate complessivamente lavorate nel 2014.

Nel breve e nel medio periodo i settori evidenziano andamenti contrastati. Rispetto al 2013 tutti i settori registrano un numero crescente di giornate lavorate ad eccezione delle Costruzioni. Rispetto al 2008 invece risultano tutti in decremento eccetto l’Agricoltura. Lo scenario generale risulta coerente con quanto emerso dalle variazioni degli avviamenti, pur risultando tendenzialmente più negativo, in particolare per il settore dell’Istruzione che, se dal lato degli avviamenti appare in crescita sia nel breve che nel medio periodo, in base alle giornate lavorate risulta invece stabile rispetto al 2013 e nettamente in calo rispetto al 2008.

Figura 32 – Giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014 per attività economica (%)

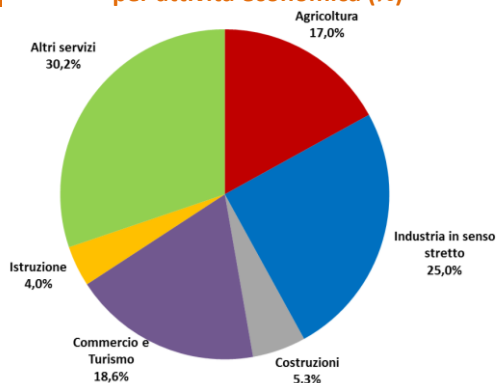
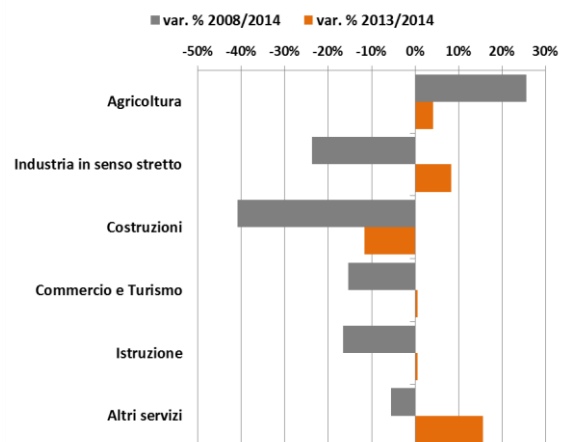


Figura 33 – Variazione % giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate nell’anno (2008/2014 e 2013/2014)



1.4 Le durate dei rapporti di lavoro dipendente: durate medie e classi di durata

Con **rapporto di lavoro** si intende una **relazione univoca tra datore di lavoro e lavoratore nel corso di un determinato periodo di tempo**, definita attraverso la successione contigua degli eventi che legano i due soggetti (ad esempio attraverso la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione). La principale utilità della ricostruzione dei rapporti di lavoro - a partire dai singoli eventi di avviamento, cessazione, ecc. - è rappresentata dalla possibilità di analizzare la durata effettiva dei rapporti di ciascun lavoratore e la loro evoluzione nel tempo, fornendo anche un' indicazione sul livello di mobilità del mercato del lavoro e sulle specificità esistenti per alcune tipologie contrattuali o alcuni settori di attività.

La durata, calcolata come differenza tra la data di cessazione e quella di avviamento del rapporto, fornisce una informazione utile e realistica sulla vita del rapporto di lavoro soprattutto per il lavoro dipendente *tout court*³³.

Il focus di questa analisi è dunque rappresentato dalla durata della relazione esistente fra il lavoratore e l'impresa, a prescindere dagli eventuali cambiamenti che dovessero verificarsi nelle sue caratteristiche contrattuali o di orario. Nel caso in cui vi sia una trasformazione di contratto o di orario, la durata considerata è quella che intercorre dal primo momento in cui il lavoratore ha iniziato un rapporto con una determinata azienda, fino al momento in cui questo rapporto cessa. In tutti i casi di trasformazione di contratto viene presa in considerazione l'ultima tipologia contrattuale esistente. Così, ad esempio, nel caso in cui un rapporto di lavoro iniziato come *determinato* si trasformi nel corso del tempo in *contratto a tempo indeterminato*, la sua durata viene misurata interamente nell'ambito di quest'ultima tipologia. Lo stesso accade per tutti i *rapporti di apprendistato* che, conclusa positivamente la fase formativa, assumono le caratteristiche piene dei contratti a *tempo indeterminato*. Ciò comporta, per le analisi che seguono, una sovra-rappresentazione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a discapito di quelli a tempo determinato e di apprendistato che hanno subito una successiva trasformazione.

Come è stato già evidenziato, il SILER permette di tracciare in modo esaustivo tutti rapporti di lavoro dipendente avviati in Emilia-Romagna a partire dal 2008. Oltre la metà dei rapporti attivati nei sette anni risultano già conclusi entro la fine del 2014. Tra questi, le **durate medie** maggiori si rilevano tra i *contratti a tempo indeterminato* (479 giorni) e l'*apprendistato* (259 giorni). Seguono i *contratti a tempo determinato* (113 giorni) e la *somministrazione* (70 giorni). A livello

settoriale, si possono osservare alcune peculiarità. Ad esempio, tra i *rapporti a tempo determinato* conclusi le durate medie maggiori si ritrovano nel settore dell'*Industria in senso stretto* (164 giorni), mentre le più basse sono nell'*Istruzione* (77 giorni). I *rapporti a tempo indeterminato* durano mediamente di più nell'*Istruzione* (584 giorni), dove però rappresentano una quota ridotta sul totale, e nell'*Industria in senso stretto* (524 giorni), mentre raggiungono il minimo nelle *Costruzioni* (345 giorni).

Figura 34 – Durata media (in giornate di contratto) dei rapporti di lavoro attivati dal 2008 in poi e conclusi entro la fine del 2014



³³ Per le altre tipologie di contratti, che qui non vengono considerate, la durata dei contratti non è necessariamente corrispondente al tempo effettivamente speso dal lavoratore per quel rapporto di lavoro. Si pensi ad esempio ai rapporti di lavoro parasubordinato dove alla durata formale di un anno corrispondono magari solo 100 giornate di contratto/lavoro.

Tra il 2008 e 2014 i **rapporti di lavoro a tempo determinato** attivati in Emilia-Romagna sono 3,5 milioni, di cui una buona parte riguarda lavoratori che risultano essere titolari di più rapporti di lavoro nel periodo considerato. Il 96% risulta già cessato alla fine del 2014 e solo il 4% risulta essere ancora aperto³⁴. Tra i rapporti già chiusi al 31 dicembre 2014, il 15% risulta aver avuto una durata di 1 o 2 giorni (si tratta dei cosiddetti contratti giornalieri, particolarmente diffusi in agricoltura e nell'istruzione). Il 22% ha una durata tra 3 giorni ed un mese, mentre il 37,3% non supera i sei mesi di vita ed il 19% circa ha una durata ricompresa tra 6 mesi ed un anno. I rapporti di lavoro di durata maggiore ad un anno non raggiungono il 3% del totale. Scomponendo i rapporti di lavoro a tempo determinato per anno di inizio, si può osservare che sono in leggero aumento i rapporti di brevissima (1/2 giorni) e breve durata (da 3 giorni a 1 mese).

La quota di rapporti di lavoro aperti alla fine del 2014 è logicamente molto più elevata nell'ambito del **tempo indeterminato**. Rispetto agli oltre 1,2 milioni di rapporti a tempo indeterminato attivati tra il 2008 ed il 2014 – sono inclusi anche i contratti a tempo determinato e successivamente trasformati a tempo indeterminato - meno della metà (47,6%) risulta essere ancora attivo a fine anno. Tra i rapporti già cessati, più del 29% ha avuto una durata inferiore all'anno; l'11% una durata ricompresa tra 1 e 2 anni; il 12,2% una durata superiore a 2 anni. Tra i rapporti di **lavoro di apprendistato**, quasi l'80% dei 245 mila rapporti attivati nel corso degli ultimi sei anni, si sono già chiusi alla fine del 2014. La quota maggiore di questi ha avuto una durata inferiore a 6 mesi (40,9% del totale dei rapporti); viceversa, i rapporti già chiusi con una durata maggiore di 1 anno sono il 18,3%.

Le durate minori si riscontrano nella quarta tipologia contrattuale di lavoro dipendente, quella dei **rapporti di somministrazione**, dove la quota di contratti ancora attivi alla fine del 2014 rappresenta solo il 3,8% del totale. Tra i rapporti chiusi, sono le classi di breve durata a prevalere: il 20,8% ha una durata tra 1 e 2 giorni; il 30,9% una durata inferiore al mese e il 34,6% una durata tra 1 e sei mesi.

Figura 35 – Quota % di rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014 sul totale di rapporti attivati dal 2008, per tipologia contrattuale

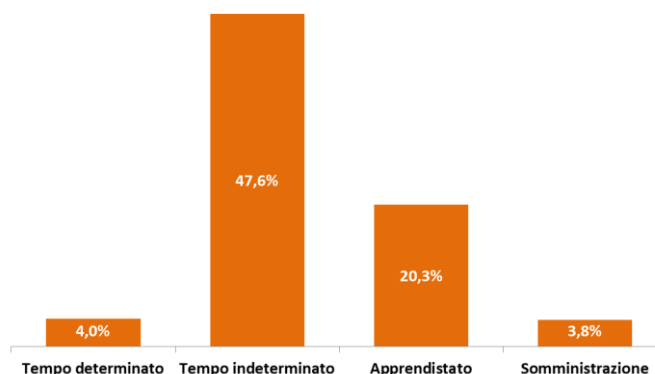


Tabella 24 – Riepilogo durate rapporti di lavoro dipendente (periodo 2008-2014)³⁵

Tipologia contratto		Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014	Totale
		1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
Tempo determinato	Numero	534.646	782.357	1.325.447	670.633	84.166	17.219	142.931	3.557.399
	% su tot	15,0%	22,0%	37,3%	18,9%	2,4%	0,5%	4,0%	100%
Tempo indeterminato	Numero	17.297	46.603	173.262	129.948	137.892	153.019	598.390	1.256.411
	% su tot	1,4%	3,7%	13,8%	10,3%	11,0%	12,2%	47,6%	100%
Apprendistato	Numero	4.374	27.105	91.653	27.361	25.152	19.592	49.844	245.081
	% su tot	1,8%	11,1%	37,4%	11,2%	10,3%	8,0%	20,3%	100%
Somministrazione	Numero	167.102	247.902	277.928	58.631	15.982	4.749	30.556	802.850
	% su tot	20,8%	30,9%	34,6%	7,3%	2,0%	0,6%	3,8%	100%

³⁴ Si tratta principalmente di rapporti di lavoro attivati negli anni più recenti.

³⁵ In allegato sono disponibili le tabelle con il dettaglio dei rapporti di lavoro per anno di attivazione e tipologia contrattuale.

1.5 Lavoratori e percorsi di lavoro

Come è già stato evidenziato nell'analisi degli avviamenti, è possibile che un medesimo lavoratore possa avere più contratti in essere contemporaneamente (ad esempio due rapporti *part-time*, oppure un contratto di lavoro dipendente ed una collaborazione) o in immediata successione (esempio frequente nel tempo determinato).

Di conseguenza i **lavoratori titolari di contratto** sono generalmente inferiori al **numero di posizioni contrattuali**. Nel 2014, i lavoratori titolari di una posizione contrattuale dipendente attivata/trasformata nel corso dell'anno sono stati 575,7mila, mentre i contratti attivati o trasformati sono stati 943,7mila. Il rapporto contratti/lavoratore maggiore si ritrova nella somministrazione e nel tempo determinato.

1.5.1 Lavoratori effettivi e lavoratori equivalenti a tempo pieno

Dal momento che non tutti i lavoratori titolari di un contratto di lavoro dipendente lavorano per lo stesso ammontare di tempo, sia in termini di durata che di orario, può essere utile confrontare il **numero di lavoratori effettivi** con una misura standardizzata, rappresentata dal cosiddetto **lavoratore equivalente a tempo pieno**, calcolato a partire dal numero di giornate di contratto attivate nel corso dell'anno³⁶.

Nel 2014, il monte giornate di contratto generate dalle posizioni contrattuali attivate o trasformate nel corso dell'anno corrisponderebbero a poco meno di 234mila lavoratori equivalenti a tempo pieno. In realtà, i lavoratori effettivamente impegnati sono stati più del doppio. Estendendo l'analisi a tutte le posizioni contrattuali attive nel corso del 2014, presenti nella banca dati, si rilevano oltre 1.768,7 mila lavoratori effettivi, a cui corrisponderebbero 1.344mila lavoratori equivalenti a tempo pieno.

Tabella 25 – Numero di Lavoratori equivalenti a tempo pieno - 2014

Tipo contratto	Lavoratori con almeno una posizione contrattuale attivata/trasformata nell'anno		Lavoratori con almeno una posizione contrattuale attiva nell'anno	
	Lav. effettivi	Lav. eq. tempo pieno	Lav. effettivi	Lav. eq. tempo pieno
Tempo determinato	348.694	124.898	447.606	200.448
Tempo indeterminato	166.846	75.086	1.260.386	1.055.442
Apprendistato	34.983	12.210	80.767	48.025
Somministrazione	69.490	21.632	92.071	40.085
Totale lavoro dipendente	575.717	233.826	1.768.743	1.344.000

La tabella che seguono consentono di verificare il numero di rapporti di lavoro attivati dai lavoratori, comparando un solo anno, il 2014, con il totale dei rapporti nell'intero orizzonte temporale considerato, dal 2008 al 2014.

Nel corso del 2014, i lavoratori che hanno attivato un solo rapporto sono il 72,6% del totale (ovvero le quasi 640mila persone che hanno attivato almeno un contratto nel 2014), a cui corrisponde il 44,6% degli avviamenti dell'anno. Quelli che ne hanno attivati due sono il 17,2% del totale (per il 21,1% di avviamenti), per cui il restante 10% circa è composto da coloro che hanno attivato 3 o più contratti nel corso dell'anno (a cui corrisponde il 34% di avviamenti). Si segnala la quota di coloro che nell'arco dell'anno attivano oltre 10 contratti: si tratta di una quota del tutto residuale in termini relativi (meno dell'1%), ma comunque di oltre 5mila persone.

³⁶ Per lavoratore equivalente (LE) a tempo pieno si considera un lavoratore con 365 giorni di contratto nell'arco di un anno.

$$LE_i = \frac{\text{giornate di contratto}_i}{365 \text{ giorni}}$$

Percentuali simili si ritrovano nell'ambito del solo lavoro dipendente (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e somministrazione), con una quota leggermente più elevata di coloro che hanno un solo avviamento nell'anno, come è lecito aspettarsi in virtù del maggior impatto relativo dei contratti più lunghi.

Figura 36 – Lavoratori per classe di avviamenti nel corso del 2014

Classe di avviamenti	Tutte le tipologie contrattuali				Lavoro dipendente			
	Persone		Avviamenti		Persone		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
1	464.599	72,6%	464.599	44,6%	398.586	74,2%	398.586	45,5%
2	110.138	17,2%	220.276	21,1%	85.931	16,0%	171.862	19,6%
3	33.131	5,2%	99.393	9,5%	25.368	4,7%	76.104	8,7%
da 4 a 10	26.534	4,1%	138.388	13,3%	21.890	4,1%	115.616	13,2%
da 11 a 50	5.161	0,8%	104.195	10,0%	4.872	0,9%	99.268	11,3%
oltre 50	242	0,0%	15.491	1,5%	237	0,0%	15.124	1,7%
Totale	639.805	100%	1.042.342	100%	536.884	100%	876.560	100%

Nei sette anni 2008-2014 la distribuzione per numero di avviamenti dei lavoratori che hanno attivato almeno un rapporto di lavoro (2,2milioni di persone), risulta più equilibrata: in un orizzonte temporale più ampio fisiologicamente aumentano le possibilità per ciascuno di attivare un maggior numero di contratti. Oltre un terzo del totale (quasi 800mila lavoratori) ha infatti attivato tre o più differenti posizioni contrattuali (corrispondenti al 74% degli avviamenti totali) e, di questi, circa 90mila (il 4%) hanno avuto almeno 11 contratti differenti. Specularmente scende la quota di coloro che hanno avviato un unico rapporto di lavoro (il 45,2%, a cui corrisponde il 14,3% di avviamenti).

Anche in questa circostanza restringendo il campo di analisi al solo lavoro dipendente, non si riscontrano differenze significative.

Figura 37 – Lavoratori per classe di avviamenti nel periodo 2008-2014

Classe di avviamenti	Tutte le tipologie contrattuali				Lavoro dipendente			
	Persone		Avviamenti		Persone		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
1	1.029.659	45,8%	1.029.659	14,3%	923.130	48,4%	923.130	15,8%
2	423.053	18,8%	846.106	11,8%	359.865	18,9%	719.730	12,3%
3	233.723	10,4%	701.169	9,8%	190.207	10,0%	570.621	9,8%
da 4 a 10	470.313	20,9%	2.734.115	38,0%	367.878	19,3%	2.125.279	36,3%
da 11 a 50	85.020	3,8%	1.434.626	20,0%	63.092	3,3%	1.094.517	18,7%
oltre 50	4.735	0,2%	443.494	6,2%	4.422	0,2%	415.609	7,1%
Totale	2.246.503	100%	7.189.169	100%	1.908.594	100%	5.848.886	100%

1.5.2 Percorsi di provenienza per i lavoratori a tempo indeterminato attivati o trasformati nel corso del 2014

Uno degli elementi di maggior rilievo della presente analisi consiste nella possibilità di considerare insieme la sequenza delle posizioni contrattuali attivate dallo stesso lavoratore, così da ricreare la “storia lavorativa” del soggetto. Seguendo il percorso lavorativo delle persone è possibile ragionare anche in termini qualitativi, verificando ad esempio se tipologie contrattuali temporanee conducano nel tempo a forme di impiego stabile o se invece possano diventare uno status permanente.

Un’informazione utile in questo senso deriva dall’**analisi dei percorsi di provenienza dei lavoratori a tempo indeterminato attivati (o trasformati)** nel corso del 2014, in tutto 162,8mila persone³⁷.

Di questi circa 22,5mila (il 13,8%) sono lavoratori al primo ingresso nel mercato del lavoro dell’Emilia-Romagna, tipicamente giovani o lavoratori provenienti da fuori regione. Circa 40mila (il 24,6%) sono lavoratori con un precedente *contratto a tempo determinato* o di *apprendistato* trasformato in *tempo indeterminato*. La quota preponderante, pari ad oltre 100mila persone (il 61,6%), è rappresentata da lavoratori che nel 2014 sono divenuti titolari di nuovi contratti a *tempo indeterminato* a seguito della cessazione di un precedente contratto.

Le tipologie contrattuali di provenienza cessate sono costituite per il 68,8% da precedenti *contratti a tempo indeterminato*, per il 17,7% da *contratti a tempo determinato*, per il 5,6% da *contratti di somministrazione*, per il 2,7% da *contratti di lavoro intermittente*, per il 2,4% da *contratti di lavoro parasubordinato*, per l’1,5% da *contratti di apprendistato*.

Il dato di sintesi più significativo è che dei 162,8mila lavoratori che nel 2014 hanno attivato un nuovo contratto a tempo indeterminato, per quasi 71 mila (il 43,5%) tale circostanza ha significato il **passaggio da una forma contrattuale temporanea ad una permanente**.

Figura 38 – Lavoratori attivati/trasformati a tempo indeterminato nel 2014 per percorso di provenienza (%)

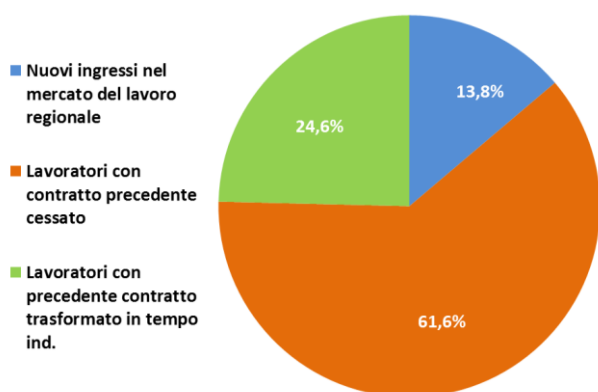
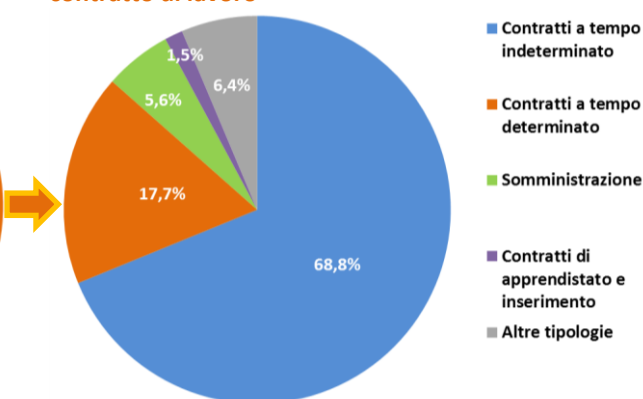


Figura 39 – Lavoratori titolari di nuovi contratti a tempo indeterminato nel 2014, per tipologia del precedente contratto di lavoro



³⁷ L’analisi non prende in considerazione i lavoratori titolari di contratti a tempo indeterminato ‘giornalieri’, di durata pari o inferiore a 1/2 giornate di contratto.

1.5.3 I lavoratori dipendenti avviati nel 2008 quanto hanno lavorato nei sei anni successivi?

In questo paragrafo si vuole approfondire la storia lavorativa di una parte dei lavoratori dipendenti presenti nel mercato del lavoro emiliano-romagnolo nel periodo 2008 - 2014. In particolare ci si è concentrati sul gruppo dei lavoratori che ha attivato almeno un rapporto di lavoro dipendente nel corso del 2008, seguendoli nel loro percorso lavorativo successivo, fino al 2014.

Tale gruppo è costituito da 621.161 persone. Di queste, oltre 200mila hanno attivato un unico contratto nel periodo considerato (il 32,8%). Tutti gli altri, invece, sono stati titolari di più contratti di lavoro dipendente. Quasi 108,6 lavoratori (il 17,5% del totale) hanno avuto due rapporti, il 25,3% (157,2mila circa) da tre a cinque rapporti, mentre il restante 24,5% (quasi 152mila) è stato titolare di almeno sei rapporti o più.

