

Regione Campania

L'occupazione tra vincoli e opportunità

Rapporto sul mercato del lavoro 2013

A cura dell'Arlas - Agenzia per il Lavoro e l'Istruzione





Il Rapporto sul mercato del lavoro in Campania è stato redatto dall'Arlas, Agenzia per il Lavoro e l'Istruzione, Ente strumentale della Regione Campania, nell'ambito delle attività dell'Osservatorio sul mercato del lavoro ad essa assegnate dalla Legge Regionale n.14/2009.

Il gruppo di lavoro che ha partecipato alla produzione del Rapporto è costituito da: Arturo Bisceglie, Paola Clarizia, Patrizia Di Monte, Antonella Cimino, Rosaria Tremigliozi, Assunta Veneziano, con la supervisione scientifica della Prof. Anna Clara Monti e del Prof. Stefano M. Pagnotta.

L'Arlas ha sede in Napoli, Centro Direzionale Isola C5, 80143. arlas@arlas.campania.it
Tel. +39 081 7968740-41 Fax +39 081 7968656 – 8508

Regione Campania

L'occupazione tra vincoli e opportunità

Rapporto sul mercato del lavoro 2013

A cura dell'Arlas - Agenzia per il Lavoro e l'Istruzione



Prefazione

Il secondo Rapporto sul mercato del lavoro della Campania. Il secondo piccolo traguardo. Un traguardo per chi, come me, crede che conoscere e analizzare una realtà sia necessario, o meglio insostituibile, per costruire strumenti e strategie, specie su di un terreno difficile come quello delle politiche del lavoro e dell'occupazione. Questo è il senso del Rapporto che pure quest'anno l'Arilas pubblica. Un lavoro molto articolato che fa ben sperare non solo per quel che riguarda la fase conoscitiva del nostro mercato del lavoro, ma soprattutto perché – nonostante una crisi devastante e i suoi effetti sul nostro territorio frutto prima di ogni altra cosa di una desertificazione industriale e di un'assenza di politiche dello sviluppo, iniziative nazionali, mirate – ci consente comunque di parlare di occupazione “a viso aperto”. Una lieve crescita dell'occupazione - malgrado i picchi noti di disoccupazione, soprattutto giovanile - e' e resta motivo di orgoglio per tutto il lavoro, l'impegno e la fatica, molto meno noti, che ci sono dietro. Ed è di questo orgoglio e di questi piccoli passi che vorrei fare strumenti della conoscenza, elementi essenziali per un costruttivo confronto istituzionale e sociale, con tutti gli attori del nostro mercato, a partire dalle rappresentanze politiche e sociali. Un'analisi sui contenuti che produca osservazioni e indicazioni e,

attraverso il dialogo e la coesione sociale costruita in questi anni in Campania, continui ad essere motore delle scelte, anche programmatiche, dell'Assessorato al Lavoro e alla Formazione regionale.

Sebbene il quadro complessivo che emerge dal rapporto sia a tratti incoraggiante, con indicatori tenuamente positivi di crescita dell'occupazione ed in particolare dell'occupazione dei giovani e delle donne, molti dei dati che emergono sono duri da digerire: la crisi persistente e il numero di lavoratori che hanno perso il lavoro o sono fuori dalla produzione; la generale condizione dei giovani, fortemente caratterizzata da occupazioni instabili e da elevati livelli di inoccupazione; la partecipazione delle donne in crescita nell'occupazione e nella popolazione attiva, ma in posizione ancora molto svantaggiata nella qualità del lavoro e nella sua ricerca; la presenza di aree ampie di mercato nelle quali si ricorre sistematicamente e impropriamente alla flessibilità e si fa di questa una trappola per i giovani e per i lavoratori poco qualificati.

Soprattutto c'è un elemento di fondo che trovo estremamente significativo e che è legato alla qualità del Rapporto: i dati sulla situazione del lavoro in Campania sono prolifici e meticolosi, e parlano da soli. Dicono che molto è stato fatto e che l'impostazione che abbiamo seguito nel programmare le politiche si mostra valida. Ma dicono anche che molto spazio e molto lavoro ci separa ancora da una prospettiva di risoluzione del problema del lavoro nella nostra terra.

Non si è mutato il segno di alcune debolezze strutturali, che purtroppo risentono ancora degli squilibri del mercato e sono aggravate dalla crisi economica, ma si è imboccata la strada per favorire gli strumenti e i meccanismi più virtuosi, come ad esempio i percorsi che danno sbocco all'esperienza di lavoro durante lo studio e la formazione e danno sbocco al lavoro dopo il diploma, o la qualifica professionale, o la laurea; i percorsi che vedono trasformare un tirocinio o un contratto a termine in un lavoro stabile; le aperture di nuovi e più ampi spazi per l'occupazione di fasce deboli di offerta di lavoro, come i giovani, le donne i lavoratori svantaggiati; la costruzione di un sistema dedicato all'accompagnamento delle politiche passive con interventi e servizi necessari e utili al reimpiego dei disoccupati e dei cassintegrati.

Infine, il Rapporto rappresenta, nel suo insieme, la realtà di una Regione che, sulle questioni del lavoro, sta soffrendo e reagendo con una forza che non è solo difensiva, ma che vuole accompagnare la crescita e per questo vuole conoscere a fondo i vincoli e le opportunità dello sviluppo e i modi in cui essi si riverberano nei fatti e nelle grandezze del mercato del lavoro.

Una testimonianza e uno strumento per continuare, per costruire la strada che trasforma la speranza nella concretezza.

Severino Nappi

Assessore al Lavoro e alla Formazione

INDICE

<i>Introduzione e sintesi</i>	3
-------------------------------	---

PARTE PRIMA

1. <i>L'economia e la struttura produttiva regionale</i>	13
1. Il contesto economico	13
2. La struttura produttiva nel censimento 2011	15
3. Performance delle imprese e impatti occupazionali	21
4. Le crisi aziendali e settoriali	27
2. <i>L'analisi del mercato del lavoro in Campania secondo i dati Istat</i>	39
1. Premessa	39
2. La struttura demografica e la partecipazione al mercato del lavoro	40
3. L'occupazione: struttura, andamento e tassi	
4. La disoccupazione: <i>trend</i> e cambiamenti verificatisi nell'ultimo anno	72
5. Alcune considerazioni conclusive	83
3. <i>Il lavoro dipendente in Campania secondo i dati delle Comunicazioni Obbligatorie</i>	93
1. Premessa	93
2. Le posizioni lavorative nel periodo 2009-2012	94
3. Confronto con i dati Istat sulla rilevazione delle forze di lavoro e con i dati Inps	102
4. L'anno 2012	109
5. Variazioni delle posizioni di lavoro secondo le componenti anagrafiche	114
6. Posizioni lavorative per tipologia contrattuale, orario e settori	119
7. Posizioni lavorative per settori occupazionali e qualifiche professionali	127
8. Distribuzione territoriale dei flussi	136
9. I confronti interregionali	147

PARTE SECONDA

4. <i>Un approfondimento sui contratti a causa mista</i>	159
1. Premessa	159
2. I contratti di apprendistato	160
3. I tirocini formativi e di orientamento	172
4. Gli esiti dei tirocini formativi e di orientamento	177
5. <i>Tipologie particolari di rapporti lavorativi</i>	181
1. Premessa	181
2. Il lavoro parasubordinato	182
3. Il lavoro intermittente	192
4. Il lavoro domestico	205
6. <i>Tempo determinato, durata, ricorsività e primi ingressi</i>	211
1. Premessa	211
2. Il tempo determinato	211
3. Ricorsività dei contratti a tempo determinato	217
4. I nuovi ingressi	223
7. <i>Le Politiche regionali</i>	233
1. Premessa	233
2. La <i>governante</i> regionale e le politiche regionali	234
3. Il quadro di sintesi degli interventi regionali	235
4. Le Politiche e i risultati nel mercato del lavoro regionale	237
Nota esplicativa	249
Appendice Statistica	251
Riferimenti bibliografici	265

Introduzione e sintesi

Nel corso del 2012, dopo anni di dinamiche negative, il mercato del lavoro della Campania, pur nella persistenza del ciclo recessivo e delle criticità strutturali dell'economia regionale, mostra diffusi segnali di vitalità, primo fra tutti la crescita dell'occupazione (+1,3%).

Si tratta del primo segno positivo dal 2004 ad oggi con l'unica eccezione del 2006, quando però si registrò un incremento di appena lo 0,2%.

E' un dato quindi importante che, lungi dall'essere enfatizzato, sollecita una analisi cauta ma attenta a comprendere cosa stia accadendo nel mercato del lavoro regionale.

Una analisi che non può mancare di considerare, oltre ai fattori di contesto economico, l'operare anche di altri aspetti connessi alle politiche nazionali, con le modifiche introdotte in corso d'anno dall'entrata in vigore della *Legge Fornero*, e alle le politiche regionali che nel 2012 chiudono un primo ciclo di interventi a sostegno dell'occupazione avviato nel 2011 con il Piano straordinario dell'occupazione "*Campania al Lavoro*".

Il Rapporto guarda dunque alle dinamiche del mercato del lavoro regionale cercando di estrapolare gli effetti di diversi fattori che attengono all'andamento congiunturale, ai dati di struttura del sistema produttivo regionale e alle politiche attuate a livello regionale e nazionale.

Si tratta di un quadro di estrema complessità all'interno del quale la scomposizione del dato aggregato consente di enucleare spinte diverse di varia intensità e natura che rappresentano tuttavia delle questioni nuove nel mercato del lavoro regionale.

La crescita dell'occupazione in Campania avviene nel 2012, in controtendenza con il resto del paese, in un contesto economico generale e regionale ancora negativo e di crisi di importanti comparti della struttura economica regionale.

La crescita sostenuta della disoccupazione è la misura delle criticità cicliche e strutturali dell'economia regionale: l'andamento ancora negativo del Pil regionale; il contenimento della domanda interna, consumi e investimenti; la scarsa apertura ai mercati esteri con una dinamica ancora troppo contenuta delle esportazioni; il livello di dipendenza dell'economia

regionale dall'esterno evidenziato delle importazioni nette. Questi fattori che sintetizzano la scarsa capacità del sistema economico regionale di soddisfare con la produzione interna la domanda di beni e servizi espressa dal territorio vengono amplificati in una fase di crisi dalla pressione derivante da fabbisogni crescenti della popolazione.

Da qui la spinta della disoccupazione che in Campania presenta una dinamica di crescita più sostenuta che altrove. Ma tale crescita non è determinata solo dalle componenti connesse alla perdita dell'occupazione. Una quota consistente dell'aumento della disoccupazione è dovuta alla crescita di partecipazione al mercato del lavoro come mostrano le quote crescenti di inattivi che si presentano sul mercato.

Anche questo è un elemento nuovo nel mercato del lavoro regionale caratterizzato da anni dal prevalere dell'effetto scoraggiamento.

Ciò che sembra verificarsi al contrario è il cosiddetto effetto del lavoratore aggiunto che la letteratura indica come possibile esito positivo, in luogo dell'effetto scoraggiamento, di risposta dell'offerta di lavoro al ciclo economico. Nuove componenti dell'offerta di lavoro, soprattutto femminile, si presentano sul mercato per sostenere i redditi familiari colpiti dalla crisi, determinando da un lato una crescita della partecipazione al mercato del lavoro e dall'altro un effetto di compensazione delle diseguaglianze.

La ripresa del tasso di attività, dopo anni di riduzione, è associata non solo alla crescita della disoccupazione, con le caratteristiche indicate, ma, a differenza del resto del paese, anche alla crescita della occupazione e vede la propria dinamica sostenuta prevalentemente dalle componenti più deboli, la femminile e giovanile, che recuperano rispetto ai livelli pre-crisi e riducono consistentemente le distanze dagli altri gruppi.

La crescita dell'occupazione è dovuta interamente alla componente femminile che con un aumento dell'8,3% riesce ad assorbire la contrazione degli occupati maschi (meno 2,1%).

Crescono, a differenza del resto del paese, gli occupati giovani della classe di età fino a 24 anni di 9'000 unità (+2,3%).

Si rafforza la crescita delle componenti dell'occupazione nei titoli di studio medio alti (62% del totale) soprattutto per le femmine per le quali la quota di laureate e diplomate è del 73%.

Tiene l'occupazione dipendente e la sua struttura interna nelle componenti a tempo indeterminato e determinato mentre si modificano le tipologie connesse all'orario di lavoro a favore del *part-time* probabilmente in corrispondenza del consistente ingresso delle donne o a seguito di strategie di razionalizzazione e di contenimento degli effetti della crisi.

Cresce l'occupazione in tutti i settori, ad esclusione delle costruzioni, e soprattutto torna a crescere l'occupazione nel settore industriale di 11 mila unità.

Accanto a tutto questo, ampie quote di lavoratori posti in cassa integrazione e appartenenti a situazioni di crisi strutturale che hanno investito nel tempo e continuano a investire per effetto della crisi il territorio regionale.

Il ricorso massiccio agli strumenti d'integrazione salariale, che consente di sostenere i redditi delle famiglie e contenere gli effetti depressivi, rappresenta una quota consistente della spesa in politiche del lavoro in cui la componente passiva drena risorse significative a cui vanno associate le spese in politica attiva sostenute per la riqualificazione e ricollocazione di questi lavoratori.

Convivono dunque sul territorio regionale aree in permanente difficoltà e aree di resistenza e superamento della crisi sulle quali il Rapporto indaga evidenziandone consistenza, caratteristiche ed effetti sull'occupazione.

La struttura produttiva regionale si presenta a consuntivo di 10 anni, come mostrano i dati del Censimento dell'Industria e dei servizi del 2011, modificata nella sua composizione settoriale, ma sostanzialmente invariata nella struttura dimensionale e nella tipologia di imprese. La crescita del numero delle imprese ha riguardato prevalentemente il settore terziario mentre fortemente ridimensionato si presenta l'apparato manifatturiero. La crisi che ha prodotto la fuoriuscita dal mercato di numerose imprese sembra aver operato con effetti selettivi sulle realtà produttive meno efficienti in quanto la prevalenza di tali imprese mostravano già in precedenza *performance* negative.

Le aree di resistenza alla crisi coinvolgono circa un terzo della struttura produttiva regionale, dunque ancora molto contenute, ma esibiscono livelli dei principali indicatori di *performance* superiori a quelli pre-crisi e caratteristiche connesse all'apertura internazionale, al livello tecnologico, alla presenza di agglomerazioni di imprese più che di grandi impianti. A queste realtà si associano andamenti positivi dell'occupazione che possono contribuire a comporre e spiegare il quadro complesso di luci e ombre che rileviamo nel mercato del lavoro regionale. Qui si pone con forza il tema del legame fra politiche industriali e politiche dell'occupazione. Anche su questo tema il Rapporto propone alcune riflessioni a partire dalle evidenze emerse da una ricerca condotta dall'Arilas sulle connessioni tra strategie e politiche delle imprese e impatti occupazionali.

I risultati mostrano ciò che potrebbe anche apparire ovvio ma consentono, attraverso evidenze empiriche, di rilevare significativi legami tra politiche di internazionalizzazione, innovazione di processo e di prodotto, associazione tra imprese, politiche formative aziendali e *performance* occupazionali. Ancora più rilevante segnalare che gli impatti rilevati sull'occupazione non riguardano solo aspetti quantitativi ma anche quelli relativi alla qualità del capitale umano e dell'occupazione.

Ma tutto questo ovviamente non può soddisfare le spinte crescenti che provengono dalla pressione dell'offerta di lavoro soprattutto giovanile.

I risultati positivi in termini di aumento dell'occupazione e della partecipazione, soprattutto rispetto alle componenti più deboli, sono confortanti rispetto al segno delle dinamiche ma certamente insufficienti.

