



Unione europea
Fondo sociale europeo



AGENZIA REGIONALE
PER IL LAVORO
EMILIA-ROMAGNA

Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna

2022

Rapporto annuale

DIREZIONE

Paola Cicognani

Direttrice Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

COORDINAMENTO

Monica Pellinghelli

Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

Roberto Righetti

Direttore, ART-ER S. cons. p. a.

ANALISI DATI E REDAZIONE TESTI

Matteo Michetti, Claudio Mura (Capitolo 1)

Programmazione strategica e studi, ART-ER S. cons. p. a.

Lorenzo Morelli, Monica Pellinghelli (Capitoli 2 e 3)

Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

ESTRAZIONE DEI DATI E PRODUZIONE DELLE SERIE STORICHE ANNUALI

Giuseppe Abella

Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

IDEAZIONE DELLO SCHEMA DI ANALISI CONGIUNTURALE E DI DESTAGIONALIZZAZIONE E PRODUZIONE DELLE SERIE STORICHE DEI DATI DESTAGIONALIZZATI MENSILI DEI DATI SILER

Pier Giacomo Ghirardini, Monica Pellinghelli

Osservatorio del mercato del lavoro, Agenzia Regionale Lavoro, Regione Emilia-Romagna

L'Agenzia regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna ha sviluppato un modello di osservazione dei mercati del lavoro regionale e provinciali fondato su una base informativa comune e condivisa, in grado di restituire un insieme omogeneo di dati e di indicatori statistici, elaborati secondo definizioni, classificazioni e criteri metodologici scientifici.

Il modello di osservazione si fonda, come risorsa statistica distintiva, sui flussi di lavoro dipendente, intermittente e parasubordinato (attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e conseguenti variazioni delle posizioni lavorative), registrati negli archivi SILER (Sistema informativo lavoro Emilia-Romagna) delle Comunicazioni obbligatorie (CO) dei Centri per l'impiego.

Tali informazioni vengono integrate dai dati riguardanti la Rilevazione sulle forze di lavoro (ISTAT), le ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni e Fondi di Solidarietà (INPS) e le Dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) raccolte dai Centri per l'impiego.

Per maggiori dettagli si rimanda alla nota metodologica.

La redazione del report è stata ultimata il 2 agosto 2023.

Si autorizza la riproduzione con citazione della fonte.

INDICE GENERALE

	p.
Indice delle tavole	3
Indice delle figure	4
Quadro d'insieme	5
1. Le principali variabili e indicatori di stock sul mercato del lavoro dell'Emilia-Romagna (ISTAT)	7
1.1. La condizione professionale della popolazione regionale	8
1.2. Indicatori del mercato del lavoro in Emilia-Romagna	10
1.3. Mercato del lavoro e differenze di genere	12
1.4. I giovani nel mercato del lavoro	16
2. Attivazioni, cessazioni e saldi delle posizioni di lavoro dipendente, intermittente e parasubordinato in Emilia-Romagna (SILER)	19
2.1. Attivazioni, cessazioni e saldi dei rapporti di lavoro	20
2.2. Flussi di lavoro dipendente	21
2.2.1. Analisi per attività economica	25
2.2.2. Analisi per tipo di contratto e di orario	29
2.2.3. Analisi per professione	35
2.2.4. L'espansione del lavoro a tempo indeterminato	37
2.2.5. Le cessazioni dei contratti a tempo indeterminato	39
2.2.6. Analisi per genere, cittadinanza ed età	40
2.3. Flussi di lavoro intermittente e turismo	45
2.4. Flussi di lavoro parasubordinato	45
3. Cassa integrazione guadagni, fondi di solidarietà e dichiarazioni di immediata disponibilità	51
3.1. Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà (INPS)	52
3.2. Dichiarazioni di immediata disponibilità (SILER)	52
Nota metodologica sulle fonti informative	55
Nota metodologica sul modello di osservazione congiunturale	57
Glossario	58

INDICE DELLE TAVOLE

	p.
Tavola 1. Condizione professionale della popolazione	9
Tavola 2. Occupati	9
Tavola 3. Condizione professionale della popolazione per genere	12
Tavola 4. Occupati per genere	13
Tavola 5. Attivazioni, trasformazioni e cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente, intermittente e parasubordinato nel totale economia	20
Tavola 6. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per mese (dati destagionalizzati)	23
Tavola 7. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per attività economica (macrosettori, ATECO 2007)	26
Tavola 8. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per attività economica (macrosettori, ATECO 2007) (dati destagionalizzati)	26
Tavola 9. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per attività economica (sezioni e divisioni manifatturiere, ATECO 2007)	27
Tavola 10. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per tipo di contratto	30
Tavola 11. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per tipo di contratto (dati destagionalizzati)	32
Tavola 12. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per tipo di orario	33

Tavola 13. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per grande gruppo professionale (CP2011)	35
Tavola 14. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato nel totale economia	38
Tavola 15. Cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato nel totale economia	39
Tavola 16. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per sesso	41
Tavola 17. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per cittadinanza	41
Tavola 18. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia per età	43
Tavola 19. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro intermittente nel totale economia per attività economica (ATECO 2007)	46
Tavola 20. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro intermittente nel settore turistico e nelle restanti attività economiche (dati stagionalizzati)	46
Tavola 21. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro parasubordinato nel totale economia per attività economica (ATECO 2007)	47
Tavola 22. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente ed intermittente nel settore turistico	48
Tavola 23. Ore autorizzate di cassa integrazione guadagni per gestione e di fondi di solidarietà per attività economica (ATECO 2002)	53
Tavola 24. Flusso di dichiarazioni di immediata disponibilità al lavoro (DID) per sesso, cittadinanza ed età	53

INDICE DELLE FIGURE

	p.
Figura 1. Popolazione per condizione professionale	8
Figura 2. Indicatori del mercato del lavoro	10
Figura 3. Indicatori del mercato del lavoro per titolo di studio	11
Figura 4. Indicatori del mercato del lavoro per genere	15
Figura 5. Condizione professionale della popolazione per classe di età	16
Figura 6. Indicatori del mercato del lavoro dei giovani	17
Figura 7. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente nel totale economia (dati annuali e dati mensili stagionalizzati)	24
Figura 8. Numeri indici delle posizioni lavorative dipendenti per attività economica	28
Figura 9. Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per attività economica	29
Figura 10. Numeri indici delle posizioni lavorative dipendenti per tipo di contratto	31
Figura 11. Saldo attivazioni-cessazioni (\pm trasformazioni) dei rapporti di lavoro dipendente per tipo di contratto	32
Figura 12. Saldo attivazioni-cessazioni (\pm trasformazioni) dei rapporti di lavoro dipendente per tipo di orario	34
Figura 13. Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per grande gruppo professionale	36
Figura 14. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo attivazioni-cessazioni (\pm trasformazioni) dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato	38
Figura 15. Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per sesso	42
Figura 16. Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per cittadinanza	42
Figura 17. Saldo attivazioni-cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per età	44
Figura 18. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro intermittente	48
Figura 19. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro parasubordinato	49
Figura 20. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente ed intermittente nel settore turistico	49
Figura 21. Ore autorizzate di cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà per tipo di gestione	54

Quadro d'insieme

Nel 2022 è proseguita la ripresa, non più condizionata dagli effetti della crisi pandemica, e stimata dall'Istat per il Paese in un aumento in media d'anno del Pil pari al 3,7%¹ e da Prometeia per l'Emilia-Romagna al 3,8%². Le previsioni di una crescita per il 2023, sostenuta dal contributo della domanda interna e dagli investimenti in aumento se pur ad un tasso inferiore rispetto al biennio precedente, sono più contenute sia per l'Italia (1,2%) sia per la regione (0,8%). Il sistema socio-economico regionale nel 2022 ha recuperato buona parte degli effetti delle politiche di confinamento messe in atto per fronteggiare l'epidemia di COVID-19, portandosi su livelli che, in particolare negli indicatori di flusso (attivazioni e cessazioni di fonte SILER) rivelano una dinamicità del mercato del lavoro regionale senza precedenti: le attivazioni e le cessazioni del 2022 sono superiori del 9,1% e dell'8,4% rispettivamente a quelle del 2019 e attestate su volumi mai registrati dall'inizio della serie storica (attivazioni superiori al milione di unità). La fotografia che esce dalle stime ISTAT, invece, è più composita: lo stock medio degli occupati in regione è passato da 1.978,4 mila unità nel 2021 a 2.001,3 mila nel 2022 (22,8 mila occupati in più), ma risulta ancora inferiore dell'1,2% al livello del 2019; tale incremento sarebbe da ascrivere per intero al lavoro dipendente (cresciuto di 29,9 mila unità nei dati ISTAT e di 28,1 posizioni in più secondo i dati SILER), mentre per il lavoro indipendente si sarebbe realizzata una ulteriore variazione negativa (-7,1 mila unità). Tra gli occupati dipendenti è cresciuto maggiormente il lavoro a tempo indeterminato (15,1 mila lavoratori in più per ISTAT e 35,1 mila per SILER³), e a tempo pieno (38,0 mila occupati in più nei dati ISTAT e 31,9 mila unità nei dati SILER) a scapito di quello a tempo determinato (14,8 mila occupati in più nei dati ISTAT e -10,7 mila unità in meno nei dati SILER) che, come attesta il livello record di trasformazioni registrate nell'anno nei dati CO (80,6 mila), costituisce il serbatoio da cui le aziende attingono per stabilizzare il capitale umano.

Alla crescita dei flussi in ingresso nel mercato del lavoro dipendente regionale nel 2022, hanno contribuito principalmente il settore del commercio, alberghi e ristoranti, tornato finalmente su livelli superiori a quelli pre-COVID (+2,6% del 2019), e quello delle costruzioni, con variazioni superiori alla media delle attivazioni complessive e saldo delle posizioni dipendenti pari a 4.948 unità (5.712 per commercio alberghi e ristoranti). A consuntivo del 2022, l'industria in senso stretto incassa un'importante crescita in termini di posizioni dipendenti (con +13.898 unità è il saldo più consistente) e un volume di ore autorizzate di cassa integrazione guadagni finalmente rientrato su livelli più fisiologici (26,7 milioni, in calo del 68,2%). Le altre attività dei servizi nel 2022 hanno fatto registrare una variazione delle posizioni dipendenti positiva per 2.951 unità, ma fortemente ridimensionata rispetto agli anni precedenti.

L'evoluzione positiva recente del mercato del lavoro regionale spiega la contrazione della disoccupazione intervenuta fra il 2021 ed il 2022 nel complesso della popolazione, con una riduzione del tasso di disoccupazione totale dal 5,5% al 5,0% corrispondente ad un calo delle persone in cerca di occupazione da 113,7 mila a 105,3 mila unità, interamente a vantaggio della componente femminile (scesa al 6,2%). Per la prima volta dal 2019 anche per i più giovani (nella classe di età 15-24 anni) si registra un miglioramento sia nel tasso di disoccupazione, dal 23,2% al 17,3%, che in quello di attività passato dal 26,6% al 28,7%. Grazie al protrarsi della ripresa si è inoltre ridotta l'inattività complessiva, esplosa nelle fasi più acute dell'emergenza sanitaria: scesa di 27,3 mila unità rispetto allo scorso anno (di cui 16,8 mila donne) anche se ancora leggermente sopra ai valori pre-pandemici del 2019 (rispettivamente, 737,3 mila e 708,4 mila).

¹ Si veda: ISTAT. *Stima preliminare del Pil e dell'occupazione a livello territoriale – Anno 2022*. 3 luglio 2023.

² Si veda: Unioncamere Emilia-Romagna. *Scenario Emilia-Romagna – previsione macroeconomica a medio termine*. Luglio 2023.

³ È doveroso ricordare che le due fonti hanno diverse unità di rilevazione (famiglie residenti per ISTAT; CO riferite ad unità locali di imprese residenti per SILER) e copertura (lavoro regolare e irregolare per Istat; lavoro regolare per SILER). Per approfondire si veda *Nota metodologica sulle fonti informative*.

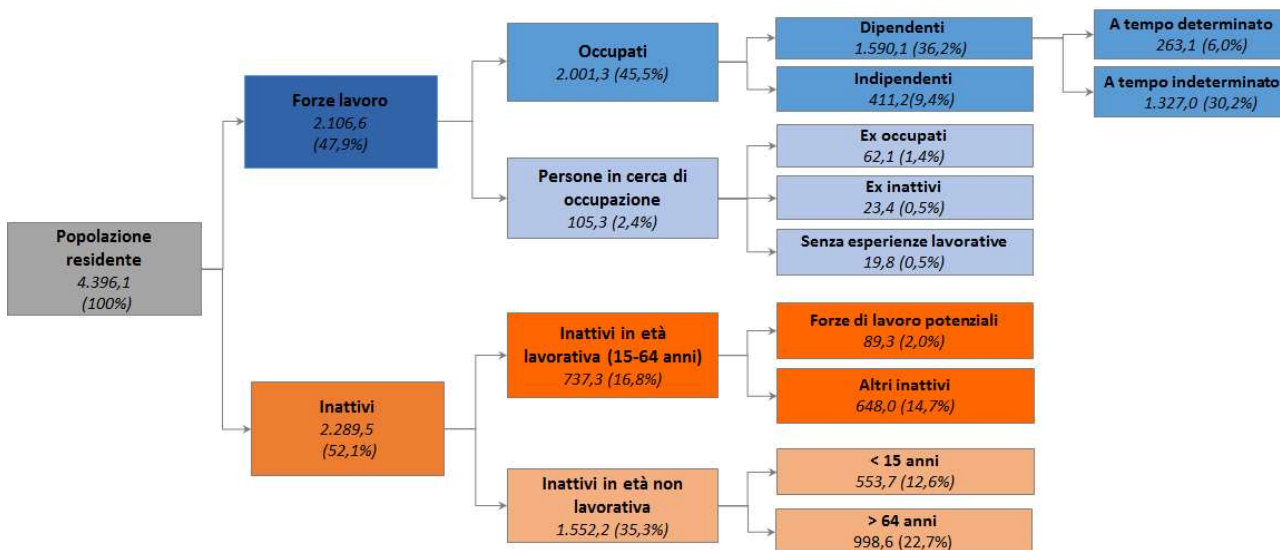
1. LE PRINCIPALI VARIABILI E INDICATORI DI STOCK SUL MERCATO DEL LAVORO DELL'EMILIA-ROMAGNA (ISTAT)

1.1. La condizione professionale della popolazione regionale⁴

Nella media 2022, le forze di lavoro in Emilia-Romagna sono stimate attorno a 2.106,6 mila unità⁵ (Figura 1), in leggera crescita per il secondo anno consecutivo (14,4 mila attivi in più rispetto al 2021, corrispondenti ad una variazione del +0,7%), con un contributo positivo di entrambe le componenti di genere. A causa della consistente fuoriuscita di parte della popolazione regionale dalle forze di lavoro nel corso del 2020, la componente attiva resta ancora al di sotto del periodo pre-Covid: sono ancora 37,8 mila le persone attive in meno rispetto al 2019, pari al -1,8% (Tavola 1).

FIGURA 1. POPOLAZIONE DELL'EMILIA-ROMAGNA PER CONDIZIONE PROFESSIONALE

Anno 2022, valori assoluti in migliaia e quota % sulla popolazione totale



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Nel medesimo periodo si contano in regione 2.001,3 mila occupati, in crescita del +1,2% sul 2021 (22,8 mila occupati in più, di cui la maggioranza afferente alla componente femminile), ma ancora sotto al livello del 2019 (24,7 mila unità in meno, corrispondenti ad una variazione del -1,2%), quando erano stimati in circa 2.026 unità (Tavola 1). Per capire meglio questa dinamica è necessario considerare che, nella nuova definizione di «occupazione statistica», ISTAT non include più, come in passato, i lavoratori occupati che

⁴ Sintesi estratta dal report a cura dell'Agenzia regionale per il lavoro, Il mercato del lavoro in Emilia-Romagna nel 2022: stime della Rilevazione sulle forze di lavoro nel periodo 2019-2022, maggio 2023.

⁵ A partire dall'inizio del 2021 ISTAT ha adottato le indicazioni del Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio, che stabiliscono nuovi e più vincolanti requisiti allo scopo di migliorare l'armonizzazione delle statistiche prodotte, introducendo un nuovo questionario per la rilevazione.

Nella nuova definizione, il lavoratore assente dal lavoro per più di tre mesi viene considerato non occupato, a prescindere dalla retribuzione percepita se dipendente o dalla sospensione dell'attività se indipendente, a meno che non si tratti di:

1. assenza per alcune cause specifiche: maternità, malattia, part time verticale, formazione pagata dal datore di lavoro, congedo parentale se retribuito;
2. lavoratore stagionale che nel periodo di chiusura dichiara di svolgere attività relative al mantenimento, al rinnovo o alla prosecuzione dell'attività lavorativa, ad esempio per la manutenzione degli impianti (sono esclusi gli obblighi legali o amministrativi e le attività relative al pagamento delle tasse).

In conseguenza di questi cambiamenti, una parte delle persone considerate occupate nella vecchia definizione non lo è più applicando i nuovi criteri. Ad esempio, i lavoratori beneficiari di ammortizzatori sociali (CIG o FIS) della durata superiore a tre mesi ora non sono più considerati occupati, confluendo principalmente all'interno della componente degli inattivi. La consistenza di questo gruppo è legata al forte impatto sull'occupazione delle misure messe in atto a seguito dell'emergenza sanitaria.

risultano assenti dal lavoro da più di tre mesi, anche in continuità di retribuzione (come nel caso dei lavoratori dipendenti beneficiari di ammortizzatori sociali per più di 3 mesi). Anche nel 2022, sebbene in misura più contenuta di quanto stimato nel biennio 2020-21, una parte di lavoratori occupati sono contabilizzati tra gli inattivi (si tratta di 39,7 mila persone nel Nord Est, pari all'1,2% della componente di popolazione inattiva).

TAVOLA 1. CONDIZIONE PROFESSIONALE DELLA POPOLAZIONE IN EMILIA-ROMAGNA.

Anno 2022, valori assoluti, quote % e variazioni %

	Valori assoluti migliaia - 2022	Quota % 2022	Var. % su 2021	Var. % su 2019
forze lavoro	2.106,6	47,9	0,7	-1,8%
occupati	2.001,3	45,5	1,2	-1,2%
disoccupati	105,3	2,4	-7,4	-11,1%
inattivi 15-64 anni	737,3	16,8	-3,6	4,1%
forze lavoro potenziali	89,3	2,0	-16,9	-15,2%
non cercano e non disponibili	648,0	14,7	-1,4	7,4%
inattivi < 15 anni	553,7	12,6	-1,6	-4,7%
inattivi > 65 anni	998,6	22,7	1,1	1,0%
TOT. POPOLAZIONE	4.396,1	100	-0,3	-0,6%

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

La crescita degli occupati nel 2022 (come osservato anche nel 2021) è dipesa interamente dai lavoratori dipendenti, il cui numero è cresciuto di 29,9 mila unità (+1,9%), completando il recupero del livello pre-pandemico (Tavola 2). Gli occupati indipendenti, invece, hanno visto ridursi ulteriormente la platea di 7,1 mila unità (-1,7%), che rappresenta ora il 20,5% dell'occupazione totale.

Se nel 2020 si erano ridotti sia i lavoratori con contratto a tempo pieno che quelli con contratto part-time, la ripresa dell'occupazione nel 2021 e nel 2022 si è caratterizzata per una crescita della prima componente. I 42,8 mila occupati full time in più nel 2022 (+2,6%) rappresentano la sintesi di un aumento degli occupati dipendenti e indipendenti (Tavola 2). Dinamica negativa per il part-time, che ha visto diminuire di 20 mila gli occupati (-5,6%) e la relativa incidenza percentuale (16,7% dell'occupazione complessiva). In rapporto all'occupazione regionale, l'incidenza del part-time varia dal 6,6% tra gli uomini al 29,2% tra le donne. Tra queste ultime si conferma una maggior diffusione del part-time involontario, stimato attorno al 12,9% dell'occupazione tra le donne e al 3,5% tra gli uomini, che risulta in calo rispetto ai valori annui relativi al triennio 2019-21.

TAVOLA 2. OCCUPATI IN EMILIA-ROMAGNA. Anno 2022, valori assoluti, quote % e variazioni %

	Valori assoluti migliaia - 2022	Quota % 2022	Var. % su 2021	Var. % su 2019
Occupati dipendenti	1.590,1	79,5	1,9	0,8
a tempo indeterminato	1.327,0	66,3	1,2	1,4
a tempo determinato	263,1	13,1	6,0	-2,2
Occupati indipendenti	411,2	20,5	-1,7	-8,3
Occupati a tempo pieno	1.666,6	83,3	2,6	1,6
Occupati a tempo parziale	334,7	16,7	-5,6	-13,1
Occupati totali	2.001,3	100	1,2	-1,2

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Tra gli occupati dipendenti nel 2022, i lavoratori con contratto a tempo determinato sono cresciuti di 14,8 mila unità (corrispondenti ad una variazione del +6,0%), proseguendo così con il riassorbimento delle perdite subite nel 2020 (36 mila occupati a termine in meno, in parte recuperati nel 2021, quando gli occupati a tempo determinato erano cresciuti di 15,3 mila unità), anno in cui la crisi si era scaricata principalmente su questa tipologia contrattuale. Positiva anche la dinamica degli occupati a tempo indeterminato (15,1 mila lavoratori in più rispetto al 2021, pari a +1,2%).

In regione le persone in cerca di occupazione sono stimate nell'ultimo anno attorno a 105,3 mila (Tavola 1), dato in diminuzione per il secondo anno consecutivo (8,9 mila persone in meno nel 2021 e 8,4 mila nel 2022) e che ha portato la platea di disoccupati ampiamente al di sotto del periodo pre-Covid (quando erano stimate attorno alle 118,4 mila unità). Nel 2022, mentre gli uomini in cerca di occupazione sono leggermente cresciuti (1,2 mila in più, pari al +2,6%), tra le donne si è rilevata una diminuzione di 9,5 mila unità (-14,0%).

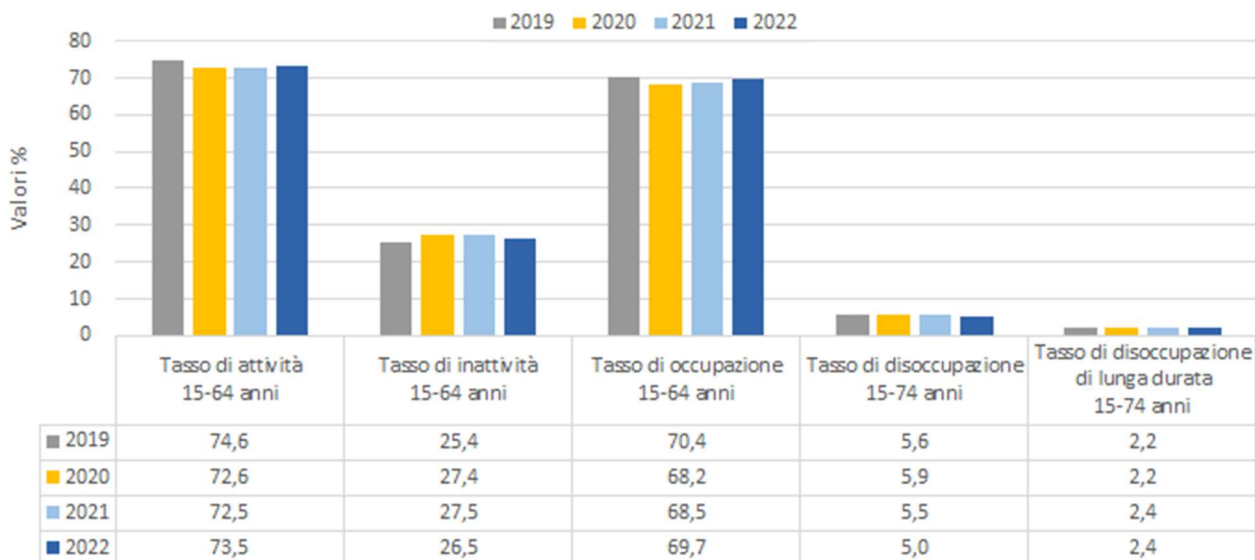
Gli inattivi in età lavorativa sono stimati in 737,3 mila unità (Tavola 1), di cui il 60,9% di genere femminile. Il loro numero, cresciuto sensibilmente nel 2020 a causa della pandemia, era rimasto pressoché stabile nel 2021, mentre ha evidenziato una contrazione nel 2022: sono 27,3 mila gli inattivi di 15-64 anni in meno rispetto all'anno precedente (-3,6%), di cui 16,8 mila donne e 10,4 mila uomini. Nella media 2022 la componente inattiva regionale vede pertanto ancora 28,9 mila persone in più rispetto al periodo pre-pandemico (+4,1% rispetto al 2019).

1.2. Indicatori del mercato del lavoro in Emilia-Romagna

Gli indicatori del mercato del lavoro regionale rispecchiano il generale miglioramento delle dinamiche già descritte nella precedente sezione: nel 2022 cresce la partecipazione al mercato del lavoro e l'occupazione, si riduce l'inattività e la disoccupazione.

FIGURA 2. INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO IN EMILIA-ROMAGNA

Periodo 2019-2022, valori %



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

In regione il tasso di attività (15-64 anni) è stimato nel 2022 attorno al 73,5% (Figura 2), in crescita di un punto percentuale rispetto allo scorso anno ma ancora al di sotto del dato pre-pandemico (74,6% nel 2019). Tra le regioni italiane l'Emilia-Romagna si colloca al terzo posto, dietro a Trentino-Alto Adige e Valle d'Aosta, con un tasso superiore sia alla media nazionale (65,5%) sia a quella delle regioni del Nord (71,8%), ma di poco al

di sotto del dato medio dell'UE 27 (74,5%). Tra le prime 15 province/aree metropolitane a livello nazionale, sono sei quelle emiliano-romagnole, guidate da Parma e Modena⁶.

Il tasso di occupazione regionale (15-64 anni) si colloca al 69,7% (a fronte di un valor medio nazionale del 60,1%), terzo dato più elevato tra le regioni italiane, dopo il Trentino-Alto Adige e la Valle d'Aosta, ed in linea con la media europea (69,8%). In questo caso sono cinque le province emiliano-romagnole nel gruppo di testa nazionale (top 15), con Bologna al terzo posto in Italia⁷. In termini dinamici si segnala il miglioramento rispetto al 2021 (68,5%), oramai a pochi decimali di distanza dal dato del 2019 (70,4%).

