

OSSERVATORIO
GIOVANI...

La condizione giovanile nei dati dell'archivio SILER

(Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Dicembre 2023

Credits

Rapporto a cura di:

ART-ER S. cons. p.a. :

Busi Barbara

Giacomini Valentina

Michetti Matteo

Zola Claudia

Regione Emilia-Romagna:

Carra Camilla

De Siervo Lucia

Mingozi Marina

Si ringrazia sentitamente l'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Agenzia Regionale del Lavoro dell'Emilia-Romagna, per la fornitura dei dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna) e per i preziosi consigli metodologici.

È consentita la riproduzione a condizione che venga citata la fonte

INDICE

Prefazione.....	3
Introduzione alla lettura.....	4
Principali evidenze	6
1. LA POPOLAZIONE RESIDENTE PER CLASSI DI ETÀ.....	12
2. IL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE NEI DATI INPS.....	14
2.1 Lavoratori dipendenti e indipendenti	14
2.2 I lavoratori dipendenti.....	17
3. FLUSSI DI ATTIVAZIONI E POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE PER CLASSI DI ETÀ NEGLI ANNI 2019-2022: ALCUNE PRIME EVIDENZE	22
4. APPROFONDIMENTI TEMATICI.....	27
4.1 Analisi per tipologia contrattuale	27
4.2 Analisi per professione	29
4.3 Analisi per settore economico	42
5. FOCUS LAVORO INTERMITTENTE E PARASUBORDINATO	45
5.1 Flussi di lavoro intermittente	45
5.2 Flussi di lavoro parasubordinato	46
APPENDICE STATISTICA	48
APPENDICE METODOLOGICA	53
Nota metodologica INPS	53
Nota metodologica e Glossario SILER.....	56
Glossario.....	58

Prefazione

Il rapporto “La condizione giovanile nei dati dell’archivio SILER- Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna” rappresenta un’importante analisi condotta dall’Osservatorio Giovani regionale con l’obiettivo di fornire dati sulla dinamica demografica della popolazione giovanile ed una dettagliata analisi del mercato del lavoro giovanile, con un focus particolare sul lavoro dipendente.

Obiettivo è dare strumenti concreti ad amministratori e funzionari del settore, alla luce delle problematiche che accompagnano il mondo del lavoro giovanile, sia nella ricerca, sia per coloro che desiderano cambiare il proprio lavoro o che si trovano in situazione di crisi o difficoltà.

Dopo il calo del 2020, il mercato del lavoro giovanile mostra una ripresa importante nel 2021-2022, specialmente tra i giovani, che registrano aumenti nelle attivazioni e cessazioni rispetto agli adulti, con gli effetti più significativi sul settore del Commercio, alberghi e ristoranti. La pandemia ha avuto un forte impatto sui giovani, ma il periodo 2021-2022 mostra una ripresa, con i giovanissimi che ne beneficiano particolarmente.

Il tema dei giovani e dell’importanza del lavoro continua ad essere centrale nell’impegno della Regione, nell’ottica di consentire loro autonomia finanziaria individuale e costruirsi di un proprio futuro.

È importante continuare ad offrire ai giovani della nostra regione pari opportunità di ingresso, una crescita equa e inclusiva: in ambienti di lavoro che generino innovazione e che permettano ai giovani di crescere ed esprimersi al meglio.

Il nostro impegno, anche attraverso il percorso del forum Youz Generazione di idee che prosegue con l’edizione 2023 - 2024 nelle aree più fragili della nostra regione, è quello di comprendere come vivono i giovani in queste aree e come creare nuove opportunità in termini di servizi, formazione e lavoro. Dagli incontri con ragazze e ragazzi del territorio regionale emerge che le generazioni giovani sono più focalizzate su aspetti di inclusione e sostenibilità, condivisione di valori, clima e qualità delle relazioni, l’aspirazione individuale a realizzarsi, la voglia di perseguire un progetto di vita soddisfacente: dobbiamo impegnarci ad attivare politiche in tal senso e consentire loro di rimanere a vivere in queste aree, ma anche incoraggiare il ritorno di coloro che sono andati via per trovare opportunità alternative.

Igor Taruffi - Assessore al Welfare, Politiche giovanili, Montagna e aree interne della Regione Emilia-Romagna

L'Osservatorio Giovani della Regione Emilia-Romagna nasce dall'attuazione di quanto previsto dalla Legge Regionale n. 14 del 2008, con l'obiettivo di fornire a policy maker e stakeholder uno strumento di studio e approfondimento sulla condizione giovanile in regione, attraverso in particolare:

- Il monitoraggio dei dati;
- La predisposizione di report su specifiche questioni di importanza strategica;
- La raccolta e la diffusione di news e tematiche sensibili.

L'insieme di queste attività contribuisce all'elaborazione di una mappatura dinamica della dimensione giovanile regionale, utile per orientare strategicamente la pianificazione delle politiche e, allo stesso tempo, per offrire uno strumento di ricognizione a supporto di azioni e istanze in una logica bottom up. Anche il presente rapporto si colloca in questa prospettiva.

L'analisi punta alla valorizzazione delle informazioni contenute nel Sistema informativo Lavoro Emilia-Romagna (SILER) dove confluiscono le comunicazioni obbligatorie trasmesse dalle imprese private e dalle istituzioni pubbliche in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, parasubordinato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente¹.

L'universo osservato è costituito dalle comunicazioni relative al lavoro con posizioni contrattuali alle dipendenze in senso stretto (tempo indeterminato, determinato, somministrato, apprendistato); a parte vengono fornite indicazioni relative al lavoro con contratto intermittente e con contratti di lavoro parasubordinato. Il territorio preso a riferimento è dato dalla localizzazione dell'unità locale ove si svolge l'attività lavorativa, per consentire di misurare il flusso della domanda di lavoro.

L'analisi copre tutte le dimensioni più rilevanti fornite dal dato amministrativo (oltre alla classe di età, il genere, la tipologia contrattuale, il settore economico e la tipologia professionale), focalizzando l'attenzione sull'annualità 2022, la più recente disponibile al momento in cui si scrive², anche in relazione al 2021 e al 2019, come riferimento pre-pandemia.

Dopo alcuni cenni sull'andamento della popolazione residente in Emilia-Romagna per classe di età (capitolo primo), l'analisi si focalizza sulle consistenze assolute dei

¹ Art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma 1184 della L. 296/2006, ovvero altre leggi speciali che disciplinano le comunicazioni di settori specifici quali la pubblica amministrazione, la scuola, il settore marittimo.

² Il presente rapporto è stato ultimato a dicembre 2023.

lavoratori derivanti dagli archivi INPS³ (capitolo secondo), che consentono di suddividere i lavoratori per classe di età e per posizione contrattuale prevalente nell'anno di riferimento. Così facendo è possibile avere una indicazione sull'andamento nel corso degli ultimi anni delle consistenze dell'insieme dei lavoratori dipendenti ("dati di stock"), approssimando quindi lo stesso universo di riferimento di cui i dati di fonte SILER illustrano i movimenti in entrata e in uscita del mercato del lavoro regionale ("dati di flusso"). Il terzo capitolo presenta alcune prime evidenze dei flussi di attivazioni e posizioni di lavoro dipendente per classi di età e genere con riferimento agli anni 2019-2022. Seguono nel quarto capitolo alcuni approfondimenti tematici sulle dimensioni più significative estraibili dall'archivio SILER (analisi dei flussi per tipologia contrattuale, per professione e per settore economico). Il rapporto si chiude con un quadro di sintesi dei flussi di comunicazioni movimentati nell'ambito del lavoro intermittente e parasubordinato (in quanto particolarmente rilevanti per la dimensione giovanile).

Per consentire al lettore di ottenere le informazioni fondamentali in via speditiva, il paragrafo che segue raccoglie la sintesi delle principali evidenze emerse dall'analisi.

³ Fonte: Osservatorio Lavoratori Dipendenti e Indipendenti che integra i dati relativi a tutti gli assicurati presso le diverse gestioni previdenziali INPS. Questi dati sono in grado di restituire una rappresentazione unitaria dell'universo INPS dei lavoratori, pari a oltre il 95% del totale degli occupati regolari in Italia.

Principali evidenze

Il presente report è strutturato in cinque capitoli. Sebbene sia focalizzato sull'analisi dei flussi di lavoro dipendente in Emilia-Romagna attraverso i dati dell'archivio SILER, è stata ritenuta necessaria la stesura di due capitoli iniziali per l'inquadramento della materia e del contesto di riferimento.

Il primo capitolo è dedicato alla dinamica demografica. Nel 2022 le quote di popolazione giovane fino a 34 anni risultano più basse in Emilia-Romagna rispetto all'Italia ma soprattutto alla UE27. La situazione si inverte per le classi degli over 35 anni che in regione registrano quote percentuali più elevate.

I giovani con un'età compresa tra i 15 e i 34 anni sono 863,3 mila, pari al 19,5% della popolazione totale della regione. La quota di giovani 15-34 anni è calata nel tempo: nel 1991 costituiva il 28,3% della popolazione (nove punti percentuali in più rispetto ad oggi) nel 2003 il 23,6% e nel 2013 il 19,6%.

La fascia di popolazione 15-34 è ulteriormente scomponibile in due classi: la classe 15-24 e la 25-34. La classe 15-24 conta oltre 410,0 mila giovanissimi (il 9,3% sul totale della popolazione) mentre la classe 25-34 è più numerosa, pari a circa 453,3 mila giovani (il 10,2% sul totale della popolazione).

Il capitolo 2 offre un dettagliato sguardo al mercato del lavoro giovanile nella regione, basandosi sui dati dell'*Osservatorio Lavoratori Dipendenti e Indipendenti INPS*, con un focus particolare sui lavoratori dipendenti. Si è deciso di considerare questa ulteriore fonte informativa al fine di osservare il fenomeno anche dal punto di vista dei dati di stock, dal momento che il SILER considera solamente i dati di flusso. Nel 2022, il numero totale dei lavoratori in Emilia-Romagna è salito a 2.321.060, registrando un aumento del 2,0% rispetto all'anno precedente. Sebbene la maggioranza dei lavoratori abbia un'età superiore ai 35 anni, emerge una rilevante presenza di giovani tra i dipendenti privati, gli operai agricoli e i lavoratori occasionali.

L'analisi dell'intensità di lavoro (misurata attraverso le settimane lavorate) mostra un aumento nel 2022, con una media di 43,6 settimane lavorate, in linea con i dati del 2019. Le differenze nella durata media del lavoro sono marcate tra i dipendenti pubblici e privati, evidenziando che i giovani lavorano meno settimane rispetto agli adulti. Il reddito medio annuo nel 2022 in Emilia-Romagna è di 25.663 euro, in crescita rispetto al 2021. I giovani (15-34 anni) guadagnano mediamente oltre il 60% in meno rispetto agli over 35, con discrepanze più accentuate tra i diversi settori di impiego.

Concentrandosi sui dipendenti (privati, pubblici e operai agricoli), si contano oltre 1,8 milioni di dipendenti, di cui 549.665 giovani tra i 15 e i 34 anni. Emergono visibili differenze di genere, con gli uomini che sono maggioranza tra i dipendenti privati e gli operai agricoli, mentre tra i dipendenti pubblici prevale la presenza femminile.

Le donne lavorano in media quasi 2 settimane all'anno in meno degli uomini, soprattutto tra i giovani. Questo divario è attribuibile in gran parte alla maggiore presenza di lavoro part-time tra le donne, che influenza anche i redditi, con i dipendenti maschi che percepiscono redditi più alti in tutte le fasce d'età.

In sintesi il mercato del lavoro giovanile ha visto una ripresa nel biennio 2021-22, con un aumento significativo dei lavoratori giovani rispetto al 2019. Tuttavia, le settimane medie lavorate sono sostanzialmente in linea rispetto al 2019. I redditi complessivi medi nel 2022 sono superiori rispetto al 2019 per tutte le categorie di dipendenti, evidenziando una parziale ripresa economica. Permangono alcune sfide, inerenti alle differenze di genere, alle disparità salariali e alla maggiore incidenza di lavoro precario e stagionale tra i giovani. Tuttavia, il 2021-22 ha visto una ripresa, anche se parziale, nelle opportunità lavorative per questi ultimi.

Il terzo capitolo del report offre un'analisi dettagliata dei flussi di attivazioni e posizioni lavorative dipendenti nella regione Emilia-Romagna per gli anni 2019-2022, utilizzando i dati del sistema informativo regionale SILER.

Nel 2022, ci sono state 1.002.386 attivazioni di lavoratori dipendenti, con un saldo positivo di 30.390 unità. Di questi, circa un terzo è attribuibile ai giovani (15-34 anni). Nel complesso, la presenza giovanile è più consistente nei flussi di attivazioni rispetto ai saldi (che sono determinati dalla differenza tra attivazioni e cessazioni), suggerendo il fatto che i giovani lavoratori scontino un turnover più marcato rispetto ai lavoratori più esperti, che non si traduce necessariamente in occupazioni stabili.

I dati del 2022 indicano che i maschi superano le femmine sia nelle nuove attivazioni che nelle cessazioni, contribuendo a creare un maggior numero complessivo di posti di lavoro. Il divario di genere è più marcato tra i giovani tra i 15 e i 34 anni, con solo il 21,2% delle nuove posizioni occupato da donne. La disparità è ancor più sensibile tra i 15-24enni (con meno del 10% di donne tra i saldi 15-24), mentre si attenua tra gli over 35 (occorre del resto ricordare che il mercato del lavoro dei giovanissimi è popolato con maggior frequenza da lavoratori che da lavoratrici, dato che in media le femmine rimangono più frequentemente dei maschi nell'ambito della scuola e dell'università). Nel periodo 2019-2020, gli over 35 presentano flussi più consistenti sia di attivazioni che di cessazioni rispetto ai giovani (15-34 anni). Dopo il calo del 2020, il mercato del lavoro giovanile mostra una ripresa significativa nel 2021-2022, specialmente tra i giovani, che registrano aumenti significativi nelle attivazioni e cessazioni rispetto agli adulti.

I giovani, soprattutto i giovanissimi, presentano una maggiore volatilità nelle posizioni lavorative, influenzata dalla stagionalità e dalla natura a termine di molte occupazioni. La pandemia ha avuto un impatto significativo sui giovani, ma il periodo 2021-2022 mostra una ripresa, con i giovanissimi che ne beneficiano particolarmente.

Il capitolo 4 fornisce un'analisi dettagliata dei flussi di lavoro per fasce d'età, concentrandosi su aspetti quali tipologia contrattuale, professioni e settori economici.

Dall'analisi per tipologia contrattuale si evince che il saldo delle posizioni dipendenti nel 2022 è attribuibile principalmente all'espansione del lavoro permanente. Le attivazioni, dopo il calo del 2020, riprendono a salire nel 2021, raggiungendo livelli pre-crisi nel 2022.

Per tutte le classi d'età le attivazioni a tempo determinato rappresentano oltre il 50% del totale, con un picco del 72,3% tra gli over 35. Anche le attivazioni a tempo indeterminato sono più numerose tra gli over 35 (rappresentano il 15,0% del totale nel 2022). I giovani, soprattutto i giovanissimi, sono più spesso inquadrati nell'ambito del lavoro somministrato. Gli andamenti dei saldi variano notevolmente tra le diverse classi d'età. Gli over 35 mostrano saldi positivi consistenti nei contratti a tempo indeterminato, mentre i giovani presentano andamenti disomogenei. Nel 2020 e nel 2021, per i 15-24enni si registrano saldi negativi, parzialmente recuperati nel 2022.

L'analisi per professione si basa sulla codifica ISTAT CP2011.

Nella classe di età 15-24 anni, le attivazioni sono prevalentemente concentrate nel quinto gruppo professionale (*Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi*), traducendosi in 1.236 nuove posizioni lavorative, che rappresentano il 43,7% del totale della classe di età. Al contrario, il gruppo delle *Professioni non qualificate*, pur avendo il 25,7% delle attivazioni, contribuisce solo al 2,9% delle nuove posizioni dipendenti. Complessivamente, delle 2.829 nuove posizioni create nel 2022, il 71,6% appartiene ai primi cinque grandi gruppi professionali.

Nella fascia di età 25-34 anni, le *Professioni non qualificate* generano il 25,9% delle attivazioni, ma contribuiscono solo al 9,0% delle nuove posizioni create. Al contrario, le *Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione* rappresentano il 24,8% delle nuove posizioni, corrispondenti al 71,3% delle attivazioni. Questa tendenza si riflette anche nella classe degli over 35 anni, dove, nonostante le 183.198 attivazioni (37,0% del totale), solo il 17,8% delle nuove posizioni lavorative (3.452) è generato dal settore delle *Professioni non qualificate*.

L'analisi si concentra successivamente sulle prime 15 tipologie professionali per attivazioni e saldi nel 2022 con un livello di dettaglio maggiore (terzo gruppo gerarchico).

Nella classe 15-24 anni, gli uomini e le donne sono guidati dalla categoria degli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione*, rappresentando rispettivamente il 15,5% e il 20,1% delle attivazioni di genere e fascia d'età.

Osservando i saldi, gli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* rimangono la professione più frequente per gli uomini, mentre per le donne sono più numerose tra gli *Addetti alle vendite*. In sintesi, i giovanissimi generano flussi significativi di attivazioni, prevalentemente in professioni stagionali e a bassa qualifica, ma ciò non si traduce nella creazione di nuovi posti di lavoro stabili. Questo è attribuibile alla loro partecipazione a percorsi di formazione/istruzione e alle limitate competenze/titoli di studio dovute all'età.

Nella classe 25-34 anni, le attivazioni maschili si concentrano prevalentemente nelle professioni non qualificate mentre le attivazioni femminili coinvolgono professioni con qualifiche superiori. Gli uomini presentano saldi positivi in professioni legate al settore tecnico-ingegneristico, come *Personale delle costruzioni, Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali, e Impiegati nella gestione amministrativa della logistica*. Le donne, invece, sono concentrate in ruoli amministrativi aziendali, servizi di supporto, insegnamento e relazioni con il pubblico, come *Specialiste delle scienze gestionali, Impiegate nella gestione amministrativa della logistica, Tecnici dei rapporti con i mercati e Impiegate alla segreteria e agli affari generali*.

Per la classe over 35 anni, gli uomini sono attivati prevalentemente in professioni non qualificate. Per le donne, invece, si evidenzia una certa concentrazione nelle attività agricole, dei servizi di pulizia, dell'insegnamento primario e delle vendite. I saldi delle attivazioni sono più consistenti rispetto alle classi giovanili, poiché i lavoratori maturi sono più numerosi e solitamente occupati in ruoli meno precari e settori più stabili.

