

5. Le prospettive del mercato del lavoro e l'evoluzione dei fabbisogni occupazionali delle imprese

5.1 Il mercato del lavoro italiano nel contesto europeo

Le prospettive di miglioramento del mercato del lavoro italiano con cui si era aperto il 2011 sono state via via deluse da andamenti congiunturali che, dopo un progressivo indebolimento nel primo semestre, a partire dalla seconda metà dell'anno hanno intrapreso una nuova fase recessiva, di intensità non paragonabile a quella del 2008-2009, ma destinata a caratterizzare anche gran parte del 2012. Per il mercato del lavoro, il bilancio complessivo dell'intero anno 2011 è quindi, purtroppo, ancora poco soddisfacente, alla luce di un'occupazione solo lievemente cresciuta (+0,4%) e di un tasso di disoccupazione confermato sullo stesso livello del 2010 (8,4%). I dati mensili per i primi mesi di quest'anno, unitamente alle prospettive generali dell'economia, rendono piuttosto plausibile prevedere che anche il 2012 sarà ancora un anno difficile.

Tuttavia, l'anno in corso, più che per una ulteriore accentuazione dello squilibrio quantitativo tra domanda e offerta di lavoro, sarà probabilmente ricordato per una riforma dell'intera normativa sul mercato del lavoro, a completare un lungo cammino iniziato a metà degli anni '90 con il "Pacchetto Treu" (L.196/1997) e passato attraverso la Legge Biagi di nove anni or sono (L.30/2003). Una riforma che appare destinata a incidere profondamente sul mercato del lavoro italiano, non solo per le "regole" introdotte o modificate, ma per l'ambizione di rappresentare uno stimolo a una maggiore intraprendenza sia delle imprese che dei lavoratori, dando spazio a entrambi per investire sul lavoro, sulla formazione, sulla comune responsabilità.

A testimonianza di una generale pervasività delle condizioni in cui si trova l'Italia, anche nell'insieme dei 27 paesi dell'Unione europea il 2011 è stato un anno difficile per il mercato del lavoro. Infatti, considerando la popolazione in età lavorativa¹, a fronte di un incremento annuale dell'offerta di lavoro di quasi 768mila persone (sia per cause demografiche sia per un leggero innalzamento del tasso di attività), quelle che hanno trovato un impiego sono state solo 632mila; le restanti 135mila sono andate ad aumentare lo stock dei disoccupati, che hanno così raggiunto il livello di 22milioni e 980mila, lo 0,6% in più rispetto al 2010, mantenendo il tasso di disoccupazione al 9,7%.

Risultati meno gravi di quelli registrati nel 2010 (più di un milione di occupati in meno, un milione e 631mila disoccupati in più), ma che segnalano un livello della domanda di lavoro (Germania a parte), che sia pure in leggera ripresa, non solo non consente di iniziare il riassorbimento della disoccupazione creata nel biennio 2008-2009, ma neanche di bloccarne la crescita, non essendo ancora nemmeno sufficiente a soddisfare l'offerta di lavoro incrementale. Prova ne sia l'aumento particolarmente elevato dei disoccupati da almeno 12 mesi (disoccupati di lunga durata), che rispetto al 2010, sono l'8,2% in più.

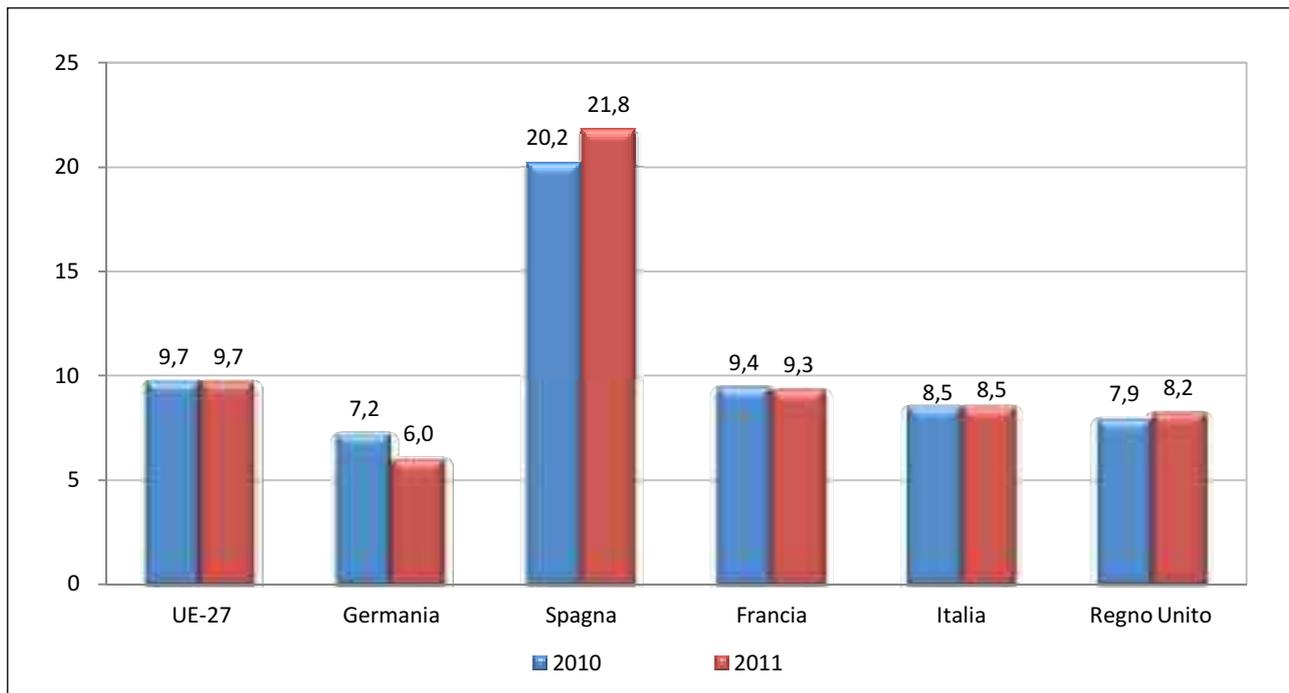
Tra i maggiori paesi, sempre nel 2011, esclusa la Germania e in parte la Francia (la prima con una riduzione dei disoccupati di 447mila unità, la seconda di 24mila, pari rispettivamente al -15,2 e al -0,9%), la disoccupazione in valore assoluto si è accresciuta in Italia (0,3%) meno che in altri paesi, quali la Gran Bretagna (3,9%) e la Spagna (7,9%); differenze analoghe si riscontrano per la disoccupazione di lunga durata, con variazioni comprese tra il -13,9% della Germania e il +22,7% della Spagna, con l'Italia che segna un +7,2%.

Di riflesso, anche il tasso di disoccupazione presenta nel 2011 solo in Germania un andamento marcatamente in controtendenza (dal 7,2% al 6%), mentre in Francia la riduzione è appena un decimo di punto (dal 9,4 al 9,3%); tra gli altri principali paesi, invece, è sempre la Spagna quello in cui si registra il maggiore incremento annuo (+1,6 punti) congiuntamente al più elevato livello assoluto (21,8% il relativo tasso); in Italia, confermandosi all'8,5%, il tasso di disoccupazione resta ancora al di sotto della media europea, così come nel Regno Unito, dove aumenta meno di mezzo punto e si porta all'8,2%.

¹ I dati relativi all'analisi del mercato del lavoro in Europa si riferiscono alla popolazione 15-64 anni, salvo diversa indicazione.

Tasso di disoccupazione 15-64 anni nell'Unione Europea a 27 Paesi e nei paesi principali

Anni 2010 e 2011



Fonte: Eurostat

Quasi ovunque la componente femminile ha conosciuto un aumento dell'occupazione proporzionalmente superiore a quella maschile (e in alcuni casi di segno opposto); al tempo stesso ha tuttavia sperimentato un altrettanto diffuso incremento del proprio grado di partecipazione al mercato del lavoro, a differenza di quello degli uomini che si è per lo più ridotto. Il combinato di tali dinamiche non è stato comunque favorevole per le donne, la cui disoccupazione è aumentata in misura superiore a quella dell'altro genere.

In quasi tutti i principali paesi la popolazione giovanile complessiva (15-24 anni) nel 2011 si riduce, con un calo del proprio tasso di attività, segno di una diminuzione della componente "attiva" sul mercato del lavoro. Di questa, con la solita eccezione della Germania (+3,5%) si riduce il numero degli occupati (nella media europea del 2,4%, del 14,3% in Spagna, del 3% in Gran Bretagna, del 5,5% in Italia e dell'1,6% in Francia).

La combinazione fra tassi di attività e andamenti dell'occupazione, entrambi per lo più in calo, produce esiti solo in parte diversi da quelli attesi: sempre nel 2011, i giovani alla ricerca di un lavoro aumentano rispetto all'anno prima in misura maggiore in Spagna (+4,3%) e in Gran Bretagna (+6,6%) rispetto all'Italia (+0,5%), mentre si riducono sia in Germania sia Francia (-11,4 e -5,7%). Ne conseguono tassi di disoccupazione giovanile molto differenziati: dal solo 8,6% della Germania al 46,4% della Spagna; la Gran Bretagna (21,1%) e la Francia (22,1%) si aggirano attorno alla media europea (21,3%), mentre l'Italia, con il 29,1%, la supera di circa 8 punti.

5.2 I principali andamenti del mercato del lavoro in Italia nel 2011

Come già anticipato, il bilancio del 2011 del mercato del lavoro in Italia è stato piuttosto 'grigio', con risultati leggermente positivi ma quasi "a somma zero", quale effetto di andamenti opposti nelle due metà dell'anno: positivi nella prima, negativi nella seconda.

Nei primi due trimestri dell'anno si è osservata un'offerta di lavoro ancora in calo tendenziale, sulla scia degli andamenti del biennio passato, per una media che nel semestre ha raggiunto quasi 31mila persone in meno; sollecitata dalla ripresa dell'occupazione, che nei primi sei mesi dell'anno si è accresciuta mediamente di 101mila unità – ma anche probabilmente dalle condizioni economiche delle famiglie, le cui criticità potrebbero aver stimolato una partecipazione più "attiva" a cercare un impiego – nella seconda metà dell'anno vi è stata

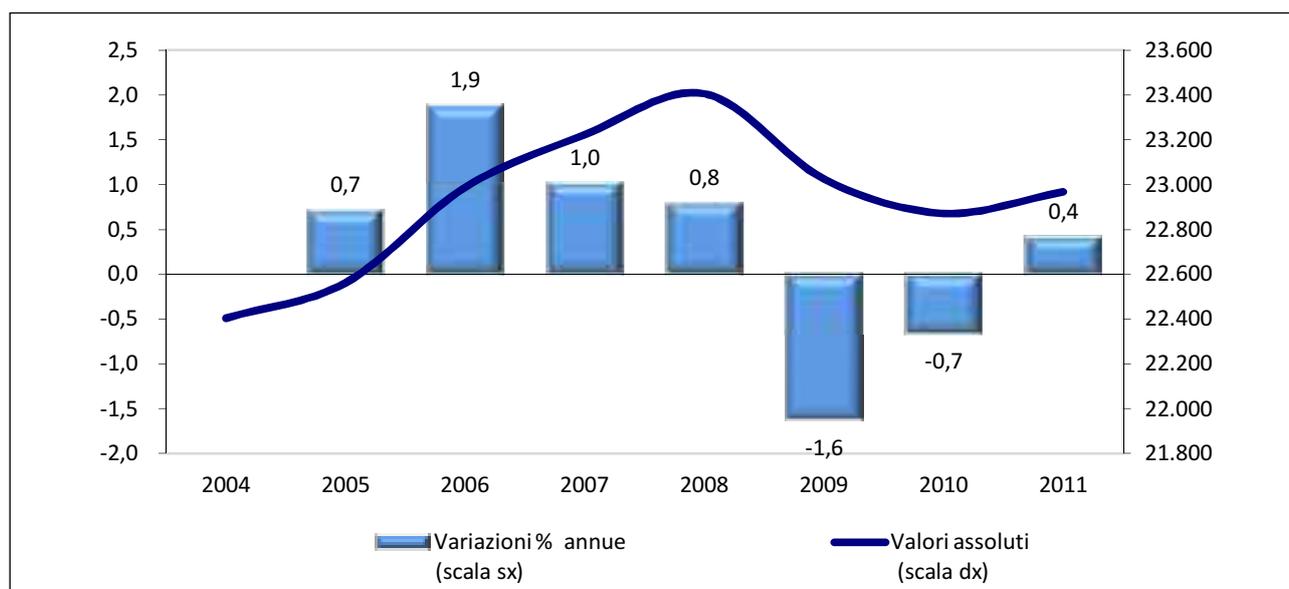
una netta ripresa delle presenze sul mercato del lavoro, con un incremento medio tendenziale, tra le forze di lavoro, di oltre 231mila persone; contemporaneamente all'entrata dell'economia in recessione si è indebolito l'incremento tendenziale dell'occupazione, che nel quarto trimestre è stato di sole 18mila unità rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Nella prima metà dell'anno si è, quindi, avuto un'offerta in calo e una domanda in crescita, da cui è scaturita una riduzione tendenziale media di quasi 132mila disoccupati; nella seconda metà dell'anno, invece, la tendenza si è invertita: offerta in accelerazione e domanda in frenata, col risultato di produrre un aumento tendenziale medio di quasi 143mila disoccupati.

Nel suo insieme, l'andamento tra un trimestre e l'altro del mercato del lavoro lungo il corso del 2011 ha prodotto per l'intera annualità, in termini di valori medi annui e rispetto a quelli del 2010, i seguenti risultati:

- la popolazione in età lavorativa (con almeno 15 anni di età) si è accresciuta di quasi 250mila unità, pari allo 0,5%, in misura del tutto analoga a quella registrata nell'anno precedente; al suo interno, la componente giovanile è diminuita ancora di 14mila unità, portando la differenza in negativo rispetto al 2004 a ben 81mila unità²;
- il grado di partecipazione al mercato del lavoro (tasso di attività) ha mostrato una sostanziale invarianza, sia nel complesso (15 anni e oltre), sia per la popolazione da 15 a 64 anni, attestandosi rispettivamente al 48,4 e 62,2%, come nel 2010; si è invece ridotto per la componente giovanile da 15 a 24 anni, per la quale è sceso dal 28,4 al 27,4%;
- la combinazione degli andamenti della popolazione in età lavorativa e del corrispondente tasso di attività ha determinato un incremento delle forze di lavoro di 100mila unità, delle quali 92mila da 15 a 64 anni; sono invece in forte calo le forze di lavoro giovanili, diminuite di 66mila unità, scendendo così ad un livello inferiore rispetto al 2004 di ben 528mila unità; oltre che alla dinamica demografica, questo andamento è fatto spesso risalire allo "scoraggiamento" determinato dalle scarse opportunità lavorative, che tenderebbe a escludere i giovani fuori dal mercato del lavoro: va però ricordato che della riduzione di oltre mezzo milione di giovani "attivi" avvenuta negli ultimi otto anni, circa due terzi (313mila unità) è avvenuta dal 2004 al 2007, prima cioè della recessione del biennio 2008-2009;

Occupati 15 anni e oltre nel periodo 2004-2011

Valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

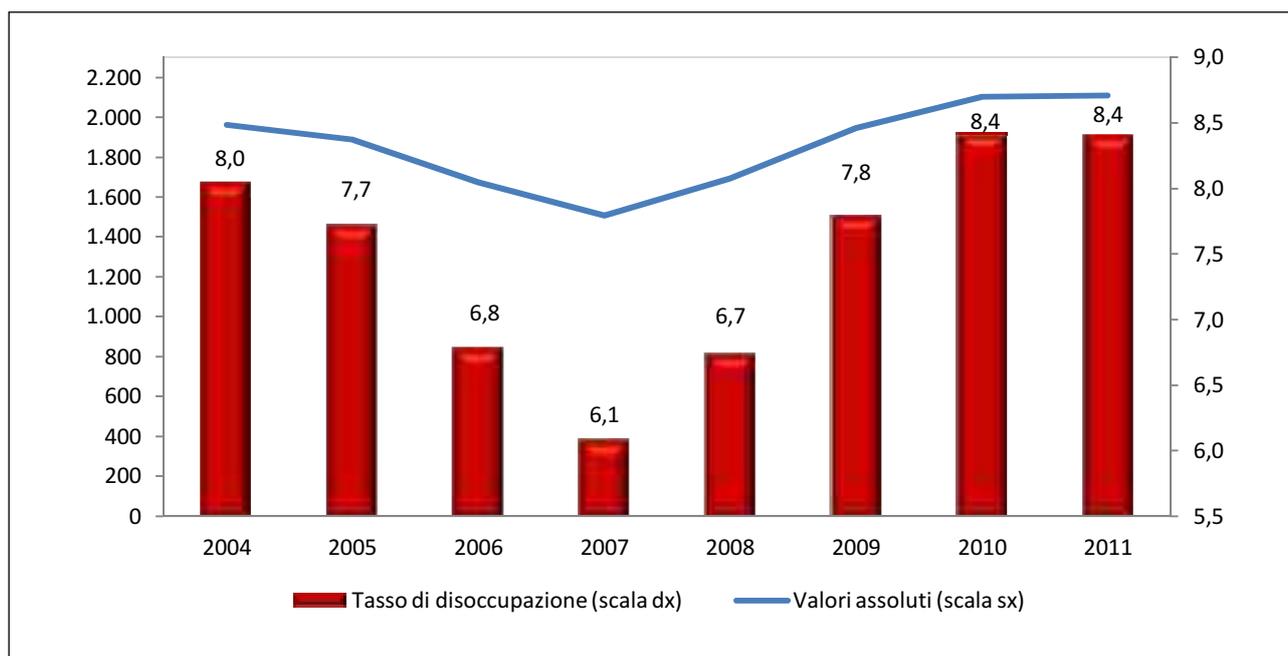
² Si precisa che il 2004 è assunto come anno di riferimento essendo quello da cui ha inizio la nuova serie dell'indagine Istat sulle forze di lavoro.

- dopo la riduzione di 532mila unità nel biennio 2009-2010, il numero totale degli occupati nel 2011 ha manifestato un leggero rialzo di 95mila unità (+0,4%); a sua volta anch'esso è la risultante di andamenti contrapposti tra giovani e meno giovani: i primi diminuiti di 68mila unità, i secondi aumentati di 163mila; i giovani occupati sono quindi risultati quasi mezzo milione in meno di quelli che si avevano nel 2004, anno rispetto al quale la loro contrazione non ha mai conosciuto interruzioni;
- le variazioni di entità analoga dell'offerta complessiva di lavoro (+100mila persone) e della domanda (+95mila occupati) hanno determinato un modestissimo incremento di 5mila unità delle persone in cerca di occupazione, risultate nella media annua 2 milioni e 108mila, per un tasso di disoccupazione dell'8,4%, come quello del 2010. In valore assoluto, i giovani alla ricerca di lavoro sono aumentati di 2mila unità, quale esito di due variazioni entrambe negative: i presenti sul mercato del lavoro (occupati e in cerca di occupazione) diminuiti, come già visto, di 68mila unità e gli occupati di 66mila unità; il relativo tasso di disoccupazione si è innalzato di 1,3 punti percentuali, passando dal 27,8 al 29,1%.

Si tenga comunque conto che, in valore assoluto, il numero dei giovani senza lavoro, pur essendo aumentato con continuità negli ultimi quattro anni (per un totale di 102mila disoccupati in più), rimane ancora inferiore di 31mila unità rispetto a quello del 2004, spiegabile principalmente con la corrispondente flessione della presenza giovanile, in termini assoluti e relativi, sul mercato del lavoro.

Persone in cerca di occupazione e tasso di disoccupazione 15 anni e oltre

Anni 2004-2011 (valori assoluti in migliaia e percentuali)



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

I giovani hanno quindi presentato, ancora una volta, una situazione del tutto peculiare sul mercato del lavoro nazionale; al di là degli orientamenti personali (che ne vedono decrescere il grado partecipazione al mercato del lavoro), non vi è dubbio che l'accesso all'impiego, in una fase di debolezza della domanda, li penalizza in modo particolare, sia dal punto di vista numerico, sia da quello delle modalità contrattuali con cui ne avviene l'inserimento lavorativo. Non a caso, proprio a questo particolare segmento di popolazione intende guardare la riforma del mercato del lavoro, con norme nelle intenzioni finalizzate a ricondurre a maggiore correttezza l'utilizzo di forme contrattuali flessibili e a favorire una maggiore mobilità complessiva, sia in entrata che in uscita dal posto di lavoro.

Come sottolineato in altre parti del Rapporto, la componente straniera rappresenta una realtà sempre più preponderante all'interno del mercato del lavoro del Paese. Anche nel 2011 la presenza "attiva" complessiva di cittadini stranieri si è accresciuta in misura considerevole, aumentando di 206mila unità rispetto al 2010; al contrario, la popolazione attiva italiana è diminuita di 106mila unità: tendenze che, sebbene attenuate, sono in atto ormai da tempo e che in sei anni, tra il 2005 e il 2011, hanno portato la presenza straniera sul mercato del lavoro (sotto forma di persone occupate o alla ricerca di un'occupazione) quasi a raddoppiare la propria incidenza sul totale, dal 5,3 al 10,2%; a ciò contribuisce anche il tasso di attività differenziato, che per la componente da 15 a 64 anni nel 2011 è stato del 61,4% per gli italiani e del 70,9% per gli stranieri.

Mostrando una quasi completa assenza di sensitività al ciclo economico, negli ultimi anni l'occupazione straniera è costantemente cresciuta anche nei momenti più difficili; tant'è che anche nel 2011 ha messo a segno un incremento totale di 170mila unità, laddove gli italiani occupati ne hanno perse 75mila.

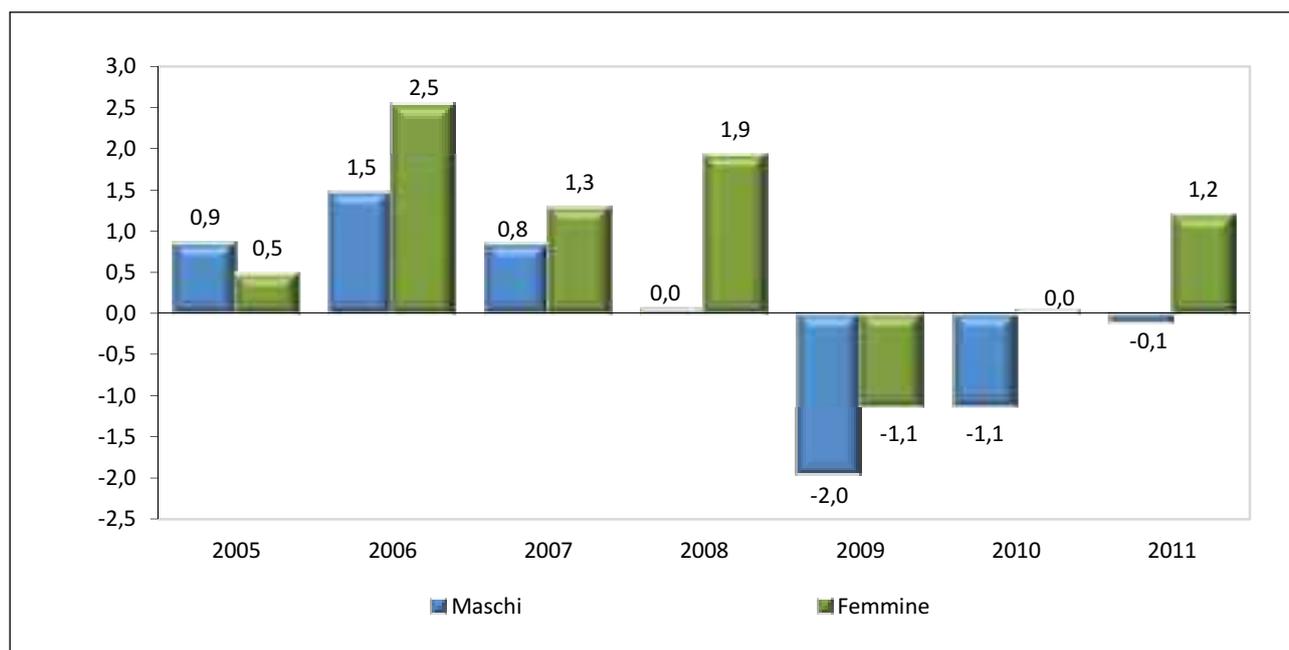
Nello specifico, durante il 2011 l'aumento degli stranieri occupati, seppur rilevante (+8,2%), non è tuttavia bastato a pareggiare l'incremento dell'offerta (le forze lavoro si sono accresciute di 206mila persone), determinando una crescita dei disoccupati di 36mila unità e del relativo tasso di disoccupazione dall'11,6 al 12,1%. Per gli italiani, al contrario, il calo dell'occupazione di 75mila unità è stato inferiore a quello delle forze di lavoro, cosicché il numero dei disoccupati è sceso di 36mila unità e il corrispondente tasso si è ridotto dall'8,1 all'8%.

In un'ottica di convergenza verso gli obiettivi della Strategia di Lisbona, si rivela inoltre di grande interesse approfondire dinamiche e condizioni del mercato del lavoro italiano secondo il genere. Sia negli andamenti annui che in quelli di medio periodo, uomini e donne in età lavorativa hanno conosciuto una dinamica modesta e abbastanza simile nell'intensità: l'intera popolazione con almeno 15 anni, tra il 2004 e il 2011, è aumentata per entrambi i generi nell'ordine dello 0,7% annuo; più contenuta, ma sempre simile nell'intensità, la crescita della popolazione da 15 a 64 anni, pari, sia per gli uomini che per le donne, allo 0,4% annuo.