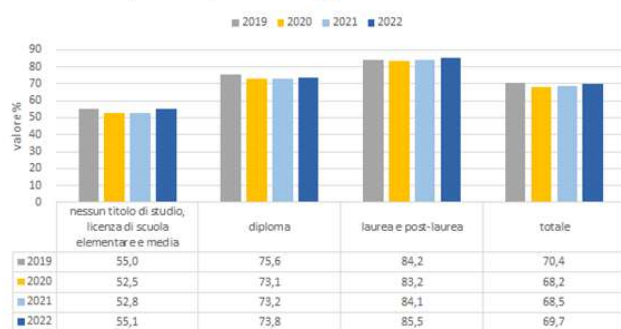
Nel 2022 in Emilia-Romagna il tasso di disoccupazione (15-74 anni) è stimato al 5,0% (Figura 2), dato che colloca la regione al quarto posto tra le più virtuose a livello nazionale e che risulta inferiore anche al tasso medio dell'UE 27 (6,2%). Dopo l'aumento osservato nel 2020 (5,9%), il tasso regionale si è riportato al di sotto del 2019 (5,6%) già lo scorso anno. Su questa dinamica pesa la crescita degli inattivi avvenuta nel 2020 e non ancora interamente riassorbita⁸.

Infine, per quanto riguarda la disoccupazione di lunga durata (oltre i 12 mesi), il tasso regionale si attesta attorno al 2,4% (Figura 2), dato stazionario rispetto al 2021, in linea con la media dell'UE 27.

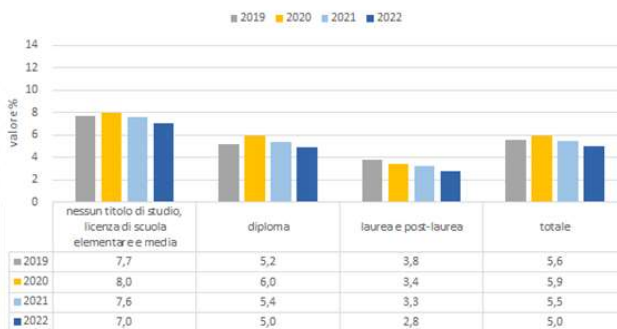
Gli indicatori del mercato del lavoro confermano, anche per il livello regionale, la forte correlazione tra alto livello di istruzione e formazione e alti livelli di occupazione e/o bassi livelli di disoccupazione (Figura 3). Nella media 2022, a fronte di un tasso di occupazione totale del 69,7%, tra i soli laureati si stima infatti un valore pari all'85,5%, dato che ha superato il livello pre-pandemico. Più basso il tasso di occupazione tra i diplomati (73,8%) e tra coloro che hanno al massimo la licenza media (55,1%). Per quanto riguarda la disoccupazione, invece, il relativo tasso tra i laureati (2,8%) è più che dimezzato rispetto alla platea di chi ha al massimo la licenza media (7,0%).

FIGURA 3. INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO PER TITOLO DI STUDIO IN EMILIA-ROMAGNA
Periodo 2019-2022, valori %

Tasso di occupazione (15-64 anni) per titolo di studio



Tasso di disoccupazione (15-74 anni) per titolo di studio



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

⁶ Prendendo in considerazione le prime 15 province/aree metropolitane per tasso di attività (15-64 anni) su base nazionale, si rilevano sei province dell'Emilia-Romagna: Parma (3° provincia italiana, dopo Firenze e Bolzano), Modena (4°), Bologna (6°), Ravenna (7°), Piacenza (12°) e Forlì-Cesena (15°). Tra le altre province: Ferrara (17°), Reggio Emilia (39°) e Rimini (49°).

⁷ Tra le prime 15 province/aree metropolitane per tasso di occupazione (15-64 anni) su base nazionale, si trovano cinque province dell'Emilia-Romagna: l'area metropolitana di Bologna, con un tasso pari al 71,6%, si colloca al 3° posto a livello nazionale, dopo la provincia autonoma di Bolzano e quella di Firenze. Seguono le province di Parma (4°), Modena (5°), Forlì-Cesena (7°), Ravenna (8°), Piacenza (22°), Reggio Emilia (32°), Ferrara (39°) e Rimini (57°).

⁸ Considerando il tasso di disoccupazione (15 anni ed oltre), su base nazionale, tra le prime 15 province italiane si trovano solo tre province dell'Emilia-Romagna: l'area metropolitana di Bologna, all'8° posto, con un tasso pari al 3,6%, seguita dalle province di Forlì-Cesena (12°) e Reggio Emilia (14°). Le altre province emiliano-romagnole: Modena (25°), Parma (29°), Ravenna (33°), Rimini (47°), Piacenza (48°) e Ferrara (68°).

1.3. Mercato del lavoro e differenze di genere

Dopo la significativa contrazione della popolazione attiva osservata nel 2020 a causa dell'emergenza sanitaria (con 35 mila forze di lavoro in meno tra le donne e 20,6 mila tra gli uomini), nel 2021 si è osservata una dinamica divergente: la componente femminile ha recuperato 4,3 mila attivi in più (+0,5%), mentre tra gli uomini il bilancio è risultato leggermente negativo (circa mille unità in meno). Nel 2022, invece, alla crescita della popolazione attiva (Tavola 3), hanno contribuito entrambe le componenti di genere: 6,8 mila uomini in più (+0,6%) e 7,6 mila donne in più (+0,8%).

Nel biennio 2021-22 il numero di occupati è cresciuto sia tra gli uomini (10,1 mila nel 2021 e 5,6 mila nel 2022) che tra le donne (2,1 mila nel 2021 e 17,2 mila nel 2022). Per quanto riguarda le persone in cerca di occupazione, i due generi hanno avuto una dinamica opposta nel corso del biennio 2021-22. Nel 2021 gli uomini in cerca di occupazione sono diminuiti di 11,1 mila unità, mentre le donne sono cresciute di 2,2 mila unità; l'anno successivo, invece, è accaduto il contrario, con una leggera crescita tra i maschi (1,2 mila in più) e una diminuzione tra le femmine (9,5 mila in meno).

La crescita degli inattivi rilevata nel 2020 ha coinvolto entrambi i generi, concentrandosi nella popolazione in età lavorativa. Tale crescita è dipesa sia dall'aumento dei lavoratori occupati assenti dal lavoro da più di tre mesi (considerati inattivi nella nuova Rilevazione ISTAT), sia da coloro che hanno perso un'occupazione (o erano già disoccupati) e che non hanno cercato attivamente un nuovo lavoro. Nel 2021 le componenti di genere hanno avuto una dinamica opposta: in crescita gli uomini inattivi in età lavorativa (+4,6 mila persone) e in diminuzione le donne (-5,1 mila). Nel 2022, invece, la diminuzione degli inattivi in età lavorativa ha interessato entrambi i generi: 16,8 mila unità in meno per le donne e 10,4 mila in meno per gli uomini (Tavola 3).

TAVOLA 3. CONDIZIONE PROFESSIONALE DELLA POPOLAZIONE PER GENERE IN EMILIA-ROMAGNA.

Anno 2022, valori assoluti, quote % e variazioni %

	Valori assoluti migliaia - 2022	Quota % 2022	Var. % su 2021	Var. % su 2019
MASCHI				
forze lavoro	1.149,6	53,6	0,6	-1,3
occupati	1.103,1	51,4	0,5	-0,7
disoccupati	46,4	2,2	2,6	-13,8
inattivi 15-64 anni	288,0	13,4	-3,5	6,0
inattivi < 15 anni	285,3	13,3	-1,6	-4,6
inattivi > 65 anni	423,0	19,7	1,9	2,0
TOT. POPOLAZIONE	2.145,9	100,0	0,0	-0,2
FEMMINE				
forze lavoro	957,0	42,5	0,8	-2,3
occupati	898,1	39,9	2,0	-1,9
disoccupati	58,9	2,6	-14,0	-8,8
inattivi 15-64 anni	449,3	20,0	-3,6	2,9
inattivi < 15 anni	268,4	11,9	-1,7	-4,7
inattivi > 65 anni	575,5	25,6	0,5	0,2
TOT. POPOLAZIONE	2.250,2	100,0	-0,5	-1,0

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Nel 2022 in regione si stimano 1.590,1 mila occupati dipendenti (79,5%) e 411,2 mila indipendenti (20,5%). Tra gli uomini, si rileva una quota percentuale maggiore di occupati indipendenti, stimati nel 2022 attorno al 24,6% dell'occupazione maschile (Tavola 4), rispetto a quanto osservato tra le donne (15,6%). Per entrambe

le componenti, l'incidenza dell'occupazione indipendente si è ridotta negli ultimi anni. Per gli uomini, la quota di lavoratori indipendenti è passata dal 27,2% del 2019 al 24,6% del 2022, mentre per le donne l'incidenza si è ridotta dal 16,0% del 2019 al 15,6% dell'ultimo anno.

Nel 2020, per entrambi i generi, la dinamica dell'occupazione dipendente e indipendente era risultata negativa (la contrazione è stata in entrambi i casi maggiormente intensa per le donne). Nel 2021 l'andamento a livello di genere è risultato invece discordo. In merito all'occupazione dipendente, gli uomini sono cresciuti di 22,1 mila unità, trainando la dinamica complessiva, mentre per le donne si stima una nuova leggera diminuzione. Nel 2022, infine, i dipendenti sono cresciuti sia tra gli uomini (15,1 mila in più) che tra le donne (14,9 mila in più). Mentre per gli uomini il numero di occupati dipendenti ha superato già dal 2021 il valore pre-pandemico, nel caso delle donne il recupero è ancora parziale.

Nell'ambito dell'occupazione indipendente, invece, accade il contrario: dopo la contrazione del 2020, sia nel 2021 che nel 2022 gli occupati indipendenti sono cresciuti per le donne (rispettivamente, 3,0 mila e 2,3 mila unità), mentre si sono ridotti per gli uomini (rispettivamente, 12,0 mila e 9,4 mila unità).

A livello regionale, nella media 2022, si stimano 1.666,6 occupati a tempo pieno (di cui 1.314,2 dipendenti) e 334,7 occupati a tempo parziale (di cui 275,9 mila dipendenti). In rapporto all'occupazione complessiva, nel 2022 i lavoratori con contratto part-time rappresentano il 16,7%, in riduzione rispetto alla stima degli anni scorsi. Tra i generi, l'incidenza del part-time varia dal 6,6% tra gli uomini al 29,2% tra le donne (Tavola 4). In entrambi i casi nell'ultimo quadriennio si è rilevata una leggera diminuzione (nel medio-lungo periodo, la serie storica della precedente rilevazione di ISTAT, non più confrontabile con le nuove stime, indicava una significativa crescita del part-time a seguito della crisi del 2008/09).

TAVOLA 4. OCCUPATI PER GENERE IN EMILIA-ROMAGNA. Anno 2022, valori assoluti, quote % e variazioni %

	Valori assoluti migliaia - 2022	Quota % 2022	Var. % su 2021	Var. % su 2019
MASCHI				
Occupati dipendenti	831,9	75,4	1,8	2,9
<i>a tempo indeterminato</i>	703,6	63,8	0,9	3,2
<i>a tempo determinato</i>	128,3	11,6	7,5	1,4
Occupati indipendenti	271,2	24,6	-3,4	-10,3
Occupati a tempo pieno	1.030,8	93,4	1,5	1,4
Occupati a tempo parziale	72,4	6,6	-11,5	-23,2
Occupati totali	1.103,1	100	0,5	-0,7
FEMMINE				
Occupati dipendenti	758,2	84,4	2,0	-1,4
<i>a tempo indeterminato</i>	623,4	82,2	1,5	-5,4
<i>a tempo determinato</i>	134,8	17,8	4,5	-0,5
Occupati indipendenti	139,9	15,6	1,7	-4,3
Occupati a tempo pieno	635,8	70,8	4,6	1,8
Occupati a tempo parziale	262,3	29,2	-3,9	-9,8
Occupati totali	898,1	100	2,0	-1,9

Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Nell'ambito del part-time, ISTAT individua la componente di part-time involontario sulla base degli occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno. Tra tutti gli occupati in regione, quelli con part-time involontario rappresentano nel 2022 il 7,7%. Tale incidenza cresce fino al 12,9% per le donne (a fronte di una quota del 3,5% per gli uomini). Anche in questo caso si

osserva una leggera diminuzione dell'indicatore rispetto al 2021 e agli anni immediatamente precedenti, per entrambe le componenti di genere.

Tra i lavoratori dipendenti, nella media 2022, ISTAT stima in regione 1.327,0 mila occupati a tempo indeterminato (83,5%) e 263,1 mila occupati a tempo determinato (16,5%). I lavoratori con contratto a termine sono relativamente più diffusi tra le donne, dove rappresentano nel 2022 il 17,8% dell'occupazione dipendente femminile. Tra gli uomini, questa componente è stimata al 15,4%. Per entrambi i generi, nonostante l'aumento del tempo determinato rispetto al 2021, l'incidenza di questa componente si mantiene ancora al di sotto del dato 2019.

Nel 2020, complice la crisi pandemica, gli occupati a tempo determinato si erano ridotti sia tra gli uomini (14,1 mila unità in meno) sia tra le donne (21,8 mila unità in meno). Nel medesimo periodo gli occupati a tempo indeterminato erano rimasti pressoché stabili per gli uomini mentre erano diminuiti per le donne (3,2 mila unità in meno)⁹.

La dinamica del 2021 ha mostrato una ripresa del lavoro a tempo determinato (6,9 mila uomini in più e 8,4 donne in più). Per quanto riguarda i lavoratori a tempo indeterminato, il cui bilancio complessivo è risultato positivo, la crescita degli uomini (15,2 mila occupati in più) ha più che compensato la riduzione delle donne (9,3 mila occupate in meno). Nel 2022 la crescita degli occupati ha interessato entrambe le tipologie contrattuali per entrambi i generi. Per gli uomini la crescita dei lavoratori a termine ha consentito di superare il livello del 2019 (gli occupati a tempo indeterminato sono sempre cresciuti nel triennio), mentre per le donne il numero di occupati si mantiene al di sotto del livello pre-pandemico sia per il tempo indeterminato che per il tempo determinato (Tavola 4).

A fronte di un tasso di attività regionale (15-64 anni) pari al 73,5% nel 2022 (Figura 4), a livello di genere si rileva un divario pari a 11,7 punti percentuali (79,3% il tasso maschile, dato più alto tra le regioni; 67,6% quello femminile, inferiore solo al tasso della Valle d'Aosta e del Trentino-Alto Adige), in riduzione per il secondo anno consecutivo. I tassi regionali si collocano al di sopra della media nazionale (74,6% quello maschile; 56,4% quello femminile), mentre a confronto con il dato dell'UE 27, si segnala un sostanziale allineamento per quanto riguarda la partecipazione maschile (79,4% nella media UE 27) e un divario di quasi 2 punti percentuali per quella femminile (69,5% nella media UE 27).

Con la crisi sanitaria ed economica il divario di genere rispetto al tasso di occupazione era cresciuto, passando in regione dai 12,5 punti percentuali del 2019 ai 13,7 del 2021. Il miglioramento dei tassi di occupazione nel 2022 ha consentito di ridurre leggermente il gender gap (12,6 punti percentuali), riposizionandoli su valori prossimi a quelli del 2019 (76,0% il tasso maschile; 63,4% quello femminile). Anche in questo caso, è ampio il vantaggio rispetto al dato nazionale (69,2% il tasso maschile; 51,1% quello femminile), mentre in un confronto europeo, l'occupazione maschile regionale supera quella dell'UE 27 (74,7%), quella femminile risulta invece inferiore (64,9%).

Nella media 2022 il tasso di disoccupazione maschile in regione è stimato al 4,1% (sostanzialmente stabile rispetto al 2021), mentre per le donne è pari al 6,2% (in calo rispetto al 2021), con un divario di genere pari a 2,1 punti percentuali (inferiore a quello del 2021, di poco superiore al valore del 2019). A livello nazionale, l'Emilia-Romagna si colloca al quarto posto tra le regioni per quanto riguarda il tasso maschile e al terzo posto per quello femminile. La disoccupazione regionale risulta essere inferiore alla media dell'UE 27 sia per quanto riguarda gli uomini (5,9% il tasso maschile), sia per quanto riguarda le donne (6,6% il tasso femminile).

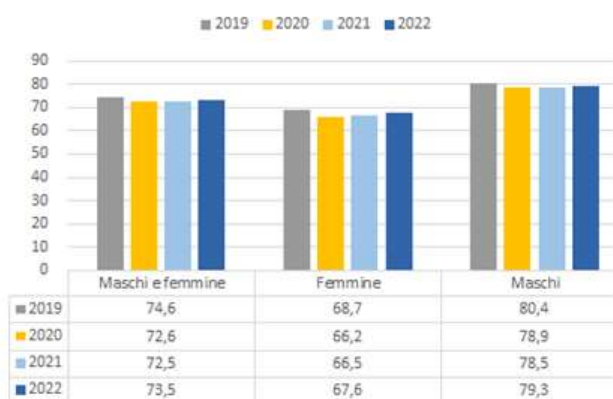
⁹ Questi numeri non includono gli occupati assenti dal lavoro da più di tre mesi, come, ad esempio, i beneficiari di ammortizzatori sociali a lungo termine.

In Emilia-Romagna la disoccupazione di lunga durata (oltre i 12 mesi) è stimata attorno al 2% per gli uomini e al 2,8% per le donne (Figura 4). I tassi regionali si confermano ampiamente inferiori a quelli medi italiani (4,2% il tasso maschile; 5,2% quello femminile), mentre il divario rispetto all'UE 27 si riduce, restando comunque in favore dell'Emilia-Romagna per quanto concerne la componente maschile (i tassi europei sono stimati al 2,2% per gli uomini e al 2,5% per le donne).

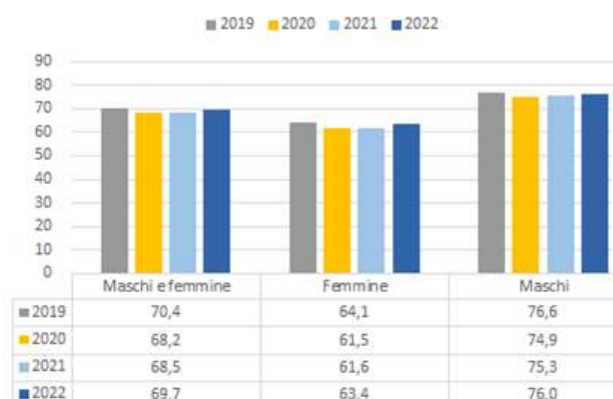
FIGURA 4. INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO PER GENERE IN EMILIA-ROMAGNA

Periodo 2019-2022, valori %

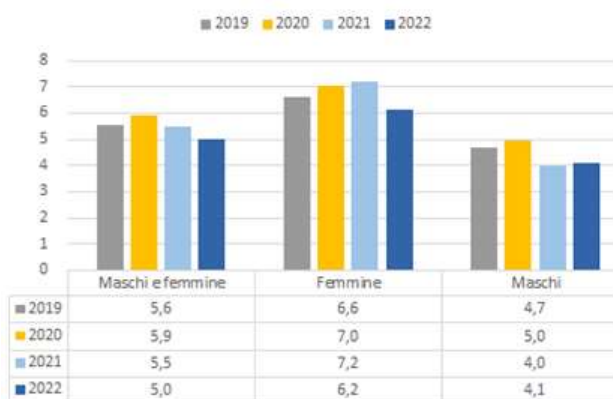
Tasso di attività (15-64 anni)



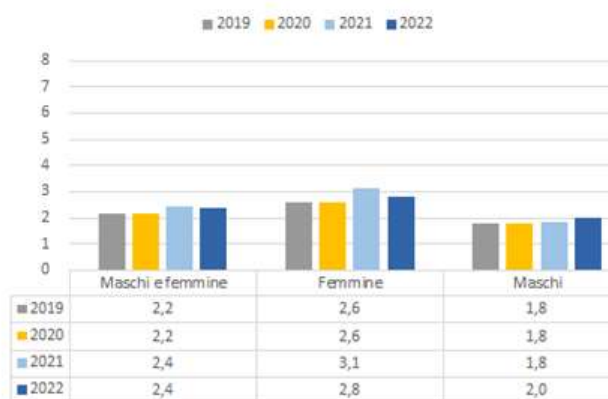
Tasso di occupazione (15-64 anni)



Tasso di disoccupazione (15-74 anni)



Tasso di disoccupazione di lunga durata (15-74 anni)



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

I divari di genere rilevati sulla popolazione regionale si riducono al crescere del livello di istruzione. Per quanto riguarda, ad esempio, il tasso di occupazione, i punti percentuali di differenza tra il tasso maschile e quello femminile sono pari a 4,5 tra i laureati (88,1% il tasso di occupazione maschile e 83,6% quello femminile), a fronte dei 14,6 punti percentuali tra i diplomati e ai ben 21 punti percentuali tra coloro che hanno al massimo la licenza media. Anche per il tasso di disoccupazione i divari di genere si riducono al crescere dei livelli di istruzione: nel 2022 il gender gap passa infatti dai 5,5 punti percentuali a sfavore delle donne con al massimo la licenza media, agli 1,8 punti percentuali tra i diplomati e ad un solo punto percentuale per i laureati.

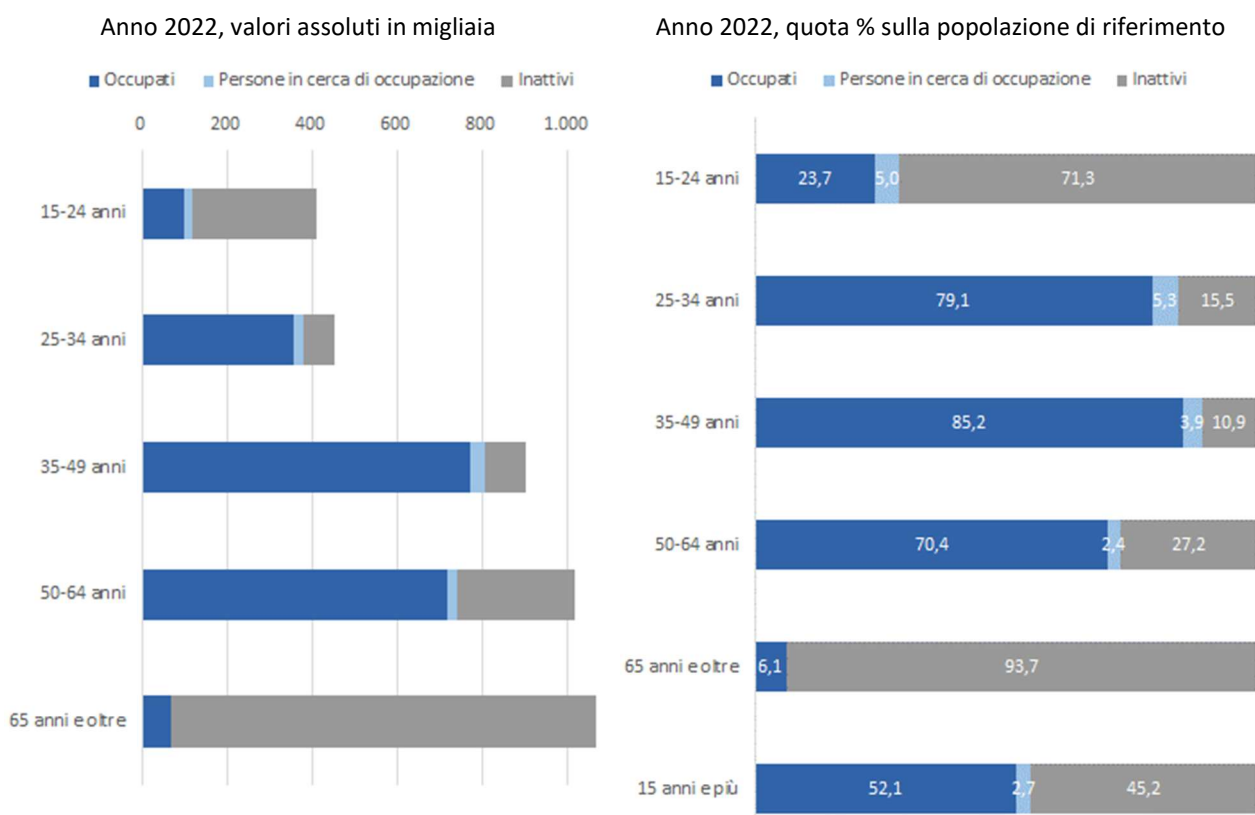
1.4. I giovani nel mercato del lavoro

Nel 2022 ISTAT stima in circa 859,1 mila il numero dei giovani tra i 15 e i 34 anni, il 22,4% della popolazione (statistica) residente totale over 15 anni. Si contano 409,8 mila giovani nella classe di età 15-24 anni (il 10,7% della popolazione totale) e 449,3 mila in quella 25-34 anni (l'11,7% del totale). Il dato più significativo che varia con l'età dell'individuo è la sua diversa propensione a rientrare nelle forze di lavoro (Figura 5). Nella classe 15-24 anni si registra una quota di popolazione attiva pari al 28,7% del totale, che cresce all'84,5% nella classe 25-34 anni, a fronte di un valore pari al 73,5% nell'ambito della classe con 15-64 anni.

La classe 15-24 anni si contraddistingue per una quota fisiologicamente alta di giovani inattivi (nel 2022 il 71,3% della popolazione totale) in quanto impegnati, nella maggior parte dei casi, in percorsi di studio e formazione. La quota di inattivi risulta più elevata per le femmine (75,9% della rispettiva popolazione totale a fronte del 67,1% dei maschi) che evidentemente mostrano (in media) una maggior propensione allo studio e/o al lavoro. I giovani maschi, infatti, più frequentemente decidono di entrare nel mercato del lavoro: nel 2022 il 28,2% della popolazione maschile tra i 15 e i 24 anni risulta occupata a fronte del 18,9% di quella femminile. Nel 2022 si stima una crescita complessiva del numero di occupati (+18,2%) e una diminuzione delle persone in cerca di occupazione (-18,4%) e degli inattivi (-1,2%).

Tra i 25-34enni la componente di attivi risulta essere molto più consistente, pari all'84,5% dei giovani 25-34 anni (90,8% per i maschi e 77,9% per le femmine). Anche in questa corte si rileva un peso maggiore, nella componente maschile, per gli occupati e le forze di lavoro, mentre prevalgono gli inattivi per le femmine. Nel 2022 si stima anche per questa fascia di popolazione una crescita complessiva del numero di occupati (+5,2%) e una diminuzione delle persone in cerca di occupazione (-6,2%) e degli inattivi (-15,7%).

