

DOSSIER

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

IL PATRIMONIO DELLA CONOSCENZA
ATTRAVERSO LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA





Italia 2020

Piano di azione per l'occupabilità dei giovani attraverso l'integrazione tra apprendimento e lavoro



Il Piano delinea delle linee di azione comuni ai due Ministeri, da perseguire attraverso una "cabina di pilotaggio" condivisa, per costruire un rapporto nuovo e più integrato tra sistema formativo e mondo del lavoro al fine di realizzare la piena occupabilità dei giovani.

Sei le priorità individuate: facilitare la transizione dalla scuola al lavoro, rilanciare l'istruzione tecnico-professionale ed il contratto di apprendistato, ripensare il ruolo della formazione universitaria, aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro. Sulle linee di azione sarà convocato un tavolo con le parti sociali e le associazioni di categoria.



DOSSIER

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

IL PATRIMONIO DELLA CONOSCENZA
ATTRAVERSO LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA



DOSSIER COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

IL PATRIMONIO DELLA CONOSCENZA ATTRAVERSO LA SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA

Per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
ha collaborato la Direzione Generale
per l'innovazione tecnologica e la comunicazione;
testi a cura di Giuliana Coccia e Barbara Rossi;
coordinamento editoriale di Carmen Nettis

Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere riprodotta con mezzi grafici e meccanici quali la fotocoproduzione e la registrazione. I testi e l'elaborazione dei testi, anche curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori o inesattezze; pertanto, l'utente è tenuto a controllare l'esattezza e la completezza del materiale utilizzato.

Coordinamento redazionale: Teresa Trillo
Progetto grafico: Lucia Carenini
Fotocomposizione: Grafotitoli Bassoli, Milano
Stampa: Il Sole 24 Ore S.p.A.
Via Tiburtina Valeria, Km 68,700, Carsoli (AQ)

Chiuso in redazione il 12 dicembre 2009

►► **SOMMARIO**

- **PREFAZIONE**
di Francesco Verbaro **4**

- **ANALISI DI CONTESTO**
Comunicazioni obbligatorie, la banca dati del mercato del lavoro **5**

- **ANALISI DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO**
Apprendistato, contratto di lavoro tra scuola e formazione **7**

- **ANALISI DEL FENOMENO DELL'IMMIGRAZIONE**
I lavoratori stranieri in Italia, la mappa dell'occupazione **15**

- **CONCLUSIONI**
Mercato del lavoro, nuove dinamiche: uno sguardo verso il futuro
di Grazia Strano **24**



REFAZIONE

di Francesco Verbaro

Segretario Generale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

I tempi che stiamo vivendo e in particolar modo i rapidi cambiamenti del mercato del lavoro, ci chiamano a dotarci di strumenti sempre più tempestivi ed efficienti per il monitoraggio e l'analisi delle dinamiche del lavoro. Soprattutto nella crisi che stiamo attraversando risulta decisivo proporre azioni politiche mirate, alla luce di dati certi e di una lettura completa dei fenomeni che viviamo. L'innovazione tecnologica e informatica e la semplificazione degli adempimenti amministrativi per i datori di lavoro, ci hanno permesso di raggiungere due importanti risultati: da un lato semplificare sensibilmente il nostro impianto legislativo e burocratico e dall'altro dotarci di un patrimonio informativo puntuale e immediatamente utilizzabile. È in questo indirizzo di policy che si inserisce il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie. La sua utilità, però, va ben oltre l'analisi dei fenomeni del mercato del lavoro, ponendo un tassello decisivo nella costruzione dell'Anagrafe dei lavoratori. L'Anagrafe infatti, insieme al Fascicolo elettronico personale, rappresenta uno dei nuovi strumenti per un moderno sistema di welfare promossi dal Governo. Ciascuna persona avrà a disposizione tutta la propria storia di formazione e lavoro e i vari livelli di governo, amministrativi e sociali potranno calibrare e implementare le politiche attive di cui l'Italia ha bisogno.

I primi due focus del dossier, prodotto dalla collaborazione tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'Istat, sono un primo risultato del trattamento di informazioni provenienti dai dati di flusso delle comunicazioni obbligatorie, trasformando i dati amministrativi in dati statistici e concentrandosi su due argomenti molto attuali: il lavoro degli immigrati e sul contratto di apprendistato. L'immigrazione infatti rappresenta una determinante storica che sta trasformando il volto della nostra società e su cui è necessario definire regole di accesso e percorsi di integrazione che rispettino il valore della persona e tutelino la convivenza civile. Il mercato del lavoro, in particolare, vede una presenza sempre più massiccia di lavoratori stranieri oltre a quelli stagionali. Basta pensare al settore della cura alla persona o a quello turistico o edile per renderci conto di come sia un fenomeno in crescita esponenziale che non possiamo ignorare. L'altro aspetto, quello dei contratti di apprendistato, tocca una parte rilevante, per la valenza strategica dell'investimento nel capitale umano, della popolazione come i giovani. In tal senso diventa fondamentale capire come vengono utilizzati da parte delle aziende e i risultati che portano in termini di occupabilità. Rappresentano infatti non solo un momento di formazione ma anche uno strumento di inserimento nel mercato del lavoro ed è opportuno avere i dati necessari per stabilirne l'efficacia e pensare ad eventuali riforme.

Il monitoraggio non si ferma qui: continuerà con altri fenomeni e soprattutto coinvolgerà altre istituzioni per mettere a fattor comune dati amministrativi che possano aumentare l'informazione su lavoratori e datori di lavoro e rendere più efficienti gli interventi. I servizi per l'impiego così come le Università dovranno ad esempio utilizzare il sistema informativo delle comunicazioni obbligatorie per rendere effettive le proprie funzioni di orientamento, intermediazione e di incontro tra domanda e offerta e per effettuare quindi quella presa in carico della persona che consente di seguire il capitale umano in tutte le sue fasi di transizione che caratterizzano la vita professionale dell'individuo. La crisi di questa fase storica deve portare le istituzioni a rivedere le politiche, i processi e gli strumenti per la cura del capitale umano dal punto di vista professionale; diventa in questa logica centrale per il sistema Paese mirare a obiettivi precisi che solo grazie a strumenti informativi nuovi potremo individuare e centrare.

Comunicazioni obbligatorie la banca dati del mercato del lavoro

Il Sistema informatico delle Comunicazioni Obbligatorie è una fonte informativa contenente dati raccolti in maniera continuativa dai datori di lavoro. Dai dati disponibili è possibile individuare indicazioni riguardanti le dinamiche del mercato del lavoro dal punto di vista della domanda, dell'offerta e delle tipologie contrattuali utilizzate. Il sistema, introdotto con la finanziaria del 2007 è entrato in vigore dal gennaio 2008, ma la trasmissione è diventata obbligatoria dal 1° marzo dello stesso anno.

I dati derivanti dalle comunicazioni obbligatorie sono di natura amministrativa e sono relativi ad ogni singolo rapporto di lavoro, per ognuno dei quali sono disponibili: la data relativa all'avviamento, alla proroga, alla trasformazione, alla cessazione, il tipo di contratto, il settore economico, la sede di lavoro, la qualifica e le caratteristiche del lavoratore, nonché le informazioni relative al datore di lavoro che ha effettuato la comunicazione. Occorre precisare che si tratta di dati di flusso, che consentono di tracciare la dinamica del mercato del lavoro ma che non possono dare informazioni sullo "stock" di lavoratori e di imprese attivi in un determinato momento sul mercato.

Le C.O. trasmesse sono eterogenee, ossia differenti per supporto, frequenza di aggiornamento, dimensione e, soprattutto, per complessità. Questa fonte è continuamente alimentata dai dati provenienti dai sistemi periferici delegati alla raccolta dei dati, che, prima di essere caricati nel database, sono riconciliati all'interno di una struttura informatica nella quale si provvede a verifiche di coerenza sia in termini di formato che di contenuto e solo successivamente entrano nella banca dati nazionale.

INFORMAZIONI IN TEMPO REALE SULLE DINAMICHE DI DOMANDA E OFFERTA DEL LAVORO

Per avere un'analisi completa dell'andamento del mercato del lavoro, questa fonte amministrativa dovrebbe essere utilmente affiancata dalle informazioni disponibili sullo "stock" di lavoratori presenti sul mercato. Tali dati possono essere tratti da archivi amministrativi (archivi Inps, Inpdap) o da indagini campionarie, come la rilevazione Istat sulle forze di lavoro.

In ogni caso è necessario precisare la natura degli aggregati misurati dalle diverse fonti. Infatti, ad esempio, l'indagine Istat sulle forze di lavoro intervista gli individui appartenenti alle famiglie residenti, assume dunque una prospettiva "da offerta di lavoro" e rileva la condizione occupazionale tout court, dipendente o autonoma, regolare o irregolare.

L'universo di riferimento delle C.O. è invece rappresentato dai rapporti di lavoro dipendente o parasubordinato comunicati da tutte le unità produttive localizzate sul territorio nazionale, secondo una logica che guarda alla "domanda di lavoro" e che registra per definizione solo il lavoro regolare.

Questa diversa impostazione si riflette necessariamente sui dati prodotti. Ad esempio, il lavoro straniero è intercettato con ritardo dall'indagine sulle forze di lavoro in quanto la stabilizzazione residenziale degli stranieri avviene anche a distanza di tempo da quella lavorativa, mentre è colto tempestivamente dalle CO dei datori di lavoro anche con riferimento alla componente stagionale che non prevede obbligo di residenza.

ANALISI DI CONTESTO

Nel periodo gennaio 2008-settembre 2009 il sistema di comunicazioni obbligatorie ha registrato 18.655 mila attivazioni, il 48% delle quali ha riguardato la componente femminile e il 52% quella maschile.

