



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

**GRAMMATICA DELLE
COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE /3**
GUIDA ALLE ELABORAZIONI A PARTIRE DAI DATI DI FLUSSO

B. ANASTASIA, G. EMIRENI, M. GAMBUZZA, S. MASCHIO, M. RASERA

Versione del 2 marzo 2016

Questo Working Paper (WP) si propone come guida alle elaborazioni statistiche possibili a partire dai dati amministrativi ricavati dalle Comunicazioni Obbligatorie rese dalle imprese (d'ora in poi: CO) in materia di rapporti di lavoro.¹

Esso costituisce un risultato² del programma dell'Osservatorio di Veneto Lavoro - denominato "*Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie*" - inteso a documentare analiticamente l'intero processo statistico-conoscitivo basato sulle CO.

Tale progetto prevede i seguenti WP, la cui pubblicazione è prevista entro l'anno:

1. Il flusso delle informazioni CO. Cenni di storia. Modelli, canali di trasmissione. Criticità, metodi ed esperienze di validazione
2. Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione
3. **Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso**
4. Le CO e le altre fonti statistiche sul mercato del lavoro: un confronto ragionato
5. Il frutto semiproibito: esperienze di integrazione con altri database
6. Riferimenti bibliografici.

1. Le considerazioni che di seguito verranno sviluppate sono largamente valide con riferimento anche ad altre fonti di dati amministrativi (Inps, Inail) in quanto caratterizzate da un analogo processo di accumulazione di flussi di informazioni relativi ad eventi.

2. Si rielaborano più ampiamente e dettagliatamente indicazioni metodologiche presentate in precedenza in Anastasia B., Disarò M., Gambuzza M., Rasera M. (2009), *Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: evoluzione, problemi metodologici, risultati*, i Tartufi, n. 35 e in Anastasia B., Disarò M., G. Emireni, Gambuzza M., Rasera M. (2010), *Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro*, i Tartufi, n. 36.

INTRODUZIONE

Di seguito si dà conto delle elaborazioni statistiche che si possono realizzare utilizzando la base dati costituita dalle informazioni desunte dalle comunicazioni obbligatorie (d'ora in poi: CO) in materia di rapporti di lavoro.³

Le elaborazioni più semplici, direttamente a ridosso delle informazioni raccolte, riguardano le quattro tipologie di eventi che contrassegnano un rapporto di lavoro (**par. 1**) e che originano un flusso di comunicazioni: assunzioni, cessazioni, proroghe e trasformazioni, queste a loro volta distinte in 4 tipi: di tipologia contrattuale, di orario, di luogo di lavoro (trasferimenti), di datore di lavoro (distacchi/comandi).

Le statistiche sugli eventi di assunzione e di cessazione consentono di calcolare i relativi saldi, tenendo conto necessariamente di proroghe e trasformazioni (**par. 2**). La costruzione e l'interpretazione dei saldi rappresentano un passaggio cruciale, un arricchimento conoscitivo di grande utilità e di non pochi rischi di *misunderstanding*.

L'aggregazione degli eventi in relazione ai rapporti di lavoro consente altre ricche elaborazioni in merito (ad es.) alla durata effettiva dei rapporti di lavoro, allo stock di rapporti di lavoro aperti ad una determinata data etc. (**par. 3**)⁴.

I rapporti di lavoro possono essere aggregati con riferimento ai soggetti interessati, vale a dire gli occupati ("teste"): in tal modo si possono realizzare analisi longitudinali basate su una notevole quantità di informazioni dettagliate (**par. 4**).

Gli occupati e i rapporti di lavoro possono, infine, essere aggregati per datore di lavoro (impresa, istituzioni, famiglie): in tal modo si possono studiare i comportamenti delle imprese (le strategie) in materia di gestione della forza lavoro (**par. 5**).

I dati di partenza, vale a dire l'input informativo iniziale, è sempre lo stesso ma gli approdi conoscitivi sono diversi, via via più sofisticati e più complessi. La realtà descritta è sempre la medesima ed è intrinsecamente coerente, unitaria: cambia il punto di vista dell'osservatore, non l'oggetto analizzato.⁵ Pertanto è fisiologico disporre di numerose informazioni statistiche e non di un unico e univoco dato sull'oggetto di osservazione (la dinamica dell'occupazione); occorre piuttosto essere consapevoli del punto di vista adottato e delle specificità che esso porta con sé.

3. Le elaborazioni riferite al Veneto e riportate in questo *working paper* – che vogliono essere solo esemplificatrici di ciò che si può fare con i dati delle CO - sono state condotte sui microdati SILV (acronimo per Sistema Informativo Lavoro Veneto: è il database costruito in Veneto normalizzando i dati delle CO) estratti alle date di volta in volta indicate. È ovvio che i risultati delle elaborazioni "parlano" se frutto di un'adeguata e coerente progettazione (il *design* delle tabelle riflette la qualità delle intenzioni di ricerca) e se ottenuti da dati corretti: su questo punto, per quanto riguarda normalizzazione e validazione di base dei dati, cfr. WP n. 1, in corso di redazione.

4. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro, i valori assoluti degli stock desumibili endogenamente da SILV sono parziali in quanto il database ricavabile da CO, per costruzione, non include gli occupati con elevata anzianità e senza movimenti recenti nel mercato del lavoro. Ciò significa che da CO saranno direttamente desumibili solo stock relativi a particolari popolazioni per le quali (es. giovani) abbia senso presumere che non ci siano occupati la cui posizione, tuttora in corso, è stata definita precedentemente alla gestione informatizzata delle comunicazioni obbligatorie. L'informatizzazione in Veneto è stata realizzata nella seconda metà degli anni '90; a livello nazionale essa è legata all'avvio delle CO telematiche (a far data quindi dall'aprile 2008).

5. Per questo nell'ordinario dibattito sui mass media si attribuiscono ai dati presunte colpe (quali l'essere tra loro diversi) che per lo più sono ascrivibili all'incompetenza dei commentatori (o, nei casi migliori, a loro consapevoli scelte di semplificazione).

1 STATISTICHE SUI FLUSSI (EVENTI) CHE CONNOTANO I RAPPORTI DI LAVORO

Analizziamo di seguito le quattro tipologie di eventi oggetto di CO⁶ - **assunzioni**, **proroghe**, **trasformazioni** (inclusi trasferimenti e distacchi) e **cessazioni** - che riguardano:

- i rapporti di lavoro dipendente,
- i rapporti di lavoro parasubordinato,
- le esperienze di lavoro

6. Per la definizione dell'insieme di imprese e istituzioni obbligate alla comunicazione cfr. Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/2 (in corso di pubblicazione); per le classificazioni dei rapporti e delle esperienze di lavoro cfr. Grammatica delle comunicazioni obbligatorie/3 (in corso di pubblicazione).

1.1. ASSUNZIONI

L'assunzione è l'evento che segna l'inizio di un rapporto di lavoro dipendente

La contabilità delle assunzioni restituisce l'informazione sui nuovi rapporti di lavoro.

A rigore per i rapporti di lavoro di tipo parasubordinato e per le esperienze di lavoro non si dovrebbe utilizzare il termine "assunzione" (riservato ai rapporti di lavoro dipendente) ma quello più generico di "attivazione"; nel corso del testo si userà comunque il termine "assunzioni" in senso estensivo, includendovi anche le attivazioni di rapporti di lavoro parasubordinato e di esperienze di lavoro. Ogni comunicazione di assunzione con un contratto diverso dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato prevede la contestuale comunicazione della data di cessazione: si tratta quindi della data di cessazione prevista.

Le informazioni disponibili per ciascun evento di assunzione/attivazione consentono di ricavare statistiche dettagliate con riferimento a diverse caratteristiche sia dei soggetti interessati (lavoratori da un lato, imprese dall'altro) sia del neorapporto di lavoro costituito (tipologia di contratto, tipologia di orario etc.).

Un'esemplificazione è fornita in **tab. 1.1.1**: sono riportate le assunzioni, realizzate in unità locali operative in Veneto, per ciascun anno tra il 2008 e il 2014, distinte per tipologia contrattuale secondo la riclassificazione utilizzata da Veneto Lavoro.

Tab. 1.1.1 - Assunzioni/attivazioni dal 2008 al 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dipendenti							
Tempo indeterminato	172.906	108.220	103.607	105.062	93.050	83.034	79.956
Apprendistato	58.067	37.873	41.608	41.538	34.520	28.028	30.289
Tempo determinato	406.261	364.513	378.833	395.112	384.783	390.764	419.511
Somministrazione	115.935	82.576	108.500	122.764	107.731	116.961	135.170
Totale assunzioni dipendenti (standard Osservatorio)	753.169	593.182	632.548	664.476	620.084	618.787	664.926
Altri dipendenti							
Intermittente	19.067	42.883	60.979	74.514	72.735	37.120	30.086
Domestico	28.946	45.586	27.055	28.193	29.965	32.275	27.975
Parasubordinato	57.770	62.973	64.388	59.903	54.816	46.880	45.220
Esperienze	16.984	18.923	23.672	25.579	27.542	31.134	38.749
Totale assunzioni/attivazioni di rapp. di lavoro obbligati a comunicazione	875.936	763.547	808.642	852.665	805.142	766.196	806.956

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

1.2. PROROGHE

La **proroga** è l'evento che sposta la data di cessazione di un rapporto di lavoro in essere: in sostanza ne muta la durata, allungandolo. Considerare l'evento di proroga è quindi fondamentale per attribuire la data corretta di conclusione di un rapporto di lavoro.

I rapporti di lavoro suscettibili di proroga sono:

- i contratti a tempo determinato,
- i contratti di somministrazione,
- i contratti parasubordinati (in casi eccezionali: maternità, malattia etc.),
- i tirocini.

Nel caso del contratto di apprendistato può esserci la proroga del periodo formativo: il significato in tal caso non è quello di spostare la data di cessazione (il contratto di apprendistato, a seguito del T.U. del 2011 è sempre un contratto a tempo indeterminato) ma di spostare la data in cui il periodo di apprendistato si conclude e il rapporto di lavoro si trasforma – senza bisogno di alcuna comunicazione – in un ordinario rapporto a tempo indeterminato.

Il numero massimo di proroghe, per il medesimo rapporto di lavoro originario, è variato nel tempo: prima del “decreto Poletti” (dl 34, 20 marzo 2014, convertito con l. 78, 16 maggio 2014), per i contratti a tempo determinato era possibile un'unica proroga mentre per i contratti di somministrazione le proroghe possibili erano quattro. Il decreto Poletti consente per i rapporti di lavoro un massimo di 5 proroghe.

Un quadro sintetico circa l'entità del ricorso alle proroghe è offerto in **tab. 1.2.1** dove se ne evidenzia la consistenza con riferimento ai rapporti di lavoro iniziati in Veneto tra il 1 gennaio 2008 e il 31 dicembre 2014: le proroghe, distribuite per anno, sono contabilizzate con riferimento all'anno dell'assunzione che ha originato il rapporto di lavoro cui sono imputate. Fino al 25 gennaio 2015 si registrano 1,7 ml. di proroghe. Una quota inferiore a 1 millesimo delle proroghe esaminate risulta senza data o con data palesemente errata (che si ha quando la data proroga è anticipata rispetto alla data dell'assunzione costitutiva del rapporto prorogato).⁷

Tab. 1.2.1 - Proroghe di rapporti di lavoro iniziati tra il 2008 e il 2014. Distribuzione per anno di inizio del rapporto e anno di attivazione delle relative proroghe

	Data proroga										Totale
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	N.d.	
Data inizio rapporto											
2008	2	148.042	51.899	4.564	2.116	1.365	653	250	58	255	209.204
2009		1	139.946	54.502	5.682	2.013	1.240	676	149	180	204.389
2010				179.800	65.158	6.879	2.162	1.300	231	86	255.616
2011				1	196.369	64.275	5.774	2.133	330	57	268.939
2012					1	188.225	57.896	6.292	808	448	253.670
2013							187.299	62.309	2.470	377	252.455
2014								236.403	19.896	140	256.439
Totale	2	148.043	191.845	238.867	269.326	262.757	255.024	309.363	23.942	1.543	1.700.712

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

7. Pur avendo normalizzato i dati CO, il SILV presenta una quota di incongruenze (in genere ininfluenti ai fini dell'analisi) di cui occorre comunque tener conto e controllare continuamente in relazione all'obiettivo dell'analisi che si conduce. Nel caso in esame, a proposito delle proroghe, l'errore di data in tabella è evidenziato con riferimento agli anni: ci possono essere ulteriori errori, interni all'anno, non evidenziati in tabella.

Il medesimo stock complessivo di proroghe è distribuito, in **tab. 1.2.2**, con riferimento alla tipologia contrattuale del rapporto prorogato e all'ordine della proroga. Le proroghe, pari come abbiamo visto a 1,7 ml., risultano attribuibili a 1,153 ml. di rapporti di lavoro (rapporti di lavoro con almeno una proroga): per i contratti a tempo determinato si registrano 0,8 ml. di proroghe riferite a quasi 0,7 ml. di contratti; per i contratti di somministrazione 0,7 ml. di proroghe riferite a oltre 0,3 ml. di rapporti prorogati.

Tab. 1.2.2 - Proroghe di rapporti di lavoro iniziati nel periodo 2008-2014

	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Somministrazione	Intermittente	Domestico	Parasubordinato	Esperienze	Totale
01	771	12.774	681.851	323.080	56.216	3.815	47.529	27.513	1.153.549
02	134	938	70.868	173.885	9.073	948	12.335	3.685	271.866
03	66	179	23.680	98.275	3.294	458	4.763	1.086	131.801
04	49	58	10.948	57.068	1.496	280	2.115	410	72.424
05	34	24	5.517	33.242	694	177	1.044	175	40.907
06	29	10	2.968	19.285	308	105	516	76	23.297
07	26	6	1.724	370	167	5	244	44	2.586
08	20	3	1.058	179	99	2	133	28	1.522
09	16	2	643	118	63	1	87	17	947
10	9	1	386	78	35	1	53	6	569
11	3	1	266	42	24		38	3	377
12	3	1	180	27	15		31	1	258
13	2	1	110	18	7		18		156
14	1	1	81	12	3		14		112
15	1	1	56	10			9		77
16	1	1	40	9			6		57
17	1	1	31	8			5		46
18	1	1	24	6			3		35
19	1	1	20	5			3		30
20	1	1	14	5			2		23
21	1	1	10	5			1		18
22	1	1	7	3					12
23	1		6	3					10
24	1		5	2					8
25	1		4	2					7
26	1		2	1					4
27	1		1	1					3
28	1			1					2
29	1			1					2
30	1			1					2
31	1								1
32	1								1
33	1								1
34	1								1
35	1								1
Totale	1.184	14.007	800.500	705.742	71.494	5.792	68.949	33.044	1.700.712
Distr. %	0,07%	0,82%	47,07%	41,50%	4,20%	0,34%	4,05%	1,94%	100,00%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

La tab. 1.2.2 evidenzia diverse anomalie. Innanzitutto le proroghe riferite ai contratti a tempo indeterminato rappresentano evidentemente un errore; esso è però sostanzialmente ininfluenza a fini statistici: incidono per meno di un millesimo sulle proroghe totali. Più rilevante è la contraddizione rappresentata dalle proroghe, ampiamente registrate anche antecedentemente al "decreto Poletti", di ordine successivo alla prima nel caso dei contratti a tempo determinato o di ordine successivo alla quarta per i contratti di somministrazione. Come spiegare tali anomalie?

Le elaborazioni presentate in **tab. 1.2.3** consentono di individuare tre ragioni plausibili che costituiscono piste utili per spiegare, almeno in parte, le proroghe "eccedenti":

- a. comportamenti specifici del settore pubblico, in particolare del comparto istruzione, che come noto si comporta in maniera eccentrica ed autoreferenziale, staccandosi – per prassi o per disposizioni specifiche – dalle regole generali;
- b. comunicazioni corrette riferite a rapporti a tempo determinato originati da motivazioni di sostituzione (es. maternità) per i quali la data di cessazione può essere posticipata più volte dipendendo dalle scelte di rientro del lavoratore sostituito;
- c. inserimenti in Silv di Co di ufficio per proroghe finalizzate a raccordare rapporti di lavoro altrimenti spezzati.

Si verifica che tra le 660.000 proroghe attivate entro il 28 febbraio 2014 (quindi prima del decreto Poletti) e riferite a rapporti di lavoro iniziati dopo il 1 gennaio 2008, il 13% (87.000 proroghe) è formato da proroghe di ordine superiore al primo. Tra queste 87.000 ben 50.000 sono attribuibili al settore istruzione (58.000 se consideriamo il totale dei servizi alla persona in cui è prevalente il ruolo pubblico). Nel complesso l'80% delle proroghe relative ad un ordine superiore al primo sono riconducibili ad almeno una delle casistiche considerate (contro il 26% della prima proroga).