In generale, si osserva che tra le attivazioni spiccano le professioni legate all'attività di ristorazione e vendite, presenti in tutte le fasce d'età e per entrambi i generi. Inoltre, la presenza femminile si concentra nel settore educativo, soprattutto nell'insegnamento primario e secondario, nella gestione amministrativa aziendale e nelle relazioni con il pubblico. Gli uomini mantengono una forte presenza nelle professioni legate all'agricoltura, ai trasporti e alla logistica, e alle costruzioni in tutte le fasce d'età.

L'analisi consente di ricavare alcuni elementi di interesse.

Primo: indipendentemente dall'età, le attivazioni nelle professioni meno qualificate hanno difficoltà a tradursi in nuove posizioni di lavoro stabili. Al contrario, nelle professioni più qualificate, l'attivazione di un rapporto di lavoro dipendente ha maggiori probabilità di generare posizioni lavorative durature, evidenziando che i lavoratori con maggiori competenze trovano più facilmente collocazione stabile nel mercato del lavoro.

Secondo: nella classe dei giovani 25-34 anni la distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create per tipologia professionale si concentra, in media, su profili professionali a più alta qualificazione rispetto alla distribuzione delle nuove posizioni di lavoro relative alla classe 15-24 anni. In altre parole al crescere dell'età cresce, in media, il livello di qualificazione delle professioni svolte. Si tratta di un esito forse prevedibile, ma comunque interessante.

Terzo: i dati rilevano un esito simile al punto precedente con riferimento al genere (e non all'età). Tra le donne la distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create per tipologia professionale tende a premiare con più frequenza profili professionali a più alta qualificazione rispetto alla distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create dalla componente maschile. E questa è un'evidenza meno scontata.

L'analisi per settore si basa sulla classificazione Istat - ATECO 2007, considerando le attivazioni e i saldi aggregati nelle classi d'età 15-24 anni, 25-34 anni e oltre i 35 anni dal 2019 al 2022, nei settori dell'*Agricoltura; Industria; Costruzioni; Commercio, alberghi, ristoranti e Altre attività dei servizi*.

Dopo il calo generalizzato delle attivazioni durante la crisi pandemica, nel 2022 si registra una ripresa media al di sopra dei livelli pre-crisi. Tuttavia, il settore agricolo e, limitatamente alla fascia 25-34 anni il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*, non hanno ancora recuperato completamente i livelli del 2019. Le attivazioni sono in crescita rispetto al 2021 in tutti i settori e fasce d'età, ad eccezione delle attivazioni nel settore agricolo per i 25-34enni che registrano un lieve calo (-3,4%).

Nel settore delle *Altre attività dei servizi* si concentra la quota più consistente di attivazioni per tutte le fasce d'età, costituendo il 35,1%, il 49,4% e il 42,5% rispettivamente per i giovanissimi, i giovani e gli over 35 anni. D'altra parte, il settore delle *Costruzioni* ha una presenza minore nelle attivazioni (4,1%, 3,9% e 5,7% rispettivamente). Nel dettaglio, emerge che l'*Agricoltura* attrae prevalentemente lavoratori over 35 anni, mentre il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti* è a prevalenza giovanile. Le *Costruzioni* e l'*Industria in senso stretto* mostrano una distribuzione di attivazioni più simile tra le diverse classi d'età.

I saldi delle nuove posizioni lavorative seguono un modello simile, con i giovani concentrati nel settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*, mentre i giovani adulti e gli over 35 anni sono più presenti nelle *Altre attività dei servizi*.

Nella classe 15-24 anni si ha una perdita di posizioni nel 2022 nel settore delle *Altre attività dei servizi*. La classe 25-34 anni presenta saldi positivi in tutti e quattro gli anni considerati, ad eccezione del 2020 nel settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*. Nel 2021, si registrano saldi positivi in tutti i settori. Nel 2022, nonostante un ridimensionamento delle posizioni create, l'*Industria in senso stretto* rimane trainante. Per gli over 35, il settore delle *Altre attività dei servizi* è quasi sempre più importante, superato solo nel 2022 dall'*Industria in senso stretto*. Anche il settore delle *Costruzioni* mostra saldi positivi costanti. Il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*, sebbene abbia subito una significativa perdita durante la pandemia, mostra una ripresa costante nei due anni successivi.

Complessivamente, tutte e tre le fasce d'età evidenziano una tendenza positiva, indicando una ripresa del mercato del lavoro nel biennio 2021-22 dopo l'emergenza pandemica del 2020, con gli effetti più significativi sul settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*.

Viene infine fornito, nel capitolo 5, un focus sui flussi di lavoro intermittente e parasubordinato. Queste tipologie contrattuali meritano un'analisi separata a causa delle loro specificità.

Il lavoro intermittente registra un aumento notevole delle assunzioni nel periodo 2017-2019, con un calo significativo nel 2020 dovuto alla pandemia. Nel biennio successivo, c'è un miglioramento, con il 2022 che torna ai livelli pre-crisi. Tuttavia, nonostante la

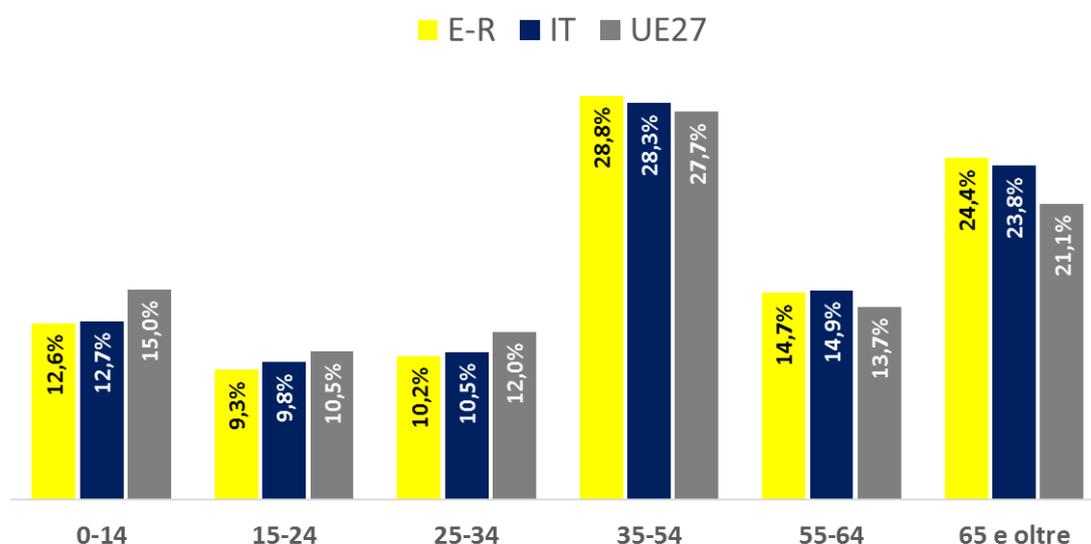
crescita significativa delle attivazioni nel 2021 e 2022, non si verifica un completo recupero delle posizioni perse nel 2020.

Per quanto riguarda il lavoro parasubordinato, si assiste ad una forte riduzione di tale tipologia di contratto dopo l'adozione del Dlgs 81/2015. Le attivazioni riguardano principalmente la classe degli over 35, con un impatto limitato sui 15-24enni.

1. LA POPOLAZIONE RESIDENTE PER CLASSI DI ETÀ

Nel 2022 la popolazione totale della regione Emilia-Romagna supera i 4,4 milioni di abitanti, un valore in linea con quello dell'anno precedente. La distribuzione dei residenti dell'Emilia-Romagna per fasce d'età mette in risalto quanto la popolazione regionale risulti più sbilanciata verso le classi di età più mature, a confronto soprattutto con la popolazione della UE27 (Figura 1). I dati evidenziano una spaccatura netta: le quote di popolazione giovane fino a 34 anni risultano più basse in Emilia-Romagna, mentre la situazione si inverte per le classi degli over 35 anni che in regione registrano quote percentuali più elevate in particolare rispetto alla popolazione europea.

Figura 1. Popolazione residente per classe di età: Emilia-Romagna Vs Italia Vs UE27 (2022, quote%)



Fonte: elaborazione su dati Demolstat, Eurostat

All'interno della classe di popolazione in età attiva (15-64 anni) è possibile isolare la classe dei giovani con un'età compresa tra i 15 e i 34 anni. Questi sono 863,3 mila, di cui circa il 52% maschi e il 48% femmine. Questa fascia di età rappresenta il 19,5% della popolazione totale della regione.

La quota di giovani 15-34 anni è calata nel tempo: nel 1991 costituiva il 28,3% della popolazione (nove punti percentuali in più rispetto ad oggi) nel 2003 il 23,6% e nel 2013 il 19,6%.

La contrazione della quota di giovani nel lungo periodo sarebbe stata ancora più significativa se non fosse stato per il contributo dell'immigrazione dall'estero. Nel 2022 i giovani stranieri di età compresa tra 15 e 34 anni costituiscono il 18% della popolazione giovane residente, una percentuale notevolmente più alta rispetto alla

relativa quota sulla popolazione totale (12,8%) che evidenzia come la popolazione straniera sia concentrata nella fascia giovanile.

La fascia di popolazione 15-34 è ulteriormente scomponibile in due classi: la classe 15-24 e la 25-34. La classe 15-24 conta oltre 410,0 mila giovanissimi (il 9,3% sul totale della popolazione) mentre la classe 25-34 è più numerosa, pari a circa 453,3 mila giovani (il 10,2% sul totale della popolazione).

Nell'ambito della popolazione in età lavorativa la classe delle persone tra i 35 e i 64 anni è pari a 1.927,0 mila individui, con un sostanziale equilibrio di genere. La quota di individui compresi in questa fascia d'età rappresenta il 43,5% del totale della popolazione residente presente in regione.

2. IL MERCATO DEL LAVORO GIOVANILE NEI DATI INPS

2.1 Lavoratori dipendenti e indipendenti

In questa sezione sono presentati i dati dell'*Osservatorio Lavoratori Dipendenti e Indipendenti INPS*, che integra i dati relativi a tutti gli assicurati presso le diverse gestioni previdenziali INPS. Questi dati sono in grado di restituire una rappresentazione unitaria dell'universo INPS dei lavoratori, pari a oltre il 95% del totale degli occupati regolari in Italia⁴.

I lavoratori sono classificati in base alla loro posizione prevalente nell'anno osservato, dove per "prevalente" si intende la posizione nell'anno con reddito (o retribuzione in caso di lavoro dipendente) maggiore. Consideriamo in tutto nove categorie di lavoratori di cui:

- quattro afferenti al lavoro dipendente (dipendente privato, dipendente pubblico, operaio agricolo, lavoratore domestico);
- quattro afferenti al lavoro indipendente (artigiano, commerciante, agricolo autonomo, prestatore di lavoro occasionale);
- una afferente ai parasubordinati iscritti alla gestione separata, nelle varie possibili articolazioni di professionista non iscritto a una cassa previdenziale di un Ordine professionale, amministratore, collaboratore coordinato e continuativo, studente impegnato in percorso post-laurea (tutti i dottorandi e gli specializzandi in medicina), altro collaboratore.

Nel 2022 il numero di lavoratori complessivi in Emilia-Romagna⁵ è risultato pari a 2.321.060, in leggera crescita rispetto al 2021, con un incremento di circa 46,2 mila lavoratori (+2,03%).

⁴ Sono esclusi da questo Osservatorio solo i professionisti iscritti alle casse previdenziali degli ordini professionali (a meno che non abbiano anche posizioni di lavoro con obbligo di versamento contributivo all'Inps) e poche altre tipologie di lavoro autonomo occasionale esentate da contribuzione a fini previdenziali.

⁵ Vengono qui considerati i lavoratori per i quali risulta versato almeno un contributo nell'anno di riferimento.

Tavola 1. Lavoratori nell'anno per lavoro prevalente in Emilia-Romagna
Valori assoluti e percentuali per il 2022

	15-24	25-34	15-34	over35	Totale
Artigiano	2.368 (1,2%)	11.318 (2,6%)	13.686 (2,2%)	131.810 (7,7%)	145.496 (6,3%)
Autonomo agricolo	1.083 (0,6%)	3.051 (0,7%)	4.134 (0,7%)	35.180 (2,1%)	39.314 (1,7%)
Commerciante	3.024 (1,6%)	13.433 (3,1%)	16.457 (2,7%)	126.221 (7,4%)	142.678 (6,1%)
Dipendente privato	162.916 (85,9%)	317.757 (74,2%)	480.673 (77,8%)	993.617 (58,3%)	1.474.290 (63,5%)
Dipendente pubblico	4.111 (2,3%)	39.971 (9,3%)	44.082 (7,1%)	223.108 (13,1%)	267.190 (11,5%)
Domestico	681 (0,4%)	4.602 (1,1%)	5.283 (0,9%)	63.679 (3,7%)	68.962 (3,0%)
Operaio agricolo	10.886 (5,7%)	14.014 (3,5%)	24.900 (4,0%)	52.159 (3,1%)	77.059 (3,3%)
Gestione separata	3.497 (1,8%)	23.728 (5,5%)	27.225 (4,4%)	75.228 (4,4%)	102.453 (4,4%)
Voucher/Lavoro occasionale	1.065 (0,6%)	379 (0,1%)	1.444 (0,2%)	2.174 (0,1%)	3.618 (0,2%)
Totale	189.631 (100%)	428.253 (100%)	617.884 (100%)	1.703.176 (100%)	2.321.060 (100%)

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Come atteso, i lavoratori over 35 rappresentano la quota maggioritaria di lavoratori per tutte le categorie considerate. Spicca una quota importante di lavoratori giovani tra i lavoratori occasionali, i dipendenti privati e gli operai agricoli, mentre sono pochissimi i giovani lavoratori domestici e i giovani artigiani. Osservando all'interno delle classi di età, si nota come i dipendenti privati siano la maggioranza per tutte le classi d'età. In particolare, tra i 15-34enni rappresentano il 77,8%, quota che cresce ad oltre l'85% se si osservano solo i 15-24enni. Per un maggiore dettaglio sulla distribuzione dei lavoratori per categoria prevalente si rimanda alle tavole in Appendice.

Dato che il periodo lavorativo non è il medesimo per tutte le categorie di lavoratori, INPS converge verso una misura comune per monitorare la durata di un rapporto di lavoro: la settimana lavorata. In questo caso, si considerano solo le settimane lavorate effettivamente, escludendo i periodi in cui la copertura del reddito è assicurata da altri istituti di previdenza⁶. Il numero di settimane lavorate per ciascun lavoratore è la

⁶ Sono quindi esclusi i periodi in cui la copertura del reddito del lavoratore, anche in costanza di rapporto di lavoro, è assicurata da altri istituti (tipicamente nel caso dei lavoratori dipendenti, cassa integrazione, malattia, maternità).

somma dei valori per tutte le posizioni occupate nel corso dell'anno, entro il tetto massimo di 52 settimane. Per ottenere il numero medio di settimane lavorate in un anno per categoria è necessario dividere il numero totale di settimane lavorate nella categoria per il numero totale di lavoratori della categoria. Questo indicatore rappresenta una buona proxy dell'intensità di lavoro.

Il numero medio di settimane lavorate nel 2022 in Emilia-Romagna è pari a 43,6, in crescita rispetto al 2021 (42,9 settimane), e in linea a quello del 2019 (43,5 settimane).

Tavola 2. Numero medio annuo di settimane lavorate per lavoro prevalente in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2022

	15-24	25-34	15-34	over35	Totale
Artigiano	47,3	50,8	50,2	51,1	51,0
Autonomo agricolo	46,5	51,4	50,1	51,4	51,2
Commerciante	43,5	49,6	48,5	50,8	50,6
Dipendente privato	27,4	41,9	37,0	45,6	42,8
Dipendente pubblico	26,5	42,1	40,7	48,7	47,4
Domestico	34,3	39,2	38,6	41,9	41,6
Operaio agricolo	12,9	24,7	19,6	24,3	22,7
Gestione separata	23,7	39,2	37,2	39,7	39,0
Voucher/Lavoro occasionale	16,9	19,5	17,6	25,1	22,1
Totale	27,0	41,7	37,2	45,9	43,6

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Il numero medio annuo di settimane lavorate tra giovani 15-34 e over 35 è sostanzialmente in linea per gli autonomi (agricoli, artigiani e commercianti). Differenze leggermente più marcate si riscontrano tra i lavoratori domestici, gli operai agricoli, gli iscritti in gestione separata e gli occasionali. Molto più marcate invece le differenze tra i dipendenti sia pubblici che privati (i giovani lavorano in media rispettivamente 8,0 e 8,6 settimane in meno all'anno rispetto agli over 35). Si riscontrano differenze importanti anche all'interno della fascia giovanile. Le più marcate, in questo caso, si verificano oltre che tra i dipendenti del settore pubblico e privato (con i 15-24enni che lavorano in media 14,5 settimane in meno nel settore privato e 15,6 settimane in meno nel settore pubblico rispetto ai 25-34enni), anche tra gli operai agricoli e tra gli iscritti in gestione separata (rispettivamente 11,8 e 15,5 settimane lavorate in meno in media all'anno rispetto ai 25-34enni).

In merito al reddito percepito, INPS fornisce i dati relativi al reddito da lavoro complessivo nell'anno. Questo è la somma di tutti i redditi (e/o le retribuzioni) imponibili previdenziali percepiti nell'anno dal singolo lavoratore. Nella Tavola 3 sono riportati i redditi medi annui per i lavoratori dipendenti e indipendenti dell'Emilia-

Romagna. Nel 2022, il reddito medio annuo totale nella regione è pari a 25.663 euro, in crescita rispetto al 2021 del 4,5% (24.553).

