Istat
Istituto Nazionale
di Statistica

RAPPORTO SULLA COMPETITIVITÀ DEI SETTORI PRODUTTIVI

EDIZIONE 2016

TEMI · LETTURE STATISTICHE



RAPPORTO SULLA COMPETITIVITÀ DEI SETTORI PRODUTTIVI

EDIZIONE 2016

ISBN 978-88-458-1891-2

© 2016
Istituto nazionale di statistica
Via Cesare Balbo, 16 - Roma

Salvo diversa indicazione la riproduzione è libera, a condizione che venga citata la fonte.

Immagini, loghi (compreso il logo dell'Istat), marchi registrati e altri contenuti di proprietà di terzi appartengono ai rispettivi proprietari e non possono essere riprodotti senza il loro consenso

Approfondimenti e contenuti aggiuntivi sono pubblicati alla pagina web http://www.istat.it/it/archivio/180542.

STREETLIB

INDICE

Pag.

Introduzione 5

LA RIPRESA DELLA DOMANDA DI LAVORO IN ITALIA: TENDENZE AGGREGATE, COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE, EFFETTI DELLE POLITICHE

1. Ciclo economico e dinamiche occupazionali in Europa 11
1.1 Gli effetti del ciclo economico sull'occupazione negli anni del *double-dip* 11
1.2 Le misure di sostegno all'occupazione durante la crisi 13
1.3 Dinamiche occupazionali nella manifattura e nei servizi nei principali paesi europei 14
1.4 Le ore lavorate come strumento per fronteggiare la crisi 17
► I principali indicatori dell'input di lavoro: aspetti definitori 20

2. La domanda di lavoro delle imprese italiane: dinamiche delle posizioni lavorative e profili delle imprese in crescita 21
2.1 Il contesto macroeconomico: una ripresa lenta e circoscritta 21
2.2 Fatturato e domanda di lavoro nel sistema delle imprese 22
2.3 L'input di lavoro delle imprese: dinamica delle ore lavorate e creazione netta dei posti di lavoro 25
2.3.1 L'input di lavoro 26
2.3.2 La domanda di lavoro nelle imprese 30
2.3.3 Una analisi delle eterogeneità settoriali e dimensionali 37
2.4 I profili delle imprese che creano nuovi posti di lavoro 40

3. Provvedimenti normativi e domanda di lavoro: la percezione delle imprese 45
3.1 Il ruolo della nuova normativa e dell'esonero contributivo 46
3.2 I fattori che hanno ostacolato le assunzioni 50
► L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti 52

Nota metodologica - Valutazioni delle imprese, incentivi e assunzioni a tempo indeterminato: una analisi econometrica 53

Riferimenti bibliografici 55

TEMI LETTURE STATISTICHE

INTRODUZIONE[1]

Il Rapporto sulla competitività dei settori produttivi è tradizionalmente finalizzato all'analisi degli aspetti strutturali e dinamici della competitività del sistema delle imprese. Quest'anno, nella sua quarta edizione, il Rapporto propone una lettura congiunta dei dati sulla domanda di lavoro, allo scopo di valutare adeguatamente le caratteristiche della ripresa occupazionale vista dal lato delle imprese.

In un fase di recupero ciclico dell'economia italiana, seppure caratterizzata da elevata incertezza e fragilità e da un basso grado di diffusione tra settori, la necessità di assicurare una ripresa del mercato del lavoro, anche ai fini del rafforzamento della crescita economica, rappresenta un aspetto di grande attualità e rilevanza, che ha portato all'introduzione di importanti provvedimenti legislativi di riforma varati all'inizio del 2015.

La comprensione del fenomeno occupazionale, l'elaborazione delle misure di *policy* e la valutazione della loro efficacia necessitano di un quadro informativo completo, tempestivo e puntuale. In particolare, la necessità di cogliere la multidimensionalità del fenomeno ha condotto alla progettazione e sviluppo di un insieme articolato di strumenti informativi e di indicatori, prevalentemente incentrati sulla osservazione di singoli aspetti e caratterizzati da una qualità disomogenea. Le tessere di questo mosaico possono essere ricomposte utilizzando al meglio le fonti disponibili, valutandone la qualità e la portata informativa, e contestualizzando i segnali informativi all'interno del quadro complessivamente fornito dalle statistiche ufficiali. Da questo punto di vista, il fenomeno può essere approcciato da diversi angoli, privilegiando una lettura basata sulla domanda o sull'offerta di lavoro, oppure sullo specifico aspetto oggetto di misurazione (ad esempio persone, tipologie contrattuali, posizioni lavorative, ore lavorate). Sul piano dell'informazione statistica corrente, l'Istat ha avviato, da dicembre 2015, la diffusione di un comunicato trimestrale che fornisce un quadro integrato derivante dall'utilizzo congiunto delle principali fonti e variabili statistiche; l'integrazione tra queste ultime è alla base anche di questo Rapporto, con l'intento di valorizzarle a fini analitici.

Nel corso della fase recessiva e della successiva ripresa, in ambito europeo l'industria ha subito contrazioni occupazionali più ampie e durature rispetto ai servizi. In queste circostanze, la riduzione delle ore lavorate ha rappresentato un importante strumento di flessibilità interna, comune a tutti i paesi europei: il massiccio ricorso all'utilizzo del part-time ha aumentato la resilienza del mercato del lavoro agli effetti della crisi, accentuando una tendenza alla riduzione delle ore medie lavorate già in atto prima del 2008.

Nel confronto con i principali partner europei, l'Italia, insieme alla Spagna, si contraddistingue per una flessione più lunga e intensa dell'occupazione manifatturiera. Nel periodo 2013-2015, caratterizzato dalla fine della recessione e dall'avvio di una parziale ripresa, le imprese italiane sembrano avere adottato strategie occupazionali improntate alla prudenza: in attesa del consolidarsi della fase ciclica, esse hanno incrementato il proprio input di lavoro attraverso un aumento delle ore lavorate per dipendente e un contestuale, progressivo riassorbimento della Cassa integrazione guadagni (CIG). Solo in un secondo momento – e

1 Il rapporto è stato curato da Stefano Costa e Claudio Vicarelli.
Si ringraziano per la collaborazione: Paola Anzini, Cristina Lanzi, Marco Lattanzio, Silvia Pacini, Fabio Rapiti, Stefania Rossetti, Daniela Rossi e Donatella Tuzi.

limitatamente alle sole attività del terziario – sono tornate ad aumentare anche le posizioni lavorative dipendenti.

La molteplicità degli stimoli – interni ed esterni – che condizionano la domanda di lavoro delle imprese suggerisce inoltre di arricchire l'analisi della performance occupazionale del sistema produttivo attraverso l'utilizzo dei dati individuali d'impresa. L'analisi degli aspetti microeconomici della domanda di lavoro in una fase di inversione ciclica può infatti fornire indicazioni rilevanti, non colte dagli indicatori aggregati.

Nel Rapporto si approfondisce l'esame della performance occupazionale delle imprese con dipendenti persistentemente attive nell'ultimo triennio, analizzandola anche alla luce delle caratteristiche aziendali. Ne emerge un quadro in cui la creazione di posti di lavoro è relativamente concentrata: coinvolge infatti un terzo dell'insieme delle imprese manifatturiere considerate e un quinto di quelle dei servizi. Ne consegue che nel terziario la dinamica di creazione di posti di lavoro sia stata più intensa, anche se meno diffusa rispetto alle unità della manifattura. In questo contesto spicca la performance occupazionale positiva delle imprese del settore di ricerca e fornitura di personale.

Tra i comparti, inoltre, emerge la presenza di una forte eterogeneità nella dinamica occupazionale: nella manifattura, solo 9 settori manifatturieri su 23 hanno aumentato il numero di posizioni lavorative in entrambi gli anni considerati (2013-2014 e 2014-2015); nei servizi di mercato, e ancor più nei servizi alla persona, l'andamento è risultato più brillante.

Nell'ambito di un sistema economico caratterizzato da una estrema frammentazione produttiva (le imprese con meno di dieci addetti rappresentano il 95 per cento delle unità produttive e poco meno del 50 per cento dell'occupazione totale), la componente dimensionale della creazione di posti di lavoro assume un particolare rilievo. Nella manifattura, si evidenzia come per la quasi totalità dei comparti, una unità di media dimensione su due abbia aumentato le posizioni lavorative dipendenti in ciascuno dei due anni considerati. Nel terziario, spicca invece la performance delle imprese di minore dimensione (in particolare quelle con meno di 10 addetti), dove tre unità su quattro hanno preservato o aumentato il numero di posizioni lavorative.

I profili strategici e strutturali delle imprese assumono un ruolo di fondamentale importanza nella propensione alla creazione di posti di lavoro. Secondo i risultati di un esercizio di stima, la probabilità di aumentare l'occupazione risulta, infatti, più elevata per le imprese più produttive (in termini di valore aggiunto per addetto), più giovani e, nel caso della manifattura, esportatrici. La prima e la terza caratteristica rilevano soprattutto per le imprese di media dimensione: nelle due sottoclassi di questo gruppo di imprese (50-149 e 150-249 addetti), il raggiungimento dei livelli più elevati di produttività aumenta la probabilità di assumere di 15 e 14 punti percentuali. Analogamente, nelle stesse sottoclassi, le imprese (manifatturiere) esportatrici presentano una probabilità di creare posti di lavoro più alta di 10 e 14 punti percentuali rispetto alle unità che operano solo sul mercato nazionale. A un'età d'impresa inferiore a 5 anni, invece, è associato un vantaggio maggiore, in termini della stessa probabilità, in corrispondenza delle classi dimensionali più ridotte (tra i 13 e 22 punti percentuali nelle tre sottoclassi di unità con meno di 10 addetti). Anche l'età dell'imprenditore influenza la crescita occupazionale delle imprese: nelle microimprese la probabilità di aumentare l'occupazione passa dal 23 per cento per le aziende condotte da un imprenditore con almeno 50 anni di età, al 31 per cento per quelle gestite da un imprenditore tra 30 e 49 anni, per arrivare al 41 per cento nel caso degli imprenditori più giovani, tra 15 e 29 anni.

I processi di creazione di posti di lavoro risentono quindi di fattori specifici, di carattere economico, dimensionale, di mercato legati alle caratteristiche delle singole imprese,

che interagiscono con le tendenze generali dell'economia e delle policy attuate negli anni recenti.

A questo proposito, si propone una prima valutazione della percezione delle imprese riguardo gli effetti occupazionali dei recenti provvedimenti normativi. Nella valutazione delle imprese che tra gennaio e novembre 2015 hanno aumentato l'occupazione dipendente, gli esoneri contributivi sono percepiti come un elemento decisivo per l'aumento dello stock occupazionale. Il nuovo contratto a tutele crescenti sembra invece aver esercitato un ruolo meno rilevante, ma pur sempre positivo. Queste evidenze, infine, sono confermate dai risultati di un esercizio econometrico: gli sgravi contributivi per le nuove assunzioni da parte degli imprenditori si associano a un aumento (in media) della probabilità di aumentare il personale a tempo indeterminato pari a 24 punti percentuali e a una diminuzione di 15 punti percentuali della probabilità di assumere personale a tempo determinato.

LA RIPRESA DELLA DOMANDA DI LAVORO IN ITALIA: TENDENZE AGGREGATE, COMPORTAMENTI DELLE IMPRESE, EFFETTI DELLE POLITICHE

TEMI LETTURE STATISTICHE

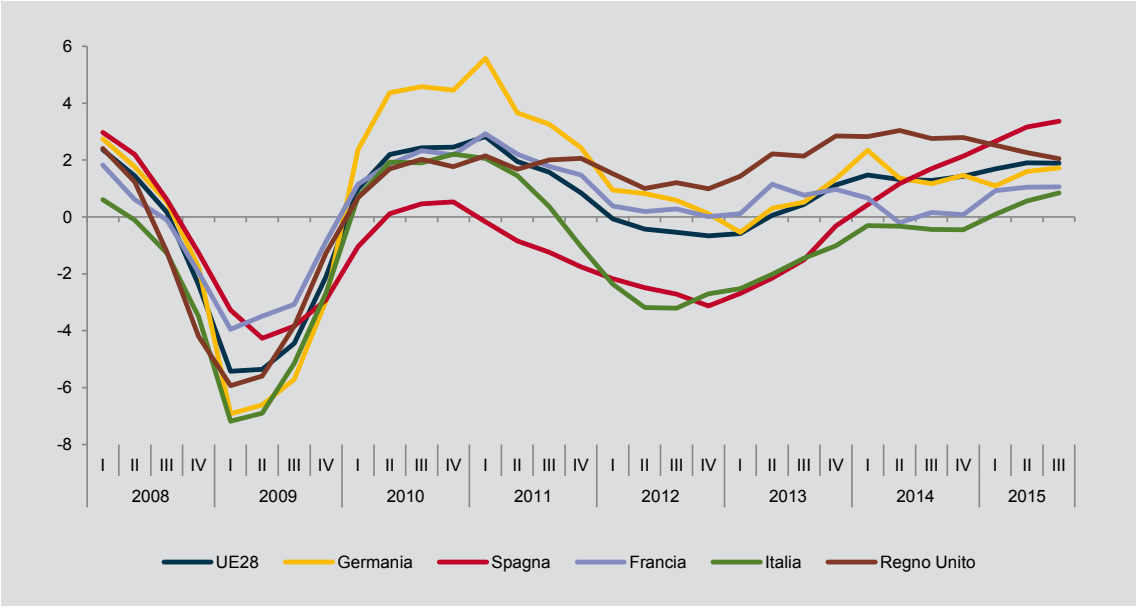
1. CICLO ECONOMICO E DINAMICHE OCCUPAZIONALI IN EUROPA[1]

1.1 Gli effetti del ciclo economico sull'occupazione negli anni del *double-dip*

A partire dal 2007, l'andamento ciclico in Europa è stato caratterizzato da due fasi recessive: la prima, molto profonda, si è estesa all'incirca tra la metà del 2008 e la metà del 2009; la seconda, molto meno intensa, si è sviluppata tra l'inizio del 2012 e l'inizio del 2013 (cfr. Figura 1.1).

La prima recessione, caratterizzata da una forte caduta del commercio internazionale, è stata più accentuata per Germania e Italia (con cadute tendenziali di Pil rispettivamente di -6,9 e -7,2 per cento nel primo trimestre del 2009), mentre la seconda ha riguardato, tra i principali paesi, Italia e Spagna. La Spagna, tuttavia, ha anticipato al 2011 l'inizio della seconda recessione, durata fino alla seconda metà del 2013; per l'Italia, tale fase si è invece estesa a tutto il 2014, segnando ben 13 trimestri consecutivi di contrazione su base tendenziale.

Figura 1.1 - Prodotto interno lordo dell'UE e dei principali paesi europei - Anni 2008-2015 (valori concatenati 2010=100; variazioni tendenziali)

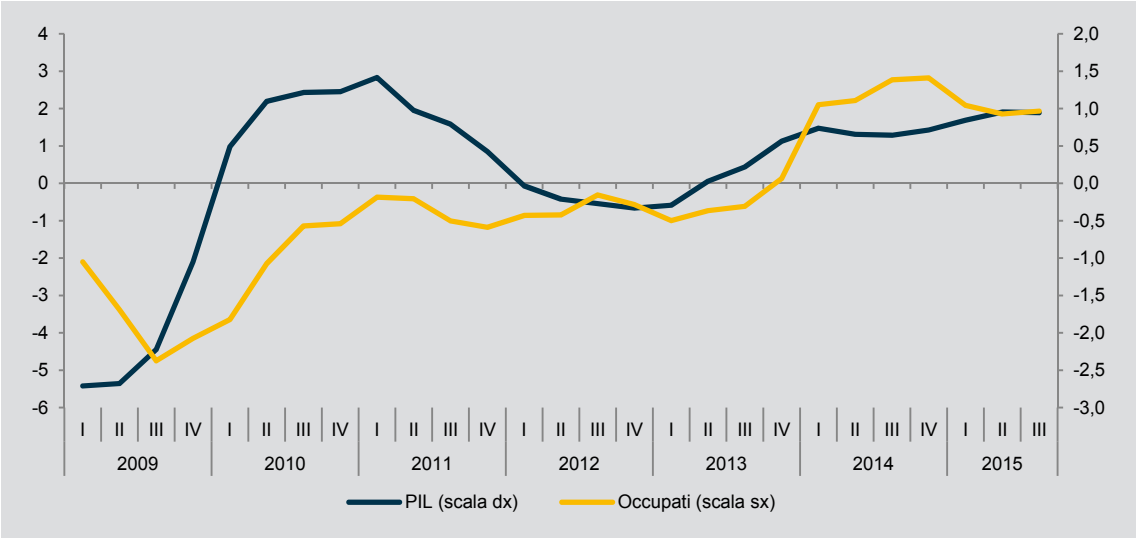


Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

Il mercato del lavoro ha seguito con qualche trimestre di ritardo l'andamento del ciclo economico. Il primo forte calo degli occupati per l'Unione europea si è registrato nel terzo trimestre 2009, quando l'occupazione è caduta del 2,4 per cento su base tendenziale; il secondo episodio di riduzione è meno definito, intervenendo in una fase di protratta tendenza negativa dell'occupazione; nel primo trimestre 2013 il calo è stato pari allo 0,5 per cento (Figura 1.2).

1 Hanno contribuito al capitolo 1 Daniela Fantozzi e Fabio Rapiti.

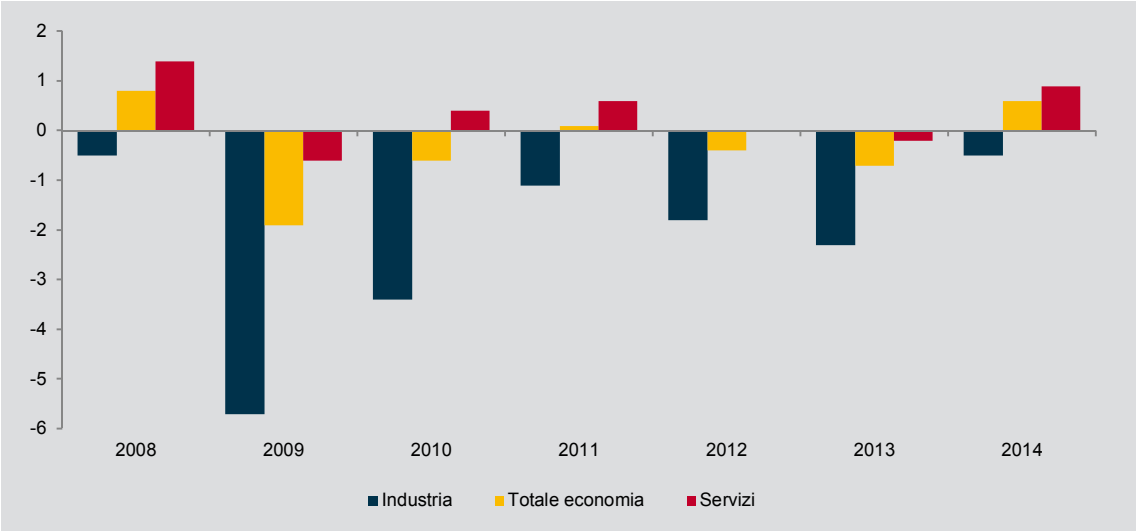
Figura 1.2 - Prodotto interno lordo e occupati nell'Ue - Anni 2009-2015 (dati destagionalizzati; valori concatenati 2010=100; variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat

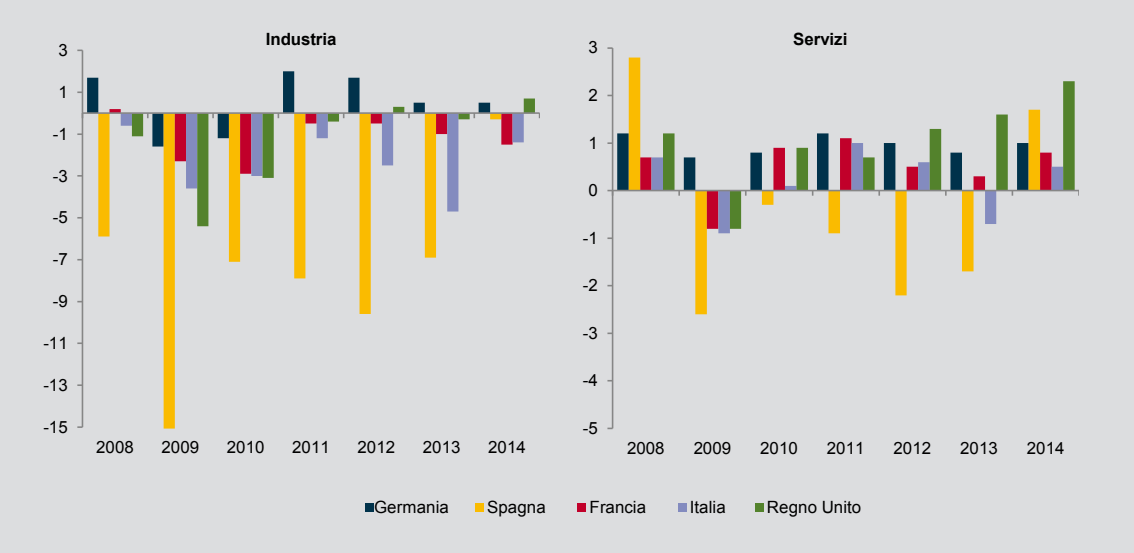
Il calo occupazionale è stato particolarmente marcato nell'industria: per l'intera Area euro si sono registrate variazioni negative per tutto il periodo, con contrazioni più intense nel 2009 (-5,4 per cento) e nel 2010 (-3,4 per cento) e con una ricaduta nel 2013 (-2,3 per cento, cfr. Figura 1.3). Nei servizi, che rappresentano più dei due terzi degli occupati totali nella maggior parte dei paesi europei, l'intensità della flessione degli addetti è stata molto minore e limitata a fasi specifiche: -0,6 per cento nel 2009 e -0,2 per cento nel 2013. Tra i principali paesi dell'area la Spagna ha evidenziato variazioni negative per tutto il periodo, mentre l'Italia ha registrato, in linea con la media dell'Area euro, un calo solo nel 2009 (-0,9 per cento) e nel 2013 (-0,7 per cento; Figura 1.4); il mercato del lavoro tedesco ha sostanzialmente tenuto, nonostante la rilevante caduta del prodotto in particolare nella prima fase recessiva.

Figura 1.3 - Andamento dell'occupazione nell'Area euro - Anni 2008-2014 (variazioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat - *Labour Force Survey*

Figura 1.4 - Andamento dell'occupazione nei principali paesi europei - Anni 2008-2014 (variazioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat - *Labour Force Survey*

1.2 Le misure di sostegno all'occupazione durante la crisi

Nonostante le differenze strutturali che contraddistinguono le economie dei principali paesi europei, durante i recenti periodi di crisi sono state varate una serie di riforme e di provvedimenti di politica economica a sostegno dell'occupazione, che è possibile distinguere in tre fasi.

Nel periodo appena successivo alla prima fase recessiva, tra il 2008 e il 2009, tutti i paesi hanno attuato stimoli di tipo fiscale e misure di breve periodo a favore dell'occupazione, al fine di attutire l'impatto sociale della recessione, in linea con lo *European economic recovery plan* di Novembre 2008. In particolare, la maggior parte dei paesi europei ha previsto politiche di sostegno a riduzioni temporanee dell'orario di lavoro (*short time work*), l'incremento di benefici sociali, una riduzione del costo del lavoro, un aumento dei sussidi ai salari oltre all'ampliamento della capacità di azione dei centri per l'impiego per sostenere l'occupazione. In particolare, in Francia le riforme hanno mirato a favorire da un lato la flessibilità del lavoro, dall'altro la creazione di nuovi diritti per i giovani lavoratori (si pensi alla regolazione dell'apprendistato nel 2009),[2] mentre gli interventi in Germania sono stati mirati al decentramento contrattuale, ad ampliare le indennità per la disoccupazione e a garantire maggiore alternanza tra scuola e lavoro.[3]

A partire dal 2010, con la crisi dei debiti sovrani, le restrizioni di natura fiscale intervenute sui bilanci dei paesi dell'area hanno posto un forte limite alle manovre finanziate

2 La politica che utilizza sostegni al reddito e politiche attive del lavoro, adottata in molti paesi europei dopo la crisi del 2008-09, è nota come *flexicurity*; essa cerca di conciliare le richieste di flessibilità provenienti dalle imprese con un'elevata protezione dei lavoratori.