FIGURA 5. CONDIZIONE PROFESSIONALE DELLA POPOLAZIONE IN EMILIA-ROMAGNA PER CLASSE DI ETÀ



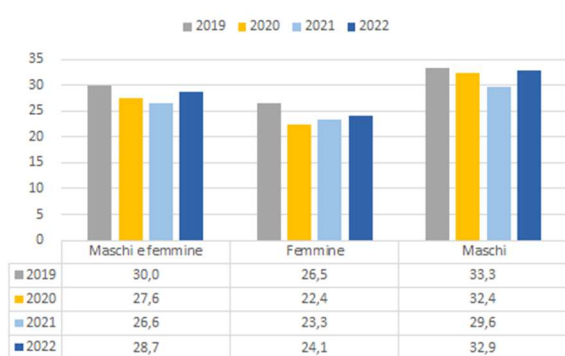
Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

L'emergenza pandemica ha determinato un aumento della quota percentuale di giovani NEET di 15-29 anni sul totale della popolazione residente di pari età: in Emilia-Romagna si è passati dal 14,1% nel 2019, al 16,0% nel 2020. Il biennio 2021-22 ha segnato un'inversione di tendenza tale da riportare la quota dei NEET di 15-29 anni al di sotto del valore pre-pandemia: nel 2022 sono il 12,2% della popolazione di pari età (a fronte del 14,1% del 2019). Il fenomeno dei giovani NEET si caratterizza per un'elevata disparità di genere che tuttavia nell'ultimo anno risulta essersi nettamente ridimensionata: dai 6,4 punti percentuali del 2019 è passata agli 8,3 punti percentuali del 2020, agli 8,0 punti del 2021, per scendere ai 2,5 punti percentuali del 2022. Dal punto di vista territoriale la percentuale di NEET di 15-29 anni sul totale della popolazione residente di pari età risulta in Emilia-Romagna (12,2%) di poco superiore a quella della UE 27 (11,7%), ma inferiore al valore medio del Nord (13,5%) e soprattutto alla media nazionale (19,0%).

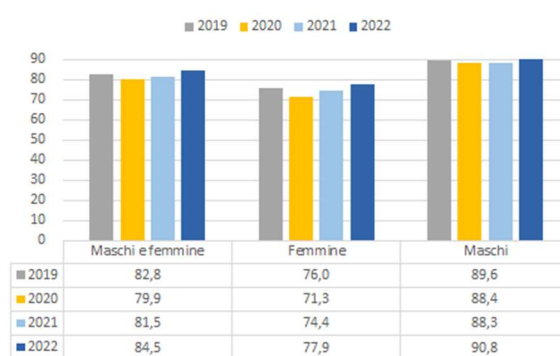
FIGURA 6. INDICATORI DEL MERCATO DEL LAVORO DEI GIOVANI IN EMILIA-ROMAGNA

Periodo 2019-2022, valori %

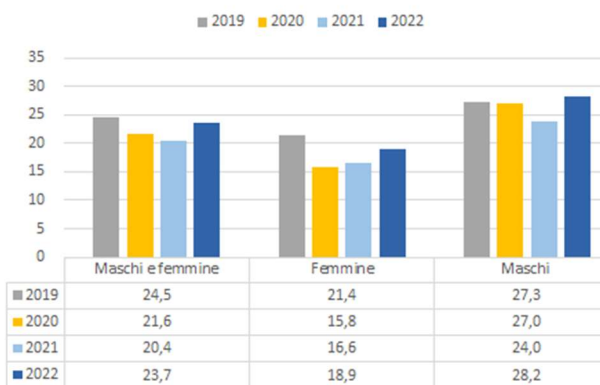
Tasso di attività 15-24 anni



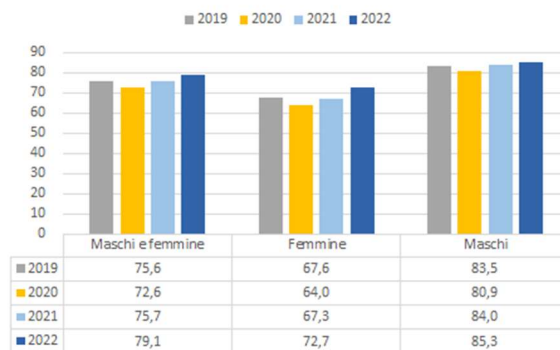
Tasso di attività 25-34 anni



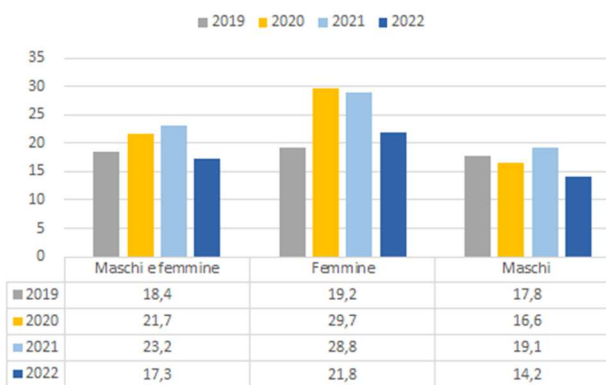
Tasso di occupazione 15-24 anni



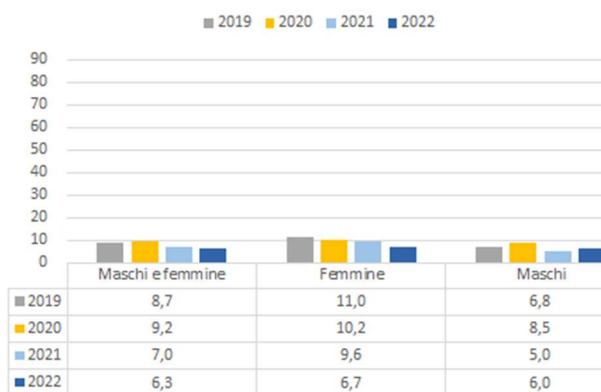
Tasso di occupazione 25-34 anni



Tasso di disoccupazione 15-24 anni



Tasso di disoccupazione 25-34 anni



Fonte: nostre elaborazioni su dati ISTAT

Gli indicatori del mercato del lavoro mostrano quanto l'emergenza pandemica sia stata pesante per i giovani di 15-24 anni nel corso del biennio 2020-21 (Figura 6). Tra tutte le classi di età quella dei più giovani è risultata la più penalizzata, seppur risulti in ripresa nel corso del 2022. Nell'ultima annualità disponibile, infatti, il tasso di attività dei giovani 15-24 anni è stimato attorno al 28,7%, in crescita rispetto al 2021 ma ancora al di sotto del dato 2019 (30,0%), inoltre aumenta nuovamente il divario di genere, pari a 8,7 punti percentuali. Dinamica positiva anche per il tasso di occupazione, che passa dal 20,4% del 2021 al 23,7% del 2022, a differenza del divario di genere che risulta in netto aumento (dai 7,4 punti percentuali del 2021 ai 9,3 punti percentuali del 2022). Il tasso di disoccupazione, stimato al 17,3%, si riduce di quasi 6 punti percentuali rispetto al 2021, portandosi anche al di sotto del dato 2019 (18,4%). Diminuisce nel 2022 leggermente anche il divario di genere, stimato in 7,7 punti percentuali.

Con riferimento alla classe 25-34 anni, gli indicatori del mercato del lavoro registrano un miglioramento rispetto al 2019, mostrando che i giovani appartenenti a questa classe di età hanno ovviamente accusato il colpo dell'emergenza pandemica nel corso del 2020 ma hanno migliorato la propria condizione occupazionale già dal 2021 (diversamente dalla classe 15-24 anni che migliora solo a partire dal 2022). Il tasso di attività (25-34 anni) è stimato in crescita all'84,5% nel 2022 (81,5% nel 2021), evoluzione che ha determinato il superamento del livello pre-pandemico (82,8% nel 2019). Si riduce il divario di genere, pari nel 2022 a 12,9 punti percentuali. Per quanto riguarda l'occupazione, il relativo tasso è in crescita per il secondo anno consecutivo, stimato al 79,1% nel 2022, anche in questo caso superiore al corrispondente dato del 2019 (75,6%). Si riduce il divario di genere, che era cresciuto nel biennio precedente, portandosi nel 2022 a 12,6 punti percentuali. Infine, si evidenzia anche il miglioramento del tasso di disoccupazione, che cala dal 7,0% del 2021 al 6,3% del 2022. Diminuiscono anche i punti percentuali che dividono il tasso maschile da quello femminile, stimati nel 2022 in meno di un punto percentuale (Figura 6).

2. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDI DELLE POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE, INTERMITTENTE E PARASUBORDINATO (SILER)

2.1. Attivazioni, cessazioni e saldi dei rapporti di lavoro

I flussi delle attivazioni, delle trasformazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro, e le risultanti variazioni delle posizioni lavorative, costituiscono la risorsa statistica distintiva del sistema di osservazione da cui sono ottenute le informazioni documentate nel presente capitolo del rapporto, che pone al centro, in particolare, l'analisi sui flussi di lavoro dipendente, considerando separatamente i flussi di lavoro intermittente e quelli di lavoro parasubordinato: la quantificazione dell'effettivo contributo occupazionale dei rapporti di lavoro intermittente pare infatti incerta, dipendendo dal numero effettivo di chiamate; il lavoro parasubordinato, d'altro canto, sebbene nella generalità dei casi sia solo formalmente autonomo, viene convenzionalmente classificato come una tipologia di lavoro indipendente. Va infine rammentato che, nell'analisi dei flussi di lavoro, le unità di rilevazione sono le unità locali delle imprese e delle istituzioni pubbliche residenti nell'unità territoriale, escludendo dall'insieme dei datori di lavoro le famiglie e le convivenze che attivano quasi esclusivamente flussi di lavoro domestico, che sono esclusi dal campo di osservazione. Ciò premesso, dal quadro contabile dei flussi di lavoro registrati nel 2022 in Emilia-Romagna (Tavola 5) si evidenzia una movimentazione su livelli superiori a quelli riscontrati in media nel ciclo di ripresa 2015-2019 (Figura 6): 1.000.665 attivazioni e 972.540 cessazioni di lavoro dipendente, con un saldo di 28.125 unità, positivo anche se inferiore a quello registrato nel 2021. Tale variazione delle posizioni dipendenti è da attribuirsi all'espansione dell'area del lavoro permanente (35.091 rapporti a tempo indeterminato in più) – con una dinamica interna interamente dovuta alle trasformazioni (65.331 da tempo determinato) – sostenuta anche da quella dell'apprendistato e del lavoro somministrato (3.436 e 251 rapporti in più, rispettivamente) e ad un ridimensionamento del lavoro a tempo determinato (10.653 rapporti in meno). Il lavoro intermittente presenta un saldo attivazioni-cessazioni positivo e pari a 1.480 unità in più (Figura 16 e Tavola 18). I flussi di lavoro parasubordinato si confermano invece marginali anche nel 2022 (44 posizioni in meno) e in linea con le perdite rilevate dai dati ISTAT nell'area del lavoro autonomo (Figura 17 e Tavola 5).

TAVOLA 5. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE, INTERMITTENTE E PARASUBORDINATO NEL TOTALE ECONOMIA IN EMILIA-ROMAGNA.

Anno 2022, valori assoluti

Indicatori di flusso	Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo (a)
2022				
Valori assoluti				
Lavoro dipendente (b)	1.000.665	-	972.540	28.125
Tempo indeterminato	126.294	80.602	171.805	35.091
Apprendistato	50.151	-11.211	35.504	3.436
Tempo determinato	668.853	-65.331	614.175	-10.653
Lavoro somministrato (c)	155.367	-4.060	151.056	251
Lavoro intermittente	114.508	-	113.028	1.480
Lavoro parasubordinato	23.641	-	23.685	-44

(a) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso dell'apprendistato, si sottraggono le trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato (che attualmente denotano la prosecuzione dei rapporti di lavoro dopo il superamento del periodo formativo) e, similmente, nei casi del lavoro a tempo determinato e somministrato; per contro, nel caso del lavoro a tempo indeterminato, alla differenza attivazioni-cessazioni si somma il complesso delle trasformazioni a tempo indeterminato da apprendistato, da tempo determinato e da lavoro somministrato; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

(b) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico)

(c) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

2.2 Flussi di lavoro dipendente

Il presente capitolo è principalmente focalizzato sull'analisi dei flussi di lavoro dipendente, ossia il dominio di indagine ove è attualmente possibile spingere più in profondità l'investigazione dei fenomeni secondo classiche variabili di studio:

- attività economica dei datori di lavoro;
- tipo di contratto, orario e mansione dei rapporti di lavoro;
- sesso, età e cittadinanza dei lavoratori.

In aggiunta, la disponibilità di serie storiche mensili di sufficiente lunghezza ha consentito lo sviluppo di un modello di analisi congiunturale e di destagionalizzazione delle serie storiche in grado di determinare:

- quanto sono aumentate/diminuite, nel trimestre oggetto di indagine rispetto al trimestre precedente, al netto dei fenomeni di stagionalità, le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e quanto, di conseguenza, sono aumentate/diminuite le posizioni lavorative dipendenti, la cui variazione è misurata dal saldo attivazioni-cessazioni;
- quanto sono aumentate/diminuite le posizioni lavorative dipendenti nei settori di attività economica e secondo la tipologia contrattuale dei rapporti di lavoro¹⁰.

L'andamento del mercato del lavoro nel 2022, liberato dai condizionamenti determinati dalla pandemia di COVID-19¹¹ ma con l'affacciarsi di nuovi elementi di incertezza connessi con la guerra in Ucraina, ha registrato un livello dei flussi annuali in entrata e in uscita dall'area del lavoro dipendente – le attivazioni e le cessazioni Siler – mai così alto dall'inizio della serie storica (2008) e un saldo attivazioni-cessazioni positivo pari a 28.125 unità distribuito in tutto l'arco dell'anno, ma con un quarto trimestre che, da solo, ha prodotto in Emilia-Romagna una crescita delle posizioni dipendenti pari a più del 40% del totale annuale (11.532 unità in più). Sul piano qualitativo, come si avrà modo di apprezzare nei successivi capitoli, emerge l'ulteriore rafforzamento del lavoro a tempo indeterminato, in crescita dal 2017 a parte lo stallo del 2021, e con il concorso determinante dell'industria e del commercio, alberghi e ristoranti.

Osservando la dinamica mensile dei flussi destagionalizzati di lavoro dipendente in Emilia-Romagna, emerge come l'andamento delle attivazioni abbia registrato variazioni congiunturali molto positive nei mesi di marzo, settembre e novembre, rispettivamente pari al 5,4%, 5,0% e 5,6%, alternate alle più numerose, anche se deboli, variazioni negative (pari a -6,2%, -4,2%, -2,6% e -2,1% rispettivamente a dicembre, agosto, giugno ed aprile e solo per citare le più marcate) e un livello che, se si esclude il mese di agosto 2022, è sempre stato superiore a quello delle cessazioni, fatto questo che ha garantito saldi destagionalizzati mensili positivi e che trova riscontro, fin dove è possibile, anche a livello nazionale¹². L'andamento delle cessazioni, non più condizionato dalla sospensione per decreto dei licenziamenti (D.L. 17 marzo 2020, n. 18), non si è molto discostato da quello delle attivazioni, registrando però nel complesso più variazioni positive nella prima parte dell'anno rispetto alle attivazioni (rispettivamente 0,7%, 3,0% e 0,3% a gennaio, febbraio e maggio) e contribuendo così ad un certo rallentamento nel secondo e nel terzo trimestre dell'anno (Tavola 6 e Figura 7). L'andamento tendenziale dei flussi di lavoro dipendente è stato caratterizzato da variazioni molto positive nei primi cinque mesi dell'anno, con punte a marzo ed aprile (46,0% e 43,3% rispettivamente per le attivazioni e 45,4% e 40,8% per le cessazioni) sottolineando, in tal modo, il miglioramento rispetto agli stessi mesi del 2021, in parte ancora fortemente condizionati dalle restrizioni dovute alla pandemia.

¹⁰ Per approfondimenti si veda la *Nota metodologica sul modello di osservazione congiunturale*.

¹¹ Il 31 marzo del 2022 è terminato lo stato di emergenza sanitario nazionale.

¹² Si veda: ISTAT, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS, INAIL e ANPAL. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione – III trimestre 2022*. 20 dicembre 2023. Al momento della pubblicazione del presente rapporto, non ci sono stati aggiornamenti successivi della Nota.

Questo ha fatto sì che il saldo fra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro sia stato, al netto dei fenomeni di stagionalità, positivo per 28.125 unità, di cui rispettivamente 6.563 posizioni dipendenti in più nel primo trimestre, 4.092 unità nel secondo, 5.938 nel terzo ed ulteriori 11.532 posizioni nel quarto trimestre, secondo le stime destagionalizzate più recenti (Tavola 6 e Figura 7).

Anche se il 2021 è stato un anno di grande crescita occupazionale per la regione, con un saldo positivo di 46.277 posizioni dipendenti in più, solo a partire dal mese di giugno 2021 per le attivazioni (e dal mese di agosto 2021 per le cessazioni), i flussi avevano recuperato il livello pre-pandemico: i dati destagionalizzati possono, infatti, essere confrontati tra qualsiasi mese. Da gennaio a dicembre 2022 invece, le assunzioni (con una media mensile pari a 83.389 unità) non sono mai scese sotto il livello registrato a febbraio 2020 (76.663), cioè prima del *lockdown*. Nel 2022 il complesso delle assunzioni è cresciuto del 10,7% e, la domanda di lavoro si è posizionata su un livello medio mensile mai raggiunto prima nell'intera serie storica 2008-2022 (Figura 7). Ciò vale anche per le cessazioni, cresciute del 13,4% rispetto al 2021, che nel 2022 hanno ripreso un andamento non condizionato dai divieti di licenziamento per natura economica, introdotti e prorogati dal Governo durante la pandemia allo scopo di salvaguardare l'occupazione¹³, e mai sceso sotto il livello registrato prima del *lockdown*. Dal confronto tra i volumi del 2022 e quelli del 2019 dei flussi in ingresso e in uscita dall'area del lavoro dipendente, si ottiene l'ulteriore conferma del completo superamento delle conseguenze della pandemia, almeno dal punto di vista quantitativo: le attivazioni e le cessazioni del 2022 sono superiori del 9,1% e dell'8,4% rispettivamente a quelle del 2019. Dal punto di vista qualitativo è difficile rintracciare, nell'analisi qui prodotta, l'erosione del potere di acquisto dei salari conseguente alla risalita dell'inflazione, rilevantissima nel 2022 e non destinata a riassorbirsi velocemente, che sicuramente ha interessato la stragrande maggioranza dei lavoratori, dipendenti e autonomi, anche in Emilia-Romagna. Ci sono, al contrario, i segnali della buona performance economica del Paese, che registra una crescita del Pil del 3,7%, superiore a quello di Francia (+2,5%) e Germania (+1,8%), sostenuta dalla spesa delle famiglie residenti e dall'andamento particolarmente positivo degli investimenti fissi lordi (+9,4%), stimolati dalle agevolazioni per la riqualificazione del patrimonio edilizio e da quelle a supporto di investimenti tecnologicamente più avanzati in impianti e macchinari¹⁴. La domanda estera netta ha invece fornito un contributo negativo, a causa degli effetti prodotti dalla crisi energetica.

¹³ Per quanto riguarda i licenziamenti di natura economica, in risposta all'emergenza sanitaria, divenuta in breve emergenza economica, il governo aveva imposto un divieto provvisorio al loro utilizzo a partire da aprile 2020, divieto poi decaduto a partire dal 1° luglio 2021 per gran parte dell'industria e le costruzioni, ma prorogato fino al 31 ottobre 2021 per i comparti del tessile, abbigliamento e calzature. Il blocco è rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2021 per un numero ridotto di casi, legati soprattutto alla fruizione degli strumenti emergenziali di integrazione salariale.

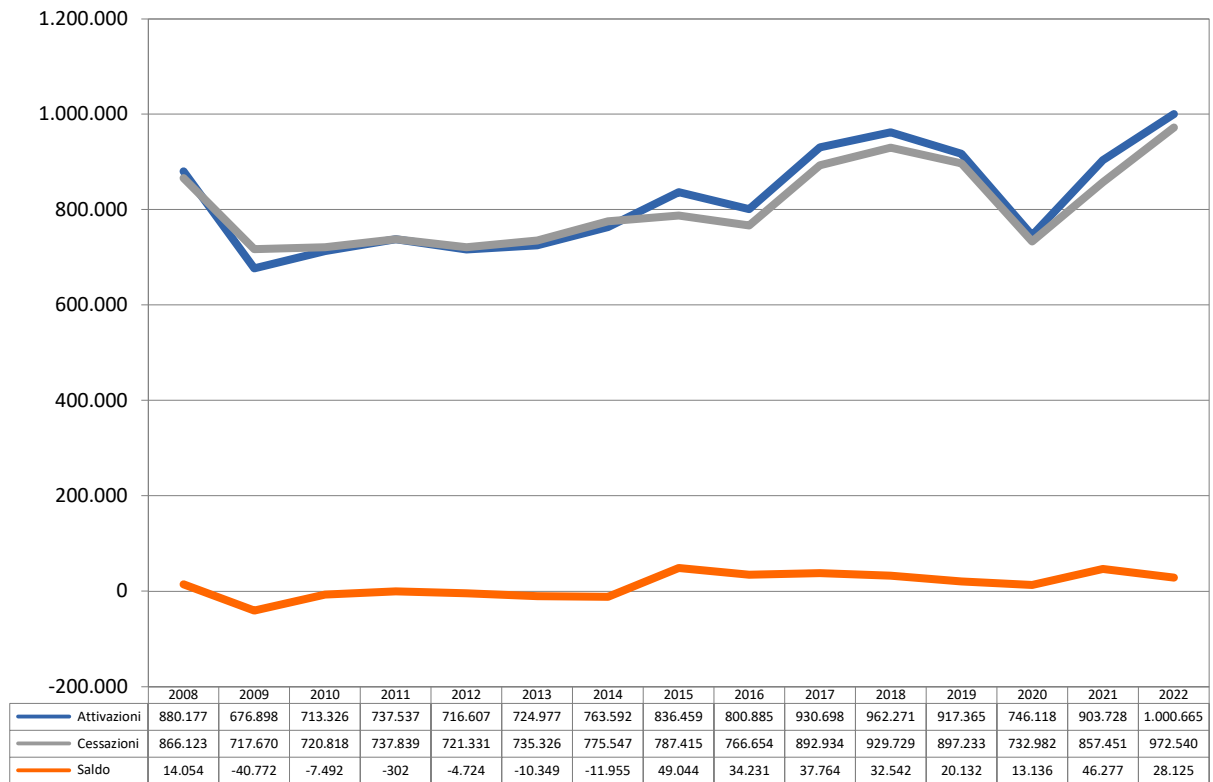
¹⁴ Si veda: ISTAT. *Rapporto annuale 2023 – La situazione del Paese, sintesi*. 7 luglio 2023.