In questo contesto le dinamiche del mercato del lavoro registrate dai flussi di ingresso e uscita presentate nel Capitolo 3 mostrano un volume di relazioni e di eventi sul lavoro in crescita anno dopo anno e che vedono la Campania produrre una movimentazione di livello superiore ai valori registrati in altre regioni del Centro Nord dotate di una struttura occupazionale più consistente. I confronti interregionali, che trimestralmente vengono pubblicati dal gruppo di 12 regioni e province autonome che hanno costituito il network SeCO per monitorare comparativamente gli andamenti del lavoro dipendente desumibili dalle informazioni delle comunicazioni obbligatorie, mostrano che i volumi della Campania sono sistematicamente superiori a quelli delle altre regioni ad eccezione della Lombardia e che tali volumi, in controtendenza, sono in crescita, portando nel 2012 la Campania, unica regione, ai livelli più prossimi ai valori pre-crisi.

Nel 2012 in Campania i flussi di ingresso e uscita dal mercato del lavoro (assunzioni e cessazioni) ammontano a più di 1'400'000 episodi, in crescita anno dopo anno. La dinamica di questi flussi rende visibile il tessuto di piccole e medie imprese che produce occasioni di lavoro. Si tratta di più di 100 mila imprese che corrispondono alla consistenza delle imprese attive con dipendenti registrata dal censimento dell'industria e servizi del 2011. A tali imprese si rivolgono le politiche regionali del lavoro per sostenerle e per favorire percorsi di crescita dell'occupazione e della sua qualità.

Il Rapporto si sofferma sulle caratteristiche di questi flussi rivolgendo particolare attenzione alla loro composizione e dinamiche interne con riguardo particolare ai flussi di nuovo ingresso e agli strumenti di primo inserimento dei giovani, apprendistato e tirocini.

Il 65% delle posizioni di lavoro dipendente è a tempo determinato, poco più del 28% a tempo indeterminato comprendendo dal 2012 in esse anche il contratto di apprendistato. Il restante 7% riguarda la somministrazione. Ancora contenuto ma in sensibile crescita il ricorso alle assunzioni con contratto di apprendistato che nel 2012 ha riguardato 18 mila attivazioni di contratti. Intorno al lavoro dipendente si collocano le attivazioni con altre tipologie: parasubordinato, intermittente, lavoro domestico, tirocini di formazione e orientamento, associazione in partecipazione, che si aggiungono alle oltre 717 mila posizioni di lavoro dipendente portando, nel 2012, a più di 800 mila le posizioni di lavoro accese.

Un numero elevato di opportunità che ha come contraltare la cessazione di tali rapporti ancora in misura maggiore delle attivazioni. Nel corso degli ultimi anni il numero delle cessazioni tuttavia cresce meno delle assunzioni restituendo saldi negativi sempre più contenuti.

Il 62% di tali cessazioni riguarda la scadenza naturale dei contratti a tempo determinato. L'area della ricorsività di questi rapporti è ampia. In tutto il periodo, come documentato, l'86% di queste cessazioni presenta una riassunzione a tempo determinato di cui il 50% entro il mese con prevalenza di riassunzioni nella stessa azienda. Il 10% è riattivato a tempo indeterminato.

Prevalgono le durate brevi per le quali si osserva una sostanziale tenuta tra durate programmate e durate effettive dei contratti che decresce al crescere della durata contrattuale. Gli approfondimenti su questi aspetti contenuti nella parte seconda del Rapporto mostrano in sintesi, per tutto il periodo analizzato, una cautela delle imprese a programmare le assunzioni in un orizzonte temporale che va oltre i sei mesi. Gli aspetti che incidono sui comportamenti decisionali delle imprese sono molteplici e oltre alla incidenza dei settori ad alta stagionalità non va trascurata l'alta incertezza e l'instabilità che caratterizza il periodo analizzato anche sul piano delle politiche economiche e di regolamentazione del mercato del lavoro.

Gli effetti delle modifiche introdotte dalla legge 92, che diviene attuativa nella seconda metà del 2012, sono visibili già nel secondo semestre negli andamenti delle assunzioni relative agli istituti sui quali si interviene. Sono prevalentemente effetti di sostituzione tra dispositivi: alla contrazione delle assunzioni del lavoro intermittente e delle collaborazioni a progetto corrisponde un incremento delle durate brevissime nel tempo determinato, una riattivazione dei contratti a progetto cessati inferiore a quanto rilevato nei periodi precedenti, una sostanziale non incidenza delle modifiche introdotte sul tempo determinato. Una valutazione degli effetti

netti è prematura, dato il breve periodo di osservazione, un solo semestre, ciò che però sembra emergere è che tali modifiche non abbiano favorito i nuovi inserimenti, un obiettivo prioritario della legge.

Quanti sono i nuovi ingressi nel mercato del lavoro della Campania, quali percorsi di inserimento li caratterizzano e come ha operato il mix di strumenti di politica attiva del lavoro regionale, incentivi all'inserimento, politiche di formazione, formazione on the job, autoimprenditorialità messi in campo per favorirne l'inserimento?

Nel corso del 2011 e 2012 le politiche attuate nel Piano “*Campania al Lavoro*” hanno raggiunto 60mila destinatari contribuendo a elevare di alcuni punti il tasso regionale di copertura delle politiche attive sui destinatari potenziali.

Gli ultimi capitoli del Rapporto si soffermano su questi temi per concludere la disamina di quanto accaduto nel mercato del lavoro regionale nel corso del 2012 con i primi cauti elementi di valutazione.

I nuovi ingressi riguardano poco più di 140 mila soggetti ogni anno di cui il 50% riguarda la classe di età fino a 30 anni, 70'429 nel 2011 e 72'006 nel 2012. Il 33% entra con contratti a tempo determinato, il 37,8% con contratti a tempo indeterminato, compreso l'apprendistato (8,4%).

I percorsi di inserimento dei giovani con gli strumenti a loro specificatamente dedicati, tirocini e apprendistato, oltre che una crescita nel tempo di questi dispositivi, mostra molti spazi per la loro promozione e potenziamento. Il tasso di trasformazione dei tirocini formativi in contratti di lavoro riguarda più del 60% dei tirocini attivati dato che conferma la loro efficacia come strumento di primo inserimento per i giovani. L'area dell'elusione della norma, al contrasto della quale si sono indirizzati i più recenti dispositivi di regolamentazione nazionale, in Campania è contenuta a meno del 7%. Al contrario i tirocini sono ancora troppo poco utilizzati dalle imprese e le recenti disposizioni regionali che vanno nella direzione di ampliamento dell'utilizzo e promozione dello strumento, puntano proprio all'obiettivo di diffonderne l'utilizzo soprattutto nell'ottica di rafforzamento delle connessioni tra istruzione, formazione e lavoro. Gli strumenti di incentivazione all'assunzione varati con il Piano Lavoro vengono analizzati nell'ultimo Capitolo. Segnali di effetti positivi si riscontrano su tutti i dispositivi in relazione ai *target* obiettivo e in corrispondenza dei periodi di attivazione dei dispositivi. Le assunzioni con contratti di apprendistato, le trasformazioni dei contratti, le assunzioni di disoccupati di lunga durata mostrano nella dinamica temporale un adeguamento positivo alle misure attivate. Il dispositivo del Credito di imposta risulta, per le sue caratteristiche di retroattività, efficace nel

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

contenere le fuoriuscite dal mercato del lavoro. Il vincolo del mantenimento dei livelli occupazionali influenza l'andamento delle cessazioni dei gruppi *target* con particolare riferimento ai soggetti molto svantaggiati alla prima assunzione.

In sintesi, come anticipato, emerge un quadro piuttosto complesso, su cui il Rapporto si esercita nell'intento di approfondire singoli segmenti connessi alle principali criticità del mercato del lavoro regionale, per i quali emergono, seppure in dimensione contenuta, i primi segni positivi attesi nelle dinamiche delle variabili poste sotto osservazione.

Parte prima

1. L'economia e la struttura produttiva regionale

1. Il Contesto economico

Le dinamiche negative dell'economia nazionale, più pronunciate di quelle dell'area Euro, risultano confermate nel 2012 anche per la Campania.

Alla diminuzione del PIL nazionale (-2,4%) registrata nel 2012, sensibilmente più intensa di quella dell'area Euro (-0,6), si associano stime per la Campania del -2,6%¹.

Il bilancio negativo delle principali grandezze economiche della regione si associa tuttavia ad una ripresa, seppur debole, dei livelli occupazionali che consente alla Campania di chiudere il 2012 con un bilancio occupazionale positivo di +20.000 unità dopo ormai un decennio di perduranti perdite.

La dinamica negativa del Pil regionale è influenzata dall'andamento della domanda interna nelle sue diverse componenti.

Il grafico 1 mostra l'andamento dei consumi finali interni regionali (2007-2010), suddivisi per componenti, dal quale si evince una debolissima ripresa dei consumi delle famiglie (+0,6%), che prosegue anche nel 2011, e degli investimenti fissi lordi mentre permane la stagnazione dei consumi delle PA.

Il volume delle esportazioni nel 2012 si mantiene sui livelli del 2011.

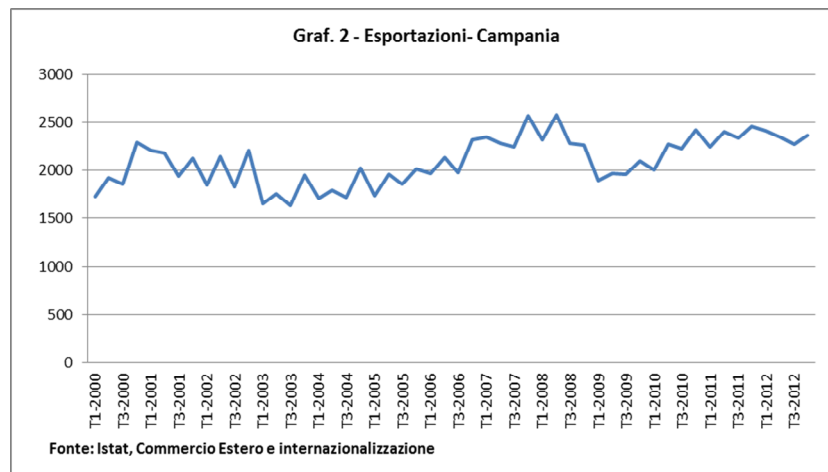
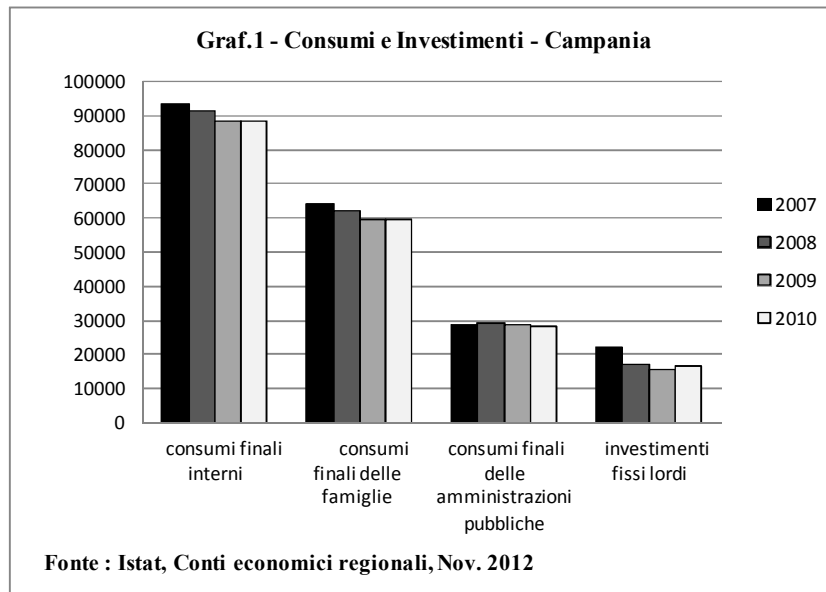
Come si osserva nel grafico 2 la ripresa delle esportazioni dopo il crollo del 2009 ha riportato nel 2011 il volume complessivo ai livelli pre-crisi, con un valore di 9,4 miliardi di euro che rimane però stabile nel 2012.

Alla dinamica contenuta delle esportazioni fa da contraltare il livello delle importazioni che si traduce in un elevato indice di dipendenza regionale pari al 20% nel 2010, ultimo dato disponibile, tra i più elevati in Italia². Questo dato evidenzia un vincolo strutturale dell'economia campana e cioè uno squilibrio tra produzione interna e domanda dei beni e servizi

¹ Fonte Prometeia, dicembre 2012.

² Fonte: Istat, *Statistiche del commercio estero*.

della popolazione, risultando una quota rilevante di domanda interna soddisfatta dall'esterno.



Il Pil pro-capite della Campania a prezzi correnti si assesta, nel 2011, secondo i dati Istat di Contabilità Nazionale a €16.601,2, sostanzialmente invariato rispetto al 2010 (+0,2%) e ancora inferiore ai livelli pre-crisi³.

Il recupero in termini di PIL e valore aggiunto dagli effetti della crisi si mostra in Campania, e più in generale nel Mezzogiorno, più lento che nelle altre aree del Paese. I risultati dell'andamento negativo di valore aggiunto e unità di lavoro consentono di registrare tuttavia, nel Mezzogiorno, un recupero di produttività, più accentuato in Campania (+0,9), a fronte di andamenti negativi nel Centro Nord.

Il settore che ha maggiormente risentito della contrazione dei volumi di attività è quello industriale. Gli andamenti differenziati a livello nazionale, vedono il Mezzogiorno più penalizzato rispetto al resto del Paese e la Campania in linea con i dati del Mezzogiorno.

Tali risultati sono frutto delle crisi settoriali che hanno interessato per anni il territorio regionale e dei più recenti effetti selettivi della crisi economica che ha determinato la fuoriuscita dal mercato di numerose imprese.

Gli esiti delle trasformazioni che hanno interessato l'economia regionale nel corso degli ultimi anni sono analizzati nel paragrafo successivo nel quale viene fornita una breve disamina dei dati del censimento 2011 dell'Industria e dei Servizi che mostra i mutamenti intervenuti nella struttura produttiva regionale e nella sua composizione settoriale nel corso degli ultimi dieci anni.

2. La struttura produttiva regionale nel Censimento 2011

I dati del Censimento dell'Industria e Servizi – 2011, recentemente resi disponibili riguardano la struttura dimensionale, territoriale e settoriale delle imprese e degli addetti. Nella Tabella 2.1 si analizza la consistenza delle imprese attive per ripartizione, dalla quale si evince, nel confronto con il Censimento 2001, una crescita del numero delle imprese in Campania superiore a tutte le altre aree del Paese.

³ Conti Economici regionali, www.dati.istat.it, Novembre 2012.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.1 – Consistenza delle imprese per ripartizione – 2011 – 2001.

Ripartizioni	Imprese attive		
	2011	2001	2011/2001 (Var.%)
Italia	4.425.950	4.083.966	8,4
Nord-ovest	1.288.500	1.217.478	5,8
Nord-est	943.520	901.619	4,6
Centro	957.365	858.528	11,5
Sud	857.270	763.815	12,2
Campania	337.775	298.355	13,2

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat - Censimento Industria e Servizi 2011 - 22 set 2013

Le imprese attive crescono del 13,2% a fronte di una variazione percentuale dell'8,4 in Italia, passando da 298.355 nel 2001 a 337.775 nel 2011.

Le imprese attive della Campania rappresentano il 39,4% di tutte le imprese attive del Mezzogiorno, quota in leggera crescita rispetto al 2001 (39%).

Nel 2011 su 337.775 imprese attive, le imprese con dipendenti risultano 102.760 con una incidenza sul totale delle imprese attive del 30,4%, non dissimile da quanto registrato nel resto del Paese (30,6%), ma inferiore al Mezzogiorno (31,2%).

Tab. 2.2 – Consistenza delle imprese per ripartizione – anno 2011.

Ripartizione	Imprese attive	Imprese con dipendenti	%
Italia	4.425.950	1.354.220	30,6
Nord-ovest	1.288.500	382.374	29,7
Nord-est	943.520	291.326	30,9
Centro	957.365	287.969	30,1
Sud	857.270	267.358	31,2
Campania	337.775	102.760	30,4

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat - Censimento Industria e Servizi 2011 - 22 set 2013

La sostanziale uniformità della distribuzione a livello territoriale mostra una caratterizzazione omogenea della struttura del tessuto produttivo del Paese caratterizzato in prevalenza da imprese senza dipendenti o di piccola dimensione.