3 A partire dal 2009 la Germania ha applicato lo schema di lavoro ridotto in modo estensivo: in particolare nei settori più colpiti dell'industria, come metallurgia e automobili, ma in generale in tutto il comparto manifatturiero e in parte in quello dei servizi (nel settore dei trasporti e della grande distribuzione). Lo schema prevede che l'Agenzia federale del lavoro tedesca copra parzialmente la perdita di reddito per il lavoratore determinata da una riduzione di ore lavorate. In particolare, viene coperto il 60 per cento della differenza del salario per i lavoratori senza figli e il 67 per cento di quello per i lavoratori con figli. In alcuni settori di contrattazione collettiva, il supplemento è in parte a carico del datore di lavoro (cfr. Brenke *et al*., 2011).

attraverso la spesa pubblica. Le riforme intervenute a favore della flessibilità del mercato del lavoro si sono concentrate in particolare nel 2012.[4]

Dal 2013 in Europa è emersa una terza fase di riforme finalizzate a mitigare i costi sociali della crisi economica e i suoi effetti redistributivi. La maggior parte dei paesi ha attuato una riduzione della tassazione sul lavoro (es. il cuneo fiscale è progressivamente diminuito in Germania e in Francia) e una estensione dei benefici sociali (ad esempio l'introduzione del salario minimo in Germania dal primo gennaio 2015, la rimodulazione dell'assegno per la disoccupazione Aspi in Italia), al fine di stimolare la creazione di lavoro e proteggere i redditi. L'Italia ha approvato a ottobre 2014 la legge-delega di riforma del mercato del lavoro (si veda il Riquadro "L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti"). Il provvedimento introduce incentivi e norme in materia di flessibilità del lavoro al fine di stimolarne la domanda e recuperare competitività: in particolare, dal primo gennaio 2015 è stato introdotto un forte sgravio contributivo per le imprese che assumono a tempo indeterminato per i primi tre anni dall'assunzione e da marzo è in vigore il cosiddetto contratto a tutele crescenti.

1.3 Dinamiche occupazionali nella manifattura e nei servizi nei principali paesi europei

I dati sulla domanda di lavoro delle imprese consentono di approfondire il confronto delle recenti dinamiche occupazionali dei principali paesi europei attraverso una lettura delle tendenze in termini di addetti, monte ore lavorate e costo del lavoro (per una definizione dei principali indicatori della domanda di lavoro si veda il Riquadro "I principali indicatori dell'input di lavoro: aspetti definitori").

Con riferimento all'andamento degli addetti, nei principali paesi dell'Area euro gli effetti occupazionali della crisi economica si sono in generale rilevati con un ritardo di alcuni trimestri rispetto all'andamento del prodotto interno lordo: relativamente alla flessione del primo trimestre 2009, la caduta dell'occupazione si è manifestata nel secondo o terzo trimestre dello stesso anno.

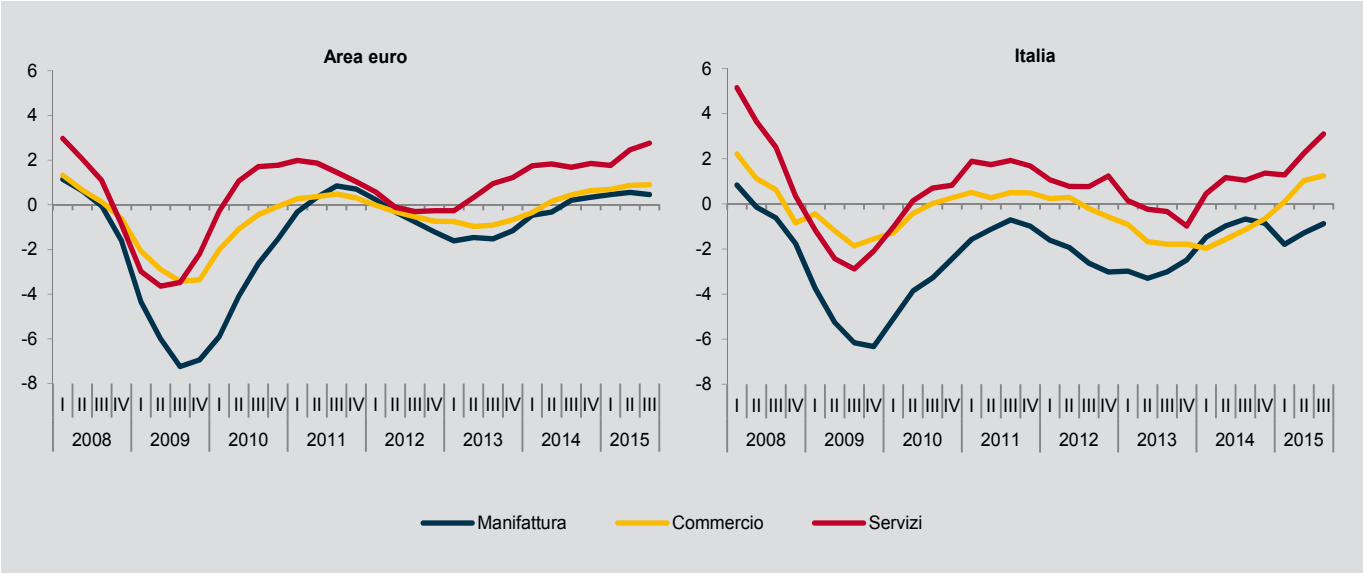
Per l'Area euro nel suo insieme, nella prima fase di flessione ciclica sia i servizi alle imprese, sia il commercio hanno registrato la massima contrazione nel secondo e nel terzo trimestre del 2009 (rispettivamente -3,6 e -3,4 per cento, su base tendenziale); nella seconda fase, a partire dal secondo trimestre 2012, la caduta occupazionale si è rivelata di minor intensità in entrambi i comparti. In Italia, nella prima fase della crisi la flessione dell'occupazione nei servizi è stata meno intensa rispetto alla media dell'Area euro (-2,1 per cento rispetto a -3,1 per cento nel 2009); nella seconda recessione è avvenuto il contrario, con il commercio che ha registrato un prolungamento della discesa fino al 2014 (Figura 1.5). Rispetto alla media dei paesi dell'Unione monetaria, in Italia vi è stato un recupero occupazionale ritardato di un anno nei servizi alle imprese, ma la crescita degli addetti si è riallineata nel corso del 2015. Analoghe le tendenze per il commercio: in questo caso la ripresa è stata ancora più ritardata, ma nettamente superiore a quella media della Uem nel corso del 2015.

Nella manifattura la flessione dell'occupazione per l'Area euro è stata molto marcata, sia nella prima fase recessiva (la riduzione degli addetti è stata pari al -7,2 per

4 Tra gli esempi più significativi va ricordato, per la Spagna, il *Real Decreto-Ley 3/2012*, che ha introdotto misure di flessibilità sui licenziamenti e una nuova struttura della contrattazione collettiva.

cento su base tendenziale nel terzo trimestre 2009) sia nella seconda (-1,5 per cento e -1,6 per cento rispettivamente nel primo e nel secondo trimestre 2013). L'Italia ha mostrato contrazioni significative lungo tutto il periodo considerato fino ai trimestri più recenti, evidenziando un andamento nettamente più negativo dell'area nel suo insieme (Figura 1.5).

Figura 1.5 - Addetti nell'Area euro e in Italia per macrosettore - Anni 2008-2015 (dati destagionalizzati, variazioni tendenziali)



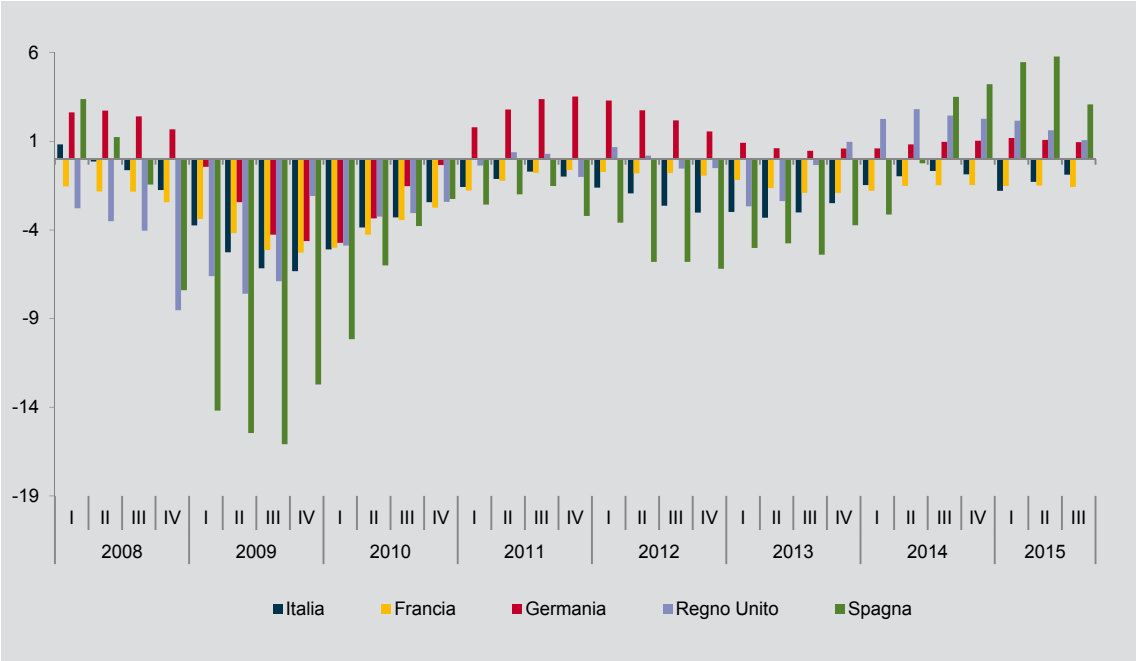
Fonte: Elaborazioni su dati Istat ed Eurostat-*Short-Term Business Statistics*

Le oscillazioni più ampie degli addetti sono state registrate in Spagna (-16,1 per cento nel terzo trimestre del 2009 e -6,2 per cento nel primo trimestre del 2012). La Francia, come l'Italia, ha continuato a evidenziare una tendenza alla contrazione anche per i periodi successivi al 2009 e fino al terzo trimestre 2015, seppur con minore intensità. La Germania, al contrario, ha mantenuto una dinamica meno accentuata rispetto ai partner europei nelle fasi di contrazione occupazionale (tra il 2009 e il 2010) e una maggiore vivacità nelle fasi di espansione (nel 2008 e nel periodo 2011-2013).

Nel periodo più recente, infine, si assiste a un recupero di occupati più significativo in Spagna (+5,5 per cento, +5,8 per cento, +3,1 per cento le variazioni tendenziali nei primi tre trimestri del 2015) e, in minor misura, nel Regno Unito e Germania; in Italia, al contrario, è continuata la fase di flessione occupazionale, seppure con cali via via più contenuti (-1,8 per cento, -1,3 per cento, -0,9 per cento, Figura 1.6).

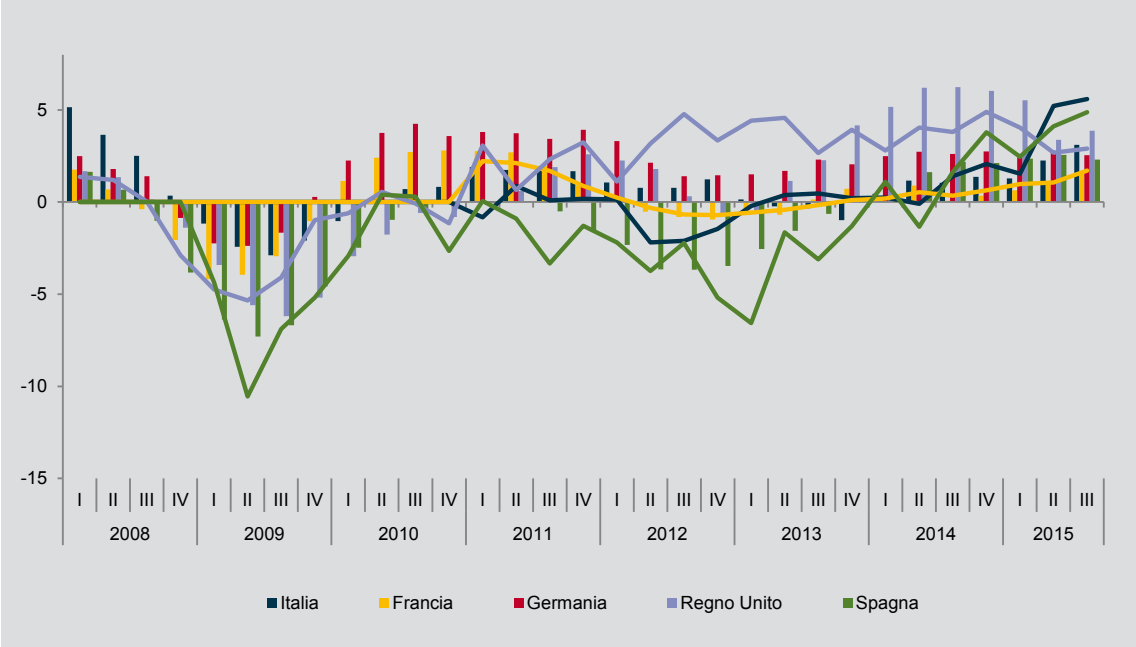
Sebbene per il complesso delle attività del terziario la flessione occupazionale nell'Area euro sia stata meno accentuata, nei servizi di mercato (escluso commercio) la crisi si è manifestata negli stessi tempi e con la stessa intensità osservati nell'industria (Figura 1.7): la forte connessione tra questi comparti si è dunque riflessa sul ciclo occupazionale.

Figura 1.6 - Addetti nella manifattura nei principali paesi europei - Anni 2008-2015 (variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat ed Eurostat-*Short-Term Business Statistics*

Figura 1.7 - Addetti e ore lavorate nei servizi di mercato (escluso commercio) nei principali paesi europei - Anni 2008-2015 (addetti: istogrammi; ore lavorate: curve) (a) (variazioni tendenziali)

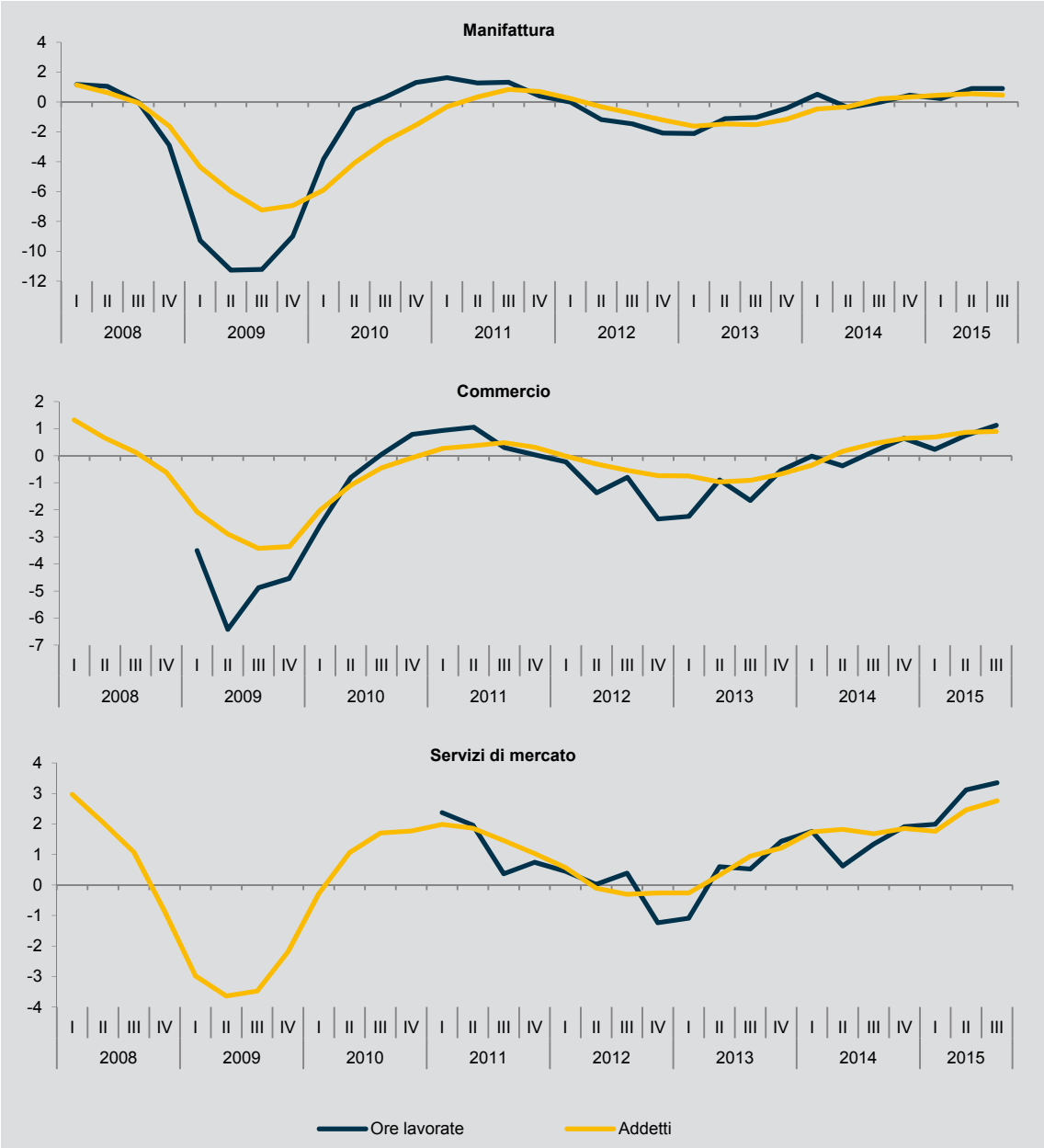


Fonte: Elaborazioni su dati Istat ed Eurostat-*Short-Term Business Statistics*
(a) Per la Germania i dati sulle ore lavorate nei servizi di mercato per sezione Ateco2007 non sono disponibili.

1.4 Le ore lavorate come strumento per fronteggiare la crisi

Nel primo periodo di crisi la manifattura ha registrato una caduta intensa anche in termini di ore lavorate (rispettivamente -11,3 e -11,2 per cento nel secondo e nel terzo trimestre del 2009 su base tendenziale) ma la contrazione è stata accentuata anche nel commercio (-6,4 e -4,9 per cento nei due periodi). Nella seconda fase recessiva si è evidenziata una riduzione di ore lavorate più contenuta, maggiore nel settore del commercio (-2,3 per cento su base tendenziale nel quarto trimestre del 2012) rispetto alla manifattura (-2,1 per cento) e al totale dei servizi alle imprese (-1,2 per cento, Figura 1.8).

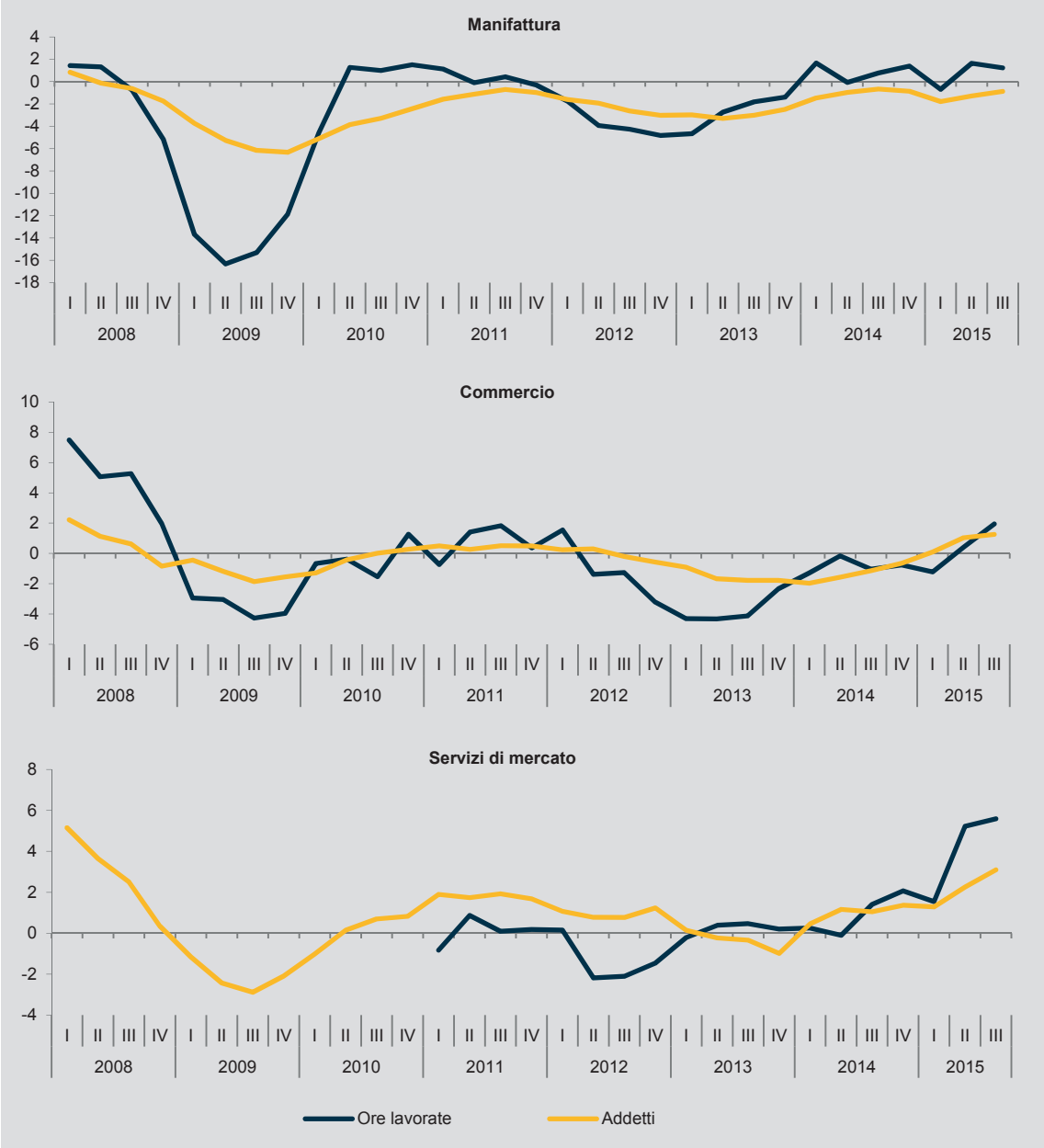
Figura 1.8 - Addetti e ore lavorate nell'Area euro per macrosettori - Anni 2008-2015 (variazioni tendenziali) (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat-*Short-Term Business Statistics*
(a) Per il totale servizi (sezioni H-N) non sono disponibili dati sulle ore lavorate fino al primo trimestre 2010.

La riduzione delle ore lavorate ha rappresentato uno strumento importante di flessibilità interna comune a tutti i paesi europei, attraverso cui le imprese hanno cercato di attutire l'impatto di breve periodo della recessione, evitando (o allontanando nel tempo) la scelta di ridurre gli occupati (fenomeno anche noto come *labour hoarding*).[5] L'aggiustamento attraverso le ore lavorate, più evidente nel 2008 ma utilizzato in parte anche dalla fine 2011, ha reso resiliente il mercato del lavoro e ha accelerato ulteriormente la tendenza, iniziata ben prima del 2008, alla diminuzione delle ore medie effettivamente lavorate, grazie anche all'incremento del lavoro a tempo parziale, unica forma contrattuale che ha continuato a espandersi durante la crisi (*European Commission*, 2015).

Figura 1.9 - Addetti e ore lavorate in Italia per macrosettore - Anni 2008-2015 (variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat-*Short-Term Business Statistics*

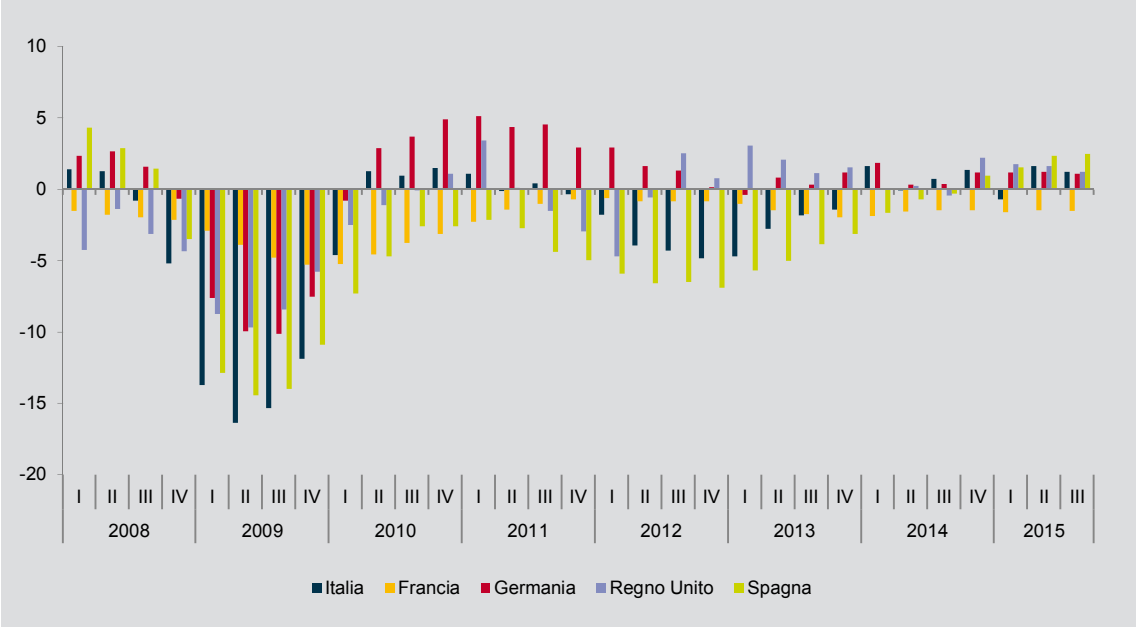
5 Cfr. Cingano *et al.* (2010).