Sia degli uni che delle altre si riduce invece la componente giovanile della popolazione (15-24 anni), ma in questo caso con una differenza più marcata: -0,3% all'anno le donne (sempre tra il 2004 e il 2011) e -0,1% gli uomini, i quali forse beneficiano di un certo sostegno da parte della componente straniera. Anche nel 2011 le flessioni annue sono state molto differenziate: -3mila uomini, -11mila donne.

Occupati 15 anni e oltre, per genere

Anni 2004-2011 (variazioni percentuali annue)



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Le maggiori differenze di genere riguardano però il tasso di attività, che a parte il noto divario di “livello”, nel corso del periodo 2004-2011 ha conosciuto un andamento di segno opposto: considerando la popolazione da 15 a 64 anni, in riduzione di quasi un punto e mezzo per gli uomini, in aumento di quasi un punto per le donne. Il divario del grado di partecipazione al mercato del lavoro tra uomini e donne resta ancora ampio (ordinatamente 73,1 e 51,5% nel 2011), ma dal 2006 si è ridotto costantemente, e con particolare intensità a partire dal 2008, come se la crisi avesse sollecitato una maggiore presenza sul mercato delle donne (confermando in parte quello stimolo proveniente dalle condizioni economiche delle famiglie) e frenato quella degli uomini (già su livelli più elevati).

Esattamente il contrario è avvenuto per la componente giovanile: i giovani fino a 24 anni hanno entrambi ridotto il proprio tasso di attività (anche nel 2011 rispetto al 2010), ma le donne in misura superiore (quasi 9 punti, dal 31,7 del 2004 al 22,9% dello scorso anno) rispetto agli uomini (meno di 8 punti, dal 39,3 al 31,6%). Anche in questo caso, tuttavia, l'impatto della recessione è stato diverso: ha accelerato la contrazione del tasso di attività maschili e ha frenato la discesa di quello femminile. Così è avvenuto anche nell'ultimo anno, quando il tasso giovanile degli uomini è diminuito ancora di 1,6 punti e quello delle donne di 0,5 punti.

In altri termini, si è verificata una diversa modalità di reazione alla crisi di uomini e donne, siano essi giovani o meno giovani, dalla quale sembra scaturire l'avvio di un processo di convergenza tra i due generi nell'ambito della partecipazione al mercato del lavoro.

Questa crescente propensione delle donne, rispetto agli uomini, a mettersi in gioco sul mercato del lavoro potrebbe essere stata verosimilmente “premiata” sul piano occupazionale, visto che gli andamenti dell'insieme delle persone occupate mostrano, tra il 2004 e il 2011, una sostanziale stazionarietà degli uomini (diminuiti anzi di 3mila unità) e un apprezzabile aumento delle donne (di 566mila unità); dal 2008 al 2011, mentre gli uomini occupati si riducevano di quasi 450mila unità, le donne occupate risultano addirittura in aumento, sia pure di sole 7mila unità; infine, guardando anche all'ultimo anno, i maschi subiscono una riduzione di 15mila unità, le donne beneficiano di un aumento di 110mila. Ovviamente bisogna tener conto che questi andamenti derivano anche dalla diversa distribuzione settoriale dell'occupazione maschile e femminile, la prima maggiormente concentrata nelle attività industriali, che hanno subito in modo particolarmente accentuato le avversità del ciclo congiunturale degli ultimi anni.

Pur tuttavia, riflesso delle trasversali difficoltà presenti nel mercato del lavoro giovanile, del “premio” occupazionale non hanno invece beneficiato le giovani donne, che anzi hanno avuto andamenti in contrazione quasi sempre più marcati rispetto agli uomini, in qualsiasi periodo che si voglia considerare: del 34% nell'intero arco temporale 2004-2011 (-26,7% gli uomini), del 20,2% tra il 2008 e il 2011 (-20,8% gli uomini) e del 6,1% nell'ultimo anno (-5,1% gli uomini).

Per valutare l'andamento della disoccupazione occorre invece analizzare più fattori, tenendo conto che tale variabile è la risultante della dinamica sia della domanda che dell'offerta, quest'ultima, a sua volta, dipendente dall'evoluzione demografica della popolazione in età lavorativa associata al relativo tasso di attività; la combinazione di questi andamenti può dare lo stesso risultato numerico in termini di disoccupati, interpretabile però diversamente a seconda delle modalità con cui esso si determina, essendo la risultante del saldo tra la variazione della domanda e quella dell'offerta di lavoro.

Un calo dei disoccupati può essere frutto sia di un aumento degli occupati, così come di una contrazione dell'offerta (espressa dalle forze di lavoro), nel caso ad esempio che diminuisca il tasso di attività; all'opposto, un aumento dei disoccupati può derivare sia dalla perdita ‘secca’ di posti di lavoro, ma anche da un aumento della stessa offerta, non altrettanto assorbita dalla crescita della domanda di lavoro. In altre parole possono darsi varie combinazioni di eventi, per cui la disoccupazione può ridursi sia per carenza di offerta o eccesso di domanda e viceversa nel caso di aumento.

E' ovvio che anche a parità di segno degli andamenti, la valutazione che se ne può dare cambia nelle due situazioni data la diversa natura dei fattori, uno di carattere demografico-comportamentale (partecipazione al mercato del lavoro e dinamica della popolazione) e l'altro di carattere più strettamente congiunturale (diminuzione degli occupati).

Da questo punto di vista, guardando sempre all'intero periodo 2004-2011, la componente femminile ha beneficiato della dinamica occupazionale più di quanto non sia stata penalizzata dall'andamento del proprio tasso di attività: l'aumento complessivo delle forze di lavoro (+524mila persone) è stato sopravanzato da quello

delle persone occupate (+566mila), determinando così un decremento delle donne alla ricerca di lavoro di 42mila unità; gli uomini, al contrario, hanno conosciuto un calo dell'occupazione di 3mila unità, cosicché l'aumento delle forze di lavoro di 187mila persone si è interamente trasformato in aumento della disoccupazione (+190mila).

Nel 2011 si è assistito ad una diversa dinamica per la componente femminile, la cui offerta, ancora una volta accentuata dal rialzo del tasso di attività (+0,2%) è aumentata rispetto al 2010 di 115mila unità, poco più della domanda di lavoro (+110mila); il risultato è stato un rialzo della disoccupazione, sia pure di sole 5mila unità, determinato però non da carenza di domanda, ma di eccesso di offerta; per gli uomini, invece, domanda e offerta presentano entrambe variazioni negative, che praticamente hanno dato luogo a un aumento di soli mille disoccupati: in questo caso la motivazione risiede esclusivamente nella carenza di domanda, dato che l'offerta si è contratta già di per sé (senza la riduzione del tasso di attività, la disoccupazione maschile avrebbe segnato ben altro aumento).

Sicuramente, è quindi da valutare in modo più favorevole l'aumento di 5mila donne disoccupate affiancate da una crescita occupazionale di 110mila unità, che l'aumento di sole mille unità degli uomini alla ricerca di lavoro accompagnato, però, da un calo degli occupati di 15mila unità.

La componente giovanile della popolazione nel 2011 ha visto la disoccupazione accrescersi di 13mila donne e diminuire di 10mila uomini, pur avendo conosciuto entrambe una contrazione considerevole delle persone occupate (-39mila uomini, -30mila donne); l'opposto andamento della disoccupazione, in presenza di un calo generalizzato della domanda, è quindi spiegato dal diverso andamento dell'offerta, riconducibile ad un tasso di attività che è infatti diminuito di 1,6 punti per gli uomini (-49mila unità di forze lavoro) ma di soli 0,6 punti per le donne (-17mila unità). La valutazione del calo della disoccupazione maschile non può quindi essere più favorevole di quella dell'aumento della disoccupazione femminile, in quanto una riduzione dei disoccupati ascrivibile alla fuori uscita dal mercato del lavoro di soggetti potenzialmente "attivi", per ragioni legate anche al fenomeno dello scoraggiamento, presenta lo stesso grado di criticità di un calo causato da una diminuzione della domanda di lavoro. Tant'è che, comunque, il tasso di disoccupazione è aumentato sia per i giovani uomini, raggiungendo il 27,1%, che per le giovani donne, il cui valore è arrivato al 32%.

Proprio alla luce del generale stato di difficoltà in cui versa il mercato del lavoro, è in atto un processo di radicale riforma volta a riconsegnare all'Italia una più prospera e solida situazione occupazionale. Non a caso, tra gli obiettivi espliciti della riforma del mercato del lavoro vi è quello di ricondurre "nell'alveo di usi propri i margini di flessibilità progressivamente introdotti negli ultimi 20 anni".

A parte ogni altra considerazione, oggi è ancora difficile indicare, anche ipoteticamente, quale ne sarà l'impatto sulla composizione della domanda di lavoro nel suo complesso. Semmai, in questo momento, è forse più utile chiedersi quali e quanti sono i lavoratori coinvolti dal progetto di riforma, ai quali si può cioè applicare la definizione di "lavoratori flessibili", vuoi perché dipendenti a tempo determinato con un rapporto di lavoro temporaneo, vuoi perché lavoratori autonomi, seppur con tutte le possibili sfumature.

I primi, quantificabili dalle indagini dell'Istat sulle forze di lavoro, sono costituiti dai lavoratori interinali, stagionali, con contratto di formazione e lavoro, di apprendistato, di inserimento lavorativo, a termine, a chiamata (intermittente), ripartito (*job sharing*), di associazione in partecipazione o di uno fra gli altri tipi di contratto tra quelli specificati e oggetto di normativa dalla Riforma Biagi.

I secondi, indicati anche come lavoratori parasubordinati, a significare la non sempre facile collocazione nell'area del lavoro autonomo o in quella dell'impiego alle dipendenze, e sebbene non esista una statistica che li individui specificatamente in modo esplicito³, sono formati dai lavoratori a progetto (con o senza contratto di collaborazione coordinata e continuativa, a loro volta ripartiti in collaboratori da un lato e professionisti o amministratori dall'altro) e dai prestatori d'opera occasionali o per lavoro accessorio, incluse le cosiddette "partite IVA"⁴, area oggetto di elevata attenzione da parte della riforma, data la presumibile maggiore facilità alla quale potrebbero prestarsi per eventuali usi non perfettamente coerenti con le finalità contrattuali.

³ Ad esempio, nelle indagini sulle forze di lavoro sono inclusi nell'aggregato dei lavoratori autonomi, mentre nelle statistiche dell'Inps nell'aggregato dei lavoratori parasubordinati.

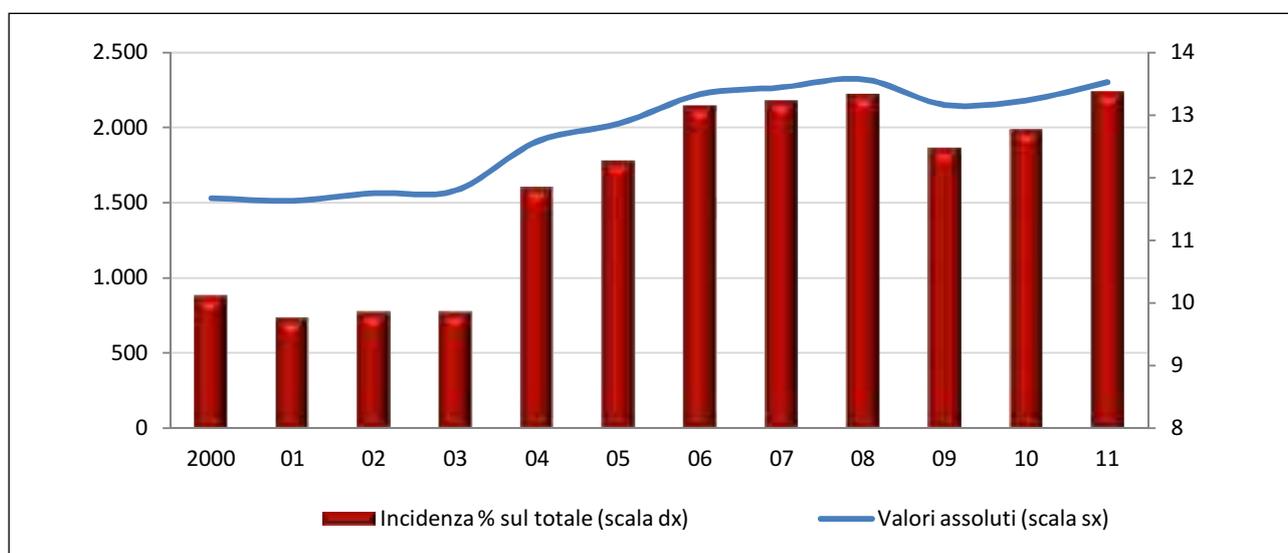
⁴ Cogliamo l'occasione per segnalare che, dal primo trimestre del 2012, alcune di queste categorie sono rientrate nell'indagine del Sistema Informativo Excelsior (Unioncamere - Ministero del Lavoro, rilevando le previsioni delle imprese sul numero di contratti che nel periodo di riferimento intendono attivare.

Dal 2000 allo scorso 2011 gli occupati alle dipendenze con un contratto a tempo determinato (di qualsivoglia tipo) sono passati da poco più di 1,5 milioni a 2,3 milioni, con una variazione in aumento quasi del 51%. Nello stesso periodo, i dipendenti “stabili”, con contratto a tempo indeterminato, si sono accresciuti di 1,3 milioni, pari a un incremento inferiore al 10%.

L’incidenza dei primi si è quasi sempre innalzata, passando dal 10,1% del 2000 al 13,4% dello scorso 2011, con una sola interruzione nel 2009, quando i lavoratori a termine hanno subito più pesantemente l’impatto della recessione con una contrazione del 7,3% a fronte di una invarianza dei dipendenti “stabili”. Nel 2011, però, ai primi cenni di ripresa della domanda di lavoro, gli occupati a termine hanno messo a segno un incremento annuo del 5,5%, ben superiore al solo +0,1% degli occupati stabili.

Dipendenti con contratto a tempo determinato nel periodo 2000-2011

Valori assoluti in migliaia e incidenza percentuale sul totale degli occupati



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Ancora una volta ha quindi trovato conferma una “regola” generale che interessa i lavoratori con contratto a tempo determinato: nelle fasi di contrazione della domanda essi sono i primi a subirne l’impatto; vuoi perché è sufficiente non rinnovarne il contratto, vuoi perché essi non godono di tutti gli ammortizzatori sociali di cui beneficiano invece gli occupati “stabili”. A ciò si affianca una naturale prudenza da parte delle imprese nello stipulare nuovi contratti di lavoro, in attesa che il miglioramento congiunturale acquisisca robustezza. Per contro, all’avvio della ripresa del ciclo economico e della domanda di lavoro, sfruttando in positivo la flessibilità in entrata, essi sono i primi a beneficiarne con un aumento dell’occupazione.

Questa “regola” è ancora più stringente nel settore industriale, quello più sensibile ai ‘venti’ della congiuntura, nel quale questi lavoratori nel 2009 sono diminuiti quasi del 16% (e del solo 5,8% nei servizi), mentre nel 2011 sono aumentati del 15%, con maggiore intensità di quanto avvenuto nel terziario, dove l’aumento si è fermato al 2,4%.

Nell’intero periodo in esame, dal 2000 al 2011, la crescita dei lavoratori a tempo determinato è stata comunque superiore nei servizi (+58,5%) rispetto all’industria (+35,6%), così come leggermente superiore per le donne rispetto agli uomini (+52,6 e +48,7%), ma molto diversa tra Nord e Centro (+71,2 e +62,6%), con il Mezzogiorno (+24,8%) ancora più distanziato.

Secondo la classe di età, il confronto – possibile per il periodo 2004-2011 – mostra incrementi di intensità crescente con l’aumentare dell’età: dal solo 3% per i giovani fino a 24 anni, al 32% della fascia intermedia 35-54 anni, fino al 46% di quella con almeno 55 anni di età.

Ma per una corretta visione del fenomeno, è necessario leggere queste differenti velocità di andamento alla luce delle diverse intensità che questa tipologia contrattuale mostra all’interno di ciascuna fascia di età. Degli

occupati totali alle dipendenze fino a 24 anni, quelli con contratto “a termine” sono infatti, nel 2011, poco meno del 50%, oltre 15 punti percentuali in più rispetto al 2004. Hanno guadagnato posizioni anche gli occupati da 25 a 34 anni (dal 14,2 al 19,5%), mentre dopo i 35 anni le stesse quote scendono rapidamente e si mantengono relativamente stabili (nell'ordine dell'8-9% nella classe 35-54 anni e del 6% in quella degli over 55).

In generale, l'occupazione temporanea, non solo è particolarmente diffusa tra i giovani, segno di una elevata flessibilità in ingresso e implicando, peraltro, problemi di “sostenibilità intergenerazionale”, ma si sta estendendo anche alle fasce di età centrali e mature, come effetto, più che di una strutturale flessibilità in ingresso, di una crisi che ha trasformato, nella migliore delle ipotesi, la perdita di un posto di lavoro “stabile” nel conseguimento di uno a “termine”.

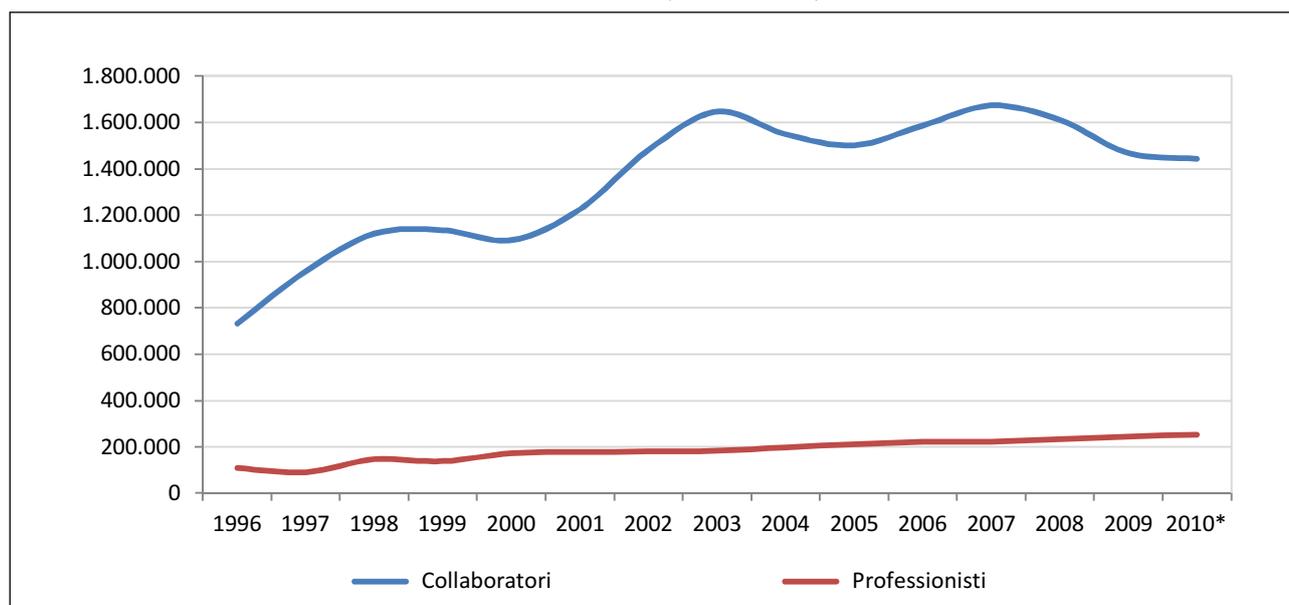
Riguardo invece ai lavoratori parasubordinati, nel 2010 (ultimo anno disponibile) sono ammontati a quasi 1,7 milioni⁵, dei quali oltre 1,4 milioni costituiti da collaboratori e circa 252mila da professionisti, suddivisi in 994mila uomini e 700mila donne. Tra i collaboratori, 675mila quelli “a progetto”, quasi 21.500 gli “occasional”, quasi 9mila gli autonomi occasionali, oltre 54mila i collaboratori della PA e 27mila quelli con altre forme di collaborazione.

Sia per i collaboratori che per i professionisti, la fascia di età modale è quella da 30 a 39 anni, la quale assorbe il 26 e 30% dei rispettivi totali; ma mentre sotto i 30 anni troviamo il 23% dei collaboratori, la stessa quota per i professionisti (maggiormente concentrati nelle fasce di età più elevate) è del solo 11%.

Volendo focalizzarsi sui collaboratori, meritevoli di maggiore attenzione non fosse altro per la loro consistenza, risulta che nella prima metà del decennio, tra il 2001 e il 2005, si sono accresciuti di oltre 409mila unità (+37,5%); nella seconda metà, dopo andamenti ancora in crescita nel biennio 2006-2007, dal 2008 hanno intrapreso una fase di costante calo, tale da arrivare al 2011 con una riduzione rispetto al livello del 2007 di 230mila unità (-13,8%). A conferma della elevata sensibilità al ciclo economico dell'occupazione ‘precaria’, del tutto evidente è stato anche per i collaboratori l'impatto particolarmente accentuato nel 2009, anno di picco della recessione, quando il loro numero è sceso di 143mila unità, pari al -8,9%, rivelatosi più sfavorevole di quello subito dai lavoratori dipendenti, rispetto ai quali la riduzione dei collaboratori ha richiesto semplicemente, nella maggioranza dei casi, di non procedere al rinnovo dei contratti di collaborazione in scadenza.

Lavoratori parasubordinati con almeno un versamento nell'anno

Anni 1996-2010 (valori assoluti)



* Dati provvisori.

Fonte: elaborazioni Unioncamere dati Inps

⁵ I dati sui lavoratori parasubordinati sono tratti dalle statistiche dell'Inps e fanno riferimento a coloro con almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno (che confluisce in un apposito fondo previdenziale).

Rispetto a quanto visto per l'occupazione totale, la riduzione complessiva nel biennio 2009-2010 ha penalizzato in misura decisamente maggiore le donne rispetto agli uomini (-13,4 e -8,2%) e in misura ancora più accentuata i giovani rispetto agli altri: -28,6% i collaboratori fino a 24 anni di età, -18,3% quelli da 25 a 29 anni e -12,1% quelli da 30 a 39 anni.

Tra i collaboratori, infine, la riduzione è stata del 7% per quelli a progetto, dell'11,5% per quelli occasionali, quasi del 20% per gli autonomi occasionali, arrivando al -31,1% per i collaboratori nella PA; spiegando, quest'ultimo caso, la variazione negativa del totale collaboratori più accentuata nelle regioni del Centro-Italia (-22,7%), con un massimo del -30% nel Lazio, mentre nelle altre circoscrizioni le perdite sono state comprese fra il -2,2% delle Isole e il -6,8% del Nord-Est.

5.3 Gli andamenti settoriali e territoriali dell'occupazione

Del bilancio piuttosto modesto dell'occupazione nazionale, come già visto, che si è avuto nell'ultimo anno (+95 mila occupati rispetto al 2010, per una variazione dello 0,4%) hanno beneficiato in particolare modo i lavoratori dell'industria in senso stretto, aumentati di 63mila unità (+1,4%), e quelli dei servizi, che nel loro insieme sono cresciuti di 151mila occupati (+1%).

Consistenza e andamenti degli occupati, per settore di attività, posizione nella professione e nazionalità

Anno 2011 (valori assoluti e variazioni rispetto al 2010)

| | Agricoltura | Industria | di cui: | | Servizi | di cui: | | Totale |
|---|--------------|--------------|-------------------|---------------|---------------|---------------------|---------------|---------------|
| | | | Industria in s.s. | Costruzioni | | Commercio e turismo | Altri servizi | |
| Valori assoluti in migliaia | | | | | | | | |
| Dipendenti | 413 | 5.226 | 4.089 | 1.138 | 11.601 | 2.775 | 8.826 | 17.240 |
| Indipendenti | 438 | 1.312 | 603 | 709 | 3.978 | 1.743 | 2.235 | 5.727 |
| Totale | 850 | 6.538 | 4.692 | 1.847 | 15.579 | 4.518 | 11.061 | 22.967 |
| Italiani | 747 | 5.751 | 4.241 | 1.510 | 14.218 | 4.123 | 10.095 | 20.716 |
| Stranieri | 103 | 787 | 450 | 337 | 1.361 | 395 | 966 | 2.251 |
| Variazioni assolute in migliaia rispetto al 2010 | | | | | | | | |
| Dipendenti | 3,7 | 0,6 | 76,3 | -75,6 | 126,2 | -30,0 | 156,2 | 130,5 |
| Indipendenti | -20,0 | -40,6 | -13,8 | -26,8 | 25,1 | 6,1 | 19,0 | -35,6 |
| Totale | -16,3 | -40,0 | 62,5 | -102,5 | 151,2 | -23,9 | 175,1 | 94,9 |
| Italiani | -35,3 | -69,2 | 21,4 | -90,6 | 29,3 | -62,6 | 91,7 | -75,4 |
| Stranieri | 19,0 | 29,2 | 41,1 | -11,9 | 122,0 | 38,7 | 83,4 | 170,4 |
| Variazioni % 2010-2011 | | | | | | | | |
| Dipendenti | 0,9 | 0,0 | 1,9 | -6,2 | 1,1 | -1,1 | 1,8 | 0,8 |
| Indipendenti | -4,4 | -3,0 | -2,2 | -3,7 | 0,6 | 0,4 | 0,9 | -0,6 |
| Totale | -1,9 | -0,6 | 1,4 | -5,3 | 1,0 | -0,5 | 1,6 | 0,4 |
| Italiani | -4,5 | -1,2 | 0,5 | -5,7 | 0,2 | -1,5 | 0,9 | -0,4 |
| Stranieri | 22,6 | 3,9 | 10,0 | -3,4 | 9,8 | 10,9 | 9,4 | 8,2 |

Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Espansioni che sono state in parte controbilanciate dalla flessione degli occupati ravvisata nelle costruzioni, che, con una riduzione di 102mila unità (-5,3%), portano in negativo la dinamica occupazionale dell'intero settore industriale, per una perdita totale di 40mila occupati (-0,6%). Altre contrazioni si registrano in agricoltura (-16mila) e in alcune specifiche attività terziarie relative al commercio e riparazioni (-52mila), credito e assicurazioni (-9mila), servizi alle imprese (-7mila).

