

# RAPPORTO SUL MERCATO DEL LAVORO

ANNO 2015

A cura di  
Nicola Sciclone



## RICONOSCIMENTI

Il presente rapporto è stato realizzato da un gruppo di lavoro dell'IRPET coordinato da Nicola Sciclone nell'ambito delle attività comuni con Regione Toscana-Area Formazione, orientamento e lavoro.

Alla redazione del rapporto hanno contribuito:

- capitolo 1: Elena Cappellini e Valentina Patacchini;
- capitolo 2: Silvia Duranti e Valentina Patacchini;
- capitolo 3: David Burgalassi, Elena Cappellini, Donatella Marinari, Valentina Patacchini e Nicola Sciclone;
- capitolo 4: Letizia Ravagli e Nicola Sciclone;
- Approfondimento 1: Natalia Faraoni e Donatella Marinari;
- Approfondimento 2: Elena Cappellini, Tommaso Ferraresi, Maria Luisa Maitino, Donatella Marinari, Valentina Patacchini e Nicola Sciclone;
- Approfondimento 3: Elena Cappellini e Donatella Marinari.

L'allestimento editoriale è stato curato da Elena Zangheri.

ISBN 978-88-6517-072-4  
© IRPET, FIRENZE – 2016

PREFAZIONE	5
1.	
IL CICLO ECONOMICO INTERNAZIONALE	7
1.1 Il ciclo economico	7
1.2 Il ciclo economico e l'occupazione	8
1.3 La disoccupazione	9
1.4 Ciclo, occupazione e produttività	11
2.	
LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI STOCK	15
2.1 In Toscana torna il lavoro	15
2.2 I cambiamenti nelle caratteristiche dell'occupazione	16
2.3 La disoccupazione e il potenziale di lavoro inutilizzato	18
Box 2.1 <i>La Toscana nel confronto regionale</i>	20
Box 2.2 <i>La condizione giovanile nel mercato del lavoro</i>	20
3.	
I FABBISOGNI OCCUPAZIONALI SECONDO I DATI DI FLUSSO	23
3.1 La congiuntura dei posti di lavoro	23
3.2 Più occasioni di lavoro a tempo indeterminato	24
3.3 Cresce il contenuto di lavoro delle nuove posizioni	25
3.4 La dinamica dei settori	26
3.5 La dinamica dei sistemi locali del lavoro	29
3.6 Il confronto multi-regionale	30
4.	
Lavoro, distribuzione dei redditi e povertà	33
4.1 Una distribuzione più spostata verso fattori improduttivi	33
4.2 Una torta da distribuire sempre più risicata	34
4.3 Una crisi con effetti disegualizzanti	35
4.4 Un aumento della povertà e del disagio legato all'assenza di lavoro	36
4.5 Le politiche a pioggia attuate negli ultimi anni	37
Approfondimento 1	
LE STRATEGIE DI ASSUNZIONE DELLE IMPRESE TOSCANE	43
Approfondimento 2	
IL RUOLO DELLA DECONTRIBUZIONE E DEL JOBS ACT	57
Approfondimento 3	
I SERVIZI PER L'IMPIEGO IN TOSCANA	63



Il bilancio del lavoro nel 2015 è finalmente positivo: cresce l'occupazione, diminuisce la disoccupazione, la domanda di lavoro si indirizza sempre più verso i contratti stabili e con una dinamica positiva anche nelle attività produttive più segnate dalla crisi.

Tuttavia, il miglioramento non è ancora sufficiente a colmare le perdite accumulate negli anni della crisi, come attesta l'arretramento dei principali indicatori del mercato del lavoro rispetto al 2008. Mancano ancora 10 mila lavoratori per ripristinare il tasso di occupazione precedente l'avvio della fase recessiva e sono circa 75 mila i disoccupati che dovremmo riassorbire. Inoltre, la crisi ha cambiato la composizione dell'occupazione: abbiamo oggi più lavoratori stranieri, più *part-timers*, più donne, meno giovani e più lavoratori istruiti, meno lavoratori autonomi e meno occupati nell'industria rispetto ai servizi. Sia che si guardi agli stock o ai flussi di lavoro, è questa l'istantanea del mercato del lavoro alla fine del 2015.

La debolezza del mercato del lavoro degli ultimi anni ha lasciato il segno sui livelli di reddito delle famiglie toscane e si è ampliata l'incidenza della povertà, sia relativa che assoluta. Si stima che oggi 54 mila famiglie toscane vivano in condizioni di povertà assoluta, erano circa 25 mila nel 2008. E il disagio si è allargato soprattutto tra le famiglie giovani e con lavoratori, che sempre più spesso rischiano di scivolare dalla classe media verso il gruppo dei più poveri. Perché la crisi ha colpito ovunque il lavoro ed ha penalizzato soprattutto le famiglie che dal lavoro non possono prescindere.

In questo scenario la positiva congiuntura del 2015 rappresenta un segnale incoraggiante, specialmente perché l'accelerazione della domanda di lavoro mostra una maggiore stabilità rispetto al passato. Gli avviamenti sopravanzano le cessazioni di oltre 16 mila unità, perlopiù grazie all'accelerazione delle posizioni a tempo indeterminato, che nei dodici mesi hanno attivato - al netto delle cessazioni - 43 mila posizioni lavorative. E' questo un effetto indotto dalla riforma del lavoro che, come dimostrano le analisi di valutazione svolte sui dati di flusso, ha generato una virata netta verso il lavoro a tempo indeterminato: nel 2015 esiste, ed è statisticamente significativo, un break strutturale nella propensione ad assumere lavoratori a tempo indeterminato e l'effetto trainante è da attribuire al bonus contributivo introdotto con la legge di stabilità, piuttosto che alla nuova disciplina sui licenziamenti contenuta nel decreto del Jobs Act.

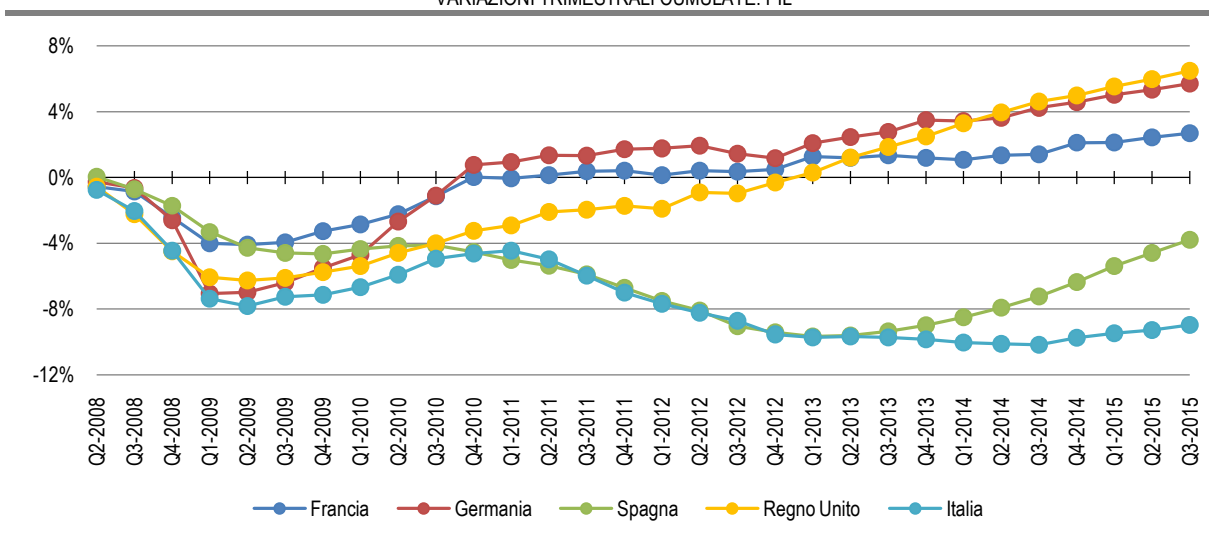
Assieme alla revisione dei contratti e degli ammortizzatori sociali, le politiche attive del lavoro costituiscono un ulteriore elemento innovativo del Jobs Act. Su questo versante, la riforma mira a ridurre le disomogeneità territoriali ed elevare l'efficacia dell'intervento, anche attraverso l'istituzione di nuovi strumenti come l'assegno di ricollocazione. L'elevazione dell'infrastruttura italiana alla rete dei servizi per l'impiego dei maggiori paesi europei richiederebbe, tuttavia, un sostanziale cambiamento nella *mission* dei servizi per il lavoro e, soprattutto, una dotazione di risorse molto superiore a quella attualmente disponibile. Le politiche attive possono sicuramente migliorare il funzionamento del mercato del lavoro, ma spetta alla domanda di lavoro trainare la crescita dell'occupazione dei prossimi anni.



# 1. IL CICLO ECONOMICO INTERNAZIONALE

Negli ultimi mesi, il ciclo economico dell'Italia ha intrapreso un sentiero di crescita lenta ma costante, in linea con le tendenze delle maggiori economie europee. Eppure, allargando il raggio di osservazione al medio periodo, e confrontando quindi le variazioni cumulate del prodotto negli anni dalla crisi, l'Italia si distingue per una perdita superiore agli altri partner europei. La ragione del maggiore svantaggio italiano risiede innanzitutto nel ritardo con cui il paese ha agganciato il recente ciclo economico positivo, un ritardo di sei trimestri che si è sommato alle maggiori debolezze mostrate durante le fasi più acute della recessione e che conduce complessivamente al risultato attuale (Graf. 1.1). A sette anni dall'inizio della crisi, il sistema economico italiano può essere ritenuto un sistema tutto sommato solido nell'affrontare gli shock, ma lento a salire di marcia quando il clima favorevole consentirebbe l'accelerazione. Resilienza, quindi, di fronte alle difficoltà della crisi ma anche davanti alle opportunità, più o meno transitorie, del ciclo internazionale. È forse questa la doppia faccia della stessa medaglia.

Grafico 1.1  
VARIAZIONI TRIMESTRALI CUMULATE. PIL



Fonte: elaborazioni su dati OECD

## 1.1 Il ciclo economico

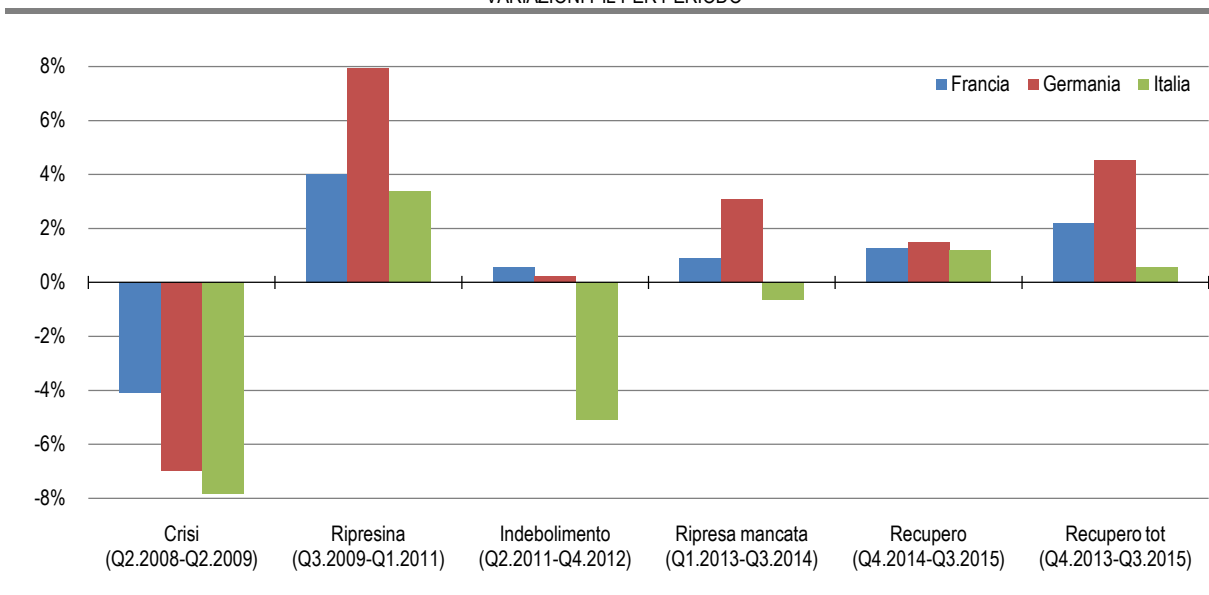
La tradizionale suddivisione del ciclo economico in quattro fasi (Graf. 1.2) facilita la comparazione del trend nazionale rispetto alle principali economie europee:

- 1) dall'inizio della crisi internazionale e fino alla metà del 2009 tutte le maggiori economie hanno affrontato una fase di intensa riduzione dei livelli produttivi, tra questi l'Italia è riuscita a contenere le perdite su livelli ad esempio inferiori a quelle della Germania;
- 2) dalla seconda parte del 2009 e fino ai primi mesi del 2011 l'Europa vede una prima opportunità di riscatto e gran parte delle economie riescono ad invertire il segno della congiuntura: tra queste vi è anche l'Italia, che non eguaglia l'emergente "locomotiva" tedesca ma si avvicina alle dinamiche di Francia e Gran Bretagna;
- 3) dalla primavera 2011 si affaccia su tutto il vecchio continente la natura a "W" della crisi recessiva e il nuovo rallentamento coinvolge, seppure con diverse intensità, l'intera Europa fino alla fine del

2012: a questo punto Germania, Francia e Gran Bretagna erano poco oltre il livello di Pil di inizio 2008, Italia e Spagna hanno perso più del 9%;

- 4) dai primi mesi del 2013 il sistema economico europeo imbecca l'uscita dalla crisi, ma l'Italia permane in recessione fino all'ultima parte del 2014, quando anche la nostra economia aggancia il ciclo favorevole con ritmi di crescita allineati agli altri partner europei.

Grafico 1.2  
VARIAZIONI PIL PER PERIODO



Fonte: elaborazioni su dati OECD

Il 2015 ha dato soddisfazione alle aspettative di ripresa del nostro paese e i tassi di variazione sono stati, sebbene contenuti, almeno coerenti con quelli delle maggiori economie europee. Ma i diciotto mesi di ritardo sulla ripresa hanno lasciato il segno, specialmente se l'effetto si cumula a quello di una dinamica precedente tutto sommato mediocre, e il risultato complessivo dell'ultimo biennio appare modesto.

## 1.2 Il ciclo economico e l'occupazione

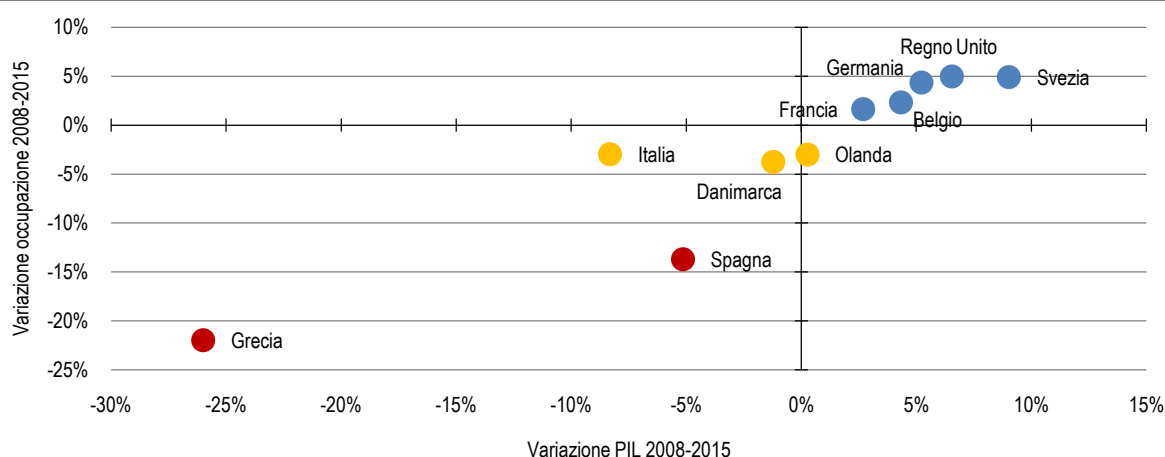
Gli anni della crisi economica letti attraverso i dati sull'occupazione delineano una trama diversa rispetto a quella delineata attraverso le variazioni di prodotto: le tappe della congiuntura sono differenti, l'andamento a "W" non è così evidente e, soprattutto, la performance dell'Italia tra le principali economie europee mostra connotati di maggior solidità. L'analisi della dispersione della relazione Pil-occupazione consente di identificare tre principali gruppi di economie:

- i) i paesi in cui il recupero è robusto
- ii) quelli in cui la ripresa è modesta o parziale
- iii) le economie in cui il recupero è ancora debole o del tutto assente (Graf. 1.3).

L'Italia rientra nel secondo gruppo, assieme a Danimarca e Olanda, qualificandosi tra le economie che mostrano un recupero differenziato sul versante del Pil e dell'occupazione, nonché l'unica che ha perso più posizioni in termini di Pil (-8%) che in termini di posti di lavoro (-3%); viceversa, Danimarca e Olanda registrano variazioni negative più contenute, ma relativamente più svantaggiose per l'asse dell'occupazione. Francia, Belgio, Germania, Regno Unito e Svezia mostrano invece dei margini positivi rispetto ai livelli di prodotto e di occupazione del 2008; infine in Spagna e, soprattutto, in Grecia l'aggiustamento su questi fondamentali macroeconomici è ancora lontano dall'essere raggiunto.



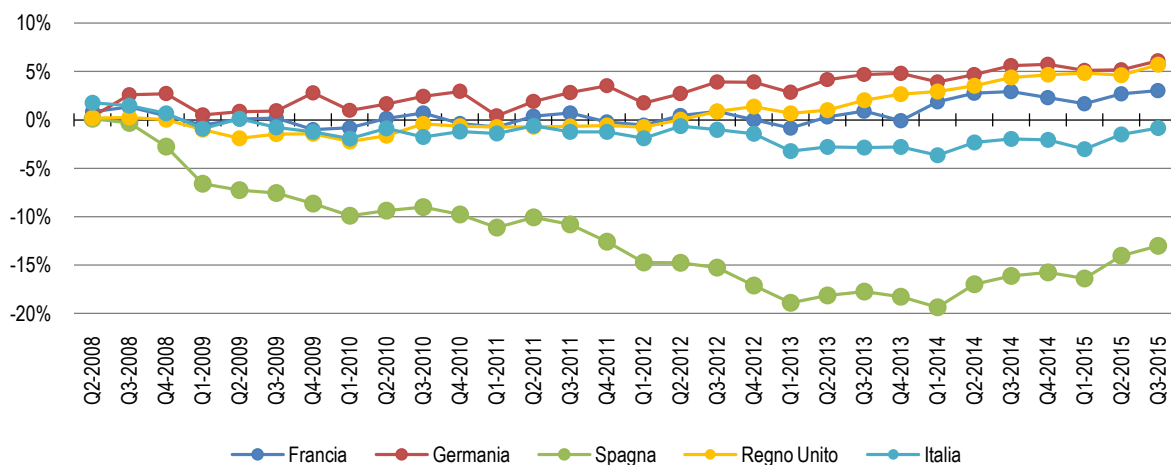
Grafico 1.3  
VARIAZIONI PIL E OCCUPAZIONE  
Media I-II-III trimestre 2008 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati OECD e Eurostat

Il giudizio complessivo è quello di un sistema economico che si è organizzato per ridurre al minimo le perdite quando la crisi ha picchiato forte ed è tornato a domandare lavoro nei momenti di recupero. Rimane però accertato che il recupero è stato, da noi più che altrove, debole e che la recente fase positiva è iniziata con ritardo: se al ritardo sulle traiettorie di ripresa si somma il ritardo tipico del mercato del lavoro rispetto alle dinamiche produttive, le evidenze della ripresa occupazionale in corso appaiono come piccoli segnali positivi in uno scenario ancora compromesso. L'occupazione in Italia cresce stabilmente soltanto dalla primavera del 2015 e il bilancio di medio periodo segna ancora in rosso rispetto allo stock di occupati nel 2008. Viceversa, le economie del primo gruppo hanno ampiamente ripristinato i livelli pre-crisi con un +3% per la Francia e +6% per Germania e Regno Unito (Graf. 1.4).

Grafico 1.4  
VARIAZIONI TRIMESTRALI CUMULATE DEGLI OCCUPATI



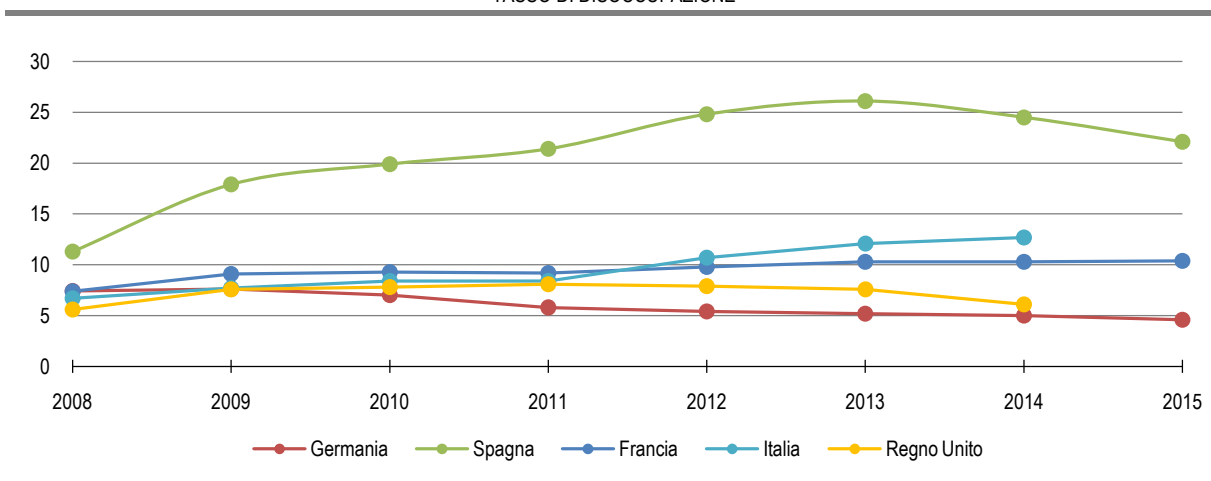
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

### 1.3 La disoccupazione

In Italia nel 2015 il tasso di disoccupazione è tornato a scendere dopo otto anni di crescita, che lo hanno portato a raddoppiare: era del 6% nel 2007, ha sfiorato il 13% nel 2014 ed è retrocesso al 12% nel corso del 2015. La disoccupazione permanente, pertanto, ben oltre il livello pre-crisi nonostante l'andamento di questo

indicatore sia stato attenuato negli anni dall'utilizzo degli schemi di riduzione oraria, che in Italia sono declinati nella cassa integrazione guadagni. È questa, peraltro, una tendenza condivisa con gran parte delle principali economie europee ad eccezione della Germania, che è riuscita a ridurre progressivamente la propria quota di persone alla ricerca di un impiego (Graf. 1.5).

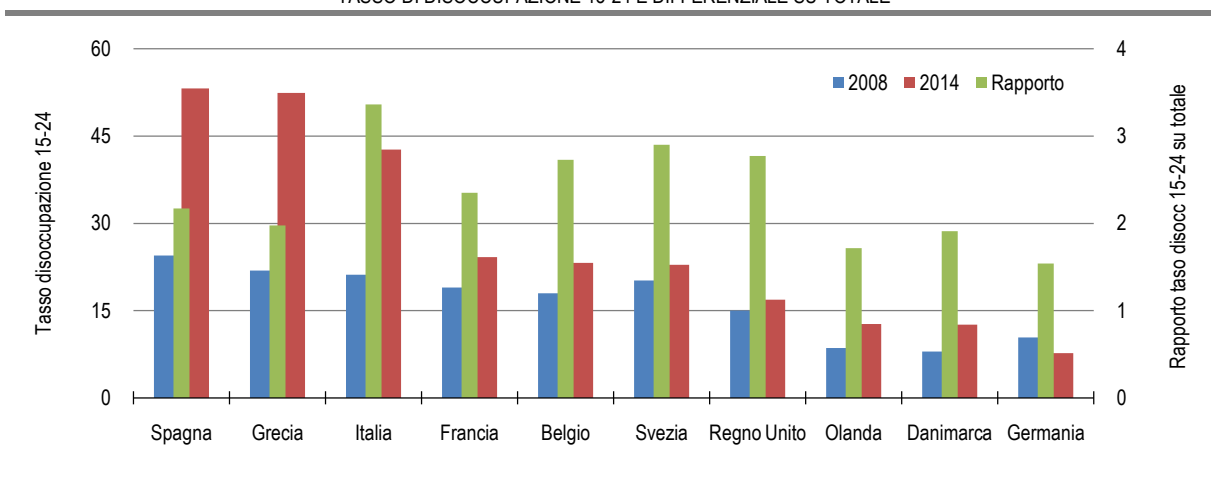
Grafico 1.5  
TASSO DI DISOCCUPAZIONE



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Il maggior volume della disoccupazione emerge in misura più accentuata osservandone l'andamento all'interno delle fasce di età più giovani (15-24 anni secondo lo standard internazionale): nel 2008 cercavano invano un'occupazione 7 giovani su 100, alla fine del 2014 sono 12 su 100. La diffusione della disoccupazione tra i più giovani è attestata anche dal tasso di disoccupazione, che misura la quota di disoccupati sul totale dei giovani che cercano lavoro e quindi consente di scorporare dal denominatore gli studenti full-time e coloro che per altre ragioni non sono interessati ad un impiego. Il tasso di disoccupazione giovanile è in Italia del 43%: tre volte e mezzo il dato complessivo e circa il doppio dello stesso indicatore nel 2008 (Graf. 1.6). Lo svantaggio giovanile in termini di disoccupazione colloca l'Italia al primo posto tra i principali paesi europei, oltre la soglia di Grecia e Spagna che registrano un livello relativamente superiore del tasso (la Germania si distingue per il minor differenziale, con un tasso di disoccupazione giovanile 1,5 volte il dato generale).

Grafico 1.6  
TASSO DI DISOCCUPAZIONE 15-24 E DIFFERENZIALE SU TOTALE

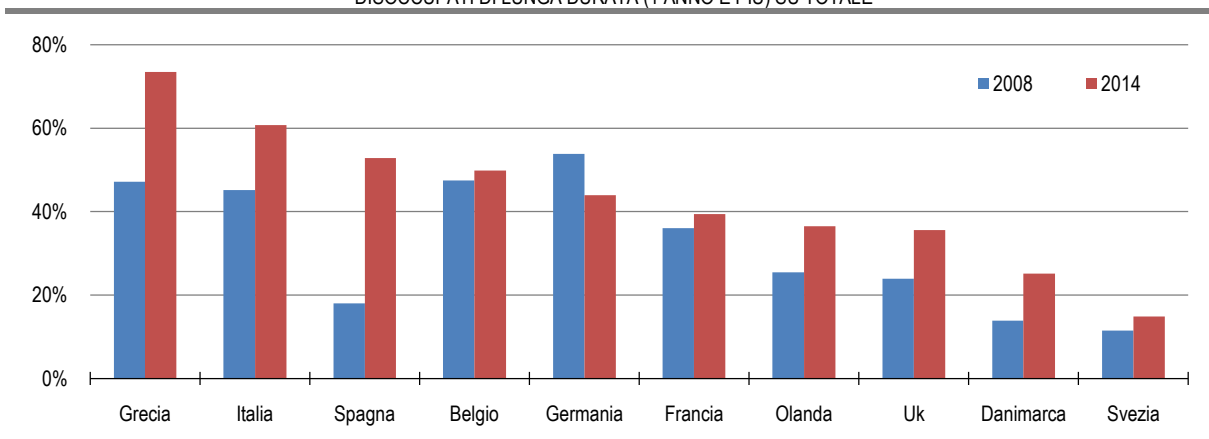


Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Oltre al differenziale generazionale di disoccupazione, l'anomalia italiana nel panorama europeo emerge anche su un altro preoccupante aspetto della disoccupazione: la disoccupazione di lunga

durata, ovvero la quota di potenziali lavoratori esclusi dal mercato da oltre un anno e che per questo rischiano di scivolare nell'inattività e di disperdere le competenze acquisite durante gli studi o le precedenti esperienze di lavoro. È questo, dunque, un fenomeno altamente problematico, che espone i disoccupati ad un forte rischio di impoverimento personale e familiare. Nel 2014 oltre il 60% dei disoccupati italiani vivono questa condizione da oltre un anno, una quota cresciuta di 16 punti percentuali negli anni della crisi.

Grafico 1.7  
DISOCCUPATI DI LUNGA DURATA (1 ANNO E PIÙ) SU TOTALE

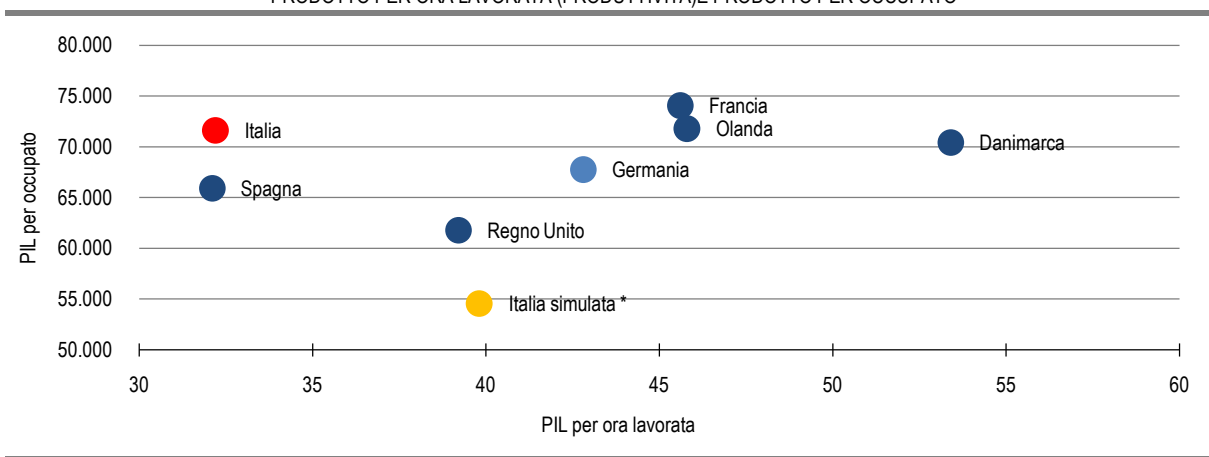


Fonte: elaborazioni su dati Eurostat e OECD

#### 1.4 Ciclo, occupazione e produttività

“L’Italia soffre di un deficit di produttività”. È questa una verità ripetuta a cadenze regolari e certamente fondata su solide evidenze. Ma è anche una realtà solo apparentemente incontrovertibile, poiché se è vero che il prodotto per ora lavorata si è ridotto in misura consistente nell’ultimo decennio, e specialmente nel corso della crisi, il livello assoluto del prodotto per occupato è da noi più alto che altrove e, nonostante la recessione appena trascorsa, permane su un livello superiore a quello della Germania, affermata locomotiva d’Europa (Graf. 1.8).