Tavola 3. Reddito medio annuo da lavoro per lavoro prevalente in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2021

	15-24	25-34	15-34	over35	Totale
Artigiano	17.372	21.198	20.536	23.811	23.503
Autonomo agricolo	13.415	15.024	14.602	14.840	14.815
Commerciante	15.951	20.379	19.565	24.157	23.627
Dipendente privato	10.631	21.099	17.551	29.732	25.760
Dipendente pubblico	15.092	25.923	24.913	35.431	33.695
Domestico	5.706	6.714	6.584	8.891	8.714
Operaio agricolo	6.050	12.535	9.700	12.787	11.790
Gestione separata	9.675	19.181	17.960	42.637	36.079
Voucher/Lavoro occasionale	1.007	1.289	1.081	1.530	1.351
Totale	10.560	20.927	17.746	28.535	25.663

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

I lavoratori tra i 15-34 anni percepiscono, in media, un reddito inferiore di oltre il 60% rispetto ai lavoratori over 35. Le differenze non sono omogenee tra le categorie di lavoratori. Questo gap, infatti, è molto elevato per i lavoratori iscritti in gestione separata e tra i dipendenti (specialmente quelli privati). E' invece meno consistente tra gli autonomi agricoli, i lavoratori occasionali, i commercianti e gli operai agricoli. Anche in questo caso, si evince come all'interno della stessa classe di giovani ci siano due classi nettamente distinte. I 15-24enni percepiscono redditi nettamente inferiori rispetto ai 25-34enni. Nel caso dei dipendenti privati, dei lavoratori iscritti in gestione separata e degli operai agricoli, i giovani tra i 15 e i 24 anni percepiscono redditi complessivi medi pari a circa la metà rispetto a quelli percepiti dai giovani tra i 25 e i 34 anni, dunque un valore ancora inferiore rispetto al rapporto tra le diverse intensità di lavoro (i giovanissimi lavorano un numero medio annuo di settimane inferiore rispetto ai giovani 25-34 anni). In questo caso subentra, evidentemente, anche un fattore legato alla qualità del lavoro svolto dai giovanissimi (non solo alla quantità), in relazione alle altre classi di età.

2.2 I lavoratori dipendenti

In questo capitolo ci focalizziamo sui lavoratori dipendenti, che è lo stesso universo osservato dai dati dell'archivio SILER che verrà trattato nel capitolo successivo. In questo modo è possibile osservare il fenomeno sia dal punto di vista dello Stock (dati

INPS) che da quello del flusso (dati SILER). Allo scopo di rendere i due universi di osservazione il più simili possibili in questa sezione limiteremo l'analisi ai soli lavoratori appartenenti alle categorie di dipendente privato, dipendente pubblico e operaio agricolo. Sono esclusi dall'analisi i lavoratori del settore domestico, i quali non vengono compresi nel perimetro di riferimento del SILER.

Tavola 4. Lavoratori, settimane medie lavorate, reddito medio per genere, classe d'età e lavoro prevalente dipendenti in Emilia-Romagna

		Maschi			Femmine			Totale		
		Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio	Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio	Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio
Dipendente privato	15-24	94.568	30,0	12.571	68.348	23,8	7.947	162.916	27,4	10.631
	25-34	181.240	43,6	23.798	136.517	39,8	17.516	317.757	41,9	21.099
	15-34	275.808	38,9	19.948	204.865	34,4	14.324	480.673	37,0	17.551
	over 35	560.107	46,5	34.889	433.510	44,5	23.067	993.617	45,6	29.732
	Totale	835.915	44,0	29.960	638.375	41,2	20.261	1.474.290	42,8	25.760
Dipendente pubblico	15-24	1.505	29,9	18.629	2.606	24,6	13.049	4.111	26,5	15.092
	25-34	13.978	43,3	29.167	25.993	41,4	24.178	39.971	42,1	25.923
	15-34	15.483	42,0	28.143	28.599	39,9	23.164	44.082	40,7	24.913
	over 35	73.792	49,3	42.558	149.316	48,4	31.908	223.108	48,7	35.431
	Totale	89.275	48,0	40.058	177.915	47,1	30.503	267.190	47,4	33.695
Operaio agricolo	15-24	7.528	13,6	6.472	3.358	11,4	5.103	10.886	12,9	6.050
	25-34	9.064	26,4	13.596	4.950	21,7	10.591	14.014	24,7	12.535
	15-34	16.592	20,6	10.364	8.308	17,5	8.373	24.900	19,6	9.700
	over 35	30.625	25,4	13.720	21.534	22,7	11.462	52.159	24,3	12.787
	Totale	47.217	23,7	12.540	29.842	21,2	10.602	77.059	22,7	11.790
Totale	15-24	103.601	28,8	12.216	74.312	23,3	7.997	177.913	26,5	10.454
	25-34	204.282	42,8	23.712	167.460	39,5	18.346	371.742	41,3	21.295
	15-34	307.883	38,1	19.844	241.772	34,5	15.165	549.655	36,5	17.786
	over 35	664.524	45,8	34.765	604.360	44,7	24.838	1.268.884	45,3	30.037
	Totale	972.407	43,4	30.041	846.132	41,8	22.074	1.818.539	42,6	26.334

Valori assoluti per il 2022

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Nel 2022 in Emilia-Romagna si contano oltre 1,8 milioni di dipendenti, di cui oltre 1,4 milioni del settore privato, 267.190 del settore pubblico e 77.059 operai agricoli. Tra tutti i dipendenti, si contano 549.655 giovani di età compresa tra i 15 e i 34 anni (di cui il 56,0% sono uomini e il 44,0% sono donne), meno della metà degli over 35, che

ammontano invece ad oltre 1,2 milioni (di cui il 52,4% sono uomini e il 47,6% sono donne).

Nel complesso di tutti gli occupati, i lavoratori uomini superano le lavoratrici donne di oltre 100 mila unità. Osservando le diverse categorie, si nota che i maschi superano le femmine tra i dipendenti privati e gli operai agricoli, mentre accade il contrario tra i dipendenti pubblici. Tra i giovani dipendenti, quasi il 70% appartiene alla fascia 25-34 anni. I 15-24enni sono meno presenti in quanto più frequentemente impegnati in percorsi di studio o formazione. La loro quota è particolarmente bassa nel settore pubblico (dove l'accesso è regolato sulla base del titolo di studio), nell'ambito del quale rappresentano poco più del 10% dei giovani impiegati nel settore.

Gli uomini lavorano in media quasi 2 settimane in più delle donne all'anno. Il gap a favore del genere maschile è presente in tutte le categorie lavorative e per tutte le classi d'età. In questo caso, le differenze principali si notano tra i giovani, specialmente per la classe di età tra i 15 e i 24 anni. In media le donne in questa fascia d'età lavorano 5,5 settimane in meno rispetto agli uomini, con picchi di 6,2 settimane in meno nel settore pubblico. Il consistente differenziale è probabilmente correlato alla maggiore presenza di lavoro part-time tra le donne⁷. Ciò si ripercuote anche sui redditi. I dipendenti uomini, infatti, percepiscono in media redditi più elevati delle donne. Il gap salariale riguarda tutte le fasce di età, anche se le differenze più elevate, dell'ordine delle decine di migliaia di euro all'anno, si hanno per gli over 35. Sembrerebbe dunque che con l'avanzare dell'età i gap tendano ad acuirsi (perlomeno in termini assoluti).

In generale, i giovani tra i 15 e i 34 anni guadagnano consistentemente meno rispetto agli over 35 a parità di categoria lavorativa e genere. Questa differenza è particolarmente elevata per i giovani dipendenti privati, i quali percepiscono redditi pari quasi alla metà dei redditi dei dipendenti privati over 35. Come già indicato con riferimento all'intera platea dei lavoratori (dipendenti e indipendenti), tale differenziale per età è strettamente correlato alla rilevante presenza giovanile nell'ambito del lavoro stagionale o a termine, ovvero alla minore intensità di lavoro riscontrabile in media tra i giovani. Tuttavia i differenziali retributivi tra giovani e lavoratori maturi risultano ampiamente maggiori rispetto al rispettivo divario in termini di numero medio annuo di settimane lavorate.

Dopo l'evidente calo del numero di lavoratori del 2020 rispetto al 2019 dovuto alla crisi pandemica, il 2021 rappresenta un anno di ripresa per quasi tutte le categorie dei dipendenti. In particolare, cresce il numero di giovani lavoratori, soprattutto nel settore privato. Gli over 35 registrano un leggero calo, mentre tra i dipendenti pubblici,

⁷ Per ulteriori approfondimenti si rimanda alle *Statistiche in breve* dell'Osservatorio INPS sui lavoratori dipendenti del settore privato.

l'incremento maggiore è stato tra i 25-34enni. Gli operai agricoli, soprattutto giovani, non recuperano i livelli pre-crisi. Come riportato nella Tavola 5, nel 2022 si confermano i trend positivi. Per il totale dei dipendenti, infatti, si contano 49.213 lavoratori tra i 15 e i 34 anni in più rispetto al 2019. Anche per gli over 35 si riscontra un aumento pari a 23.142 unità. Il maggior incremento in termini di unità si riscontra tra i giovanissimi (15-24 anni) del settore privato, che recuperano 24.963 unità rispetto al 2019. Per i dipendenti pubblici, invece, l'incremento maggiore in termini assoluti si ha per i 25-34enni. La categoria degli operai agricoli è l'unica a non aver ancora recuperato il numero di lavoratori del 2019, specialmente tra i giovani.

Tavola 5. Lavoratori, settimane medie lavorate, reddito medio per anno, classe d'età e lavoro prevalente dipendenti in Emilia-Romagna

	2019			2021			2022			
	Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio	Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio	Lavoratori	Settimane medie lavorate	Reddito medio	
Dipendente privato	15-24	137.953	27,6	10.050	144.177	26,4	10.128	162.916	27,4	10.631
	25-34	304.231	41,1	19.545	301.410	40,8	20.139	317.757	41,9	21.099
	15-34	442.184	36,9	16.583	445.587	36,1	16.899	480.673	37,0	17.551
	over 35	966.530	45,4	28.571	966.708	44,7	28.809	993.617	45,6	29.732
	Totale	1.408.714	42,7	24.808	1.412.295	42,0	25.051	1.474.290	42,8	25.760
Dipendente pubblico	15-24	2.225	25,7	13.408	4.421	26,5	14.707	4.111	26,5	15.092
	25-34	28.620	41,2	23.307	39.042	40,6	23.593	39.971	42,1	25.923
	15-34	30.845	40,0	22.593	43.463	39,2	22.689	44.082	40,7	24.913
	over 35	225.289	49,2	33.295	226.725	48,4	33.265	223.108	48,7	35.431
	Totale	256.134	48,1	32.006	270.188	46,9	31.563	267.190	47,4	33.695
Operaio agricolo	15-24	11.687	11,7	5.202	9.636	14,4	6.583	10.886	12,9	6.050
	25-34	15.726	21,5	10.317	14.344	24,4	12.066	14.014	24,7	12.535
	15-34	27.413	17,3	8.136	23.980	20,4	9.863	24.900	19,6	9.700
	over 35	53.923	22,1	11.146	51.434	23,9	12.338	52.159	24,3	12.787
	Totale	81.336	20,5	10.132	75.414	22,8	11.551	77.059	22,7	11.790
Totale	15-24	151.865	26,4	9.726	158.234	25,7	10.040	177.913	26,5	10.454
	25-34	348.577	40,2	19.438	354.796	40,1	20.192	371.742	41,3	21.295
	15-34	500.442	36,0	16.491	513.030	35,6	17.061	549.655	36,5	17.786
	over 35	1.245.742	45,1	28.671	1.244.867	44,5	28.940	1.268.884	45,3	30.037
	Totale	1.746.184	42,5	25.181	1.757.897	41,9	25.473	1.818.539	42,6	26.334

Valori assoluti per il 2019, 2021 e 2022

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Nonostante il numero di lavoratori dipendenti sia sostanzialmente in crescita rispetto al 2019, le settimane medie lavorate del 2022 risultano essere sostanzialmente in linea con quelle del 2019 per tutte le categorie di dipendenti e in leggero aumento per gli operai agricoli. All'interno delle stesse categorie non si evincono differenze rilevanti per classe d'età. Da sottolineare comunque la parziale ripresa rispetto al 2020 che avviene per tutte le categorie tranne che per i dipendenti pubblici.

I redditi complessivi medi del 2022 sono maggiori rispetto a quelli del 2019 per tutte le categorie di dipendenti, indipendentemente dalla classe d'età. Con riferimento a tutte le categorie di dipendenti, l'aumento del reddito rispetto al pre-covid è stato maggiore per i 25-34enni che per i 15-24enni.

3. FLUSSI DI ATTIVAZIONI E POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE PER CLASSI DI ETÀ NEGLI ANNI 2019-2022: ALCUNE PRIME EVIDENZE

Il presente capitolo illustra le informazioni ottenute dal SILER, il sistema informativo regionale che registra i movimenti dei rapporti di lavoro, cioè le attivazioni, le trasformazioni e le cessazioni, e le conseguenti variazioni delle posizioni lavorative. L'analisi si concentra prevalentemente sui movimenti del lavoro dipendente, con in aggiunta un focus sul lavoro intermittente e parasubordinato. Queste due forme di lavoro, infatti, hanno caratteristiche particolari: il lavoro intermittente ha un impatto occupazionale incerto, perché dipende dal numero di chiamate effettuate; il lavoro parasubordinato, invece, è formalmente autonomo, ma in alcuni casi è assimilabile al lavoro dipendente. Si ricorda, inoltre, che le unità di rilevazione dei movimenti di lavoro sono le unità locali delle imprese e delle pubbliche amministrazioni residenti nel territorio regionale, escludendo le famiglie e le convivenze che impiegano quasi solo lavoratori domestici, i quali non rientrano nel campo di osservazione.

Ciò premesso, il quadro contabile relativo ai flussi di lavoro registrati in Emilia-Romagna nel 2022 riportato in Tavola 6, evidenzia 1.002.386 attivazioni e 971.996 cessazioni di lavoratori dipendenti, con un saldo positivo pari a 30.390 unità. Tale variazione è da attribuire per circa $\frac{1}{3}$ ai giovani lavoratori (10.955 unità in più nel 2022 sul 2021) e per circa $\frac{2}{3}$ ai lavoratori sopra i 35 anni (19.435 unità in più nel 2022). Queste distribuzioni per classi d'età sono in linea con quelle riscontrate nei dati sulle consistenze assolute di fonte INPS analizzati nel capitolo precedente. In quel caso, la quota di giovani 15-34 anni è di poco inferiore a $\frac{1}{3}$ dei lavoratori totali.

Nei flussi di attivazioni e cessazioni, invece, la presenza giovanile è molto più consistente che nei saldi. Ciò significa che i giovani movimentano molte posizioni, che però non si concretizzano nella creazione di nuovi posti di lavoro stabili. Questa caratteristica è attribuibile in primis alla rilevante presenza giovanile nei settori ad alta stagionalità o comunque a termine. Ciò è particolarmente vero per i 15-24enni, i quali rappresentano circa $\frac{1}{5}$ sia delle attivazioni che delle cessazioni, ma solo il 9,3% del relativo saldo.

Tavola 6. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età in Emilia-Romagna (Valori assoluti e percentuali per il 2022)

	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	218.823 (21,8%)	215.994 (22,2%)	2.829 (9,3%)
25-34	287.865 (28,7%)	279.739 (28,8%)	8.126 (26,7%)
15-34	506.688 (50,5%)	495.733 (51,0%)	10.955 (36,0%)
over 35	495.698 (49,5%)	476.263 (49,0%)	19.435 (64,0%)
Totale	1.002.386 (100%)	971.996 (100%)	30.390 (100%)

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Attraverso la Tavola 7 è possibile analizzare i flussi di lavoro anche in ottica di genere. Nel 2022, i maschi superano le femmine sia in termini di attivazioni che di cessazioni, portando alla creazione di un maggior numero di posizioni lavorative (19,1 mila contro 11,2 mila, rispettivamente). Ciò è ancor più vero per i giovani. Delle 10.955 posizioni lavorative create nel 2022 tra i 15-34enni, solo 2.317 (il 21,2%) sono occupate da donne, a fronte delle 8.638 occupate da giovani uomini (78,8%). Tra i giovanissimi il saldo ammonta a 2.829 nuove posizioni di lavoro, un valore molto inferiore alle 8.126 nuove posizioni create tra i giovani di 25-34 anni. In termini di genere si rileva una evidente asimmetria nei valori dei saldi: 280 nuove posizioni femminili, a fronte delle 2.549 maschili, tra i giovanissimi; rispettivamente 2.037 e 6.089 tra i giovani di 25-34 anni.

Così come si evince dai dati INPS, anche in questo caso traspare che le femmine tra i 15 e i 24 anni sono maggiormente impegnate in percorsi formativi rispetto agli uomini e dunque meno presenti nel mercato del lavoro.

Il differenziale di genere tende a restringersi (ma non a scomparire) con l'età. Tra gli over 35, infatti, delle 19.435 posizioni a saldo, 8.924 (il 45,9%) sono donne. Queste rappresentano il 79,4% sul totale delle posizioni femminili a saldo nel 2022.

Tavola 7. Attivazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per genere e classe d'età in Emilia-Romagna (Valori assoluti e percentuali per il 2022)

	Maschi			Femmine		
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	Attivazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	119.783 (23,2%)	117.234 (23,6%)	2.549 (13,3%)	99.040 (20,3%)	98.760 (20,8%)	280 (2,5%)
25-34	147.272 (28,6%)	141.183 (28,5%)	6.089 (31,8%)	140.593 (28,9%)	138.556 (29,1%)	2.037 (18,1%)
15-34	267.055 (51,8%)	258.417 (52,1%)	8.638 (45,1%)	239.633 (49,2%)	237.316 (49,9%)	2.317 (20,6%)
over 35	248.317 (48,2%)	237.806 (47,9%)	10.511 (54,9%)	247.381 (50,8%)	238.457 (50,1%)	8.924 (79,4%)
Totale	515.372 (100%)	496.223 (100%)	19.149 (100%)	487.014 (100%)	475.773 (100%)	11.241 (100%)

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Le Figure 2 e 3 mostrano, rispettivamente, il flusso di attivazioni e cessazioni dal 2019 al 2022 per la classe dei 15-34enni (suddivisa nelle due sottoclassi) e degli over 35. Per tutto il periodo e a prescindere dalla classe di età, le attivazioni superano le cessazioni, portando ad un saldo positivo. L'unica eccezione si riscontra nel 2020 tra i 15-24enni, quando le cessazioni superano le attivazioni di 1.741 unità. Mentre nel biennio 2019-20 gli over 35 presentano flussi sia di attivazioni che di cessazioni più consistenti rispetto alla classe di giovani 15-34 anni, il contrario avviene nel biennio successivo. A seguito della pandemia, infatti, si assiste ad un periodo positivo per il mercato del lavoro giovanile.

Ciò è particolarmente evidente se si osservano le variazioni percentuali dal 2019 al 2022. In seguito al periodo negativo registrato a cavallo tra il 2019 e il 2020 a causa della pandemia, si verifica una successiva consistente ripresa. I giovani sono stati i più colpiti dagli effetti della crisi, specialmente quelli appartenenti alla classe 15-24. Questo perché le lavoratrici e i lavoratori giovani sono tipicamente più impiegati nei settori maggiormente colpiti dalle misure di contenimento della pandemia, come la ristorazione, il comparto ricettivo e quello della fruizione culturale e dell'intrattenimento.