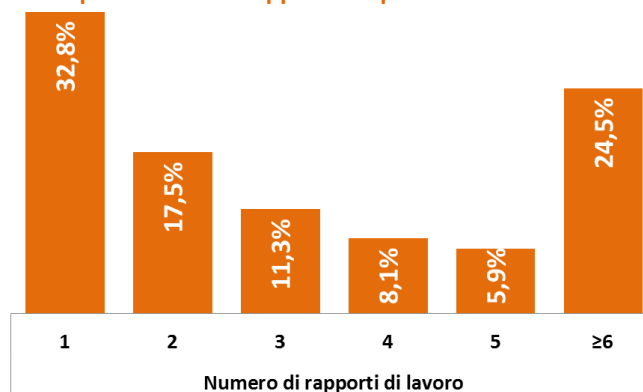
A questi lavoratori sono stati associati tutti i rapporti di lavoro dipendente avuti nel periodo

2008-2014, analizzando la relativa distribuzione in termini di numero di rapporti stipulati e di percentuale di giornate di contratto avute nel periodo. Per avere informazioni su quanto le persone abbiano lavorato nel corso dei sette anni è stato calcolato il numero complessivo di giornate di contratto relativo a ciascun lavoratore, sommando le giornate di tutti i contratti di lavoro dipendente stipulati nel periodo³⁸, sul totale dei giorni esistenti nei sette anni (2.557 giorni³⁹). La tabella seguente riporta i lavoratori suddivisi per numero di rapporti di lavoro stipulati e per classe di durata percentuale di giorni di contratto.

Tabella 26 – Lavoratori con rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008, per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto equivalenti nel periodo 2008-2014

% giornate di contratto totali nel periodo 2008-2014 (7 anni)	Numero di rapporti di lavoro						Totale
	1	2	3	4	5	≥6	
Fino al 10%	96.857	31.687	13.970	6.880	3.718	8.229	161.341
Dal 10% al 20%	16.149	11.174	8.727	6.794	4.747	11.432	59.023
Dal 20% a 30%	7.077	6.724	5.408	4.507	3.725	15.429	42.870
Dal 30% a 40%	3.983	3.911	4.178	3.528	2.889	15.727	34.216
Dal 40% al 50%	3.701	3.506	3.469	3.291	2.693	15.572	32.232
Dal 50% al 60%	2.668	2.992	2.837	2.923	2.509	14.834	28.763
Dal 60% al 70%	1.813	2.950	3.119	2.844	2.697	14.990	28.413
Dal 70% al 80%	1.729	3.385	3.801	3.413	3.262	16.423	32.013
Dal 80% al 90%	24.818	16.170	10.554	8.466	5.507	16.815	82.330
Oltre il 90%	44.638	26.078	14.139	7.871	4.789	22.445	119.960
Totale	203.433	108.577	70.202	50.517	36.536	151.896	621.161

Figura 40 – Quote % di lavoratori titolari di almeno un rapporto di lavoro dipendente attivato nel 2008, per numero di rapporti nel periodo 2008-2014

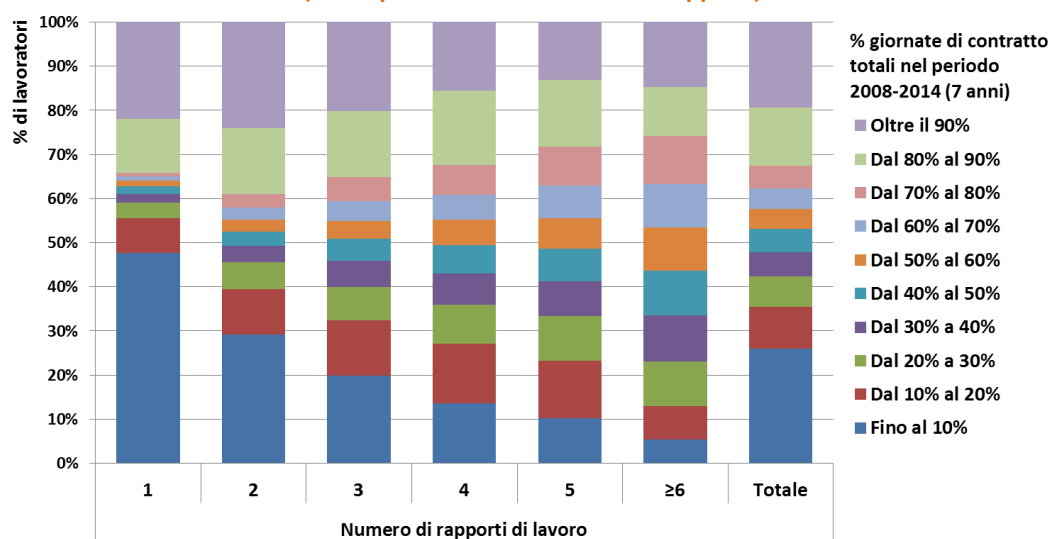


³⁸ I rapporti che risultavano ancora aperti alla fine del 2014, sono stati chiusi per poter quantificare i giorni di contratto.

³⁹ Nel campionamento effettuato per l'analisi, il lavoratore può avere iniziato il suo percorso lavorativo durante tutto l'arco del 2008 e avere quindi meno giorni a disposizione. Per esempio un lavoratore che abbia iniziato il suo percorso lavorativo il 01/12/2008 e lo abbia concluso al 31/12/2014, ha avuto in tutto 2.222 giornate di contratto, che corrispondono all'86,9% del totale dei 7 anni; ricade quindi nella classe "da 80 a 90" invece che in quella "da 90 a 100", nella quale più correttamente dovrebbe essere collocato. Per questa ragione i dati scontano una stima per difetto del numero di persone nella classe di copertura più elevata.

Tra i lavoratori titolari di un unico rapporto di lavoro nell'intero periodo, circa 1/3 hanno lavorato per oltre l'80% dell'intervallo di tempo considerato, configurandosi dunque come la parte più stabile all'interno del mercato del lavoro regionale, in quanto dotata per la maggior parte di un unico contratto a tempo indeterminato. Nel gruppo di chi ha attivato un unico rapporto di lavoro si contano quasi 97mila persone che al contrario hanno lavorato meno del 10% delle giornate complessive. Qui la casistica è molto variegata: prevalgono le esperienze di contratti a tempo determinato che evidentemente non hanno dato seguito ad altre tipologie di impiego, accanto ad un certo numero di persone con contratto a tempo indeterminato cessato anzitempo per cause diverse; in generale si ritrovano tutte le forme contrattuali prese in considerazione.

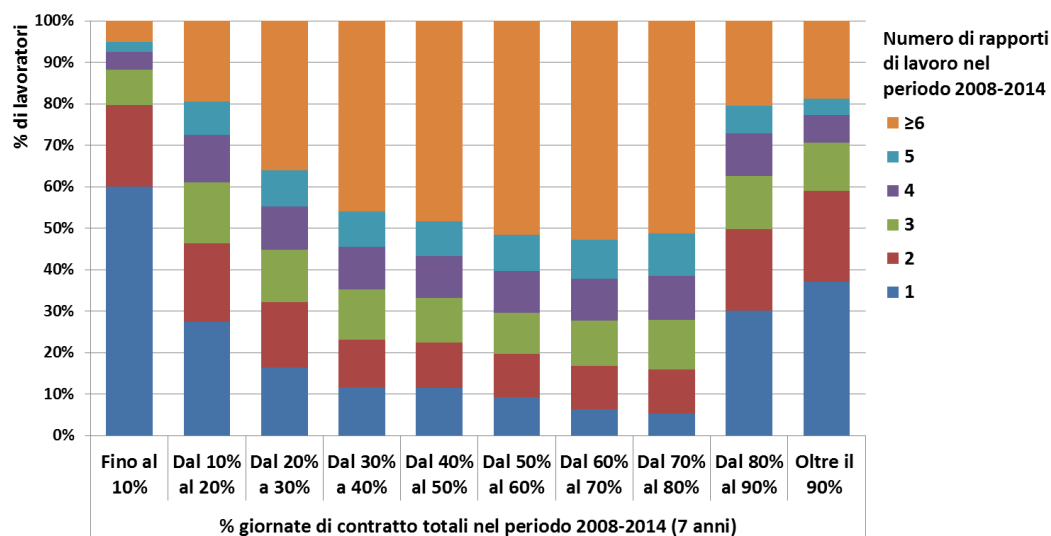
Figura 41 – Quote % di lavoratori titolari di un rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008 per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto nel periodo 2008-2014 (valori percentuali su numero di rapporti)



Se si ragiona per 'classe di giornate di contratto', emerge un dato significativo: la classe più popolata in termini assoluti è quella di coloro che hanno lavorato meno del 10% di giornate totali. In tutto oltre 161mila persone (26% del totale), tra le quali prevalgono coloro che hanno attivato un unico rapporto di lavoro (i quasi 97mila visti in precedenza). Si tratta di un'evidenza particolarmente significativa: indica il numero consistente di lavoratori che "transitano" nel mercato del lavoro regionale e come tali vengono conteggiati nei flussi in entrata e uscita evidenziati nei paragrafi precedenti, ma che producono un contributo limitato dal punto di vista del volume di lavoro creato. Si rimanda alle tabelle contenute nell'allegato statistico D per i dati puntuali.

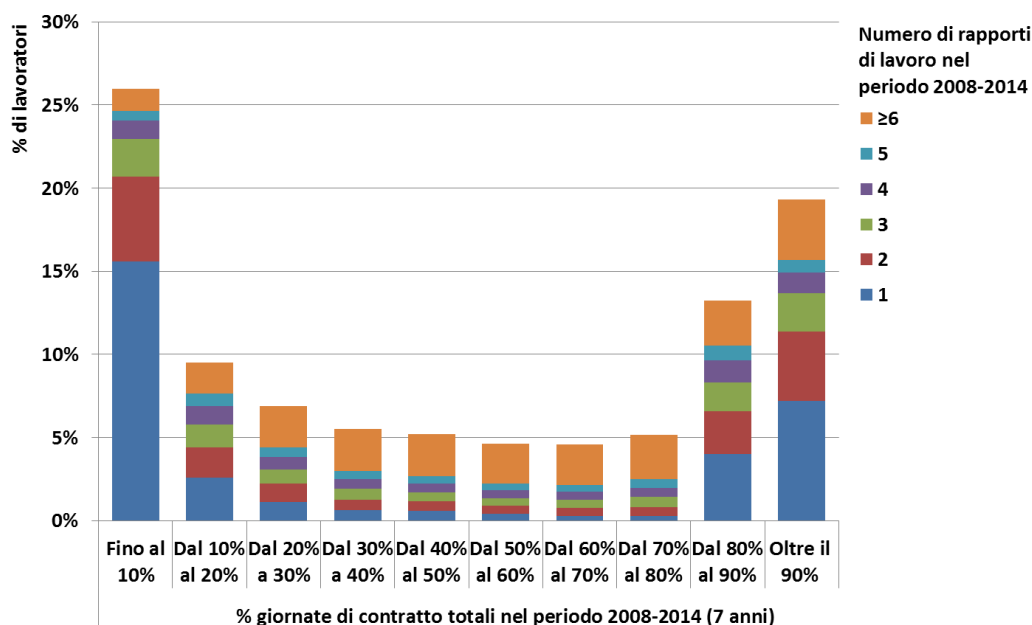
Le classi più popolate (dopo quella con meno del 10% di tempo lavorato) sono quelle all'estremo opposto, ovvero con oltre l'80% di giornate lavorate totali. In tutto si contano oltre 202mila persone (il 32,6% del totale), che per la maggior parte hanno attivato uno o due rapporti di lavoro lungo tutto l'arco di tempo considerato. Come descritto in precedenza è questo il gruppo inserito in modo più stabile all'interno del mercato del lavoro regionale grazie ad una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato che tendono a divenire meno frequenti via via che aumenta il numero di rapporti avviati, lasciando il posto ad un numero crescente di contratti a tempo determinato. Il peso di questi lavoratori in termini di flussi di avviamenti e cessazioni è poco significativo, ma in termini di volume di lavoro prodotto il loro contributo è preponderante.

Figura 42 – Quote % di lavoratori titolari di un rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008 per classe di percentuale di giornate di contratto nel periodo 2008-2014 e numero di rapporti (valori percentuali su classe di giornate di contratto)



In ultima analisi, sia che si ragioni per numero di rapporti attivati, che per quota di giornate lavorate, sono le classi alle due estremità (“1-2 contratti” e “6 o più” da un lato, “fino al 10%” ed “Oltre il 90%” dall’altro) ad evidenziare i valori assoluti più elevati; in altre parole la distribuzione delle 621.161 mila persone tende a polarizzarsi rispetto agli estremi delle due variabili classificatorie considerate. Le classi intermedie sia per quanto riguarda il numero di rapporti per persona sia la quota di giornate lavorate, risultano invece meno popolate. All’interno di ciascuna delle classi considerate si concentrano, è naturale, storie lavorative anche molto differenti che in questa analisi vengono solo accennate, ma che potranno essere meglio rappresentate attraverso opportune “zoomate” su gruppi di lavoratori con caratteristiche omogenee e seguendoli nel tempo. Si rimanda alle tabelle contenute nell’allegato statistico D per i dati puntuali di questa analisi, e a successive pubblicazioni per approfondimenti più puntuali.

Figura 43 – Quote % di lavoratori titolari di un rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008 per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto equivalenti nel periodo 2008-2014 (valori percentuali sul totale dei lavoratori)



1.6 Aziende (PA e imprese private) e strategie occupazionali

Analogamente a quanto fatto per le persone fisiche, è possibile riaggregare le comunicazioni obbligatorie attribuendole ad ogni singola azienda, pubblica o privata.

Le aziende (datori di lavoro), con almeno una sede operativa in regione, che hanno attivato nuovi contratti di lavoro in Emilia-Romagna nel corso del 2014 sono state 91.477⁴⁰. Si tratta per la gran parte di **imprese private** (98,8% del totale), mentre poco più di 1.100 (1,2%), sono enti locali, istituzioni, scuole, università e aziende della **Pubblica Amministrazione**.

A livello settoriale il 12,7% delle aziende si collocano nell'ambito dell'*Agricoltura*, il 17,6% nell'*Industria in senso stretto*, l'8,8% nelle *Costruzioni*, il 29,9% nel *Commercio e Turismo*, l'1,7% nell'*Istruzione* e il 27,3% negli *Altri servizi*.

Nel 2014 circa un terzo delle aziende totali hanno attivato un solo nuovo contratto (a cui corrisponde il 3% degli avviamenti totali). A poco più di un quarto dei datori di lavoro è riconducibile un altro 6% dei contratti attivati.

Le aziende che hanno attivato 50 nuovi contratti o più, sono circa 2.800, pari al 3,1% del totale, a cui corrispondono quasi 511mila avviamenti, il 52% dei nuovi contratti avviati nel 2014.

Analizzando la distribuzione delle aziende, ordinate per numero di contratti attivati nel 2014, si rileva che **il 20% dei datori di lavoro con più avviamenti (corrispondenti cioè al 5° quintile), hanno attivato l'80% dei contratti di lavoro**.

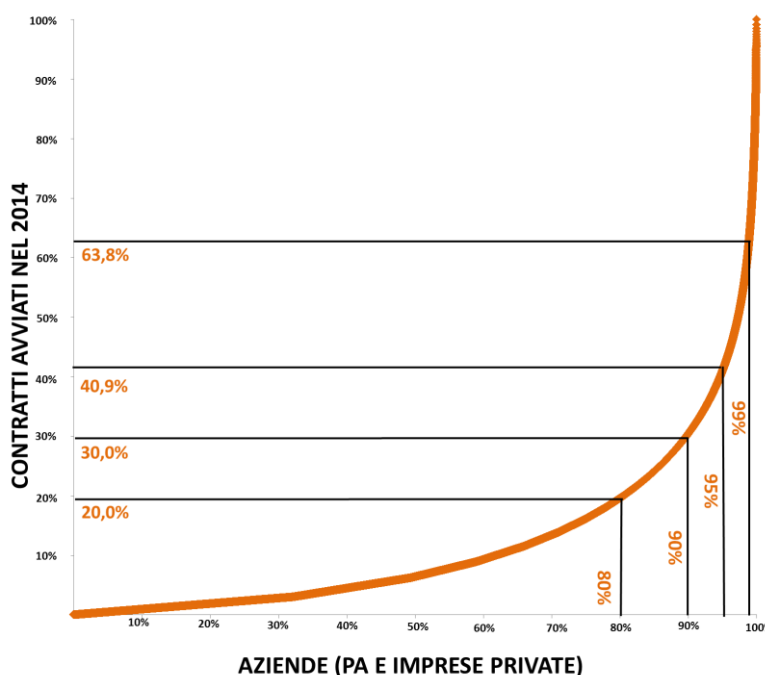
Tale polarizzazione è ancora più evidente se si osservano i sottogruppi di aziende con più movimentazione:

- il 70% dei contratti si concentrano nel 10% di datori di lavoro più grandi (9.148);
- il 59,1% nel 5% di aziende (4.574);
- il 36,2% in solo l'915 aziende, pari all'1% del totale.

Tabella 27 – Aziende e avviamenti per classe di avviamenti -2014

Classi dimensionali di avviamenti	Aziende		Avviamenti	
	Numero	%	Numero	%
1 avviamento	29.383	32,1%	29.383	3,0%
2 avviamenti	15.744	17,2%	31.488	3,2%
3 avviamenti	8.780	9,6%	26.340	2,7%
da 4 a 10	22.957	25,1%	139.144	14,2%
da 11 a 50	11.794	12,9%	244.505	24,9%
da 50 a 100	1.463	1,6%	102.125	10,4%
da 100 a 200	711	0,8%	99.402	10,1%
da 200 a 500	589	0,6%	203.471	20,7%
oltre 500	56	0,1%	105.764	10,8%
Totale	91.477	100%	981.622	100%

Figura 44 – Livello di concentrazione dei contratti di lavoro avviati nel 2014 sulle relative aziende



⁴⁰ Non vengono considerati i contratti di lavoro domestico che prevedono la famiglia quale datore di lavoro.

1.6.1 Dinamiche occupazionali della PA e delle imprese private

In termini di avviamenti, l'84% dei nuovi contratti attivati nel corso del 2014 sono riconducibili a datori di lavoro privati, mentre il restante 16% sono stati attivati dalla PA. Per entrambe le tipologie di datori di lavoro i contratti a termine rappresentano la quota maggioritaria, anche se si rileva una netta prevalenza di queste tipologie contrattuali nell'ambito della Pubblica Amministrazione. Anche per effetto del blocco di assunzioni e dei limiti posti al turnover dei dipendenti del pubblico impiego, nella PA la quota di *contratti a termine* e di *lavoro subordinato* rappresentano più dell'83% degli avviamenti del 2014, a fronte di una quota di poco inferiore al 58% tra le imprese private. Viceversa, gli avviamenti a *tempo indeterminato* rappresentano il 9,5% degli avviamenti della PA ed il 13,8% delle imprese private.

Figura 45 – Quota % di avviamenti per tipologia di datore di lavoro (PA e Imprese private) - 2014

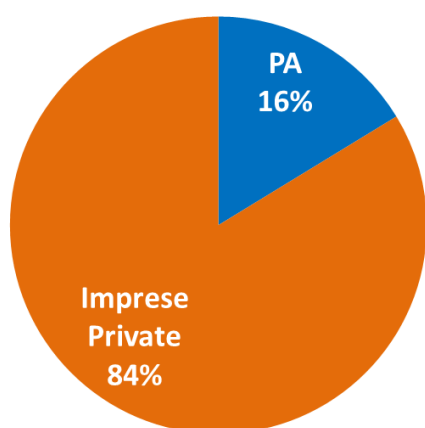


Figura 46 – Quota % di avviamenti della PA e delle imprese private per tipologia contrattuale - 2014

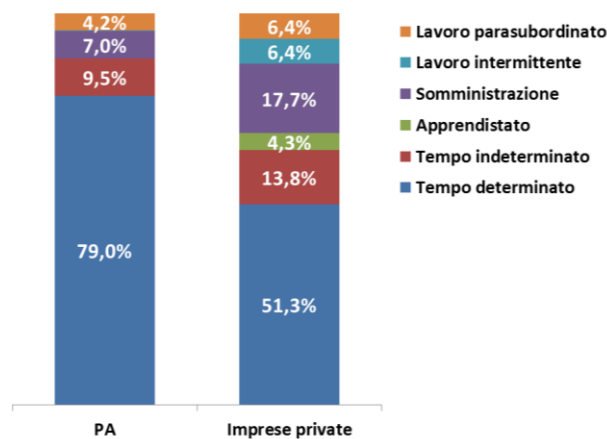


Tabella 28 – Quota % di avviamenti della PA per tipologia contrattuale e per anno

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo determinato	80,3%	79,7%	80,8%	80,4%	81,6%	83,1%	79,0%
Tempo indeterminato	11,6%	10,6%	9,2%	10,2%	8,9%	5,4%	9,5%
Apprendistato	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Somministrazione	1,4%	3,3%	4,5%	3,5%	4,4%	6,7%	7,0%
Lavoro intermittente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Lavoro parasubordinato	6,4%	6,3%	5,4%	5,8%	5,2%	4,7%	4,2%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 29 – Quota % di avviamenti delle imprese private per tipologia contrattuale e per anno

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo determinato	51,2%	52,3%	50,5%	48,2%	47,4%	50,8%	51,3%
Tempo indeterminato	20,8%	17,0%	14,6%	14,1%	14,8%	15,0%	13,8%
Apprendistato	6,1%	5,0%	5,0%	4,9%	4,5%	4,3%	4,3%
Somministrazione	11,9%	9,5%	11,8%	12,7%	12,9%	15,8%	17,7%
Lavoro intermittente	2,4%	7,7%	10,4%	13,0%	13,4%	7,5%	6,4%
Lavoro parasubordinato	7,6%	8,6%	7,7%	7,2%	7,0%	6,6%	6,4%
Totale complessivo	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La **dinamica degli ultimi sette anni (2008-2014)** evidenzia una contrazione del numero dei *contratti a tempo indeterminato* sia nella PA che nelle imprese private. Nella Pubblica Amministrazione, dopo il 2013, che ha rappresentato l'anno con il numero inferiore di avviamenti a tempo indeterminato del periodo, i

contratti sono ripresi a crescere nel 2014 avvicinandosi al livello di inizio periodo. Nel settore privato, invece, il loro numero ha continuato a ridursi.

Un fenomeno simile, sebbene relativamente meno accentuato, ha riguardato il ricorso al *lavoro parasubordinato*. Il numero di avviamenti si è ridotto relativamente di più nella PA.

Viceversa, dopo alcuni anni di calo, sono cresciuti gli avviamenti a *tempo determinato* nel settore della PA, che nel 2013 hanno superato il livello di inizio periodo. Tra le imprese private, invece, gli avviamenti si sono mantenuti sempre al di sotto del dato del 2008, anche se in leggera ripresa nell'ultimo anno.