Tab. 1.2.3 - Proroghe entro il 28.02.2014 di rapporti di lavoro a tempo determinato iniziati dopo il 1.1.2008, secondo l'origine della proroga, la motivazione e il settore di attività economica

	Totale proroghe	di cui:							
		Per sostituzione (a)	Quota %: a/tot. proroghe	Comunica-zione di ufficio (b)	Quota %: b/tot. proroghe	Servizi alla persona (c)	Quota %: (c)/tot. proroghe	Totale* (d=a+b+c)	Quota %: (d)/tot. proroghe
01	573.000	48.324	8%	15.744	3%	117.725	21%	147.734	26%
02	50.117	13.433	27%	4.986	10%	28.930	58%	37.293	74%
03	17.677	5.437	31%	417	2%	13.191	75%	14.911	84%
04	8.637	2.626	30%	114	1%	6.831	79%	7.505	87%
05	4.529	1.391	31%	72	2%	3.665	81%	4.025	89%
06	2.464	778	32%	31	1%	2.015	82%	2.229	90%
07	1.403	460	33%	16	1%	1.142	81%	1.284	92%
08	841	280	33%	9	1%	685	81%	778	93%
09	511	164	32%	8	2%	412	81%	471	92%
10	299	99	33%	4	1%	237	79%	277	93%
oltre	666	197	30%	13	2%	530	80%	632	95%
Totale	660.144	73.189	11%	21.414	3%	175.363	27%	217.139	33%
di cui: totale di ordine superiore al primo	87.144	24.865	29%	5.670	7%	57.638	66%	69.405	80%

* Almeno una delle tre motivazioni.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

1.3. TRASFORMAZIONI

Sotto la voce “**trasformazioni**” si raggruppano, nel lessico delle CO, diversi cambiamenti in merito al rapporto di lavoro. Si tratta di:

- a. mutamenti contrattuali (trasformazioni di contratto);
- b. mutamenti di regime di orario (trasformazioni di orario);
- c. mutamenti di luogo di lavoro (trasferimenti);
- d. mutamenti di impresa e di luogo di lavoro (distacchi).

➔ **A. Le trasformazioni contrattuali** hanno un'unica destinazione - contratti a tempo indeterminato - ma diversi contratti originari: tempo determinato, intermittente a tempo determinato, domestico a tempo determinato, somministrato a tempo determinato, apprendistato.

Di particolare criticità sono le statistiche relative a quest'ultimo percorso: da apprendistato a tempo indeterminato. A tale riguardo infatti il Testo Unico dell'ottobre del 2011 ha introdotto una rilevante cesura: fino ad allora le imprese dovevano comunicare la trasformazione (in contratto a tempo indeterminato) una volta concluso il periodo previsto di apprendistato e maturata la qualifica⁸ oppure in anticipo rispetto alla scadenza naturale nel caso di precoce riconoscimento della qualifica; in assenza della comunicazione di trasformazione il rapporto di lavoro risultava cessato alla data indicata nella comunicazione di assunzione.

Con il Testo Unico il contratto di apprendistato è stato definitivamente classificato come contratto “a tempo indeterminato”⁹ e pertanto non è più richiesta una comunicazione di trasformazione in tal senso. Alla fine del periodo formativo il datore di lavoro può comunque recedere dal rapporto di lavoro senza costi: solo in questo caso diventa necessaria la comunicazione di cessazione.¹⁰ In definitiva la data che sancisce il passaggio dalla condizione di apprendista alla condizione di “normale” occupato a tempo indeterminato è quella di conclusione del periodo formativo: essa dunque ha un significato sostanziale del tutto analogo a quello in precedenza associato alla comunicazione di trasformazione.

Come sempre accade, questo cambiamento - largamente nominalistico ma denso di implicazioni e complicazioni per i sistemi gestionali - ha comportato una lunga fase di instabilità dei sistemi informativi e di incertezza nei comportamenti delle imprese.

In teoria le imprese con apprendisti assunti prima dell'ottobre 2011 avrebbero dovuto comportarsi secondo le vecchie regole, vale a dire comunicare la trasformazione nel caso di proseguimento del rapporto alla conclusione del periodo formativo: in realtà è accaduto spesso il contrario, rendendo incerta l'interpretazione dell'assenza di comunicazione (adeguamento alle nuove norme o conclusione del rapporto di lavoro?) e obbligando a onerosi controlli, comunque non sempre risolutivi, basati soprattutto sulla carriera successiva del lavoratore e quindi effettuabili con orizzonti temporali lunghi.¹¹

8. Essa viene indicata al momento dell'assunzione. Alla conclusione del periodo formativo viene superato il sotto-inquadramento inizialmente previsto.

9. Va segnalato che nelle statistiche Inps l'apprendistato è da sempre ritenuto una qualifica (come operaio, impiegato etc.) e classificato tra i contratti a tempo indeterminato (o, in piccolissima parte, tra i contratti stagionali) mentre nelle statistiche Istat (Rilevazione forze di lavoro) l'apprendistato è ora prevalentemente incluso tra i contratti di lavoro dipendente a tempo determinato (in passato risultava distribuito in maniera significativa tra contratti a tempo determinato e tempo indeterminato riflettendo in certo qual modo la percezione dell'intervistato).

10. Una specifica comunicazione di trasformazione viene prevista nel caso di anticipazione della conclusione del periodo formativo con riconoscimento della qualifica.

11. L'assenza di successivi movimenti del lavoratore rende plausibile l'ipotesi di un (errato) adeguamento dell'impresa alle nuove (superamento del periodo formativo, alias trasformazione, senza comunicazione esplicita).

Tab. 1.3.1 - Trasformazioni di vari contratti a termine in contratti a tempo indeterminato e, per l'apprendistato, superamento del periodo formativo

	Da tempo determinato a tempo indeterminato	Da apprendistato a tempo indeterminato	Da CFL a tempo indeterminato	Da contr. di inserimento a tempo indeterminato	Totale	di cui: comunicazione imputata dall'Osservatorio
2008						
Apprendistato		9.901	176	672	10.749	
Tempo determinato	46.429				46.429	
Intermittente	668				668	
Domestico	414				414	
Totale	47.511	9.901	176	672	58.260	
2009						
Apprendistato		11.439	457	914	12.810	4
Tempo determinato	40.199				40.199	
Intermittente	1.556				1.556	
Domestico	371				371	
Totale	42.126	11.439	457	914	54.936	4
2010						
Apprendistato		13.727	207	654	14.588	
Tempo determinato	39.648				39.648	
Intermittente	2.416				2.416	
Domestico	499				499	
Totale	42.563	13.727	207	654	57.151	
2011						
Apprendistato		13.186	164	733	14.083	3
Tempo determinato	43.101				43.101	
Intermittente	3.141				3.141	
Domestico	970				970	
Totale	47.212	13.186	164	733	61.295	3
2012						
Apprendistato		10.767	107	881	11.755	221
Tempo determinato	42.030				42.030	
Intermittente	3.591				3.591	
Domestico	908				908	
Totale	46.529	10.767	107	881	58.284	221
2013						
Apprendistato		8.167	108	601	8.876	280
Tempo determinato	33.999				33.999	
Intermittente	1.713				1.713	
Domestico	595				595	
Totale	36.307	8.167	108	601	45.183	280
2014						
Apprendistato		7.764	63	154	7.981	1.343
Tempo determinato	29.586				29.586	1
Intermittente	1.041				1.041	
Domestico	302				302	
Totale	30.929	7.764	63	154	38.910	1.344

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

La **tab. 1.3.1** dà conto delle trasformazioni contrattuali per anno secondo il contratto di origine (quello di destinazione è univoco, come abbiamo già detto) e secondo la fonte dell'informazione: nella quasi generalità dei casi tale fonte è la comunicazione dell'impresa; l'attività di ricostruzione- imputazione dell'Osservatorio a seguito di un controllo sulla carriera lavorativa del soggetto risulta significativa con riferimento agli ultimi due anni. In modo particolare per il 2014, quasi il 20% delle trasformazioni da apprendistato a "normale" tempo indeterminato (1.344 su un totale di 7.764) è esito di ricostruzione operata analizzando la storia lavorativa del soggetto.

Tab. 1.3.2 - Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. Confronto tra dati Comunicazioni obbligatorie e dati Silv per data trasformazioni

	Dati COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE			Dati SILV		
	2013	2014	2015	2013	2014	2015
31 DICEMBRE	828	427	833	3.189	2.083	829
	Dati COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE			Dati SILV		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016
1 GENNAIO	2.707	2.020	677	325	465	673

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

Con riferimento alle trasformazioni contrattuali (ma ciò vale anche per le altre trasformazioni) esistono infine problemi di definizione rispetto alla data dell'evento (**tab. 1.3.2**): la data comunicata con i modelli inviati dalle imprese (consulenti del lavoro) è stata spesso modificata in sede Silv, anticipandola per far coincidere la trasformazione con la data (precedentemente comunicata) prevista di cessazione. Si determina in tal modo uno spostamento che a volte può essere significativo: come nel caso delle trasformazioni a cavallo della fine d'anno, che il Silv ascrive all'anno x mentre nelle elaborazioni condotte direttamente su CO saranno ascritte all'anno x+1.

➔ **B. Le trasformazioni orarie** possono andare in due direzioni: da *part time* a *full time* e viceversa. L'obbligo di comunicazione riguarda – purtroppo - solo una direzione: da part time a full time; nel caso della direzione inversa le aziende sono tenute a informare - con una modulistica *ad hoc* che però non è raccolta in nessun database centralizzato né a livello regionale né a livello nazionale¹² - le Direzioni Provinciali del Ministero del lavoro. Di fatto, per fortuna, in Veneto è diffusa la pratica, da parte delle imprese e dei loro consulenti, di comunicare entrambi i movimenti.

Tab. 1.3.3 - Trasformazioni di orario nel 2014 per i contratti di lavoro dipendente (indeterminato, determinato, apprendistato e somministrazione)

Regime di orario all'atto dell'assunzione	Ordine progressivo della trasformazione	Da tempo parziale a tempo pieno	Da tempo pieno a tempo parziale	Totale
1. Part time	Prima trasformazione d'orario	11.106	2.059	13.165
	Seconda o ulteriore trasformazione d'orario	2.554	2.795	5.349
	Totale	13.660	4.854	18.514
2. Full time	Prima trasformazione d'orario	1.605	11.906	13.511
	Seconda o ulteriore trasformazione d'orario	3.074	2.281	5.355
	Totale	4.679	14.187	18.866
Non definito o non disponibile		342	533	875
Totale		18.681	19.574	38.255

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

12. Si tratta di una grave ed inutile stranezza del sistema informativo sul lavoro, figlia dell'estrema difficoltà a costruire basi dati informative se non entro il perimetro di controllo delle singole amministrazioni.

La **tab. 1.3.3** dà conto delle trasformazioni di orario di lavoro intervenute nel 2014 in Veneto verificando la coerenza tra caratteristiche dell'orario del contratto di partenza e del contratto di destinazione. Si osserva che:

- a. la consistenza dei passaggi in una direzione è pressoché bilanciata da un'analogia numerosità dei passaggi in senso inverso;
- b. esistono alcune incongruenze (stimabili attorno al 10% delle trasformazioni totali) relative alle prime trasformazioni che, dalle declaratorie, sembrano supporre altre trasformazioni intervenute dopo l'assunzione e non comunicate: è il caso di quando la prima trasformazione di un contratto nato a part time è classificata come trasformazione da full time a part time o, viceversa, la prima trasformazione di un contratto nato a full time è classificata come trasformazione da part time a full time. Tali problematiche sono l'esito inevitabile di errori (o, per essere benevoli, di ritardi) di "regia" nella definizione dei sistemi di raccolta delle comunicazioni obbligatorie.

➔ **C. I trasferimenti:** la relativa comunicazione è resa per segnalare il movimento di un lavoratore tra diverse unità locali della medesima impresa mentre non variano le altre caratteristiche del rapporto di lavoro. Negli ultimi 4 anni le comunicazioni per trasferimento sono state tra le 23.000 e le 25.000 (**tab. 1.3.4**). La maggior parte dei trasferimenti sono intra-Veneto e quindi ininfluenti sui livelli occupazionali regionali. Per quanto riguarda i trasferimenti interregionali si registra un saldo positivo per il Veneto attorno alle 1.000 unità annue: infatti a fronte di poco meno di 3.000 trasferimenti in ingresso si registrano tra i 1.000 e i 2.000 trasferimenti in uscita¹³.

Tab. 1.3.4 - Trasferimenti 2010-2014

Regione di origine (da)	Regione di destinazione (verso)	Data del trasferimento				
		2010	2011	2012	2013	2014
Da altre regioni	Altre regioni	1.246	1.143	1.212	1.215	1.053
	Veneto	2.297	2.373	2.518	2.736	2.686
	Totale	3.543	3.516	3.730	3.951	3.739
Dal Veneto	Altre regioni	1.069	1.121	1.146	1.314	1.744
	Veneto	22.364	22.085	24.485	23.357	23.240
	Totale	23.433	23.206	25.631	24.671	24.984
Saldo posizioni di lavoro in Veneto determinato dai trasferimenti		1.228	1.252	1.372	1.422	942

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

➔ **D. I distacchi.** Nel caso dei distacchi la variazione riguarda sia il luogo di lavoro sia (spesso temporaneamente)¹⁴ quella del datore di lavoro.

Come per i trasferimenti occorre controllare l'impatto che ci può essere sui livelli occupazionali di un dato territorio (nel nostro caso il Veneto). Negli ultimi 4 anni gli eventi di distacco e di rientro dal distacco sono continuamente aumentati, generando flussi (di uscita e di ritorno) attorno alle 20.000 unità (**tab. 1.3.5**). La maggior parte dei distacchi (circa due terzi) avviene all'interno del Veneto e quindi risulta ininfluente sui livelli occupazionali regionali.

13. Il 5 maggio 2014 si registra il trasferimento in blocco di 212 lavoratori del comparto trasporti.

14. I distacchi verso l'estero molto raramente riportano la data di fine distacco (e quindi di rientro).

Per quanto riguarda i distacchi interregionali e internazionali si registra un saldo negativo sempre più accentuato per il Veneto: nel 2014 tale saldo ha sfiorato le 1.000 unità.

Tab. 1.3.5 - Distacchi 2010-2014

		Destinazione				Totale
		Estero	Altre regioni italiane	Veneto	N.d.	
A. Flussi di attivazione						
Origine						
Da altre regioni	2010	26	900	356	48	1.335
	2011	48	1.088	353	63	1.553
	2012	53	1.410	388	71	1.922
	2013	96	1.298	504	122	2.020
	2014	111	1.370	596	141	2.218
Dal Veneto	2010	185	2.751	7.789	110	10.858
	2011	427	3.725	9.399	33	13.586
	2012	481	3.826	10.900	36	15.243
	2013	657	4.710	12.761	75	18.203
	2014	842	4.923	13.170	124	19.059
B. Flussi di rientro (conclusione dei distacchi)						
Destinazione						
In altre regioni	2010	1	783	296		1.087
	2011		1.071	362		1.434
	2012		1.425	379		1.804
	2013		1.303	490		1.793
	2014	1	1.346	602		1.949
In Veneto	2010	2	2.613	7.430		10.086
	2011	2	3.656	9.165		12.826
	2012	3	3.796	10.709	1	14.509
	2013		4.858	12.686	5	17.549
	2014		4.822	13.024	3	17.849
C. Saldi interregionali						
Veneto	2010	-183	-138	60		-261
	2011	-425	-69	-9		-503
	2012	-478	-30	9		-499
	2013	-657	148	14		-495
	2014	-842	-101	-6		-949

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

1.4. CESSAZIONI

La **cessazione** di un rapporto di lavoro è l'evento che ne segna la conclusione. A rigore, per i rapporti di lavoro parasubordinato e per le esperienze di lavoro, in analogia a quanto osservato per le assunzioni, non si dovrebbe utilizzare il termine "cessazioni" ma quello più generico di conclusioni (di un rapporto di lavoro): nell'ambito di questo report si usa comunque il termine "cessazioni" in senso estensivo, includendovi quindi anche le conclusioni di rapporti di lavoro parasubordinato e di esperienze di lavoro.

Per come si alimenta il SILV, il corretto monitoraggio statistico dei flussi di cessazione implica una particolare attenzione. Infatti, mentre per le assunzioni si ha identità tra il numero di comunicazioni di assunzione (inteso come numero corretto¹⁵) e il numero di effettive assunzioni, non altrettanto accade per le cessazioni: sia per le esperienze di lavoro sia per i rapporti di lavoro che prevedono, all'atto stesso della stipula, l'apposizione di un termine (contratti a tempo determinato, contratti di somministrazione, contratti a progetto, apprendistato), la data di cessazione deve essere comunicata contestualmente alla comunicazione di assunzione; ciò vale anche nei casi di contratti a tempo determinato con termine mobile (es. sostituzioni per maternità). Di conseguenza non si ha alcuna comunicazione di cessazione nei casi in cui la data di cessazione effettiva coincide con la data di cessazione prevista, contenuta nella comunicazione di assunzione; qualora tale coincidenza non vi sia (per dimissioni anticipate del lavoratore o per proroghe o per trasformazioni di contratto decise dal datore di lavoro), le imprese devono presentare una comunicazione di cessazione che corregge la data di cessazione prevista:

- anticipandola (nel caso di dimissioni o di licenziamenti);
- posticipandola (nel caso di proroghe);
- cancellandola (nel caso di trasformazioni in contratti a tempo indeterminato).