Complessivamente nel 2022, rispetto al 2019, risultano in crescita sia le attivazioni che le cessazioni: rispettivamente +9,3% e + 8,3%. Ma tale dinamica risulta molto più brillante tra i giovani che tra i lavoratori maturi: nella classe 15-34 anni l'incremento è

rispettivamente del +14,0% e del +13,4% (addirittura del +19,7% e +18,2% tra i giovanissimi 15-24 anni), mentre tra gli over 35 del +4,8% e del +3,5%.

Figura 2. Attivazioni per le classi giovanili e over 35 in Emilia-Romagna
Valori assoluti dal 2019 al 2022

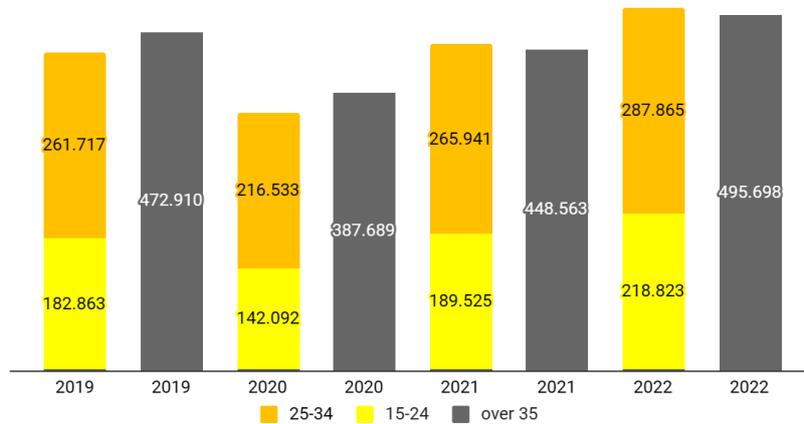


Figura 3. Cessazioni per le classi giovanili e over 35 in Emilia-Romagna
Valori assoluti dal 2019 al 2022

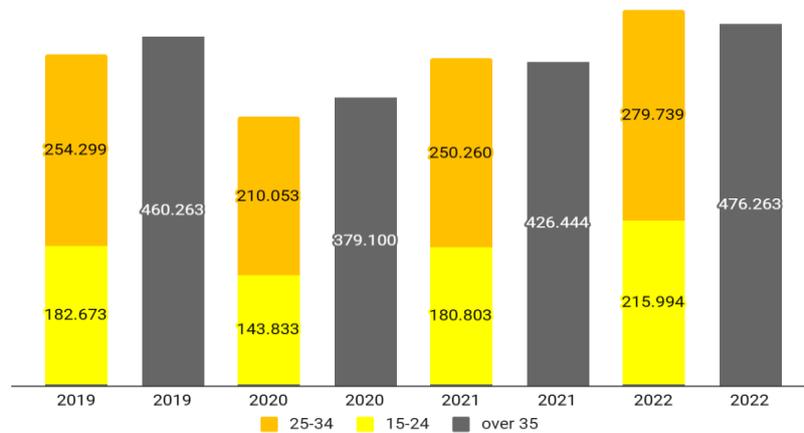
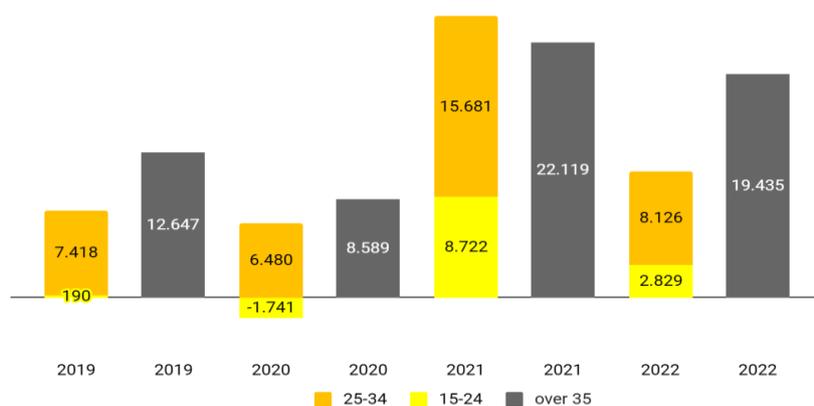


Figura 4. Saldi per le classi giovanili e over 35 in Emilia-Romagna
Valori assoluti dal 2019 al 2022



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Anche rispetto al 2021, attivazioni e cessazioni dell'intera platea dei lavoratori risultano in crescita (rispettivamente +10,9% e + 13,4%). Di nuovo il tasso di crescita più importante si registra tra i giovanissimi (+15,5% e +19,5%), a fronte del +10,5% e del +11,7% della classe degli over 35 anni. In buona sostanza anche i dati Siler sembrano confermare le dinamiche che emergono dai dati INPS: la platea dei giovani 15-34 anni risulta altamente eterogenea al suo interno in quanto il gruppo dei giovanissimi presenta caratteristiche fisiologicamente diverse da quelli del gruppo 25-34 anni. La minore partecipazione al mercato del lavoro e l'impiego più intensivo in settori stagionali o comunque a termine spiega le dinamiche più volatili dei giovanissimi, maggiormente legate all'andamento del ciclo economico. Così l'impatto dell'emergenza pandemica sembra aver colpito in particolare proprio la classe dei 15-24 anni (in particolare di sesso femminile), più che quella dei giovani di 25-34 anni. Specularmente sono stati proprio i giovanissimi ad aver maggiormente beneficiato del rimbalzo avvenuto nel corso del biennio 2021-22, con flussi e saldo in netto recupero.

Tavola 8. Attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età in Emilia-Romagna (Variazioni percentuali)

	Variazione % 2019-20		Variazione % 2019-22		Variazione % 2021-22	
	Attivazioni	Cessazioni	Attivazioni	Cessazioni	Attivazioni	Cessazioni
15-24	-22,3%	-21,3%	19,7%	18,2%	15,5%	19,5%
25-34	-17,3%	-17,4%	10,0%	10,0%	8,2%	11,8%
15-34	-19,3%	-19,0%	14,0%	13,4%	11,2%	15,0%
over 35	-18,0%	-17,6%	4,8%	3,5%	10,5%	11,7%
Totale	-18,7%	-18,3%	9,3%	8,3%	10,9%	13,4%

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

4. APPROFONDIMENTI TEMATICI

In questo capitolo sono analizzati più nel dettaglio le dinamiche dei flussi di lavoro, tramite l'approfondimento di alcune tematiche trasversali.

4.1 Analisi per tipologia contrattuale

Attraverso l'analisi dei flussi di lavoro per tipologia contrattuale, è possibile capire quale forma di contratto è responsabile delle maggiori movimentazioni per ogni classe d'età, per avere un'idea anche rispetto alla qualità dei posti di lavoro creati.

Nel 2022 il saldo delle posizioni dipendenti è da attribuirsi all'espansione dell'area del lavoro permanente (34.475 rapporti a tempo indeterminato in più) – con una dinamica interna interamente trainata dalle trasformazioni (+79.988, di cui oltre 65 mila di provenienza dal tempo determinato) – sostenuta anche da quella dell'apprendistato e del lavoro somministrato (4.127 e 730 posizioni in più, rispettivamente) e ad un ridimensionamento del lavoro a tempo determinato (8.942 posizioni in meno).

Nelle Tavole 3-4-5-6 riportate in Appendice è possibile osservare l'andamento di attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldi per anno e classe d'età. La Figura 5 ripropone alcuni grafici focalizzandosi su attivazioni e saldi per anno e classe d'età.

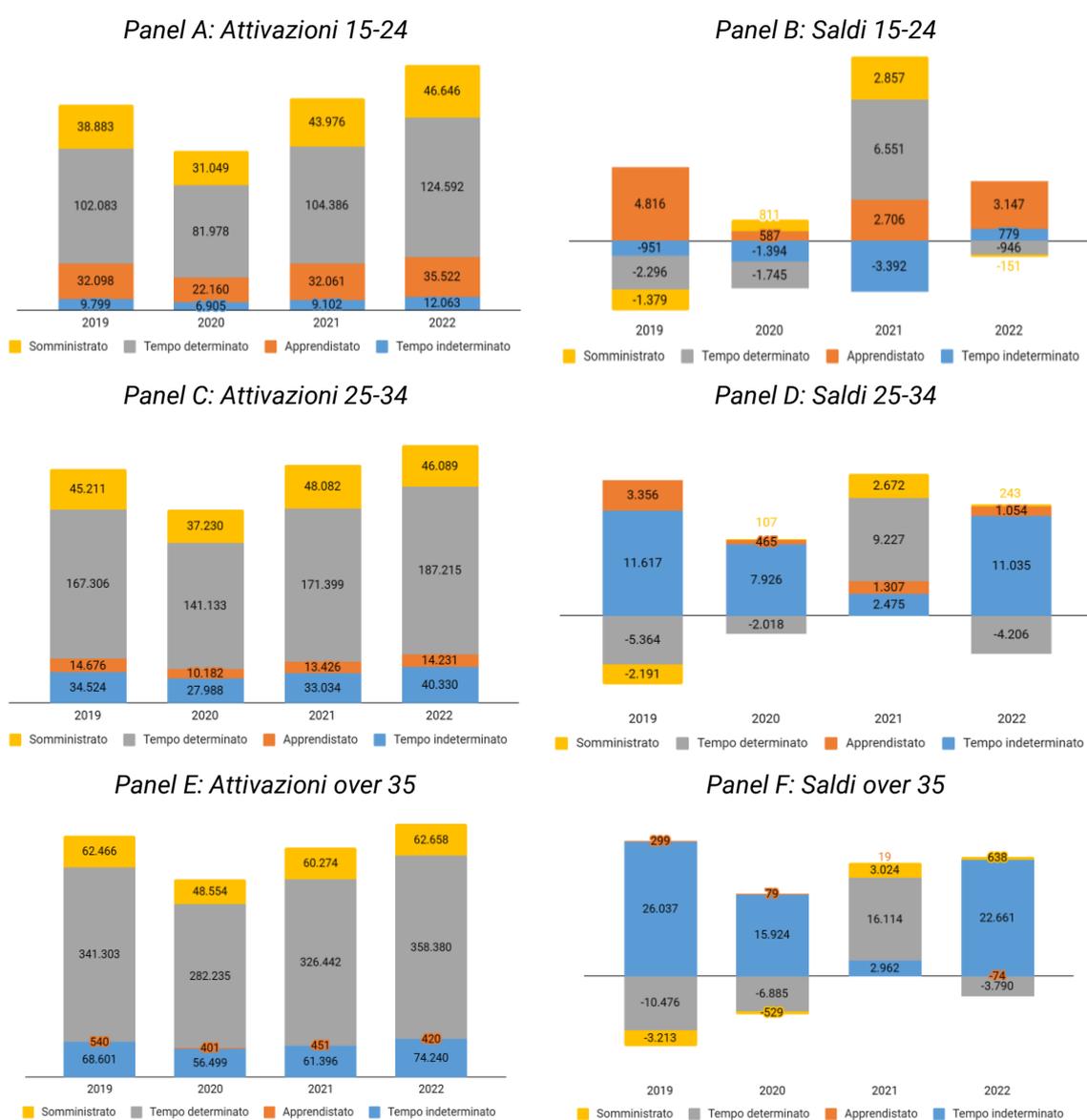
Le attivazioni, per tutte le tipologie di contratto, dopo il calo fisiologico del 2020, a partire dal 2021 hanno ripreso a salire, portandosi nel 2022 ad un livello in linea o superiore a quello pre-crisi.

Per ogni anno e per tutte le classi d'età, oltre il 50% delle attivazioni sono ricollegabili a contratti a tempo determinato. Questa tipologia di contratto è particolarmente diffusa tra gli over 35: nel 2022 vale il 72,3% delle attivazioni totali, contro il 56,9% tra i giovanissimi ed il 65,0% dei giovani. Anche le attivazioni a tempo indeterminato sono più numerose tra gli over 35: nel 2022 valgono il 15,0% del totale, contro il 14,0% nella classe 25-34 anni e il 5,5% in quella 15-24 anni. Ancora una volta emerge come i giovani, ma soprattutto i giovanissimi, siano inquadrati con forme contrattuali caratterizzate da maggiore precarietà. Per esempio il lavoro somministrato nel 2022 vale tra i lavoratori maturi il 12,6% delle attivazioni totali, a fronte del 16,0% tra i giovani di 25-34 anni e il 21,3% tra i giovanissimi di 15-24 anni.

Osservando i saldi, dopo il calo del 2020 (quando il saldo complessivo rimane comunque positivo grazie alle misure emergenziali messe in campo dal governo per "congelare" il mercato del lavoro), si assiste ad un effetto rimbalzo nel 2021, che si conferma nel 2022 attestandosi al di sopra dei valori pre-crisi. L'andamento però varia sensibilmente a seconda di ciascuna tipologia contrattuale. In particolare il

rafforzamento dei contratti a tempo indeterminato risulta disomogeneo tra le diverse classi d'età. Risulta del tutto evidente nell'ambito degli over 35, che evidenziano saldi positivi e molto consistenti in valore assoluto (tra i 3 e i 26 mila a seconda degli anni). La situazione appare diversa per i lavoratori giovani, anche qui con andamenti disomogenei tra le due classi di età giovanili considerate. Da un lato i 25-34enni evidenziano saldi annuali di contratti a tempo indeterminato comunque positivi, con un calo nel 2021 e un rimbalzo consistente nel 2022. Dall'altro i 15-24enni nel 2020 e nel 2021 mettono in evidenza saldi addirittura negativi (rispettivamente -1.394 e -3.392 unità), solo parzialmente recuperati nel 2022 (+779).

Figura 5. Attivazioni e saldi dei rapporti di lavoro dipendente per tipologia contrattuale in Emilia-Romagna (Valori assoluti dal 2019 al 2022)



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

In misura speculare all'andamento crescente del lavoro permanente, risultano in contrazione nella finestra temporale considerata le posizioni a tempo determinato. In questo caso non si riscontrano dinamiche peculiari a livello di classe di età. Dopo la significativa contrazione registrata dalle posizioni a tempo determinato nel biennio 2019-20 trasversalmente a tutte le età (-18,1 mila e -10,6 mila rispettivamente), nel 2021 si evidenzia un recupero generalizzato (+31,9 mila posizioni), mentre nel 2022 le posizioni a tempo determinato registrano nuovamente un saldo negativo per tutte le classi d'età (-8,9 mila).

Il contratto di apprendistato si conferma uno strumento largamente utilizzato per i giovani e soprattutto per i giovanissimi, registrando saldi sempre positivi dal 2019 al 2022.

Per quanto riguarda il lavoro somministrato, si registrano dinamiche piuttosto altalenanti sia da un anno all'altro sia tra le diverse classi di età, senza la possibilità di individuare *pattern* riconoscibili.

4.2 Analisi per professione

Al fine di ottenere un quadro informativo quanto più completo sulla natura dei rapporti di lavoro dipendente attivati e creati nel corso dell'anno di riferimento, è importante considerare la mansione svolta dai lavoratori che, nel sistema delle comunicazioni obbligatorie, è classificata facendo ricorso alla codifica delle professioni ISTAT CP2011.

La Tavola 9 riporta attivazioni, cessazioni e saldi dei rapporti di lavoro dipendente in Emilia-Romagna per grandi gruppi professionali, che rappresentano il primo livello gerarchico della classificazione CP2011, ovvero quello col grado più elevato di aggregazione.

Nella classe 15-24 le attivazioni sono concentrate nel quinto gruppo professionale (*Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi*) che attiva 68.254 individui (il 31,2% del totale delle attivazioni nella classe d'età). Queste attivazioni si concretizzano anche in un consistente numero di posizioni lavorative create (1.236, il 43,7% sul totale della classe d'età). Si segnala come l'ottavo grande gruppo professionale, quello delle *Professioni non qualificate*, a fronte del 25,7% di attivazioni, ha originato solo il 2,9% del totale di nuove posizioni dipendenti. Più in generale, sul totale di 2.829 nuove posizioni dipendenti create nel 2022, il 71,6% rientra nell'ambito dei primi cinque grandi gruppi professionali che pure concentrano il 56% delle attivazioni.

Tavola 9. Attivazioni, cessazioni e saldi dei rapporti di lavoro dipendente per grande gruppo professionale (CP2011) e classe d'età in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2022

Classe d'età	GGP CP2011	Attivazioni	Cessazioni	Saldi
15-24	1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	49	124	-75
	2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	20.535	20.245	290
	3. Professioni tecniche	14.825	14.577	248
	4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	19.423	19.097	326
	5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	68.254	67.018	1.236
	6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	23.236	22.867	369
	7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	16.258	15.933	325
	8. Professioni non qualificate	56.195	56.112	83
	Altro	48	21	27
Totale generale		218.823	215.994	2.829
25-34	1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	349	569	-220
	2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	62.377	60.361	2.016
	3. Professioni tecniche	24.485	22.595	1.890
	4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	29.983	28.099	1.884
	5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	48.653	48.431	222
	6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	27.475	26.698	777
	7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	19.840	19.056	784
	8. Professioni non qualificate	74.611	73.877	734
	Altro	92	53	39
Totale generale		287.865	279.739	8.126
over 35	1. Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	1.856	1.758	98
	2. Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	67.191	64.643	2.548
	3. Professioni tecniche	23.917	22.365	1.552
	4. Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	41.898	37.494	4.404
	5. Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	72.138	69.473	2.665
	6. Artigiani, operai specializzati e agricoltori	64.987	62.112	2.875
	7. Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	40.380	38.609	1.771
	8. Professioni non qualificate	183.198	179.746	3.452
	Altro	133	63	70
Totale generale		495.698	476.263	19.435

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Nella classe d'età 25-34 anni, il grande gruppo delle *Professioni non qualificate* concentra il maggior numero di attivazioni (il 25,9% del totale) ma ad esse corrisponde solo il 9,0% di nuove posizioni create. Il gruppo professionale con la quota maggiore di posizioni lavorative create (2.016, pari al 24,8% del totale) è invece quello delle *Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione*.

Nel 2022 sul totale di 8.126 nuove posizioni dipendenti create, il 71,3% rientra nell'ambito dei primi cinque grandi gruppi professionali nel cui ambito rientrano il 57,6% delle attivazioni (e il 68,5% del totale delle nuove posizioni si concentrano nei primi quattro grandi gruppi professionali a fronte solo del 40,7% delle attivazioni).

Lo schema relativo all'ottavo grande gruppo professionale si ripete anche nella classe degli over 35 anni dove, a fronte di 183.198 attivazioni (il 37,0% del totale) si hanno 3.452 posizioni lavorative create (il 17,8% del totale del saldo relativo agli over 35 anni). Sul totale di 19.435 nuove posizioni dipendenti create nel 2022, il 58,0% rientra nell'ambito dei primi cinque grandi gruppi professionali che concentrano il 41,8% delle attivazioni.