Approfondendo la lettura dei dati in base al tipo di rapporto di lavoro, i contratti a tempo determinato rappresentano l'istituto più utilizzato nel periodo preso in esame, con oltre 10 milioni di attivazioni, il 55.7% delle quali rivolte alla componente femminile (57.9% attivazioni contro 53.6% a carico di uomini), con un andamento pressoché costante negli ultimi trimestri.

Le attivazioni di contratti a tempo indeterminato rappresentano la seconda tipologia utilizzata, pari al 21.7% delle attivazioni con un differenziale di genere di circa 5 punti percentuali a favore degli uomini (24.2% contro 19.2% delle donne), ma a differenza di quelli a tempo determinato, presentano una dinamica decrescente in tutti i trimestri considerati.

L'apprendistato, con oltre 580 mila comunicazioni di attivazione, rappresenta poco più del 3% del totale delle attivazioni registrate dal sistema C.O., con una decisa prevalenza del genere maschile. Tuttavia questo tipo di rapporto di lavoro è caratterizzato da una dinamica decrescente delle attivazioni, accentuata negli ultimi trimestri del 2009.

Relativamente alle cessazioni il sistema C.O. ha registrato per l'intero periodo 17.209 mila comunicazioni, distribuite in maniera equivalente tra uomini e donne.

Rispetto alla tipologia dei contratti, circa 9 milioni sono risoluzioni di rapporti di lavoro a tempo determinato e quasi 3,8 milioni hanno riguardato rapporti a tempo indeterminato, in quest'ultimo caso si osserva una decisa predominanza della componente maschile coinvolta (circa i due terzi).

Il rapporto tra attivazioni/cessazioni e lavoratori interessati indica il numero medio di rapporti di lavoro che hanno coinvolto un individuo nel periodo esaminato, in termini di stipula o risoluzione contrattuale. L'informazione aggiuntiva di questo indicatore riguarda la dinamicità del mercato del lavoro e la sua capacità di assorbire o liberare occupati.

Il numero medio di attivazioni calcolato nel periodo gennaio 2008 settembre 2009 è pari a 2,2 (con eccezione dei contratti a tempo indeterminato per i quali l'indicatore risulta 1,2) indicando un mercato piuttosto dinamico.

Il numero medio di cessazioni è 1,8 e sale a 2,0 per i contratti a tempo determinato, valore comunque inferiore al numero medio delle attivazioni. Questa evidenza suggerisce la capacità del mercato del lavoro di riutilizzare la forza lavoro nella fase di uscita.



GLOSSARIO

Comunicazioni Obbligatorie: Comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono trasmettere in caso di assunzione, proroga, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro.

Attivazioni: rapporti di lavoro instaurati tra datore di lavoro e lavoratore in un determinato periodo; non sono compresi i contratti a termine rinnovati e i contratti a termine trasformati.

Cessazioni: rapporti per i quali si ha una comunicazione di cessazione prima del termine, inclusi i contratti a tempo indeterminato che per definizione si considerano di durata illimitata, cui si aggiungono quelli terminati per scadenza naturale (cessazioni al termine). Sono esclusi i contratti a termine avviati prima del 1 marzo 2008 che non hanno subito trasformazioni successive.

Motivi di cessazione anticipata: sono raggruppati in quattro categorie: **licenziamento** (comprende il licenziamento individuale (valido fino a marzo 2009), collettivo, per giusta causa, per giustificato motivo oggettivo, per giustificato motivo soggettivo, il mancato superamento del periodo di prova e la modifica del termine inizialmente prefissato, decadenza dal servizio (valido da marzo 2009), cessazione attività (valido da marzo 2009), e altri motivi di licenziamento), **decesso**, **risoluzione consensuale**, **dimissione**. Quest'ultima include le dimissioni durante il rapporto di lavoro, durante il periodo di prova, le dimissioni per giusta causa e il pensionamento.

Lavoratori attivati: sono i lavoratori coinvolti da rapporti di lavoro attivati in un determinato periodo; possono avere usufruito di più rapporti di lavoro attivati anche da datori di lavoro diversi.

Lavoratori cessati: sono i lavoratori coinvolti da rapporti di lavoro cessati; possono avere usufruito di più rapporti di lavoro che terminano nello stesso periodo.

Numero medio rapporti di lavoro: rapporto tra il numero delle attivazioni/cessazioni e i lavoratori coinvolti, individuati attraverso il codice fiscale.

Apprendistato, contratto di lavoro tra scuola e formazione

Il contratto di apprendistato è un vero e proprio contratto di lavoro subordinato a contenuto formativo che consente ai giovani tra i 15 e i 24 anni (salvo eccezione, come ad esempio nell'artigiano con il limite massimo a 29 anni o nel Mezzogiorno e nelle aree a declino industriale con il limite massimo a 26 anni) di entrare in contatto con il mondo del lavoro coniugando anche studio e formazione. Nato come strumento essenziale per l'attuazione dell'articolo 35, comma 2 della Costituzione che assegna alla Repubblica il compito di curare la "formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori", il contratto di apprendistato è disciplinato dal decreto legislativo 276/2003. In pratica, il contratto di apprendistato prevede che, a fronte della prestazione lavorativa, il datore di lavoro si obbliga a corrispondere all'apprendista una retribuzione e gli insegnamenti necessari per il conseguimento di una qualifica professionale, di una qualifica tecnico professionale o di un titolo di studio. I contratti di apprendistato sono di tre tipi: contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto dovere di istruzione e for-

mazione; contratto di apprendistato professionalizzante; contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione. Il contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione mira al conseguimento di una qualifica professionale o di un titolo di studio ed è riservato a giovani e adolescenti non inferiore a 18 anni. La durata del contratto non può superare i tre anni.

STRUMENTO NATO PER ATTUARE L'ARTICOLO 35 COMMA 2 DELLA COSTITUZIONE APRE IL MONDO DEL LAVORO AI GIOVANI STUDENTI O LAVORATORI

Il contratto di apprendistato professionalizzante consente di conseguire una qualifica professionale attraverso la formazione sul lavoro ed è rivolto a giovani tra i 18 (17 se già in possesso di una qualifica professionale) e i 29 anni. La

durata del contratto non può essere inferiore ai 2 anni e superiore ai 6 anni. Il contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione è finalizzato al conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, universitario o, con riferimento al sistema della formazione professionale, a un titolo di alta formazione o specializzazione tecnica superiore. Il contratto è riservato ai giovani tra i 18 e i 29 anni, non è previsto un limite di durata contrattuale e la sua effettiva regolamentazione è demandata alle Regioni.

La classificazione dell'apprendistato comprende anche la tipologia originale introdotta dal pacchetto Treu (Legge n. 196/1997) in quanto ancora utilizzabile dai datori di lavoro nel caso di mancata regolamentazione regionale della normativa successiva.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è stata più volte sottoposta a rivisitazioni: la prima, quella del 2005, affida in via transitoria (in attesa che le Regioni legiferino) la possibilità di instaurare rapporti di apprendistato in quei settori in cui la contrattazione nazionale di categoria ha già disciplinato la

materia applicando le nuove regole di durata e di età; l'altra, quella del 2008, prevede la formazione esclusivamente aziendale in alternativa a quella pubblica. Il tema del rilancio del contratto di apprendistato è centrale per il rafforzamento del rapporto tra mercato del lavoro e sistema dell'istruzione e della formazione mentre un corretto uso di tale tipologia contrattuale appare fondamentale per garantire a centinaia di migliaia di giovani un percorso di formazione e stabilizzazione professionale e per promuovere il miglioramento della produttività e della qualità del lavoro nel nostro Paese.

L'apprendistato, in tutte le sue forme, è un contratto a finalità formativa, anche se nel nostro Paese tale finalità è stata spesso relegata ad un ruolo residuale: occorre invece valorizzare il ruolo formativo dello strumento e le potenzialità della formazione in alternanza, oltre che prevedere sistemi di riconoscimento delle competenze che permettano allo stesso tempo di valorizzare la vocazione formativa delle imprese e la spendibilità in contesti diversi delle competenze acquisite.

Valorizzare questo strumento è una sfida plurale che rappresenta uno dei tasselli fondamentali per il miglioramento complessivo del nostro mercato del lavoro e nella quale le parti sociali e le istituzioni devono misurare le loro capacità di costruzione di futuro per il Paese e per i giovani.

3.1 Andamento temporale dell'apprendistato

I contratti di apprendistato rientrano nella banca dati delle Comunicazioni obbligatorie, fonte di analisi del fenomeno. L'andamento temporale delle attivazioni e cessazioni dei contratti di apprendistato tra il primo trimestre 2008 e il terzo trimestre 2009, consente di delineare la dinamica di questa particolare forma di rapporto di lavoro. Le attivazioni mostrano nei primi mesi del 2008 una tendenza alla crescita (dovuta in parte anche all'entrata a regime del sistema CO) e un affievolirsi intorno al III trimestre, analogo andamento per le cessazioni ma chiaramente in termini speculari. La più importante evidenza riguarda la sostanziale battuta d'arresto del numero di attivazioni che caratterizza il passaggio all'anno 2009 dovuta agli effetti della crisi economica iniziata nel III trimestre del 2008.

Una doverosa premessa riguarda la lettura dei dati analizzati: in particolare, le informazioni delle *attivazioni/cessazioni* sono riferite ai singoli rapporti di lavoro denunciati mentre quelle relative ai *lavoratori attivati/cessati* sono riferite agli individui che, nel periodo osservato, possono essere stati coinvolti da più rapporti di lavoro. Questa distinzione è fondamentale perché le due grandezze non coincidono: in generale il numero di attivazioni/cessazio-

ni in un periodo è maggiore rispetto al numero dei lavoratori. Inoltre il confronto tra le due grandezze fornisce il numero medio di rapporti di lavoro per individuo, misura della flessibilità del mercato del lavoro.