TAVOLA 6. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER MESE IN EMILIA-ROMAGNA. Gennaio 2021 – Dicembre 2022, dati grezzi e dati destagionalizzati, valori assoluti e variazioni percentuali

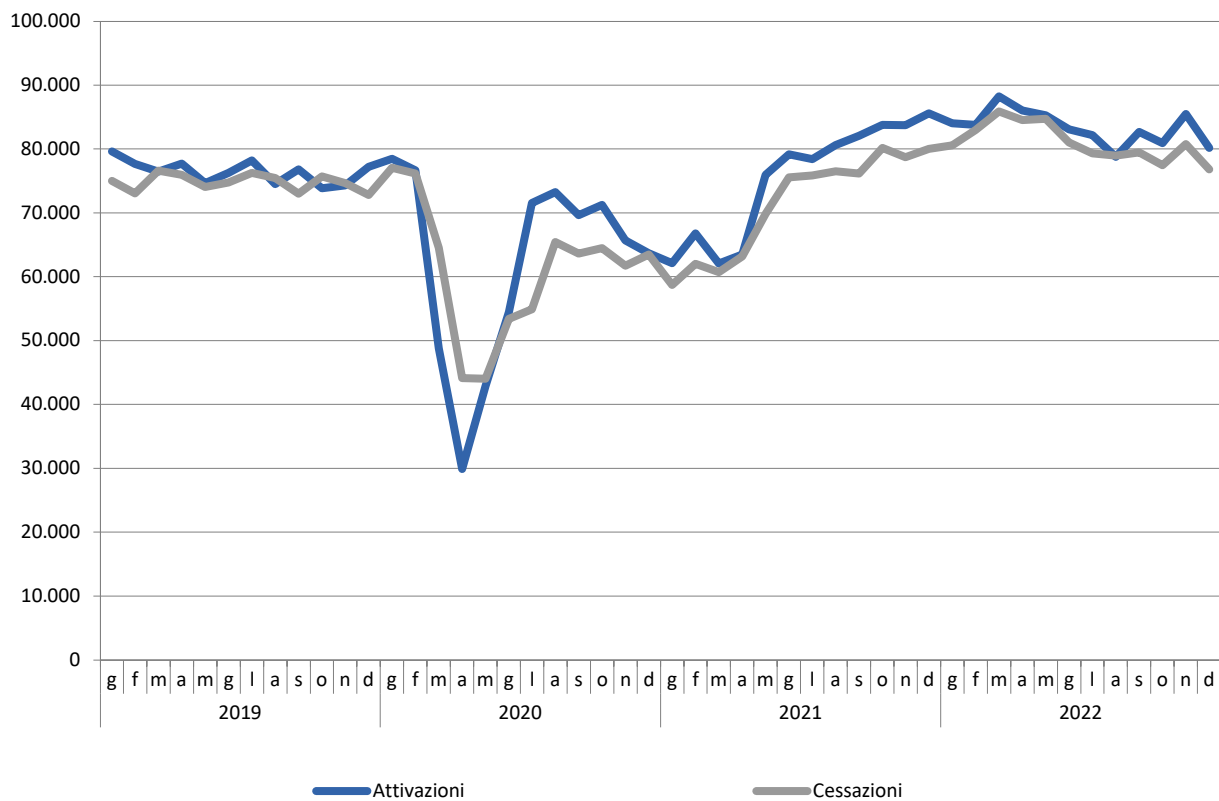
Periodo		Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
		Dati grezzi (mensili)			Dati destagionalizzati (mensili)		
2021	Gennaio	99.007	38.821	60.186	62.101	58.720	3.381
	Febbraio	52.290	41.019	11.271	66.802	62.029	4.773
	Marzo	52.309	48.131	4.178	62.059	60.735	1.324
	Aprile	58.422	44.696	13.726	63.461	63.181	280
	Maggio	82.414	53.327	29.087	75.938	69.861	6.077
	Giugno	100.374	103.311	-2.937	79.175	75.538	3.637
	Luglio	77.169	59.512	17.657	78.405	75.833	2.571
	Agosto	50.644	76.392	-25.748	80.639	76.513	4.127
	Settembre	120.987	116.216	4.771	82.070	76.149	5.920
	Ottobre	85.045	76.029	9.016	83.774	80.147	3.626
	Novembre	71.977	59.142	12.835	83.708	78.708	5.000
	Dicembre	53.091	140.856	-87.765	85.597	80.036	5.561
2022	Gennaio	122.672	54.296	68.376	84.008	80.568	3.440
	Febbraio	66.401	56.382	10.019	83.757	82.976	781
	Marzo	76.360	69.976	6.384	88.247	85.906	2.342
	Aprile	83.730	62.933	20.797	86.057	84.530	1.527
	Maggio	91.922	68.711	23.211	85.263	84.755	508
	Giugno	102.915	110.616	-7.701	83.086	81.029	2.057
	Luglio	79.721	64.647	15.074	82.197	79.304	2.893
	Agosto	50.604	79.658	-29.054	78.761	78.942	-181
	Settembre	120.673	125.387	-4.714	82.696	79.469	3.226
	Ottobre	82.112	75.983	6.129	80.930	77.475	3.454
	Novembre	74.180	63.446	10.734	85.498	80.768	4.730
	Dicembre	49.377	140.506	-91.129	80.165	76.817	3.347
		Variazioni tendenziali percentuali (c)			Variazioni congiunturali percentuali (d)		
2022	Gennaio	23,9	39,9		-1,9	0,7	
	Febbraio	27,0	37,5		-0,3	3,0	
	Marzo	46,0	45,4		5,4	3,5	
	Aprile	43,3	40,8		-2,5	-1,6	
	Maggio	11,5	28,8		-0,9	0,3	
	Giugno	2,5	7,1		-2,6	-4,4	
	Luglio	3,3	8,6		-1,1	-2,1	
	Agosto	-0,1	4,3		-4,2	-0,5	
	Settembre	-0,3	7,9		5,0	0,7	
	Ottobre	-3,4	-0,1		-2,1	-2,5	
	Novembre	3,1	7,3		5,6	4,3	
	Dicembre	-7,0	-0,2		-6,2	-4,9	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente; (b) il saldo attivazioni-cessazioni è significativo a livello mensile unicamente se calcolato su dati destagionalizzati, mentre il saldo calcolato su dati grezzi è significativo solo a livello annuale o di somme mobili di dodici mesi; (c) variazione fra il mese corrente ed il corrispondente mese del precedente anno (calcolata su dati grezzi); (d) variazione fra il mese corrente ed il mese precedente (calcolata su dati destagionalizzati)
Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 7. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, valori assoluti



ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA IN EMILIA-ROMAGNA. Gennaio 2019-Dicembre 2022, valori assoluti, dati destagionalizzati



2.2.1 Analisi per attività economica

L'analisi per attività economica dei flussi di lavoro dipendente si fonda statisticamente sull'aggregazione per macrosettori ATECO 2007¹⁵. Alla crescita dei flussi in ingresso nel mercato del lavoro dipendente regionale che ha caratterizzato il 2022, con una variazione del 10,7% rispetto al 2021, hanno contribuito principalmente il settore del commercio, alberghi e ristoranti e quello delle costruzioni, con variazioni superiori alla media delle attivazioni complessive e pari rispettivamente al 20,8% e al 12,3%. Il volume delle assunzioni del 2022 per il commercio, alberghi e ristoranti è stato superiore del 2,6% a quello del 2019 e il recupero dei livelli pre-covid è avvenuto dopo un 2020 scandito, per questo settore, dalla peggiore *performance* tra tutte le attività economiche (-10.025 unità secondo le nuove stime e una variazione dei flussi di ingresso pari al -34,7% contro una media del -18,7%) e ad un 2021 che, nonostante il netto recupero in termini di posizioni (+9.704 unità), registrava ancora un flusso sottodimensionato (-15,1% rispetto al 2019). Questo settore nel 2022 ha registrato una variazione positiva delle posizioni dipendenti pari a 5.712 unità, maggiormente concentrata nel commercio (3.206 pari al 56,1% del saldo totale) piuttosto che nei servizi di alloggio e ristorazione.

Le costruzioni a livello regionale già dal 2018 hanno invertito il ciclo economico decrescente, registrando saldi positivi crescenti: nel 2022, anche in virtù del proseguimento dei significativi incentivi pubblici legati alla riqualificazione edilizia, realizzano una crescita di posizioni dipendenti pari a 4.948 unità e un incremento delle attivazioni dei rapporti di lavoro (+12,3%), poco superiore alla media.

A consuntivo del 2022, anno non influenzato dai divieti di licenziamento istituiti per l'emergenza sanitaria venuti meno progressivamente nel corso del 2021¹⁶, per l'industria in senso stretto si è registrata un'importante crescita in termini di posizioni dipendenti (con +13.898 unità è il saldo più consistente) e un ulteriore incremento dei flussi in ingresso pari al 7,8%, superiori del 17,9% al dato del 2019, in forza di una *performance* particolarmente positiva registrata già lo scorso anno, contrassegnata ancora da un livello elevato di ricorso agli ammortizzatori sociali (83,8 milioni di ore autorizzate nel 2021); la crescita del 2022 nell'industria convive con un volume di ore autorizzate decisamente inferiore (26,7 milioni, in calo del 68,2%). Le altre attività dei servizi nel 2022 hanno registrato una crescita delle assunzioni di poco inferiore alla media corrente (+9,6% contro il +10,7% del totale), con un livello superiore a quello del 2019 già dallo scorso anno (le attivazioni nel 2021 registravano un +4,3% rispetto al 2019) ed una variazione delle posizioni dipendenti positiva per 2.951 unità, ma fortemente ridimensionata rispetto agli anni precedenti: il settore è in crescita ininterrotta dal 2010 e dal 2015 non ha mai registrato saldi positivi inferiori alle 10mila unità a livello regionale. Il ridimensionamento della crescita del 2022 per questo macrosettore è da attribuirsi principalmente alla riduzione delle posizioni dipendenti nei settori del noleggio, delle agenzie di viaggio, e dei servizi di supporto alle imprese (-2.594 unità) e nel settore dell'istruzione (-804 unità), seguito agli incrementi di organico davvero rilevanti dei due anni precedenti, riconducibili alle necessità legate all'emergenza sanitaria (+10.372 e +3.163 unità in più rispettivamente nel biennio 2020-21).

Infine, l'andamento delle posizioni dipendenti in agricoltura, silvicoltura e pesca, privo di un trend davvero significativo, con un incremento delle assunzioni del 3,1% (Tavole 7-9 e Figure 8-9), nel 2022 non è ancora tornato sui livelli di attivazioni e cessazioni del 2019 (rispettivamente, -6,2% e -6,4%).

¹⁵ Per approfondire gli andamenti per attività economica si veda Agenzia regionale per il lavoro. *Il lavoro dipendente in Emilia-Romagna per settore di attività economica nel 2022*. Luglio 2023.

¹⁶ Per quanto riguarda i licenziamenti di natura economica, in risposta all'emergenza sanitaria, divenuta in breve emergenza economica, il governo aveva imposto un divieto provvisorio al loro utilizzo a partire da aprile 2020, divieto poi decaduto a partire dal 1° luglio 2021 per gran parte dell'industria e le costruzioni, ma prorogato fino al 31 ottobre 2021 per i comparti del tessile, abbigliamento e calzature. Il blocco è rimasto in vigore fino al 31 dicembre 2021 per un numero ridotto di casi, legati soprattutto alla fruizione degli strumenti emergenziali di integrazione salariale (D.L. 30 giugno 2021, n. 99).

TAVOLA 7. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Macrosettori di attività economica (ATECO 2007)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	133.639	133.023	616
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	171.059	157.161	13.898
Costruzioni (sezione F)	48.110	43.162	4.948
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	219.431	213.719	5.712
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	428.426	425.475	2.951
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125
2021			
Valori assoluti			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	129.640	129.461	179
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	158.616	143.321	15.295
Costruzioni (sezione F)	42.836	37.579	5.257
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	181.654	171.950	9.704
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	390.982	375.140	15.842
Totale economia (a)	903.728	857.451	46.277
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	3,1	2,8	
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	7,8	9,7	
Costruzioni (sezione F)	12,3	14,9	
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	20,8	24,3	
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	9,6	13,4	
Totale economia (a)	10,7	13,4	

(a) esclusa la sezione di attività economica T – 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 ed escluso, in ogni caso, il lavoro domestico; escluso il lavoro intermittente.

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale.

Fonte: elaborazioni su dati SILER

TAVOLA 8. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA-ROMAGNA. IV trim. 2022, valori assoluti e variazioni assolute

Indicatori di flusso	Agricoltura, silvicoltura e pesca	Industria in senso stretto	Costruzioni	Commercio, alberghi e ristoranti	Altre attività dei servizi	Totale economia (a)
Dati grezzi (gennaio 2022 - dicembre 2022)						
Attivazioni	133.639	171.061	48.110	219.431	428.426	1.000.667
Cessazioni	133.023	157.162	43.162	213.719	425.475	972.541
Saldo (b)	616	13.899	4.948	5.712	2.951	28.126
Dati destagionalizzati (trimestre corrente)						
Attivazioni	33.482	41.374	11.839	55.058	104.841	246.593
Cessazioni	32.811	37.607	10.372	52.658	101.613	235.061
Saldo (c)	670	3.766	1.467	2.399	3.228	11.532

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative su base annua

(c) variazione congiunturale assoluta delle posizioni lavorative nel trimestre

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

**TAVOLA 9. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a)
PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA-ROMAGNA. Anno 2022, valori assoluti**

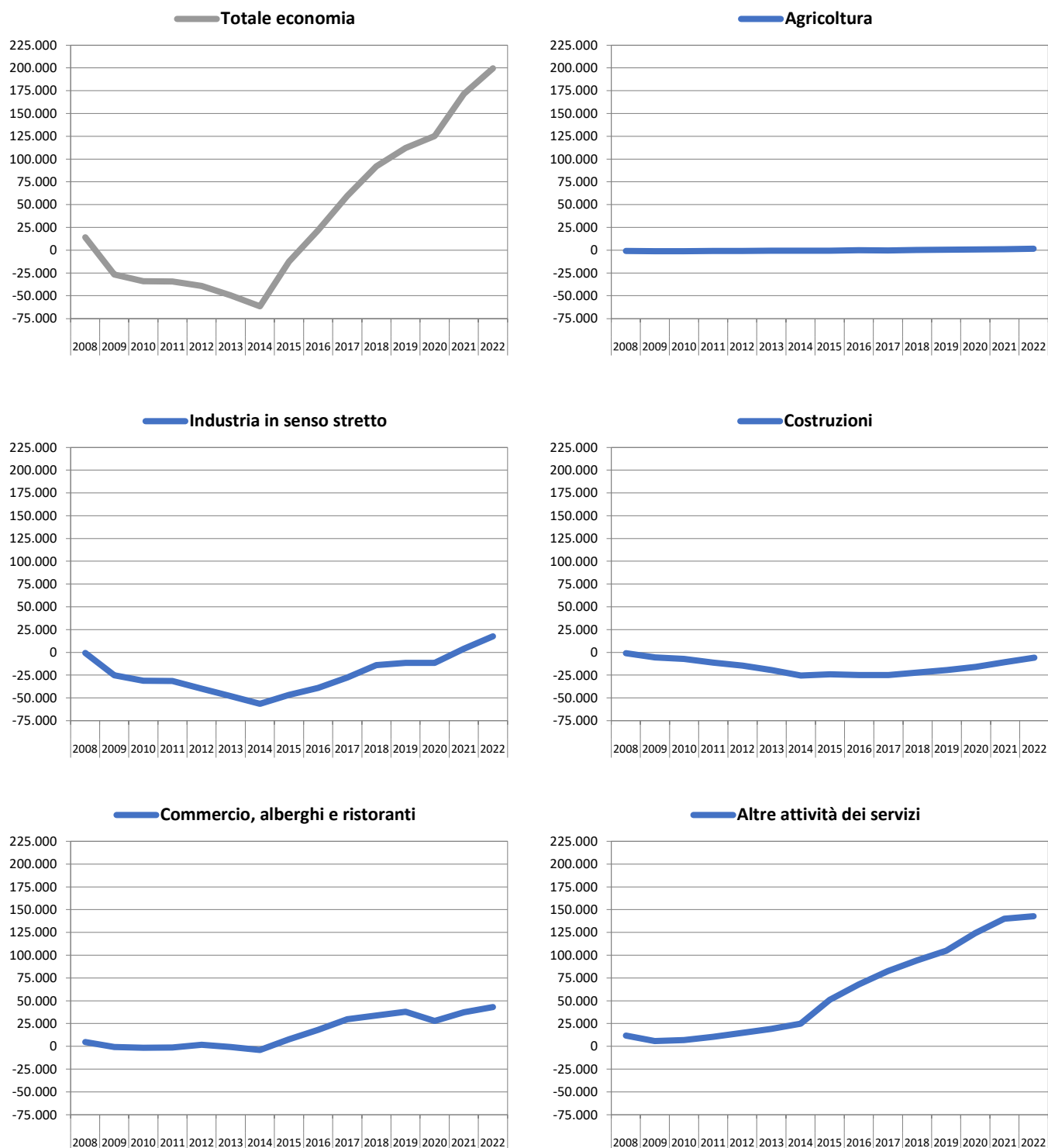
Sezioni e divisioni manifatturiere di attività economica (ATECO 2007)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022	Valori assoluti		
A. Agricoltura, silvicoltura e pesca	133.639	133.023	616
B. Estrazione di minerali da cave e miniere	313	294	19
CA. Prodotti alimentari, bevande e tabacco	39.673	37.567	2.106
CB. Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori	9.083	8.619	464
CC. Legno e prodotti in legno; carta e stampa	6.837	6.461	376
CD. Coke e prodotti petroliferi raffinati	72	76	-4
CE. Sostanze e prodotti chimici	4.261	3.911	350
CF. Articoli farmaceutici, chimico-medicinali e botanici	997	664	333
CG. Articoli in gomma e materie plastiche, altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi	15.637	14.718	919
CH. Metalli di base e prodotti in metallo, esclusi macchine e impianti	35.969	34.099	1.870
CI. Computer, apparecchi elettronici e ottici	3.700	3.107	593
CJ. Apparecchi elettrici	5.028	4.725	303
CK. Macchinari e apparecchi n.c.a.	25.530	21.431	4.099
CL. Mezzi di trasporto	7.473	6.376	1.097
CM. Prodotti delle altre attività manifatturiere	11.996	11.198	798
D. Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria	691	603	88
E. Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	3.799	3.312	487
F. Costruzioni	48.110	43.162	4.948
G. Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione	82.657	79.451	3.206
H. Trasporto e magazzinaggio	62.867	61.391	1.476
I. Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	136.774	134.268	2.506
J. Servizi di informazione e comunicazione	15.844	13.786	2.058
K. Attività finanziarie e assicurative	3.180	3.485	-305
L. Attività immobiliari	2.285	2.003	282
M. Attività professionali, scientifiche e tecniche	17.821	16.211	1.610
N. Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	65.355	67.949	-2.594
O. Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale	33.238	33.142	96
P. Istruzione	133.993	134.797	-804
Q. Sanità e assistenza sociale	36.197	35.289	908
R. Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	37.798	37.184	614
S. Altre attività di servizi	18.815	18.965	-150
U. Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	28	18	10
Non classificato	1.005	1.255	-250
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125

(a) esclusa la sezione di attività economica T – *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* (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

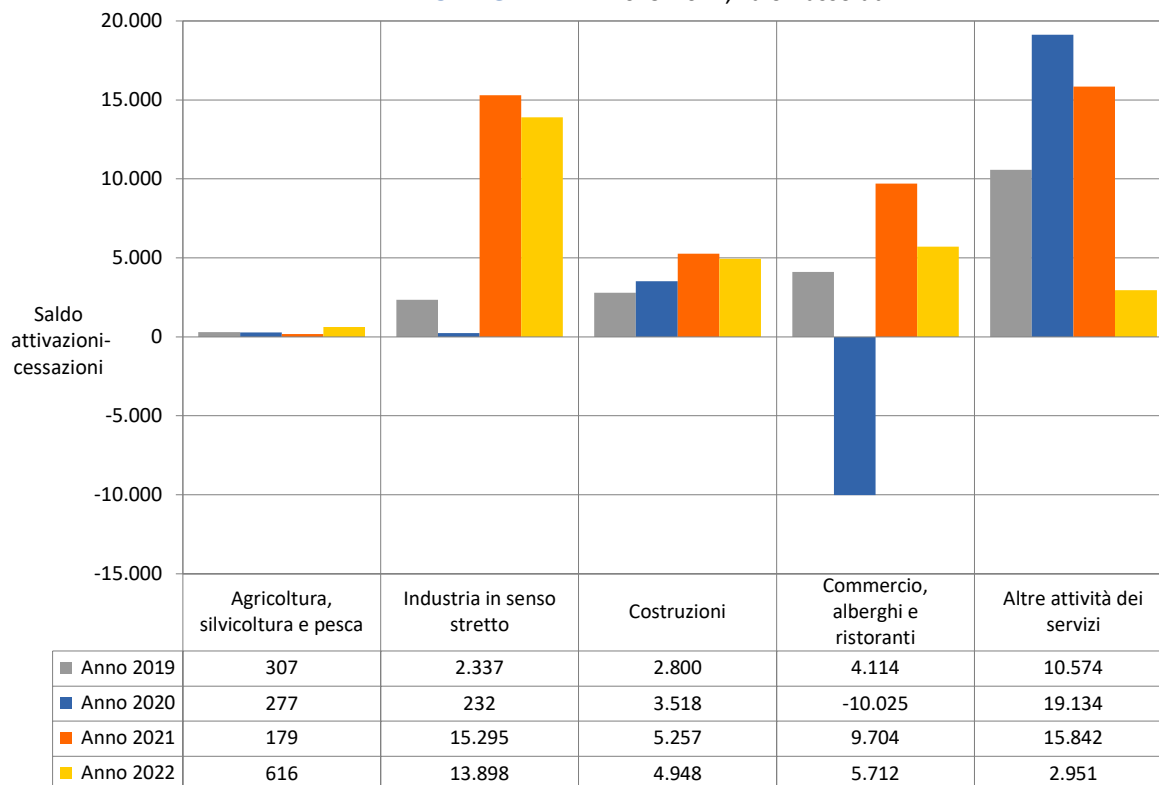
FIGURA 8. NUMERI INDICI (A) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, numeri indici (base 31 dicembre 2007 = 0)



(a) il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi delle attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock; dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni: per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferita ad un determinato giorno (il 31 dicembre 2007, ossia la fine dell'anno immediatamente anteriore allo sviluppo delle attuali serie storiche), è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock».

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 9. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER ATTIVITÀ ECONOMICA IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti



2.2.2. Analisi per tipo di contratto e di orario

L'andamento per tipo di contratto dei flussi di lavoro e delle posizioni dipendenti nel 2022 pone in evidenza una forte caratterizzazione legata al lavoro permanente, indeterminato *in primis*, evidentemente correlata alla ripresa di dinamiche già in atto prima della pandemia (Tavola 10). Il contratto a tempo indeterminato nel 2022 ha fatto registrare un saldo pari a 35.091 posizioni lavorative in regione con saldi trimestrali crescenti nel corso dell'anno, un aumento delle attivazioni più sostenuto della media (22,3% rispetto a 10,7%), un livello dei flussi in entrata finalmente superiore a quello del 2019 (+12,0% sul 2019) e un numero di trasformazioni che ha superato le 80mila unità. I contratti a tempo determinato, i cui flussi per consistenza (2/3 delle attivazioni in regione nel 2022 sono da imputarsi a questa tipologia contrattuale) condizionano ovviamente l'andamento complessivo delle attivazioni, hanno registrato un saldo negativo pari a -10.653 posizioni dipendenti, cui ha contribuito non solo una crescita dei flussi in uscita più sostenuta di quella media (16,3% e 13,4% rispettivamente) ma soprattutto l'incremento delle trasformazioni a tempo indeterminato, più che raddoppiate nell'ultimo anno (+53,9% rispetto al 2021), se pur leggermente sotto al livello record del 2019 (65.331 e 67.800 unità rispettivamente nel 2022 e nel 2019). La propensione delle imprese a trasformare le posizioni a termine in permanenti è tornata sui livelli del 2019 favoriti, allora ed oggi, dal protrarsi delle misure di decontribuzione previste per i datori di lavoro che assumono o trasformano a tempo indeterminato giovani fino a 35 anni e donne¹⁷.

¹⁷ La legge di bilancio 2022 (Legge 30 dicembre 2021, n. 234) ha introdotto ulteriori e specifici incentivi all'assunzione rispetto a quelli ancora vigenti secondo la Legge di Bilancio 2021. Per maggiori dettagli si veda il sito del [Ministero del lavoro e delle politiche sociali](#).

In merito al contratto di apprendistato che nel corso del 2020 ha subito una radicale flessione dei flussi di ingresso rispetto all'anno precedente, di molto superiore alla media (rispettivamente, -30,8% e -18,7%), occorre sottolineare la crescita, nel corso del periodo 2019-2022, della propensione dei datori di lavoro a prorogare questi contratti oltre la conclusione del periodo formativo¹⁸: facendo pari a 100 il totale dei contratti *trasformati* a tempo indeterminato, nel 2019 solo l'8,4%, pari a 6.413 unità, proveniva dall'apprendistato contro il 17,7%, pari a 9.776 unità, del 2021 e il record di 11.211 trasformazioni del 2022. Nello stesso anno si registra un saldo positivo pari a 3.436 unità in più per questa tipologia contrattuale. Il lavoro somministrato si chiude con una crescita molto modesta delle posizioni lavorative (pari a +251 unità) e delle attivazioni (+2,0%) che si somma a quella più corposa del 2021 (+30,4%), in netto contrasto con il triennio 2018-2020 di drastico ridimensionamento dei flussi di ingresso (rispettivamente in calo del -8,4%, del -26,3% e del -20,3%) (Tavola 10 e Figura 10). Il confronto con le CO elaborate a livello nazionale conferma – fin d'ove è possibile – le dinamiche registrate a livello locale, in merito segnatamente alla crescita del lavoro permanente e al determinante ruolo delle trasformazioni¹⁹.

TAVOLA 10. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (b) PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali

Indicatori di flusso	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Lavoro somministrato (a)	Totale economia (b)
2022					
Valori assoluti					
Attivazioni	126.294	50.151	668.853	155.367	1.000.665
Trasformazioni	80.602	-11.211	-65.331	-4.060	-
Cessazioni	171.805	35.504	614.175	151.056	972.540
Saldo (c)	35.091	3.436	-10.653	251	28.125
2021					
Valori assoluti					
Attivazioni	103.300	45.931	602.166	152.331	903.728
Trasformazioni	55.325	-9.776	-42.453	-3.096	-
Cessazioni	156.145	32.695	527.911	140.700	857.451
Saldo (c)	2.480	3.460	31.802	8.535	46.277
2022/2021					
Variazioni percentuali annuali					
Attivazioni	22,3	9,2	11,1	2,0	10,7
Trasformazioni	45,7	14,7	53,9	31,1	-
Cessazioni	10,0	8,6	16,3	7,4	13,4

(a) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato

(b) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

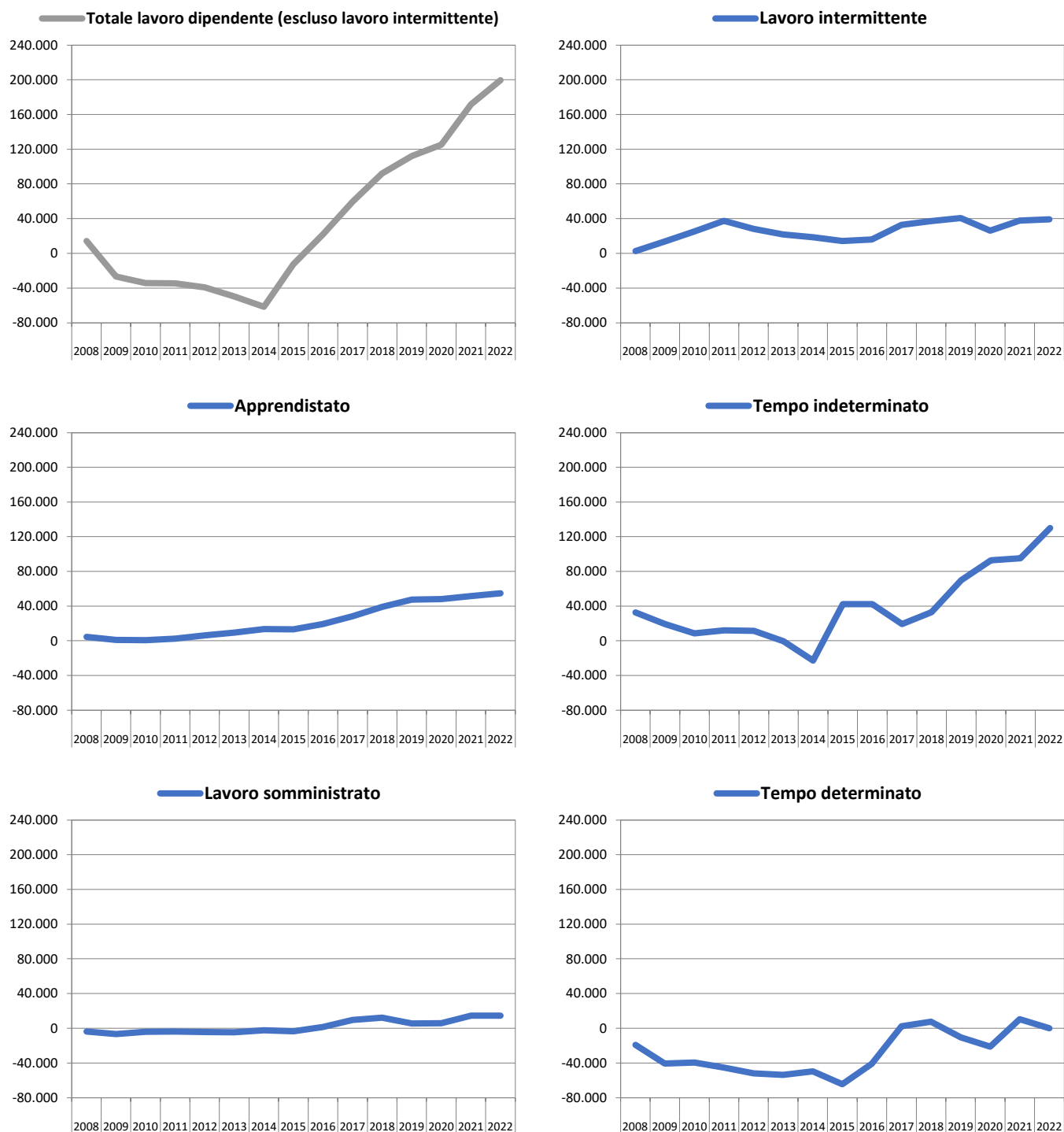
(c) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso dell'apprendistato, si sottraggono le trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato (che attualmente denotano la prosecuzione dei rapporti di lavoro dopo il superamento del periodo formativo) e, similmente, nei casi del lavoro a tempo determinato e somministrato; per contro, nel caso del lavoro a tempo indeterminato, alla differenza attivazioni-cessazioni si somma il complesso delle trasformazioni a tempo indeterminato da apprendistato, da tempo determinato e da lavoro somministrato; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

¹⁸ Si ricorda al lettore che per scelta analitica dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro dell'Agenzia, nel Datawarehouse statistico ricavato dai dati Siler si continua a registrare come trasformazione il momento in cui, con la fine del periodo formativo, il contratto di apprendistato prosegue come contratto a tempo indeterminato.