Si tratta di andamenti divergenti che per alcuni settori hanno consentito di riguadagnare i livelli occupazionali del 2008, colmando le perdite del biennio precedente, e, per altri, hanno allargato ulteriormente il divario con i livelli "pre-crisi". Infatti, il saldo rispetto al 2008, che per l'intera economia è "in rosso" per 437mila occupati, resta fortemente negativo in agricoltura (-17mila) e, soprattutto, nell'industria, con 450mila occupati in meno (-6,4%), di cui 310mila nell'industria in senso stretto (-6,2%) e i restanti 140mila nelle costruzioni (-7,1%); tra i servizi, resta pesante il bilancio nel commercio (-204mila unità, pari al -5,8%).

Dal punto di vista della posizione professionale, dipendenti e indipendenti hanno avuto nel 2011 variazioni annue di segno opposto: i primi in aumento di 130mila unità (+0,8%), i secondi in calo di 36mila (-0,6%), tra i quali sono compresi, oltre che imprenditori e liberi professionisti, anche i lavoratori parasubordinati (collaboratori a progetto, ecc.).

Pertanto l'analisi ai settori di attività, in quello industriale i dipendenti presentano una variazione positiva, a differenza di quanto visto per il complesso degli occupati del settore, sia pure di seicento unità circa, che segue a due significative contrazioni subite nei due anni precedenti, di 179mila unità nel 2009 e di 162mila nel 2010; continua invece, sempre nell'industria, il calo degli indipendenti, che si riducono nel 2011 di altre 41mila unità, accentuando peraltro l'andamento negativo dell'anno precedente.

Non mostrano invece alcun segnale di ripresa gli occupati nelle costruzioni, di cui si riducono sia i dipendenti che gli indipendenti, rispettivamente di 76 e 27mila unità (-6,2 e -3,7%).

Solo nei servizi, dipendenti e indipendenti mostrano variazioni entrambe di segno positivo: di 126mila unità i primi e di 25mila i secondi (+1,1 e +0,6%); all'interno del settore si segnala, in particolare, la controtendenza delle attività del commercio, alberghiere e della ristorazione, dove si assiste ad una contrazione di 30mila occupati dipendenti.

La pervasività della presenza straniera tra le maglie del nostro sistema economico, già sottolineata in altre analisi del Rapporto, trova un'ulteriore conferma nel momento in cui si osservano incrementi diffusi nel 2011 degli occupati di nazionalità estera in tutti i settori di attività, particolarmente marcati tanto nell'industria in senso stretto quanto nei servizi (compresi quelli commerciali e turistico-alberghieri, tutti nell'ordine del 10%), con la sola eccezione significativa rappresentata dalle costruzioni, dove si riducono di 12mila unità, pari al -3,4% (comunque decisamente inferiore al -5,7% degli italiani).

Riflesso della diversa struttura economica dei territori e del differente grado di reazione ai mutamenti della congiuntura, quest'ultima affiancata peraltro dalle incertezze sulle prospettive, gli andamenti territoriali nel 2011 delle principali grandezze del mercato del lavoro hanno manifestato una marcata variabilità. Tra le macro ripartizioni, è il Nord-Est quella che complessivamente, tra il 2010 e il 2011, ha ridotto in misura più significativa lo squilibrio tra domanda e offerta di lavoro. Quasi del tutto generalizzato è invece il fatto che i livelli dell'occupazione siano tutt'ora inferiori a quelli del 2008 e, per converso, che siano superiori a quelli della disoccupazione.

Considerando non solo i dati aggregati di ciascuna area del Paese, ma anche quelli regionali e provinciali, in 13 regioni e in 57 province la prospettiva, la speranza, o la necessità di trovare un impiego, hanno innalzato il grado di partecipazione al mercato del lavoro da parte della popolazione in età lavorativa; nelle altre regioni e province questo si è invece ulteriormente abbassato. Tra esse spiccano alcune grandi regioni, quali Lombardia (con riduzioni del tasso di attività che hanno interessato ben 8 province su 11), Veneto, Lazio (di cui 4 province su 5) e Sicilia. Tra le varie macro-ripartizioni, Nord-Est e Mezzogiorno sono le aree in cui maggiore è la diffusione degli aumenti di partecipazione al mercato del lavoro, entrambe con oltre due terzi di province in cui il tasso di attività nel 2011 si innalza rispetto al 2010; per contro, nelle regioni del Centro questo avviene solo nel 28% delle province e nel Nord-Ovest solo nel 42%.

Sono invece solo 5 le regioni e 40 le province in cui il tasso di attività è tornato sopra i livelli del 2008; delle prime

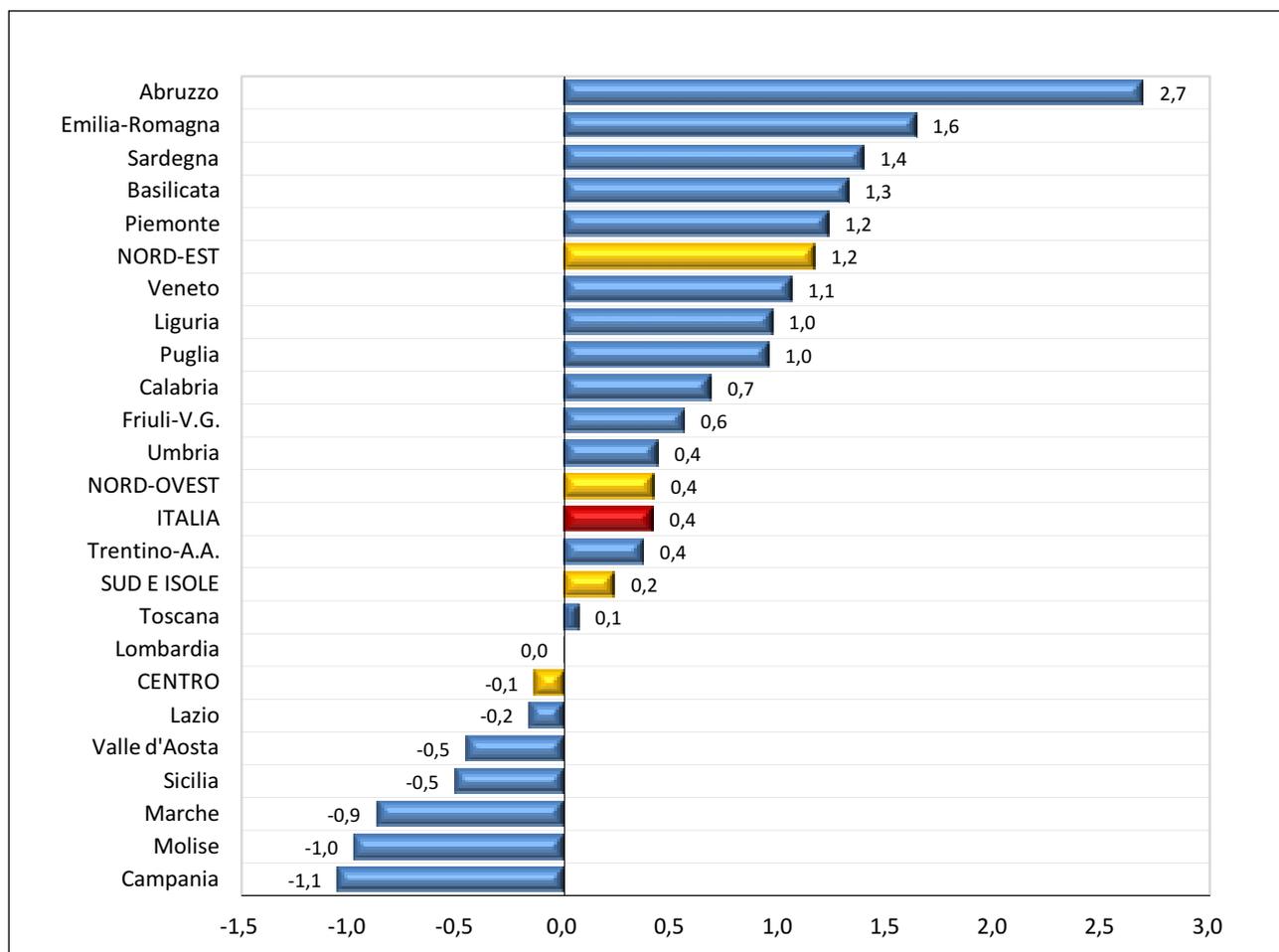
4 sono al Nord e una al Sud (la Sardegna), ma escluso il Piemonte, trattasi di regioni di piccola, se non piccolissima dimensione (come la Valle d'Aosta), in cui anche i margini di errore della rilevazione sono più elevati. Più diffusi sono stati invece gli aumenti delle forze di lavoro, vale a dire dell'offerta di lavoro complessiva, evidentemente grazie anche alle dinamiche demografiche interne e migratorie; le uniche due eccezioni riguardano Lazio e Sicilia; lo stesso è avvenuto in 64 province su 107, vale a dire, nel 60% dei casi, quota che supera il 77% nel Nord-Est, mentre resta al di sotto del 50% nelle regioni del Centro-Italia. Crotone (+9,6%) ed Enna (-8,3%) entrambe nel Mezzogiorno, le realtà in cui l'offerta di lavoro presenta le variazioni estreme.

Del Mezzogiorno è però importante evidenziare che, non solo nel suo insieme, ma in tutte le regioni e in due terzi delle province – 26 su 40, tra le quali tutte le maggiori – l'entità assoluta delle forze di lavoro è ancora inferiore a quella che si aveva nel 2008. Inoltre, di queste 26 province, in ben 25 alla riduzione dell'offerta si è accompagnata anche quella del tasso di attività, evidenziando un quadro di perdurante criticità del mercato del lavoro dal lato dell'offerta, la cui contrazione è verosimilmente riconducibile a scoraggiamento per carenza di domanda.

Sul piano occupazionale, 13 sono le regioni in cui tra il 2010 e il 2011 il numero di occupati si accresce, con un massimo registrato in Abruzzo del 2,7%. In una di esse, il Trentino Alto Adige, i livelli dell'occupazione tornano sopra il valore del 2008 (quasi del 2%) e in un'altra, il Lazio, vi restano, pur avendo subito nel 2011 una leggera flessione dello 0,2%; mentre nelle restanti 18 regioni la base occupazionale è ancora sotto i livelli pre-crisi, fin nella misura del 6-7% in Molise e in Campania.

Graduatoria regionale secondo l'andamento del numero di occupati nel 2011

Variazioni percentuali rispetto al 2010



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

In generale, la maggiore crescita dell'occupazione registrata nell'ultimo anno si è avuta nell'insieme delle regioni del Nord-Est (+1,2%), grazie soprattutto all'Emilia-Romagna (+1,6%); a seguire il Nord-Ovest (+0,4%) dove spicca il +1,2% del Piemonte e quindi il Mezzogiorno (+0,2%), grazie, oltre al già citato Abruzzo, alla Sardegna, alla Basilicata e alla Puglia; il Centro, significativamente condizionato da Lazio e Marche, presenta invece una flessione occupazionale complessiva dello 0,1%.

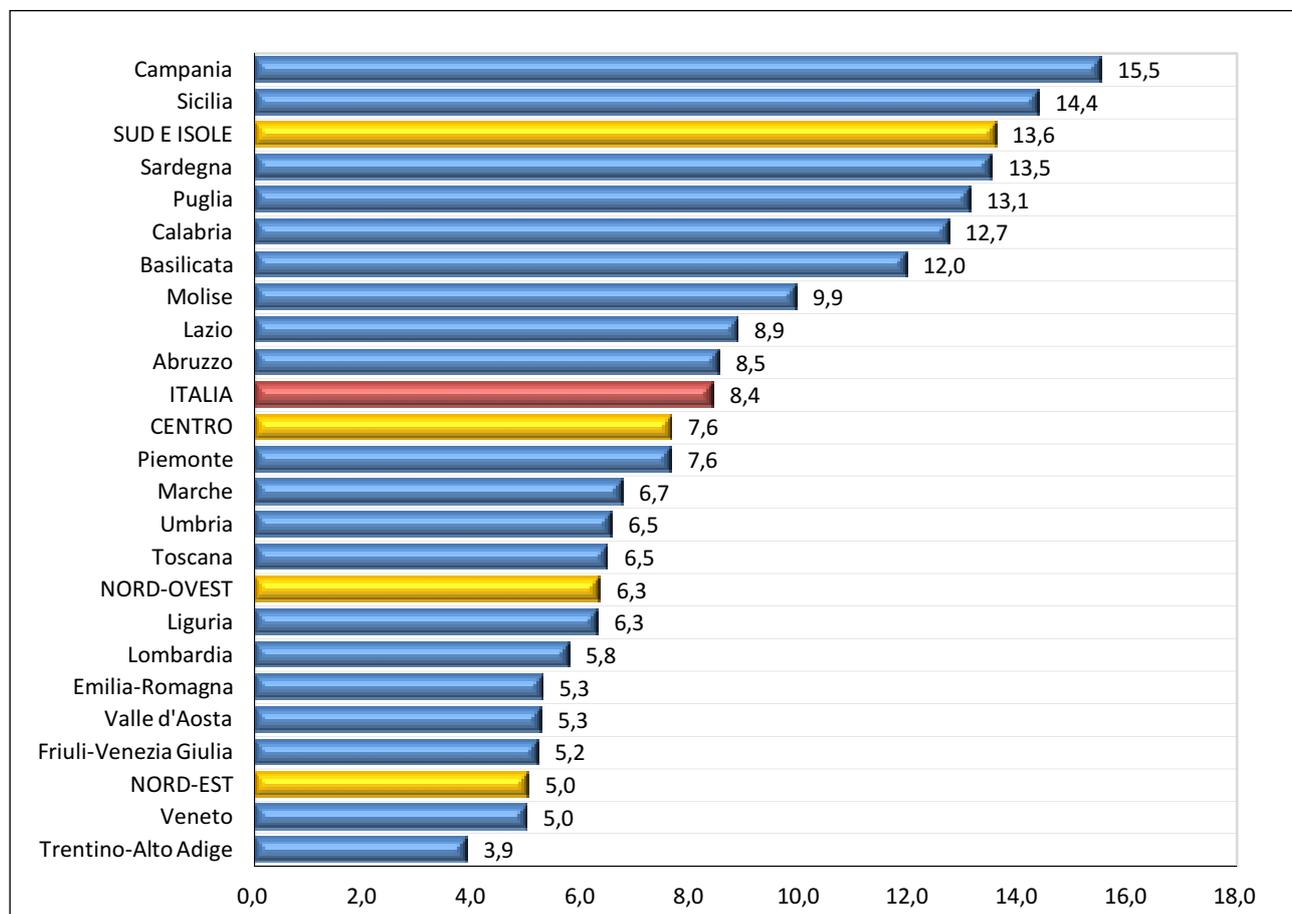
Sessanta sono le province in cui, rispetto al 2010, il numero degli occupati nel 2011 aumenta, il 56% di tutte le province italiane: 13 nel Nord-Ovest (tra le quali Milano e Torino), 15 nel Nord-Est (Bologna e Vicenza le maggiori), 9 del Centro (ma nessuna fra quelle di maggiore ampiezza) e 23 del Mezzogiorno (tra le quali le più vaste sono Salerno, Caserta, Cagliari, Cosenza e Lecce).

Diventano però 31 quelle in cui l'occupazione recupera i livelli pre-crisi: tra esse, 9 del Nord-Est, vale a dire il 41% delle province di tutta l'area, a conferma di andamenti occupazionali più soddisfacenti rispetto alle altre zone del Paese; nel Sud, ad esempio, le 7 province già tornate ai livelli occupazionali pre-crisi sono appena un sesto del totale e di esse nessuna tra quelle di maggiore ampiezza.

In 47 delle province con variazioni positive dell'occupazione nel 2011 si è registrato contestualmente un aumento sia del tasso di attività, sia dell'offerta di lavoro, evidentemente stimolata a presentarsi o ripresentarsi sul mercato percependo i segnali di ripresa della domanda di lavoro; tra queste fanno parte Milano, Torino e diverse province di "taglia" medio-grande (Varese, Vicenza, Treviso, Modena, Bologna, Salerno, tutte con almeno 300mila occupati). Nelle altre 13 l'aumento dell'occupazione è avvenuto senza che il grado di partecipazione al mercato del lavoro aumentasse, mostrando una prevalenza di province di "taglia" inferiore (solo Venezia supera i 300mila occupati).

Graduatoria regionale del tasso di disoccupazione

Anno 2011



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Nel prosieguo dell'analisi si proverà a verificare come i diversi andamenti della domanda e dell'offerta di lavoro abbiano determinato l'andamento della disoccupazione, comparandone non i livelli, che mostrano anche nel 2011 i tradizionali differenziali (col tasso di disoccupazione, ad esempio, compreso fra il 3,9% del Trentino e il 15,5% della Campania), ma piuttosto le variazioni da un anno all'altro e le modalità con cui queste sono avvenute.

Merita sottolineare che nel 2011, rispetto al 2010, le persone in cerca di occupazione sono diminuite (-8,4%) solo nel complesso delle regioni del Nord-Est (ma anche in ciascuna di esse, escluso il Trentino-Alto Adige), mentre in tutte le altre macro-ripartizioni sono aumentate fra il +2,2% del Nord-Ovest (anche in questo caso interessando tutte le regioni dell'area, esclusa la Liguria) e lo 0,1% dell'Italia Centrale, passando per il 2% del Mezzogiorno.

Quanto a diffusione degli opposti andamenti si deve però osservare una situazione più equilibrata, con 9 regioni in cui la disoccupazione aumenta e 11 in cui diminuisce. Relativamente equilibrata è anche la diffusione dei casi di aumento e di riduzione a un maggiore livello di dettaglio territoriale: 54 le province con disoccupati in aumento, 53 quelle con andamento opposto.

Questi due gruppi di province, a loro volta, sono stati ripartiti a seconda della modalità con cui si è determinata la variazione, pervenendo a 7 raggruppamenti, dati dalla combinazione tra andamento dell'offerta e andamento della domanda di lavoro.

Tra i gruppi di province in cui la disoccupazione si riduce, il primo (numero 1 della tabella di seguito riportata) ne comprende 25 nelle quali l'offerta di lavoro aumenta, stimolando un innalzamento del tasso di attività; in queste province l'aumento degli occupati supera però quello delle forze di lavoro, a beneficio della riduzione del numero dei disoccupati (sia pure meno di quanto sarebbe avvenuto a tasso di attività invariato). Aumenti che sembrano avvenire secondo uno stretto rapporto di interdipendenza, secondo cui l'incremento degli occupati stimola la partecipazione al mercato del lavoro alimentando la base di riferimento per una domanda di lavoro in crescita.

Nel secondo gruppo (numero 2), comprendente 11 province, pur in presenza di un aumento dell'occupazione, l'offerta di lavoro appare in calo, producendo pure in questo caso una riduzione della disoccupazione. Anche in questo gruppo, come si può vedere, la riduzione del numero dei disoccupati è particolarmente elevata, risultando spesso "a due cifre".

Nel terzo gruppo (numero 3), nel quale figurano 17 province, la diminuzione del numero dei disoccupati avviene pur in presenza di un calo dell'occupazione, ed è quindi determinata da una contrazione particolarmente accentuata dell'offerta di lavoro che supera quella della domanda. Province in cui, verosimilmente, l'andamento depresso della domanda di lavoro induce un identico atteggiamento nei confronti della partecipazione "attiva" al mercato del lavoro, accentuando lo scoraggiamento a causa delle maggiori difficoltà a trovare un impiego. La riduzione dei disoccupati non ha quindi la stessa valenza positiva che può essere attribuita agli altri due gruppi di province.

Passando alle realtà provinciali con la disoccupazione in aumento, nel primo gruppo (numero 4), comprensivo di 22 province, l'occupazione aumenta, ma si accresce anche, e in misura superiore, la partecipazione al mercato del lavoro (offerta di lavoro), annullando l'effetto positivo della crescita della domanda. In questi territori, in altre parole, le maggiori opportunità di lavoro hanno forse creato aspettative eccessive, stimolando un innalzamento dell'offerta di lavoro solo in parte assorbita dall'aumento dell'occupazione. La disoccupazione si è quindi accresciuta per eccesso di aspettative e non per debolezza della domanda, e può quindi essere valutata in modo non completamente negativo, dato che la crescita occupazionale si è certamente riflessa positivamente sulle condizioni economiche delle famiglie.

Variazioni percentuali delle persone in cerca di occupazione tra il 2010 e il 2011, per provincia e secondo la modalità in cui si determinano gli andamenti dell'offerta e della domanda di lavoro

| Province con disoccupazione in calo | | | Province con disoccupazione in aumento | | | |
|--|-------------------------------------|---------------------------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------|
| Offerta e domanda in aumento | Offerta in calo, domanda in aumento | Offerta e domanda in calo | Offerta e domanda in aumento | Offerta in aumento, domanda in calo | Offerta in calo, domanda in aumento | Offerta e domanda in calo |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Torino: -0,9 | Verbania: -19,5 | Asti: -10,7 | Novara: 5,2 | Alessandria: 32 | Savona: 1,7 | Vercelli: 8,6 |
| Milano: -0,9 | Pavia: -11,4 | Biella: -0,9 | Cuneo: 12,8 | Aosta: 19,4 | Perugia: 4,8 | Sondrio: 13,4 |
| Imperia: -18,9 | Cremona: -19,2 | Brescia: -3 | Varese: 50,1 | Gorizia: 18,3 | | Bergamo: 11,1 |
| La Spezia: -19,1 | Mantova: -9,7 | Verona: -6,9 | Como: 8,2 | Piacenza: 71,5 | | Lecco: 4,8 |
| Vicenza: -17,9 | Venezia: -15,6 | Padova: -10,2 | Bolzano-Bozen: 23,8 | Firenze: 26,7 | | Lodi: 0,6 |
| Treviso: -19,8 | Parma: -5,4 | Udine: -19,8 | Trento: 4,8 | Campobasso: 25 | | Genova: 4,7 |
| Rovigo: -3,5 | Reggio Emilia: -8,5 | Pistoia: -4,3 | Belluno: 2,2 | Napoli: 14,2 | | Trieste: 2,1 |
| Pordenone: -5,7 | Prato: -6,7 | Macerata: -8,8 | Rimini: 6,6 | Catania: 4,3 | | Forlì-Cesena: 11,7 |
| Modena: -24,6 | Terni: -22,5 | Roma: -6,8 | Pisa: 11,1 | Siracusa: 52,2 | | Massa: 12,6 |
| Bologna: -2,8 | Latina: -6,9 | Frosinone: -4,3 | Ancona: 43,7 | Medio Campidano: 9,2 | | Arezzo: 2,6 |
| Ferrara: -17,9 | Lecce: -13,6 | Benevento: -11,1 | Viterbo: 6,8 | | | Siena: 34,6 |
| Ravenna: -16,8 | | Potenza: -8,8 | L'Aquila: 21,3 | | | Grosseto: 22,1 |
| Lucca: -25,9 | | Trapani: -2,6 | Caserta: 40,5 | | | Pesaro-Urbino: 21,6 |
| Livorno: -5,2 | | Palermo: -18,8 | Catanzaro: 11,2 | | | Ascoli Piceno: 10,9 |
| Teramo: -3,1 | | Messina: -9,1 | Crotone: 43,7 | | | Rieti: 6,7 |
| Pescara: -2,2 | | Enna: -23 | Vibo Valentia: 4,5 | | | Isernia: 1,4 |
| Chieti: -11,4 | | Sassari: -18,3 | Caltanissetta: 4,7 | | | Avellino: 13,2 |
| Salerno: -5,3 | | | Ragusa: 44,5 | | | Foggia: 2,6 |
| Taranto: -6,5 | | | Cagliari: 9,4 | | | Bari: 5,4 |
| Brindisi: -5 | | | Oristano: 3 | | | Reggio Calabria: 10,2 |
| Matera: -6,5 | | | Olbia-Tempio: 0,5 | | | |
| Cosenza: -0,5 | | | Ogliastra: 11,2 | | | |
| Agrigento: -5,4 | | | | | | |
| Nuoro: -12,8 | | | | | | |
| Carbonia-Iglesias: -24,4 | | | | | | |
| Numero province per macro ripartizione | | | Numero province per macro ripartizione | | | |
| Totale: 25 | Totale: 11 | Totale: 17 | Totale: 22 | Totale: 10 | Totale: 2 | Totale: 20 |
| Nord-Ovest: 4 | Nord-Ovest: 4 | Nord-Ovest: 3 | Nord-Ovest: 4 | Nord-Ovest: 2 | Nord-Ovest: 1 | Nord-Ovest: 6 |
| Nord-Est: 8 | Nord-Est: 3 | Nord-Est: 3 | Nord-Est: 4 | Nord-Est: 2 | Nord-Est: 0 | Nord-Est: 2 |
| Centro: 2 | Centro: 3 | Centro: 4 | Centro: 3 | Centro: 1 | Centro: 1 | Centro: 7 |
| Sud-Isole: 11 | Sud-Isole: 1 | Sud-Isole: 7 | Sud-Isole: 11 | Sud-Isole: 5 | Sud-Isole: 0 | Sud-Isole: 5 |
| Totale: 53 | | | Totale: 54 | | | |
| Nord-Ovest: 11 | | | Nord-Ovest: 13 | | | |
| Nord-Est: 14 | | | Nord-Est: 8 | | | |
| Centro: 9 | | | Centro: 12 | | | |
| Sud-Isole: 19 | | | Sud-Isole: 21 | | | |

NB: le indicazioni relative all'offerta (in calo o in aumento) non sono riferite all'ammontare delle forze di lavoro ma alle variazioni del tasso di attività.

Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Ben più grave può essere considerata la situazione del gruppo (numero 5) successivo di 10 province, nel quale, pur in presenza di una domanda in calo (diminuzione degli occupati), l'offerta di lavoro aumenta: i due andamenti concorrono quindi entrambi ad accrescere la disoccupazione, che infatti presenta in quasi tutte queste realtà aumenti "a due cifre".

L'altro gruppo (numero 7) piuttosto consistente⁶, presenta andamenti analoghi al terzo, evidenziando domanda e offerta di lavoro entrambe in calo, ma con una particolare accentuazione per la domanda di lavoro che, a differenza del gruppo 3, supera quello dell'offerta, producendo così un aumento delle persone in cerca di occupazione. In questo caso, la valutazione che se ne può dare potrebbe essere non necessariamente del tutto negativa, dato che lo stato depressivo della domanda di lavoro non si trasferisce in analoga misura sul grado di partecipazione della popolazione al mercato del lavoro.

⁶ Esiste anche un raggruppamento (numero 6 della tabella) formato da due sole province, che in realtà non potrebbe esistere, in quanto domanda di lavoro in aumento e offerta in calo dovrebbero portare a ridurre la disoccupazione; questo gruppo si forma però per il fatto di aver adottato, come indicatore dell'andamento dell'offerta non già la variazione delle forze di lavoro, ma quella del tasso di attività: questo meglio esprime l'orientamento della popolazione nei confronti del mercato del lavoro, mentre l'andamento delle forze di lavoro incorpora anche quello della popolazione totale in età lavorativa.

5.4 I fabbisogni professionali e formativi relativi ai giovani “under 30”

Le difficoltà a risollevarsi dalle crisi sembrano particolarmente evidenti sul piano sociale, alla luce del persistente elevato livello della disoccupazione, che si ripercuote negativamente sulle condizioni economiche delle famiglie e pone nel contempo problemi di benessere intergenerazionale, considerato il critico stato in cui, come sopra illustrato, versa il mercato del lavoro giovanile. In Italia, le difficoltà dei giovani nell'accesso al lavoro sembrano assumere contorni piuttosto marcati, con quasi mezzo milione di 15-24enni alla ricerca nel 2011 di un posto di lavoro (29,1% il tasso di disoccupazione, contro una media Ue del 21,3%⁷) e altri quasi 340mila nella stessa condizione tra i giovani con età tra i 25 e i 29 anni (14,4% il tasso di disoccupazione, contro una media Ue del 12,6%), formando così un universo di circa 824mila disoccupati ‘under 30’, 170mila in più rispetto al livello pre-crisi del 2007.

Interventi efficaci quanto immediati appaiono, dunque, indispensabili per riuscire ad evitare che tale situazione perduri fino a diventare strutturale, se dovessero confermarsi (o, addirittura, amplificarsi) le prospettive occupazionali poco incoraggianti dell'inizio di quest'anno, durante il quale il tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) si sta avvicinando al 32%.

In realtà, le maggiori criticità dell'Italia rispetto all'intera area europea sembrano andare anche al di là di generali considerazioni sull'entrata nel mondo del lavoro dei giovani: ciò perché - se è vero che tra i 15-24enni solo il 20% è occupato, quando in Europa lo è il 34% (come effetto soprattutto di una più lunga permanenza nel mondo della scuola e dell'università)⁸ - è altrettanto vero che, nella fascia più ampia degli ‘under 30’, meno di tre giovani su cinque in Italia lavorano, cosa che avviene in quasi tre casi su quattro nella media europea.

Dietro alla ricerca di un'occupazione vi è, tuttavia, anche la volontà e la speranza di trovare un posto di lavoro, che, con il passare del tempo e di fronte a riscontri non positivi, possono tuttavia affievolirsi, favorendo la transizione dalla condizione di disoccupato a quella di scoraggiato.

Di fronte a questi fenomeni, un rilevante contributo conoscitivo - sia ai fini dell'orientamento scolastico e universitario che delle policy a sostegno dell'occupabilità - è offerto dal “Sistema Informativo Excelsior”, che, realizzato da Unioncamere e dal Ministero del Lavoro, si colloca tra le principali iniziative promosse per il monitoraggio dei fabbisogni occupazionali e formativi del nostro Paese⁹.

Nonostante le difficoltà che sta incontrando la componente giovanile nel mercato del lavoro, secondo il Sistema Informativo Excelsior, nel 2011 una entrata su tre programmata dalle imprese è stata riservata ad un giovane al di sotto dei 30 anni, corrispondente ad un fabbisogno complessivo di 280mila¹⁰ ‘under 30’, in aumento del 4,2% (+11mila 400 unità) rispetto alle corrispondenti entrate programmate nel 2010¹¹. Se le assunzioni per le quali le imprese hanno preferito gli over 30 sono diminuite, è altrettanto vero che nel 2011 sono cresciute consistentemente le assunzioni per le quali le imprese hanno dichiarato totale indifferenza sull'età dei candidati (+12%). Una tendenza che appare il riflesso, verosimilmente, di una generale e pervasiva incertezza degli operatori in un clima di equilibrio piuttosto precario; senza dimenticare, tuttavia, come anche in questa fetta di domanda di lavoro si possano celare spazi occupazionali per gli stessi giovani.

A questi segnali positivi che provengono dalle preferenze degli imprenditori si affianca una marcata flessibilità che contraddistingue l'entrata dei giovani nel mondo del lavoro - già confermata in altre analisi del Rapporto in termini di elevata intensità di giovani con contratto a tempo determinato e parasubordinati - dal momento che le assunzioni programmate per il 2011 a tempo indeterminato si sono limitate ad appena 78mila unità, a fronte delle restanti 200mila circa a termine, di cui 72.500 stagionali.

⁷ Dati corrispondenti alla media dei quattro trimestri del 2011.

⁸ In Italia, il 60,4% dei 15-24enni e il 14,4% dei 25-29enni studia ancora, contro una media europea, rispettivamente, del 53,5 e del 9%.

⁹ Grazie ad una indagine condotta su base annuale su un campione di circa 100mila imprese private con almeno un dipendente dell'industria e dei servizi, Excelsior offre infatti una conoscenza aggiornata, sistematica e affidabile dei programmi occupazionali e dei fabbisogni formativi delle imprese nell'anno in corso. A partire dallo scorso anno, inoltre, il Sistema Informativo Excelsior ha previsto un arricchimento delle informazioni sui fabbisogni professionali delle imprese fornendo risultati anche a cadenza trimestrale grazie ad un potenziamento del campione di riferimento tale da garantire circa 60mila interviste ogni trimestre.

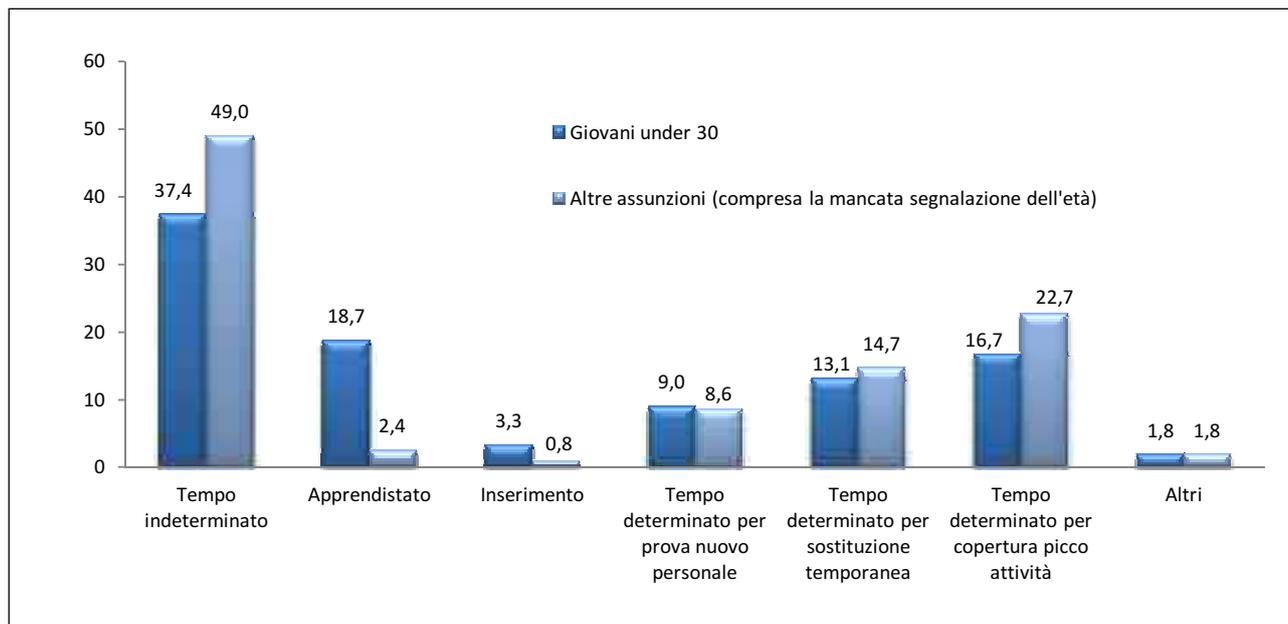
¹⁰ Il totale delle entrate qui riportato si riferisce all'insieme dei lavoratori dipendenti, esclusi gli interinali. Sono altresì escluse le diverse forme di occupazione indipendente, compresi i collaboratori a progetto.

¹¹ Secondo le nuove indagini trimestrali del Sistema Informativo Excelsior, anche nei primi due trimestri del 2012 si conferma la quota di circa un terzo delle assunzioni di giovani ‘under 30’ (34,3% nel primo trimestre e 31,7% nel secondo).

Al netto di queste ultime, le assunzioni a tempo indeterminato tra i giovani rappresentano poco più di un terzo del totale, laddove negli altri casi di età (compresi anche quelli di mancata segnalazione dell'età) si arriva invece a sfiorare la metà. Pur tuttavia, tale divergenza può risultare in parte ascrivibile alla diffusione di tipologie contrattuali 'a termine' riservate esclusivamente ai giovani, quali ad esempio, quello di apprendistato, che ha interessato quasi una assunzione su cinque tra quelle non stagionali rivolte a personale 'under 30'.

Assunzioni non stagionali programmate dalle imprese per il 2011, per classe di età e tipologia contrattuale

Composizioni percentuali



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Nonostante la maggiore flessibilità in entrata, è da sottolineare come l'apprendistato, assieme alla tipologia contrattuale del contratto di inserimento e a quella a tempo determinato finalizzato alla prova di nuovo personale, possa rappresentare un verosimile momento propedeutico all'assunzione a tempo indeterminato. Pur tuttavia, l'apprendistato rappresenta una formula poco utilizzata per l'inserimento di giovani, spesso dal più elevato livello di istruzione, destinati a ricoprire figure di più alto profilo: solo il 14% dei giovani previsti in entrata nel 2011 per svolgere professioni intellettuali, scientifiche e ad elevata specializzazione viene assunto con la formula dell'apprendistato (il cosiddetto "apprendistato di alta formazione e ricerca"), mentre si raggiunge il 25% nel caso di figure operaie specializzate (il più diffuso apprendistato professionalizzante). Non a caso, solo 15 laureati su 100 dovrebbero essere entrati nel mondo del lavoro nel 2011 con l'apprendistato, circostanza che si verifica invece in quasi 20 casi su 100 per i diplomati.

A determinare una più diffusa flessibilità nell'ingresso al mercato del lavoro da parte dei giovani concorre anche il frequente ricorso alla formula della collaborazione a progetto, utilizzata nel 2011 dalle imprese per un totale di 41mila giovani: in altri termini, si tratta quindi di 15 attivazioni di contratti di co.co.pro ogni 100 assunzioni di lavoratori dipendenti.

Una volta entrati nel mondo del lavoro quale è la destinazione dei giovani? Riflettendo anche la struttura produttiva dell'economia italiana, secondo i programmi occupazionali delle imprese per il 2011 rilevati da Excelsior, ben 7 giovani su 10 trovano impiego nel terziario e quasi uno su due nelle imprese fino a 9 dipendenti. Più nello specifico, rappresentando verosimilmente la forza lavoro più preparata, aggiornata e produttiva, i giovani hanno, rispetto al resto delle altre generazioni più mature (comprese anche le assunzioni senza indicazioni di preferenza per l'età), maggiori opportunità di impiego nel settore dell'ICT (industrie elettroniche, servizi di comunicazione e informatica) e nel terziario avanzato (servizi alle imprese e finanziari), in cui troveranno

spazio nel 2011 quasi 12 giovani in entrata nel mondo del lavoro dipendente su 100. Oltre ai settori a più elevato contenuto tecnologico, anche il commercio al dettaglio mostra una certa preferenza per i giovani (vi si concentra il 15% di assunzioni 'under 30'), potendo contare, oltre che su una presumibile maggiore tendenza verso la flessibilità contrattuale, anche su virtù spesso proprie di un giovane, quali l'intraprendenza e la dinamicità, fondamentali per lavori a contatto con i clienti.

Una diversità settoriale dalla quale scaturiscono possibilità di impiego che possono riguardare sia le aree più sviluppate del Nord-Italia (dove sono diffuse attività *high-tech*), sia quelle meno ricche del Meridione (dove l'elevata diffusione del commercio al dettaglio consente di assorbire forza lavoro giovanile, sebbene a condizioni presumibilmente meno favorevoli).

Ma l'impiego in settori tecnologicamente più avanzati si riflette direttamente sulla tipologia professionale per la quale un giovane è chiamato a lavorare: tra le assunzioni di giovani a carattere non stagionale programmate dalle imprese per il 2011, i due terzi (137mila su 208mila) dovrebbero ricoprire figure *medium-high skill* (da quelle intellettuali, scientifiche fino a quelle commerciali e dei servizi, passando per quelle tecniche e impiegatizie), mentre solo la metà dei soggetti 'over 30' (o senza preferenza di età) saranno destinati a tali figure professionali. Fattore propedeutico nello svolgimento di una professione di medio alto profilo è sicuramente il titolo di studio, ritenuto non a caso importante per il 55% delle entrate (non stagionali) di giovani e solo per il 37% per le assunzioni di quelli con età superiore. Del resto, parallelamente a quanto visto per le professioni di più alto profilo, tra i giovani la richiesta di laureati e diplomati sfiora i due terzi del totale, contro poco meno della metà degli altri casi (assunzioni di 'over 30').

Distribuzione percentuale delle assunzioni non stagionali giovanili 'under 30' e non giovanili programmate dalle imprese per il 2011, secondo le diverse caratteristiche

| Caratteristiche | Giovani 'under 30' | Altre assunzioni* |
|---------------------------------|--------------------|-------------------|
| Professioni <i>high-skill</i> | 23,7 | 21,7 |
| Professioni <i>medium-skill</i> | 42,1 | 28,5 |
| Professioni <i>low-skill</i> | 34,1 | 49,9 |
| Laurea | 14,8 | 11,2 |
| Diploma | 48,4 | 37,1 |
| Qualifica professionale | 13,0 | 13,7 |
| Nessuna formazione specifica | 23,8 | 38,0 |
| Maschi | 35,9 | 39,4 |
| Femmine | 20,7 | 16,6 |
| Indifferente | 43,4 | 44,0 |
| Con esperienza specifica** | 45,3 | 62,5 |
| Senza esperienza | 54,7 | 37,5 |

* Compresa la mancanza di segnalazione di età.

** Nel settore o nella professione.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Inoltre, il più elevato livello di istruzione è in grado non solo di favorire l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro, ma anche di controbilanciare in parte il deficit legato alla mancanza di esperienza; proprio tra gli 'under 30', è emblematica la tendenza crescente degli imprenditori a considerare adatti i giovani in uscita dal sistema formativo all'aumentare degli anni di studio richiesti: la quota di assunzioni che potrebbe riguardare chi ha appena completato gli studi scolastici o universitari passa dal 46% nel caso della qualifica professionale al 64% per i laureati, passando per il 57% dei diplomati. Pur tuttavia, una qualsiasi esperienza specifica nel settore o

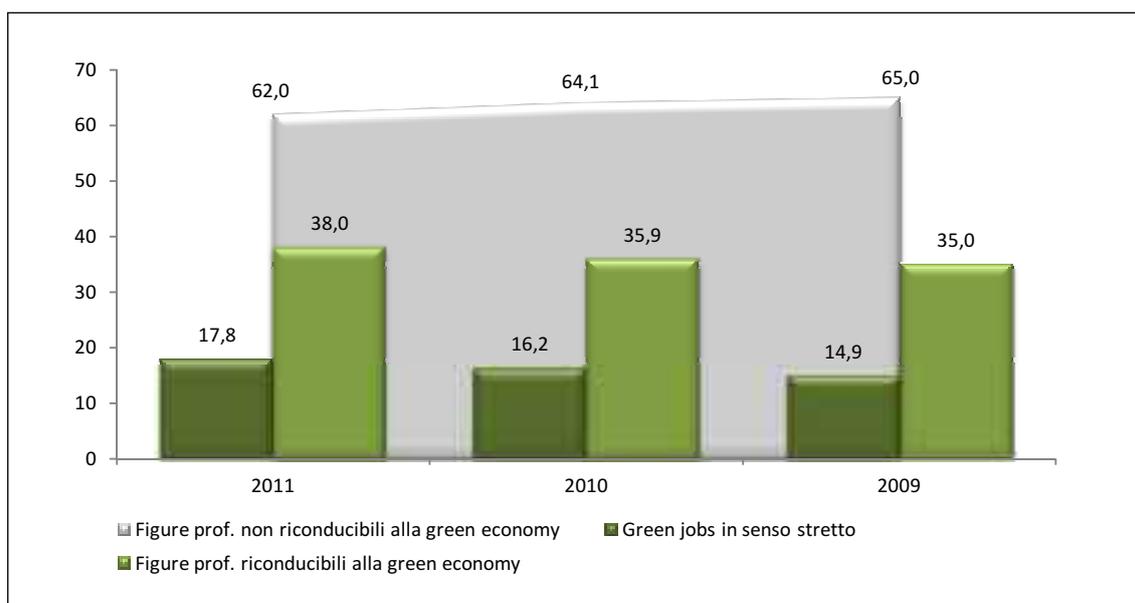
nella professione, seppur naturalmente richiesta in misura inferiore ai giovani rispetto agli altri, rappresenta un vincolo per quasi la metà (45%) delle assunzioni di 'under 30', ponendo così tra i temi di maggiore attenzione proprio quello dell'alternanza scuola-lavoro.

Come si è già avuto modo di evidenziare in altri capitoli del Rapporto, nuove possibilità di impiego per i giovani potrebbero derivare dalla diffusione della *green economy*, che coniuga la crescita economica con la sostenibilità ambientale e che richiede professionalità e competenze tecniche di livello, figure dinamiche e motivate dalla più ampia visione prospettica. Caratteristiche spesso proprie di un giovane, tanto che, negli ultimi anni, si sono ampliati gli spazi occupazionali degli 'under 30' tra le figure professionali più o meno riconducibili alla *green economy*. Basti pensare che, secondo le previsioni Excelsior per il 2011, quasi una assunzione giovanile su cinque è indirizzata verso i *green jobs* in senso stretto (+16% rispetto al 2010), ovvero le occupazioni emergenti relative ai settori dell'industria verde¹² e quasi 4 su 10 verso figure riconducibili alla *green economy* nell'accezione più ampia (+12%), corrispondenti a profili professionali che potrebbero essere soggetti potenzialmente attivi nel contribuire allo sviluppo della *green economy* del Paese a patto che le competenze associate a tali professioni inglobino in misura sempre maggiore le abilità più strettamente legate al campo della sostenibilità, anche attraverso specifici interventi formativi.

Più in generale, l'*upgrading* competitivo delle imprese italiane si rivelerebbe un fattore decisivo di spinta alla crescita dell'occupazione giovanile, dimostrandosi ancorato all'innesto di nuovo capitale umano preparato, motivato e dal grande spirito innovativo. Le imprese esportatrici, così come quelle che hanno realizzato innovazioni di prodotto o servizio, hanno infatti dimostrato, secondo i programmi occupazionali per il 2011, una maggiore propensione ad assumere giovani (circa il 40% delle entrate programmate) rispetto alle altre (circa il 33%), cui si sono accompagnate più diffuse difficoltà di reperimento delle figure di cui necessitano. E non a caso, le figure giovanili in entrata, rispetto a quelle più 'mature', vengono inserite come figure nuove e non in sostituzione di personale in uscita, andando quindi al di là del semplice turn-over e confermando come le aziende vedano in un giovane profonde capacità innovative.

Assunzioni non stagionali di giovani 'under 30' programmate dalle imprese per il 2011, secondo la tipologia professionale ricollegabile o meno alla *green economy*

Valori percentuali sul totale assunzioni di giovani



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

¹² Energie rinnovabili; produzione e stoccaggio di energia; installazione di impianti; edilizia sostenibile ed efficienza energetica; produzione e coltivazione di biocombustibili; mobilità sostenibile; acqua, gestione dei rifiuti e dei reflui; tutela ambientale e sviluppo sostenibile.

Il tema dell'innovazione rimanda direttamente al contributo offerto al rinnovamento del nostro apparato produttivo da parte dell'imprenditorialità giovanile, ovvero della capacità di fare impresa, del coraggio e della voglia degli 'under 35' di entrare sul mercato come imprenditori. In Italia come analizzato più in dettaglio nel primo capitolo di questo Rapporto, le 697mila imprese giovanili (appunto, 'under 35') registrate alla fine del 2011 rappresentano quasi l'11% del totale, e sono maggiormente diffuse tra i settori ad elevato contenuto creativo e ideativo, come i servizi culturali, ricreativi e turistici, oltre all'edilizia e ai servizi immobiliari. Una strada che, nonostante l'attuale clima di incertezza, sembra quindi essere intrapresa da molti giovani, anche solo considerando che nel 2011 poco più di un quinto delle nuove iniziative imprenditoriali sono state realizzate da 'under 30' e quasi la metà da persone al di sotto dei 35 anni. Giovani, prevalentemente con una laurea o almeno un diploma, spinti nella maggior parte dei casi (55%) dal desiderio di auto-realizzazione, puntando sulla consapevolezza delle proprie capacità e conoscenze del mercato; motivazione che addirittura supera quella legata alla necessità di avere un impiego (36%).

Comunque, la crescita dell'orientamento da parte delle imprese verso l'assunzione di giovani rischia di essere vanificata, o quanto meno affievolita, nel momento in cui esse si trovano di fronte a difficoltà a trovare la determinata figura richiesta, con le relative competenze (tecniche e trasversali) ad essa associate. Ed è proprio in questa area di domanda insoddisfatta, o di difficile reperimento, che si nasconde uno dei principali fattori ostativi alla crescita occupazionale, tanto più per quella giovanile, se si considera che, nonostante la crisi e l'eccesso di offerta, una figura giovanile su cinque (21,7%) tra quelle richieste nel 2011 risulta di difficile reperimento, addirittura superiore a quanto evidenziato tra le restanti assunzioni 'over 30' (comprese quelle per cui non è stata segnalata una preferenza di età).

Un fenomeno che tra i giovani si dimostra trasversale a quasi tutte le tipologie professionali, coinvolgendo tanto quelle intellettuali e di elevata specializzazione quanto quelle operaie, entrambe accomunate da difficoltà di reperimento una quota che interessano ben un giovane su tre. Non irrilevante anche la domanda che potrebbe rimanere insoddisfatta nel caso della richiesta di giovani da impiegare in professioni tecniche piuttosto che in quelle qualificate dei servizi, in cui il rapporto si attesta ad uno su cinque. Solo per le professioni impiegate le imprese segnalano un reperimento piuttosto agevole, dato magari anche il carattere non eccessivamente specialistico e tecnico delle figure professionali di appartenenza.

Assunzioni non stagionali di giovani 'under 30' programmate dalle imprese nel 2011 per grandi gruppi professionali e professioni più richieste di ciascun gruppo, con relativa difficoltà di reperimento

| Professioni | Assunzioni giovani under 30 | di cui difficili da reperire | |
|---|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|
| | | Valori assoluti* | in % sul totale assunzioni |
| Totale | 208.300 | 45.240 | 21,7 |
| Professioni ad elevata specializzazione | 11.580 | 3.440 | 29,7 |
| Informatici e telematici | 3.770 | 1.560 | 41,4 |
| Specialisti in contabilità e problemi finanziari | 1.250 | 240 | 19,6 |
| Specialisti nei rapporti con il mercato | 980 | 200 | 20,7 |
| Ingegneri meccanici | 970 | 260 | 27,0 |
| Professioni tecniche | 37.890 | 8.630 | 22,8 |
| Contabili ed assimilati | 9.540 | 1.260 | 13,2 |
| Tecnici della vendita e della distribuzione | 4.640 | 1.020 | 21,9 |
| Tecnici informatici | 2.670 | 650 | 24,5 |
| Disegnatori industriali ed assimilati | 2.200 | 700 | 32,0 |
| Infermieri ed assimilati | 1.420 | 510 | 36,1 |
| Impiegati | 29.070 | 3.780 | 13,0 |
| Personale di segreteria | 6.820 | 970 | 14,1 |
| Addetti alla gestione degli stock, dei magazzini ed assimilati | 6.210 | 460 | 7,4 |
| Addetti allo sportello bancario | 4.050 | 180 | 4,5 |
| Professioni qualificate nei servizi | 58.640 | 11.850 | 20,2 |
| Commessi e assimilati | 31.740 | 4.920 | 15,5 |
| Camerieri ed assimilati | 7.320 | 1.680 | 23,0 |
| Parrucchieri, estetisti ed assimilati | 4.900 | 1.890 | 38,6 |
| Baristi e assimilati | 4.680 | 1.170 | 24,9 |
| Cuochi in alberghi e ristoranti | 3.140 | 980 | 31,3 |
| Operai specializzati | 39.100 | 11.670 | 29,8 |
| Elettricisti nelle costruzioni civili ed assimilati | 6.330 | 1.460 | 23,1 |
| Muratori in pietra, mattoni, refrattari | 4.940 | 910 | 18,4 |
| Meccanici, riparatori e manutentori di automobili ed assimilati | 3.130 | 1.820 | 58,2 |
| Idraulici e posatori di tubazioni idrauliche e di gas | 2.890 | 460 | 15,9 |
| Meccanici e montatori di macchinari industriali ed assimilati | 2.420 | 690 | 28,4 |
| Conduttori di impianti e operai semiqualeficati | 18.730 | 4.320 | 23,1 |
| Professioni non qualificate | 13.300 | 1.560 | 11,7 |

* Valori assoluti arrotondati alle decine.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Tali difficoltà di reperimento potrebbero quindi rivelarsi un ostacolo allo sviluppo dell'occupabilità giovanile più alto di quanto si pensi: basti pensare che, tra le professioni a più alta specializzazione, nel caso degli informatici e telematici le imprese dichiarano difficoltà di reperimento per una figura su quattro (41,4%) programmate in entrata nel 2011, così come tra quelle tecniche spiccano i tecnici della vendita e della distribuzione (21,9%), piuttosto che i designer (più del 30%). Tra le figure operaie specializzate, si supera addirittura la metà (58,2%) nel caso dei meccanici, riparatori e manutentori di automobili. Anche nel campo della ristorazione, i fabbisogni professionali di giovani saranno tutt'altro che facili da soddisfare, pensando solamente agli elevati tassi di difficoltà di reperimento di camerieri, baristi e cuochi.

