

Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie: UNO STRUMENTO PER L'ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO



s i c u r a m e n t e



CONSIGLIERA DI PARITÀ. UNO STRUMENTO IN PIÙ PER LA TUTELA DELLE LAVORATRICI.



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Per tutelare i propri diritti e conoscere i propri doveri, le lavoratrici possono contare anche sulle Consigliere di Parità. In ogni Regione e Provincia, le Consigliere svolgono azioni concrete per promuovere l'occupazione femminile e la conciliazione tra lavoro e famiglia, intervenendo direttamente a sostegno delle pari opportunità, dell'uguaglianza e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Per saperne di più, visita il sito della Consigliera Nazionale di Parità: www.lavoro.gov.it/consiglieranazionale - Numero Verde 800 196 196

CONSIGLIERA DI PARITÀ



DONNE al LAVORO

Indice

Premessa	pag.	2
1.Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)	pag.	4
2.L'utilizzazione del dato amministrativo per scopi statistici	pag.	7
3.La dinamica temporale e territoriale delle CO	pag.	10

I testi sono a cura di:
G. Strano, T. Lang, B. Rossi, V. Sorci

Premessa

di Grazia Strano

Il mercato del lavoro costituisce un “palcoscenico” nel quale si muovono diversi “attori”: le risorse umane, le imprese, le istituzioni. Per ciascuno di questi soggetti esistono informazioni e fonti che occorre conoscere, analizzare ed utilizzare in maniera mirata al perseguimento degli obiettivi conoscitivi del contesto.

Dall’inizio del 2008, il sistema delle informazioni utilizzato dagli analisti per studiare i fenomeni che muovono il mercato del lavoro (le indagini campionarie dell’ISTAT e degli altri soggetti del Sistan, gli archivi sulle aziende inserite nel sistema ASIA, i dati degli archivi INPS) si è arricchito di un’altra fonte: il Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie, di cui si daranno nei paragrafi successivi informazioni dettagliate sia sul contesto generale che sulle informazioni che lo costituiscono, ed ancora sui processi che registrano.

L’antica “diffidenza” verso l’uso del dato amministrativo per l’analisi dei fenomeni del mercato del lavoro deve oramai essere superata, da un lato per ridurre i costi ed il disturbo sui rispondenti alle indagini statistiche, dall’altro per mettere a disposizione della statistica ufficiale, grazie all’evoluzione tecnologica, i dati amministrativi che possono utilmente integrare il dettaglio di informazioni delle indagini campionarie.

Il sistema informatico delle comunicazioni obbligatorie, costituito (come si vedrà nel paragrafo successivo) dalle informazioni sui datori di lavoro e lavoratori che entrano in relazione tra loro a guisa di un rapporto di lavoro che si insatura, varia o cessa, si presta ad essere utilizzato come fonte per lo studio del mercato del lavoro in quanto:

- rappresenta fenomeni economici;
- fornisce informazioni di base alla collettività;
- costruisce quadri cognitivi utili per le decisioni dei *policy makers*.

L’attenzione che bisogna avere è quella di non considerare l’archivio amministrativo come utilizzabile per lo studio dei fenomeni, bensì di trasformare il dato “amministrativo” (raccolto per la “gestione” degli eventi) in dato statistico (strutturato per la “conoscenza”).

Queste sono le attività (le cui caratteristiche principali sono illustrate nei paragrafi successivi) iniziate da qualche mese all’interno del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali per costruire il *datawarehouse* delle comunicazioni obbligatorie. A tal proposito è stata avviata una collaborazione con l’Istat per completare le attività di normalizzazione dell’archivio CO e produrre un *database* statistico da mettere a disposizione, in base alla normativa vigente, di tutti gli utilizzatori interessati.

Questo volume, pertanto, inserendosi in un percorso già avviato sperimentalmente con l’analisi di alcuni fenomeni, vuole costituire la base di una serie di prodotti

informativi che, specialmente in un periodo in cui la crisi finanziaria ha condizionato il mondo del lavoro, possono essere utilizzati per:

- studiare gli effetti dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;
- evidenziare le crisi territoriali e settoriali;
- analizzare i flussi migratori.

L'appuntamento è per i prossimi numeri, in modo che il lavoro svolto dalle diverse strutture interne del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, a cui vanno i miei personali ringraziamenti, possa diventare patrimonio comune di tutti coloro che del fenomeno si occupano.

1. Il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie (CO)

Il Sistema Informatico delle Comunicazioni Obbligatorie (CO) costituisce il punto di accesso unico per l'invio on-line delle comunicazioni di *instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione* di un rapporto di lavoro, nonché di quelle relative alle modificazioni aziendali (cambio ragione sociale, cessione d'azienda) che hanno effetti sui rapporti di lavoro, da parte di tutti i soggetti *obbligati e abilitati*, secondo i modelli unificati definiti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il Decreto Interministeriale del 30-10-2007 ha, infatti, reso obbligatorio l'invio delle comunicazioni per via telematica, in attuazione della Legge Finanziaria per il 2007 (L. del 27-12-2006, n. 296¹) la quale, apportando una serie di modifiche alla materia del collocamento, attraverso l'introduzione di una disciplina organica, ha migliorato il sistema delle comunicazioni aziendali, prevedendo l'assolvimento di obblighi analoghi verso enti diversi (Ministero, enti previdenziali) con un'unica comunicazione (*pluriefficacia*).

Il sistema è entrato in vigore l'11 gennaio 2008 con una *fase transitoria*² (permettendo l'invio delle CO sia cartacee che telematiche) e dal 1° marzo 2008 in via *definitiva* (invio telematico obbligatorio delle comunicazioni)³.

Il sistema nel suo complesso, se in via prioritaria mira a realizzare una base statistica omogenea e condivisa per le azioni di monitoraggio e valutazione delle politiche del lavoro⁴ dipendente, è anche funzionale a supportare le azioni di contrasto al lavoro irregolare, permettendo agli ispettori di conoscere in anticipo la situazione aziendale "regolare".

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, attraverso un'azione partecipata con le Regioni, ha realizzato una soluzione tecnologica per tutti i soggetti *obbligati e abilitati* che ha permesso a tutti i sistemi regionali di dialogare tra loro, rendendo immediata l'applicazione del provvedimento su tutto il territorio nazionale. La soluzione si basa sulla cooperazione applicativa e sulla messa a disposizione di un'applicazione sussidiaria per i sistemi regionali non ancora realizzati. Un modello che, attraverso la raccolta e la conservazione dei dati, pone in risalto il valore conoscitivo delle informazioni in esso contenute e favorisce il possibile utilizzo per studiare i fenomeni del mercato del lavoro, programmare politiche mirate e valutare gli effetti di quelle in corso.