Esaminando congiuntamente l'andamento degli addetti e delle ore lavorate, emerge chiaramente come nell'Area euro la riduzione delle ore lavorate abbia anticipato di uno o due trimestri la riduzione degli addetti. Tale fenomeno è evidente soprattutto nella manifattura, dove le imprese hanno fatto ampio uso di schemi che prevedevano orari di lavoro ridotti o l'uso del part-time.

Per l'Italia, quest'ultimo fenomeno si è evidenziato in misura più intensa nella prima fase recessiva ma è proseguito anche nel periodo 2012-2013 (Figura 1.9). In generale le imprese italiane hanno fronteggiato il calo della domanda facendo ricorso alla Cassa integrazione guadagni (CIG) – estesa anche a settori diversi dal manifatturiero e a nuove tipologie contrattuali[6] – e al blocco del turnover, salvaguardando la parte più stabile della forza lavoro e ponendo fine ai rapporti di lavoro a termine.

In Spagna, invece, dove gli addetti hanno continuato a diminuire a ritmi piuttosto elevati, per tutto il 2009 e 2010 le ore lavorate si sono ridotte in misura minore. Gli effetti della crisi sul mercato del lavoro sono stati particolarmente intensi, con un tasso di disoccupazione elevatissimo e ben al di sopra della media europea (pari nel 2009 al 17,9 per cento e nel 2013 al 26,1 per cento, cfr. Figura 1.10).

Figura 1.10 - Ore lavorate nella manifattura nei principali paesi europei - Anni 2008-2015 (variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat-*Short-Term Business Statistics*

6 La CIG ha contribuito a frenare anche la crescita, pur significativa, del tasso di disoccupazione, salito dal 6,7 per cento del gennaio 2008 all'8,5 per cento nel gennaio del 2010; tuttavia nell'analisi delle dinamiche della disoccupazione occorre tener conto della forte riduzione della partecipazione al mercato del lavoro nelle regioni meridionali. Su questo si veda Cingano *et al.* (2010).

I principali indicatori dell'input di lavoro: aspetti definitori

La domanda di lavoro delle imprese può essere misurata tramite le posizioni lavorative (o posti di lavoro) e le ore lavorate. I posti di lavoro includono lavoratori dipendenti e indipendenti (imprenditori, collaboratori, eccetera), che nel complesso si indicano come addetti.

La posizione lavorativa alle dipendenze è identificata da un contratto di lavoro tra una persona fisica e un'impresa, che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa a fronte di un compenso (retribuzione). Le posizioni lavorative vengono misurate come stock ad un certo istante nel tempo. Nella definizione di posizione lavorativa sono inclusi anche i posti di lavoro in cui sono impiegati lavoratori temporaneamente assenti per cause varie, quali ferie, permessi, maternità, cassa integrazione guadagni.

La posizione lavorativa (job in inglese) rappresenta un concetto diverso ma simile a quello di occupato (utilizzato ad esempio nella rilevazione sulle forze di lavoro). Mentre l'occupato individua una persona fisica, le posizioni lavorative si riferiscono a posti di lavoro nelle imprese. In generale ad un posto di lavoro è associata una sola persona occupata e viceversa. Vi sono però casi in cui un unico posto è associato a più individui (ciascuno con un contratto di lavoro di durata inferiore a un trimestre, periodo di riferimento delle statistiche congiunturali sulla domanda di lavoro nelle imprese) e casi in cui uno stesso individuo occupa due o più posti di lavoro (ad esempio con impiego part-time) in imprese diverse. Il numero complessivo di posti di lavoro può risultare quindi inferiore o superiore a quello delle persone occupate.

Inoltre, contratti di lavoro successivi all'interno di un determinato mese per le medesime prestazioni lavorative fra uno stesso lavoratore e una stessa impresa costituiscono posizioni lavorative diverse. In ogni istante temporale, tuttavia, la posizione lavorativa è una sola, quella relativa al contratto in essere in quel momento. Mentre se si considera il numero di contratti di lavoro attivati nel corso del mese, questo include il totale dei contratti fra il lavoratore e l'impresa nel mese.

Le posizioni lavorative vengono misurate con dati rilevati presso le imprese tramite fonti statistiche o amministrative, le persone occupate con dati forniti da individui o famiglie. Nel valutare la maggiore o minore concordanza fra indicatori simili provenienti da fonti statistiche diverse, oltre all'analisi dei concetti e/o definizioni richiamati in precedenza, è altresì molto importante tenere conto delle modalità di misurazione (ad esempio basata su dati di flusso, stock, saldi o altro) e dell'unità di tempo utilizzata (annuale, trimestrale, mensile, settimanale, giornaliera), che può rendere difficilmente comparabili informazioni provenienti da fonti diverse.

La domanda di lavoro può essere inoltre misurata anche attraverso ore lavorate. Questo indicatore può variare al mutare del numero di posti di lavoro o al variare delle ore lavorate per posti di lavoro esistenti (ad esempio a seguito di una ricomposizione del ricorso al part-time, al lavoro straordinario, o a istituti quali la Cassa Integrazione Guadagni).

In questo rapporto vengono utilizzati indicatori sugli addetti e sulle ore lavorate dai dipendenti derivanti dal database armonizzato Eurostat STS- Short Term business Statistics (basato sul Regolamento UE 1165/98) e diversi indicatori nazionali derivanti da rilevazioni statistiche e fonti amministrative sulle imprese. Tutti gli indicatori derivano dall'integrazione dei dati di tre diverse fonti: la rilevazione mensile sulle imprese con almeno 500 dipendenti (GI); quella trimestrale sulle imprese con 10-499 dipendenti (Vela) e quella basata su dati amministrativi di fonte INPS relativi all'universo delle imprese con dipendenti (Oros).

Queste stesse fonti sono alla base delle informazioni contenute nella sezione sulle imprese della Statistica Flash sul mercato del lavoro consultabile nel sito Istat all'indirizzo http://www.istat.it/it/archivio/176115.

2. LA DOMANDA DI LAVORO DELLE IMPRESE ITALIANE: DINAMICHE DELLE POSIZIONI LAVORATIVE E PROFILI DELLE IMPRESE IN CRESCITA[1]

2.1 Il contesto macroeconomico: una ripresa lenta e circoscritta

Dopo tre anni consecutivi di recessione, nel 2015 l'economia italiana è tornata a registrare una crescita, seppur contenuta, del prodotto interno lordo. Alla iniziale spinta delle esportazioni, favorite da una domanda internazionale vivace e da un deprezzamento del cambio dell'euro, si è via via sostituito un apporto positivo dei consumi privati, in particolare nel secondo e terzo trimestre 2015, sostenuti da un incremento dei redditi reali e da una ripresa dei livelli di occupazione. Ancora in flessione è risultato, invece, l'andamento degli investimenti. Tuttavia, l'evoluzione congiunturale è stata caratterizzata da un costante rallentamento: dopo una crescita dello 0,4 per cento nel primo trimestre, il tasso di variazione è sceso allo 0,2 per cento nel terzo trimestre. Le stime preliminari del quarto trimestre mostrano un andamento solo di poco positivo, sostenuto dalla domanda estera netta.

Guardando ai principali settori produttivi, sia nell'industria sia nei servizi la ripresa economica si è manifestata dall'inizio del 2015. In particolare, nell'industria in senso stretto la variazione congiunturale del valore aggiunto a prezzi concatenati è stata negativa fino al quarto trimestre 2014; nei servizi, invece, l'andamento è stato stagnante a partire dal quarto trimestre del 2013. Dal primo trimestre 2015 per l'industria, e dal secondo per i servizi, sono riemerse variazioni congiunturali positive. I servizi hanno tuttavia evidenziato al loro interno andamenti differenti, con una contrazione nelle attività di informazione e comunicazione e incrementi sostenuti nelle attività immobiliari e professionali.

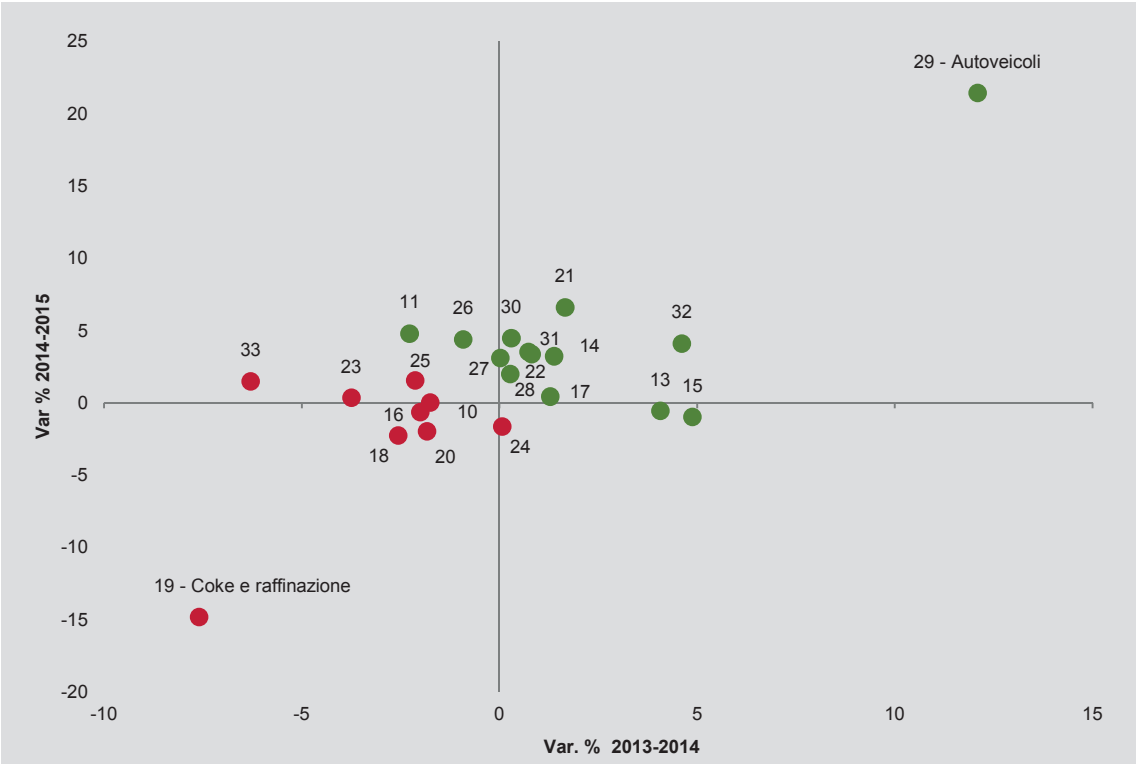
Alla ripresa del ciclo economico si è accompagnata quella del mercato del lavoro. L'andamento degli occupati nel 2015, misurato dalle stime mensili dell'indagine campionaria sulle forze di lavoro, mostra una fase di crescita significativa, seguita, tuttavia, da un ripiegamento dell'occupazione complessiva dall'autunno in un contesto di progressiva riduzione della disoccupazione, soprattutto giovanile. La debolezza dei livelli complessivi di occupazione, per lo più femminile, nell'ultimo scorcio dello scorso anno deriva da tendenze differenziate per posizione professionale e caratteristiche d'impiego. Nel periodo ottobre-dicembre 2015 i dipendenti aumentano dello 0,2 per cento (+36mila unità) rispetto ai tre mesi precedenti. La crescita è determinata dai dipendenti a tempo indeterminato (+0,5 per cento, pari a +67mila individui), mentre calano quelli a termine (-1,3 per cento, -31mila unità). Nello stesso periodo gli indipendenti diminuiscono dell'1,1 per cento (-62mila). La dinamicità dell'occupazione dipendente ha sostenuto la crescita complessiva dell'occupazione anche in termini tendenziali, e non solo nella congiuntura recente: rispetto a dicembre 2014, nell'ultimo mese del 2015, a fronte di una crescita dell'occupazione complessiva dello 0,5 per cento (+109mila unità), i dipendenti crescono dell'1,5 per cento (+247mila), mentre gli indipendenti diminuiscono del 2,5 per cento (-138mila). Tra i dipendenti, quelli permanenti aumentano dello 0,9 per cento (+135mila) e quelli a termine del 4,9 per cento (+113mila).

1 Hanno contribuito al capitolo 2 Matteo Lucchese, Francesca Luchetti, Federico Sallusti, Marina Sorrentino, Davide Zurlo.

2.2 Fatturato e domanda di lavoro nel sistema delle imprese

Dal lato delle imprese, è proseguita la fase di miglioramento e di diffusione delle tendenze evidenziate nell'edizione 2015 di questo Rapporto. La dinamica di espansione del fatturato è stata più sostenuta per i servizi rispetto alla manifattura (rispettivamente +1,9 e +1,2 per cento le variazioni tendenziali dei primi tre trimestri del 2015, dati grezzi). Tuttavia, i comparti si caratterizzano per una elevata eterogeneità: nella manifattura (Figura 2.1), 9 settori su 23 hanno confermato anche nel 2014-15 l'andamento positivo delle vendite, che incorpora anche un effetto depressivo dovuto alla debolezza dei prezzi dell'output registrato nel periodo 2013-2014. Tra questi, spicca la performance degli autoveicoli (+21,4 per cento nel periodo più recente, dopo il 12,1 per cento del 2013-14), di gran lunga il settore più brillante; più contenuto l'incremento di fatturato nella farmaceutica (+6,6 per cento), altri mezzi di trasporto (+4,5 per cento), altre industrie

Figura 2.1 - Fatturato per divisione di attività economica, imprese manifatturiere - Anni 2013-2015 (gennaio-settembre; variazioni percentuali, dati grezzi) (a)

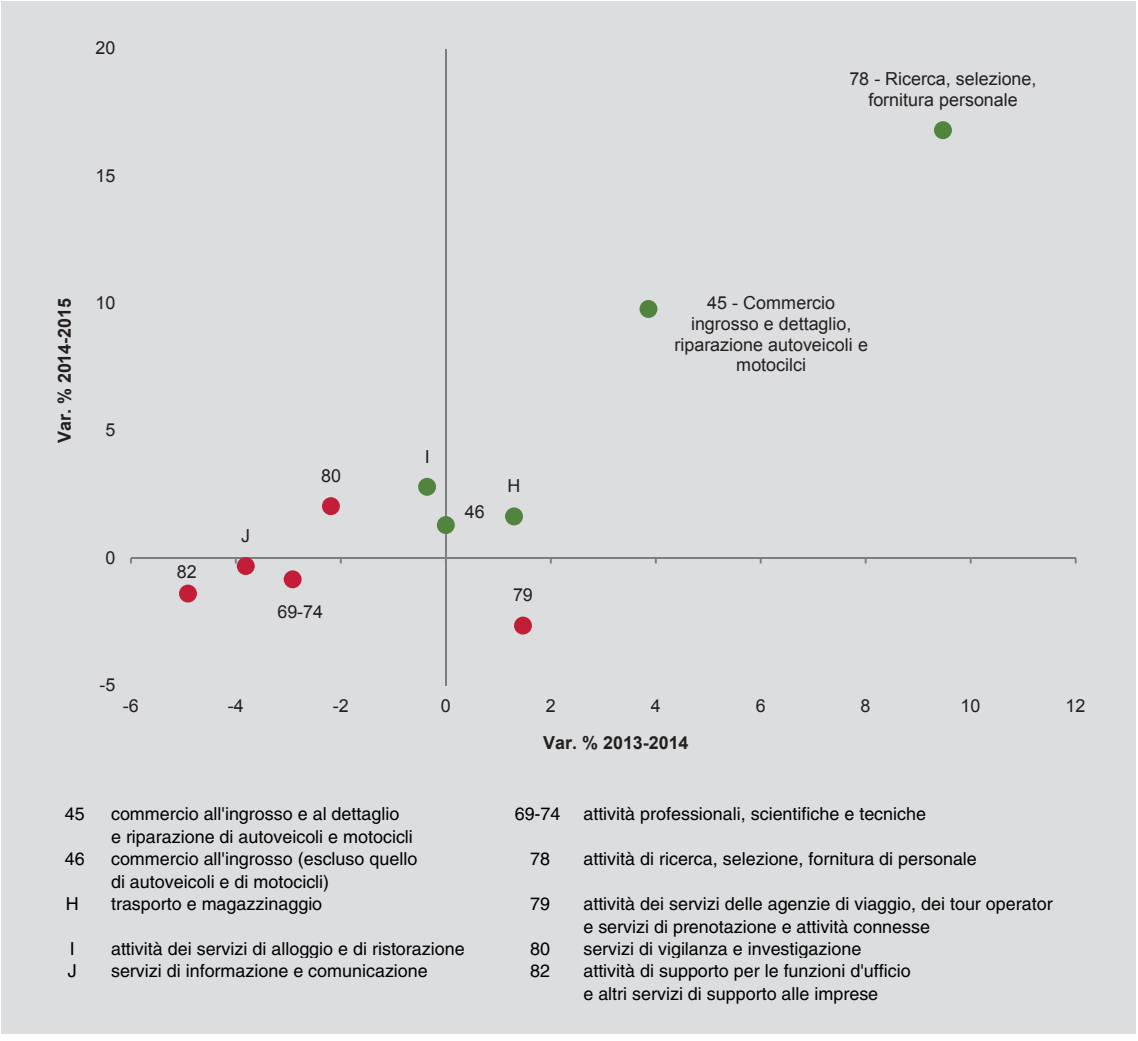


10	Alimentari	22	Gomma e plastica
11	Bevande	23	Altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
13	Tessile	24	Metallurgia
14	Abbigliamento	25	Prodotti in metallo
15	Pelle	26	Computer, elettronica, ottica, elettromedicale, apparecchi di misurazione
16	Legno	27	Apparecchiature elettriche
17	Carta	28	Macchinari e apparecchiature nca
18	Stampa	29	Autoveicoli
19	Coke e raffinazione	30	Altri mezzi di trasporto
20	Chimica	31	Mobili
21	Farmaceutica	32	Altre industrie manifatturiere
		33	Riparazione, manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine mensile sul fatturato delle imprese industriali
(a) In verde: fatturato totale (2013-2015) in aumento; in rosso: fatturato totale in diminuzione.

manifatturiere (+4,1 per cento), articoli in gomma (+3,5 per cento) e abbigliamento (+3,2 per cento). Un nutrito numero di settori manifatturieri ha invece evidenziato una fase di ripresa, con variazioni di fatturato positive dopo il decremento o la stagnazione del 2013-2014. In dettaglio, emerge il buon andamento dei settori delle bevande (+4,8 per cento), della fabbricazione di computer (+4,4 per cento), delle apparecchiature elettriche (+3,1 per cento) e dei prodotti in metallo (+1,5 per cento). All'opposto, tra i settori in declino, che hanno cioè registrato un decremento di fatturato nel periodo più recente dopo un andamento positivo nel 2013-14, si segnalano due comparti tradizionali del *made in Italy*: la fabbricazione di articoli in pelle (-1 per cento, dopo il +4,9 per cento precedente) e i prodotti tessili (-0,6 per cento). Infine, tre settori hanno confermato anche nel periodo più recente le difficoltà evidenziate in precedenza: coke e raffinazione (-14,8 per cento), stampa ed editoria (-2,3 per cento), industria del legno (-0,7 per cento).

Figura 2.2 - Fatturato per divisione di attività economica, imprese dei servizi - Anni 2013-2015 (gennaio-settembre; variazioni percentuali, dati grezzi) (a)



45	commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli	69-74	attività professionali, scientifiche e tecniche
46	commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)	78	attività di ricerca, selezione, fornitura di personale
H	trasporto e magazzinaggio	79	attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
I	attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	80	servizi di vigilanza e investigazione
J	servizi di informazione e comunicazione	82	attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine trimestrale sul fatturato delle imprese dei servizi
(a) In verde: fatturato totale (2013-2015) in aumento; in rosso: fatturato totale in diminuzione.

TEMI LETTURE STATISTICHE

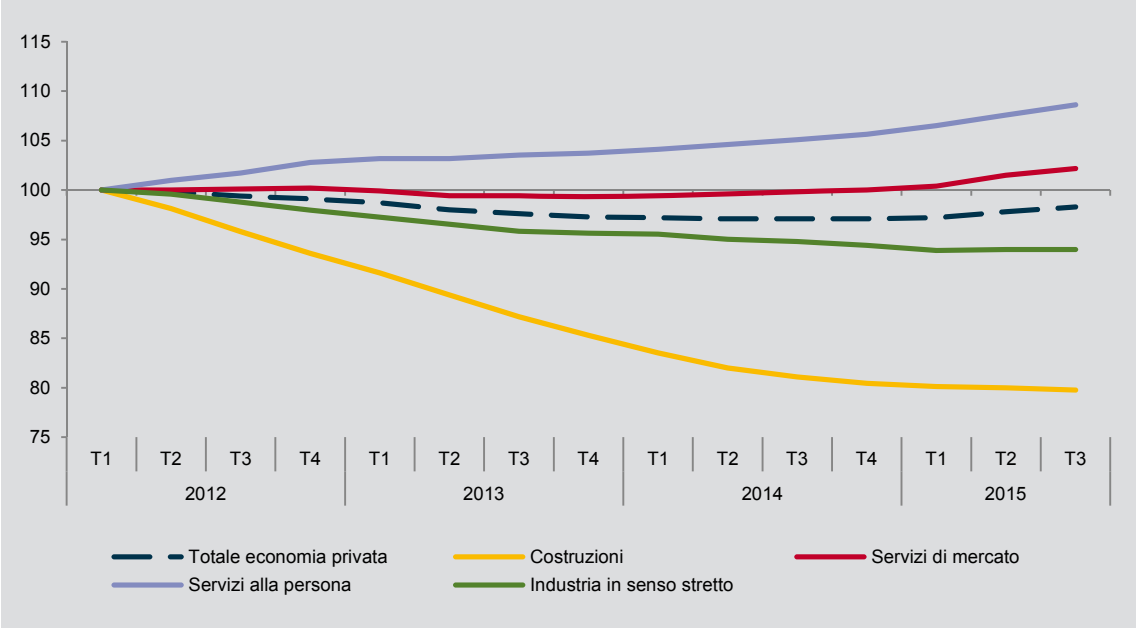
Il miglioramento dell'andamento del fatturato industriale nel periodo 2014-15 è rilevato anche dall'indice di diffusione (si veda ISTAT 2016) che misura il numero di settori che hanno segnato incrementi congiunturali rispetto al mese precedente. L'indicatore evidenzia tuttavia una elevata variabilità ciclica: dopo un massimo toccato a gennaio 2015, si osserva infatti una decisa flessione fino al mese di agosto, cui è seguita una nuova risalita. Il dato più recente (novembre 2015) si è attestato poco al di sopra di 50 punti, la soglia che separa le fasi di contrazione ed espansione, indicando un grado di diffusione della ripresa ancora modesto.

Anche nei servizi (Figura 2.2), così come nella manifattura, spicca la presenza di un comparto con una performance di fatturato notevolmente più elevata degli altri: i servizi di ricerca e fornitura di personale hanno, infatti, registrato un incremento di fatturato del 16,9 per cento, che fa seguito al + 9,5 per cento del 2013-2014. Tra i comparti di successo in entrambi i periodi si segnala anche un settore legato all'attività di produzione automobilistica: il commercio all'ingrosso e al dettaglio di autoveicoli e motocicli (+9,8 per cento). Per tutti gli altri settori, la variazione di fatturato nei primi tre trimestri del 2015 è stata più contenuta. Tra quelli in ripresa, si segnala l'andamento dei servizi di alloggio e ristorazione (+2,8 per cento); una variazione negativa ha invece caratterizzato il comparto delle agenzie di viaggio (-2,6 per cento) e, in misura più contenuta, quello di informazione e comunicazione (-0,3 per cento, ma dopo il -3,8 del 2013-14); i servizi di supporto alle imprese, infine, hanno evidenziato una flessione di fatturato in entrambi i periodi (-1,4 per cento nel 2014-15).

La ripresa ciclica appare, quindi, in via di consolidamento ma con un basso grado di diffusione tra settori dell'economia. Tali tendenze si riflettono in un miglioramento nella recente dinamica della creazione di posti di lavoro nel sistema produttivo. In proposito, la fonte Oros fornisce informazioni sull'universo delle posizioni lavorative dipendenti delle imprese private dell'industria e dei servizi. Si tratta nel complesso di 11,8 milioni di posti di lavoro, pari a oltre il 60 per cento delle posizioni dipendenti occupate nell'intero sistema economico italiano.