La somma delle cessazioni effettive intervenute in una data finestra temporale sarà dunque così composta:

(a) cessazioni comunicate ed avvenute nella finestra temporale considerata (si tratta delle cessazioni di rapporti a tempo indeterminato)

+

(b) cessazioni previste, per la finestra temporale considerata, nelle comunicazioni di assunzione (cessazioni contestuali) relativamente a rapporti di lavoro per i quali non è intervenuta alcuna modifica nel termine e nella tipologia contrattuale;

+

(c) cessazioni per le quali, a seguito di proroga o dimissioni o licenziamento, si evidenzia una data effettiva diversa da quella prevista, perché anticipata (dimissioni, licenziamento) o posticipata (proroga).

15. Al netto ovviamente dei problemi derivanti dal "funzionamento" informatico (comunicazioni doppie) o dai possibili errori nelle comunicazioni (che danno luogo a comunicazioni di rettifica).

Tab. 1.4.1 - Cessazioni di rapporti di lavoro nel 2014

	Tempo indeterminato	Apprendistato	Tempo determinato	Somministrazione	Intermittente	Domestico	Parasu-bordinato	Esperienze	N.d.	Totale
Cessazioni ricavate dall'assunzione	32	4.365	243.262	75.695	14.677	3.042	33.834	21.313		396.220
Cessazioni riferite ad assunzioni senza cessazione	104.094	210	90	38	10.141	22.825	1.274		3	138.675
Cessazioni con modifica della cessazione originariamente prevista (posticipazione)	32.627	2.030	89.748	56.583	7.640	1.493	5.376	5.675	39	201.211
Cessazioni con modifica della cessazione originariamente prevista (anticipazione)	396	15.727	48.389	3.219	3.044	699	5.400	8.482		85.356
Cessazioni con comunicazione inutile (cess=fine prev)	54	597	3.738	598	40	12	116	116		5.271
Cessazioni senza assunzioni di riferimento	696	25	108	12	23	47	44	20		975
Totale	137.899	22.954	385.335	136.145	35.565	28.118	46.044	35.606	42	827.708

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

La **tab. 1.4.1** esemplifica la distribuzione delle cessazioni secondo tali caratteristiche con riferimento al 2014. In particolare si evidenzia che per quasi il 50% delle cessazioni non si dà una comunicazione ad hoc ma la data di cessazione dev'essere ricavata dalla comunicazione di assunzione. D'altro canto la data prevista di cessazione non va tenuta in considerazione in tutti i casi in cui ci si trova in presenza di un'anticipazione (circa 85.000 nell'anno osservato) o di una posticipazione (oltre 200.000).¹⁶ In definitiva una comunicazione "indipendente" di cessazione è un evento, sotto il profilo quantitativo, relativamente raro, riguardando solamente i contratti di lavoro a tempo indeterminato e i contratti di lavoro domestico.

La **tab. 1.4.2** restituisce le informazioni relative alle cessazioni speculari a quelle sulle assunzioni (riportate in tab. 1).

Tab. 1.4.2 - Cessazioni/conclusioni di rapporti di lavoro dal 2008 al 2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Dipendenti							
Tempo indeterminato	206.705	181.008	167.824	156.297	146.326	137.229	137.897
Apprendistato	43.510	33.477	32.600	32.496	27.246	23.431	22.809
Tempo determinato	366.410	337.700	332.140	357.912	350.107	355.412	384.302
Somministrazione	119.913	82.226	105.587	122.854	109.352	117.795	136.148
Totale cessazioni dipendenti (standard Osservatorio)	736.538	634.411	638.151	669.559	633.031	633.867	681.156
Altri dipendenti							
Intermittente	15.435	29.331	46.269	62.265	79.600	46.432	35.548
Domestico	23.617	19.114	25.342	27.101	27.209	29.725	28.128
Parasubordinato	58.086	63.162	62.847	60.155	60.186	49.322	46.007
Esperienze	16.245	17.302	21.861	25.378	25.637	28.683	35.608
N.d.	-	-	-	-	-	17	42
Totale cessazioni/conclusioni di rapp. di lavoro obbligati a comunicazione	849.921	763.320	794.470	844.458	825.663	788.046	826.489

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

16. Come abbiamo già ricordata la data prevista di cessazione va accantonata (non prorogata) nei casi di casi di trasformazione di contratto a tempo indeterminato.

Infine occorre ricordare che per le cessazioni si dispone di un'informazione specifica, di rilevante interesse: si tratta del motivo di cessazione, un'informazione che possiamo definire "asimmetrica" rispetto alle assunzioni, delle quali non conosciamo il motivo (evidentemente non importante, sotto il profilo normativo).

Sulla base della classificazione utilizzata da Veneto Lavoro, le cessazioni - come si vede in **tab. 1.4.3** - sono ripartibili tra perdite volontarie (dimissioni¹⁷), involontarie (licenziamenti), uscite dal mercato del lavoro (decessi e pensionamenti), fine termine. Messo in relazione con la tipologia contrattuale, con il genere e con la cittadinanza, con la qualifica etc., il motivo di cessazione consente di indagare aspetti assai rilevanti del funzionamento del mercato del lavoro.

Tab. 1.4.3 - Rapporti di lavoro dipendente. Cessazioni per motivo

	2012	2013	2014	2015
Perdita involontaria				
Licenziamento giusta causa	3.557	3.014	2.696	3.061
Licenziamento individuale	436	230	17	
Licenziamento collettivo	5.766	10.653	15.387	8.149
Dimissioni giusta causa	2.617	3.181	3.089	3.611
Mancato superamento del periodo di prova	11.915	11.568	11.474	12.351
Licenziamento per motivo oggettivo	38.384	30.796	27.582	27.085
Licenziamento per motivo soggettivo	1.230	1.018	1.182	1.389
Cessazione di attività	9.812	7.251	5.487	4.549
Totale	73.717	67.711	66.914	60.195
Perdita volontaria				
Dimissioni	105.966	104.121	107.915	122.378
Dimissioni in periodo di prova	4.622	4.493	4.942	6.178
Risoluzione consensuale	7.223	6.008	5.931	5.769
Totale	117.811	114.622	118.788	134.325
Uscita dalle forze di lavoro				
Decesso	1.077	1.133	1.176	1.210
Pensione	8.830	3.906	6.367	11.634
Totale	9.907	5.039	7.543	12.844
Fine termine				
Termine diverso da quello previsto	17.902	16.726	17.801	15.929
Fine termine	402.469	419.914	464.254	485.890
Recesso fine periodo formativo	61	116	222	768
Totale	420.432	436.756	482.277	502.587
Altro				
Totale	10.288	9.393	6.934	7.859
Totale complessivo	632.155	633.521	682.456	717.810

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

17. Tra le perdite volontarie sono incluse anche le risoluzioni consensuali, che spesso sono peraltro assimilabili più all'iniziativa dell'impresa (e quindi sono una sorta di licenziamento) che a quella del lavoratore.

2 I SALDI TRA I FLUSSI: CALCOLO E SIGNIFICATO

In questo capitolo, dedicato alle modalità di definizione del bilancio occupazionale a partire dai dati di flusso, vengono esposte le modalità di calcolo del saldo e il significato da riservare alle sue varie declinazioni. Si propongono inoltre alcune valutazioni in merito alle principali scelte operative da condurre in via preliminare, per un corretto uso delle elaborazioni. Ci si riferisce ai seguenti aspetti:

- la delimitazione della base territoriale;
- la definizione della base contrattuale di riferimento;
- le specificità richieste per un calcolo corretto del saldo per tipologia contrattuale;
- la storicizzazione delle informazioni anagrafiche;
- la distinzione tra saldi calcolati sulle posizioni lavorative e saldi calcolati sugli occupati;
- l'utilizzo del saldo fino al limite di considerare le variazioni giornaliere;
- problemi posti dal calcolo delle variazioni tendenziali.

Diverse scelte operative sono state condivise all'interno del Network SeCO.¹⁸

18. SeCO (Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie) è il *network* costituito da Provincia autonoma di Bolzano - Osservatorio Mercato del Lavoro, Provincia autonoma di Trento: Agenzia del Lavoro, Regione Campania: Agenzia della Campania per il Lavoro e l'Istruzione, Regione Emilia-Romagna: Servizio Lavoro, Regione Friuli Venezia Giulia: Agenzia Regionale del Lavoro, Regione Liguria: Agenzia Regionale per i Servizi Educativi e per il Lavoro, Regione Lombardia: Agenzia Regionale Istruzione, Formazione e Lavoro, Regione Marche: Osservatorio Regionale Mercato del Lavoro, Regione Piemonte: Agenzia Piemonte Lavoro e Osservatorio del Mercato del Lavoro, Regione Autonoma della Sardegna: Agenzia regionale per il lavoro, U.O. Osservatorio del mercato del lavoro, Regione Umbria: Osservatorio sul mercato del lavoro e supporto alle politiche del lavoro, Regione Veneto: Veneto Lavoro – Osservatorio&Ricerca. I dati prodotti dal Network si trovano in tutti i siti istituzionali dei partecipanti.

2.1. SALDO TRA ASSUNZIONI E CESSAZIONI: IL SIGNIFICATO GENERALE

La differenza tra gli eventi di assunzione e cessazione, correntemente chiamata “saldo”, consente di calcolare la variazione degli stock dei rapporti di lavoro in essere - vale a dire delle posizioni di lavoro - intercorsa in un determinato arco temporale (anno o mese o giorno).

Formalizzando, per un dato periodo di tempo la differenza tra A (eventi di assunzione) e C (eventi di cessazione) dà luogo ad un saldo delle posizioni lavorative (che chiameremo SP).

Tale saldo corrisponde alla variazione delle posizioni di lavoro (rapporti di lavoro) intervenuta nel periodo. Tale variazione fornisce informazioni rilevanti in merito alle dinamiche dell'occupazione perché si tratta di informazioni:

- disaggregabili: per territorio, contratto, settore, qualifica nonché per tipologie di lavoratori coinvolti;
- frequenti e tempestive:¹⁹ permettono una ricostruzione accurata del profilo della congiuntura, con una scansione (al limite) giornaliera;
- integrabili con altri flussi di informazioni (qualora disponibili e accessibili) riguardanti, selettivamente, i medesimi eventi (es. incentivi associati alle assunzioni; sussidi associati a determinate cessazioni etc.).

La **tab. 2.1.1** riporta, per esemplificare, il calcolo dei saldi giornalieri, per il Veneto²⁰, ottenuti come differenza tra assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro dipendente. Sommando i saldi giornalieri si ottiene un saldo mensile finale di 9.385 unità.

Esso indica che a fine febbraio – per la massima precisione: alla mezzanotte dell'ultimo giorno – i rapporti di lavoro in essere in regione risultavano incrementati di 9.385 unità rispetto al corrispondente momento del mese precedente, vale a dire alla mezzanotte del 31 gennaio.²¹

Il saldo mensile è calcolabile sia come differenza tra assunzioni mensili e cessazioni mensili sia come somma dei saldi giornalieri.

Analogamente il saldo annuale è calcolabile sia come differenza tra assunzioni annuali e cessazioni annuali sia come somma dei saldi mensili.

19. Le assunzioni, le trasformazioni e le proroghe devono essere comunicate dalle imprese in antecedenza al loro verificarsi mentre le cessazioni devono essere comunicate entro i cinque giorni successivi. Regole particolari vigono per il settore pubblico e le agenzie di lavoro somministrato: a tali soggetti è concessa la possibilità di comunicazione, per tutti gli eventi, entro il 20 del mese successivo all'accadimento. Ciò ovviamente riduce la tempestività di informazioni esaustive sulla dinamica del mercato del lavoro.

20. In quanto si tratta sempre di eventi sempre relativi ad accadimenti interni alla regione.

21. La necessità di riferirsi a un momento puntuale deriva dal fatto che la metodologia dei flussi nella ricostruzione delle variazioni degli stock necessita, per ottenere la massima correttezza, di assumere un tale punto di partenza per giungere a definire un corrispondente e preciso punto di arrivo. Se il punto di partenza è uno stock flusso (ad es. “occupati nel giorno” o, ancor più dilatato, “occupati nel mese”) la metodologia dei flussi non consente di calcolare un incremento (o decremento) che coincida perfettamente con il risultato ricavabile dal confronto tra gli stock a meno che non si opti per lo spostamento (posticipo) delle cessazioni: in tal modo si ottiene una misura di stock di occupati la cui variazione coincide con il saldo dei flussi.

Tab. 2.1.1 - Rapporti di lavoro dipendente, esclusi intermittenti e domestici. Assunzioni e cessazioni: calcolo del saldo. Febbraio 2015

	Assunzioni	Cessazioni	Saldo
01	3.725	1.200	2.525
02	9.040	775	8.260
03	2.885	735	2.150
04	2.060	890	1.170
05	1.820	850	970
06	1.475	1.805	-330
07	935	1.125	-190
08	285	1.015	-730
09	3.675	945	2.730
10	1.990	1.035	955
11	1.710	1.015	695
12	1.575	915	660
13	1.465	2.295	-835
14	925	1.540	-615
15	355	1.835	-1.480
16	3.485	845	2.640
17	1.470	805	665
18	1.545	840	700
19	2.040	740	1.300
20	1.105	2.160	-1.050
21	645	1.000	-350
22	245	810	-565
23	3.220	840	2.380
24	1.505	750	755
25	1.315	980	335
26	1.080	935	145
27	860	2.935	-2.080
28	485	11.910	-11.425
Totale	52.920	43.525	9.385

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

Non vanno certamente sottovalutati i rischi di errori nel calcolo dei saldi, errori dovuti a criticità inerenti la base dati e derivanti soprattutto da problemi di implementazione e di manutenzione. Occorre considerare infatti che, dato l'alto numero di eventi da conteggiare (tra assunzioni, cessazioni, proroghe e trasformazioni si registrano in Veneto, nell'arco di un anno, circa 2 milioni di eventi), un errore anche modesto nel conteggio dei flussi di assunzione e di cessazione - se non, casualmente, bilanciato - può generare un errore significativo nel calcolo del saldo, vale a dire della variazione degli stock: in altre parole sottostimare (o sovrastimare) dell'1% i flussi di cessazione può condurre ad una seria sovrastima (o sottostima) del saldo²² fino a determinarne anche l'inversione di segno. E' dunque indispensabile che le dimensioni dei flussi siano accuratamente accertate.²³

Oltre all'accuratezza nei conteggi di base, il calcolo e l'interpretazione dei saldi pongono alcuni specifici problemi che di seguito illustriamo.

22. E' quanto è accaduto anche all'Osservatorio Veneto con i dati riportati nella versione originale de "La Bussola" del luglio 2010, dati poi corretti con la "Misura" n. 30 pubblicata nell'agosto 2010.

23. Il conteggio del flusso di assunzioni presenta problemi minori del conteggio delle cessazioni e quindi del saldo che ne deriva. Non a caso abbondano le informazioni sulle assunzioni (anche di buona qualità) mentre sono deficitarie quelle sulle cessazioni e quindi sul saldo.

2.2. LA BASE TERRITORIALE

→ 2.2.1. Sede di lavoro, domicilio e residenza

Sulla base delle CO è possibile calcolare SP sia dal lato della domanda (sede di lavoro) che dal lato dell'offerta (domicilio²⁴).²⁵ Infatti, i flussi CO sono gestiti - tra nodo nazionale e nodi regionali - in modo tale che ciascun sistema regionale riceve tutte le comunicazioni riguardanti le unità produttive locali (a prescindere dal domicilio/residenza dei lavoratori) e i lavoratori domiciliati o residenti in regione (a prescindere dal luogo di lavoro).

La prospettiva di analisi dal lato della domanda di lavoro (che è la prospettiva privilegiata in ambito SeCO) presenta un'elevatissima copertura informativa - e quindi attendibilità - dato che il datore di lavoro ha l'obbligo di indicare puntualmente la propria sede legale nonché l'unità produttiva dove si realizza l'evento comunicato.

Non altrettanto può dirsi per la prospettiva di analisi dal lato dell'offerta: l'informazione maggiormente valorizzata fornita nelle CO è relativa al domicilio (del lavoratore), la cui maggiore aleatorietà - dato che la sua elezione può avere più di frequente un carattere temporaneo - determina flussi di informazioni parziali o meno attendibili. Ciò accade, ad esempio, quando un lavoratore residente nella regione x viene assunto nella regione y ed elegge il proprio domicilio in quest'ultima: la regione x non riceve nessuna comunicazione e quindi diviene incompleta l'informazione disponibile dal lato dell'offerta (se, come in genere si usa - vedi ad es. i censimenti o l'indagine Istat-forze di lavoro - si vuol analizzare l'offerta sulla base della residenza). Di conseguenza le possibilità di analisi della mobilità geografica dei lavoratori - e quindi di confronto con altre basi dati relative al medesimo oggetto - sono pertanto condizionate dal fatto che le CO valorizzano prevalentemente l'informazione relativa al domicilio del lavoratore, anziché quella sulla residenza.