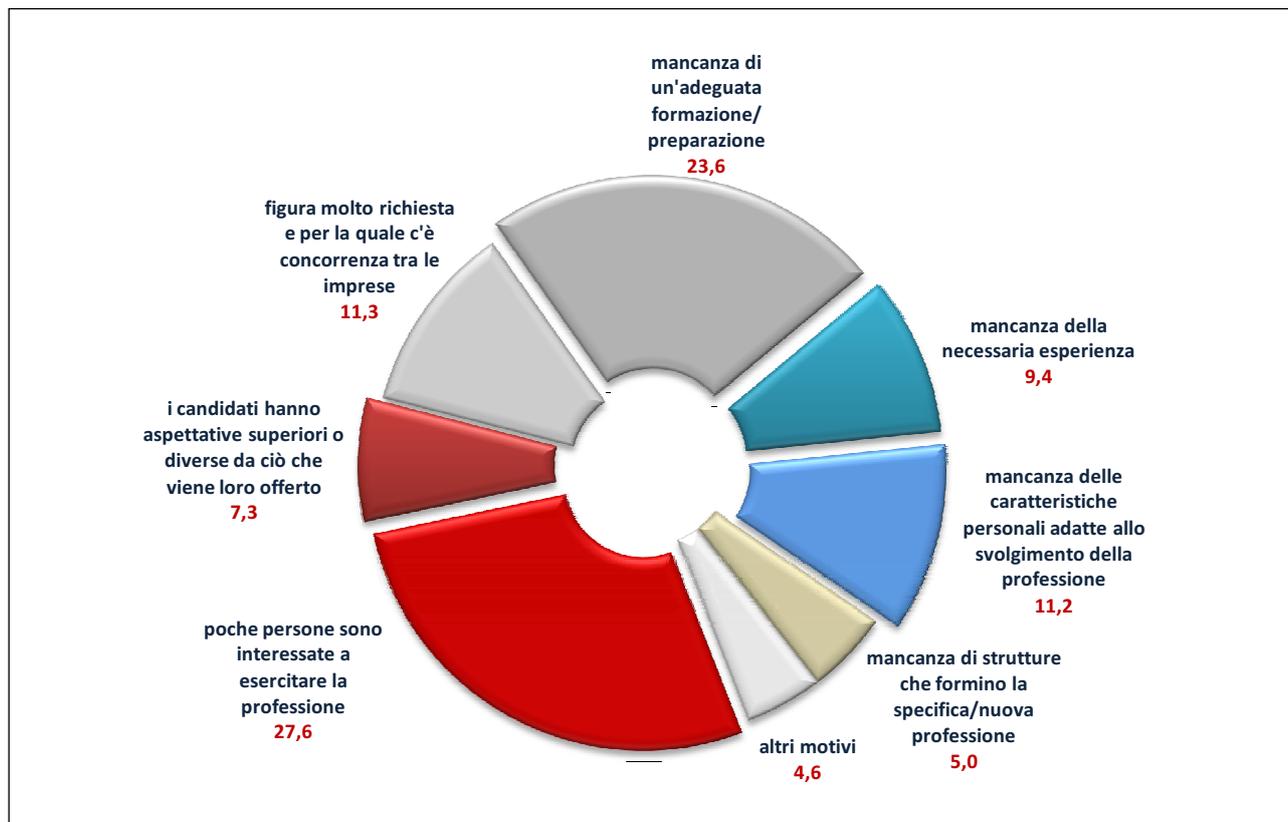
Dietro a molte di queste figure risiede chiaramente una preparazione scientifica o tecnica, requisiti che, se ben garantiti da programmi formativi adeguati, potrebbero potenzialmente assicurare maggiori chance di impiego ai giovani. Un'evidenza che trova pieno riflesso anche osservando le difficoltà di reperimento degli 'under 30' a livello settoriale: più elevate, tra il 26 e il 29%, risultano infatti in alcuni comparti *high-tech* (elettronica, informatica e servizi avanzati alle imprese) e in altri industriali del *Made in Italy* (sistema moda, arredamento e meccanica), dove alle più generali conoscenze tecnologiche si affiancano conoscenze dall'alto contenuto tecnico-specialistico.

In una visione di più ampio respiro, i motivi alla base del disallineamento tra domanda e offerta di lavoro possono variare in base al profilo professionale richiesto. Ciò perché, se tra le professioni di più alto profilo, e spesso dall'elevato contenuto scientifico, la difficoltà di reperimento è maggiormente ascrivibile al grado di preparazione e all'inadeguata esperienza acquisita dai giovani candidati, tra quelle di medio e basso profilo la motivazione risiede prevalentemente sulle condizioni offerte (sul versante della retribuzione, degli orari lavorativi, delle possibilità di carriera, ecc.). Più nello specifico, il *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro giovanile trova la sua migliore sintesi nella contrapposizione tra due peculiari motivazioni: il "lavoratore non è adatto al lavoro", vuoi per la percezione di carenze nella formazione dei candidati, vuoi per lacune legate alla mancanza di adeguata esperienza; il "lavoro non è adatto al lavoratore", a causa di aspettative dei candidati superiori all'offerta o di un basso interesse ad esercitare la professione.

Inoltre, il disallineamento tra domanda e offerta di lavoro va letto anche attraverso i più ampi mutamenti di un mercato del lavoro che deve essere visto non solo in termini di creazione e distruzione di posti di lavoro, ma anche, e soprattutto, alla luce delle modalità con le quali vengono svolte le stesse occupazioni, dalle più impegnative alle più semplici. Ciò perché, a prescindere dal titolo di studi conseguito, le imprese non richiedono solo competenze tecniche *occupation specific* (o "contenutistiche", facendo riferimento proprio allo specifico iter formativo), ma anche una serie di competenze trasversali, relative sia agli atteggiamenti, sia soprattutto ad ambiti di tipo relazionale e comunicativo, che rimandano direttamente all'interdisciplinarietà delle conoscenze possedute. Ad esempio, il giovane laureato o diplomato previsto in entrata dalle imprese deve possedere principalmente, oltre alle capacità più individuali di *problem solving*, competenze legate alla sfera relazionale, espresse dalla capacità comunicativa e dall'abilità nel gestire i rapporti con i clienti. Tra l'altro, a conferma di quanto possano essere determinanti tale tipologia di competenze, le stesse due capacità sopra menzionate – comunicativa e gestione dei rapporti con i clienti – assieme a quella di lavorare in gruppo (sempre della stessa natura), sono quelle più richieste ad un giovane in uscita dal sistema formativo considerato idoneo ad entrare nel mondo delle imprese, pur non avendo una specifica esperienza.

Motivazioni delle difficoltà di reperimento di figure giovanili programmate in entrata nel 2011

Valori in % sul totale delle assunzioni con difficoltà di reperimento



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Date le caratteristiche del mercato del lavoro, una delle criticità che impediscono l'innalzamento del tasso di occupazione giovanile è la scarsa capacità di coniugare flessibilità in entrata e sicurezza di permanenza dell'impiego. La generale tendenza del mercato del lavoro ad acquisire un maggiore grado di flessibilità rende di grande valore la scelta di puntare su formule contrattuali, come quella dell'apprendistato, che garantiscano al giovane di inserirsi al meglio nell'impresa, contando su un buon livello di protezione sociale, su opportunità di crescita professionale grazie all'integrazione formazione-lavoro e su prospettive future di inserimento "stabile". La recente riforma dell'apprendistato (d.lgs. n. 167 del 2011) in Italia ha voluto rafforzare proprio questo contratto, facendo ancora più chiarezza sui contenuti e campi di applicazione. Inoltre, l'attuale riforma del mercato del lavoro vuole puntare proprio su questa forma per favorire alle giovani generazioni ingresso e futuro lavorativo fondato su maggiori garanzie e crescita professionale; un impegno per garantire alle nuove generazioni un "lavoro dignitoso", definito dall'ILO come un lavoro produttivo, nel quale vengono rispettati i diritti, che produce un reddito adeguato, e che comporta meccanismi adeguati di protezione sociale.

Sebbene l'impatto della nuova disciplina e delle novità che saranno introdotte dall'attuale riforma saranno verificate negli anni futuri, per una piena affermazione dell'apprendistato sarebbe opportuno sviluppare questa modalità di inserimento lavorativo non solo per determinate figure professionali spesso operaie o anche a minor qualificazione, ma anche per figure *high-skill*, che permettano ai giovani dal più elevato livello di istruzione di avere più solide opportunità di ingresso nel mercato del lavoro.

Un'altra forte criticità che ostacola la crescita del tasso di occupazione giovanile risiede, come visto, nel *mismatch* tra domanda e offerta di lavoro, che richiede interventi su più fronti: un primo riguarda lo sviluppo della funzione dell'orientamento come supporto alla scelta, sensibilizzando giovani e famiglie attraverso informazioni tempestive e dettagliate per acquisire conoscenze su di sé, sulle caratteristiche delle professioni e sull'evoluzione dei fabbisogni professionali e formativi del Paese, in modo da avvicinare le nuove generazioni ai

percorsi scolastici e universitari più spendibili nel mercato del lavoro; un secondo, è legato allo sviluppo di percorsi formativi che permettano ai giovani in uscita dal sistema formativo di rispondere appieno alle richieste delle imprese. Puntando innanzitutto su un'integrazione sempre più stretta tra il momento della formazione scolastica e universitaria con quello della formazione *on the job*, ovvero, favorendo il dialogo tra il mondo del lavoro e il sistema della formazione in tutte le sue articolazioni (la scuola di ogni ordine e grado, l'Università, la formazione professionale), riscoprendo la scuola e il lavoro non più come due mondi alternativi e inesorabilmente separati ma come due componenti di eguale rilevanza nel percorso formativo di ciascun individuo. Un impegno che deve puntare sull'investimento in competenze il più vicino possibili alle esigenze del mercato, valorizzando tutte quelle modalità che consentano di avvicinare i giovani alla realtà delle imprese, attraverso, come più volte sottolineato, percorsi di alternanza scuola-lavoro, stage e tirocini formativi. Tutti percorsi che permetterebbero sia di ridurre il divario esistente fra indirizzi domandati e offerti, sia di ovviare nel percorso formativo alla mancanza di esperienza legata a competenze tecnico-specialistiche, sia di sviluppare tutte quelle altre competenze trasversali richieste dalle imprese e acquisibili più facilmente solo all'interno di un ambiente di lavoro.

Oltre alle più dirette politiche attive, l'occupazione giovanile potrebbe essere favorita da altri interventi in tema di impresa, come il sostegno ai processi di innovazione e di proiezione internazionale delle imprese, favorendo nuovi percorsi nell'offerta formativa e un adeguato orientamento verso profili professionali in grado di soddisfare al meglio una domanda di lavoro crescente soprattutto dal punto di vista qualitativo. Anche lo stesso sviluppo delle energie alternative associato alla rivitalizzazione delle produzioni in chiave eco-sostenibile rappresenterebbe, se supportato anche da adeguati percorsi formativi, una valida leva per aumentare gli spazi occupazionali per i giovani. Infine, la valorizzazione della voglia di imprenditorialità di molti giovani per favorire la nascita di nuove imprese, attraverso iniziative di informazione, orientamento e formazione su cultura d'impresa e managerialità. Tutti fronti sui quali l'impegno delle Istituzioni, soprattutto quelle vivono il territorio a fianco delle imprese, come le Camere di commercio, acquisirà una valenza strategica per la crescita della competitività interna dei territori e del benessere della popolazione.

5.5 Le imprese che hanno creato occupazione nel 2011: i risultati di una *cluster analysis*

Dietro alle diverse dinamiche territoriali dell'occupazione risiedono molteplici e differenti comportamenti di impresa, frutto delle diverse caratteristiche strutturali associate ai differenti posizionamenti competitivi sui mercati nazionali e internazionali.

Motivo che ha spinto a portare avanti il filone di ricerca, sviluppato già da qualche anno nell'ambito delle attività statistiche e di elaborazione del Sistema Informativo Excelsior, caratterizzato dall'applicazione della tecnica multivariata della *cluster analysis* sulle imprese con dipendenti coinvolte nell'indagine Excelsior e che hanno previsto almeno un'assunzione nel corso del 2011.

La *cluster analysis* permette di realizzare una esplorazione preliminare dei dati che consente di trarre alcuni spunti interessanti ai fini dell'analisi e dell'interpretazione delle dinamiche in atto nella realtà delle imprese italiane, utili per il miglior supporto a favore delle politiche territoriali, in un momento di 'crocevia' per lo sviluppo dell'economia nazionale.

Dal punto di vista metodologico, il dataset selezionato è costituito da un campione di 106.523 imprese riferite all'anno di indagine 2011.

Dalla composizione del campione per classe dimensionale, area geografica e settore di attività economica emerge, in linea con lo scorso anno, una preponderanza delle imprese localizzate al Nord (circa il 53% del campione) così come di quelle di piccola dimensione (54% fino a 9 dipendenti e 30% da 10 a 49 dipendenti)¹³.

¹³ Il panel è determinato dal piano campionario di Excelsior. A questo proposito, è importante ricordare che la scelta di analizzare solo le imprese che dichiarano di effettuare almeno una assunzione nel 2011 induce una distorsione del campione all'interno del quale risultano pertanto sovra-rappresentate le imprese più dinamiche che assumono, tra le quali hanno un peso maggiore quelle di più grandi dimensioni.

**Distribuzione del panel, per ripartizione geografica,
classe dimensionale e settore di attività**

| | Imprese (val. ass.) | Composizione % |
|--------------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| Ripartizione geografica | | |
| Nord Ovest | 29.408 | 27,6 |
| Nord Est | 26.887 | 25,2 |
| Centro | 21.582 | 20,3 |
| Sud e Isole | 28.646 | 26,9 |
| Classe dimensionale | | |
| 1-9 dipendenti | 57.745 | 54,2 |
| 10-49 dipendenti | 32.387 | 30,4 |
| 50-99 dipendenti | 7.065 | 6,6 |
| 100-249 dipendenti | 5.719 | 5,4 |
| oltre 250 dipendenti | 3.607 | 3,4 |
| Settore di attività | | |
| Industria | 41.110 | 38,6 |
| Costruzioni | 8.790 | 8,3 |
| Commercio | 11.583 | 10,9 |
| Turismo | 7.576 | 7,1 |
| Servizi alle imprese | 23.246 | 21,8 |
| Servizi professionali | 4.384 | 4,1 |
| Servizi alle persone | 9.812 | 9,2 |
| Altri servizi | 22 | 0,0 |
| Totale | 106.523 | 100,0 |

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Ai fini di una più agevole interpretazione dei risultati, si ritiene necessario descrivere sinteticamente i principali tratti di carattere metodologico come effettuato nella precedente edizione del Rapporto. Tra le numerose informazioni desumibili dal questionario Excelsior sono state selezionate in primo luogo le variabili che descrivono le imprese in termini strutturali:

- la localizzazione territoriale;
- il settore di appartenenza;
- la classe dimensionale;
- la variazione del fatturato tra il 2009 e il 2010;
- la tendenza all'innovazione;
- il comportamento in termini di export.

Successivamente sono state considerate le variabili relative alla sezione più specificatamente riguardante le assunzioni dell'impresa, con informazioni relative al numero di assunzioni per figura professionale, al tasso di assunzione (calcolato rispetto allo stock di dipendenti), alla necessità di formare ulteriormente i nuovi assunti.

Sul *dataset* delle imprese che hanno programmato assunzioni nel 2011 è stata quindi applicata la procedura della *cluster analysis*, che ha consentito di individuare, in base a particolari criteri basati sulle distanze fra le osservazioni (relativamente a una serie di variabili), una partizione dei dati in gruppi con caratteristiche di omogeneità interna ed eterogeneità esterna (rispetto agli altri gruppi).

In altri termini si è definito, all'interno dei dati, il raggruppamento più "naturale possibile", cercando allo stesso tempo di connotare nel modo più efficace i gruppi che si sono formati.

In questo lavoro è stata utilizzata una distanza di tipo "euclideo", relativamente alle variabili strutturali delle imprese (tutte opportunamente normalizzate in modo da essere confrontabili). Tali variabili sono:

- tasso di assunzione per ogni impresa;
- classe dimensionale (1-9, 10-49, 50-99, 100-249 e 250 dipendenti e oltre);
- variazione del fatturato dichiarata per il 2010 rispetto al 2009 (inferiore al -15%, da -15% a -3%, da -3% a +3%, da +3% a +15%, superiore al +15%);
- capacità di innovazione (innova / non innova);
- capacità di esportazione (esporta / non esporta).

Si è scelto come criterio principale di valutazione della correttezza dei cluster il CCC (*Cubic Clustering Criterion*), metodo valido nel caso di variabili non correlate: valori di tale indice superiori a 2 indicano che i cluster creati sono "buoni" (nei termini citati prima di omogeneità interna e eterogeneità esterna), valori inferiori a 0 indicano pessimo clustering e valori compresi tra 0 e 2 identificano gradi diversi di bontà dell'analisi.

Le variabili considerate non presentano correlazioni significative (sempre minori di 0,2 in valore assoluto), un fenomeno addebitabile anche alla natura discreta delle stesse.

Il numero ottimale di cluster è stato individuato attraverso una procedura iterativa che da una parte massimizzasse il *fit* del modello e dall'altra permettesse una facile interpretazione. Un elevato numero di cluster infatti garantisce un'ottima capacità esplicativa, ma d'altro canto non permette una semplice interpretazione dei risultati.

L'esito della procedura ha portato all'identificazione di 7 cluster. Uno di essi è stato eliminato poiché composto da sole 2 imprese caratterizzate dalla presenza di una componente preponderante di lavoratori stagionali. Queste imprese sono dunque state considerate 'outliers' e, di conseguenza, eliminate dall'analisi.

Di seguito sono presentati i risultati dell'analisi mediante la descrizione strutturale dei singoli cluster. La descrizione è stata effettuata sulla base sia delle variabili stesse su cui è stata effettuata l'analisi, sia della classificazione settoriale e di altre informazioni desumibili dal questionario Excelsior, in particolare la composizione in termini di titolo di studio richiesto, di qualifica professionale e di competenze.

Descrivere 6 raggruppamenti di imprese che caratterizzano una realtà eterogenea e multiforme come quella imprenditoriale italiana non costituisce una operazione semplice e scevra da problematiche legate alla eccessiva semplificazione. Tuttavia, i cluster individuati presentano caratteristiche che permettono una efficace differenziazione delle imprese fornendo validi strumenti interpretativi.

Cluster 1 - I grandi servizi che non innovano

Il cluster è costituito da 8.134 imprese pari al 7,6% del campione. Il raggruppamento è formato prevalentemente da imprese medio-grandi. Tutte le imprese hanno più di 50 dipendenti e il 52% più di 100. La specializzazione produttiva appare concentrata nel settore dei servizi (56%) con una predominanza per i servizi alle imprese. Territorialmente le imprese che appartengono a questo cluster risultano localizzate in prevalenza al Nord (58%), anche se la presenza al Sud e al Centro è comunque significativa.

Dal punto di vista del fatturato, le imprese appartenenti a questo cluster non brillano certamente: circa il 46% riporta un fatturato sostanzialmente stabile, mentre meno del 5% riporta un fatturato in forte crescita.

La forte concentrazione nel settore dei servizi rende queste imprese non propense ad esportare (il 100% non esporta), ma anche scarsamente innovatrici (circa l'83% non innova).

Nonostante le scarse performance in termini di fatturato, queste imprese totalizzano circa il 59% delle assunzioni previste nel campione considerato. Da notare come queste siano caratterizzate da un saldo negativo tra entrate e uscite previste (meno 1%), anche se derivante da un tasso di entrata mediamente elevato (8%). Tutto ciò non definisce tuttavia un cambiamento strutturale del modello organizzativo. Le assunzioni sono infatti destinate prevalentemente al rimpiazzo di figure già esistenti in azienda (46%, valore più alto tra i cluster), che non sono ritenute di difficile reperimento (solo il 15%, valore più basso tra i cluster). Le aree aziendali di inserimento sono, oltre alla produzione, quella commerciale e amministrativo direzionale in cui si registrano le frequenze maggiori tra i cluster considerati.

Complessivamente si tratta di un cluster di imprese che, proprio perché operanti in settori protetti dalle pressioni competitive (forte concentrazione in servizi diversi dal commercio, bassa propensione ad innovare), sono scarsamente dinamiche e presentano di conseguenza una bassa produttività. Non a caso, nonostante richiedano un elevato numero di assunzioni, esse risultano mediamente standardizzate. Sono assunzioni spesso con contratti a tempo indeterminato (quota maggiore tra i cluster), dove prevale la media qualifica (il cluster presenta la percentuale maggiore di assunzioni nel livello impiegatizio e nelle professioni non qualificate), per la quale capacità di *problem solving* e di lavorare in autonomia è sentita come meno rilevante, così come risulta bassa la domanda di abilità creative o di ideazione, oltre ovviamente alla conoscenza di una lingua straniera. Figure con queste caratteristiche non sono in genere di difficile reperimento sul mercato ed infatti le imprese di questo cluster sono quelle che lamentano la minore difficoltà in questo senso.

Cluster 2 – La grande industria competitiva sul mercato globale

Il cluster è costituito da 9.159 imprese, pari a circa l'8% del campione. Tali imprese sono mediamente di grandi dimensioni (circa il 70% ha più di 50 dipendenti e il 37% più di 100), localizzate prevalentemente al Nord (76%) e con una spiccata vocazione industriale (80%), concentrate in particolare nella chimica, nella meccanica e nell'elettronica (complessivamente più del 50%).

Sono caratterizzate da una forte propensione all'esportazione (esportano tutte) e all'innovazione (70%), dimostrando una forte capacità nell'abbracciare le potenzialità offerte dall'internazionalizzazione, ad esempio mostrando la quota maggiore di imprese che delocalizzano l'attività produttiva all'estero (9%).

Dal punto di vista del fatturato mostrano risultati brillanti, il 58% riporta il fatturato in crescita e il 20% addirittura in forte crescita. Le imprese hanno una spiccata propensione ad assumere (70%) e sono caratterizzate da un saldo positivo anche se prossimo allo zero.

Il cluster rappresenta dunque imprese che hanno un modello di business consolidato che è pienamente integrato nel mercato internazionale, in cui la sfida della globalizzazione è colta investendo sulla qualità e sul capitale umano. Non a caso in questo cluster si registrano le percentuali maggiori di assunzioni di figure ad elevata specializzazione (28%), per le quali è richiesta una elevata formazione di base (laurea) e che risultano mediamente di difficile reperimento (21%).

Cluster 3 – L'industria al traino

Il cluster, costituito da 13.243 imprese pari al 12% del campione, ha caratteristiche simili a quelle del cluster precedente, essendo imprese concentrate nei settori industriali (66%) e localizzate prevalentemente al Nord (63%). Tuttavia, a differenza del caso precedente, in questo gruppo le imprese sono medio-piccole (92% sotto i 50 dipendenti e 43% sotto i 10).

Per queste imprese, la dimensione costituisce un indubbio svantaggio: pur essendo tutte imprese esportatrici, non delocalizzano la produzione (solo 3%) e risultano scarsamente innovatrici (solo 18%).

Dal punto di vista occupazionale tendono ad assumere poco (31%), ad essere caratterizzate da un saldo occupazionale negativo e da un tasso di entrata mediamente elevato (circa 10%). Inoltre, solo un terzo circa delle figure in entrata sostituisce una analoga figura esistente (valore più basso tra i cluster). In termini di performance il cluster è caratterizzato da imprese con un fatturato stabile o in leggero aumento.

Complessivamente queste imprese sembrano rappresentare l'industria italiana che risulta al traino delle imprese dinamiche e globalizzate descritte nel cluster precedente. Non solo a causa della minor dimensione, ma soprattutto in ragione dell'assenza di innovazione, queste imprese sembrano operare ad un livello più basso della catena del valore aggiunto. Ne consegue una domanda di figure professionali di media o bassa qualifica (quasi il 50% delle assunzioni previste sono di personale a cui è richiesta una forte capacità manuale).

La sfida principale che si pone per queste imprese è quella di riuscire a sfruttare appieno le opportunità offerte dal mercato internazionale. In questo la piccola dimensione si rivela penalizzante, in quanto da una parte costituisce un freno alla capacità di innovazione e dall'altra non permette di raggiungere la scala di produzione necessaria per servire al meglio il mercato dell'export. In questo senso, la relazionalità di impresa è senz'altro una leva per aprire a queste piccole imprese nuovi 'orizzonti' e accrescere il proprio know-how.