Gli attori principali del sistema sono da una parte i datori di lavoro o eventuali delegati (soggetti abilitati) cui spetta l'obbligo dell'invio, dall'altra le Regioni e i nodi periferici preposti alla ricezione delle comunicazioni e, come punto di congiunzione, il nodo centrale identificato dal Ministero del Lavoro, che mette a

¹ Art.1com. 1180-1185.

² Art.8. DI 30-10-2007.

³ Durante il periodo transitorio hanno avuto valore ai fini della pluriefficacia soltanto le comunicazioni inviate per via telematica.

⁴ Art.17 Dlgs. n.276 del 10-09-2003.

disposizione le informazioni contenute nei moduli anche agli enti previdenziali e, nel caso di lavoratori stranieri, al Ministero dell'Interno.

Il *Sistema Informatico CO* è costruito su un insieme di informazioni e dizionari standard il cui aggiornamento avviene secondo regole precise concordate dal Ministero insieme alle Regioni per garantirne il funzionamento.

Ogni invio fa riferimento ad una specifica tipologia di modulo (che sostituisce ogni altro modello precedentemente utilizzato) con cui è possibile identificare esattamente il modello di comunicazione da inviare e l'azione corrispondente ad esso.

I modelli di comunicazione sono quattro: Unificato Lavoro, Unificato Somministrazione, Unificato Urgenze e Unificato Variazione Datori di Lavoro. Ai suddetti modelli corrispondono, secondo regole definite, comunicazioni di vario tipo:

- comunicazione obbligatoria
- rettifica
- annullamento
- trasformazione del rapporto di lavoro ⁵
- inserimento d'ufficio
- comunicazione a seguito d'urgenza

Ad ogni tipo di comunicazione è riconducibile una determinata azione:

- inizio del rapporto di lavoro
- proroga (solo per i rapporti di lavoro a termine)
- trasformazione
- cessazione (interruzione del rapporto di lavoro)⁶
- distacco
- missione
- variazione ragione sociale
- trasferimento sede operativa

Il fatto che esista la possibilità di effettuare più invii della stessa comunicazione (rettifica, annullamento, unica comunicazione per il trasferimento di interi rami d'azienda), implica che non ci sia una corrispondenza univoca tra comunicazione e tipologia di azione.

Il Sistema, che rappresenta l'intero fenomeno in oggetto secondo un'organizzazione storica e persistente dei dati (*Data Warehouse*), è in grado di riportare l'insieme dei dati di flusso delle comunicazioni ad un insieme organizzato e aggiornato di informazioni facilmente interrogabile.

⁵ da tirocinio a rapporto di lavoro subordinato; da tempo determinato a tempo indeterminato; da tempo parziale a tempo pieno.

⁶ Il rapporto di lavoro viene interrotto ad una data precedente a quella prevista. I motivi dell'interruzione sono i seguenti: dimissioni, licenziamenti, decesso, pensionamento, risoluzione consensuale, cessazione di attività.

E' da sottolineare che il numero di comunicazioni è un dato che ha valore nell'ambito del monitoraggio del Sistema CO ma non in ambito di analisi del mercato del lavoro.

Tale Sistema gestisce le specificità del processo amministrativo in modo da ricostruire cronologicamente le informazioni contenute nelle comunicazioni che possono essere riferite ad eventi passati o futuri che possono essere annullate o rettificate che possono contenere incongruenze o semplicemente pervenire in ritardo. Del resto, anche gli eventi oggetto di comunicazione relativi ad uno stesso rapporto lavorativo possono risultare parziali rispetto alle vicende del rapporto stesso poiché il sistema riguarda dati di flusso a partire da una data fissa a prescindere da uno "stock" di riferimento.

La segnalazione al Sistema degli eventi oggetto della CO permette di individuare in modo diretto ogni singolo stato di un determinato rapporto di lavoro instaurato tra un datore di lavoro e un suo dipendente e, in modo indiretto, l'insieme degli stati che riguardano uno stesso rapporto di lavoro.

E' ipotizzabile, dunque, che esista uno stato iniziale del rapporto al momento della sua attivazione, possibili stati intermedi e uno stato concernente la cessazione del rapporto stesso.

Gli eventi soggetti a comunicazione sono solo quelli che vanno a modificare lo stato di un rapporto rispetto a quanto inizialmente previsto, entro confini normativi fissati; la cessazione dei contratti a termine, intesa come cessazione naturale del rapporto, ad esempio, non è un evento soggetto a comunicazione obbligatoria. Gli eventi da comunicare sono invece le variazioni che vanno a modificare le caratteristiche dei rapporti di lavoro preesistenti, ad esempio interi trasferimenti di rami d'azienda relativi ai datori di lavoro.

Il Sistema CO gestisce tutti i rapporti di lavoro dipendente per i quali, a partire da gennaio 2008, è avvenuta un'attivazione o si è verificato un evento che ne ha comportato una variazione o entrambe le eventualità.

Mentre nel primo caso il rapporto di lavoro è individuabile nel momento dell'attivazione, nel secondo è possibile ricostruire le caratteristiche iniziali del rapporto in base a quanto riportato nella scheda di trasformazione/cessazione. Nel terzo caso le informazioni relative ai due stati del rapporto vanno verificate tra loro, ai fini della possibilità di una ricostruzione storica del rapporto stesso e attraverso la verifica di vincoli che ne possono garantire una coerenza logica interna e temporale.

L'uso delle più moderne tecnologie informatiche, oltre alla realizzazione di un ambiente analitico di *Data Warehouse*, permette al Sistema delle CO di:

- offrire un servizio migliore alle imprese: semplificando le procedure amministrative (comunicazione unica) e la riduzione degli oneri economici, diminuiti per un valore pari allo 0,5% del PIL;
- offrire un servizio migliore ai cittadini e lavoratori: attraverso la trasparenza e la semplicità del sistema;

- rendere la pubblica amministrazione più efficiente ed organizzata tramite l'integrazione degli archivi amministrativi dei diversi enti interessati;
- assicurare l'unitarietà e l'omogeneità dei dati attraverso la definizione di standard informatici e statistici (dizionari terminologici, regole tecniche, ecc.);
- rendere tempestiva l'informazione ed eliminare i flussi cartacei;
- garantire la trasparenza del dato attraverso i siti web istituzionali (Ministero, Inps, Inpdap, Inail).