È opportuno limitare la lettura della dinamica temporale alle variazioni tendenziali, confrontando cioè i dati di uno stesso trimestre nei due anni consecutivi, per eliminare gli effetti stagionali del mercato del lavoro. La variazione tendenziale nei tre trimestri del 2009 mostra una decisa diminuzione delle attivazioni dei rapporti di apprendistato, che nel III trimestre si riducono di oltre il 30% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Nel I trimestre 2009 le cessazioni risultavano in aumento del 40% rispetto al corrispondente periodo del 2008, tuttavia questo dato è sicuramente inficiato dall'effettiva entrata a regime del sistema di comunicazione obbligatoria a partire dal mese di marzo 2008, infatti nei trimestri successivi si riportano variazioni più contenute.

Passando agli individui, la dinamica del numero di apprendisti avviati non si differenzia da quello relativo alle attivazioni (grafico 1A) mentre gli apprendisti cessati diminuiscono in maniera maggiore rispetto alle cessazioni. In particolare, nel terzo trimestre 2009 la variazione tendenziale degli apprendisti cessati è pari a -18% mentre le cessazioni di apprendistato registrano un lieve

umento tendenziale. Nel grafico 1B è evidente la forbice tra i due valori (lavoratori cessati e cessazioni) a partire dal III trimestre 2008. Come già detto, la dimensione del rapporto tra le

attivazioni/cessazioni e lavoratori attivati/cessati misura il *numero medio di contratti di apprendistato attivati o cessati per individuo*. Complessivamente nel periodo gennaio 2008 settembre 2009 questo rapporto è 1.17 per le attivazioni e 1.25 per le cessazioni, a dimostrazione del fatto che mediamente uno stesso individuo ha avuto un maggior numero di cessazioni, dovute anche a rapporti di apprendistato attivati prima di gennaio 2008. Tale particolare dinamica può essere spiegata come effetto di un mercato del lavoro che concede meno opportunità ai nuovi ingressi, mentre riesce meglio a riconvertire gli apprendisti che hanno cessato un precedente rapporto di lavoro (la riduzione delle attivazioni del 30.4% nel periodo considerato non coincide con la riduzione dei lavoratori attivati -28,6%). È pari a circa il 2% la quota di apprendisti che già interna al mercato ha avuto una nuova attivazione.

Grafico 3.1a Attivazioni e lavoratori attivati. Andamento trimestrale Gen 2008-sett 2009

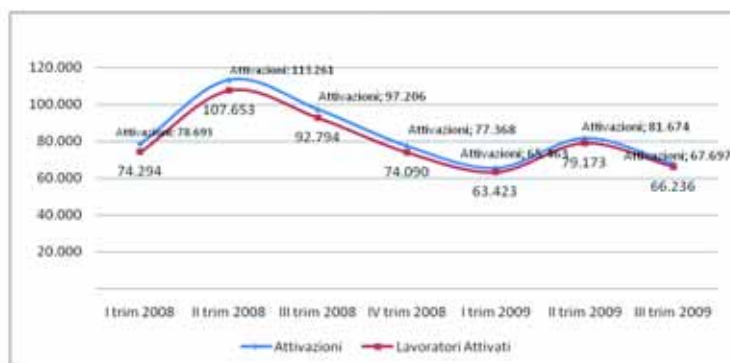


Grafico 3.1b Cessazioni e lavoratori cessati. Andamento trimestrale Gen 2008-sett 2009

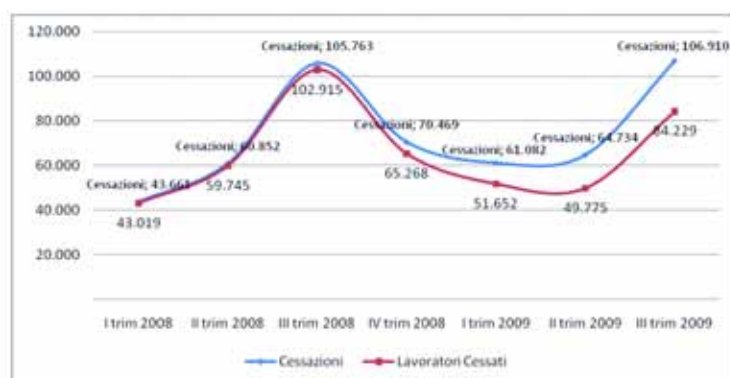


Tavola 3.1 Numero medio di attivazioni e cessazioni di contratti di apprendistato per individuo nel periodo gennaio 2008- settembre 2009

	numero medio attivazioni	numero medio cessazioni
2008	1,11	1,08
I trim 2008	1,06	1,01
II trim 2008	1,05	1,02
III trim 2008	1,05	1,03
IV trim 2008	1,04	1,08
2009	1,06	1,29
I trim 2009	1,03	1,18
II trim 2009	1,03	1,30
III trim 2009	1,02	1,27
Totale complessivo	1,17	1,25



3.2 L'analisi complessiva del periodo gennaio 2008 settembre 2009

Tra gennaio 2008 e settembre 2009 il numero totale di attivazioni è risultato pari a 581.362 contro un numero di cessazioni pari a 513.471. Le attivazioni hanno riguardato per il 58,6% la componente maschile (contro il 41,4% rivolte a lavoratrici), proporzione sostanzialmente stabile nei due anni analizzati. Anche le percentuali relative alle cessazioni dei rapporti di apprendistato si mantengono sugli stessi livelli (60,2% per gli uomini e 39,8% per le donne).

I dati relativi alle attivazioni e cessazioni distinte per le diverse forme di apprendistato evidenziano la maggiore diffusione della forma professionalizzante, pari al 70% delle attivazioni nell'intero periodo ed in crescita rispetto alle altre formule di apprendistato disponibili. Limitato appare, invece, l'utilizzo delle forme puramente a causa mista (apprendistato diritto-dovere e apprendistato in alta formazione).

Tavola 3.2 Variazioni tendenziali % delle attivazioni e cessazioni delle diverse forme di apprendistato. Periodo gennaio 2008-settembre 2009

	I Trim 2009/I Trim 2008	II trim 2009/II Trim 2008	III Trim 2009/III Trim 2008
Attivazioni			
APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97	-50,8	-50,4	-45,9
APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE	-20,1	-43,9	-13,2
APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE FORMAZIONE	-40,8	-44,9	-37,8
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	0,7	-14,3	-22,4
Cessazioni			
APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97	-8,4	-33,2	-32,9
APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE	24,3	-28,7	12,0
APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE FORMAZIONE	24,1	-15,3	-22,7
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	84,1	37,6	32,6

L'analisi sull'utilizzazione del contratto di apprendistato per settore di attività economica evidenzia la maggior frequenza di uso della tipologia contrattuale nel settore manifatturiero con il 20% degli apprendisti attivati, segue il comparto alberghiero e

quello del commercio (19,6% e 19,2% rispettivamente) e delle costruzioni (18,3% apprendisti). Si notano differenze significative di genere: particolare prevalenza maschile per il manifatturiero (differenziale pari a oltre 10 punti percentuali) e per le costruzioni

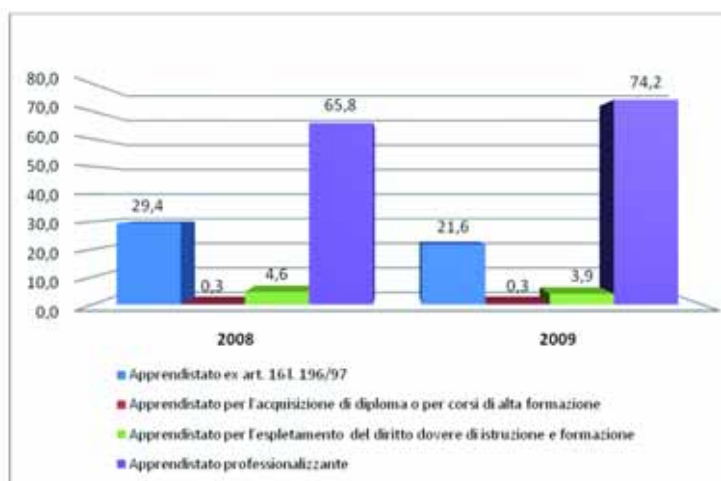
Tavola 3.3 Attivazioni/cessazioni e lavoratori interessati per genere. Periodo gennaio 2008 settembre 2009.

	attivazioni		cessazioni		lavoratori attivati		lavoratori cessati		attivazioni	cessazioni	Lavoratori Cessati	
	C	B	C	B	C	B	C	B	Totale	Totale	Totale	Totale
2008	217.306	149.218	167.173	113.567	196.184	135.025	153.357	106.021	366.528	280.745	331.213	259.383
2009	123.557	91.277	142.185	90.541	117.095	86.321	104.580	75.469	214.834	232.726	203.416	180.049
Totale periodo	340.863	240.495	309.358	204.108	289.695	205.724	241.346	170.431	581.362	513.471	495.423	411.782

(differenziale pari a 28 punti); prevalenza femminile invece per i settori alberghiero (con un differenziale pari a 12 punti percentuali), commercio (differenziale pari a 7.7 punti), comparto dei servizi pubblici sociali e personali (3.2% di apprendisti attivati contro il 13.6% di apprendiste). Sul fronte delle cessazioni la maggior percentuale degli apprendisti cessati si rileva nell'alberghiero con il 21.1% (donne 29% contro 15,6% uomini), nel manifatturiero con il 20,7% (uomini 24.7% e donne 15%) e nelle costruzioni con il 20.1% di apprendisti cessati per la quasi totalità maschi.