La dimensione media delle imprese calcolata sul totale delle imprese attive mostra che dal 2001 al 2011 c'è stata una riduzione della dimensione media di imprese in quasi tutte le aree del Paese. La Campania

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

e il Mezzogiorno mostrano una dimensione più contenuta ma che non è variata nel tempo.

Tab. 2.3 – Dimensione media delle imprese attive.

Ripartizioni	2001	2011
Italia	3,8	3,7
Nord-Ovest	4,6	4,3
Nord-Est	4,1	4,1
Centro	3,9	3,8
Sud	2,8	2,8
Campania	2,8	2,8

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat- Censimento Industria e Servizi 2011 - 22 set 2013

Come si evidenzia nella Tabella 2.4 la dimensione media risulta connessa alla struttura delle imprese per forma giuridica.

Tab. 2.4 – Struttura delle imprese per forma giuridica e ripartizione.

	Italia	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Campania
• Impr. Ind., libero prof., lav. Aut.	2.792.326	785.547	56.815	583.971	589.064	218.070
• S.n.c	407.041	130.922	116.083	89.418	45.416	13.711
• S.a.s	315.855	100.398	71.555	57.790	64.429	33.673
• Altra società di persone diversa da S.n.c e S.a.s	41.576	12.775	9.911	10.169	6.189	2.599
• S.p.a, S.a.p.a.	36.567	15.718	9.384	6.925	3.215	1.795
• S.r.l.	763.112	226.741	158.123	192.942	133.056	61.587
• Società coop. no sociale	50.134	10.579	7.950	11.634	13.007	5.069
• Altra forma d'impresa	19.339	5.820	4.699	4.516	2.894	1.271
• Totale	4.425.950	1.288.500	434.520	957.365	857.270	337.775

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat- Censimento Industria e Servizi 2011 - 22 set 2013

Il confronto a livello territoriale sulla struttura delle imprese per forma giuridica, mostra che la prevalenza delle imprese riguarda la tipologia Imprenditori individuali, liberi professionisti e lavoratori

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

autonomi che coprono in media il 63,1% del totale delle imprese. Unica eccezione il Nord-est dove la percentuale è del 13,1%. Seguono le Società a responsabilità limitata che rappresentano il 17,2% nel Paese con quote significativamente più elevate nel Nord-est (36,4%) e nel Centro (20,2%).

Le Società in nome collettivo sono la terza tipologia più rappresentata e anche in questo caso il Nord-est fa eccezione con una quota del 16,5% più che doppia rispetto alla media nazionale.

Tab. 2.5 – Imprese per forma giuridica e Ripartizione – anno 2011 – valori %

	Italia	Nord-ovest	Nord-est	Centro	Sud	Campania
• Impr. Ind., libero prof., lav. Aut.	63,1	61,0	13,1	61,0	68,7	64,6
• S.n.c	9,2	10,2	26,7	9,3	5,3	4,1
• S.a.s	7,1	7,8	16,5	6,0	7,5	10,0
• Altra società di persone diversa da S.n.c e S.a.s	0,9	1,0	2,3	1,1	0,7	0,8
• S.p.a, S.a.p.a.	0,8	1,2	2,2	0,7	0,4	0,5
• S.r.l.	17,2	17,6	36,4	20,2	15,5	18,2
• Società coop. no sociale	1,1	0,8	1,8	1,2	1,5	1,5
• Altra forma d'impresa	0,4	0,5	1,1	0,5	0,3	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat- Censimento Industria e Servizi 2011 – 22 set 2013

Di scarso peso le Società per azioni che non raggiungono l'1% a livello nazionale con una differenziazione territoriale a favore delle aree del Nord. La distribuzione delle imprese per tipologia di forma giuridica in Campania è in linea con la media nazionale nella tipologia Imprenditori individuali, liberi professionisti e lavoratori autonomi e nelle S.r.l., superiore alla media le Società in accomandita semplice, 10% contro il 7% mentre presenta sottodimensionamenti nelle Società per azioni (0,5%) e nelle Società in nome collettivo (4,1% contro il 9%).

Come osservato il dato sulla forma giuridica delle imprese trova riscontro nella distribuzione delle imprese per classe dimensionale. Infatti la consistenza delle imprese nella classe di addetti 0-1 rappresenta il 66% del

totale delle imprese, in coerenza con la quota del 64,6% della tipologia Imprenditori individuali, liberi professionisti e lavoratori autonomi ⁴. Il 15% delle imprese cade nella classe 2 addetti e il restante 20% circa nella classe da 3 addetti e oltre.

C'è da rilevare che nel confronto con il Censimento 2001 tale distribuzione risulta sorprendentemente invariata nelle quote rispettive delle classi di addetti, mostrando la stabilità della distribuzione della struttura dimensionale delle aziende nel territorio campano a distanza di 10 anni nonostante la crisi e le trasformazioni avvenute.

Dall'osservazione della composizione per settore di imprese e addetti nel confronto tra 2001 e 2011 ci si sarebbe potuto attendere, infatti, che le variazioni in termini di contrazione e/o espansione dei settori produttivi avrebbero inciso, in ragione delle loro caratteristiche, sulla struttura per dimensione delle imprese campane.

Come mostra la Tabella 2.6 la composizione settoriale delle imprese ha subito dei sensibili mutamenti nel corso degli ultimi 10 anni. Il dato più evidente è rappresentato dalla contrazione del settore industriale che perde posizione rispetto al 2011 passando da una quota di imprese sul totale dell'11,2% all'8,3% con una variazione negativa in termini di imprese e addetti del 26% circa. Il settore delle costruzioni subisce un ridimensionamento in termini di addetti ma non nel numero di imprese. Il peso del settore, già significativo nel 2001 (9,8%) cresce al 10% nel 2011 e supera quello delle attività manifatturiere.

La rilevanza del settore nell'economia campana e la crisi che lo attraversa, evidenziata dalle perdite in termini di addetti (-11,3%), danno una misura delle ricadute sugli andamenti occupazionali della regione. Segnali di razionalizzazione di comparto derivano dal commercio e dal settore dei trasporti che crescono nell'incidenza degli addetti riducendo il peso in termini di imprese. Le variazioni positive in termini di addetti sembrano infatti evidenziare soprattutto nel commercio processi di riorganizzazione del settore caratterizzato da elevata dispersione delle unità aziendali di piccole dimensioni con particolare riferimento al commercio al dettaglio. Andamenti positivi in genere nel terziario, con eccezioni per i settori dei servizi di informazione e comunicazione e attività finanziarie per quanto concerne le dinamiche occupazionali.

⁴ Va specificato, a proposito, che il termine addetto comprende sia i dipendenti che gli indipendenti.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.6. – Distribuzione settoriale delle imprese e degli addetti in Campania – Confronti 2001 – 2011.

Ateco 2007	Imprese		Addetti		Impr.	Add.
	2001	2011	2001	2011	Var%	Var%
• Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,3	0,3	0,5	0,3	2,4	-38,7
• Estrazione di minerali	0,1	0,0	0,1	0,1	-48,7	-49,8
• Attività manifatturiere	11,2	8,3	21,9	16,3	-25,9	-25,6
• Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	0,0	0,1	0,2	0,2	243,2	-10,3
• Fornitura di acqua reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	0,2	0,2	1,4	1,8	17,0	28,3
• Costruzioni	9,8	10,1	12,0	10,7	3,2	-11,3
• Commercio all'ingrosso e al dettaglio riparazione di autoveicoli e motocicli	38,5	35,1	25,4	27,0	-8,8	6,2
• Trasporto e magazzinaggio	3,1	2,8	6,8	7,4	-8,7	8,2
• Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	5,5	6,9	5,7	7,4	26,9	28,4
• Servizi di informazione e comunicazione	1,5	1,5	2,2	1,5	0,4	-32,4
• Attività finanziarie e assicurative	1,8	2,1	2,5	2,2	13,8	-12,0
• Attività immobiliari	1,0	2,4	0,5	1,0	130,9	78,1
• Attività professionali, scientifiche e tecniche	13,2	15,7	6,6	7,5	19,7	13,5
• Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2,3	2,8	5,1	6,8	24,3	32,1
• Istruzione	0,7	0,6	0,9	1,1	-5,8	27,1
• Sanità e assistenza sociale	5,1	5,6	4,6	4,9	8,9	7,2
• Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	1,1	1,2	0,7	1,1	10,3	47,0
• Altre attività di servizi	4,8	4,2	2,6	2,8	-11,4	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	13,2	12,3

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat- Censimento Industria e Servizi 2011 - 22 set 2013

Nei servizi il settore più rappresentato, dopo il commercio, è quello delle attività professionali, scientifiche e tecniche, al cui interno presentano dinamiche positive e un peso rilevante, le attività di consulenza legale e contabilità, le attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale e le attività degli studi di architettura e ingegneria, collaudi e analisi tecniche.

E' un dato che conferma quanto già osservato in precedenza analizzando la distribuzione delle imprese per forma giuridica. La sofferenza del settore ricerca e sviluppo mostra come sia contenuto il ricorso delle imprese a servizi più avanzati mentre risultano più diffusi i servizi precedentemente indicati, a supporto di attività consulenziali necessarie e di routine.

Contenuto, anche se in crescita, il settore degli alloggi e ristorazione che con un peso del 7%, sia in termini di addetti sia di imprese, evidenzia il noto dato di sottodimensionamento delle strutture ricettive della Campania.

3. Performance delle imprese e impatti occupazionali

Come già evidenziato nel Rapporto 2012⁵, accanto alle aree di crisi e di perdurante affanno vi sono nel tessuto imprenditoriale campano segnali di vitalità riconducibili alle condotte aziendali e correlate alle capacità innovative e competitive delle singole imprese. Nello stesso settore industriale il dato aggregato risulta al suo interno fortemente differenziato. La presenza di un'elevata dispersione dei risultati aziendali in termini di variazione di fatturato e la correlazione esistente con le politiche di innovazione e di internazionalizzazione delle imprese già osservata negli anni precedenti, spinge nella direzione di analizzare le dinamiche interne al tessuto imprenditoriale campano per rilevarne tendenze non visibili nell'aggregato e individuarne i connessi fattori di successo⁶.

Da una analisi condotta dall'Ufficio Studi della Banca d'Italia della Campania emergono infatti elementi che confermano l'esistenza, seppure contenuta, di aree di resistenza alla crisi⁷. L'analisi utilizza 7 indicatori per rilevare, nell'eterogeneità delle *performance* di territori e settori, eventuali segnali di resistenza alla crisi. Oltre ai dati di *performance* relativi all'export, al fatturato, al valore aggiunto, sono stati utilizzati come *proxi* delle performance occupazionali i movimenti sul mercato del lavoro di assunzioni e cessazioni e i loro saldi forniti dall'Arlas⁸.

⁵ Arlas, Mutamenti e strategie di difesa dalla crisi, Rapporto sul mercato del lavoro della Campania, 2012.

⁶ Banca d'Italia, Economie regionali, L'economia della Campania, n. 17, Napoli, giugno 2012.

⁷ Banca d'Italia – L'economia della Campania, in Economie regionali, n. 16, Napoli, giugno 2012.

⁸ Per un approfondimento sulla metodologia utilizzata si rimanda alla pubblicazione citata.

Nella Tabella 3.7 sono riportati i risultati dell'analisi di cui si riassumono le evidenze più significative⁹:

- Sul dato aggregato incide l'andamento di 47 aree delle 63 analizzate che mostrano scarsi o assenti segnali di recupero con la prevalenza degli indicatori a livelli ancora distanti da i valori pre-crisi. A queste aree sono associate anche *performance* occupazionali negative sia in termini di variazione delle assunzioni che di incidenza delle assunzioni sulle cessazioni.
- Nelle 16 aree che presentano segnali di vitalità si registrano valori degli indicatori di export, fatturato e valore aggiunto che hanno recuperato e superato i livelli pre-crisi.
- Ai valori positivi degli indicatori economici si associano *performance* occupazionali positive sia in termini di variazioni di assunzioni che di tenuta dell'occupazione con valori di incidenza delle assunzioni sulle cessazioni superiori a 100.
- Nella maggior parte dei comparti le *performance* positive appaiono connesse prevalentemente all'apertura internazionale, all'intensità tecnologica e alla densità del numero di imprese, la presenza di grandi imprese risulta rilevante solo in alcuni settori ad alta tecnologia.
- I comparti ad alta tecnologia e dell'alimentare sono i più rappresentati. In alcuni territori oltre ai comparti dell'aeronautico e del farmaceutico presenta buone *performance* anche il settore dell'abbigliamento, mentre più diffuso territorialmente si presenta il settore alimentare e della gomma e plastica

⁹ Si riporta il contenuto della nota (1) in Tabella:Le realtà geo-settoriali sono individuate attraverso l'incrocio di 5 livelli geografici (province) e di 19 settori manifatturieri corrispondenti alla classificazione OCSE per intensità tecnologica. I segnali di reazione sono misurati dall'andamento delle 7 variabili riportate nelle colonne di "Performance". Un incrocio geo-settoriale presenta segnali di reazione "diffusi" quando si rileva un recupero in almeno 5 delle 7 variabili. – (2) L'alta tecnologia comprende l'aerospaziale, la farmaceutica e l'elettronica. Quella medio-alta include i prodotti chimici, gli autoveicoli, i mezzi di trasporto ferroviari, le apparecchiature elettriche e i macchinari. Quella medio-bassa comprende i derivati del petrolio, la lavorazione di minerali non metalliferi, i mezzi di trasporto marittimi, la metallurgia e i prodotti in metallo. Quella bassa include i restanti settori. – (3) Sul totale del settore in Campania. – (4) Quota di addetti nelle unità locali con almeno 250 addetti. – (5) Export per addetto, migliaia di euro. – (6) Quota di addetti localizzati in agglomerazioni industriali. – (7) Valore cumulato dell'export tra il primo trimestre del 2011 e il terzo del 2012, rispetto ai corrispondenti periodi del 2007-08. – (8) Percentuale di imprese con livelli di fatturato o valore aggiunto nel 2011 non inferiori a quelli del 2007. – (9) Con meno di 25 milioni di export o di fatturato nel 2007.

Tab.3.7. Distribuzione delle realtà geo-settoriali dell'industria campana per segnali di reazione alla crisi (1).

Segnali di reazione	Gruppi di settori per intensità tecnologica (2)	N.	Quota di addetti (3)	Presenza di grandi imprese (4)	Propensione all'export (5)	Agglomerazioni industriali 2011/12 (7)	Export 2011/12 (7)	Rapporti di lavoro 2009-10=100 cessazioni	Fatturato 2011 Aziende in recupero 2007=100 (8)	Valore aggiunto 2011 Aziende in recupero 2007=100 (8)
Diffusi	Alta	2	49.8	78.6	126	68.6	161	193	121	101
	Medio-alta	5	4.3	0	62	0	152	73	94	108
	Medio-bassa	4	18	9.5	49	0	122	115	111	110
	Bassa non alimentare	2	36.2	2.2	32	46.6	114	147	110	97
	Bassa alimentare	3	79.9	12.9	56	25.8	118	96	118	120
Totale	16	34.3	16.5	56	32.5	131	106	103	114	109
Deboli o assenti	Alta	6	35.6	57.8	96	42.8	44	52	100	99
	Medio-alta	14	90.9	47.1	88	0	59	116	70	28
	Medio-bassa	14	80.9	5.1	24	6	85	100	96	93
	Bassa non alimentare	11	62.5	2.5	22	12.1	101	92	105	96
	Bassa alimentare	2	12.4	7.9	23	6	128	96	115	87
Totale	47	63	17.1	42	7.9	72	98	88	91	76
Totale complessivo		63	97.3	16.9	47	16.6	98	102	101	90
Altre aree		-9	3.2	2.7	12.5	2.0	0	130	95	51.1

Fonte: elaborazione sui dati Istat, Centrale dei bilanci (campione chiuso di circa 4000 imprese) e A rlas

Analoghe risultanze sono emerse da una ricerca condotta dall’Arlas su un campione di 1186 imprese Campane comprese nell’indagine nazionale Met (un campione rappresentativo di 25mila aziende). La finalità della ricerca è indagare a livello micro sui legami esistenti tra successo delle imprese sui mercati e dinamica dell’occupazione e dunque sull’anello esistente tra politiche dello sviluppo e politiche del lavoro.