2. L'utilizzazione del dato amministrativo per scopi statistici

La possibilità di inviare più comunicazioni relative allo stesso evento e di non fornire informazioni corrette per distrazione e/o non conoscenza del modello di comunicazione, richiede una serie di operazioni atte ad eliminare gli errori ed omissioni che si presentano quotidianamente. Dati errati o incoerenti, oltre a non apportare l'informazione necessaria, vanno ad inficiare l'insieme delle comunicazioni che si possono ritenere valide per le varie tipologie di analisi da effettuare e pertanto vanno trattate in modo opportuno.

Per una corretta acquisizione delle informazioni e per la coerenza dei dati, il sistema prevede le seguenti operazioni:

- verifica errori/anomalie nei dati ed eventuale annullamento dell'informazione che risulta errata;
- identificazione ed invio delle comunicazioni per le quali sono risultate segnalazioni di anomalie alle regioni di competenza;
- riscontro dell'avvenuta rettifica, nei tempi dovuti, a seguito della segnalazione dell'errore.

Queste operazioni, supportate da regole prestabilite, sono finalizzate sia ad una ricostruzione logica degli eventi, sia ad avere informazioni nei vari modelli unificati minimizzando la possibilità di dati inesatti.

In base all'esperienza condotta nei primi 12 mesi di gestione del sistema, nel nodo nazionale sono stati attivati dei filtri nella ricezione dei modelli in base ai quali, se si verificano anomalie, automaticamente il modello viene rinviato alla regione di competenza, impedendone l'ingresso nel sistema.

Purtroppo, a causa della non ancora completa omogeneità tra i sistemi regionali ed il nodo nazionale, avviene che le comunicazioni errate non vengano rettificate nei tempi previsti, causando un ritardo nel popolamento del sistema informativo delle CO.

Obiettivo principale della fase di verifica è l'identificazione dei rapporti di lavoro e del loro ciclo di vita: attivazione, trasformazione, cessazione. La verifica e la ricostruzione cronologica dei dati contenuti nelle comunicazioni permette di predisporre un insieme di informazioni organizzato per le analisi statistiche.

In particolare le verifiche e le segnalazioni sui dati riguardano:

- rilevazione errori sintattici sui singoli campi (non corrispondenza con il dizionario tipologico di riferimento);
- rilevazione errori di congruenza su campi il cui contenuto è un riferimento temporale (tipicamente date);
- verifica della coerenza della comunicazione risultante dall'analisi incrociata delle informazioni in essa contenute;
- controlli tra le comunicazioni 'urgenti' e il riscontro sull'effettivo invio della comunicazione standard.

E' da precisare che per passare dall'archivio amministrativo (non trasformabile in termini di contenuto senza le opportune modifiche del datore di lavoro) ad un archivio statistico, utile per l'analisi delle informazioni, sono necessarie una serie di fasi di controllo e correzione dei dati. A tal proposito il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha attivato una serie di procedure che segnalano i principali casi di incoerenze informative all'interno di ciascuna comunicazione e tra diverse comunicazioni relative allo stesso rapporto di lavoro. Mentre alcune incoerenze possono essere corrette statisticamente, altre permangono come errori dando luogo allo scarto di alcune comunicazioni.

Schema 1 Errori sui modelli di comunicazione che hanno portato allo scarto di tipo 0 di alcuni modelli (distribuzione %). Anni 2008 e 2009

Descrizione di scarti di comunicazioni	2008	2009
attivazione duplicata	4,6	4,0
cessazione duplicata	1,7	1,5
trasformazione duplicata	0,1	0,2
data cessazione anticipata precedente all'inizio contratto	0,3	0,1
data cessazione anticipata uguale alla cessazione a termine	42,6	38,1
proroga duplicata	1,0	0,7
modello unificato annullato	21,0	25,8
modello unificato rettificato	28,5	29,6
Totale (=100,0%)	2.551.325	2.331.781

Come si può notare, in entrambi gli anni l'errore che si presenta con maggior frequenza è relativo alla data di cessazione anticipata che coincide con la data prevista dalla durata del rapporto di lavoro a termine; mentre le operazioni di annullamento e rettifica dei modelli inviati rappresentano insieme circa il 50% dei motivi di scarto delle comunicazioni.

Nello schema 2 si riportano i dati relativi a tale problematica, con il dettaglio del motivo che ha portato allo scarto delle comunicazioni.

Schema 2 Errori sui modelli di comunicazione che hanno portato allo scarto di tipo 1 e 2 di alcuni modelli (distribuzione %). Anni 2008 e 2009

Tipo di scarto	2008	2009
attivazione da cessazione: data cessazione missione successiva a data cessazione definita con l'agenzia di Somministrazione	0,9	0,2
attivazione da trasformazione missione: data cessazione missione successiva a data cessazione con agenzia di somministrazione	0,2	0,2
Codice Fiscale Lavoratore uguale al Codice Fiscale datore	0,4	0,1
contratto a tempo indeterminato	0,5	0,3
contratto cessato	2,2	3,0
data cessazione anticipata successiva alla cessazione a termine proroghe comprese	17,4	15,8
data cessazione definita non nulla non coerente con tipo contratto	49,7	67,6
data cessazione definita nulla non coerente con tipo contratto	17,6	2,1
data cessazione definita precedente alla data di inizio	3,5	0,8
data cessazione missione successiva a data cessazione definita in somministrazione	1,3	0,3
data fine distacco non definita	0,8	1,0
data fine proroga precedente alla cessazione definita nel contratto	0,6	0,6
data inizio trasformazione fuori dalla durata del contratto	1,9	4,1
differenza tra la data di inizio contratto e fine trasformazione > 100 anni	0,0	0,0
differenza tra la data di inizio e fine > 100 anni	1,2	2,2
differenza tra la data inizio contratto e quella di proroga >100 anni	0,0	0,0
data cessazione anticipata mancante	0,4	0,1
stesso datore	0,7	1,0
tipo contratto non trasformabile con codice trasformazione corrente	0,8	0,6
Totale (=100,0%)	602.531	597.306

3. La dinamica temporale e territoriale delle CO

Le informazioni riportate nel presente documento si basano su:

- rapporti di lavoro attivati nel periodo:
consistono nelle instaurazioni di rapporti tra datore di lavoro e lavoratore nel periodo; non sono compresi i contratti a termine rinnovati e i contratti a termine trasformati;
- rapporti di lavoro cessati nel periodo:
includono i rapporti per i quali, nel periodo di analisi, si ha una comunicazione di cessazione prima del termine, cui si aggiungono quelli terminati per scadenza naturale (cessazioni al termine)⁷;
- lavoratori attivati nel periodo;
- lavoratori cessati nel periodo.