Tab. 2.2.1 - Assunti nel 2014 secondo cittadinanza, luogo di nascita e domicilio

Cittadinanza	Luogo di nascita	Domicilio fuori Veneto				Domicilio in Veneto				Totale
		Residenza non disp.	Residente fuori Veneto	Residente in Veneto	Totale	Residenza non disp.	Residente fuori Veneto	Residente in Veneto	Totale	
Italiana	Non disponibile	13			13	15		3	18	31
	All'estero	1.527	184	80	1.791	3.147	214	11.480	14.841	16.632
	In Italia	29.813	3.561	1.048	34.422	58.996	4.447	233.824	297.267	331.689
	Totale	31.353	3.745	1.128	36.226	62.158	4.661	245.307	312.126	348.352
Straniera	Non disponibile	1			1	13		5	18	19
	All'estero	9.573	659	539	10.771	56.172	1.580	65.780	123.532	134.303
	In Italia	41	1		42	185	2	163	350	392
	Totale	9.615	660	539	10.814	56.370	1.582	65.948	123.900	134.714
Totale	Non disponibile	14			14	28		8	36	50
	All'estero	11.100	843	619	12.562	59.319	1.794	77.260	138.373	150.935
	In Italia	29.854	3.562	1.048	34.464	59.181	4.449	233.987	297.617	332.081
	Totale	40.968	4.405	1.667	47.040	118.528	6.243	311.255	436.026	483.066

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

24. La residenza è il luogo nel quale la persona ha la sua abituale dimora. Il domicilio è il luogo in cui una persona ha posto la sede principale dei propri interessi o affari. Il domicilio indica una vera e propria situazione giuridica e non solo una situazione di fatto come è per il caso della residenza. Si parla di situazione giuridica perché il domicilio costituisce il luogo in cui la legge presume di trovare il soggetto indipendentemente dall'effettiva presenza in quel luogo. La scelta del domicilio è stata fatta in funzione della dichiarazione di disponibilità (Did), in modo da avere certezza sul dove effettuare le comunicazioni con valenza giuridica. Nulla avrebbe comunque impedito di raccogliere entrambe le informazioni.

25. In ogni caso occorre scegliere necessariamente una delle due prospettive, altrimenti l'utilizzo del complesso dei dati CO conduce a delle elaborazioni senza alcun riferimento territoriale congruente (con le conseguenze del caso: irragionevolezza delle aggregazioni territoriali etc.).

In **tab. 2.2.1** si riporta la distribuzione degli assunti nel 2014 (a prescindere dal numero di assunzioni per ciascun lavoratore) secondo la provenienza desunta in funzione del domicilio, della residenza, del luogo di nascita e della cittadinanza. Si nota come sia elevata la quota di dati mancanti per quanto riguarda la residenza: essa non è riportata per il 33% degli assunti.

L'analisi dei movimenti (assunzioni e cessazioni) registrati in Silv per il 2014 tenendo conto della localizzazione delle aziende e del domicilio dei lavoratori fornisce comunque qualche indicazione – da utilizzare con estrema cautela per le ragioni dianzi ricordate - in merito all'entità dei movimenti interregionali. Infatti a fronte di un flusso di 62.881 assunzioni in Veneto di soggetti domiciliati fuori Veneto, si registra un flusso di poco più di 20.000 assunzioni fuori Veneto di soggetti domiciliati in Veneto (**tab. 2.2.2**).

Tab. 2.2.2 - Soggetti assunti nel 2014 per luogo di domicilio e numero di assunzioni/attivazioni

	Domicilio fuori Veneto	Domicilio in Veneto	Totale
Assunti	47.040	436.026	483.066
Numero di assunzioni	62.979	764.739	827.718
- in Veneto	62.881	744.075	806.956
- fuori Veneto	98	20.664	20.762

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

➔ 2.2.2. L'integrazione dei flussi di assunzione/cessazione con quelli di distacco/comando/trasferimento

Per calcolare compiutamente SP per un dato livello territoriale (regione, provincia etc.) è necessario considerare non solo i movimenti di assunzione/cessazione ma anche i movimenti di distacco/comando/trasferimento: essi inducono SP in aumento quando si tratta di ingressi mentre generano delle diminuzioni quando si tratta di uscite (dal territorio).

Tali movimenti risultano significativi in funzione della dimensione del territorio considerato: più esso è grande, più è marginale la loro incidenza; quanto più è piccolo tanto più occorre prestare attenzione anche ad essi.

In **tab. 2.2.3** i saldi per il Veneto sono esposti tenendo conto non solo dei movimenti di assunzione e cessazione ma anche dei cambiamenti di sede (e/o di azienda) intervenuti in costanza di rapporto di lavoro (trasferimenti e distacchi). Tali movimenti modificano marginalmente il profilo della dinamica occupazionale.²⁶

Tab. 2.2.3 - Il saldo annuale 2010-2014 includendo distacchi e trasferimenti

	2010	2011	2012	2013	2014
Assunzioni	808.642	852.665	805.142	766.196	806.956
Cessazioni	794.470	844.458	825.663	788.046	826.489
Saldo	14.172	8.207	-20.521	-21.850	-19.533
Saldo posizioni di lavoro in Veneto determinato dai distacchi	-261	-503	-499	-495	-949
Saldo posizioni di lavoro in Veneto determinato dai trasferimenti	1.228	1.252	1.372	1.422	942
Saldo complessivo dei distacchi e dei trasferimenti	15.139	8.956	-19.648	-20.923	-19.540

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

26. Usualmente non vengono considerati.

2.3. LA BASE CONTRATTUALE: IL PERIMETRO DEL LAVORO DIPENDENTE

Il SP calcolato sull'insieme di tutti movimenti per i quali le CO sono obbligatorie non è molto utile ai fini dell'analisi del mercato del lavoro: infatti esso non rappresenta la variazione del totale delle posizioni lavorative del sistema, perché non include le posizioni per le quali non c'è obbligo di comunicazione (tutte le forme di lavoro autonomo, dal praticantato al lavoro accessorio, dai liberi professionisti agli imprenditori); d'altro canto include un insieme eterogeneo di posizioni che spazia dal lavoro dipendente al lavoro parasubordinato fino alle *work experiences* che, a rigore, non sono nemmeno rapporti di lavoro. E' utile pertanto isolare un SP riferibile ad un'aggregazione di tipologie contrattuali che sia sintetizzabile come "lavoro dipendente".

La scelta operata da Veneto Lavoro - e condivisa all'interno del Network SeCO - aggrega, sotto la dizione "**lavoro dipendente**", le seguenti tipologie contrattuali:

- tempo indeterminato
- tempo determinato
- apprendistato (incluso, per gli anni in cui erano attivabili, i contratti di inserimento e i contratti di formazione lavoro)
- somministrazione.

In sostanza oltre ad esclusioni ovvie (tirocini, collaborazioni, contratti di agenzia) si operano due esclusioni rilevanti:

- il lavoro domestico
- il lavoro intermittente.

Queste fattispecie contrattuali richiedono e meritano un'analisi ad hoc in relazione alla particolare tipologia dei datori di lavoro (le famiglie anziché le imprese nel caso del lavoro domestico) e all'effettivo contenuto di lavoro (il contratto di lavoro intermittente può, al limite, non avere alcun contenuto di lavoro o estremamente ridotto²⁷). La loro aggregazione al resto del lavoro dipendente indurrebbe ad una valutazione distorta della fase congiunturale.

Eloquente al riguardo è la **tab. 2.3.1**: mentre il saldo dipendenti evidenzia nettamente la crisi del 2009, il saldo dipendenti "esteso" (con intermittente e domestico) espone addirittura una crescita occupazionale fino al 2011, a causa della regolarizzazione badanti del 2009 e dell'esplosione dell'intermittente fino al 2011!

Tab. 2.3.1 - Il saldo annuale 2010-2014 includendo intermittente e domestico

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Saldo dipendenti (1)	-38.431	-3.303	-3.100	-11.260	-13.648	-11.364
Saldo intermittente	13.766	14.868	12.432	-6.652	-9.219	-5.408
Saldo domestico	26.314	1.608	1.039	2.750	2.638	-551
Saldo dip. esteso	1.649	13.173	10.371	-15.162	-20.229	-17.323

(1) come somma di indeterminato, determinato, apprendistato, somministrazione.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

27. La scelta operata con riferimento al lavoro intermittente risulta ampiamente giustificata anche alla luce dei dati Istat pubblicati nell'agosto 2010 che hanno evidenziato, con riferimento al 2009, una media mensile di 31 ore di effettivo lavoro per ogni dipendente a chiamata. Cfr. Istat, *L'utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane. Anni 2006-2009*, "Approfondimenti", 26 agosto 2010.

2.4. I SALDI DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO E DI APPRENDISTATO. L'IMPATTO DELLE TRASFORMAZIONI

Le trasformazioni sono di grande rilievo per i contratti a tempo determinato e per i contratti di apprendistato. Le trasformazioni impattano sui saldi sia perché riducono le cessazioni (“aboliscono” quelle “previste” nella comunicazione di assunzione) sia perché modificano la distribuzione dei saldi per contratto.

Infatti il saldo delle posizioni lavorative (SP) per, poniamo, i contratti a tempo indeterminato (ti) è dato dalla seguente somma algebrica:

$$SP_{ti} = A_{ti} + T_{ti} - C_{ti}$$

dove A = Assunzioni, T = Trasformazioni in tempo indeterminato, C = Cessazioni.

Nel caso dei rapporti di lavoro a tempo determinato il saldo sarà:

$$SP_{td} = A_{td} - T_{td} - C_{td}$$

In questo secondo caso le trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato) riducono il saldo. Lo stesso vale per i contratti di apprendistato.

E' indispensabile tener conto delle trasformazioni per ottenere dei saldi che esprimano correttamente la variazione intervenuta per lo stock con le caratteristiche osservate, in quanto le trasformazioni non hanno effetti sul saldo complessivo ma solo sui saldi distinti per tipologia contrattuale.

E non si tratta solo di una questione di correttezza: si osserva infatti che sotto il profilo quantitativo le trasformazioni hanno un peso oggettivo significativo, tale da cambiare il segno della variazione indagata. Come si osserva in **tab. 2.4.1**, senza considerare le trasformazioni non registreremmo mai un saldo positivo per i contratti a tempo indeterminato; viceversa per apprendistato e tempo determinato avremmo sempre un risultato positivo, come se il loro stock crescesse continuamente. Il che, ovviamente, non corrisponde alla realtà.

Le trasformazioni nell'anno t riguardano in prevalenza rapporti originati nell'anno $t-1$, data la rilevanza soprattutto delle trasformazioni di contratti iniziati come rapporti a tempo determinato.

Tab. 2.4.1 - L'impatto delle trasformazioni sui saldi per tipologia contrattuale

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo indeterminato							
Assunzioni	174.749	109.180	104.716	105.994	93.976	83.796	80.746
Trasformazioni da tempo determinato	46.472	39.958	39.355	42.853	41.853	33.949	29.492
Trasformazioni da apprendistato	10.768	12.510	14.311	13.976	11.702	8.885	7.839
Cessazioni	204.431	179.229	166.505	155.339	145.806	137.045	138.307
Saldo	27.558	-17.581	-8.123	7.484	1.725	-10.415	-20.230
Apprendistato							
Assunzioni	58.071	37.902	41.697	41.801	34.695	28.206	30.426
Trasformazioni da apprendistato	10.768	12.510	14.311	13.976	11.702	8.885	7.839
Cessazioni	43.346	33.805	32.955	32.596	27.251	23.371	22.778
Saldo	3.957	-8.413	-5.569	-4.771	-4.258	-4.050	-191
Tempo determinato							
Assunzioni	407.256	364.739	378.969	395.037	384.770	390.864	420.817
Trasformazioni da tempo determinato	46.472	39.958	39.355	42.853	41.853	33.949	29.492
Cessazioni	367.018	337.663	332.306	357.863	350.045	355.400	383.771
Saldo	-6.234	-12.882	7.308	-5.679	-7.128	1.515	7.554

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

2.5. ALTRE NOTE SUI SALDI PER CARATTERISTICHE ANAGRAFICHE E PER CARATTERISTICHE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Quanto osservato a proposito delle tipologie contrattuali è il caso più rilevante di una problematica più generale. L'applicazione del metodo dei saldi all'analisi delle variazioni non può prescindere dall'analisi degli accadimenti interni al rapporto di lavoro qualora essi modifichino le dimensioni che si vogliono osservare.

Ciò vale innanzitutto per le caratteristiche anagrafiche. Se per quanto riguarda il genere ciò può essere di scarsissimo rilievo, non altrettanto si può dire per la cittadinanza. In tal caso è rilevante l'arco temporale esaminato: se esso è breve, è del tutto plausibile ritenere che le variazioni nella cittadinanza non modifichino sensibilmente il saldo²⁸ e quindi si può assumere che esso misuri correttamente l'incremento o il calo delle posizioni di lavoro degli italiani o degli stranieri. Se il periodo esaminato è lungo (un quinquennio o un decennio) allora tale problematica può incidere sul (e mutare il segno del) saldo finale. Con riferimento all'età, i saldi – per esprimere correttamente la variazione dello stock per anno o classe di età – dovrebbero tener conto anche di tutti i cambiamenti di età (alias invecchiamento) che hanno riguardato i soggetti con rapporti di lavoro in essere.

Tab. 2.5.1 - I saldi (posizioni di lavoro dipendente) per classe di età

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-19	14.258	7.312	9.942	9.502	7.809	6.382	7.121
20-24	8.795	1.606	7.960	8.303	8.957	7.030	10.355
25-29	6.171	-2.101	3.448	3.751	2.419	1.659	3.580
30-39	3.803	-10.460	-796	-1.984	-4.886	-4.974	-3.420
40-49	2.709	-9.081	-1.576	-3.441	-5.268	-7.059	-6.446
50-54	-1.542	-5.172	-2.927	-3.221	-3.249	-4.287	-4.774
55-59	-8.016	-13.298	-12.143	-8.995	-10.690	-6.768	-9.605
60-64	-3.370	-5.363	-5.534	-5.365	-4.816	-3.940	-6.222
>64	-1.336	-1.864	-1.680	-1.646	-1.539	-1.689	-1.955
Totale	21.472	-38.421	-3.306	-3.096	-11.263	-13.646	-11.366

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

Trascurando tale aspetto i saldi mutano di significato ma non ne sono affatto privi: è la loro interpretazione che dev'essere adeguata. Infatti, se analizziamo la **tab. 2.5.1**, il saldo delle posizioni di lavoro dipendente per la classe di età 20-24 non può essere interpretato come "le posizioni di lavoro dipendente di giovani in età 20-24 anni al 31 dicembre 2014 sono aumentate di 10.355 unità rispetto al 31 dicembre 2013" ma come "al 31 dicembre 2014 i giovani assunti nel corso dell'anno e ancora con (almeno) un rapporto di lavoro aperto sono 10.355." Confrontando questo valore con quello degli anni precedenti si ottiene una importante misura delle variazioni di consistenza del flusso netto di soggetti di una data età: ma questo flusso netto, come abbiamo detto, non coincide con la variazione dello stock della relativa popolazione.

28. È tuttavia plausibile che la questione della cittadinanza sia destinata ad assumere una rilevanza sempre maggiore nel corso dei prossimi anni. Il crescente processo di naturalizzazione della popolazione straniera residente in Italia sta iniziando a determinare il passaggio di una quota crescente di lavoratori da un insieme all'altro della popolazione. Occorre inoltre tener conto di tutte le complicazioni operative legate all'ammissibilità della doppia cittadinanza riconosciuta da un numero non trascurabile di Paesi europei e non.

2.6. SALDI DI POSIZIONI LAVORATIVE VERSUS VARIAZIONE DEGLI OCCUPATI

Poiché tra i lavoratori dipendenti la presenza di soggetti con più posizioni (rapporti) di lavoro contemporaneamente aperte è ancora alquanto ridotta, SP è al contempo anche una buona *proxy* della variazione del numero di occupati (teste) che chiamiamo SO (Saldo occupati).²⁹

Volendo comunque tener conto della possibile divergenza tra i due saldi occorrerà procedere al calcolo di A e C “condizionandoli”, per cui:

A = sono utili ai fini del calcolo di SO (“saldo occupati”) le assunzioni relative a soggetti che non sono già occupati;

C = sono utili ai fini del calcolo del SO (“saldo occupati”) le cessazioni relative a soggetti che non hanno altre posizioni di lavoro aperte.³⁰

SO è calcolabile anche adottando un'altra modalità: confrontando lo stock di “teste” (= codici fiscali) con uno (o più) rapporti aperti alla data x con lo stock di “teste” (= codici fiscali) con uno (o più) rapporti aperti alla data x+1. La variazione tra questi due stock rappresenta un'informazione valida e confrontabile con quella desumibile da altre fonti statistiche. I valori assoluti degli stock, invece, non sono utilizzabili perché oltremodo parziali, in quanto un database ricavato esclusivamente da CO non incorpora (per ora) gli occupati con elevata anzianità e senza movimenti recenti nel mercato del lavoro.³¹ In altre parole dalle CO non si possono “vedere” quanti sono stati assunti prima dell'informatizzazione³² e rimasti stabilmente nel medesimo posto di lavoro.