Come rilevato dall'Istat nelle ultime comunicazioni ufficiali (cfr. ISTAT, 2015c), nel terzo trimestre del 2015 le posizioni lavorative dipendenti nelle imprese industriali e dei servizi sono aumentate dell'1,3 per cento su base annua, confermando il primo, limitato recupero (+0,7 per cento) del trimestre precedente e riportandosi su livelli molto prossimi a quelli osservati all'inizio del 2013 (Figura 2.3), sebbene ancora due punti percentuali inferiori ai livelli della fine del 2011. Tale miglioramento, seppure diffuso tra i diversi macrosettori, si manifesta in misura diversa nel vari comparti. In particolare, nei primi tre trimestri dell'anno appena trascorso si è pressoché arrestata la tendenza alla riduzione di posti di lavoro nell'industria in senso stretto, mentre le flessioni di posizioni lavorative nelle costruzioni registrate nel 2015 sono state le più contenute dal 2009 a oggi. Al contrario, un incremento delle posizioni lavorative si osserva nelle attività del terziario: i servizi di mercato hanno ricominciato a mostrare variazioni tendenziali positive dal secondo trimestre del 2014 (riassorbendo interamente la riduzione subita nel corso dell'anno precedente), mentre nei comparti dei servizi alla persona il miglioramento della dinamica occupazionale del 2015 ha intensificato l'incremento dell'occupazione dipendente già in corso durante gli anni della seconda fase recessiva. Una forte, ulteriore eterogeneità nelle dinamiche settoriali dell'occupazione è riscontrabile all'interno dei settori; tali aspetti sono analizzati in dettaglio nei paragrafi successivi.

Figura 2.3 - Posizioni lavorative per macrosettore di attività economica - Anni 2012-2015 (numeri indice, primo trimestre 2012=100)



Fonte: Istat, Rilevazione Oros

2.3 L'input di lavoro delle imprese: dinamica delle ore lavorate e creazione netta dei posti di lavoro

Dopo aver fornito un quadro complessivo dell'andamento macroeconomico nell'ultimo biennio, in questa sezione del rapporto vengono approfondite le caratteristiche della domanda di lavoro da parte delle imprese e dei settori produttivi nel corso dell'ultima fase della crisi e della successiva (parziale) ripresa. La complessità del tema rende necessario adottare una lettura trasversale delle indicazioni provenienti da fonti diverse, evidenziandone le potenzialità e i limiti informativi.

In particolare, le dinamiche occupazionali dei settori sono qui analizzate da un punto di vista quantitativo e qualitativo, integrando le informazioni sulle posizioni lavorative dipendenti, sulle ore di lavoro e sulle ore di cassa integrazione guadagni (CIG) per ciascuna impresa rilevata tramite l'indagine mensile sull'occupazione delle imprese di grandi dimensioni (GI), l'indagine trimestrale sui posti vacanti e sulle ore lavorate (Vela) e la rilevazione trimestrale Oros (basata a sua volta su dati Inps e GI).[2] L'andamento di queste variabili è osservato tra il primo trimestre 2013 e il terzo trimestre 2015 (ultimo disponibile); tale periodo corrisponde a una fase ciclica di espansione dell'occupazione, successiva cioè a un punto di minimo collocabile tra la fine del 2012 e l'inizio del 2013 a seconda dell'indicatore osservato.

L'analisi è divisa in due parti. Nella prima, si riportano le dinamiche osservate dell'input di lavoro – in termini di monte ore lavorate – nelle imprese di industria e servizi con almeno 10 dipendenti; in particolare si mostra in quale misura il progressivo miglioramen-

2 Queste informazioni, unitamente a quelle di fonte amministrativa (Inps), sono alla base della sezione sulle imprese industriali e dei servizi del comunicato trimestrale sul mercato del lavoro. Si veda Istat (2015c).

to registrato a partire dal primo trimestre 2013 e, gli incrementi osservati nel corso del 2015, dipendano da un utilizzo più intensivo delle posizioni lavorative disponibili o dalla creazione netta di posti di lavoro. L'andamento dell'intensità con cui le imprese ricorrono alla cassa integrazione guadagni (CIG) consente di qualificare ulteriormente l'esame dell'input di lavoro.

Nella seconda parte ci si interroga sulla misura e le modalità con cui le imprese che hanno attraversato la crisi creino nuovi posti di lavoro; ci si concentra in particolare sulle unità con occupazione dipendente presenti nel terzo trimestre del 2013, 2014 e 2015 e sulla dinamica delle posizioni lavorative impiegate al loro interno. Ciò ha almeno due conseguenze: a) le tendenze qui osservate non tengono conto degli effetti occupazionali della demografia d'impresa, che tuttavia coinvolge nel nostro Paese una quota di occupazione relativamente limitata; b) le variazioni occupazionali delle imprese sempre attive risentono dei fenomeni di trasformazione societaria (derivanti da operazioni di fusione o acquisizione o scorporo). L'occupazione viene quindi seguita attraverso le "storie" delle imprese sempre attive che impiegano lavoro, le cui strategie e comportamenti risultano determinanti per i processi di creazione e distruzione di posti di lavoro a livello complessivo.

Sulla base di tali premesse, la performance occupazionale di questo rilevante segmento di imprese viene dapprima esaminata attraverso l'analisi delle tendenze delle posizioni lavorative create (e distrutte) nei vari settori nel triennio considerato; successivamente, si individuano i "profili" d'impresa legati ai casi di maggiore successo, individuando le caratteristiche aziendali e l'eventuale contributo settoriale alla base della performance individuale nella fase compresa tra l'attenuarsi della crisi e l'avvio della ripresa.

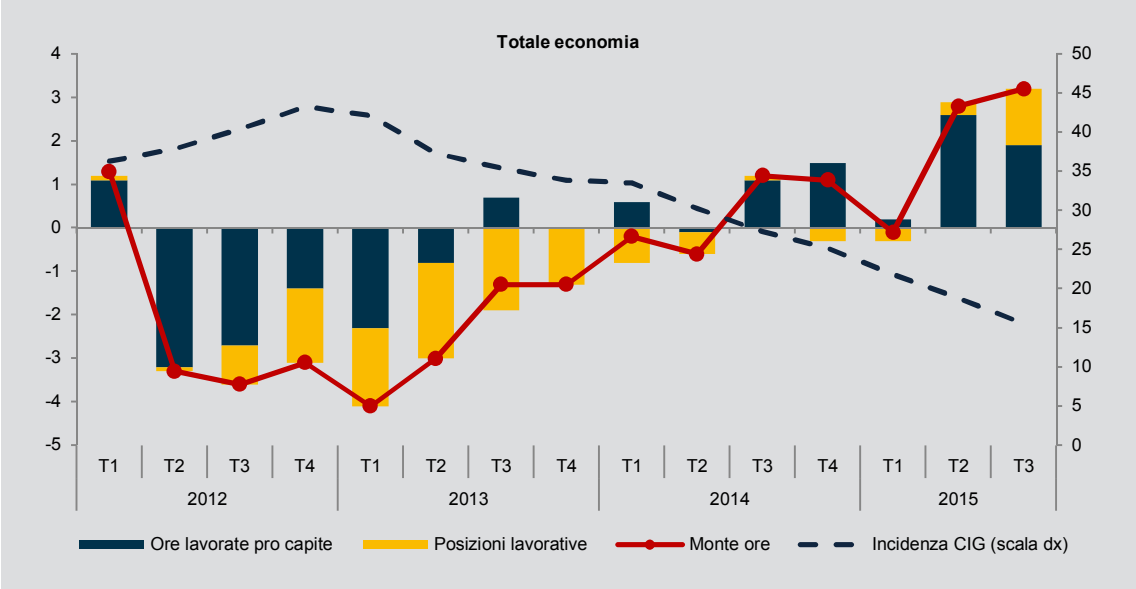
2.3.1 L'input di lavoro

Nel complesso dell'economia, dal terzo trimestre del 2014 l'input di lavoro delle imprese è tornato a crescere, sia pure con una breve interruzione, arrivando a registrare un aumento del monte ore lavorate del 3,2 per cento su base tendenziale nel terzo trimestre 2015, un valore paragonabile a quelli pre-crisi (Figure 2.4a-2.4e). Tale andamento ha interrotto una serie di nove trimestri consecutivi di variazioni negative, con un profilo che tuttavia ha evidenziato un progressivo miglioramento a partire dal minimo toccato nel primo trimestre 2013. Distinguendo le componenti, fino al primo trimestre 2015 l'aumento dell'input di lavoro è stato guidato esclusivamente dall'incremento dell'intensità delle ore lavorate per dipendente, mentre le posizioni lavorative hanno continuato a diminuire, sebbene in misura sempre più contenuta. Solo con il consolidarsi del recupero, nel secondo e terzo trimestre del 2015, le posizioni lavorative sono tornate ad aumentare, in misura peraltro simile all'andamento delle ore pro capite. Allo stesso, tempo queste dinamiche si sono riflesse in un progressivo riassorbimento della CIG, la cui incidenza sulle ore lavorate, nel corso del 2015, è tornata a livelli comparabili a quelli del 2008 (circa 15 ore ogni mille lavorate).

Questo andamento sottende dinamiche settoriali eterogenee, in particolare tra le performance dei comparti di industria e servizi. Più in dettaglio, il ritorno a variazioni positive del monte ore lavorate nella manifattura (Figura 2.4b), più stabili a partire dalla seconda metà del 2014 (e arrivato a +2,6 e +2,4 per cento rispettivamente nel secondo e nel terzo trimestre 2015), poggia interamente su un incremento delle ore lavorate per dipendente. Infatti, in tutto il periodo considerato, il comparto ha continuato a perdere posizioni lavorative – sia pure a un tasso sempre decrescente – e solo nel terzo trimestre del 2015, per

la prima volta dal 2013, la componente legata ai posti di lavoro non ha fornito un contributo negativo. In altri termini, il difficile processo di tenuta competitiva si è manifestato attraverso una difesa o un recupero di intensità di lavoro per dipendente, in attesa di un ritorno a una creazione di posizioni lavorative aggiuntive. La contrazione dell'incidenza della CIG, tornata anche in questo caso ai livelli registrati sul finire del 2008 (30 ore ogni mille lavorate), appare dunque prevalentemente legata alla componente intensiva dell'input di lavoro.

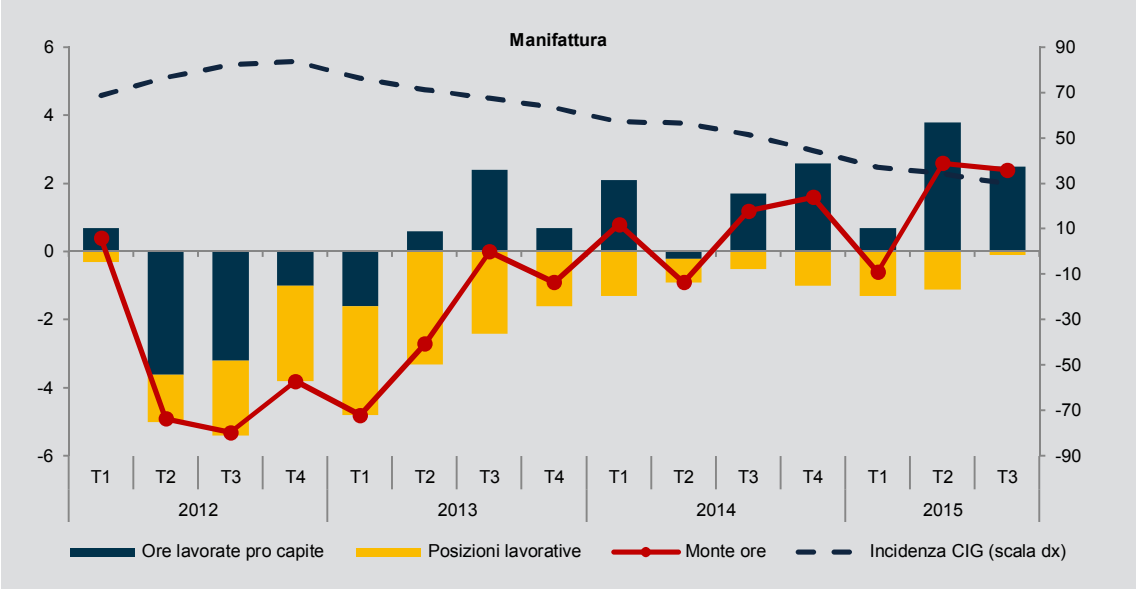
Figura 2.4a - Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Totale economia - Anni 2012-2015
(dati grezzi, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine Vela-GI

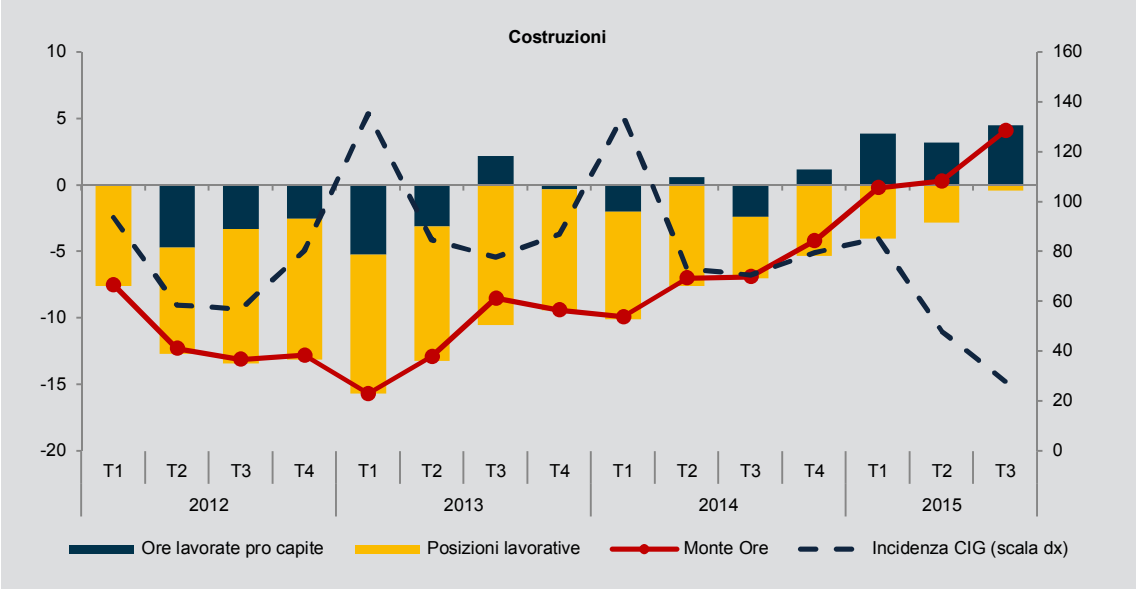
Nel settore delle costruzioni (Figura 2.4c) il monte ore lavorate è tornato a crescere solo nel terzo trimestre 2015 (del 4,1 per cento), dopo la variazione nulla del secondo trimestre che ha interrotto una serie di 26 contrazioni trimestrali consecutive. Parallelamente, anche in queste attività l'incidenza della CIG va gradualmente diminuendo. Tuttavia, tenendo conto della sua elevata stagionalità (la CIG in questo settore viene spesso utilizzata per compensare le giornate lavorative perse a causa delle cattive condizioni climatiche), i livelli raggiunti al terzo trimestre 2015, sebbene inferiori a quelli del 2012, risultano ancora più elevati rispetto a quelli pre-crisi (circa 29 ore ogni mille lavorate). Come avviene per la manifattura, inoltre, l'aumento delle ore registrato nel terzo trimestre 2015 è pressoché interamente dovuto a un aumento delle ore di lavoro per dipendente, a fronte di una graduale attenuazione del calo delle posizioni lavorative, sostanzialmente stabilizzatesi nel terzo trimestre del 2015.

Figura 2.4b - Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Manifattura - Anni 2012-2015 (dati grezzi, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine Vela-GI

Figura 2.4c - Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Costruzioni - Anni 2012-2015 (dati grezzi, variazioni tendenziali)

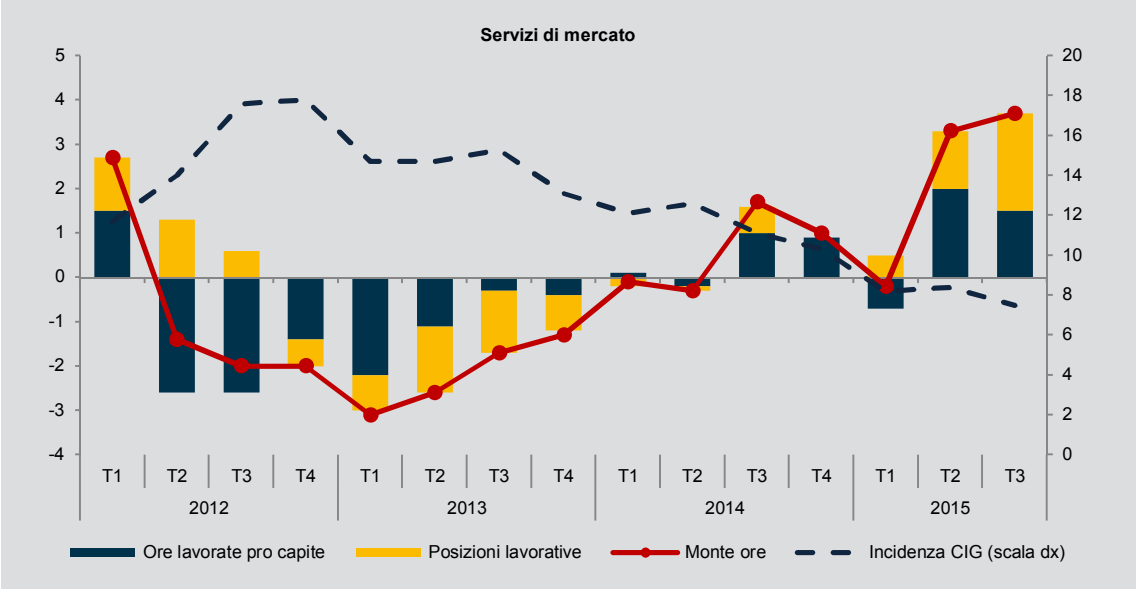


Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine Vela-GI

Nei comparti del terziario, invece, la fase di recupero dell'input di lavoro si è avviata in anticipo. Nel complesso delle attività dei servizi di mercato (che comprendono i servizi alle imprese, il commercio e le attività di alloggio e ristorazione, Figura 2.4d), il monte ore è tornato a crescere (salvo in un caso) già dal terzo trimestre 2014, registrando un +3,7 per cento su base tendenziale nel terzo trimestre 2015. Tuttavia, a differenza di quanto avviene

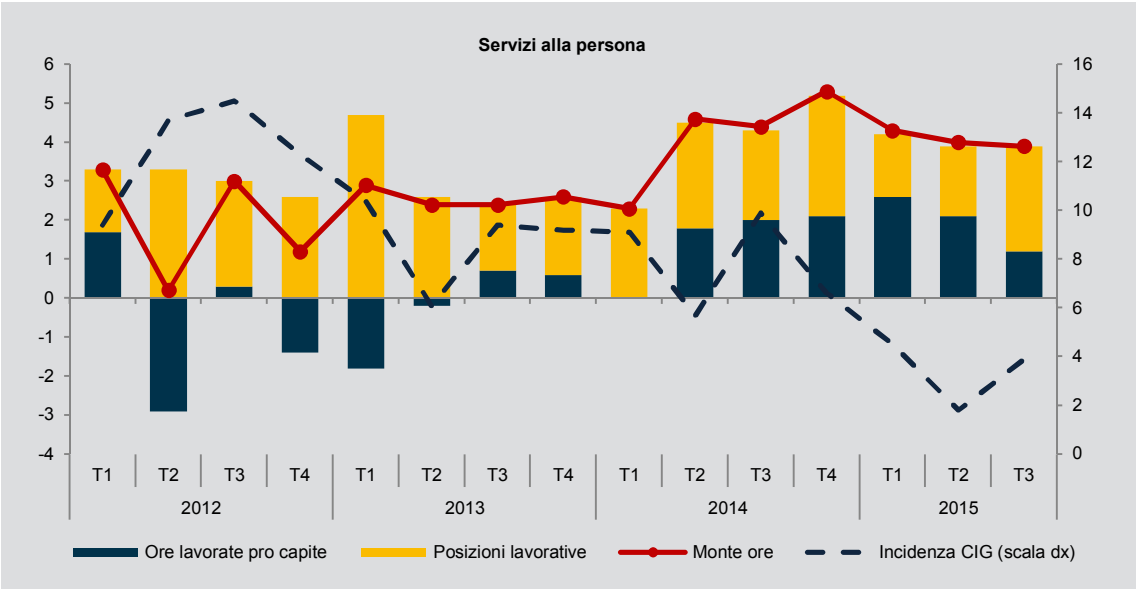
nell'industria e nelle costruzioni, tale incremento è dovuto in misura prevalente (circa il 60 per cento) all'aumento delle posizioni lavorative, il cui contributo alla dinamica del monte ore lavorate, nel terzo trimestre 2015, va da oltre la metà nel caso delle attività di alloggio e ristorazione e nel commercio, ai due terzi nei servizi di informazione e comunicazione.

Figura 2.4d - Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Servizi di mercato - Anni 2012-2015
(dati grezzi, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine Vela-GI

Figura 2.4e - Monte ore lavorate, posizioni lavorative e ore lavorate pro capite - Servizi alla persona - Anni 2012-2015
(dati grezzi, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat, Indagine Vela-GI

In altri settori, poi, come le attività professionali, scientifiche e tecniche, la crescita dell'input di lavoro è il risultato netto di una dinamica particolarmente brillante dei posti di lavoro e di una tendenziale riduzione delle ore lavorate per dipendente. Infine, va rilevato come nel periodo in esame, nei servizi alla persona (Figura 2.4e) l'input di lavoro abbia seguito un sentiero molto diverso da quello degli altri comparti, registrando aumenti continui. Le variazioni trimestrali osservate sono state pari, in media, al 2 cento nel 2012, al 2,5 per cento nel 2013 e al 4 per cento nel 2014 e 2015. A queste ha contribuito in misura decisiva la componente legata alla dinamica delle posizioni lavorative, in particolare nel caso delle imprese attive nel comparto della sanità e assistenza sociale.

2.3.2 La domanda di lavoro nelle imprese

Le dinamiche settoriali fin qui esaminate derivano dai comportamenti delle singole imprese che aggiustano con strategie diverse la domanda di lavoro in risposta a stimoli esterni e interni. In questo contesto, l'analisi degli aspetti microeconomici della domanda di lavoro in una fase di inversione ciclica può fornire indicazioni rilevanti, non colte dagli indicatori espressi in forma aggregata. Si tratta, in particolare, della maggiore o minore pervasività delle spinte alla crescita occupazionale e delle caratteristiche dei processi di creazione e distruzione di posizioni lavorative che determinano la variazione netta dell'occupazione.[3]

L'obiettivo è dunque quello di approfondire le dinamiche delle posizioni lavorative nelle imprese del settore privato che sono risultate attive nei tre anni compresi tra il 2013 e il 2015.[4] L'analisi è stata condotta su un dataset particolarmente informativo, che integra i dati sulle posizioni lavorative dipendenti dell'universo delle imprese private italiane contenuti nella rilevazione Oros con quelli del nuovo sistema informativo "Frame-Sbs",[5] che a sua volta fornisce informazioni sul conto economico di tutte le aziende attive in Italia.

A seguito di tale selezione, le imprese con dipendenti che hanno attraversato in modo continuativo l'ultima fase della crisi (2013-2015) sono risultate circa un milione. Tale panel di imprese nel 2013 spiegava l'89 per cento del valore aggiunto e l'83 per cento del personale dipendente dell'universo di riferimento. La base dati analizzata presenta dunque un'elevata rappresentatività delle imprese attive nel paese, e consente un'analisi longitudinale delle performance occupazionali del sistema produttivo con un notevole dettaglio.

Tra il 2013 e il 2015, il 32 per cento delle imprese del panel ha registrato una crescita di occupazione e il 29,2 per cento una diminuzione; il restante 38,8 per cento di imprese non ha modificato i propri livelli occupazionali. Tuttavia, a testimonianza delle diverse performance occupazionali al variare della dimensione delle imprese, le

3 Nell'accezione qui utilizzata le posizioni lavorative create sono la somma delle variazioni nette dello stock di dipendenti registrate nelle imprese in espansione occupazionale; quelle distrutte risultano dall'aggregazione dei cali occupazionali registrati dalle imprese in flessione.

4 In particolare, viene preso in considerazione un panel bilanciato composto dalle sole unità che risultano avere personale dipendente in ciascun mese del terzo trimestre di ciascuno dei tre anni. La scelta di considerare solo il terzo trimestre di ciascun anno è dettata dall'esigenza di un confronto tendenziale con l'ultimo dato disponibile (terzo trimestre 2015).

5 Il nuovo sistema informativo "Frame-Sbs" è il framework di riferimento per la produzione delle statistiche annuali sulla struttura della competitività delle imprese italiane. Per ulteriori dettagli e spunti di analisi strutturale e dinamica si veda Monducci (2015).

posizioni lavorative complessivamente create sono state 1,1 milioni e quelle distrutte 845mila, con un saldo positivo di 255mila posti di lavoro. Considerando i due periodi separatamente (2013-2014 e 2014-2015), la quota delle imprese in crescita, per il totale dell'economia, risulta pari rispettivamente al 27,4 e 28,2 per cento, mentre quella delle imprese in contrazione occupazionale è pari a 25,9 e 25,7 per cento. Nel 2014-15 si è quindi registrato, da un lato un aumento dei casi di espansione occupazionale, dall'altro un ridimensionamento delle contrazioni.