I rapporti di lavoro ed i lavoratori attivati/cessati sono analizzati in relazione a:

- riferimento temporale: trimestre;
- caratteristiche del lavoratore: età, sesso;
- riferimento territoriale: luogo della sede di lavoro;
- settore di attività economica: settore di attività prevalente del datore di lavoro;
- tipologia di contratto: forma giuridica del rapporto di lavoro;
- durata temporale dei rapporti di lavoro al momento della cessazione.

E' utile rilevare che i dati relativi all'attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro sono riferiti alle posizioni aperte e chiuse nell'arco temporale interessato, ma non ai lavoratori coinvolti (per i quali vengono eseguite apposite elaborazioni utilizzando il codice fiscale del lavoratore). Infatti, una stessa persona può essere interessata da più rapporti lavorativi nel corso del periodo di tempo oggetto di analisi. Per questa ragione la somma dei lavoratori attivati e cessati nei singoli trimestri non coincide con il totale delle attivazioni e cessazioni del periodo.

Questa precisazione è fondamentale proprio perché le due grandezze non sono necessariamente coincidenti. In generale, infatti, il numero delle attivazioni/cessazioni in un istante temporale è superiore al numero dei lavoratori coinvolti, inoltre il loro confronto fornisce il numero medio di rapporti di lavoro per individuo indice del grado di flessibilità del mercato del lavoro.

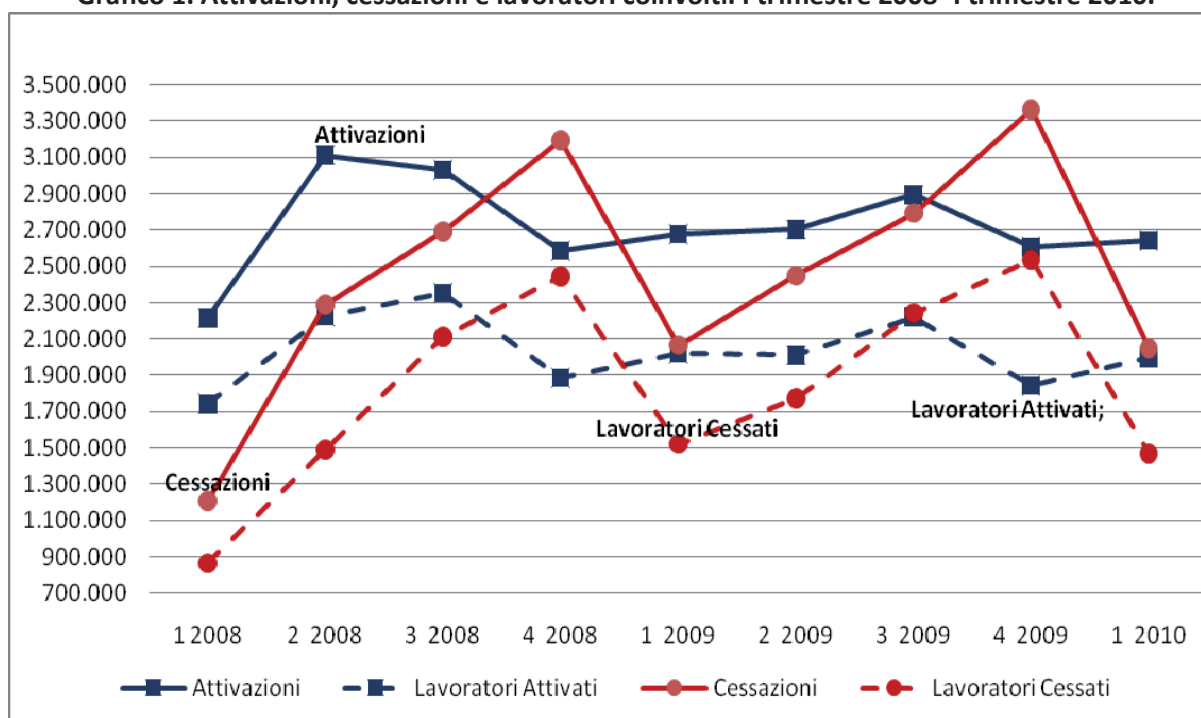
E' opportuno sottolineare che i dati sottostimano il valore effettivo delle cessazioni per motivi strutturali del sistema che, essendo attivo da gennaio 2008, non rileva le cessazioni dei rapporti di lavoro a termine attivati in data antecedente.

⁷ Per i rapporti di lavoro a tempo determinato la data di fine rapporto è definita al momento dell'attivazione o in successive proroghe, pertanto non è prevista una comunicazione di cessazione.

Il sistema riesce a cogliere i rapporti a tempo determinato attivati prima del 2008 che hanno successivamente subito una variazione (proroga, distacco, trasferimento, trasformazione). Tuttavia, a causa della durata breve di tali rapporti (inferiori a 12 mesi) già dal 2009 la sottostima dovrebbe essere notevolmente ridotta. Infine, è bene evidenziare che i dati relativi ai primi mesi del 2008 sono da ritenersi sottostimati poiché l'obbligo definitivo di invio della comunicazione è entrato in vigore il 1° marzo dello stesso anno.

Dalla data di avvio del sistema delle CO (gennaio 2008) al mese di marzo 2010, sono stati attivati 24.461mila rapporti di lavoro dei quali il 49,5% hanno riguardato l'universo femminile. Nello stesso periodo sono stati 10.054mila gli individui attivati di cui 4.746mila lavoratrici pari al 48,3% del totale.

Grafico 1. Attivazioni, cessazioni e lavoratori coinvolti. I trimestre 2008- I trimestre 2010.



Per tenere conto dell'effetto della stagionalità del mercato del lavoro, nella lettura della dinamica temporale dei dati è stata condotta un'analisi in termini di variazione tendenziale, confrontando cioè i valori di uno stesso trimestre nei due anni consecutivi. La variazione tendenziale delle attivazioni mostra una riduzione del dato più contenuta: si passa infatti da -13,3% del II trimestre 2009 (2.702mila attivazioni) rispetto allo stesso periodo del 2008 (3.111mila attivazioni), a -1,4% del I trimestre 2010 (2.641mila attivazioni) sul I 2009 (2.676mila).