Le principali questioni emerse:

- anche nella fase più acuta della crisi -2010/2012- una fascia di imprese ha continuato a crescere in termini di fatturato: si tratta di imprese impegnate in attività di Ricerca e Sviluppo (R&S) e di Internazionalizzazione dall’inizio del periodo;
- le dinamiche dell’industria e dei servizi alla produzione mostrano che tra il 2010 e il 2012 ben il 43,3% delle imprese ha registrato nel triennio un saldo negativo degli occupati; nel 34,6% dei casi il numero dei dipendenti è rimasto invariato, mentre solo il 22,1% del totale ha fatto osservare una crescita occupazionale;
- il riferimento ai mercati di destinazione, con particolare riguardo all’internazionalizzazione, segnala una dominanza delle imprese internazionalizzate per *performance* occupazionali sistematicamente migliori. Più in generale la quota di imprese con saldi occupazionali positivi nell’industria è del 26,4% per le imprese che operano sui mercati esteri contro il 21,7% delle aziende che non vi operano; nel comparto dei servizi alla produzione la differenza è ancora più marcata con valori rispettivamente del 37,1% e 16,6%;
- tra le imprese più “innovative” la percentuale di imprese che ha accresciuto il proprio livello di dipendenti è del 25,3% a fronte del 21,9% osservato tra le aziende prive di innovazioni di prodotto. Il ruolo della Ricerca pare ancora più rilevante, con una percentuale di imprese in crescita pari al 30,1% contro il 21,4% delle aziende che non ha investito in R&S. Nel comparto industriale la spesa media in R&S è dello 0.76% del fatturato tra le aziende che hanno avuto una contrazione del livello occupazionale, e dell’1,71% tra quelle con una variazione positiva degli occupati;
- l’andamento occupazionale per composizione di genere evidenzia un quadro molto netto: le imprese che hanno registrato un saldo occupazionale negativo tra il 2010 e il 2012 hanno tendenzialmente mantenuto gli occupati donne a scapito dei lavoratori maschi, al contrario le aziende con una crescita degli occupati nel periodo

considerato ha mostrato una preferenza relativa per la componente maschile dei dipendenti, nel 68% dei casi, mentre solo il 22,3% delle imprese in crescita ha aumentato la quota relativa di occupati di sesso femminile;

- il comportamento nei confronti della formazione dei lavoratori presenta significative differenze in particolare legate alla propensione verso attività di Innovazione e di Ricerca. Le imprese con una maggior presenza di R&S presentano una marcata maggiore sensibilità verso la formazione segnalando una maggiore utilizzazione dello strumento formativo e una esigenza di qualificazione del capitale umano: la percentuale di imprese con investimenti in formazione è del 2,4% tra le aziende che ha introdotto innovazioni e del 3,7% tra quelle con investimenti in R&S a fronte di quote modestissime per le altre tipologie di aziende;
- da elaborazioni più complesse emerge una relazione diretta tra investimenti in Ricerca e probabilità di crescita occupazionale: le imprese che investono lo 0,5% del fatturato in R&S hanno una probabilità di aver avuto un saldo positivo degli occupati di circa il 57% superiore a quella delle imprese che non svolgono attività di Ricerca. Se si considera una spesa pari al 3% del fatturato allora la probabilità di ottenere una *performance* occupazionale positiva diviene tre volte superiore a quella delle imprese senza R&S. Al di sopra di questa soglia di spesa in Ricerca non si registrano ulteriori apprezzabili incrementi sulla probabilità di aver avuto una crescita degli occupati;
- gli investimenti in Innovazione, a parità delle altre condizioni, influenzano positivamente le performance occupazionali: le imprese che hanno introdotto innovazioni di processo mostrano una probabilità di crescita occupazionale di oltre 3 volte più alta di quella relativa alle imprese prive di processi di *upgrading* dei processi produttivi; se si considerano le innovazioni di prodotto radicali, per le imprese innovative la probabilità di aver ottenuto un saldo positivo dei dipendenti è addirittura 6 volte superiore a quella delle imprese che non hanno introdotto innovazioni radicali di prodotto;
- analogamente, si registra una relazione diretta tra crescita occupazionale e grado di apertura internazionale, espresso come quota delle vendite all'estero sul totale dei ricavi: già per un esportatore marginale, ovvero con esportazioni pari al 10% del

fatturato, la probabilità di ottenere un saldo occupazionale positivo è 2 volte superiore a quella di un'impresa che opera solo sul mercato interno. Per un livello di export pari al 30% di fatturato la probabilità di *performance* occupazionali positive diventano quasi 3 volte superiori, mentre per un operatore con una quota di fatturato esportato pari al 50% la probabilità di aver aumentato il proprio livello occupazionale è circa 4 volte più alta di quella di un'impresa non esportatrice;

- anche le reti locali paiono aver giocato un ruolo rilevante nei percorsi di crescita delle imprese, soprattutto quando i *network* attivati si basano su *partnership* non meramente commerciali, ma che riguardano piuttosto attività più sofisticate con scambio di *know-how* tecnologico. Nel dettaglio le imprese che appartengono a tale tipologia di rete (reti locali complesse) mostrano una probabilità di crescita occupazionale quasi 6 volte più alta di quella delle imprese che non operano in reti locali, e quasi 2 volte più alta di quella delle imprese con *network* locali con scambi commerciali di acquisto/vendita.
- La presenza sui mercati internazionali influenza anche la qualità del capitale umano delle imprese che mostrano una marcata propensione all'assunzione di lavoratori con un elevato grado di istruzione: la relazione tra la probabilità di aumentare la quota di dipendenti laureati e la quota di beni esportati sul totale delle vendite presenta un gradino in corrispondenza delle imprese che hanno dichiarato di realizzare oltre metà dei propri ricavi dalle esportazioni. Per queste imprese la probabilità di aver favorito l'occupazione di capitale umano ad elevato grado di istruzione è almeno 7 volte più alta delle imprese che non operano all'estero, mentre per gli esportatori marginali, (con una quota di export inferiore al 20% del fatturato), la probabilità risulta comunque doppia rispetto a quella delle aziende non esportatrici.
- A parità delle altre condizioni, va segnalato come siano le imprese di maggiori dimensioni a mostrare una maggiore propensione verso gli occupati in possesso di laurea, nel dettaglio la probabilità di registrare un aumento della quota di addetti laureati nelle medie e grandi imprese è circa 20 volte più alta di quella rilevata nelle microimprese. Già nelle imprese con più di 10 addetti si assiste ad un orientamento maggiore in direzione degli addetti più qualificati.
- tra il 2010 e il 2012 si è registrata una preferenza relativa nell'assunzione dei lavoratori con meno di 30 anni nelle imprese

con un profilo strategico più sofisticato dal punto di vista delle attività di Ricerca, di Innovazione e dei percorsi di Internazionalizzazione. Nel dettaglio la probabilità di aumento della quota di occupati giovani negli esportatori marginali pare essere mediamente di circa il 12% più alta rispetto a quella delle imprese che non operano all'estero; se si considerano le imprese con un peso delle esportazioni compreso tra il 40 e il 50% la probabilità di aumento dei lavoratori giovani, rispetto alle imprese non esportatrici, è circa il 18% più alta, fino ad arrivare alle imprese che operano quasi esclusivamente all'estero per le quali la percentuale di incremento supera il 40%;

- le imprese più dinamiche e attive nel campo della Ricerca e dell'Internazionalizzazione mostrano una maggiore propensione alla occupazione stabile. Nel dettaglio le imprese con una quota di export pari al 20% del fatturato fanno registrare una probabilità di aver aumentato la quota di dipendenti a tempo indeterminato di circa il 23% più alta di quella delle imprese non esportatrici; in corrispondenza di un valore dell'export pari al 50% del fatturato la probabilità diventa il 55% più alta rispetto alle imprese che operano solo sul mercato interno. Le imprese che investono lo 0,5% del fatturato in attività di Ricerca fanno osservare una probabilità di aver incrementato la componente di lavoratori assunti a tempo indeterminato del 38% più alta di quella delle imprese che non realizzano investimenti R&S. Per una spesa pari al 10% del fatturato la differenza diventa del 58%.

4. Le crisi aziendali e settoriali

L'analisi fin qui condotta si completa con la disamina delle situazioni di crisi dell'apparato produttivo, crisi strutturali o congiunturali, a partire dal volume delle ore autorizzate di cassa integrazione Ordinaria, Straordinaria e in Deroga.

Considerando tutte le forme di cassa integrazione (ordinaria, straordinaria e in deroga), si osserva nell'ultimo anno un ridimensionamento delle ore totali (-0,9%) dovuto esclusivamente al contenimento delle ore autorizzate per la cassa integrazione in deroga (-24,4%).

La Campania nel 2012 mostra un comportamento differenziato rispetto alle altre aree del Paese dove si registrano variazioni positive nel complesso delle ore autorizzate, che vedono nel Mezzogiorno la crescita di tutte le componenti mentre in Italia l'unica componente che registra un segno negativo è la cassa integrazione ordinaria.

Uno sguardo ai settori coinvolti mostra come in Campania nell'ultimo anno si sia registrato un aumento delle ore autorizzate di Cig ordinaria e straordinaria nell'industria contestualmente alla contrazione delle ore autorizzate per la Cassa in Deroga. con un dato consuntivo per l'industria e per l'edilizia di contrazione complessiva delle ore totali autorizzate. I settori dell'artigianato e del commercio (si veda la Tabella 4.2), al contrario, presentano dati di variazione positivi dovuti principalmente all'incremento delle ore autorizzate della Cig in Deroga.

Nel Mezzogiorno l'andamento delle ore autorizzate che, come detto, mostra una crescita in tutti i settori registra maggiore intensità nell'artigianato, nel commercio e nell'insieme degli altri settori.

L'impatto della crisi sul sistema economico regionale che ha determinato nei primi anni un massiccio ricorso alla cassa integrazione soprattutto da parte delle imprese industriali e di quelle del settore edile mostra segnali di contenimento, come evidenziato dai dati dell'ultimo anno e ulteriormente confermato anche da quelli relativi ai primi otto mesi del 2013.

A conferma di quanto detto sull'andamento in generale delle ore autorizzate per la cassa integrazione il dato che sembra segnalare una tendenza al rallentamento degli effetti della crisi riguarda il cosiddetto tiraggio che rappresenta l'effettivo utilizzo rispetto alle autorizzazioni.

Le ore autorizzate rappresentano infatti un indicatore che risponde anche a comportamenti precauzionali delle aziende, soprattutto nelle fasi di crisi, che tendono a richiedere più ore di quelle necessarie e poi effettivamente utilizzate.

I dati del tasso di utilizzo del numero di ore di Cig autorizzate (il cosiddetto tiraggio) sono pubblicamente disponibili e resi noti dall'INPS in propri comunicati o report e per il solo livello nazionale. L'indice di tiraggio nel 2012 è diminuito dal 49,77 del 2011 al 47,73%. La cassa integrazione ordinaria flette dal 52,64 del 2011 al 44,05 mentre la straordinaria e in deroga aumentano dal 48,9 al 49,4¹⁰.

¹⁰ Rapporto Annuale 2012- Inps.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 4.1 - Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale in Campania, Mezzogiorno e Italia per tipologia di intervento. Anni 2008-2012

	2008		2009		2009/2008		2010		2010/2009		2011		2011/2010		2012		2012/2011		
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Campania																			
Ordinaria	9333417	40,7	24553332	55,3	1631	15790385	26,9	13572012	21,9	-357	13828279	22,5	13828279	22,5	13828279	22,5	13828279	22,5	1,9
Straordinari	8926953	38,9	12422766	28,0	392	28849463	49,2	26111775	42,2	1322	30752911	50,1	30752911	50,1	30752911	50,1	30752911	50,1	17,8
Deroga	4696688	20,5	7466049	16,8	59	14022879	23,9	22234515	35,9	878	16806390	27,4	16806390	27,4	16806390	27,4	16806390	27,4	-24,4
Totale	22957058	100,0	44442147	100,0	93,6	5862727	100,0	61918302	100,0	32,0	61387580	100,0	61387580	100,0	61387580	100,0	61387580	100,0	-0,9
Mezzogiorno																			
Ordinaria	34419790	48,9	99329878	60,6	188,6	67677156	30,2	57085147	25,0	-31,9	70489070	27,5	70489070	27,5	70489070	27,5	70489070	27,5	23,5
Straordinari	22379167	31,8	39751000	24,3	77,6	92672729	41,4	82210308	36,0	133,0	95043638	37,1	95043638	37,1	95043638	37,1	95043638	37,1	15,6
Deroga	13600425	19,3	24828697	15,2	82,6	63628242	28,4	89203776	39,0	156,3	90968687	35,5	90968687	35,5	90968687	35,5	90968687	35,5	2,0
Totale	70399382	100,0	1644E+08	100,0	132,8	224E+08	100,0	228E+08	100,0	36,6	257E+08	100,0	257E+08	100,0	257E+08	100,0	257E+08	100,0	12,3
Italia																			
Ordinaria	113024235	49,7	576385501	63,1	410,0	341802613	28,5	229477339	23,6	-40,7	335603725	30,8	335603725	30,8	335603725	30,8	335603725	30,8	-5,5
Straordinari	86688660	38,1	215648310	23,6	148,8	485812295	40,6	423715817	43,5	125,3	400284270	36,7	400284270	36,7	400284270	36,7	400284270	36,7	10,9
Deroga	27946759	12,3	121606785	13,3	335,1	370201259	30,9	319971271	32,9	204,4	354766227	32,5	354766227	32,5	354766227	32,5	354766227	32,5	12,1
Totale	228E+08	100,0	914E+08	100,0	301,3	12E+09	100,0	973E+08	100,0	31,1	109E+09	100,0	109E+09	100,0	109E+09	100,0	109E+09	100,0	46,2

Fonte: elaborazioni Arlas su dati INPS

Tabella 4.2 - Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale in Campania, Mezzogiorno e Italia per tipologia di intervento e settore di attività economica. Anni 2007-2011

Campania	2008		2009		2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ordinaria										
Industria	5'922.6	63.5	18'350.2	74.7	10'054.0	63.7	7'861.6	57.9	8'957.9	64.8
Edilizia	3'410.8	36.5	6'203.1	25.3	5'736.4	36.3	5'710.4	42.1	4'870.4	35.2
Totale	9'333.4	100.0	24'553.3	100.0	15'790.4	100.0	13'572.0	100.0	13'828.3	100.0
Straordinaria										
Industria	8'623.1	96.6	11'913.6	95.9	25'972.6	90.0	21'025.1	80.5	23'787.2	77.3
Edilizia	21.0	0.2	296.4	2.4	963.3	3.3	942.4	3.6	1'176.7	3.8
Artigianato										
Commercio	282.9	3.2	195.6	1.6	1'898.1	6.6	4'119.5	15.8	5'789.0	18.8
Settori vari			17.2	0.1	15.5	0.1	24.8	0.1		
Totale	8'927.0	100.0	12'422.8	100.0	28'849.5	100.0	26'111.8	100.0	30'752.9	100.0
Deroga										
Industria	4'176.7	88.9	6'260.0	83.9	10'117.8	72.2	15'116.2	68.0	9'056.4	53.9
Edilizia	1.4	0.0	137.5	1.8	456.7	3.3	490.2	2.2	398.1	2.4
Artigianato			0.4	0.0	103.1	0.7	216.1	1.0	464.2	2.8
Commercio	500.7	10.7	750.0	10.1	3'166.1	22.6	6'323.8	28.4	6'775.0	40.3
Settori vari	17.9	0.4	318.1	4.3	179.2	1.3	88.2	0.4	112.7	0.7
Totale	4'696.7	100.0	7'466.0	100.0	14'022.9	100.0	22'234.5	100.0	16'806.4	100.0
Totale										
Industria	18'722.4	81.6	36'523.9	82.2	46'144.4	78.7	44'002.9	71.1	41'801.5	68.1
Edilizia	3'433.2	15.0	6'637.0	14.9	7'156.4	12.2	7'143.0	11.5	6'445.2	10.5
Artigianato			0.4	0.0	103.1	0.2	216.1	0.4	464.2	0.8
Commercio	783.6	3.4	945.6	2.1	5'064.2	8.6	10'443.3	16.9	12'564.0	20.5
Settori vari	17.9	0.1	335.3	0.8	194.7	0.3	113.0	0.2	112.7	0.2
Totale	22'957.1	100.0	44'442.1	100.0	58'662.7	100.0	61'918.3	100.0	61'387.6	100.0

segue tabella

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Segue Tabella 4.2 - Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale in Campania, Mezzogiorno e Italia per tipologia di intervento - anni 2008-2012 - dati in migliaia.