¹⁹ Si veda: ISTAT, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, INPS, INAIL e ANPAL. *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione – III trimestre 2022*. 22 marzo 2023. La nota è sospesa in attesa del rinnovo della convenzione tra gli enti coinvolti.

FIGURA 10. NUMERI INDICI (a) DELLE POSIZIONI LAVORATIVE DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, numeri indici (base 31 dicembre 2007 = 0)



(a) il sistema delle Comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi delle attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock; dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni: per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferita ad un determinato giorno (il 31 dicembre 2007, ossia la fine dell'anno immediatamente anteriore allo sviluppo delle attuali serie storiche), è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock»

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

TAVOLA 11. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (b) PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA-ROMAGNA.

IV Trim. 2022, dati grezzi e dati destagionalizzati, valori assoluti e variazioni assolute

Indicatori di flusso	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Lavoro somministrato (a)	Totale economia (b)
2022					
Dati grezzi (gennaio 2022 - dicembre 2022)					
Attivazioni	126.294	50.151	668.853	155.367	1.000.665
Trasformazioni	80.602	-11.211	-65.331	-4.060	-
Cessazioni	171.805	35.504	614.175	151.056	972.540
Saldo (c)	35.091	3.436	-10.653	251	28.125
Dati destagionalizzati (trimestre corrente)					
Attivazioni	30.814	13.083	164.910	37.786	246.593
Trasformazioni	20.853	-2.609	-17.495	-748	-
Cessazioni	40.320	8.018	151.093	35.631	235.061
Saldo (c)	11.347	2.457	-3.679	1.407	11.532

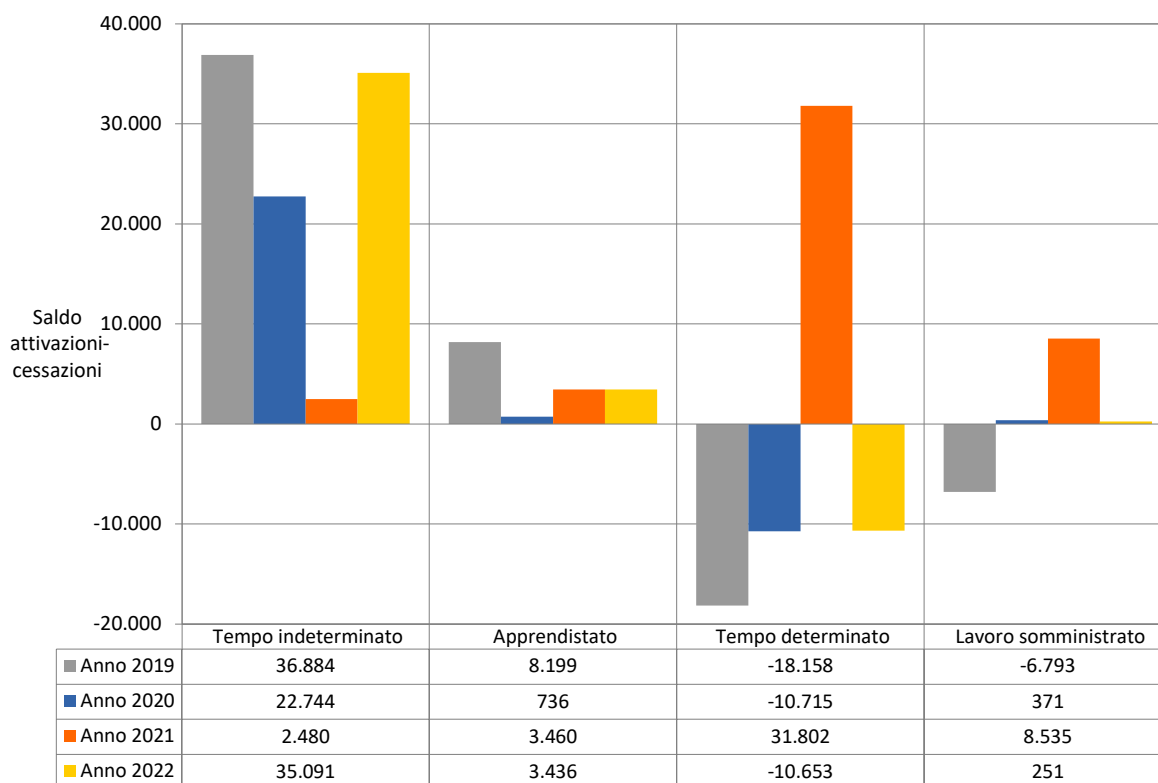
(a) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato

(b) escluse le attività svolte da famiglie e conviventi (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(c) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso dell'apprendistato, si sottraggono le trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato (che attualmente denotano la prosecuzione dei rapporti di lavoro dopo il superamento del periodo formativo) e, similmente, nei casi del lavoro a tempo determinato e somministrato; per contro, nel caso del lavoro a tempo indeterminato, alla differenza attivazioni-cessazioni si somma il complesso delle trasformazioni a tempo indeterminato da apprendistato, da tempo determinato e da lavoro somministrato; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale/trimestrale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 11. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI (±TRASFORMAZIONI) DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER TIPO DI CONTRATTO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti



Rispetto alla tipologia di orario per il 2022 non si rintracciano differenze degne di nota nelle variazioni delle attivazioni a tempo pieno e a tempo parziale (10,4% contro 11,4% rispettivamente). E visto il volume record complessivo delle attivazioni, il 2022 sancisce il superamento dei livelli pre-pandemici del 2019, sia per le attivazioni part-time, comunque superiori alle 300mila unità, sia per quelle full-time. Resta però il fatto che il saldo complessivo dell'anno, riconducibile a rapporti di lavoro a tempo parziale, è pari a sole 194 unità in più, rispetto alle +31.879 del tempo pieno. In questa fase la crescita del lavoro dipendente rilevata attraverso i dati delle CO avviene indubbiamente più nell'area del lavoro a tempo pieno rispetto a quella del lavoro part-time (Tavola 12 e Figura 12). La riduzione dell'incidenza degli occupati part-time in questi ultimi anni è confermata, per entrambi i generi, anche nei dati della Rilevazione sulle forze di lavoro ISTAT.

Tale evoluzione si è realizzato anche nella recente e particolare fase recessiva, determinata dalla pandemia, che ha sortito infatti un effetto tutto sommato inatteso sul piano della dinamica dei rapporti di lavoro per tipo di orario. Solitamente il ciclo economico sfavorevole e la domanda di lavoro rarefatta tendono a favorire un maggior ricorso al lavoro a tempo parziale, che finisce per adempiere ad una sorta di «redistribuzione della disoccupazione» fra gli occupati. Al contrario, infatti, nel 2020 non solo le assunzioni a tempo pieno sono diminuite molto meno di quelle a tempo parziale, ma la crescita su base annua delle posizioni dipendenti (pari a 13.136 unità) è stata la sintesi di 18.487 posizioni full-time in più e di 5.251 posizioni part-time in meno. Occorre mettere in conto, inoltre, la possibilità che l'atipicità di questa ultima crisi possa sortire trasformazioni di medio-lungo periodo anche sulla gestione degli orari di lavoro (si pensi allo smart working).

TAVOLA 12. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER TIPO DI ORARIO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali

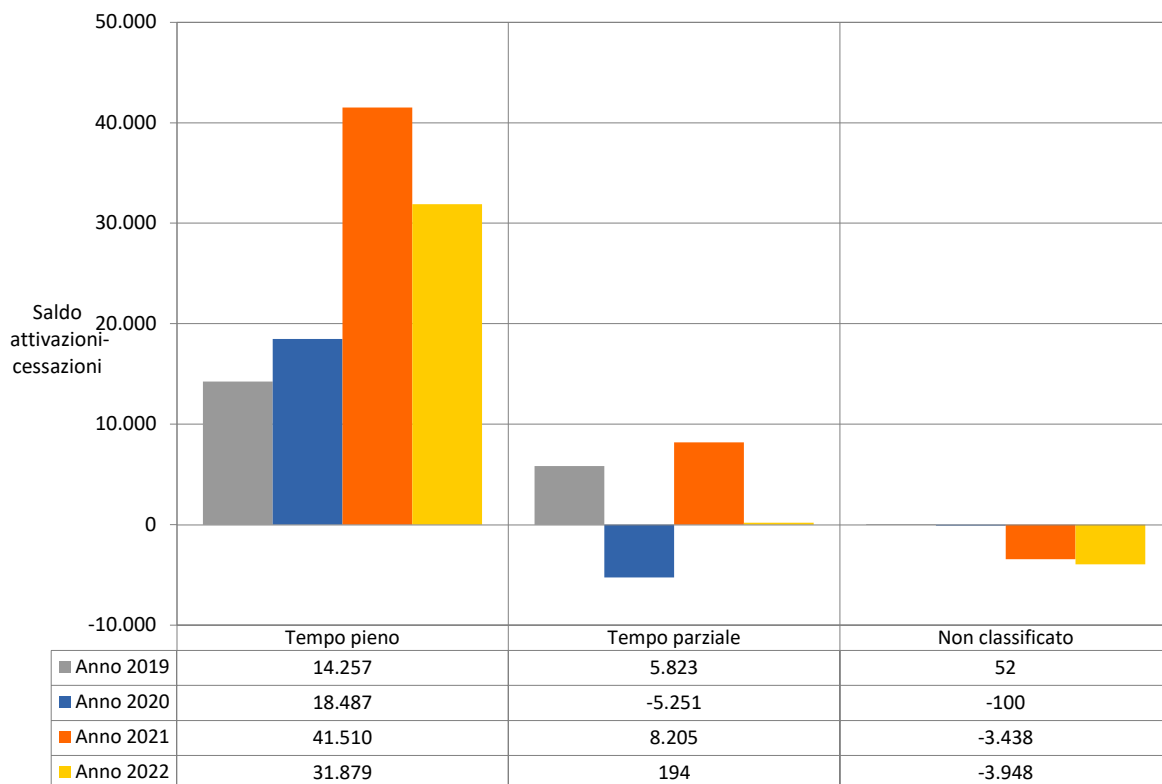
Indicatori di flusso	Tempo pieno	Tempo parziale	Non Classificato	Totale economia (a)
2022				
Valori assoluti				
Attivazioni	692.895	307.409	361	1.000.665
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	28.795	-28.795	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	-19.463	19.463	-	-
Cessazioni	670.348	297.883	4.309	972.540
Saldo (b)	31.879	194	-3.948	28.125
2021				
Valori assoluti				
Attivazioni	627.420	276.073	235	903.728
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	27.075	-27.075	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	-16.627	16.627	-	-
Cessazioni	596.358	257.420	3.673	857.451
Saldo (b)	41.510	8.205	-3.438	46.277
2022/2021				
Variazioni percentuali annuali				
Attivazioni	10,4	11,4	53,6	10,7
Trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	6,4	6,4	-	-
Trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale	17,1	17,1	-	-
Cessazioni	12,4	15,7	17,3	13,4

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) alla differenza attivazioni-cessazioni, nel caso di rapporti a tempo pieno, si sommano le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno e si sottraggono quelle da tempo pieno a tempo parziale; viceversa, nel caso di rapporti a tempo parziale, si sottraggono le trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno e si sommano quelle da tempo pieno a tempo parziale; il saldo esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 12. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI (±TRASFORMAZIONI) DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER TIPO DI ORARIO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti



2.2.3. Analisi per professione

A completamento del quadro informativo sulla natura dei rapporti di lavoro dipendente attivati e cessati nel corso dell'anno di riferimento, è importante considerare la mansione dei lavoratori che, nel sistema delle comunicazioni obbligatorie, è classificata facendo ricorso alla codifica delle professioni ISTAT CP2011, guardando più in particolare ai grandi gruppi professionali (Tavola 13 e Figura 13).

Questo primo anno di crescita libera dai condizionamenti conseguenti la pandemia ha finito per riverberarsi nell'aumento delle assunzioni (22,9%) e nella conseguente positiva variazione delle posizioni dipendenti (3.747 unità) per le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, relative al quinto grande gruppo professionale, le più colpite dagli effetti della pandemia (-8.975).

TAVOLA 13. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE (CP2011) IN EMILIA-ROMAGNA.

Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

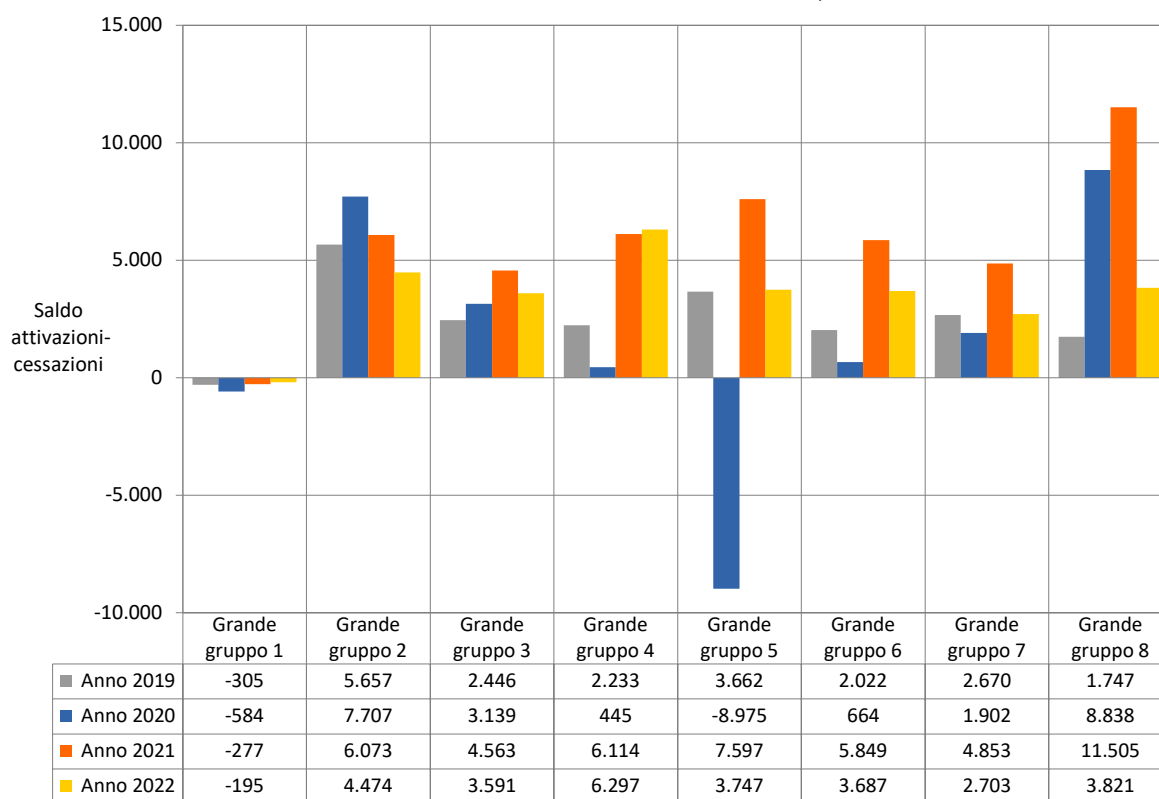
Grande gruppo professionale (CP2011)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2.253	2.448	-195
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	149.496	145.022	4.474
3. Professioni tecniche	63.156	59.565	3.591
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	91.165	84.868	6.297
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	188.897	185.150	3.747
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	115.503	111.816	3.687
7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	76.409	73.706	2.703
8. Professioni non qualificate	313.786	309.965	3.821
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125
2021			
Valori assoluti			
1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	2.156	2.433	-277
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	123.643	117.570	6.073
3. Professioni tecniche	59.256	54.693	4.563
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	81.094	74.980	6.114
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	153.672	146.075	7.597
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	109.935	104.086	5.849
7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	75.182	70.329	4.853
8. Professioni non qualificate	298.790	287.285	11.505
Totale economia (a)	903.728	857.451	46.277
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	4,5	0,6	
2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	20,9	23,3	
3. Professioni tecniche	6,6	8,9	
4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	12,4	13,2	
5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	22,9	26,7	
6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	5,1	7,4	
7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	1,6	4,8	
8. Professioni non qualificate	5,0	7,9	
Totale economia (a)	10,7	13,4	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 13. SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER GRANDE GRUPPO PROFESSIONALE IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti



LEGENDA

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. Conducenti di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli
8. Professioni non qualificate

Anche l'area delle professioni intellettuali e specialistiche del secondo grande gruppo professionale ha registrato un considerevole dinamismo nei flussi di ingresso (20,9%) – che fa ben sperare per il miglioramento delle condizioni «all'ingresso» del mercato del lavoro, specie per i giovani – e anche in quelli di uscita (23,3%), con una variazione positiva delle posizioni dipendenti di 4.474 unità in più (Figura 13). La dinamica dei flussi per quest'area professionale è stata positiva, comunque, anche nel biennio 2020-2021, dovuta probabilmente alla tenuta del lavoro a tempo indeterminato, derivante dal blocco dei licenziamenti e dal notevole ricorso agli ammortizzatori sociali. Le professioni tecniche ed impiegatizie del terzo e quarto grande gruppo professionale registrano un saldo positivo (rispettivamente, 3.591 e 6.297) e, nel caso delle professioni impiegatizie, anche un aumento dei flussi di ingresso di poco superiore alla media (12,4%). Le buone condizioni del mercato del lavoro locale, testimoniate da una dinamicità diffusa, hanno forse favorito un certo ridimensionamento nella crescita delle posizioni dipendenti per le professioni non qualificate dell'ottavo grande gruppo professionale, che registra infatti un saldo più contenuto se confrontato con quello del biennio passato (3.821 unità in più nel 2022, rispetto a saldi tra le circa 9mila e le oltre 11mila unità registrati nelle due annualità precedenti). In questo contesto, seppur in presenza di una crescita contenuta dei flussi in ingresso, in particolare per i conducenti di impianti (+5,1% e +1,6%, rispettivamente per il sesto e il settimo grande gruppo) si registra comunque un saldo positivo e consistente anche delle professioni operaie più qualificate del sesto e settimo grande gruppo (rispettivamente, 3.687 e 2.703).

2.2.4. L'espansione del lavoro a tempo indeterminato

Negli ultimi cinque anni, nonostante le incertezze determinate prima dalla pandemia poi dalla guerra in Ucraina, dall'aumento dei costi dell'energia e dalle difficoltà di approvvigionamento delle materie prime, in regione ma anche nel Paese si è assistito ad una espansione dell'area del lavoro a tempo indeterminato, accompagnata da una accresciuta mobilità in uscita (si veda paragrafo 2.2.5. per un approfondimento), che ha trainato la crescita di tutta l'area del lavoro dipendente: i saldi annuali attivazioni-cessazioni in questo periodo non sono mai stati negativi per questa tipologia e hanno registrato punte nel 2019 e nel 2022 pari a 36.884 e 35.091 unità in più rispettivamente, inferiori solo al saldo record del 2015 incentivato dai contributi legati al Job Act. Questi saldi, accompagnati da un livello delle attivazioni negli stessi anni, significativo ma non in grado di spiegare da solo la crescita delle posizioni, chiamano in causa l'evoluzione delle trasformazioni da contratto a tempo determinato, dall'apprendistato²⁰ e da contratto di lavoro somministrato a tempo determinato. Nel 2022 si registrano poco più di 80 mila trasformazioni a tempo indeterminato, un volume inedito dall'inizio della serie storica, ottenuto con il poderoso apporto delle conversioni di contratti di lavoro a tempo determinato che si attestano al 81,1% del totale delle trasformazioni del 2022 (praticamente 4 trasformazioni su 5, nel 2022, provengono da contratti a tempo determinato) e in crescita del 53,9% rispetto al 2021. La vera novità di questo ultimo quinquennio però è costituita dal contributo crescente delle trasformazioni che originano dalle altre tipologie di lavoro: le prosecuzioni dei contratti di apprendistato, oltre il termine del periodo formativo, sono passate da una quota del 8,2% nel 2018 ad una del 13,9% nel 2022 sul totale delle trasformazioni, mostrando solo variazioni positive e raggiungendo il volume, mai registrato prima, di 11.211 unità a livello regionale. Facendo pari a 100 il totale delle stabilizzazioni, nel quinquennio considerato la quota riferita ai contratti di lavoro somministrato a tempo determinato è passata dal 3,5% al 5,0% e tra il 2017 e il 2018 il loro numero complessivo è cresciuto in maniera esponenziale (da 261 a 2.037), attestandosi a 4.060 alla fine del periodo (Tavola 14 e Figura 14).

L'impianto normativo vigente nel periodo analizzato ha svolto un ruolo determinante nel favorire l'espansione del lavoro permanente. Oltre al Decreto Dignità²¹, che ha regolamentato l'uso, la durata e la proroga del contratto a tempo determinato occorre ricordare le varie leggi di Bilancio²² che, a partire dal 2018, hanno riconosciuto ai datori di lavoro privati, che assumono (in seguito tale beneficio è stato esteso anche a chi trasforma) con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali. La misura dell'esonero, l'importo massimo della decontribuzione e le caratteristiche dei lavoratori assunti o trasformati cui è applicabile sono variati nel tempo.

²⁰ Ricordiamo al lettore che, per scelta analitica, continuiamo a *tracciare* la fine del periodo formativo, che sancisce per questi contratti il proseguimento a tempo indeterminato, con una trasformazione che di fatto non è presente negli archivi SILER perché non richiesta dal legislatore: il contratto di apprendistato nasce come contratto a tempo indeterminato che può però estinguersi per volontà delle parti prima o alla conclusione del periodo formativo.

²¹ Il Decreto Dignità (DL n.87 del 12 luglio 2018) ha imposto limiti alla durata massima, limitando le possibilità di proroga, e reintrodotta le cosiddette causali in caso di rinnovo o superamento dei 12 mesi di durata dei contratti a tempo determinato.

²² Trovano applicazione in ambiti e per soggetti diversi i seguenti benefici: l'esonero strutturale giovanile normato dalla legge di Bilancio 2018, l'esonero previsto dalla legge di Bilancio 2021 (per assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate nel biennio 2021-2022) e prorogato con la legge di Bilancio 2023 anche ad assunzioni e trasformazioni del 2023, entrambi destinati a giovani fino a 35 anni di età e l'esonero per le assunzioni di donne lavoratrici effettuate nel biennio 2021-2022, istituito dalla legge di Bilancio 2021 e prorogato con la legge di Bilancio 2023. Questi benefici si traducono nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per un limite massimo il cui importo può variare (pari a 6.000 euro annui nel biennio 2021-2022 pari a 8.000 euro nel 2023) con un periodo massimo variabile a seconda delle misure. Per maggior dettaglio si veda <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/previdenza/focus-on/previdenza-obbligatoria/pagine/esonero-contributivo>.