Va osservato che nel grafico 1 la distanza tra le curve delle attivazioni e dei lavoratori attivati (e tra quelle delle cessazioni e dei lavoratori cessati) fornisce indicazioni sulla partecipazione degli individui al mercato del lavoro e sulla qualità di tale partecipazione. Come visibile, la forbice tra lavoratori attivati e attivazioni è piuttosto marcata, ad indicare un livello di flessibilità sostenuto del nostro mercato occupazionale: più contratti per un unico soggetto e di breve durata.

Le curve delle cessazioni e dei lavoratori cessati mantengono una distanza più contenuta. Tale distanza rappresenta un indicatore del grado di precarietà del mercato del lavoro: un aumento della forbice segnala un incremento della precarietà.

Tra il 2008 ed il 2009 si osserva una diminuzione di circa 63mila rapporti di lavoro per effetto del crollo delle attivazioni a carico della componente maschile che si riduce del 2% (108mila rapporti di lavoro in meno rispetto al 2008) mentre, per le donne, si registra un incremento di 8 decimi di punto percentuale (pari a 46mila rapporti di lavoro in più). Il differenziale di genere nella variazione occupazionale negativa del 2009 si può sostanzialmente ricondurre alla diversa incidenza della crisi per settore che ha colpito ambiti produttivi in cui è forte la concentrazione di occupazione maschile.

Tavola 1. Attivazioni e cessazioni per trimestre e per genere.

I trimestre 2008- I trimestre 2010. (Valori assoluti).

	Attivazioni		Cessazioni	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
2008	5.405.570	5.535.776	4.480.352	4.902.665
1 Trim 2008	1.050.392	1.164.486	589.564	619.394
2 Trim 2008	1.522.342	1.589.325	1.137.773	1.152.481
3 Trim 2008	1.516.319	1.514.348	1.246.694	1.445.710
4 Trim 2008	1.316.517	1.267.617	1.506.321	1.685.080
2009	5.451.218	5.427.070	5.191.546	5.478.752
1 Trim 2009	1.310.131	1.367.291	1.007.177	1.058.178
2 Trim 2009	1.324.568	1.377.500	1.250.548	1.198.300
3 Trim 2009	1.478.174	1.415.194	1.354.010	1.438.823
4 Trim 2009	1.338.345	1.267.085	1.579.811	1.783.451
2010*				
1 Trim 2010	1.245.558	1.395.708	996.500	1.050.713
Tot complessivo	12.102.346	12.358.554	10.668.398	11.432.130

*Dati provvisori

Nel III e IV trimestre 2009, rispetto al 2008, si riducono le attivazioni di rapporti di lavoro di uomini mentre crescono quelle relative alla componente femminile. Il I trimestre del 2010 mette in evidenza una tendenza opposta: si riducono le attivazioni di donne (-4,9% rispetto al I trimestre 2009) mentre crescono di oltre 2 punti percentuali le attivazioni maschili.

Nel II e III trimestre 2009 l'aumento delle cessazioni è più accentuato per la componente femminile mentre, nell'ultimo trimestre, la tendenza si ribalta evidenziando incrementi più marcati per la componente maschile.

**Tavola 2. Lavoratori attivati e cessati per trimestre e per genere.
I trimestre 2008- I trimestre 2010. (Valori assoluti).**

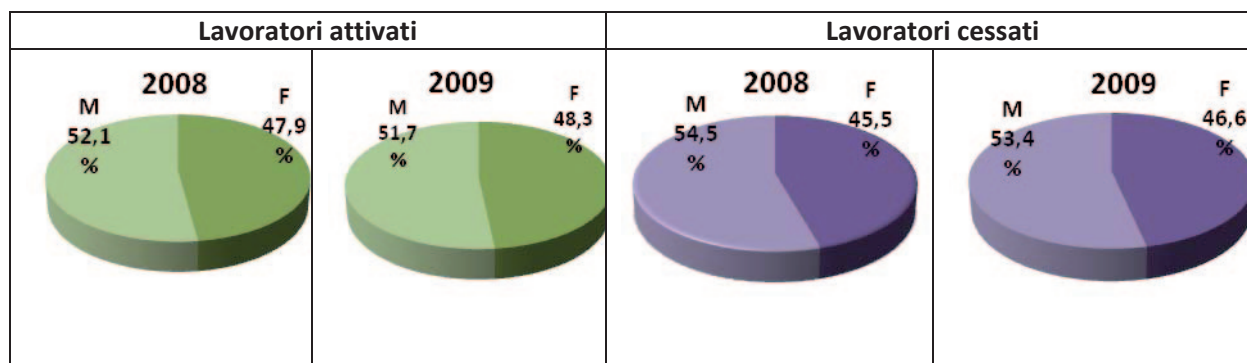
	Lavoratori Attivati		Lavoratori Cessati	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
2008	3.026.914	3.296.580	2.482.315	2.967.520
1 Trim 2008	777.899	964.902	382.692	482.139
2 Trim 2008	1.030.016	1.196.643	676.361	811.612
3 Trim 2008	1.184.220	1.166.943	976.763	1.135.571
4 Trim 2008	920.678	964.517	1.101.453	1.341.261
2009	3.003.707	3.215.533	2.915.014	3.346.927
1 Trim 2009	925.614	1.093.413	680.351	840.919
2 Trim 2009	943.533	1.067.018	868.296	906.324
3 Trim 2009	1.132.033	1.088.907	1.087.087	1.154.171
4 Trim 2009	898.219	946.400	1.122.579	1.412.762
2010*	873.749	1.122.992	652.842	814.269
1 Trim 2010	873.749	1.122.992	652.842	814.269
Tot complessivo	4.745.853	5.308.130	4.433.195	5.278.260

*Dati provvisori

Nell'analisi dell'andamento tendenziale (ovvero il confronto fra lo stesso trimestre di due anni successivi) le variazioni tra il I trimestre 2009 ed il I trimestre 2008 non offrono informazioni significative, infatti, la variazione è positiva con ampi margini di crescita dovuti ai prevedibili problemi strutturali legati alla fase di avvio del sistema.

Passando agli individui la dinamica del numero di lavoratori avviati e cessati non si differenzia da quella vista per le attivazioni e le cessazioni.

Grafico 2. Lavoratori attivati e cessati per genere. Periodo analizzato 2008 e 2009. Valori %.



Il grafico 2 evidenzia come la componente maschile, rispetto alla controparte di genere, rappresenti la quota maggiore in termini di individui attivati e cessati, tuttavia nel 2009, rispetto al 2008, tale incidenza si riduce per gli uomini mentre aumenta per donne. Per contro, la quota di cessazioni che coinvolge lavoratrici aumenta a fronte di una diminuzione della componente maschile.