In molti settori economici la percentuale di apprendisti attivati è molto simile a quella degli apprendisti cessati, ad eccezione del settore costruzioni dove i lavoratori cessati superano gli attivati di quasi 2 punti per-

Grafico 3.2 Distribuzione delle attivazioni di diverse forme di apprendistato per gli anni 2008 e 2009



centuali, mentre l'opposto accade nel comparto delle attività immobiliari, noleggio, informatica, ricerca e servizi alle imprese in cui gli apprendisti attivati presentano una differenza positiva di oltre 2 punti percentuali.

La distribuzione dell'apprendistato per ripartizione

geografica mostra significative differenze. In termini di lavoratori attivati il Nord registra il 55,2% degli apprendisti nell'intero periodo analizzato, il Centro il 25,9% e il Sud solo il 19.2%. Considerando la diffusione territoriale, la Lombardia, il Veneto e l'Emilia Romagna

Tavola 3.4 Lavoratori attivati e cessati per settore di attività e genere. Gen. 2008-Sett. 2009. (valori %)

	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Totale M+F	
	Lavoratori attivati	Lavoratrici attivate	Lavoratori cessati	Lavoratrici cessate	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati
Industrie manifatturiere	24,5	13,9	24,7	15,1	20,1	20,7
Costruzioni	30,0	2,0	33,1	1,8	18,3	20,1
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e beni personali e per la casa	16,0	23,7	14,8	24,3	19,2	18,7
Alberghi e ristoranti	14,6	26,6	15,6	29,0	19,6	21,1
Attività immobiliari; noleggio; informatica; ricerca; servizi alle imprese	7,0	12,5	5,2	9,9	9,3	7,1
Istruzione; Sanità e No Profit di cui:	3,6	16,7	3,7	16,4	9,1	9,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	3,2	13,6	3,3	13,7	7,5	7,6
Pubblica Amministrazione	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Altri settori	4,2	4,6	2,9	3,3	4,3	3,2

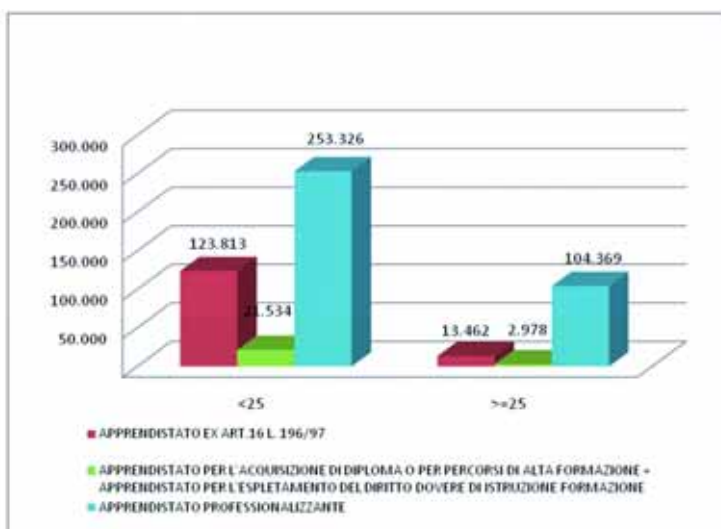
ANALISI DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Tavola 3.5 Distribuzione dell'apprendistato per genere e regione. Genn. 2008-sett. 2009.

	Femmine		Maschi		Totale	
	Lavoratrici attivate	Lavoratrici cessate	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati
Nord	57,2	57,8	51,8	52,2	54,1	54,6
PIEMONTE	1,5	0,6	1,2	0,4	1,3	0,5
VALLE D'AOSTA	0,7	0,8	0,6	0,6	0,6	0,7
LOMBARDIA	17,9	18,0	16,8	16,8	17,2	17,3
BOLZANO	0,4	0,3	0,5	0,4	0,4	0,3
TRENTO	1,9	2,3	1,9	2,1	1,9	2,2
VENETO	14,8	14,9	13,4	13,4	14,0	14,0
FRIULI	2,7	2,8	2,4	2,5	2,5	2,6
LIGURIA	4,6	4,8	3,8	3,9	4,1	4,3
EMILIA ROMAGNA	12,7	13,6	11,5	12,4	12,0	12,9
Centro	26,9	26,1	26,0	25,3	26,3	25,6
TOSCANA	10,2	10,5	9,5	9,8	9,8	10,1
UMBRIA	2,5	2,3	2,8	2,7	2,7	2,6
MARCHE	5,5	5,8	5,1	5,3	5,2	5,5
LAZIO	8,7	7,3	8,5	7,4	8,6	7,4
Sud	15,9	16,1	22,2	22,5	19,6	19,8
ABRUZZO	1,9	2,2	2,5	2,6	2,2	2,4
MOLISE	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,4
CAMPANIA	3,1	2,9	4,2	3,9	3,7	3,5
PUGLIA	3,6	3,7	5,3	5,3	4,6	4,6
BASILICATA	0,4	0,4	0,7	0,7	0,6	0,6
CALABRIA	1,4	1,3	1,8	1,8	1,6	1,6
SICILIA	3,9	3,9	5,5	5,6	4,8	4,9
SARDEGNA	1,2	1,4	1,7	2,0	1,5	1,8
Totale complessivo	100	100	100	100	100	100

sono le regioni in cui l'apprendistato risulta maggiormente utilizzato (17.1%, 14.6% e 12.3% apprendisti attivati rispettivamente). In linea con le finalità di questa tipologia contrattuale denominata a causa mista, proprio perché prevede insieme ad un percorso formativo l'intenzione di facilitare l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, i dati analizzati nel periodo confermano la diffusione dell'istituto contrattuale presso la platea di lavoratori di età inferiore ai 25 anni (le caratteristiche opo legis delle diverse tipologie contrattuali di apprendistato prevedono del resto un tetto massimo di età). In

Grafico 3.3 Lavoratori attivati per tipologia di contratto di apprendistato e classe di età. Gennaio 2008-settembre 2009



particolare, è la forma professionalizzante che riscuote mag-

giore interesse e quindi maggiore incidenza. (grafico 3).

3.3 La durata dei contratti di apprendistato

Appare interessante soffermarsi sulla durata dei rapporti di apprendistato, per capire se l'utilizzo di questo strumento permette di conseguire gli obiettivi formativi attesi. La durata è stata esaminata sulle cessazioni, sia quantificando i confini temporali sia evidenziando le motivazio-

ni che hanno generato la cessazione: su un totale di 513.471 cessazioni nell'intero periodo, 440.379 sono avvenute prima del termine previsto dal rapporto di lavoro, pari all'85,8%, con una prevalenza degli uomini rispetto alle donne (pari al 41%). Le risoluzioni avvengono soprattutto entro i primi tre mesi dall'attivazione, mentre quelle oltre 12 mesi rappresentano solo il 20% delle cessazioni prima del termine.

Esaminando i motivi della cessazione del rapporto di apprendistato, la principale causa di cessazione è rappresentata dalle dimissioni volontarie (circa il 60% dei casi) seguita dal licenziamento (23%), senza particolari differenze di genere da segnalare. Elevato è il gap tra le cessazioni ed i lavoratori cessati, così come evidenziato in precedenza, in valori percentuali piuttosto simili per gli uomini e per le donne.

Tavola 3.6 Cessazioni e lavoratori cessati per durata temporale e genere. Gen. 2008-sett. 2009. (valori assoluti)

	Cessazioni	Cessazione prima termine	Cessazioni a termine	Lavoratori cessati prima del termine	Lavoratori cessati a termine	Lavoratori cessati
Femmine	204.108	180.454	23.654	160.985	9.446	170.431
<= 3 mesi	108.330	86.669	21.661	76.840	7.506	84.346
4-12 mesi	31.776	30.602	1.174	29.756	1.165	30.921
> 1 anno	64.002	63.183	819	62.451	816	63.267
Maschi	309.358	259.921	49.437	231.135	10.211	241.346
<= 3 mesi	172.185	125.105	47.080	110.666	7.901	118.567
4-12 mesi	48.259	47.019	1.240	45.682	1.232	46.914
> 1 anno	88.914	87.797	1.117	86.993	1.112	88.105
Totale complessivo	513.471	440.379	73.092	392.124	19.658	411.782

Nota: il totale complessivo non corrisponde alla somma delle singole voci per effetto delle ripetizioni: uno stesso individuo può comparire più volte come conseguenza di più cessazioni in periodi diversi relative al numero di contratti di apprendistato che lo hanno riguardato nell'arco dell'intero periodo.