Cluster 4 – Le piccole imprese al bivio

Il cluster è costituito da 10.603 imprese, pari al 10% del campione. Sono imprese piccole (il 99% ha meno di 50 dipendenti, il 39% meno di 10), distribuite geograficamente in modo relativamente uniforme e localizzate nel settore industriale (34%) e nei servizi alle imprese (23%). Sono imprese che innovano ma non esportano e mostrano un fatturato stabile o in crescita moderata.

Mostrano una scarsa propensione all'assunzione (30%), tuttavia sono anche caratterizzate da un saldo netto positivo e soprattutto da un tasso di entrata elevato.

Tutto ciò suggerisce che queste imprese siano ad un bivio: consapevoli che per affrontare le sfide poste dalla crisi occorra riorganizzarsi per investire maggiormente sulla qualità, stanno cercando un nuovo modello di produzione o organizzativo. Ne consegue che solo un terzo delle figure in entrata sostituiscano figure esistenti (valore più basso tra i cluster).

La struttura delle assunzioni rivela inoltre una forte domanda di figure tecnico-manuali (50%) che sembrano essere anch'esse polarizzate tra figure ad elevata qualifica (le professioni tecniche sono il 21% delle assunzioni) e figure a qualifica medio-bassa.

La spinta al cambiamento emerge anche dal fatto che il cluster presenta la maggior percentuale di imprese che richiede alle figure in entrata capacità creative e di innovazione.

Cluster 5 – Dove morde la crisi

Il cluster è molto grande, costituito da 52.069 imprese, pari al 48% del campione, composto da imprese piccole (72% sotto i 10 dipendenti) e particolarmente concentrate nel Centro-Sud (circa il 54%, di cui il 33% al Sud). Complessivamente, nonostante l'elevato numero delle imprese, il cluster rappresenta solo l'8% delle assunzioni previste. Con riferimento alla distribuzione settoriale, la componente industriale risulta prevalente (29%), anche se sono rilevanti i settori dei servizi alle imprese (22%), del commercio e delle costruzioni (11% in entrambi i casi).

Il cluster fotografa l'impresa italiana messa in ginocchio dalla crisi. Non sono presenti imprese che mostrano un fatturato in moderata o decisa crescita. Al contrario, il 57% mostra un fatturato stabile, mentre il rimanente 43% un fatturato in contrazione. Le imprese non innovano né esportano, hanno una scarsa propensione ad assumere (19%) e mostrano un saldo negativo, segno di una crisi occupazionale evidente. L'assenza del canale delle esportazioni espone le imprese di questo gruppo alla totale dipendenza dalla domanda interna, attualmente molto debole e dalle scarse prospettive di miglioramento futuro.

Cluster 6 – Le nicchie di mercato domestico

Il cluster è costituito da imprese medio-piccole (98% sotto i 50 dipendenti), distribuite tra industria (35%, con maggiore enfasi all'industria chimica, meccanica ed elettronica) e servizi, in particolare quelli alle imprese (25%). La localizzazione geografica vede una prevalenza del Nord, anche se meno marcata rispetto ad altri cluster.

Le imprese di questo raggruppamento non esportano né innovano, tuttavia mostrano una buona propensione ad assumere (37%) e una dinamica di fatturato decisamente positiva: tutte le imprese infatti dichiarano un fatturato in moderato o in deciso aumento.

Il saldo occupazionale è decisamente positivo (il più elevato tra i cluster) e anche il tasso di entrata risulta il secondo più elevato. Tutto ciò denota una dinamica occupazionale che rispecchia l'andamento positivo delle vendite. Le assunzioni previste sono prevalentemente nell'area della produzione, dove prevalgono le professioni tecnico-manuali a media qualifica, riflettendo una scarsa propensione ad innovare.

La positiva dinamica del fatturato e dell'occupazione può sembrare in contraddizione con le dinamiche di innovazione e la forte concentrazione sul mercato domestico. Tuttavia, questa apparente contraddizione può essere spiegata alla luce del fatto che queste imprese operano nei medesimi settori rispetto alle grandi imprese dinamiche descritte precedentemente e nei confronti delle quali sono probabilmente legate da contratti di subfornitura. Le imprese di questo cluster sono state in grado di ritagliarsi piccole nicchie di mercato all'interno delle quali riescono a crescere. A differenza del cluster delle imprese de "L'industria al traino", qui la piccola

dimensione non sembra essere problematica. La diversità è probabilmente dovuta al fatto di essere o meno imprese esportatrici. L'apertura al mercato internazionale infatti costituisce una enorme opportunità, ma comporta anche dei costi che possono essere meglio assorbiti dalle imprese di grandi dimensioni, in grado di compensarli con i guadagni derivanti dall'operare su una scala produttiva maggiore. Viceversa le piccole imprese, potendo sfruttare meno i vantaggi di scala derivanti dall'apertura internazionale, sono esposte a maggiori rischi. Sotto questo profilo la piccola dimensione trova la sua naturale collocazione nel mercato domestico, di cui sono in grado di sfruttare al meglio le nicchie locali.

Grazie ai risultati dell'indagine Excelsior 2011 si riesce pertanto ad acquisire alcune indicazioni interessanti su come le imprese stiano cercando di riemergere dalla difficile fase congiunturale che sta attraversando l'economia italiana. L'analisi effettuata in questa sede mette in luce un tessuto imprenditoriale abbastanza eterogenea sotto molti punti di vista. La realtà maggiormente dinamica è costituita da due cluster di imprese. Uno costituito dalle grandi imprese del Nord, concentrate nel settore industriale e caratterizzate da una forte propensione all'innovazione e all'esportazione. Esse si connotano anche per una forte attenzione al capitale umano e per la richiesta di competenze maggiormente qualificate e di livelli di istruzione elevati. L'altro gruppo è costituito dalla piccola impresa a forte vocazione domestica che, nonostante la scarsa propensione all'esportazione e all'innovazione, mostra una notevole capacità di cogliere con successo le mutate condizioni di mercato.

A fronte di queste storie di successo esistono anche aree fortemente critiche. A fianco delle piccole imprese dinamiche troviamo un grande gruppo (quasi la metà del campione considerato) di imprese, nel quale la componente centro-meridionale risulta rilevante, che risultano schiacciate dalla crisi. Allo stesso tempo vi è una certa realtà industriale che fatica a sfruttare le opportunità del mercato internazionale perché penalizzata dalla scarsa dimensione.

La sfida principale è tuttavia costituita dalle grandi imprese dei servizi. Esse svolgono un ruolo decisivo totalizzando più della metà delle assunzioni previste. Attualmente operano in mercati poco esposti alla concorrenza internazionale e mostrano una scarsa propensione all'innovazione. Le possibilità di crescita in questo settore, soprattutto nella direzione di una migliore qualità, sono fortemente legate allo sviluppo delle infrastrutture di rete e comunicazione (la diffusione della banda larga rappresenta l'esempio più rilevante), di cui l'Italia ha urgente bisogno per riuscire a compiere quel salto di qualità fondamentale per difendere la sua competitività esterna.

Descrizione dei cluster per le principali variabili analizzate

Distribuzioni percentuali

| Cluster | Classe dimensionale | | | | | Area geografica | | | |
|-----------------------------------|---------------------|-----------|------------|--------------|----------------|-----------------|----------|--------|-------------|
| | 1-9 dip | 10-49 dip | 50-99 dip. | 100-249 dip. | oltre 250 dip. | Nord Ovest | Nord Est | Centro | Sud e Isole |
| I grandi servizi che non innovano | 0,0 | 0,0 | 47,8 | 26,6 | 25,6 | 34,9 | 23,3 | 22,4 | 19,4 |
| La grande industria competitiva | 2,6 | 27,1 | 33,5 | 20,2 | 16,6 | 41,5 | 34,4 | 15,1 | 9,0 |
| L'industria al traino | 43,6 | 49,2 | 0,9 | 6,4 | 0,0 | 33,7 | 30,3 | 18,9 | 17,1 |
| Le piccole imprese al bivio | 64,6 | 30,4 | 5,0 | 0,0 | 0,0 | 23,1 | 25,1 | 21,2 | 30,6 |
| Dove morde la crisi | 71,7 | 28,0 | 0,4 | 0,0 | 0,0 | 23,7 | 22,1 | 20,9 | 33,2 |
| Le nicchie di mercato domestico | 56,8 | 42,1 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 26,3 | 27,3 | 20,5 | 25,8 |

| Cluster | Settore | | | | | | | |
|-----------------------------------|-----------|-------------|-----------|---------|----------------------|-----------------------|----------------------|---------------|
| | Industria | Costruzioni | Commercio | Turismo | Servizi alle imprese | Servizi professionali | Servizi alle persone | Altri servizi |
| I grandi servizi che non innovano | 18,6 | 7,2 | 14,4 | 4,6 | 37,3 | 0,0 | 18,0 | 0,0 |
| La grande industria competitiva | 79,5 | 1,5 | 7,0 | 1,2 | 10,0 | 0,0 | 0,7 | 0,0 |
| L'industria al traino | 66,6 | 2,2 | 10,4 | 2,9 | 16,1 | 0,7 | 1,2 | 0,0 |
| Le piccole imprese al bivio | 34,0 | 6,6 | 10,5 | 8,0 | 23,9 | 2,7 | 14,2 | 0,1 |
| Dove morde la crisi | 29,0 | 10,7 | 11,4 | 9,5 | 22,2 | 6,7 | 10,5 | 0,0 |
| Le nicchie di mercato domestico | 35,9 | 11,3 | 10,3 | 6,8 | 23,1 | 4,1 | 8,6 | 0,0 |

| Cluster | Caratteristiche delle imprese | | | | Andamento del fatturato | | | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------|-----------------------------|-------------------------|---------------|--------------|---------------|------------|
| | % imprese che assumono | % imprese che esportano | % imprese che innovano | % imprese che delocalizzano | oltre -15% | da -15% a -3% | da -3% a +3% | da +3% a +15% | oltre +15% |
| I grandi servizi che non innovano | 79,1 | 0,7 | 16,8 | 0,8 | 4,7 | 16,3 | 46,9 | 27,2 | 5,0 |
| La grande industria competitiva | 70,9 | 100,0 | 69,9 | 9,4 | 2,3 | 8,3 | 30,4 | 39,5 | 19,6 |
| L'industria al traino | 31,2 | 100,0 | 18,9 | 3,4 | 13,5 | 22,2 | 34,2 | 22,9 | 7,2 |
| Le piccole imprese al bivio | 30,4 | 0,0 | 100,0 | 0,2 | 9,7 | 19,6 | 39,4 | 24,4 | 7,0 |
| Dove morde la crisi | 19,6 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | 15,3 | 27,0 | 57,7 | 0,0 | 0,0 |
| Le nicchie di mercato domestico | 37,3 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 81,2 | 18,8 |

| Cluster | Caratteristiche delle assunzioni | | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|
| | Saldo % | Tasso di entrata % | % difficile reperimento | % in sostituzione |
| I grandi servizi che non innovano | -1,0 | 8,0 | 15,7 | 46,1 |
| La grande industria competitiva | 0,0 | 5,7 | 21,5 | 40,3 |
| L'industria al traino | -0,3 | 8,0 | 22,3 | 36,7 |
| Le piccole imprese al bivio | 1,1 | 9,3 | 22,4 | 38,1 |
| Dove morde la crisi | -2,0 | 10,9 | 17,8 | 35,9 |
| Le nicchie di mercato domestico | 2,6 | 9,9 | 17,8 | 34,1 |

Saldo %: saldo tra entrate e uscite previste in rapporto ai dipendenti presenti a inizio anno.

Tasso di entrata %: entrate previste in rapporto ai dipendenti presenti a inizio anno.

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

5.6 Retribuzioni all'ingresso: i differenziali in base al profilo dell'impresa e del lavoratore

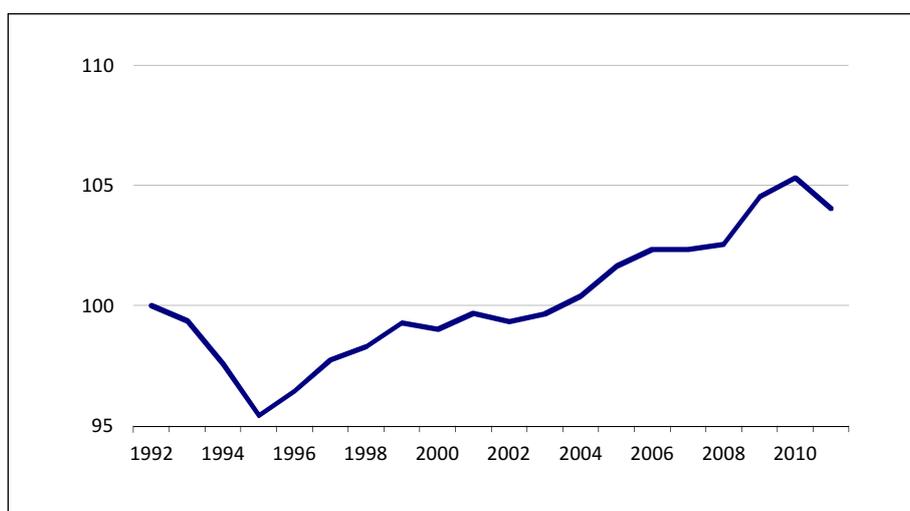
Punto di incontro tra domanda di lavoro e comportamento delle famiglie, i livelli retributivi rappresentano proprio la trasposizione dell'occupazione nei diversi stili e standard di vita. Le statistiche sui salari sono collezionate da diverse fonti, e utilizzate in diversi tipi di analisi economiche, anche molto diverse tra loro: vengono utilizzate, tra l'altro, per studiare l'evoluzione del reddito dei lavoratori, i processi inflazionistici, analizzare il grado di flessibilità del mercato del lavoro e per valutare le trasformazioni in atto nella struttura produttiva.

Per avere un'idea di massima sulle dinamiche salariali degli ultimi decenni nel nostro Paese è possibile prendere in considerazione le retribuzioni per unità di lavoro di fonte Istat¹⁴ e analizzarne l'andamento complessivo tra l'inizio degli anni '90 e il 2011. In questo caso si osserva come esse siano cresciute mediamente dello 0,2% all'anno, se espresse in termini reali sulla base del deflatore dei consumi delle famiglie, mostrando un ritmo di incremento non particolarmente brillante. Va però rilevato che tale velocità media sintetizza dinamiche diverse sperimentate nei vari periodi che si sono susseguiti. Nel corso degli anni '90 le retribuzioni pro capite reali erano risultate stagnanti, con una variazione media annua del -0,1%; nella prima parte del decennio, difatti, gli effetti della crisi occupazionale e la moderazione salariale, operata anche modificando i meccanismi di adeguamento dei salari (in particolare attraverso le politiche dei redditi adottate dopo gli accordi del '92), comportarono una caduta dei livelli retributivi pro capite, recuperati solo molto gradualmente nella seconda metà del decennio. Negli anni Duemila il tasso di crescita è risultato mediamente dello 0,6% annuo, sintesi di crescita contenuta in avvio di decennio, di un'accelerazione nel biennio 2005-2006 (periodo di espansione del ciclo), seguita da un nuovo balzo nel 2009. Quest'ultimo incremento - in apparenza piuttosto anomalo, se si considera che nel 2009 si è manifestata la più grave recessione del dopoguerra - è spiegato dalla decisa contrazione dell'inflazione prodottasi durante l'anno a seguito della caduta dei prezzi delle materie prime.

Nel corso della crisi si è anche osservato un andamento particolare della domanda di lavoro, con una riduzione concentrata sulle fasce più flessibili (lavoratori a termine, giovani, immigrati), caratterizzate in genere da livelli salariali medi più bassi. In altre parole, la crisi ha comportato un mutamento nella composizione dell'occupazione che, almeno nel breve, è stata a favore dei lavoratori con retribuzioni più elevate, riflettendosi così in un incremento del livello medio delle retribuzioni.

Retribuzioni pro capite reali per l'intera economia

Anni 1992-2011 (indice 1992=100)



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

¹⁴ Le retribuzioni da contabilità nazionale Istat sono retribuzioni lorde e di fatto, e rapportandole alle unità di lavoro dipendenti corrispondenti è possibile calcolare le serie storiche delle retribuzioni di fatto per unità di lavoro.

Nel contesto piuttosto eterogeneo delle fonti informative che a livello nazionale forniscono informazioni riguardanti le retribuzioni, si inserisce la novità della rilevazione effettuata nell'ambito del Sistema Informativo Excelsior sui fabbisogni professionali delle imprese. A partire dal 2011, all'interno di questa indagine¹⁵ è stata difatti introdotta una sezione aggiuntiva di questionario, volta a rilevare i livelli retributivi che le imprese dell'industria e dei servizi intendono corrispondere ai lavoratori al momento dell'assunzione. Rispetto a tutte le altre fonti informative, il carattere innovativo dei dati sulle retribuzioni della rilevazione Excelsior è dato dal fatto che ci si riferisce ai nuovi assunti previsti, ovvero a livelli retributivi iniziali (pensando soprattutto a giovani, senza esperienze professionali precedenti) al netto di qualunque *seniority*, ovvero della pratica di lavoro all'interno di una stessa azienda. In generale, invece, le rilevazioni sui salari già presenti nel panorama statistico nazionale si riferiscono a lavoratori che stanno già lavorando per un'impresa e, quindi, hanno già alle spalle un'esperienza in azienda.

Per la parte relativa alla rilevazione sulle retribuzioni, l'indagine Excelsior è costituita da due sezioni distinte, l'una rivolta alle imprese di taglia inferiore (fino a 100 dipendenti, che potremmo definire "piccole") e l'altra invece destinata a quelle di taglia superiore (oltre i 100 dipendenti, che potremmo definire "grandi"). Alle prime viene chiesto quale potrebbe essere la retribuzione mensile netta della figura professionale che si dichiara di voler assumere, mentre alle seconde si chiede di indicare il costo annuale per l'azienda. Tuttavia, un confronto puntuale tra grandi e piccole imprese non è propriamente corretto in quanto i dati raccolti, facendo riferimento a due grandezze diverse e a intervalli di valori costruiti separatamente, sono difficilmente paragonabili: se si attua un confronto tra i due tipi di impresa, la distribuzione delle retribuzioni adottate nei due casi tende difatti a non convergere. Ad ogni modo, tenendo presente queste differenze, i dati mettono in luce alcuni punti in comune (e ovviamente anche alcune diversità) tra piccole e grandi imprese per quanto riguarda i livelli retributivi che esse intendono offrire ai lavoratori al momento dell'assunzione.

In base alle informazioni raccolte dall'indagine Excelsior, a circa i due terzi delle figure ricercate dalle piccole imprese dovrebbe essere corrisposta, secondo le intenzioni delle imprese, una retribuzione che non supera i 1.200 euro mensili netti. Calcolando una media complessiva, le retribuzioni all'ingresso dei neo-assunti in imprese di piccole dimensioni (fino a 100 dipendenti) dovrebbero aggirarsi intorno ai 1.130 euro netti al mese, e quindi ai 14.700 euro all'anno, considerando le classiche 13 mensilità.

Per quanto riguarda le grandi imprese (quelle con oltre 100 dipendenti), la retribuzione corrisposta al 66% dei nuovi assunti non dovrebbe invece superare i 30mila euro lordi all'anno; mediamente, nel complesso, la retribuzione lorda ipotizzata per i nuovi entranti si aggirerebbe intorno ai 28mila euro, che corrisponde ad una retribuzione netta¹⁶ pari a poco meno di 20mila euro. I livelli retributivi indicati dalle imprese di grandi dimensioni risultano quindi superiori rispetto a quelli ipotizzati dalle piccole: considerando i valori netti delle retribuzioni annue, mediamente il personale assunto da una grande impresa riceve una retribuzione superiore di circa il 30% rispetto a quella offerta da una piccola impresa. Questo *gap* varia ovviamente a seconda del settore economico e del tipo di contratto collettivo applicato: ad esempio, non si registrano grandi differenze per quanto riguarda le imprese (grandi e piccole) del settore dei trasporti, mentre la differenza nei livelli retributivi all'ingresso risulta maggiore per quanto riguarda i lavoratori cui è applicato il contratto dei poligrafici e dello spettacolo, probabilmente anche perché in questo caso il maggior numero delle imprese tende ad essere di grandi dimensioni (poche infatti sono le imprese di piccole dimensioni che adottano questo tipo di contratto).

Le differenze osservate tra le retribuzioni all'entrata previste dalle grandi imprese e quelle previste dalle piccole sono in parte riconducibili all'esistenza di differenziali per dimensione d'impresa. In parte questo riflette effetti di composizione, dovuti verosimilmente al fatto che le imprese di dimensioni maggiori presentano una maggiore complessità gestionale e una composizione dell'occupazione per *skills* tale da richiedere una rilevante presenza di figure con elevate competenze; ma anche al fatto che la contrattazione di secondo livello tende ad essere adottata in prevalenza dalle imprese di maggiori dimensioni, mentre per quelle piccole risulta in molti casi troppo onerosa. Per queste ultime, inoltre, il cuneo fiscale è minore per via della maggiore incidenza di contratti quali l'apprendistato o l'inserimento, che possono avvalersi di determinati sgravi fiscali.

¹⁵ Le informazioni sulle retribuzioni sono desunte dall'indagine Excelsior condotta nel corso del 2011 su un campione di 100mila imprese dell'industria e dei servizi, con specifico riferimento alle assunzioni non stagionali al netto di quelle part-time.

¹⁶ Il calcolo è stato effettuato considerando idonei pesi del cuneo fiscale per le differenti classi retributive fornite dall'indagine Excelsior rispettivamente per le piccole e per le grandi imprese.

**Retribuzioni previste per i nuovi assunti programmati dalle imprese nel 2011
per settore di attività e dimensione di impresa**

Valori in euro

| Settore economico (contratto) | N. di mensilità | Piccole imprese* | | Grandi imprese** | |
|-------------------------------|-----------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | Retribuzione annua netta | Retribuzione annua lorda | Retribuzione annua netta | Retribuzione annua lorda |
| Metalmeccanici | 13 | 14.922 | 20.582 | 21.865 | 31.261 |
| Settore alimentare | 14 | 15.161 | 20.791 | 21.265 | 30.253 |
| Commercio | 14 | 15.134 | 20.706 | 18.336 | 25.702 |
| Chimica e farmaceutica | 13 | 15.075 | 20.816 | 21.689 | 30.979 |
| Servizi | 14 | 16.356 | 22.539 | 19.275 | 27.176 |
| Settore credito | 14 | 18.394 | 25.517 | 22.638 | 32.513 |
| Edilizia | 13 | 15.022 | 20.796 | 22.436 | 32.196 |
| Tessili | 13 | 13.784 | 18.765 | 20.833 | 29.504 |
| Trasporti | 14 | 18.466 | 25.677 | 19.248 | 27.261 |
| Enti e istituzioni private | 13 | 14.254 | 19.557 | 18.190 | 25.509 |
| Poligrafici e spettacolo | 13 | 12.474 | 16.728 | 21.342 | 30.531 |
| Totale | 13 | 14.736 | 20.283 | 19.892 | 28.173 |

* Fino a 100 dipendenti.

** Oltre 100 dipendenti.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Le diverse condizioni del mercato del lavoro che contraddistinguono, come già visto in altre parti del Rapporto, la componente maschile da quella femminile, trova piena conferma anche dal punto di vista dei livelli retributivi, rilevabile anche per entrambi i tipi di impresa, piccole o grandi che siano. Nel caso delle piccole imprese, le retribuzioni proposte alle donne sono mediamente più basse di 8 punti percentuali di quelle offerte agli uomini; mentre secondo quanto dichiarato dalle grandi imprese lo scarto tra uomini e donne risulterebbe più ampio e pari a circa 18 punti percentuali a favore dei primi. Questo differenziale salariale scende leggermente a 15 punti percentuali nel caso in cui, anziché la retribuzione annua lorda, si consideri quella annua netta, e anche quando da questa si passi a quella mensile.

In entrambi i casi i differenziali salariali di genere risentono di effetti di composizione, dato che i settori e le professioni in cui tendono a essere preferibilmente impiegate le donne (ad esempio nell'ambito del commercio e dei servizi, o nel settore tessile) prevedono generalmente salari medi d'ingresso più bassi rispetto a quanto osservato nel complesso. La differente composizione per settori e professioni spiega in larga parte i differenziali salariali di genere.

Confrontando tra loro i salari d'ingresso a livello settoriale si è osservato che chi viene assunto in un'impresa del settore industriale tende, in generale, a ricevere una retribuzione iniziale leggermente maggiore rispetto a chi trova occupazione in quello dei servizi. L'analisi settoriale ha messo peraltro in evidenza che in alcuni particolari settori si rilevano retribuzioni all'ingresso più alte rispetto alla media generale. Questo è il caso del settore del credito, per il quale si osservano retribuzioni all'ingresso più elevate sia nel caso delle piccole imprese che per quelle di maggiori dimensioni. Relativamente a queste ultime, un altro settore dove i salari ipotizzati dalle imprese per i neo-entranti tendono a distribuirsi maggiormente verso classi retributive più elevate è quello della chimica e della farmaceutica. Per i settori citati ciò deve in gran parte essere attribuito a una composizione per *skills* della manodopera in ingresso maggiormente concentrata su competenze più elevate (quindi più qualificata). In questi settori generalmente sono richieste professionalità di media/elevata specializzazione, che proprio per questo tendono ad essere pagate di più dalle imprese anche al momento dell'assunzione.