TAVOLA 14. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO NEL TOTALE ECONOMIA (a) IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2018-2022, valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali annuali

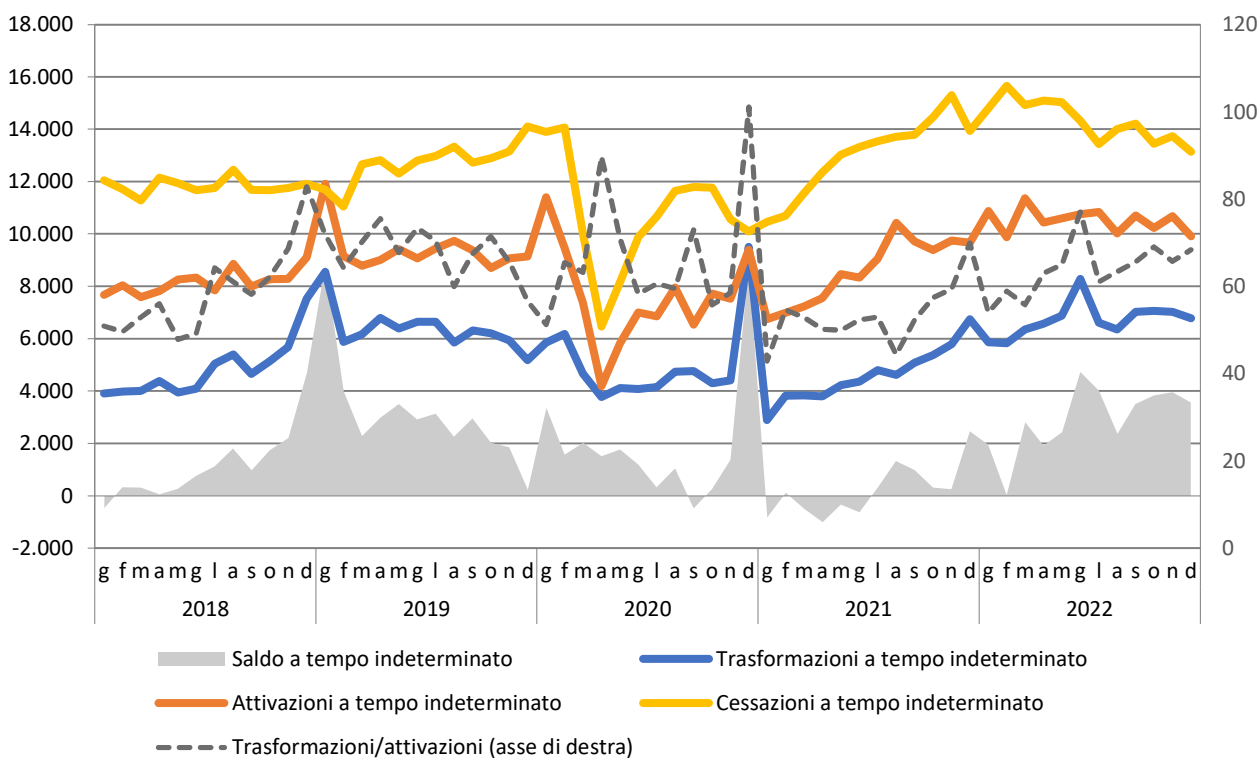
	2018	2019	2020	2021	2022
Valori assoluti					
Avviamenti a tempo indeterminato	98.027	112.801	91.237	103.300	126.294
Totale trasformazioni a tempo indeterminato	57.764	76.565	60.519	55.325	80.602
Trasformazioni da apprendistato	4.752	6.413	8.038	9.776	11.211
Trasformazioni da tempo determinato	50.975	67.800	50.266	42.453	65.331
Trasformazioni da somministrato	2.037	2.352	2.215	3.096	4.060
Cessazioni a tempo indeterminato	142.011	152.482	129.012	156.145	171.805
Saldo	13.780	36.884	22.744	2.480	35.091
Percentuali					
Totale trasformazioni a tempo indeterminato	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Trasformazioni da apprendistato	8,2	8,4	13,3	17,7	13,9
Trasformazioni da tempo determinato	88,2	88,6	83,1	76,7	81,1
Trasformazioni da somministrato	3,5	3,1	3,7	5,6	5,0
Variazioni percentuali annuali					
Avviamenti a tempo indeterminato		15,1	-19,1	13,2	22,3
Trasformazioni da apprendistato		35,0	25,3	21,6	14,7
Trasformazioni da tempo determinato		33,0	-25,9	-15,5	53,9
Trasformazioni da somministrato		15,5	-5,8	39,8	31,1
Cessazioni a tempo indeterminato		7,4	-15,4	21,0	10,0

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

Fonte: elaborazioni su dati SILER

FIGURA 14. ATTIVAZIONI, TRASFORMAZIONI, CESSAZIONI E SALDO ATTIVAZIONI-CESSAZIONI (±TRASFORMAZIONI) DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO IN EMILIA-ROMAGNA.

Gennaio 2018-Dicembre 2022, valori assoluti, dati destagionalizzati



2.2.5. Le cessazioni dei contratti a tempo indeterminato²³

Nel tentativo di fornire al lettore elementi di valutazione in merito alla possibile variante italiana di un fenomeno – quello delle *great resignation* – che ha interessato in particolare l'evoluzione post-pandemica del mercato del lavoro statunitense, contrassegnata da un aumento significativo di dimissioni volontarie dei lavoratori motivate dalla ricerca di condizioni economiche più soddisfacenti e da un migliore equilibrio tra vita privata e lavoro, si pubblicano nel presente paragrafo i dati delle cessazioni dei contratti di lavoro a tempo indeterminato nel periodo 2018-2022 in Emilia-Romagna (Tavola 15). Nel 2022 le cessazioni dei rapporti a tempo indeterminato sono risultate complessivamente 172.109, superiori del 10,1% rispetto allo scorso anno. Questo andamento è in parte anche l'esito del venir meno di tutte le misure di blocco dei licenziamenti introdotte durante la pandemia e sospese nel corso del 2021. Quanto ai motivi di chiusura dei contratti, in regione prevalgono le cessazioni per dimissione del lavoratore in numero pari a 116.714 unità, in aumento del 12,8% rispetto al 2021, anno in cui erano cresciute del 30,5%. Si segnala, inoltre, che la quota delle dimissioni rispetto al totale in regione è salita nei cinque anni oggetto della presente analisi, passando dal 56,4% del 2018 al 67,8 del 2022 (mai raggiunta questa quota dal 2008) e, se si esclude il dato del 2020, è sempre stata in crescita nel quinquennio e in accelerazione dopo la pandemia. Crescono anche i licenziamenti di natura economica (collettivi e individuali) con una variazione del 38,8%, non sufficiente però a riportarli sopra al volume del 2019, a cui restano ancora inferiori del 27,4%.

TAVOLA 15. CESSAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE A TEMPO INDETERMINATO NEL TOTALE ECONOMIA (a) IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2018-2022, valori assoluti, percentuali e variazioni percentuali annuali

Motivazione delle cessazioni	2018	2019	2020	2021	2022
Valori assoluti					
Licenziamenti di natura disciplinare/soggettiva	10.603	11.211	10.828	12.125	12.857
Licenziamenti di natura economica	28.742	29.508	15.378	15.433	21.415
Dimissioni volontarie	80.054	88.244	79.246	103.438	116.714
Risoluzioni	4.742	3.689	4.536	6.731	4.428
Altro	17.893	19.862	19.073	18.531	16.695
Totale cessazioni	142.034	152.514	129.061	156.258	172.109
Percentuali					
Licenziamenti di natura disciplinare/soggettiva	7,5	7,4	8,4	7,8	7,5
Licenziamenti di natura economica	20,2	19,3	11,9	9,9	12,4
Dimissioni volontarie	56,4	57,9	61,4	66,2	67,8
Risoluzioni	3,3	2,4	3,5	4,3	2,6
Altro	12,6	13,0	14,8	11,9	9,7
Totale cessazioni	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Variazioni percentuali annuali					
Licenziamenti di natura disciplinare/soggettiva		5,7	-3,4	12,0	6,0
Licenziamenti di natura economica		2,7	-47,9	0,4	38,8
Dimissioni volontarie		10,2	-10,2	30,5	12,8
Risoluzioni		-22,2	23,0	48,4	-34,2
Altro		11,0	-4,0	-2,8	-9,9
Totale cessazioni		7,4	-15,4	21,1	10,1

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

Fonte: elaborazioni su dati SILER

²³ I dati di questo paragrafo sono stati estratti dagli archivi SILER più recentemente rispetto a quelli presentati nel Rapporto e, vista la natura amministrativa degli archivi e il loro continuo aggiornamento, differiscono leggermente: il numero di cessazioni a tempo indeterminato è superiore di 304 unità rispetto a quello contenuto nella Tavola 11 e 14.

2.2.6. Analisi per genere, cittadinanza ed età

In questo capitolo si esamina l'andamento dei flussi di lavoro dipendente in funzione delle caratteristiche ascritte dei lavoratori, ovverosia sesso, cittadinanza ed età, con un approfondimento riguardante i giovani. Le informazioni desunte dalle Comunicazioni obbligatorie (CO) declinate secondo queste usuali variabili di studio consentono, evidentemente, una prima valutazione d'impatto delle ricadute occupazionali su questi strati della popolazione e sui rispettivi segmenti delle forze di lavoro, rammentando che si tratta di una valutazione necessariamente incompleta, sia perché mancano informazioni con simile livello di copertura e di dettaglio per la componente indipendente dell'occupazione, sia perché tale risultato deve misurarsi con l'andamento dell'offerta di lavoro. L'interpretazione di queste ultime informazioni, aventi una preminente valenza sociologica, non può quindi limitarsi alla descrizione dei flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente, secondo queste principali caratteristiche demografiche, ma deve integrarsi con i risultati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'ISTAT (RFL), che saranno richiamati e commentati in questa sede.

La tendenza registrata nel 2021 di una maggiore dinamicità dei flussi femminili rispetto a quelli maschili si è protratta anche nel 2022 (15,1% per le attivazioni e 18,3% per le cessazioni per le donne contro il 6,9% e il 9,1%, rispettivamente, per attivazioni e cessazioni degli uomini); il miglioramento relativo nella variazione delle posizioni dipendenti registrato nel 2021 (19.883 in più per le donne rispetto alle 26.394 per gli uomini, pari al 43,0% del saldo totale), non si è invece realizzato nel 2022 (10.204 in più per le donne rispetto alle 17.921 per gli uomini, pari al 36,3% del saldo totale). Occorre però sottolineare come il saldo tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro misuri, se riferito all'anno solare, la variazione tra l'ammontare delle posizioni dipendenti al 31 dicembre di quell'anno e quello riferito al 31 dicembre dell'anno precedente; tale indicatore però, non può dare conto, su base annua, della quantità di lavoro creata/distrutta per tutti quei (numerossimi) rapporti di lavoro temporanei che sono attivati a partire dal 1° gennaio e cessano entro il 31 dicembre, e quindi «a saldo zero» nell'anno (tipicamente i lavori «stagionali»). Un bilancio di genere può essere meglio compreso analizzando le stime della RFL (Tavola 3 e Figura 3), dalle quali si osserva come alla riduzione della componente inattiva femminile, intervenuta tra il 2020 e il 2021, corrisponde un aumento di 4,3 mila delle donne attive e una crescita delle occupate (881 mila nel 2021), ma anche un ingrossamento delle fila delle disoccupate (68 mila nel 2021). Mentre tra gli uomini le forze di lavoro sono risultate ancora in leggera diminuzione nel 2021 (circa mille unità in meno), si registra un recupero dell'occupazione molto intensa (cresciuta di 10,1 mila unità), che ha determinato una riduzione di entità superiore del numero di disoccupati (11,1 mila persone in meno). Alcune di queste tendenze continuano nel 2022, in particolare la riduzione dell'area dell'inattività, più forte per la componente femminile (7,6 mila attive in più rispetto ai 6,8 mila tra i maschi), cui ha corrisposto un aumento ancora più marcato dell'occupazione, reso possibile solo da un travaso di lavoratrici che hanno lasciato lo stato di disoccupazione (+17,2 mila e -9,5 mila rispettivamente). A differenza del versante maschile, nel quale la crescita dell'occupazione è associato ad un incremento del numero di lavoratori in cerca di occupazione (rispettivamente, +5,6 mila e +1,2 mila).

In termini relativi, come è possibile verificare monitorando l'andamento dei tassi riferiti al mercato del lavoro regionale, per il 2022 si conferma un miglioramento di tutte le dinamiche: cresce sia la partecipazione al mercato del lavoro che l'occupazione, si riduce l'inattività e la disoccupazione e questo vale per entrambe le componenti di genere. La partecipazione e l'occupazione non sono ancora tornate pienamente ai livelli pre-pandemici, ma questo ritardo lo si registra per entrambi i generi, mentre il livello di disoccupazione è già sceso sotto a quello del 2019, sia per le femmine che per i maschi, anche se con un *gender gap* ancora leggermente superiore (da 1,9 punti percentuali del 2019 ai 2,1 del 2022).

TAVOLA 16. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER SESSO. IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Sesso	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
Maschi	514.527	496.606	17.921
Femmine	486.138	475.934	10.204
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125
2021			
Valori assoluti			
Maschi	481.494	455.100	26.394
Femmine	422.234	402.351	19.883
Totale economia (a)	903.728	857.451	46.277
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
Maschi	6,9	9,1	
Femmine	15,1	18,3	
Totale economia (a)	10,7	13,4	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

TAVOLA 17. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER CITTADINANZA IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Cittadinanza	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
Italiani	712.109	699.647	12.462
Stranieri	288.476	272.401	16.075
Non classificato	80	492	-412
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125
2021			
Valori assoluti			
Italiani	645.525	618.234	27.291
Stranieri	258.140	238.788	19.352
Non classificato	63	429	-366
Totale economia (a)	903.728	857.451	46.277
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
Italiani	10,3	13,2	
Stranieri	11,8	14,1	
Non classificato	27,0	14,7	
Totale economia (a)	10,7	13,4	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 15. SALDO ATTIVAZIONI-CESAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER SESSO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti

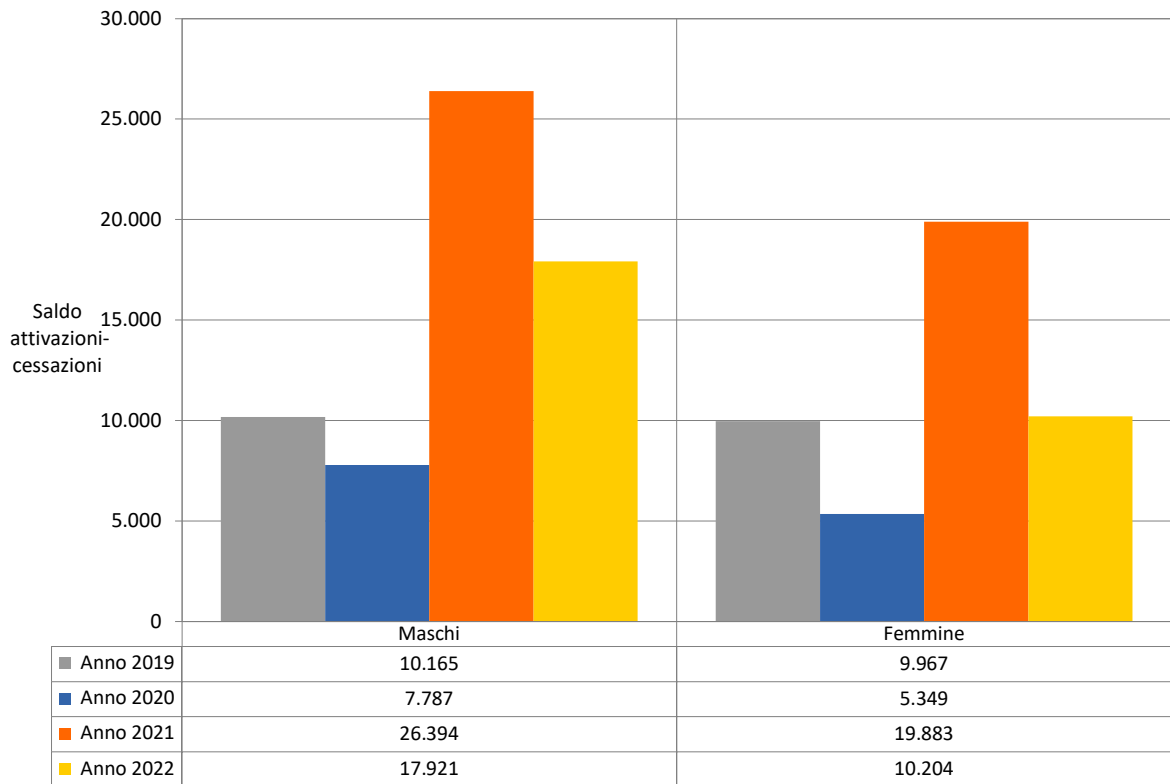
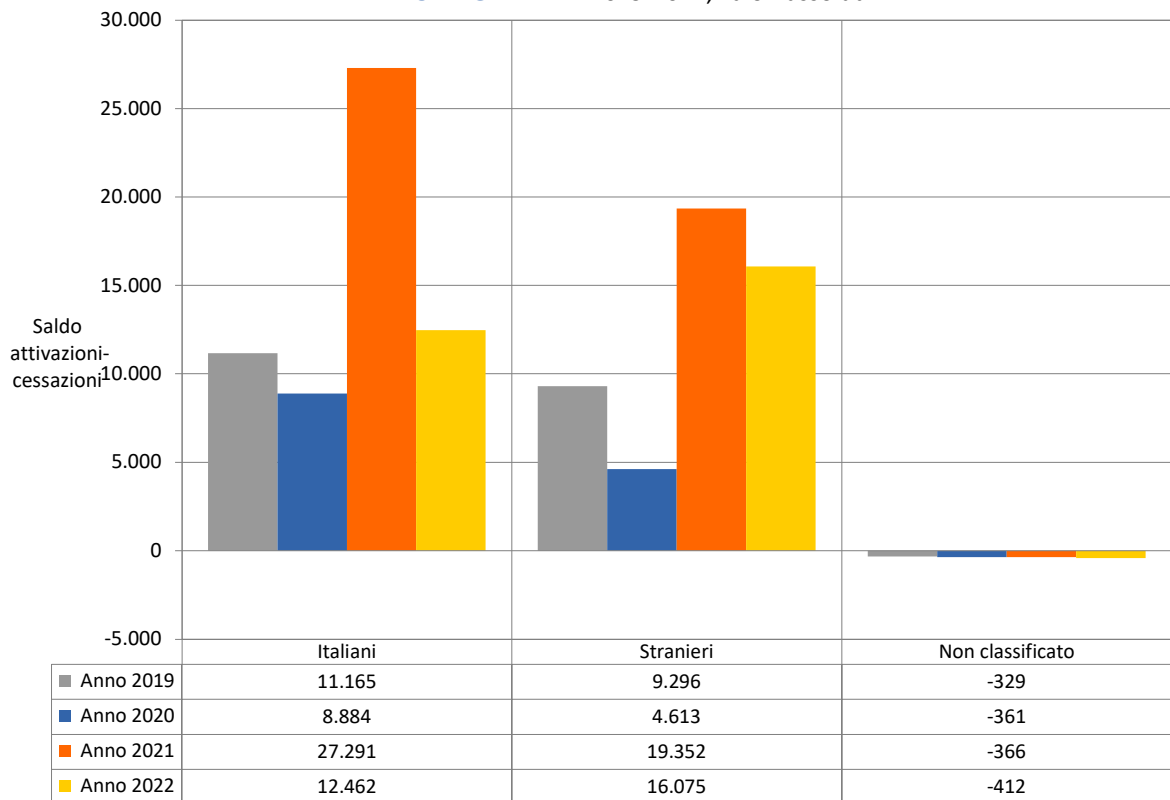


FIGURA 16. SALDO ATTIVAZIONI-CESAZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER CITTADINANZA IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti



L'analisi dell'evoluzione della domanda di lavoro per le caratteristiche anagrafiche dei lavoratori andrebbe correttamente inquadrata all'interno delle dinamiche demografiche sottostanti che inevitabilmente ne condizionano i possibili scenari. Si consideri, ad esempio, che la popolazione straniera residente in Emilia-Romagna, in età lavorativa 15-64 anni, è passata da 284,9 mila residenti nel 2007 a 431,6 unità nel 2022. Più precisamente nel periodo 2007-2021 la popolazione in età lavorativa residente in Emilia-Romagna è aumentata di 60,4 mila unità: tale valore è il saldo tra l'incremento della popolazione residente straniera (pari a circa 146,7 mila unità) e la contrazione di 86,3 mila residenti italiani. L'aumento molto significativo dell'offerta di lavoro da parte della popolazione straniera è stato dunque assorbito solo in parte dal mercato del lavoro regionale nel corso degli ultimi 10-15 anni. Il saldo annuale delle posizioni di lavoro dipendente nel 2022 è stato positivo sia per la componente di lavoratori italiani (12,5 mila unità) sia per quella degli stranieri (16,1 mila). Leggermente più dinamici i flussi di attivazioni e cessazioni nel 2022 per la componente straniera del lavoro dipendente (rispettivamente, 10,3 e 13,2 per gli italiani, 11,8 e 14,1 per gli stranieri). Ad una prima valutazione condotta attraverso l'analisi dei saldi annuali attivazioni-cessazioni, il 2022 sembra sia stato meno favorevole ai giovani, che hanno registrato un saldo attivazioni-cessazioni pari a 2,4 mila, il minore a confronto con quello delle altre classi di età; tale risultato è stato raggiunto nonostante una maggiore dinamicità dei flussi di attivazioni e cessazioni degli under 24 rispetto alla media (rispettivamente, 15,4 e 19,6). Risulta notevole, infine, l'incremento di posizioni dipendenti per gli over 49 (12,1 mila), superiore anche a quello – particolarmente significativo – registrato lo scorso anno (pari a 11,9 mila; Tavola 18).

TAVOLA 18. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER ETÀ IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

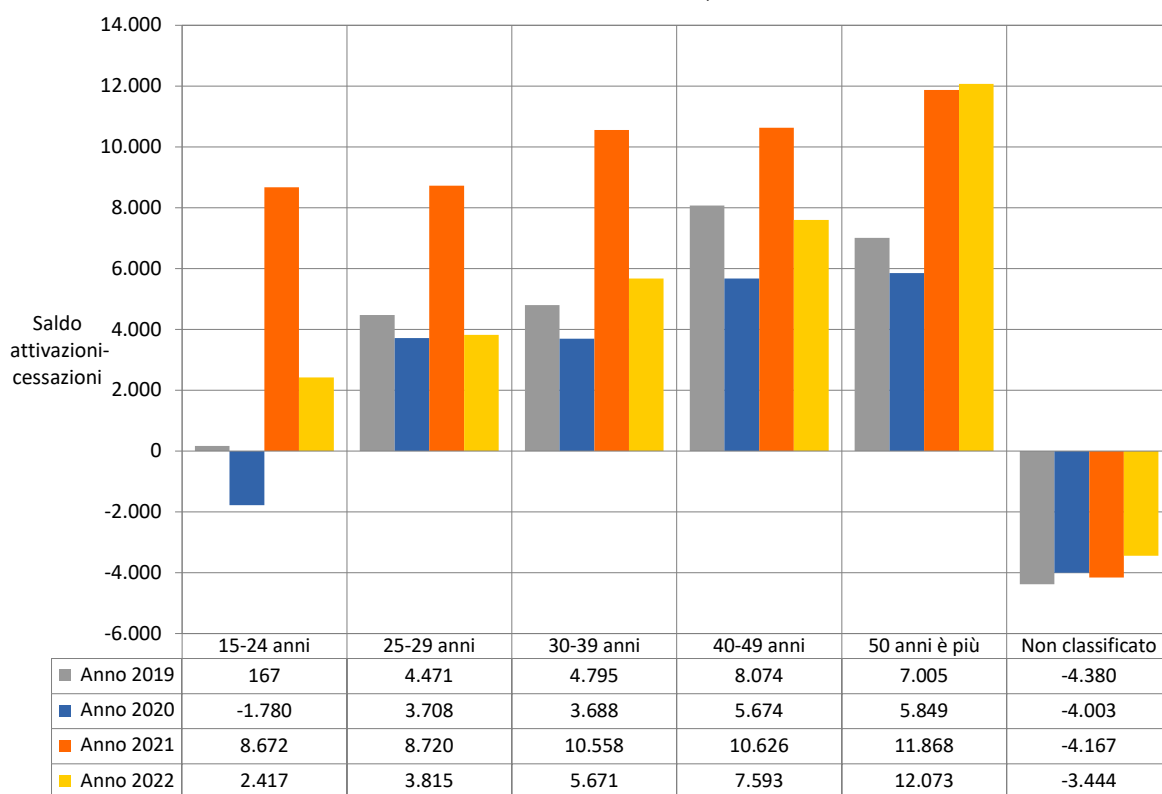
Età	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
15-24 anni	218.564	216.147	2.417
25-29 anni	160.832	157.017	3.815
30-39 anni	233.668	227.997	5.671
40-49 anni	200.548	192.955	7.593
50 anni e più	185.869	173.796	12.073
Non classificato	1.184	4.628	-3.444
Totale economia (a)	1.000.665	972.540	28.125
2021			
Valori assoluti			
15-24 anni	189.472	180.800	8.672
25-29 anni	148.246	139.526	8.720
30-39 anni	216.066	205.508	10.558
40-49 anni	185.315	174.689	10.626
50 anni e più	163.673	151.805	11.868
Non classificato	956	5.123	-4.167
Totale economia (a)	903.728	857.451	46.277
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
15-24 anni	15,4	19,6	
25-29 anni	8,5	12,5	
30-39 anni	8,1	10,9	
40-49 anni	8,2	10,5	
50 anni e più	13,6	14,5	
Non classificato	23,8	-9,7	
Totale economia (a)	10,7	13,4	

(a) escluse le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico) ed escluso il lavoro intermittente

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

**FIGURA 17. SALDO ATTIVAZIONI-CESSEZIONI DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE PER ETÀ
IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2019-2022, valori assoluti**



2.3. Flussi di lavoro intermittente e turismo

Com'è noto, la valutazione del contributo occupazionale generato dai flussi di lavoro intermittente è, per gli analisti del mercato del lavoro, una *vexata quaestio*, stante l'aleatorietà del numero delle chiamate e delle ore effettivamente prestate. Sebbene questa circostanza porti generalmente ad analizzare la dinamica dei rapporti di lavoro intermittente separatamente rispetto al lavoro dipendente, non bisogna però cadere nell'eccesso opposto di trascurare il ruolo di questa forma lavorativa, certamente assai precaria, ma diffusa, specie nel terziario, segnatamente nel terziario commerciale e nel turismo (Tavola 19 e Tavola 22). Occorre ricordare, al proposito, che nel periodo 2017-2019 si era registrata una crescita straordinaria delle assunzioni e delle posizioni di lavoro intermittente che aveva riportato il ricorso a questi contratti sui livelli massimi di utilizzo rilevati nel 2012 (Figure 10 e 18), anche per un verosimile effetto di sostituzione con altre tipologie di lavoro dipendente o formalmente indipendente (i voucher, in primo luogo). L'imprevedibile crisi innescata dall'epidemia di COVID-19 si è abbattuta sul lavoro intermittente e sul lavoro nel settore turistico con esiti, se possibile, peggiori rispetto a quelli, assai già gravi, registrati per il lavoro a tempo determinato (non intermittente) e nella generalità dei servizi.

Nel 2020 le attivazioni dei rapporti di lavoro intermittente hanno registrato una caduta del 32,2% e quelle nel settore turistico (intermittenti e non) del 37,8%, con la conseguente perdita su base annua di 14.793 e ben 20.629 posizioni dipendenti rispettivamente – un calo, come si è detto in precedenza, che non è in grado, comunque, di quantificare compiutamente la contrazione dell'input di lavoro di carattere stagionale.

Nel biennio successivo non c'è stato il pieno recupero delle posizioni perse, se pure con un saldo positivo significativo sia per il lavoro intermittente (+13.089 unità complessivamente) che per il settore turistico (+18.627 unità di cui 9.665 attribuibili al lavoro intermittente e 8.962 di lavoro dipendente). Questo parziale recupero è stato favorito dalla dinamicità delle attivazioni (9,3% e 21,3% rispettivamente nel 2022), tornate pienamente sui livelli pre-pandemici del 2019, anno record per livello dei flussi di lavoro intermittente, solo per il settore turistico (Figure 18 e 20).