Con riferimento alle “teste” (SO), occorre tener conto inoltre di un'ulteriore caratteristica. Mentre nel caso di SP c'è coincidenza tra il totale complessivo e la somma dei totali parziali per alcune caratteristiche del rapporto di lavoro (settore, tipologia contrattuale, qualifica etc.), nel caso di SO la somma dei saldi per ciascuna delle caratteristiche menzionate può discostarsi dal saldo calcolato sull'intera platea di occupati perché un singolo lavoratore può contribuire a determinare anche due saldi parziali: è il caso, ad es., di un lavoratore che abbia iniziato nella stessa finestra temporale un part time a tempo indeterminato nell'industria e un part time a tempo determinato nei servizi.

La **tab. 2.6.1** presenta, per occupati/posizioni di lavoro a tempo indeterminato, un confronto tra i saldi di un anno (1 aprile 2014 – 31 marzo 2015) ottenuti con la metodologia dei flussi (utilizzando il film di tutto il periodo) e la variazione delle posizioni di lavoro in essere calcolata confrontando due stock (due fotografie: rispettivamente al 31 marzo 2014 e al 31 marzo 2015).

29. I casi in cui un lavoratore è titolare contemporaneamente di più rapporti di lavoro si ampliano se consideriamo, unitamente al lavoro dipendente come da noi definito, anche il lavoro intermittente e il lavoro parasubordinato. Comunque la presenza di soggetti con più rapporti di lavoro, oggi ancora limitata soprattutto ai casi di doppi part time, è destinata a crescere man mano che aumenta la frammentazione (anche regolata) delle modalità di impiego.

30. Anche il “saldo occupati” fotografa la situazione esattamente alla mezzanotte dell'ultimo giorno del periodo osservato. Infatti il saldo annuo, a rigore, non coincide con la variazione dell'occupazione tra il 31 dicembre dell'anno x e il 31 dicembre dell'anno x-1 perché i lavoratori cessati al 31 dicembre in realtà nello stesso giorno sono da classificare come occupati.

31. Ciò significa che da CO saranno direttamente desumibili solo stock relativi a particolari popolazioni per le quali abbia senso presumere che non ci fossero soggetti già presenti in precedenza nel mercato del lavoro. Per il Veneto, ad esempio, ciò porta a ritenere utilizzabili dati di stock relativi agli stranieri (assumendo che rari siano i cittadini stranieri presenti stabilmente in Veneto antecedentemente alla metà degli anni '90 e senza essere mai oggetto successivamente di alcuna modificazione), ai giovani, a determinati target di popolazione oggetto di politiche (es. lavoratori in mobilità).

32. Realizzata in tempi diversi a seconda delle regioni e delle province. In Veneto è stata realizzata nella seconda metà degli anni '90. A livello nazionale il periodo per il quale si dispone di informazioni utilizzabili è successivo all'avvio delle CO telematiche (a far data quindi dall'aprile 2008).

Si ottengono risultati assai interessanti e confortanti:

- il saldo negativo ottenuto con la metodologia dei flussi (-8.364) è di poche centinaia di unità inferiore a quello ottenuto con il confronto tra due stock (-7.708);
- il saldo delle posizioni di lavoro ottenuto confrontando due stock di posizioni di lavoro in essere (-7.708) è un'ottima proxy della variazione del numero di occupati a tempo indeterminato tra il 31 marzo 2015 e il 31 marzo 2014 (-7.566).

Tab. 2.6.1 - Occupati con contratto a tempo indeterminato attivo al 31.3.2015 e al 31.3.2014, per numero di contratti aperti a tempo indeterminato

	N° contratti a tempo indeterminato aperti						Totale
	1	2	3	4	5	5+	
A. OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVO AL 31.3.2015							
1. Part time	219.322	7.756	483	89	9	9	227.668
1. Part time-2. Full time		1.011	34	4			1.049
1. Part time-2. Full time-3. Non definito			5				5
1. Part time-3. Non definito		933	52	3	1	1	990
2. Full time	708.187	67					708.254
2. Full time-3. Non definito		208	2				210
3. Non definito	46.245	408	4				46.657
Totale occupati	973.754	10.383	580	96	10	10	984.833
Totale posizioni di lavoro	973.754	20.766	1.740	384	50	70	996.764
B. OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVO AL 31.3.2014							
1. Part time	213.640	7.959	500	73	9	8	222.189
1. Part time-2. Full time		947	28	3			978
1. Part time-2. Full time-3. Non definito			4				4
1. Part time-3. Non definito		963	51	4	2		1.020
2. Full time	719.019	62	1				719.082
2. Full time-3. Non definito		210	3				213
3. Non definito	48.491	418	4				48.913
Totale teste	981.150	10.559	591	80	11	8	992.399
Totale rapporti di lavoro	981.150	21.118	1.773	320	55	56	1.004.472
C. VARIAZIONE							
1. Part time	5.682	-203	-17	16	0	1	5.479
1. Part time-2. Full time	0	64	6	1	0	0	71
1. Part time-2. Full time-3. Non definito	0	0	1	0	0	0	1
1. Part time-3. Non definito	0	-30	1	-1	-1	1	-30
2. Full time	-10.832	5	-1	0	0	0	-10.828
2. Full time-3. Non definito	0	-2	-1	0	0	0	-3
3. Non definito	-2.246	-10	0	0	0	0	-2.256
Totale teste	-7.396	-176	-11	16	-1	2	-7.566
Totale rapporti di lavoro	-7.396	-352	-33	64	-5	14	-7.708
Per confronto:							
Saldo assunzioni+trasformazioni-cessazioni							-8.364

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 maggio 2015)

Risultati analoghi si ottengono se, anziché considerare le posizioni di lavoro e gli occupati a tempo indeterminato, prendiamo in esame le posizioni di lavoro dipendente e gli occupati dipendenti, nell'ambito del perimetro in precedenza definito. Come si osserva in **tab. 2.6.2** tra il 31 marzo 2015 e il 31 marzo 2014 il saldo calcolato col metodo dei flussi dà un risultato pari a -2.202 posizioni di lavoro; confrontando i rapporti aperti alle due date il risultato è pari a -2.121; considerando il saldo tra occupati il risultato è -1.352.

Tab. 2.6.2 - Occupati con contratto di lavoro dipendente attivo al 31.3.2015 e al 31.3.2014, per numero di contratti aperti

	N° contratti a tempo indeterminato aperti						Totale
	1	2	3	4	5	5+	
A. OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVO AL 31.3.2015							
1. Part time	271.098	11.913	952	140	15	13	284.131
1. Part time-2. Full time		1.060	37	4			1.101
1. Part time-2. Full time-3. Non definito			5				5
1. Part time-3. Non definito		1.081	58	3	2	1	1.145
2. Full time	858.371	82					858.453
2. Full time-3. Non definito		214	2				216
3. Non definito	46.697	406	4				47.107
Totale teste	1.176.166	14.756	1.058	147	17	14	1.192.158
Totale rapporti di lavoro	1.176.166	29.512	3.174	588	85	98	1.209.623
B. OCCUPATI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO ATTIVO AL 31.3.2014							
1. Part time	264.551	12.481	1.054	122	21	11	278.240
1. Part time-2. Full time		1.014	33	3			1.050
1. Part time-2. Full time-3. Non definito			5				5
1. Part time-3. Non definito		1.144	62	5	2		1.213
2. Full time	862.632	75	1				862.708
2. Full time-3. Non definito		228	3				231
3. Non definito	49.639	420	4				50.063
Totale teste	1.176.822	15.362	1.162	130	23	11	1.193.510
Totale rapporti di lavoro	1.176.822	30.724	3.486	520	115	77	1.211.744
C. VARIAZIONE							
1. Part time	6.547	-568	-102	18	-6	2	5.891
1. Part time-2. Full time	-	46	4	1	-	-	51
1. Part time-2. Full time-3. Non definito	-	-	-	-	-	-	-
1. Part time-3. Non definito	-	-63	-4	-2	-	1	-68
2. Full time	-4.261	7	-1	-	-	-	-4.255
2. Full time-3. Non definito	-	-14	-1	-	-	-	-15
3. Non definito	-2.942	-14	-	-	-	-	-2.956
Totale teste	-656	-606	-104	17	-6	3	-1.352
Totale rapporti di lavoro	-656	-1.212	-312	68	-30	21	-2.121
Per confronto:							
Saldo assunzioni+trasformazioni-cessazioni							-2.202

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 maggio 2015)

2.7. SALDI, DATI GIORNALIERI E VARIAZIONI TENDENZIALI

La proprietà dei saldi (SP o SO) di fornire un'informazione precisa sulle variazioni occupazionali senza alcuna necessità di ricostruire (conoscere) gli stock sottostanti è decisamente interessante e consente numerose applicazioni. Il suo limite è quella di fornire un'informazione sugli incrementi o decrementi in valori assoluti che può essere confrontata con risultati corrispondenti per periodi precedenti ma non può essere convertita in valori relativi: per tale calcolo (vale a dire la variazione %) serve infatti disporre di misure di stock.

La disponibilità di saldi giornalieri consente, cumulandoli, di disporre di saldi per qualsiasi periodo osservato: mese, trimestre, anno, periodo pluriennale. Tali saldi esporranno sempre la variazione intervenuta rispetto al momento iniziale. Così ad es. il saldo tra il 16 settembre 2008 (fallimento Lehman Brothers) e il 15 settembre 2015 fornisce l'informazione sulla variazione occupazionale intervenuta nei sette anni successivi all'evento che ha periodizzato la recente fase critica dello sviluppo economico.

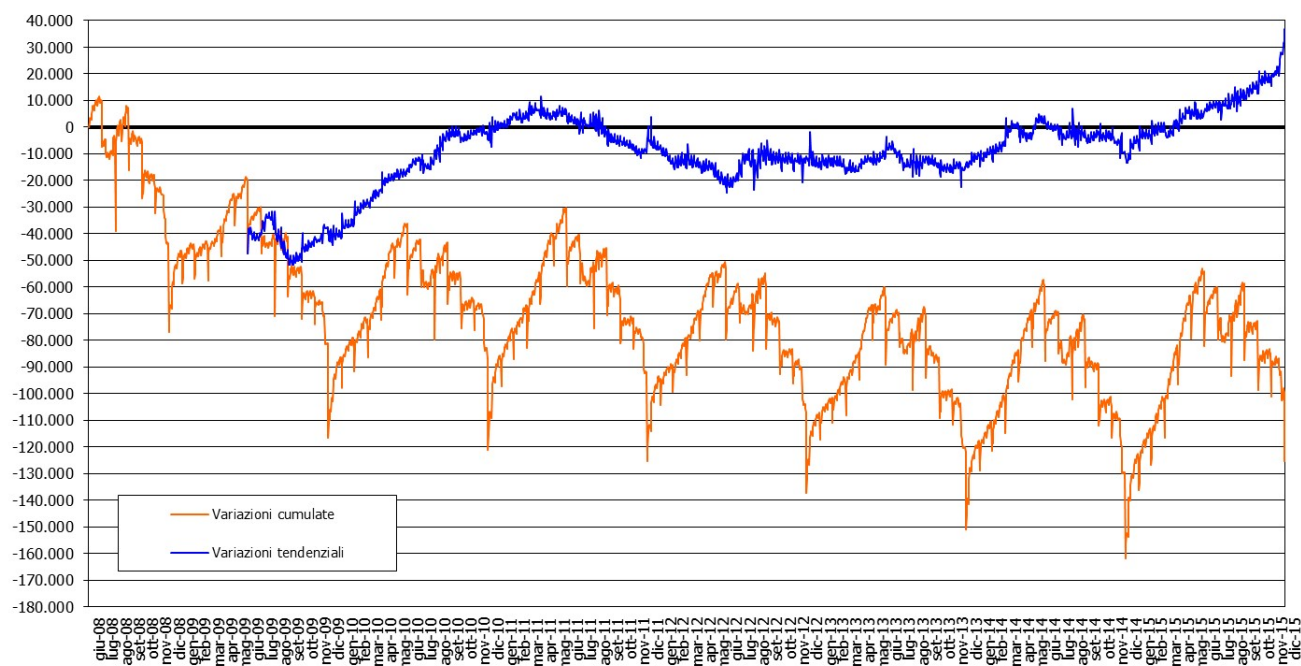
I saldi giornalieri (come pure quelli mensili) possono essere annualizzati (calcolati cioè per tutto l'anno antecedente) in continuo: ciò consente di disporre di una precisa variazione tendenziale (di SP o SO) che misura, giorno per giorno, la variazione intervenuta rispetto al medesimo giorno dell'anno precedente. Si disegna in tal modo una curva che evidenzia costantemente due aspetti:

- a. se l'occupazione stia aumentando o diminuendo rispetto all'anno precedente: ciò è indicato dalla posizione della curva, sopra o sotto lo 0;
- b. se il trend stia comunque migliorando (divenendo meno negativo se sotto lo 0 o aumentando la positività se sopra lo 0) o peggiorando (divenendo più negativo se sotto lo 0 o meno positivo se sopra lo 0).

La metodologia intesa a rappresentare le dinamiche giornaliere del mercato del lavoro ricorrendo sostanzialmente a due informazioni chiave, l'una di medio periodo (saldi cumulati o variazioni cumulate) che dà conto dello svolgimento in un arco di tempo pluriennale, l'altra annuale (saldi annualizzati o variazioni tendenziali), è la metodologia ormai usualmente utilizzata da Veneto Lavoro per sintetizzare i trend dell'occupazione e costantemente riportata nelle pubblicazioni trimestrali de "La Bussola" e nelle infografiche rese disponibili nel sito.

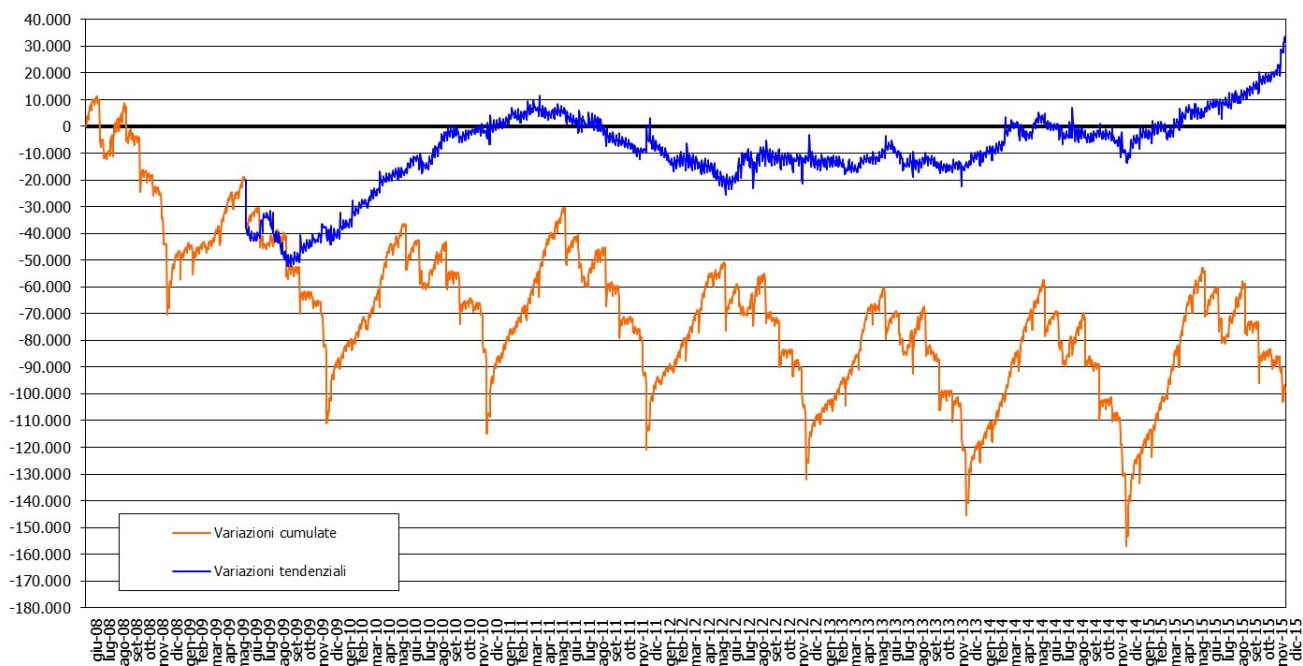
Il grafico sottostante (**graf. 2.7.1**) permette di confrontare due diverse rappresentazioni delle dinamiche occupazionali: il saldo cumulato a partire dal 1 luglio 2008 fino al 31 dicembre 2015 e il saldo annualizzato (variazioni tendenziali) per il medesimo periodo. Le variazioni cumulate riflettono sia il rilievo della stagionalità (d'estate i livelli occupazionali in Veneto sono sempre più alti di quelli invernali) sia il trend strutturale che, per il periodo osservato, significa l'impatto delle due fasi recessive (2008-2010 e 2011-2014). Le variazioni tendenziali consentono di evidenziare la dinamica di ciascun anno. La ricchezza analitica e la peculiarità di elaborazioni condotte su dati giornalieri discende dalla possibilità di far emergere anche la cosiddetta "stagionalità amministrativa": l'occupazione si modifica, nel breve/brevissimo periodo, non solo a seguito di fatti economici (prospettive delle imprese, congiuntura etc.), regolativi (incentivi etc.), meteorologici (stagione agricola, stagione turistica), ma anche per gli effetti burocratici del calendario (si assume il primo del mese, si licenzia o si cessano i rapporti a termine l'ultimo giorno del mese etc.).