Infine si segnala l'andamento dei *contratti di somministrazione*, che nel 2014 hanno superato ampiamente il livello del 2008 sia nelle imprese private che nella PA. Nell'ambito del pubblico impiego, dove nel 2008 gli avviamenti di *somministrazione* erano meno di 2.000 (l'1,4% del totale degli avviamenti dell'anno), la crescita è stata esponenziale. Nel 2014 gli avviamenti sono stati quasi 11mila, il 7% del totale, concentrati soprattutto in alcuni datori di lavoro (1/3 degli avviamenti, ad esempio, si concentrano nel Comune di Modena)

Figura 47 – Avviamenti a tempo indeterminato per tipologia di datore di lavoro (PA e Imprese private) 2008=100

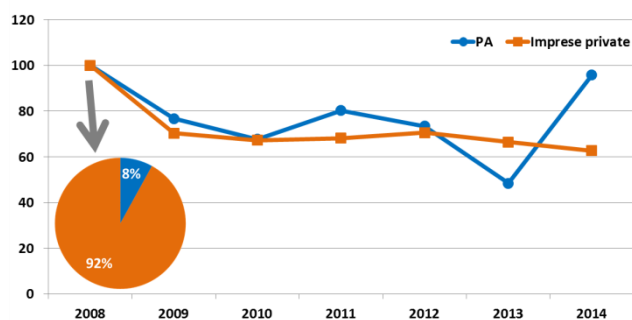


Figura 49 – Avviamenti di somministrazione per tipologia di datore di lavoro (PA e Imprese private) 2008=100

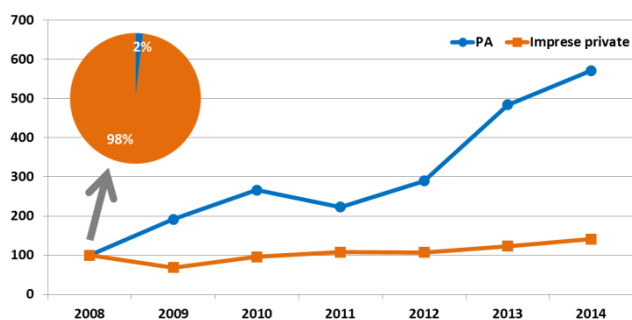


Figura 48 – Avviamenti a tempo determinato per tipologia di datore di lavoro (PA e Imprese private) 2008=100

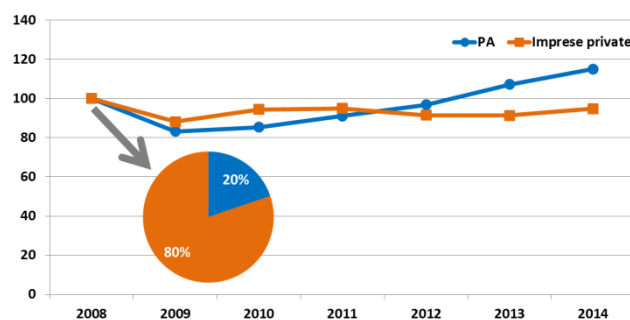
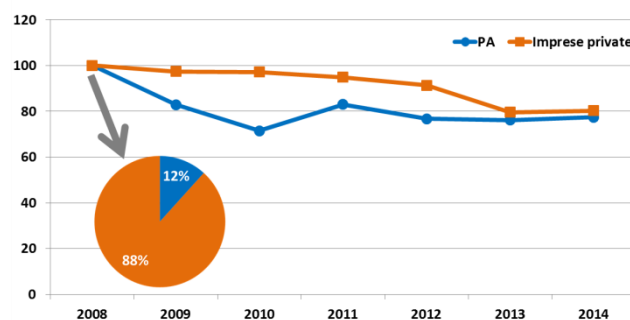


Figura 50 – Avviamenti parasubordinati per tipologia di datore di lavoro (PA e Imprese private) 2008=100



Box 2 – I settori della Pubblica Amministrazione

Tra i datori di lavoro della PA che hanno realizzato nuove attivazioni di contratti di lavoro nel corso del 2014, oltre la metà (55% circa) sono scuole (primarie e secondarie) e università; circa un terzo (32%) sono invece Enti Locali e istituzioni regionali e nazionali; il 7% è rappresentato da aziende sanitarie e aziende pubbliche di servizi sociali; la restante parte (6%) è composta da altre tipologie di soggetti e organismi pubblici operanti nel campo della valorizzazione ambientale e culturale o altre tipologie di servizi.

In termini di numero di avviamenti il settore dell'Istruzione copre il 71,6%, seguito dal settore dell'Amministrazione pubblica propriamente detto (21,7%), che include tutte le attività di

natura governativa normalmente svolte dalle amministrazioni pubbliche, e dal settore sanitario e dell'assistenza sociale (5,7%).

Figura 51 – Tipologie di Enti e aziende della PA che hanno effettuato avviamenti nel 2014

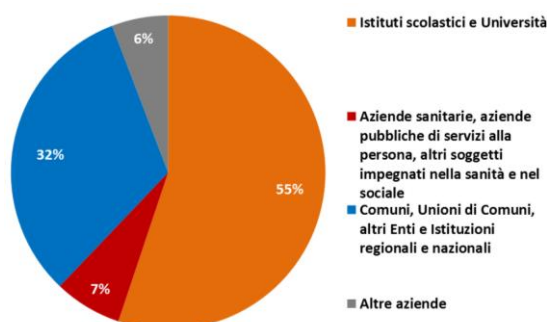
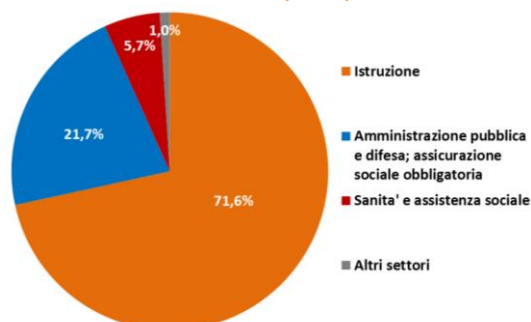


Figura 52 – Avviamenti per attività economica nella PA (2014)



Una descrizione più accurata è fornita dalla classificazione degli avviamenti per tipologia di professione. Nelle prime 12 professioni per numero di avviamenti effettuati nel corso del 2014 si trovano quelle direttamente collegate con il settore dell'istruzione e della formazione: i 'professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate' coprono il 38,6% degli avviamenti complessivi, seguiti dal 'personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari' (17,4% degli avviamenti) e dai 'professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate' (16,4%). Seguono altre professioni, riferibili non solo all'istruzione, ma anche al settore sanitario e dei servizi sociali (come ad es. quella dei 'tecnici della salute', che rappresentano il 4,9% degli avviamenti).

Tabella 30 – Principali professioni per numero di avviamenti della PA (2014)

Professione	Avviamenti 2014		Area tematica
	Numero	% sul totale	
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	60.325	38,6%	Istruzione e formazione
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	27.208	17,4%	Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari
Professori di scuola secondaria, post-secondaria e professioni assimilate	25.603	16,4%	Istruzione e formazione
Tecnici della salute	7.710	4,9%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Altri specialisti dell'educazione e della formazione	6.637	4,2%	Istruzione e formazione
Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali	4.712	3,0%	Funzioni esecutive - impiegati
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	3.819	2,4%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Tecnici dei servizi sociali	3.437	2,2%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	3.102	2,0%	Altre professioni qualificate
Ricercatori e tecnici laureati nell'università	2.200	1,4%	Istruzione e formazione
Medici	1.622	1,0%	Sanità e servizi sociali, scienze della salute e della vita
Docenti universitari (ordinari e associati)	1.602	1,0%	Istruzione e formazione
Altre	8.344	5,3%	Varie

La classificazione per professione consente di qualificare con maggior precisione i contratti stipulati da Comuni e altre Istituzioni pubbliche che, in base al codice ATECO, verrebbero inclusi altrimenti nella sezione dell'*Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria*. Tra gli avviamenti effettuati dai Comuni capoluogo della regione nel 2014, ad esempio, quasi il 43% dei nuovi contratti hanno interessato 'professori di scuola primaria, pre-

primaria e professioni assimilate’; circa un quarto degli avviamenti il *‘personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari*’; il 14,5% i *‘tecnici dei servizi sociali*’.

Tabella 31 – Principali professioni per numero di avviamenti attivati dai Comuni capoluogo di provincia (2014)

Professione	Avviamenti 2014	
	Numero	% sul totale
Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate	8.279	42,7%
Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	4.692	24,2%
Tecnici dei servizi sociali	2.808	14,5%
Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati	1.083	5,6%
Tecnici della salute	961	5,0%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	522	2,7%
<i>Altre professioni</i>	1.057	5,4%

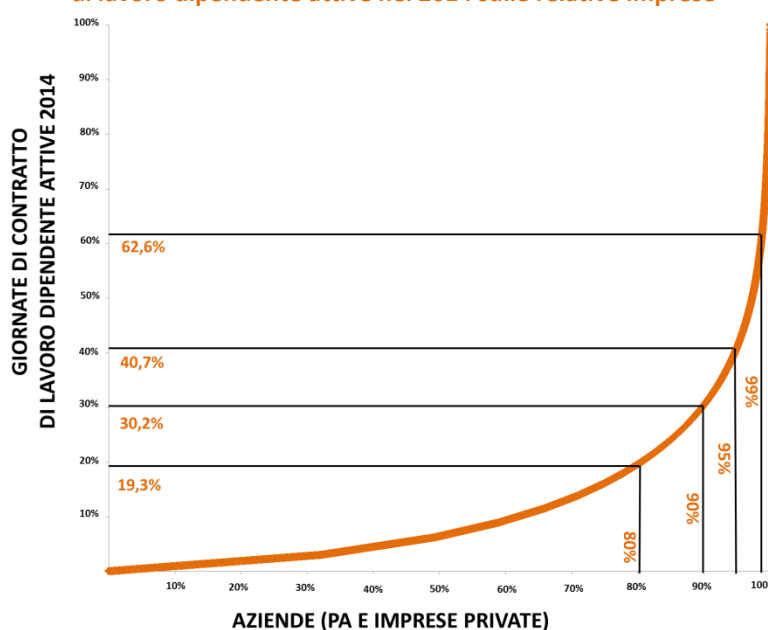
1.6.2 Quali sono le aziende che generano più giornate di contratto?

Come evidenziato in apertura del paragrafo, la distribuzione delle aziende per numero di avviamenti attivati nel corso del 2014 evidenzia un livello significativo di concentrazione in capo ad un numero relativamente piccolo di aziende.

L’analisi può ulteriormente essere raffinata considerando, al posto degli avviamenti, **il numero delle corrispondenti giornate di contratto originate**. Una variabile che, come già indicato in precedenza, misurando il “peso specifico” di ciascun contratto in termini di relative giornate, risulta più robusta in quanto esplicitativa dell’effettivo volume di lavoro impiegato da un’azienda (mentre è evidente che ogni avviamento vale “uno”, che si tratti di un contratto giornaliero o di un contratto a tempo indeterminato). Perché il numero di giornate di contratto non risulti sovrastimato è consigliabile delimitare il campo di osservazione al solo lavoro dipendente⁴¹. In aggiunta, per ampliare la porzione di sistema produttivo considerata, ha senso ragionare sull’insieme delle aziende che nel 2014 hanno almeno una giornata di contratto *attiva* (e non esclusivamente *attivata*).

Così facendo si ottengono 221.537 aziende (inclusa la Pubblica Amministrazione), che, lo si ripete perché si tratta di un passaggio importante, sono quelle alle quali corrisponde nel 2014 una posizione contrattuale di lavoro dipendente attiva, tale da originare almeno una giornata di lavoro.

Figura 53 – Livello di concentrazione delle giornate di contratto di lavoro dipendente attive nel 2014 sulle relative imprese



⁴¹ Infatti nelle altre tipologie contrattuali, si pensi al lavoro intermittente per esempio, la durata contrattuale non implica la continuità della prestazione lavorativa.

La figura 45 evidenzia la distribuzione del totale delle giornate di contratto di lavoro dipendente attive nel corso del 2014 sulle relative aziende. Gli ordini di grandezza ricalcano quanto osservato in precedenza relativamente agli avviamenti: il 70% delle giornate si concentrano in capo al 10% circa dei datori di lavoro più grandi; il 37,4% delle giornate in capo all'1% dei datori di lavoro, ovvero alle prime 2.215 aziende per volume di giornate di contratto attive (denominate da questo momento "Top 1%").

Quali aziende rientrano nel Top 1% ?

Si tratta per l'86,1% di aziende private e per la restante parte Enti della Pubblica Amministrazione.

A livello macro-settoriale il 2,6% delle aziende si concentra nel settore primario, il 37,5% nell'Industria in senso stretto, il 3,2% nelle Costruzioni, il 20,1% nel Commercio, trasporti, alloggio e ristorazione, il 9,0% nell'Istruzione ed il restante 27,6% negli Altri servizi. Rispetto alla distribuzione di tutte le aziende che nel 2014 hanno attivato un nuovo contratto di lavoro, descritta in precedenza, risultano sottodimensionati i settori dell'Agricoltura e delle Costruzioni (entrambi caratterizzati, soprattutto il primo, da un elevato turnover della forza lavoro), mentre risultano decisamente sovra-rappresentate l'Istruzione e l'Industria in senso stretto.

Più nel dettaglio i principali settori delle aziende Top 1% sono il Manifatturiero con il 35,7% delle aziende totali, il Commercio all'ingrosso e al dettaglio con il 10,5%, l'Istruzione con il 9,0%, il Trasporto e magazzinaggio con il 7,9%, la Sanità e assistenza sociale con il 7,2%. A seguire gli altri settori con quote via via minori.

Nel 2014 le aziende Top1% hanno generato circa 200 milioni di giornate di contratto di lavoro dipendente, oltre il 37% del totale delle giornate generate dalle aziende regionali presenti nella banca dati⁴².

Su base settoriale oltre il 40% delle giornate di contratto si concentra negli Altri servizi, circa il 34% nell'Industria in senso stretto, il 13,2% nel Commercio e Turismo, il 4,5% nel settore dell'Istruzione. Residuali le quote corrispondenti ai restanti settori. Rispetto al totale delle aziende censite, si evidenzia una maggior concentrazione nei settori principali, Industria in senso stretto e Altri servizi, a fronte di una evidente minor concentrazione delle giornate nelle Costruzioni e nel Commercio e Turismo.

Figura 54 - Aziende Top 1% per settore di attività economica

Settori di attività economica	N. aziende	Quota %
Agricoltura, silvicoltura e pesca	57	2,6%
Estrazione di minerali da cave e miniere	4	0,2%
Attività manifatturiere	793	35,7%
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	10	0,5%
Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	25	1,1%
Costruzioni	71	3,2%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	232	10,5%
Trasporto e magazzinaggio	175	7,9%
Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	40	1,8%
Servizi di informazione e comunicazione	61	2,7%
Attività finanziarie e assicurative	66	3,0%
Attività immobiliari	3	0,1%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	41	1,8%
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	146	6,6%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	74	3,3%
Istruzione	200	9,0%
Sanità e assistenza sociale	159	7,2%
Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	24	1,1%
Altre attività di servizi	37	1,7%
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	1	0,0%

⁴²Un avviso al lettore: il numero di giornate di contratto indicate non corrisponde al totale generato dall'intero sistema economico regionale. Infatti, come evidenziato nell'allegato metodologico, resta esclusa dalla portata di questa analisi la quota di rapporti di lavoro (e relative giornate di contratto) avviati prima del 2008, (verosimilmente a tempo indeterminato), che, non presentando alcuna modifica nella tipologia e/o durata (tipo trasformazioni o cessazioni), successiva al 2008, rimangono "sommersi" e dunque sfuggono completamente al radar della banca dati.

Quasi ¼ dell'ammontare totale delle giornate di contratto si situa nella provincia di Bologna, seguita con poco meno del 18% da Modena, con oltre il 13% da Reggio Emilia e con poco più del 10% da Parma. Le quattro province emiliane valgono insieme oltre il 65% del totale delle giornate di contratto di lavoro dipendente nel 2014 presso le aziende Top1% considerate. Seguono a cavallo del 9% del totale Forlì-Cesena e Ravenna, Ferrara con oltre il 6% e infine Piacenza e Rimini. In questa circostanza il confronto con il dato delle giornate relative al totale delle aziende non evidenzia differenze significative (se non una minor concentrazione delle aziende Top1% nella provincia di Rimini).

Figura 55 – Top1% Vs Tot. aziende: numero di giornate di contratto attive nel 2014 per settore di attività economica (quote%)

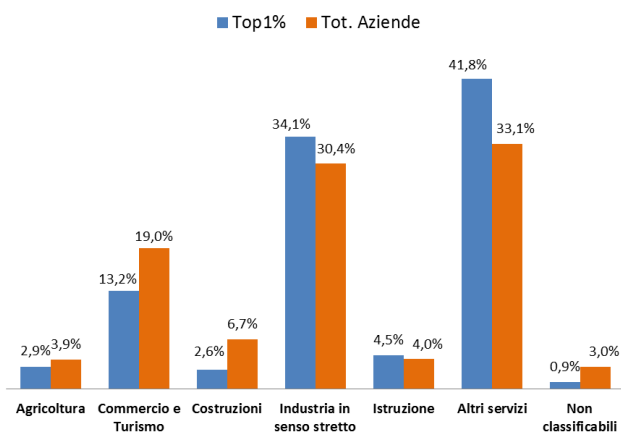
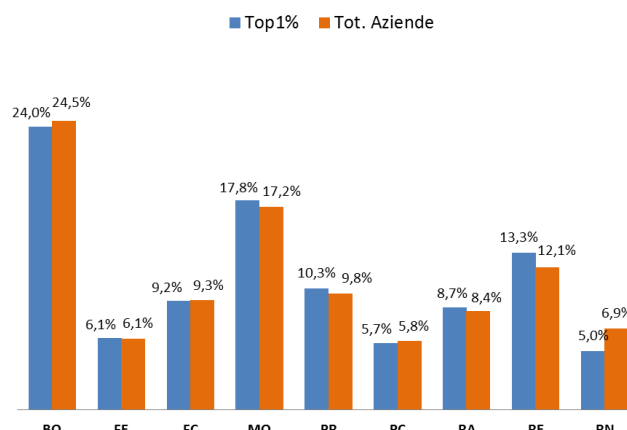


Figura 56 – Top1% Vs Tot. aziende: numero di giornate di contratto attive nel 2014 per provincia di riferimento (quote%)



In merito alle diverse tipologie contrattuali utilizzate dalle aziende Top1%, emerge in linea con le aspettative, una netta prevalenza di contratti a tempo indeterminato: l'83,8% delle giornate di contratto attive nel 2014 è collegato a questa tipologia contrattuale. Segue con molto distacco il tempo determinato con l'11,4% delle giornate e poi le altre tipologie contrattuali con percentuali residuali. Rispetto al totale delle aziende si evidenzia una maggior predisposizione delle Top1% al lavoro "stabile": l'indeterminato concentra infatti l'83,8% delle giornate contro il 78,5% del totale delle aziende che viceversa utilizzano il tempo determinato per il 14,9% delle giornate di contratto totali.

Figura 57 – Top1% Vs Tot. aziende: numero di giornate attive nel 2014 per tipologia contrattuale (quote%)

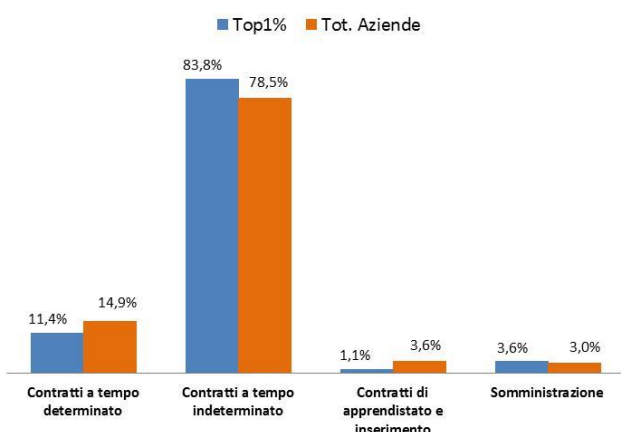
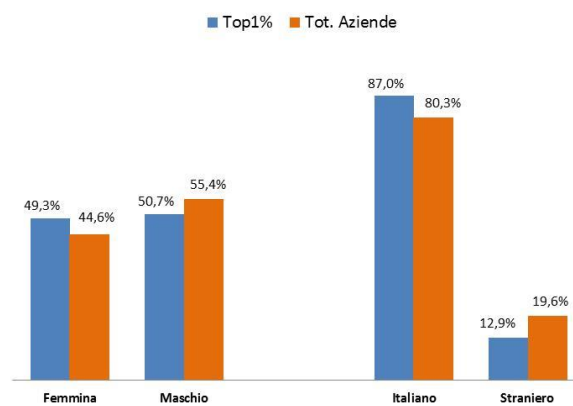


Figura 58 – Top1% Vs Tot. aziende: lavoratori impiegati nel 2014 per genere e nazionalità (quote%)



Relativamente al numero di lavoratori nel 2014, le 2.215 aziende considerate hanno impiegato circa 640mila lavoratori, il 34,8% dei lavoratori complessivamente impiegati (per almeno una giornata di contratto) dal totale delle aziende presenti in banca dati. Al 34,8% dei lavoratori corrisponde il 37% circa delle giornate di contratto: tale evidenza risulta coerente con quanto evidenziato in figura 49, ovvero che nelle aziende Top1% i contratti hanno in media una durata maggiore in termini di giornate lavorate.

I lavoratori impiegati dalle aziende Top1% sono per il 50,7% di genere maschile e per l'87,0% italiani. Rispetto al totale delle aziende, le Top1% impiegano una forza lavoro più equilibrata nel genere ma con una componente relativamente più importante di italiani.

Box 3 – Le aziende manifatturiere Top1%

Tra le aziende Top1%, 793 appartengono al settore manifatturiero (il 35,7% del totale). In termini di giornate di contratto attive nel 2014 esse hanno generato 63,7 milioni di giornate, pari al 32,1% del totale.

I comparti manifatturieri con la più alta numerosità di aziende sono tendenzialmente gli stessi ad evidenziare il più alto numero di giornate di contratto. Il più rilevante è la *Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca* che concentra circa ¼ delle aziende e delle giornate di contratto. Ad esso fanno capo alcune delle produzioni meccaniche più importanti della regione (packaging, macchine agricole, di sollevamento e movimentazione ecc.). Seguono le *Industrie alimentari* con il 12,2% delle aziende ed il 13,0% delle giornate e la *Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi* con rispettivamente il 10,8% ed il 13,5%. Se nel primo dei due comparti rientra tutta l'industria della trasformazione agro-alimentare, che vanta in Emilia-Romagna alcune produzioni famose in tutto il mondo, nel secondo rientra il comparto dei prodotti in ceramica, che rappresenta anche in questo caso una produzione leader a livello globale.

A seguire gli altri comparti con quote di aziende e giornate via via decrescenti.