Grafico 1.8  
PRODOTTO PER ORA LAVORATA (PRODUTTIVITÀ) E PRODOTTO PER OCCUPATO

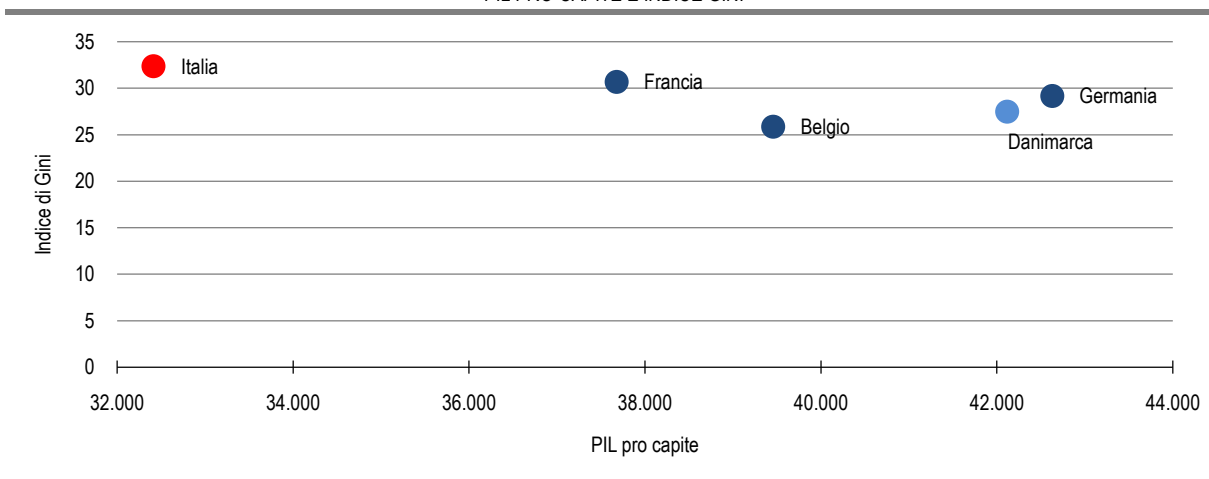


\* Italia con tasso di occupazione e ore medie di lavoro = Germania  
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat e OECD

Quindi in Italia lavoriamo di più per produrre la stessa unità di ricchezza prodotta in Germania (prodotto per ora lavorata) e compensiamo il deficit di competitività unitario attraverso un maggior contenuto di lavoro per occupato. Questo perché il nostro modello produttivo è più debole che altrove, le relazioni di scambio non ci avvantaggiano e il numeratore del rapporto Pil su ore di lavoro è

relativamente scarso. Il problema più rilevante è però che, nonostante la necessità di un maggior impiego di lavoro per ogni unità di ricchezza prodotta, il Pil a disposizione di ogni italiano è circa  $\frac{3}{4}$  di quello a disposizione di ciascun cittadino tedesco e la distribuzione più diseguale (indice di Gini). Siamo quindi più poveri, nonostante gli sforzi, perché investiamo il nostro capitale umano in attività meno produttive, lavoriamo in pochi – anche se intensamente – e il ritorno è insufficiente a creare la ricchezza necessaria a dotare ogni italiano delle stesse risorse disponibili al cittadino medio dei maggiori partner europei.

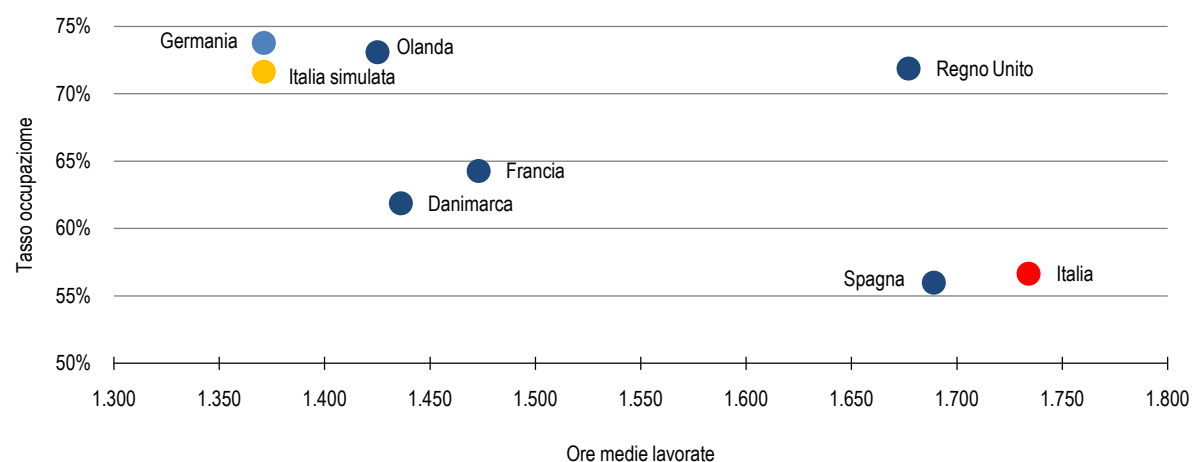
Grafico 1.9  
PIL PRO-CAPITE E INDICE GINI



Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

In questa prospettiva, al di là delle criticità del modello produttivo che influenza il livello e la qualità della domanda di lavoro, esiste un margine di intervento anche sul versante dell’offerta di lavoro, oggetto prioritario delle politiche del lavoro: un indicatore del Pil per addetto ugualmente debole potrebbe infatti essere accompagnato da un migliore indicatore di distribuzione della ricchezza. In altri termini, in attesa che le politiche di domanda consentano un accrescimento delle *vacancies*, le politiche occupazionali potrebbero intervenire sul denominatore dell’indice di produttività (le ore medie lavorate), cercando ad esempio di impiegare i cosiddetti lavoratori “marginali”, lavoratori occupati parzialmente e a condizioni “agevolate”, meno produttivi in termini assoluti eppure potenzialmente in grado di ridurre la sacca di disoccupazione di lunga durata e di inattività. L’Italia, infatti, non sconta solo uno svantaggio in termini di disoccupazione, ma è anche il paese europeo con il livello più elevato di inattività: oltre un terzo della popolazione in età da lavoro non è interessata a lavorare. In altre parole, a modello produttivo invariato e in un contesto di generale debolezza della domanda di lavoro, un impiego più consistente di lavoratori “marginali” lascerebbe perlopiù invariato il nostro prodotto per addetto (aumenterebbero le “teste”, ma si ridurrebbe l’orario medio di ciascuno) e migliorerebbe la distribuzione del Pil pro capite con effetti probabilmente trainanti sull’intera economia perché i lavoratori “marginali”, ex disoccupati di lunga durata o inattivi, avrebbero una elevata propensione al consumo e libererebbero risorse pubbliche fin qui impiegate in prestazioni assistenziali. La contenuta produttività assoluta della Germania, d’altronde, non è un indicatore di bassa competitività.

Grafico 1.10  
ORE MEDIE LAVORATE E TASSO DI OCCUPAZIONE



Italia con ore medie pro-capite = Germania  
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat

Una possibile strategia di rilancio dell'occupazione a breve termine potrebbe quindi considerare l'opportunità di accrescere la propria quota di occupati "marginali", da selezionare tra le categorie a maggiore rischio di esclusione sociale e da coinvolgere a condizioni di impiego parziale e con un costo del lavoro ridotto. È questa d'altronde la politica perseguita dalla locomotiva d'Europa, che grazie al largo impiego dei c.d. *Minijobs* tiene basso il livello di disoccupazione e alto il livello di reddito medio pro capite e di prestazioni sociali. Sarebbe questa una strategia coerente con le misure di politica del lavoro previste nel Jobs Act e, se accompagnata da un parallelo sforzo a supporto degli investimenti, potrebbe supportare la tenuta sociale nel percorso di recupero della competitività necessaria a garantire un migliore assorbimento dell'occupazione, ovviamente di tipo non marginale.



## 2. LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI STOCK

### 2.1 In Toscana torna il lavoro

Il mercato del lavoro toscano ha segnato nel 2015 chiari segnali di ripresa. Per la prima volta dal 2011 l'occupazione cresce per 4 trimestri consecutivi, per un aumento complessivo di oltre 22mila unità (+1,5% su base tendenziale). In linea con quanto osservato negli ultimi quattro anni, la popolazione attiva continua a crescere (+7.600 rispetto al 2014), il che fa sì che l'aumento dell'occupazione non si traduca in una corrispondente riduzione del numero di disoccupati. Il numero di persone in cerca di lavoro flette comunque di 15mila unità e il tasso disoccupazione scende al 9,2%, rimanendo tuttavia oltre 4 punti percentuali al di sopra dei livelli precedenti la crisi economica.

Grafico 2.1  
OCCUPATI  
Variazioni tendenziali

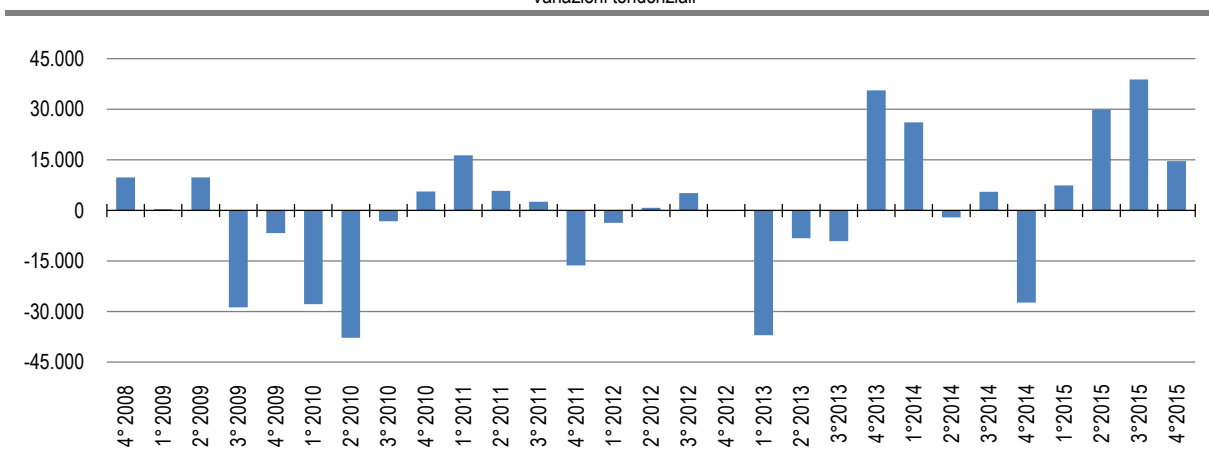
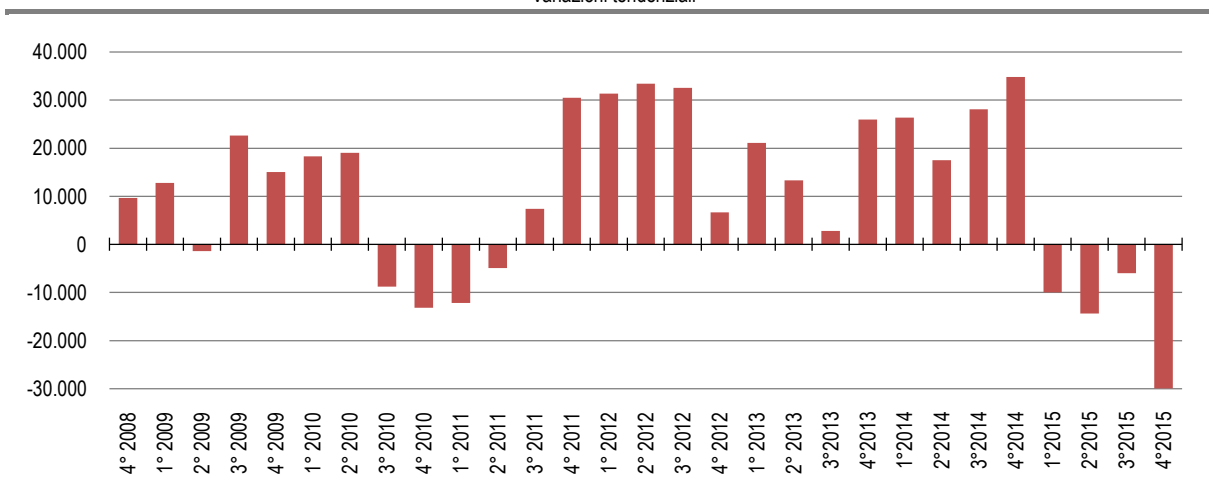


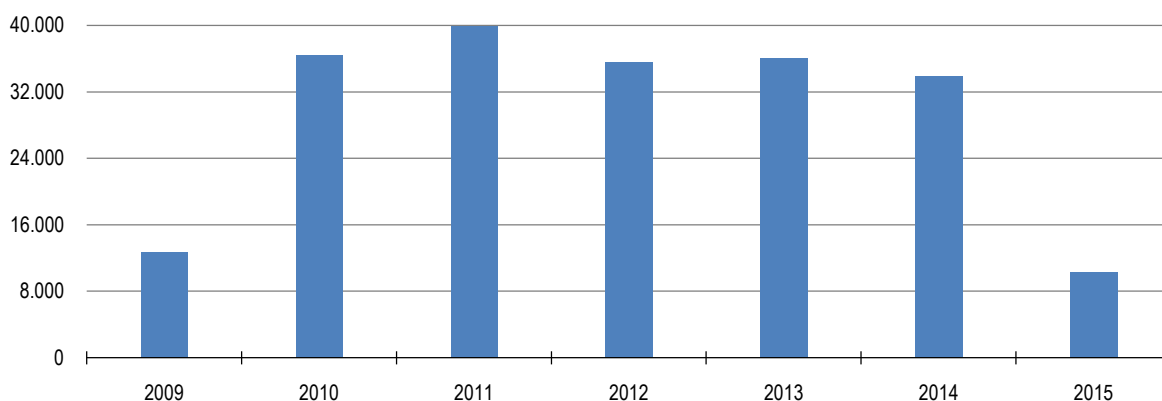
Grafico 2.2  
DISOCCUPATI  
Variazioni tendenziali



Per effetto di un miglioramento della congiuntura ma anche dalle misure di decontribuzione valide per tutto il 2015 sulle assunzioni a tempo indeterminato, la situazione del mercato del lavoro toscano appare oggi in deciso miglioramento rispetto alle dinamiche degli ultimi anni. Tuttavia, l'inversione di tendenza è troppo recente per permettere un recupero completo degli effetti complessivi della recessione.

Il gap occupazionale rispetto al 2008 è ancora non trascurabile: per ristabilire il tasso di occupazione registrato in quell'anno per i 15-64enni (65,3%) mancano ancora oltre 10mila occupati. Questi ultimi quindi rappresentano il numero minimo di posizioni di lavoro che il sistema dovrebbe essere in grado di creare per colmare il divario che ancora ci separa in termini di tassi di occupazione dalla situazione precedente l'avvio della fase recessiva.

Grafico 2.3  
GLI OCCUPATI CHE MANCANO PER TORNARE AL TASSO DI OCCUPAZIONE (15-64 ANNI) PRE-CRISI (2008)



## 2.2

### I cambiamenti nelle caratteristiche dell'occupazione

L'occupazione toscana è quindi sempre più simile, nei livelli, al periodo precedente la crisi economica. Tuttavia, guardando alla composizione interna dell'occupazione toscana emerge un quadro molto diverso da quello del 2008. Ci sono più donne, più stranieri, meno giovani e più lavoratori istruiti rispetto al 2008; inoltre abbiamo più dipendenti e meno autonomi, più lavoro atipico (più *part-timers*, più lavoratori a termine), meno industria e più servizi.

Scendendo nel dettaglio, lo stock di occupati è oggi composto per il 45% da donne, che rappresentavano il 43% dell'occupazione nel 2008. Rispetto a quella maschile, l'occupazione femminile ha infatti visto una minore contrazione nei primi anni della crisi, complice la connotazione settoriale della recessione, per poi riprendere a crescere già a partire dal 2011. Complessivamente lo stock di occupate è aumentato del 5,2% dal 2008 ad oggi (la variazione è stata del -4,1% per gli uomini) e il tasso di crescita è stato del 2,7% solo nell'ultimo anno. Si tratta di una dinamica legata, oltre che alla ricomposizione settoriale dell'economia, anche alle tendenze demografiche e ai cambiamenti normativi degli ultimi anni, che hanno favorito il prolungamento della vita lavorativa delle donne.

L'occupazione toscana del 2015 vede inoltre una maggiore presenza degli stranieri rispetto al 2008. All'interno dello stock di occupati, l'incidenza dei lavoratori stranieri è passata infatti dal 9% al 13%, grazie a una crescita dell'occupazione non autoctona pari al 36,6% (la variazione è stata del -3,8% per gli italiani). Nonostante il numero assoluto degli occupati stranieri continui a crescere, seppure ad un tasso molto inferiore a quello del passato (+2,4% nell'ultimo anno), i tassi di occupazione degli stranieri diminuiscono di quasi 8 punti percentuali in 7 anni, ad indicare che la domanda di lavoro regionale non riesce più ad assorbire la manodopera immigrata come avveniva prima della crisi di alcuni settori ad alta concentrazione di immigrati come l'edilizia.

Ma il mutamento più evidente all'interno dello stock di occupati riguarda la composizione per età, nel corso degli anni sempre più sbilanciata verso le classi di età più avanzate. Hanno infatti



guadagnato peso le classi d'età più mature e perso rilevanza quelle più giovani: se nel 2008 la classe degli over55 rappresentava solo il 13% dell'occupazione complessiva, mentre i giovani erano il 15% del totale, nel corso della crisi il quadro si è gradualmente invertito, con i giovani che rappresentano oggi l'11% degli occupati, mentre i maturi sono ormai uno ogni 5 occupati. La componente giovanile dell'occupazione ha infatti subito una riduzione costante dal 2008 ad oggi, per una variazione complessiva del -26%, che è proseguita anche nell'ultimo anno, nonostante la ripresa dell'occupazione complessiva. Al contrario, gli occupati over 55 sono aumentati del 50% in 7 anni, per effetto perlopiù delle riforme previdenziali degli ultimi anni, che hanno innalzato l'età media di pensionamento. A questa forte contrazione dell'occupazione giovanile corrisponde la diminuzione di 9,3 punti percentuali del tasso di occupazione, che si attesta al 33,8% nel 2015, oltre venti punti al di sotto di quello degli over 55 (55,6% nel 2015, era 36,9% nel 2008).

L'occupazione regionale è cambiata anche dal punto di vista dei livelli di qualificazione, che si sono innalzati notevolmente dal 2008 ad oggi. L'istruzione si è infatti rivelata un buon fattore protettivo in tempi di crisi, come dimostra l'aumento degli occupati laureati durante tutto il periodo di contrazione occupazionale (+27,6% dal 2008 al 2015). Per gli occupati meno qualificati la crisi ha invece avuto effetti dirimpenti, con una contrazione del 20% che continua anche nel 2015, in controtendenza con gli andamenti occupazionali generali.

Anche guardando alle caratteristiche del lavoro piuttosto che dei lavoratori, il quadro che emerge nel 2015 è molto diverso da quello pre-crisi.

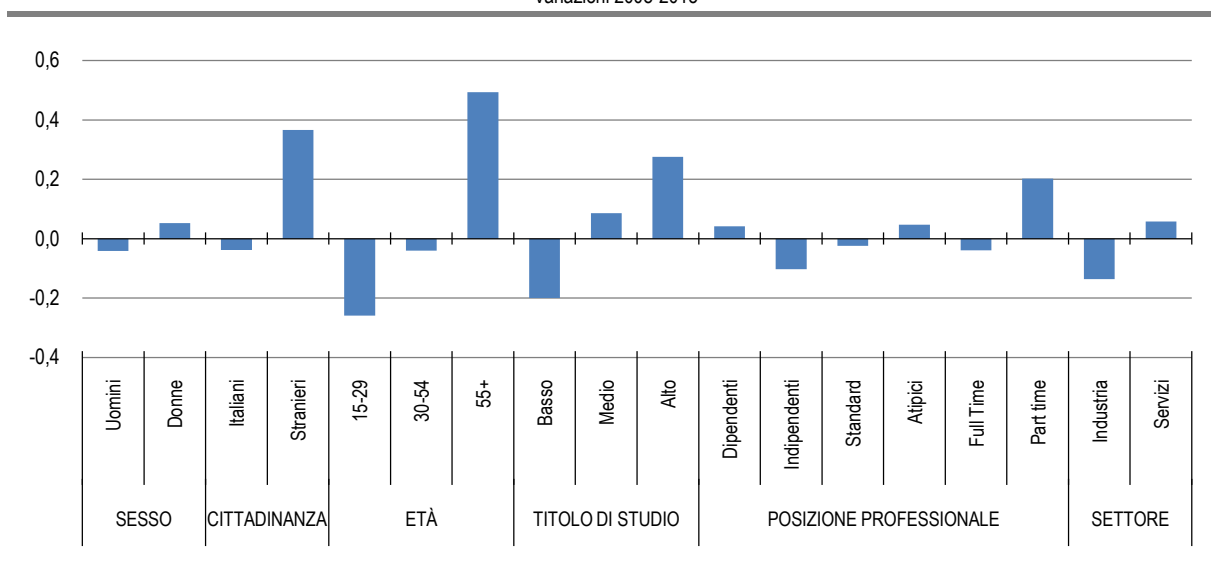
L'ampia area del lavoro autonomo, che caratterizzava la Toscana e il suo tessuto di microimprese, si è ristretta progressivamente, per una perdita complessiva del 10,2% dal 2008 al 2015 (-3% solo nell'ultimo anno). Le perdite si sono concentrate tra gli imprenditori e i coadiuvanti familiari, per la crisi di molte imprese a conduzione familiare, ma anche tra i lavoratori in proprio, inevitabilmente colpiti dalla crisi dei consumi. Ma la riduzione numericamente maggiore (-14.600 dal 2008 al 2015, di cui quasi 6mila solo nell'ultimo anno) è quella dei collaboratori a progetto, un riflesso dei vari provvedimenti normativi volti a ridurre l'uso improprio di questa tipologia di impiego.

Guardando alle tipologie contrattuali, la qualità dell'occupazione toscana appare oggi molto deteriorata rispetto al 2008. L'occupazione non standard (contratti a termine e collaborazioni) ha seguito nei sette anni un andamento alternante seguendo le diverse fasi della congiuntura, ma complessivamente nel periodo è aumentata del 2,3%. Nell'ultimo anno si registra invece una contrazione del lavoro non standard dell'1,9%, complici le misure di decontribuzione del lavoro a tempo indeterminato e la nuova normativa sulle collaborazioni a progetto.

L'unica forma di lavoro che ha continuato a crescere quasi ininterrottamente dall'inizio della crisi è il part-time. Il lavoro a tempo parziale è aumentato di quasi 50mila unità dal 2008 (+20%) e di 22mila (+8%) solo nell'ultimo anno, a fronte di una riduzione progressiva del lavoro a tempo pieno (-3,9% nell'intero periodo 2008-2015). Il ricorso al tempo parziale è stato una delle strategie delle aziende per far fronte alla crisi e tutto l'incremento riguarda la componente involontaria, che nel 2015 incide in Toscana per il 60% dell'occupazione part-time (70% per gli uomini, 57% per le donne). Quindi, al di là del numero di occupati complessivi, quasi tornati ai livelli del 2008, l'occupazione toscana è oggi qualitativamente peggiore e con un minor contenuto di lavoro rispetto al periodo pre-crisi.

Il mercato del lavoro toscano è cambiato anche nella composizione settoriale. Oggi c'è più occupazione nei servizi rispetto al 2008 (70% del totale dell'occupazione, contro il 66% del 2008), a causa della marcata connotazione settoriale della crisi che ha ridotto del 13,6% lo stock di occupati nell'industria. E se la manifattura ha conosciuto una ripresa negli ultimi anni e una sostanziale stabilità nel 2015, la dinamica del settore delle costruzioni continua a essere negativa (-10% su base tendenziale nel 2015).

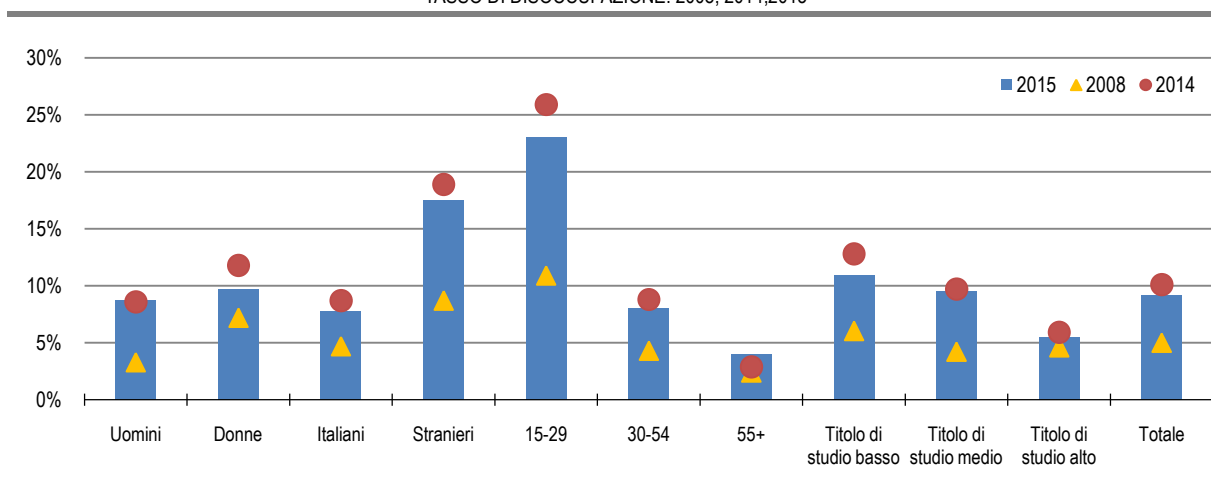
Grafico 2.4  
OCCUPATI PER TIPOLOGIA  
Variazioni 2008-2015



### 2.3 La disoccupazione e il potenziale di lavoro inutilizzato

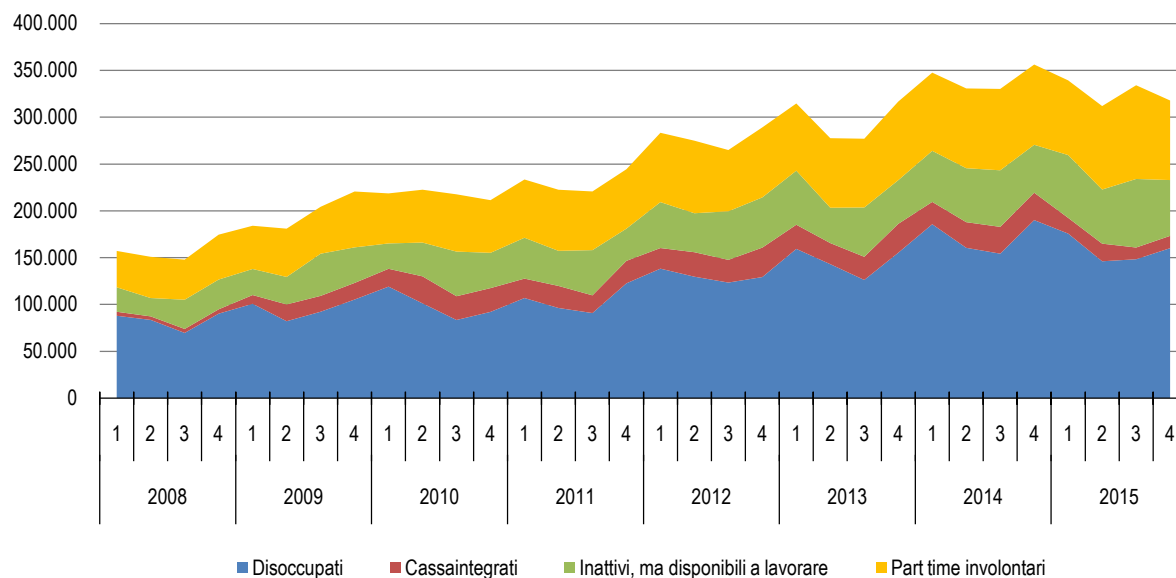
Il 2015 segna un'inversione di tendenza nella dinamica della disoccupazione regionale. Infatti, dopo 7 anni di aumento ininterrotto (+90% dal 2008 al 2014), il numero di disoccupati è diminuito nello scorso anno dell'8,7%, e con esso il tasso di disoccupazione, sceso al 9,2%. In un anno sono quindi stati quindi riassorbiti dal mercato del lavoro 15mila dei quasi 90mila disoccupati creati nel corso dei precedenti 6 anni. Della riduzione hanno beneficiato quasi tutte le componenti della forza lavoro regionale, ad eccezione degli over55, che nel 2015 vedono un aumento tra i disoccupati maggiore di quello registrato dall'inizio della crisi. La riduzione della disoccupazione è invece trainata dalle donne (-17% il numero di disoccupate) e da due delle categorie più colpite dalla crisi: i giovani e i *low-skilled*, con una riduzione del tasso di disoccupazione rispettivamente del 2,9% e dell'1,9%. Diminuiscono anche i disoccupati di lungo periodo (-17%, pari a circa 16mila unità), cresciuti costantemente dal 2008 in poi fino a rappresentare nel 2014 il 53% delle persone in cerca di lavoro (sono il 48% nel 2015).

Grafico 2.5  
TASSO DI DISOCCUPAZIONE. 2008, 2014, 2015



Nonostante l'inversione di tendenza, la disoccupazione riguarda ancora oggi oltre 157mila toscani, 74mila in più rispetto al 2008. Ma le persone attivamente in cerca di impiego rappresentano solo una parte della forza lavoro potenziale inutilizzata dal sistema toscano. Passando dalla definizione statistica di disoccupazione ad una, più ampia, che include anche i *part-timers* involontari<sup>1</sup>, i lavoratori in Cassa integrazione<sup>2</sup> e gli scoraggiati<sup>3</sup>, il quadro che emerge lascia ancor meno spazio all'ottimismo. Il potenziale di lavoro inutilizzato ammonta infatti a oltre 325mila unità e il corrispondente tasso di disoccupazione "alternativo" sfiora il 15%.

Grafico 2.6  
STOCK DEL POTENZIALE DI LAVORO INUTILIZZATO, PER TIPOLOGIA



Nonostante la dinamica positiva dell'ultimo anno, l'ampiezza della forza lavoro ai margini o al di fuori dal mercato del lavoro desta ancora delle preoccupazioni in merito alla possibilità che la disoccupazione stia assumendo una natura strutturale. In effetti, resta molto bassa la probabilità di uscita dalla disoccupazione, come emerge dall'analisi delle matrici di transizione tra stati occupazionali; la percentuale di disoccupati che a un anno di distanza è ancora in cerca di impiego, oppure inattivo, è oggi al 27%, 10 punti percentuali al di sotto di quella precedente l'avvio della crisi economica.

Le difficoltà di uscita dalla disoccupazione possono preludere ad un aumento della disoccupazione di tipo strutturale a causa del deterioramento delle competenze e della minore intensità profusa nella ricerca di un nuovo lavoro, che tendono a caratterizzare le persone da tempo senza occupazione. Il rischio di un aumento della disoccupazione strutturale è reso ancora più concreto dalla diversa composizione settoriale dell'occupazione creata con la ripresa: i lavoratori espulsi dal mercato del lavoro nel corso della crisi da alcuni comparti manifatturieri e dalle costruzioni rischiano di non riuscire a beneficiare dell'aumento occupazionale trainato dal settore dei servizi.

<sup>1</sup> Sono considerati forza lavoro inutilizzata i *part-timers* involontari per la metà dell'orario lavorativo standard, ipotizzando quindi un orario di lavoro a tempo parziale pari al 50% del totale.

<sup>2</sup> A partire dal dato sulle ore di Cassa integrazione (Cig) è possibile calcolare il numero degli occupati equivalenti, dividendo il totale annuale per le ore complessive di un contratto di lavoro a tempo pieno, ottenendo così una stima del numero degli occupati che non hanno partecipato al processo produttivo.

<sup>3</sup> Si definiscono scoraggiati (o area grigia dell'inattività) i soggetti classificati come inattivi dalle rilevazioni statistiche ufficiali, perché non cercano lavoro abbastanza attivamente per poter essere definiti disoccupati, pur essendo interessati e disponibili a lavorare.

**Box 2.1**  
**LA TOSCANA NEL CONFRONTO REGIONALE**

Il confronto regionale mostra una buona tenuta dell'occupazione toscana durante gli anni di crisi economica e una migliore capacità di recupero durante la ripresa del 2015. Guardando alle regioni solitamente utilizzate per il confronto, dal 2008 al 2014 la Toscana ha registrato una caduta occupazionale minore (-1,5%) rispetto a Piemonte (4,7%), Veneto (3,6%) e Emilia Romagna (2%), oltre che rispetto al dato nazionale (-3,4%). I dati più recenti mostrano inoltre una migliore capacità di recupero del mercato del lavoro toscano (+1,5% nel 2015), che, a differenza delle regioni benchmark, ha quasi recuperato i livelli occupazionali pre-crisi.