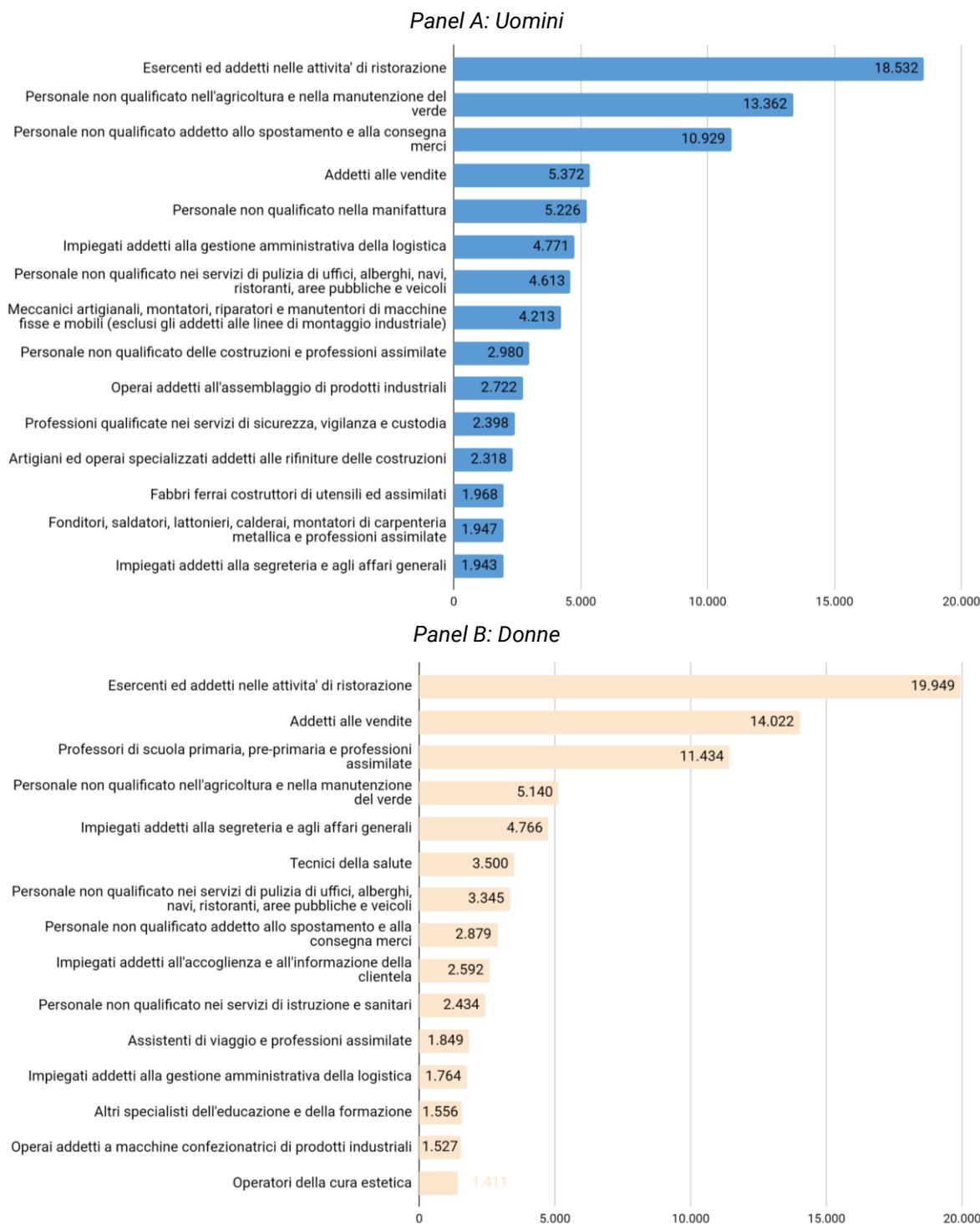
Già dall'analisi delle numeriche del 2022 relative ai gruppi professionali più aggregati emerge un aspetto significativo: a prescindere dalla classe di età del lavoratore, i flussi di attivazioni rientranti nei gruppi che ricomprendono le professioni meno qualificate tendono con più difficoltà a tradursi in nuove posizioni di lavoro dipendente. Viceversa nell'ambito delle professioni relativamente più qualificate è più frequente che l'attivazione di un rapporto di lavoro dipendente possa originare una posizione lavorativa duratura. Un riscontro del fatto che il lavoratore in possesso di maggiori competenze, accedendo a professioni maggiormente qualificate, possa con maggior facilità trovare una collocazione più stabile nel mercato del lavoro.

L'analisi gerarchica dei gruppi professionali consente di ottenere ulteriori livelli di dettaglio. In questo senso il terzo livello gerarchico può rappresentare un buon compromesso per ottenere un elevato livello di dettaglio senza incorrere in analisi troppo dispersive. Data la sussistenza di importanti differenze per classi d'età e per genere, l'analisi viene svolta considerando queste dimensioni. In particolare si mettono in evidenza le prime 15 tipologie professionali per numero di attivazioni e per consistenza del saldo nel 2022, con riferimento al genere e alle tre classi di età considerate finora (giovanissimi 15-24 anni, giovani 25-34 anni, lavoratori maturi over35).

Partendo dalle attivazioni della classe relativa ai giovani tra i 15 e i 24 anni (Figura 6), notiamo che sono guidate sia per gli uomini che per le donne dalla categoria professionale degli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione*. In particolare, si contano 18.532 unità per gli uomini e 19.949 unità per le donne (essi rappresentano rispettivamente il 15,5% e il 20,1% sul totale delle attivazioni del genere e della fascia d'età corrispondente). Per gli uomini la seconda categoria più importante per numerosità di attivazioni è rappresentata dal *Personale non qualificato nell'agricoltura*

e nella manutenzione del verde (13.362 attivazioni, l'11,2% delle attivazioni dei maschi 15-24) mentre per le donne è rappresentata dalla categoria degli *Addetti alle vendite* (14.022 attivazioni, il 14,2% delle attivazioni delle femmine 15-24 anni).

Figura 6. Classe 15-24 anni: Top15 professioni per numero di attivazioni, per genere in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2022



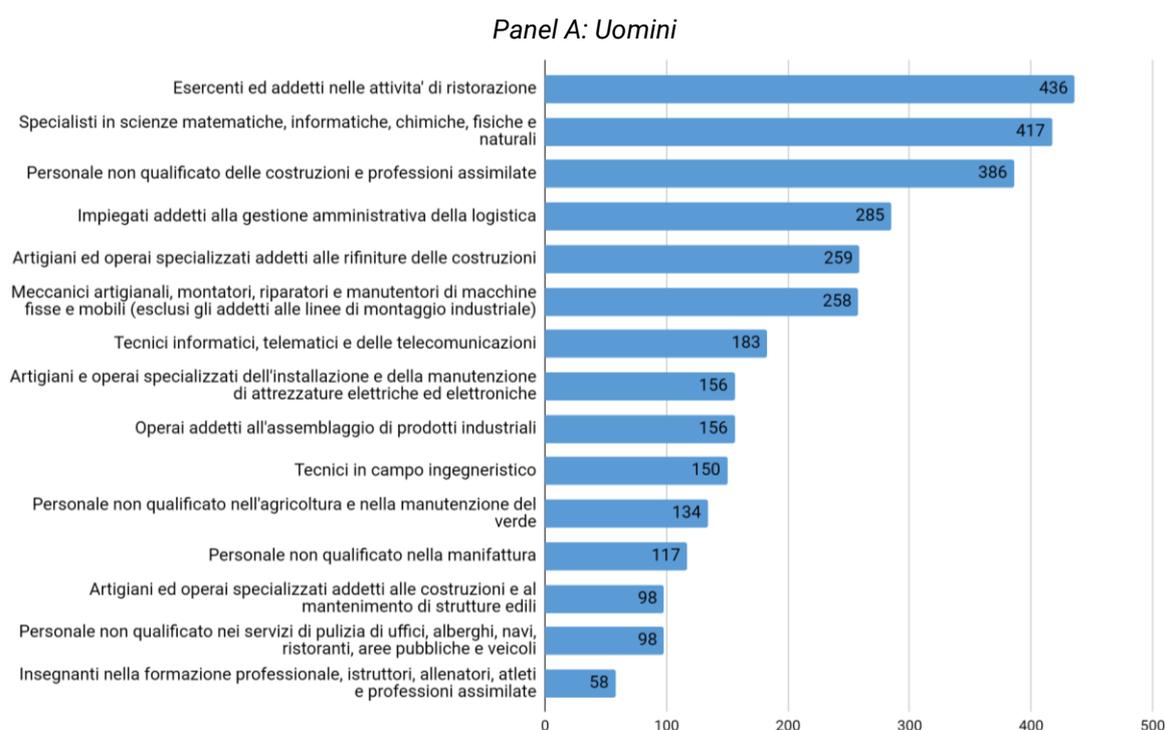
Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Il 9,1% dei maschi tra i 15 e i 24 anni risulta attivato nella logistica come *Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci* (10.929 unità) mentre l'11,5% delle donne è attivata nella scuola come *Professori di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate* (11.434 unità).

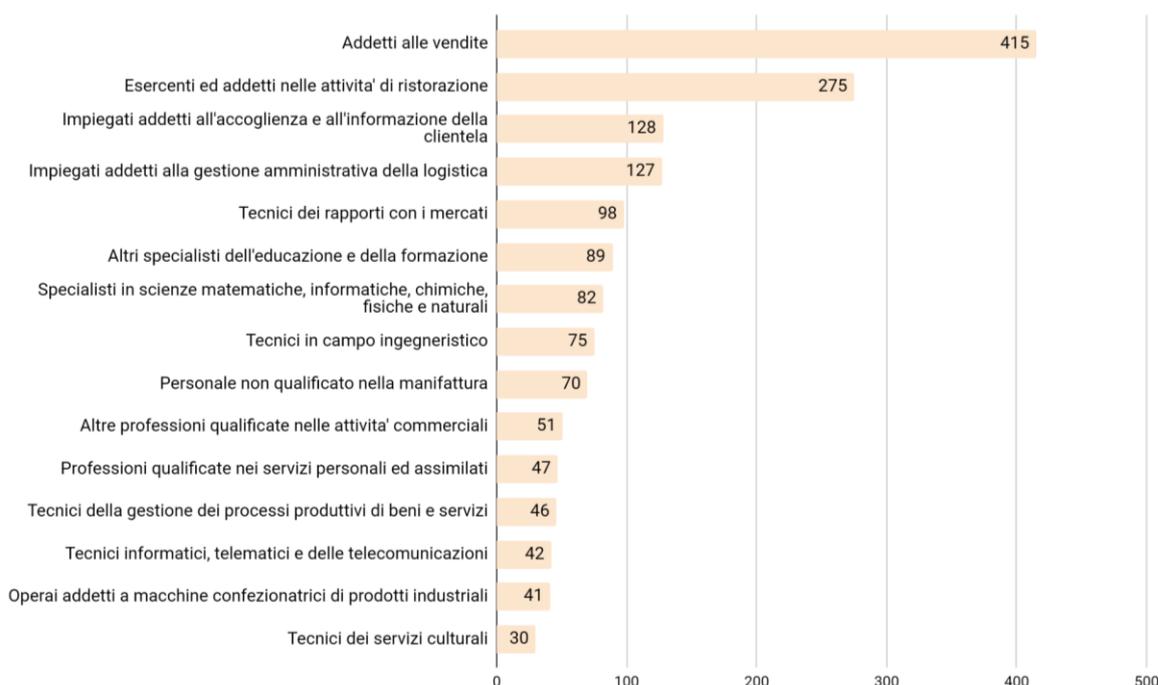
Le tre professioni più numerose raccolgono il 35,8% delle attivazioni maschili e il 45,8% delle attivazioni femminili. Ciò significa che le attivazioni maschili sono distribuite su più professioni mentre quelle femminili sono maggiormente concentrate sulle prime tre, che raccolgono quasi la metà delle attivazioni delle donne nella classe 15-24.

Osservando i saldi (Figura 7), oltre alla netta, fisiologica riduzione delle numerosità, si nota che le professioni con maggiore frequenza sono in parte differenti rispetto a quelle riscontrate tra le attivazioni. Per gli uomini la professione più frequente resta quella degli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (436 unità, pari al 17,1% del totale dei saldi maschili 15-24), mentre per le donne diventa la categoria professionale degli *Addetti alle vendite* (415 unità).

Figura 7. Classe 15-24 anni: Top15 professioni per numero di nuove posizioni create, per genere in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2022



Panel B: Donne



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

La seconda categoria professionale più numerosa per gli uomini è rappresentata dagli *Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali* (417 unità, il 16,4%) mentre per le donne dagli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (275 unità). Tra le categorie più rilevanti troviamo anche il *Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate* (386 unità, 15,1%) per gli uomini (professione chiaramente trainata dai consistenti contributi governativi all'edilizia residenziale in essere nel 2022, di cui hanno beneficiato anche altre professioni che seguono nella classifica) e le *Impiegate addetti all'accoglienza e all'informazione della clientela* (128 unità) per le donne.

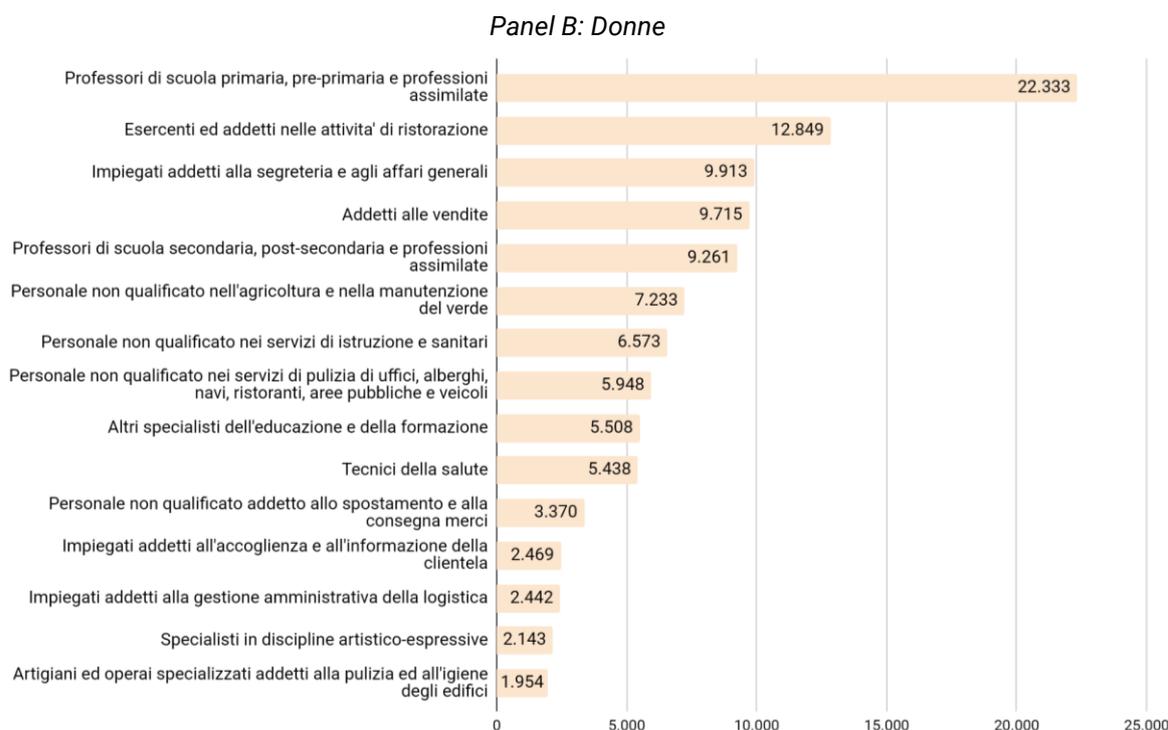
Alla luce di quanto esposto, si evince che i giovanissimi movimentano consistenti flussi di attivazioni, che però non si concretizzano nella creazione di nuovi posti di lavoro. Essi sono impegnati principalmente in professioni stagionali caratterizzate da precarietà e a bassa qualifica. Ciò non ci sorprende, dato che questa fascia d'età è rappresentata da giovani spesso impegnati in percorso di formazione/istruzione e che comunque, per questioni anagrafiche, non ha elevate competenze/titoli di studio.

Nella classe 25-34, infatti, la panoramica cambia, in particolare con riferimento alle professioni che presentano i saldi positivi più significativi. Le attivazioni maschili riguardano principalmente personale non qualificato. Le più numerose sono relative al *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde* (17.256 unità), al *Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci* (13.016 unità) e agli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (12.364 unità),

rispettivamente l'11,7%, l'8,8% e l'8,4% del totale delle attivazioni maschili nella fascia 25-34 anni.

Figura 8. Classe 25-34 anni: Top15 professioni per numero di attivazioni, per genere in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2022



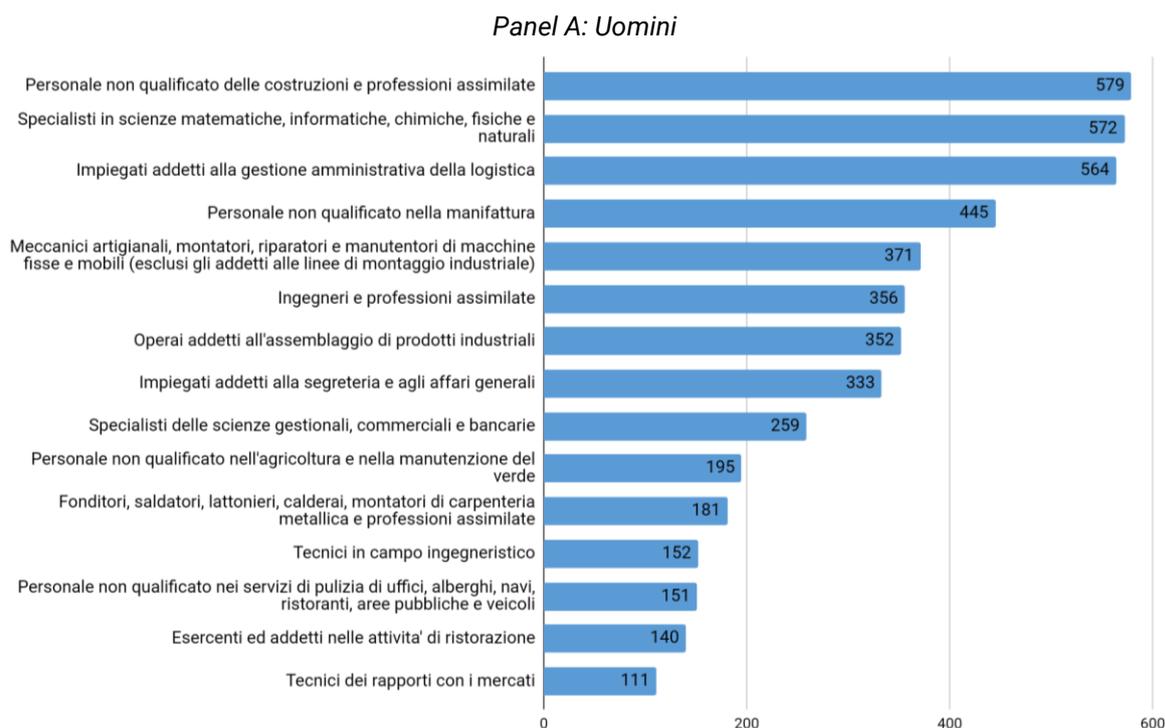
Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Le attivazioni femminili, invece, riguardano professioni con qualifiche leggermente superiori. Le più rilevanti, che comprendono oltre il 30% delle attivazioni femminili 25-34, sono relative alle *Professoressa di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate* (22.333 unità), alle *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (12.849 unità) e alle *Impiegate addette alla segreteria e agli affari generali* (9.913 unità).