Queste dinamiche complessive risentono, ovviamente, del peso rilevante, in termini di unità, delle imprese di più piccole dimensioni. Considerando i dati per classe dimensionale delle imprese emerge che la maggiore incidenza dei casi di espansione occupazionale rilevata tra il 2014 e il 2015 ha riguardato le micro e piccole imprese (con meno di 50 addetti); quelle di dimensione superiore hanno invece mostrato un ridimensionamento della percentuale di unità in crescita. Tuttavia, nell'intero biennio, sono le imprese di media dimensione (quelle con 50-249 addetti) ad aver evidenziato la maggiore incidenza di unità in crescita, superiore al 50 per cento in entrambi gli anni. Dal punto di vista settoriale, in generale, nei servizi la crescita delle posizioni lavorative è concentrata in un numero più contenuto di imprese rispetto a quanto avviene nell'industria: nei due anni considerati l'incidenza delle imprese in espansione è infatti pari rispettivamente a 25,6 e 26,7 per cento a fronte del 31,4 e 32 per cento dell'industria.

Una prima misura, approssimativa ma efficace, del grado di "dinamicità occupazionale" del sistema delle imprese si fonda sulla lettura della variazione dell'occupazione come somma di due componenti: il contributo positivo fornito dalle imprese che hanno registrato aumenti nelle posizioni lavorative e quello negativo derivante dall'insieme delle imprese che hanno invece registrato diminuzioni. La performance occupazionale di ogni settore può pertanto essere letta guardando alle posizioni lavorative create e distrutte, mettendone in luce non solo il bilancio complessivo, ma anche l'eterogeneità delle dinamiche osservate al suo interno. Si tratta di un indicatore affine al *Gross Job Turnover (GJT)*.[6] In generale, un indicatore di questo tipo presenta alcune regolarità: è tendenzialmente prociclico (soprattutto tra le imprese di minore dimensione), è inversamente correlato con la dimensione d'impresa e con l'intensità di capitale del processo produttivo.[7]

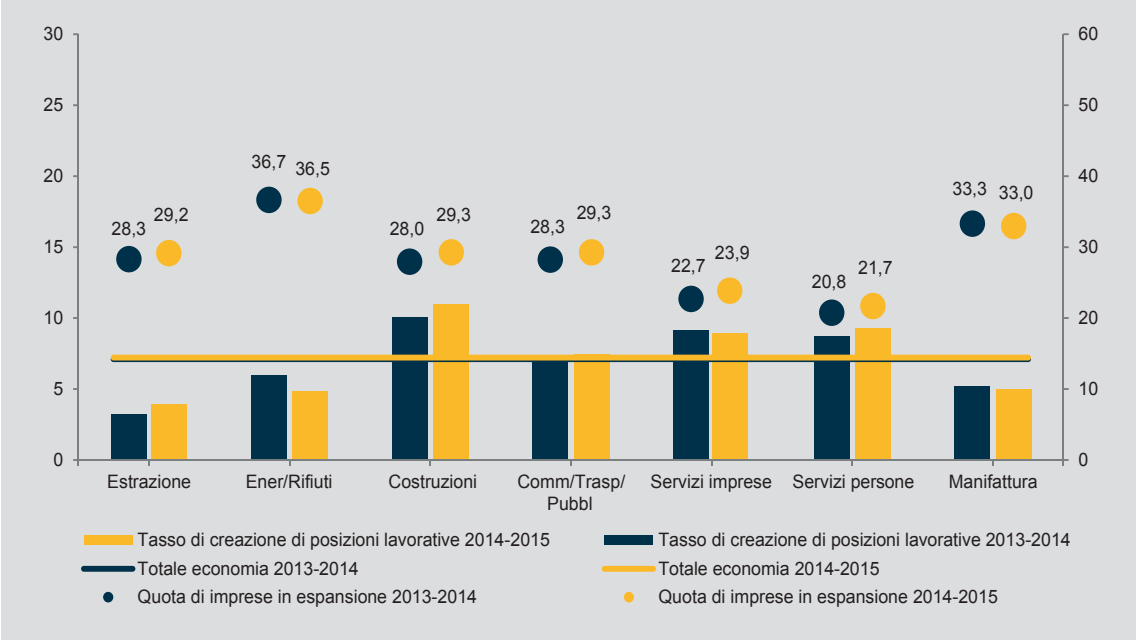
Per il complesso delle imprese qui considerate, tra il 2014 e il 2015 si registra un modesto aumento del tasso di mobilità occupazionale, passato dal 12,8 al 13,7 per cento, una tendenza che accomuna la totalità dei macrosettori (manifattura, commercio, produzione di energia, servizi alle imprese e alla persona, costruzioni). Tale incremento di mobilità, tuttavia, è stato determinato da un aumento del tasso di distruzione. Infatti, l'esame dei contributi forniti dalle imprese in crescita e da quelle in contrazione alla variazione di posizioni lavorative (Figura 2.5a e 2.5b) mostra come tra il biennio 2013-2014 e quello 2014-2015 per l'intera economia il tasso di creazione di posti di

6 A partire dalle variazioni di dipendenti registrate per ogni impresa, viene calcolato un tasso di mobilità occupazionale che, per ogni macrosettore, riporta la quota di posizioni lavorative create o distrutte dalle singole imprese tra i due anni considerati sul totale dei posti di lavoro all'inizio del periodo.

7 Tuttavia, rispetto al consueto Gjt il tasso di mobilità qui utilizzato ha almeno tre importanti differenze: trattandosi di un panel chiuso non coglie le variazioni occupazionali dovute alla nascita e alla cessazione di imprese; i calcoli riguardano le differenze tra occupati medi negli anni iniziale e finale di ciascun periodo, e non le variazioni dello stock di occupati; le percentuali non sono calcolate sull'occupazione complessiva del panel, ma sul totale delle posizioni lavorative di ogni singolo macrosettore. Le prime due circostanze tendono a sottostimare i tassi di mobilità nei settori interessati in maggior misura da fenomeni di natalità e mortalità delle imprese. La terza differenza focalizza maggiormente l'analisi sui confronti intertemporali all'interno dei macrosettori, attenuando allo stesso tempo quella sottostima.

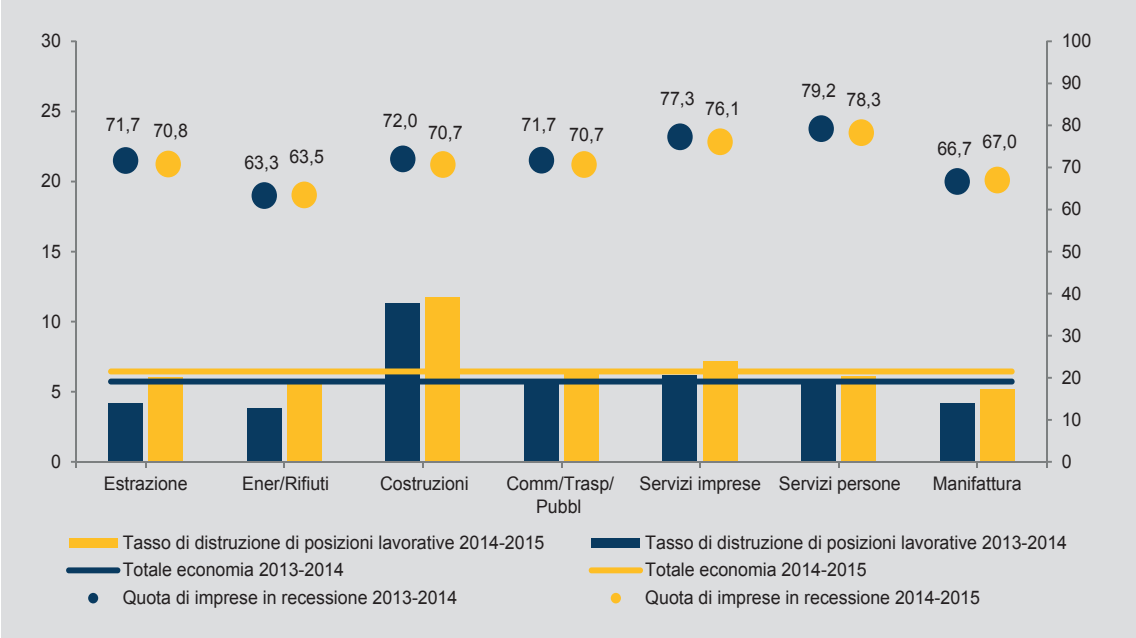
lavoro sia rimasto sostanzialmente stabile (dal 7,1 al 7,2 per cento), a fronte di una risalita nei tassi di distruzione (dal 5,7 al 6,4 per cento).

Figura 2.5a - Creazione di posizioni lavorative e percentuale di imprese che hanno aumentato l'occupazione, per macrosettore - Anni 2013-2014 e 2014-2015 (variazioni percentuali annue)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

Figura 2.5b - Distruzione di posizioni lavorative e percentuale di imprese che hanno diminuito l'occupazione, per macrosettore - Anni 2013-2014 e 2014-2015 (variazioni percentuali annue)

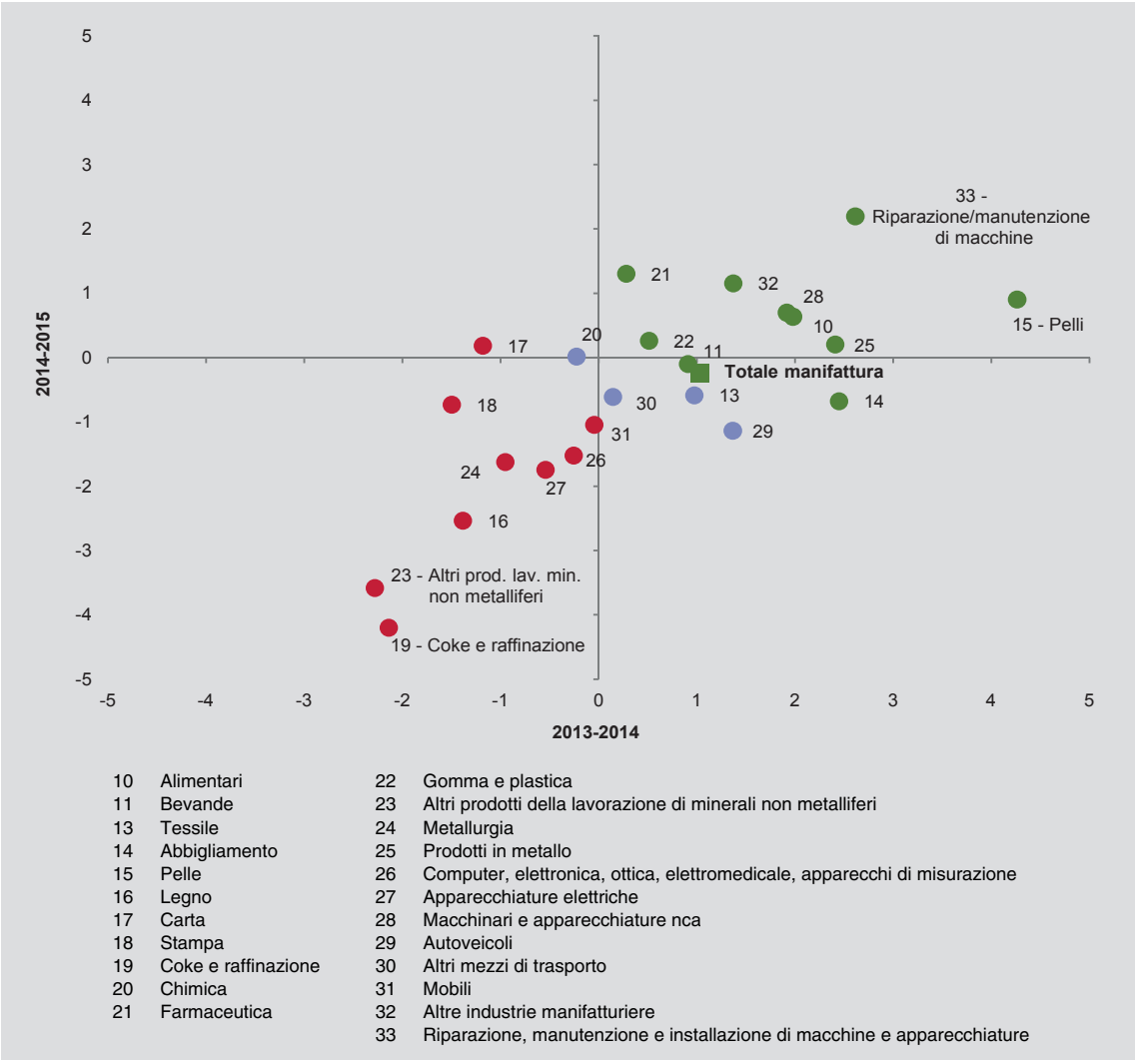


Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

Uno sguardo all'interno dei settori consente inoltre di verificare la presenza di eterogeneità nella dinamica occupazionale dei vari comparti e di individuare con più precisione i segmenti con la migliore performance in termini di creazione di posti di lavoro. Con riferimento alle imprese manifatturiere, la Figura 2.6 mostra come numerosi settori abbiano visto aumentare le proprie posizioni lavorative in ciascuno dei due ultimi anni (9 su 23). In sette casi, invece, si è registrato un decremento di posizioni lavorative in entrambi gli anni, con riduzioni complessive particolarmente marcate nel caso delle industrie della raffinazione, della produzione dei metalli non metalliferi, del legno, della stampa/editoria (tutte comprese tra il -2,2 e il -6,2 per cento).

Nel periodo più recente, l'aumento più consistente di posizioni lavorative (+2,2 per cento nel terzo trimestre del 2015 rispetto allo stesso periodo del 2014) ha riguardato il settore delle riparazioni, manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature, seguito dalla farmaceutica (+1,3 per cento) e dalle altre industrie manifatturiere. All'opposto, i comparti che hanno evidenziato la maggiore contrazione di posti di lavoro sono il coke e la raffinazione (-4,2 per cento), la lavorazione di minerali non metalliferi (-3,6 per cento) e l'industria del legno (-2,5 per cento).

Figura 2.6 - Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, imprese manifatturiere - Anni 2013-2014 e 2014-2015 (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) In verde: posizioni lavorative totali (2013-2015) in aumento; in rosso: posizioni lavorative totali in diminuzione; in viola: posizioni lavorative totali invariate (variazione in valore assoluto <1%).

Come visto in precedenza, l'andamento più dinamico rispetto alla creazione di posizioni lavorative si è realizzato nei servizi (rispettivamente +3 e +6,2 per cento nel biennio per i servizi di mercato e per quelli alla persona). Con riferimento ai servizi di mercato (figura 2.7), i comparti che in entrambi gli anni hanno maggiormente creato posizioni lavorative appaiono più o meno direttamente legati all'attività d'impresa: si segnalano alcune attività professionali (studi di architettura e ingegneria, +5 per cento; altre attività professionali,

Figura 2.7 - Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, servizi di mercato - Anni 2013-2014 e 2014-2015 (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



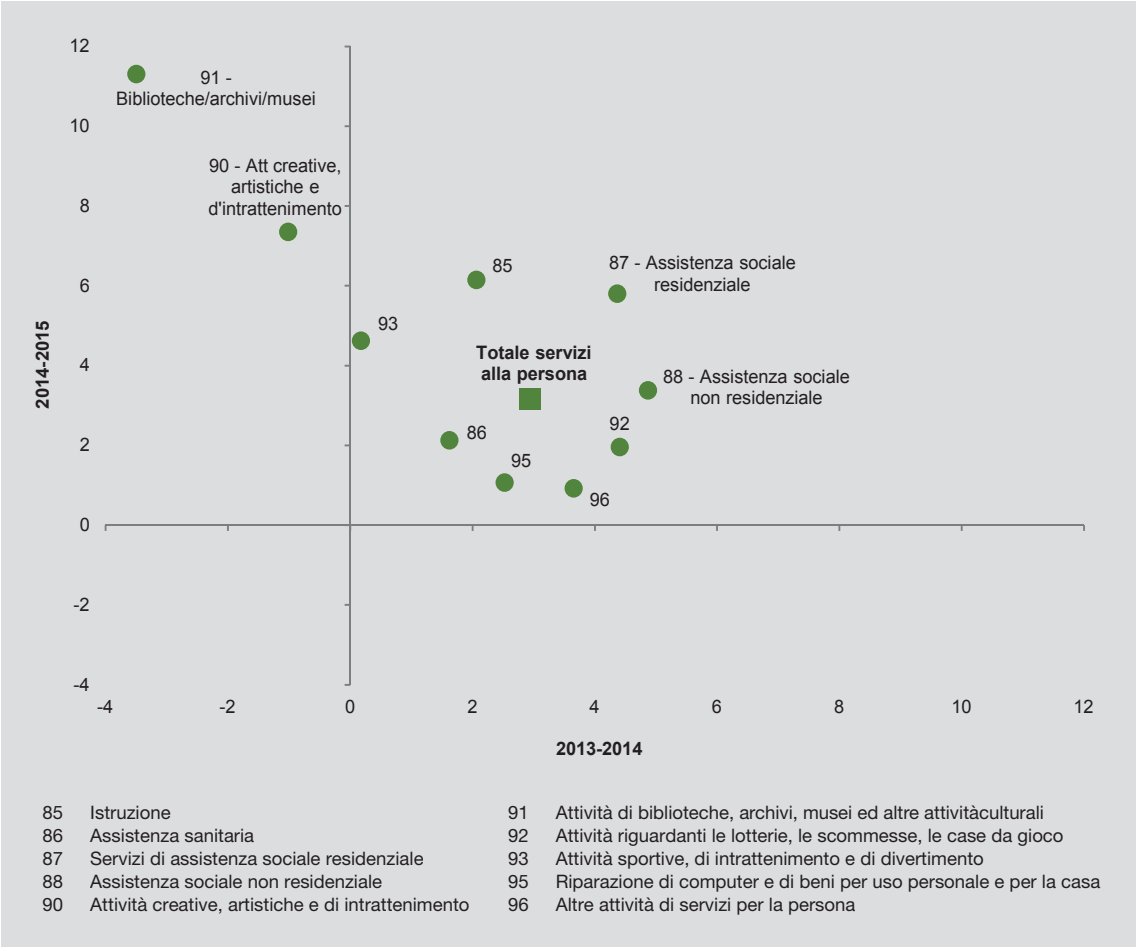
45	Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
46	Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
47	Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
49	Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
50	Trasporto marittimo e per vie d'acqua
51	Trasporto aereo
52	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
53	Servizi postali e attività di corriere
55	Alloggio
56	Attività dei servizi di ristorazione
58	Attività editoriali
59	Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore
60	Attività di programmazione e trasmissione
61	Telecomunicazioni
62	Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse
63	Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
68	Attività immobiliari
69	Attività legali e contabilità
70	Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale
71	Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche
72	Ricerca scientifica e sviluppo
73	Pubblicità e ricerche di mercato
74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
75	Servizi veterinari
77	Attività di noleggio e leasing operativo
78	Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale
79	Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
80	Servizi di vigilanza e investigazione
81	Attività di servizi per edifici e paesaggio
82	Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) In verde: posizioni lavorative totali (2013-2015) in aumento; in rosso: posizioni lavorative totali in diminuzione; in viola: posizioni lavorative totali invariate (variazione in valore assoluto <1%).

+11 per cento), la produzione di software e la consulenza informatica (+10 per cento), attività direzione aziendale (+8,9 per cento), le attività immobiliari (+10,3 per cento), oltre il commercio all'ingrosso e al dettaglio (escluso quello di autoveicoli, intorno al +2,5 per cento). Particolarmente negativa la performance dei settori dei trasporti (trasporto marittimo, -22,1 per cento; trasporto aereo, -5,5 per cento).

Nell'ambito del terziario, i comparti dei servizi alla persona evidenziano una performance ancora migliore della dinamica occupazionale, sia in termini di diffusione sia di entità (Figura 2.8). Due settori hanno evidenziato una riduzione di posizioni lavorative nel 2013-2014, per poi tornare nuovamente ad aumentare i posti di lavoro nell'anno successivo: si tratta delle attività creative, artistiche e di intrattenimento (+6,3 per cento nell'intero biennio) e delle attività di biblioteche, archivi, musei e culturali (+7,4 per cento). Tutti gli altri comparti hanno invece creato nuove posizioni lavorative in entrambi gli anni osservati, con incrementi complessivi particolarmente elevati nel caso dell'istruzione (+8,3 per cento) e dell'assistenza sociale non residenziale (+8,4 per cento).

Figura 2.8 - Dinamica delle posizioni lavorative per divisione di attività economica, servizi alla persona - Anni 2013-2014 e 2014-2015 (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



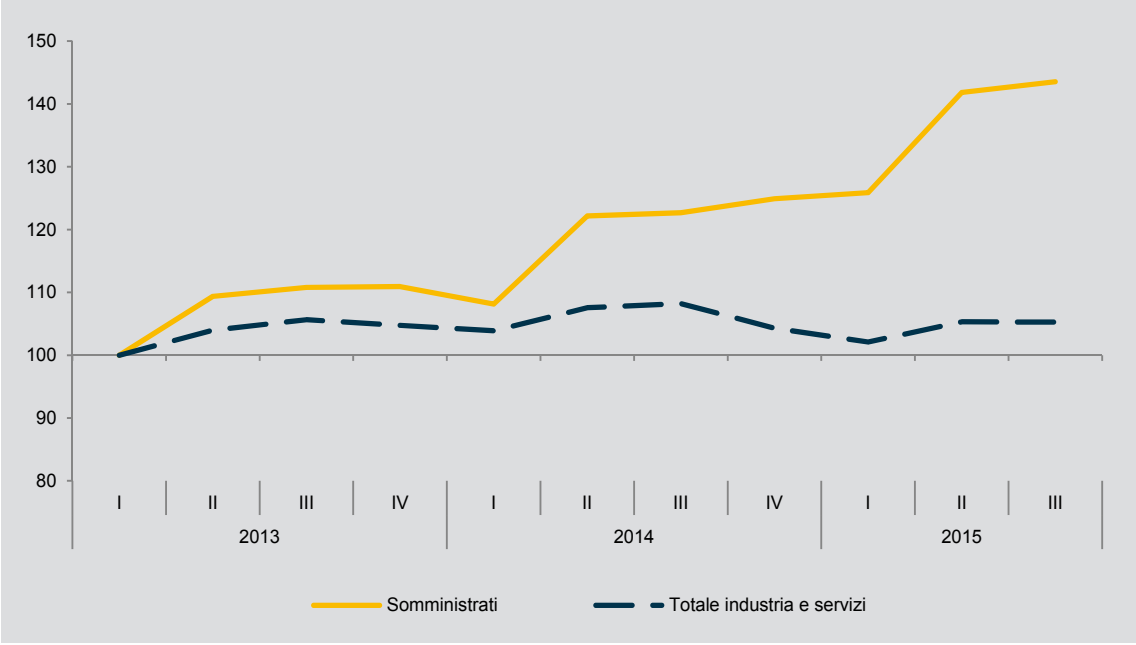
85	Istruzione	91	Attività di biblioteche, archivi, musei ed altre attivitàculturali
86	Assistenza sanitaria	92	Attività riguardanti le lotterie, le scommesse, le case da gioco
87	Servizi di assistenza sociale residenziale	93	Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento
88	Assistenza sociale non residenziale	95	Riparazione di computer e di beni per uso personale e per la casa
90	Attività creative, artistiche e di intrattenimento	96	Altre attività di servizi per la persona

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) In verde: posizioni lavorative totali (2013-2015) in aumento.

Infine, una trattazione a parte deve essere dedicata all'andamento delle posizioni lavorative in somministrazione, ovvero gli ex-interinali (Figura 2.9). In una classificazione settoriale, queste ultime vengono incluse nel settore dei servizi cui appartengono le agenzie che forniscono il servizio, indipendentemente quindi dal comparto delle imprese in cui i lavoratori offrono effettivamente la propria prestazione lavorativa. La caratteristica principale di tale componente della domanda di lavoro è l'elevata sensibilità al ciclo economico. Le imprese, infatti, in risposta alle variazioni della domanda di beni e servizi possono aggiustare con facilità e senza particolari costi il proprio input di lavoro, variando il numero di lavoratori in somministrazione richiesti alle agenzie che forniscono questo servizio.

Nel periodo temporale analizzato, e relativamente alle imprese oggetto dell'analisi, si evidenzia una crescita molto accentuata delle posizioni in somministrazione (+43,5 per cento tra il primo trimestre 2013 e il terzo 2015, Figura 2.10). La fase di ripresa occupazionale descritta in precedenza potrebbe giustificare la forte reattività di questa tipologia di domanda di lavoro. La tendenza è sostanzialmente crescente lungo tutto il periodo e sembra coincidere con l'andamento del totale delle posizioni lavorative dipendenti, eccetto che tra il secondo trimestre 2014 e il primo 2015, quando a fronte di una decelerazione della creazione delle posizioni totali quelle in somministrazione hanno continuato a crescere. In generale, tale andamento appare coerente con la performance particolarmente dinamica del fatturato visto in precedenza (si veda Figura 2.1-2.2).