Anche la dinamica recente del tasso di disoccupazione conferma la buona capacità di ripresa del mercato del lavoro toscano.

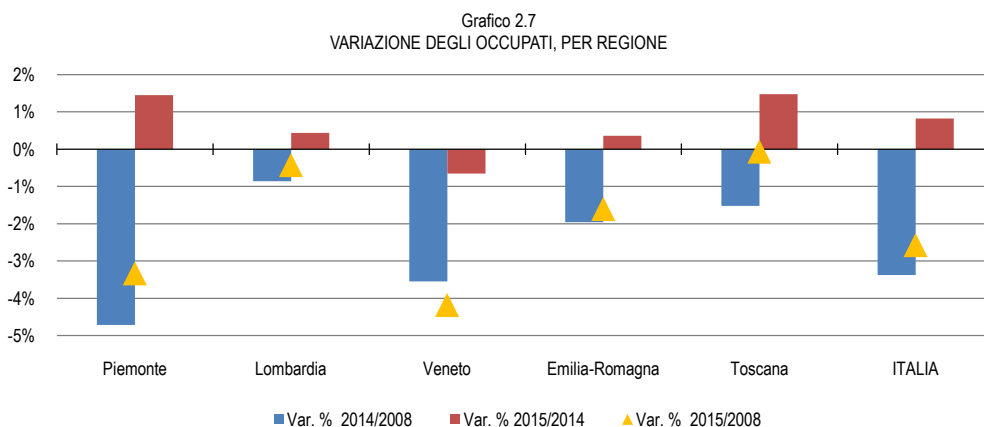


Tabella 2.8  
TASSO DI DISOCCUPAZIONE, PER REGIONE

	2008	2014	2015	Var. 2014/2008 (p.p.)	Var. %2015/2014 (p.p.)
Piemonte	5,1%	11,3%	10,2%	6,2%	-1,1%
Lombardia	3,7%	8,2%	7,9%	4,5%	-0,3%
Veneto	3,4%	7,5%	7,1%	4,0%	-0,4%
Emilia-Romagna	3,2%	8,3%	7,7%	5,1%	-0,6%
Toscana	5,0%	10,1%	9,2%	5,1%	-0,9%
Italia	6,6%	12,5%	11,8%	5,9%	-0,8%

**Box 2.2**  
**LA CONDIZIONE GIOVANILE NEL MERCATO DEL LAVORO**

La crisi ha aggravato la condizione dei giovani, peggiorando le opportunità di trovare un'occupazione e ampliando la platea di coloro che restano al di fuori del mercato del lavoro.

Dal 2008 al 2015 l'occupazione giovanile si è ridotta di 59mila unità, pari ad una variazione percentuale del 26%. La riduzione è stata continua in tutto l'arco della crisi ed è proseguita anche nel corso dell'ultimo anno (-3,4%), in controtendenza con la dinamica complessiva dell'occupazione regionale. Il tasso di disoccupazione, pur registrando una riduzione nel 2015 (-2,9 p.p.), resta 12 punti percentuali al di sopra del livello pre-crisi e mostra un divario in aumento con il tasso di disoccupazione degli adulti: il rapporto tra tasso di disoccupazione giovanile e tasso degli adulti, pari a 2,5 nel 2008 e ormai salito a 2,9.

Lo svantaggio giovanile nel mercato del lavoro è un fenomeno legato ad aspetti strutturali, particolarmente penalizzanti nel nostro Paese ma presenti in altri contesti internazionali. Tra questi assume un ruolo primario il gap di competenze che naturalmente caratterizza chi si affaccia sul mercato del lavoro per la prima volta rispetto a chi ha esperienze pregresse, un gap tanto maggiore quanto minore è l'interazione col mondo del lavoro durante gli studi. Nei periodi di crisi economica, alle difficoltà strutturali si somma l'indebolimento della domanda, il c.d. "hiringfreeze" che va a colpire di più coloro che si trovano al di fuori del mercato del lavoro. Anche il gap di competenze acquisisce una gravità maggiore, perché i giovani si trovano a dover competere con una platea più ampia e qualificata di *competitors*, i disoccupati con precedenti esperienze lavorative.

Le molteplici difficoltà incontrate dai giovani toscani all'interno del mercato del lavoro hanno ampliato la platea dei cosiddetti NEET, coloro che non studiano e non lavorano, pari nel 2015 al 20% della popolazione degli under 30. Si tratta non solo di disoccupati (45% del totale), ma anche di giovani inattivi, divisi equamente tra inattivi puri (che non cercano lavoro e non sono disponibili) e inattivi scoraggiati (che cercano lavoro ma non attivamente, o non lo cercano ma si dichiarano disponibili a lavorare). È proprio quest'ultima componente ad aver registrato durante la crisi il maggiore incremento, più che raddoppiando dal 2008 al 2015; si tratta di giovani interessati a lavorare, che tuttavia rallentano o interrompono i tentativi di ricerca come conseguenza della scarsità di domanda di lavoro. La maggior parte dei giovani NEET è in possesso di un titolo di studio medio-basso e sono soprattutto i NEET diplomati ad aver registrato un aumento durante la crisi, raddoppiando dal 2008 al 2015 (+27mila). Tuttavia, ciò non significa che i giovani laureati siano immuni dal diventare NEET: nel 2015 questa condizione riguarda il 18% dei giovani laureati toscani.

Tabella 2.9  
GIOVANI CHE NON STUDIANO E NON LAVORANO

	2008	2014	2015
Val. assoluti	63.351	107.912	100.640
Incidenza % sulla pop. 15-29	13%	21%	20%
Composizione % per:			
<i>Condizione professionale</i>			
Disoccupati	35%	53%	45%
Scoraggiati	22%	24%	28%
Inattivi "puri"	43%	23%	28%
<i>Titolo studio</i>			
Obbligo	47%	36%	35%
Diploma	40%	53%	52%
Laurea	13%	11%	12%
<i>Genere</i>			
Maschio	43%	45%	46%
Femmina	57%	55%	54%

Le difficoltà di transizione al mercato del lavoro non si esauriscono però al solo fenomeno dei NEET. Anche i giovani che trovano un'occupazione continuano spesso a subire le conseguenze di una cattiva interazione tra mondo dell'istruzione e del lavoro. In particolare, ciò è reso evidente dall'acuirsi dei fenomeni di *mismatch*, sia verticale che orizzontale, che ormai coinvolgono un numero consistente di giovani toscani.

Il 29% dei giovani lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore all'obbligo sono infatti occupati in posizioni lavorative che richiederebbero un titolo di studio inferiore a quello in loro possesso, qualificandosi così come sottoinquadri o *overeducated*<sup>4</sup>. Nel confronto per titolo di studio sono i laureati a registrare la probabilità più elevata di sottoinquadramento (48% contro il 31% dei diplomati), che in ogni caso è cresciuta in modo rilevante per entrambe le tipologie di soggetti dal 2011 ad oggi.

Nel caso dei laureati, al *mismatch* di tipo verticale si sovrappone spesso un disallineamento orizzontale tra il tipo di laurea posseduta e quella richiesta nel posto di lavoro. Si parla in questo caso di *mismatch* orizzontale<sup>5</sup>, una condizione che riguarda 4 giovani su 10 nell'Italia Centro settentrionale<sup>6</sup>, con un certo grado di differenziazione a seconda del tipo di laurea conseguita.

Tabella 2.10  
INCIDENZA DEL *MISMATCH*

	2011	2015
<i>Mismatch verticale</i>		
Diplomati	26%	31%
Laureati	40%	48%
TOTALE QUALIFICATI	21%	29%
<i>Mismatch orizzontale laureati</i>		
Laurea tecnica	33%	32%
Laurea scientifica	51%	47%
Laurea economico/sociale	10%	11%
Laurea umanistico/linguistica	66%	66%
Laurea socio-sanitaria	28%	26%
TOTALE	40%	42%

<sup>4</sup> Un lavoratore è definito *overeducated* o sotto inquadriato se esercita un lavoro per il quale il titolo di studio più adeguato è inferiore a quello effettivamente posseduto. Si considera adeguato il titolo di studio che presenta la frequenza relativa più elevata per quel gruppo professionale. Più in particolare, il titolo caratteristico viene individuato considerando i tre principali livelli di istruzione delle forze lavoro occupate: licenza media; diploma di 4-5 anni, laurea di 4-5 anni o titolo superiore. Negli altri casi (licenza elementare, diploma di 2-3 anni e laurea triennale), che presentano frequenze più basse, l'associazione con il gruppo professionale viene colta valutando se l'incidenza relativa nel gruppo professionale è maggiore rispetto a quella presente per l'insieme degli occupati. Fa eccezione il primo gruppo di legislatori, dirigenti e imprenditori, per il quale la logica della classificazione non associa alcun livello di istruzione per il fatto che si caratterizza per competenze troppo eterogenee. Pertanto, ai nostri fini, per questo gruppo qualsiasi titolo di studio viene considerato adeguato alla professione svolta.

<sup>5</sup> Un laureato è definito *mismatched* se svolge una professione per il quale la tipologia di laurea più adeguata è diversa da quella posseduta. Si considera adeguata la laurea che presenta la frequenza relativa più elevata per quel gruppo professionale. Più in particolare, la laurea caratteristica di ogni professione viene individuata considerando 5 tipologie di laurea: umanistica (che include scienze della formazione), scientifica, tecnica, socio-sanitaria e in scienze sociali. Fa eccezione la professione "Specialisti della formazione e della ricerca", per la quale si è considerata adeguata sia la laurea scientifica che quella umanistica, per l'elevata eterogeneità nei percorsi formativi dei docenti. La percentuale di *mismatched* viene poi calcolata solo sui laureati che svolgono professioni Isco 1,2,3 e 4, ovvero di livello impiegatizio o superiore.

<sup>6</sup> L'elaborazione è stata svolta sull'area Centro Nord per questioni di scarsa rappresentatività statistica dell'informazione a livello regionale.



### 3. I FABBISOGNI OCCUPAZIONALI SECONDO I DATI DI FLUSSO

#### 3.1 La congiuntura dei posti di lavoro

L'approccio basato sui flussi di lavoro arricchisce lo studio dei dati di stock, permettendo di misurare la complessità degli eventi che segnano le carriere lavorative e di affiancare una chiave di lettura più orientata alle caratteristiche della domanda di lavoro espressa (e soddisfatta) dal sistema produttivo regionale. L'analisi della congiuntura delle posizioni di lavoro conferma il miglioramento emerso dai dati sullo stock di occupazione ed evidenzia una duplice dimensione del recupero: l'occupazione cresce nei livelli e migliora nella composizione, poiché gran parte della crescita è trainata dai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Il saldo fra avviamenti e cessazioni<sup>7</sup> è infatti nel 2015 positivo (+16mila posizioni) e lo è particolarmente per i contratti a tempo indeterminato (+43mila posizioni), che hanno tratto beneficio dalla decontribuzione sul costo del lavoro (legge di stabilità 2015)<sup>8</sup> e, da marzo, dall'introduzione del contratto a tutele crescenti associato alla maggiore flessibilità in uscita (Jobs Act)<sup>9</sup>. L'accelerazione del lavoro stabile è stata tale da compensare la dinamica negativa dell'apprendistato, in corso da tempo e che nel 2015 potrebbe aver subito la concorrenza delle agevolazioni sul tempo indeterminato, ed il raffreddamento di quella del tempo determinato, che nel 2014 era stata sospinta dalle modifiche introdotte dal decreto Poletti. Complessivamente, quindi, il lavoro strutturato cresce e frena il contributo dei contratti più flessibili, spiazzati dalle innovazioni normative che ne hanno reso più stringente l'impiego (il Jobs Act) e/o meno conveniente il loro utilizzo (bonus contributivo e decreto Poletti). Tra gli impieghi meno strutturati, l'unica modalità che cresce nel 2015 è il tirocinio, che in Toscana beneficia del supporto di politiche specifiche.

Tabella 3.1  
SALDI FRA ASSUNZIONI E CESSAZIONI RAPPORTI DI LAVORO

	Tempo indeterminato (a)	Altro strutturato a termine* (b)	Lavoro strutturato totale (a+b)	Non strutturato**	Lavoro domestico	TOTALE
2009	-18.315	-5.234	-23.549	10.504	26.729	13.684
2010	-2.623	4.315	1.692	11.282	10.613	23.587
2011	3.670	-7.002	-3.332	8.324	7.430	12.422
2012	-2.571	-7.546	-10.117	-10.411	5.197	-15.331
2013	-6.834	-389	-7.223	-2.851	4.464	-5.610
2014	-9.987	3.818	-6.169	1.917	1.018	-3.234
2015	43.101	-15.205	27.896	-12.120	556	16.332

\*Tempo determinato, somministrato e apprendistato

\*\*Intermittente, parasubordinato ed esperienze

Per monitorare le posizioni di lavoro complessivamente perse o guadagnate rispetto all'inizio della crisi cumuliamo i saldi mensili fra avviamenti e cessazioni rispetto a gennaio 2009, circoscrivendo l'analisi al lavoro più strutturato perché più omogeneo per contenuto di ore e giorni di lavoro. La curva

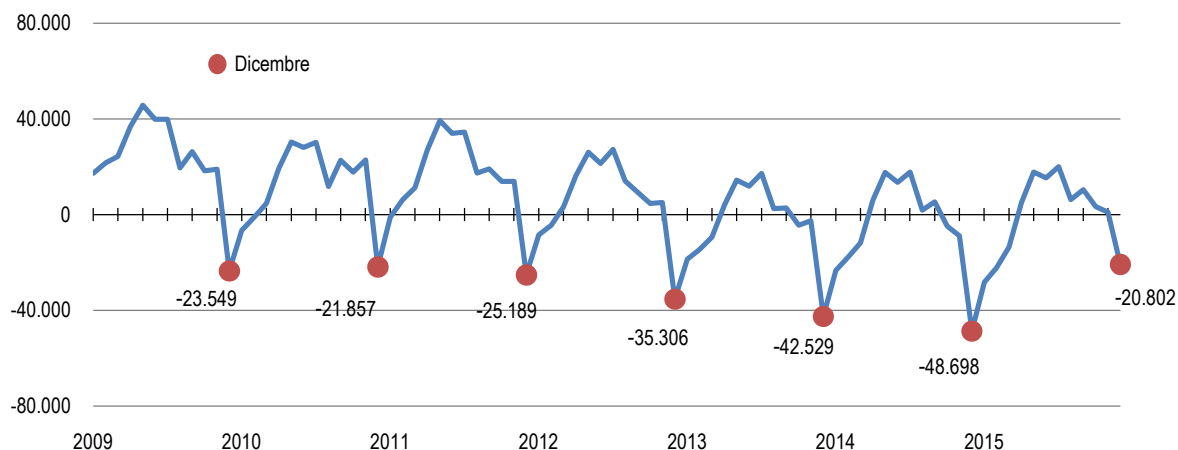
<sup>7</sup> I saldi delle posizioni di lavoro sono calcolati come differenza aritmetica di avviamenti e cessazioni e indicano la quantità di posizioni create o distrutte entro un certo intervallo temporale (il giorno, il mese, l'anno); la distribuzione cumulata dei saldi permette di ricostruire l'andamento del mercato del lavoro, facendo in modo che ciascun risultato di periodo tenga conto del risultato precedente. I saldi semplici delle posizioni di lavoro dipendente offrono, quindi, un'istantanea dei fabbisogni occupazionali, viceversa i saldi cumulati sono più efficaci per analizzare la congiuntura occupazionale in quanto consentono di stabilire con immediatezza il numero di posti di lavoro creati o distrutti rispetto al momento di inizio dell'analisi. I saldi delle posizioni di lavoro sono tipicamente calcolati sul sottoinsieme più "strutturato" del lavoro dipendente (ovvero i rapporti a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato e di somministrazione) poiché solo queste modalità di impiego garantiscono una certa omogeneità di contenuto di lavoro per singola posizione.

<sup>8</sup> Ci si riferisce agli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, pari ad un massimo di circa 8mila euro annui per tre annualità a partire dalla data di assunzione.

<sup>9</sup> Ci si riferisce all'entrata in vigore, dal 7 marzo, del contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con le nuove regole sul licenziamento.

segnata dai saldi cumulati indica chiaramente che la positiva dinamica del 2015 recupera solo una parte del lavoro distrutto in questi anni: ammontano ancora a 21mila le posizioni di lavoro strutturato tagliate nel corso della crisi.

Grafico 3.2  
SALDI CUMULATI DELLE POSIZIONI DI LAVORO  
Variazioni cumulate rispetto a gennaio 2009

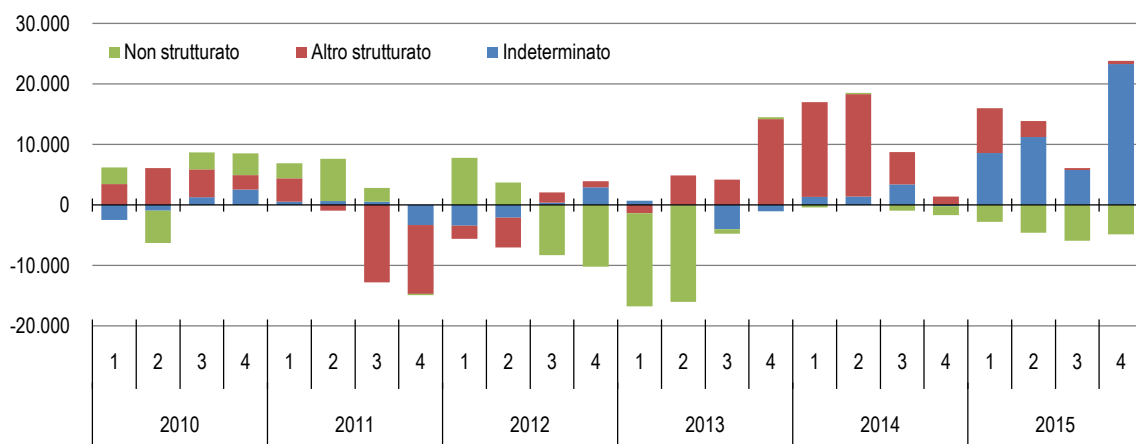


### 3.2 Più occasioni di lavoro a tempo indeterminato

La ripresa in atto, sebbene inferiore al necessario, è associata ad un incremento significativo dei movimenti nel mercato del lavoro: il volume totale di assunzioni (763mila) è risultato in significativa crescita (+42mila) rispetto al 2014 e sopravanza quello delle cessazioni (+16mila).

Per i contratti a tempo indeterminato (+56%), di somministrazione (+11%) e a tempo determinato (+1%) si sono registrate variazioni positive delle assunzioni, mentre per l'apprendistato si registra una flessione tendenziale (-16%) che riflette un *decalage* in atto da tempo. Con riferimento alle altre tipologie contrattuali, continua l'incremento degli avviamenti dei tirocini (+18%), a fronte del calo del parasubordinato (-26%) e del lavoro intermittente (-17%). Nel complesso, l'espansione della domanda di lavoro si è concentrata nei rapporti più stabili e si è contestualmente ridotta nella componente a termine.

Grafico 3.3  
AVVIAMENTI  
Variazioni su periodo corrispondente

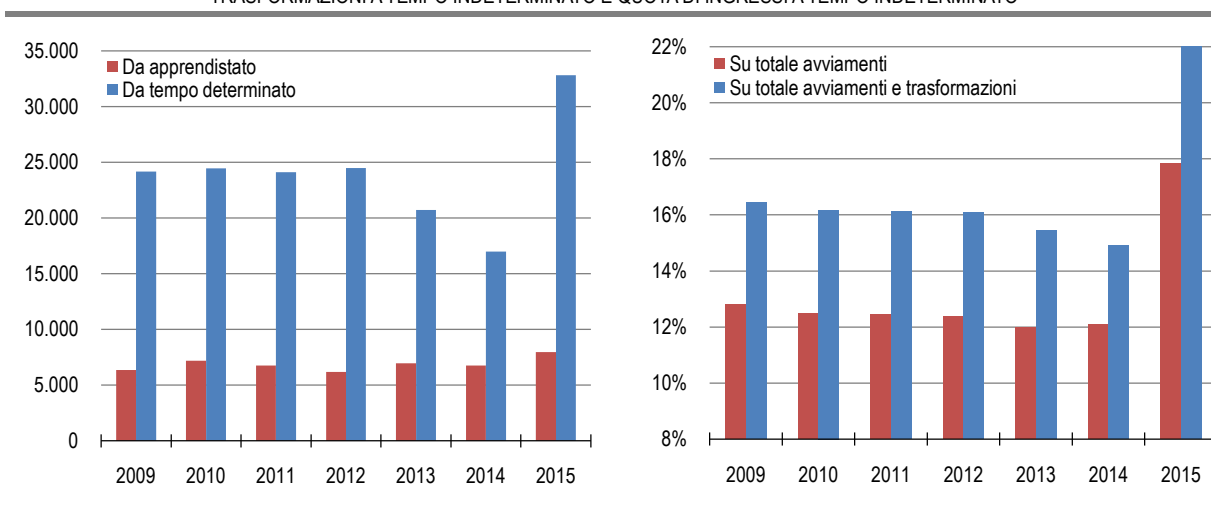




Su 100 avviamenti del 2015, quelli con forme contrattuali strutturate sono 84, mentre della medesima fattispecie erano 81 su 100 nel 2014 (e 71 su 100 nel 2009). Si è ridotta quindi la flessibilità in entrata, grazie soprattutto all'aumento dei contratti a tempo indeterminato: su 100 nuovi contratti aperti nel 2015, 18 sono a tempo indeterminato, mentre erano circa il 12% nel 2014 (e una quota analoga nel 2009).

Le 49mila assunzioni a tempo indeterminato in più rispetto al 2014 non includono le trasformazioni da tempo determinato ed apprendistato. Sommando queste due voci al numero degli avviamenti, il totale dei contratti a tempo indeterminato aumenta di 66mila unità (+59%): di cui 17mila come incremento da trasformazioni. A queste ultime è dovuto poco più di 1/4 dell'aumento (26%) osservato nei contratti a tempo indeterminato. Uno degli obiettivi delle riforme del mercato del lavoro era quello di incentivare l'impiego del contratto a tempo indeterminato. Alla fine del primo anno il bilancio è da questo punto di vista positivo. Perché la composizione della domanda di lavoro si è spostata nettamente sulla componente stabile.

Grafico 3.4  
TRASFORMAZIONI A TEMPO INDETERMINATO E QUOTA DI INGRESSI A TEMPO INDETERMINATO



### 3.3

#### Cresce il contenuto di lavoro delle nuove posizioni

Nel 2015, alla stabilizzazione delle carriere misurata dalla crescita degli ingressi a tempo indeterminato si è associato l'allungamento della durata degli episodi di occupazione. Il contenuto di lavoro delle posizioni attivate nell'anno è un indicatore che consente di misurare questa tendenza e può essere letto come giorni di lavoro oppure, in maniera più efficace, attraverso la trasformazione in lavoratori "equivalenti"<sup>10</sup>. Più in particolare, l'aumento degli avviamenti (+6% rispetto al 2014) si è tradotto in un maggior numero di persone che, almeno una volta nell'anno, sono entrate nell'occupazione (+7%) e che, complessivamente, hanno lavorato più giornate nel corso dei dodici mesi: nel 2015 il sistema produttivo toscano ha richiesto l'8% in più di giornate, che corrispondono a 18mila posizioni standard aggiuntive. Non solo più occasioni di impiego, quindi, ma anche posizioni a maggior contenuto di lavoro dato che nel 2015 è cresciuta la quota media di giornate che ciascun avviato ha trascorso nello stato di occupazione e si è contestualmente ridotta la percentuale di avviati a bassa intensità di impiego, ovvero coperti da un contratto per meno del 20% delle giornate a disposizione nell'anno solare.

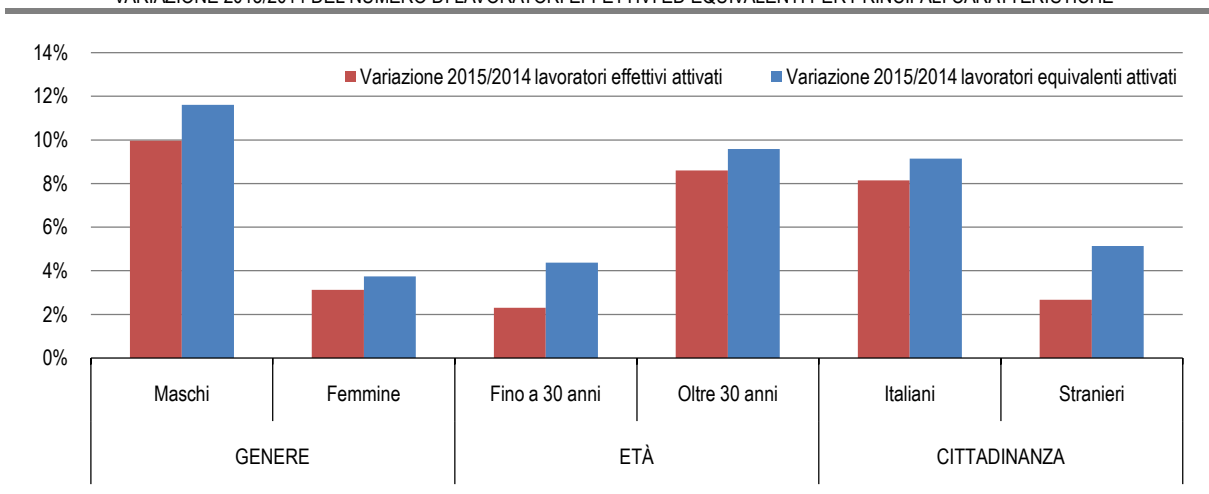
<sup>10</sup> Il contenuto di lavoro è calcolato come differenza aritmetica, espressa in giorni, tra la data di cessazione di ogni rapporto (o la data di fine periodo di osservazione, se precedente) e la sua data di inizio (o la data di inizio periodo, se successiva) e misura, quindi, a quanti giorni effettivi di lavoro corrisponde ogni posizione di lavoro attivata nell'arco temporale scelto. Le durate dei rapporti di lavoro part-time sono state conteggiate al 50%. Evidentemente, il contenuto di lavoro di ogni posizione può essere sommato all'interno di ciascuna categoria disponibile nell'archivio (individualmente, per contratto, settore, professione, territorio e così via) e trasformato in *lavoratori equivalenti* rapportandolo alle giornate di lavoro standard degli occupati dipendenti (220 giornate l'anno).

Tabella 3.5  
AVVIAMENTI, PERSONE ATTIVATE, CONTENUTO DI LAVORO

	Avviamenti	% Avviamenti indeterminato	Persone attivate	Lavoratori equivalenti attivati	Quota media di giorni lavorati su lavorabili	% di persone con quota lavorato su lavorabile < 20%
2014	721.141	12%	408.324	224.248	56%	15%
2015	762.733	18%	435.051	242.217	59%	13%
Variazione	6%	+6 punti %	7%	8%	+ 3 punti %	-2 punti %

L'accrescimento del contenuto di lavoro delle posizioni aperte nel 2015, tuttavia, non ha riguardato nella stessa misura le principali categorie demografiche di lavoratori. Rispetto al genere, il miglioramento si concentra prevalentemente tra gli uomini, che negli anni passati avevano subito in misura più forte la contrazione della domanda di lavoro ed avevano sperimentato una significativa crescita del lavoro part-time, spesso di tipo involontario. Inoltre, la domanda aggiuntiva di lavoro si è indirizzata prevalentemente verso i lavoratori italiani, anche se a i cittadini stranieri registrano un aumento delle giornate di lavoro relativamente più ampio rispetto a quello dei lavoratori effettivi e ciò implica che anche per loro, di fatto, c'è stata una maggiore continuità lavorativa rispetto al passato. Anche per i giovani, che hanno beneficiato in misura minore della domanda aggiuntiva rispetto agli adulti, si rileva un effetto relativamente più accentuato nell'indicatore di contenuto di lavoro: nel 2015 la domanda aggiuntiva indirizzata alla componente più giovane dell'occupazione si è sostanziata in circa 3mila posizioni dipendenti full-time in più rispetto al 2014 (+4% il contenuto di lavoro e +2% il numero di giovani con almeno un contratto nell'anno).

Grafico 3.6  
VARIAZIONE 2015/2014 DEL NUMERO DI LAVORATORI EFFETTIVI ED EQUIVALENTI PER PRINCIPALI CARATTERISTICHE



### 3.4 La dinamica dei settori

Nel 2015 la favorevole congiuntura si estende finalmente, dopo anni di crisi, anche alle costruzioni e al comparto manifatturiero. Entrambi i settori hanno sperimentato nell'anno più avviamenti che cessazioni.

Nel manifatturiero il miglioramento del saldo occupazionale interessa quasi tutte le branche produttive, tanto quelle che rientrano nel c.d. Made in Italy – con l'eccezione più significativa di vetro e mobili – quanto quelle che afferiscono al comparto della metalmeccanica, come infine – edilizia esclusa – le altre industrie, quali chimica e plastica, utilities, carta e stampa e farmaceutica.

Il saldo positivo fra avviamenti e cessazioni del Made in Italy vede come principali motori di crescita il settore del tessile abbigliamento e della pelletteria e concia. Si tratta di segmenti che nonostante la recessione non hanno smesso in questi anni di creare lavoro, sfruttando evidentemente il positivo andamento delle esportazioni. Queste ultime, essendo ancora fragili gli investimenti, spiegano anche il segno positivo dei saldi osservati nel metalmeccanico ed in particolare negli apparecchi meccanici e nelle macchine elettriche.

Tabella 3.7  
SALDI FRA AVVIAMENTI E CESSAZIONI

		2015	2009-14	
INDUSTRIA	MADE IN ITALY	Tessile-abbigliamento	1.788	3.930
		Alimentare	938	673
		Pelletteria e concia	421	6.154
		Calzature	293	-460
		Oreficeria	152	-777
		Ceramica	11	-652
		Altro m. Italy	6	-32
		Occhialeria	5	-15
		Marmo	0	-1.018
		Vetro	-56	-1.079
		Legno/mobilio	-153	-5.015
	<b>TOTALE</b>	<b>3.405</b>	<b>1.709</b>	
	METALMECCANICO	Apparecchi meccanici	766	-946
		Prod.metallo	721	-5.169
		Mezzi di trasporto	226	-2.356
		Macchine elettriche	480	143
		<b>TOTALE</b>	<b>2.193</b>	<b>-8.328</b>
	ALTRE INDUSTRIE	Chimica-plastica	333	-1.989
		Utilities	329	412
		Carta-stampa	234	-1.588
		Farmaceutica	553	371
		Altre industrie	81	2
		Prodotti edilizia	-166	-2.183
		<b>TOTALE</b>	<b>1.364</b>	<b>-4.975</b>

Per quanto riguarda il terziario il miglioramento occupazionale è associato alla ripresa della domanda interna e dei consumi. I saldi positivi si riscontrano specialmente nei commercio e tempo libero (in particolare nei c.d. servizi turistici) e nei servizi alla persona (istruzione e altri servizi prevalentemente di cura e assistenza). Resta negativo l'andamento nei servizi finanziari (soprattutto nel credito), mentre in crescita le attività professionali e i servizi informatici.