Tavola 3.7 Distribuzione delle cessazioni e lavoratori cessati per durata temporale e genere. Gen. 2008-sett. 2009. (Valori %)

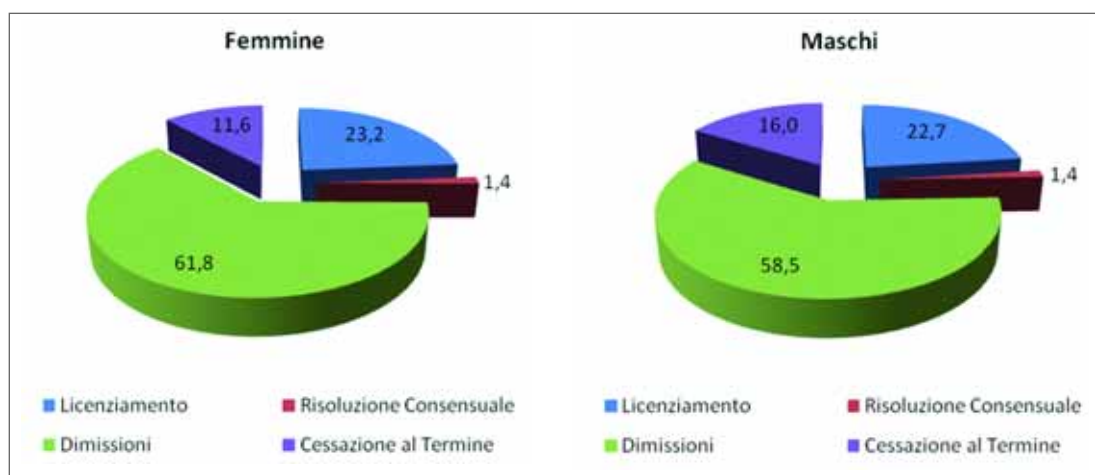
	Cessazioni	Cessazione prima termine	Cessazioni a termine	Lavoratori cessati prima del termine	Lavoratori cessati a termine	Lavoratori cessati
Femmine	39,8	41,0	32,4	41,1	48,1	41,4
<= 3 mesi	21,1	19,7	29,6	18,6	38,0	19,5
4-12 mesi	6,2	6,9	1,6	7,2	5,9	7,2
> 1 anno	12,5	14,3	1,1	15,1	4,1	14,6
Maschi	60,2	59,0	67,6	58,9	51,9	58,6
<= 3 mesi	33,5	28,4	64,4	26,8	40,0	27,4
4-12 mesi	9,4	10,7	1,7	11,1	6,2	10,9
> 1 anno	17,3	19,9	1,5	21,1	5,6	20,4
Totale	100	100	100	100	100	100

ANALISI DEL RAPPORTO DI APPRENDISTATO

Tavola 3.8 Cessazioni e lavoratori cessati per motivo di risoluzione e genere (valori %)

		Cessazioni	Lavoratori cessati
FEMMINE			
Cessazione prima del termine		88,4	94,5
	di cui		
Licenziamento		23,2	25,5
Risoluzione consensuale		1,4	1,6
Dimissioni		61,8	65,4
Cessazione al termine		11,6	5,5
MASCHI			
Cessazione prima del termine		84,0	95,8
	di cui		
Licenziamento		22,7	27,6
Risoluzione consensuale		1,4	1,8
Dimissioni		58,5	68,8
Cessazione al termine		16,0	4,2

Grafico 3.4 Cessazioni per motivo di risoluzione contrattuale e genere



I lavoratori stranieri in Italia la mappa dell'occupazione

Le Comunicazioni obbligatorie consentono di fare una fotografia degli immigrati che lavorano nel nostro Paese. Da gennaio 2008 a settembre 2009, grazie proprio alle informazioni statistiche desunte dal sistema delle Comunicazioni obbligatorie, si contano 3.517.934 attivazioni a carico di lavoro immigrato, che tradotto in "teste" significa 1.797.475 lavoratori.

Le attivazioni hanno riguardato in maggior misura gli uomini (1.900.501, pari a 971.163 lavoratori) piuttosto che le donne (1.617.433 pari a 826.312 lavoratrici). Il numero medio di contratti attivati per individuo, nell'arco temporale considerato, risulta pari a 2 sia per gli uomini sia per le donne.

Le cessazioni sono state 2.975.905 ed hanno riguardato

1.834.205 individui, di cui 778.579 donne e 1.055.626 uomini, con un valore medio per singolo individuo lievemente a svantaggio delle donne: 1,7 cessazioni in media contro 1,6 degli uomini.

Delle 3.517.934 attivazioni relative a lavoratori immigrati, 2.334.360 hanno riguardato lavoratori provenienti da Paesi extra UE (66,4%), per un ammontare complessivo di 1.160.780 lavoratori. Rispetto alle cessazioni, 1.983.066 hanno coinvolto immigrati da Paesi extra UE (66,6%), corrispondenti a 1.193.370 lavoratori. Sempre nel periodo in esame, sono state 1.183.574 le attivazioni registrate dal sistema delle Comunicazioni obbligatorie (C.O.) per gli immigrati da Paesi dell'UE (circa il 34%

del totale delle attivazioni, corrispondenti a 627.695 individui. Le cessazioni relative a lavoratori provenienti da Paesi dell'Unione sono state 992.839 e hanno riguardato 645.835 individui.

4.1 L'andamento temporale

La disponibilità dei dati per sette trimestri permette di delineare l'evoluzione temporale del numero di lavoratori immigrati e dei loro rapporti di lavoro. I grafici seguenti si riferiscono al periodo primo trimestre 2008-terzo trimestre 2009 e distinguono i dati per sesso e secondo la provenienza da paesi dell'Unione Europea o extra Unione Europea. Per quanto riguarda i cittadini con nazionalità extracomunitaria,

**Tavola 4.1 Attivazioni/cessazioni e lavoratori immigrati coinvolti per genere e zona di provenienza
Gennaio 2008-settembre 2009 (dati in migliaia e %)**

	Attivazioni			Cessazioni			Lavoratori Attivati			Lavoratori Cessati		
	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot	F	M	Tot
Extra UE	1.020	1.314	2.334	820	1.163	1.983	515	655	1.170	483	711	1.193
UE	597	586	1.184	476	517	993	311	317	628	296	345	641
Tot	1.617	1.901	3.518	1.296	1.680	2.976	826	971	1.797	779	1.056	1.834
Extra UE	63,1	69,2	66,4	63,3	69,2	66,6	62,4	67,4	65,1	62	67,3	65,1
UE	36,9	30,8	33,6	36,7	30,8	33,4	37,6	32,6	34,9	38	32,7	34,9
Tot	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ANALISI DEL FENOMENO DELL'IMMIGRAZIONE

dal grafico 1a si osserva che le attivazioni dei rapporti di lavoro e il numero di lavoratori, seppure le prime siano superiori in termini assoluti ai secondi, sono andate prima crescendo sino al II trimestre 2008 e poi gradualmente decrescendo fino al III trimestre 2009. Le cessazioni e i lavoratori cessati hanno invece subito un andamento più rapidamente crescente dal I al IV trimestre 2008 e poi un decremento più significativo di quello subito dalle attivazioni tra il I e il II trimestre 2009, ma nel III trimestre del 2009 sia le cessazioni sia il numero di lavoratori cessati hanno superato il numero delle attivazioni e dei lavoratori attivati. I livelli numerici sono superiori a quelli osservati per i lavoratori comunitari: nel III trimestre 2009, infatti, i lavoratori extracomunitari cessati sono stati 261.610 contro 246.222 attivati, mentre i rapporti cessati sono stati 321.832 contro i 306.850 rapporti attivati.

Riguardo i cittadini dell'Unione Europea, dal grafico 1b emerge un trend analogo a quello che ha interessato i lavoratori extra UE e i loro rapporti di lavoro. I livelli sono inferiori: nell'ultimo trimestre osservato sono 153.750 i lavoratori cessati con nazionalità di un paese dell'Unione Europea contro 142.644 lavoratori attivati dando luogo a 182.777 cessazioni e 173.533 attivazioni di rapporti di lavoro. L'evoluzione temporale del lavoro immi-

Grafico 4.1a Immigrati Extra UE: attivazioni/cessazioni e lavoratori coinvolti

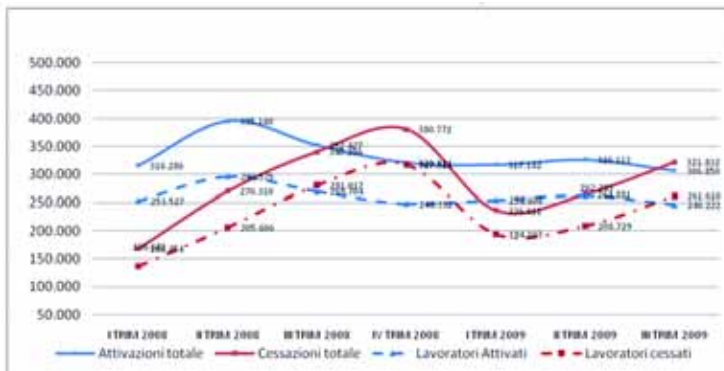
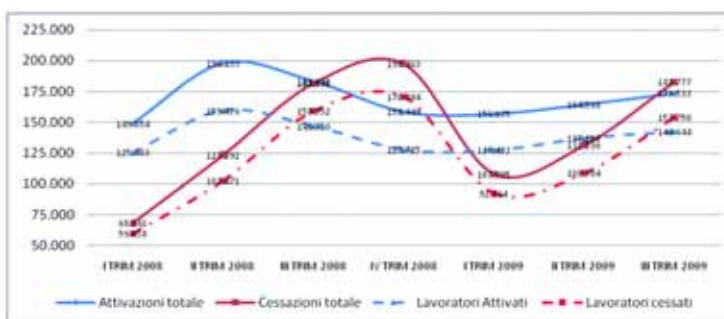


Grafico 4.1b Immigrati UE: attivazioni/cessazioni e lavoratori coinvolti



grato da Paesi UE non rivela particolari eccezioni rispetto alle tendenze sottolineate dall'analisi sui lavoratori immigrati da Paesi extra UE; i cicli trimestrali sono in linea con la stagionalità contrattuale che caratterizza il mercato del lavoro.

Va osservato che le distanze tra le curve delle attivazioni e dei lavoratori attivati e di quelle delle cessazioni e dei lavoratori cessati forniscono indicazioni sulla partecipazione degli immigrati al nostro mercato del lavoro. Infatti, se la distanza tra le curve aumenta, significa che lo stesso lavoratore avrà più rapporti di lavoro attivati/cessati nel periodo osservato.

L'analisi di genere traccia trend evolutivi simili tra i due sessi: anche per le donne extracomunitarie i livelli delle attivazioni sono più elevati di quelli registrati per le lavoratrici comunitarie. In particolare nel III trimestre 2009 le donne extracomunitarie hanno fatto registrare 127.644 attivazioni di rapporti di lavoro contro le 82.090 delle comunitarie. Per le donne extracomunitarie le cessazioni presentano un valore di poco inferiore a quello delle attivazioni (126.118) mentre per le donne comunitarie il valore delle cessazioni è significativamente superiore a quello delle attivazioni, dimostrando così una maggiore dinamicità

lavorativa delle extracomunitarie nell'ultimo trimestre.