Tabella 32 – Aziende Top1% manifatturiere per comparto di appartenenza – numero aziende e ammontare di giornate di contratto attive nel 2014

Settori di attività economica	N. aziende	Quota %	Giornate di contratto attive nel 2014	Quota %
Industrie alimentari	97	12,2%	8.314.928	13,0%
Industria delle bevande	4	0,5%	292.274	0,5%
Industrie tessili	10	1,3%	396.443	0,6%
Abbigliamento e articoli in pelle e pelliccia	41	5,2%	2.786.651	4,4%
Fabbricazione di articoli in pelle e simili	16	2,0%	884.887	1,4%
Industria del legno e dei prodotti in paglia, legno e sughero (esclusi i mobili);	15	1,9%	1.075.387	1,7%
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	14	1,8%	799.839	1,3%
Stampa e riproduzione di supporti registrati	5	0,6%	264.578	0,4%
Coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio	2	0,3%	215.723	0,3%
Fabbricazione di prodotti chimici	35	4,4%	2.287.749	3,6%
Prodotti e preparati farmaceutici	10	1,3%	1.076.220	1,7%
Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche	35	4,4%	1.963.870	3,1%
Fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	86	10,8%	8.623.814	13,5%
Metallurgia	29	3,7%	1.823.134	2,9%
Prodotti in metallo (esclusi macchinari e attrezzature)	64	8,1%	3.467.118	5,4%
Computer e prodotti di elettronica e ottica; apparecchi elettromedicali, apparecchi di misurazione e di orologi	27	3,4%	1.990.334	3,1%
Fabbricazione di apparecchiature elettriche ed apparecchiature per uso domestico non elettriche	45	5,7%	3.387.231	5,3%
Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature nca	192	24,2%	17.263.292	27,1%
Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi	22	2,8%	3.241.050	5,1%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto	11	1,4%	1.035.405	1,6%
Fabbricazione di mobili	9	1,1%	933.921	1,5%
Altre industrie manifatturiere	7	0,9%	805.023	1,3%
Riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature	17	2,1%	806.192	1,3%
Totale Top1% manifatturiere	793	100,0%	63.735.059	100,0%

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali prevalenti, aumenta ancora la quota di lavoro stabile:

le giornate abbinate a contratti a tempo indeterminato valgono l'87,4% del totale (contro l'83,8% di tutte le aziende Top1%) e contemporaneamente si riduce la quota di giornate di contratti a tempo determinato, dall'11,4% al 6,6% delle Top1% manifatturiere. La domanda di lavoro che contraddistingue le attività manifatturiere sembra dunque privilegiare un profilo di maggior stabilità della forza lavoro, determinando un minor grado di turnover dei lavoratori. In chiave territoriale l'evidenza più significativa rispetto al gruppo completo delle aziende Top1% è rappresentata da un peso relativamente maggiore delle province di Reggio Emilia (dal 13,3% al 19,0%) e di Modena (dal 17,8% al 22,8%), che risulta la provincia con più giornate di contratto in assoluto nell'ambito delle Top1% manifatturiere, superando anche Bologna (che viceversa cala dal 24,0% al 20,2%).

Figura 59 – Top1% manifatturiere Vs Top1% totale: numero di giornate attive nel 2014 per tipologia contrattuale (quote%)

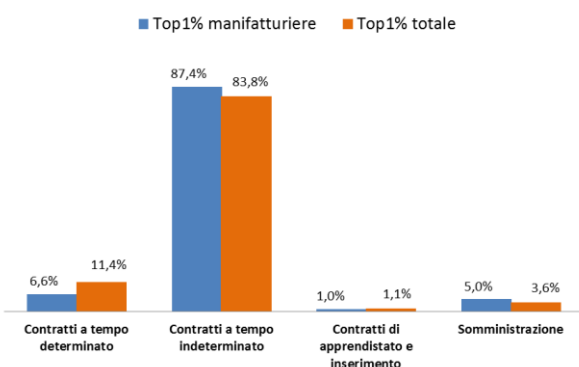
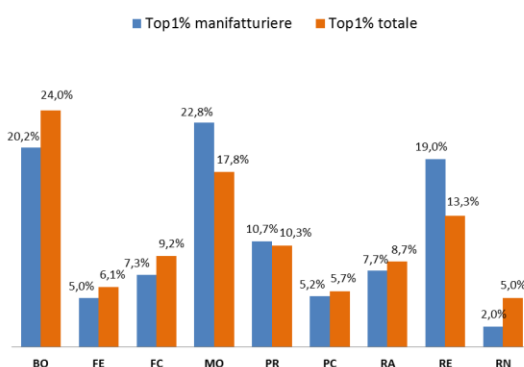
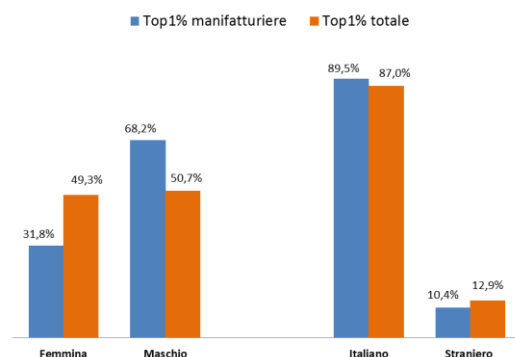


Figura 60 – Top1% manifatturiere Vs Top1% totale: numero di giornate di contratto attive nel 2014 per provincia di riferimento (quote%)



I lavoratori impiegati dalle aziende Top1% manifatturiere sono per il 68,2% di genere maschile e per l'89,5% italiani. Rispetto al totale, le aziende Top1% manifatturiere privilegiano dunque la forza lavoro di sesso maschile, mentre dal punto di vista della nazionalità non si registrano sostanziali differenze.

Figura 61 – Top1% manifatturiere Vs Top1% totale: lavoratori impiegati nel 2014 per genere e nazionalità (quote%)



2. Forze di lavoro, occupati e disoccupati

I dati provenienti dalla **Rilevazione continua delle forze di lavoro** condotta trimestralmente da **ISTAT** rappresentano l'altra fonte informativa primaria generalmente utilizzata per l'analisi sull'occupazione e la disoccupazione a livello nazionale e regionale, con stime comparabili a scala europea. Come già indicato in premessa, si tratta di un'indagine campionaria che consente la stima periodica dell'intero stock della forza di lavoro, la loro caratterizzazione rispetto alla posizione occupazionale e ai principali aggregati dell'offerta di lavoro (professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione).

Qui di seguito vengono sintetizzati i dati più rilevanti relativamente all'andamento del mercato del lavoro regionale nel 2014 e la dinamica di breve e medio periodo⁴³.

2.1 Popolazione attiva, occupati e persone in cerca di disoccupazione

Nel 2014 si registra un recupero dei **livelli occupazionali** (+7mila posti di lavoro rispetto la 2013), in linea con il resto del Paese. Ciò che contraddistingue l'Emilia-Romagna è una leggera riduzione della **disoccupazione** (-0,3%), che non si rintraccia né nel Nordest né nella media italiana.

Considerando l'ultimo decennio, si osserva che il sopraggiungere della crisi economica internazionale nel 2008 abbia diviso in due parti il periodo. Nel quadriennio 2004-2008 tutti e tre i livelli territoriali analizzati registrano un miglioramento evidente rispetto a tutte le variabili considerate.

Nei sei anni successivi la situazione generale peggiora bruscamente; se dal lato dell'occupazione l'Emilia-Romagna si difende meglio degli altri (-2,0% tra 2008 e 2014, -2,4% il Nord-Est, -3,5% l'Italia), da quello della disoccupazione la classifica si inverte: in sei anni si contano oltre 100 mila nuove persone in cerca di occupazione. A ben vedere l'incremento consistente della disoccupazione in Emilia-Romagna nel periodo più recente è da attribuirsi principalmente ad una dinamica degli attivi superiore a quella dei posti di lavoro creati: tra il 2004 e il 2008 gli attivi in Emilia Romagna erano cresciuti del 5,3% (e quindi meno dell'occupazione).

Tabella 33 – Popolazione attiva, occupati e persone in cerca di disoccupazione (migliaia e var. %)

Livello territoriale	Variabile	2004	2008	2013	2014	var. % 2004-2008	var. % 2008-14	var. % 2013-14
Emilia-Romagna	Occupati	1.841	1.950	1.904	1.911	5,9%	-2,0%	0,4%
	Disoccupati	71	64	174	173	-9,2%	170,1%	-0,3%
	Attivi	1.912	2.014	2.078	2.085	5,3%	3,5%	0,3%
	Pop. 15 anni e oltre	3.546	3.663	3.800	3.816	3,3%	4,2%	0,4%
Nord Est	Occupati	4.816	5.068	4.915	4.947	5,2%	-2,4%	0,7%
	Disoccupati	196	177	410	412	-10,0%	133,0%	0,5%
	Attivi	5.012	5.245	5.325	5.359	4,6%	2,2%	0,6%
	Pop. 15 anni e oltre	9.334	9.637	9.910	9.950	3,2%	3,3%	0,4%
Italia	Occupati	22.363	23.090	22.191	22.279	3,3%	-3,5%	0,4%
	Disoccupati	1.944	1.664	3.069	3.236	-14,4%	94,4%	5,5%
	Attivi	24.307	24.755	25.259	25.515	1,8%	3,1%	1,0%
	Pop. 15 anni e oltre	49.133	50.415	51.768	52.009	2,6%	3,2%	0,5%

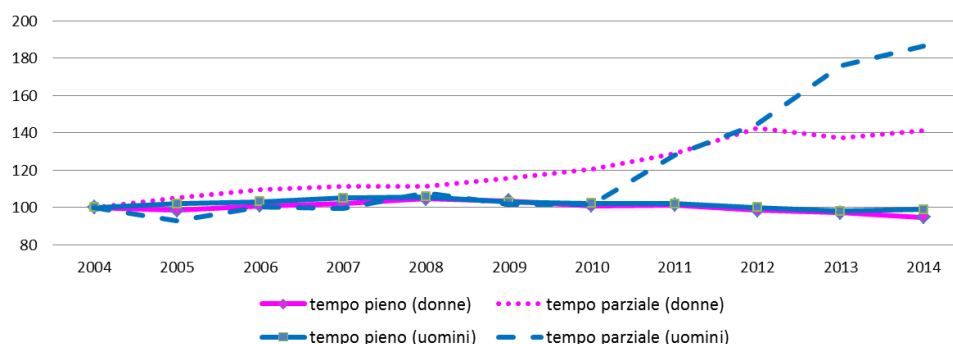
⁴³ Un'analisi più dettagliata sui dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro di ISTAT* per l'Emilia-Romagna è disponibile nel report: Regione Emilia-Romagna, ERVET, *L'occupazione in Emilia-Romagna nel 2014*, Bologna, marzo 2015.

La crescita complessiva dell'occupazione nel 2014 è il risultato di una dinamica positiva tra gli **uomini** (oltre 14 mila occupati in più rispetto al 2013, pari ad una crescita dell'1,4%) e negativa per le **donne** (quasi 7 mila occupati in meno, pari a -0,8%). Per quanto riguarda invece le persone in cerca di occupazione, le donne si sono ridotte del 2,5%, mentre gli uomini sono cresciuti del 2,1%.

Nel 2014 cresce il **lavoro part time**, sia tra gli uomini sia tra le donne. Tale dinamica interessa tutte le aree del Paese e si è accentuata a partire dall'inizio della crisi economica, coinvolgendo sempre più la **componente maschile della forza lavoro**. Il 17,9% delle persone occupate è a part time nel 2014, a fronte del 12,9% del 2008.

Differenziando l'occupazione part-time per sesso si registra una vera impennata nella numerosità dei lavoratori di sesso maschile a partire dal 2010 (+83,7% nel 2014, quasi 40 mila persone in valore assoluto), mentre la numerosità delle lavoratrici part-time donne aumenta con più gradualità (+17,2% nel 2014 sul 2010, pari anche in questo caso a poco meno di 40 mila persone). Come già evidenziato nell'analisi degli avviamenti, le proporzioni dell'incremento dei lavoratori part-time rappresenta con ogni probabilità uno status "subito" piuttosto che 'scelto', come effetto delle difficoltà economiche patite dal sistema produttivo regionale.

Figura 62 – Numero di occupati per sesso e tempo (piano/parziale) in Emilia-Romagna (numero indice 2004=100)



Nel 2014 i **NEET d'età 15-29 anni** sono 120mila, in crescita rispetto al 2013 (+10mila). Anche il Nord-Est e l'Italia sperimentano un trend crescente, non così intenso. Sono NEET il 20,6% dei giovani della stessa fascia di età, meno che nell'insieme del Paese ma più che nell'area Euro.

In un'ottica di lungo periodo, tra 2007 e 2014 i giovani NEET compresi tra i 15 e 29 anni sono raddoppiati in regione (+103,4%), superando la soglia delle 120 mila unità. Nel 2007 rappresentavano il 9,6% della corrispondente popolazione residente compresa tra i 15 e i 29 anni; nel 2014 sono diventati il 20,6% della medesima. L'incremento risulta particolarmente concentrato nella fascia d'età 18-24 anni, la più problematica (+184,5% tra 2007 e 2014).

Figura 63 – NEET 15-29: andamento 2004-2014 (numero indice 2004=100)

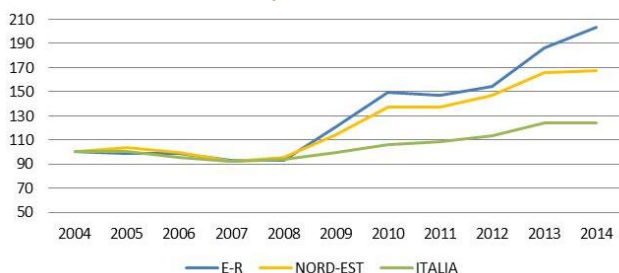
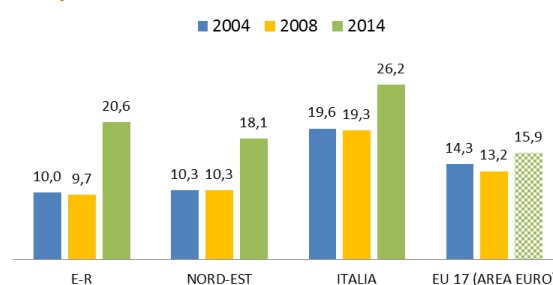


Figura 64 – NEET 15-29: quota % su popolazione corrispondente



I posti di lavoro aumentano nell'**industria in senso stretto** (+6mila, +1,3%), che segnala così una inversione positiva del trend. Resta negativa la dinamica delle **costruzioni** (-2,6mila, -2,2%). Il **terziario** continua ad essere in lieve espansione (+3,5mila, +0,3%), come in tutto l'arco dell'ultimo decennio.

Popolazione attiva, occupati e persone in cerca di disoccupazione nelle province dell'Emilia-Romagna

Figura 65 – Variazione % della popolazione attiva per provincia

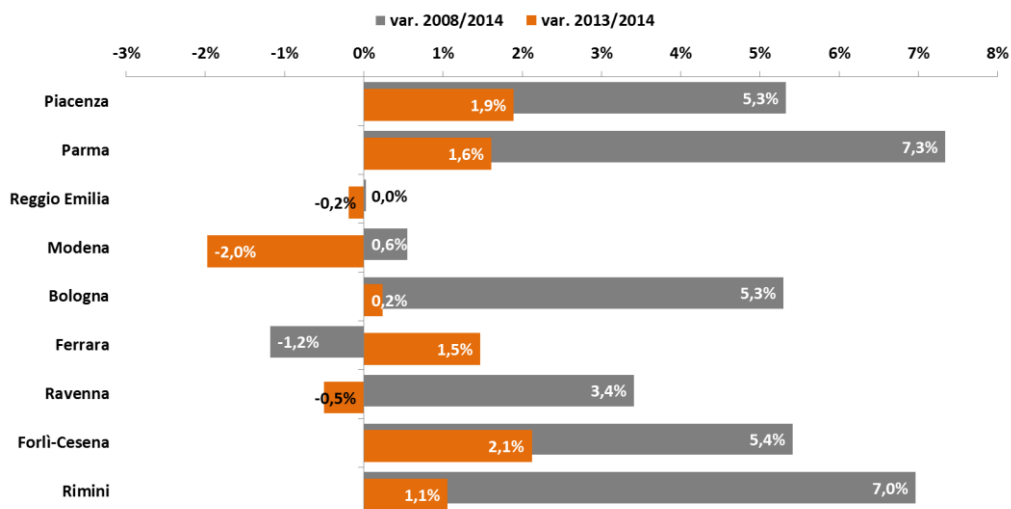


Figura 66 – Variazione % degli occupati per provincia

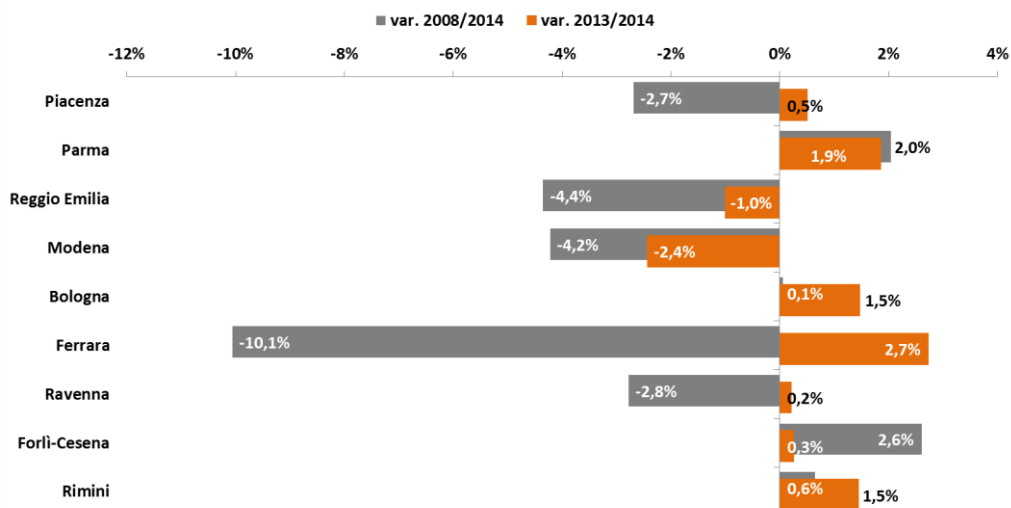
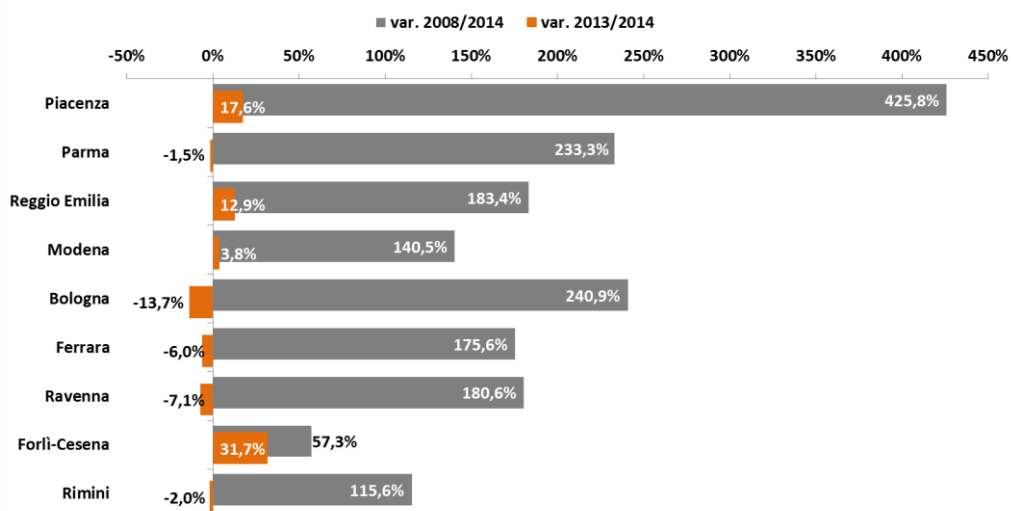


Figura 67 – Variazione % delle persone in cerca di occupazione per provincia



2.2 Indicatori del mercato del lavoro

Il **tasso di occupazione 20-64 anni**, indicatore preso a riferimento nell'ambito della Strategia Europa 2020, nel 2014 registra, dopo un biennio in contrazione, un' inversione di tendenza al rialzo sia in Emilia-Romagna (70,7%), che nella macro area di riferimento e in Italia.

Nel biennio 2007-2008, l'Emilia Romagna aveva quasi raggiunto il target del 75% fissato dalla Strategia Europa 2020, registrando un tasso di occupazione superiore al 74%. Tuttavia, la recessione economica ha ricondotto verso il basso il tasso di occupazione: dopo un timido rialzo nel 2011 (72,1%), nel 2012 il tasso si è attestato a quota 71,8%, per poi scendere ulteriormente nel 2013 a 70,6%, quota inferiore persino a quella del 2004 (al pari degli altri livelli territoriali). Ciò nonostante, la regione ed il Nord-Est mantengono livelli sempre superiori alla media europea (EU28 a 68,4% nel 2013).

Nel 2014 Il **tasso di attività 15-64** in Emilia-Romagna risulta stabile sul valore del 2013 (72,4%), di poco inferiore al 2012 (72,7%). Il **tasso di occupazione 15-64** segna una (lieve) inversione di tendenza rispetto al 2013, che rappresenta l'anno peggiore a tutti i livelli territoriali: il tasso di occupazione in Emilia-Romagna è al 66,3% (66,2% nel 2013), ben al di sotto dei valori pre-crisi ma comunque sopra quelli della EU28 (pari al 64,8%), sia per la componente maschile che quella femminile.

Tabella 34 – Indicatori mercato del lavoro anni 2012-2013-2014 (valori %)

Livello territoriale	Variabile	2012	2013	2014
Emilia Romagna	T. attività 15-64	72,7	72,4	72,4
	T. occupazione 15-64	67,5	66,2	66,3
	T. disoccupazione 15 anni e più	7,0	8,4	8,3
Nord-Est	T. attività 15-64	70,8	70,3	70,6
	T. occupazione 15-64	66,1	64,7	65,0
	T. disoccupazione 15 anni e più	6,6	7,7	7,7
Italia	T. attività 15-64	63,5	63,4	63,9
	T. occupazione 15-64	56,6	55,5	55,7
	T. disoccupazione 15 anni e più	10,7	12,1	12,7
EU28	T. attività 15-64	71,6	71,9	72,3
	T. occupazione 15-64	64,0	64,0	64,8
	T. disoccupazione 15 anni e più	10,5	10,9	10,2

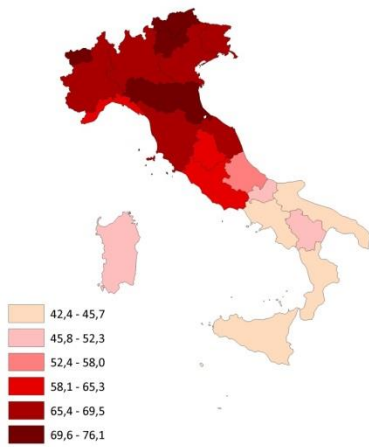
Il 2014 inverte il verso della **disoccupazione regionale** rispetto agli ultimi tre anni: il numero di persone in cerca di occupazione torna a scendere in discontinuità sia con la macroarea di riferimento (stabile al 7,7%) che con l'Italia (in ulteriore incremento al 12,7%).