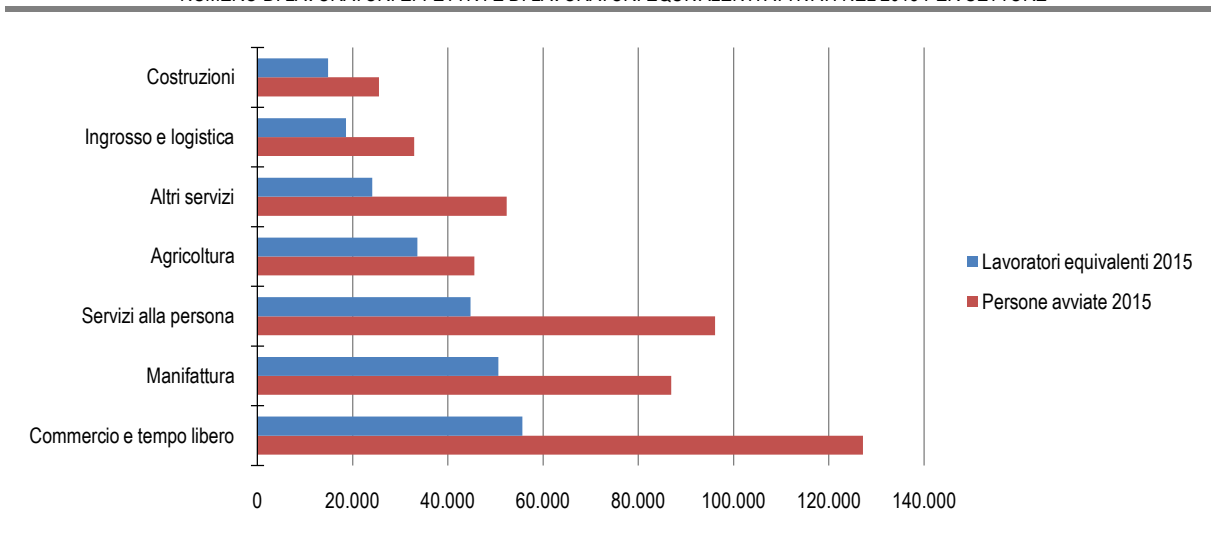
Tabella 3.8  
SALDI FRA AVVIAMENTI E CESSAZIONI

		2015	2009-14	
TERZIARIO	Ingresso e logistica	Trasporti e magazzinaggio	2.014	12
		Comm. ingrosso	1.415	-4.131
		<b>TOTALE</b>	<b>3.429</b>	<b>-4.119</b>
	Servizi finanziari	Finanza/assicurazioni	142	-260
		Credito	-591	-4.989
		<b>TOTALE</b>	<b>-449</b>	<b>-5.249</b>
	Terziario avanzato	Attività professionali	1.299	-554
		Servizi informatici	1.042	-217
		Ricerca & sviluppo	202	959
		Editoria e cultura	30	-550
		Comunicazioni e telec.	-32	-832
	<b>TOTALE</b>	<b>2.541</b>	<b>-1.194</b>	
	Commercio-tempo libero	Servizi turistici	6.036	9.352
		Commercio dett.	2.023	-557
		<b>TOTALE</b>	<b>8.059</b>	<b>8.795</b>
	Servizi alla persona	Istruzione	4.887	12.504
		Altri servizi	1.166	358
		Riparazioni e noleggi	491	-24
		Sanità/servizi sociali	279	1.301
		Pubblica amministrazione	-3.025	-10.431
	<b>TOTALE</b>	<b>3.798</b>	<b>3.708</b>	
	Altri servizi	Servizi vigilanza	681	4.584
		Attività immobiliari	549	1.502
		Servizi di noleggio	108	149
		Servizi di pulizia	106	3.404
	<b>TOTALE</b>	<b>1.444</b>	<b>9.639</b>	
	<b>TOTALE</b>	<b>15.393</b>	<b>15.699</b>	

Il processo di stabilizzazione delle carriere ha interessato in misura differenziata i comparti produttivi dell'economia toscana. Il commercio e tempo libero rappresenta l'ambito produttivo in cui più persone hanno trovato un impiego nel 2015 (127mila), ben oltre il livello dei servizi alla persona (96mila) e della manifattura (87mila). È noto, però, che una quota consistente dell'indotto

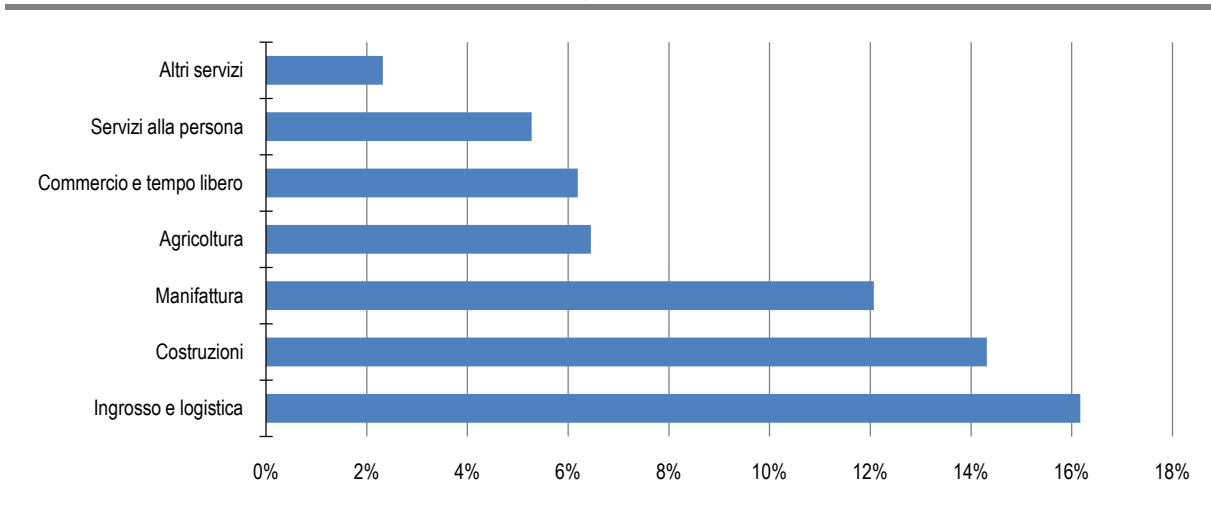
commerciale e turistico si alimenta di posizioni lavorative flessibili e a basso contenuto effettivo di lavoro, quindi, a molte opportunità d'impiego non necessariamente corrisponde un egualmente corposo fabbisogno di lavoro. Infatti, l'indicatore del contenuto effettivo di lavoro – tradotto per semplicità di lettura in lavoratori equivalenti – ridimensiona significativamente il primato delle attività commerciali e turistiche poco oltre la soglia della manifattura: sono quasi 56mila le posizioni standard attivate dalle attività commerciali e turistiche nel corso del 2015 e circa 51mila quelle effettivamente richieste nelle attività manifatturiere (45mila nei servizi alla persona).

Grafico 3.9  
NUMERO DI LAVORATORI EFFETTIVI E DI LAVORATORI EQUIVALENTI ATTIVATI NEL 2015 PER SETTORE



Per scorporre l'effetto della modalità di lavoro dalla congiuntura settoriale, anche le variazioni annuali della domanda di lavoro possono essere calcolate in termini di lavoratori equivalenti. Questa misura della congiuntura della domanda di lavoro enfatizza il recupero delle costruzioni, che crescono ad un tasso del 14% rispetto al fabbisogno del 2014 e risultano il secondo ambito produttivo, dopo la logistica e il commercio all'ingrosso, per crescita delle posizioni di lavoro dipendenti. In un contesto in cui tutti i settori rilevano un'accelerazione dei fabbisogni produttivi, la manifattura registra una variazione annuale del 12% ed anticipa, così, le attività del terziario che seguono una traiettoria meno pronunciata.

Grafico 3.10  
VARIAZIONE DEL NUMERO DI LAVORATORI EQUIVALENTI ATTIVATI NEL 2015 SU 2014 PER SETTORE



### 3.5

#### La dinamica dei sistemi locali del lavoro

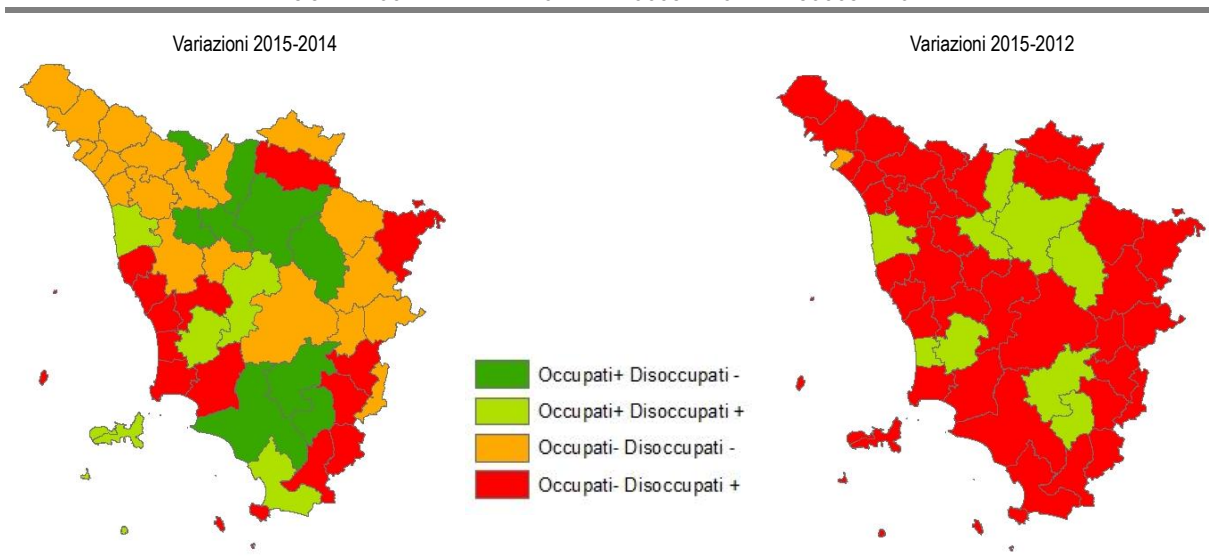
Il miglioramento del mercato del lavoro non investe in uguale misura il territorio toscano. Se classifichiamo i Sistemi Locali del Lavoro (SLL) sulla base della variazione congiunta di occupati<sup>11</sup> e disoccupati<sup>12</sup>, è possibile individuare quattro gruppi: quelli in cui aumenta l'occupazione e la disoccupazione diminuisce (le aree in crescita); quelli in cui l'occupazione flette e aumenta la disoccupazione (le aree in perdita); quelli in cui le due grandezze, occupati e disoccupati, hanno andamenti concordanti.

Nel 2015, rispetto al 2014, ricade nel primo gruppo – quello in ripresa – il 18% dei SLL toscani, mentre nel secondo gruppo, quello che mantiene una situazione di crisi, il 29% dei sistemi locali.

Il restante 53% dei territori crescono o decrescono contestualmente sia nell'occupazione che nella disoccupazione.

La ripresa del mercato del lavoro che si manifesta nel 2015 non è quindi sufficientemente pervasiva, manifestandosi in modo disomogeneo nei sistemi locali della Toscana. In miglioramento è l'area metropolitana di Firenze e le zone limitrofe, assieme a Grosseto, Montalcino e Castel del Piano; mentre continuano a peggiorare le condizioni lavorative nella zona costiera che si estende da Livorno a Piombino ed in alcune aree di montagna e/o del sud della Toscana.

Figura 3.11  
SISTEMI LOCALI PER VARIAZIONE DELL'OCCUPAZIONE E DISOCCUPAZIONE



Le eterogeneità osservate – oltre che a fattori puramente locali – si legano anche alle caratteristiche della struttura economica e produttiva dei territori, quali ad esempio la caratterizzazione urbana, la specializzazione industriale o l'organizzazione produttiva. Se abbracciamo un arco temporale più ampio<sup>13</sup>, per andare oltre la stretta congiuntura, è possibile osservare come la crisi abbia acuito le differenze all'interno della regione.

La recessione ci restituisce cioè una Toscana più polarizzata fra aree deboli (il sud e la costa, in un'ottica meramente geografica; le aree turistiche e della manifattura non distrettuale in un'ottica di specializzazione economica ed organizzativa) ed aree più forti (sistemi urbani e distretti).

I sistemi locali del lavoro a caratterizzazione urbana hanno beneficiato della diversificazione che in questi territori assume la struttura economica, che ha permesso loro di assorbire le criticità di alcuni singoli settori.

<sup>11</sup> Si tratta di occupazione di lavoro dipendente e presente per luogo di lavoro, ricostruita agganciando ai dati del Censimento i flussi dei saldi dei rapporti di lavoro che i datori comunicano ai centri per l'impiego.

<sup>12</sup> Si tratta della ricostruzione degli iscritti alla c.d. legge 181, cioè di coloro che si dichiarano disponibili a lavorare, ottenuta cumulando i saldi (fra i nuovi ingressi e le uscite) giornalieri degli iscritti dal 2009.

<sup>13</sup> I dati ci consentono di analizzare il periodo 2012-2015.

I distretti, invece, dentro le aree a vocazione manifatturiera, hanno saputo catturare la dinamica positiva della domanda estera, specie nei settori del Made in Italy, contenendo meglio di altri territori i costi della crisi.

Questi ultimi sono stati pesanti nei territori della grande impresa e in quelli turistici dove la dinamica legata al comparto turistico, generalmente positiva, non è tale però da controbilanciare la caduta negli altri settori, tranne che nelle grandi città d'arte. Ciò spiega gli andamenti sfavorevoli che accomunano i territori della costa, peraltro soggetti come noto a situazioni di grave crisi strutturale (Massa, Piombino e Livorno). Il sud della Toscana sconta negativamente l'assenza di un adeguato motore di sviluppo: il comparto manifatturiero è sottorappresentato, l'agricoltura che pesa in modo significativo è poco internazionalizzata, e in generale la competitività del sistema (numero di imprese dinamiche e peso dell'export) è debole.

Tabella 3.12  
IL MERCATO DEL LAVORO NEI SISTEMI LOCALI 2015/12

	Occupati alle dipendenze Variazioni %	Tassi di disoccupazione Variazioni in p.p.
Montagna	-3,6%	1,3%
Costa	-4,5%	3,7%
Altro Toscana	-0,7%	1,2%
Sud	-3,5%	4,1%
Altro Toscana	-1,6%	1,6%
Distretti	-1,2%	1,6%
Altra manifattura	-3,2%	1,6%
Aree urbane	-2,9%	1,6%
Aree turistiche	-1,3%	4,3%
Aree residuali	-4,1%	2,2%

### 3.6

#### Il confronto multi-regionale

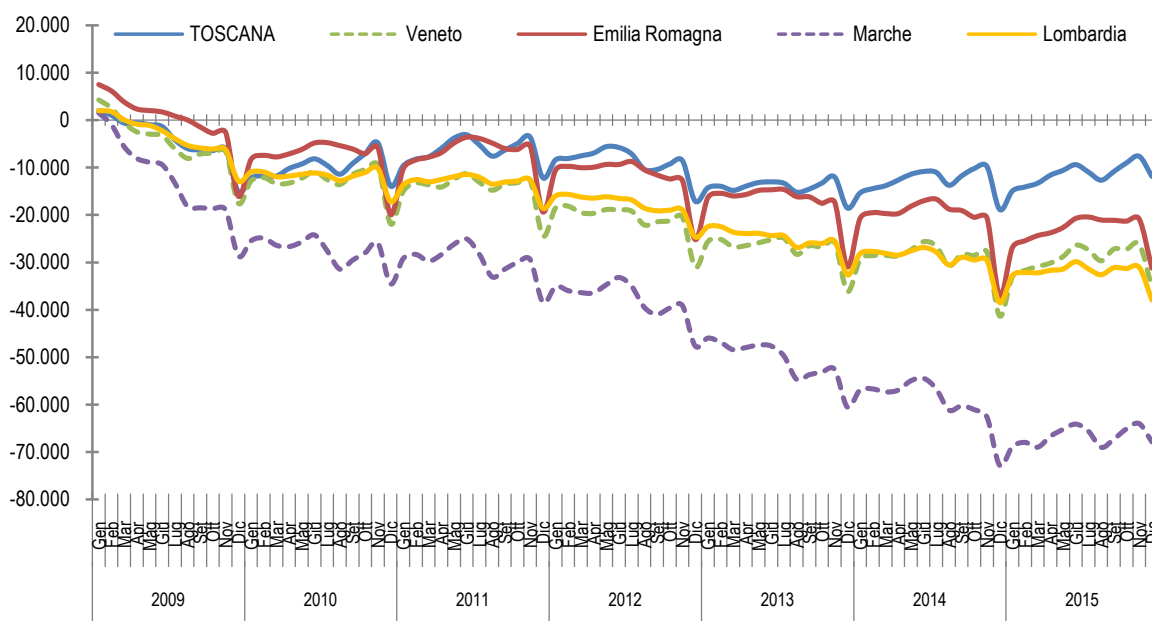
La maggiore tenuta della Toscana in termini di occupati dipende, almeno in parte, dalla struttura settoriale dell'economia regionale, poiché la crisi ha avuto una forte connotazione industriale ed ha quindi impattato più duramente i territori a maggiore vocazione manifatturiera (in Toscana lavora nell'ambito della manifattura il 20% degli occupati, in Veneto il 28%, in Emilia Romagna il 27%, in Lombardia il 26%).

Per neutralizzare questo effetto di "composizione" compariamo, quindi, la congiuntura regionale delle posizioni lavorative del solo comparto manifatturiero utilizzando l'unità di misura delle posizioni di lavoro dipendente ricavabile dai flussi di lavoro, che consentono peraltro di trattare valori non affetti da distorsione campionaria. Tale grandezza è calcolata per differenza tra le assunzioni e le cessazioni dei rapporti di lavoro (saldi) nel periodo gennaio 2009-dicembre 2015 e poi cumulando tali valori nel tempo (saldi cumulati). Per monitorare l'andamento della congiuntura nelle singole regioni calcoliamo anche la variazione tendenziale a 12 mesi dei saldi cumulati<sup>14</sup>.

Quello che emerge è un quadro di generale omogeneità fra le regioni: ovunque quanto distrutto nel manifatturiero in questi anni sotto il profilo occupazionale (Graf. 3.13) non è stato ancora recuperato; ma è possibile apprezzare il miglioramento in atto (Graf. 3.14), intervenuto a partire dal 2014 e ulteriormente rafforzatosi nel corso del 2015. Dentro questa cornice, il profilo della Toscana è migliore di quello delle altre regioni.

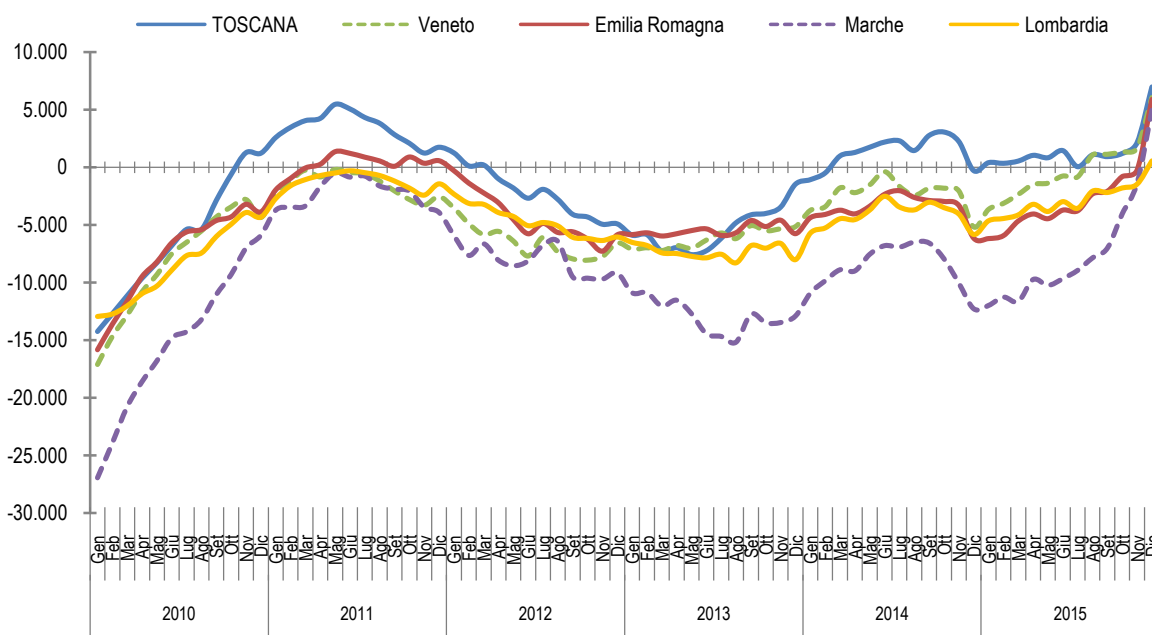
<sup>14</sup> Per tenere conto della diversa dimensione dei mercati del lavoro regionale, i saldi sono stati opportunamente riscalati utilizzando lo stock di dipendenti privati di ogni regione.

Grafico 3.13  
 POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE\* - MANIFATTURIERO  
 Variazioni cumulate rispetto al 1° gennaio 2009



\*Indeterminato, apprendistato, determinato, somministrato

Grafico 3.14  
 POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE\* - MANIFATTURIERO  
 Variazioni tendenziali a dodici mesi



\*Indeterminato, apprendistato, determinato, somministrato





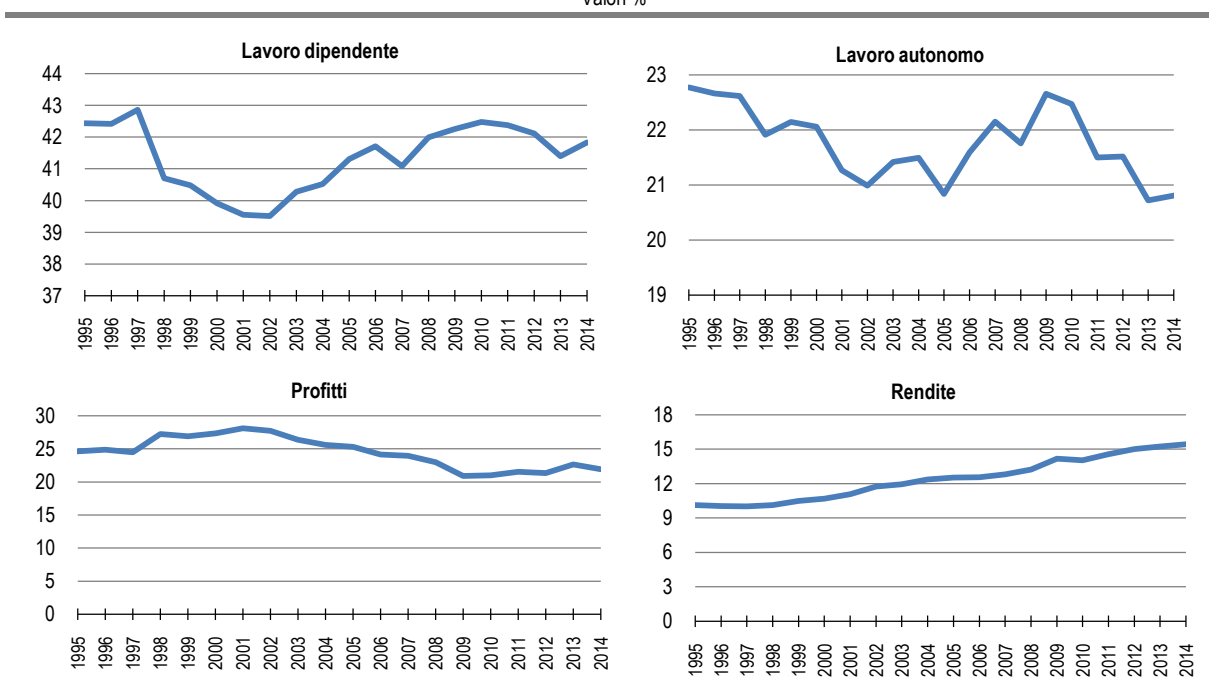
## 4. LAVORO, DISTRIBUZIONE DEI REDDITI E POVERTÀ

La prolungata crisi economica ha determinato un peggioramento del tenore di vita delle famiglie e un aggravamento del fenomeno della povertà anche in Toscana. In questo capitolo si esamina come la crisi ha cambiato le condizioni economiche, la distribuzione dei redditi e la povertà delle famiglie toscane, utilizzando i conti regionali dell'ISTAT e i micro dati dell'Indagine campionaria sul reddito e le condizioni di vita delle famiglie dell'ISTAT EU-SILC. Come vedremo, non tutte le famiglie sono state colpite in ugual misura. La differenza l'ha fatta l'esposizione alle dinamiche del mercato del lavoro. Solo chi ne è rimasto completamente fuori è stato salvaguardato. A fronte di tali fenomeni, il settore pubblico ha deciso di intervenire spalmando le risorse disponibili su una platea ampia di popolazione, piuttosto che concentrarle sulle famiglie più vulnerabili.

### 4.1 Una distribuzione più spostata verso i fattori improduttivi

La distribuzione funzionale o primaria registra come il valore aggiunto viene ripartito tra i fattori produttivi che lo hanno prodotto, vale a dire lavoro, capitale e terra, nella classificazione tradizionale. È la prima fase della distribuzione del reddito, precedente alla distribuzione secondaria operata dal settore pubblico attraverso imposte e trasferimenti. Il grafico 4.1 mostra le quote distributive del lavoro dipendente, del lavoro autonomo, dei profitti e delle rendite sul totale del valore aggiunto al costo dei fattori dal 1995 al 2014<sup>15</sup>.

Grafico 4.1  
QUOTE DISTRIBUTIVE SUL VALORE AGGIUNTO AL COSTO DEI FATTORI. TOSCANA  
Valori %



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti regionali

<sup>15</sup> La quota del reddito da lavoro autonomo è calcolata attribuendo alle unità di lavoro indipendenti la retribuzione media del reddito dal lavoro dipendente per unità di lavoro dipendente per branca di attività economica.

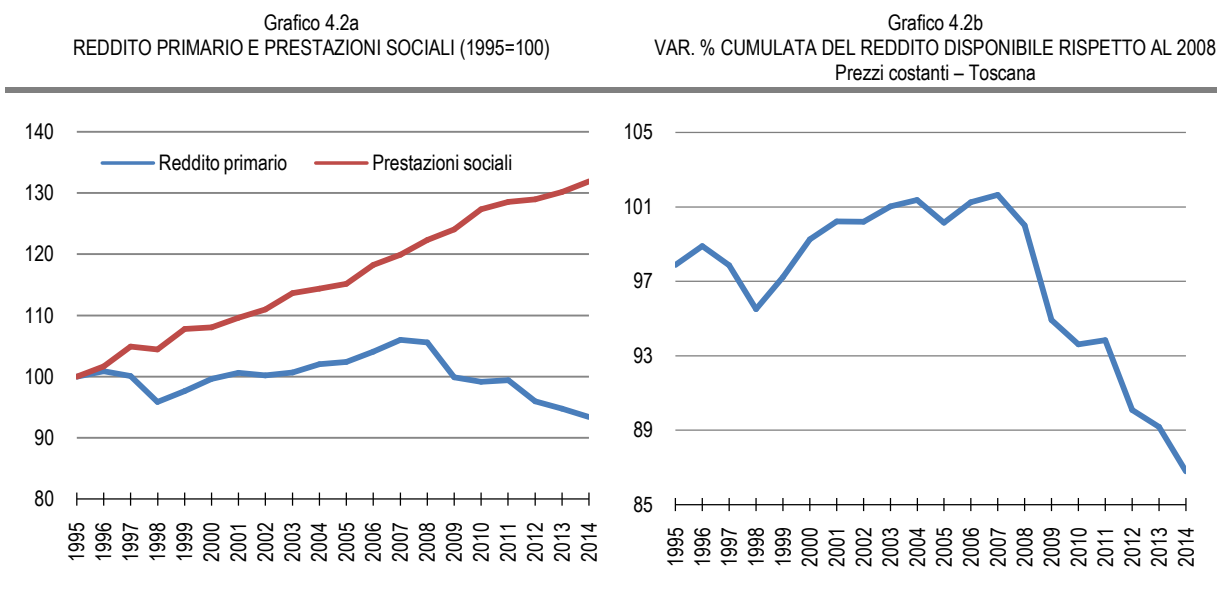
L'andamento più chiaro lo mostra la quota delle rendite immobiliari, in costante crescita in tutto il periodo considerato, dal 10% nel 1995 al 15% nel 2014. Opposta è la dinamica della quota dei profitti, perlomeno a partire dai primi anni del 2000. Si riduce, infatti, drasticamente passando da una quota del 28% nel 2002 ad una del 22% nel 2014. Speculare ai profitti è il trend della quota da lavoro dipendente. Dopo anni di decrescita, dal 2004 ha ripreso ad aumentare, per poi stabilizzarsi negli anni che hanno seguito la crisi. Simile è l'evoluzione della quota di lavoro autonomo, anche se diversamente da quello dipendente, negli anni della crisi subisce un calo drastico.

In sintesi, quindi, negli ultimi anni il valore aggiunto ha remunerato più i fattori improduttivi, le rendite, che quelli produttivi, il lavoro e i profitti. Le rendite hanno beneficiato dell'incremento del prezzo dei beni immobiliari. Il lavoro ha tenuto fino agli anni pre-crisi, ma solo per inerzia, con un incremento dell'occupazione accompagnato a salari relativamente stabili. I profitti si sono ridotti per la riduzione dei margini di mark-up, in un contesto di produttività stagnante.

## 4.2

### Una torta da distribuire sempre più risicata

Negli ultimi anni la torta da distribuire tra i fattori produttivi si è, inoltre, fatta sempre più risicata. La caduta del valore aggiunto si è tradotta in una riduzione del reddito primario attribuito alle famiglie consumatrici e il ruolo successivo dell'operatore pubblico di redistribuzione secondaria non ha attenuato gli effetti sul reddito disponibile delle famiglie. Il grafico 4.2a riporta l'evoluzione delle componenti positive del reddito disponibile delle famiglie dal 1995 al 2014. Il reddito primario, dopo anni di stagnazione, a partire dal 2008 ha iniziato un trend di riduzione che sembra non intenzionato ad arrestarsi. Le prestazioni sociali, sostanzialmente le pensioni, l'altra componente del reddito disponibile, quella che non dipende dal mercato ma dal settore pubblico, ha invece un andamento diametralmente opposto: in crescita in tutto il periodo preso in considerazione.



Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti regionali

La salvaguardia delle prestazioni sociali da parte del settore pubblico non è stata tuttavia sufficiente ad evitare la trasmissione degli effetti della crisi economica e del mercato del lavoro al reddito disponibile delle famiglie (Graf. 4.2b). L'ordine di grandezza del peggioramento dei bilanci familiari è molto rilevante: fra il 2007 ed il 2014 il reddito disponibile delle famiglie italiane è calato in termini reali di circa 11 punti percentuali. Analizzando il reddito disponibile in termini pro capite (Tab. 4.3) gli effetti sono ancora più eclatanti. Alla variazione positiva del 4% nel periodo precedente alla crisi ha fatto seguito la forte riduzione negli anni successivi (-14,6%). Il reddito disponibile reale pro capite del 2014 è a un livello inferiore rispetto a quello di venti anni prima. Nel periodo della crisi (tra il 2014 e il 2007) abbiamo perso circa 2.900 euro annui a testa.