Graf. 2.7.1 – Rapporti di lavoro dipendente. Variazioni cumulate (1 luglio 2008 = 0) e variazioni tendenziali annuali delle posizioni di lavoro



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2016)

Graf. 2.7.2 – Rapporti di lavoro dipendente. Variazioni cumulate (1 luglio 2008 = 0) e variazioni tendenziali annuali delle posizioni di lavoro, con posticipo delle cessazioni



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2016)

Il **graf. 2.7.2** ripropone le medesime elaborazioni utilizzando il posticipo delle cessazioni in modo che le variazioni riflettano una misura ancor più *proxy* del concetto di "variazione degli occupati nel giorno x dell'anno t rispetto agli occupati nel giorno x dell'anno $t-1$ ", tenendo conto in tal modo del fatto che il giorno di cessazione è ancora un giorno di lavoro. E' evidente che il trend non subisce alcuna modificazione sostanziale mentre alcune punte di stagionalità amministrativa (soprattutto a fine d'anno) risultano smussate.

A partire sempre dai dati giornalieri si possono ottenere, con riferimento all'insieme del lavoro dipendente, diverse misure di variazione annua delle posizioni di lavoro (**tab. 2.7.1**):

1. il saldo annuo, vale a dire la variazione del numero di posti di lavoro calcolata confrontando l'ultimo giorno dell'anno con il corrispondente valore dell'ultimo giorno dell'anno precedente;
2. la variazione tra la media del mese di dicembre e quella del dicembre dell'anno precedente;
3. la variazione tra la media del quarto trimestre e il quarto trimestre dell'anno precedente;
4. la variazione tra la media annua e quella dell'anno precedente.

In tabella si riportano, oltre ai valori relativi ai singoli anni, anche il totale per il periodo osservato (vale a dire gli anni cumulati).

Al 31 dicembre 2014 le posizioni di lavoro dipendente rispetto al 31 dicembre 2013 risultano diminuite di 16.243 unità: questo è dunque il bilancio del 2014 basato sul saldo registrato a fine anno. Il risultato che si ottiene mutando la focalizzazione temporale può essere diverso anche in misura rilevante: infatti si passa dai -10mila che si registrano tra i dicembre dei due diversi anni ai -7,6mila guardando ai dati dell'ultimo trimestre, ai -6,3mila della media annua. Sono differenze che non sono intrinseche alla misura ma espressione degli specifici andamenti infra-annuali: per averne conferma basta osservare le analoghe misurazioni relative agli anni precedenti. Sommando le perdite subite nei sei anni analizzati le differenze tra le diverse misurazioni si stemperano notevolmente, pur mantenendo ancora una loro rilevanza (circa 10mila unità tra la più ottimistica e la più pessimistica).

Tab. 2.7.1 - Posizioni di lavoro dipendente: variazioni sull'anno precedente secondo diverse modalità di calcolo

	Variazione sul corrispondente periodo dell'anno precedente			
	Saldo annuale	Dicembre	IV trimestre	Media annua
2009	-41.260	-44.600	-49.500	-35.600
2010	-5.646	-2.863	-3.793	-18.954
2011	-5.125	-10.076	-7.882	-678
2012	-12.988	-14.051	-13.031	-14.160
2013	-15.096	-16.135	-15.762	-14.223
2014	-16.243	-10.281	-7.647	-6.346
Totale 2009-2014	-96.358	-98.005	-97.616	-89.961

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

3 STATISTICHE SUI RAPPORTI DI LAVORO

L'analisi dei flussi e il calcolo dei saldi che abbiamo esposto nel paragrafo precedente possono essere realizzati prendendo in considerazione gli eventi indagati (assunzione, cessazione, proroga, trasferimento) in modo indipendente l'uno dall'altro. Si può disporre infatti di una contabilità perfetta dei movimenti nel mercato del lavoro senza necessariamente transitare per la ricostruzione/controllo del singolo rapporto di lavoro.³³

Tale ricostruzione è però oltremodo utile sia per le analisi di coerenza della base dati sia per rispondere ad ulteriori, anche elementari, esigenze conoscitive che esemplifichiamo, molto brevemente, con tre piste di ricerca di rilievo, tutte percorribili una volta ricostruiti i rapporti di lavoro.

33. In pratica però la ricostruzione del singolo rapporto di lavoro è resa necessaria già dal dispositivo che prevede lo spostamento o la cancellazione della data di cessazione dei rapporti a termine a seguito di una comunicazione di proroga o di trasformazione. Inoltre la ricostruzione del rapporto di lavoro e il suo riporto ad un soggetto preciso (lavoratore) consentono maggiori controlli (identificazione di situazioni di *overlapping* etc.) e quindi un miglioramento della base dati e delle statistiche ricavate.

3.1. I RAPPORTI DI LAVORO E LE TRASFORMAZIONI CONTRATTUALI

Il tasso di trasformazione in rapporti a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro che nascono come tempi determinati o apprendisti è un indicatore importante sia delle modalità di *recruitment* delle imprese sia delle modalità assunte dai percorsi di approdo ad un posto lavoro stabile da parte dei lavoratori.

Il tasso di trasformazione si può calcolare per i tempi determinati, per gli apprendisti (nel senso che abbiamo già indicato), per i contratti di *job on call*, per i contratti di lavoro domestico a tempo determinato.

Esemplifichiamo l'elaborazione più semplice, vale a dire il tasso di trasformazione con riferimento ai rapporti di lavoro di apprendistato e di tempo determinato nati nel quadriennio 2011-2014.

L'incidenza delle trasformazioni sul totale dei contratti attivati nel 2011 (**tab. 3.1.1**) è collocabile intorno al 10-11% per i tempi determinati (in media serve un anno), mentre per gli apprendisti risulta maggiore (14%) ma si concretizza in un arco di tempo più lungo (in media serve un triennio). E' evidente che non si tratta di un tasso di trasformazione definitivo, perché i rapporti ancora aperti potrebbero venir (o essere stati) trasformati in date successive a quelle osservate.

Tab. 3.1.1 - La quota di rapporti trasformati

	Assunzioni Totale	Anno di trasformazione				Tasso di trasformazione				
		2011	2012	2013	2014	2011	2012	2013	2014	Totale
Apprendisti										
2011	41.538	431	1.218	1.461	2.710	1,0%	2,9%	3,5%	6,5%	14,0%
2012	34.520		364	471	238		1,1%	1,4%	0,7%	3,1%
2013	28.028			20	18			0,1%	0,1%	0,1%
2014	30.289				6				0,0%	0,0%
Tempo determinato										
2011	395.112	13.742	24.114	3.017	806	3,5%	6,1%	0,8%	0,2%	10,5%
2012	384.783		13.482	19.573	2.473		3,5%	5,1%	0,6%	9,2%
2013	390.764			10.036	16.813			2,6%	4,3%	6,9%
2014	419.511				9.067				2,2%	2,2%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

3.2. I RAPPORTI DI LAVORO E LE PROROGHE

Come abbiamo visto le proroghe allungano il rapporto di lavoro. Al riguardo ci si possono porre numerose domande di ricerca una volta che le singole proroghe sono "legate" all'originario rapporto di lavoro. Le due tabelle qui riportate evidenziano due diverse prospettive di analisi. La prima tab. (tab. 3.2.1) evidenzia le proroghe attivate nel 2014 mettendole in relazione con la data di inizio del rapporto originario e classificandole a seconda della loro posizione nella sequenza possibile di proroghe.

Tab. 3.2.1 - Proroghe di contratti a tempo determinato attivate nel 2014, in relazione all'anno di inizio

	Anno di inizio delle proroghe attivate nel 2014							Totale
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Numero d'ordine delle proroghe								
01	3	2	20	60	547	29.825	83.252	113.709
02	5	5	25	71	629	4.924	13.682	19.341
03	9	7	25	44	211	1.759	3.745	5.800
04	6	11	13	18	117	876	1.369	2.410
05	5	4	5	23	67	482	527	1.113
06	17	4	2	16	37	318	202	596
07	18		3	6	25	218	98	368
08	11		5		22	139	50	227
09	3	2	3	1	17	84	26	136
10	1	2	1	3	14	58	16	95
oltre	8	0	3	11	36	132	29	219
Totale	86	37	105	253	1.722	38.815	102.996	144.014

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2015)

Nel 2014 sono state attivate 144.014 proroghe. 113.709 rapporti di lavoro (di cui la grande maggioranza – oltre 83.000 – iniziati nell'anno stesso) sono stati destinatari della loro prima proroga. Oltre 19.000 proroghe rappresentavano la seconda proroga per altrettanti rapporti. La tabella evidenzia alcune possibili (e marginali) incongruenze o comunque "casi strani": ad es. che tre proroghe attivate nel 2014 si riferiscano a rapporti di lavoro iniziati nel 2008 e siano la prima proroga di tali rapporti rappresenta indubbiamente un caso limite.

Tab. 3.2.2 - Rapporti di lavoro a tempo determinato iniziati nel 2013-2014, beneficiari di proroghe e/o trasformazioni entro il 25 ottobre 2015

	Con rapporto chiuso entro il 25 ottobre 2015					Con rapporto ancora aperto al 25 ottobre 2015					TOTALE
	Senza trasformazione		Con trasformazione		Totale	Senza trasformazione		Con trasformazione		Totale	
	No	Si	No	Si		No	Si	No	Si		
	proroghe	proroghe	proroghe	proroghe		proroghe	proroghe	proroghe	proroghe		
2013											
Non stagionale	208.487	55.466	3.654	3.918	271.525	269	1.784	9.538	9.994	21.585	293.110
Stagionale	59.776	22.224	107	57	82.164	1	28	110	83	222	82.386
Non disp.	10.226	3.040	334	207	13.807	22	110	866	651	1.649	15.456
Totale	278.489	80.730	4.095	4.182	367.496	292	1.922	10.514	10.728	23.456	390.952
distr. %	71,2%	20,6%	1,0%	1,1%	94,0%	0,1%	0,5%	2,7%	2,7%	6,0%	100,0%
2014											
Non stagionale	225.308	61.035	2.248	1.454	290.045	2.935	14.507	12.157	10.930	40.529	330.574
Stagionale	64.818	24.745	57	8	89.628	155	309	161	137	762	90.390
Non disp.	84	1	7		92			3		3	95
Totale	290.210	85.781	2.312	1.462	379.765	3.090	14.816	12.321	11.067	41.294	421.059
distr. %	68,9%	20,4%	0,5%	0,3%	90,2%	0,7%	3,5%	2,9%	2,6%	9,8%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2015)

La **tab. 3.2.2** propone un'elaborazione leggermente più articolata: per tutti i rapporti di lavoro a tempo determinato, distinti in stagionali e non, iniziati nel biennio 2013-2014 e osservati fino al 25 ottobre 2015, è documentata la presenza (o compresenza) di proroghe e trasformazioni a tempo indeterminato nonché la persistenza al 25 ottobre 2015. Con riferimento ai contratti attivati nel 2013 si osserva che su 390.952 solo il 6% è ancora in essere al 25 ottobre 2015: si tratta in gran parte di contratti trasformati (e, in metà dei casi, la trasformazione è successiva alla proroga). I contratti prorogati rappresentano il 25% di quelli attivati; per quelli attivati nel 2014 la quota di contratti prorogati è maggiore (effetto decreto Poletti).

3.3. I RAPPORTI DI LAVORO E LA LORO DURATA

La durata dei rapporti di lavoro è tema di ricerca la cui rilevanza è ben nota. Con le comunicazioni obbligatorie si possono realizzare al riguardo due tipologie di osservazione:

- a. analizzare i *tassi di sopravvivenza dei rapporti iniziati negli anni per i quali si dispone dell'osservazione* (normalmente post 2008). Tali analisi ci diranno qualcosa di solido a proposito della domanda "qual è il tasso di sopravvivenza dei rapporti di lavoro a distanza di tre anni dal loro inizio" mentre non ci mettono in grado di discriminare sulle probabilità di andare oltre i 10 o i 20 anni; l'esemplificazione di **tab. 3.3.1** attesta che, dei rapporti iniziati nell'arco del 2010, solo l'11% risultavano sopravvivere al 31.12.2014. Il tasso di sopravvivenza risultava molto differenziato per tipologia contrattuale: si va dal 78% degli apprendisti confermati alla fine del periodo formativo al 54% dei tempi determinati trasformati al 32% dei contratti a tempo indeterminato;

Tab. 3.3.1 - Assunzioni nel 2010. Tassi di sopravvivenza al 31.12.2014

	Totale assunzioni	Rapporti cessati, per anno di cessazione					Rapporti aperti al 31.12.2014
		2010	2011	2012	2013	2014	
Valori assoluti							
Tempo indeterminato	105.326	26.350	22.128	11.064	6.915	4.709	34.160
Apprendistato	40.706	15.837	8.020	3.615	2.829	2.062	8.343
- Trasformato	9.409	131	287	415	584	700	7.292
- Non trasformato	31.297	15.706	7.733	3.200	2.245	1.362	1.051
Tempo determinato	346.784	230.530	78.047	8.755	4.322	2.709	22.421
- Trasformato	41.472	1.648	6.408	4.986	3.573	2.589	22.268
- Non trasformato	305.312	228.882	71.639	3.769	749	120	153
Somministrazione	97.610	87.296	8.906	1.056	335	13	4
Totale	590.426	360.013	117.101	24.490	14.401	9.493	64.928
Composizione %							
Tempo indeterminato	100%	25%	21%	11%	7%	4%	32%
Apprendistato	100%	39%	20%	9%	7%	5%	20%
- Trasformato	100%	1%	3%	4%	6%	7%	78%
- Non trasformato	100%	50%	25%	10%	7%	4%	3%
Tempo determinato	100%	66%	23%	3%	1%	1%	6%
- Trasformato	100%	4%	15%	12%	9%	6%	54%
- Non trasformato	100%	75%	23%	1%	0%	0%	0%
Somministrazione	100%	89%	9%	1%	0%	0%	0%
Totale	100%	61%	20%	4%	2%	2%	11%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

Tab. 3.3.2 - Cessazioni nel 2014, per tipologia contrattuale e anzianità

	Totale cessazioni	Anzianità del rapporto di lavoro cessato				
		Fino a 1 anno	1-2 anni	2-3 anni	3-5 anni	>5 anni
Valori assoluti						
Tempo indeterminato	90.756	30.705	13.069	7.899	9.973	29.110
Apprendistato	28.946	13.386	3.741	2.867	4.600	4.352
Tempo determinato	368.906	336.432	14.605	5.194	5.940	6.735
Somministrazione	121.579	119.121	1.848	560	48	2
Totale	610.187	499.644	33.263	16.520	20.561	40.199
Composizione %						
Tempo indeterminato	100%	34%	14%	9%	11%	32%
Apprendistato	100%	46%	13%	10%	16%	15%
Tempo determinato	100%	91%	4%	1%	2%	2%
Somministrazione	100%	98%	2%	0%	0%	0%
Totale	100%	82%	5%	3%	3%	7%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 gennaio 2015)

- b. analizzare *le durate complete dei rapporti cessati in un dato anno* (**tab. 3.3.2**). L'esemplificazione è condotta sulle cessazioni intervenute nel 2014. L'82% delle cessazioni riguarda rapporti iniziati da meno di un anno: tale quota sale al 98% per i rapporti di somministrazione e al 91% per i rapporti a tempo determinato. Quanto ai rapporti a tempo indeterminato si registra una sorta di tripartizione: un terzo evidenzia un'anzianità inferiore a un anno, un terzo un'anzianità da 1 a 5 anni, un ultimo terzo supera tale soglia.

Un'ultima avvertenza, infine, va tenuta presente quando si analizzano i rapporti di lavoro: per alcuni aspetti le caratteristiche del rapporto di lavoro comunicate con l'evento di assunzione possono risultare modificate al momento della cessazione, e su tale modifica non è disponibile l'informazione sulla data di decorrenza. E' il caso ad es. delle qualifiche o del settore (Ateco): la comunicazione di cessazione può riportare dati diversi dalla comunicazione di assunzione, perché il soggetto ha fatto una certa carriera interna con conseguente cambio di qualifica oppure perché l'azienda ha cambiato tipologia di produzione e quindi settore Ateco.