Il 2014 si caratterizza per un ampliamento della **polarizzazione tra i sessi**, con un gender gap in crescita rispetto al 2013 per quanto riguarda sia il tasso di attività (79,5% tra gli uomini e 65,4% tra le donne) che quello di occupazione (73,5% tra gli uomini e 59,1% tra le donne). Più stabile il divario tra i sessi nell'ambito del tasso di disoccupazione (7,3% tra gli uomini e 9,5% tra le donne).

Tassi di occupazione, disoccupazione e NEET nelle regioni italiane

Figura 68 – Il tasso di occupazione per fascia di età nelle regioni

Tasso di occupazione 20-64 anni - 2014



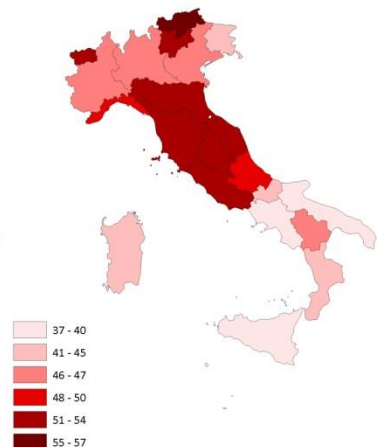
elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

Tasso di occupazione 15-29 anni - 2014



elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

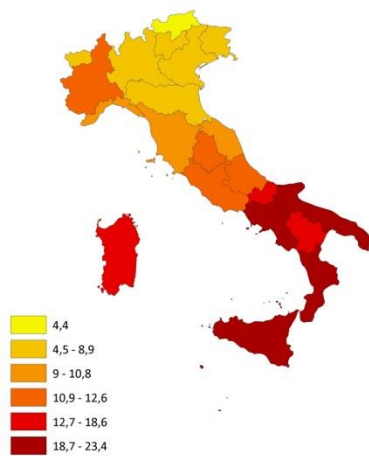
Tasso di occupazione 55-64 anni - 2014



elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

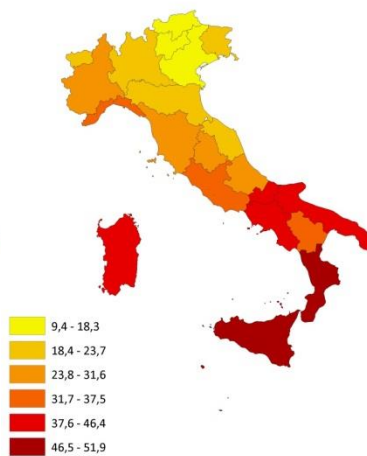
Figura 69 – Il tasso di disoccupazione per fascia di età nelle regioni

Tasso di disoccupazione 15 anni e più - 2014



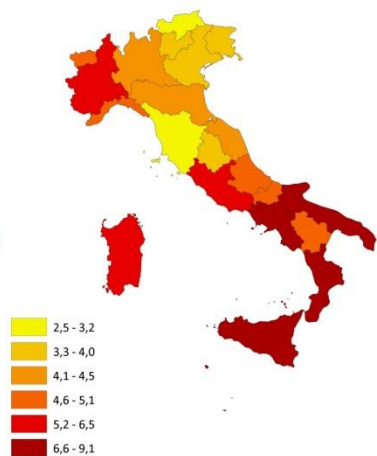
elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

Tasso di disoccupazione 15-29 anni - 2014



elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

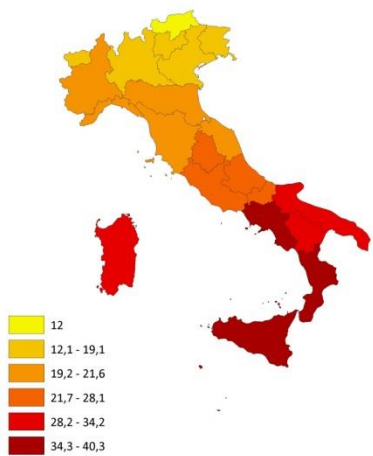
Tasso di disoccupazione 55-64 anni - 2014



elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

Figura 70 – % NEET 15-29 anni su popolazione residente

NEET 15-29 anni (% su pop.) - 2014



elaborazione ERVET Spa su dati ISTAT

Tassi di occupazione, disoccupazione nelle province dell'Emilia-Romagna

Tabella 35 – Il tasso di attività nelle province emiliano-romagnole

	15-64 anni			15-29 anni		
	2008	2013	2014	2008	2013	2014
Piacenza	69,5	70,6	71,3	50,6	43,2	44,8
Parma	73,0	73,8	73,9	52,6	46,6	47,0
Reggio nell'Emilia	73,6	71,0	70,6	53,6	45,7	44,3
Modena	73,1	72,7	70,9	54,0	51,7	43,2
Bologna	73,7	74,2	74,7	56,2	46,5	43,8
Ferrara	72,0	72,0	73,2	55,7	52,0	48,3
Ravenna	72,1	73,7	73,1	50,9	50,3	49,2
Forlì-Cesena	70,7	71,5	72,5	57,1	47,6	43,3
Rimini	71,3	69,0	69,2	56,5	46,5	48,0

Tabella 36 – Il tasso di occupazione nelle province emiliano-romagnole

	15 anni e più			15-29 anni		
	2008	2013	2014	2008	2013	2014
Piacenza	68,2	64,8	64,4	47,6	35,6	36,3
Parma	71,2	68,3	68,5	50,0	39,2	39,1
Reggio nell'Emilia	71,9	66,7	65,8	49,9	38,8	36,6
Modena	70,6	67,1	65,1	50,0	42,2	31,4
Bologna	72,0	68,0	69,3	54,3	34,7	33,2
Ferrara	68,5	61,5	63,3	51,2	31,6	32,2
Ravenna	69,6	66,3	66,2	44,4	36,4	35,6
Forlì-Cesena	67,0	67,2	66,8	51,2	38,9	34,1
Rimini	67,3	60,9	61,4	52,0	35,0	34,5

Tabella 37 – Il tasso di disoccupazione nelle province emiliano-romagnole

	15 anni e più			15-29 anni		
	2008	2013	2014	2008	2013	2014
Piacenza	1,9	8,1	9,4	5,9	17,6	19,0
Parma	2,3	7,3	7,1	5,0	16,0	16,7
Reggio nell'Emilia	2,3	5,9	6,6	6,9	15,1	17,4
Modena	3,3	7,5	7,9	7,5	18,3	27,4
Bologna	2,2	8,2	7,0	3,4	25,4	24,0
Ferrara	4,8	14,4	13,3	8,1	39,1	33,3
Ravenna	3,4	9,8	9,2	12,6	27,6	27,7
Forlì-Cesena	5,1	5,9	7,7	10,3	18,3	21,1
Rimini	5,5	11,4	11,1	8,0	24,8	28,1

2.3 Scenari al 2018

Le stime previsionali elaborate da *Prometeia* evidenziano per il biennio 2015/2016 un rafforzamento della crescita della popolazione attiva e, ancor più, del numero degli occupati, rispetto al 2014. Per entrambe le variabili, l'Emilia-Romagna dovrebbe far segnare tassi di crescita maggiori del Nord Est e dell'Italia. Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione, invece, si dovrebbe assistere ad un deciso calo nel 2015 (-5,3%) e ancora più marcato nel 2016 (-11,4%), meglio di quanto rilevato per il livello nazionale ed in linea con il Nord Est.

Il 2015 dovrebbe rappresentare l'anno di intensificazione della crescita delle unità di lavoro regionali. Dopo il biennio 2012/2013 negativo e il 2014 di leggera ripresa (+0,2%), le unità di lavoro totali dovrebbero crescere dello 0,8% sia nel 2015 che nel 2016, a fronte di tassi di variazione leggermente più bassi nel Nord Est e a livello italiano. Tale ripresa è legata al traino dell'industria in senso stretto, per la quale è prevista una crescita del 6,5% nel 2015, capace di controbilanciare la contrazione delle unità di lavoro in agricoltura (-8,8%), dell'ulteriore contrazione delle costruzioni (-2,5%) e la più limitata crescita dei servizi (+0,1%).

Tabella 38 – Scenari al 2018: variazione % annua

Territorio	Variabile	2014	2015	2016	2017	2018
Emilia-Romagna	Forze di lavoro	0,3%	0,6%	0,1%	0,1%	0,4%
	Occupati totali	0,4%	1,2%	1,1%	0,9%	0,9%
	Persone in cerca di occupazione	-0,3%	-5,3%	-11,4%	-10,4%	-7,4%
Nord Est	Forze di lavoro	0,6%	0,3%	0,1%	0,1%	0,2%
	Occupati totali	0,7%	0,9%	1,0%	0,9%	0,8%
	Persone in cerca di occupazione	0,5%	-6,8%	-11,5%	-10,4%	-9,2%
Italia	Forze di lavoro	1,0%	0,4%	0,1%	0,1%	0,2%
	Occupati totali	0,4%	1,0%	0,9%	0,8%	0,7%
	Persone in cerca di occupazione	5,5%	-4,1%	-5,5%	-4,6%	-4,2%

Territorio	Unità di lavoro	2014	2015	2016	2017	2018
Emilia-Romagna	Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,7%	-8,8%	0,1%	0,9%	0,8%
	Industria in senso stretto	0,7%	6,3%	0,5%	0,5%	0,5%
	Costruzioni	-0,9%	-2,5%	-0,3%	0,2%	0,4%
	Servizi	0,1%	0,1%	1,0%	1,0%	1,0%
	Totale	0,2%	0,8%	0,8%	0,9%	0,8%
Nord Est	Agricoltura, silvicoltura e pesca	-0,1%	-1,4%	-1,6%	-0,4%	-0,2%
	Industria in senso stretto	0,8%	1,9%	0,5%	0,4%	0,4%
	Costruzioni	-2,4%	-1,7%	-0,3%	0,2%	0,4%
	Servizi	0,5%	0,5%	1,0%	1,0%	1,0%
	Totale	0,4%	0,5%	0,7%	0,8%	0,8%
Italia	Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,1%	0,1%	-1,3%	-0,2%	-0,1%
	Industria in senso stretto	0,7%	0,2%	0,3%	0,3%	0,2%
	Costruzioni	-4,2%	0,3%	-0,5%	0,1%	0,2%
	Servizi	0,4%	0,8%	0,8%	0,9%	0,8%
	Totale	0,2%	0,7%	0,6%	0,7%	0,6%

Fonte: elaborazione ERVET su dati Prometeia (Scenari Economici Locali, ottobre 2015)

3. Ammortizzatori sociali e liste di mobilità

La **Cassa integrazione Guadagni** rappresenta l'ammortizzatore sociale per eccellenza, il principale strumento di politica passiva del lavoro, gestito dall'INPS, per supportare le imprese ed i lavoratori nel periodo di crisi. La CIG si articola in tre tipologie: Ordinaria, Straordinaria e Deroga. La prima tipologia (CIGO) si rivolge ai lavoratori che si trovano nella condizione di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, in occasione di eventi transitori non imputabili all'imprenditore o agli operai, come una crisi temporanea di mercato. La CIGS, invece, interviene nei processi di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione aziendale. Infine, la cassa integrazione in deroga rappresenta una terza tipologia di integrazione salariale destinata ai lavoratori di alcune categorie di aziende che non hanno i requisiti per accedere alla cassa integrazione ordinaria e straordinaria⁴⁴.

Nel corso del 2014, il ricorso alla cassa integrazione si è ridotto rispetto al 2013: -13,9% circa di **ore autorizzate** dall'INPS⁴⁵. I valori rimangono tuttavia su livelli elevati, quasi 80 milioni di ore, equiparabili a 45mila lavoratori equivalenti/unità standard di lavoro⁴⁶. L'industria manifatturiera è interessata per il 61%, il commercio per il 19% e le costruzioni per il 13% circa.

Tabella 39 - Ore autorizzate di CIG in Emilia-Romagna (valori assoluti e var. percentuale)

CIG	2012	2013	2014	Var. % 2014 - 2013	Var. % 2014 - 2012
Ordinaria	19.214.886	17.309.624	11.625.380	-32,8%	-39,5%
Straordinaria	31.848.632	32.451.572	35.898.926	10,6%	12,7%
Deroga	42.427.021	43.075.082	32.384.323	-24,8%	-23,7%
Totale	93.490.539	92.836.278	79.908.629	-13,9%	-14,5%

L'**analisi di medio-lungo periodo** evidenzia nelle fasi iniziali della crisi economica una crescita esponenziale delle ore autorizzate. Verosimilmente circostanze tanto emergenziali e di difficile lettura hanno indotto il sistema produttivo ad attivare tutte le forme di ammortizzatori sociali disponibili, compresa quella "in deroga" pensata appositamente dal legislatore per offrire una protezione a quell'ampia gamma di imprese e di lavoratori che non avevano i requisiti (tipicamente dimensionali e contrattuali) per poter accedere a CIGO e CIGS. A partire dal terzo trimestre del 2009 il monte ore legato alla CIGO mostra una brusca inversione di tendenza: lo strumento, pensato per momenti passeggeri di difficoltà, non risulta evidentemente adeguato al livello di criticità prodotto dalla crisi economica. Contestualmente infatti aumenta il ricorso alla CIGS e ai trattamenti in deroga che, dopo un relativo rallentamento nel corso del 2011, registrano un nuovo aumento nel biennio 2012-2013.

Il 2014 evidenzia un calo negli ordini di grandezza segnando una nuova inversione di tendenza: il quadro generale rimane tuttavia incerto. Se da un lato infatti questi risultati possono rappresentare i primi segnali di un superamento della stagnazione economica, dall'altro possono derivare anche dai crescenti vincoli di

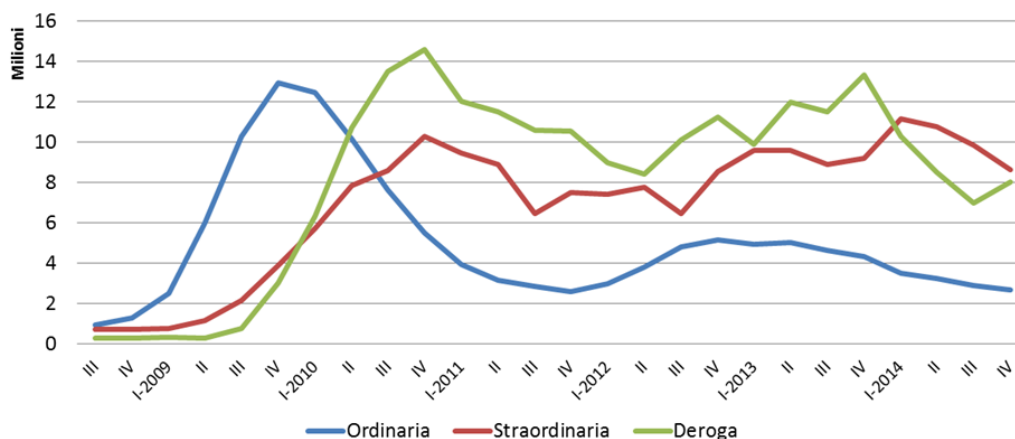
⁴⁴ Altre misure di ammortizzatori sociali, meno diffuse e con una target di beneficiari più specifico, sono rappresentati dall'assicurazione sociale per l'impiego (Aspi e Mini Aspi), rivolta a soggetti che si trovano involontariamente disoccupati, dall'indennità di mobilità. Per maggiori informazioni si rimanda alle pagine del sito del *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali* (www.lavoro.gov.it).

⁴⁵ Il numero di ore autorizzate dall'INPS non necessariamente coincide con il numero di ore effettivamente utilizzate dalle imprese. In questo senso il dato va considerato come una proxy.

⁴⁶ Un'analisi più dettagliata sui dati della *Rilevazione sulle forze di lavoro di ISTAT* per l'Emilia-Romagna è disponibile nel report: Regione Emilia-Romagna, ERVET, *L'occupazione in Emilia-Romagna nel 2014*, Bologna, marzo 2015.

natura finanziaria che hanno prodotto un ridimensionamento delle risorse concesse (in questo senso si segnala l'incremento visibile dei trattamenti in deroga nell'ultimo trimestre 2014).

Figura 71 – Ore autorizzate di CIG in Emilia-Romagna (media mobile su valori assoluti trimestrali)



Relativamente alla **distribuzione macro-settoriale del monte ore autorizzato**, i comparti manifatturieri prevalgono nettamente, in particolare nelle fasi più acute della crisi economica (biennio 2009-2010), come risulta comprensibile considerando il maggior grado di elasticità delle produzioni industriali rispetto all'andamento della congiuntura economica internazionale. A partire dalla seconda metà del 2011 si assiste ad un graduale incremento delle quote di ore attivate sia dal commercio che dall'edilizia. In termini assoluti i valori di picco del monte ore totale (oltre 30 milioni su base trimestrale) si registrano nel corso del 2010 in virtù del contributo del settore manifatturiero e tra la fine del 2012 e l'inizio del 2013, quando al dato del manifatturiero si sommano i valori accresciuti del commercio e dell'edilizia. Nel 2014 il calo del monte ore autorizzate (-12,9 milioni) sembra distribuirsi con buona uniformità tra i diversi macro-settori.

Nel 2014 i lavoratori **licenziati collettivamente** che hanno avuto accesso alle **liste di mobilità**⁴⁷ sono stati circa 16mila, oltre il 60% in più del 2013. Parte dell'aumento è legato all'anticipazione entro la fine 2014 di una quota di licenziamenti programmati nell'ambito degli accordi aziendali, per evitare di incorrere - a partire dal primo giorno del 2015 - nella riduzione della durata dell'indennità scattata per i lavoratori dichiarati in esubero successivamente. In calo invece lo stock totale (-5,8% sul 2013), in virtù della decisione da parte del legislatore di bloccare da gennaio 2013 l'istituto della mobilità individuale.

Tabella 40 - Inserimenti in lista di Mobilità (collettiva) e stock totale (licenziamenti collettivi + individuali) per genere, III tri.2013 - IV trim.2014, Emilia-Romagna, valori assoluti

	Flussi nuovi inserimenti licenziamenti collettivi			Stock licenziamenti collettivi + individuale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2013	6.346	3.648	9.994	20.490	16.121	36.611
2014	10.647	5.617	16.264	20.707	13.798	34.505
Var.% 2014-2013	67,8%	54,0%	62,7%	1,1%	-14,4%	-5,8%

⁴⁷ Hanno diritto all'iscrizione nella lista di mobilità i lavoratori licenziati da un'impresa a causa di riduzione di personale, connessa a cessazione, riduzione o trasformazione dell'attività. In caso di licenziamento collettivo, l'azienda deve comunicare al Servizio Lavoro - che compila la lista di mobilità e la trasmette alle Province - i nominativi dei lavoratori licenziati aventi diritto all'inserimento in lista di mobilità esclusivamente attraverso la modalità telematica SARE. I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non possono essere inseriti negli elenchi delle liste di Mobilità.

La durata della permanenza in lista di Mobilità varia in relazione all'età dell'iscritto in lista al momento del licenziamento, all'ubicazione dell'unità produttiva interessata dai licenziamenti e al periodo di indennità di mobilità eventualmente erogata dall'INPS. Fonte: Regione Emilia-Romagna, Formazione e lavoro.

Il ricorso alla CIG nelle province dell'Emilia-Romagna

Tabella 41 – Ore autorizzate di cassa integrazione per tipologia e provincia

Provincia	Tipologia	2008	2013	2014	% sul tot regionale	Var. % 2013/2014
Piacenza	Ordinaria	269.275	1.786.541	1.524.967	13,1%	-14,6%
	Straordinaria	317.838	2.514.096	2.297.557	6,4%	-8,6%
	Deroga	2.270	1.984.233	1.231.116	3,8%	-38,0%
	Totale	589.383	6.284.870	5.053.640	6,3%	-19,6%
Parma	Ordinaria	243.032	1.411.726	867.631	7,5%	-38,5%
	Straordinaria	282.475	1.954.827	2.397.982	6,7%	22,7%
	Deroga	9.831	2.776.842	1.991.937	6,2%	-28,3%
	Totale	535.338	6.143.395	5.257.550	6,6%	-14,4%
Reggio Emilia	Ordinaria	319.698	1.962.976	744.113	6,4%	-62,1%
	Straordinaria	168.083	4.325.331	3.947.308	11,0%	-8,7%
	Deroga	72.413	4.260.488	3.045.124	9,4%	-28,5%
	Totale	560.194	10.548.795	7.736.545	9,7%	-26,7%
Modena	Ordinaria	657.083	3.208.373	1.644.319	14,1%	-48,7%
	Straordinaria	342.432	6.011.278	6.312.194	17,6%	5,0%
	Deroga	131.629	8.383.727	6.692.865	20,7%	-20,2%
	Totale	1.131.144	17.603.378	14.649.378	18,3%	-16,8%
Bologna	Ordinaria	1.397.276	4.176.918	3.178.776	27,3%	-23,9%
	Straordinaria	817.412	7.579.053	6.743.558	18,8%	-11,0%
	Deroga	353.506	8.529.692	7.056.953	21,8%	-17,3%
	Totale	2.568.194	20.285.663	16.979.287	21,2%	-16,3%
Ferrara	Ordinaria	786.462	1.102.424	797.589	6,9%	-27,7%
	Straordinaria	650.763	1.669.616	4.023.306	11,2%	141,0%
	Deroga	146.218	2.802.344	1.801.016	5,6%	-35,7%
	Totale	1.583.443	5.574.384	6.621.911	8,3%	18,8%
Ravenna	Ordinaria	292.981	1.105.891	1.012.710	8,7%	-8,4%
	Straordinaria	156.455	1.151.617	1.874.142	5,2%	62,7%
	Deroga	111.651	4.509.222	2.802.920	8,7%	-37,8%
	Totale	561.087	6.766.730	5.689.772	7,1%	-15,9%
Forlì-Cesena	Ordinaria	517.600	1.655.134	1.011.891	8,7%	-38,9%
	Straordinaria	102.856	3.445.698	3.937.459	11,0%	14,3%
	Deroga	228.500	5.517.146	4.111.785	12,7%	-25,5%
	Totale	848.956	10.617.978	9.061.135	11,3%	-14,7%
Rimini	Ordinaria	229.340	899.641	843.384	7,3%	-6,3%
	Straordinaria	175.542	3.800.056	4.365.419	12,2%	14,9%
	Deroga	45.766	4.311.388	3.650.607	11,3%	-15,3%
	Totale	450.648	9.011.085	8.859.410	11,1%	-1,7%
Emilia-Romagna	Ordinaria	4.712.747	17.309.624	11.625.380	100,0%	-32,8%
	Straordinaria	3.013.855	32.451.572	35.898.925	100,0%	10,6%
	Deroga	1.101.784	43.075.082	32.384.323	100,0%	-24,8%
	Totale	8.828.386	92.836.278	79.908.628	100,0%	-13,9%

Fonte: INPS

Glossario

Ammortizzatori sociali: misure di sostegno al reddito di particolari categorie di lavoratori, finalizzate ad attenuare l'impatto sociale di licenziamenti collettivi, disoccupazione, ristrutturazioni e riorganizzazioni, crisi aziendali, sospensioni dal lavoro. Vedi anche le voci: *CIG - Cassa integrazione guadagni; CIG in deroga; Mobilità.*

Apprendistato: rapporto di lavoro a tempo indeterminato con cui un datore di lavoro si impegna a formare l'apprendista fino a farlo diventare un lavoratore qualificato, occupandolo in attività lavorative. Si rivolge ai giovani tra i 15 e i 29 anni e consente di acquisire una qualifica professionale.