Tabella 4.3  
REDDITO DISPONIBILE REALE PRO CAPITE DELLE FAMIGLIE. TOSCANA

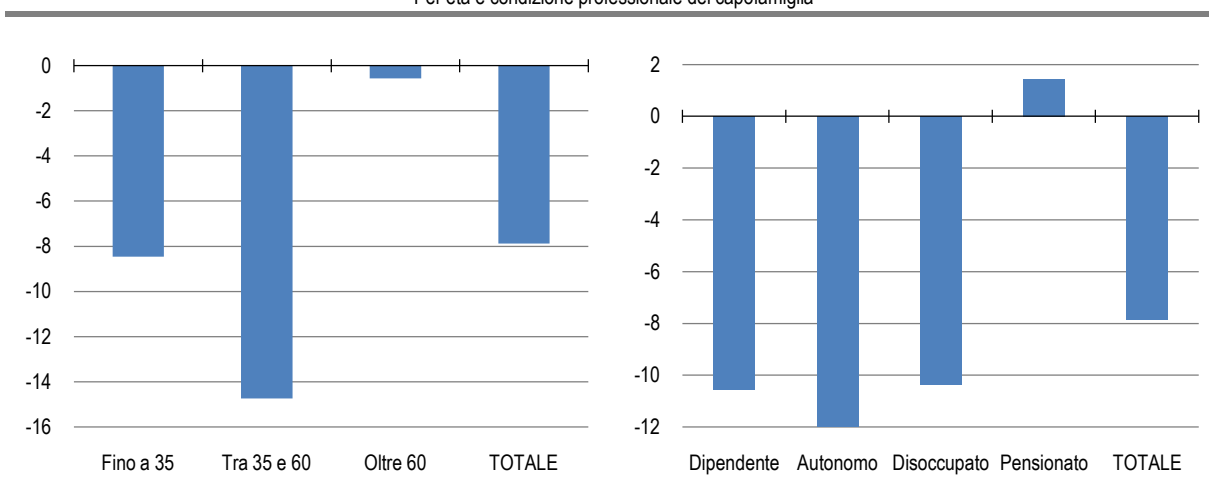
	1995-2007	2007-2014
Variazione % nel periodo	3,9	-14,6
Valore medio del periodo (euro)	19.651	18.532

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Conti regionali

### 4.3 Una crisi con effetti disegualizzanti

La crisi ha determinato dunque un deterioramento generale delle condizioni economiche delle famiglie toscane. Ma gli effetti sono stati molto differenziati per tipologia di famiglia. Il grafico 4.4 riporta la variazione percentuale del reddito disponibile familiare tra il 2008 e il 2014 per età e condizione professionale del capofamiglia. La variazione del reddito disponibile familiare è elevata per le famiglie con capofamiglia in età attiva, -8,5% tra gli under-35 e -14,7% nella fascia 35-60. Tra quelle in cui la persona di riferimento ha più di 60 anni la variazione è, invece, praticamente nulla. Le famiglie in cui la persona di riferimento è un pensionato non hanno subito alcuna riduzione del reddito disponibile (+1,4% nel periodo considerato), al contrario di quanto si osserva in quelle in cui il capofamiglia è un lavoratore, soprattutto se autonomo (-12%). I pensionati, anche grazie all'adeguamento della pensione al costo della vita, sembrano quindi essere rimasti al riparo della crisi. Non altrettanto può dirsi per le altre tipologie di individui, specie se appartenenti alle fasce più giovani della popolazione. Più esposti al peggioramento delle condizioni economiche sono stati gli individui e le famiglie maggiormente legati alle dinamiche del mercato del lavoro.

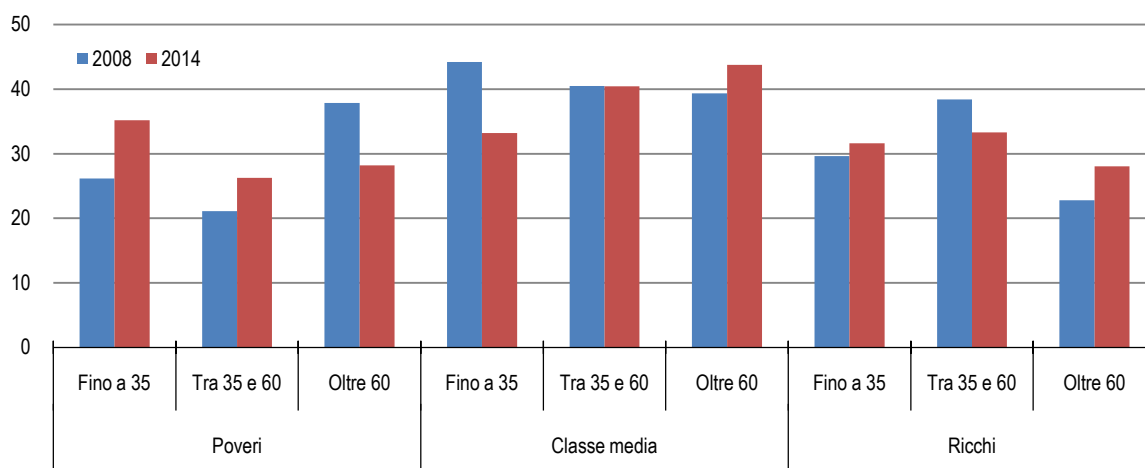
Grafico 4.4  
VARIAZIONE % REDDITO DISPONIBILE FAMILIARE REALE TRA IL 2008 E IL 2014  
Per età e condizione professionale del capofamiglia



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

Queste dinamiche hanno determinato una inevitabile ricomposizione delle famiglie appartenenti alle diverse classi di reddito. Classifichiamo le famiglie in tre gruppi: che per semplicità espositiva denominiamo poveri, classe media e ricchi. La classe media è composta da coloro che percepiscono un reddito che ricade in un intervallo compreso tra il 25% in meno e il 25% in più del reddito mediano; i poveri e i ricchi sono quindi individuati per differenza. Quello che osserviamo, durante la crisi, è un significativo spostamento dei giovani e dei lavoratori (dipendenti ed autonomi) dalla classe media al gruppo dei poveri e viceversa una maggiore incidenza dei pensionati nella classe media e nel gruppo dei relativamente ricchi.

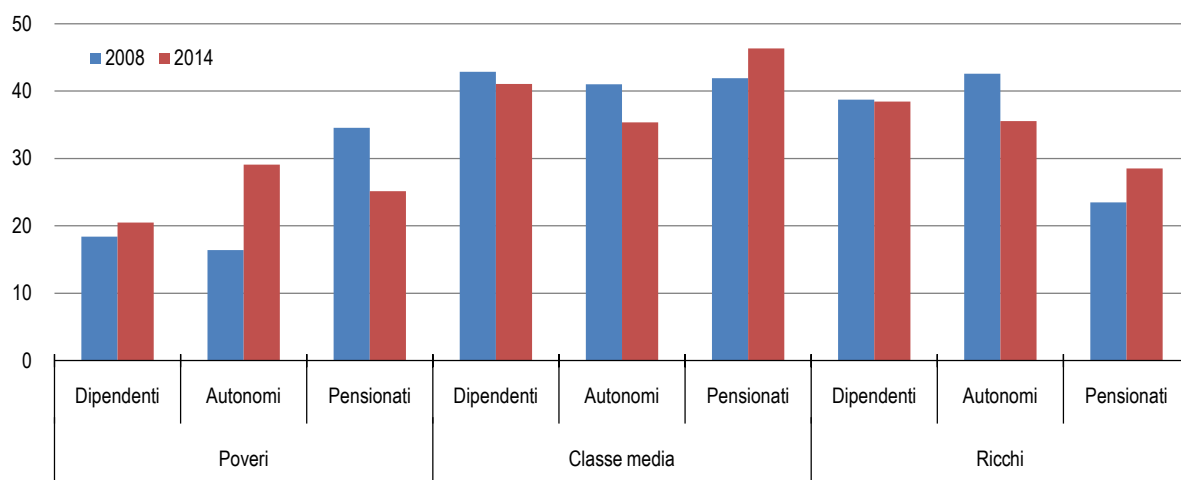
Grafico 4.5  
INCIDENZA CLASSE DI ETÀ PER CLASSE DI APPARTENENZA



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

Il 26% delle famiglie con persona di riferimento sotto i 35 anni faceva parte prima della crisi della classe povera. Dopo la crisi la percentuale è salita al 35%. Dinamiche opposte si osservano per gli over-60. Il 35% dei pensionati prima della crisi faceva parte del gruppo dei poveri, dopo la crisi solo il 25%. All'opposto, il 29% dei lavoratori autonomi e il 20% dei dipendenti dopo la crisi fa parte del gruppo più povero, mentre nel 2008 tali percentuali si attestavano rispettivamente al 16% e al 18%.

Grafico 4.6  
INCIDENZA CONDIZIONE PROFESSIONALE PER CLASSE DI APPARTENENZA



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

#### 4.4

#### Un aumento della povertà e del disagio legato all'assenza di lavoro

Alla flessione dei redditi e al peggioramento della relativa distribuzione ha inoltre corrisposto un significativo aumento della povertà (Tab. 4.7): quella relativa, che misura la quota di famiglie che hanno una condizione economica inferiore a quella necessaria per accedere agli stili di vita prevalenti, cresce dal 2008 al 2014 dal 9,2% all'11,6%; la povertà assoluta, che indica le famiglie che vivono sotto il minimo vitale, sale invece nel medesimo periodo dall'1,6% al 3,3%. Sono oggi povere in senso assoluto in Toscana circa 54mila famiglie e 139mila individui: nel 2008 lo erano circa 25mila famiglie e 52mila individui.

Tabella 4.7  
INDICATORI DI POVERTÀ RELATIVA E ASSOLUTA. TOSCANA. ANNI 2008 E 2014

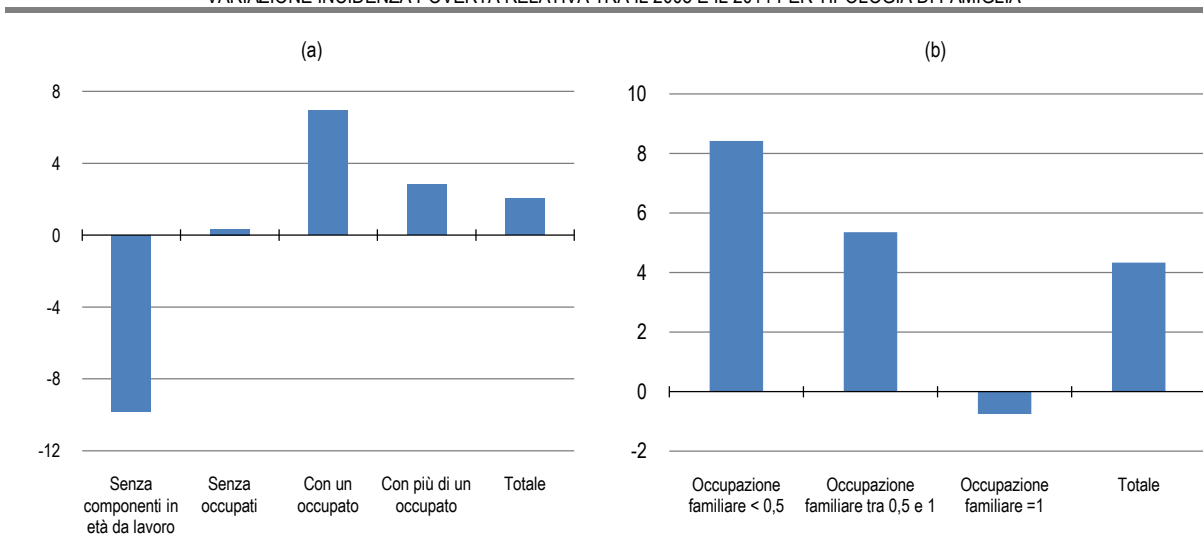
Indicatore di povertà	2008	2014
Percentuale di individui che vivono in famiglie povere in senso relativo	9,2%	11,6%
Percentuale di famiglie povere in senso assoluto	1,6%	3,3%
Numero famiglie povere in senso assoluto	25.000	54.000
Numero individui in famiglie povere in senso assoluto	52.000	139.000

Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC e Indagine sui Consumi delle Famiglie

Anche l'aggravamento del fenomeno della povertà non ha tuttavia colpito tutte le famiglie nello stesso modo e con la medesima intensità. Ancora una volta, sono le famiglie più legate alle dinamiche del mercato del lavoro ad essere state maggiormente penalizzate. Quelle invece in cui le fonti di reddito principali sono state salvaguardate dal settore pubblico sono rimaste sostanzialmente indenni alla crisi.

Il grafico 4.8 riporta la variazione dell'incidenza della povertà relativa tra il 2008 e il 2014 per tipologia di famiglia. Tra le famiglie più esposte alla crisi, quelle in cui sono presenti componenti in età da lavoro, la povertà è aumentata mediamente di 4,3 punti percentuali (Graf. 4.8a). Non è accaduto lo stesso nelle famiglie in cui i componenti sono tutti al di fuori delle dinamiche del mercato del lavoro, dove addirittura si è ridotta passando dal 19,8% al 9,8%. Tra le famiglie in cui sono presenti componenti in età da lavoro (Graf. 4.8b), l'aumento della povertà è stato più consistente dove l'intensità occupazionale, cioè il rapporto tra numero di ore lavorate e numero di ore lavorabili, è minore.

Grafico 4.8  
VARIANZA INCIDENZA POVERTÀ RELATIVA TRA IL 2008 E IL 2014 PER TIPOLOGIA DI FAMIGLIA



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

## 4.5

### Le politiche a pioggia attuate negli ultimi anni

In generale, quindi, la crisi ci ha reso più poveri, più disuguali, e ha prodotto significative divergenze nei tenori di vita dei lavoratori e dei pensionati e, all'interno della categoria dei lavoratori, fra le generazioni più giovani e quelle presenti nel mercato del lavoro da più tempo.

Nel corso di questi ultimi anni, per sostenere i bilanci familiari, sono state introdotte molte misure, non sempre rinnovate da un anno all'altro, volte a attenuare gli effetti della crisi sulle famiglie.

- L'intervento più consistente è il cosiddetto bonus "80 euro", per il quale sono state stanziare nel 2016 risorse pari a 9,4 miliardi di euro. Il bonus è un credito riconosciuto ai lavoratori dipendenti con redditi inferiori a 26.000 euro sul pagamento dell'imposta sul reddito delle persone fisiche. L'importo è fisso, pari a 960 euro all'anno, fino a 24.000 e si riduce fino ad azzerarsi per i redditi compresi tra 26.000 e 24.000 euro. Spetta ai lavoratori, indipendentemente dalle condizioni

economiche familiari. Sono esclusi gli incapienti, cioè coloro che non pagano imposte al netto delle detrazioni, i lavoratori autonomi, i pensionati e i disoccupati.

- Il bonus bebè è invece un trasferimento riconosciuto alle famiglie in seguito alla nascita di un figlio. Le risorse stanziare per il 2016 sono pari a 600 milioni di euro a livello nazionale. Il trasferimento, pari a 960 euro annui, è concesso alle famiglie con ISEE al di sotto di 25.000 euro. Per quelle con meno di 7.000 euro di ISEE è raddoppiato.
- Risorse rilevanti sono state destinate, inoltre, all'abolizione dell'imposizione immobiliare sulla prima casa, stimabili in 3,4 miliardi di euro. La TASI differentemente rispetto all'IMU, è stata applicata in modo non omogeneo sul territorio. Lo Stato ha, infatti, lasciato ai Comuni la facoltà di scegliere come applicarla nei limiti previsti dalla legge nazionale per la determinazione delle aliquote. Alcuni Comuni hanno applicato la TASI con aliquota proporzionale, altri hanno invece aggiunto un sistema di detrazioni con criteri e modalità molto differenziate sul territorio.
- Recentemente è stato inoltre esteso a tutto il territorio nazionale il cosiddetto Sostegno di Inclusione Attiva (SIA) con un ammontare di risorse pari a 700 milioni di euro nel 2016. Il SIA è stato inizialmente sperimentato su 12 grandi città in Italia. I destinatari dell'intervento sono le famiglie, che devono rispondere a specifici requisiti tra cui: avere un ISEE inferiore a 3.000 euro, valore a fini ICI dell'abitazione di residenza non superiore a 30.000 euro, patrimonio mobiliare inferiore a 8.000 euro, valore dell'Indicatore della situazione patrimoniale, come definito ai fini ISEE, inferiore a 8.000 euro. In aggiunta, nella famiglia deve essere presente un componente con meno di 18 anni di età. Tutti i componenti in età lavorativa devono essere privi di lavoro o, in caso di occupazione, devono avere redditi da lavoro dipendente o atipico inferiori a 4.000 euro nei sei mesi precedenti. Il beneficio dipende dal numero di componenti e va da 231 euro al mese per le famiglie con due membri a 404 euro per quelle con cinque o più membri. Accanto all'erogazione del beneficio è inoltre previsto che i servizi sociali degli enti locali predispongano un progetto personalizzato di presa in carico dei componenti del nucleo familiare beneficiario. Per l'estensione a tutto il territorio nazionale nuovi criteri e requisiti di accesso devono ancora essere definiti con l'emanazione di un decreto attuativo.
- Ulteriore intervento recente è l'introduzione dell'assegno di disoccupazione (ASDI). Si tratta di una misura sperimentale introdotta dal 2016 con uno stanziamento di 600 milioni di euro. I beneficiari sono i soggetti che hanno esaurito gli ammortizzatori sociali finanziati tramite il sistema assicurativo – Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASPI) – e non hanno ancora trovato una nuova occupazione. Devono appartenere ad una famiglia con ISEE minore di 5.000 euro in cui sia presente almeno un minore di 18 anni oppure avere almeno 55 anni e non aver maturato i requisiti per il pensionamento. L'importo mensile è pari al 75% dell'ultimo assegno NASPI, fino al massimo del valore dell'importo dell'assegno sociale (450 euro), con incrementi basati sui carichi familiari. È previsto, inoltre, che i beneficiari aderiscano ad un progetto personalizzato finalizzato alla ricerca attiva di lavoro presso i centri per l'impiego.

Tabella 4.9  
RISORSE per il 2016 PER INTERVENTI STANZIATI NEGLI ULTIMI ANNI A FAVORE DELLE FAMIGLIE -ITALIA

<b>Misure attuate</b>	
Bonus "80 euro"	9,4
Abolizione IMU prima casa	3,4
Bonus "bebè"	0,6
ASDI	0,6
Sostegno di inclusione attiva (estesa)	0,7
<b>TOTALE</b>	<b>15,0</b>
<b>Misure non attuate</b>	
Reddito minimo di inserimento	8,3

Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

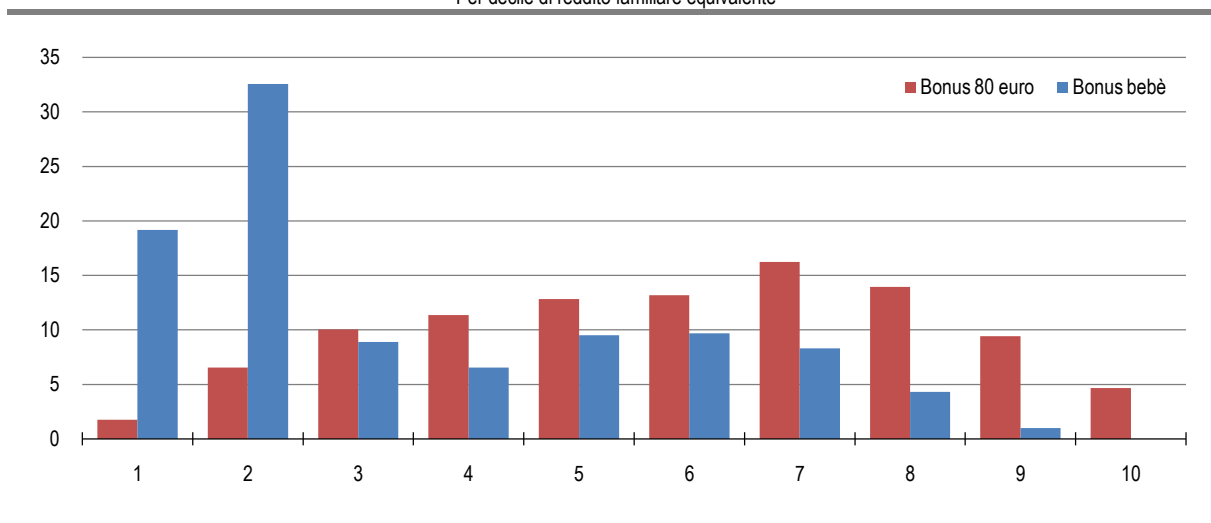
Complessivamente le risorse stanziare sono rilevanti, per il 2016 quasi 15 miliardi di euro. Anziché concentrare le risorse sulle famiglie vulnerabili con una condizione di indigenza economica si è deciso di allocarle su più interventi, di natura categoriale, cioè destinati a soggetti in possesso di uno specifico requisito, di volta in volta variabile (avere figli, essere lavoratori dipendenti, avere una casa di proprietà, ecc.).

Da anni si parla in Italia della necessità di introdurre un reddito minimo universale e nazionale per le famiglie in situazione di povertà. Le proposte presentate a livello politico e scientifico per

l'introduzione di un sostegno alla povertà sono ormai molte e simili<sup>16</sup>. Il sostegno avrebbe sostanzialmente le seguenti caratteristiche. Sarebbe erogato a tutte le famiglie in condizioni di povertà assoluta, cioè con un reddito disponibile familiare al di sotto del livello minimo necessario per vivere una vita dignitosa, indipendentemente da altre condizioni di carattere categoriale. L'importo sarebbe dato dalla differenza tra il reddito disponibile delle famiglie e la soglia di povertà. Al fine di evitare che famiglie con redditi bassi, ma dotate di beni immobiliari non irrilevanti, possano accedere al trasferimento, accederebbero al beneficio solo le famiglie con ISEE non elevati. Ipotizzando di applicare una soglia ISEE di 20.000 euro il costo di una misura di questo tipo sarebbe pari in Italia a 8,3 miliardi di euro. Con molte meno risorse, quindi, poteva essere stato introdotto un intervento da anni richiesto all'Italia, anche a livello europeo.

Per confrontare l'impatto distributivo delle scelte politiche effettuate, simuliamo i vari interventi introdotti (bonus "80 euro", bonus "bebè", abolizione della TASI<sup>17</sup>, SIA<sup>18</sup> e ASDI) e l'introduzione di un reddito minimo attraverso il modello di microsimulazione dell'IRPET MicroReg<sup>19</sup>. Il grafico 4.10 riporta la distribuzione dell'importo complessivo dei due bonus più rilevanti, il bonus "80 euro" e il bonus "bebè", per decili di reddito familiare equivalente in Italia. I due interventi da soli valgono quasi 13 miliardi. Il bonus "80 euro" è destinato, fondamentalmente, alle classi centrali di reddito. Complessivamente, circa il 36% delle famiglie italiane ne beneficia, mentre nei decili centrali della distribuzione praticamente una famiglia su 2 ne usufruisce. Il 54% delle risorse complessive finisce alle classi medie. Nei decili più bassi di reddito, infatti, è più difficile ottenere il bonus perché è più probabile l'incapienza. Nei decili più elevati all'opposto è probabile che più contribuenti all'interno della stessa famiglia possano beneficiare del bonus, che come abbiamo visto non è legato al reddito familiare. Diversa è invece la distribuzione delle risorse destinate al bonus bebè. Anche questo trasferimento è stato spalmato praticamente su tutta la popolazione, ma il raddoppio del beneficio per livelli di ISEE molto bassi ha determinato un maggior trasferimento ai due decili più poveri della distribuzione (il 52% del totale).

Grafico 4.10  
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE RISORSE PER BONUS 80 EURO E BONUS BEBÈ. ITALIA  
Per decile di reddito familiare equivalente



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

Un altro provvedimento che ha coinvolto praticamente tutte le famiglie italiane, quelle con una casa di proprietà, è stato l'abolizione della TASI. Il 68% delle famiglie italiane, grazie a questo

<sup>16</sup> Si ricorda tra le altre la proposta per un Reddito di Inclusione Sociale delle ACLI (Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani) in collaborazione con la Caritas.

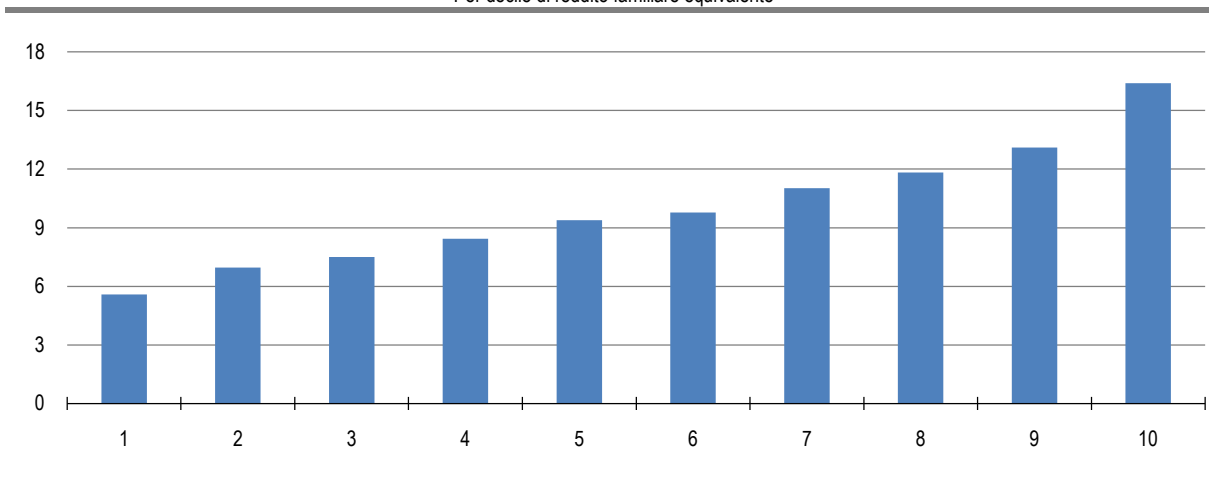
<sup>17</sup> Nell'impossibilità di stimare la TASI applicata da ciascun comune italiano, la simulazione è effettuata applicando una aliquota proporzionale al valore catastale rivalutato.

<sup>18</sup> Per l'estensione a livello nazionale del SIA sono stati simulati i criteri di accesso della sperimentazione delle grandi città, dato che i nuovi criteri non sono ancora stati stabiliti.

<sup>19</sup> Maitino M. L., Ravagli L., Sciclone N. (2013), *Il modello di microsimulazione dell'Irpet MicroReg: aggiornamenti ed estensioni*, Studi ed approfondimenti, IRPET, Firenze.

intervento, ha infatti evitato di pagare l'imposta, con una riduzione media di 142 euro a famiglia. La percentuale di famiglie esentate è tanto più elevata quanto più alto è il reddito familiare: il 45% delle famiglie del primo decile non ha pagato la TASI, il 70% nei decili centrali e l'83% in quello più elevato. Conseguentemente, il 62% del risparmio di imposta totale ha beneficiato le famiglie oltre il quinto decile di reddito, il 30% le famiglie dei due decili più ricchi.

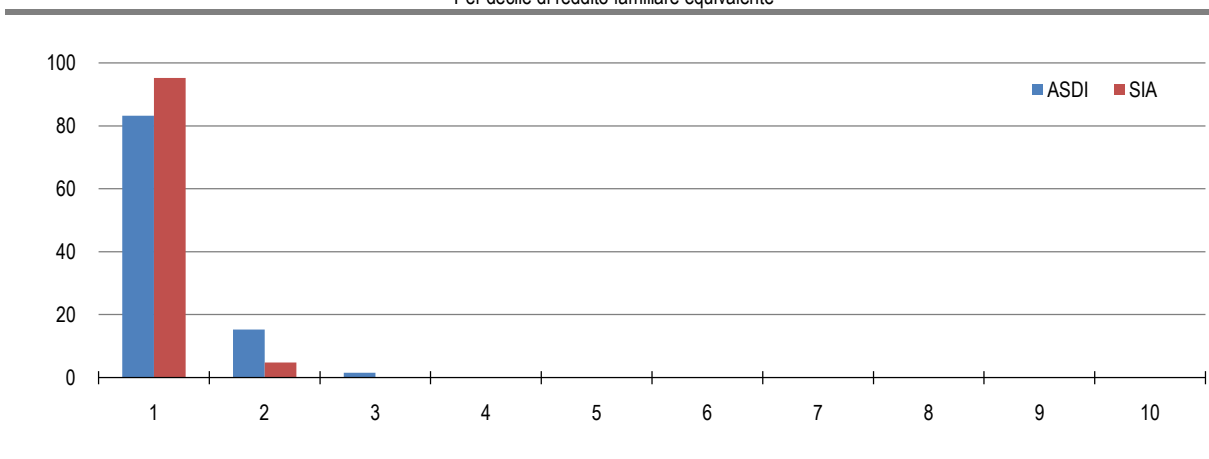
Grafico 4.11  
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELL'IMPORTO DELLA TASI. ITALIA  
Per decile di reddito familiare equivalente



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

Completamente diversi sono invece gli altri due interventi messi in atto recentemente con la legge di stabilità per il 2016. L'ASDI e l'estensione del SIA sono, infatti, stati pensati per tutelare le famiglie più bisognose, più colpite dalla crisi in termini di lavoro e povertà. Le risorse stanziare, tuttavia, complessivamente uguali per il 2016 a 1,3 miliardi di euro sono di gran lunga inferiori a quelle necessarie per finanziare un vero reddito minimo universale e nazionale. Inoltre, anziché concentrare le insufficienti risorse assegnate su un unico intervento contro la povertà si è deciso di finanziare due diversi strumenti. Le scarse risorse assegnate sono state indirizzate ovviamente alle famiglie in situazione di povertà estrema. Il 95% delle risorse del SIA è destinato al primo decile di reddito, l'83% di quelle dell'ASDI.

Grafico 4.12  
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DELLE RISORSE PER SIA E ASDI. ITALIA  
Per decile di reddito familiare equivalente



Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

La efficacia redistributiva delle misure attuate, osservata sulle variazioni – prima e dopo – dell'indice di Gini e su quello di povertà assoluta (Tab. 4.13), è contenuta, o perché le misure sono destinate alla generalità delle famiglie (come il bonus "80 euro" e l'abolizione della TASI) o perché le



risorse coinvolte sono insufficienti (come il SIA e l'ASDI). Diverso sarebbe stato l'impatto distributivo di una misura universale di contrasto alla povertà. Con meno risorse, da solo, un reddito minimo avrebbe praticamente risolto il problema della povertà assoluta e avrebbe ridotto la disuguaglianza dei redditi in modo più efficace di tutti gli interventi attuati messi insieme.

Tabella 4.13  
EFFETTI REDISTRIBUTIVI DELLE MISURE. VAR IN P.P. DELLA POVERTÀ ASSOLUTA E DELLA DISUGUAGLIANZA (INDICE DI GINI). ITALIA

	Povert� assoluta	Gini
Pre misure	5,7%	0,31719
Bonus 80 euro	-0,11	-0,00296
Abolizione IMU prima casa	-0,1	-0,00064
Bonus beb�	-0,11	-0,00066
ASDI	-0,24	-0,00101
Sostegno di inclusione attiva (estesa)	-0,3	-0,00132
TOTALE MISURE ATTUATE	-0,85	-0,00672
Reddito minimo di inserimento	-5,6	-0,0099

Fonte: elaborazioni su dati Istat, EU-SILC

Il settore pubblico ha deciso invece di intervenire spalmando le risorse disponibili su una platea ampia di popolazione, piuttosto che concentrarle sulle famiglie pi  vulnerabili.   auspicabile che tale scelta sia stata dettata dal tentativo di modificare le aspettative delle famiglie, di ricreare un clima di fiducia e far ripartire consumi, piuttosto che da una mera convenienza propagandistico elettorale.



## 1. Premessa

Con questo contributo si intende indagare le modalità con cui le imprese attive in Toscana attuano le proprie strategie di assunzione, a partire dall'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie (CO), che offre un quadro del flusso delle attivazioni, delle trasformazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato ed è organizzato attraverso il Sistema Informativo Lavoro della Regione Toscana (SIL).

Mentre il monitoraggio dei flussi occupazionali con le informazioni riferite ai lavoratori e ai contratti di lavoro, quindi sul lato dell'offerta, ha ormai una tradizione consolidata di analisi<sup>20</sup>, l'archivio SIL offre informazioni più limitate per quanto riguarda le imprese, elemento che ha frenato le indagini sul lato della domanda. È per questa ragione che la lettura degli andamenti occupazionali per caratteristiche dei lavoratori (genere, nazionalità, classe d'età) e tipo di contratti stipulati, così come l'analisi delle carriere lavorative individuali o per target di lavoratori sono effettivamente più diffuse.