Per tener conto della dinamica stagionale del mercato del lavoro è opportuno analizzare le variazioni tendenziali del numero di lavoratori, rapportando il valore osservato in un trimestre 2009 a quello dello stesso trimestre del 2008. In questa comparazione il II trimestre 2009 mostra un peggioramento del mercato del lavoro, con una diminuzione tendenziale dei lavoratori attivati ed un aumento di quelli cessati. La dinamica appare più accentuata per la componente comunitaria degli immigrati. Confrontando, invece, il III trimestre 2009 il fenomeno si attenua: la diminuzione tendenziale dei lavoratori attivati si riduce mentre anche la variazione di quelli cessati diventa negativa (tavola 2).

Rapportando le attivazioni e le cessazioni ai lavoratori interessati si calcola il numero medio di attivazioni/cessazioni per individuo.

La tavola 3 riporta i contratti attivati/cessati medi per lavoratore a seconda del paese di provenienza e per genere nel periodo gennaio 2008-settembre 2009. Il numero medio dei rapporti attivati è sempre maggiore rispetto alla media dei rapporti cessati, inoltre per gli uomini il valore si attesta a livelli leggermente inferiori rispetto a quelli femminili. Tale indice, nel periodo considerato, ha fatto registrare, per ciascun lavoratore

Grafico 4.2a Donne immigrate Extra UE: attivazioni/cessazioni e lavoratrici coinvolte



Grafico 4.2b Donne immigrate UE: attivazioni/cessazioni e lavoratrici coinvolte

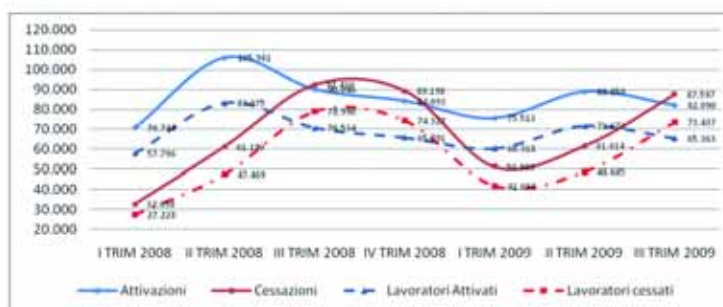


Tavola 4.2 Lavoratori immigrati attivati e cessati per trimestre, zona di provenienza e genere - Gen. 2008-Sett. 2009 (variazioni trimestrali tendenziali %)

	FEMMINE		MASCHI		TOTALE	
	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati
Extra Unione Europea						
I T 2009/ I T 2008	2,5	34,1	-1,0	47,3	0,4	42,0
II T 2009/ II T 2008	-13,9	-8,0	-9,7	8,2	-11,6	1,5
III T 2009/ III T 2008	-15,5	-15,2	-3,5	-0,8	-8,7	-6,9
Unione Europea						
I T 2009/ I T 2008	4,4	53,1	-0,8	56,2	1,6	54,8
II T 2009/ II T 2008	-13,7	2,6	-14,4	9,1	-14,0	6,1
III T 2009/ III T 2008	-7,3	-7,0	1,4	0,4	-2,8	-3,3

extracomunitario, in media 2,0 contratti attivati a fronte di una media di 1,7 cessazioni. Per i lavoratori comunitari l'indice è stato di 1,9 per le attivazioni e 1,5 per le cessazioni.

4.2 La distribuzione del lavoro immigrato sul territorio italiano

Considerando il territorio nazionale, il Nord sembra offrire al lavoro immigrato maggiori prospettive rispetto ad altre ripartizioni geografiche: le attivazioni di contratti di lavoro di personale immigrato si concentrano per circa il 55% nel Nord del Paese, al Centro la quota scende al 26% e nel Mezzogiorno non arriva al 20 per cento.

Il Nord raccoglie la quota più importante di immigrati, sia di provenienza extra Ue (59%) sia di provenienza UE (46%). Le regioni del Centro assorbono circa il 24% delle attivazioni di extracomunitari e circa il 30% di

Tavola 4.3 Numero medio di contratti attivati/cessati per lavoratore immigrato per trimestre, zona di provenienza e genere

	FEMMINE		MASCHI		TOTALE	
	numero medio di contratti attivati	numero medio di contratti cessati	numero medio di contratti attivati	numero medio di contratti cessati	numero medio di contratti attivati	numero medio di contratti cessati
Extra UE	2,0	1,7	2,0	1,6	2,0	1,7
2008	1,7	1,5	1,7	1,4	1,7	1,5
I TRIM 2008	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
II TRIM 2008	1,4	1,4	1,3	1,3	1,3	1,3
III TRIM 2008	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,2
IV TRIM 2008	1,3	1,2	1,3	1,2	1,3	1,2
2009	1,5	1,5	1,4	1,3	1,5	1,4
I TRIM 2009	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
II TRIM 2009	1,3	1,4	1,2	1,2	1,2	1,3
III TRIM 2009	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
Un. Europea	1,9	1,6	1,9	1,5	1,9	1,5
2008	1,6	1,4	1,5	1,3	1,5	1,3
I TRIM 2008	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1
II TRIM 2008	1,3	1,3	1,2	1,1	1,2	1,2
III TRIM 2008	1,3	1,2	1,2	1,1	1,2	1,1
IV TRIM 2008	1,3	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2
2009	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4	1,3
I TRIM 2009	1,3	1,2	1,2	1,1	1,2	1,2
II TRIM 2009	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2
III TRIM 2009	1,3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2

Tavola 4.4 Attivazioni/cessazioni e lavoratori immigrati coinvolti per ripartizione geografica di lavoro. Gennaio 2008-settembre 2009 (valori assoluti)

	Extra Unione Europea				Unione Europea			
	Attivazioni	Cessazioni	Lavoratori Attivati	Lavoratori Cessati	Attivazioni	Cessazioni	Lavoratori Attivati	Lavoratori Cessati
Nord	1.384.861	1.198.308	710.282	732.274	539.054	463.068	288.918	299.629
Centro	563.340	471.690	284.862	277.091	354.439	295.207	193.552	189.649
Sud	385.654	312.907	213.902	210.556	289.331	234.169	163.309	163.682
Italia *	2.334.360	1.983.066	1.169.780	1.193.370	1.183.574	992.839	627.695	640.835

* Il valore dei lavoratori attivati e cessati a livello nazionale è inferiore alla somma dei dati ripartizionali, in quanto lo stesso lavoratore può aver lavorato in ripartizioni diverse nell'arco del periodo preso in esame.

comunitari. Nel Mezzogiorno tali valori scendono rispettivamente al 16% ed al 24%. La distribuzione territoriale delle cessazioni è del tutto analoga.

Come evidenziato dalla tavola 5, il lavoro immigrato (sia attivazioni sia cessazioni) si concentra in alcune regioni, quali la Lombardia (il 20% in termini di attivati su totale nazionale), l'Emilia-Romagna, (13,2%), il Lazio (12,3%). Tra le regioni del Mezzogiorno spiccano Sicilia e Puglia, dove si rilevano i flussi più elevati. Per quanto riguarda le differenze di genere, si osserva una maggiore incidenza delle lavoratrici straniere in Piemonte, Emilia-Romagna, Toscana, Lazio, Campania e Calabria.

La graduatoria regionale stilata in base al numero medio di rapporti attivati per lavoratore vede in testa la Puglia, la Lombardia e il Lazio. In queste regioni, oltre ad esserci un numero medio maggiore di attivazioni, vi è anche il più elevato numero medio di cessazioni. Da ciò si può dedurre che questi mercati occupazionali sono caratterizzati da una minore durata temporale dei contratti di lavoro.

4.3 Caratteristiche dei lavoratori immigrati

Dalla lettura dei dati emerge che la maggior parte degli immigrati proviene dalla Romania: i lavoratori rumeni incidono per circa il 28% sul totale

delle attivazioni nazionali a carico di immigrati e rappresentano oltre il 75% dei cittadini comunitari occupati. I lavoratori albanesi detengono il primato sul numero medio di contratti attivati per individuo (oltre 2, con un differenziale di genere a favore delle donne, rispetto al dato medio complessivo uguale a 1,96) e sul numero medio di cessazioni (1,79 per le donne e 1,64 per gli uomini).

Il 54% del totale dei contratti di lavoro attivati si riferisce a personale maschile, mentre il 46% è relativo a personale femminile. Differenze sostanziali di genere (rispetto alla quota di attivazioni) si rilevano a seconda del Paese di provenienza. In particolare, tra gli immigrati dall'Ucraina c'è un forte sbilanciamento a favore delle donne, che rappresentano l'80% del totale delle attivazioni da questo Paese.