Mezzogiorno	2008		2009		2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ordinaria	21'325.1	62.0	77'556.9	78.1	46'687.9	69.0	39'429.8	69.1	51'958.7	73.7
Industria	13'094.7	38.0	21'773.0	21.9	20'989.2	31.0	17'655.4	30.9	18'530.3	26.3
Edilizia	34'419.8	100.0	99'329.9	100.0	67'677.2	100.0	57'085.1	100.0	70'489.1	100.0
Straordinaria	21'050.5	94.1	36'441.4	91.7	86'021.3	92.9	70'576.4	85.9	75'607.2	79.6
Industria	398.7	1.8	1'193.5	3.0	2'148.8	2.3	2'618.8	3.2	3'616.5	3.8
Edilizia	2.4	0.0	27.5	0.1	106.4	0.1	37.3	0.1	70.3	0.1
Artigianato	905.2	4.0	2'062.4	5.2	4'312.8	4.7	8'890.6	10.8	15'679.1	16.5
Commercio	22.4	0.1	26.2	0.1	38.0	0.0	87.2	0.1	70.5	0.1
Settori vari	22'379.2	100.0	39'751.0	100.0	92'627.3	100.0	82'210.3	100.0	95'043.6	100.0
Deroga	11'102.5	81.6	14'262.2	57.4	32'721.1	51.4	46'367.1	52.0	36'317.0	39.9
Industria	160.3	1.2	418.8	1.7	2'173.9	3.4	4'068.9	4.6	5'684.7	6.2
Edilizia	139.6	1.0	1'755.1	7.1	4'714.5	7.4	4'855.7	5.4	8'422.1	9.3
Artigianato	2'141.7	15.8	7'879.2	31.7	23'630.8	37.1	33'132.4	37.1	39'209.9	43.1
Commercio	56.4	0.4	513.4	2.1	387.9	0.6	779.6	0.9	1'335.0	1.5
Settori vari	13'600.4	100.0	24'828.7	100.0	63'628.2	100.0	89'203.8	100.0	90'968.7	100.0
Totale	53'478.1	76.0	128'260.5	78.3	165'430.3	73.9	156'373.2	68.4	163'883.0	63.9
Industria	13'653.7	19.4	23'385.3	14.3	25'312.0	11.3	24'343.1	10.7	27'831.5	10.9
Edilizia	141.9	0.2	1'782.6	1.1	4'820.9	2.2	4'893.0	2.1	8'492.4	3.3
Artigianato	3'046.9	4.3	9'941.6	6.1	27'943.6	12.5	42'023.0	18.4	54'889.0	21.4
Commercio	78.7	0.1	539.6	0.3	425.9	0.2	866.9	0.4	1'405.5	0.5
Settori vari	70'399.4	100.0	163'909.6	100.0	223'932.7	100.0	228'499.2	100.0	256'501.4	100.0

segue tabella

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Segue Tabella 4.2 - Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale in Campania, Mezzogiorno e Italia per tipologia di intervento - dati in migliaia - anni 2008-2012.

Italia	2008		2009		2010		2011		2012	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
Ordinaria	78.724,5	69,7	511.901,1	88,8	275.475,4	80,6	169.292,8	73,8	265.555,4	79,1
Edilizia	34.299,7	30,4	64.484,4	11,2	66.327,2	19,4	60.184,6	26,2	70.048,3	20,9
Totale	113.024,2	100,0	576.385,5	100,0	341.802,6	100,0	229.477,3	100,0	335.603,7	100,0
Straordinaria	81.312,0	93,8	202.000,8	93,7	460.597,1	94,8	384.854,7	90,8	344.751,7	86,1
Edilizia	917,7	1,1	2.615,2	1,2	8.255,2	1,7	16.293,8	3,9	20.881,9	5,2
Artigianato	81,5	0,1	263,1	0,1	242,4	0,1	59,2	0,0	128,1	0,0
Commercio	4.248,8	4,9	10.671,0	5,0	16.625,5	3,4	22.219,7	5,2	34.328,6	8,6
Settori vari	128,6	0,2	98,3	0,1	92,1	0,0	288,4	0,1	193,9	0,0
Totale	86.688,7	100,0	215.648,3	100,0	485.812,3	100,0	423.715,8	100,0	400.284,3	100,0
Deroga	19.471,7	69,7	40.227,6	33,1	119.989,5	32,4	130.175,1	40,7	105.059,7	29,6
Edilizia	180,9	0,7	653,2	0,5	5.765,0	1,6	9.942,2	3,1	16.290,9	4,6
Artigianato	5.365,4	19,2	55.345,2	45,5	151.307,9	40,9	79.349,1	24,8	95.786,2	27,0
Commercio	2.808,1	10,1	24.553,8	20,2	91.983,5	24,9	98.912,1	30,9	134.702,5	38,0
Settori vari	120,6	0,4	826,9	0,7	1.155,4	0,3	1.592,8	0,5	2.926,9	0,8
Totale	27.946,8	100,0	121.606,8	100,0	370.201,3	100,0	319.971,3	100,0	354.766,2	100,0
Totale	179.508,3	78,9	754.129,5	82,5	856.062,0	71,5	684.322,6	70,3	715.366,8	65,6
Edilizia	35.398,3	15,6	67.752,8	7,4	80.347,4	6,7	86.420,5	8,9	107.221,1	9,8
Artigianato	5.446,9	2,4	55.608,4	6,1	151.550,3	12,7	79.408,4	8,2	95.914,3	8,8
Commercio	7.056,9	3,1	35.224,8	3,9	108.609,0	9,1	121.131,8	12,5	169.031,1	15,5
Settori vari	249,2	0,1	925,2	0,1	1.247,5	0,1	1.881,2	0,2	3.120,9	0,3
Totale	227.659,7	100,0	913.640,6	100,0	1.197.816,2	100,0	973.164,4	100,0	1.090.654,2	100,0

Fonte: elaborazioni Arlas su dati INPS

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 4.3 – Variazioni sul totale dei provvedimenti delle ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale in Campania, Mezzogiorno e Italia per tipologia di intervento. – anni 2008-2012.

		2009/2008	2010/2009	2011/2010	2012/2011
Campania	Industria	95,1	26,3	-4,6	-5,0
	Edilizia	93,3	7,8	-0,2	-9,8
	Artigianato	.	25160,5	109,7	114,8
	Commercio	20,7	435,6	106,2	20,3
	Settori vari	1775,9	-41,9	-41,9	-0,3
Mezzogiorno	Industria	139,8	29,0	-5,5	4,8
	Edilizia	71,3	8,2	-3,8	14,3
	Artigianato	1155,9	170,4	1,5	73,6
	Commercio	226,3	181,1	50,4	30,6
	Settori vari	585,2	-21,1	103,6	62,1
Italia	Industria	320,1	13,5	-20,1	4,5
	Edilizia	91,4	18,6	7,6	24,1
	Artigianato	920,9	172,5	-47,6	20,8
	Commercio	399,2	208,3	11,5	39,5
	Settori vari	271,2	34,8	50,8	65,9

Fonte: elaborazioni Arlas su dati INPS

Infine, si possono analizzare brevemente i dati relativi alle ore autorizzate sino ad agosto 2013¹¹. Come mostra la Tabella 4.4, rispetto all'analogo periodo del 2012 in Campania si è registrata una flessione delle ore autorizzate di circa l'1%.

Tab.4.4 – Ore autorizzate di cassa integrazione ordinaria, straordinaria e deroga in Campania – mese di agosto.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ordinaria	3.872,8	16.477,5	10.943,7	8.949,7	8.142,7	8.488,2
Straordinaria	5.316,4	7.744,5	17.297,6	15.705,2	21.713,2	20.476,1
Deroga	2.728,4	4.050,7	8.030,5	15.357,7	10.914,1	11.407,8
Totale	11.917,6	28.272,6	36.271,8	40.012,6	40.770,0	40.372,1
Variazione sull'anno precedente						
Ordinaria	-0,2	325,5	-33,6	-18,2	-9	4,2
Straordinaria	-31,6	45,7	123,4	-9,2	38,3	-5,7
Deroga	210,8	48,5	98,3	91,2	-28,9	4,5
Totale	-4,8	137,2	28,3	10,3	1,9	-1

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Inps

¹¹ INPS Coordinamento Generale Statistico attuariale, CIG – Cassa Integrazione Guadagni. Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale 2013.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tale diminuzione è determinata dalla combinazione di un decremento della CIG straordinaria (-5,7%) con l'aumento di quella ordinaria (+4,2%) e di quella in deroga (4,5%).

Oltre all'analisi dei dati sui provvedimenti di integrazione salariale, val la pena osservare brevemente la situazione relativa alle procedure di immissione in mobilità e in CIGS e mobilità in deroga relative al 2012.

Come mostra la Tabella 4.5, in Campania nello scorso anno sono state interessate dai procedimenti di mobilità (legge 223/91 e legge 236/93) 2948 aziende. I settori a più alta concentrazione del fenomeno sono stati, nell'ordine, quelli delle Costruzioni, del Commercio, dei Servizi alle imprese e del Meccanico.

Tab. 4.5 – Imprese che hanno usufruito della mobilità per ramo di attività economica e tipologia di intervento - anno 2012.

Settore	Imprese		Legge 223/91		Legge 236/93	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
• Agricoltura	11	0,4	3	0,8	8	0,3
• Industrie alimentari	61	2,1	15	4,0	46	1,8
• Manifatturiero TAC	177	6,0	47	12,5	130	5,1
• Chimico	64	2,2	26	6,9	38	1,5
• Meccanico	371	12,6	118	31,5	253	9,8
• Servizi di pubblica utilità gas , acqua, rifiuti	26	0,9	10	2,7	16	0,6
• Costruzioni	695	23,6	36	9,6	659	25,6
• Commercio	620	21,0	39	10,4	581	22,6
• Trasporti	175	5,9	22	5,9	153	5,9
• Alberghi e ristorazione	161	5,5	5	1,3	156	6,1
• Servizi alle imprese	454	15,4	43	11,5	411	16,0
• Servizi alla persona	131	4,4	11	2,9	120	4,7
• N.d. ^(*)	2	0,1	0	0,0	2	0,1
Totale	2948	100,0	375	100,0	2573	100,0

(*) Non disponibile

Fonte: Arlas

I lavoratori interessati al procedimento sono stati complessivamente 9867 (si veda la Tabella 4.5) di cui il 23,3% femmine. Poco più della metà, 56,2%, sono stati immessi in mobilità a valere sulla legge 223/91 e quindi usufruiscono dell'indennità. La distribuzione per settori di attività economica, evidenzia (a parziale correzione di quanto visto in precedenza per le imprese) che le percentuali più alte di lavoratori

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

interessati al provvedimento appartengono al settore Meccanico seguito da quello delle Costruzioni, dei Servizi alle imprese e del Commercio (si veda sempre la Tabella 4.6).

Tab. 4.6- Lavoratori in mobilità per ramo di attività economica e per sesso – anno 2012.

SETTORE	F	M	%F	MF	% Settori	Legge		% 223/91
						223/91	236/93	
• Agricoltura	2	16	11,1	18	0,2	9	9	50,0
• Industrie alimentari	79	337	19,0	416	4,2	341	75	82,0
• Manifatturieri o TAC	403	554	42,1	957	9,7	684	273	71,5
• Chimico	77	237	24,5	314	3,2	245	69	78,0
• Meccanico	297	1589	15,7	1886	19,1	1476	410	78,3
• Servizi di pubblica utilità gas, acqua, rifiuti	7	83	7,8	90	0,9	64	26	71,1
• Costruzioni	66	1683	3,8	1749	17,7	608	1141	34,8
• Commercio	465	909	33,8	1374	13,9	464	910	33,8
• Trasporti	70	950	6,9	1020	10,3	731	289	71,7
• Alberghi e ristorazione	94	219	30,0	313	3,2	57	256	18,2
• Servizi alle imprese	588	755	43,8	1343	13,6	662	681	49,3
• Servizi alla persona	279	104	72,8	383	3,9	200	183	52,2
• N.d.	2	2	50,0	4	0,0	0	4	0,0
• Totale	2429	7438	24,6	9867	100,0	5541	4326	56,2

Fonte: Arlas

Rispetto alla distinzione tra i due procedimenti di immissione in lista di mobilità in seguito ad un licenziamento collettivo (legge 223/91, che prevede l'indennità) oppure individuale (legge 236/93, che non la prevede), va sottolineato che tra i settori in cui si concentra la maggior parte dei lavoratori si possono notare differenze significative. Infatti, mentre i lavoratori del settore Meccanico per il 78,3% usufruiranno dell'indennità, quelli del settore del Commercio nel 33,8% e quelli delle Costruzioni solo nel 34,4% (si veda sempre la Tabella 4.5). Inoltre, merita una riflessione la distinzione per sesso sempre in relazione alla modalità di immissione in mobilità. La presenza femminile si concentra essenzialmente nel settore dei

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Servizi alle persone (sebbene poco interessato in assoluto dal fenomeno) e in quello del Commercio, dove è preponderante il ricorso al licenziamento individuale senza indennità.

Per concludere questa breve rassegna dei numeri che caratterizzano la crisi del sistema produttivo campano, si possono analizzare alcuni dati relativi alle imprese e ai lavoratori che hanno beneficiato dei provvedimenti di CIGS in deroga, per tipologia, nel 2012. Le aziende coinvolte sono state nel complesso 762 per un totale di circa 21.419 lavoratori. Le informazioni sintetizzate nella Tabella 4.7 mostrano innanzitutto che le aziende maggiormente coinvolte da questi provvedimenti appartengono, nell'ordine, ai settori dei servizi e consulenze, del meccanico, del commercio e dei trasporti.

La stessa distinzione per lavoratori ci mostra che il 66% dei lavoratori riguarda situazioni di tipo congiunturale a fronte del 79% delle imprese.

Tab. 4.7 – Imprese e lavoratori CIGS in deroga.

SETTORE	Sesso		Totale	Aziende		
	F	M		Congiunturale	Strutturale	Totale
• Agricoltura	2	8	10	2	1	3
• Industrie alimentari	20	98	118	5	2	7
• Manifatturiero TAC	372	523	895	20	11	31
• Chimico	242	663	905	27	17	44
• Meccanico	565	2.801	3.366	112	46	158
• Servizi di pubblica utilità gas, acqua, rifiuti	64	424	488	7	16	23
• Costruzioni	36	411	447	31	8	39
• Commercio	556	1.098	1.654	91	9	100
• Trasporti	241	1.084	1.325	74	7	81
• Alberghi e ristorazione	397	553	950	32	5	37
• Servizi consulenze	3.755	5.190	8.945	147	24	171
• Servizi alla persona	946	1.370	2.316	59	9	68
• N.d.	0	0	0	0	0	0
Totale	7.196	14.223	21.419	607	155	762

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 4.8 – Lavoratori CIGS in deroga per tipologia di crisi.