Figura 2.9 - Posizioni lavorative totali e in somministrazione - Anni 2013-2015 (numeri indice, primo trimestre 2013=100)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)

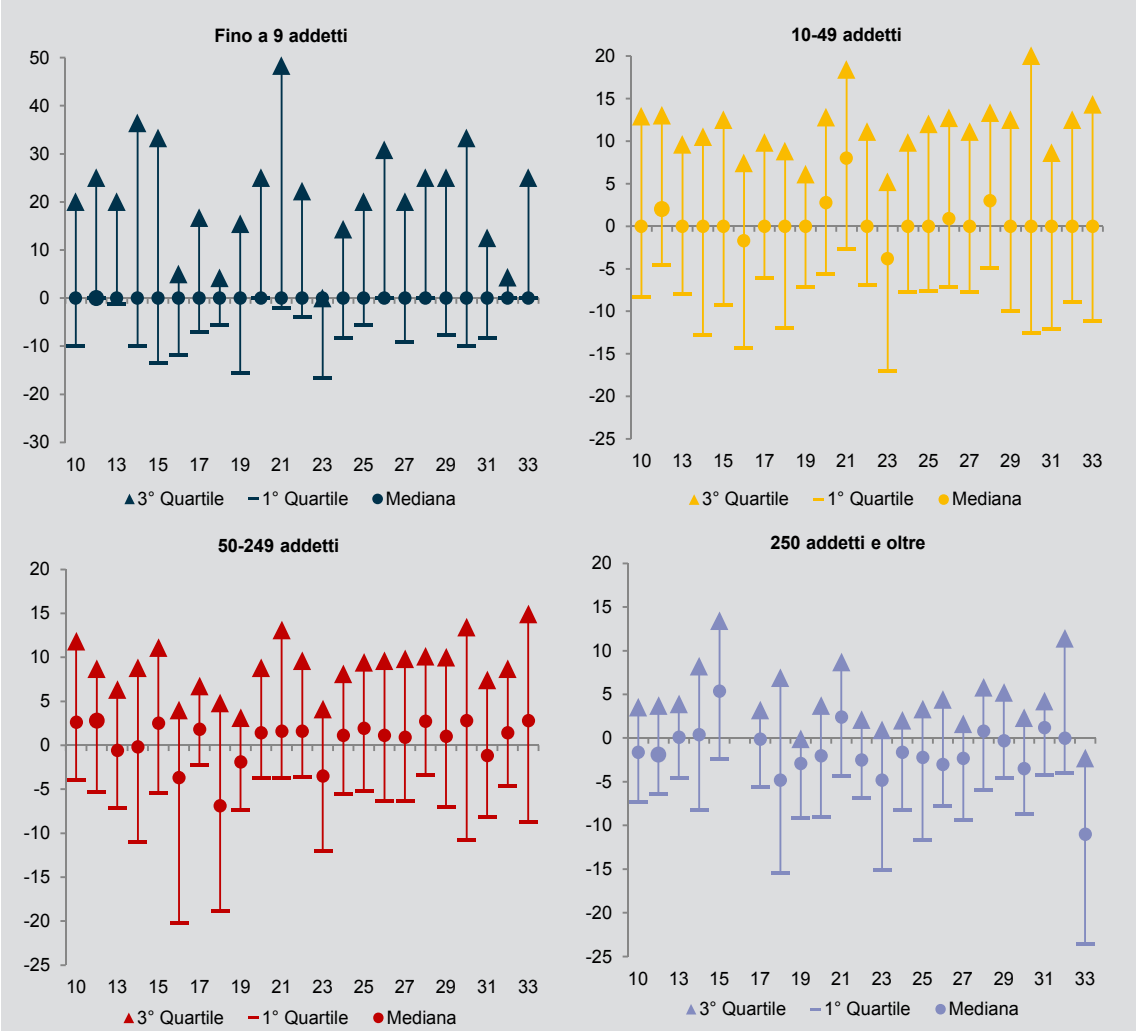
2.3.3 Una analisi delle eterogeneità settoriali e dimensionali

Nell'ambito di un sistema produttivo la cui struttura complessiva è dominata dalle ridotte dimensioni aziendali (le imprese con meno di dieci addetti rappresentano il 95 per cento delle unità produttive e poco meno del 50 per cento dell'occupazione totale), appare opportuno analizzare le dinamiche settoriali fin qui presentate alla luce degli aspetti legati alla dimensione aziendale.

In proposito, le Figure 2.10a-2.10c riportano, per ciascuna classe di addetti e ogni divisione di attività economica dei settori della manifattura, dei servizi di mercato e dei servizi alla persona, la distribuzione delle variazioni di posizioni lavorative tra il terzo trimestre 2013 e il terzo trimestre 2015. In un contesto di eterogeneità nel complesso relativamente elevata, ha creato posti di lavoro una impresa manifatturiera su quattro. In particolare, risalta la buona performance delle unità di media dimensione: in pressoché tutti i settori una media impresa su due ha creato posti di lavoro nel biennio considerato (in misura compresa tra +1 e +4 per cento), con le eccezioni dei settori del legno, della stampa, dei mobili, del coke e raffinazione, degli altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi.

Nell'ambito dei servizi di mercato, invece, la creazione di posti di lavoro è stata più diffusa: all'interno del segmento delle medie imprese, nella maggioranza dei settori una unità su due ha incrementato le posizioni lavorative dipendenti tra il terzo trimestre 2013 e il terzo trimestre 2015, mentre in due terzi dei comparti pressoché tutte le imprese con meno di dieci addetti hanno aumentato o mantenuto invariato l'input di lavoro dipendente. In tale contesto, la modesta performance del trasporto marittimo già richiamata in precedenza si riflette in una elevata diffusione delle difficoltà occupazionali: si sono persi posti di lavoro in oltre la metà delle piccole e delle grandi imprese e in tre quarti delle medie. Infine, i brillanti risultati delle imprese dei servizi alla persona evidenziati nelle pagine precedenti trovano riscontro in una performance che, sebbene anche in questo caso molto eterogenea, è generalmente positiva per almeno metà delle imprese di quasi tutti i settori, con le parziali eccezioni delle attività legate alla dimensione ludica e di intrattenimento.

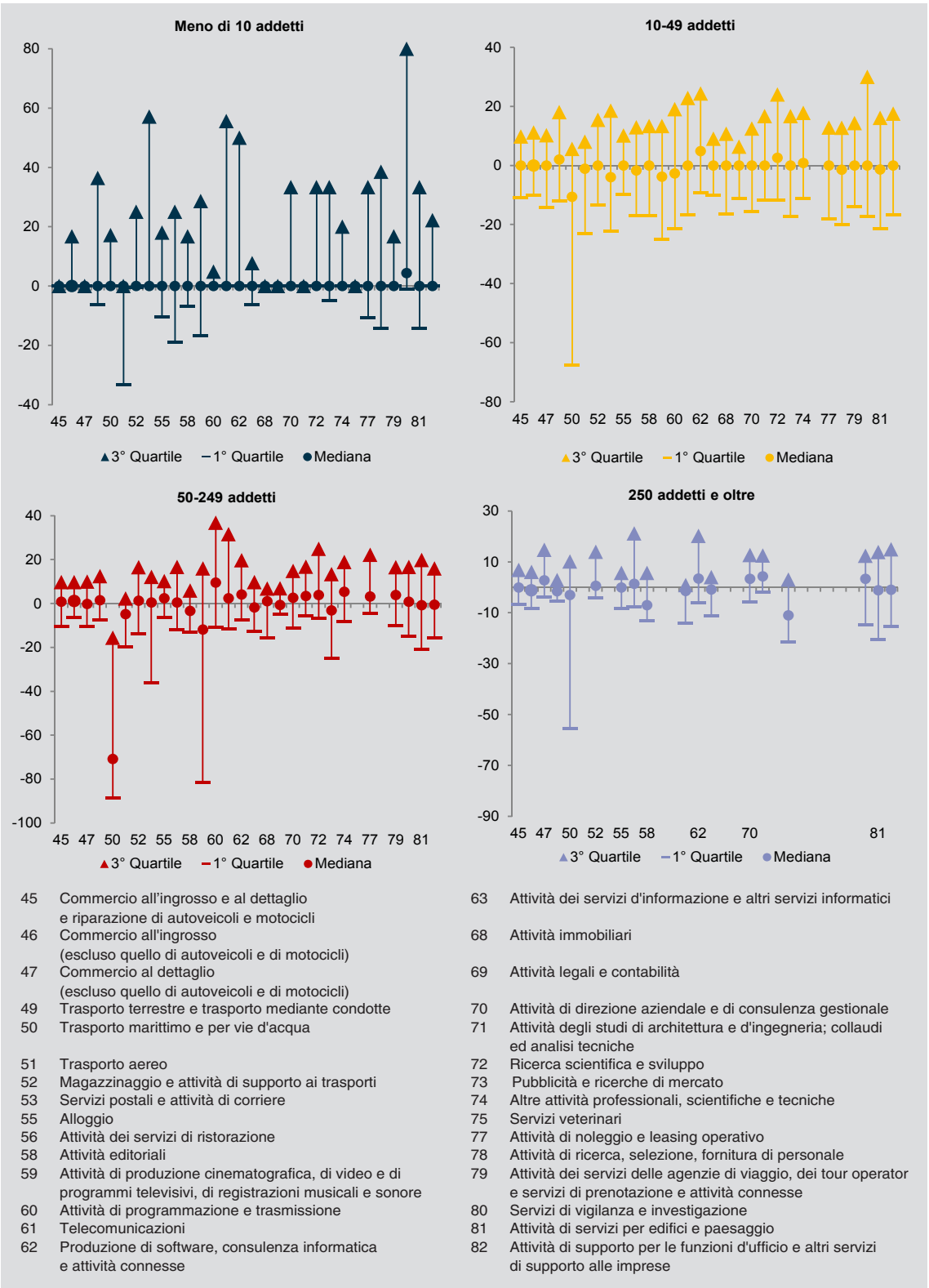
Figura 2.10a - Distribuzione delle variazioni di occupazione tra il 2013 e il 2015 delle singole imprese per classe di addetti e divisione di attività economica - Manifattura (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



10	Alimentari	22	Gomma e plastica
11	Bevande	23	Altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
13	Tessile	24	Metallurgia
14	Abbigliamento	25	Prodotti in metallo
15	Pelle	26	Computer, elettronica, ottica, elettromedicale, apparecchi di misurazione
16	Legno	27	Apparecchiature elettriche
17	Carta	28	Macchinari e apparecchiature nca
18	Stampa	29	Autoveicoli
19	Coke e raffinazione	30	Altri mezzi di trasporto
20	Chimica	31	Mobili
21	Farmaceutica	32	Altre industrie manifatturiere
		33	Riparazione, manutenzione e installazione di macchine e apparecchiature

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) Per ragioni di confidenzialità del dato, nella figura non sono riportati i settori all'interno dei quali il numero di imprese della corrispondente classe dimensionale è inferiore a 12.

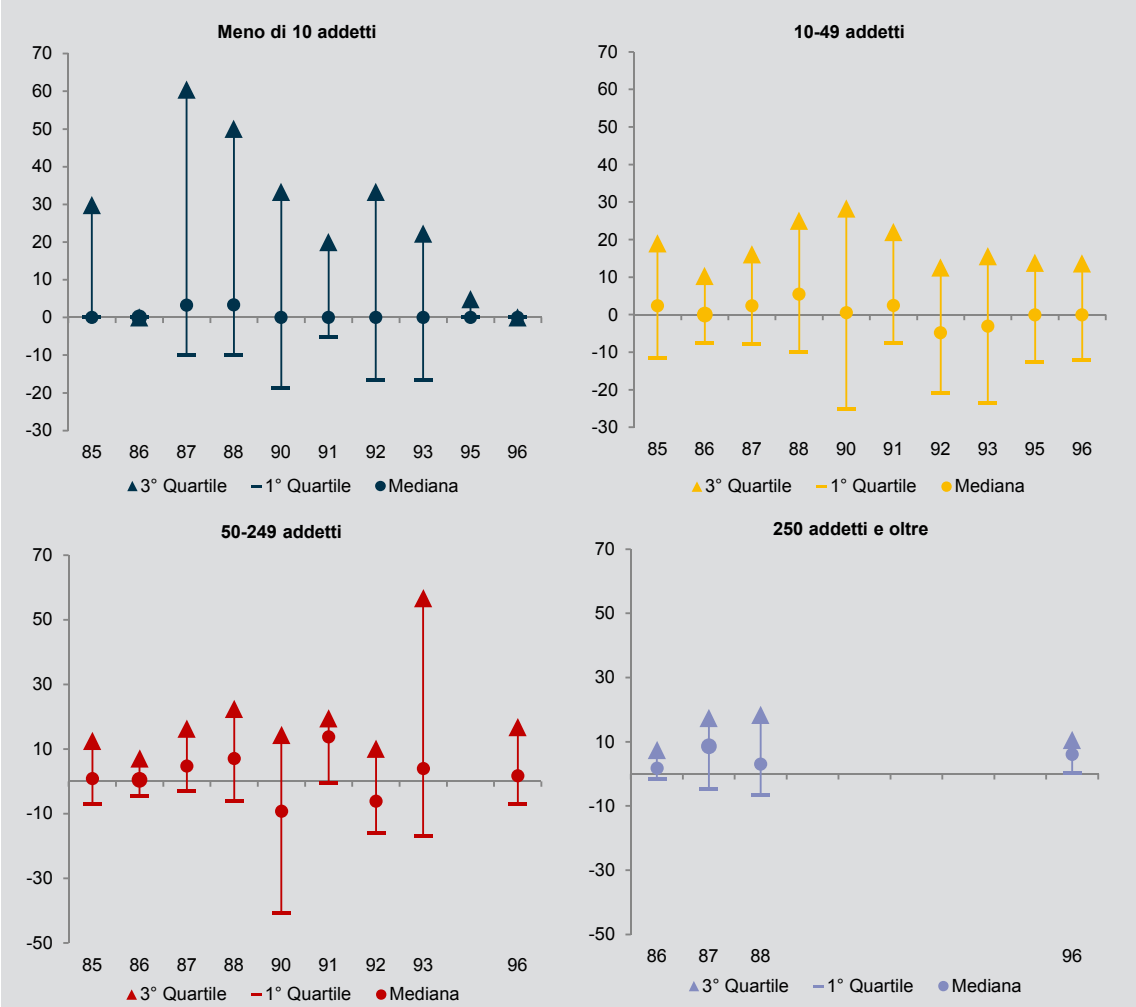
Figura 2.10b - Distribuzione delle variazioni di occupazione tra il 2013 e il 2015 delle singole imprese per classe di addetti e divisione di attività economica - Servizi di mercato (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



45 Commercio all'ingrosso e al dettaglio e riparazione di autoveicoli e motocicli
46 Commercio all'ingrosso (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
47 Commercio al dettaglio (escluso quello di autoveicoli e di motocicli)
49 Trasporto terrestre e trasporto mediante condotte
50 Trasporto marittimo e per vie d'acqua
51 Trasporto aereo
52 Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti
53 Servizi postali e attività di corriere
55 Alloggio
56 Attività dei servizi di ristorazione
58 Attività editoriali
59 Attività di produzione cinematografica, di video e di programmi televisivi, di registrazioni musicali e sonore
60 Attività di programmazione e trasmissione
61 Telecomunicazioni
62 Produzione di software, consulenza informatica e attività connesse
63 Attività dei servizi d'informazione e altri servizi informatici
68 Attività immobiliari
69 Attività legali e contabilità
70 Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale
71 Attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche
72 Ricerca scientifica e sviluppo
73 Pubblicità e ricerche di mercato
74 Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
75 Servizi veterinari
77 Attività di noleggio e leasing operativo
78 Attività di ricerca, selezione, fornitura di personale
79 Attività dei servizi delle agenzie di viaggio, dei tour operator e servizi di prenotazione e attività connesse
80 Servizi di vigilanza e investigazione
81 Attività di servizi per edifici e paesaggio
82 Attività di supporto per le funzioni d'ufficio e altri servizi di supporto alle imprese

Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) Per ragioni di confidenzialità del dato, nella figura non sono riportati i settori all'interno dei quali il numero di imprese della corrispondente classe dimensionale è inferiore a 12.

Figura 2.10c - Distribuzione delle variazioni di occupazione tra il 2013 e il 2015 delle singole imprese per classe di addetti e divisione di attività economica - Servizi alla persona (a) (terzo trimestre, variazioni tendenziali)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Oros)
(a) Per ragioni di confidenzialità del dato, nella figura non sono riportati i settori all'interno dei quali il numero di imprese della corrispondente classe dimensionale è inferiore a 12.

2.4 I profili delle imprese che creano nuovi posti di lavoro

La presenza di una componente dimensionale che influisce sulla performance occupazionale dei settori richiede a questo punto un ulteriore approfondimento, finalizzato a indagare come essa interagisca con altre caratteristiche aziendali (quali struttura, produttività, eventuale proiezione internazionale) nel determinare la capacità di creare posti di lavoro nella delicata fase di uscita dalla crisi e avvio della ripresa.

A questo scopo la base dati sulle posizioni lavorative dipendenti (indagine Oros) utilizzata nel precedente paragrafo è stata integrata con il dataset "Frame-Sbs" (base dati per la produ-

zione delle stime sui conti economici delle imprese), che contiene informazioni sulle caratteristiche strutturali e sui principali risultati di conto economico delle imprese per l'anno 2013.[8] In particolare, l'analisi è finalizzata a stimare i profili individuali d'impresa che si associano alla probabilità di creare posti di lavoro tra il terzo trimestre 2013 e il terzo trimestre 2015.[9]

Le stime confermano l'importanza delle caratteristiche strutturali (in termini di settore, dimensione, territorio e profilo di età dell'impresa) nella capacità di aumentare la dimensione aziendale in termini di numero di posizioni lavorative dipendenti. Riassumendo i principali risultati, un ruolo decisivo è svolto dall'efficienza nell'uso delle risorse produttive impiegate, rappresentata da una maggiore produttività del lavoro (misurata in termini di valore aggiunto per addetto). Il costo del lavoro per dipendente non sembra invece giocare un ruolo significativo nel discriminare fra le diverse performance occupazionali delle imprese. Nel manifatturiero, inoltre, si conferma il ruolo determinante delle imprese esportatrici, in una fase in cui il contributo della domanda estera si è in realtà indebolito. Si rileva inoltre che stime analoghe prodotte separatamente sui due sotto-periodi (terzo trimestre 2013-terzo 2014 e terzo trimestre 2014-terzo trimestre 2015) non mostrano significative differenze nei risultati, pur a fronte di una minore probabilità media d'impresa di aumentare i posti di lavoro osservata nel primo periodo.

Più in dettaglio, la figura 2.11 mostra, per differenti classi di addetti, la propensione ad accrescere l'occupazione associata alle imprese più produttive e a quelle meno produttive all'interno di ciascun settore.[10] Il "premio" a favore delle imprese più produttive è osservabile in ciascuna classe di addetti, ed è più alto per le classi medie. Tra le micro-imprese a più alta produttività, la probabilità di aumentare l'occupazione è oltre un terzo superiore a quella del resto delle micro-imprese. Il differenziale di probabilità non sembra essere associato a particolari dinamiche settoriali. Le stime, ripetute separatamente per i settori della manifattura, dei servizi alla persona e dei servizi alle imprese, mostrano risultati simili tra loro. La probabilità di aumentare l'occupazione è, per le imprese più produttive, tra i 7 e i 15 punti percentuali superiore a quella delle unità con una produttività inferiore, con il "vantaggio" massimo stimato per le medie imprese e quello minimo per le microimprese fino a 2 dipendenti.[11]

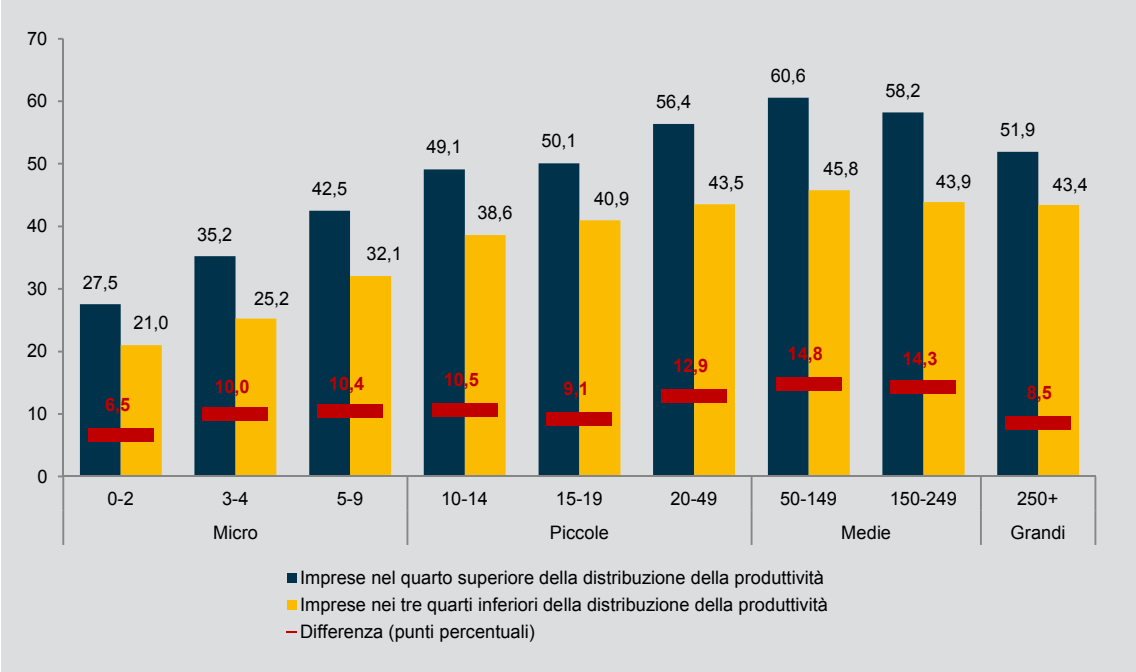
8 Ulteriori informazioni sulla struttura per profili occupazionali dell'impresa e sulle retribuzioni sono state ricavate dal Registro annuale sulle retribuzioni e sul costo del lavoro individuale e d'impresa (Racli) che costituisce una estensione ideale dell'Archivio statistico delle Imprese attive (Asia) sul fronte delle variabili retributive e di orario di lavoro.

9 Più in dettaglio, le imprese più produttive sono definite come quelle con livelli di produttività (in termini di valore aggiunto per addetto) appartenenti al quarto superiore della distribuzione del settore (Ateco-2 digit) di appartenenza. Inoltre, l'analisi empirica è effettuata attraverso la stima di un modello probit in cui la variabile dipendente assume valore 1 se l'impresa ha aumentato il numero delle posizioni lavorative dipendenti nel periodo che va dal terzo trimestre 2013 al terzo trimestre del 2015. Il modello è stimato controllando per dummy settoriali e territoriali, nonché variabili che tengono conto della struttura occupazionale (rapporto tra numero di impiegati e di operai) e retributiva (rapporto tra le retribuzioni degli impiegati e quelle degli operai) dell'impresa, e del contenuto tecnologico dei settori (sulla base della classificazione Pavitt per la manifattura e della classificazione per intensità di conoscenza nel caso dei servizi; cfr. ISTAT 2015a e 2015b).

10 Nella Figura 2.11 la probabilità viene stimata per due differenti livelli di produttività lungo l'intero arco delle classi dimensionali d'impresa; le probabilità sono calcolate tenendo costanti alle loro medie (all'interno di ciascuna classe dimensionale) le restanti variabili inserite nel modello. La stessa tecnica è applicata per lo studio delle altre variabili di interesse nei grafici 2.12, 2.13 e 2.14.

11 I risultati delle stime suggerirebbero, pertanto, l'introduzione di misure di policy orientate a stimolare l'aumento della produttività aziendale; tuttavia, nel contesto qui considerato queste ultime potrebbero non avere nell'immediato un effetto positivo sulla domanda di lavoro delle imprese in termini di creazione netta di posti di lavoro. Occorre infatti sottolineare come, a causa della prolungata fase della crisi, le imprese possano essersi trovate con una forza lavoro sottodimensionata rispetto alle proprie necessità produttive; ciò potrebbe aver determinato un elevato livello della produttività del lavoro in termini di valore aggiunto per addetto (la misura utilizzata nelle stime qui proposte). Le imprese potrebbero aver differito nel tempo le decisioni nuove assunzioni in attesa del consolidarsi dei segnali di ripresa del ciclo economico (come visto nel paragrafo 2.2.1). La relazione tra elevata produttività e probabilità di creare nuove posizioni lavorative potrebbe, in questo caso, essere meno chiara.