Per colmare le lacune informative dell'archivio SIL sul lato imprese è possibile, a partire dal codice fiscale e dalla partita IVA, collegare le informazioni sulle CO e sui lavoratori con altre banche dati – prima fra tutte il registro statistico delle imprese attive (ASIA). Indagare meglio i comportamenti delle imprese sul mercato del lavoro, collegandoli a caratteristiche strutturali delle aziende ricavabili da altri archivi, permette di approfondire le loro strategie di comportamento, particolarmente rilevanti in un periodo prolungato di crisi economica quale quello che stiamo vivendo da quasi un decennio. Quali volumi di lavoro attivano, quali tipi di contratto preferiscono, è possibile identificare un percorso verso la trasformazione in contratti a tempo indeterminato? Quali sono i settori più vivaci, quanto contano la dimensione dell'impresa, l'età, il fatturato? È possibile distinguere differenti tipi di comportamento di assunzione sul mercato del lavoro?

In linea teorica, a partire dall'uso congiunto di più database, è possibile procedere seguendo due vie alternative: (a) operare una selezione di gruppi di imprese a partire dai dati SIL, identificando dei tipi alternativi in base ai comportamenti occupazionali registrati in un determinato periodo e in un secondo momento rilevarne le caratteristiche strutturali in base ad altri database<sup>21</sup>; (b) operare a priori una selezione di gruppi di imprese di interesse a partire da dati provenienti da altri archivi (per esempio addetti, fatturato, export, settore, ecc.) e indagarne i comportamenti nell'archivio SIL<sup>22</sup>.

In entrambi i casi si pongono problemi di confronto tra le banche dati utilizzate e perciò questioni di metodo da esplicitare con chiarezza prima dell'avvio dell'analisi.

In questo lavoro seguiremo la prima strada, prendendo avvio dai dati sulle aziende presenti in SIL, a partire da un universo di imprese sempre vive presenti in ASIA dal 2009 al 2013, in modo da poter osservare i comportamenti nel mercato del lavoro di un insieme stabile di attori<sup>23</sup>. L'identificazione di gruppi di imprese verrà fatta tramite una *cluster analysis* preceduta da un'analisi in componenti principali per ridurre la numerosità delle variabili, tentando di “far parlare” le CO, indipendentemente dal profilo strutturale delle imprese, che verrà invece analizzato successivamente, una volta individuati

---

<sup>20</sup> Si fa in primo luogo riferimento alle analisi di Veneto lavoro. Per una guida all'uso dei dati delle CO si veda Anastasia B., Disarò M., Emireni G., Gambuzza M. e Rasera M. (2010), “Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro. Seconda Versione”, [https://www.venetolavoro.it/c/document\\_library/get\\_file?uuid=a826fb92-1bd3-4760-9166-6ef3abb53269&groupId=101](https://www.venetolavoro.it/c/document_library/get_file?uuid=a826fb92-1bd3-4760-9166-6ef3abb53269&groupId=101). Anche IRPET utilizza tali dati nelle varie edizioni del *Rapporto sul mercato del lavoro*.

<sup>21</sup> Si veda a questo proposito “Le imprese in crescita e la ricomposizione dell'occupazione nei settori del made in Italy del Veneto” di Veneto Lavoro (<http://www.venetolavoro.it/documents/10180/1736717/Imprese%20made%20in%20Italy.pdf>).

<sup>22</sup> Si veda a questo proposito “Le dinamiche occupazionali delle imprese toscane”, in *Rapporto sul mercato del lavoro 2014*, dell'IRPET, pp. 75-78 ([http://www.irpet.it/storage/pubblicazioneallegato/579\\_Rapporto%20MdL\\_2014.pdf](http://www.irpet.it/storage/pubblicazioneallegato/579_Rapporto%20MdL_2014.pdf)).

<sup>23</sup> In questo modo l'assenza dell'impresa in un determinato momento si interpreta in maniera univoca, escludendo la possibilità di chiusura.

i gruppi emergenti. L'intento dell'analisi è esplorativo. È possibile individuare dei comportamenti ricorrenti a partire dalle informazioni minime disponibili in SIL (contratti e qualifiche) utili per approfondire successivamente il profilo delle imprese?

Il lavoro è così organizzato: dopo aver specificato le ipotesi iniziali e le scelte metodologiche (paragrafo 2), si procederà a descrivere i risultati della clusterizzazione (paragrafo 3). A questo punto si utilizzeranno le informazioni disponibili in ASIA per rilevare le principali caratteristiche dei cluster identificati (paragrafo 4).

## 2. Le imprese che assumono nel mercato del lavoro toscano (2009-2013)

Poiché l'obiettivo è quello di analizzare le strategie delle imprese toscane, abbiamo proceduto sovrapponendo l'archivio ASIA con il SIL, al fine di individuare tutte quelle imprese sempre attive nel periodo 2009-2013<sup>24</sup>, in modo da poterne osservare i comportamenti di assunzione in quest'arco temporale.

Naturalmente i due archivi non coincidono: nel SIL troviamo datori di lavoro non presenti nel registro statistico delle imprese per definizione, come le famiglie, il settore pubblico (istruzione, sanità e servizi sociali, pubblica amministrazione), l'agricoltura; mentre in ASIA vediamo anche le imprese senza dipendenti, che non fanno movimenti nel sistema informativo del lavoro.

Il risultato dell'accoppiamento dei due archivi permette di individuare 80.933 imprese con dipendenti in almeno un anno che hanno avviato almeno un contratto di lavoro in Toscana. Questa quota corrisponde al 79% delle imprese con dipendenti e al 34,5% del totale delle presenti in ASIA (Tab. 1).

Tabella 1  
CONFRONTO TRA UNITÀ LOCALI PRESENTI IN ASIA E IN SIL. PERIODO 2008-2013

	UNITÀ LOCALI SEMPRE PRESENTI IN ASIA		
	Valori assoluti	Valori %	
TOTALE	234.268	100,0%	
<i>di cui:</i>			
Imprese senza dipendenti	131.866	56,3%	
Con dipendenti in almeno un anno	102.402	43,7%	
	INCROCIO ARCHIVI ASIA (PER LE 102.402 UNITÀ LOCALI) ESIL		
	Valori assoluti	% rispetto a imprese ASIA (234.268)	% rispetto a imprese ASIA con dipendenti (102.402)
Senza CO	10.114	4,3%	9,9%
Con CO	92.288	39,4%	90,1%
<i>di cui con:</i>			
Avviamenti e trasformazioni	34.926	14,9%	34,1%
Avviamenti senza trasformazioni	46.007	19,6%	44,9%
Trasformazioni senza avviamenti	2.330	1,0%	2,3%
Solo cessazioni	8.867	3,8%	8,7%
Solo trasformazioni orarie	158	0,1%	0,2%
Imprese con dipendenti e avviamenti	80.933	34,5%	79,0%
Imprese con dipendenti senza avviamenti	21.469	9,2%	21,0%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ASIA e SIL, Regione Toscana

Il nostro universo corrisponde quindi a circa 81mila imprese, ma dal confronto ASIA/SIL emergono altri due gruppi: quello delle aziende individuali e quello delle imprese con dipendenti che però nel periodo considerato non effettuano alcuna assunzione. Una comparazione sulla base di variabili strutturali presenti nell'archivio Asia mostra alcune specificità.

<sup>24</sup> I dati dell'archivio ASIA sono disponibili, al momento in cui scriviamo, fino al 2013.

Tabella 2  
 CARATTERISTICHE STRUTTURALI DEI TRE GRUPPI DI IMPRESE  
 Valori % di riga

		Imprese senza dipendenti (131.866)	Imprese con dipendenti e assunzioni (80.933)	Imprese con dipendenti senza assunzioni (21.469)
Settore	Manifattura	31,2	55,8	13,0
	Costruzioni	54,0	36,9	9,1
	Terziario	60,8	30,6	8,6
Fatturato 2009	Sotto 100mila	78,8	16,2	5,0
	Tra 100mila e 1 milione	27,7	55,7	16,6
	1 milione e più	5,1	86,7	8,2
Età 2009	Fino a 5 anni	50,3	48,4	1,3
	Tra 6 e 20 anni	58,4	34,6	7,0
	Sopra i 20 anni	53,6	33,5	12,9
Dipendenti medi (2009-2013)	Sotto i 5 dipendenti	-	74,8	25,2
	Tra 5 e 20 dipendenti	-	93,6	6,4
	Sopra i 20 dipendenti	-	98,3	1,7

Il gruppo che rappresenta il nostro universo si caratterizza per una percentuale relativa più elevata di imprese manifatturiere, con fatturati superiori ai 100mila euro. Guardando alla struttura dell'età, le giovani si dividono tra imprese individuali e imprese che fanno assunzioni, mostrando in questo secondo caso un atteggiamento sul mercato del lavoro più dinamico, coerentemente con il bisogno di consolidamento. Infine, sebbene il profilo generale delle imprese sia quello delle piccolissime dimensioni, le poche grandi imprese si concentrano nel gruppo delle 81mila. In sintesi, queste ultime sembrano presentare un profilo più strutturato e dinamico, che si rispecchia nel maggiore attivismo nel mercato del lavoro.

Tabella 3  
 ELENCO DELLE VARIABILI UTILIZZATE NELL'ANALISI

Nome variabile	Descrizione
1 avviamenti_persona	Numero di avviamenti per persona
2 durata_gg_termine_std	Durata in giorni dei contratti di lavoro dipendente (tempo determinato, somministrato, apprendistato)
3 peso_alte*	Quota delle qualifiche professionali alte (1 - LEGISLATORI, IMPRENDITORI E ALTA DIRIGENZA + 2 - PROFESSIONI INTELLETTUALI, SCIENTIFICHE E DI ELEVATA) sul totale delle qualifiche
4 peso_tecniche*	Quota delle qualifiche professionali tecniche (3 - PROFESSIONI TECNICHE) sul totale delle qualifiche
5 peso_basse*	Quota delle qualifiche professionali basse (8 - PROFESSIONI NON QUALIFICATE) sul totale delle qualifiche
6 peso_indeterminato	Quota del numero di contratti a tempo indeterminato avviati sul numero totale
7 peso_apprendistato	Quota del numero di contratti di apprendistato avviati sul numero totale
8 peso_tirocinio	Quota del numero dei tirocini avviati sul numero totale
9 peso_somministrato	Quota del numero di contratti di somministrazione avviati sul numero totale
10 peso_determinato	Quota del numero di contratti a tempo determinato avviati sul numero totale
11 peso_parasubordinato	Quota del numero di contratti parasubordinati avviati sul numero totale
12 peso_altri	Quota residua dei contratti rimanenti (intermittente e occasionale) sul numero totale

\* Dalle qualifiche professionali sono state escluse quelle estremamente caratterizzate dal punto di vista settoriale, trattenendo al contrario quelle trasversali.

Come accennato, le informazioni disponibili in SIL sul lato delle imprese riguardano principalmente il tipo di contratto, la durata effettiva, il tipo di qualifica professionale corrispondente. Considerata la numerosità delle combinazioni possibili tra i comportamenti a disposizione delle aziende e la difficoltà nell'identificazione di strategie univoche, abbiamo optato per un'analisi esplorativa senza determinare a priori modelli di comportamento, influenzati con tutta probabilità dal settore di appartenenza e dalla specializzazione produttiva, dalle dimensioni di impresa, dalla sua natura giuridica, dal territorio di appartenenza (area metropolitana, distretto, area rurale, area turistica...). Tale ragionamento ci ha portato a escludere variabili che potessero funzionare da proxy di altri indicatori, con l'intento di limitarci a identificare eventuali regolarità nei comportamenti di assunzione.

Nella tabella 3 sono elencate le 12 variabili di partenza utilizzate.

Si tratta (a) del numero di avviamenti per persona, che ci suggerisce quanti contratti un'impresa ha stipulato con il singolo dipendente nell'arco di tempo considerato; (b) della durata effettiva dei contratti di lavoro dipendente come il determinato, il somministrato e l'apprendistato; (c) delle qualifiche professionali trasversali, non riconducibili a un singolo settore, suddivise in tre gruppi (alte, medie e basse) pesate sul totale delle qualifiche; (d) dei tipi di contratti stipulati, anch'essi come quota del totale che in questo caso è uguale a 1.

Tali variabili rappresentano i nostri indicatori di partenza e le loro molteplici combinazioni descrivono i comportamenti di assunzione delle imprese sempre attive nel periodo 2009-2013.

### 3. L'identificazione dei cluster<sup>25</sup>

La *cluster analysis* è una tecnica di analisi multivariata mediante la quale è possibile suddividere le unità statistiche in gruppi, in modo da minimizzare la lontananza interna a ciascun gruppo e di massimizzare quella tra i gruppi. La lontananza viene individuata per mezzo di misure di similarità/dissimilarità definite tra le unità statistiche.

Nel nostro caso la *cluster analysis* è utilizzata per generare ipotesi di ricerca in merito ai comportamenti di assunzione di impresa, premettendo di non partire, in questa fase, da un modello interpretativo preconstituito.

In primo luogo, è stato necessario ridurre il numero di variabili sui quasi 81mila casi disponibili. Mediante un'analisi in componenti principali (ACP) è stata compiuta una sintesi degli indicatori, in modo da ridurre la complessità: si sacrifica la varianza spiegata a favore di una maggiore chiarezza esplicativa, rappresentata dai fattori estratti. Specificatamente, sono sei i fattori significativi individuati, che a livello cumulato spiegano il 68% della varianza totale. Affinché tali componenti presentino saturazioni elevate solo su poche variabili, in modo da evidenziare meglio il loro rapporto con esse, è stata fatta una rotazione.

Al termine di questo processo si ottiene una struttura dei dati più intellegibile, che identifica sei fattori con caratteristiche distinte (Tab. 4). Il primo fattore contrappone la quota dei contratti a tempo indeterminato a quella dei contratti a tempo determinato. Il secondo fattore mostra invece una relazione diretta tra contratti di apprendistato e durata più lunga degli stessi. Il terzo fattore avvicina le assunzioni di qualifiche alte con un più diffuso utilizzo dei contratti parasubordinati. Il quarto fattore evidenzia una relazione inversa tra assunzioni di figure professionali tecniche piuttosto che non qualificate. Il quinto fattore raggruppa i contratti meno strutturati (intermittente e occasionale), che rappresentano le forme di lavoro più fluttuanti e meno garantite. Il sesto e ultimo fattore considera "vicini" i contratti di somministrazione e il numero alto di avviamenti a persona.

Tabella 4  
PATTERN FATTORIALE RUOTATO

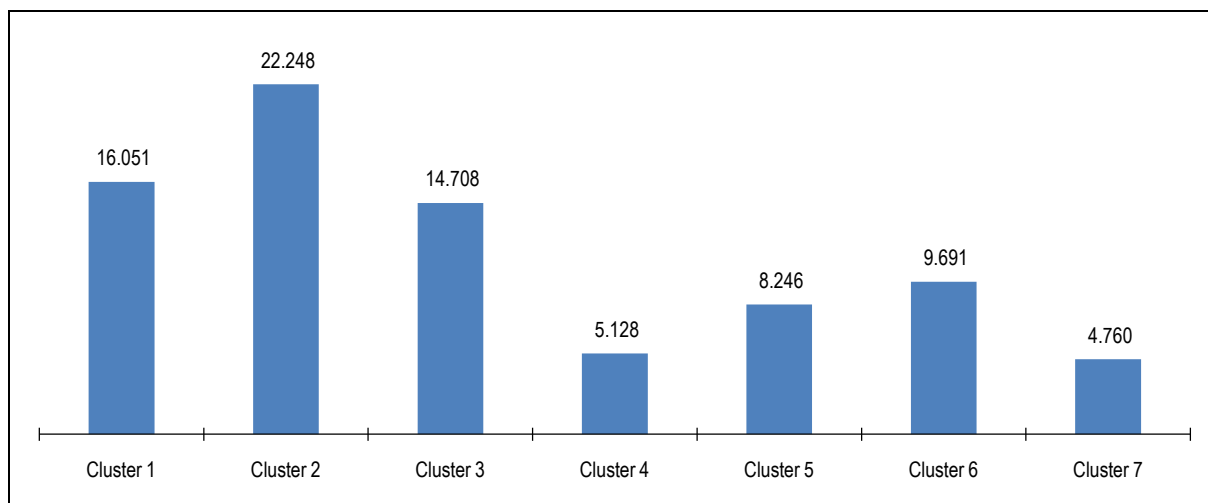
	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6
avviamenti_persona	0,32591	-0,13502	0,10555	-0,01046	0,1971	0,57199
durata_gg_termine_std	0,1778	0,71719	0,03726	0,03741	-0,11566	-0,06118
peso_alte	-0,02785	-0,01229	0,86222	-0,13019	-0,05311	-0,05035
peso_tecniche	0,01838	-0,07899	0,02506	0,87379	-0,15134	0,05945
peso_basse	0,1303	-0,20343	-0,08461	-0,51853	-0,13717	0,1808
peso_indeterminato	-0,74204	-0,38684	-0,08385	-0,02288	-0,30571	-0,20608
peso_apprendistato	-0,20824	0,86213	-0,09523	0,02472	0,00064	-0,03995
peso_tirocinio	-0,01223	-0,01733	0,01497	0,07832	-0,03548	-0,01338
peso_somministrato	-0,1486	0,00349	-0,05715	-0,05673	-0,14355	0,86933
peso_determinato	0,88066	-0,20958	-0,13176	-0,13478	-0,28139	-0,11336
peso_parasubordinato	-0,00757	-0,03387	0,75334	0,36473	-0,00022	0,08509
peso_altri	-0,03465	-0,11607	-0,06584	-0,04846	0,95216	-0,02536

A questo punto è stato possibile clusterizzare i valori dei nostri casi sui fattori individuati, utilizzando il metodo gerarchico di Ward, che riunisce, a ogni tappa del processo, i due gruppi dalla cui fusione deriva il minimo incremento possibile della devianza "within". A ogni passo, cioè, si aggregano tra loro quei gruppi per cui vi è il minor incremento della devianza interna.

Sono stati così identificati 7 cluster significativi, dalla numerosità interna variabile (Graf. 5).

<sup>25</sup> Per un'analisi più puntuale dei vari passaggi si rimanda all'Appendice statistica.

Grafico 5  
I CLUSTER PER COMPORTAMENTI DI ASSUNZIONE. NUMERO DI IMPRESE



La clusterizzazione effettuata utilizzando i fattori estratti con l'analisi delle componenti dopo la rotazione, ci ha permesso di identificare gruppi di imprese con comportamenti prevalenti più simili tra di loro, rispondendo a due tipi di domande, una sulle imprese e una sulle variabili. Nel primo caso possiamo infatti osservare quali sono le aziende che più si rassomigliano e quali, invece quelle che più differiscono. Nel secondo caso possiamo analizzare la relazione diretta o inversa tra le variabili e in che modo esse si rispecchiano nei comportamenti delle imprese. Più difficile è identificare degli idealtipi di strategia che stanno dietro ciascun cluster, considerato che le singole imprese presentano combinazioni di comportamenti da cui emerge, come vedremo, la "pesantezza" di quelli che caratterizzano i gruppi, ma non la loro esclusività.

Passando a descrivere i 7 cluster identificati, si noti innanzitutto la loro numerosità, che varia abbastanza, permettendo di preservare comportamenti differenziati (Graf. 5).

La rappresentazione grafica dei percentili dei valori che ciascun cluster mostra per le sei componenti generate dall'ACP raffigura con una certa chiarezza la caratterizzazione di ciascun gruppo. Quello più numeroso (cluster 2) è costituito da circa 22mila imprese e si contrappone al cluster 1, anch'esso copioso: quest'ultimo privilegia l'utilizzo dei tempi indeterminati, mentre l'altro assume prevalentemente tramite contratto a tempo determinato, non a caso le forme di avviamento più diffuse nel mercato del lavoro (Graf. 6). Il cluster 3, terzo anche per numerosità raccoglie tutte le aziende che fanno un uso importante, rispetto alle altre, dei contratti meno garantiti, ossia l'intermittente e l'occasionale (Graf. 10). Il grafico 9 mette in rilievo l'andamento dei valori riferiti al cluster 4, caratterizzato dall'assunzione di figure tecniche.

Il quinto cluster evidenzia i comportamenti delle aziende che privilegiano le alte qualifiche, accompagnandole a contratti parasubordinati (Graf. 8). Nel cluster 6, invece, si addensano le imprese che assumono apprendisti, facendo rilevare anche la durata più lunga dei rapporti di lavoro (Graf. 7). Il settimo e ultimo cluster, quello meno numeroso in termini di imprese, individua i comportamenti contraddistinti da un più largo utilizzo del contratto di somministrazione e di un numero di avviamenti a persona più elevato, positivamente correlato al tipo di contratto (Graf. 11).

Grafico 6  
FATTORE 1: CONTRATTI DETERMINATI VS INDETERMINATI

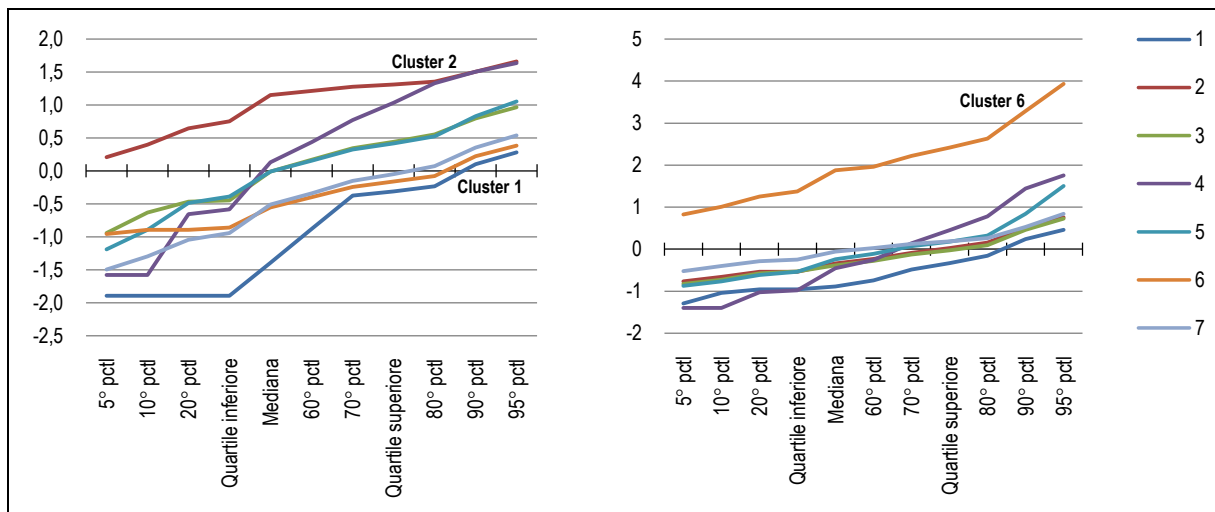


Grafico 7  
FATTORE 2: APPRENDISTATO E DURATA PIÙ LUNGA DEI RAPPORTI DI LAVORO

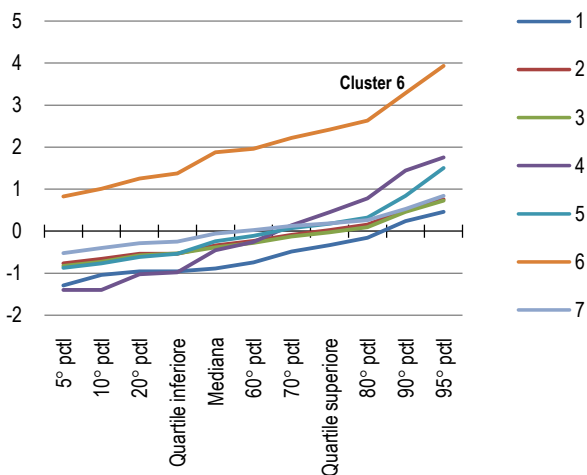


Grafico 8  
FATTORE 3: ALTE QUALIFICHE E CONTRATTI PARASUBORDINATI

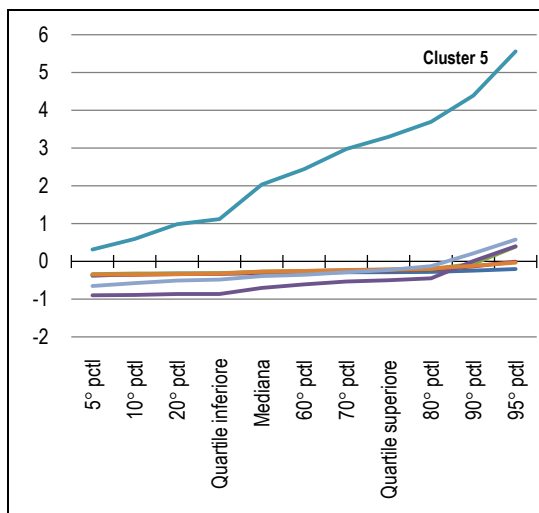


Grafico 9  
FATTORE 4: FIGURE TECNICHE

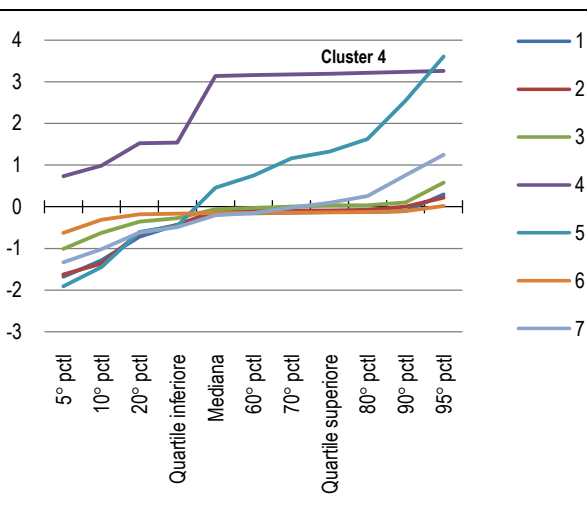


Grafico 10  
FATTORE 5: CONTRATTI MENO STRUTTURATI (INTERMITTENTE E OCCASIONALE)

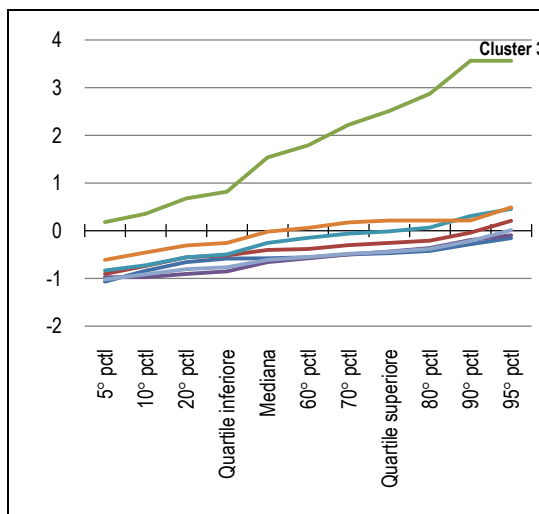


Grafico 11  
FATTORE 6: CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE E NUMERO PIÙ ALTO DI AVVIAMENTI A PERSONA

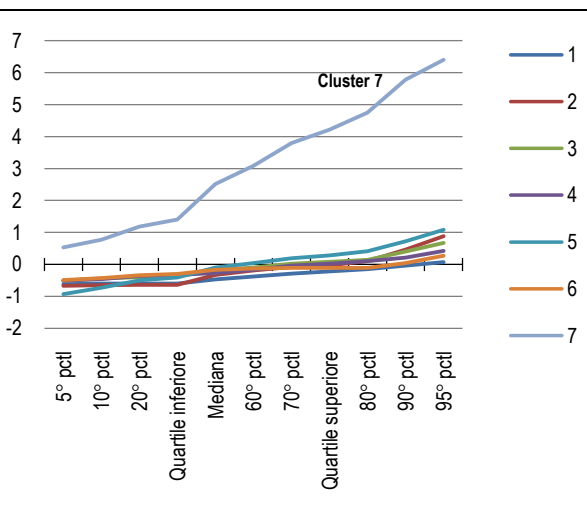




Tabella 12  
 COMPORTAMENTI PREVALENTI DEI CLUSTER SUL MERCATO DEL LAVORO

Cluster	Descrizione	Nome
1	Tempi indeterminati	Indeterminato
2	Tempi determinati	Determinato
3	Contratti meno garantiti (intermittente e occasionale)	Intermittente
4	Qualifiche tecniche	Qualifiche tecniche
5	Alte qualifiche e contratti parasubordinati	Qualifiche alte
6	Apprendistato e durata più lunga dei rapporti di lavoro	Apprendistato
7	Contratti di somministrazione e numero più alto di avviamenti a persona	Somministrato

È utile ripetere che sebbene ogni impresa dell'universo considerato appartenga a un unico cluster, le sue strategie sono il risultato di combinazioni complesse di modalità disponibili. Al tempo stesso, però, ogni gruppo raccoglie le aziende più simili tra loro, caratterizzate da un utilizzo più massiccio rispetto agli altri comportamenti evidenziati.

#### 4. Un profilo strutturale dei cluster

Una volta identificati i comportamenti prevalenti per ciascun cluster nel mercato del lavoro, come descritti nel paragrafo precedente, è possibile delineare un profilo più preciso delle imprese con dipendenti e avviamenti sempre attive dal 2009 al 2013 (Tab. 13). Come si caratterizzano i cluster per settore d'appartenenza, classe di fatturato, dimensione, classe di età, natura giuridica? Quali sono le qualifiche professionali più attivate? È possibile osservare un cambiamento di comportamento nel periodo a noi più vicino (2014-2015)?

Il settore costituisce una variabile determinante nella caratterizzazione dei cluster, anche se non esclusiva. Ci sono infatti imprese appartenenti allo stesso settore che assumono comportamenti prevalenti contrastanti, mentre alcuni settori si addensano in precisi cluster. È il caso della concia e delle pelli, produzione manifatturiera territorialmente concentrata in Toscana nel distretto del cuoio di San Miniato e Santa Croce sull'Arno, le cui imprese si collocano nel 65% dei casi nel settimo cluster, mostrando un utilizzo diffuso del lavoro interinale, che si accompagna a un numero elevato di avviamenti per persona. Nello stesso cluster troviamo anche altre imprese della manifattura: tessile, abbigliamento e pelletteria, chimica-farmaceutica e metalmeccanica, che tendono ad assumere operai specializzati o generici. Si tratta prevalentemente di imprese con fatturati piuttosto elevati, in prevalenza società di capitali. Il contratto di somministrazione permette alle aziende di gestire i picchi di produzione, rilevanti soprattutto nel Made in Italy, lasciando ampio margine di libertà nel reiterare più volte il contratto allo stesso lavoratore. Il costo del lavoro è accessibile e permette all'azienda di rimanere snella, senza ampliare l'organico.

Un altro cluster ben caratterizzato dal punto di vista settoriale è il terzo, nel quale troviamo imprese che fanno ampio uso dei contratti intermittenti e occasionali: le attività commerciali e la ristorazione appaiono predominanti. Si tratta di attività con fatturati tra i 100 e i 500 mila euro, di imprese con dimensioni prevalenti inferiori ai 10 addetti, di recente avvio e che tendono ad assumere personale qualificato nei servizi. In questo caso la strategia imprenditoriale perseguita sembra quella della massima flessibilità al minor costo.

I due cluster più numerosi, il primo e il secondo, e il cluster sei che mostrano l'uso più esteso di contratti rispettivamente a tempo indeterminato, determinato e apprendistato, si assomigliano per dimensioni di impresa, inferiori ai 10 addetti, per la concentrazione di aziende artigiane, per l'appartenenza al settore delle costruzioni e la più diffusa assunzione di operai specializzati. Le principali differenze riguardano invece gli altri settori coinvolti e le qualifiche: nei cluster del tempo indeterminato si addensano le aziende del tessile, abbigliamento e pelletteria e i servizi alle imprese, in cui troviamo personale più specializzato; nel cluster dell'apprendistato e del determinato sono presenti i servizi alla persona, più qualificati nel primo caso, non qualificati nel secondo, motivo forse per cui il cluster 2 trasforma molto meno degli altri due.

In effetti, la somiglianza del sesto cluster al primo è confermata anche dal numero di trasformazioni elevato dell'apprendistato in indeterminato e dalla più lunga durata dei contratti di avviamento al lavoro. In questo senso, la strategia prevalente di queste imprese potrebbe essere quella di reclutare personale da inserire in modo permanente nell'azienda, giungendo a un'assunzione a tempo

indeterminato, mentre l'uso del determinato spinto nel secondo cluster sembra più orientato al perseguimento della flessibilità.