Esistono tre differenti tipologie di contratto, modificate in parte con il *Dlgs 81/2015*:

- *apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore*, per i giovani da 15 a 25 anni;
- *apprendistato professionalizzante o di mestiere*, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni;
- *apprendistato di alta formazione e ricerca*, per i giovani da 18 (o 17) a 29 anni.

Ateco 2007: classificazione delle attività economiche adottata dall'Istat a partire dal 2008, che costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2.

Avviamento: comunicazione che identifica l'instaurazione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

Cessazione: comunicazione che identifica la conclusione di un rapporto di lavoro o di un'esperienza di lavoro tra un individuo e un datore di lavoro.

CIG - Cassa integrazione guadagni: cassa gestita dall'INPS che interviene a sostegno del reddito dei lavoratori nei casi di riduzione parziale o totale dell'orario di lavoro da parte di un'impresa nelle circostanze previste dalla legge. L'intervento può essere *ordinario* (CIGO: eventi transitori, difficoltà di mercato) o *straordinario* (CIGS: crisi aziendali, ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni, ecc.). Recentemente, il *Dlgs 148/2015* (uno dei decreti attuativi del *Jobs Act*) ha introdotto una semplificazione delle procedure di autorizzazione per la Cassa integrazione ordinaria (CIGO) e la Cassa integrazione straordinaria (CIGS), con l'introduzione del divieto di utilizzo in caso di cessazione definitiva dell'azienda e l'estensione della sua applicazione agli apprendisti (apprendistato professionalizzante).

CIG in deroga: la Cassa Integrazione Guadagni in deroga è un sostegno attivo per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria (CIGO e CIGS). Sostiene economicamente anche apprendisti, lavoratori interinali e a domicilio.

Classificazione delle professioni Cp2011: classificazione adottata dal 2011 dall'Istat per ricondurre tutte le professioni esistenti nel mercato del lavoro all'interno di un numero limitato di raggruppamenti professionali, da utilizzare per comunicare, diffondere e scambiare dati statistici e amministrativi sulle professioni, comparabili a livello internazionale. L'oggetto della classificazione, la professione, è definito come un insieme di attività lavorative concretamente svolte da un individuo, che richiamano conoscenze, competenze, identità e statuti propri.

Comunicazioni Obbligatorie: comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro dipendente, parasubordinato e di esperienze di lavoro (tirocini e lavori socialmente utili).

Contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti: è la nuova tipologia contrattuale a tempo indeterminato introdotta nell'ordinamento italiano nell'ambito del cosiddetto *Jobs Act* con il *Dlgs 23/2015*, entrato in vigore il 7 marzo 2015. Rispetto al contratto previgente a tempo indeterminato sono state modificate le disposizioni che si applicano nei licenziamenti dei lavoratori assunti dopo tale data.

Esperienza lavorativa: rientrano in questa categoria i tirocini e, in quota minima, i lavori socialmente utili.

Eventi: elemento base su cui si fonda il modello dei dati contenuto nel SILER. Sono suddivisi in: Avviamenti, Cessazioni, Trasformazioni, Proroghe. Ognuno di essi è di norma caratterizzato da una data d'inizio, eventualmente da una data di fine.

Forze di lavoro: comprendono le persone occupate e quelle disoccupate.

Inattivi: comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione.

Lavoratore equivalente a tempo pieno: Per lavoratore equivalente (LE) a tempo pieno si considera un lavoratore con 365 giorni di contratto nell'arco di un anno.

$$LE_i = \frac{\text{giornate di contratto}_i}{365 \text{ giorni}}$$

Lavoro parasubordinato: è una particolare forma di collaborazione che viene svolta in modo continuativo nel tempo e coordinato con la struttura organizzativa del datore di lavoro, ma senza alcun vincolo di subordinazione. Le tipologie contrattuali rilevate nel SILER, che rientrano in questa categoria, sono: lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa; lavoro occasionale; associazione in partecipazione a tempo indeterminato; associazione in partecipazione a tempo determinato; lavoro autonomo nello spettacolo; contratto di agenzia a tempo indeterminato; contratto di agenzia a tempo determinato. Queste tipologie contrattuali sono state in parte modificate con il *Dlgs 81/2015*.

Lavoro a progetto: può essere definito come un rapporto di collaborazione coordinata continuativa (il vecchio co.co.co.) prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione. Deve essere riconducibile a uno o più progetti specifici, determinati dal committente, che vengono gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, in coordinamento con l'azienda committente e indipendentemente dal tempo impiegato. Con il *Dlgs 81/2015* questa tipologia contrattuale verrà soppressa a partire dal 1° gennaio 2016.

Mobilità: nel settore privato, si riferisce al licenziamento del lavoratore, con indennità economica temporanea, ed inserimento dei lavoratori in liste speciali a cui i datori di lavoro possono ricorrere per assunzioni a condizioni agevolate; nel settore pubblico, invece, si fa riferimento al trasferimento tra amministrazioni ed enti pubblici (eccedenze, soppressione enti).

Occupati: Istat, nella Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, considera come occupate le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento:

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura;
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente;
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

Persone in cerca di occupazione (disoccupazione): Istat, nella Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, considera disoccupate le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che:

- hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

Posizione di lavoro: è la posizione contrattuale di un lavoratore nell'ambito di un rapporto di lavoro. Un rapporto di lavoro è composto da una o più posizioni contrattuali (ad esempio dapprima con contratto a tempo determinato e poi con contratto a tempo indeterminato).

L'esempio rappresentato di seguito può rendere più semplice ed immediata la comprensione. L'immagine rappresenta la vita di un rapporto di lavoro, attivato nell'agosto del 2013 come contratto di lavoro a tempo determinato, successivamente trasformato nel gennaio 2014 in contratto di lavoro a tempo indeterminato.

2013					2014				
ago	set	ott	nov	dic	gen	feb	mar	apr	mag

Si tratta di un unico rapporto di lavoro, composto da due differenti posizioni contrattuali.

Percorso lavorativo: successione temporale dei rapporti lavorativi di un lavoratore nel corso di un periodo di tempo.

Proroga: comunicazione che identifica il prolungamento di un rapporto di lavoro oltre il termine inizialmente fissato, senza che sia intervenuta una trasformazione del contratto medesimo.

Rapporto di lavoro: relazione tra un univoco datore di lavoro ed un univoco lavoratore nel corso di un periodo di tempo, definita attraverso tutti gli eventi successivi e contigui che legano i due soggetti (ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione, cessazione).

Saldo posizioni lavorative: indicatore calcolato come differenza tra avviamenti e cessazioni, nel caso in cui si consideri l'intero universo delle CO senza distinzione tra tipologie contrattuali. Per il tempo indeterminato, il saldo è uguale a $A_{ti} + T_{td} + T_a - C_{ti}$; per il tempo determinato, il saldo è uguale a $A_{td} - T_{td} - C_{td}$; per l'apprendistato, il saldo è uguale a $A_a - T_a - C_a$ [A=avviamenti; T=trasformazioni; C=Cessazioni].

Somministrazione: accordo commerciale concluso fra due soggetti, uno denominato "utilizzatore" e l'altro "somministratore". Il contratto di somministrazione ha sostituito il lavoro interinale. L'impresa utilizzatrice assume i lavoratori tramite una società fornitrice di lavoro temporaneo che si interpone tra l'azienda (che effettivamente utilizza la prestazione lavorativa) e il lavoratore (che viene posto a disposizione dell'azienda per un determinato periodo di tempo o per lo svolgimento di un'opera o di un servizio specifico). La dipendenza del lavoratore dal somministratore può essere a tempo determinato o indeterminato. Con il *Dlgs 81/2015* è stato esteso il campo di applicazione del contratto di somministrazione a tempo indeterminato (*staff leasing*).

Sopravvivenza: il tasso di sopravvivenza dei rapporti di lavoro è calcolato come percentuale di rapporti che resta aperto (che sopravvive) oltre un certo periodo di tempo. Ad esempio il tasso di sopravvivenza oltre tre anni indica la quota percentuale di rapporti di lavoro che restano aperti dopo tre anni dall'avviamento.

Tasso di attività: rapporto tra le persone appartenenti alle forze di lavoro e la popolazione di 15 anni e più.

Tasso di inattività: rapporto tra le persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento. La somma del tasso di inattività e del tasso di attività è pari al 100%.

Tasso di occupazione: rapporto tra gli occupati e la corrispondente popolazione di riferimento.

Tasso di disoccupazione: rapporto tra le persone in cerca di occupazione e le corrispondenti forze di lavoro.

Tempo determinato: tipo di contratto di lavoro nel quale la data di scadenza viene stabilita all'atto della stipula del contratto stesso.

Tempo indeterminato: tipo di contratto di lavoro alle dipendenze che non prevede scadenze all'atto della stipula. Per le assunzioni successive all'entrata in vigore del *Dlgs 23/2015* recante le "Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183" vige un nuovo regime di tutela nei casi di licenziamento.

Transizione: due rapporti legati da successione temporale concorrono a definire una transizione, cioè un passaggio da un rapporto ad un altro. Le transizioni hanno particolare importanza nello studio delle evoluzioni dei rapporti e di conseguenza delle carriere.

Trasformazione: comunicazione che identifica la trasformazione del rapporto di lavoro, o il trasferimento del lavoratore, il distacco o comando del lavoratore. La trasformazione può riguardare la tipologia contrattuale (ad esempio, da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, ecc.), oppure l'orario di lavoro (da tempo pieno a tempo parziale, o viceversa).

Variazione tendenziale: variazione percentuale rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.

Nota metodologica

Dati su comunicazioni obbligatorie

Il presente rapporto illustra i dati derivanti dal monitoraggio delle comunicazioni obbligatorie (CO) raccolte nella banca dati SILER (*Sistema Informativo sul Lavoro in Emilia Romagna*).

La Comunicazione Obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'art. 9-bis del DL n. 510/1996, convertito in legge n. 608/1996, comma 2, è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato, deve darne comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati non sono compresi i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA), in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso, che in Emilia-Romagna rappresentano circa il 25% della forza lavoro.

Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la legge n. 296/2006, della trasmissione telematica⁴⁸ si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro censiti, così da poter disporre a partire dal 2008 di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato.

L'unità elementare monitorata dal SILER è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale.

Ciascuna CO ingloba una serie di informazioni relative all'azienda (sede operativa), al lavoratore (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro⁴⁹) ed alle caratteristiche del lavoro che viene attivato. Di conseguenza la banca dati del SILER può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede in Emilia Romagna.

Come per tutte le banche dati amministrative, anche nel caso del SILER si è resa necessaria una operazione di messa in qualità del dato, in modo da poter passare dal dato amministrativo (quale è ciascuna comunicazione obbligatoria) al dato statistico, utilizzabile per l'analisi dei flussi di mercato del lavoro regionale.

Tali operazioni, svolte da *CRISP – Università degli Studi di Milano-Bicocca*, si rivolgono principalmente alla ricostruzione della coerenza tra le CO, non solo dal punto di vista del singolo rapporto lavorativo, ma estendendo la coerenza logica all'intera carriera lavorativa, verificando la coerenza logica fra le sequenze di avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni che coinvolgono un singolo lavoratore nel tempo. Le principali operazioni di messa in qualità del dato includono⁵⁰:

- l'eliminazione delle comunicazioni doppie;
- la ricostruzione degli avviamenti o delle cessazioni mancanti;

⁴⁸ Le CO online sostituiscono tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS. Con un'unica comunicazione, il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota circolare n. 1 dell'8 gennaio 2008, ha fornito, alle pubbliche amministrazioni, le indicazioni utili per gli adempimenti inerenti le comunicazioni obbligatorie.

⁴⁹ Nella banca dati regionale convergono tutte le CO di competenza, e cioè quelle provenienti dal centro per l'impiego (CPI) dell'azienda e del lavoratore. Le elaborazioni del rapporto leggono il dato dal lato impresa, includendo cioè tutte le CO delle imprese con sede in Emilia Romagna.

⁵⁰ ARIFL e CRISP, (2012), *Data Quality: Un Approccio Metodologico ed Applicativo*, Working Paper.

- la generazione di alcune tipologie di trasformazioni, come ad esempio, quelle da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato per i rapporti instaurati dopo l'entrata in vigore del TU sull'Apprendistato (25 ottobre 2011) per cui non è più prevista la comunicazione;
- la riclassificazione delle proroghe e delle trasformazioni (ad esempio, un avviamento che segue un altro avviamento senza cambiare altre caratteristiche se non la data di fine rapporto viene riclassificato come proroga; se invece cambiano delle caratteristiche del contratto viene riclassificata come trasformazione);
- la gestione delle cessazioni previste nel caso di rapporti a termine (gestione data fine prevista e data fine effettiva; se interviene una modifica alla prima viene sostituita la seconda);
- la chiusura prestabilita di particolari tipologie contrattuali;
- il recupero di informazioni mancanti a partire da altre comunicazioni riguardanti lo stesso soggetto (per il lavoratore informazioni quali: titolo di studio, nazionalità, ecc; per l'impresa: settore di attività, indirizzo, ecc.).

E' stata inoltre svolta un'attività di messa in qualità dell'anagrafica delle imprese presenti dentro il SILER che ha permesso di svolgere elaborazioni a livello di impresa. Le informazioni contenute nelle comunicazioni obbligatorie relativamente all'unità operativa di riferimento non erano infatti riconducibili univocamente alla sede di lavoro a causa di errori presenti nel dataset. Grazie all'operazione di sistemazione si è riusciti a individuare univocamente l'azienda (che in precedenza poteva essere presente nel dataset con diversi codici fiscali e partita iva) e ad attribuire alla stessa informazioni quali settore di attività e tipo di impresa secondo un criterio di prevalenza. L'operazione verrà implementata ad ogni fornitura con la possibilità di migliorarne la qualità.

Ad oggi, per la natura e la storia del SILER, è possibile descrivere, con completezza, il quadro informativo congiunturale del mercato del lavoro regionale a partire dal 2008. All'interno del database sono presenti informazioni relative ai rapporti di lavoro avviati e/o cessati prima di questa data, ma l'universo rappresentato non è completo, risentendo delle modalità con cui sono state regolate le CO negli anni precedenti. Resta fuori dalla portata di questa analisi la quota di rapporti di lavoro avviati prima del 2008, (verosimilmente a tempo indeterminato), che, non presentando alcuna modifica nella tipologia e/o durata (tipo trasformazioni o cessazioni), successiva al 2008, rimangono "sommersi" e dunque sfuggono completamente al radar della banca dati. Diversamente, in caso di comunicazione di trasformazione o cessazione post-2008, la metodologia di trattamento del dato prevede la ricostruzione retroattiva del rapporto di lavoro; per questa ragione il dataset va ripopolandosi ogniqualvolta nuove comunicazioni portano alla riemersione di contratti di lavoro avviati prima del 2008.

Le analisi illustrate nei vari capitoli del rapporto sono declinate sulla base di diverse variabili. Un'attenzione particolare è rivolta alle tipologie contrattuali e ai settori di attività economica, che sono stati aggregati sulla base di alcune classificazioni utili ad evidenziare aspetti e fenomeni specifici.

In questo senso, ad esempio, per poter evidenziare maggiormente alcune tipologie contrattuali in grande crescita ed evitare una eccessiva frammentazione del dataset, che in parte deriva anche dai frequenti mutamenti legislativi in materia di diritto del lavoro intervenuti negli ultimi anni, le 49 tipologie contrattuali esistenti sono state riaggregate in 8 macro classi⁵¹: contratti di apprendistato e inserimento, contratti a

⁵¹ Le tipologie contrattuali presenti nel database sono state riaggregate sulla base delle seguenti caratteristiche: la durata della prestazione, il grado di subordinazione e di autonomia dei prestatori d'opera, la flessibilità degli orari e delle mansioni. Tale classificazione si discosta dalla classificazione a 5 macro classi adottata nel Rapporto Annuale sulle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2013), dove in particolare nella categoria "Altro" si includono: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto

tempo determinato, contratti a tempo indeterminato, esperienze lavorative, lavoro domestico, lavoro intermittente, lavoro parasubordinato, somministrazione.

Riclassificazione delle tipologie contrattuali	
Contratti a tempo indeterminato (CTI)	Lavoro a tempo indeterminato Lavoro dipendente nella PA a tempo indeterminato Lavoro ripartito a tempo indeterminato Lavoro a domicilio a tempo indeterminato Lavoro nello spettacolo a tempo indeterminato Lavoro marittimo a tempo indeterminato
Contratti di apprendistato e inserimento (CAI)	Apprendistato professionalizzante Apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione/formazione Apprendistato per l'acquisizione del diploma o per percorsi di alta formazione Apprendistato ex art. 16 L. 196/97 Contratto di inserimento lavorativo Contratto di formazione lavoro (tipo A1) Contratto di formazione lavoro (porting)
Contratti a tempo determinato (CTD)	Lavoro a tempo determinato Lavoro dipendente nella PA a tempo determinato Lavoro ripartito a tempo determinato Lavoro a domicilio a tempo determinato Lavoro nello spettacolo a tempo determinato Lavoro marittimo a tempo determinato Lavoro a tempo determinato per sostituzione Lavoro in agricoltura a tempo determinato
Somministrazione (SOM)	Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo indeterminato Lavoro interinale (o a scopo di somministrazione) a tempo determinato
Lavoro intermittente (LINT)	Lavoro intermittente a tempo indeterminato Lavoro intermittente a tempo determinato
Lavoro domestico (LDOM)	Lavoro domestico a tempo indeterminato Lavoro domestico a tempo determinato
Lavoro parasubordinato (LPAR)	Lavoro a progetto/collaborazione coordinata e continuativa Lavoro occasionale Associazione in partecipazione a tempo indeterminato Associazione in partecipazione a tempo determinato Lavoro autonomo nello spettacolo Contratto di agenzia a tempo indeterminato Contratto di agenzia a tempo determinato
Esperienze lavorative (ELAV)	Tirocinio Lavoro o attività socialmente utile

Per quanto riguarda, invece, i settori di attività dell'impresa, le sezioni ATECO 2007 sono state parzialmente riaggregate, come indicato nel box seguente, in modo da poter analizzare nel dettaglio alcuni settori specifici e peculiari del sistema economico regionale. Così, ad esempio, all'interno del settore secondario

di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo; lavoro interinale (solo P.A.).

vengono analizzati distintamente l'industria in senso stretto e le costruzioni. Il terziario è stato scomposto in modo da isolare il Commercio e turismo, l'Istruzione⁵² e gli altri servizi.

Riclassificazione dei settori di attività economica	
Settore analizzato	Sezione ATECO 2007
Agricoltura	Agricoltura, silvicoltura e pesca
Industria in senso stretto	Estrazioni di minerali da cave e miniere
	Attività manifatturiere
	Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
Costruzioni	Costruzioni
Commercio e turismo	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Istruzione	Istruzione
Altri servizi	Attività finanziarie e assicurative
	Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze
	Organizzazioni ed organizzazioni extraterritoriali
	Attività immobiliari
	Trasporto e magazzinaggio
	Noleggio, agenzia di viaggio e servizi di supporto alle imprese
	Attività professionali, scientifiche e tecniche
	Servizi di informazione e comunicazione
	Altre attività di servizi
	Sanità e assistenza sociale
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
	Amministrazione pubblica e difesa; associazione sociale obbligatoria

⁵² Non essendo possibile isolare con semplicità l'intera P.A., che infatti - secondo la classificazione ATECO - si distribuisce trasversalmente nel settore dei servizi, si è optato di evidenziare inizialmente il solo settore 'Istruzione', in quanto altamente rappresentativo dei contratti stipulati dal settore pubblico, caratterizzato da dinamiche atipiche in ragione della presenza di molti contratti a tempo determinato di durata infra annuale (si pensi alle nomine per supplenze, etc.). Nei prossimi rapporti sarà possibile identificare il peso della pubblica amministrazione negli altri settori dei servizi (in particolare la situazione appare di forte interesse nel campo sociale e sanitario), così da ricostruirne con maggiore puntualità la dimensione.