In definitiva è sempre importante la storicizzazione delle informazioni (che, *va da sé*, è anche fonte di notevoli complicazioni in sede di trattamento dei dati). Ciò dipende dal fatto che quasi tutte le variabili afferenti al soggetto e all'impresa nel decorso del rapporto di lavoro (soprattutto se lungo) possono mutare (titolo di studio, cittadinanza, qualifica, settore, contratto, orario di lavoro) e non tutti questi mutamenti sono oggetto di comunicazione specifica e puntuale ma emergono (se emergono) solo con la comunicazione di cessazione, qualora dovuta (ciò non accade ad esempio nei contratti a tempo determinato, la cui durata peraltro è generalmente molto breve e pertanto è molto meno probabile che intervengano modificazioni significative).

4 STATISTICHE SUGLI OCCUPATI (TESTE)

I rapporti di lavoro sono aggregabili in relazione alle “teste” (soggetti occupati). Ciò consente di rispondere ad altre domande di ricerca che possono essere articolate e specificate anche con notevole complessità. Di seguito esemplifichiamo, con riferimento ad alcune tematiche, i possibili semplici utilizzi dei dati delle CO per costruire statistiche significative che assumono come unità diretta di osservazione il soggetto (il lavoratore), riconducendo ad esso anche la pluralità dei rapporti di lavoro attivati - contemporaneamente o più spesso diacronicamente - nel corso della carriera lavorativa. Tali esemplificazioni non hanno alcun carattere né di esaustività né della pratica concretamente esperita nel corso delle attività dell'Osservatorio, pratica per la quale si rinvia ai prodotti di ricerca disponibili nel sito.

4.1. I MOVIMENTI NEL MERCATO DEL LAVORO: OLTRE IL "RUMORE" DEL NUMERO DI CONTRATTI

Negli studi sulla mobilità del lavoro sono stati elaborati alcuni indicatori ormai ampiamente utilizzati per guardare al mercato del lavoro da questo punto di vista.

La **tab. 4.1.1** ne espone l'applicazione al Veneto utilizzando come fonte informativa le CO.

Tab. 4.1.1 - Indicatori di mobilità nel mercato del lavoro. Settori c-k

	2006	2007	2008
Assunzioni (a)	494.284	539.471	512.935
Cessazioni (b)	462.936	480.347	539.941
Saldo (c = a-b)	31.348	59.124	-27.006
Occupati a fine anno (d)	1.136.377	1.195.501	1.168.495
Tasso di associazione (*100) (e = a/d)	43,5	45,1	43,9
Tasso di separazione (*100) (f=b/d)	40,7	40,2	46,2
Gross worker turnover (g=e+f)	84,2	85,3	90,1
Lavoratori mobili (assunti e/o cessati) (h)	425.501	470.174	467.052
Tasso di riallocazione (i=h/d)	37,4	39,3	40,0
Assunti (l)	345.142	386.509	355.520
Rapporto tra assunzioni e assunti (*100) (m=a/l)	143	140	144
Cessati (n)	326.245	345.602	371.545
Rapporto tra cessazioni e cessati (*100) (o=b/n)	142	139	145
Rapporti nati e chiusi nell'anno (p)	278.590	288.976	323.734
Quota % su totale assunzioni (q=p/a)	56%	54%	63%

Fonte: Veneto Lavoro (2009), *Rapporto 2009*, Franco Angeli, Milano

La fonte, infatti, è perfettamente adeguata a contabilizzare tanto i flussi (eventi) quanto le persone cui essi si riferiscono nell'unità di tempo (l'anno). Disponiamo così di una misura sia degli assunti (quanti sono stati interessati dalle assunzioni) sia dei cessati (quanti sono stati interessati dalle cessazioni). La loro somma fornisce il numero dei lavoratori movimentati nel mercato del lavoro (per qualsiasi motivo: esordio, cambio di azienda, uscita) una volta che nel calcolo vengano evitate le duplicazioni (lavoratori che nel medesimo anno sono stati sia assunti che cessati). Il rapporto tra il numero dei lavoratori movimentati e un totale occupati³⁴ (desunto o quanto meno integrato con informazioni provenienti da altre fonti) consente di apprezzare l'incidenza dei lavoratori che, nel periodo osservato, sono stati movimentati (ricollocati).

A proposito di questa contabilità dei flussi ricondotti alla teste occorre introdurre un'avvertenza importante. Infatti un errore non raro consiste nel procedere, in analogia con l'operazione già ampiamente illustrata al precedente paragrafo 2, al calcolo dei saldi tra soggetti assunti e cessati. Si tratta di una "*mission impossible*" perché il risultato è chiaramente senza senso.

Esemplifichiamo. Prendiamo il caso di un lavoratore con questi movimenti: viene assunto a tempo determinato a marzo, cessa a settembre e a ottobre viene assunto a tempo indeterminato. Il saldo è pari a 1 (2 assunzioni – 1 cessazione). Ciò significa che alla fine del periodo osservato si registra una posizione di lavoro (un occupato) in più nel sistema.

Il procedimento analogo applicato alle teste dà questo risultato: 1 assunto, 1 cessato, saldo zero. E' evidente che questo "saldo zero" non ha alcun significato.

34. Cfr. il saggio di Anastasia, Gambuzza, Rasera in Contini, Trivellato (2005) per un approfondimento sugli indicatori di mobilità.

4.2. LA QUANTITÀ DI GIORNI LAVORATI E IL TASSO DI SATURAZIONE

Aggregando i rapporti di lavoro per testa, si può calcolare la quantità di giorni lavorati da ciascun occupato e ricavare diverse misure: numero medio di giorni lavorati³⁵ nell'anno (con uno o più contratti di lavoro della medesima tipologia o di diverse tipologie); tasso di saturazione (rapporto tra le giornate lavorabili e le giornate lavorate) etc.. Questa operazione non è fattibile, a partire da fonte CO, per tutti gli occupati a causa del problema già trattato dei "non osservati".

Tab. 4.2.1 - Rapporti di lavoro, lavoratori, giornate lavorate. Industria e servizi (settori c-k)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Lavoratori (in 000)	1.122	1.178	1.228	1.269	1.306	1.328	1.335	1.334	1.362
% occupati esclusivamente a tempo indeterminato	77%	76%	75%	76%	77%	77%	76%	77%	75%
% occupati esclusivamente a tempo determinato	18%	18%	18%	17%	17%	17%	17%	17%	18%
% occupati con passaggio da tempo det. a tempo ind.	4%	4%	5%	5%	4%	4%	4%	4%	4%
% occupati con passaggio da tempo ind. a tempo det.	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Giornate (anni uomo) (in 000)	975	1.016	1.059	1.096	1.125	1.152	1.167	1.170	1.185
Rapporti di lavoro diversi dal tempo indeterminato	151	164	171	172	171	172	175	171	177
- Apprendistato e formazione lavoro	93	100	99	96	90	84	79	70	67
- Tempo determinato	57	61	66	68	69	75	81	84	89
- Somministrazione	1	3	5	9	12	14	15	17	21
Rapporti di lavoro a tempo indeterminato	824	853	888	924	955	979	992	999	1.009
% apprendistato e formazione lavoro	9,6%	9,9%	9,4%	8,7%	8,0%	7,3%	6,8%	6,0%	5,7%
% tempo determinato	5,8%	6,0%	6,3%	6,2%	6,1%	6,5%	7,0%	7,2%	7,5%
% somministrazione	0,1%	0,2%	0,5%	0,8%	1,0%	1,2%	1,3%	1,4%	1,7%
% tempo indeterminato	84,5%	83,9%	83,9%	84,3%	84,8%	85,0%	85,0%	85,4%	85,1%
Indicatori									
Rapporti di lavoro per cento lavoratori	115	116	118	119	120	121	120	120	121
Media giornate lavorate per rapporto di lavoro	276	271	267	264	263	263	265	268	262
Media giornate lavorate per lavoratore	317	315	315	315	314	317	319	320	318

Fonte: Veneto Lavoro (2008), *Misure/14*

Essa è ragionevolmente praticabile solo per gruppi chiaramente o molto presumibilmente osservati in maniera completa. La **tab. 4.2.1** esemplifica tale possibilità proponendo un'analisi della crescita dei rapporti di lavoro a termine nel corso tra il 1998 e il 2006.³⁶ Tale crescita è analizzata anche elaborando i dati sulle giornate lavorate con determinate tipologie contrattuali, dati poi riportati ad "anni uomo" in modo da essere confrontabili. La disponibilità delle informazioni sul totale delle giornate lavorate consente di calcolare, per ciascun anno, la media per ciascun rapporto di lavoro nonché la media (chiaramente più alta) per ciascun lavoratore.

35. Per "lavorati" si intende "con un rapporto di lavoro attivo". La fonte in esame non consente infatti di discriminare i casi in cui, pur in presenza di rapporto di lavoro attivo, di fatto non vi è la prestazione (per cig, malattia, maternità etc.).

36. Cfr. *Misure/14*, 2008.

4.3. QUANTO SONO FREQUENTI I CASI DI RAPPORTI DI LAVORO RIPETUTI E/O CONTINUATIVI, VALE A DIRE LE CATENE DI RAPPORTI DI LAVORO?

Mettendo in fila i rapporti di lavoro si osserva che essi non di rado si ripetono, vale a dire vengono instaurati tra il medesimo lavoratore e la medesima azienda. Ciò accade tipicamente per i lavoratori stagionali ma non solo. Tale questione è rilevante anche ai fini normativi: per i contratti a tempo determinato, ad esempio, la legge vieta il superamento del limite dei 36 mesi (con deroga di un contratto stipulato presso la Direzione Provinciale del Lavoro) inteso come somma di rapporti di lavoro diversi, anche non consecutivi. Inoltre sono previste sanzioni se la successione di rapporti di lavoro a termine avviene senza il rispetto di intervalli prefissati di distanza tra l'uno e l'altro. La **tab. 4.3.1** esemplifica l'incidenza delle "catene di rapporti di lavoro" – analizzando quelle iniziate nel 2009 e osservate fino al 2013 (nell'arco dunque di 4 anni) e la frequenza maggiore (rispetto al singolo rapporto) con cui esse originano la trasformazione in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tab. 4.3.1 - Catene di contratti a termine e tassi di trasformazione secondo l'anno di inizio della catena. Periodo di osservazione: 2007-2013

	Catene di rapporti a termine avviate			Tasso di trasformazione		
	Totale	Settori ad elevata stagionalità	Altri settori	Totale	Settori ad elevata stagionalità	Altri settori
Totale						
2007	311.026	146.310	164.716	17%	5%	27%
2008	239.309	107.459	131.850	17%	5%	27%
2009	187.844	85.273	102.571	18%	5%	28%
2010	192.433	75.756	116.677	20%	6%	29%
2011	190.407	75.368	115.039	18%	5%	27%
2012	183.131	80.557	102.574	15%	5%	22%
di cui:						
A) un solo rapporto, senza proroghe né successione di rapporti						
2007	167.735	69.247	98.488	17%	5%	25%
2008	130.367	54.147	76.220	14%	4%	21%
2009	98.175	42.775	55.400	14%	4%	22%
2010	100.489	38.873	61.616	15%	4%	22%
2011	98.368	37.527	60.841	14%	4%	21%
2012	98.382	41.153	57.229	14%	5%	20%
B) un solo rapporto, con proroga						
2007	45.244	11.814	33.430	35%	16%	41%
2008	46.285	12.373	33.912	36%	17%	43%
2009	38.837	10.507	28.330	38%	17%	46%
2010	43.495	10.021	33.474	40%	18%	46%
2011	45.304	10.702	34.602	37%	16%	43%
2012	42.874	12.166	30.708	28%	12%	34%
C) con una o più successioni di rapporti, senza proroghe						
2007	53.239	38.408	14.831	5%	2%	12%
2008	31.909	23.254	8.655	5%	2%	12%
2009	25.007	17.809	7.198	5%	2%	13%
2010	22.898	14.583	8.315	6%	2%	12%
2011	23.377	15.405	7.972	4%	1%	10%
2012	23.285	16.352	6.933	2%	1%	6%
D) con una o più successioni di rapporti, una o più proroghe						
2007	44.808	26.841	17.967	12%	4%	23%
2008	30.748	17.685	13.063	14%	5%	28%
2009	25.825	14.182	11.643	15%	5%	27%
2010	25.551	12.279	13.272	16%	5%	27%
2011	23.358	11.734	11.624	11%	3%	20%
2012	18.590	10.886	7.704	5%	1%	10%

Fonte: Veneto Lavoro (2013), *Misure/51*

4.4. LE TRANSIZIONI A CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

Utilizzando le CO si possono proporre risposte a tante domande orientate a comprendere la diffusione di percorsi di carriera ascendenti, quantomeno sotto il profilo contrattuale (da rapporti a termine a rapporti maggiormente stabili), o discendenti (lo scivolamento, a seguito di crisi/licenziamenti, verso una presenza nel mercato del lavoro segnata da frequenti discontinuità). Tipicamente a tali domande si prova a dare risposta confrontando la condizione di un determinato gruppo di lavoratori nell'anno x e andando a verificare la persistenza o meno della medesima condizione nell'anno x+1. E' quanto nella **tab. 4.4.1** è proposto con riferimento ai giovani (under 25) esordienti nel mercato del lavoro veneto nel 2006 con contratti di lavoro diversi dal tempo indeterminato. La domanda è se questi giovani negli anni successivi hanno incrociato un'opportunità di lavoro con un contratto a tempo indeterminato.

Tab. 4.4.1 - Giovani esordienti nel mercato del lavoro veneto nel 2006 per tipologia contrattuale e anno della prima assunzione con contratto a tempo indeterminato. Periodo di osservazione 2006-2012

	Totale esordienti nel 2006 con contratto a termine (incl. apprendistato)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Soggetti mai assunti a tempo indeterminato
Dipendenti									
- Apprendistato	14.285	189	792	811	926	1.075	1.111	63	9.318
- Tempo determinato	9.579	185	619	564	394	411	440	30	6.936
- Somministrazione	4.381	179	438	334	239	261	267	9	2.654
Intermittente	1.638	24	103	102	61	82	94	11	1.161
Parasubordinato	1.010	7	63	83	46	50	59	8	694
Totale	30.893	584	2.015	1.894	1.666	1.879	1.971	121	20.763

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 settembre 2013)

4.5. NOTA FINALE

Non è difficile allungare l'elenco delle elaborazioni possibili sia dettagliandole (per gruppi di popolazione, per tipologia di politiche, per territorio etc.) sia organizzandole per rispondere ad altre domande (es. i tassi di ricollocazione - e la durata dell'intervallo - dopo la conclusione, per dimissioni o licenziamento, di un rapporto di lavoro etc.). Pertanto le elaborazioni esemplificate non hanno né possono avere alcun carattere di esaustività: è dal bisogno di conoscenza dell'interrogante (il ricercatore come intermediario di una domanda che può avere diversi "padri") che nasce la modalità di organizzazione delle informazioni statistiche di base e l'individuazione dei loro, potenzialmente numerosissimi, intrecci (correlazioni). Che a loro volta pongono domande di ulteriori approfondimenti per verificare le relazioni di causalità.

Di certo questa fonte amministrativa consente, nell'esplorare tanti filoni di ricerca, di disporre di dati utili, versatili, affidabili. Nonostante l'indubbia parzialità (mancano le retribuzioni, manca ancora la possibilità di costruire stock endogeni etc.) la ricchezza delle informazioni di base è tale da permettere ricostruzioni analitiche ed interessanti per gran parte delle dinamiche critiche del mercato del lavoro con le quali oggi gli analisti devono confrontarsi.

5 LE DINAMICHE OCCUPAZIONALI ANALIZZATE DAL LATO DELLE IMPRESE

Più volte, in altre parti del testo, si è rammentato come la logica definitoria territoriale preferita nelle analisi condotte sia quella ancorata alla domanda di lavoro: questo sia perché la localizzazione dell'impresa è dato più solido rispetto al domicilio del lavoratore, sia perché la CO stessa ha come mittente l'impresa o un suo delegato.

L'uso privilegiato dei dati CO è sicuramente quello della contabilità dei movimenti realizzati nel mercato del lavoro: ciò permette una lettura particolarmente tempestiva degli andamenti dell'occupazione con dettagli analitici per quanto riguarda le caratteristiche dei lavoratori, dei rapporti di lavoro e delle imprese che li hanno generati.

Ma non meno interessante, anche se indubbiamente più complesso, risulta guardare al mercato del lavoro assumendo come prospettiva di lettura (e quindi unità statistica di base) l'impresa. Quest'ottica consente di studiare:

- a. la dinamica occupazionale delle imprese aggregate secondo molteplici dimensioni (settore, dimensione, territorio, natura giuridica, etc.);
- b. la funzione dei caratteri strutturali delle imprese nel determinare gli effetti selettivi dei processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro nel sistema produttivo;
- c. le scelte di *recruitment* (lavoratori "preferiti"; variazioni nella composizione anagrafica, per genere, per cittadinanza e per "competenza" della forza lavoro; le modalità specifiche di contrattualizzazione, etc.).