Figura 2.11 - Probabilità di aumentare il numero delle posizioni lavorative dipendenti per classe di addetti - terzo trimestre 2013-terzo trimestre 2015 (a)



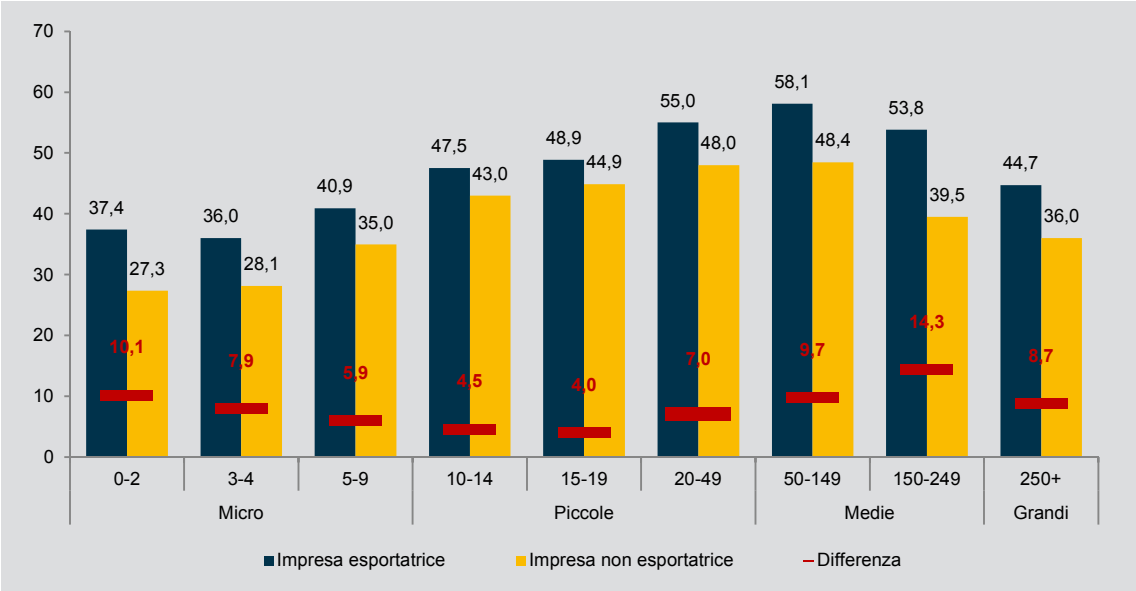
Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Asia, Oros, Vela-GI, Frame-SBS)
(a) La produttività del lavoro è misurata in termini di valore aggiunto per addetto. Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali).

Nel settore manifatturiero, inoltre, un contributo positivo alla crescita dell'input di lavoro proviene dall'apertura internazionale delle imprese. La figura 2.12 riporta, per ciascuna classe dimensionale, la probabilità di creare posti di lavoro associata alle imprese esportatrici (che esportano cioè almeno il 5 per cento del proprio fatturato) e delle non esportatrici. La figura mostra un "premio" significativamente più elevato per le imprese micro e per le medie. Tale risultato può essere letto a conferma dell'esistenza di una divaricazione nelle performance fra le imprese attive sui mercati internazionali e quelle legate esclusivamente al mercato domestico; il risultato del maggior livello di competitività richiesto per competere sui mercati internazionali sembra associarsi anche ad una migliore performance occupazionale.

L'informazione sull'età dell'impresa (qui misurata sulla base della data di inserimento nell'archivio Asia)[12] consente di stimare, per ciascuna classe dimensionale, i livelli di probabilità di creare posti di lavoro associati a differenti profili di età (Figura 2.13). In linea con i risultati della recente letteratura sul tema (cfr. Criscuolo et al. 2014), i risultati evidenziano l'importanza che l'essere giovane riveste per le imprese di minore dimensione: per classi fino a 20 addetti, e in particolare nel caso delle microimprese (meno di 10 addetti), le unità al di sotto dei 5 anni di età mostrano una maggiore probabilità di aumentare le posizioni lavorative rispetto alle imprese più mature: 38 contro 16 per cento nelle unità fino a 2 addetti; 39 contro 22 in quelle con 3-4 addetti; 44 contro 31 nelle imprese con 5-9 addetti. Si tratta peraltro di un risultato che assume rilevanza alla luce dell'intervallo temporale considerato, compreso tra il terzo trimestre 2013 e il terzo trimestre 2015, dal momento che l'insieme delle microimprese giovani del panel individua le unità nate tra il 2008 e il 2013 (durante gli anni di recessione più severa) che sono riuscite a sopravvivere alla crisi economica.

12 Per i *caveat* legati all'utilizzo di questa misurazione si rimanda a Monducci (2015).

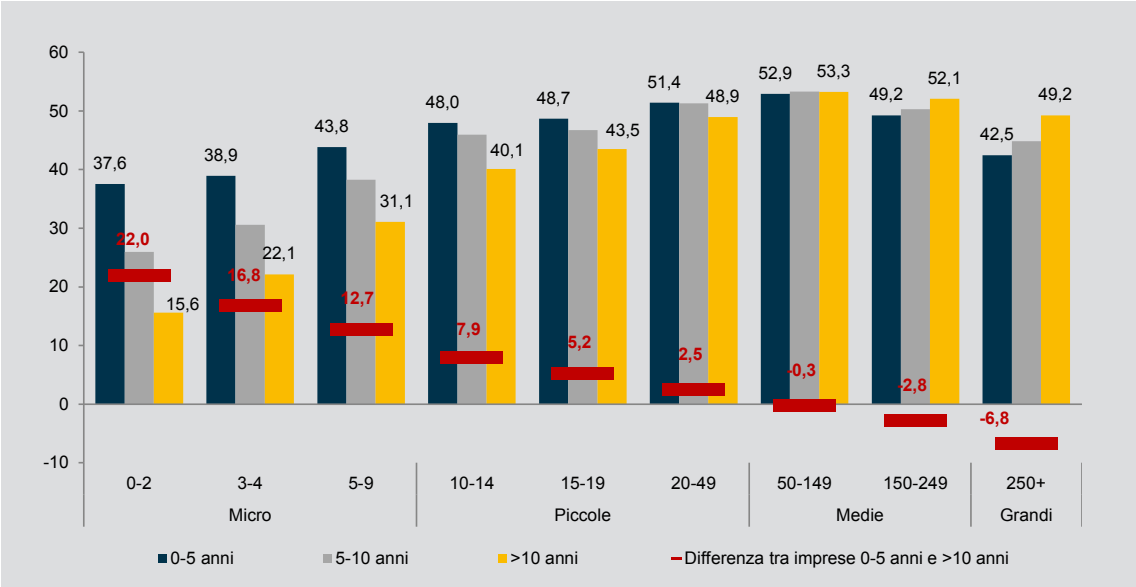
Figura 2.12 - Impresa esportatrice e probabilità di aumentare il numero delle posizioni lavorative dipendenti per classe di addetti - terzo trimestre 2013-terzo trimestre 2015 (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Asia, Oros, Vela-GI, Frame-SBS)
(a) Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali.

Fra le grandi imprese, il quadro si inverte e sono le imprese più vecchie ad avere una maggiore probabilità di accrescere i posti di lavoro. Va detto tuttavia che le grandi imprese giovani sono per lo più il risultato di operazioni di fusione e acquisizione che tendono ad avere una limitata dinamica occupazionale negli anni immediatamente successivi. Il quadro è uniforme per la manifattura, i servizi alle imprese e i servizi alla persona. Per questi ultimi, però, è maggiore il "premio" di probabilità che emerge per le imprese più giovani. Il dinamismo delle micro imprese giovani risulta verificato a livello sia settoriale sia territoriale.

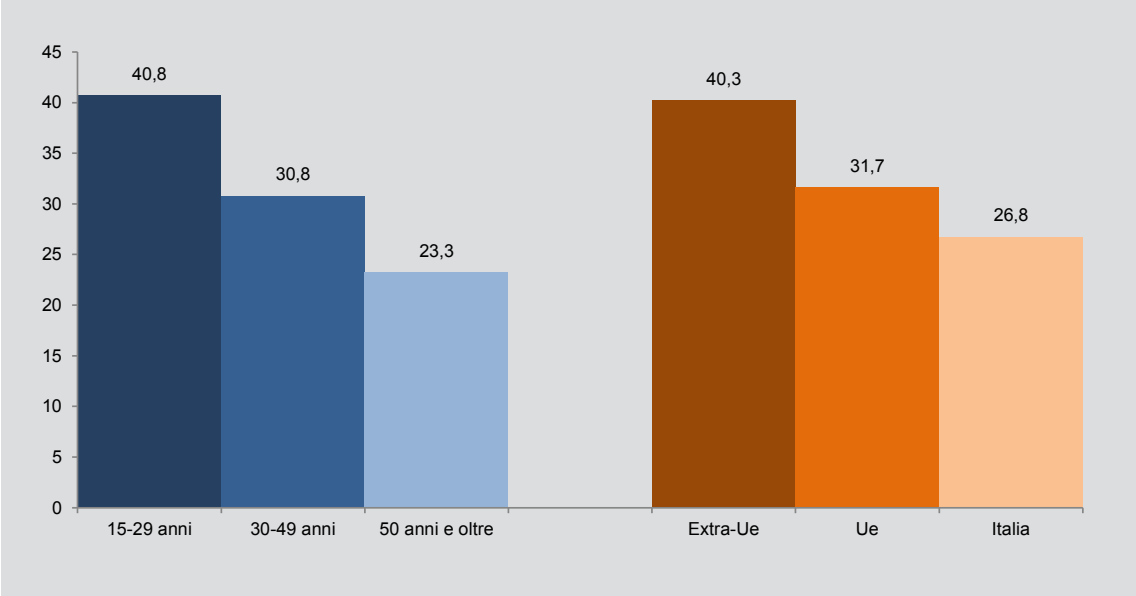
Figura 2.13 - Età dell'impresa e probabilità di aumentare il numero delle posizioni lavorative dipendenti per classe di addetti - terzo trimestre 2013-terzo trimestre 2015 (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Asia, Oros, Vela-GI, Frame-SBS)
(a) Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali.

Da ultimo, la disponibilità di informazioni sul sesso, l'età, e la nazionalità dei lavoratori indipendenti, ricavate dall'Archivio Asia Occupazione, offre indicazioni sul legame tra il profilo dell'imprenditore e la capacità di creare occupazione (Figura 2.14). Si tratta di un tema rilevante soprattutto alla luce delle numerose iniziative normative e fiscali a sostegno, ad esempio, dell'imprenditoria giovanile. Le stime prodotte su un sottoinsieme della base dati integrata, composto dalle oltre 500mila imprese con meno di 10 addetti e con un unico lavoratore indipendente, mostrano come a una più giovane età del lavoratore indipendente corrisponda una maggiore probabilità che l'impresa abbia aumentato il numero delle posizioni lavorative tra il 2013 e il 2015: la probabilità di aumentare l'occupazione passa infatti dal 23 per cento per le imprese condotte da un imprenditore con almeno 50 anni di età, al 31 per cento per quelle gestite da un imprenditore di età compresa tra 30 e 49 anni, per arrivare al 41 per cento nel caso degli imprenditori più giovani, tra i 15 e i 29 anni di età. Allo stesso modo, sono gli imprenditori di nazionalità straniera, e in particolare extra-Ue, a mostrare una maggiore propensione ad aumentare il numero delle posizioni lavorative dipendenti, con una probabilità stimata pari al 40 per cento, contro il 32 per cento dei comunitari ed al 27 per cento degli italiani. Queste imprese, tuttavia, sono di più piccole dimensioni rispetto alla media e attive soprattutto nel settore dei servizi alla persona.

Figura 2.14 - Profilo dell'imprenditore (età e paese di nascita) e probabilità di aumentare il numero delle posizioni lavorative dipendenti per classe di addetti - terzo trimestre 2013-terzo trimestre 2015 (a)



Fonte: Elaborazioni su dati Istat (Asia, Oros, Vela-GI, Frame-SBS)
(a) Per comodità espositiva, i livelli di probabilità sono espressi in termini percentuali.

3. PROVVEDIMENTI NORMATIVI E DOMANDA DI LAVORO: LA PERCEZIONE DELLE IMPRESE[1]

Al pari delle precedenti edizioni del Rapporto, i risultati di una indagine qualitativa condotta su campioni rappresentativi delle imprese della manifattura e dei servizi[2] consente di approfondire ulteriormente l'informazione sul contesto congiunturale nel quale sono inserite le dinamiche sin qui individuate.

In particolare, i dati raccolti a novembre 2015 attraverso il "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" mirano a indagare i comportamenti delle imprese relativamente a due aspetti: in primo luogo la variazione dell'occupazione nella propria impresa tra gennaio e novembre 2015 e il ricorso a diverse tipologie contrattuali (a tempo indeterminato o a termine); in secondo luogo quali siano stati per le imprese i fattori che hanno contribuito alla decisione di assumere personale e quelli che, di converso, hanno ostacolato la crescita degli occupati nell'impresa.

Un aspetto rilevante riguarda la percezione delle imprese relativamente al ruolo esercitato dai fattori normativi e fiscali sulle loro recenti dinamiche occupazionali, in particolare l'importanza dell'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti e degli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalla legge di stabilità 2015 (si veda il Riquadro "L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti").

Dall'esame dei risultati si conferma innanzitutto un andamento della domanda di lavoro nel 2015 disomogeneo tra le attività di manifattura e servizi. Nel settore manifatturiero, la percentuale complessiva di imprese che ha dichiarato di aver accresciuto il numero di occupati tra gennaio e novembre 2015 è stata pari al 28,7 per cento,[3] maggiore di quella che ha ridotto la propria base occupazionale (22,5 per cento). Nei servizi avviene il contrario, e la quota di imprese che ha segnalato un aumento degli occupati (15,5 per cento) è notevolmente inferiore a quella che ha dichiarato di aver ridotto l'occupazione (27,1 per cento).

Per quanto riguarda le diverse forme contrattuali, nella manifattura prevale nettamente l'assunzione attraverso contratti a tempo indeterminato (Figura 3.1): la percentuale netta di unità produttive che ha dichiarato di aver accresciuto questa tipologia di contratto[4] (+12,9 punti percentuali) è nettamente superiore a quella relativa al ricorso a contratti a tempo determinato (+0,9 punti percentuali). In particolare, la percentuale netta di imprese che hanno fatto ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato è maggiore

1 Hanno contribuito al capitolo 3 Marco Fioramanti e Massimo Mancini.

2 La rilevazione sui servizi include un campione di imprese dei servizi di mercato; sono invece escluse le imprese dei servizi finanziari e bancari e quelle afferenti al commercio. Il campo di osservazione delle due indagini si riferisce alle imprese con 5 e più addetti per la manifattura, a quelle con 3 e più addetti per i servizi.

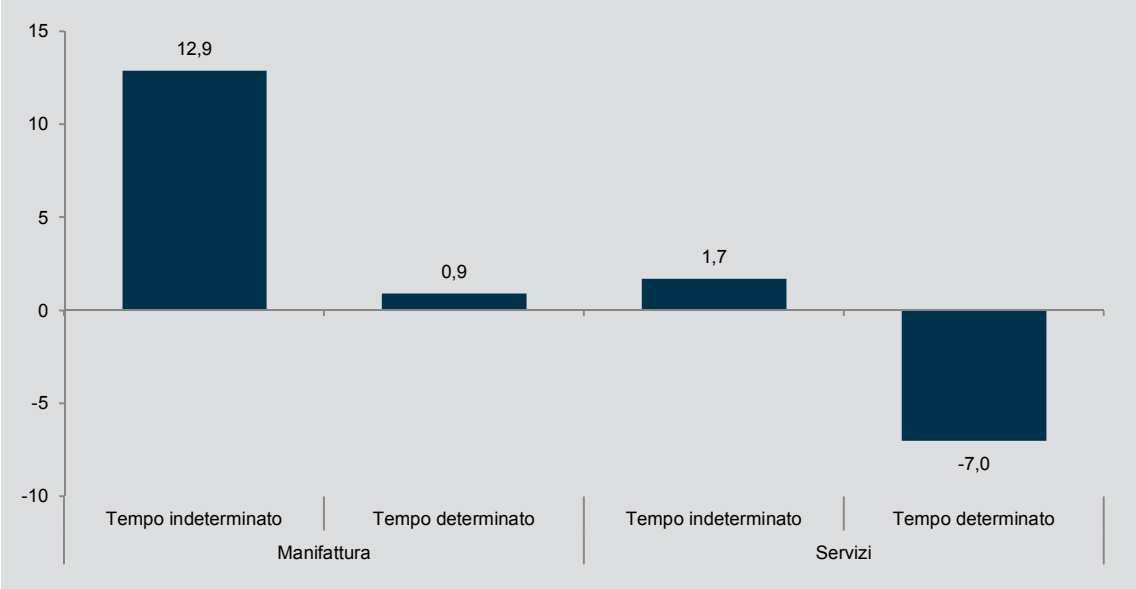
3 Si ricorda che l'indicazione relativa alla percentuale di imprese che ha dichiarato di aver aumentato (o diminuito) gli occupati nel periodo oggetto di indagine (gennaio-novembre 2015) è strettamente legata al grado di diffusione dl fenomeno, e non fa riferimento all'entità della variazione del numero di occupati dell'impresa. In altri termini, un saldo positivo (negativo) in termini di imprese può sottendere una riduzione (crescita) complessiva del numero di occupati nel settore. Per occupati, inoltre, si intende qui l'insieme delle persone impiegate in un'impresa come lavoratori dipendenti, lavoratori indipendenti (personale che svolge la propria attività lavorativa senza vincoli formali di subordinazione e la cui remunerazione abbia natura di reddito misto – capitale/lavoro) e personale esterno (somministrati/ex-interinali, collaboratori a progetto e prestatori d'opera occasionale).

4 La percentuale netta, per questo indicatore come per tutti quelli utilizzati nella presente sezione, è data dalla differenza tra la quota delle risposte che indicano un aumento e quella delle risposte che segnalano una riduzione.

nei comparti della chimica, della farmaceutica, e dei computer e prodotti di elettronica e ottica, mentre saldi negativi si riscontrano nei settori dei prodotti petroliferi e delle apparecchiature elettriche.

Nei servizi, al contrario, sebbene la percentuale netta di imprese che dichiarano un aumento del personale a tempo indeterminato sia moderatamente positiva (+1,7 punti percentuali, con saldi positivi soprattutto nei comparti di ICT e i servizi alle imprese) si osserva un ricorso sempre meno frequente ai contratti a termine, con una percentuale netta sensibilmente negativa (-7 punti percentuali).

Figura 3.1 - Imprese che hanno dichiarato una variazione del personale a tempo indeterminato e determinato, manifattura e servizi (percentuale netta, punti percentuali) (a)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)
(a) La percentuale netta è pari alla differenza tra la quota delle risposte che indicano un aumento e quella delle risposte che segnalano una riduzione.

3.1 Il ruolo della nuova normativa e dell'esonero contributivo

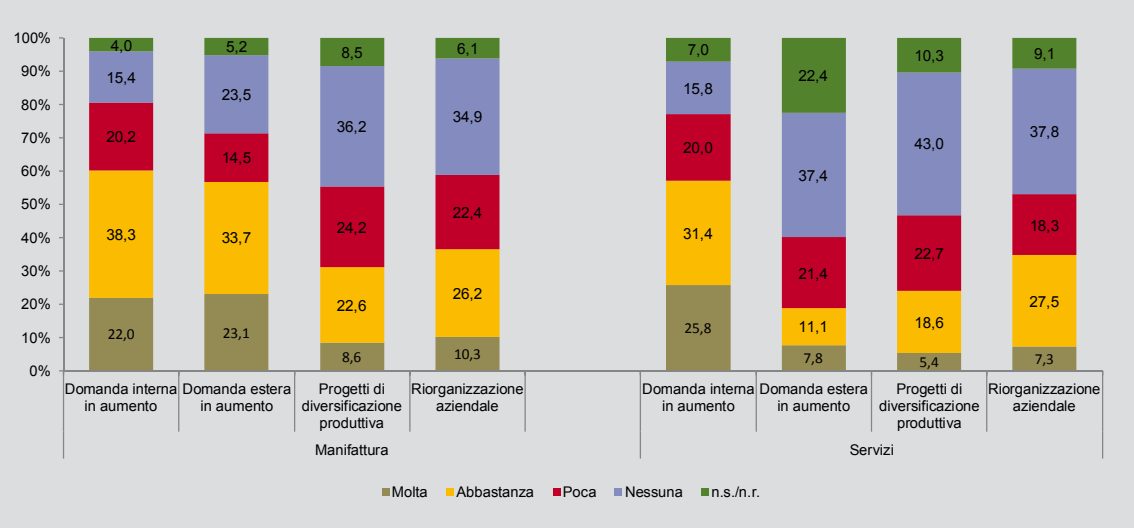
Alle imprese che hanno dichiarato di aver accresciuto il numero di occupati nel periodo oggetto di indagine (gennaio-novembre 2015), è stato inoltre richiesto un giudizio su quali siano stati gli elementi che hanno contribuito alla scelta di ricorrere a nuovo personale. Si sono considerati fattori di domanda (di provenienza interna e estera), fattori di natura aziendale (ristrutturazioni o progetti di riconversione produttiva), elementi di natura normativa e fiscale (ad es. gli esoneri contributivi e l'introduzione del nuovo contratto a tutele crescenti).[5] Alle imprese è stato richiesto in che misura ciascuno di questi elementi sia stato ritenuto importante nella loro decisione (per nulla, poco, abbastanza oppure molto rilevante).

5 In particolare, alle imprese è stato chiesto di indicare esplicitamente l'importanza di tre provvedimenti normativi: l'agevolazione IRAP, la decontribuzione per assunzione a tempo indeterminato, la nuova normativa sui contratti a tutele crescenti. Per ciascuno di essi, le imprese sono state chiamate a indicarne il grado di importanza nella decisione di ricorrere a nuovo personale esterno. Il contenuto dei provvedimenti normativi è sintetizzato nel Riquadro "L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti".

Le risposte mostrano come in entrambi i comparti la crescita dei livelli di occupazione dell'impresa sia stata guidata prevalentemente dalla domanda (Figura 3.2). In particolare, nel settore manifatturiero, nella scelta di assumere hanno esercitato un ruolo importante sia la componente di domanda interna, sia quella estera, in misura pari rispettivamente al 60,3 per cento delle imprese nel caso della domanda interna e al 56,3 per cento nel caso della domanda estera.[6] Nei servizi, invece, è risultata determinante prevalentemente la domanda interna (per oltre il 57 per cento delle unità) mentre, in linea con la limitata propensione all'internazionalizzazione delle attività del terziario, la domanda estera ha guidato le decisioni di assunzione per meno del 20 per cento delle imprese.[7]

L'influenza esercitata dai fattori di natura aziendale ai fini della crescita occupazionale dell'impresa nel corso del 2015 risulta in entrambi i comparti molto più limitata: circa il 60 per cento delle imprese manifatturiere e quasi due terzi di quelle dei servizi ritengono poco o per nulla rilevante l'importanza delle strategie di diversificazione produttiva. Nel caso delle esigenze di riorganizzazione aziendale la percentuale, leggermente inferiore, è comunque elevata (circa il 55 per cento in entrambi i settori).

Figura 3.2 - Importanza relativa dei fattori nella decisione di aumentare l'occupazione, manifattura e servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Un elemento di particolare interesse è relativo al giudizio delle imprese circa lo stimolo esercitato sulle strategie di assunzione dai recenti provvedimenti normativi. Per la metà delle imprese manifatturiere che hanno dichiarato un aumento netto di occupazione tra gennaio e novembre 2015, gli esoneri contributivi sembrano aver rappresentato l'elemento decisivo per l'aumento dello stock occupazionale.

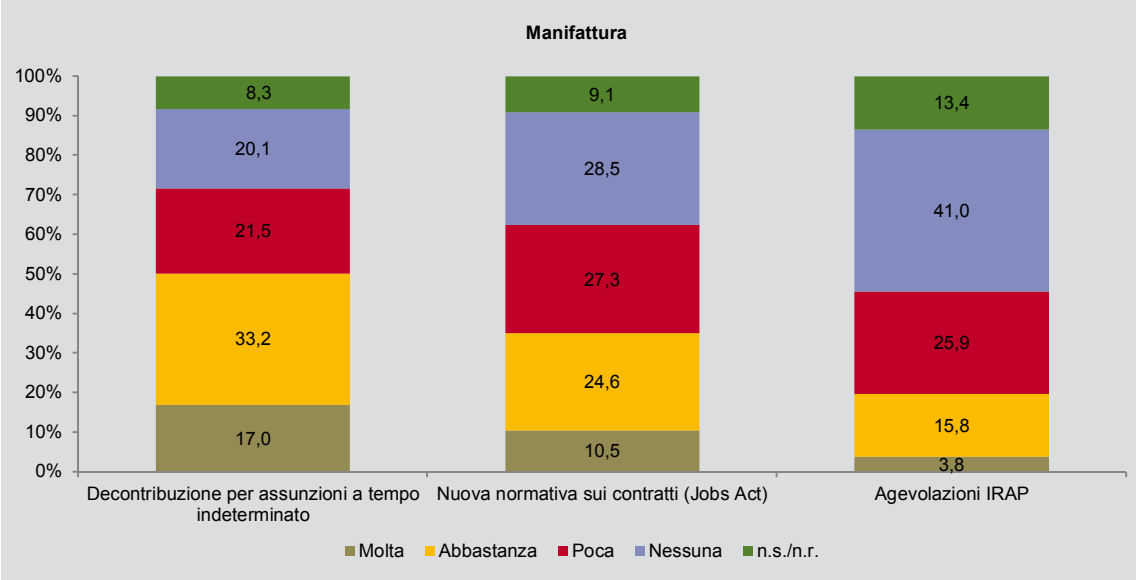
6 Coerentemente con la correlazione evidenziata dalla letteratura economica tra la dimensione aziendale e il grado di internazionalizzazione dell'impresa, la domanda estera è stata indicata come influente soprattutto dalle grandi imprese (250 addetti e oltre), in misura doppia rispetto alle imprese di piccola dimensione (meno di 50 addetti).