Allegato statistico

A - Avviamenti, cessazioni e lavoratori

Tabella 42 – Quota % di avviamenti per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	88,7%	80,3%	81,1%	79,2%	79,0%	84,6%	85,8%
<i>Tempo determinato</i>	55,0%	53,8%	53,4%	51,3%	50,9%	54,6%	54,7%
<i>Tempo indeterminato</i>	18,6%	14,7%	13,2%	12,9%	13,3%	12,9%	12,5%
<i>Apprendistato</i>	5,0%	3,9%	4,1%	4,1%	3,7%	3,4%	3,4%
<i>Somministrazione</i>	10,0%	7,9%	10,4%	11,0%	11,1%	13,7%	15,1%
Lavoro domestico	2,4%	6,1%	3,4%	3,5%	3,6%	3,4%	3,4%
Lavoro intermittente	1,9%	6,0%	8,5%	10,7%	11,0%	6,0%	5,1%
Lavoro parasubordinato	7,0%	7,5%	7,0%	6,6%	6,4%	5,9%	5,7%
Totale contratti di lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 43 – Quota % di cessazioni per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	89,8%	85,0%	82,2%	80,4%	77,9%	84,1%	85,6%
<i>Tempo determinato</i>	52,2%	52,0%	50,3%	49,0%	47,8%	51,4%	52,5%
<i>Tempo indeterminato</i>	22,8%	20,8%	18,0%	16,9%	16,3%	16,4%	15,6%
<i>Apprendistato</i>	4,4%	4,0%	3,7%	3,5%	2,9%	2,7%	2,6%
<i>Somministrazione</i>	10,4%	8,1%	10,1%	11,0%	11,0%	13,5%	14,9%
Lavoro domestico	1,2%	2,4%	3,4%	3,3%	3,5%	3,3%	3,3%
Lavoro intermittente	1,7%	4,9%	7,5%	9,6%	11,6%	6,4%	5,4%
Lavoro parasubordinato	7,3%	7,8%	7,0%	6,6%	6,9%	6,2%	5,7%
Totale contratti di lavoro	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 44 – Numero di lavoratori con almeno un avviamento per tipologia contrattuale

Tipologia contrattuale	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	620.996	514.599	530.045	541.368	529.879	515.584	536.883
<i>Tempo determinato</i>	378.042	337.320	349.253	349.294	338.957	334.267	345.961
<i>Tempo indeterminato</i>	182.848	130.479	123.703	127.300	130.040	118.126	121.246
<i>Apprendistato</i>	49.603	34.587	38.320	39.933	35.823	31.954	33.203
<i>Somministrazione</i>	64.029	42.369	52.693	60.948	57.441	61.600	68.896
Lavoro domestico	22.673	53.548	30.100	33.115	33.353	30.254	31.144
Lavoro intermittente	18.647	48.868	70.092	89.828	91.603	48.281	41.839
Lavoro parasubordinato	57.352	53.516	54.408	55.892	52.399	43.581	43.608
Esperienze lavorative	12.262	11.105	13.459	13.224	9.387	12.134	14.193

Tabella 45 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	338.842	342.703	194.972
<i>Tempo determinato</i>	233.494	185.645	139.506
<i>Tempo indeterminato</i>	33.090	60.305	34.804
<i>Apprendistato</i>	3.476	27.008	4.637
<i>Somministrazione</i>	68.782	69.745	16.025
Lavoro domestico	13.778	20.912	-
Lavoro intermittente	13.354	35.550	3.229
Lavoro parasubordinato	1.965	21.758	34.983
Totale contratti di lavoro	367.939	420.923	233.184
Esperienze lavorative	1.738	8.003	5.217

Tabella 46 – Variazione % avviamenti per tipologia contrattuale e settore – 2008/2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	18,5%	-12,4%	-34,5%	-12,6%	29,6%	-3,8%
<i>Tempo determinato</i>	20,0%	-15,3%	-19,7%	-17,7%	31,5%	-7,5%
<i>Tempo indeterminato</i>	-50,4%	-34,0%	-51,2%	-27,8%	7,3%	-32,3%
<i>Apprendistato</i>	-61,6%	-45,5%	-71,0%	-10,8%	-15,6%	-27,6%
<i>Somministrazione</i>	14,8%	18,3%	66,7%	29,4%	135,4%	167,9%
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	38,2%
Lavoro intermittente	135,7%	114,5%	307,4%	132,2%	66,4%	261,5%
Lavoro parasubordinato	-54,8%	-32,8%	-33,0%	-43,9%	-12,9%	-5,9%
Totale contratti di lavoro	18,2%	-12,7%	-33,5%	-6,2%	24,2%	3,2%
Esperienze lavorative	110,8%	28,2%	3,0%	36,1%	19,9%	-4,2%

Dati per genere del lavoratore

Tabella 47 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e genere del lavoratore – 2008, 2013 e 2014

Tipologia contrattuale	2008		2013		2014	
	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio	Femmina	Maschio
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	477.441	456.335	414.237	416.117	436.838	439.720
<i>Tempo determinato</i>	326.328	253.021	284.183	251.416	296.917	261.732
<i>Tempo indeterminato</i>	77.572	118.139	50.119	76.021	53.874	74.361
<i>Apprendistato</i>	23.416	29.667	15.166	18.648	15.456	19.665
<i>Somministrazione</i>	50.125	55.508	64.769	70.032	70.591	83.962
Lavoro domestico	21.605	3.492	29.307	4.349	29.461	5.229
Lavoro intermittente	11.326	8.800	30.863	28.203	28.006	24.127
Lavoro parasubordinato	36.366	37.477	29.093	28.911	27.924	30.673
Totale contratti di lavoro	546.738	506.104	503.500	477.580	522.229	499.749
Esperienze lavorative	7.640	5.465	6.719	6.277	7.603	7.356

Tabella 48 – Numero avviamenti per tipologia contrattuale e settore – Lavoratori Maschi - 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	73.067	111.931	35.501	79.076	17.670	119.268
<i>Tempo determinato</i>	71.686	39.330	20.765	46.513	15.873	65.369
<i>Tempo indeterminato</i>	723	22.621	9.348	11.935	1.583	27.928
<i>Apprendistato</i>	72	5.389	1.920	7.783	27	4.322
<i>Somministrazione</i>	586	44.591	3.468	12.845	187	21.649
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	5.229
Lavoro intermittente	49	830	626	13.494	59	8.880
Lavoro parasubordinato	113	3.476	1.477	4.737	5.222	15.557
Totale contratti di lavoro	73.229	116.237	37.604	97.307	22.951	148.934
Esperienze lavorative	137	2.373	273	2.035	110	2.391

Tabella 49 – Numero avviamenti per tipologia contrattuale e settore – Lavoratrici Femmine - 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	48.282	53.411	2.726	103.832	94.350	131.661
<i>Tempo determinato</i>	47.823	21.722	1.145	63.652	87.737	72.931
<i>Tempo indeterminato</i>	200	9.219	1.115	10.346	6.220	26.628
<i>Apprendistato</i>	17	1.819	231	8.675	81	4.445
<i>Somministrazione</i>	242	20.651	235	21.159	312	27.657
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	29.461
Lavoro intermittente	17	485	34	18.056	387	8.640
Lavoro parasubordinato	57	1.156	177	3.173	5.980	17.308
Totale contratti di lavoro	48.356	55.052	2.937	125.061	100.717	187.070
Esperienze lavorative	78	1.536	106	2.571	191	3.091

Tabella 50 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill intestati a Lavoratori Maschi - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	202.868	173.890	62.940
<i>Tempo determinato</i>	132.159	92.464	37.105
<i>Tempo indeterminato</i>	24.110	32.884	17.350
<i>Apprendistato</i>	2.652	14.309	2.704
<i>Somministrazione</i>	43.947	34.233	5.781
Lavoro domestico	4.315	914	
Lavoro intermittente	6.773	15.665	1.689
Lavoro parasubordinato	1.411	9.587	19.675
Totale contratti di lavoro	215.367	200.056	84.304
Esperienze lavorative	1.332	3.507	2.516

Tabella 51 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill intestati a Lavoratrici Femmine - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	135.974	168.811	132.032
<i>Tempo determinato</i>	101.335	93.179	102.401
<i>Tempo indeterminato</i>	8.980	27.421	17.454
<i>Apprendistato</i>	824	12.699	1.933
<i>Somministrazione</i>	24.835	35.512	10.244
Lavoro domestico	9.463	19.998	
Lavoro intermittente	6.581	19.885	1.540
Lavoro parasubordinato	553	12.143	15.228
Totale contratti di lavoro	152.571	220.837	148.800
Esperienze lavorative	406	4.496	2.701

Dati per cittadinanza del lavoratore

Tabella 52 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e cittadinanza del lavoratore – 2008, 2013 e 2014

Tipologia contrattuale	2008		2013		2014	
	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero	Italiano	Straniero
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	694.087	237.796	598.303	231.613	648.026	227.963
<i>Tempo determinato</i>	435.752	142.380	391.950	143.411	412.393	146.068
<i>Tempo indeterminato</i>	138.720	56.571	80.017	45.963	90.740	37.151
<i>Apprendistato</i>	42.027	10.961	26.029	7.771	27.252	7.858
<i>Somministrazione</i>	77.588	27.884	100.307	34.468	117.641	36.886
Lavoro domestico	2.150	22.910	4.035	29.599	4.196	30.464
Lavoro intermittente	16.427	3.670	45.481	13.559	40.259	11.854
Lavoro parasubordinato	66.196	7.555	53.097	4.895	53.276	5.312
Totale contratti di lavoro	778.860	271.931	700.916	279.666	745.757	275.593
Esperienze lavorative	11638	1449	11.399	1.595	13.239	1.719

Tabella 53 – Numero avviamenti per tipologia contrattuale e settore – Lavoratori Italiani - 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	57.802	123.252	24.703	135.025	111.136	192.548
<i>Tempo determinato</i>	56.763	47.110	14.231	78.709	102.862	110.423
<i>Tempo indeterminato</i>	551	22.109	6.394	15.719	7.719	37.959
<i>Apprendistato</i>	74	5.901	1.390	12.218	95	7.313
<i>Somministrazione</i>	414	48.132	2.688	28.379	460	36.853
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	4.196
Lavoro intermittente	59	1.108	400	23.117	443	14.703
Lavoro parasubordinato	163	4.365	1.250	6.935	10.478	29.925
Totale contratti di lavoro	58.024	128.725	26.353	165.077	122.057	241.372
Esperienze lavorative	143	3.417	334	4.013	265	5.005

Tabella 54 – Numero avviamenti per tipologia contrattuale e settore – Lavoratori Stranieri - 2014

Tipologia contrattuale	Agricoltura	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio e Turismo	Istruzione	Altri servizi
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	63.485	41.988	13.509	47.770	881	58.108
<i>Tempo determinato</i>	62.687	13.917	7.670	31.407	746	27.834
<i>Tempo indeterminato</i>	372	9.674	4.063	6.507	83	16.372
<i>Apprendistato</i>	15	1.305	761	4.232	13	1.453
<i>Somministrazione</i>	411	17.092	1.015	5.624	39	12.449
Lavoro domestico	-	-	-	-	-	30.464
Lavoro intermittente	6	207	259	8.426	2	2.807
Lavoro parasubordinato	7	266	404	971	724	2.936
Totale contratti di lavoro	63.498	42.461	14.172	57.167	1.607	94.315
Esperienze lavorative	72	492	45	593	36	476

Tabella 55 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill intestati a Lavoratori Italiani - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	202.229	259.493	186.265
<i>Tempo determinato</i>	135.956	142.547	133.885
<i>Tempo indeterminato</i>	16.703	40.554	33.450
<i>Apprendistato</i>	2.281	20.570	4.401
<i>Somministrazione</i>	47.289	55.822	14.529
Lavoro domestico	2.166	2030	
Lavoro intermittente	8.300	28.927	3.032
Lavoro parasubordinato	1.417	18.820	33.039
Totale contratti di lavoro	214.112	309.270	222.336
Esperienze lavorative	1.312	6.992	4.934

Tabella 56 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e livello di skill intestati a Lavoratori Stranieri - 2014

Tipologia contrattuale	Low Level	Medium Level	High Level
Lavoro dipendente <i>tout court</i>	136.456	82.874	8.632
<i>Tempo determinato</i>	97.442	43.019	5.606
<i>Tempo indeterminato</i>	16.344	19.513	1.294
<i>Apprendistato</i>	1.195	6.427	236
<i>Somministrazione</i>	21.475	13.915	1.496
Lavoro domestico	11.601	18863	
Lavoro intermittente	5.047	6.615	192
Lavoro parasubordinato	547	2.904	1.861
Totale contratti di lavoro	153.651	111.256	10.685
Esperienze lavorative	426	1.010	283

Elaborazione ERVET su dati SILER

Dati per provincia (sede di lavoro)

Tabella 57 – Numero di avviamenti per tipologia contrattuale e provincia (sede di lavoro) - 2014

	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì-Cesena	Rimini
Lavoro dipendente	42.990	76.275	98.917	128.829	191.635	68.058	100.248	84.792	84.816
<i>Tempo determinato</i>	<i>27.016</i>	<i>42.079</i>	<i>51.865</i>	<i>74.370</i>	<i>112.985</i>	<i>52.634</i>	<i>72.845</i>	<i>61.587</i>	<i>63.270</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>7.494</i>	<i>11.771</i>	<i>18.307</i>	<i>22.389</i>	<i>32.750</i>	<i>7.100</i>	<i>9.343</i>	<i>10.654</i>	<i>8.427</i>
<i>Apprendistato</i>	<i>1.421</i>	<i>2.800</i>	<i>2.843</i>	<i>4.813</i>	<i>6.882</i>	<i>1.335</i>	<i>4.775</i>	<i>4.014</i>	<i>6.238</i>
<i>Somministrazione</i>	<i>7.059</i>	<i>19.625</i>	<i>25.902</i>	<i>27.257</i>	<i>39.018</i>	<i>6.989</i>	<i>13.285</i>	<i>8.537</i>	<i>6.881</i>
Lavoro domestico	1.839	3.559	3.496	6.262	8.917	2.369	2.769	2.805	2.674
Lavoro intermittente	1.842	3.283	3.069	3.474	6.754	1.697	10.675	6.975	14.364
Lavoro parasubordinato	2.155	4.982	4.206	6.405	21.657	2.596	4.279	7.534	4.892
Totale contratti	48.826	88.099	109.688	144.970	228.963	74.720	117.971	102.106	106.746

Tabella 58 – Variazione % avviamenti per tipologia contrattuale e per provincia sede di lavoro – 2014/2013

	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì-Cesena	Rimini
Lavoro dipendente	9,2%	4,5%	7,8%	5,4%	7,6%	2,6%	6,1%	2,5%	3,0%
<i>Tempo determinato</i>	<i>13,4%</i>	<i>4,5%</i>	<i>5,0%</i>	<i>6,7%</i>	<i>9,3%</i>	<i>1,2%</i>	<i>1,2%</i>	<i>-0,4%</i>	<i>0,2%</i>
<i>Tempo indeterminato</i>	<i>-12,8%</i>	<i>-6,8%</i>	<i>-0,8%</i>	<i>-4,7%</i>	<i>2,2%</i>	<i>5,3%</i>	<i>16,2%</i>	<i>26,1%</i>	<i>10,0%</i>
<i>Apprendistato</i>	<i>10,0%</i>	<i>0,0%</i>	<i>-2,0%</i>	<i>0,0%</i>	<i>2,2%</i>	<i>-1,6%</i>	<i>6,1%</i>	<i>4,4%</i>	<i>12,0%</i>
<i>Somministrazione</i>	<i>25,1%</i>	<i>13,3%</i>	<i>23,5%</i>	<i>12,8%</i>	<i>8,4%</i>	<i>13,0%</i>	<i>33,1%</i>	<i>-0,8%</i>	<i>15,8%</i>
Lavoro domestico	0,9%	3,5%	7,8%	7,3%	3,4%	-6,5%	0,2%	2,3%	0,6%
Lavoro intermittente	-36,6%	-17,7%	-24,9%	-20,2%	-1,6%	-16,6%	-9,8%	-10,2%	-5,7%
Lavoro parasubordinato	-12,1%	-0,2%	-1,5%	-7,1%	13,8%	-12,4%	-1,5%	-14,4%	12,7%
Totale complessivo	5,8%	3,6%	6,4%	4,6%	7,8%	1,3%	3,9%	0,2%	2,7%

Tabella 59 – Variazione % avviamenti per tipologia contrattuale e per provincia sede di lavoro – 2014/2008

	Piacenza	Parma	Reggio Emilia	Modena	Bologna	Ferrara	Ravenna	Forlì-Cesena	Rimini
Lavoro dipendente	0,3%	-2,7%	3,2%	-7,7%	-6,5%	-0,7%	-7,4%	-14,0%	-12,5%
<i>Tempo determinato</i>	23,7%	0,3%	3,7%	-5,9%	3,2%	1,5%	-10,8%	-13,8%	-12,3%
<i>Tempo indeterminato</i>	-39,0%	-43,1%	-24,5%	-34,8%	-36,6%	-26,1%	-35,4%	-28,0%	-38,3%
<i>Apprendistato</i>	-42,7%	-40,0%	-51,0%	-46,6%	-32,1%	-44,1%	-12,9%	-31,0%	-14,7%
<i>Somministrazione</i>	13,3%	76,8%	64,4%	58,4%	16,1%	47,9%	99,4%	30,7%	81,0%
Lavoro domestico	6,2%	24,1%	57,1%	71,2%	38,9%	24,2%	35,9%	18,7%	41,8%
Lavoro intermittente	62,0%	111,0%	35,9%	46,4%	169,7%	114,0%	171,6%	165,5%	387,4%
Lavoro parasubordinato	-27,8%	-36,5%	-31,0%	-37,1%	-14,9%	-46,8%	-23,3%	26,3%	-0,6%
Totale complessivo	1,8%	-2,6%	3,1%	-6,5%	-3,4%	-1,7%	-1,9%	-6,4%	0,4%

B - Giornate di contratto dei rapporti di lavoro dipendente

Tabella 60 – Numero di giornate di contratto delle posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014

Tipo contratto	2008	2013	2014	Var. % 2008/2014	Var. % 2013/2014
Tempo determinato	49.593.656	43.175.048	45.587.588	-8,1%	5,6%
Tempo indeterminato	36.360.104	26.184.260	27.406.414	-24,6%	4,7%
Apprendistato	6.954.706	4.220.893	4.456.746	-35,9%	5,6%
Somministrazione	6.690.523	6.625.802	7.895.745	18,0%	19,2%
Totale lavoro dipendente	99.598.989	80.206.003	85.346.493	-14,3%	6,4%

Tabella 61 – Numero di giornate di contratto generate nel 2014

	Posizioni contrattuali attivate/trasformate nel 2014		Posizioni contrattuali attive nel 2014		posizioni contrattuali attivate su posizioni contrattuali attive
	Numero giornate di contratto	% su totale	Numero giornate di contratto	% su totale	% giornate di contratto
Tempo determinato	45.587.588	53,4%	73.163.424	14,9%	62,3%
Tempo indeterminato	27.406.414	32,1%	385.236.448	78,5%	7,1%
Apprendistato	4.456.746	5,2%	17.529.172	3,6%	25,4%
Somministrazione	7.895.745	9,3%	14.631.088	3,0%	54,0%
Totale lavoro dipendente	85.346.493	100%	490.560.132	100%	17,4%

Elaborazione ERVET su dati SILER

C - Classi di durata dei rapporti di lavoro

Tabella 62 - Contratti a tempo determinato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (numero di rapporti)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014	Totale
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
2008	78.736	122.691	205.523	108.273	17.202	5.233	5.439	543.097
2009	62.202	106.952	184.600	98.964	12.949	3.498	3.839	473.004
2010	70.372	106.514	192.216	101.766	13.620	3.439	3.499	491.426
2011	72.272	109.331	193.436	101.710	14.334	3.293	3.797	498.173
2012	75.413	108.853	186.172	98.702	14.968	1.756	6.498	492.362
2013	84.661	112.899	187.395	100.922	11.093		14.474	511.444
2014	90.990	115.117	176.105	60.296			105.385	547.893
Tot. Periodo 2008-2014	534.646	782.357	1.325.447	670.633	84.166	17.219	142.931	3.557.399

Tabella 63 - Contratti a tempo determinato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (% sul totale di rapporti avviati per anno)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni	
2008	14,5%	22,6%	37,8%	19,9%	3,2%	1,0%	1,0%
2009	13,2%	22,6%	39,0%	20,9%	2,7%	0,7%	0,8%
2010	14,3%	21,7%	39,1%	20,7%	2,8%	0,7%	0,7%
2011	14,5%	21,9%	38,8%	20,4%	2,9%	0,7%	0,8%
2012	15,3%	22,1%	37,8%	20,0%	3,0%	0,4%	1,3%
2013	16,6%	22,1%	36,6%	19,7%	2,2%		2,8%
2014	16,6%	21,0%	32,1%	11,0%			19,2%
Tot. Periodo 2008-2014	15,0%	22,0%	37,3%	18,9%	2,4%	0,5%	4,0%

Tabella 64 - Contratti a tempo indeterminato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (numero di rapporti)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014	Totale
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
2008	3.678	10.829	36.429	28.753	31.233	55.875	74.970	241.767
2009	2.604	6.892	24.921	19.405	23.956	37.175	63.582	178.535
2010	2.391	6.237	23.165	19.445	23.939	30.113	74.472	179.762
2011	2.085	6.124	24.162	19.849	23.299	21.287	84.696	181.502
2012	2.235	5.572	23.530	18.842	23.473	8.569	96.392	178.613
2013	2.295	5.406	25.010	18.382	11.992		91.577	154.662
2014	2.009	5.543	16.045	5.272			112.701	141.570
Tot. Periodo 2008-2014	17.297	46.603	173.262	129.948	137.892	153.019	598.390	1.256.411

Tabella 65 - Contratti a tempo indeterminato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (% sul totale di rapporti avviati per anno)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni	
2008	1,5%	4,5%	15,1%	11,9%	12,9%	23,1%	31,0%
2009	1,5%	3,9%	14,0%	10,9%	13,4%	20,8%	35,6%
2010	1,3%	3,5%	12,9%	10,8%	13,3%	16,8%	41,4%
2011	1,1%	3,4%	13,3%	10,9%	12,8%	11,7%	46,7%
2012	1,3%	3,1%	13,2%	10,5%	13,1%	4,8%	54,0%
2013	1,5%	3,5%	16,2%	11,9%	7,8%		59,2%
2014	1,4%	3,9%	11,3%	3,7%			79,6%
Tot. Periodo 2008-2014	1,4%	3,7%	13,8%	10,3%	11,0%	12,2%	47,6%

Tabella 66 - Contratti di apprendistato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (numero di rapporti)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014	Totale
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
2008	780	5.575	17.393	6.225	6.286	6.751	683	43.693
2009	610	3.926	13.102	4.148	4.370	4.024	778	30.958
2010	720	4.218	14.278	4.550	4.493	4.189	1.912	34.360
2011	719	4.233	14.536	4.315	4.285	3.472	5.501	37.061
2012	571	3.361	11.284	3.734	3.873	1.156	10.274	34.253
2013	484	3.017	10.648	3.221	1.845		12.063	31.278
2014	490	2.775	10.412	1.168			18.633	33.478
Tot. Periodo 2008-2014	4.374	27.105	91.653	27.361	25.152	19.592	49.844	245.081

Tabella 67 - Contratti di apprendistato: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (% sul totale di rapporti avviati per anno)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni	
2008	1,8%	12,8%	39,8%	14,2%	14,4%	15,5%	1,6%
2009	2,0%	12,7%	42,3%	13,4%	14,1%	13,0%	2,5%
2010	2,1%	12,3%	41,6%	13,2%	13,1%	12,2%	5,6%
2011	1,9%	11,4%	39,2%	11,6%	11,6%	9,4%	14,8%
2012	1,7%	9,8%	32,9%	10,9%	11,3%	3,4%	30,0%
2013	1,5%	9,6%	34,0%	10,3%	5,9%		38,6%
2014	1,5%	8,3%	31,1%	3,5%			55,7%
Tot. Periodo 2008-2014	1,8%	11,1%	37,4%	11,2%	10,3%	8,0%	20,3%

Tabella 68 - Contratti di somministrazione: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (numero di rapporti)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014	Totale
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni		
2008	14.247	31.249	45.654	9.963	2.570	926	1.141	105.750
2009	14.948	23.631	26.670	5.453	1.974	856	1.343	74.875
2010	20.123	33.661	36.576	7.464	2.872	975	1.508	103.179
2011	20.664	36.125	41.927	9.795	3.119	1.394	1.792	114.816
2012	25.573	34.852	39.306	9.092	3.177	598	2.648	115.246
2013	33.376	41.929	42.907	10.463	2.270		4.075	135.020
2014	38.171	46.455	44.888	6.401			18.049	153.964
Tot. Periodo 2008-2014	167.102	247.902	277.928	58.631	15.982	4.749	30.556	802.850

Tabella 69 - Contratti di somministrazione: classi di durata per anno di avvio del rapporto di lavoro (% sul totale di rapporti avviati per anno)