Tipologia di crisi	F	M	Totale
Congiunturale	5.915	10.608	16.523
Strutturale	1.281	3.615	4.896
Totale complessivo	7.196	14.223	21.419

Fonte: Arlas

2. L'analisi del mercato del lavoro in Campania secondo i dati Istat

1. Premessa

Come nel Rapporto precedente¹, questo Capitolo è dedicato all'analisi delle principali caratteristiche del mercato del lavoro regionale che emergono dai dati forniti dall'Istat attraverso le Indagini Continue sulle Forze di Lavoro².

Il quadro dell'andamento dei fenomeni a livello regionale, riferito principalmente alla popolazione attiva, agli occupati e alle persone in cerca di occupazione, sarà confrontato di volta in volta con quello del Mezzogiorno e dell'Italia nel complesso.

Anche quest'anno il capitolo è organizzato in quattro paragrafi.

Nel primo, verranno illustrati alcuni dati e indicatori demografici che fanno da sfondo all'analisi della popolazione attiva, quella che è presente sul mercato del lavoro come occupata o come in cerca di occupazione.

Nel secondo, si analizzeranno i dati sull'occupazione. Saranno inizialmente messe in evidenza le variazioni complessive dell'aggregato degli occupati per poi evidenziare l'intervento delle variabili socio demografiche come sesso, età e titolo di studio. L'analisi proseguirà distinguendo l'insieme degli occupati in base alla posizione professionale (occupati dipendenti e indipendenti), all'orario di lavoro (tempo pieno e tempo parziale), alla tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo

¹ Si veda Arlas - Regione Campania, Mutamenti e strategie di difesa dalla crisi. Rapporto sul mercato del lavoro 2012, ESI, Napoli, 2012.

² L'Istat conduce trimestralmente un'indagine campionaria per misurare le principali grandezze del mercato del lavoro. La popolazione di riferimento è costituita da tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia, anche se temporaneamente all'estero. Sono esclusi i membri permanenti delle convivenze (istituti religiosi, caserme, ecc.). I dati che verranno analizzati nel presente rapporto sono riferiti alle medie annue delle quattro rilevazioni trimestrali a partire dal 2004. Per saperne di più sui contenuti informativi dell'indagine si veda http://www.istat.it/it/files/2011/03/01_Contentuti.pdf.

determinato) e al settore di attività economica in cui svolgono l'attività lavorativa. Un ulteriore approfondimento dell'aggregato degli occupati sarà costituito dall'analisi dell'andamento dei lavoratori parasubordinati (in questo caso la fonte dei dati è l'Inps) distinti a loro volta per sesso e per età. Chiude infine il paragrafo l'analisi dell'andamento del tasso di occupazione.

Nel terzo paragrafo, l'analisi si sposterà sull'aggregato delle persone in cerca di occupazione. L'interesse si focalizzerà sugli andamenti distinti non solo per sesso e per età, ma anche per condizione professionale, distinguendo le componenti di coloro che cercano lavoro avendone perso uno in precedenza (i disoccupati in senso stretto), di coloro che erano fuori dal mercato del lavoro (inattivi) e hanno deciso di entrarvi e infine di coloro che non hanno mai avuto esperienze lavorative. Anche in questo caso chiude il paragrafo l'analisi dei tassi di disoccupazione. Oltre alle distinzioni per sesso, età e titolo di studio, verrà analizzato anche l'andamento del tasso di disoccupazione secondo la definizione "allargata".

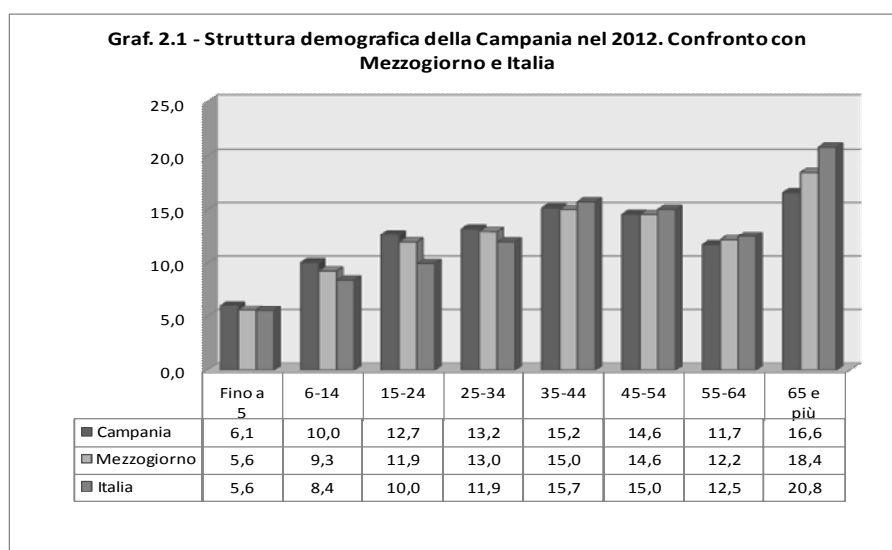
Il capitolo termina, infine, con alcune brevi considerazioni conclusive.

2. La struttura demografica e la partecipazione al mercato del lavoro

La Campania, malgrado l'incremento progressivo dell'età media della popolazione e l'aumento dell'indice di vecchiaia, continua ad essere una delle regioni più "giovani" d'Italia. Nel grafico che segue si può notare che la quota di popolazione tra i 15 e i 34 anni è del 25,9%, quattro punti percentuali in più rispetto all'analoga quota dell'Italia, esattamente come nel 2011. Anche gli altri indici di struttura, che evidenziano in particolare i rapporti tra la popolazione in età lavorativa e quella in età non lavorativa³, pur registrando peggioramenti, risultano tra quelli maggiormente positivi

³ Indice di dipendenza strutturale; indice di ricambio della popolazione attiva (rapporto percentuale tra la fascia di popolazione che sta per andare in pensione, 55-64 anni, e quella che sta per entrare nel mondo del lavoro, 15-24 anni), la popolazione attiva è tanto più giovane quanto più l'indicatore è minore di 100; struttura della popolazione attiva (rapporto percentuale tra la parte di popolazione in età lavorativa più anziana, 40-64 anni, e quella più giovane, 15-39 anni).

nel confronto col resto del Paese⁴. Ad esempio, l'indice di dipendenza strutturale (che rappresenta il carico sociale ed economico della popolazione in età non lavorativa, 0-14 anni e 65 anni e oltre, su quella in età lavorativa, 15-64 anni) dopo quello della Sardegna è il più basso d'Italia.



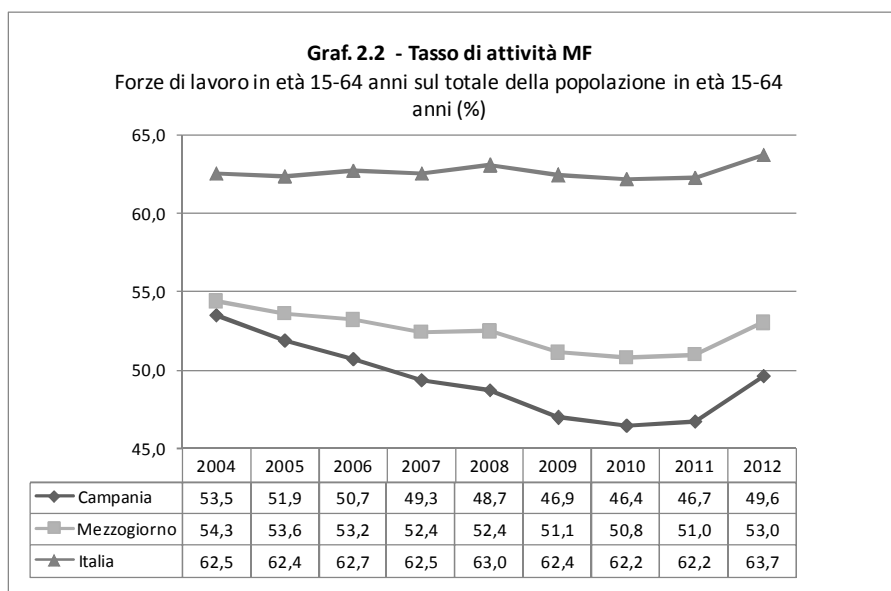
Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat "Statistiche demografiche" al 1° gennaio

L'aspetto speculare di quanto ora detto non risulta però ugualmente positivo. Infatti, se la maggiore concentrazione di popolazione nelle fasce centrali d'età dovrebbe tradursi, di norma, in un tasso di attività relativamente più elevato, ciò in Campania non si è mai verificato e la partecipazione al mercato del lavoro è sempre stata tra le più basse d'Italia, anche se nell'ultimo anno si assiste ad una interessante inversione di tendenza.

Il tasso di attività del 2012 in Campania mostra un deciso incremento che non solo non trova eguali negli anni precedenti, ma evidenzia anche una *performance* migliore rispetto al resto del Paese. Infatti, come mostra il grafico 2.2, il dato del 49,6% mette in evidenza un incremento di circa tre punti percentuali rispetto all'anno precedente, riportandosi su un valore superiore a quello del 2007. Il *gap* rispetto

⁴ L'indice di ricambio della popolazione attiva è per l'Italia 129,8 mentre per la Campania 93,2; l'indice di struttura della popolazione attiva è 120,3 per l'Italia e 101,6 per la Campania.

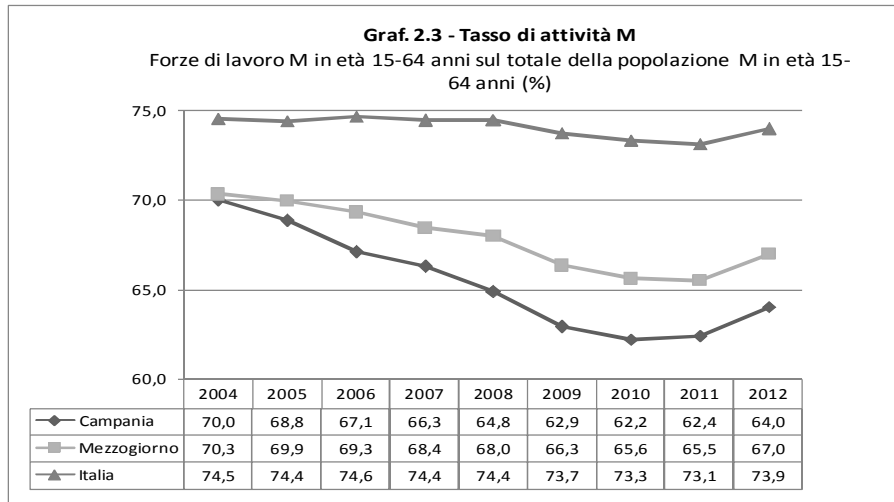
all'Italia si traduce in una differenza di 14,1 punti percentuali, la più bassa a partire dal 2008.



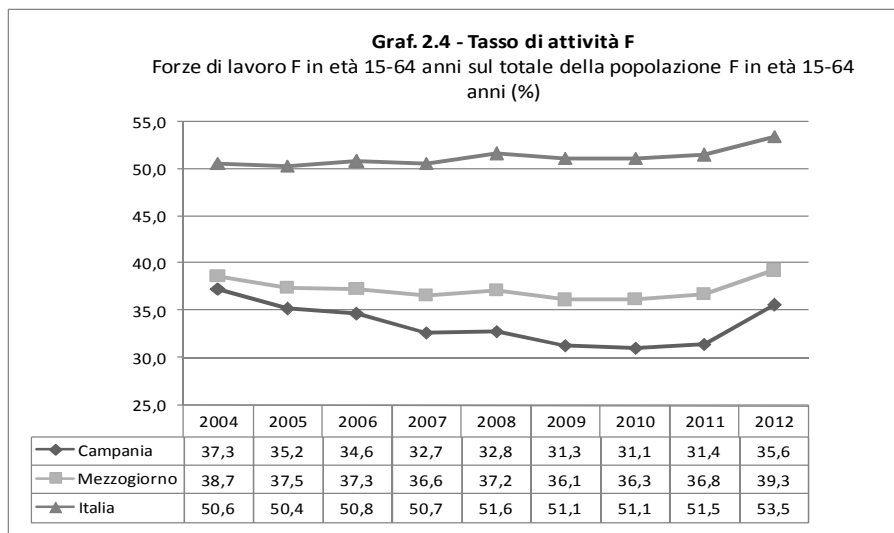
Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Analizzando la disaggregazione per sesso, si può inoltre notare che l'incremento registrato nell'ultimo anno ha interessato sia la componente maschile che quella femminile (si vedano i Grafici 2.3 e 2.4). In particolare, per la prima l'incremento è di 1,6 punti percentuali, più di quanto si verifici nel Mezzogiorno e in Italia. Per la seconda, invece, si tratta di un incremento ben più sostenuto, 4,2 punti percentuali, tanto da riportare il tasso di attività femminile a valori precedenti la crisi (nella serie storica considerata solo nel 2004 il tasso è stato superiore). Anche nel Mezzogiorno e in Italia si è verificato un incremento ma di proporzioni inferiori rispetto alla Campania (2,5 punti percentuali per il primo e 2 punti per la seconda). La differenza tra i tassi delle due componenti continua ad essere particolarmente elevata, soprattutto in Campania, ma in quest'ultimo anno si è ridotta notevolmente (dai 31 punti percentuali dell'anno precedente agli attuali 28,4). L'attuale distanza tra i tassi delle due componenti è inoltre la minore mai registrata in tutto il periodo considerato. Infine, il recupero del tasso di attività femminile in Campania assume ancor più peso se si osserva che, confrontando l'attuale differenza con quella più elevata del periodo (33,6 punti percentuali registrati nel 2005 e nel 2007) si

ottiene una riduzione del *gap* di 5,2 punti, mentre l’analogo calcolo per l’Italia (20,5 punti attuali rispetto ai 24 del 2005) mostra una riduzione di 3,5 punti.

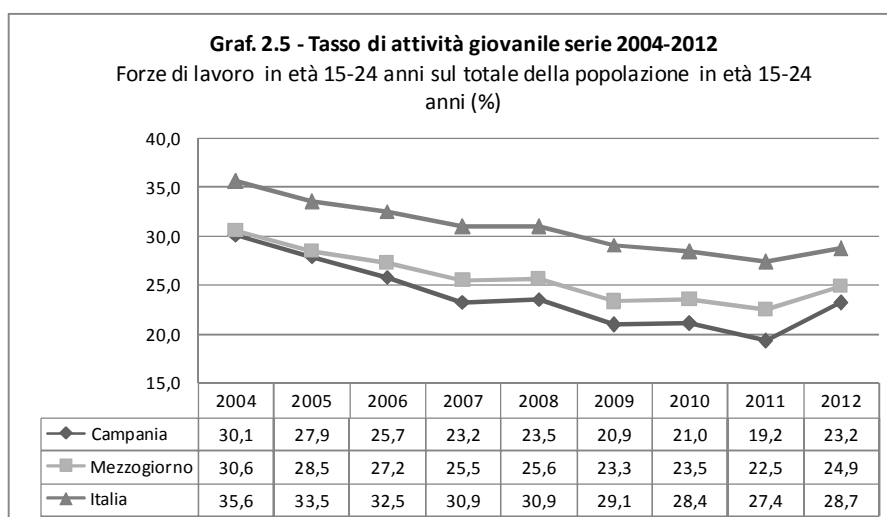


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Un ulteriore elemento da evidenziare, in relazione alle mutate condizioni della partecipazione al mercato del lavoro regionale, è l'aumento del tasso di attività giovanile. Come mostra il grafico 2.5, nel 2012 il tasso relativo alla fascia di popolazione tra i 15 e i 24 anni ha fatto registrare un incremento di ben 4 punti percentuali, passando dal 19,2% del 2011 (valore più basso mai registrato nel periodo considerato) al 23,2% del 2012 (ritornando su valori prossimi a quelli degli anni 2007 e 2008). Gli incrementi verificatisi nel Mezzogiorno e in Italia sono stati, invece, di entità inferiore (2,4 punti percentuali in più per il Mezzogiorno e 1,3 per l'Italia rispetto al 2011). La forbice rispetto al dato dell'Italia è ancora consistente, ma si è ridotta al punto da riportarsi allo scarto che si era verificato nel 2004 (5,5 punti percentuali), dopo una serie di 7 anni in cui era andato aumentando sempre più.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

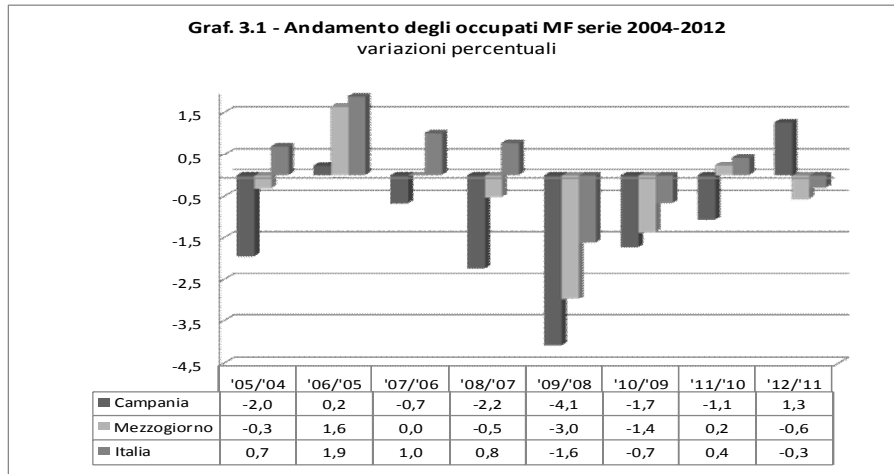
Come vedremo meglio in seguito, l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro registrato nell'ultimo anno in Campania, in modo particolare per le componenti femminile e giovanile, racchiude un'ulteriore valenza positiva in quanto determinato anche dall'aumento degli occupati e non solo da quello delle persone in cerca di occupazione. Unico motivo, quest'ultimo, per il quale è invece aumentata nel Mezzogiorno e in Italia.