A livello territoriale, tanto per le piccole quanto per le grandi imprese, i differenziali retributivi tra Nord e Sud risultano piuttosto contenuti osservando difatti un certo schiacciamento dei livelli retributivi. Questo in parte non

sorprende se si considera che gli studi condotti in Italia sul tema dei differenziali salariali tendono a rilevare come questi siano poco reattivi alle condizioni del mercato del lavoro locale, in quanto la contrattazione nazionale tende a prevalere su quella decentrata. È peraltro estremamente probabile che le imprese, soprattutto al momento dell'assunzione, applichino prevalentemente il regime dei minimi contrattuali, specie se il lavoratore è alla prima esperienza di lavoro. Quanto ipotizzato sembra in parte essere confermato dagli stessi dati dell'indagine Excelsior, che forniscono informazioni anche sull'applicazione o meno del contratto integrativo da parte delle imprese. A questo proposito si osserva che la maggior parte delle piccole imprese non applica nessun tipo di contratto integrativo al momento dell'assunzione; e questa tendenza si osserva sia al Nord che al Sud. Le grandi imprese tendono invece ad applicare con maggior frequenza il contratto integrativo con parte variabile, e ciò si osserva prevalentemente al Nord, dove queste imprese difatti dichiarano retribuzioni all'ingresso maggiori rispetto a quelle osservate in media nel Mezzogiorno. D'altronde, si deve considerare che i meccanismi di flessibilità salariale (contrattazione di secondo livello, slittamento salariale) sono in genere più presenti al Nord, dove il tessuto produttivo è caratterizzato da una maggiore presenza di imprese più grandi, maggiormente strutturate, e per le quali la contrattazione decentrata è meno onerosa.

**Retribuzioni previste per i nuovi assunti programmati dalle imprese nel 2011,
per macro ripartizione e dimensione di impresa**

Media della retribuzione mensile netta

| Macro ripartizione | Piccole imprese* | Grandi imprese** |
|--------------------|------------------|------------------|
| Nord-Ovest | 1.139 | 1.568 |
| Nord-Est | 1.126 | 1.503 |
| Centro | 1.104 | 1.516 |
| Sud e Isole | 1.154 | 1.497 |
| <i>Sud/Nord</i> | <i>102%</i> | <i>97%</i> |

* Fino a 100 dipendenti.

** Oltre 100 dipendenti.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

**Applicazione del contratto integrativo nelle "piccole imprese"
(fino a 100 dipendenti), per macro ripartizione**

Dati in percentuale sul totale delle assunzioni programmate nel 2011

| Macro ripartizione | Non applica | Applica con parte variabile | Applica senza parte variabile |
|--------------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Nord | 90,3% | 7,6% | 2,1% |
| Centro | 90,8% | 7,0% | 2,2% |
| Sud e Isole | 89,6% | 7,7% | 2,7% |
| Totale | 90,2% | 7,5% | 2,3% |

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

**Applicazione del contratto integrativo nelle “grandi imprese”
(oltre 100 dipendenti), per macro ripartizione**

Dati in percentuale sul totale delle assunzioni programmate nel 2011

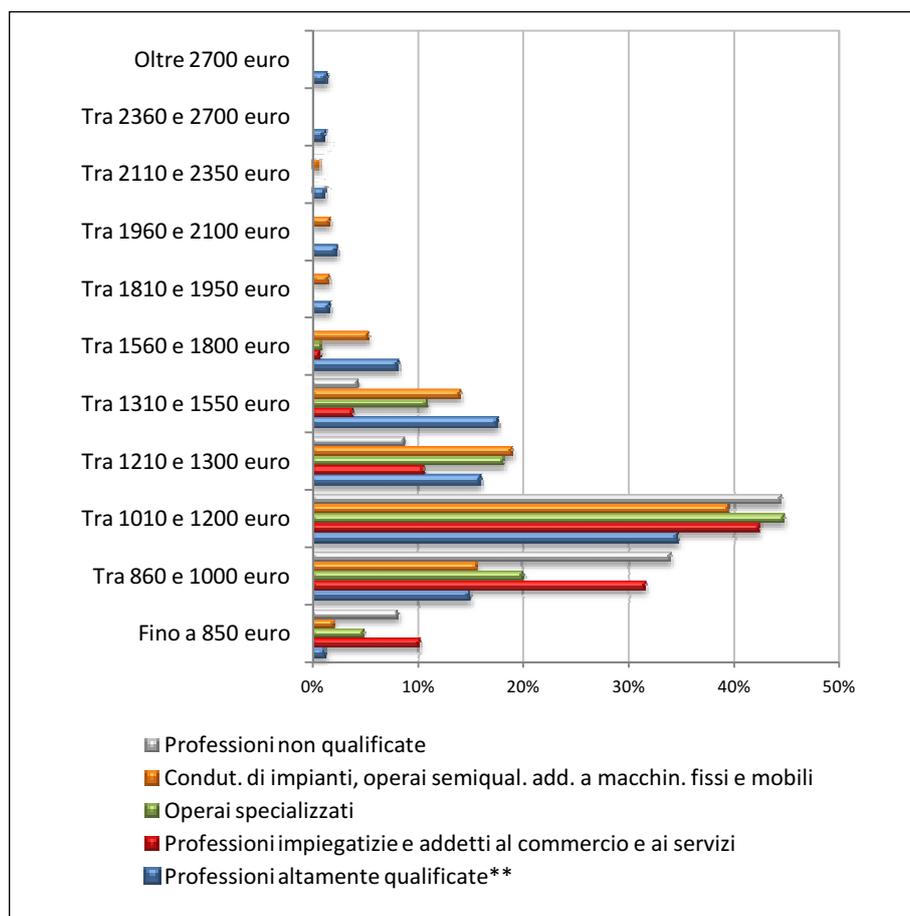
| Macro ripartizione | Non applica | Applica con parte variabile | Applica senza parte variabile |
|--------------------|--------------|-----------------------------|-------------------------------|
| Nord | 40,5% | 50,2% | 9,2% |
| Centro | 48,1% | 43,3% | 8,6% |
| Sud e Isole | 54,5% | 39,4% | 6,1% |
| Totale | 44,2% | 47,2% | 8,6% |

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Un altro elemento interessante che i dati Excelsior mettono in luce è la relazione tra retribuzioni all'ingresso e il tipo di professione ricercata. Come era lecito attendersi, quanto più elevato è il grado di professionalità richiesto dalle imprese, tanto più alto tende a essere il salario di ingresso, dato che si richiedono competenze maggiori.

**Retribuzioni previste per i nuovi assunti programmati dalle “piccole imprese” nel 2011,
per gruppo professionale e classe retributiva**

*Retribuzione netta mensile per i nuovi assunti nelle “piccole imprese”**



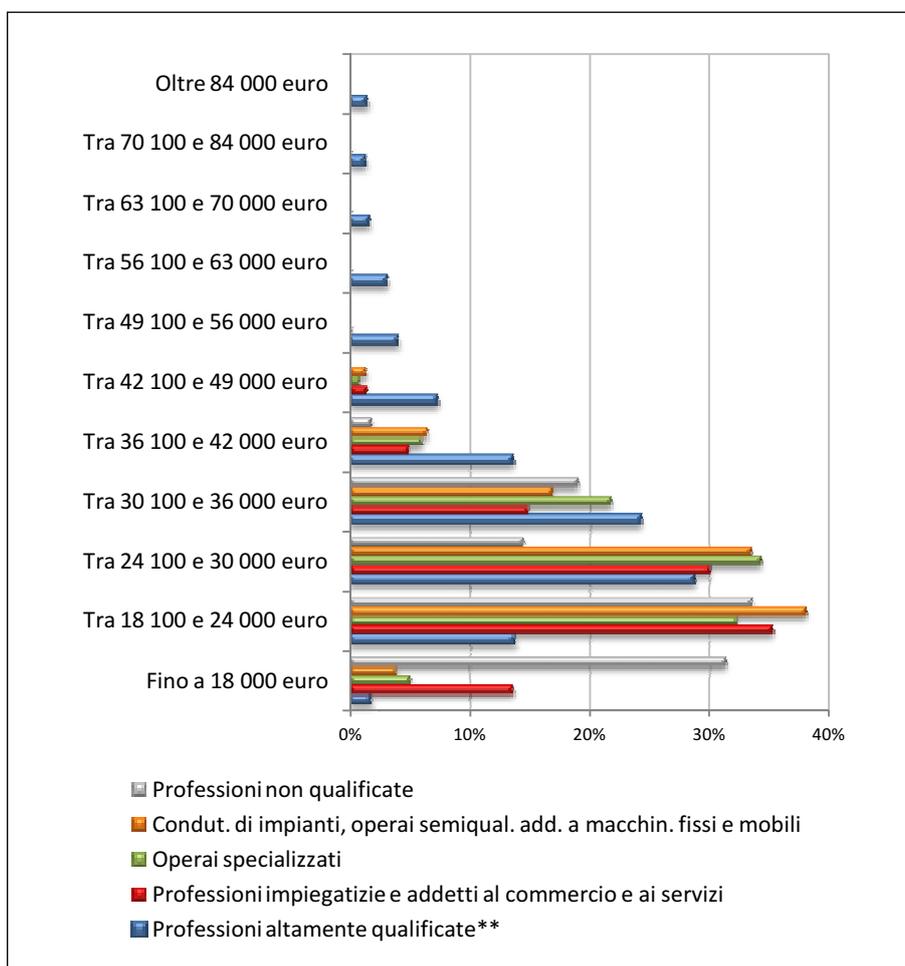
* Fino a 100 dipendenti.

** Comprende le professioni dirigenziali, intellettuali e scientifiche ad alta specializzazione e tecniche.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Retribuzioni previste per i nuovi assunti programmati dalle “grandi imprese” nel 2011, per gruppo professionale e classe retributiva

*Costo aziendale annuo per i nuovi assunti nelle grandi imprese**



* Oltre 100 dipendenti.

** Comprende le professioni dirigenziali, intellettuali e scientifiche ad alta specializzazione e tecniche.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Una particolarità che merita evidenziare a questo proposito è il fatto che i livelli retributivi associati alle figure operaie specializzate risultino elevati e superiori a quanto le imprese intendano retribuire le figure intermedie, come quelle impiegatizie. Influisce in questo caso lo squilibrio tra la domanda di questo tipo di professionalità (operai specializzati), piuttosto ricercate dalle imprese, e l’offerta, talvolta scarsa. Offrire retribuzioni maggiori diventa allora un’opzione a disposizione delle imprese per affrontare problemi di reperimento di questo tipo di figure. Provando a verificare questa ipotesi, ovvero il possibile legame positivo esistente tra professioni con difficoltà di reperimento e retribuzioni ad esse associate, si è osservato che per le professioni operaie (specializzate e semiquaificate) il peso delle assunzioni “difficili da reperire” è elevato e ben sopra la media in entrambi i gruppi di imprese, e che queste tendono effettivamente a dichiarare in alcuni di questi casi retribuzioni all’assunzione maggiori rispetto alla retribuzione mediamente associata a quella determinata figura professionale. È possibile quindi affermare che esiste una qualche relazione positiva tra la difficoltà di reperimento e le retribuzioni all’ingresso, anche se non si deve dimenticare che ci sono anche altre strategie a disposizione delle imprese per trovare la figura ricercata, che non necessariamente hanno dei legami con i livelli retributivi offerti. È possibile ad esempio estendere la ricerca ad altre province; oppure assumere una figura con competenze simili da formare in azienda (una soluzione di maggiore convenienza, anche se a “utilità differita”).

Assunzioni di difficile reperimento* e retribuzioni previste per i nuovi assunti
programmati dalle "piccole imprese" nel 2011**

Valori assoluti e percentuali

| Professioni | Assunzioni totali (v.a.) | Assunzioni di difficile reperimento (v.a.) | % assunzioni difficili da reperire | Retribuzione media della figura (A) | Retribuzione media associata alla diff. di rep. (B) | (B)/(A) |
|---|--------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|---|--------------|
| Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione | | | | | | |
| Specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali | 3.030 | 880 | 29,0% | 1.354 | 1.358 | 100,3% |
| Ingegneri e professioni assimilate | 1.930 | 500 | 26,1% | 1.445 | 1.457 | 100,8% |
| Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie | 3.880 | 780 | 20,1% | 1.673 | 1.793 | 107,2% |
| Professioni tecniche | | | | | | |
| Tecnici delle scienze quantitative, fisiche e chimiche | 4.330 | 1.100 | 25,5% | 1.258 | 1.267 | 100,7% |
| Tecnici delle scienze ingegneristiche | 6.170 | 1.840 | 29,7% | 1.340 | 1.344 | 100,4% |
| Tecnici dei servizi ricreativi e culturali | 1.060 | 320 | 30,0% | 1.135 | 1.187 | 104,6% |
| Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | | | | | | |
| Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati | 6.530 | 2.010 | 30,8% | 798 | 741 | 92,9% |
| Operai specializzati | | | | | | |
| Operai specializzati addetti alle rifiniture delle costruzioni | 23.420 | 7.460 | 31,9% | 1.066 | 1.043 | 97,9% |
| Fonditori, saldat., calderai, montatori di carpent. metal. ed assimil. | 7.840 | 2.460 | 31,4% | 1.122 | 1.113 | 99,2% |
| Fabbricanti costruttori di utensili ed assimilati | 5.180 | 1.820 | 35,1% | 1.089 | 1.080 | 99,2% |
| Montatori e riparatori macchine fisse e mobili | 12.320 | 3.330 | 27,1% | 1.101 | 1.103 | 100,2% |
| Operai spec. installaz. e manutenz. attrezz. elettriche ed elettron. | 3.980 | 1.220 | 30,6% | 1.132 | 1.146 | 101,2% |
| Operai specializzati delle lavorazioni alimentari | 3.430 | 700 | 20,4% | 1.050 | 1.036 | 98,7% |
| Ebanisti, attrezzisti e addetti al trattamento del legno ed assimilati | 2.280 | 820 | 36,0% | 1.021 | 1.024 | 100,3% |
| Operai specializzati del tessile e dell'abbigliamento | 3.200 | 990 | 31,0% | 1.003 | 1.002 | 99,9% |
| Operai specializ. lavoraz. del cuoio, pelli, calzature ed assimilati | 2.830 | 980 | 34,4% | 985 | 979 | 99,3% |
| Conduttori di impianti, operai semiqualificati addetti macchinari fissi e mobili | | | | | | |
| Conduttori di impianti per trasformaz. e lavoraz. a caldo dei metalli | 1.540 | 440 | 28,3% | 1.063 | 1.049 | 98,7% |
| Conduttori di catene di montaggio automatizzate e di robot industriali | 2.120 | 580 | 27,2% | 1.063 | 1.045 | 98,4% |
| Addetti a macchine per lavorazioni metalliche e per prodotti minerali | 3.710 | 1.530 | 41,3% | 1.129 | 1.143 | 101,2% |
| Conduttori di macch. per la fabbricaz. di art. in gomma e mat. plastiche | 1.570 | 320 | 20,1% | 1.085 | 1.096 | 101,0% |
| Operai addetti a macchinari dell'ind. tessile, delle confez. ed assim. | 2.620 | 810 | 30,9% | 1.055 | 1.051 | 99,6% |
| Operai addetti a macchine confezionatrici di prodotti industriali | 3.050 | 610 | 20,1% | 1.068 | 1.093 | 102,4% |
| Conduttori di macchine movim. terra, sollevam. e maneggio materiali | 4.280 | 960 | 22,4% | 1.262 | 1.265 | 100,2% |
| Totale | 309.790 | 61.720 | 19,9% | 1.134 | 1.130 | 99,6% |

* Professioni con almeno mille assunzioni (non stagionali al netto di quelle part-time) previste nel 2011, più difficili da reperire. Valori assoluti arrotondati alle decine.

** Retribuzione netta mensile per i nuovi assunti.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Assunzioni di difficile reperimento* e retribuzioni previste per i nuovi assunti programmati dalle "grandi imprese" nel 2011**

Valori assoluti e percentuali

| Professioni | Assunzioni totali (v.a.) | Assunzioni di difficile reperimento (v.a.) | % assunzioni difficili da reperire | Retribuzione media della figura (A) | Retribuzione media associata alla diff. di rep. (B) | (B)/(A) |
|--|--------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------------|---|---------------|
| Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione | | | | | | |
| Specialisti in scienze matematiche, fisiche e naturali | 5.350 | 1.920 | 35,9% | 34.045 | 32.913 | 96,7% |
| Ingegneri e professioni assimilate | 3.340 | 960 | 28,6% | 39.518 | 38.718 | 98,0% |
| Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie | 4.050 | 1.140 | 28,2% | 40.106 | 42.344 | 105,6% |
| Professioni tecniche | | | | | | |
| Tecnici delle scienze ingegneristiche | 5.190 | 1.380 | 26,6% | 33.994 | 33.854 | 99,6% |
| Tecnici della sicurezza, della protez. ambientale e qualità indust. | 1.600 | 340 | 21,4% | 32.075 | 33.820 | 105,4% |
| Tecnici paramedici | 3.950 | 1.740 | 44,1% | 29.522 | 28.912 | 97,9% |
| Tecnici dell'amministrazione e dell'organizzazione | 7.340 | 1.840 | 25,1% | 30.943 | 31.023 | 100,3% |
| Tecnici delle attività finanziarie ed assicurative | 2.330 | 930 | 39,7% | 31.416 | 25.545 | 81,3% |
| Tecnici dei rapporti con i mercati | 6.680 | 1.640 | 24,5% | 34.071 | 37.038 | 108,7% |
| Tecnici della distribuzione commerciale ed assimilati | 1.780 | 460 | 25,7% | 32.865 | 34.210 | 104,1% |
| Insegnanti | 1.510 | 390 | 26,1% | 23.680 | 19.755 | 83,4% |
| Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | | | | | | |
| Personale addetto all'accoglienza ed all'assistenza della clientela | 3.380 | 890 | 26,2% | 26.478 | 26.609 | 100,5% |
| Addetti alla ristorazione ed ai pubblici esercizi | 4.980 | 1.640 | 32,9% | 24.526 | 30.577 | 124,7% |
| Professioni qualificate nei servizi sanitari | 4.640 | 1.430 | 30,8% | 22.415 | 20.808 | 92,8% |
| Professioni qualificate nei servizi personali ed assimilati | 4.430 | 1.060 | 23,8% | 23.882 | 22.856 | 95,7% |
| Professioni qualificate nei servizi di sicurezza, vigilanza e custodia | 2.730 | 680 | 24,7% | 23.415 | 23.622 | 100,9% |
| Operai specializzati | | | | | | |
| Fonditori, saldat., calderai, montatori di carpent. metal. ed assimil. | 1.690 | 520 | 30,6% | 28.289 | 31.992 | 113,1% |
| Montatori e riparatori macchine fisse e mobili (esclusi add.montaggio) | 3.650 | 1.310 | 35,7% | 28.826 | 27.656 | 95,9% |
| Operai spec. installaz. e manutenz. attrezz. elettriche ed elettron. | 1.320 | 330 | 24,8% | 25.417 | 25.467 | 100,2% |
| Conduttori di impianti, operai semiqualficati addetti macchinari fissi e mobili | | | | | | |
| Conduttori di veicoli a motore e a trazione animale | 3.280 | 880 | 26,8% | 28.528 | 27.493 | 96,4% |
| Totale | 154.360 | 31.790 | 20,6% | 28.173 | 29.792 | 105,7% |

* Professioni con almeno mille assunzioni previste nel 2011, più difficili da reperire. Valori assoluti arrotondati alle decine.

** Costo aziendale per i nuovi assunti (retribuzioni lorde annue).

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Negli ultimi anni, le imprese dell'industria e dei servizi, che rappresentano l'universo dell'indagine Excelsior, hanno assegnato un ruolo centrale alla qualità del capitale umano in entrata: se si eccettua il 2009, anno del tutto peculiare, tra il 2006 e il 2011 le assunzioni non stagionali di laureati e diplomati programmate dalle imprese sono infatti continuamente aumentate in termini assoluti. La tendenza al progressivo innalzamento dei livelli medi di scolarità richiesti dalle imprese risulta coerente con la scelta delle stesse di offrire retribuzioni in ingresso che crescono all'aumentare del livello di istruzione. Si rileva infatti un evidente differenziale retributivo legato all'istruzione: nelle piccole imprese chi ha un titolo di studio di livello universitario può essere assunto con una retribuzione che mediamente supera di circa il 16% quella che le imprese indicano per un diplomato, e del 18% quella relativa agli altri livelli di formazione (inferiori alla scuola superiore). Anche le grandi imprese sono disposte a retribuire di più chi ha livelli di istruzione più elevati; anzi, in questo caso il *gap* salariale risulta ancora più ampio. A chi possiede una laurea esse sono infatti disposte ad offrire una retribuzione che supera di quasi il 25% quella ipotizzata per un nuovo assunto in possesso di un livello di istruzione di scuola secondaria superiore; e del 37% quella di quanti hanno livelli di scolarità inferiori. Il rendimento dell'istruzione si mantiene anche distinguendo l'analisi per genere, sebbene il differenziale retributivo legato all'istruzione tenda a essere maggiore per gli uomini rispetto alle donne, una tendenza che accomuna grandi e piccole imprese.

Retribuzioni* previste per i nuovi assunti programmati dalle imprese nel 2011, per livello di istruzione e genere

Valori in euro e percentuali

| Livello di istruzione | Piccole imprese | | | Grandi imprese | | |
|-----------------------|-----------------|--------|---------|----------------|--------|---------|
| | Totale | Maschi | Femmine | Totale | Maschi | Femmine |
| Laurea (A) | 1.309 | 1.368 | 1.199 | 1.854 | 2.183 | 1.692 |
| Diploma (B) | 1.131 | 1.137 | 1.095 | 1.488 | 1.543 | 1.403 |
| Altro (C) | 1.106 | 1.147 | 980 | 1.352 | 1.413 | 1.189 |
| (A)/(B) | 15,8% | 20,3% | 9,4% | 24,6% | 41,5% | 20,6% |
| (A)/(C) | 18,4% | 19,3% | 22,3% | 37,1% | 54,5% | 42,3% |

* Retribuzione netta mensile.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere-Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

Se si prendono in considerazione le assunzioni per le quali le imprese esprimono una chiara preferenza per quanti sono in possesso di una laurea, si osserva che tra quelle di più piccola dimensione esse sono, per il 2011, 26.620: una quota pari all'8,6% del totale¹⁷. La maggior parte di queste richieste servirebbero per ricoprire professioni ad elevata qualifica¹⁸ (*high skill*). Lo stesso si osserva relativamente alle grandi imprese: le assunzioni rivolte specificatamente ai laureati sono circa un quarto del totale, e anche in questo caso si concentrano nell'ambito delle professioni *high skill*. Per entrambi i tipi di impresa, inoltre, risulta interessante osservare che il possesso di un titolo di studio adeguato per svolgere questo tipo di professioni viene in genere "premiato" con una retribuzione maggiore rispetto a quanto mediamente previsto. Ciò rappresenta un'ulteriore conferma che disporre di un livello di istruzione universitario permette di accedere non solo a professioni maggiormente qualificate, ma anche a retribuzioni più elevate. Il *gap* salariale osservato non è molto ampio, ma d'altronde questi sono livelli retributivi iniziali, cioè previsti dalle imprese al momento dell'assunzione, che tendono poi ad ampliarsi ulteriormente con il progredire dell'esperienza professionale maturata dal lavoratore all'interno dell'azienda.

¹⁷ Si ricorda che dalle rilevazioni sulle retribuzioni oggetto di analisi sono esclusi i lavoratori stagionali e quelli part-time.

¹⁸ Dirigenti, professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione e professioni tecniche.

**Retribuzioni* previste per i nuovi assunti programmati dalle imprese nel 2011,
per titolo di studio e professione, nelle “piccole imprese”**

Valori assoluti e percentuali

| Gruppi professionali | Assunzioni (v.a.) | Assunzioni con preferenza per laureati | % assunzioni con preferenza per laureati | Retribuzione media (A) | Retribuzione media per chi possiede una laurea (B) | (B)/(A) |
|---|-------------------|--|--|------------------------|--|---------------|
| Professioni altamente qualificate** | 62.030 | 23.930 | 38,6% | 1.287 | 1.332 | 103,5% |
| Impiegati | 33.180 | 2.550 | 7,7% | 1.080 | 1.113 | 103,1% |
| Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | 42.270 | 140 | 0,3% | 988 | 974 | 98,6% |
| Operai specializzati | 98.980 | - | - | 1.112 | - | - |
| Condut. di impianti, operai semiqua. add. a macchin. fissi e mobili | 46.440 | - | - | 1.208 | - | - |
| Professioni non qualificate | 26.890 | - | - | 1.028 | - | - |
| Totale*** | 309.790 | 26.620 | 8,6% | 1.145 | 1.309 | 114,3% |

* Retribuzione netta mensile. Valori in euro.

** Comprende le professioni dirigenziali, intellettuali e scientifiche ad alta specializzazione e tecniche. Valori assoluti arrotondati alle decine.

***La retribuzione media totale è calcolata tenendo conto solo delle professioni con assunzioni di laureati.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

**Retribuzioni* previste per i nuovi assunti programmati dalle imprese nel 2011,
per titolo di studio e professione, nelle “grandi imprese”**

Valori assoluti e percentuali

| Gruppi professionali | Assunzioni (v.a.) | Assunzioni con preferenza per laureati | % assunzioni con preferenza per laureati | Retribuzione media (A) | Retribuzione media per chi possiede una laurea (B) | (B)/(A) |
|---|-------------------|--|--|------------------------|--|---------------|
| Professioni altamente qualificate** | 50.390 | 33.330 | 66,1% | 1.841 | 1.884 | 102,3% |
| Impiegati | 17.520 | 3.980 | 22,7% | 1.499 | 1.606 | 107,1% |
| Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi | 39.210 | 60 | 0,1% | 1.323 | 1.673 | 126,4% |
| Operai specializzati | 13.120 | - | - | 1.448 | - | - |
| Condut. di impianti, operai semiqua. add. a macchin. fissi e mobili | 18.070 | - | - | 1.433 | - | - |
| Professioni non qualificate | 15.940 | - | - | 1.268 | - | - |
| Totale*** | 154.250 | 37.370 | 24,2% | 1.596 | 1.854 | 116,2% |

* Retribuzione netta mensile. Valori in euro.

** Comprende le professioni dirigenziali, intellettuali e scientifiche ad alta specializzazione e tecniche. Valori assoluti arrotondati alle decine.