Data inizio rapporto	Classi di durata dei rapporti di lavoro chiusi al 31/12/2014						Rapporti di lavoro aperti al 31/12/2014
	1/2 giorni	Da 3 giorni a 1 mese	Da 1 mese a 6 mesi	Da 6 mesi a 1 anno	Da 1 anno a 2 anni	Piu' di 2 anni	
2008	13,5%	29,5%	43,2%	9,4%	2,4%	0,9%	1,1%
2009	20,0%	31,6%	35,6%	7,3%	2,6%	1,1%	1,8%
2010	19,5%	32,6%	35,4%	7,2%	2,8%	0,9%	1,5%
2011	18,0%	31,5%	36,5%	8,5%	2,7%	1,2%	1,6%
2012	22,2%	30,2%	34,1%	7,9%	2,8%	0,5%	2,3%
2013	24,7%	31,1%	31,8%	7,7%	1,7%		3,0%
2014	24,8%	30,2%	29,2%	4,2%			11,7%
Tot. Periodo 2008-2014	20,8%	30,9%	34,6%	7,3%	2,0%	0,6%	3,8%

Elaborazione ERVET su dati SILER

D - Lavoratori e percorsi di lavoro

Lavoratori con rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008

Tabella 70 – Lavoratori con rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008, per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto equivalenti nel periodo 2008-2014 (valori percentuali su numero di rapporti)

% giornate di contratto totali nel periodo 2008-2014 (7 anni)	Numero di rapporti di lavoro						Totale
	1	2	3	4	5	≥6	
Fino al 10%	47,6%	29,2%	19,9%	13,6%	10,2%	5,4%	26,0%
Dal 10% al 20%	7,9%	10,3%	12,4%	13,4%	13,0%	7,5%	9,5%
Dal 20% a 30%	3,5%	6,2%	7,7%	8,9%	10,2%	10,2%	6,9%
Dal 30% a 40%	2,0%	3,6%	6,0%	7,0%	7,9%	10,4%	5,5%
Dal 40% al 50%	1,8%	3,2%	4,9%	6,5%	7,4%	10,3%	5,2%
Dal 50% al 60%	1,3%	2,8%	4,0%	5,8%	6,9%	9,8%	4,6%
Dal 60% al 70%	0,9%	2,7%	4,4%	5,6%	7,4%	9,9%	4,6%
Dal 70% al 80%	0,8%	3,1%	5,4%	6,8%	8,9%	10,8%	5,2%
Dal 80% al 90%	12,2%	14,9%	15,0%	16,8%	15,1%	11,1%	13,3%
Oltre il 90%	21,9%	24,0%	20,1%	15,6%	13,1%	14,8%	19,3%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Tabella 71 – Lavoratori con rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008, per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto equivalenti nel periodo 2008-2014 (valori percentuali su classe di durata)

% giornate di contratto totali nel periodo 2008-2014 (7 anni)	Numero di rapporti di lavoro						Totale
	1	2	3	4	5	≥6	
Fino al 10%	60,0%	19,6%	8,7%	4,3%	2,3%	5,1%	100%
Dal 10% al 20%	27,4%	18,9%	14,8%	11,5%	8,0%	19,4%	100%
Dal 20% a 30%	16,5%	15,7%	12,6%	10,5%	8,7%	36,0%	100%
Dal 30% a 40%	11,6%	11,4%	12,2%	10,3%	8,4%	46,0%	100%
Dal 40% al 50%	11,5%	10,9%	10,8%	10,2%	8,4%	48,3%	100%
Dal 50% al 60%	9,3%	10,4%	9,9%	10,2%	8,7%	51,6%	100%
Dal 60% al 70%	6,4%	10,4%	11,0%	10,0%	9,5%	52,8%	100%
Dal 70% al 80%	5,4%	10,6%	11,9%	10,7%	10,2%	51,3%	100%
Dal 80% al 90%	30,1%	19,6%	12,8%	10,3%	6,7%	20,4%	100%
Oltre il 90%	37,2%	21,7%	11,8%	6,6%	4,0%	18,7%	100%
Totale	32,8%	17,5%	11,3%	8,1%	5,9%	24,5%	100%

Tabella 72 – Lavoratori con rapporto di lavoro dipendente avviato nel 2008, per numero di rapporti e percentuale di giornate di contratto equivalenti nel periodo 2008-2014 (valori percentuali sul totale dei lavoratori)

% giornate di contratto totali nel periodo 2008-2014 (7 anni)	Numero di rapporti di lavoro						Totale
	1	2	3	4	5	≥6	
Fino al 10%	15,6%	5,1%	2,2%	1,1%	0,6%	1,3%	26,0%
Dal 10% al 20%	2,6%	1,8%	1,4%	1,1%	0,8%	1,8%	9,5%
Dal 20% a 30%	1,1%	1,1%	0,9%	0,7%	0,6%	2,5%	6,9%
Dal 30% a 40%	0,6%	0,6%	0,7%	0,6%	0,5%	2,5%	5,5%
Dal 40% al 50%	0,6%	0,6%	0,6%	0,5%	0,4%	2,5%	5,2%
Dal 50% al 60%	0,4%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	2,4%	4,6%
Dal 60% al 70%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,4%	2,4%	4,6%
Dal 70% al 80%	0,3%	0,5%	0,6%	0,5%	0,5%	2,6%	5,2%
Dal 80% al 90%	4,0%	2,6%	1,7%	1,4%	0,9%	2,7%	13,3%
Oltre il 90%	7,2%	4,2%	2,3%	1,3%	0,8%	3,6%	19,3%
Totale	32,8%	17,5%	11,3%	8,1%	5,9%	24,5%	100%

Elaborazione ERVET su dati SILER

E - Imprese e dinamiche occupazionali nella PA e nelle imprese private

Tabella 73 – Numero di avviamenti della PA per tipologia contrattuale e per anno

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo determinato	107.289	89.296	91.596	97.822	103.919	115.046	123.527
Tempo indeterminato	15.445	11.852	10.461	12.407	11.331	7.475	14.803
Apprendistato	326	81	80	37	28	29	45
Somministrazione	1.919	3.681	5.112	4.279	5.557	9.289	10.973
Lavoro intermittente	1		12	6	12	20	339
Lavoro parasubordinato	8.567	7.100	6.122	7.114	6.574	6.520	6.634
Totale complessivo	133.547	112.010	113.383	121.665	127.421	138.379	156.321

Tabella 74 – Numero di avviamenti delle imprese private per tipologia contrattuale e per anno

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo determinato	434.747	383.530	410.574	413.151	398.136	397.334	412.111
Tempo indeterminato	176.797	124.376	118.904	120.462	124.769	117.390	110.791
Apprendistato	52.098	36.558	40.492	42.201	37.675	33.601	34.954
Somministrazione	100.892	69.300	96.399	108.531	108.187	123.988	142.381
Lavoro intermittente	19.957	56.608	84.490	111.082	113.070	58.913	51.695
Lavoro parasubordinato	64.539	62.894	62.735	61.279	58.977	51.363	51.786
Totale complessivo	849.030	733.266	813.594	856.706	840.814	782.589	803.718

Elaborazione ERVET su dati SILER

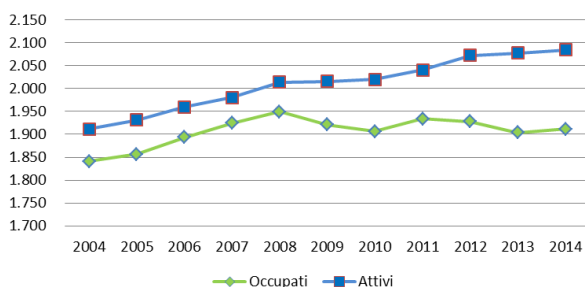
F - Persone attive, occupate o in cerca di lavoro

Tempo pieno/tempo parziale e differenze di genere

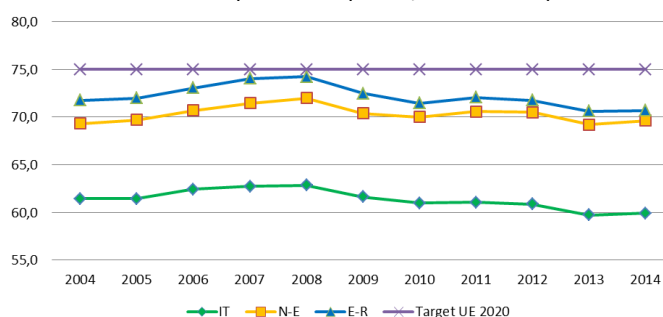
Tabella 75 - Numero occupati a tempo pieno/parziale per genere in Emilia-Romagna, 2012-2014 (valori assoluti)

Periodo	Numero occupati a tempo pieno			Numero occupati a tempo parziale		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2004	991,7	621,5	1.613,2	45,0	182,4	227,4
2008	1.047,0	650,6	1.697,6	48,5	203,6	252,1
2012	991,2	611,0	1.602,2	65,1	260,6	325,7
2013	971,4	603,0	1.574,4	79,0	250,6	329,7
2014	980,8	588,0	1.568,8	83,9	258,0	341,9
Var.% 2014-2012	-1,0%	-3,8%	-2,1%	28,8%	-1,0%	5,0%
Var.% 2014-2008	-6,3%	-9,6%	-7,6%	73,0%	26,7%	35,6%

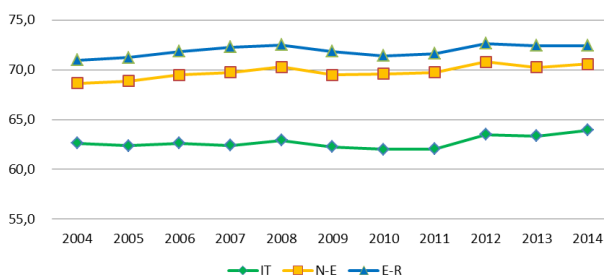
Occupati e attivi in Emilia-Romagna (migliaia, anni 2004-2014)



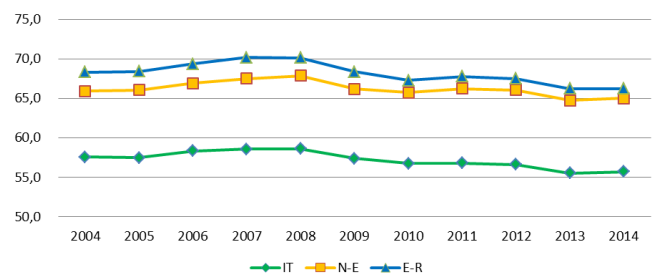
Tasso di occupazione 20-64 (valori %, anni 2004 - 2014)



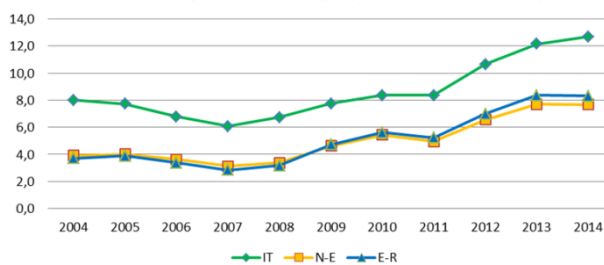
Tasso di attività 15-64 (valori %, anni 2004 - 2014)



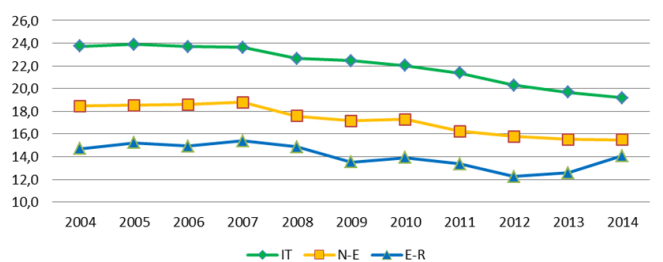
Tasso di occupazione 15-64 (valori %, anni 2004 - 2014)



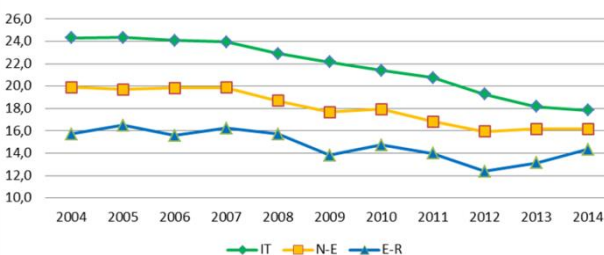
Tasso di disoccupazione 15 anni e più (valori %, anni 2004 - 2014)



Differenza assoluta tra tasso di attività maschile e femminile 15-64 (valori %, anni 2004 - 2014)



Differenza assoluta tra tasso di occupazione maschile e femminile 15-64 (valori %, anni 2004 - 2014)



Differenza assoluta tra tasso di disoccupazione femminile e maschile 15 anni e più (valori %, anni 2004 - 2014)

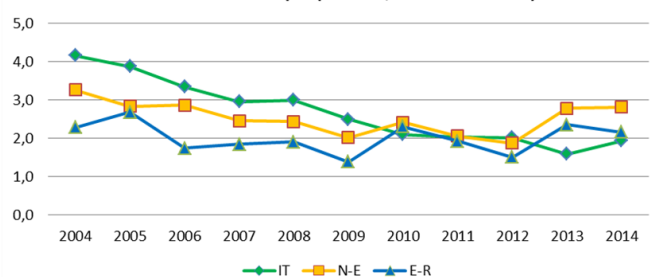


Tabella 76 - Indicatori mercato del lavoro in Emilia-Romagna per genere, anni 2012-2013-2014 (valori %)

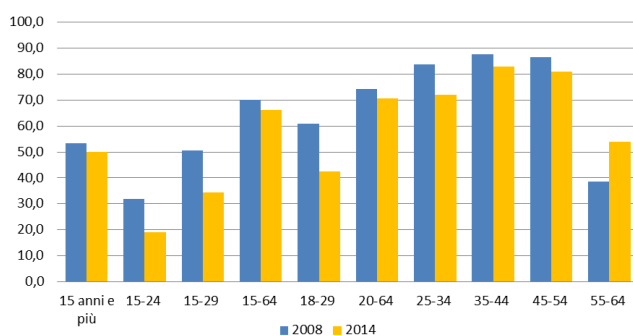
Anni	Tasso di attività 15-64 anni			Tasso di occupazione 15-64 anni			Tasso di disoccupazione 15 anni e più		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
2012	78,8	66,6	72,7	73,7	61,4	67,5	6,3	7,8	7,0
2013	78,8	66,2	72,4	72,9	59,7	66,2	7,3	9,6	8,4
2014	79,5	65,4	72,4	73,5	59,1	66,3	7,3	9,5	8,3

Dati per classe di età

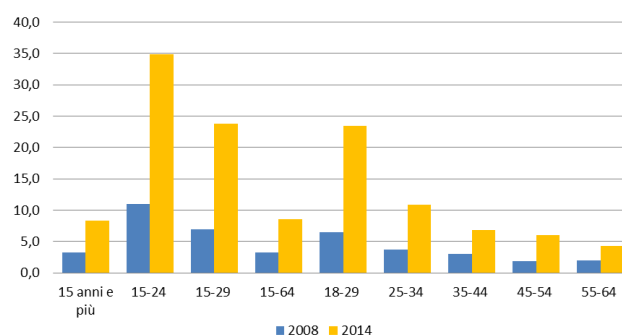
Tabella 77 - Indicatori del mercato del lavoro in Emilia-Romagna per classi di età (valori %, anni 2008 e 2014)

		15 anni e più	15-24 anni	15-29 anni	15-64 anni	18-29 anni	20-64 anni	25-34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55-64 anni
Tasso di attività (F.L./Pop.)	2008	55	35,8	54,4	72,5	65,2	-	87	90,3	88	39,4
	2014	54,6	29,5	45,2	72,4	55,4	-	80,7	89	86,1	56,3
	Δ%	-0,3	-6,3	-9,2	-0,1	-9,7	-	-6,3	-1,3	-2	16,8
Tasso di occupazione (Occupati/Pop.)	2008	53,2	31,9	50,6	70,2	60,9	74,2	83,8	87,6	86,5	38,7
	2014	50,1	19,2	34,5	66,3	42,5	70,7	71,9	82,9	80,9	53,8
	Δ%	-3,1	-12,7	-16,1	-3,9	-18,4	-3,5	-11,9	-4,7	-5,6	15,2
Tasso di disoccupazione (Disoccupati/F.L.)	2008	3,2	11	7	3,2	6,5	-	3,7	3	1,8	2
	2014	8,3	34,9	23,7	8,5	23,4	-	10,9	6,8	6	4,3
	Δ%	5,1	23,9	16,8	5,3	16,9	-	7,2	3,8	4,2	2,3

Tasso di occupazione 2008 e 2014 per classi di età (valori %)



Tasso di disoccupazione 2008 e 2014 per classi di età (valori %)

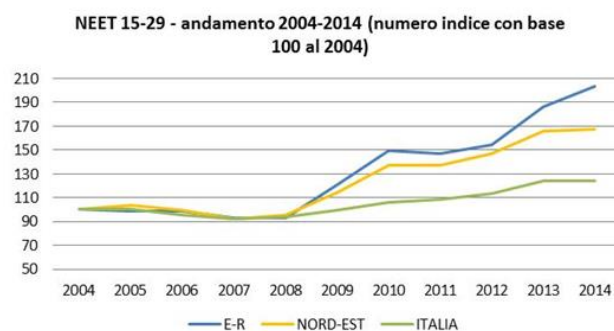
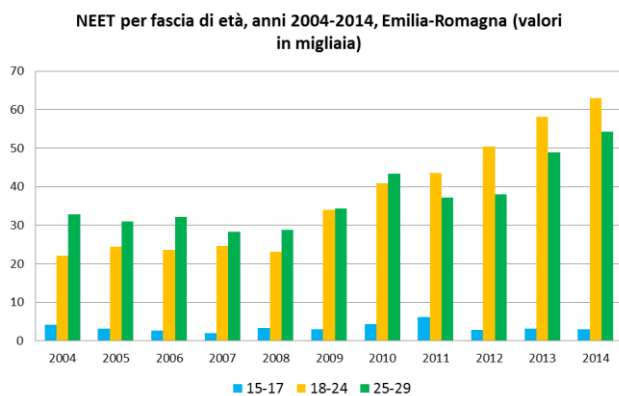


NEET - Not in Education, Employment or Training

Tabella 78 – Giovani NEET in Emilia-Romagna per classi di età (migliaia, anni 2004-2014)

Anno	15-17 anni	18-24 anni	25-29 anni	15-29 anni
2004	4,2	22,1	32,9	59,2
2005	3,1	24,5	31,0	58,6
2006	2,7	23,6	32,1	58,4
2007	2,0	24,7	28,2	54,9
2008	3,3	23,0	28,8	55,1
2009	2,9	34,0	34,4	71,3
2010	4,3	40,9	43,4	88,5
2011	6,1	43,5	37,2	86,8
2012	2,8	50,3	38,0	91,1
2013	3,2	58,1	48,9	110,2
2014	3,0	62,9	54,3	120,3

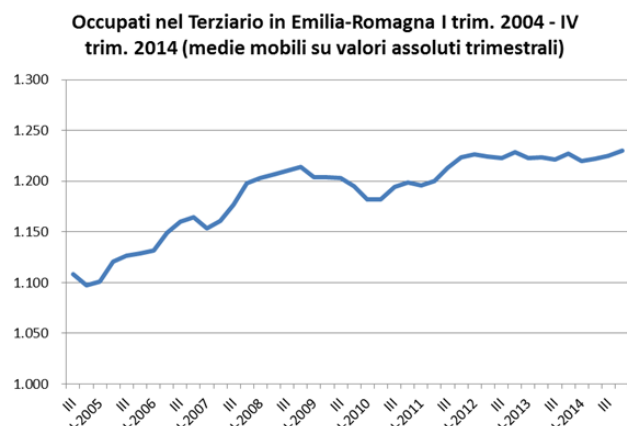
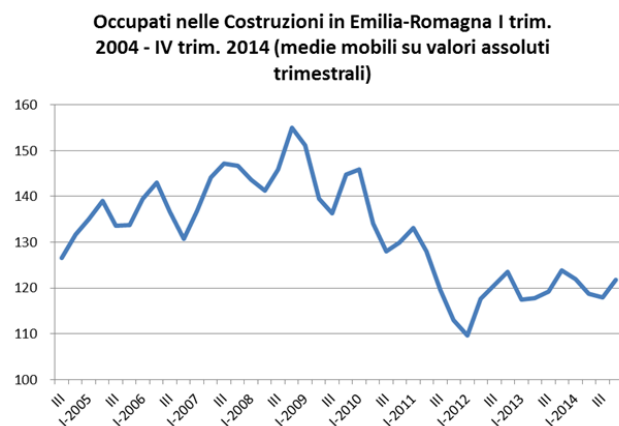
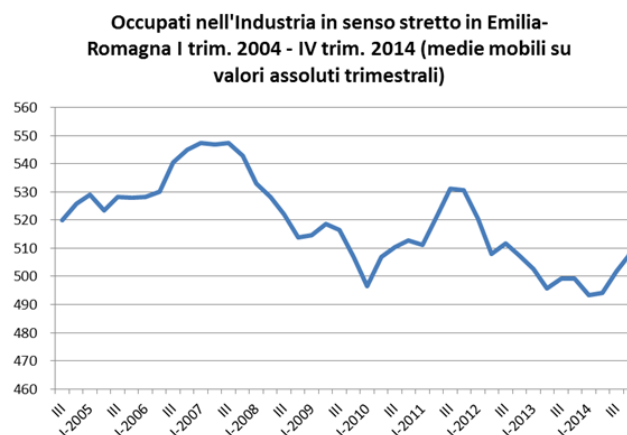
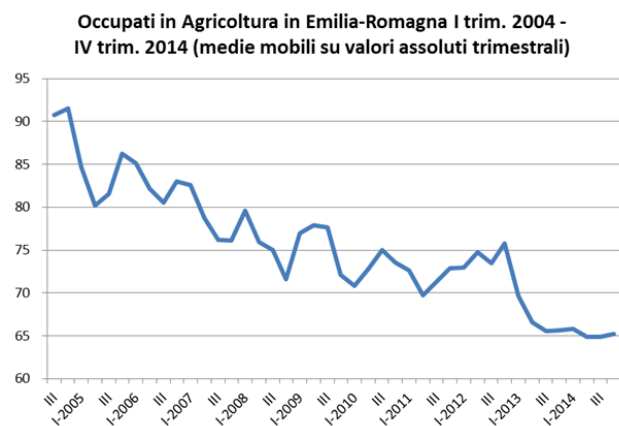
Mercato del Lavoro in Emilia-Romagna



Dati per macro-settori di attività economica

Tabella 79 - Occupati per macro-settore di attività economica (migliaia, anni 2008-2013-2014 e var.%)

	2008	2013	2014	var. % 2013-14	var. % 2008-14
Agricoltura	74,0	65,0	65,0	0,0%	-12,2%
Industria in senso stretto	516,3	497,0	503,5	1,3%	-2,5%
Costruzioni	150,1	122,0	119,4	-2,2%	-20,5%
Terziario	1.209,5	1.220,0	1.223,5	0,3%	1,2%
Tot. Sistema economico	1.949,9	1.904,0	1.911,3	0,4%	-2,0%



Elaborazione ERVET su dati ISTAT