2.4. Flussi di lavoro parasubordinato

L'utilizzo del lavoro parasubordinato²⁴ da parte dei datori di lavoro si era notevolmente ridimensionato a seguito dell'adozione del Dlgs 81/2015, che aveva sancito la sostanziale abolizione di tale tipologia contrattuale, fatta eccezione per alcune limitate fattispecie²⁵. Queste modifiche normative hanno impattato sui flussi di lavoro «parasubordinato» che hanno risentito dal 2016 di una sostanziale stagnazione dopo aver conosciuto una costante contrazione dall'inizio della serie storica disponibile. In Emilia-Romagna, nel 2022, i flussi relativi al lavoro parasubordinato (23.641 attivazioni e 23.685 cessazioni) superano, per il secondo anno consecutivo, il minimo storico raggiunto nel 2020, non sufficiente però a garantire una crescita di posizioni lavorative (-44 unità). Il ruolo del lavoro parasubordinato si conferma marginale per il mercato del lavoro, esprimendo il proprio apporto, quasi in maniera esclusiva, nelle attività dei servizi alle imprese (Tavola 21 e Figura 19).

²⁴ Vi è incluso il contratto di agenzia, la collaborazione coordinata e continuativa e, fino ai primi mesi del 2016, il lavoro occasionale, il lavoro a progetto e l'associazione in partecipazione.

²⁵ Il Dlgs 81/2015 ha definito il riordino della disciplina di varie tipologie contrattuali: ha sancito il superamento del Co.Co.Pro. a partire dal 25 giugno 2015 e, contestualmente, consentendo la permanenza di quelli già in essere fino a regolare scadenza nell'anno; dal 1° gennaio 2016 (dal 1° gennaio 2017 per la Pubblica Amministrazione) non è più possibile attivare collaborazioni coordinate (anche a progetto), salvo alcuni specifici casi che vengono ricondotti al lavoro subordinato, dell'associazione in partecipazione e del job sharing; restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

TAVOLA 19. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO INTERMITTENTE NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA-ROMAGNA.

Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Settori di attività economica (ATECO 2007)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022			
Valori assoluti			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	279	287	-8
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	2.498	2.454	44
Costruzioni (sezione F)	863	805	58
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	72.712	71.921	791
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	38.156	37.561	595
Totale economia (a)	114.508	113.028	1.480
2021			
Valori assoluti			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	400	392	8
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	2.304	2.187	117
Costruzioni (sezione F)	845	803	42
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	64.575	56.087	8.488
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	36.593	33.639	2.954
Totale economia (a)	104.717	93.108	11.609
2022/2021			
Variazioni percentuali annuali			
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	-30,3	-26,8	
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	8,4	12,2	
Costruzioni (sezione F)	2,1	0,2	
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	12,6	28,2	
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	4,3	11,7	
Totale economia (a)	9,3	21,4	

(a) esclusa la sezione di attività economica T – *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* (lavoro domestico)

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

TAVOLA 20. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO INTERMITTENTE NEL SETTORE TURISTICO E NELLE RESTANTI ATTIVITÀ ECONOMICHE IN EMILIA-ROMAGNA.

IV Trim. 2022, dati grezzi e dati destagionalizzati, valori assoluti e variazioni assolute

Indicatori di flusso	Settore turistico (a)	Restanti attività economiche	Totale lavoro intermittente
Dati grezzi (gennaio 2022 - dicembre 2022)			
Attivazioni	73.797	40.711	114.508
Cessazioni	73.004	40.024	113.028
Saldo (b)	793	687	1.480
Dati destagionalizzati			
Attivazioni	18.697	9.810	28.508
Cessazioni	18.667	9.594	28.261
Saldo (c)	31	217	247

(a) per la definizione adottata nel presente contesto di «settore turistico» si veda il *Glossario* alla voce *Classificazione dell'attività economica (ATECO 2007)*

(b) variazione tendenziale assoluta delle posizioni dipendenti

(c) variazione congiunturale assoluta delle posizioni dipendenti

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

TAVOLA 21. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO NEL TOTALE ECONOMIA (a) PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2007) IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Settori di attività economica (ATECO 2007)	Attivazioni	Cessazioni	Saldo (b)
2022	Valori assoluti		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	84	73	11
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	1.476	1.313	163
Costruzioni (sezione F)	245	203	42
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	1.069	988	81
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	20.767	21.108	-341
Totale economia (a)	23.641	23.685	-44
2021	Valori assoluti		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	57	56	1
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	1.233	1.006	227
Costruzioni (sezione F)	259	229	30
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	909	925	-16
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	20.303	19.502	801
Totale economia (a)	22.761	21.718	1.043
2022/2021	Variazioni percentuali annuali		
Agricoltura, silvicoltura e pesca (sezione A)	47,4	30,4	
Industria in senso stretto (sezioni B, C, D, E)	19,7	30,5	
Costruzioni (sezione F)	-5,4	-11,4	
Commercio, alberghi e ristoranti (sezioni G, I)	17,6	6,8	
Altre attività dei servizi (sezioni H, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, U)	2,3	8,2	
Totale economia (a)	3,9	9,1	

(a) esclusa la sezione di attività economica T – *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* (lavoro domestico)

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

(c) variazioni non significative

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

TAVOLA 22. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE ED INTERMITTENTE NEL SETTORE TURISTICO (a) IN EMILIA-ROMAGNA.

Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Indicatori di flusso	Lavoro dipendente escluso lavoro intermittente	Lavoro intermittente	Totale lavoro dipendente compreso lavoro intermittente
2022	Valori assoluti		
Attivazioni	158.755	73.797	232.552
Cessazioni	155.939	73.004	228.943
Saldo (b)	2.816	793	3.609
2021	Valori assoluti		
Attivazioni	126.710	65.009	191.719
Cessazioni	120.564	56.137	176.701
Saldo (b)	6.146	8.872	15.018
2022/2021	Variazioni percentuali annuali		
Attivazioni	25,3	13,5	21,3
Cessazioni	29,3	30,0	29,6

(a) per la definizione adottata nel presente contesto di «settore turistico» si veda il *Glossario* alla voce *Classificazione dell'attività economica (ATECO 2007)*

(b) il saldo attivazioni-cessazioni esprime la variazione assoluta delle posizioni lavorative dipendenti a livello annuale

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 18. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO INTERMITTENTE IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, valori assoluti

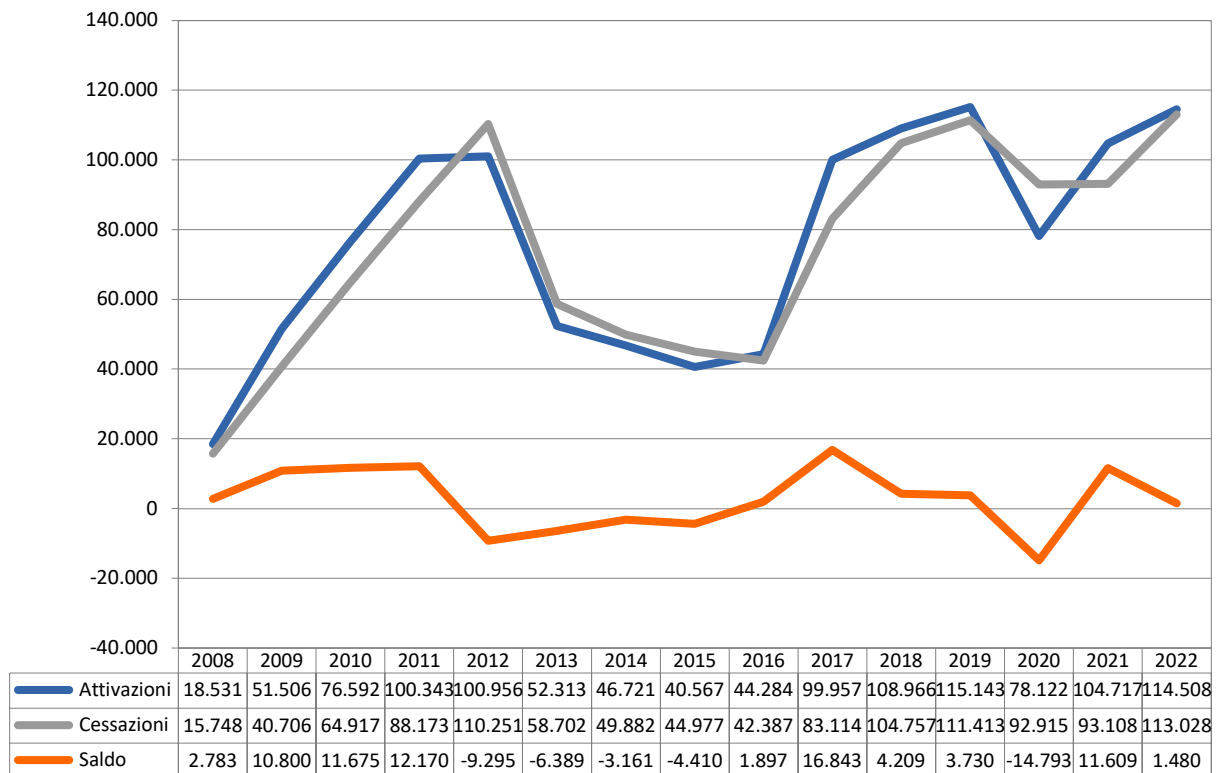


FIGURA 19. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, valori assoluti

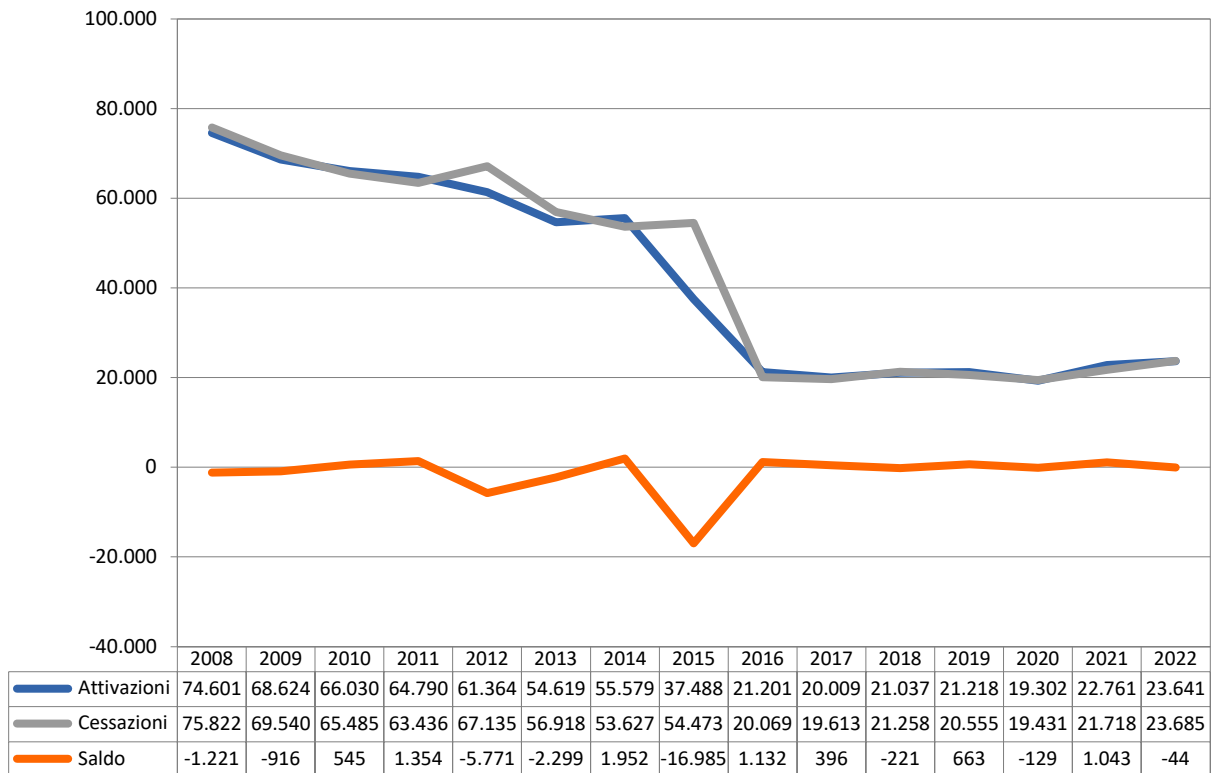
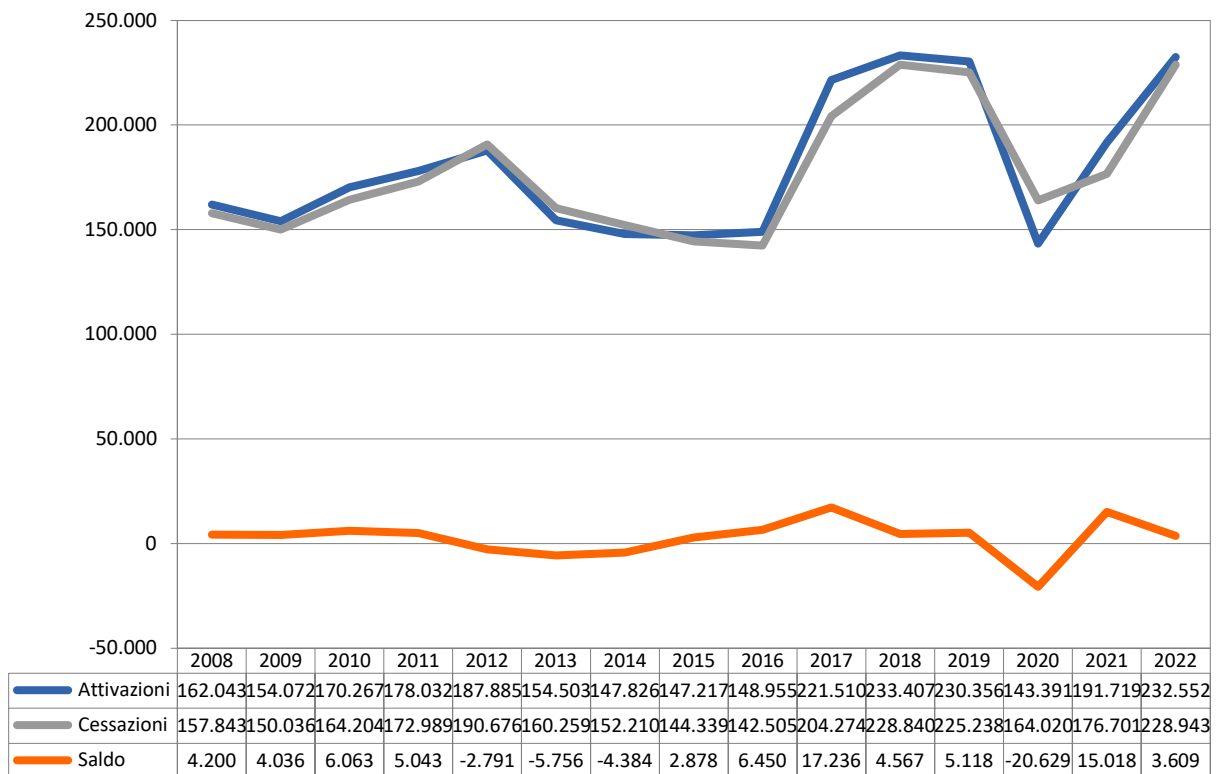


FIGURA 20. ATTIVAZIONI, CESSAZIONI E SALDO DEI RAPPORTI DI LAVORO DIPENDENTE ED INTERMITTENTE NEL SETTORE TURISTICO IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, valori assoluti



3. CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI, FONDI DI SOLIDARIETÀ E DICHIARAZIONI DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ

3.1. Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà (INPS)

Gli indicatori di disequilibrio del mercato del lavoro a partire dalle informazioni sulle ore autorizzate di cassa integrazione guadagni e di fondi di solidarietà di fonte INPS (Tavola 23 e Figura 21), nell'anno investito dalla pandemia di COVID-19 hanno risentito in modo parossistico dell'anomalia della crisi, rendendo ozioso se non impossibile il confronto in serie storica dei dati. Nel 2022, in Emilia-Romagna, sono state autorizzate complessivamente 41,5 milioni di ore di cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà, un volume pari a poco meno di $\frac{1}{3}$ del dato 2021 (211,9 milioni) ma dieci volte inferiore al dato del 2020 (417,8 milioni), anno record con un numero di ore autorizzate mai raggiunte prima. Il volume di ore autorizzate del 2022 non è ancora tornato sotto a quello del 2019 (19,8 milioni), che però all'interno della serie storica è un termine di paragone poco favorevole, perchè superiore solo al dato del 2018 e a quello del 2008. La cassa integrazione nel 2022 ha concentrato il 74,6% delle ore totali (pari a 31,0 milioni), mentre i fondi di solidarietà la restante quota del 25,4% (10,5 milioni), per la maggior parte destinata ad imprese appartenenti alle altre attività dei servizi (7,3 milioni). In un contesto generale di riduzione del ricorso a questi strumenti di integrazione salariale, si segnala che sono invece aumentate, rispetto al 2021, le ore di cassa integrazione straordinaria complessivamente autorizzate nel 2022 (10,9% in più): ciò è vero in particolare per l'industria in senso stretto in cui si è passati da 5,8 a 7,0 milioni. In questo settore, che assorbe la quota maggioritaria delle ore complessivamente autorizzate di ammortizzatori sociali in regione (64,3% pari a 26,7 milioni), restano ancora aperti processi di riorganizzazione e di crisi aziendale.

3.2. Dichiarazioni di immediata disponibilità (SILER)

La Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID), è rilasciata dalle persone che sono prive di una occupazione ed immediatamente disponibili a cercare e/o a svolgere un lavoro. Il rilascio della DID permette di usufruire dei servizi della Rete attiva per il lavoro dell'Agenzia regionale per il lavoro, costituita dai servizi pubblici e dai soggetti privati accreditati che offrono percorsi di ricerca attiva del lavoro. Tali dati di flusso rappresentano una misura della «disoccupazione amministrativa» e consentono di analizzare la composizione del flusso degli utenti che si rivolgono ai Centri per l'impiego per trovare un'occupazione.

Gli utenti che si sono rivolti ai servizi territoriali nel corso del 2022 in Emilia-Romagna, 82.224 persone, sono un numero superiore del 32,7% rispetto a quello dello scorso anno (61.982 persone), anno che ha proseguito il ridimensionamento del 2020 (-40,6% rispetto al 2019), conseguenza delle forzate limitazioni all'attività «in presenza» imposte anche ai Centri per l'impiego (Tavola 23). Le limitazioni avevano sicuramente impattato in modo negativo su questa fascia «debole» di utenza maggiormente ostacolata dal *digital divide*, e che riflette, comunque, fenomeni di forte «scoraggiamento» della ricerca di lavoro, ampiamente riscontrati nell'anno della pandemia dalla RFL a livello nazionale e regionale. L'aumento recente invece è dipeso anche dal radicale cambiamento nella platea di riferimento dell'attività dei servizi conseguente all'avvio – a luglio dello scorso anno – del programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) che ha imposto *in primis* la convocazione di disoccupati percettori di NASpI (Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego) e di percettori di reddito di cittadinanza. In questo flusso di nuovi utenti resta sovra rappresentata la componente femminile (58,6%), con quote in aumento rispetto al biennio precedente, e quella straniera (30,5%) e la percentuale, tuttora elevata, degli utenti di 15-24 anni di età (19,6%) e di 25-29 anni (12,3%) conferma la rilevanza e l'attualità del fenomeno della disoccupazione giovanile (Tavola 24).

TAVOLA 23. ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI PER GESTIONE E DI FONDI DI SOLIDARIETÀ PER ATTIVITÀ ECONOMICA (ATECO 2002) IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2020-2022, valori assoluti

Settori di attività economica (ATECO 2002)	CIG ordinaria	CIG straordinaria	CIG in deroga	Fis	Totale
2022					
Valori assoluti					
Agricoltura, silvicoltura e pesca	20.085	-	2.348	-	22.433
Industria in senso stretto	19.267.071	6.996.271	5.682	417.358	26.686.382
Costruzioni	1.000.417	230.374	0	-	1.230.791
Commercio, alberghi e ristoranti	54.441	626.477	864.149	2.772.499	4.317.566
Altre attività dei servizi	370.023	1.275.525	253.310	7.334.328	9.233.186
Totale economia	20.712.037	9.128.647	1.125.489	10.524.185	41.490.358
2021					
Valori assoluti					
Agricoltura, silvicoltura e pesca	25.495	-	263.499	-	288.994
Industria in senso stretto	72.892.895	5.815.399	438.063	4.655.916	83.802.273
Costruzioni	5.092.003	685.373	9.161	-	5.786.537
Commercio, alberghi e ristoranti	738.702	614.111	31.674.250	36.457.836	69.484.899
Altre attività dei servizi	4.784.421	1.115.208	9.864.339	36.730.942	52.494.910
Totale economia	83.533.516	8.230.091	42.249.312	77.844.694	211.857.61
2022/2021					
Variazioni percentuali annuali					
Agricoltura, silvicoltura e pesca	-21,2	-	-99,1	-	-92,2
Industria in senso stretto	-73,6	20,3	-98,7	-91,0	-68,2
Costruzioni	-80,4	-66,4	-100,0	-	-78,7
Commercio, alberghi e ristoranti	-92,6	2,0	-97,3	-92,4	-93,8
Altre attività dei servizi	-92,3	14,4	-97,4	-80,0	-82,4
Totale economia	-75,2	10,9	-97,3	-86,5	-80,4

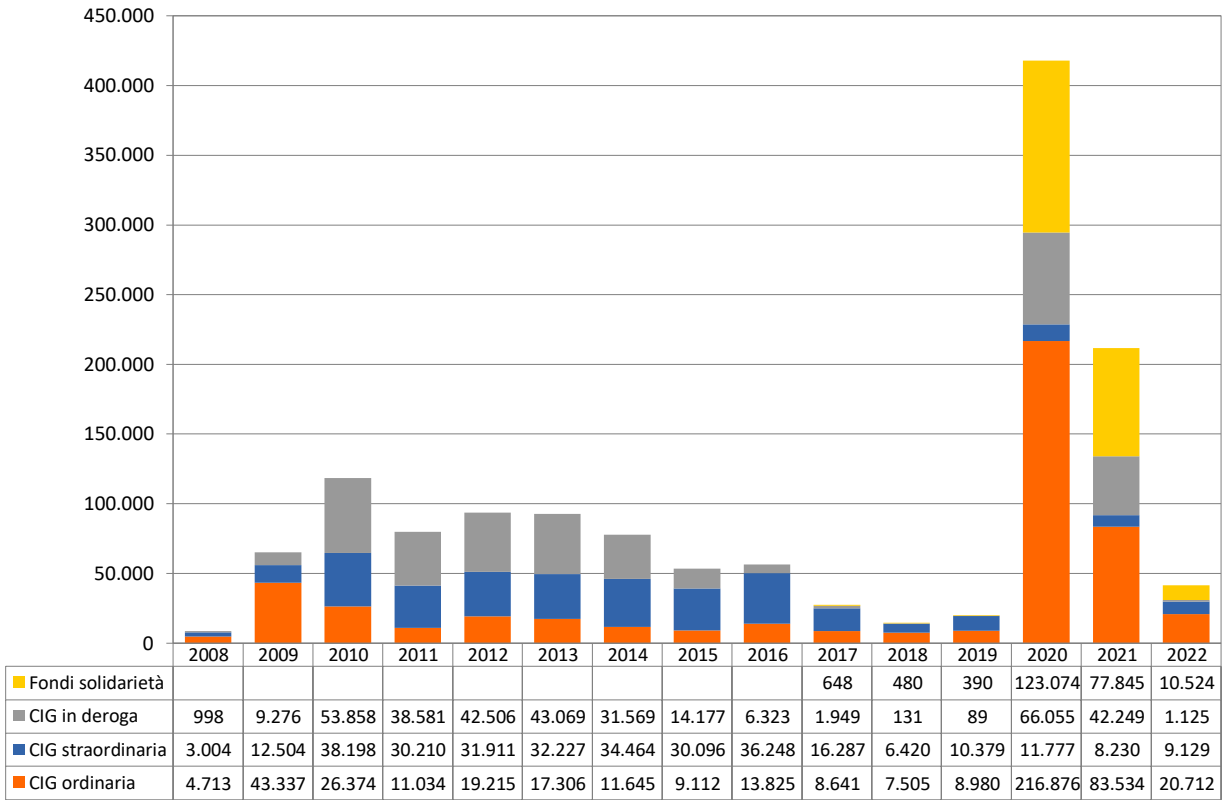
Fonte: nostre elaborazioni su dati INPS (Osservatorio Cassa Integrazione Guadagni e Fondi di solidarietà)

TAVOLA 24. FLUSSO DI DICHIARAZIONI DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ AL LAVORO (DID) PER SESSO, CITTADINANZA ED ETÀ IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2021-2022, valori assoluti e variazioni percentuali annuali

Caratteristiche anagrafiche	2022	2021	2022/2021
Genere	Valori assoluti		Variazioni percentuali annuali
Maschi	34.026	26.896	26,5
Femmine	48.198	35.086	37,4
Totale	82.224	61.982	32,7
Cittadinanza	Valori assoluti		Variazioni percentuali annuali
Italiani	57.153	43.382	31,7
Stranieri	25.071	18.600	34,8
Totale	82.224	61.982	32,7
Età	Valori assoluti		Variazioni percentuali annuali
15-24 anni	16.100	12.979	24,0
25-29 anni	10.110	8.124	24,4
30-49 anni	33.356	24.253	37,5
50 anni e più	22.658	16.626	36,3
Totale	82.224	61.982	32,7

Fonte: nostre elaborazioni su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

FIGURA 21. ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI E FONDI DI SOLIDARIETÀ PER TIPO DI GESTIONE IN EMILIA-ROMAGNA. Anni 2008-2022, valori assoluti (in migliaia)



Nota metodologica sulle fonti informative

Il presente rapporto fa riferimento ad una pluralità di fonti informative: nel quadro di sintesi vengono evidenziate le caratteristiche metodologiche peculiari di quelle principali.