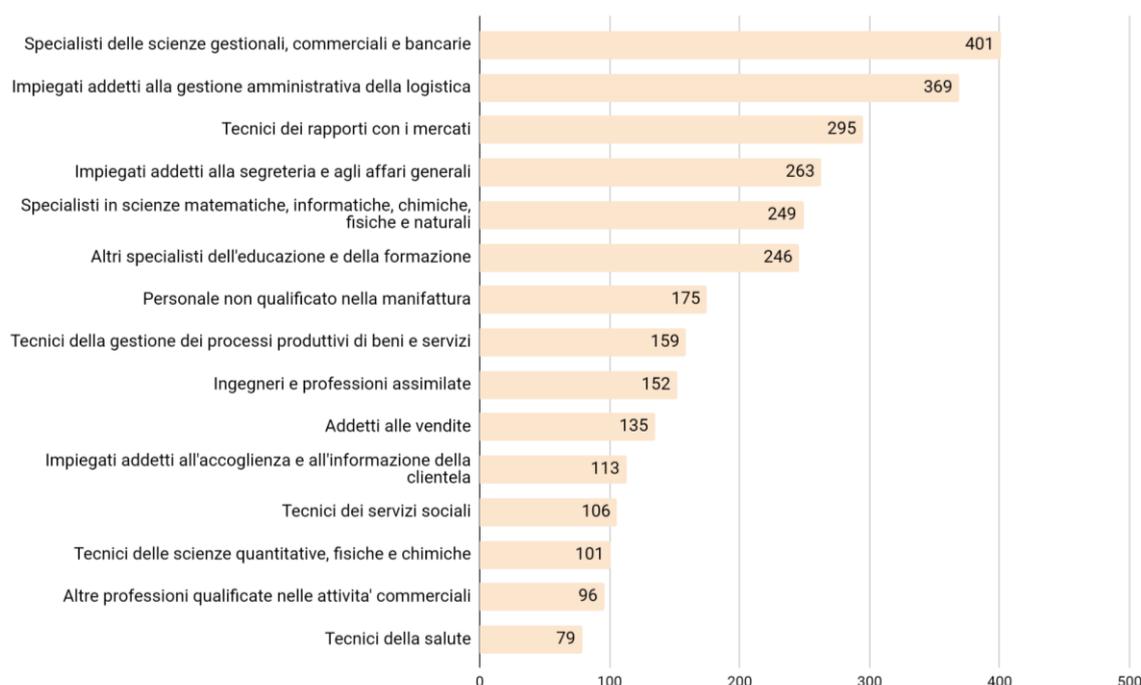
Osservando i saldi (Figura 9) si nota come gli uomini siano maggiormente impiegati in professioni legate al settore tecnico-ingegneristico. Tra le prime tre professioni troviamo il *Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate* (579 unità, il 9,5% degli uomini 25-34), gli *Specialisti in scienze matematiche, informatiche, chimiche, fisiche e naturali* (572 unità, il 9,4% degli uomini 25-34) e gli *Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica* (564 unità, il 9,3% degli uomini 25-34), ma spiccano anche i *Meccanici artigianali, montatori, riparatori e manutentori di macchine fisse e mobili* e gli *Ingegneri e professioni assimilate*.

Tra le donne si osserva una forte presenza di professioni legate alla gestione amministrativa aziendale, ai servizi di supporto e ai ruoli legati all'insegnamento e alla relazione con il pubblico.

Figura 9. Classe 25-34 anni: Top15 professioni per numero di nuove posizioni create, per genere in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2022



Panel B: Donne



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Le professioni più rappresentate includono le *Specialiste delle scienze gestionali, commerciali e bancarie* (401 unità, il 19,7% delle donne 25-34), le *Impiegate addette alla gestione amministrativa della logistica* (369 unità, il 18,1% delle donne 25-34) e i *Tecnici dei rapporti con i mercati* (295 unità, il 14,5% delle donne 25-34) e le *Impiegate addette alla segreteria e agli affari generali* (263 unità pari al 12,9%). Anche in questo caso, le donne sono più concentrate nelle prime tre categorie che raccolgono oltre la metà dei saldi femminili nella classe 25-34, mentre per gli uomini la distribuzione tra le professioni appare più eterogenea.

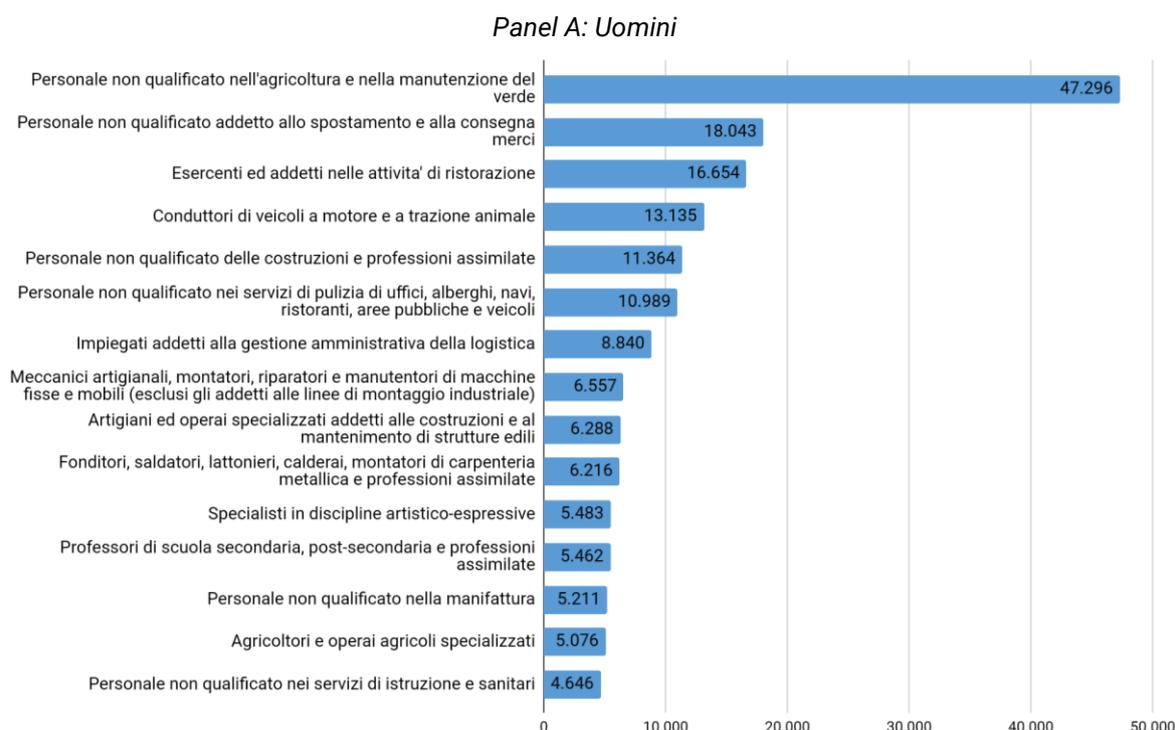
La Figura 10 illustra le attivazioni maschili e femminili per i lavoratori con età superiore ai 35 anni. Tra gli uomini, le attivazioni più numerose sono quelle legate al *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde*. Queste superano notevolmente tutte le altre professioni e sono pari a 47.296 unità, ovvero il 19,0% sul totale delle attivazioni maschili nella medesima fascia d'età. La seconda professione per numero di attivazioni riguarda il *Personale non qualificato addetto allo spostamento e alla consegna merci* (18.043 unità, il 7,3% del totale attivazioni maschili over 35), mentre la terza riguarda gli *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (16.654 unità, il 6,7% del totale attivazioni maschili over 35). In generale si nota una certa concentrazione nelle professioni legate ai settori dell'agricoltura, dei trasporti, delle costruzioni e dell'alimentare.

Tra le donne si nota una certa concentrazione tra le professioni legate al settore agricolo, dei servizi di pulizia, dell'insegnamento primario e delle vendite. In

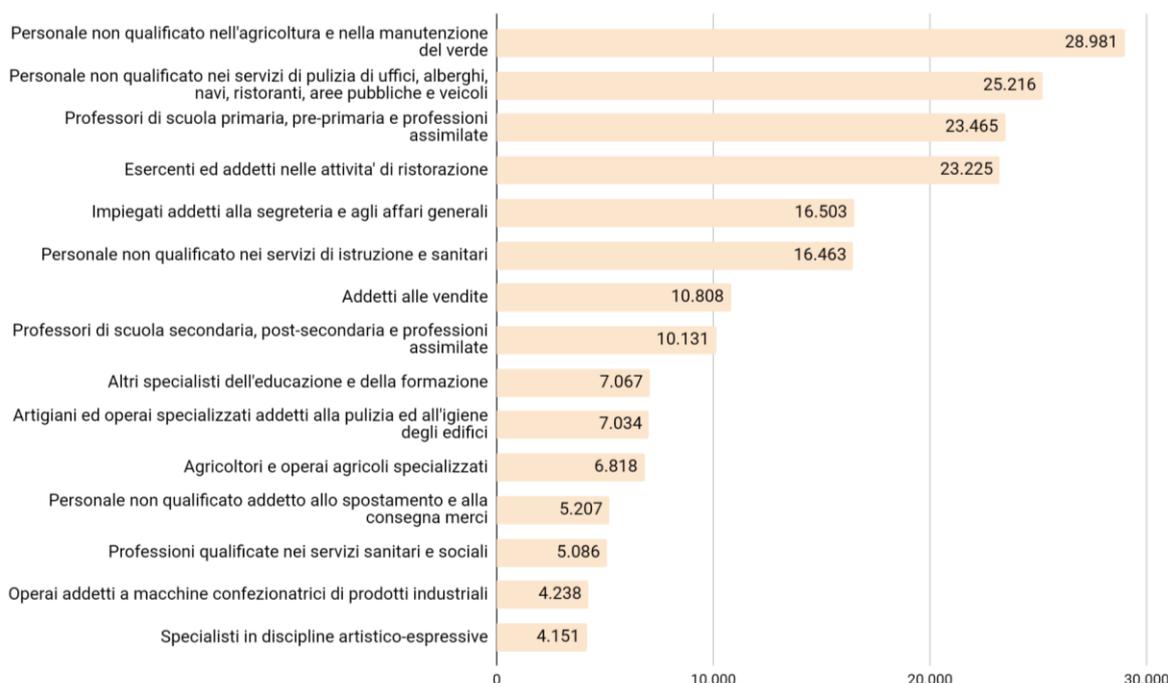
particolare, le attivazioni nel 2022 hanno riguardato principalmente il *Personale non qualificato nell'agricoltura e nella manutenzione del verde* (28.981 unità, l'11,7% delle attivazioni delle donne sopra i 35 anni), il *Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli* (25.216 unità, il 10,2% delle attivazioni delle donne sopra i 35 anni), e le *Professoressa di scuola primaria, pre-primaria e professioni assimilate* (23.465 unità, il 9,5% delle attivazioni delle donne sopra i 35 anni). Per entrambi i generi, le prime tre professioni raccolgono oltre il 30% del totale delle relative attivazioni.

I saldi per gli individui con età superiore ai 35 anni sono più consistenti rispetto a quanto osservato nelle classi giovanili, a fronte di movimentazioni aventi ordini di grandezza comparabili. Questo perché, come già spiegato in precedenza, nel mercato del lavoro regionale i lavoratori maturi sono in numero superiore rispetto ai giovani e al contempo risultano impiegati in ruoli e settori relativamente meno precari, in quanto meno predisposti al turnover. Delle 10.511 posizioni di lavoro maschili create nel 2022, l'11,1% sono per *Impiegati addetti alla gestione amministrativa della logistica* (1.164 unità), l'8,6% sono per *Personale non qualificato delle costruzioni e professioni assimilate* (903 unità) e il 7,9% sono per *Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli* (829 unità).

Figura 10. Classe over35 anni: Top15 professioni per numero di attivazioni, per genere in Emilia-Romagna
Valori assoluti per il 2022



Panel B: Donne



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Il saldo totale femminile è pari a 8.924 unità, di cui il 21,6% riguarda *Impiegati addetti alla segreteria e agli affari generali* (1.929 unità), il 12,3% riguarda il *Personale non qualificato nei servizi di pulizia di uffici, alberghi, navi, ristoranti, aree pubbliche e veicoli* (1.095 unità) e il 9,6% riguarda *Esercenti ed addetti nelle attività di ristorazione* (858 unità). Anche in questo caso, le donne sono molto concentrate nelle prime tre professioni, mentre la distribuzione maschile rimane più eterogenea.

In generale notiamo che tra le attivazioni, spiccano le professioni legate ad attività di ristorazione e vendite, che restano costanti per tutte le fasce d'età e per entrambi i generi. In aggiunta la presenza femminile si concentra nel settore educativo, specialmente nell'insegnamento primario e secondario, in quello della gestione amministrativa aziendale e della relazione con il pubblico. Gli uomini, invece, mantengono una forte presenza nelle professioni legate all'agricoltura, ai trasporti e logistica e alle costruzioni in tutte le fasce d'età.

Queste tipologie professionali si possono ritrovare almeno parzialmente nell'ambito delle nuove posizioni lavorative create. Come già osservato ad inizio paragrafo nell'ambito dei grandi gruppi professionali, i dati mettono in evidenza un aspetto significativo: nel passaggio dalle top professioni attivate alle top professioni create è possibile individuare, se non altro come tendenza, un innalzamento del livello medio delle qualifiche professionali. O, detto altrimenti, l'evidenza empirica sembra suggerire che, in media, le top professioni create tendono a rientrare con maggior frequenza nei

grandi gruppi professionali a più alta qualificazione (rispetto alle top professioni attivate). E questo accade trasversalmente all'età del lavoratore.

L'analisi consente di ricavare altri due elementi di interesse.

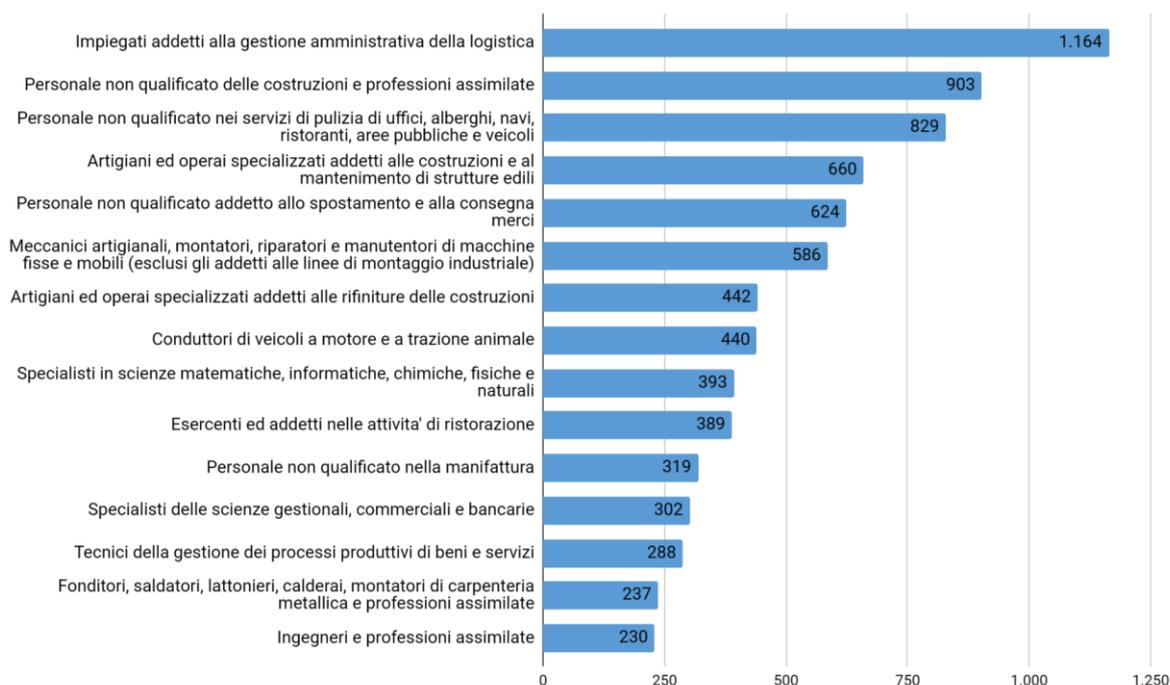
Primo: nella classe dei giovani 25-34 anni la distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create per tipologia professionale si concentra, in media, su profili professionali a più alta qualificazione rispetto alla distribuzione delle nuove posizioni di lavoro relative alla classe 15-24 anni. In altre parole al crescere dell'età cresce, in media, il livello di qualificazione delle professioni svolte. Si tratta di un esito forse prevedibile, ma comunque interessante.

Secondo: i dati rilevano un esito simile al punto precedente con riferimento al genere (e non all'età). Tra le donne la distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create per tipologia professionale tende a premiare con più frequenza profili professionali a più alta qualificazione rispetto alla distribuzione delle nuove posizioni di lavoro create dalla componente maschile. E questa è un'evidenza meno scontata.