**Tavola 3. Numero medio di contratti attivati / cessati per individuo per genere.
I trimestre 2008- I trimestre 2010.**

	Num. medio contratti Attivati		Num. medio contratti Cessati	
	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi
2008	1,79	1,68	1,80	1,65
1 Trim 2008	1,35	1,21	1,54	1,28
2 Trim 2008	1,48	1,33	1,68	1,42
3 Trim 2008	1,28	1,30	1,28	1,27
4 Trim 2008	1,43	1,31	1,37	1,26
2009	1,81	1,69	1,78	1,64
1 Trim 2009	1,42	1,25	1,48	1,26
2 Trim 2009	1,40	1,29	1,44	1,32
3 Trim 2009	1,31	1,30	1,25	1,25
4 Trim 2009	1,49	1,34	1,41	1,26
2010				
1 Trim 2010*	1,43	1,24	1,53	1,29
Totale nel periodo	2,55	2,33	2,41	2,17

*Dati provvisori

Il numero medio di contratti attivati/cessati per individuo nell'intero periodo considerato (gennaio 2008-marzo 2010) risulta essere rispettivamente pari a 2,4 e 2,3. Ciò significa che, nel periodo in esame, per uno stesso individuo, risultano in media attivati 2,4 contratti e ne risultano cessati 2,3.

In questa fase di analisi non possiamo mettere in relazione diretta le cessazioni con le attivazioni, infatti queste ultime possono riferirsi anche a contratti attivati prima di gennaio 2008. Ciò contribuisce a spiegare il fatto che in alcuni trimestri il numero medio delle cessazioni supera il numero medio delle attivazioni per individuo (tav.3).

L'analisi per ripartizione geografica (Grafici 3 e 4) mostra un'evidente frammentazione del mercato del lavoro, con il Nord che presenta le maggiori prospettive occupazionali (infatti il 50% dei lavoratori attivati ha trovato lavoro in tale ripartizione). In termini di andamento, differenze significative tra le tre ripartizioni possono leggersi nella distribuzione delle quote di lavoratori attivati e cessati: mentre la curva relativa al Centro Italia appare piuttosto stabile, quella del Mezzogiorno evidenzia una tendenza in crescita di lavoratori attivati rispetto al Nord, che sembra invece orientato in senso contrario. Le stesse evidenze si rilevano per i lavoratori coinvolti da una cessazione pur con picchi significativi in coincidenza di passaggi di annualità.

Grafico 3. Lavoratori attivati per ripartizione geografica. I Trimestre 2008 - I Trimestre 2010.

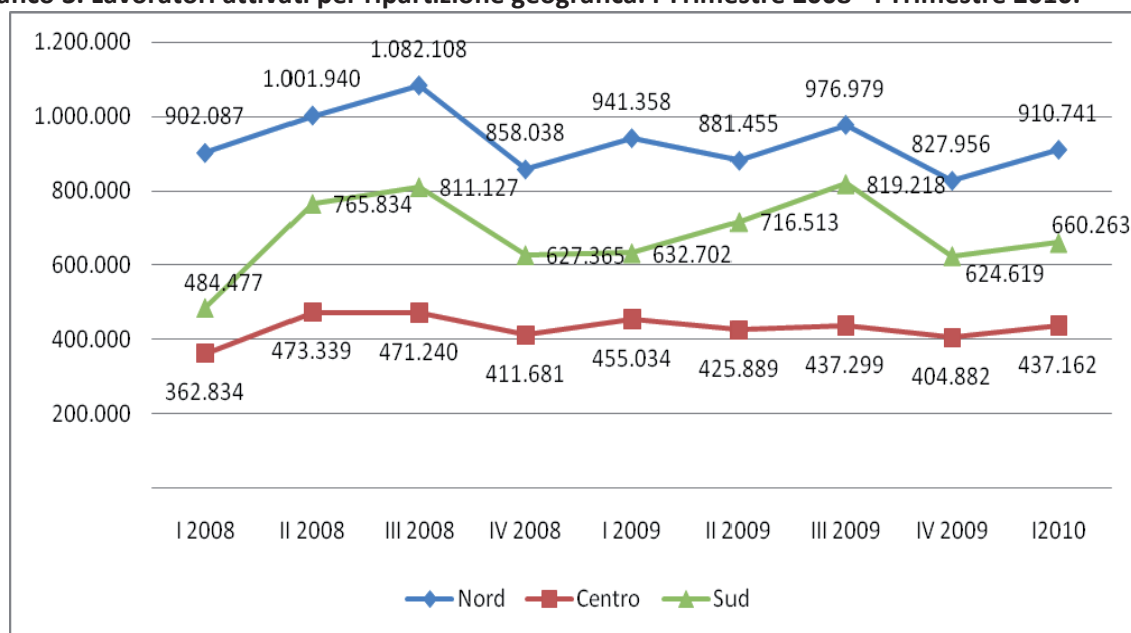
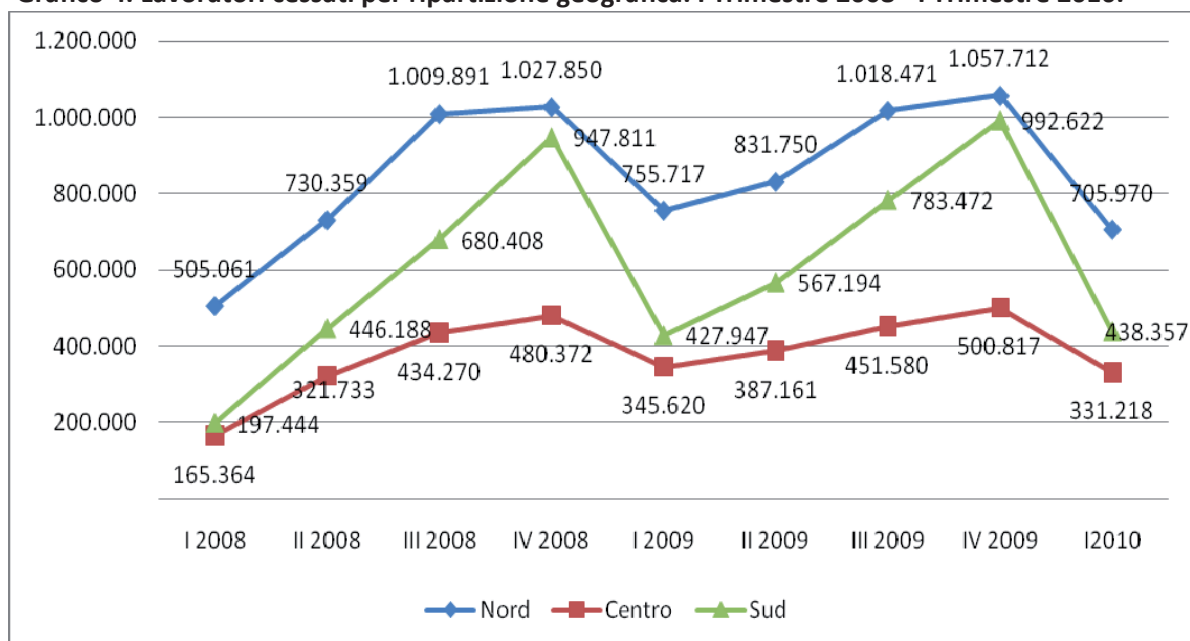