***La retribuzione media totale è calcolata tenendo conto solo delle professioni con assunzioni di laureati.

Fonte: elaborazioni su dati Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011

I risultati peraltro non sembrano discostarsi molto da quelli che in genere evidenziano altri tipi di rilevazioni sulle retribuzioni, come ad esempio quella dell'Istat sulle forze lavoro. Poiché il 2011 è stato il primo anno in cui queste informazioni sono entrate a far parte dell'Indagine Excelsior, per il momento sono possibili solo analisi di tipo descrittivo; ma in prospettiva, una volta che si è prodotta una serie storica, sarà possibile estendere l'analisi anche sul piano temporale, in modo da comprendere la sensitività delle retribuzioni all'ingresso rispetto al ciclo economico, così come di scoprire l'andamento del potere di acquisto associato alle diverse figure professionali; oggi più che mai di interesse data la criticità delle condizioni economiche delle famiglie che si riflettono nella debolezza dei consumi.

5.7 Tendenze recenti e prospettive dell'occupazione per il 2012

Il bilancio 2011 del mercato del lavoro è stato il risultato degli andamenti di breve periodo sviluppatisi lungo il corso dell'anno, i quali hanno mostrato il succedersi di momenti meno favorevoli ad altri più favorevoli. Gli indicatori del mercato del lavoro disponibili con frequenza più ravvicinata di quella annuale mostrano una tendenza al miglioramento durata all'incirca fino a metà dello scarso anno, tant'è che nel Rapporto del 2011, sulla base degli andamenti nei primi mesi dell'anno, si confidava che questo miglioramento potesse proseguire nel tempo, e fare del 2011 l'anno della svolta.

A posteriori, come noto, si è rivelata una realtà diversa e già dal primo trimestre la congiuntura economica ha cominciato a indebolirsi, per sfociare in recessione nel secondo semestre dell'anno. Tuttavia, nel 2011, le iniziali tendenze al miglioramento del mercato del lavoro sono proseguite inerzialmente per alcuni mesi, ma verso metà anno hanno dovuto anch'esse arrendersi al progressivo peggioramento del quadro economico: per alcuni mesi interrompendo i progressi dei primi mesi dell'anno e, successivamente, volgendo decisamente al peggio, soprattutto nei mesi iniziali di questo 2012.

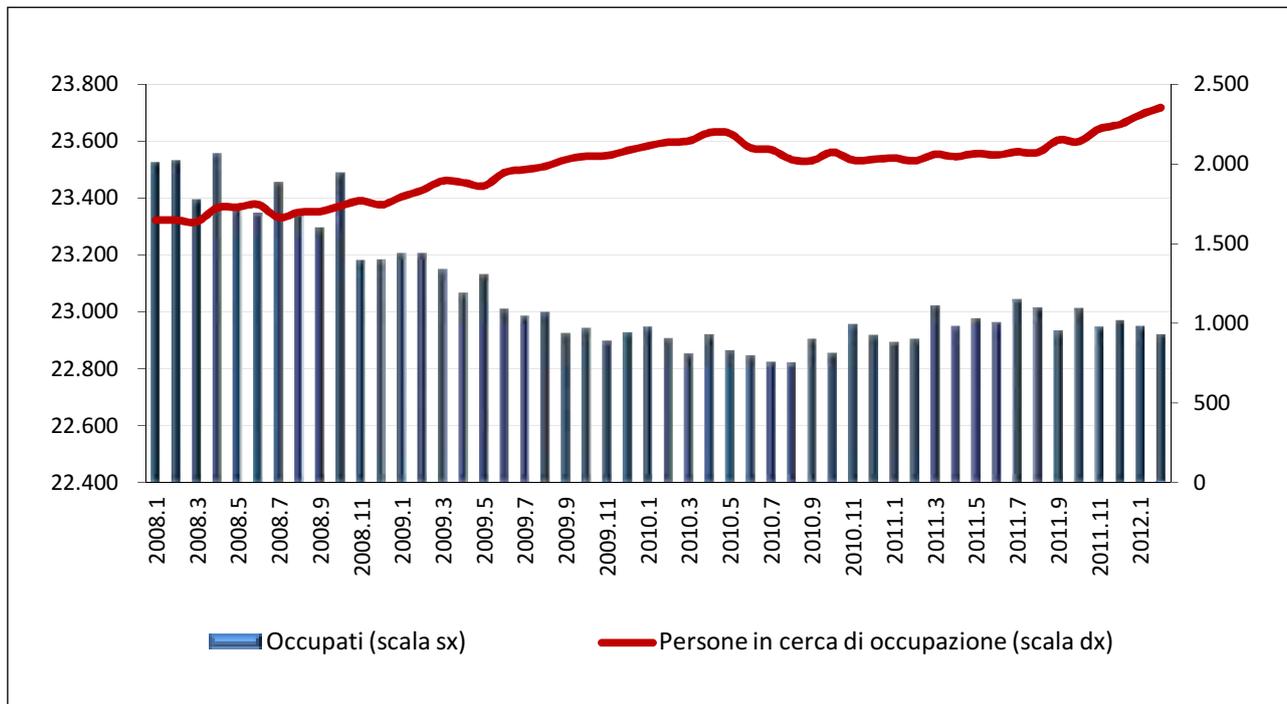
Questo è quindi un anno che si preannuncia difficile per il mercato del lavoro, in Italia come in gran parte delle economie europee, stante che manovre di aggiustamento dei conti pubblici che molti paesi hanno dovuto adottare, unitamente a perduranti turbolenze sui mercati finanziari, potrebbero rallentare il ciclo economico, quanto meno nel breve termine; anche perché gli effetti delle manovre sul medio termine dovrebbero favorire quel clima di fiducia tra gli operatori che è alla base della crescita economica, nonché maggiori spazi per interventi volti allo sviluppo del Paese.

L'analisi sulle più recenti tendenze del mercato del lavoro si è avvalsa, per i mesi disponibili del 2012, di tre fonti di informazioni: la rilevazione mensile dell'Istat sulle forze di lavoro sulla base dei dati destagionalizzati, gli interventi autorizzati della Cassa Integrazione Guadagni (fonte: Inps) e le assunzioni previste dalle imprese dell'industria e dei servizi nei primi due trimestri dell'anno (queste ultime rilevate dall'indagine Excelsior, che oltre alla classica cadenza annuale, dallo scorso anno ne ha assunta anche una di natura trimestrale).

La pur leggera ripresa della domanda di lavoro verificatasi nei mesi iniziali del 2011 ha esercitato, dopo un lungo periodo di flessione, una spinta alla risalita del tasso di attività, espressione, come già visto in altre analisi del Rapporto, del grado di partecipazione dei soggetti al mercato del lavoro. Questa tendenza, insieme all'andamento della popolazione in età lavorativa, non si è interrotta nemmeno quando il tasso di occupazione si è stabilizzato o ha ripreso a flettere. A fine 2011 le forze di lavoro (superiori a 25,2 milioni di persone) superavano di oltre 270mila unità l'ammontare di 12 mesi prima e la tendenza è proseguita nei primi mesi del 2012, con un ulteriore incremento di quasi 56mila unità nel corso del primo bimestre.

Occupati e persone in cerca di occupazione

Valori assoluti mensili destagionalizzati in migliaia



Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Istat

Contemporaneamente, gli occupati, che a fine 2010 erano poco più di 22,9 milioni, aumentavano anch'essi e nel mese di luglio dello scorso anno, per la prima volta dopo circa due anni, tornavano sopra quota 23 milioni; da allora, tuttavia, pur con qualche variazione congiunturale di segno opposto, si apriva una fase al ribasso, che a fine anno riportava il loro numero su livelli superiori di appena 52mila unità a quelli del dicembre 2010. Anche in questo caso la tendenza è proseguita nei due mesi iniziali del 2012, nei quali si sono persi 50mila occupati, "erodendo" pressoché completamente l'aumento dei 12 mesi precedenti.

Intanto, come detto, anche nella seconda parte del 2011 non si interrompeva la crescita delle forze di lavoro e il divario tra i due andamenti si è trasformato in incremento netto della disoccupazione: anzi, per questa, da settembre in poi si può parlare di una vera e propria impennata, che ha portato l'ammontare dei disoccupati nel mese di dicembre a 2,25 milioni di persone, ben 220mila in più rispetto a 12 mesi prima. Ancora una volta la tendenza è proseguita nei primi due mesi dell'anno in corso, nei quali il numero medio dei disoccupati è aumentato di 106mila unità (quasi la metà dell'intero aumento del 2011).

La debolezza della domanda di lavoro, unita ad un andamento in crescita dell'offerta di lavoro ("attratta" sul mercato non già dall'aumento delle opportunità occupazionali, ma molto probabilmente dal peggioramento delle condizioni economiche delle famiglie), sta quindi determinando un forte innalzamento della disoccupazione "esplicita", che in passato era stata in qualche modo "oscurata" dalla riduzione del tasso di attività della popolazione in età lavorativa, verosimilmente ascrivibile anche al fenomeno dello scoraggiamento.

Se la "forbice" tra le due tendenze dovesse continuare ad allargarsi, come avvenuto negli ultimi cinque mesi (a partire da settembre 2011), la disoccupazione potrebbe accrescersi ulteriormente.

Nel frattempo, il tasso di disoccupazione, che a dicembre del 2010 era dell'8,1%, a dicembre 2011 si è portato all'8,9%, innalzandosi di 8 decimi di punto; e di altri 4 decimi di punto si è già innalzato anche nei primi due mesi del 2012, raggiungendo a febbraio il 9,3%, valore massimo degli ultimi anni.

Ancora più marcato l'incremento del tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni), passato dal 28,1% del dicembre 2010 al 30,7% del dicembre 2011, con un aumento di 2,6 punti; a questi, altri 1,2 punti si sono aggiunti nel primo bimestre, arrivando a febbraio al 31,9%.

Riguardo invece alla cassa integrazione guadagni, le recenti tendenze sono state contrassegnate da variazioni che da alcuni mesi sono tornate di segno positivo per gli interventi "ordinari" e di segno negativo per gli interventi "straordinari" e per quelli "in deroga". Andamenti che segnalano, da un lato, una nuova fase di crescita delle "eccedenze" congiunturali di forza lavoro a carico delle imprese e, dall'altro, una attenuazione di quelle strutturali: le prime correlate fisiologicamente all'indebolimento dei ritmi produttivi, le seconde, se non altro, a indicare che i maggiori riassetti delle imprese e i casi più gravi di crisi aziendali si sono forse già realizzati nei mesi e negli anni scorsi, anche se non tutti hanno ancora trovato soluzione. I posti di lavoro a rischio restano quindi ancora molti e, sia pure in misura non paragonabile a quella del settore industriale, interessano anche il terziario, complice soprattutto la perdurante stagnazione della spesa per consumi.

Nei primi tre mesi del 2012 gli interventi autorizzati della cassa integrazione guadagni sono stati pari a quasi 236,7 milioni di ore: il 3,5% in meno rispetto al quarto trimestre del 2011, ma il 2,1% in più rispetto allo stesso periodo dello scorso anno. Si è quindi avuta, per la prima volta dall'ottobre 2010, una nuova variazione tendenziale in aumento, trainata da due componenti: gli interventi totali autorizzati a favore dei lavoratori del settore terziario (+25,1%) e gli interventi "ordinari" a favore di operai e impiegati dell'industria. Il primo esprime il progressivo estendersi della crisi a un settore, quello dei servizi, che comincia a risentire in modo pesante della debolezza dei consumi e che in passato aveva fatto pochissimo ricorso a questo ammortizzatore sociale: nell'ultimo trimestre le ore di CIG relative ai lavoratori del terziario sono arrivate al 21% del totale, ma all'inizio del 2010, ad esempio, erano appena il 12%.

La seconda variazione esprime appieno le crescenti difficoltà congiunturali del settore manifatturiero, le cui esportazioni sembrano rappresentare l'unico traino alla crescita del Paese; tuttavia, con l'indebolimento della produzione, l'industria ha dovuto fare ricorso in misura crescente agli interventi "ordinari" della CIG, finalizzati appunto a dare un sostegno congiunturale nelle situazioni di difficoltà sul piano produttivo.

Questa variazione in aumento degli interventi "ordinari" va però letta ponendo a fianco quella di segno opposto degli interventi "straordinari" e "in deroga", che segnano una variazione tendenziale del -17%: informazione importante e incoraggiante, perché, come già anticipato, segnala che i casi più rilevanti di crisi e di ristrutturazione aziendale, ai quali questi interventi sono finalizzati, si sono esauriti già nei trimestri e negli anni passati.

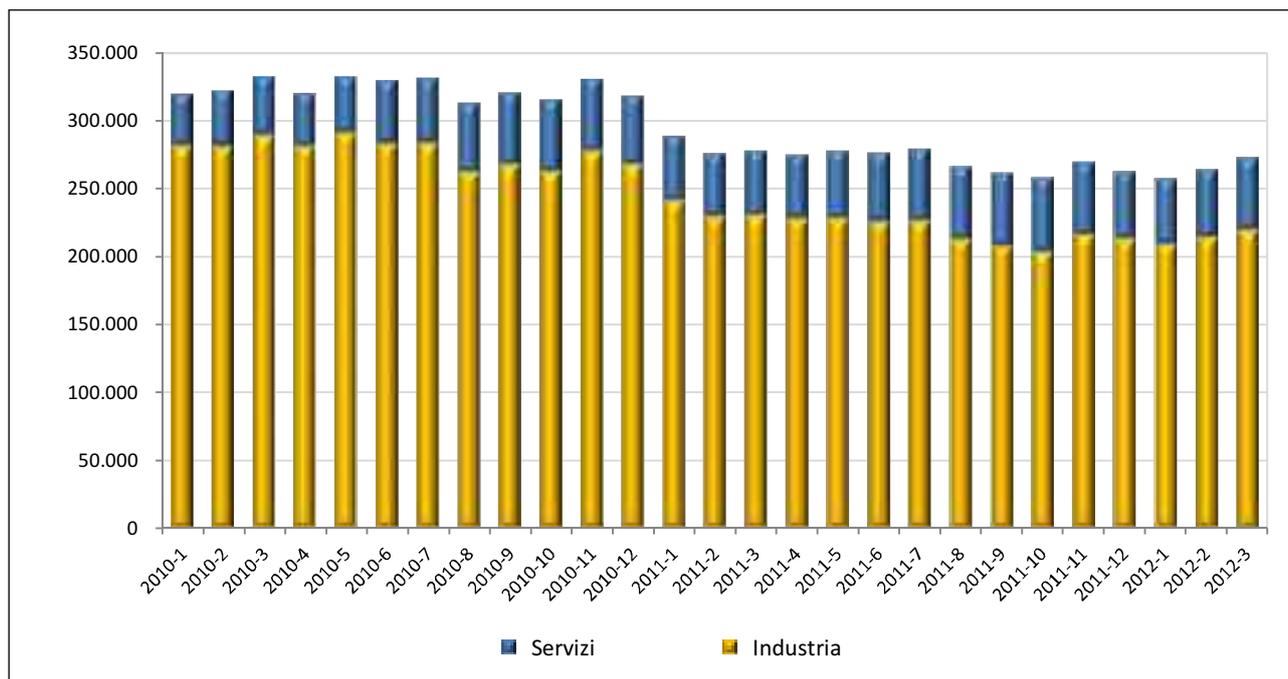
All'ammontare delle ore di CIG corrisponde un'eccedenza occupazionale "a tempo pieno equivalente" pari, nel primo trimestre del 2012, a 273mila occupati a tempo pieno (secondo le stime di Unioncamere), di cui 219mila nell'industria e 54mila nei servizi: questo "volume di lavoro", calcolato tenendo conto sia del tasso di utilizzo delle ore autorizzate, sia della loro distribuzione nel tempo, esprime quindi il surplus di forza lavoro a carico delle imprese in rapporto al fabbisogno effettivo di mano d'opera che le stesse hanno, stante i livelli produttivi che possono realizzare.

Ma sul fronte del mercato del lavoro questi occupati, sia pure "equivalenti", hanno anche un altro significato: trattasi infatti di lavoratori che detengono una sorta di "diritto di prelazione" al reintegro in azienda appena le condizioni lo consentano e quindi, fino a che la maggior parte di essi non sarà riassorbita, costituiscono il principale ostacolo a una espansione aggiuntiva della domanda di lavoro. Rappresentano, cioè, una sorta di "muro" alla ripresa dell'occupazione, e tanto più esso è alto, tanto più lontana è la prospettiva di rilancio dell'occupazione. Nel momento più acuto della crisi, a fine 2009, il loro numero era arrivato quasi a quota 380mila, rispetto alla quale il progresso è stato sicuramente notevole, ma l'altezza di questo "muro", scesa fino a 258mila unità a ottobre 2011, ha poi ripreso ad alzarsi aumentando in cinque mesi di quasi 15mila unità. Essendo determinato soprattutto dagli interventi ordinari, questo rialzo sarà riassorbibile più facilmente che non se si fosse trattato di interventi di altro tipo, ma resta il fatto che nel breve termine le prospettive di nuovi spazi occupazionali potrebbero riverlarsi ancor di più ridimensionate.

Per avere una visione ancora più chiara di questo fenomeno, rapportando questo stock di occupati "a tempo pieno equivalenti" al corrispondente stock degli occupati totali dell'industria e dei servizi, si ottiene quello che possiamo definire il *tasso di eccedenza occupazionale corrispondente agli interventi della CIG*. Esso è pari, mediamente, al 2,3%, come nel primo trimestre del 2011 ma in risalita rispetto al 2,2% del trimestre precedente (il quarto del 2011).

Occupati a tempo pieno equivalenti agli interventi della CIG autorizzati*, per settore

Valore assoluto trimestralizzato



*Calcolati sulla media mobile di tre mesi degli interventi autorizzati.

Fonte: elaborazioni Unioncamere su dati Inps

Settorialmente, questo indicatore raggiunge il 4,4% nell'industria e lo 0,8% nei servizi, in aumento in entrambi i casi di un decimo di punto rispetto a tre mesi prima. La diversa ripartizione per tipo di intervento (che ha visto la forte crescita delle ore ordinarie) fa sì che il tasso di eccedenza dell'industria sia inferiore a quello di un anno prima (4,6%) e si mantenga invece sostanzialmente invariato nel settore dei servizi.

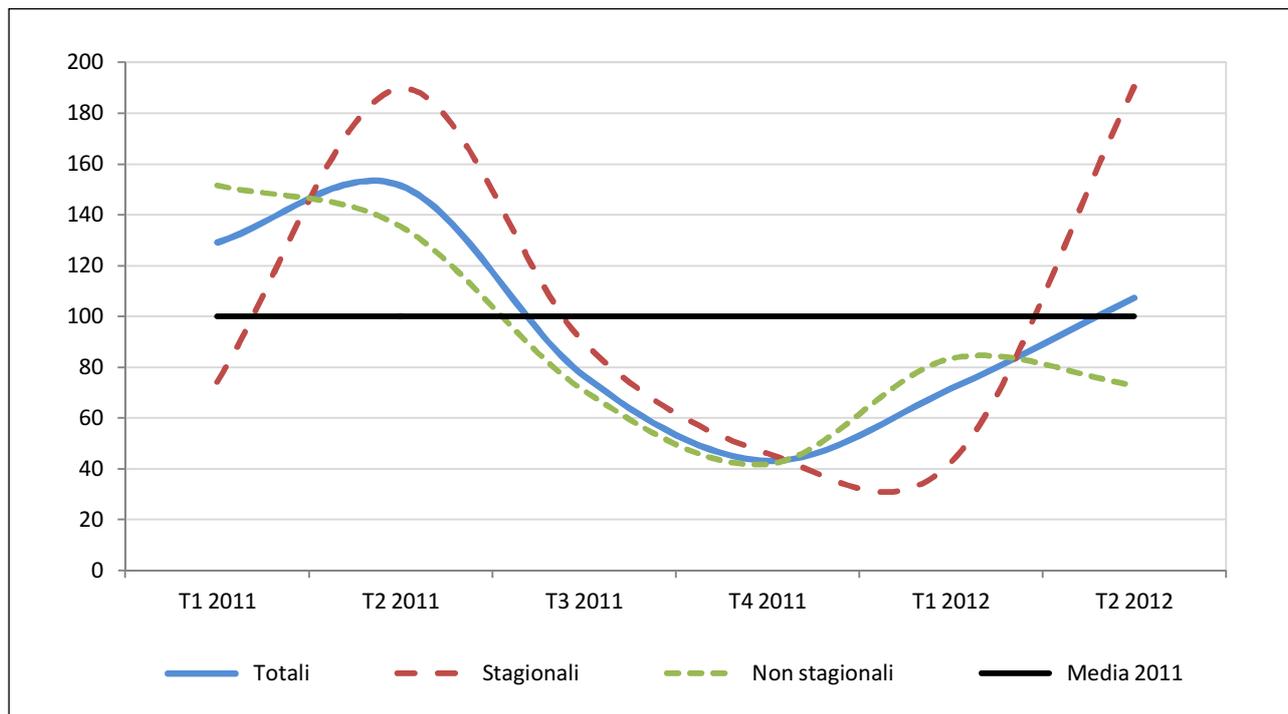
Si conferma quindi la natura congiunturale del recente rialzo, sia degli interventi autorizzati, sia delle corrispondenti eccedenze occupazionali, ma si conferma anche il fatto che senza robusti segnali di ripresa economica questo "muro" farà fatica ad abbassarsi.

Grazie all'indagine Excelsior, che dallo scorso anno ha acquistato cadenza trimestrale, è inoltre possibile seguire l'evoluzione della domanda di lavoro prevista dalle imprese quasi in tempo reale, dato che a regime si è riusciti a presentare le elaborazioni e le relative analisi poco dopo l'inizio di ciascun trimestre cui le previsioni si riferiscono. Al momento sono disponibili quattro rilevazioni, due riferite agli ultimi due trimestri del 2011, due ai primi due trimestri del 2012¹⁹. Per una comparazione su base annua, stante che i confronti congiunturali da un trimestre all'altro risentono fortemente delle diverse caratteristiche stagionali di ciascun periodo dell'anno, dall'indagine annuale del 2011 sono state ricavate le stime per i primi due trimestri dello scorso anno, sia pure con riferimento alle sole assunzioni totali, distinte per grandi tipologie, stagionali e non stagionali. In questo modo è stato possibile calcolare anche i corrispondenti numeri indice, assumendo a base 100 la media dei quattro trimestri del 2011.

¹⁹ Queste sono le rilevazioni associate all'indagine Excelsior trimestrale entrata a pieno regime, complete di tutte le informazioni possibili e dal dettaglio territoriale provinciale.

Andamento delle assunzioni programmate dalle imprese dell'industria e dei servizi

Numeri indice media 2011=100



Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior, 2011-2012

Sia pure con la prudenza del caso, con particolare riferimento alla prima metà del 2011, i risultati dell'indagine confermano appieno l'indebolimento della domanda di lavoro, non solo per il primo trimestre del 2012 – coerentemente con quanto già segnalato dalle altre due fonti analizzate – ma anche per il secondo trimestre, che per altro avrà caratteristiche del tutto particolari, rispetto alle altre rilevazioni dell'anno, essendo fortemente caratterizzato per l'elevato numero di assunzioni stagionali in vista dell'imminente stagione estiva (queste saranno infatti il 52% del totale, quota mai raggiunta in nessuna delle altre tre indagini).

Nell'intero primo semestre di quest'anno, le assunzioni complessivamente previste superano di poco le 380mila unità, mentre erano state quasi 597mila nello stesso periodo del 2011 e oltre 254mila nel secondo semestre, sempre dello scorso anno. Siamo quindi in presenza di un incremento congiunturale, determinato dalle diverse caratteristiche stagionali dei semestri a confronto, e di una marcata contrazione tendenziale, a parità di stagionalità dei periodi confrontati.

Questa flessione tendenziale registrata nel primo semestre di quest'anno, mediamente del -36,3%, è ascrivibile alla contrazione del -45,5% per le assunzioni non stagionali (che riguardano lavoratori assunti per attività continuative nell'arco dell'anno) e del -11,8% per le assunzioni stagionali, quest'ultime finalizzate ad attività da svolgersi in un arco temporale ben limitato e prefissato.

Variazioni tendenziali negative si registrano sia nel primo che nel secondo trimestre del 2012, sebbene alquanto differenziate: -44,6% nel primo, -29,1% nel secondo. Sarebbe in atto, da questi due valori, una attenuazione nel secondo trimestre della contrazione della domanda di lavoro rispetto ai primi mesi dell'anno. In realtà, però, le assunzioni "non stagionali", quelle che hanno maggiormente "il polso" della domanda di lavoro in relazione alla congiuntura economica, segnano in entrambi i trimestri variazioni del tutto simili: -45% nel primo, -46,2% nel secondo.

Il miglioramento, più apparente che sostanziale, è dovuto esclusivamente alle assunzioni stagionali, che nel secondo trimestre di quest'anno segnano finanche un leggero rialzo dello 0,3% rispetto al secondo trimestre del 2011. Pur non sottovalutando questo segnale, esso sembra, tutt'al più, confermare che le imprese che

esprimono in misura maggiore questo tipo di domanda (quasi tutte del settore terziario: alloggio e ristorazione in primo luogo, ma anche commercio e trasporti) confidano in una stagione estiva intensa quanto quella dello scorso anno.

Comunque, il perdurare del clima di incertezza sembra trovare conferma nei risultati del secondo trimestre, in cui si registra, tra le assunzioni "a termine" (incluse le stagionali), la quota significativamente più bassa – fra le quattro rilevazioni (a pieno regime) trimestrali fin qui effettuate – delle assunzioni finalizzate ad approfondire il periodo di prova in vista di una futura assunzione a tempo indeterminato: appena il 6,2% del totale, da oltre il 20% del trimestre precedente, segno che anche nel futuro più vicino le prospettive della domanda di lavoro resteranno molto deboli.