**Tavola 4.5 Lavoratori immigrati coinvolti per regione di lavoro
Genn. 2008-sett. 2009 (v.a.)**

	MASCHI		FEMMINE	
	Lavoratori Attivati	Lavoratori Cessati	Lavoratori Attivati	Lavoratori Cessati
Nord	554.835	598.994	444.365	432.909
01-PIEMONTE	16.976	14.021	22.230	13.650
02-VALLE D'AOSTA	3.303	3.690	2.909	3.189
03-LOMBARDIA	217.357	233.057	143.873	134.087
04-BOLZANO	26.147	15.766	14.971	11.732
04-TRENTO	25.176	25.623	18.632	20.528
05-VENETO	116.559	131.347	95.299	96.704
06-FRIULI	27.155	29.976	23.168	23.690
07-LIGURIA	29.831	30.082	26.468	23.702
08-EMILIA ROMAGNA	122.310	136.178	114.071	116.731
Centro	248.724	266.630	229.690	200.110
09-TOSCANA	83.212	91.136	77.882	71.155
10-UMBRIA	20.284	22.063	19.492	17.201
11-MARCHE	31.549	35.909	32.495	32.785
12-LAZIO	118.683	120.942	102.781	80.792
Sud	207.647	266.630	169.564	156.434
13-ABRUZZO	28.781	29.917	23.302	22.801
14-MOLISE	4.995	5.162	4.002	3.859
15-CAMPANIA	44.239	41.237	41.893	33.304
16-PUGLIA	43.586	48.056	29.615	29.902
17-BASILICATA	10.160	10.734	7.372	7.347
18-CALABRIA	22.758	22.875	23.888	22.767
19-SICILIA	49.007	52.722	30.715	27.963
20-SARDEGNA	11.779	12.565	12.232	11.087
ITALIA	971.163	1.055.626	826.312	778.579

Tavola 4.6 Lavoratori immigrati coinvolti e numero medio di rapporti di lavoro per genere e Paese di provenienza. Gennaio 2008 settembre 2009

	Femmine				Maschi			
	Lavoratori Attivati	Lavoratori cessati	numero medio attivazioni	numero medio cessazioni	Lavoratori attivati	Lavoratori cessati	numero medio attivazioni	numero medio cessazioni
UE	17,3	16,1	1,92	1,61	17,6	18,8	1,85	1,50
ALBANIA	2,2	2,3	2,19	1,79	4,4	4,9	2,06	1,64
ROMANIA	13,3	12,1	1,89	1,58	14,3	15,6	1,86	1,49
POLONIA	2,6	2,6	1,89	1,56	1,8	1,8	1,76	1,42
Extra UE	28,7	26,3	1,98	1,70	36,4	38,8	2,01	1,64
CINA REP POP	1,9	1,6	1,53	1,40	2,2	2,0	1,54	1,41
MAROCCO	1,7	1,7	1,99	1,64	4,5	5,1	1,95	1,51
UCRAINA	3,5	2,7	1,74	1,51	,9	,8	1,77	1,47
Totale	46,0	42,4	1,96	1,66	54,0	57,6	1,96	1,59

Lo stesso dicasi per la Polonia, con una quota di attivazioni di rapporti di lavoro femminile del 62%. Fra i Paesi europei, l'Albania conta la quota maggiore di attivazioni maschili (65%).

Per quanto riguarda la classe di età del lavoratore immigrato, la prevalenza di contratti attivati riguarda persone di

età maggiore di 25 anni (29,6% per gli uomini e 24,5% per le donne), la quota di attivazioni dei giovani con età inferiore ai 25 anni è piuttosto contenuta: 11% per cittadini extracomunitari e poco più del 7% per giovani comunitari. La distribuzione per le cessazioni è abbastanza simile (tavola 7).

4.4 Analisi dei rapporti di lavoro di immigrati per settore di attività economica

L'analisi dei rapporti di lavoro per settore economico evidenzia i comparti dove sono più numerose sono state le attivazioni

Tavola 4.7 Lavoratori immigrati coinvolti e numero medio di rapporti di lavoro per classe di età per genere e zona di provenienza. Gennaio 2008 settembre 2009

	Femmine				Maschi			
	Lavoratori Attivati	Lavoratori cessati	num medio attivazioni	num medio cessazioni	Lavoratori Attivati	Lavoratori cessati	num medio attivazioni	num medio cessazioni
Extra UE	28,7	26,3	2,0	1,7	36,4	38,8	2,0	1,6
<25	4,4	4,0	1,8	1,6	7,2	6,8	1,9	1,6
>=25	24,5	22,5	2,0	1,7	29,6	32,2	2,0	1,6
UE	17,3	16,1	1,9	1,6	17,6	18,8	1,9	1,5
<25	3,6	3,4	1,9	1,6	4,3	4,2	1,7	1,5
>=25	13,8	12,8	1,9	1,6	13,5	14,7	1,9	1,5
Totale	46,0	42,4	2,0	1,7	54,0	32,2	2,0	1,6

Tavola 4.8 Lavoratori immigrati e numero medio di rapporti di lavoro per settore di attività economica. Gennaio 2008-Settembre 2009 (distribuzione %)

TOTALE	Lavoratori Attivati totale	Lavoratori Cessati	num medio attivaz	num medio cessazioni
AGRICOLTURA, CACCIA E SILVICOLTURA	14,4	14,9	1,9	1,46
INDUSTRIE MANIFATTURIERE	11,6	13	1,37	1,21
COSTRUZIONI	12,9	14,8	1,62	1,42
COMMERCIO ALL'INGROSSO E AL DETTAGLIO; RIPARAZIONE DI AUTOVEICOLI, MOTOCICLI E DI BENI PERSONALI E PER LA CASA	5,6	5,5	1,29	1,17
ALBERGHI E RISTORANTI	14,2	15,4	2,39	2,08
TRASPORTI, MAGAZZINAGGIO E COMUNICAZIONI	5,2	5,4	1,4	1,21
ATTIVITÀ IMMOBILIARI, NOLEGGIO, INFORMATICA, RICERCA, SERVIZI ALLE IMPRESE	11,8	12,7	1,66	1,53
ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE	15,1	8,9	1,27	1,11
Istruzione, Sanità e No Profit	8,6	9,5	1,9	1,66
di cui				
ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI	5,2	5,4	1,92	1,72
Pubblica Amministrazione	0,5	0,5	1,73	1,66
Altri settori	0,4	0,4	1,28	1,12
Totale	100	100	1,9	1,6

di contratti per lavoratori immigrati. I dati, riassunti nella tavola 8, mostrano:

- Alberghi e ristoranti 20%, attività svolta in prevalenza da lavoratori extracomunitari (13,6% contro 6,2%);
- Agricoltura 16%, (in prevalenza extracomunitari 9% contro 7,2% comunitari);
- Costruzioni 12,3% (di cui 7,2 extracomunitari);
- Attività svolte da famiglie e convivenze 11,4%;
- Attività immobiliari, noleggio, informatica ricerca e servizi alle imprese 11,5% (di cui l'8,8% svolto da cittadini extracomunitari);
- Industrie manifatturiere 9,4% (in prevalenza servite da extracomunitari 6,8% contro 2,6%);

- Servizi pubblici sociali ed assistenziali di varia natura 5,8% (di cui 3,5% rivolti a personale extracomunitario contro il 2,3% per lavoratori comunitari).

È interessante notare che le cessazioni ricalcano in linea di massima la stessa graduatoria, tranne nel caso del settore "Attività svolte da famiglie e convivenze", in cui la quota delle cessazioni è circa la metà della quota delle attivazioni dimostrazione della particolare tendenza da parte del settore di assorbire questo tipo di manodopera.

4.5 Le tipologie contrattuali

I contratti a tempo determinato rappresentano la tipolo-

gia più diffusa di formalizzazione del rapporto lavorativo per i cittadini immigrati e pesano sul totale per circa il 55% (il 34,6% sono rivolti a lavoratori extracomunitari e il 20,6% a cittadini comunitari).

Il contratto di lavoro a tempo indeterminato, è presente in circa il 33% dei casi e coinvolge in modo prevalente lavoratori extracomunitari (23,7% contro 9,4% dei cittadini comunitari).

Limitato appare invece l'utilizzo degli altri istituti contrattuali previsti dalla nostra normativa: i rapporti di collaborazione si collocano infatti al 3% e i contratti di apprendistato il 3,3 per cento.

4.6 Le risoluzioni dei rapporti di lavoro

Nel periodo gennaio 2008-settembre 2009, le cessazioni dei rapporti di lavoro, analizzando i dati delle Comunicazioni obbligatorie, sono state 2.976mila e hanno complessivamente interessato 1.834mila lavoratori immigrati, di cui 779mila donne. Come si osserva dalla tavola 9, le cessazioni contrattuali avvengono in maggior misura prima della scadenza contrattuale stabilita senza particolari differenze rispetto alla nazionalità del lavoratore immigrato. La prima causa di risoluzione contrattuale prima del termine è il licenziamento che pesa di più tra gli immigrati provenienti da paesi comunitari (oltre il 33% rispetto al 30% per gli extra Ue); le dimissioni sono la seconda causa di risoluzione anticipata (circa il 28% per gli extra Ue contro il 25% Ue). Per gli uomini le incidenze considerate sono sempre maggiori rispetto alle donne che invece mostrano una maggiore frequenza di contratti esauriti nei termini previsti.