Grafico 4. Lavoratori cessati per ripartizione geografica. I Trimestre 2008 - I Trimestre 2010.



**Tavola 4. Lavoratori attivati e cessati per ripartizione geografica e genere.
I trimestre 2008- I trimestre 2010. (Distribuzione %).**

	I 2008	II 2008	III 2008	IV 2008	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010*
Lavoratrici Attivate									
Nord	53,4	46,0	46,5	46,5	48,8	45,6	45,0	46,4	48,0
Centro	22,1	22,0	20,3	22,5	23,2	22,0	20,0	22,3	22,0
Sud	24,5	32,0	33,2	31,0	28,0	32,4	35,0	31,3	30,0
Lavoratori Attivati									
Nord	50,2	43,8	45,2	43,8	44,3	41,8	42,5	42,8	43,2
Centro	19,5	20,1	19,4	21,1	21,6	20,2	19,1	21,3	21,6
Sud	30,3	36,1	35,4	35,1	34,1	38,0	38,4	35,9	35,2
Lavoratrici Cessate									
Nord	59,7	50,6	49,0	42,2	52,0	48,5	47,0	42,0	50,5
Centro	20,3	22,4	21,2	20,0	23,6	22,3	20,6	19,8	22,8
Sud	20,0	27,0	29,8	37,8	24,4	29,2	32,4	38,2	26,7
Lavoratori Cessati									
Nord	57,0	47,0	46,0	41,2	47,5	44,6	43,0	41,0	45,7
Centro	18,1	21,0	19,9	19,4	21,8	21,0	19,7	19,6	22,3
Sud	24,9	32,0	34,1	39,4	30,7	34,4	37,2	39,4	32,0

*Dati provvisori

L'analisi territoriale di genere evidenzia al Centro e al Nord una quota di contratti femminili attivati e cessati sempre superiore a quella degli uomini, mentre nel Mezzogiorno la tendenza si inverte e sono gli uomini a prevalere, sia tra gli attivati che tra i cessati, con un differenziale che raggiunge i 6 punti percentuali nel primo trimestre 2009.

Quanto alla tipologia contrattuale, nel periodo compreso tra gennaio 2008 e marzo 2010, è il contratto a termine a prevalere tra i lavoratori attivati, infatti le quote relative si mantengono intorno al 50% per tutto il periodo con un aumento piuttosto marcato tra il II e il III trimestre 2009 (tav.5).

Anche il dato medio mette in evidenza come siano le donne a rappresentare la componente di genere più flessibile in termini contrattuali: il numero medio di contratti attivati e cessati per lavoratrice è sempre maggiore del corrispettivo maschile (2,5 contratti attivati per le donne contro i 2,3 per gli uomini e 2,4 contratti cessati per le donne a fronte di 2,1 per gli uomini). Ciò sta anche a significare che mediamente le donne sono coinvolte da contratti di più breve durata rispetto agli uomini (Tav. 3).

Tavola 5. Lavoratori attivati /cessati per tipologia contrattuale.**I Trimestre 2008 - I Trimestre 2010.(Valori %).**

<i>dati trimestrali</i>	I2008	II2008	III2008	IV2008	I2009	II2009	III2009	IV2009	I2010*
Lavoratori attivati									
Tempo Indeterminato	31,4	26,0	24,5	28,5	29,2	23,7	22,9	24,9	24,6
Tempo Determinato	42,6	51,4	55,0	49,0	47,4	56,1	58,2	52,1	51,4
Contratti di collaborazione	8,0	6,7	6,1	8,6	9,8	7,1	6,8	9,2	10,5
Altro	18,0	15,8	14,3	13,9	13,6	13,1	12,1	13,8	13,5
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Lavoratori cessati									
Tempo Indeterminato	48,7	36,8	29,7	28,4	38,2	27,9	25,9	23,9	30,7
Tempo Determinato	28,9	40,8	48,0	51,9	39,5	50,8	54,0	56,5	43,7
Contratti di collaborazione	4,4	6,1	5,5	7,0	7,0	9,0	6,8	8,5	8,5
Altro	17,9	16,3	16,7	12,8	15,3	12,4	13,3	11,1	17,2
Totale complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Dati provvisori*

I contratti di collaborazione vedono aumentare la loro incidenza nel tempo chiudendo a quota 9,2% nel IV trimestre 2009 e superando la quota del 10 per cento nel I trimestre del 2010.

L'analisi delle incidenze di individui cessati per tipologia contrattuale conferma la sostanziale flessibilità del mercato del lavoro.

Tavola 6. Lavoratori attivati per settore di attività economica e genere.**I Trimestre 2008 - I Trimestre 2010.(Valori %).**

Trimestri	I 2008	II 2008	III 2008	IV 2008	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010*
Lavoratori attivati									
Pubblica Amministrazione	1,4	2,1	2,2	2,4	2,2	2,0	2,5	2,0	2,2
Istruzione, Sanità, No Profit	13,7	14,5	24,1	17,5	16,1	15,3	25,5	19,0	16,7
Industrie Manifatturiere	13,5	11,2	10,5	10,8	11,8	8,7	8,6	9,5	12,1
Costruzioni	11,4	9,6	7,7	8,8	9,2	9,2	7,3	8,3	8,8
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	8,9	9,0	7,5	10,3	8,7	9,0	7,4	10,8	9,3
Alberghi e ristoranti	9,4	15,1	10,0	10,6	8,3	18,4	10,9	11,4	9,5
Attività immobiliari, Noleggio, Informatica, Ricerca, Servizi alle imprese	23,8	18,5	17,0	17,9	19,5	16,1	14,8	17,6	19,6
Altro	17,9	20,0	21,0	21,7	24,2	21,3	23,0	21,4	21,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Dati provvisori*

Nelle tavole 6 e 7, relative alla distribuzione dei lavoratori attivati e cessati per settori di attività economica, si è tenuto distinto il settore Pubblica Amministrazione dall'Istruzione, Sanità e No profit in quanto non è possibile, sulla base delle informazioni fornite dal datore di lavoro, discernere se si tratti di soggetto pubblico o privato. Questo è particolarmente vero nei settori dell'Istruzione e della Sanità (l'indicazione del datore che si auto dichiara appartenente alla sfera pubblica/privata non può essere considerata attendibile, l'informazione potrebbe semmai essere dedotta attraverso l'aggancio all'archivio delle imprese ASIA).