	RILEVAZIONE SULLE FORZE DI LAVORO (ISTAT)	COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE (SILER)	CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI (INPS)
Ente produttore del dato	ISTAT	AGENZIA REGIONALE PER IL LAVORO EMILIA-ROMAGNA	INPS
Tipologia della fonte	Indagine campionaria CAPI-CATI riferita alla popolazione residente in famiglia, che permette di stimare il numero di persone occupate, disoccupate e inattive. Campione (a due stadi) annuale composto da oltre 250 mila famiglie residenti in Italia (per un totale di circa 600 mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni.	Fonte di tipo amministrativo (trattata statisticamente) basata sulla trasmissione telematica di comunicazioni relative ad eventi di attivazione, cessazione, proroga e trasformazione di rapporti di lavoro dipendente da parte dei datori di lavoro: nel presente caso tali comunicazioni obbligatorie (CO) sono registrate negli archivi del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna (SILER).	Fonte di tipo amministrativo riguardante l'erogazione gestita dall'INPS di un'indennità sostitutiva della retribuzione in favore dei dipendenti sospesi dal lavoro o sottoposti a riduzione di orario.
Unità di rilevazione	Famiglie residenti sul territorio nazionale. Sono escluse le comunità e le convivenze (istituti religiosi, caserme, ecc.).	Datori di lavoro: unità locali di imprese e istituzioni pubbliche residenti in Emilia-Romagna, escluse le famiglie e le convivenze (lavoro domestico) e le forze armate.	Dipendenti delle imprese sospesi o a cui è stato ridotto l'orario in concomitanza di eventi espressamente previsti dalla legge.
Copertura	Occupazione dipendente e indipendente, regolare o irregolare, nei settori di attività economica da A a U della codifica ATECO 2007.	Occupazione dipendente regolare nelle sezioni di attività economica da A a U della codifica ATECO 2007, ad esclusione della sezione T riguardante le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico). Dal totale economia così definito restano esclusi il lavoro intermittente, il lavoro parasubordinato e i tirocini, le cui informazioni vengono elaborate e analizzate separatamente.	Si distinguono tre forme di CIG: a) ordinaria (CIGO), che si applica al settore industriale in caso di sospensione o contrazione dell'attività produttiva per situazioni aziendali dovute a eventi temporanei e non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori o a situazioni temporanee di mercato; b) straordinaria (CIGS), che si applica alle imprese in difficoltà in caso di ristrutturazione, riorganizzazione, riconversione aziendale, crisi aziendale e nei casi di procedure concorsuali; c) in deroga (CIGD), che rappresenta un sostegno economico per operai, impiegati e quadri sospesi dal lavoro che non hanno (o non hanno più) accesso alla cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria, sostenendo economicamente anche apprendisti, lavoratori interinali e a domicilio di aziende in CIGO e CIGS.
Unità di analisi	Individui di 15 anni e più residenti in famiglia.	Rapporti di lavoro dipendente, intermittente e parasubordinato che interessano cittadini italiani e stranieri.	Numero di ore di integrazione salariale autorizzate nel mese all'azienda che ne fa richiesta.
Periodicità di diffusione	A cadenza mensile e trimestrale: stime indicatori a livello nazionale. A cadenza trimestrale: stime indicatori nel dettaglio regionale. A cadenza annuale: stime degli indicatori nel dettaglio provinciale.	Indicatori: flussi mensili delle attivazioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro dipendente e le risultanti variazioni delle posizioni lavorative dipendenti. Riferimento temporale: il conteggio dei flussi va dal primo all'ultimo giorno del mese considerato.	Serie storica mensile.

Dati di stock della Rilevazione sulle forze di lavoro (ISTAT)²⁶

Tutti i dati dell'offerta del mercato del lavoro provengono dalla *Rilevazione sulle forze di lavoro*, indagine campionaria condotta da ISTAT mediante interviste alle famiglie, il cui obiettivo primario è la stima dei principali aggregati dell'offerta di lavoro: popolazione attiva, occupati, disoccupati, inattivi e relativi tassi. La rilevazione sulle forze di lavoro è armonizzata a livello europeo come stabilito dal Regolamento Ue 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio, e rientra tra quelle comprese nel Programma statistico nazionale, che individua le rilevazioni statistiche di interesse pubblico. Il Regolamento Ue 2019/1700 è diventato operativo dal 1° gennaio 2021, e stabilisce requisiti più dettagliati e vincolanti per le statistiche europee su persone e famiglie basate su dati a livello individuale ottenuti su campioni, con l'obiettivo di migliorarne l'armonizzazione. Per maggiori informazioni sulla rilevazione e il questionario utilizzato per la raccolta dei dati si rimanda al link: <https://www.istat.it/it/archivio/8263>

La precisione delle stime

Al fine di valutare l'accuratezza delle stime prodotte da un'indagine campionaria è necessario tenere conto dell'errore campionario che deriva dall'aver rilevato le informazioni di interesse solo su una parte (campione) della popolazione. Tale errore può essere espresso in termini di errore assoluto (*standard error*) o di errore relativo (cioè l'errore assoluto diviso per la stima, che prende il nome di coefficiente di variazione). Con il rilascio delle stime ufficiali della Rilevazione sulle forze di lavoro, ISTAT fornisce anche un apposito foglio di lavoro che consente di calcolare l'errore campionario e l'intervallo di confidenza. Per maggiori dettagli, si rimanda alle specifiche indicazioni riferite alle stime del IV trimestre 2021: <https://www.istat.it/it/archivio/267726>

Dati di flusso sulle comunicazioni obbligatorie (SILER)

La risorsa informativa distintiva del presente rapporto, in quanto prodotta e messa in qualità dall'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, è però rappresentata dai dati derivanti dal monitoraggio delle Comunicazioni obbligatorie (CO) raccolte e archiviate nella banca dati SILER (*Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna*). La Comunicazione obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'Art. 9 bis comma 2 del Decreto legge del 1° ottobre 1996 n. 510, convertito in Legge 28 novembre 1996 n. 608, 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. Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e con l'introduzione, attraverso la Legge 27 dicembre 2006 n. 296, della trasmissione telematica 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. Le CO online hanno sostituito infatti tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS, dal momento che 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. 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 lavoro) 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. 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 pertanto il dato dal lato dei datori di lavoro, includendo cioè tutte le CO delle unità locali di imprese e istituzioni residenti in Emilia-Romagna.

²⁶ Le informazioni che seguono sono tratte dalla Nota metodologica contenuta nella Nota Flash curata da ISTAT sul mercato del lavoro.

Nota metodologica sul modello di osservazione congiunturale

Il modello di osservazione congiunturale è fondato, come risorsa statistica distintiva, sui flussi di lavoro dipendente, costituiti dalle attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro e dalle risultanti variazioni delle posizioni lavorative dipendenti. Le caratteristiche di tale fonte sono di seguito sintetizzate.

Produttore dei dati statistici	Agenzia Regionale per il Lavoro Emilia-Romagna.
Tipologia della fonte	Fonte di tipo amministrativo (trattata statisticamente) basata sulla trasmissione telematica di comunicazioni relative ad eventi di attivazione, cessazione, proroga e trasformazione di rapporti di lavoro dipendente da parte dei datori di lavoro: nel presente caso tali Comunicazioni Obbligatorie (CO) sono registrate negli archivi del Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna (SILER).
Unità di rilevazione	Datori di lavoro: unità locali di imprese e istituzioni pubbliche residenti in Emilia-Romagna, escluse le famiglie e le convivenze (lavoro domestico) e le forze armate.
Copertura (totale economia)	Occupazione dipendente regolare nelle sezioni di attività economica da A a U della codifica Ateco 2007, ad esclusione della sezione T riguardante le attività svolte da famiglie e convivenze (lavoro domestico). Dal totale economia così definito resta escluso il lavoro intermittente che viene elaborato separatamente.
Unità di analisi	Rapporti di lavoro dipendente che interessano cittadini italiani e stranieri.
Definizione di occupazione	Il rapporto di lavoro è definito dalla relazione tra il datore di lavoro (identificato dal codice fiscale/PIVA) ed il lavoratore (identificato dal codice fiscale). Il rapporto di lavoro è un concetto assimilabile a quello di posizione lavorativa. Le posizioni lavorative sono definite come il numero di posti di lavoro occupati da lavoratori dipendenti con un contratto di lavoro (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate. Sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per cause varie quali: ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, solidarietà, ecc.
Principali indicatori e loro misura	Indicatori: flussi mensili delle attivazioni, trasformazioni e cessazioni di rapporti di lavoro dipendente e le risultanti variazioni delle posizioni lavorative dipendenti, dati grezzi e destagionalizzati. Riferimento temporale: il conteggio dei flussi va dal primo all'ultimo giorno del mese considerato.

Al fine di procedere all'analisi congiunturale, le serie storiche delle attivazioni, delle trasformazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente devono essere sottoposte ad opportune tecniche statistiche volte a depurarle:

- dalle fluttuazioni stagionali, dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi e simili;
- dagli effetti di calendario, qualora essi siano significativi, ossia dalle differenze nel numero dei giorni lavorativi fra mese e mese dovute al calendario, alle festività fisse e mobili (Pasqua) e all'anno bisestile.

La procedura di destagionalizzazione adottata è TRAMO-SEATS, basata su un approccio REGARIMA. Per la destagionalizzazione delle serie storiche si è fatto ricorso al software JDemetra+ (versione 2.2.2), sviluppato dalla Banque Nationale de Belgique in cooperazione con Deutsche Bundesbank ed Eurostat, in accordo con le linee guida del Sistema Statistico Europeo ed ufficialmente raccomandato (a partire dal 2 febbraio 2015) dalla Commissione Europea ai Paesi membri per la destagionalizzazione dei dati delle statistiche ufficiali.

Va poi rimarcato che le variabili vengono destagionalizzate e corrette per gli effetti di calendario utilizzando il metodo indiretto, ossia aggregando le sottostanti serie destagionalizzate delle attivazioni, trasformazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente, declinate per settore di attività economica e per tipologia contrattuale, in modo da garantire la coerenza tra le serie aggregate (totali per unità territoriale, settore di attività e tipologia contrattuale) e dette serie componenti. La natura di queste serie storiche può implicare talvolta un margine di errore elevato nell'identificazione della componente stagionale: la revisione dei dati destagionalizzati, conseguente alla ristima del modello in occasione dell'aggiornamento trimestrale dei dati grezzi, potrebbe in questi casi risultare più ampia del normale. L'analisi congiunturale di tali serie storiche sconta comunque l'effetto prodotto dalle revisioni dei dati grezzi contenuti negli archivi SILER delle CO.

Glossario

Attivazione di rapporto di lavoro (CO): inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a comunicazione obbligatoria da parte del datore di lavoro. I termini «assunzione» o «avviamento al lavoro» vengono spesso utilizzati in alternativa, come sinonimi.

CIG - Cassa integrazione guadagni (INPS): la Cassa Integrazione Guadagni è una prestazione finalizzata a sostituire o integrare la retribuzione ed è destinata ai lavoratori sospesi dal lavoro o che operano con orario ridotto a causa di difficoltà produttive dell'azienda. Possono usufruire dell'integrazione salariale gli operai, gli impiegati e i quadri mentre sono esclusi i dirigenti, gli apprendisti e i lavoratori a domicilio. Si distinguono tre forme di Cig:

- ordinaria (CIGO-Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria). È rivolta alle aziende industriali non edili e alle aziende industriali ed artigiane dell'edilizia e del settore lapideo che sospendono o riducono l'attività aziendale a causa di eventi temporanei e transitori quali ad esempio la mancanza di commesse o le avversità atmosferiche.
- straordinaria (CIGS – Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria). Può essere richiesta per ristrutturazione, riorganizzazione e riconversione aziendale, per crisi aziendale di particolare rilevanza sociale e in caso di procedure concorsuali, quali fallimento, liquidazione coatta amministrativa, ecc. La CIGS è destinata ad aziende con, in media, più di 15 dipendenti nel semestre precedente la richiesta di intervento; le aziende sono quelle dei settori industriali ed edili, dell'artigianato dell'indotto (cioè con un solo committente destinatario di CIGS), dei servizi di mensa e ristorazione dell'indotto, delle cooperative agricole; ed inoltre ad imprese commerciali con più di 200 dipendenti (in regime transitorio anche con numero di dipendenti da 51 a 200), ad imprese editrici di giornali per i quali si prescinde dal limite dei 15 dipendenti, imprese di spedizioni e trasporto del terziario e ad agenzie di viaggi e turismo, ciascuna con più di 50 dipendenti.
- in deroga (CIGD). Sono definiti "in deroga" i trattamenti di integrazione salariale (CIGD), destinati ai lavoratori (compresi apprendisti, interinali e lavoratori a domicilio) di imprese escluse dalla Cassa Integrazione Guadagni ordinaria e straordinaria. La CIG in deroga alla vigente normativa è concessa nei casi in cui alcuni settori (tessile, abbigliamento, calzaturiero, orafo, ecc.) versino in grave crisi occupazionale. Lo strumento della cassa integrazione guadagni in deroga permette quindi, senza modificare la normativa che regola la CIG, di concedere i trattamenti di integrazione salariale anche a tipologie di aziende e lavoratori che ne sono esclusi.

Il *Dlgs 148/2015* (uno dei decreti attuativi del *Jobs Act*), ha introdotto importanti novità in materia di integrazioni salariali. Di seguito le più importanti: la durata massima complessiva dei trattamenti Ordinari e Straordinari non può superare i 24 mesi nel quinquennio mobile. Nel caso del settore edile la durata massima è di 30 mesi. Nella platea dei beneficiari vengono inclusi anche gli apprendisti assunti con contratto di apprendistato professionalizzante. A partire dal 1° gennaio 2016 vengono abolite le commissioni provinciali per l'autorizzazione delle ore di CIGO; l'autorizzazione dei trattamenti ordinari viene disposta direttamente dalla Sede INPS territorialmente competente. Per quanto riguarda la CIGS a partire dal 1° gennaio 2016 viene esclusa come causale di autorizzazione la cessazione dell'attività produttiva dell'azienda o di un ramo di essa.

Nuove deroghe e modifiche provvisorie sono state introdotte nel corso del 2020, a seguito dell'emergenza sanitaria COVID-19. Tra le principali novità si segnala l'introduzione di una specifica causale COVID-19 per quanto riguarda la CIG ordinaria, la CIG in deroga, nonché per il Fondo di integrazione salariale (assegno ordinario), i Fondi di solidarietà bilaterali e la Cassa Integrazione speciale per gli operai e impiegati a tempo indeterminato dipendenti di imprese agricole (CISOA).

Cessazione di rapporto di lavoro (CO): conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo. In particolare, si intende per «cessazione a termine» la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo alla fine prevista dal contratto (ossia la «data preventivata»), per la quale la comunicazione obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro non è dovuta.

Classificazione dell'attività economica (ATECO 2007): è la classificazione delle attività economiche. Essa costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea NACE Rev. 2, pubblicata sull'Official Journal il 20 dicembre 2006 (Regolamento CE n. 1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006) e adottata dall'ISTAT il 1° gennaio 2008. Nel presente contesto è utilizzata la seguente aggregazione per macrosettori.

Macrosettori di attività economica	Sezione di attività economica (ATECO 2007)
Agricoltura, silvicoltura e pesca	A – Agricoltura, silvicoltura e pesca
Industria in senso stretto	B – Estrazione di minerali da cave e miniere
	C – Attività manifatturiere
	D – Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata
	E – Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento
Costruzioni	F – Costruzioni
Commercio, alberghi e ristoranti	G – Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
	I – Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione
Altre attività dei servizi (a)	H – Trasporto e magazzinaggio
	J – Servizi di informazione e comunicazione
	K – Attività finanziarie e assicurative
	L – Attività immobiliari
	M – Attività professionali, scientifiche e tecniche
	N – Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese
	O – Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria
	P – Istruzione
	Q – Sanità e assistenza sociale
	R – Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento
	S – Altre attività di servizi
U – Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	

(a) esclusa la sezione di attività economica T – 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

Va infine rammentato che, nel presente rapporto, con il termine «settore turistico» ci riferisce al complesso delle seguenti divisioni e classi di attività economica ATECO 2007.

SETTORE TURISTICO (divisioni e classi di attività economica ATECO 2007)
55 – Alloggio
56 – Servizi di ristorazione
79 – Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
82.30 – Organizzazione di convegni e fiere
91.03 – Gestione di luoghi e monumenti storici e attrazioni simili
91.04 – Attività degli orti botanici, dei giardini zoologici e delle riserve naturali
93.21 – Parchi di divertimento e parchi tematici
93.29 – Altre attività ricreative e di divertimento
96.04 – Servizi dei centri per il benessere fisico

Classificazione della tipologia contrattuale: nel presente contesto vengono distinte le seguenti tipologie.

Tipologia contrattuale	Descrizione
Tempo indeterminato	Contratti di lavoro a tempo indeterminato escluso l'apprendistato
Apprendistato	Contratti di apprendistato
Tempo determinato	Contratti di lavoro a tempo determinato escluso il lavoro somministrato
Lavoro somministrato	Contratti di lavoro somministrato a tempo determinato (a)
Lavoro intermittente	Contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato e a tempo determinato (b)

(a) il lavoro somministrato a tempo indeterminato è incluso nel tempo indeterminato (b) nel presente contesto il lavoro intermittente resta escluso dal totale economia e viene elaborato separatamente

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 (CO): 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 subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, ovvero altre leggi speciali che disciplinano le comunicazioni di settori specifici quali la pubblica amministrazione, la scuola, il settore marittimo). La comunicazione obbligatoria è un evento (avviamento al lavoro, trasformazione, proroga, cessazione) osservato in un determinato momento temporale. L'evento è l'elemento base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, dal codice fiscale del lavoratore e del datore di lavoro. Tali eventi possono essere aggregati in rapporti di lavoro, considerando tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti e concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro.

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.

Dati destagionalizzati: dati depurati, mediante apposite tecniche statistiche, dalle fluttuazioni attribuibili alla componente stagionale (dovute a fattori meteorologici, consuetudinari, legislativi, eccetera) e, se significativi, dagli effetti di calendario. Questa trasformazione dei dati è la più idonea a cogliere l'evoluzione congiunturale di un indicatore.

Dati grezzi: dati originari, non destagionalizzati.

Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID): attesta a fini amministrativi che un soggetto si trova in stato di disoccupazione e può usufruire dei servizi per favorirne l'inserimento nel mercato del lavoro, dopo aver stipulato con il Centro per l'impiego un patto di servizio personalizzato. La DID, sulla base del D.Lgs 150/15, in vigore dal 24 settembre 2015, è rilasciata presso i centri per l'impiego oppure *on line*. I dati di flusso sulle DID sono una misura della «disoccupazione amministrativa».

Disoccupati (o persone in cerca di occupazione): comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che: a) 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; b) 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.

Flussi: misurazione degli eventi intervenuti in un intervallo di tempo (ad esempio le attivazioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro). Rappresenta un flusso anche la variazione dello stock di una certa grandezza nell'arco di un periodo temporale (ad esempio la variazione delle posizioni lavorative dipendenti determinata dal saldo fra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro).

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

Inattivi (o non forze di lavoro): comprendono le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o disoccupate.

NEET: Acronimo di *Neither in Employment, nor in Education or Training*, sono le persone di età compresa tra i 15 e i 34anni che non lavorano (sono, quindi, disoccupati o inattivi) e che non frequentano corsi regolari d'istruzione o di formazione professionale (*formal learning*) nelle quattro settimane che precedono l'intervista. Si fa riferimento esclusivamente all'istruzione scolastica/universitaria e ai corsi di formazione professionale regionali di durata uguale o maggiore a sei mesi che consentono di ottenere una qualifica e ai quali si accede solo se in possesso di un determinato titolo di studio.

Occupati: comprendono le persone tra 15 e 89 anni che nella settimana di riferimento: a) hanno svolto almeno un'ora di lavoro a fini di retribuzione o di profitto, compresi i coadiuvanti familiari non retribuiti; b) sono temporaneamente assenti dal lavoro perché in ferie, con orario flessibile (part time verticale, recupero ore, etc.), in malattia, in maternità/paternità obbligatoria, in formazione professionale retribuita dal datore di lavoro; c) sono in congedo parentale e ricevono e/o hanno diritto a un reddito o a prestazioni legate al lavoro, indipendentemente dalla durata dell'assenza; d) sono assenti in quanto lavoratori stagionali ma continuano a svolgere regolarmente mansioni e compiti necessari al proseguimento dell'attività (da tali mansioni e compiti va escluso l'adempimento di obblighi legali o amministrativi); e) sono temporaneamente assenti per altri motivi e la durata prevista dell'assenza è pari o inferiore a tre mesi. Le precedenti condizioni prescindono dalla sottoscrizione di un contratto di lavoro e gli occupati stimati attraverso l'indagine campionaria sulle Forze di lavoro comprendono pertanto anche forme di lavoro irregolare.

Occupati dipendenti a termine: occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale è espressamente indicato un termine di scadenza.

Occupati dipendenti permanenti o a tempo indeterminato: occupati con un rapporto di lavoro dipendente, regolato o meno da contratto, per il quale non è definito alcun termine.

Occupati indipendenti: coloro che svolgono la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione. Sono compresi: imprenditori; liberi professionisti, lavoratori autonomi, coadiuvanti nell'azienda di un familiare (se prestano lavoro nell'impresa senza il corrispettivo di una retribuzione contrattuale come dipendenti), soci di cooperativa, collaboratori (con e senza progetto) e prestatori d'opera occasionali.

Part time involontario: Occupati che dichiarano di svolgere un lavoro a tempo parziale perché non ne hanno trovato uno a tempo pieno.

Posizione lavorativa a tempo determinato (CO): rapporto di lavoro di tipo subordinato in cui è prevista una data di fine del rapporto.

Posizione lavorativa a tempo indeterminato (CO): rapporto di lavoro di tipo subordinato con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con cui un soggetto (il lavoratore) si impegna, senza vincolo di durata, dietro versamento di una retribuzione, a prestare la propria attività lavorativa sottoponendosi al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del proprio datore di lavoro.

Posizione lavorativa dipendente (CO): è contraddistinta da un contratto di lavoro tra una persona fisica e un'unità produttiva (impresa o istituzione), che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa a fronte di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative rappresentano, quindi, il numero di posti di lavoro occupati da lavoratori dipendenti (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate, ad una determinata data di riferimento. Come il numero di occupati anche le posizioni lavorative rappresentano pertanto una variabile di stock ad un certo istante nel tempo. Sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per cause varie quali ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, eccetera. Il sistema delle comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce dati sui livelli delle posizioni lavorative, che sono dati di stock; dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni: per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferito, nel presente caso, al 31 dicembre 2007, è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock».

Posizione lavorativa in apprendistato (CO): l'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro in cui il datore di lavoro si obbliga, oltre che a corrispondere la retribuzione, ad impartire all'apprendista l'insegnamento necessario perché questi possa conseguire la capacità tecnica per diventare lavoratore qualificato.

Posizione lavorativa in somministrazione (CO): il lavoro somministrato, ex lavoro interinale, è un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) richiede manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo tenuto presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Le posizioni in somministrazione non includono il personale delle agenzie fornitrici di lavoro temporaneo assunto con contratto di lavoro dipendente diverso dalla somministrazione.

Posizione lavorativa intermittente (CO): il lavoro intermittente è caratterizzato dalla prestazione a carattere discontinuo resa dal lavoratore secondo le richieste dell'impresa.

Posizione lavorativa parasubordinata (CO): il lavoro «parasubordinato», che intercorre tra due soggetti, il «collaboratore» (ossia chi presta l'attività lavorativa) e il «committente» (ossia chi beneficia dell'opera lavorativa), si definisce come tale perché presenta caratteristiche proprie, in parte, del lavoro autonomo e, in parte, del lavoro subordinato. Il collaboratore, infatti, analogamente ad un lavoratore autonomo, si impegna a compiere un'opera o un servizio a favore del committente, senza alcun vincolo di subordinazione ma, a differenza dei lavoratori autonomi, gli vengono estese delle prestazioni e delle tutele tipiche dei lavoratori subordinati (quali, ad esempio, gli assegni per il nucleo familiare, l'indennità di malattia, l'indennità di maternità, la tutela in caso di infortunio).

Saldo attivazioni-cessazioni: differenza tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro (a cui si sommano le trasformazioni a tempo indeterminato, nel caso dei rapporti a tempo indeterminato, o si sottraggono le medesime nel caso dei rapporti a tempo determinato; analoghe considerazioni valgono per i rapporti a tempo pieno e parziale). Il saldo calcolato sui dati grezzi non è significativo a livello infrannuale ma solo a livello annuale o di somme mobili di dodici mesi e in questo caso esprime la variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti. Il saldo calcolato sui dati destagionalizzati esprime la variazione congiunturale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti.

Somme mobili di dodici mesi: vengono utilizzate per il calcolo della variazione tendenziale assoluta delle posizioni lavorative riferita a tempo determinato un mese/trimestre, sommando i dati grezzi dei saldi attivazioni-cessazioni degli ultimi dodici mesi.

Stock: misurazione dell'ammontare di una variabile (ad esempio, il numero di occupati o di posizioni lavorative dipendenti) riferita a un momento specifico nel tempo.

Tasso di attività: rapporto tra le forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento.

Tasso di disoccupazione: rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro.

Tasso di disoccupazione di lunga durata: rapporto tra le persone in cerca di occupazione da 12 mesi e oltre e le forze di lavoro.

Tasso di inattività: rapporto tra gli inattivi e la corrispondente popolazione di riferimento.

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

Trasformazione di rapporti di lavoro (CO): la trasformazione di un rapporto di lavoro registra un evento modificativo del rapporto di lavoro. Si ha una trasformazione quando il prolungamento del rapporto iniziale di lavoro comporta una trasformazione legale dello stesso da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno e viceversa, da apprendistato a contratto a tempo indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a tempo indeterminato. Queste trasformazioni sono soggette agli obblighi di comunicazione (entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento) previsti dalla normativa vigente. La trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato non è più prevista per i contratti di apprendistato instaurati dopo l'entrata in vigore del Testo unico sull'Apprendistato (D.Lgs. n. 167 del 25 ottobre 2011), dal momento che l'apprendistato viene attualmente considerato come una tipologia di lavoro a tempo indeterminato: tuttavia nel presente contesto, nel caso si intenda distinguere nelle elaborazioni fra contratti di apprendistato e altri contratti a tempo indeterminato, viene evidenziata una trasformazione da contratto di apprendistato a contratto a tempo indeterminato in corrispondenza di ogni prosecuzione del rapporto di lavoro dopo il superamento del periodo formativo.

Turismo (settore turistico): vedi **Classificazione dell'attività economica (ATECO 2007)**.

Variatione congiunturale: variazione assoluta o percentuale intervenuta nel mese/trimestre di riferimento rispetto al mese/trimestre immediatamente precedente. Viene calcolata sui dati stagionalizzati.

Variatione tendenziale: variazione assoluta o percentuale intervenuta nel mese/trimestre di riferimento rispetto allo stesso mese/trimestre dell'anno precedente. Viene calcolata sui dati grezzi.