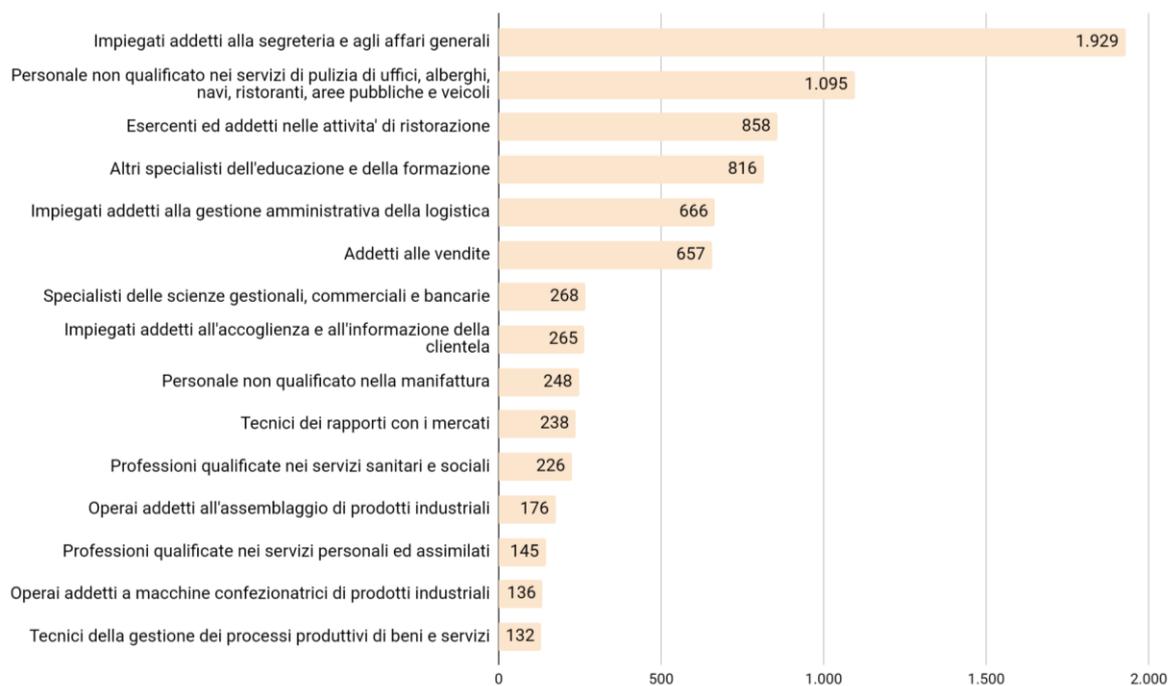
Figura 11. Classe over35 anni: Top15 professioni per nuove posizioni create, per genere in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2022

Panel A: Uomini



Panel B: Donne



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

4.3 Analisi per settore economico

L'analisi per attività economica dei flussi di lavoro dipendente è basata sull'aggregazione per macrosettori secondo la classificazione Istat - ATECO 2007. In particolare, sono presi in considerazione attivazioni e saldi aggregati con riferimento alle classi d'età 15-24 anni, 25-34 anni e over 35 anni, dal 2019 al 2022, per *Agricoltura; Industria in senso stretto; Costruzioni; Commercio, alberghi e ristoranti; Altre attività dei servizi*.

Dopo la crisi pandemica che ha portato a registrare un calo delle attivazioni generalizzato in tutti i settori, nel 2022 le attivazioni sono ritornate in media sopra il livello pre-crisi. I settori che ancora non hanno recuperato i livelli del 2019 sono il settore agricolo (a prescindere dalla classe di età) e, limitatamente ai giovani di 25-34 anni, il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*, che rappresenta l'ambito produttivo che più ha sofferto delle misure di contenimento della pandemia.

Rispetto al 2021, le attivazioni sono in crescita per tutti i settori e le fasce d'età. Unica eccezione è rappresentata dalle attivazioni tra i 25-34enni del settore agricolo che calano leggermente (-3,4%).

Il settore delle *Altre attività dei servizi* è quello che concentra la quota più importante di attivazioni per tutte le fasce d'età: nel 2022 vale il 35,1% delle attivazioni tra i giovanissimi, il 49,4% tra i giovani e il 42,5% tra i lavoratori over 35 anni. Viceversa vale per il settore delle *Costruzioni* (4,1%, 3,9% e 5,7% rispettivamente). Osservando nel dettaglio la distribuzione settoriale delle attivazioni per classe di età si mettono in evidenza alcune peculiarità. L'*Agricoltura* vede una concentrazione di lavoratori over 35 anni (con il 17,3% delle attivazioni a fronte di meno del 10% per le classi giovanili). I giovanissimi sono nettamente più presenti nel settore del *Commercio, alberghi e ristoranti* (che concentra il 32,4% delle relative attivazioni totali a fronte del 19,6% per i 25-34enni e il 18,6% per gli over 35 anni), mentre lo sono meno nelle *Altre attività dei servizi* (come già visto in precedenza). Nelle *Costruzioni* e nell'*Industria in senso stretto* le diverse classi di età evidenziano quote di attivazioni più simili.

Complessivamente un quadro simile emerge anche con riferimento ai saldi delle nuove posizioni lavorative create, che per i giovanissimi tendono a concentrarsi nel settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*, mentre per i giovani di 25-34 anni e per gli over 35 anni si concentrano maggiormente nel settore delle *Altre attività dei servizi*.

Già a prima vista la situazione dei lavoratori giovanissimi risulta meno favorevole rispetto a quella degli altri lavoratori in virtù di un 2020 che ha visto un saldo totale negativo (-1.741 posizioni) e, dopo il rimbalzo del 2021 (+8.722 posizioni), nel 2022 una perdita di posizioni nell'ambito delle *Altre attività dei servizi* (-1.802 posizioni).

Figura 12. Attivazioni e saldi dei rapporti di lavoro dipendente per settore in Emilia-Romagna
Valori assoluti dal 2019 al 2022



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

La classe che comprende gli individui tra i 25 e i 34 anni evidenzia un andamento più favorevole con saldi sempre positivi in tutti e quattro gli anni considerati con la sola eccezione del settore del *Commercio, alberghi e ristoranti* nel corso del 2020 (-3.049 posizioni). Il 2021 registra saldi record per tutti i settori: l'*Industria in senso stretto* (+5.457 posizioni) e il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti* (+2.867) registrano un consistente incremento rispetto all'anno precedente. Nel 2022, mentre si assiste a un ridimensionamento delle posizioni create per tutti i settori, il settore dell'*Industria in senso stretto* registra un saldo pari a +5.129 unità, il 63,1% del saldo totale dell'anno.

Per quanto riguarda i saldi degli over 35, si nota come il settore delle *Altre attività dei servizi* risulti quasi sempre trainante rispetto alle nuove posizioni attivate nell'anno. Solo nel 2022 viene superato dall'*Industria in senso stretto* (+7.460 posizioni). Positivo in ciascun anno anche il saldo relativo al settore delle *Costruzioni*. Si segnala infine, che anche per gli over 35 il settore del *Commercio, alberghi e ristoranti* registra un notevole calo (-3.962 posizioni) in corrispondenza della crisi pandemica. Tuttavia, nei due anni successivi, appare in netta e costante ripresa.

In generale, tutte e tre le fasce d'età mostrano una tendenza positiva, indicando una ripresa del mercato del lavoro nel corso del biennio 2021-22, dopo l'emergenza pandemica del 2020, i cui effetti si sono scaricati principalmente sul settore del *Commercio, alberghi e ristoranti*.

5. FOCUS LAVORO INTERMITTENTE E PARASUBORDINATO

5.1 Flussi di lavoro intermittente

La valutazione del contributo occupazionale apportato dai flussi di lavoro intermittente è particolarmente complicato a causa dell'incertezza legata al numero di chiamate e quindi alle ore lavorative effettivamente prestate. Per questo motivo, la dinamica del lavoro intermittente viene analizzata separatamente dal lavoro dipendente. Questa particolare forma lavorativa non deve essere trascurata perché molto diffusa soprattutto nel terziario commerciale e nel turismo, settori in cui abbiamo visto un particolare coinvolgimento dei giovani lavoratori. Vale la pena segnalare che nel periodo 2017-2019 si è verificato un notevole aumento delle assunzioni e delle posizioni di lavoro intermittente, probabilmente a causa di una sostituzione con altre forme di lavoro dipendente o formalmente indipendente, come ad esempio i voucher.

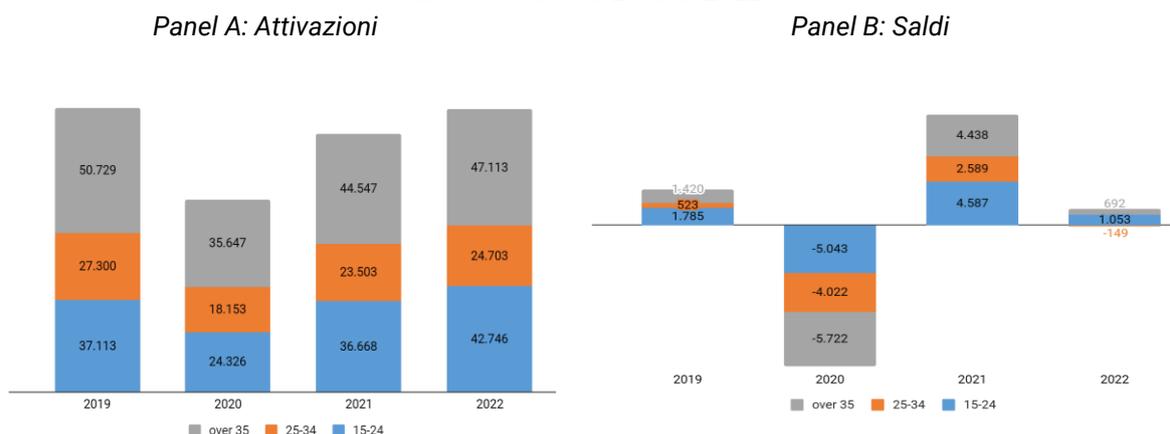
L'imprevedibile crisi innescata dalla pandemia di COVID-19 ha colpito il lavoro intermittente molto gravemente. Nel 2020, le attivazioni dei rapporti di lavoro intermittente hanno registrato un calo generale del 32,1%, colpendo in particolar modo la fascia d'età 15-24 anni (-34,5%) e 25-34 anni (-33,5%). I rispettivi saldi sono negativi con intensità simili per tutte le fasce d'età. In totale nell'anno si registra una perdita di 14.787 posizioni di lavoro.

Nel biennio successivo la situazione migliora: in generale, si registra un consistente aumento delle attivazioni che nel 2021 ammontano a 104.718 unità (+34,0% sul 2020) per crescere nel 2022 a 114.562 unità (+9,4% sul 2021).

In particolare, le attivazioni riprendono a crescere in maniera significativa soprattutto per la fascia 15-24 che nel 2021 registra un incremento annuo pari al +50,7% a cui si aggiunge un ulteriore +16,6% nel 2022. A fine 2022 le attivazioni dei lavoratori giovanissimi risultano il +15,2% in più rispetto al 2019, a fronte di un -9,5% per la classe 25-34 anni e un -7,1% per gli over 35 anni. Il contratto intermittente risulta quindi una tipologia contrattuale più diffusa tra i giovanissimi (che concentrano il 37,3% delle attivazioni totali nel 2022) che tra i giovani (che concentrano il 21,6% delle attivazioni totali nel 2022).

In termini di saldi, sebbene nel 2021 si sia registrato un saldo positivo significativo (+11.614 unità complessivamente), concentrato tra i giovanissimi (+4.587 unità) e tra gli over 35 anni (+4.438 unità), non si verifica un completo recupero delle posizioni perse nel corso del 2020, neanche se si considerano le ulteriori 1.596 posizioni create nel corso del 2022.

Figura 13. Attivazioni e saldi dei rapporti di lavoro intermittente per classe d'età in Emilia-Romagna
Valori assoluti dal 2019 al 2022



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

5.2 Flussi di lavoro parasubordinato

L'impiego del lavoro parasubordinato da parte dei datori di lavoro ha subito una notevole riduzione a seguito dell'adozione del Dlgs 81/2015, il quale ha sostanzialmente abolito questa forma contrattuale, fatta eccezione per alcune circostanze limitate. Le modifiche normative hanno pertanto influenzato i flussi di lavoro parasubordinato che, dopo una costante contrazione, sono stati pressoché stagnanti dal 2016 in poi.

Come si evince dal *Panel A* della Figura 14, le attivazioni di questa tipologia di contratti sono prevalentemente relative alla classe degli over 35, mentre sono residuali per i 15-24enni. Nel 2022 si contano in tutto 23.652 attivazioni, di cui il 54,8% a carico dei lavoratori maturi, il 32,8% dei lavoratori giovani e solo il restante 12,4% a carico dei lavoratori giovanissimi.

La crisi del 2020 ha solo parzialmente colpito le attivazioni di questa tipologia di contratto, che sono tornate in linea ai livelli pre-pandemici già dal 2021.

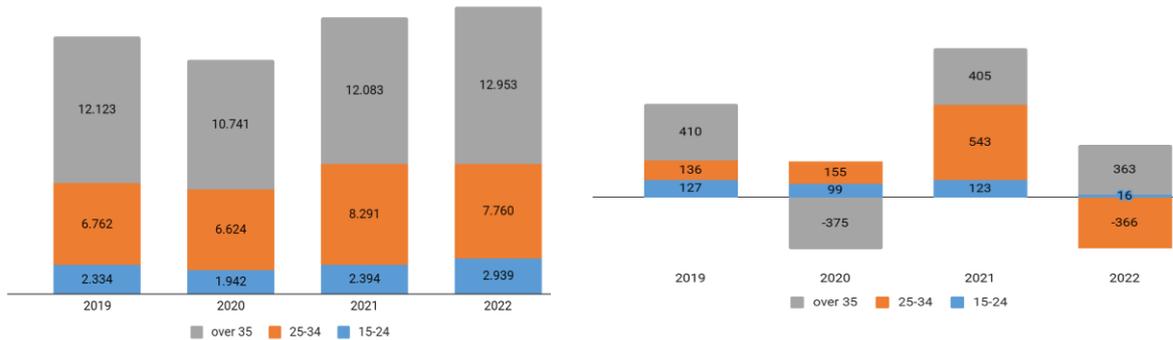
Per quanto riguarda i saldi, invece, si assiste a un effetto pandemico circoscritto alla classe d'età degli over 35 (-375 posizioni nel 2020), mentre permangono positivi (ancorché con numeri limitati) i saldi dei giovani e giovanissimi. Nel 2022, in Emilia-Romagna, i flussi relativi al lavoro parasubordinato (23.652 attivazioni e 23.639 cessazioni) pur in crescita per il secondo anno consecutivo, hanno prodotto una sostanziale stazionarietà delle posizioni lavorative (+13 unità).

Figura 14. Attivazioni e saldi dei rapporti di lavoro parasubordinato per classe d'età in Emilia-Romagna

Valori assoluti dal 2019 al 2022

Panel A: Attivazioni

Panel B: Saldi



Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Ciò è dovuto ad un decremento delle posizioni di tale forma contrattuale nella fascia 25-34 (-366 unità), che quasi annulla l'incremento registrato tra gli over 35 (+363 unità) e il lieve contributo della fascia 15-24 (+16 unità).

Il ruolo del lavoro parasubordinato continua a confermarsi marginale nel mercato del lavoro regionale e prevalentemente utilizzato tra i lavoratori maturi.

APPENDICE STATISTICA

Tavola A1. Lavoratori nell'anno per lavoro prevalente in Emilia-Romagna

Quote di lavoratori per classe d'età per il 2022

	15-24	25-34	15-34	over35
Artigiano	1,6%	7,8%	9,4%	90,6%
Autonomo agricolo	2,8%	7,8%	10,5%	89,5%
Commerciante	2,1%	9,4%	11,5%	88,5%
Dipendente privato	11,1%	21,6%	32,6%	67,4%
Dipendente pubblico	1,5%	15,0%	16,5%	83,5%
Domestico	1,0%	6,7%	7,7%	92,3%
Operaio agricolo	14,1%	18,2%	32,3%	67,7%
Gestione separata	3,4%	23,2%	26,6%	73,4%
Voucher/Lavoro occasionale	29,4%	10,5%	39,9%	60,1%
Totale	8,2%	18,5%	26,6%	73,4%

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Tavola A2. Lavoratori nell'anno per lavoro prevalente in Emilia-Romagna

Quote di lavoratori per settore prevalente per il 2021

	15-24	25-34	15-34	over35	Totale
Artigiano	1,5%	3,0%	2,5%	8,0%	6,6%
Autonomo agricolo	0,6%	0,7%	0,7%	2,1%	1,8%
Commerciante	1,9%	3,4%	2,9%	7,6%	6,4%
Dipendente privato	84,5%	73,9%	77,0%	58,0%	62,9%
Dipendente pubblico	2,3%	8,3%	6,6%	12,7%	11,1%
Domestico	0,8%	1,8%	1,5%	4,1%	3,4%
Operaio agricolo	5,6%	3,5%	4,1%	3,0%	3,3%
Gestione separata	1,9%	5,3%	4,3%	4,3%	4,3%
Voucher/Lavoro occasionale	0,9%	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati INPS

Tavola A3: Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2019

		Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	Tempo indeterminato	9.799	+13.984	24.734	-951
	Apprendistato	32.098	-3.819	23.463	4.816
	Tempo determinato	102.083	-9.559	94.820	-2.296
	Somministrato	38.883	-606	39.656	-1.379
	Totale lavoro dipendenti	182.863		182.673	190
25-34	Tempo indeterminato	34.524	+25.332	48.239	11.617
	Apprendistato	14.676	-2.295	9.025	3.356
	Tempo determinato	167.306	-22.152	150.518	-5.364
	Somministrato	45.211	-885	46.517	-2.191
	Totale lavoro dipendenti	261.717		254.299	7.418
15-34	Tempo indeterminato	44.323	+39.316	72.973	10.666
	Apprendistato	46.774	-6.114	32.488	8.172
	Tempo determinato	269.389	-31.711	245.338	-7.660
	Somministrato	84.094	-1.491	86.173	-3.570
	Totale lavoro dipendenti	444.580		436.972	7.608
over 35	Tempo indeterminato	68.601	+36.981	79.545	26.037
	Apprendistato	540	-28	213	299
	Tempo determinato	341.303	-36.093	315.686	-10.476
	Somministrato	62.466	-860	64.819	-3.213
	Totale lavoro dipendenti	472.910		460.263	12.647
Totale	Tempo indeterminato	112.924	+76.297	152.518	36.703
	Apprendistato	47.314	-6.142	32.701	8.471
	Tempo determinato	610.692	-67.804	561.024	-18.136
	Somministrato	146.560	-2.351	150.992	-6.783
	Totale lavoro dipendenti	917.490		897.235	20.255

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tavola A4: Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2020

		Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	Tempo indeterminato	6.905	+11.960	20.259	-1.394
	Apprendistato	22.160	-4.578	16.995	587
	Tempo determinato	81.978	-6.874	76.849	-1.745
	Somministrato	31.049	-508	29.730	811
	Totale lavoro dipendenti	142.092		143.833	-1.741
25-34	Tempo indeterminato	27.988	+19.969	40.031	7.926
	Apprendistato	10.182	-2.972	6.745	465
	Tempo determinato	141.133	-16.261	126.890	-2.018
	Somministrato	37.230	-736	36.387	107
	Totale lavoro dipendenti	216.533		210.053	6.480
15-34	Tempo indeterminato	34.893	+31.929	60.290	6.532
	Apprendistato	32.342	-7.550	23.740	1.052
	Tempo determinato	223.111	-23.135	203.739	-3.763
	Somministrato	68.279	-1.244	66.117	918
	Totale lavoro dipendenti	358.625		353.886	4.739
over 35	Tempo indeterminato	56.499	+28.199	68.774	15.924
	Apprendistato	401	-99	223	79
	Tempo determinato	282.235	-27.128	261.992	-6.885
	Somministrato	48.554	-972	48.111	-529
	Totale lavoro dipendenti	387.689		379.100	8.589
Totale	Tempo indeterminato	91.392	+60.128	129.064	22.456
	Apprendistato	32.743	-7.649	23.963	1.131
	Tempo determinato	505.346	-50.263	465.731	-10.648
	Somministrato	116.833	-2.216	114.228	389
	Totale lavoro dipendenti	746.314		732.986	13.328

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tavola A5: Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2021

		Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	Tempo indeterminato	9.102	+13.373	25.867	-3.392
	Apprendistato	32.061	-5.433	23.922	2.706
	Tempo determinato	104.386	-6.735	91.100	6.551
	Somministrato	43.976	-1.205	39.914	2.857
	Totale lavoro dipendenti	189.525		180.803	8.722
25-34	Tempo indeterminato	33.034	+19.182	49.741	2.475
	Apprendistato	13.426	-3.599	8.520	1.307
	Tempo determinato	171.399	-14.512	147.660	9.227
	Somministrato	48.082	-1.071	44.339	2.672
	Totale lavoro dipendenti	265.941		250.260	15.681
15-34	Tempo indeterminato	42.136	+32.555	75.608	-917
	Apprendistato	45.487	-9.032	32.442	4.013
	Tempo determinato	275.785	-21.247	238.760	15.778
	Somministrato	92.058	-2.276	84.253	5.529
	Totale lavoro dipendenti	455.466		431.063	24.403
over 35	Tempo indeterminato	61.396	+22.225	80.659	2.962
	Apprendistato	451	-176	256	19
	Tempo determinato	326.442	-21.222	289.106	16.114
	Somministrato	60.274	-827	56.423	3.024
	Totale lavoro dipendenti	448.563		426.444	22.119
Totale	Tempo indeterminato	103.532	+54.780	156.267	2.045
	Apprendistato	45.938	-9.208	32.698	4.032
	Tempo determinato	602.227	-42.469	527.866	31.892
	Somministrato	152.332	-3.103	140.676	8.553
	Totale lavoro dipendenti	904.029		857.507	46.522

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Tavola A6: Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo dei rapporti di lavoro dipendente per classe d'età e tipologia contrattuale in Emilia-Romagna

Valori assoluti per il 2022

		Attivazioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
15-24	Tempo indeterminato	12.063	+17.735	29.019	779
	Apprendistato	35.522	-6.204	26.171	3.147
	Tempo determinato	124.592	-10.210	115.328	-946
	Somministrato	46.646	-1.321	45.476	-151
	Totale lavoro dipendenti	218.823		215.994	2.829
25-34	Tempo indeterminato	40.330	+26.661	55.956	11.035
	Apprendistato	14.231	-4.086	9.091	1.054
	Tempo determinato	187.215	-21.101	170.320	-4.206
	Somministrato	46.089	-1.474	44.372	243
	Totale lavoro dipendenti	287.865		279.739	8.126
15-34	Tempo indeterminato	52.393	+44.396	84.975	11.814
	Apprendistato	49.753	-10.290	35.262	4.201
	Tempo determinato	311.807	-31.311	285.648	-5.152
	Somministrato	92.735	-2.795	89.848	92
	Totale lavoro dipendenti	506.688		495.733	10.955
over 35	Tempo indeterminato	74.240	+35.592	87.171	22.661
	Apprendistato	420	-224	270	-74
	Tempo determinato	358.380	-34.095	328.075	-3.790
	Somministrato	62.658	-1.273	60.747	638
	Totale lavoro dipendenti	495.698		476.263	19.435
Totale	Tempo indeterminato	126.633	+79.988	172.146	34.475
	Apprendistato	50.173	-10.514	35.532	4.127
	Tempo determinato	670.187	-65.406	613.723	-8.942
	Somministrato	155.393	-4.068	150.595	730
	Totale lavoro dipendenti	1.002.386		971.996	30.390

Fonte: Elaborazioni ART-ER su dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna)

Nota metodologica INPS

Definizione del fenomeno

Nell'Osservatorio sono riportate informazioni su tutti i lavoratori, dipendenti e indipendenti, assicurati presso le diverse gestioni previdenziali Inps⁸.

Unità statistica

L'unità statistica di osservazione è costituita dal lavoratore che ha avuto almeno un contributo versato o una giornata retribuita nel corso dell'anno osservato⁹.

Fonte dei dati

La fonte dei dati è costituita dai database statistici sottostanti ai seguenti Osservatori statistici: Lavoratori dipendenti (settore privato non agricolo esclusi domestici), Mondo agricolo, Lavoratori domestici, Lavoratori pubblici, Lavoratori autonomi, Lavoratori parasubordinati, Lavoratori dello spettacolo e sportivi professionisti. Tali Osservatori statistici si basano, a loro volta, su informazioni desunte dai diversi archivi amministrativi dell'Istituto¹⁰ (Uniemens: PosContributiva, Lista collaboratori, ListaPosPA, PosSportSpet, PosAgri; comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro; versamenti contributivi per lavoro domestico; modelli F24; archivio anagrafico; etc.). Ulteriori fonti di dati utilizzate sono: l'archivio dei permessi di soggiorno del Ministero dell'Interno (consente di distinguere tra lavoratori Comunitari ed extra-Comunitari); il casellario dei pensionati (consente di indentificare, tra i lavoratori dell'anno osservato, quanti risultano titolari di pensione diretta); l'archivio delle dichiarazioni dei redditi del Ministero delle Finanze (per individuare i redditi dichiarati da artigiani e commercianti).

Con l'incrocio delle suddette fonti è stato possibile determinare le seguenti informazioni:

- dati identificativi del lavoratore (codice fiscale, età, sesso, cittadinanza, ecc.);

⁸ Rispetto alla totalità dei lavoratori rimangono dunque esclusi solo i professionisti iscritti alle Casse previdenziali degli ordini professionali e i segmenti di lavoro autonomo esentati da ogni contribuzione a fini previdenziali (come il lavoro autonomo occasionale per un importo annuo inferiore a 5.000 euro).

⁹ Più precisamente: per i lavoratori dipendenti privati e pubblici si fa riferimento alle giornate retribuite; per i lavoratori autonomi si fa riferimento ai mesi di contribuzione dovuta tenendo conto dell'eventuale inizio o fine attività nel corso dell'anno; per i parasubordinati si fa riferimento ai mesi accreditati sulla base dei contributi versati.

¹⁰ Per un maggior dettaglio si rimanda alle Note metodologiche dei singoli Osservatori.

- dati relativi alla situazione lavorativa (attività unica e/o prevalente, retribuzione/reddito da lavoro, settimane di lavoro/contribuzione, luogo di lavoro, ecc.);
- dati complementari (beneficiario di pensione diretta).

I dati dell'Osservatorio, proprio perché basati su elaborazioni di archivi amministrativi, sono soggetti ai continui aggiornamenti derivanti dalle nuove dichiarazioni o dalle modifiche di quelle già presenti.

Variabili di analisi

L'Osservatorio consente l'analisi dei principali elementi comuni che caratterizzano i soggetti che hanno svolto un'attività di lavoro per la quale è dovuta contribuzione obbligatoria presso l'INPS. Perciò consente di identificare, con un'ampia serie di dettagli (variabili di classificazione), le seguenti grandezze statistiche:

- numero di lavoratori nell'anno;
- numero di settimane di lavoro nell'anno;
- importo del reddito da lavoro nell'anno.

Il numero di lavoratori nell'anno è la somma delle unità statistiche di base: identifica perciò le "teste". Poiché un singolo lavoratore può assumere posizioni di lavoro diverse nel corso dell'anno, il reddito da lavoro si ricava sommando tutti i redditi o le retribuzioni (intesi come imponibili previdenziali) che il lavoratore ha percepito da tutte le attività svolte nel corso dello stesso anno.

Il numero di settimane lavorate è la somma di tutti i periodi lavorati nel corso dell'anno. La settimana di lavoro è la dimensione temporale a cui sono state ricondotte le diverse unità di misura utilizzate (in genere i mesi per i lavoratori autonomi, per i parasubordinati e per lavoratori occasionali o a voucher; le giornate per i lavoratori dipendenti). Per i dipendenti del settore privato non agricolo e per i dipendenti pubblici l'informazione disponibile è la giornata effettivamente retribuita dai datori di lavoro (sono quindi esclusi i periodi in cui la copertura del reddito del lavoratore, anche in costanza di rapporto di lavoro, è assicurata da altri istituti quali cassa integrazione, malattia, maternità): pertanto è sufficiente un solo giorno di lavoro retribuito perché si conteggi una settimana retribuita (a fini previdenziali). Nella generalità dei casi un anno di lavoro retribuito è pari a 52 settimane o 312 giornate¹¹.

Per quanto riguarda il "reddito da lavoro nell'anno", per i dipendenti si tratta della retribuzione imponibile previdenziale; per artigiani e commercianti si tratta del reddito dichiarato (fonte Ministero delle Finanze) se presente, altrimenti il reddito è stimato

¹¹ Fanno eccezione per esempio i lavoratori autonomi agricoli per i quali sono sufficienti 156 giornate per il riconoscimento di un anno intero.

tenendo conto della contribuzione dovuta in base ai mesi di iscrizione; per gli autonomi agricoli si tratta del reddito convenzionale su cui vengono pagati i contributi.

Variabili di classificazione

Caratteristica essenziale dell'Osservatorio è la navigabilità dei dati che consente all'utente la possibilità di costruire tavole statistiche scegliendo le variabili di classificazione di interesse e un rilevante livello di dettaglio.

Le variabili di classificazione sono:

- Anno: è l'anno cui si riferiscono i redditi.
- Età: è calcolata in anni compiuti.
- Sesso: è ricavato, insieme con l'età, dal codice fiscale del lavoratore.
- Posizione prevalente: assume tredici modalità: Artigiano, Autonomo agricolo, Commerciante, Dipendente privato, Dipendente pubblico, Domestico, Operaio agricolo, Gestione separata – Collaboratore, Gestione separata – Amministratore, Gestione separata – Post laurea, Gestione separata – Altro collaboratore, Gestione separata - Professionista, Voucher/Lavoro occasionale.
- Posizione unica: indicatore che assume la modalità "Sì" nel caso il lavoratore abbia ricoperto, nel corso dell'anno osservato, un'unica posizione tra le tredici considerate, "No" altrimenti.
- Pensionato di vecchiaia-anzianità: assume tre modalità: Non pensionato, Già pensionato (pensione decorrente da anni precedenti), Nuovo pensionato (pensione decorrente dall'anno osservato).
- Cittadinanza: assume due modalità: Comunitari o Extracomunitari. I lavoratori sono classificati come extracomunitari se nell'anno osservato risultano in possesso di regolare permesso di soggiorno (fonte: archivio dei permessi di soggiorno del Ministero dell'Interno). I lavoratori comunitari includono quindi anche i cittadini che hanno acquisito la cittadinanza italiana o di un altro Stato comunitario.
- Provincia di lavoro: utilizzata per classificare le unità statistiche anche per regione e zona di lavoro.

Occorre sottolineare che la variabile "posizione prevalente" identifica, nei casi in cui un lavoratore ha ricoperto (contemporaneamente o meno) nel corso del medesimo anno più posizioni tra quelle considerate (Artigiano, Autonomo agricolo, Commerciante, Dipendente privato, Dipendente pubblico, Domestico, Operaio agricolo, Gestione separata – Collaboratore, Gestione separata – Amministratore, Gestione separata – Post laurea, Gestione separata – Altro collaboratore, Gestione separata - Professionista, Voucher/Lavoro occasionale), la posizione nella quale ha percepito il reddito (o la retribuzione) maggiore; nei casi di posizione unica, questa è per definizione anche quella prevalente. La casistica "Posizione unica = NO" non

identifica i lavoratori che hanno avuto nel corso dell'anno più di un rapporto di lavoro ma solo quelli che hanno ricoperto più posizioni tra quelle previste nella variabile di classificazione "Posizione prevalente". Per fare un esempio: un lavoratore domestico che in un anno ha avuto tre rapporti di lavoro domestico con datori di lavoro diversi sarà classificato, per quell'anno, con posizione prevalente = "Domestico" e Posizione unica = "SI" perché tutti i suoi rapporti di lavoro sono stati comunque nella posizione di "Domestico". Al contrario un lavoratore che in un dato anno ha avuto un rapporto di lavoro domestico con retribuzione di diecimila euro e un lavoro occasionale con compenso di mille euro, sarà classificato con Posizione prevalente = "Domestico" e Posizione unica = "NO" perché ha ricoperto due posizioni tra quelle considerate.

Caratteristiche dell'elaborazione

L'Osservatorio è caratterizzato da un processo di elaborazione che prevede una serie di controlli allo scopo di individuare e superare incompatibilità, anomalie ed errori sistematici o casuali che possono manifestarsi negli archivi amministrativi.

Periodicità

L'aggiornamento dell'Osservatorio avviene con cadenza annuale, con l'inserimento di un nuovo anno. In virtù della caratteristica propria degli archivi amministrativi di essere soggetti ad una movimentazione continua (seppur decrescente nel tempo) l'aggiornamento può riguardare anche i dati già pubblicati.

Nota metodologica e Glossario SILER¹²

La risorsa informativa distintiva del presente rapporto, in quanto prodotta e messa in qualità dall'Agenzia Regionale per il lavoro dell'Emilia-Romagna, è rappresentata dai dati derivanti dal monitoraggio delle Comunicazioni obbligatorie (CO) raccolte e archiviate nella banca dati SILER (Sistema Informativo Lavoro Emilia-Romagna). La Comunicazione obbligatoria (CO), il cui primo riferimento normativo è l'Art. 9 bis comma 2 del Decreto legge del 1° ottobre 1996 n. 510, convertito in Legge 28 novembre 1996 n. 608, è un vincolo che ricade in capo al datore di lavoro che, al momento dell'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato, deve darne comunicazione al Servizio competente del Centro per l'Impiego nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro. Nella banca dati non sono compresi i lavoratori indipendenti (autonomi e partite IVA), in quanto non soggetti ad obblighi in tal senso. Nel tempo, grazie all'estensione della platea dei soggetti e delle tipologie contrattuali oggetto di CO e

¹² I presenti materiali metodologici sono tratti dalla reportistica curata dall'Osservatorio del mercato del lavoro dell'Agenzia regionale per il Lavoro dell'Emilia-Romagna.

con l'introduzione, attraverso la Legge 27 dicembre 2006 n. 296, della trasmissione telematica, si è progressivamente consolidata la copertura dei rapporti di lavoro censiti, così da poter disporre a partire dal 2008 di un quadro informativo completo e tempestivo sull'andamento del mercato del lavoro, quantomeno per la componente di lavoro dipendente e parasubordinato. Le CO online hanno sostituito infatti tutte le altre comunicazioni previste in precedenza verso una serie di enti, quali INAIL, INPS, Prefettura, ENPALS, dal momento che con un'unica comunicazione il datore di lavoro assolve a tutti gli obblighi, rimanendo in capo all'amministrazione il compito di diramare l'informazione a tutti gli altri enti. Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con Nota Circolare n. 1 dell'8 gennaio 2008, ha fornito, alle pubbliche amministrazioni, le indicazioni utili per gli adempimenti inerenti le comunicazioni obbligatorie.

L'unità elementare monitorata dal SILER è rappresentata quindi dalle comunicazioni del datore di lavoro al Centro per l'impiego di competenza territoriale. Ciascuna CO ingloba una serie di informazioni relative all'azienda (sede operativa), al lavoratore (non necessariamente residente nella stessa sede del datore di lavoro) ed alle caratteristiche del lavoro che viene attivato. Di conseguenza la banca dati del SILER può offrire una serie dettagliata e completa di informazioni quantitative e qualitative sull'evoluzione della domanda di lavoro dipendente e parasubordinato delle imprese con sede in Emilia-Romagna. Nella banca dati regionale convergono tutte le CO di competenza, e cioè quelle provenienti dal Centro per l'impiego (CPI) dell'azienda e del lavoratore. Le elaborazioni del rapporto leggono pertanto il dato dal lato dei datori di lavoro, includendo cioè tutte le CO delle unità locali di imprese e istituzioni residenti in Emilia-Romagna.

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

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

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

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

(a) esclusa la sezione di attività economica T – Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

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

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

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

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

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

Posizione lavorativa dipendente (CO): è contraddistinta da un contratto di lavoro tra una persona fisica e un'unità produttiva (impresa o istituzione), che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa a fronte di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative rappresentano, quindi, il numero di posti di lavoro occupati da lavoratori dipendenti (a tempo pieno e a tempo parziale), indipendentemente dalle ore lavorate, ad una determinata data di riferimento. Come il numero di occupati anche le posizioni lavorative rappresentano pertanto una variabile di stock ad un certo istante nel tempo. Sono inclusi anche i lavoratori che, legati all'unità produttiva da regolare contratto di lavoro, sono temporaneamente assenti per cause varie quali ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni, eccetera. Il sistema delle comunicazioni obbligatorie (CO) produce dati sui flussi di attivazioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle posizioni lavorative ma non produce dati sui livelli

delle posizioni lavorative, che sono dati di stock; dalla relazione tra stock e flussi è però possibile derivare indicazioni sulle variazioni (implicite) delle posizioni: per ogni serie storica, partendo da un numero iniziale di posizioni pari a 0, assunto come base di una serie di «numeri indici» riferito, nel presente caso, al 31 dicembre 2007, è possibile ricostruire, tramite i saldi attivazioni-cessazioni cumulati, l'andamento indicativo delle serie storiche delle posizioni lavorative dipendenti, come numeri indici a base fissa di «pseudo-stock».

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

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

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

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

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

sui dati destagionalizzati esprime la variazione congiunturale assoluta delle posizioni lavorative dipendenti.

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

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

OSSERVATORIO GIOVANI...