La mancanza di una vera gestione anagrafica delle aziende non rende possibile, se non ricorrendo a elaborati processi di individuazione, approssimazione e stima, conoscere la nati/mortalità delle imprese o isolare gli effetti della mobilità spuria dovuta alle fusioni, incorporazioni o modifiche societarie. Le informazioni individualmente riferibili alle aziende presenti nelle CO sono essenzialmente il codice fiscale (partita Iva), la denominazione, il settore di attività e la localizzazione dell'unità produttiva, mentre non sono puntualmente disponibili dati strutturali rilevanti come la dimensione o la natura giuridica (spesso inclusa nella denominazione, con campo di inserimento codificato non obbligatorio).

L'archivio costruibile partendo dai dati CO più che quello delle imprese presenti nel territorio regionale è quello dei "datori di lavoro (dipendente e parasubordinato)", dal momento che i datori di lavoro possono non coincidere con l'universo delle imprese: vi sono infatti imprese che non sono datori di lavoro dipendente e vi sono datori di lavoro che non sono imprese (persone fisiche, professionisti, famiglie etc.). È un universo che ha confini mobili anche dettati dalle cadenze temporali: un'impresa senza più dipendenti non è necessariamente "morta", ma la stessa non è nata altrettanto necessariamente nel momento in cui assume il primo dipendente.

L'insieme di tutti questi vincoli e problemi porta a dover fare delle scelte operative al fine di organizzare un archivio dotato di coerenza,³⁷ che si presti a descrivere la struttura produttiva il più fedelmente possibile e sia congruente con le rappresentazioni desumibili da altre fonti.

37. È ben noto, del resto, che disporre di un'anagrafica aziendale esaustiva, affidabile e accessibile è impresa ciclopica, che necessita di molte risorse istituzionali (disponibilità di basi dati) e umane (competenze statistico-informatiche). Inoltre c'è sempre il consistente problema, assai trattato in letteratura, della cosiddetta "mobilità spuria" delle imprese.

5.1. LE SCELTE OPERATIVE

→ 5.1.1 La definizione dell'unità di indagine

La definizione dell'unità di osservazione costituisce la prima scelta operativa importante. Nel database veneto (SILV) l'unità elementare cui si riferiscono le comunicazioni è rappresentata dall'unità locale (ul), sia essa stabilimento/ufficio/casa presso la quale ha luogo la prestazione lavorativa (anche temporanea) cui si riferisce la singola CO; per ciascuna ul si dispone dell'informazione sulla sede legale dell'impresa. Ciò costituisce un indubbio vantaggio per l'analisi della domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo locale perché permette una lettura territorialmente a grana fine delle dinamiche occupazionali. Spesso però comporta un grado minore di pulizia dell'informazione sull'ul, consentendo, nella fase di acquisizione della comunicazione, possibilità di duplicazioni la cui disambiguazione non risulta facile in fase di elaborazione.

Per contro, il riferimento alle ul complica inevitabilmente il confronto con altre fonti, per le quali le informazioni afferiscono in genere all'impresa nel suo insieme, con dati in alcuni casi riferiti anche a stabilimenti localizzati in diversi ambiti territoriali, compresi quelli extra-regionali.

Tra le diverse opzioni possibili (singola ul, ul aggregate a livello provinciale o regionale, aziende con attribuzione territoriale sulla base della sede legale oppure della principale ul in Veneto, etc.) l'Osservatorio di Veneto Lavoro ha adottato quella basata sulle unità locali aggregate a livello regionale (Uar) perché giudicata come la maggiormente convincente anche alla luce della "tenuta" nel confronto con altre fonti.

→ 5.1.2. L'attribuzione del settore di attività

Ciascuna impresa può descrivere la propria attività ricorrendo ad una molteplicità di ambiti settoriali di attività che si concretizzano in più codici Ateco; in tal caso uno di questi viene usualmente indicato come principale. In CO non esiste un campo che definisca l'Ateco principale della sede legale (mentre è prevista la possibilità di inserire una molteplicità di codici Ateco o di PAT Inail) e quindi ciascuna comunicazione può fare riferimento ad uno specifico settore. È evidente che, ragionando in termini di impresa, ad ogni Uar deve essere attribuito univocamente un codice Ateco e che qualsiasi scelta in proposito venga effettuata creerà disallineamenti nei conteggi eseguiti: tipicamente tra quelli fatti partendo dai flussi riferiti ai movimenti dei lavoratori o, appunto, e quelli facenti capo alle aziende.³⁸

In **tab. 5.1.1** viene mostrata una distribuzione delle aziende (con esclusione delle famiglie "datori di lavoro") con almeno un dipendente nel periodo 2008-2013 in funzione del settore attribuito e del risultato occupazionale registrato nel corso dell'intero periodo. Si parla di un universo di oltre 240mila Uar, il 5,5% appartenenti al settore agricolo, il 23% all'industria in senso stretto, il 2,4% alle costruzioni, il 59% ai servizi. Le imprese in crescita risultano poco più di 37.000 e sono in numero decisamente inferiore rispetto a quelle in contrazione occupazionale.³⁹ Anche le codifiche settoriali utilizzate in tabella sono frutto di un'operazione di riclassificazione predisposta dall'Osservatorio di Veneto Lavoro allo scopo di ottenere una maggiore capacità descrittiva funzionale alla realtà produttiva regionale.

38. Le tabelle di seguito presentate si basano sull'Ateco principale della sede legale.

39. Per quanto riguarda le imprese stabili, l'individuazione deriva dal fatto che esse risultano avere un numero di posizioni di lavoro al 31 dicembre 2008 e al 31 dicembre 2013 esattamente identico o con un'oscillazione compresa tra +1 unità e -1 unità.

Tab. 5.1.1 - Aziende presenti 2008-2013 per settore e per comportamento nella crisi

	In riduzione occupazionale	Stabilità	In crescita occupazionale	Totale
Agricoltura	1.421	9.908	1.906	13.235
Industria				
- Estrattive	159	167	63	389
- Made in Italy	8.139	13.471	4.860	26.470
- Metalmeccanico	6.661	10.458	4.489	21.608
- Altre industrie	1.717	2.855	1.066	5.638
- Utilities	247	541	314	1.102
- Costruzioni	6.910	19.354	3.489	29.753
Servizi				
- Comm. - tempo libero	9.314	46.795	8.726	64.835
- Ingrosso e logistica	4.241	12.683	4.334	21.258
- Servizi finanziari	546	2.104	519	3.169
- Terziario avanzato	2.560	14.607	2.898	20.065
- Servizi alla persona	2.902	19.170	3.490	25.562
- Altri servizi	797	5.150	1.321	7.268
Aziende totali	45.614	157.263	37.475	240.352

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV (estrazione 9 settembre 2014)

➔ 5.1.3. La ricostruzione dello stock di occupati e l'attribuzione della classe dimensionale

Per quanto riguarda la dimensione aziendale, disponendo di una serie storica piuttosto lunga dei flussi occupazionali (come già ricordato attendibile a partire dalla fine degli anni '90, almeno per quanto riguarda le imprese private), da SILV è possibile ricostruire uno stock indicativo dell'occupazione dipendente per singola Uar, la cui affidabilità è tutta funzione dell'avvio più o meno recente dell'attività aziendale o, nel caso di ditte individuali, della loro costituzione in termini di datori di lavoro dipendente.⁴⁰

Per raggiungere tale risultato sono state computate per singola Uar tutte le posizioni lavorative relative ai soli contratti stipulati con le tre principali tipologie di lavoro dipendente: i contratti a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato e quelli di apprendistato (tenendo conto, ovviamente, delle eventuali proroghe e trasformazioni). Ciò consente di ricostruire la consistenza degli organici aziendali a qualsiasi data richiesta, definendo stock puntuali e attribuendo la classe dimensionale di appartenenza.

Tab. 5.1.2 - Aziende "persistenti" per classe dimensionale e stock di occupati alla fine del 2008 e del 2013

	N. Aziende	Stock occupati 2008	Stock occupati 2013	Differenza di stock
1-5	74.820	147.873	165.300	17.427
6-9	18.558	110.890	97.326	-13.564
10-15	13.204	137.188	116.663	-20.525
16-19	4.166	63.183	51.469	-11.714
20-29	4.567	96.695	80.571	-16.124
30-49	3.532	121.332	99.162	-22.170
50-99	2.538	160.300	140.198	-20.102
100-249	1.134	154.405	131.000	-23.405
250-499	247	75.247	67.523	-7.724
500-999	84	44.077	38.993	-5.084
1.000 e oltre	73	104.464	95.955	-8.509
Totale	122.923	1.215.654	1.084.160	-131.494

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SilV (estrazione 9 settembre 2014)

40. A livello complessivo, e con riferimento al sistema dell'occupazione dipendente privata, in alcuni precedenti lavori abbiamo stimato la copertura garantita dalla fonte pari ad oltre il 70% del totale. Rimangono non osservati i lavoratori stabili e caratterizzati da una lunga tenure occupazionale.

Nella **tab. 5.1.2** è riportato un esempio della distribuzione per classe dimensionale ottenuta operando sulle aziende, misurando lo stock in due momenti puntuali diversi (il 31 dicembre rispettivamente del 2008 e del 2013) e ricavandone il saldo occupazionale realizzato per ciascuna classe nel periodo osservato. Il sub-insieme qui analizzato è quello delle Uar "persistenti" (cioè che risultano come occupanti manodopera nei due estremi del periodo osservato, insieme che verrà meglio definito in seguito) maggiormente idoneo ad una descrittiva di questo genere. Le quasi 123mila Uar (che nell'insieme evidenziano uno stock di posti di lavoro che varia tra 1,2 e 1 milione di dipendenti) si concentrano per il 61% nella classe 1-5 dipendenti (148-165mila occupati), per il 15% nella 6-9 (111-97mila occupati) e per quasi l'11% nella 10-15 (137-117mila occupati) mentre solo l'1,3% ha più di 100 dipendenti (378-333mila occupati). La differenza tra gli stock di questo insieme di aziende (le stabilmente presenti nel mercato del lavoro) è negativo complessivamente per 131mila posizioni lavorative, frutto di contrazioni che hanno interessato tutte le classi dimensionali con l'eccezione della più piccola, che invece si espande per oltre 17mila unità.

5.2. POSSIBILI CLUSTERIZZAZIONI PER L'ANALISI

Come in parte già emerso nelle tabelle esemplificative già proposte, con l'obiettivo di individuare specifiche tipologie di comportamento delle unità produttive si può procedere alla loro clusterizzazione in moltissimi modi.

Per analizzare dettagliatamente le dinamiche occupazionali si può procedere a confrontare la consistenza degli organici delle Uar in diversi momenti temporali, giungendo all'individuazione di quattro situazioni distinte che possono risultare utili nell'interpretazione della fase congiunturale o dell'evoluzione strutturale del sistema produttivo (come pure delle sue sotto articolazioni):

- a. unità senza dipendenti sia ad inizio che a fine periodo osservato: si tratta di realtà aziendali marginalmente attive nel mercato del lavoro dipendente (microimprese) o attive con ciclo prettamente stagionale infra-annuale; sono state appunto definite come "marginali-stagionali";
- b. unità senza dipendenti solo ad inizio periodo: si tratta di realtà aziendali che possiamo considerare "entrate/nate" – almeno in qualità di datori di lavoro dipendente – nel corso della finestra temporale considerata;
- c. unità con dipendenti ad inizio periodo ma senza alla fine: si tratta di realtà aziendali che possiamo considerare "uscite/morte" – almeno in qualità di datori di lavoro dipendente – nel corso della finestra temporale considerata;
- d. unità con dipendenti sia ad inizio che a fine periodo: si tratta di realtà aziendali permanenti con costanza nel periodo considerato; le definiamo "persistenti" (sono quelle illustrate in tab. 5.1.2).

Tab. 5.2.1 - Totale aziende per natura della presenza negli anni e stock di occupati alla fine del 2008 e del 2013

	N. Aziende	Stock occupati 2008	Stock occupati 2013	Differenza di stock
Marginali/stagionali	30.034	2.479	4.675	2.196
Entrate/nate	35.443	2.576	122.162	119.586
Uscite/morte	29.795	81.928	6.789	-75.139
Persistenti	122.923	1.215.654	1.084.160	-131.494
N.d.	22.157	6.025	6.559	534
Totale	240.352	1.308.662	1.224.345	-84.317

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 9 settembre 2014)

In **tab. 5.2.1** viene mostrata una quantificazione delle aziende venete alla luce della classificazione proposta: le 240mila Uar che hanno movimentato manodopera nel periodo esaminato sono nella maggioranza assoluta persistenti (51%), sono entrate/nate quasi per il 15%, sono uscite/morte o marginali/stagionali nella stessa percentuale 12,5%. Nel determinare lo stock finale le persistenti contribuiscono per quasi il 90% mentre il restante è imputabile alle nuove nate. Una quota non irrilevante di Uar (9,2%, 22.157 aziende) non viene attribuita a nessuna categoria per problemi inerenti la quantificazione della movimentazione (si tratta di variazioni aziendali le più varie, non ricostruibili) ma il loro peso occupazionale è attorno allo 0,5% del complesso degli occupati e quindi ininfluenza nella costruzione di un giudizio sul trend.

Mentre per i primi tre gruppi è implicito il risultato occupazionale durante il periodo osservato (per le uscite/morte sarà negativo, per le entrate/nate positivo, per le stagionali va tenuto presente che il momento nel quale si calcola lo stock può portare a risultati anche molto differenti), soprattutto per le persistenti si può utilmente procedere ad una ulteriore scomposizione in tre gruppi (come già proposto anche in tab. 1):

- d1 in riduzione occupazionale,
- d2 stabili (con variazioni comprese tra -1 e +1 dipendenti),
- d3 in crescita occupazionale.

Nelle tabb. 5.2.2 e 5.2.3 vengono mostrati i risultati ottenuti applicando i principi appena sopra enunciati. Dalla **tab. 5.2.2** possiamo vedere come nel complesso il 65% delle Uar hanno avuto un andamento stabile, il 19% ha fatto registrare una contrazione ed un 15% un'espansione occupazionale; tali andamenti ben si differenziano se guardiamo le aziende secondo la classificazione nella quale le abbiamo collocate in funzione dell'osservabilità nel tempo: le nate sono in espansione nella metà dei casi, le uscite/morte in riduzione per il 40%. È una situazione che, complice la strutturazione in funzione della classe dimensionale, non sorprende e che rende accettabili anche le leggere incongruenze che si possono rilevare (lo 0,2% delle uscite/morte che risulta in crescita). Le persistenti sono nel 27% dei casi in contrazione e nella media rispetto all'espansione.

Tab. 5.2.2 - Totale aziende per comportamento durante la crisi e natura della presenza negli anni

	Stabilità	In riduzione occupazionale	In crescita occupazionale	Totale
Marginali/stagionali	29.356	164	514	30.034
Entrate/nate	17.856	14	17.573	35.443
Uscite/morte	17.718	12.032	45	29.795
Persistenti	70.326	33.352	19.245	122.923
N.d.	22.007	52	98	22.157
Totale complessivo	157.263	45.614	37.475	240.352

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 9 settembre 2014)

La **tab. 5.2.3** consente di apprezzare il contributo di ciascuna classe al bilancio occupazionale: le oltre 45mila Uar che hanno ridotto gli occupati hanno fatto registrare una perdita di 330mila posizioni lavorative, le 37mila che sono cresciute hanno portato 251mila nuovi posti. Da qui si evidenzia anche il modesto apporto delle stabili secondo la nostra definizione (-40 e +34mila, con un saldo puntuale negativo quindi di 6mila).

È bene precisare che è necessario svolgere delle verifiche per isolare la cosiddetta "mobilità spuria" derivata da variazioni aziendali che incidono sulla corretta individuazione dell'azienda stessa e della forza lavoro impiegata e ad essa attribuibile; esiste l'obbligo di comunicare tali variazioni tramite specifici moduli di CO⁴¹. Quando si verificano incongruenze rilevanti (repentini incrementi di organico o, al contrario, forti riduzioni o sparizioni di realtà produttive) queste diventano strumento per interpretarle correttamente. Se a queste variazioni si associano contestualmente anche mutamenti a livello territoriale che travalicano il limite regionale la valutazione dell'evento diventa ancor più problematica.

41. Il sistema delle CO prevede in effetti specifici moduli per la comunicazione delle variazioni aziendali quali: il cambio della ragione sociale, la fusione, l'incorporazione, l'usufrutto, la cessione o l'affitto del ramo d'azienda e la cessione di contratto.

Tab. 5.2.3 - Totale aziende per comportamento durante la crisi e stock di occupati alla fine del 2008 e del 2013

Periodo 2008-2013	N. Aziende	Stock occupati 2008	Stock occupati 2013	Differenza di stock
In riduzione occupazionale	45.614	752.601	423.008	-329.593
Stabilità				
-1	40.035	115.384	75.349	-40.035
0	83.012	87.184	87.184	0
1	34.216	53.753	87.969	34.216
In crescita occupazionale	37.475	299.740	550.835	251.095
Totale	240.352	1.308.662	1.224.345	-84.317

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 9 settembre 2014)

Infine, se si fosse in condizione di individuare la data di nascita e/o di cessazione delle aziende, è chiaro che si potrebbe meglio quantificare lo stock dei dipendenti e definire in maniera più appropriata le tipologie sopra indicate che giocoforza sono invece costruite con i dati disponibili.