7 Su tale risultato pesano gli indizi di elevata incertezza sul ruolo della domanda estera, che si riflettono anche in una percentuale relativamente elevata (oltre il 20 per cento) di imprese che dichiarano di non essere in grado di formulare un giudizio.

A differenza dell'esonero contributivo, il nuovo contratto a tutele crescenti introdotto con il Jobs Act sembra aver esercitato un ruolo meno rilevante, ma pur sempre positivo. Nel complesso, tra le imprese della manifattura che hanno incrementato il personale dipendente, il contratto a tutele crescenti è stato giudicato molto o abbastanza importante ai fini dell'assunzione di nuovo personale dal 35 per cento delle imprese (a fronte di un 55 per cento che la considera poco o per nulla rilevante; cfr. Figura 3.3a). Quanto ai comparti, hanno fatto ricorso a tale normativa soprattutto le aziende del settore dei mezzi di trasporto, mentre è stata ritenuta meno rilevante dalle imprese dei comparti della raffinazione petrolifera, della metallurgia e prodotti in metallo e del tessile, abbigliamento e pelli.

Con riferimento al terziario, il ruolo esercitato dagli esoneri contributivi sulle decisioni di nuove assunzioni appare invece più incisivo rispetto al settore manifatturiero (Figura 3.3b): la quota delle imprese che hanno ritenuto tale novità normativa "molto" o "abbastanza" rilevante è pari al 61 per cento, soprattutto nei settori della informazione e comunicazione e nel turismo.

Figura 3.3a - Il ruolo dei recenti provvedimenti di policy nella decisione di aumentare l'occupazione, manifattura - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)

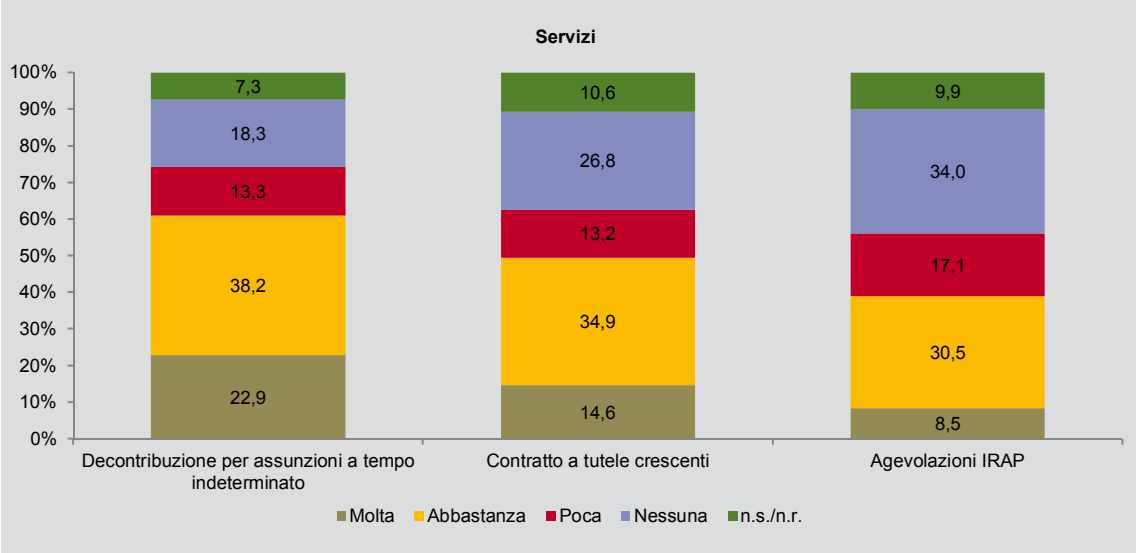


Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Ai fini della crescita dimensionale dell'impresa, l'introduzione del contratto a tutele crescenti sembra aver avuto nei servizi un rilievo maggiore rispetto alla manifattura. La quota di chi ha giudicato la normativa molto o abbastanza rilevante nella decisione di assumere è stata pari al 49,5 per cento (soprattutto tra le aziende del settore informazione e comunicazione), contro il 40 per cento delle imprese che hanno dichiarato una scarsa o nulla rilevanza.

Allo scopo di approfondire l'efficacia delle novità normative di stimolo alla domanda di lavoro, ci si avvale di un'analisi econometrica che stima l'impatto dei diversi provvedimenti sulla probabilità delle imprese di aumentare l'occupazione a tempo indeterminato o a tempo determinato (per maggiori dettagli sulla metodologia di stima si veda la Nota metodologica "Valutazioni delle imprese, incentivi e assunzioni a tempo indeterminato: una analisi econometrica").

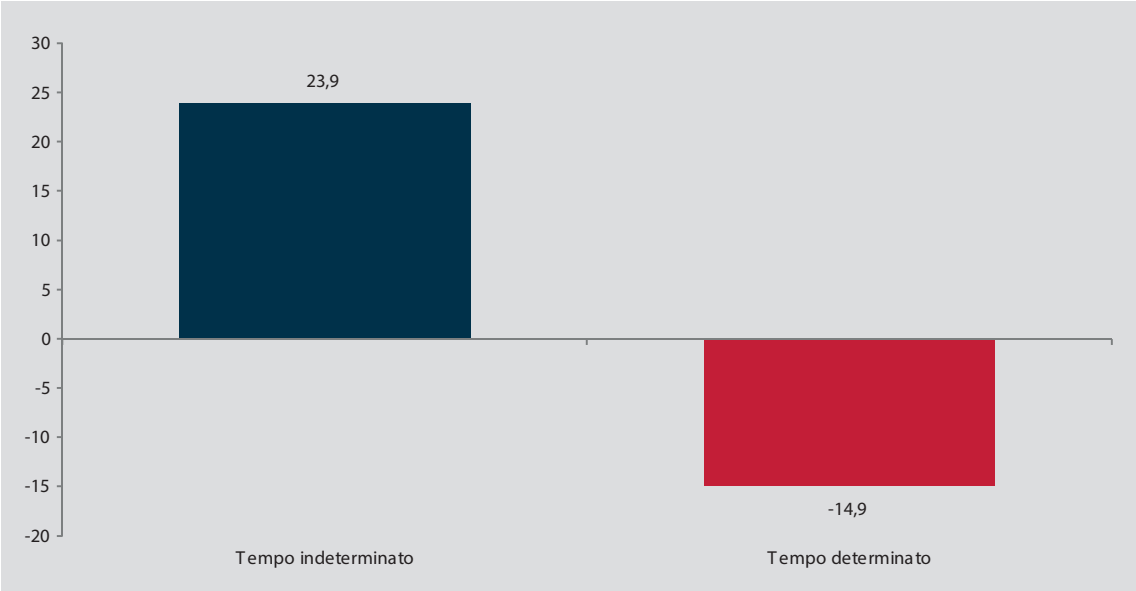
Figura 3.3b - Il ruolo dei recenti provvedimenti di policy nella decisione di aumentare l'occupazione, servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Tra le tre misure analizzate – decontribuzione, contratto a tutele crescenti e agevolazioni IRAP – solo in relazione alla prima si riscontra un effetto statisticamente significativo. In particolare, gli sgravi contributivi per le nuove assunzioni da parte degli imprenditori si associano a un aumento (in media) della probabilità di aumentare il personale a tempo indeterminato pari a 24 punti percentuali (Figura 3.4). Al contrario, tra le imprese che ritengono rilevante tale provvedimento, la probabilità di assumere occupati a tempo determinato si riduce di circa 15 punti percentuali. Ciò è compatibile con la possibilità che la decontribuzione abbia favorito un processo di sostituzione tra lavoro a tempo indeterminato e determinato.

Figura 3.4 - Effetto della decontribuzione sulla probabilità di aumentare l'occupazione, per tipologia di contratto, gennaio-novembre 2015 (aumento/diminuzione della probabilità di aumentare l'occupazione; punti percentuali)



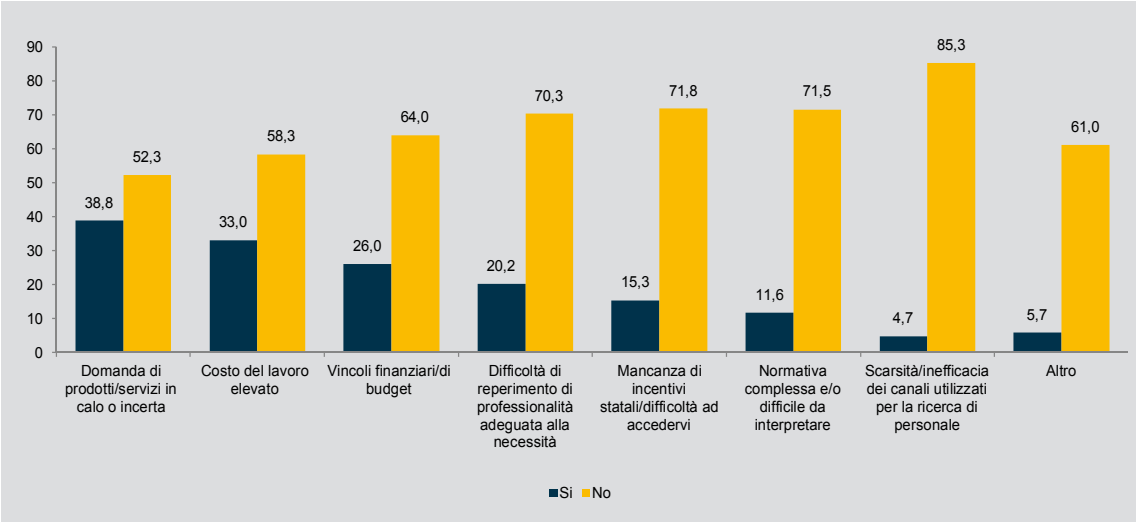
Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

3.2 I fattori che hanno ostacolato le assunzioni

Da ultimo, si è chiesto alle imprese quali siano stati i fattori che hanno ostacolato o impedito il reclutamento di nuovo personale, con particolare riferimento all'andamento della domanda, al costo del lavoro, all'esistenza di difficoltà nel reperire sul mercato risorse finanziarie e professionali, alla complessità della normativa sul lavoro e all'assenza di adeguati incentivi statali (o difficoltà ad accedervi).

Nel settore manifatturiero, le imprese non segnalano la presenza di significativi ostacoli all'aumento dell'occupazione aziendale nel corso del 2015 (Figura 3.5a): oltre la metà di esse specifica che nessuno dei fattori citati ha rappresentato un impedimento alle assunzioni (con quote che passano dal 52 per cento nel caso degli elementi legati alla domanda, a oltre l'85 per cento nel caso dell'efficacia dei canali di reclutamento). L'elemento indicato più frequentemente come ostacolo (da circa il 39 per cento delle imprese) è costituito dall'incertezza sulle prospettive di domanda, seguito dalla percezione di un costo del lavoro eccessivo (dal 33 per cento delle imprese del manifatturiere). Il ruolo ostativo di tale fattore sembra essere stato maggiormente percepito nel comparto del tessile, abbigliamento e pelli e in quello di legno carta e stampa). Infine, i vincoli finanziari o di budget sono stati segnalati come un ostacolo alle assunzioni dal 26 per cento delle imprese.

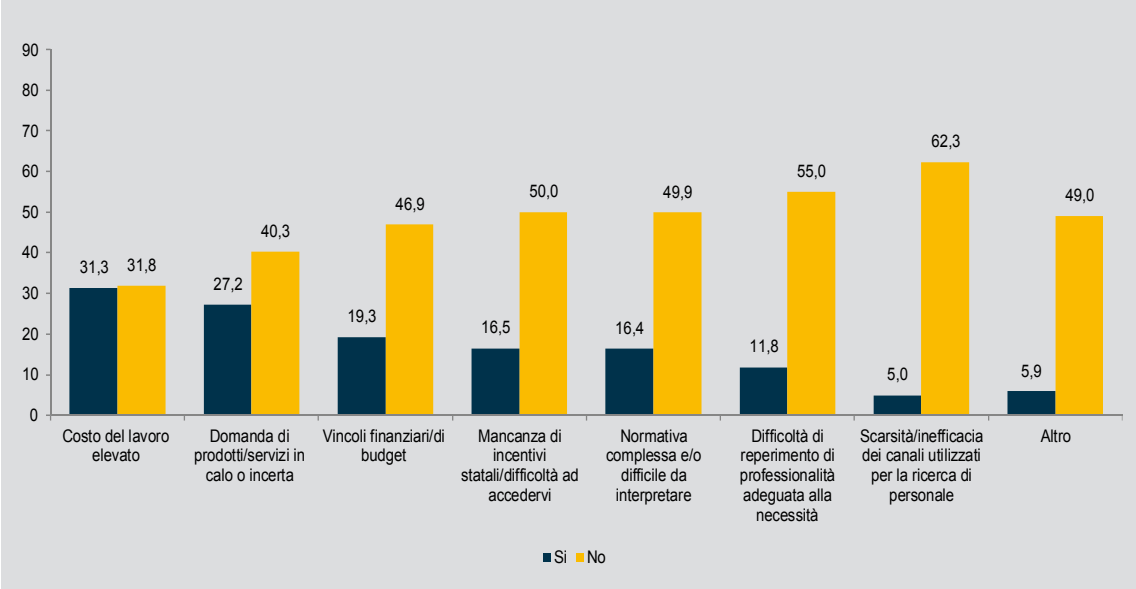
Figura 3.5a - Fattori che hanno ostacolato il ricorso a nuovo personale, manifattura - gennaio-novembre 2015
(percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

Diversamente dalla manifattura, nelle imprese dei servizi i risultati sono condizionati da un'elevata percentuale di unità che non esprime un giudizio (Figura 3.5b). Tra chi manifesta la propria valutazione, l'ostacolo più diffuso al reclutamento di nuovo personale è rappresentato dall'elevato costo del lavoro, che ha scoraggiato le assunzioni per il 31,3 per cento delle imprese, soprattutto nelle attività del turismo e nei servizi alle imprese. La domanda incerta o in calo è stata invece segnalata come elemento di freno alle assunzioni dal 27,2 per cento delle imprese del comparto, mentre i vincoli finanziari o di budget hanno inciso per il 19,3 per cento.

Figura 3.5b - Fattori che hanno ostacolato il ricorso a nuovo personale, servizi - gennaio-novembre 2015 (percentuali di imprese)



Fonte: "Modulo qualitativo ad hoc sulla manifattura e i servizi di mercato" (novembre 2015)

L'esonero contributivo nelle leggi di stabilità 2015 e 2016 e il contratto di lavoro a tutele crescenti

La Legge n. 190 del 23/12/2014 (c.d. Legge di Stabilità 2015) ha introdotto uno sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015; con la Legge di Stabilità 2016 tale sgravio è stato prorogato, in misura ridotta, anche per le assunzioni effettuate nel 2016. L'agevolazione spetta a tutti i datori di lavoro privati che abbiano assunto con contratti di lavoro a tempo indeterminato (a partire dalla data di assunzione). Per le assunzioni effettuate nel 2015, il provvedimento consiste nell'esenzione dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a un massimo di 8.060 euro annui per una durata di trentasei mesi. La proroga introdotta con l'ultima Legge di Stabilità prevede che, per le assunzioni effettuate dal primo gennaio al 31 dicembre 2016, lo sconto contributivo sia pari al 40 per cento, fino ad un massimo di esonero pari a 3.250 euro per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Per il resto, il "bonus" assunzioni prevede i medesimi meccanismi introdotti nel 2015. L'esonero contributivo spetta a condizione che nei sei mesi precedenti l'assunzione il lavoratore non sia stato occupato a tempo indeterminato presso qualsiasi datore di lavoro. I benefici sono riconosciuti anche in presenza di una conversione a tempo indeterminato di un contratto a termine.

A decorrere dal 7 marzo 2015, ai lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato si applica inoltre la nuova disciplina del "Contratto a tutele crescenti" (D.Lgs. n. 23/15) con cui si è introdotta una nuova regolamentazione dei licenziamenti individuali e collettivi (per i lavoratori assunti prima dell'entrata in vigore del decreto restano valide le norme precedenti). I presupposti affinché un provvedimento di licenziamento risulti legittimo rimangono quelli della giusta causa (un motivo che non consenta la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro) o del giustificato motivo, ovvero un notevole inadempimento del lavoratore (giustificato motivo soggettivo) o ragioni inerenti l'attività produttiva (giustificato motivo oggettivo). A mutare sono le conseguenze del licenziamento nel caso in cui questo venga dichiarato illegittimo dal giudice. La normativa prevede, infatti, che la reintegrazione nel posto di lavoro (c.d. tutela reale, l'obbligo, in capo al datore di lavoro, di riammettere il dipendente nel medesimo posto che occupava prima del licenziamento) sia prevista solo in casi molto limitati e ben definiti (es. nel caso di licenziamenti discriminatori). In tutti gli altri casi in cui venga accertato in sede giudiziale che non ricorrono gli estremi del licenziamento (per giusta causa o giustificato motivo), è prevista una tutela risarcitoria certa, commisurata all'anzianità di servizio (seniority) e sottratta alla discrezionalità del giudice. La tutela risarcitoria è pari a due mensilità dell'ultima retribuzione utile per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio, con un minimo di 4 e un massimo di 24 mesi.

NOTA METODOLOGICA
VALUTAZIONI DELLE IMPRESE, INCENTIVI E ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO: UNA ANALISI ECONOMETRICA[1]

La struttura del questionario, in particolare la scelta di somministrare i quesiti sull'importanza dell'introduzione dei provvedimenti normativi solamente al sottoinsieme di imprese che ha effettivamente aumentato l'occupazione nel periodo di riferimento, ha determinato la scelta di due modelli econometrici per variabili dicotomiche con selezione del campione à la Heckman: uno per l'occupazione a tempo determinato e una per quello a tempo indeterminato. Formalmente,[2] ciascuno dei due modelli ha la specificazione seguente:

$$y_1^* = \boldsymbol{x}_1'\boldsymbol{\beta}_1 + \varepsilon_1,\ con\ y_1 = 1\ se\ y_1^* > 0,\ 0\ \ altrimenti$$
$$y_2^* = \boldsymbol{x}_2'\boldsymbol{\beta}_2 + \varepsilon_2,\ con\ y_2 = 1\ se\ y_2^* > 0,\ 0\ \ altrimenti$$

$$\begin{pmatrix}\varepsilon_1\\ \varepsilon_2\end{pmatrix}\Big|\boldsymbol{x}_1,\quad \boldsymbol{x}_2\Big) \sim N\left[\begin{pmatrix}0\\0\end{pmatrix},\begin{pmatrix}1 & \rho\\ \rho & 1\end{pmatrix}\right]$$

La prima equazione rappresenta l'equazione di selezione, per la quale sia la variabile dipendente, sia le covariate sono state osservate per tutto il campione, mentre la seconda equazione è quella di misura e, essendo il sottocampione censurato, le variabili esplicative sono osservate solo per quel sottoinsieme di imprese che ha dichiarato di aver aumentato l'occupazione.

La variabile dipendente dell'equazione di selezione deriva dalla variazione dell'occupazione; essa assume valore 1 nel caso in cui il numero dei dipendenti sia aumentato, 0 se risulta inalterato o diminuito, mentre come esplicativa si è utilizzata una dummy di fatturato (1 se aumentato, 0 se inalterato o diminuito). Il meccanismo di selezione, proprio di questo tipo di equazioni, è comune a entrambi i modelli.

Per le equazioni di misura invece, le variabili dipendenti sono, rispettivamente, la variazione (1 se aumentata, 0 se inalterata o diminuita) dei dipendenti a tempo determinato o indeterminato, mentre come variabili esplicative si sono utilizzati i giudizi sull'importanza dei provvedimenti sulla decisione di assumere nuovo personale. Queste ultime assumono un valore pari a 0 qualora l'impresa abbia risposto che il provvedimento ha avuto poca o nessuna importanza, 1 se ne ha avuta abbastanza o molta.

La Tabella 1 riporta i risultati della stima, robusta all'eteroschedasticità, dei due modelli selezionati. La limitazione del campione a quelle imprese che hanno dichiarato di aver aumentato l'occupazione nel periodo di riferimento, unitamente al numero di mancate risposte, riduce il campione da 5.423 unità (teorico) a poco meno di 5.000 per le equazioni di selezione, e poco più di 1.000 per le equazioni di misura.

1 Nota metodologica a cura di Marco Fioramanti.
2 Si veda Greene (2012).

Tabella 1 - Effetti dei provvedimenti normativi sulla scelta di aumentare l'occupazione

		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
Misura	dIRAP	-0,135		-0,038	
	s.e.	0,104		0,106	
	dDecTInd	0,718	***	-0,385	***
	s.e.	0,094		0,086	
	dJobsAct	-0,008		-0,023	
	s.e.	0,092		0,094	
	cons	0,526	***	0,290	
	s.e.	0,158		0,187	
Selezione	Fatturato	0,576	***	0,588	***
	s.e.	0,027		0,028	
	_cons	-0,948	***	-0,968	***
	s.e.	0,028		0,028	
	rho	-0,288	*	-0,213	
	s.e.	0,122		0,139	
	N.O. Selezione	4.961		4.934	
	N.O. Misura	1.029		1.002	
	LogLikelihood	-2.921,234		-2.944,805	
	chi2 (Modello)	75,294		37,737	
	chi2 (rho=0)	5,581		2,365	

(*) p<0.05, (**) p<0.01, (***) p<0.001

La significatività dei due modelli nel loro complesso è confermata dalla statistica del chi2; la significatività del parametro rho, che rappresenta la correlazione tra l'equazione di selezione e quello di misura e verifica la necessità di stimare le due equazioni contemporaneamente, è maggiore per il modello relativo agli occupati a tempo indeterminato. La variabile di fatturato risulta molto significativa nello spiegare il meccanismo di selezione del campione.

Analizzando i risultati delle equazioni di misura si può osservare che la decontribuzione (variabile dDecTInd) risulta essere fortemente significativa. Il segno del coefficiente indica l'influenza della variabile sulla variazione netta di occupazione: positiva per quella a tempo indeterminato e negativa per quella a tempo determinato. Le variabili relative agli altri provvedimenti considerati (contratto a tutele crescenti e agevolazioni IRAP), al contrario, non risultano significative.

Per meglio comprendere il significato delle stime è possibile calcolare gli effetti marginali della variazione delle variabili esplicative sulle dipendenti delle due equazioni di misura (cfr. Figura 3.5 nel testo del capitolo 3). Occorre tuttavia sottolineare che, essendo tali variabili non già una misura dell'effettivo utilizzo, ma una valutazione della loro importanza relativa, gli effetti marginali non devono essere interpretati come l'impatto diretto (medio) dell'adozione di quegli specifici provvedimenti, ma come l'effetto, sul particolare tipo di occupazione, di una variazione nella percezione dell'importanza del provvedimento.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Brenke K., U. Rinne e K.F. Zimmermann (2011), "Short-time work: the German answer to the great recession", *IZA Discussion Paper*, No. 5780, giugno.

Cingano F., R. Torrini e E. Viviano (2010), "Il mercato del lavoro italiano durante la crisi", Questioni di *Economia e Finanza*, n. 68, Banca d'Italia, giugno.

Criscuolo C., P.N. Gal and C. Menon (2014), "The dynamics of employment growth: new evidence from 18 countries", *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 14, OECD Publishing, disponibile on line in http://dx.doi.org/10.1787/5jz417hj6hg6-en.

European Commission (2015), *Labour market and wage developments in Europe*, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, disponibile on line in ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14290&langId=en.

Greene, W.H. (2012), Econometric Analysis, Ed. Prentice Hall.

ISTAT (2015a), *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, febbraio, disponibile on line in http://www.istat.it/it/archivio/150332.

ISTAT (2015b), *Rapporto annuale*, maggio, disponibile on line in http://www.istat.it/it/archivio/159350.

ISTAT (2015c), "Il mercato del lavoro", *Statistica Flash*, dicembre, disponibile on line in http://www.istat.it/it/archivio/176115.

ISTAT (2016), *Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana*, 5 febbraio, disponibile on line in http://www.istat.it/it/archivio/179803.

Monducci R. (2015), "A multidimensional approach for the measurement of competitiveness and economic resilience: the design, production and exploitation of integrated micro level data". Intervento al Joint IEA-ISI Strategic Forum 2015 and Workshop of the High-Level Expert Group on the Measurement of Economic Performance and Social Progress, "Measuring economic, social and environmental resilience", EIEF, Roma 25-26 Novembre.