Nel cluster 4, in cui le imprese si caratterizzano non tanto per il tipo di contratti stipulati ma per la prevalenza di avviamenti di figure tecniche e impiegati, predominano i servizi alle imprese, sanitari, sociali e l'istruzione: troviamo alcune banche, studi medici e odontoiatrici, laboratori di analisi, cliniche specializzate, centri sportivi.

Infine, il cluster 5 – alte qualifiche e contratto parasubordinato – vede una prevalenza di commercio (in particolare grande distribuzione), servizi alle imprese e sanità. Qui si concentrano le imprese più strutturate (maggiori dimensioni, società di capitale, alti fatturati e di oltre 25 anni d'età). In questo caso la strategia potrebbe essere duplice: ricerca di figure qualificate per specifiche posizioni, ma senza necessità di garantire una continuità nel tempo.

Tabella 13  
LE CARATTERISTICHE STRUTTURALI DEI CLUSTER

	CLUSTER						
	1. Indeterminato	2. Determinato	3. Intermittente	4. Qualifiche tecniche	5. Qualifiche alte	6. Apprendistato	7. Somministrato
Settore prevalente	tessile, abbigliamento, pelletteria - costruzioni - servizi alle imprese	costruzioni - servizi alla persona	commercio - ristorazione	servizi alle imprese - sanità e istruzione	commercio - servizi imprese - sanità, istruzione	costruzioni - altri servizi alla persona	Manifattura (in particolare concia e cuoio)
Classe di fatturato (2009)	sotto i 100mila €	-	100-500mila €	100-500mila €	1-10 milioni €	sotto i 100mila € - tra 100-500mila €	1-10 milioni d € - superiore 10milioni €
Classe di addetti (2009)	maggior concentrazione piccole dimensioni (<9 addetti)	maggior concentrazione piccole dimensioni (<9 addetti)	maggior concentrazione piccole dimensioni (<9 addetti)	maggior concentrazione piccole dimensioni (<9 addetti)	maggior concentrazione grandi dimensioni (>50 addetti)	maggior concentrazione piccole dimensioni (<9 addetti)	-
Classe di età	maggior concentrazione imprese giovani (<5 anni)	-	maggior concentrazione imprese giovani (<5 anni)	-	maggior concentrazione di imprese strutturate (>25 anni)	-	-
Natura giuridica	maggior concentrazione ditte individuali	-	maggior concentrazione società di persone	maggior concentrazione società di capitali	maggior concentrazione società di capitali	maggior concentrazione ditte individuali e società di persone	maggior concentrazione società di capitali
Impresa artigiana	maggior concentrazione imprese artigiane	maggior concentrazione imprese artigiane	-	-	-	maggior concentrazione imprese artigiane	-
Qualifiche professionali	Qualificati nei servizi - Operai specializzati - Basse qualifiche	Operai specializzati - Basse qualifiche	Qualificati nei servizi	Qualifiche tecniche - Impiegati	Alte qualifiche - Qualifiche tecniche - Impiegati	Qualificati nei servizi - Operai specializzati	Operai specializzati - Basse qualifiche

I comportamenti delle imprese potrebbero essere meglio specificati guardando alla variabile territoriale. La contiguità fisica delle aziende può favorire la diffusione di comportamenti di assunzione simili, che poi si manifestano a livello aggregato. La diffusione in Toscana delle attività produttive, che si addensano nella valle dell'Arno e l'assenza delle imprese agricole dall'archivio Asia, complicano questo tipo di analisi, nel senso che la georeferenziazione delle 81mila imprese suddivise in cluster risulta difficile da interpretare per la forte concentrazione nel centro della regione.

Considerando un indice di "specializzazione" dei cluster emerge una caratterizzazione territoriale per i cluster 4 (qualifiche tecniche) e cluster 5 (alte qualifiche e contratti parasubordinati) più diffusi nelle città toscane, dove si presume sia maggiore la richiesta di profili professionali elevati, propri di attività tipiche del terziario avanzato e delle sedi dirigenziali di imprese più strutturate. I cluster 1 e 6 (indeterminato e apprendistato) che, come abbiamo visto, mostrano una certa somiglianza, si addensano nelle aree di piccola impresa, dove ritroviamo attività manifatturiere come il tessile e l'abbigliamento: spicca il distretto di Prato, ma anche l'empolese e la zona di Figline e Montevarchi. Infine, per il cluster 7 (somministrato) emerge un'alta specializzazione del sistema locale di San Miniato, sede del distretto del cuoio e, in misura minore, di altre aree che sono trascinate dalla presenza di imprese di medie e grandi dimensioni che fanno largo uso di questo tipo di contratti.

Il quadro descritto fin qui ha considerato le imprese sempre attive nel periodo 2009-2013, identificando le combinazioni di comportamenti prevalenti. Naturalmente si tratta di attori in

movimento, che agiscono in un contesto altrettanto mobile. Ci aspettiamo, cioè, che esse non siano sempre presenti sul mercato del lavoro, alternando momenti di maggiore attivismo ad altri in cui le aziende non avviano o trasformano alcun contratto. Le spiegazioni possono essere molteplici e dipendere dalle strategie imprenditoriali, da variabili economiche e settoriali, da fenomeni esogeni quali riforme istituzionali o incentivi alle imprese. Questi comportamenti si riflettono sul Sistema Informativo del Lavoro (Tab. 14).

Tabella 14  
VARIAZIONE DELLA NUMEROSITÀ DEI CLUSTER

CLUSTER	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	% imprese 2013/2009	% imprese 2015/ media 2009-13	% imprese 2015/2014
1	11.057	10.586	9.952	9.110	8.091	6.552	6.841	73,2%	70,1%	104,4
2	18.581	19.498	19.457	18.617	16.519	15.191	15.833	88,9%	85,4%	104,2
3	16.195	17.792	18.663	19.566	13.926	11.552	11.278	86,0%	65,5%	97,6
4	3.803	3.723	3.539	2.877	2.342	2.343	2.741	61,6%	84,2%	117,0
5	9.653	9.662	9.580	8.867	7.484	6.584	7.229	77,5%	79,9%	109,8
6	7.008	7.138	6.604	5.627	4.634	4.317	4.989	66,1%	80,4%	115,6
7	7.325	8.350	8.667	7.783	7.280	6.864	7.146	99,4%	90,7%	104,1
TOTALE	73.622	76.749	76.462	72.447	60.276	53.403	56.057	81,9%	78,0%	105,0

Il dato generale, che riguarda tutti i cluster, è il restringimento della presenza sul mercato del lavoro dal 2012 al 2014, in concomitanza con la seconda fase della crisi. Rispetto all'andamento totale i cluster 2 (determinato), 3 (intermittente-occasionale) e 7 (somministrato) appaiono più attivi. Quest'ultimo rimane fino al 2015 quello che conserva il maggior numero di imprese presenti rispetto alla media 2009-2013, circa il 91%.

Particolare è l'andamento delle imprese del cluster 3 (intermittente), molto numerose fino al 2012 e in crollo vertiginoso nel 2013, a causa principalmente della penalizzazione legislativa dei contratti intermittenti, che caratterizzavano proprio il comportamento di questo gruppo.

A partire dal 2014 aumenta la numerosità delle imprese attive in tutti i cluster, sebbene senza ritornare ai numeri del 2009. Fa eccezione il terzo cluster (intermittente) che, seppure in modo più lieve, perde ancora numerosità. Naturalmente, una quota di imprese può non aver superato la crisi, ma, soprattutto nel caso del cluster 3, si può ipotizzare che i contratti intermittenti siano stati in parte sostituiti dal ricorso ai voucher, possibile a partire dal 2008, ma il cui uso è stato ampliato e rafforzato con l'introduzione del Jobs Act e risulta visibile soltanto dai dati INPS<sup>26</sup>.

Considerata la diminuzione della presenza delle imprese nell'archivio, che torna lievemente a salire nel 2014 e nel 2015, senza però ritornare ai livelli del 2009, vediamo quanti avviamenti e trasformazioni attuano le aziende "più attive" dei 7 cluster (Graff. 15-16).

Grafico 15  
AVVIAMENTI (2009=100)

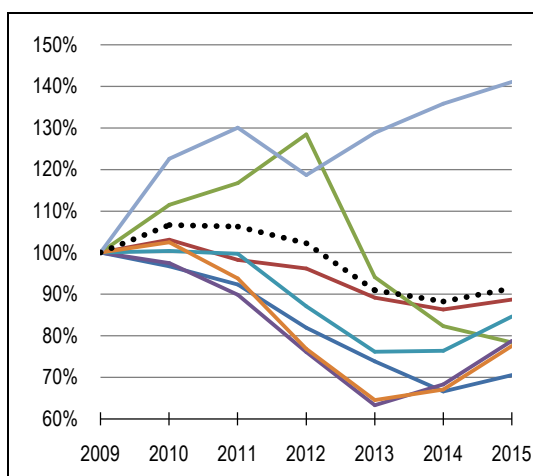
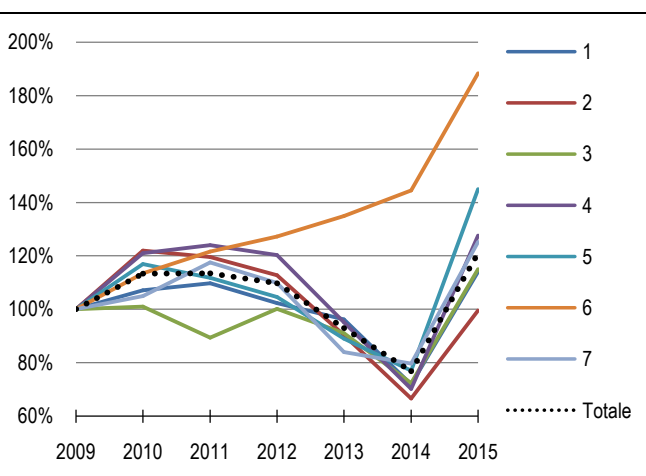


Grafico 16  
TRASFORMAZIONI (2009=100)



<sup>26</sup> L'analisi dei dati INPS compiuta da Veneto Lavoro mostra un aumento costante dell'utilizzo dei voucher dal 2008, con un'impennata nel 2015 (<https://www.venetolavoro.it/contributi-e-ricerche>).

Sul lato degli avviamenti spicca il comportamento dei cluster 3 e 7: quest'ultimo che si caratterizza per la predominanza di lavoro in somministrazione a cui si associa l'alto numero di avviamenti, dovuti anche al tipo di contratto, che favorisce la diffusione di rapporti di corta durata e reiterati nel tempo. Sul lato delle trasformazioni, invece, il comportamento del cluster 7 non emerge rispetto agli altri. Il cluster 3, vede una diminuzione netta del numero di avviamenti e rimane basso anche per quanto riguarda le trasformazioni, per cui dal 2012 al 2014 limita molto la propria attività positiva, almeno quella visibile dall'archivio SIL.

Rispetto al 2009, i cluster che più calano nel numero di avviamenti sono il 4 (qualifiche tecniche) e il 6 (apprendistato), ma questo comportamento discendente sembra compensato dall'aumento delle trasformazioni, in modo crescente per il cluster 6, con un andamento più altalenante per il cluster 4.

Il cluster 1 sembra quello che più subisce la crisi, pur partendo da una situazione "virtuosa" rispetto agli altri, poiché i suoi avviamenti avvengono comunque prevalentemente sotto forma di contratto a tempo indeterminato.

Come è noto il mercato del lavoro italiano ha subito negli ultimi anni trasformazioni importanti, a partire dalla legge Fornero entrata in vigore nel 2012 fino ad arrivare all'introduzione più recente del Jobs Act<sup>27</sup>. Queste riforme hanno modificato le opportunità e i vincoli per le imprese nel mercato del lavoro, portando con sé conseguenze visibili nelle banche dati, già prima dell'entrata in vigore (effetto annuncio). L'introduzione della legge Fornero è palese nel caso del lavoro intermittente, che è stato maggiormente normato<sup>28</sup>. Il Jobs Act, invece, ha introdotto, come è noto, il contratto a tutele crescenti accompagnato nella Legge di Stabilità 2015 da un cospicuo bonus contributivo per chi assumeva entro il 31 dicembre 2015. Inoltre il contratto a progetto è sparito dal nostro ordinamento e dal 1° gennaio 2016 non può più essere applicato, rimanendo soltanto il co.co.co, ma con criteri più stringenti. Rimangono presenti il contratto di somministrazione e quello a tempo determinato.

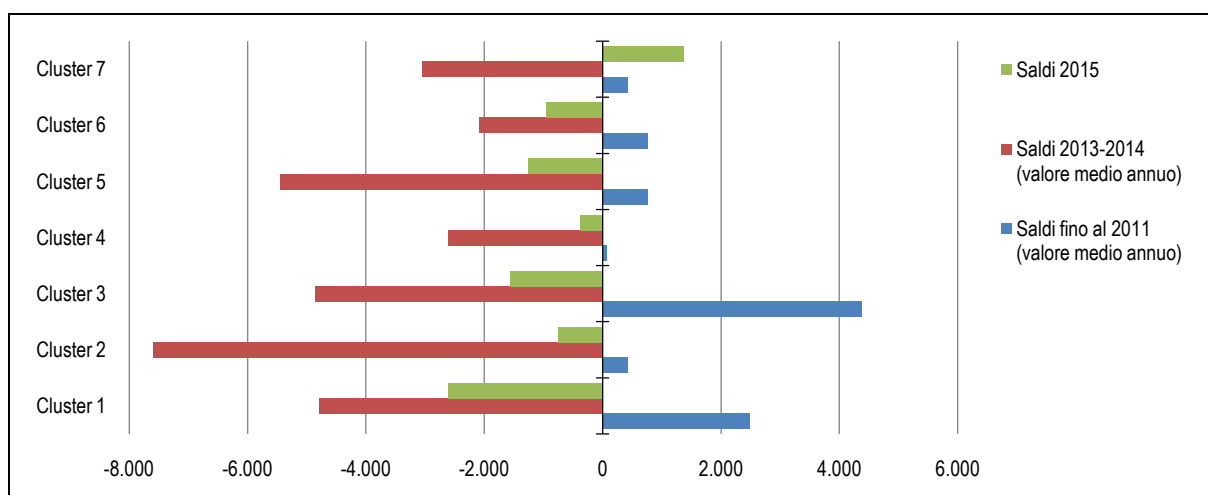
Anche soltanto dalla variazione di avviamenti e trasformazioni, emerge la crescita tra il 2014 e il 2015. Le imprese hanno cioè approfittato della riforma e delle agevolazioni fiscali collegate, indipendentemente dal cluster di appartenenza.

Anche dai saldi si nota un andamento simile nel tempo tra i cluster, che evidenzia nel 2015 l'"effetto riforma" generalizzato: fino al 2011 i saldi appaiono positivi, mentre successivamente risultano negativi, con un lieve miglioramento nel 2015, senza però mai tornare ai valori del periodo 2009-2011 (Graf. 17). Come in precedenza, spicca il cluster 7, del lavoro somministrato, l'unico che nel 2015 presenta saldi positivi.

<sup>27</sup> Per una valutazione dell'impatto della legge Fornero si veda il Rapporto sul mercato del lavoro 2013 di IRPET. Per una valutazione dell'impatto del Jobs Act e della decontribuzione si veda l'Approfondimento 2 del presente rapporto.

<sup>28</sup> Il Contratto di lavoro intermittente o a chiamata, introdotto dal D. Lgs. N. 276/2003 artt. 33 a 40, fu successivamente abrogato dalla L. n. 247/2007 e reintrodotta nel 2008 attraverso il comma 11 dell'art. 39 del D.L. n. 122 (convertito nella legge 2008). "La riforma Fornero è intervenuta con importanti novità per limitare l'uso fraudolento. Infatti i datori di lavoro meno corretti, effettuata "una tantum" la comunicazione, potevano omettere, del tutto o parzialmente, di registrare e conseguentemente denunciare all'INPS le giornate effettivamente lavorate dal lavoratore a chiamata, evadendo il versamento dei relativi contributi. Vi sono limiti di età per la stipula del contratto di lavoro intermittente. In sintesi il datore di lavoro può stipulare un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che (1) non abbia compiuto 24 anni; che (2) abbia più di 55 anni, (in questo caso, anche se non ribadito dalla nuova formulazione normativa, i lavoratori in questione possano anche essere pensionati). Sull'obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro al Centro per l'impiego, la legge Fornero ha aggiunto all'art. 35 del D.lgs.276/2003, il comma 3 bis che prevede: "un obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro alla Direzione Territoriale competente prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni." La dichiarazione deve quindi essere dettagliata e specifica per ogni prestazione fatta salvi in casi in cui sia possibile una pianificazione a lungo termine dell'attività, per cui è previsto che con un solo adempimento possano essere comunicate anche più prestazioni di lavoro intermittente" ([www.fiscoetasse.com](http://www.fiscoetasse.com)).

Grafico 17  
CONFRONTO TRA SALDI MEDI ANNUALI NEI PERIODI 2009-2011, 2012-2014 E 2015



All'interno di ciascun cluster, il conteggio delle imprese con saldi negativi, positivi e nulli, rispecchia questo andamento generale, con alcune specificità (Tab. 18).

Tabella 18  
PERCENTUALE DI IMPRESE CON SALDI POSITIVI, NULLI E NEGATIVI. 2009-11, 2012-14, 2015

		% imprese con:		
		Saldo negativo	Saldo nullo	Saldo positivo
Cluster 1 (indeterminato)	2009-11	22,2	34,7	43,1
	2012-14	38,9	36,8	24,2
	2015	19,7	65,6	14,7
Cluster 2 (determinato)	2009-11	26,8	43,2	30,1
	2012-14	36,9	43,7	19,4
	2015	18,0	64,4	17,6
Cluster 3 (intermittente)	2009-11	19,8	34,1	46,2
	2012-14	42,7	36,4	21,0
	2015	20,8	63,4	15,7
Cluster 4 (qualifiche tecniche)	2009-11	23,9	33,8	42,3
	2012-14	39,9	37,7	22,4
	2015	18,6	63,9	17,5
Cluster 5 (alte qualifiche)	2009-11	30,6	26,1	43,4
	2012-14	47,4	27,2	25,4
	2015	27,2	51,0	21,8
Cluster 6 (apprendistato)	2009-11	19,6	36,9	43,4
	2012-14	40,2	37,6	22,2
	2015	19,8	64,6	15,7
Cluster 7 (somministrato)	2009-11	37,0	20,4	42,6
	2012-14	45,5	22,3	32,2
	2015	27,1	41,1	31,8
TOTALE	2009-11	24,5	35,4	40,0
	2012-14	40,5	37,0	22,5
	2015	20,6	61,7	17,7

Per tutti l'effetto più evidente nel 2015 non è tanto la crescita della percentuale di aziende con saldo positivo, ma l'ampliamento delle classi con saldo nullo. Ciò non significa, naturalmente, che queste aziende non creino lavoro, ma rispetto alla cessazioni il loro apporto all'avviamento di nuove posizioni è uguale a zero.

Nel 2015 siamo inoltre ben lontani dai numeri del periodo 2009-11, quando in tutti i cluster tranne quello del determinato, la percentuale di imprese con saldo positivo costituiva la maggioranza relativa rispetto alle altre classi<sup>29</sup>. Il cluster che mostra una migliore performance nel 2015 è quello del

<sup>29</sup> Si noti che il nostro universo di imprese raccoglie quelle sempre attive nel periodo 2009-2013, escludendo le nuove nate dopo il 2009. Probabilmente questa scelta influenza il valore dei saldi negativamente, considerato che le nuove imprese tendono ad avviare nuovi contratti più di quelle consolidate.

somministrato, con un 32% di imprese con saldi positivi e un 28% di imprese con saldi negativi, inferiore al dato del 2009-11 (37%).

Scendendo nel particolare del tipo di contratti attivati, che in gran parte, come abbiamo visto, definiscono la specificità dei 7 cluster, negli ultimi due anni la loro struttura di fondo rimane stabile, sebbene si osservino alcune trasformazioni. In linea generale, tutti i cluster approfittano delle nuove norme, tramite avviamenti e/o trasformazioni, cosicché la quota di contratti a tempo indeterminato sale. Nell'universo complessivo delle 81mila imprese l'indeterminato arriva a pesare nel 2015 il 29%, rispetto al 23% del 2009. Tale percentuale cresce di meno nel cluster 1 (indeterminato), dove era già preponderante e nel cluster 7 (somministrato), dove invece rimane intorno al 19% contro il 18,5% del 2009. Nel 2015 diventa maggioritaria nel cluster 6, caratterizzato dall'apprendistato.

Il vincitore silenzioso del 2015 è il lavoro somministrato. La sua quota rispetto agli altri contratti cresce in tutti i cluster: si rafforza nel cluster 7 – l'unico in cui esso già nel 2009 rappresentava il 50% dei contratti avviati – passando al 61%, ma diventa significativo anche negli altri 6 gruppi. Se nel 2009 esso mediamente non raggiungeva nemmeno l'1%, arriva al 16% nel cluster delle alte qualifiche (n. 5), sostituendo in parte il contratto parasubordinato, al 9% nel cluster dell'indeterminato, al 6% nel cluster dell'apprendistato.

Infine, si diffonde il ricorso al tirocinio, in particolare per i cluster 4 (qualifiche tecniche), 5 (alte qualifiche) e 6 (apprendistato), utile per introdurre personale giovane, oltre a essere una forma incentivata a livello regionale tramite una specifica linea di intervento di Giovani Sì.

In sintesi, tutti i cluster hanno approfittato del Jobs Act e degli incentivi fiscali ad esso collegati per l'anno 2015, ma nel solco delle proprie strategie predominanti, senza sconvolgere l'assetto distintivo dei gruppi. Il contratto a tutele crescenti spiazza leggermente quello determinato, che comunque rimane tra i più diffusi. Si notano, inoltre, dei lenti ri-orientamenti che forse la riforma ha indirettamente velocizzato, non legiferando su certi tipi di contratto: si diffonde infatti il somministrato in maniera orizzontale e aumentano i tirocini, che formalmente non rappresenterebbero un rapporto di lavoro subordinato, bensì una misura formativa di politica attiva.

Rimane da valutare l'“effetto voucher”, non contabilizzato nell'archivio SIL, rispetto allo spiazzamento provocato dalla riforma dell'intermittente.

## Appendice

### (A) Procedura FACTOR con SAS. Metodo del fattore iniziale: Componenti principali

Stime di comunanza a priori: ONE

Autovalori della matrice di correlazione: Totale = 12 Media = 1				
	Autovalore	Differenza	Proporzione	Cumulativa
1	1,75895577	0,22137256	0,1466	0,1466
2	1,53758321	0,03295942	0,1281	0,2747
3	1,50462379	0,28321246	0,1254	0,4001
4	1,22141133	0,11645947	0,1018	0,5019
5	1,10495186	0,07580652	0,0921	0,594
6	1,02914534	0,07605695	0,0858	0,6797
7	0,95308838	0,10614169	0,0794	0,7591
8	0,84694669	0,06223568	0,0706	0,8297
9	0,78471101	0,09726594	0,0654	0,8951
10	0,68744506	0,11639494	0,0573	0,9524
11	0,57105012	0,57096269	0,0476	1
12	0,00008743		0	1

Si considerano gli autovalori con punteggio maggiore di 1, che spiegano il 68% della varianza totale.

	Pattern fattoriale					
	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6
avviamenti_persona	-0,37766	0,09629	0,39825	0,32467	0,27639	0,00681
durata_gg_termine_std	0,26277	-0,63843	0,21093	-0,08796	0,04663	0,18853
peso_alte	0,26522	0,32764	0,49137	0,02296	-0,16033	0,33561
peso_tecniche	0,37377	0,19808	0,31381	-0,21423	0,06066	-0,33087
peso_basse	-0,50786	0,04763	-0,10963	-0,06663	0,16601	0,18685
peso_indeterminato	0,25566	0,54832	-0,62303	-0,30876	0,09644	0,11542
peso_apprendistato	0,50692	-0,67234	-0,09757	0,08973	0,17111	0,20532
peso_tirocinio	0,26306	-0,03379	0,1342	0,09567	0,03861	-0,78382
peso_somministrato	-0,13714	0,12064	0,11736	0,21005	0,84499	0,0107
peso_determinato	-0,7167	-0,21805	0,36662	-0,45086	-0,23405	-0,09162
peso_parasubordinato	0,37096	0,39059	0,59945	0,0294	-0,07928	0,2409
peso_altri	-0,13307	0,05798	-0,1624	0,83463	-0,39282	-0,01222

	Pattern fattoriale ruotato					
	Factor1	Factor2	Factor3	Factor4	Factor5	Factor6
avviamenti_persona	0,32591	-0,13502	0,10555	-0,01046	0,1971	0,57199
durata_gg_termine_std	0,1778	0,71719	0,03726	0,03741	-0,11566	-0,06118
peso_alte	-0,02785	-0,01229	0,86222	-0,13019	-0,05311	-0,05035
peso_tecniche	0,01838	-0,07899	0,02506	0,87379	-0,15134	0,05945
peso_basse	0,1303	-0,20343	-0,08461	-0,51853	-0,13717	0,1808
peso_indeterminato	-0,74204	-0,38684	-0,08385	-0,02288	-0,30571	-0,20608
peso_apprendistato	-0,20824	0,86213	-0,09523	0,02472	0,00064	-0,03995
peso_tirocinio	-0,01223	-0,01733	0,01497	0,07832	-0,03548	-0,01338
peso_somministrato	-0,1486	0,00349	-0,05715	-0,05673	-0,14355	0,86933
peso_determinato	0,88066	-0,20958	-0,13176	-0,13478	-0,28139	-0,11336
peso_parasubordinato	-0,00757	-0,03387	0,75334	0,36473	-0,00022	0,08509
peso_altri	-0,03465	-0,11607	-0,06584	-0,04846	0,95216	-0,02536

La tecnica di rotazione utilizzata: VARIMAX

### (B) Clusterizzazione con Metodo di WARD

$$DEV_T = \sum_{s=1}^p \sum_{i=1}^n (x_{is} - \bar{x}_s)^2 = \sum_{i=1}^n \sum_{s=1}^p (x_{is} - \bar{x}_s)^2$$

dove  $\bar{x}_s$  è la media della variabile s con riferimento all'intero collettivo. Data una partizione in g gruppi, tale devianza può essere scomposta in:

$$DEV_{IN} = \sum_{k=1}^g \sum_{s=1}^p \sum_{i=1}^{n_k} (x_{is} - \bar{x}_{s,k})^2$$

che è la devianza entro i gruppi riferita alle p variabili con riferimento al gruppo k, dove  $\bar{x}_{s,k}$  è la media della variabile s con riferimento al gruppo k;

$$DEV_{OUT} = \sum_{s=1}^p \sum_{k=1}^g (\bar{x}_{s,k} - \bar{x}_s)^2 n_k$$

che è la devianza tra i gruppi.

Come noto  $DEV_T = DEV_{IN} + DEV_{OUT}$

Nel passare da k+1 a k gruppi (aggregazione)  $DEV_{IN}$  aumenta, mentre ovviamente  $DEV_{OUT}$  diminuisce. Ad ogni passo metodo di Ward si aggregano tra loro quei gruppi per cui vi è il minor incremento della devianza entro i gruppi.

Valori sintetici utilizzati per la scelta del numero dei cluster.

NAME_	PARENT_	NCL_	FREQ_	ERSQ_	RSQ_	PSF_	PST2_	CCC
CL1		1	80.832	0	0		10.479	0
CL2	CL1	2	72.586	0,125	0,115	10.479	12.179	-28,1
CL3	CL2	3	57.878	0,222	0,225	11.755	12.213	6,8
CL4	CL3	4	30.502	0,302	0,327	13.117	13.284	55,0
CL5	CL4	5	20.811	0,369	0,424	14.888	18.409	122,5
CL6	CL3	6	27.376	0,426	0,516	17.209	21.443	210,7
CL7	CL1	7	8.246	0,477	0,588	19.231	4.372	284,1
CL8	CL5	8	4.760	0,500	0,628	19.508	4.059	334,1
CL9	CL2	9	14.708	0,519	0,654	19.104	7.973	354,8
CL10	CL5	10	16.051	0,536	0,680	19.058	11.672	385,1
CL11	CL7	11	6.377	0,550	0,700	18.817	2.546	405,3
CL12	CL6	12	22.248	0,563	0,716	18.531	7.240	421,2
CL13	CL4	13	9.691	0,575	0,730	18.180	5.637	432,5
CL14	CL6	14	5.128	0,585	0,740	17.674	1.721	435,8
CL15	CL12	15	3.646	0,595	0,749	17.235	4.571	439,8
CL16	CL14	16	3.698	0,603	0,758	16.860	2.386	444,8
CL17	CL8	17	3.671	0,611	0,766	16.539	1.790	450,6
CL18	CL12	18	18.602	0,619	0,773	16.149	6.000	452,2
CL19	CL11	19	2.193	0,625	0,779	15.820	1.345	455,3
CL20	CL10	20	8.688	0,632	0,785	15.549	3.090	459,7

	Frequenza	%
Cluster 1	16.051	19,9%
Cluster 2	22.248	27,5%
Cluster 3	14.708	18,2%
Cluster 4	5.128	6,3%
Cluster 5	8.246	10,2%
Cluster 6	9.691	12,0%
Cluster 7	4.760	5,9%
	<b>80.832</b>	<b>100%</b>

Frequenza mancanti = 8



## Approfondimento 2

### IL RUOLO DELLA DECONTRIBUZIONE E DEL JOBS ACT

L'introduzione delle tutele crescenti e la decontribuzione fiscale sulle nuove assunzioni stabili hanno indotto uno spostamento della domanda di lavoro verso il tempo indeterminato, che ha spiazzato le altre forme contrattuali. I datori di lavoro, nel 2015, hanno utilizzato molto più che in passato il tempo indeterminato. Ciò ha interessato in ugual misura tutte le classi di età e, quindi, anche i giovani<sup>30</sup> che sono i principali beneficiari delle innovazioni normative introdotte poiché più esposti alla segmentazione del mercato del lavoro.

Tabella 1  
QUOTA DI AVVIAMENTI A TEMPO INDETERMINATO SUL TOTALE AVVIAMENTI PER ETÀ

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015-09
15-29	9%	9%	9%	9%	9%	8%	14%	+6 p.p
30-49	15%	15%	15%	15%	14%	15%	20%	+6 p.p
over 50	12%	12%	12%	12%	11%	12%	16%	+5 p.p
Tutti	13%	12%	12%	12%	12%	12%	18%	+6 p.p

In generale, le innovazioni introdotte con la legge di stabilità ed il Jobs Act non hanno influito significativamente sui nuovi ingressi di esordienti nel mercato del lavoro, quanto sulla reiterazione di rapporti di lavoro già presenti con lo stesso datore – ma anche con datore diverso – e cessati per fine termine. L'effetto principale del bonus contributivo consiste quindi nel prolungamento della permanenza di chi era già presente nel mercato del lavoro.

Tabella 2  
AVVIAMENTI A TEMPO INDETERMINATO PER PRECEDENTE CONDIZIONE

	2014	2015
Stesso datore per cessazione involontaria	1,5%	1,2%
Stesso datore per fine termine	4,7%	9,1%
Stesso datore per cessazione volontaria	4,1%	3,7%
<b>STESSO DATORE</b>	<b>10,3%</b>	<b>14,0%</b>
Altro datore per cessazione involontaria	12,1%	9,7%
Altro datore per fine termine	15,4%	19,2%
Altro datore per cessazione volontaria	29,3%	21,8%
<b>ALTRO DATORE</b>	<b>56,8%</b>	<b>50,7%</b>
<b>ESORDIENTI NEL MERCATO DEL LAVORO</b>	<b>11,5%</b>	<b>12,3%</b>
<b>TRASFORMATI</b>	<b>21,4%</b>	<b>23,1%</b>
<b>TOTALE</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

<sup>30</sup> Uno degli argomenti avanzati contro l'introduzione degli sgravi contributivi – soprattutto nei primi mesi dal loro avvio – è che essi avrebbero incentivato l'assunzione di lavoratori over 50, quindi esperti, precedentemente espulsi dal mercato del lavoro, a svantaggio dei giovani. L'evidenza empirica sottrae fondamento a questa tesi.