I settori che assorbono la più alta percentuale di lavoratori attivati e cessati, seppure con forti condizionamenti stagionali, sono il settore delle Attività Immobiliari, Noleggio, Informatica, Ricerca e Servizi alle Imprese ed il Settore dell'Istruzione e Sanità e No Profit in particolare in quest'ultimo sono evidenti gli incrementi di assunzioni e di cessazioni nei periodi di inizio e fine ciclo scolastico; inoltre si rileva l'importanza in termini di lavoratori attivati/cessati nella componente No Profit costituita da Altri servizi pubblici sociali e personali.

Per quanto riguarda le differenze di genere, nell'ambito del Settore dell'Istruzione e Sanità e No Profit la presenza della componente femminile rappresenta poco meno del 70% dei lavoratori impegnati.

**Tavola 7. Lavoratori cessati per settore di attività economica.
I Trimestre 2008 - I Trimestre 2010. (Valori %).**

Trimestri	I 2008	II 2008	III 2008	IV 2008	I 2009	II 2009	III 2009	IV 2009	I 2010*
Lavoratori cessati									
Pubblica Amministrazione	1,4	1,9	1,5	1,9	1,8	2,4	2,3	2,0	2,2
Istruzione, Sanità, No Profit	14,6	17,5	16,1	12,1	15,4	24,4	22,5	13,3	17,3
Industrie Manifatturiere	14,8	12,3	11,8	11,9	15,6	11,2	10,3	11,2	13,4
Costruzioni	12,2	11,2	9,4	9,4	10,9	9,4	8,2	8,7	10,3
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; Riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa	9,1	8,4	8,6	8,2	10,7	8,3	8,4	8,5	10,8
Alberghi e ristoranti	9,8	10,4	16,6	9,3	10,0	10,6	16,6	10,0	10,7
Attività Immobiliari, Noleggio, Informatica, Ricerca, Servizi alle Imprese	24,1	21,5	19,0	18,0	20,2	17,1	15,2	16,5	22,1
Altro	14,0	16,8	17,0	29,2	15,4	16,6	16,5	29,8	13,2
Tot. complessivo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

*Dati provvisori

Nell'analisi di genere si caratterizzano fortemente sia il settore dell'Istruzione, nel quale le quote di donne attivate superano sempre quelle dei colleghi uomini, sia all'inverso quello delle Costruzioni, in cui si concentra la quota maggiore di occupazione maschile. Le donne attivate prevalgono, seppur in misura inferiore, anche nel settore Alberghiero e della Ristorazione, in quello del Commercio e nella Pubblica Amministrazione. La medesima distribuzione si osserva tra i lavoratori cessati.

I dati relativi ai lavoratori cessati per durata del rapporto di lavoro (Tav. 8) fotografano l'immagine di un mercato occupazionale in cui gli uomini sono più propensi alla mobilità professionale rispetto alle loro colleghe, con il 57,7% di contratti cessati prima del termine a fronte del 49,1% delle donne nel 2008. Queste ultime dimostrano infatti una maggiore volontà di rimanere sul posto di lavoro fino alla conclusione naturale del contratto (50,9% contro il 47,6% degli uomini).

Tra i lavoratori cessati al termine, la distribuzione percentuale evidenzia la predominanza contratti di durata inferiore ai tre mesi.

Tavola 8. Lavoratori cessati per durata del rapporto di lavoro e per genere. Incidenza sul totale. 2008 - 2009.(Valori %).

Trimestri	2008	2009
Lavoratori cessati		
Cessazione prima del Termine	57,7	52,4
<= 3 mesi	26,4	22,7
4-12 mesi	8,9	7,3
> 1 anno	22,4	22,3
Cessazione al Termine	42,3	47,6
<= 3 mesi	34,6	33,6
4-12 mesi	6,8	11,7
> 1 anno	0,9	2,3
Totale complessivo	100,0	100,0
Lavoratrici cessate		
Cessazione prima del Termine	49,1	42,2
<= 3 mesi	22,6	19,2
4-12 mesi	7,2	5,9
> 1 anno	19,3	17,2
Cessazione al Termine	50,9	57,8
<= 3 mesi	42,5	38,9
4-12 mesi	7,4	16,3
> 1 anno	1,1	2,6
Totale complessivo	100,0	100,0

Va evidenziato il dato relativo ai lavoratori cessati prima del termine con contratti di durata superiore all'anno, tra i quali si ritrovano coloro che escono per pensionamento o licenziamento. Le quote relative al 2009 mostrano un calo delle cessazioni più per le donne che per gli uomini riconducibile allo stato di crisi del mercato.

Per saperne di più:

Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007;

Dossier Comunicazioni Obbligatorie, “*Il patrimonio della conoscenza attraverso la semplificazione amministrativa*”, pubblicato in allegato al Sole24 Ore, 22.12.2009;

Anastasia B., Disarò M., Gambuzza M., Rasera M. (2009) “*Comunicazioni obbligatorie e analisi congiunturale del mercato del lavoro: Evoluzione, problemi metodologici, risultati*”, I Tartufi, n. 35, Veneto Lavoro, Venezia.

www.lavoro.gov.it

Tutto il materiale contenuto in questa pubblicazione (testi, immagini, loghi) sono di proprietà esclusiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, salvo dove specificamente indicato altrimenti, e sono pertanto soggetti alle leggi sul diritto d'autore secondo la legislazione italiana e di altri paesi attraverso i trattati internazionali.

Realizzazione a cura della Direzione generale per l'Innovazione Tecnologica e la Comunicazione
Riproduzione vietata – Copyright © 2010

**È in
arrivo
sul web**



clic lavoro

**Il nuovo portale
per il mondo del lavoro**



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale per l'Innovazione Tecnologica e la Comunicazione