3. L'occupazione: struttura, andamento, tassi

La situazione occupazionale della Campania risente, ed è innegabile, dello stato di crisi che investe l'intero Paese da alcuni anni. D'altro canto la reazione degli attori presenti sul mercato del lavoro regionale alla condizione di estrema criticità, strutturale e peculiare della congiuntura più recente, mostra sempre più una capacità di adattamento e una propensione al cambiamento nei comportamenti e nelle strategie di contrasto. Questo sembrano testimoniare i dati che tra breve saranno analizzati, dati che si discostano, questa volta in positivo, da quanto accade altrove nel nostro Paese.

Innanzitutto, le variazioni percentuali degli occupati, registrate a partire dal 2004 (si veda il grafico 3.1), mostrano nell'ultimo anno l'inversione di tendenza del *trend* negativo che aveva caratterizzato quasi l'intero periodo considerato. Infatti, l'andamento degli occupati, in controtendenza rispetto al resto dell'Italia, fa registrare un aumento dell'1,3% rispetto all'anno precedente. Si tratta del primo segno positivo nella serie dal 2004 ad oggi con l'unica eccezione del 2006, quando però si registrò un incremento di appena lo 0,2%. Nel Mezzogiorno e in Italia nel 2012 si registra, invece, una contrazione non particolarmente marcata ma che inverte i timidi segnali di ripresa che si erano verificati nell'anno precedente. Il grafico mostra in maniera evidente che dopo l'anno *terribilis* del 2009, in cui in Campania gli occupati si erano contratti del 4,1%, le perdite successive sono andate riducendosi fino all'inversione di segno dell'ultimo anno. Solo nel 2006 si possono rintracciare incrementi superiori a quello fatto registrare in Campania nell'ultimo anno e in quel caso per le aree del Mezzogiorno e dell'Italia.

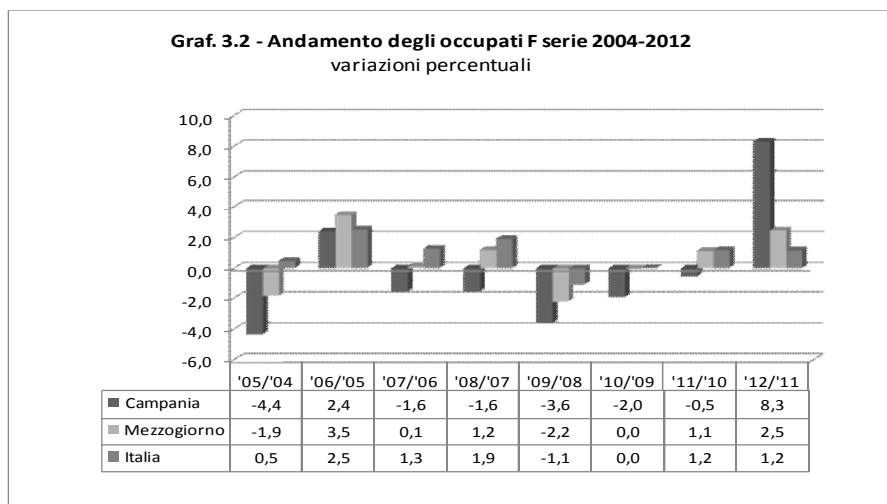
In secondo luogo, è nella disaggregazione per sesso che si possono evidenziare elementi di particolare interesse. Infatti la *performance* positiva degli occupati in Campania nel 2012 si deve esclusivamente alla componente femminile che con un aumento dell'8,3% riesce ad assorbire la contrazione degli occupati maschi (meno 2,1%) e a volgere in positivo l'indicatore (si vedano i Grafici 3.2 e 3.3). Anche nel resto del Paese le occupate sono aumentate, ma in misura più contenuta e, come si è visto, non tanto da bilanciare i decrementi degli occupati maschi. Per la Campania si tratta di un fenomeno che segna una novità nelle dinamiche del mercato del lavoro regionale, contraddistinto da sempre da una debole presenza femminile nella struttura occupazionale.



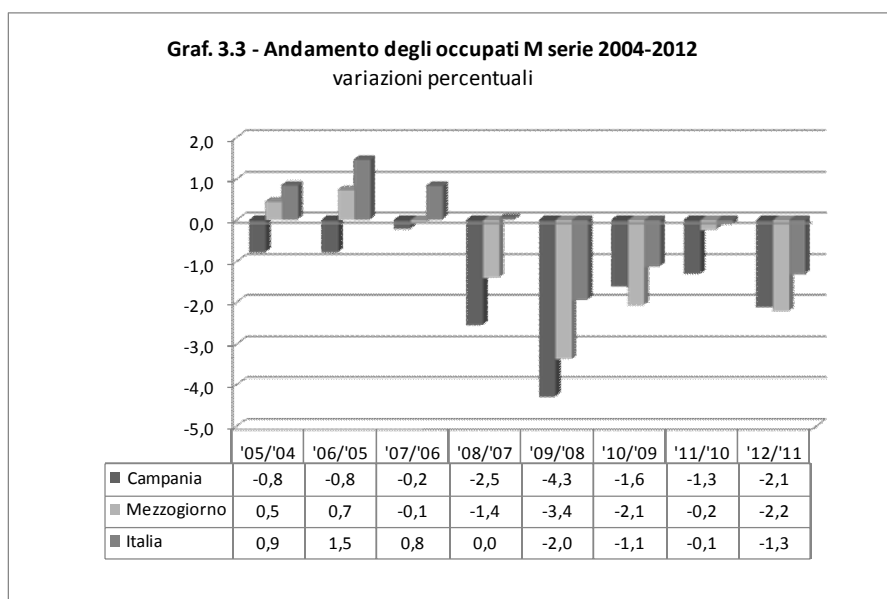
Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Nel periodo considerato, solo nel 2006 si può rintracciare un altro segno positivo per la componente femminile e comunque di entità decisamente più contenuta, mentre in tutti gli altri anni si è sempre assistito a contrazioni più o meno consistenti. L'effetto che ne deriva è l'aumento del peso delle occupate sul totale che passa dal 32,5%, in media, degli anni precedenti all'attuale 34,8% (si veda la Tabella 3.1, in cui sono raccolti i principali aggregati che definiscono la struttura del mercato del lavoro a livello regionale, di ripartizione e nazionale)⁵. Analizzando i *trend* del Mezzogiorno e dell'Italia, si può inoltre osservare che gli incrementi dell'ultimo anno seguono andamenti in generale meno negativi di quello che aveva caratterizzato sino al 2011 la Campania, determinando anche in queste aree un recupero delle quote della componente femminile sul totale degli occupati (si veda sempre la Tabella 3.1).

⁵ Ad esempio, nel 2005, anno non considerato nella tabella per motivi di spazio, il peso delle occupate femmine sul totale era ancor più basso e precisamente il 31,7%.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Tab. 3.1 - La struttura del mercato del lavoro in Campania. Confronto con Mezzogiorno e Italia. Medie 2009-2012
(valori in migliaia)

	Campania				Mezzogiorno				Italia			
	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
A. Occupati	1.612	1.584	1.567	1.587	6.288	6.201	6.216	6.180	23.025	22.872	22.967	22.899
Sesso												
Maschi	1.089	1.071	1.057	1.034	4.122	4.036	4.026	3.937	13.789	13.634	13.619	13.441
Femmine	523	513	510	553	2.166	2.165	2.189	2.244	9.236	9.238	9.349	9.458
% di femmine sul totale	32,5	32,4	32,6	34,8	34,4	34,9	35,2	36,3	40,1	40,4	40,7	41,3
Classe d'età												
fino a 24 anni	98	92	80	89	381	364	334	325	1.319	1.243	1.175	1.121
% fino a 24 sul totale	6,1	5,8	5,1	5,6	6,1	5,9	5,4	5,3	5,7	5,4	5,1	4,9
da 25 a 34 anni	354	325	322	315	1.432	1.333	1.274	1.274	5.306	5.013	4.882	4.867
% da 25 a 34 sul totale	21,9	20,5	20,6	19,8	22,8	21,5	21,3	20,6	23,0	21,9	21,3	20,4
da 35 a 54 anni	922	918	909	919	3.575	3.554	3.574	3.566	13.434	13.641	13.684	13.665
55 anni e oltre	238	248	256	265	901	950	982	1.015	2.967	3.075	3.226	3.445
Titolo di studio												
lic. elementare, nessun titolo	138	124	120	103	536	486	462	409	1.383	1.278	1.206	1.109
licenza media	539	520	506	493	2.133	2.080	2.040	1.982	7.173	6.991	6.951	6.835
% titoli bassi sul totale	42,0	40,6	39,9	37,5	42,5	41,4	40,3	38,7	37,2	36,2	35,5	34,7
diploma	645	650	664	679	2.560	2.579	2.653	2.650	10.507	10.593	10.713	10.663
laurea e post-laurea	290	291	278	313	1.058	1.055	1.061	1.140	3.961	4.010	4.097	4.292
% titoli medio-alti sul totale	58,0	58,4	60,1	62,5	57,5	58,6	59,7	61,3	62,8	63,8	64,5	65,3
Settore												
Agricoltura, silvicoltura, pesca	64	66	62	64	405	412	423	419	849	867	850	849
Industria (escluse costruzioni)	238	213	210	221	864	800	804	810	4.795	4.629	4.692	4.608
Costruzioni	155	159	144	122	610	588	552	503	1.962	1.949	1.847	1.754
Servizi (esclusi commercio, ecc.)	796	803	814	826	3.066	3.052	3.104	3.095	10.838	10.866	11.061	11.037
Commercio, alberghi, ristoranti	358	344	338	355	1.353	1.350	1.333	1.353	4.361	4.542	4.518	4.651
Posizione professionale (tipologia, orario)												
Dipendenti	1.163	1.137	1.136	1.149	4.627	4.540	4.547	4.518	17.277	17.110	17.240	17.214
% dipendenti su occupati totali	72,2	71,8	72,5	72,4	73,6	73,2	73,2	73,1	75,0	74,8	75,1	75,2
Dipendenti full time	1.034	1.015	1.001	983	4.018	3.907	3.874	3.735	14.682	14.395	14.415	14.107
Dipendenti part time	129	123	136	166	610	633	673	763	2.595	2.715	2.825	3.107
% dipendenti part time su dipendenti totali	11,1	10,8	11,9	14,5	13,2	13,9	14,8	17,3	15,0	15,9	16,4	18,0
Dipendenti a tempo indeterminato	1.000	984	975	979	3.852	3.773	3.763	3.721	15.124	14.927	14.937	14.839
Dipendenti a tempo determinato	163	154	162	170	775	767	784	797	2.153	2.182	2.303	2.375
% dipendenti a TD su dipendenti totali	14,0	13,5	14,2	14,8	16,8	16,9	17,2	17,6	12,5	12,8	13,4	13,8
Indipendenti	449	446	431	438	1.660	1.661	1.668	1.663	5.748	5.762	5.727	5.685

Segue Tab. 3.1 - La struttura del mercato del lavoro in Campania. Confronto con Mezzogiorno e Italia. Medie 2009-2012

(valori in migliaia)												
B. Persone in cerca di occupazione												
Genere	240	258	288	379	899	986	978	1.281	1.945	2.102	2.108	2.744
Maschi	140	151	168	220	506	551	556	744	1.000	1.114	1.114	1.469
Femmine	100	107	120	159	393	407	422	537	945	989	993	1.275
% di femmine sul totale	41,5	41,6	41,5	42,0	43,7	42,5	43,1	41,9	48,6	47,0	47,1	46,5
Classe di età												
fino a 24 anni	60	66	64	82	214	230	226	288	450	480	482	611
25 anni e oltre	179	192	224	296	685	728	751	993	1.495	1.623	1.626	2.133
% fino a 24 sul totale	25,2	25,7	22,1	21,8	23,8	24,0	23,2	22,5	23,1	22,8	22,9	22,3
fino a 34 anni	143	159	168	206	531	571	555	701	1.075	1.159	1.128	1.426
35 anni e oltre	96	99	120	172	368	388	423	579	870	944	980	1.318
% fino a 34 sul totale	59,8	61,7	58,2	54,5	59,0	59,5	56,8	54,8	55,3	55,1	53,5	52,0
C. Non forze di lavoro												
Inattivi in età lavorativa	3.947	3.967	3.964	3.854	13.604	13.681	13.655	13.380	34.782	35.077	35.253	34.872
Cercano lavoro non attivamente	2.077	2.102	2.084	1.975	6.812	6.867	6.841	6.540	14.815	14.951	14.972	14.386
Non cercano ma disponibili a lavorare	278	297	314	306	992	1.051	1.073	1.060	1.364	1.469	1.531	1.574
Inattivi fino a 15 anni	310	340	317	307	826	865	896	878	1.267	1.319	1.392	1.422
Inattivi oltre i 64 anni	970	980	950	940	3.155	3.127	3.100	3.071	8.438	8.480	8.508	8.520
	900	905	920	939	3.638	3.686	3.713	3.769	11.530	11.645	11.773	11.966
D. Tassi												
Tasso di attività (15-64 anni)	46,9	46,4	46,7	49,6	51,1	50,8	51,0	53,0	62,4	62,2	62,2	63,7
Tasso di occupazione (15-64 anni)	40,8	39,9	39,4	40,0	44,6	43,9	44,0	43,8	57,5	56,9	56,9	56,8
Tasso di occupazione M (15-64 anni)	55,7	54,4	53,7	52,7	59,0	57,6	57,4	56,2	68,6	67,7	67,5	66,5
Tasso di occupazione F (15-64 anni)	26,3	25,7	25,4	27,6	30,6	30,5	30,8	31,6	46,4	46,1	46,5	47,1
Tasso di disoccupazione	12,9	14,0	15,5	19,3	12,5	13,4	13,6	17,2	7,8	8,4	8,4	10,7
Tasso di disoccupazione M	11,4	12,4	13,7	17,5	10,9	12,0	12,1	15,9	6,8	7,6	7,6	9,9
Tasso di disoccupazione F	16,0	17,3	19,0	22,3	15,3	15,8	16,2	19,3	9,3	9,7	9,6	11,9
Tasso di disoccupazione def. allargata*	24,3	25,9	27,7	30,1	23,1	24,5	24,8	27,5	12,6	13,5	13,7	15,9
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24)	12,9	12,2	10,7	12,0	14,9	14,4	13,4	13,2	21,7	20,5	19,4	18,6
Tasso di disoccupazione giovanile (15-24)	38,1	41,9	44,4	48,2	36,0	38,8	40,4	46,9	25,4	27,8	29,1	35,3

* considerando le persone che cercano lavoro secondo la definizione Eurostat più gli inattivi che cercano lavoro non attivamente. Questo tasso non è sempre calcolato in modo univoco. Ad esempio la Banca d'Italia vi aggiunge anche i lavoratori in cassa integrazione guadagni per valutare il grado di utilizzo della forza lavoro disponibile.