Sono 272.540 le cessazioni prima del termine che hanno interessato 194.989 immigrate comunitarie, mentre sono 334.810 quelle che hanno riguardato 237.819 immigrati comunitari, questa differenza determina un numero medio di rapporti di lavoro cessati pari a 1,4 per entrambi i sessi. Per gli

Tavola 4.9 Lavoratori immigrati e numero medio di rapporti di lavoro per zona di provenienza e tipo di contratto. Gennaio 2008-Settembre 2009

	Lavoratori Attivati	Lavoratori Cessati	num medio contratti attivati	num medio contratti cessati
Extra UE	54,2	60,7	2,00	1,66
N.D.	1,5	..	1,03	1,00
Tempo Indeterminato	29,3	,5	1,32	1,22
Tempo Determinato	27,2	52,5	2,07	1,76
Apprendistato	2,9	,3	1,18	1,30
Contratti di Collaborazione	2,3	3,1	1,42	1,27
Tirocinio	0,7	1,5	1,13	1,08
Altro	1,7	5,1	2,35	2,56
Contratti a Causa Mista	0,2	0,1	1,06	1,11
Unione Europea	29,1	35,9	1,89	1,55
N.D.	0,7	..	1,04	1,01
Tempo Indeterminato	12,2	,2	1,27	1,18
Tempo Determinato	17,7	32,6	1,90	1,57
Apprendistato	1,6	,2	1,19	1,26
Contratti di Collaborazione	1,1	1,6	1,41	1,26
Tirocinio	0,3	0,5	1,10	1,06
Altro	0,6	1,7	2,22	2,44
Contratti a Causa Mista	0,1	0,1	1,07	1,21
Totale complessivo	100,0	100,0	1,96	1,62

N.B. La somma in valore assoluto per colonna dei lavoratori attivati e cessati per tipologia contrattuale, non coincide con il totale dei lavoratori coinvolti nel periodo di osservazione, per costruzione: se un soggetto ha avuto attivati più contratti di diversa tipologia nel periodo considerato sarà contato per ciascuna diversa categoria contrattuale che l'ha riguardato ma una sola volta come lavoratore nel periodo complessivo (ad esempio un soggetto che ha attivato un contratto di apprendistato seguito alla sua cessazione da un contratto a tempo indeterminato comparirà 2 volte per ciascuna riga della tavola relative alle tipologie contrattuali attivate, nella somma totale del però, come lavoratore attivato/cessato dovrà essere contato una sola volta).

extracomunitari la situazione è la seguente: 332.000 lavoratrici extracomunitarie interessate da cessazioni prima del termine (per 445.700 rapporti di lavoro cessati) e 510.568 lavoratori extracomunitari per 742.000 cessazioni. Diversa è la situazione per le cessazioni a termine: concludono i contratti di lavoro nei termini previsti 151.432 extracomunitarie per un totale di

377.195 cessazioni (2,49 rapporti di lavoro in media cessati nei termini del contratto), 200.413 extracomunitari per un totale di 420.500 cessazioni (2,09 rapporti di lavoro medi). Minore è il coinvolgimento degli immigrati comunitari, per i quali 101.000 donne hanno cessato il contratto di lavoro alla scadenza prevista dei 202.000 rapporti a termine (pari a 2,0

rapporti medi), mentre 106.729 uomini hanno completato 180.500 rapporti di lavoro a termine (pari a 1,69 rapporti medi). La tavola 10 mostra le percentuali relative alla durata effettiva dei rapporti di lavoro ricostruita dal sistema delle C.O. al momento della comunicazione di cessazione.

Si osserva che sia per le donne sia per gli uomini immigrati in media il contratto dura prevalentemente 2-3 mesi; per i comunitari al secondo posto viene la durata più breve (da 4 a 30 giorni), mentre per gli extracomunitari una più lunga (da 4 a 12 mesi).

Infine, il 71% dei contratti cessati di durata superiore a tre mesi ha riguardato immigrati extracomunitari e solo il 29% immigrati comunitari, tale proporzione per i contratti inferiori a tre mesi è di 64,7% extracomunitari e 35,3% comunitari. L'83,6% degli extracomunitari ha terminato il rapporto di lavoro prima della scadenza naturale in un periodo superiore a 3 mesi (42% per dimissioni e 38,6% per licenziamento) ed il 16,4% nei termini previsti.

Per i lavoratori dell'Unione Europea tali incidenze sono pari a 79,4% (40% per dimissioni e 36,4% per licenzia-

**Tavola 4.10 Motivi di risoluzione contrattuale per nazionalità e genere
Gennaio 2008 settembre 2009 (valori %)**

	FEMMINE	MASCHI	TOTALE
	Cessazioni	Cessazioni	Cessazioni totale
Extra Unione Europea	63,4	69,3	66,7
Cessazione prima del Termine	54,2	63,8	59,8
<i>Licenziamento</i>	28,4	31,3	30,1
<i>Dimissioni</i>	23,4	30,5	27,6
<i>Altro</i>	2,4	2,0	2,2
Cessazione al Termine	45,8	36,2	40,2
Unione Europea	36,6	30,7	33,3
Cessazione prima del Termine	57,4	65,0	61,3
<i>Licenziamento</i>	31,2	35,4	33,4
<i>Dimissioni</i>	22,3	27,5	25,0
<i>Altro</i>	3,8	2,0	2,9
Cessazione al Termine	42,6	35,0	38,7
Totale complessivo	100	100	100

**Tavola 4.11 Cessazioni contrattuali per durata, nazionalità
dell'immigrato e genere. Gennaio 2008 settembre 2009 (valori %)**

	Femmine	Maschi	Tot
	Cessazioni	Cessazioni	Cessazioni
Extra Unione Europea	63,4	69,3	66,7
1 giorno	16,9	11,4	13,7
2-3 giorni	4,5	2,7	3,4
4-30 giorni	12,0	13,2	12,7
2-3 mesi	34,4	37,2	36,1
4-12 mesi	15,5	17,1	16,5
> 1 anno	16,7	18,3	17,6
Unione Europea	36,6	30,7	33,3
1 giorno	10,6	6,4	8,4
2-3 giorni	4,0	1,9	2,9
4-30 giorni	16,3	16,8	16,5
2-3 mesi	43,2	45,1	44,2
4-12 mesi	14,6	16,4	15,5
> 1 anno	11,4	13,4	12,4
Totale complessivo	100	100	100

mento) e 20,6%. Per i contratti con durata inferiore ai 3 mesi, nel caso di lavoratori extracomunitari, il 47,5% è cessato pri-

ma del termine e il 52,5% ha avuto scadenza naturale; questi valori diventano 54,3% e 45,7% per immigrati comunitari.



Mercato del lavoro, nuove dinamiche uno sguardo verso il futuro

di Grazia Strano

Direttore Generale della Direzione per l'innovazione tecnologica e la comunicazione

Gli effetti dalla recessione sul mercato del lavoro, come avviene abitualmente, si sono manifestati con ritardo rispetto all'inizio della caduta produttiva, sovrapponendosi peraltro alla tendenza già in atto di un sensibile rallentamento della dinamica occupazionale, legata anche alla bassa produttività del lavoro nel nostro Paese.

Gli ultimi dati disponibili, relativi al mese di ottobre 2009, indicano il numero di occupati pari a 23.099 mila unità, invariato rispetto al mese precedente; il numero delle persone in cerca di occupazione risulta ancora in crescita e supera i 2 milioni di individui ed il tasso di disoccupazione sale all'8%, sebbene inferiore alla media europea.

Si protrae la caduta dell'occupazione autonoma delle piccole imprese, l'accentuarsi del calo dei dipendenti a termine e la riduzione del numero dei lavoratori parasubordinati. Le flessioni più consistenti si registrano nel Mezzogiorno (dove si sono concentrate oltre il 50 per cento delle perdite) senza risparmiare anche le altre aree del Paese.

La dinamica italiana del mercato del lavoro è in una fase critica, ma in situazione migliore rispetto ad altri Paesi dell'Unione europea. Tuttavia l'af-

facciarsi di segnali di ripresa economica non deve abbassare l'allerta, che deve restare alta perché la ripresa nel mondo c'è ma è selettiva e discontinua.

LA GRANDE SCOMMESSA SUL FRONTE DELL'OCCUPAZIONE PASSERÀ ATTRAVERSO LA FORMAZIONE E LA RIQUALIFICAZIONE DEL PERSONALE

È naturale pensare a cosa accadrà il prossimo anno: il 2010 sarà un anno complicato dal punto di vista sociale rispetto al 2009, rimane la necessità di continuare l'utilizzo degli strumenti di sostegno al reddito oggi disponibili per evitare il disperdersi delle risorse e la reale tutela dei soggetti in difficoltà e a rischio di esclusione sociale.

La grande scommessa sul fronte dell'occupazione passerà attraverso la formazione e la riqualificazione del personale, favorendo il rafforzamento delle competenze nelle diverse fasi della vita e nei diversi contesti, migliorando la qualità dei sistemi di istruzione e formazione per aumentare la partecipazione al mercato del lavoro, migliorare l'inclusione sociale (anche

della popolazione immigrata) e la competitività dei sistemi produttivi. Dunque il potenziamento del capitale umano come elemento cardine di occupabilità e la conseguente necessità di ripensare l'attuale sistema della formazione nel segno di una maggiore integrazione con il mondo del lavoro.

Per superare la difficoltà del mercato del lavoro occorre un progetto complessivo di politiche integrate e complementari che, come indicato nel Libro Bianco, riporti al centro del dibattito le persone ed il valore del loro lavoro. A tal proposito si rammenta il piano di intervento dei ministri del lavoro Sacconi e dell'istruzione Gelmini che si articola in sei punti: facilitare la transizione dalla scuola al lavoro; rilanciare l'istruzione tecnico-professionale; rilanciare il contratto di apprendistato; ripensare l'utilizzo dei tirocini formativi, promuovere le esperienze di lavoro nel corso degli studi, educare alla sicurezza sul lavoro, costruire sin dalla scuola e dall'università? la tutela pensionistica; ripensare il ruolo della formazione universitaria; e infine aprire i dottorati di ricerca al sistema produttivo e al mercato del lavoro. Ecco perché sistemi informativi come quello delle comunicazioni vanno rafforzati per il loro ruolo di analisi congiunturale del mercato del lavoro.

**Male nun fa',
paura
nun ave'.**

**Patricia / Filippine
Romana da 2 anni**

**Conoscere e rispettare le leggi italiane fa
vivere meglio te e chi ti sta vicino. Vivere bene
in Italia è un tuo diritto, ma dipende anche da te.
Consulta il manuale d'integrazione su
www.lavoro.gov.it**

**PROGETTO
INTEGRAZIONE**
SCOPRI I TUOI DIRITTI
APPRENDI I TUOI DOVERI



*Ministero del Lavoro della Salute
e delle Politiche Sociali*

Dossier Comunicazioni obbligatorie



www.lavoro.gov.it