In ogni caso, la virata sul tempo indeterminato è stata netta. Per verificare significatività e consistenza dell’impatto degli sgravi contributivi (da ora in poi per semplicità denominati anche come *bonus*) previsti nella legge di stabilità abbiamo svolto una analisi econometrica su tre differenti gruppi di serie storiche: quella degli avviamenti (distinti per tipologia), quella dei saldi fra avviamenti e cessazioni ed infine quella degli occupati (in questo caso però i dati si riferiscono non alla Toscana ma all’intera nazione).

Per ciascuna delle serie considerate è stata effettuata una regressione, stimata con il metodo OLS, in cui la variabile dipendente è stata fatta dipendere da tre fattispecie di regressori.

La prima fattispecie cattura il ruolo dei ritardi, la cui struttura è quella risultata più robusta per ogni serie. La seconda coglie invece l’influenza del ciclo economico, ed è approssimata dall’indice di produzione industriale (e/o alternativamente da una *dummy* recessione). Infine, la terza tipologia di regressori consiste nella *dummy* rappresentativa del bonus contributivo, che è inizializzata dal 1° novembre 2014 per considerare l’effetto annuncio che ha posticipato le decisioni di assunzione dei datori di almeno due mesi<sup>31</sup>.

La *dummy* associata al *bonus* è congegnata in modo tale da catturare sia l’eventuale slittamento in alto (o in basso) della serie (indipendente dai regressori), sia l’effetto che eventualmente agisce anche sui parametri dei regressori. Successivamente, è stato condotto il test di Chow (sulla significatività della parte del modello “attivata” dalla *dummy* bonus) per testare l’ipotesi di un break strutturale nelle serie associate al bonus contributivo.

I risultati sono sintetizzati<sup>32</sup> nelle due seguenti tabelle: nella prima riga è riportato valore e significatività del parametro associato alla *dummy* che rappresenta il bonus contributivo<sup>33</sup>; nella seconda riga è confutata, mediante test di Chow, l’ipotesi nulla di assenza di break strutturale<sup>34</sup>.

Tabella 3  
L'EFFETTO DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO SUGLI AVVIAMENTI

	Avviamenti a tempo indeterminato	Avviamenti a tempo determinato	Avviamenti apprendistato	Avviamenti contratto parasubordinato	Avviamenti contratti somministrazione
Slittamento costante	19,07 (**)	-0,25	-12,23 (**)	-12,12 (**)	-11,8
Test sulla presenza di break strutturale	4,04 (***)	0,74	2,13 (*)	3,16 (**)	0,51

È facile osservare come il *bonus* abbia dato un significativo impulso positivo agli avviamenti a tempo indeterminato, spiazzandogli avviamenti in apprendistato e con contratto parasubordinato. Lo sgravio ha cioè provocato un break strutturale nell’andamento della serie, come confermato dal relativo test di Chow.

Tabella 4  
L'EFFETTO DELLO SGRAVIO CONTRIBUTIVO SULLA OCCUPAZIONE

	Saldo totale contratti	Saldo contratti più strutturati*	Saldi contratti strutturati al netto di indeterminato**	Saldo indeterminato	Occupati totali (ita)
Slittamento costante	-1.279	1.006	-1.795 (**)	1.205 (**)	0,26
Test sulla presenza di break strutturale	0,30	1,19	3,06 (*)	4,52 (***)	0,84

\* Indeterminato, determinato, apprendistato, somministrato

\*\*Determinato, apprendistato, somministrato

<sup>31</sup> Quelli che intercorrono cioè dalla comunicazione della manovra in sede di presentazione della Legge di Stabilità alla sua entrata in vigore (1° gennaio 2015).

<sup>32</sup> Riportiamo nella tabella sono le variabili di interesse per ragioni di sintesi ed efficacia espositiva.

<sup>33</sup> La presenza dell’ asterisco indica le situazioni in cui il parametro associato alla costante indicativa del bonus è significativo: \* significatività al 10% \*\* significatività al 5%; \*\*\* significatività all’1%.

<sup>34</sup> La presenza dell’ asterisco indica le situazioni in cui si rifiuta l’ipotesi nulla di assenza di break strutturale e quindi si accetta l’idea di un cambio strutturale nel comportamento della serie provocato dal bonus. In particolare: \* significatività al 10% \*\* significatività al 5%; \*\*\* significatività all’1%.

Praticamente assenti, invece, gli effetti della decontribuzione sui saldi complessivi fra avviamenti e cessazioni, cioè sulla creazione di lavoro aggiuntivo, o sul totale degli occupati ricavati dalla Rilevazione delle forze lavoro di Istat<sup>35</sup>.

Lo sgravio contributivo ha quindi sostenuto la domanda, spostandola verso il lavoro stabile, ma non vi è una evidenza empirica significativa a sostegno della tesi che abbia provocato un aumento dell'occupazione.

Quale ruolo ha in ogni caso giocato il bonus e quale la nuova disciplina dei licenziamenti (per ragioni di sintesi espositiva da ora in poi indicato come Jobs Act), che ha ridotto i costi di licenziamento (soprattutto quelli legati all'incertezza sull'esito di eventuali contenziosi) per le imprese con più di 15 addetti?

L'analisi econometrica condotta introducendo una *dummy* indicativa del Jobs Act (inizializzata a partire dal 7 marzo) nella precedente struttura dei modelli, ed in altri simili, non restituisce una robusta evidenza di un significativo impatto della nuova regolazione del mercato del lavoro sugli avviamenti a tempo indeterminato, né tanto meno sugli avviamenti complessivi e/o sui saldi e gli occupati.

In ogni caso, per distinguere l'effetto delle due misure (*bonus e Jobs Act*) sugli avviamenti a tempo indeterminato, è possibile svolgere una analisi descrittiva che sfrutta sia la differente data di avvio del bonus contributivo (1° gennaio 2015) rispetto alla nuova disciplina sul contratto a tutele crescenti (7 marzo 2015), sia la diversa platea potenziale dei beneficiari. Sono infatti eleggibili al bonus gli avviamenti che nei sei mesi precedenti non erano aperti né come tempo indeterminato né come apprendistato, chiunque fosse il datore di lavoro; sono invece, eleggibili all'impatto del Jobs Act gli avviamenti realizzati nelle imprese con più di 15 dipendenti (in quanto per le altre imprese fino a 15 addetti non cambia niente rispetto al passato).

Esiste pertanto un prima ed un dopo l'avvio delle due misure ed esiste anche una duplice categoria di soggetti: gli eleggibili e i non eleggibili. Le combinazioni possibili sono molteplici<sup>36</sup> e ciascuna categoria concorre alla definizione di una particolare condizione di eleggibilità/non eleggibilità: ad esempio, eleggibile e non eleggibile ad entrambe le misure prima e dopo la riforma, oppure eleggibile al bonus ma non al Jobs Act fra gennaio e marzo, oppure eleggibile al bonus ma non al Jobs Act dopo marzo e così continuando nei possibili accostamenti.

Confrontando (mediante una differenza nelle differenze) le dinamiche negli avviamenti degli eleggibili e non eleggibili<sup>37</sup> successivamente e precedentemente l'entrata in vigore di ciascun provvedimento, è possibile ricavare utili indicazioni su come abbiano operato rispettivamente il bonus ed il Jobs Act. È possibile individuare 6 effetti (cfr. Graf. 5):

- i) l'effetto *complessivo (gennaio-dicembre)*, che agisce sugli avviamenti eleggibili ad una delle due misure o anche ad entrambe;
- ii) l'effetto *lordo del bonus (gennaio-dicembre)*, che opera sugli avviamenti eleggibili alla decontribuzione, sia nelle imprese con meno che con più di 15 dipendenti (e che quindi è "lordo", nel senso che può incorporare da marzo anche l'effetto Jobs Act);
- iii) l'effetto *lordo Jobs Act*, che agisce sugli avviamenti eleggibili al Jobs Act, cioè attivati nelle imprese con più di 15 dipendenti; si tratta anche in questo caso di un effetto "lordo" in quanto le medesime imprese possono potenzialmente beneficiare – per la quota dei relativi eleggibili – anche dello sgravio contributivo bonus);
- iv) l'effetto *netto del bonus*, che interviene sugli avviamenti eleggibili al bonus, ma nelle sole imprese fino a 15 addetti;
- v) l'effetto *netto del Jobs Act*, che riguarda gli avviamenti nelle sole imprese con almeno 15 addetti non eleggibili al bonus;
- vi) l'effetto *congiunto del Jobs Act e del bonus*, che riguarda gli avviamenti nelle imprese con almeno 15 addetti eleggibili al bonus.

L'effetto complessivo (i) è positivo, in quanto le probabilità di avviamento a tempo indeterminato

<sup>35</sup> In questo ultimo caso il dato è quello nazionale.

<sup>36</sup> Sono dodici, pari al prodotto di tre periodi (prima del 1° gennaio 2015, fra il 1° gennaio 2015 e il 7 marzo 2015, dopo il 7 marzo 2015) per quattro condizioni di eleggibilità (sì e no al bonus e al *jobs act*).

<sup>37</sup> Le differenze di tali dinamiche negli anni precedenti alla introduzione delle due misure, cioè fra il 2013 e il 2014, sono irrilevanti (ogni differenziale calcolato è inferiore a 0,05 punti percentuali).

degli eleggibili aumentano, mentre quelle relative ai non eleggibili<sup>38</sup> diminuiscono. La differenza fra i tassi di avviamento di tipo indeterminato nei due gruppi (i candidabili al trattamento e gli altri) – dopo e prima l'avvio delle misure – è quindi positiva e ciò testimonia come nell'insieme gli sgravi contributivi e la nuova disciplina sul licenziamento abbiano aumentato la probabilità di attivare avviamenti a tempo indeterminato. Quale delle due misure ha però avuto maggiore efficacia? Per rispondere analizziamo l'effetto del solo bonus (lordo e netto) e poi quello del solo Jobs Act (lordo e netto).

Il bonus ha contribuito in modo rilevante alla crescita degli avviamenti a tempo indeterminato: questi ultimi aumentano infatti fra gli eleggibili, sia che si considerino tutte le imprese (ii. effetto lordo), sia solo quelle con meno di 15 addetti. L'opposto accade in entrambi i casi nel gruppo dei non eleggibili. In altri termini, lo sgravio contributivo previsto nella legge di stabilità ha rianimato la domanda di lavoro a tempo indeterminato, incrementando le probabilità di stabilizzazione dei rapporti target.

Non altrettanto può dirsi per la disciplina dei licenziamenti (decreto attuativo del Jobs Act 4 marzo 2015, n. 23). Infatti, gli avviamenti a tempo indeterminato nelle imprese con più di 15 addetti crescono meno di quelli osservati nelle imprese con meno di 15 addetti qualora si tratti di rapporti di lavoro eleggibili anche al bonus (effetto Jobs Act lordo). Se invece ad essi non è applicabile lo sgravio contributivo (effetto Jobs Act netto) gli avviamenti diminuiscono (perché spiazzati dal bonus), anche se meno dei non eleggibili (non altrettanto eleggibili al bonus, ma nelle imprese con meno di 15 addetti); l'effetto è pertanto trascurabile.

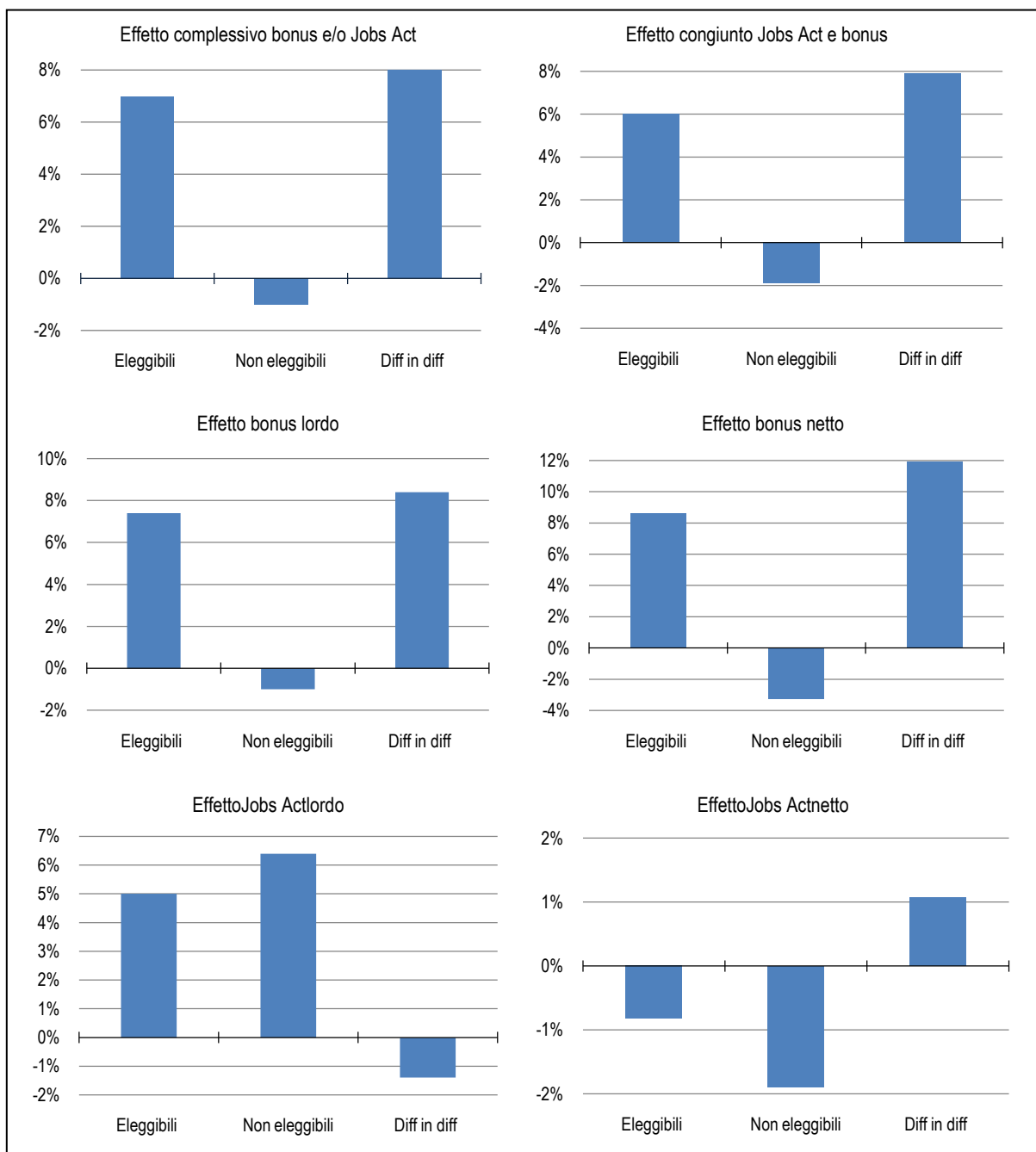
È quindi l'apporto della decontribuzione ad avere spostato il mercato del lavoro verso la componente più stabile. La normativa che rende più agevoli i licenziamenti non sembra invece aver giocato alcun ruolo.

Naturalmente, questo risultato non tiene conto del *contro fattuale*: cosa sarebbe successo se non ci fosse stato il bonus, ma solo il Jobs Act. Per questo motivo, il grafico 5 segnala il ruolo positivo che ha svolto lo sgravio previsto nella legge di stabilità, ma non per questo deve da esso ricavarsi un giudizio a priori negativo sulle nuove regole che hanno accresciuto la flessibilità in uscita nel mercato del lavoro.

---

<sup>38</sup> Sebbene possa sembrare controintuitivo, in livello la quota di avviamenti di lunga durata è maggiore fra i non eleggibili in quanto in tale categoria rientrano anche gli avviamenti a tempo indeterminato di coloro che nei 6 mesi precedenti avevano o un altro rapporto a tempo indeterminato o erano apprendisti. Pertanto – valendo la dipendenza dal percorso – fra i non eleggibili rispetto agli eleggibili è più alta la probabilità di trovare contratti a tempo indeterminato.

Grafico 5  
 PROBABILITÀ DI ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO PER CATEGORIA DI ELEGGIBILITÀ



Replicando l'esercizio sugli avviamenti del 2013 e del 2014, ovvero in assenza delle riforme studiate, gli stessi effetti risultano irrilevanti (ogni differenziale calcolato è inferiore a 0,05 punti percentuali), confermando quindi il nesso tra i provvedimenti normativi ed il comportamento dei datori di lavoro nel corso del 2015.

**EFFETTO COMPLESSIVO - ELEGGIBILI:** Avviamenti a tempo indeterminato (di qualunque tipo) in imprese con più di 15 dipendenti (da 7 marzo 2015) o avviamenti a tempo indeterminato in imprese fino a 15 dipendenti se l'avviato non ha avuto nei 6 mesi precedenti un rapporto a tempo indeterminato/apprendistato (da 1° gennaio 2015).

**EFFETTO LORDO BONUS - ELEGGIBILI** Avviamenti (da 1° gennaio) a tempo indeterminato in imprese con più o anche meno di 15 dipendenti di soggetti, che non hanno sperimentato nei 6 mesi precedenti un rapporto a tempo indeterminato/apprendistato.

**EFFETTO NETTO BONUS - ELEGGIBILI** Avviamenti (da 1° gennaio) a tempo indeterminato in imprese fino a 15 dipendenti relative a soggetti che non hanno sperimentato nei 6 mesi precedenti un rapporto a tempo indeterminato/apprendistato.

**EFFETTO LORDO JOBS ACT - ELEGGIBILI -** Avviamenti a tempo indeterminato (da 7 marzo) in imprese con più di 15 dipendenti indipendentemente dalla fattispecie dei rapporti precedenti, per cui possono anche essere eleggibili al bonus.

**EFFETTO NETTO JOBS ACT - ELEGGIBILI -** Avviamenti a tempo indeterminato (da 7 marzo) in imprese con più di 15 dipendenti relative a soggetti che hanno sperimentato nei 6 mesi precedenti un rapporto a tempo indeterminato/apprendistato e che pertanto non sono eleggibili al bonus.

**EFFETTO CONGIUNTO BONUS E JOBS ACT - ELEGGIBILI -** Avviamenti a tempo indeterminato (da 7 marzo) in imprese con più di 15 dipendenti relative a soggetti che non hanno sperimentato nei 6 mesi precedenti un rapporto a tempo indeterminato/apprendistato.



Assieme alla revisione dei contratti e degli ammortizzatori sociali, la riorganizzazione dei servizi per il lavoro costituisce uno dei pilastri del Jobs Act. L'obiettivo della riforma consiste nel ridurre le disomogeneità territoriali ed elevare l'efficacia dell'intervento, rendendo più stringente il legame tra politiche passive e attive del lavoro. Nell'ambito di questa cornice, alle Regioni spetta un ruolo cruciale nella elevazione dell'efficacia dei servizi di politica attiva del lavoro: ad esse è affidato il compito della programmazione delle politiche attive del lavoro e dell'accREDITAMENTO degli enti di formazione.

Le novità contenute nel decreto 150/2015 mirano ad una standardizzazione dei modelli regionali di politiche attive, che nel tempo hanno prodotto una varietà di pratiche e un differente equilibrio tra offerta pubblica e privata di servizi. In questo contesto, la Toscana ha affermato un modello di *governance* caratterizzato da un elevato grado di decentramento delle competenze in capo alle Province, che hanno gestito territorialmente i relativi Cpi e le risorse destinate alle politiche del lavoro<sup>39</sup>. Il risultato è una mappa eterogenea di sub-modelli territoriali, tutti accomunati dal ruolo centrale dei servizi pubblici, che in Toscana svolgono il ruolo di pivot per la gran parte delle politiche attive previste dalla legge. Le istituzioni private accompagnano l'attività dei Cpi in un rapporto di sostanziale collaborazione, anziché in condizioni di concorrenza come avviene, ad esempio, nel modello lombardo della Dote unica lavoro.

Complice la crisi, nell'ultimo quinquennio i Cpi della Toscana hanno progressivamente incrementato il numero di iscrizioni alla disoccupazione amministrativa, aumentando al contempo la quota di utenti serviti da almeno una attività di politica attiva: nel 2012 circa la metà delle registrazioni non dava esito in termini di azioni diverse dal primo colloquio individuale, che rappresenta l'atto necessario per la registrazione; nel 2015 le iscrizioni senza azioni (sempre al netto del 1° colloquio individuale) sono scese al 27% (Graf. 1). Segno, quindi, che negli ultimi anni la rete dei servizi per il lavoro della Toscana ha potenziato la propria attività sul margine estensivo (più registrazioni) e su quello intensivo (più azioni). Analizzando secondo questa prospettiva il comportamento dei singoli Cpi emerge, tuttavia, un quadro differenziato sul territorio (Graf. 2): 11 Cpi (verde nel grafico) registrano un tasso di copertura da azioni uguale o superiore al 90%, risultando quindi ben al di sopra della media regionale (73%); 24 Cpi (blu) hanno tasso tra il 55% e 90%; 6 Cpi (rosso) registrano una performance nettamente inferiore alla media con tassi di copertura inferiori al 50%. Tali divergenze nei tassi di copertura da azioni non rilevano, peraltro, una relazione diretta con le dimensioni del territorio servito né con le caratteristiche economiche generali dell'area.

---

<sup>39</sup> Il Decreto Legislativo n. 150/2015 detta le attività competenti ai servizi per l'impiego, che possono essere classificate su tre livelli: i) orientamento e *counselling* (a- orientamento di base, b- ausilio alla ricerca, c- orientamento specialistico e individualizzato, d- orientamento all'autoimpiego e tutoraggio all'avvio d'impresa); ii) formazione (e- avviamento alla qualificazione e riqualificazione professionale); iii) collocamento (f- accompagnamento al lavoro mediante assegno di ricollocazione, g- tirocinio, h- incentivi al lavoro autonomo, i) incentivi alla mobilità territoriale, l) strumenti di conciliazione dei tempi di lavoro, m) prestazioni di lavoro socialmente utile).

Grafico 1  
ISCRIZIONI ALLA DISOCCUPAZIONE AMMINISTRATIVA E TASSO  
DI COPERTURA (\*) DEI CPI DELLA TOSCANA (2012-2015)

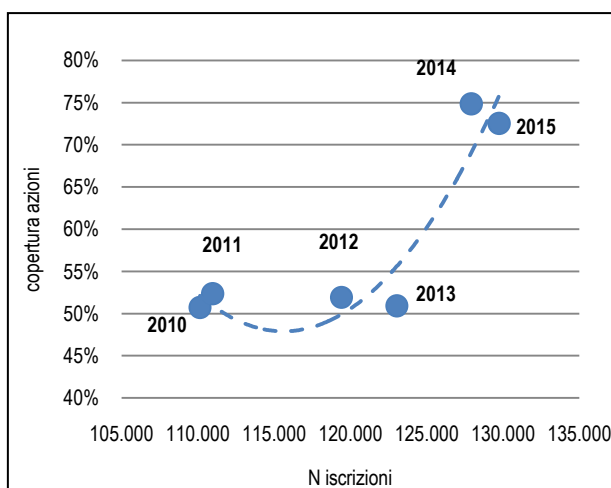
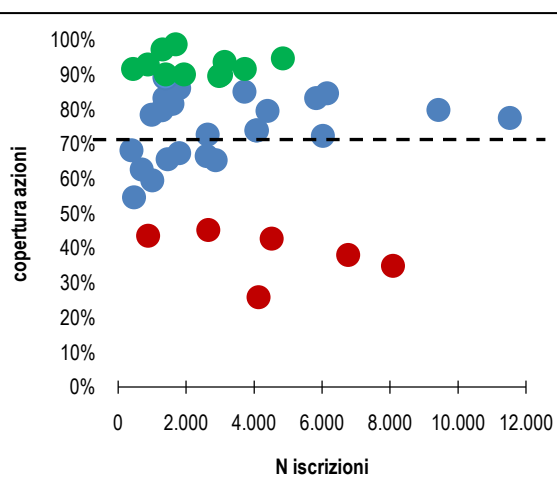


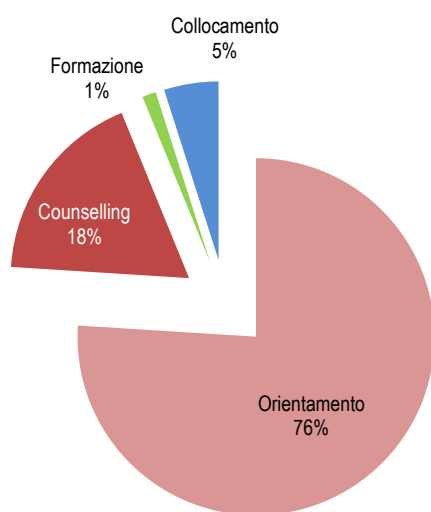
Grafico 2  
ISCRIZIONI ALLA DISOCCUPAZIONE AMMINISTRATIVA E TASSO  
DI COPERTURA (\*) PER CPI DELLA TOSCANA (2015)



(\*) azioni diverse dal primo colloquio individuale che rappresenta l'atto necessario per la registrazione  
Fonte: elaborazioni su dati SIL- Regione Toscana

Guardando poi al contenuto delle attività svolte dai disoccupati, emerge che quasi sempre il percorso inizia con attività di orientamento (76%) e/o counselling (18%). Solo una minoranza di iscrizioni da luogo ad attività di formazione (1%) o di inserimento (5%) (Graf. 3). Scegliendo come discriminante il grado di interferenza delle varie prestazioni nel matching domanda-offerta di lavoro, è possibile classificare le azioni messe in campo in Toscana in due macro-categorie: le azioni “deboli” e quelle “forti”. La tabella 4 riporta il dettaglio delle principali azioni che compongono ciascuna area di intervento, confermando che solo nel 5% dei casi l'iscrizione ha condotto ad un percorso di qualificazione professionale oppure ad un vero e proprio servizio di collocamento. Nell'ultimo triennio, peraltro, la prevalenza di azioni “deboli” ha ulteriormente rafforzato la propria rilevanza sul totale delle attività. In Toscana, quindi, l'attivazione al lavoro viene perseguita prevalentemente attraverso servizi di base, che mirano a munire il disoccupato degli elementi necessari alla ricerca di un lavoro, senza svolgere esplicite attività di intermediazione con la domanda di lavoro locale.

Grafico 3  
TIPOLOGIE DI SERVIZIO FRUITI DAGLI ISCRITTI ALLA  
DISOCCUPAZIONE AMMINISTRATIVA (2015)



Fonte: elaborazioni su dati SIL- Regione Toscana

Tabella 4  
SERVIZI EROGATI DAI CPI DELLA TOSCANA AGLI ISCRITTI ALLA  
DISOCCUPAZIONE AMMINISTRATIVA

	Composizione 2015	Var. 2015-2012
<b>Orientamento</b>	<b>301.875</b>	<b>103%</b>
Colloqui individuali	35%	53%
Colloqui di verifica	58%	470%
Servizio domanda-offerta	7%	-55%
<b>Counselling</b>	<b>35.227</b>	<b>-39%</b>
Seminari di gruppo	23%	-64%
Consulenza individuale	74%	-25%
Libretto formativo e servizi Eures	3%	190%
<b>Categorie svantaggiate</b>	<b>8.126</b>	<b>-26%</b>
<b>Formazione di base e a distanza</b>	<b>2.496</b>	<b>-17%</b>
<b>AZIONI "DEBOLI"</b>	<b>347.724</b>	<b>58%</b>
<b>Formazione professionale</b>	<b>2.097</b>	<b>-75%</b>
Buoni formativi e carta credito form	18%	-92%
Corsi e iniziative di riqualificazione	82%	-51%
<b>Collocamento</b>	<b>18.132</b>	<b>-9%</b>
Iniziative di inserimento	4%	3158%
Tirocinio e apprendistato	69%	27%
Preselezione	26%	-52%
<b>AZIONI "FORTI"</b>	<b>20.229</b>	<b>-28%</b>
<b>TOTALE AZIONI</b>	<b>367.953</b>	<b>48%</b>



Le difficoltà occupazionali degli ultimi anni richiedono, tuttavia, un cambio di passo per i servizi per l'impiego: nella *mission*, che dovrebbe essere più orientata ai risultati ed incentrata sulle attività di collocamento, e nella *governance*, che dovrebbe tendere verso una maggiore omogeneità territoriale delle attività. Questo passaggio presuppone però la disponibilità di risorse consistenti, essendo l'infrastruttura oggi disponibile in Italia ampiamente sotto-dotata rispetto a quella dei maggiori paesi europei: la Germania ha una rete di circa 100mila operatori sul territorio, a cui dedica lo 0,34% del Pil, la Francia ne ha 50mila per lo 0,25% del Pil, l'Italia può contare su meno di 9mila operatori e un ammontare di risorse pari allo 0,03 del Pil (la Toscana nel 2015 ne aveva 608)<sup>40</sup>. Altri studi, come quello condotto dalla Regione Lombardia nel 2015, stimano una media di 163 ore a persona per l'erogazione dell'intera gamma di servizi indicati dal Decreto 150 e in 50 ore il carico effettivo (poiché non tutti i disoccupati necessitano del livello massimo di prestazioni). Considerando il numero ufficiale di disoccupati in Italia (3 milioni) e in Toscana (157mila), il fabbisogno complessivo di lavoro ammonterebbe a 152 milioni di ore e, quindi, a 88mila operatori full-time in Italia e 4,5mila in Toscana. L'ordine di grandezza ragionevolmente necessario per la gestione degli interventi programmati dal Jobs Act implicherebbe, quindi, un volume di personale (di risorse e probabilmente anche di competenze) circa 10 volte superiore a quello attuale.

Nella consapevolezza di questo gap infrastrutturale il Jobs Act ha introdotto – in via sperimentale per l'assegno di ricollocazione – un modello misto pubblico privato, in cui i Cpi mantengono il ruolo di porta d'accesso ai servizi, profilano l'utenza e siglano con ciascun disoccupato un patto di servizio personalizzato, ma l'effettiva presa in carico avviene attraverso la collaborazione dei servizi accreditati in condizioni di “quasi mercato” e, quindi, con una maggiore attenzione ai risultati ottenuti in termini di collocamento. In attesa di una effettiva dotazione nazionale di risorse, nel 2016 Regione Toscana ha attivato complessivamente 5 milioni di euro per la sperimentazione di un sistema integrato di servizi di collocamento e di formazione rivolto agli aventi diritto all'assegno di ricollocazione. Si stima che, in Toscana, gli aventi diritto alla prestazione siano circa 58mila. L'ipotesi di una copertura completa della platea di riferimento risulta, quindi, poco realistica poiché darebbe luogo ad assegni di importo medio pari a 86 euro. Date le risorse, un'opzione più percorribile consiste nel selezionare tra gli aventi diritto i disoccupati più “distanti” dal mercato del lavoro e, quindi, più bisognosi di assistenza intensiva da parte dei servizi per l'impiego. Immaginando di offrire a questo segmento di disoccupati un corso di formazione strutturato (corrispondente ad un voucher di 3mila euro) seguito dall'assistenza al collocamento (equivalente a circa 800 euro per una durata media di 30-40 ore), il servizio potrebbe interessare circa 1.300 disoccupati. Certamente, essendo questa misura volontaria, non tutti gli aventi diritto faranno richiesta dell'assegno, ma il budget disposto colloca lo strumento nell'ambito delle sperimentazioni anziché in quello delle misure universalistiche. A regime, una maggiore dotazione di risorse messe in campo a livello nazionale accrescerà la platea di beneficiari, sebbene gli importi previsti difficilmente potranno coprire l'intero universo degli aventi diritto.

<sup>40</sup> Fonte: ISFOL (2014), *Lo stato dei Servizi pubblici per l'impiego in Europa: tendenze, conferme e sorprese*; ISFOL (2016), *Rapporto di monitoraggio sui servizi per il lavoro 2015*.