Fonte: elaborazioni Arias su dati Istat ICFI.

L'occupazione maschile è quindi senza dubbio quella che ha risentito di più, e risente tuttora, della crisi in tutte le aree del Paese. Il grafico 3.3 lo mostra in maniera emblematica con tutti gli istogrammi rivolti verso il basso già a partire dal 2008. Vedremo meglio in seguito, con l'analisi degli occupati per condizione professionale, orari di lavoro, tipologie contrattuali e settori produttivi, di comprendere meglio come si sia determinata questa forbice così netta tra occupazione maschile e femminile, che caratterizza le dinamiche del mercato del lavoro degli ultimi anni non solo in Campania.

Prima però di approfondire questo aspetto, è interessante analizzare anche i dati disaggregati per classi d'età. Come mostra la Tabella 3.1, l'incremento degli occupati nell'ultimo anno ha interessato soprattutto la classe d'età più giovane (quella dai 15 ai 24 anni) con circa 9.000 unità in più rispetto all'anno precedente (corrispondenti all'11% circa), invertendo un *trend* negativo pluriennale. Anche in questo caso si tratta di una peculiarità della Campania, infatti sia nel Mezzogiorno sia in Italia questa fascia di età continua a perdere occupati a ritmi più o meno sostenuti⁶. Il numero di occupati aumenta anche in corrispondenza delle fasce d'età dai 35 ai 54 anni e dai 55 anni in su, sebbene in misura minore rispetto alla fascia dei più giovani (1,1% in più per la prima e 3,6% per la seconda). L'unica contrazione si registra per la fascia di età dai 25 ai 34 anni (7.000 unità circa, pari a meno 2,4%). E' interessante notare che gli unici aumenti che si registrano, invece, a livello di ripartizione e a livello nazionale sono quelli relativi alla fascia dei più anziani (oltre i 55 anni). Al riguardo nel rapporto annuale 2013 dell'Istat si osserva: *“la riduzione degli ingressi e la perdita del lavoro dei giovani e le nuove regole di età pensionabile hanno determinato una ricomposizione per età dell'occupazione verso le fasce più anziane”*⁷. Se questa lettura è condivisibile a livello generale, andrebbe maggiormente approfondita nel caso della Campania dove, come si è visto sinora, si riscontrano numerosi elementi non perfettamente in linea con quanto si verifica a livello nazionale. In Campania, infatti, probabilmente non varia solo il peso della componente più anziana per gli effetti della tenuta dello stock di occupati che in precedenza uscivano per aver

⁶ Per analizzare in maniera dettagliata i dati delle grandezze del mercato del lavoro relative alle medie annuali delle indagini Istat ICFL a partire dal 2004 e relative all'Italia, a tutte le ripartizioni e alla Campania, si possono consultare e acquisire agevolmente le tabelle inserite sul sito dell'Arilas www.lavorocampania.it nella Sezione Osservatorio Mercato del lavoro – Archivio Tavole statistiche.

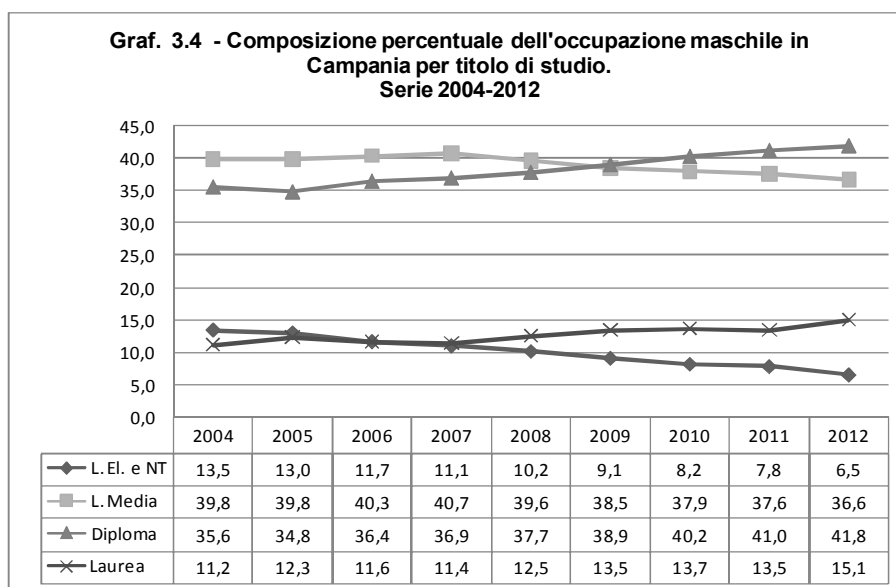
⁷ Istat, Rapporto Annuale 2013. La situazione del Paese, Roma, maggio 2013, pag. 94.

raggiunto l'età pensionabile, ma sembrerebbe registrarsi anche un incremento netto.

Un'ultima osservazione la merita infine, la disaggregazione per titoli di studio. Sempre analizzando i dati della Tabella 3.1, si può notare che nell'ultimo anno alla netta diminuzione verificatasi per gli occupati con livelli di istruzione bassi (circa 7.000 unità pari al 14,6% in meno per gli occupati con al più la licenza elementare e circa 13.000 unità pari al 2,6% in meno per gli occupati con la licenza media), ha fatto riscontro un andamento decisamente positivo per quelli con livelli di istruzione medio-alti. In particolare, gli occupati con diploma sono aumentati di circa 15.000 unità (il 2,3% in più), mentre quelli con la laurea di ben 35.000 unità pari al 12,7% in più. Ciò ha prodotto un aumento del peso degli occupati con titoli medio-alti sul totale, peso passato dal 58% del 2009 al 62,5% del 2012. Nel Mezzogiorno e in Italia, invece, le contrazioni hanno riguardato anche gli occupati con il diploma e quindi gli unici a registrare degli incrementi sono stati gli occupati laureati⁸.

Per valutare come si sono evolute in Campania le strutture occupazionali per titolo di studio e per sesso si possono osservare i grafici 3.4 e 3.5. Per entrambe le componenti risulta evidente il progressivo declino delle quote di occupati coi titoli medio-bassi (nessun titolo, licenza elementare e licenza media) rispetto a quelli medio-alti (diploma e laurea). Le analogie però finiscono qui, poiché le due componenti mettono in luce profili alquanto differenti. Per gli occupati maschi si vede nettamente come le quote più consistenti siano in corrispondenza dei diplomati e di coloro in possesso del titolo di licenza media, mentre quote inferiori si associano ai titoli estremi della licenza elementare e della laurea. Nondimeno, risulta evidente che, negli anni, tra le due coppie di titoli si è prodotta una forbice: il peso dei diplomati ha superato quello di chi possiede la licenza media, mentre il peso dei laureati ha superato quello di chi possiede al più la licenza elementare. L'insieme dei titoli medio-alti per la componente maschile raggiunge infatti nel 2012 il 56,9%, mentre era del 46,7% nel 2004.

⁸ Si legge ancora nel Rapporto Annuale dell'Istat: *“Nel nostro Paese il rendimento dell'investimento in istruzione risulta ancora basso, nonostante che la laurea molto più del diploma stia costituendo una forma di assicurazione contro le crescenti difficoltà del mercato del lavoro. Il vantaggio in termini occupazionali di un titolo di studio terziario rispetto a quello di scuola secondaria superiore è elevato e più evidente in Italia rispetto agli altri Paesi, sia per i giovani uomini che per le giovani donne”*, op. cit. pag.94.

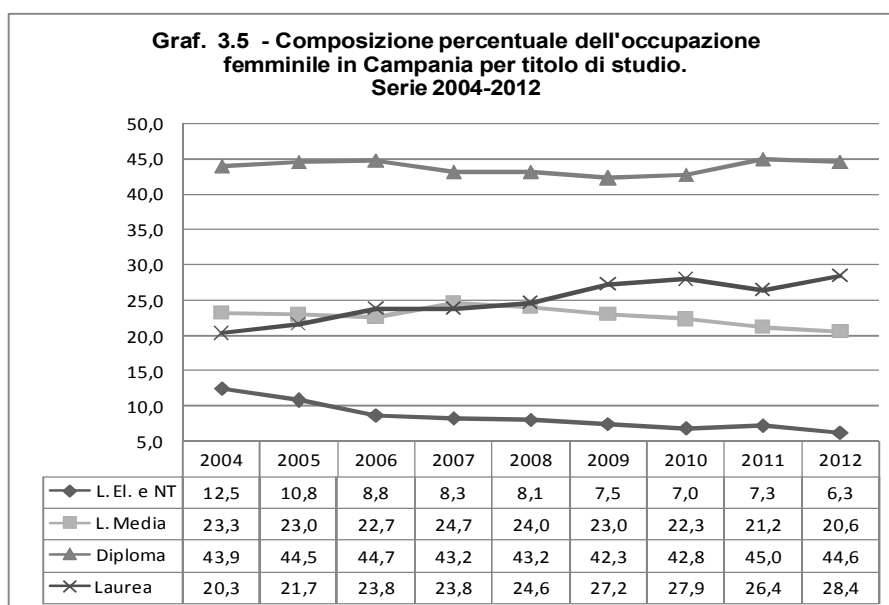


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Diverso il profilo che scaturisce dalla struttura occupazionale per titoli di studio della componente femminile. La quota più consistente è sempre stata in tutti gli anni del periodo considerato quella delle diplomate (con un andamento un po' oscillante, ma sempre tra il 42% e il 45% circa), quella meno consistente è sempre stata quella delle occupate con al più la licenza elementare con un andamento progressivamente declinante (dal 12,5% del 2004 al 6,3% del 2012). Nella parte centrale del grafico è evidente la forbice che si è prodotta nelle quote relative alle altre due tipologie di titoli con quella delle laureate che negli anni ha superato quella delle occupate con la licenza media. In questo caso l'insieme delle occupate con titoli di studio medio-alti è ben più alta di quella vista in precedenza per gli occupati maschi e raggiunge nel 2012 il 73,1% (era il 64,2% nel 2004).

Nell'analisi dell'andamento dell'occupazione per titoli di studio non va, tuttavia, sottovalutato il fenomeno del sottoutilizzo del capitale umano, che negli ultimi anni si sta accentuando sempre più soprattutto per la componente femminile. Secondo l'Istat, ad esempio, "(...) nel 2012 l'incidenza delle donne sovraistruite, ossia impiegate in professioni per le quali il titolo di studio richiesto è inferiore a quello posseduto, continua a essere maggiore di circa 3 punti percentuali di quella degli uomini (23,3 per cento contro 20,6 per cento). La differenza di genere nella quota di

sovraistrutti è più accentuata e in crescita per coloro che possiedono un titolo universitario: si passa da 5,1 punti del 2011 a 6,1 punti del 2012. Anche nel caso del lavoro atipico l'incidenza femminile resta più elevata – di 4 punti – in modo particolare per il Mezzogiorno⁹. Sempre secondo l'Istat tra i giovani, in particolare, i sovraistrutti raggiungono percentuali più elevate e in netta crescita tra i diplomati piuttosto che tra i laureati, a riprova del fatto che, malgrado il generale peggioramento delle condizioni e della qualità del lavoro, il titolo di studio terziario, almeno per questa categoria, rimane quello che mette maggiormente al riparo da fenomeni di sottoutilizzo.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

In Campania un segnale di questo problema può essere rintracciato nel confronto coi dati relativi alle assunzioni e cessazioni forniti dal Sistema Informativo Comunicazioni Obbligatorie della Regione Campania che saranno analizzati nel capitolo successivo. La disaggregazione per titoli di studio mostra in generale saldi negativi per i titoli medio-alti e questo perché generalmente nelle comunicazioni delle aziende viene indicato il titolo di studio per il quale viene fatta l'assunzione (coerente cioè con l'inquadramento) e non quello posseduto dal lavoratore.

⁹ Si veda sempre il Rapporto Annuale dell'Istat, pag. 114.

Nel quadro sinora delineato non sono pochi gli elementi che, pur nella persistente debolezza della struttura occupazionale regionale, evidenziano aspetti di un certo interesse e del tutto peculiari nel confronto col resto del Paese. In sede di note conclusive cercheremo non solo di richiamarli ma anche di fornire una chiave di lettura che li inserisca in una valutazione complessiva e prospettica in grado di fornire indicazioni di policy.

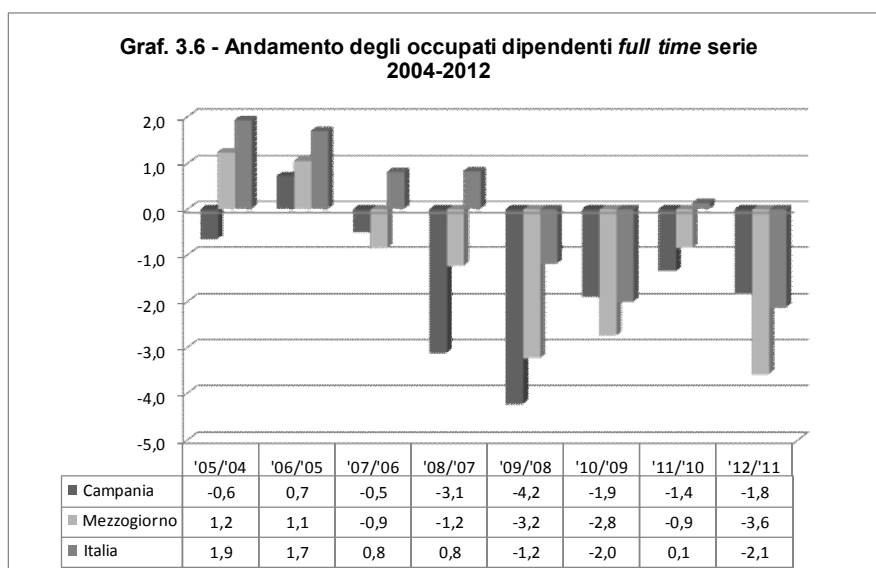
Sarà utile a questo punto analizzare, invece, con particolare attenzione le *performance* degli occupati disaggregati per posizione professionale, orario di lavoro e tipologia contrattuale da un lato e per settore di attività economica dall'altro, al fine di evidenziare in quale contesto si colgono meglio le indicazioni positive sinora evidenziate e, all'opposto, dove la crisi continua a colpire in misura più profonda.

Innanzitutto, val la pena considerare la distinzione tra occupati dipendenti ed occupati indipendenti. Se si analizzano i dati della Tabella 3.1, si nota che nell'ultimo anno entrambe le componenti hanno fatto registrare un incremento dopo anni di costanti contrazioni. Gli occupati dipendenti sono aumentati di circa 13.000 unità (pari all'1,1%), mentre quelli indipendenti di circa 7.000 unità (pari all'1,8%). Nel Mezzogiorno si assiste, invece, ad un calo per entrambe le componenti che registrano un'inversione di tendenza rispetto al 2011. Anche in Italia si può notare una contrazione per entrambe le componenti dopo che nel 2011, per i soli occupati dipendenti si era invece verificato un aumento. Il peso degli occupati dipendenti, sul totale in Campania rimane pressoché invariato (72,4%) e sempre al di sotto delle quote relative al Mezzogiorno (73,1%) e all'Italia (75,2%).

In secondo luogo, risultano molto nette le differenze degli andamenti relativi agli occupati *full time/part time* e a quelli disaggregati per tipologia contrattuale (tempo indeterminato e tempo determinato).

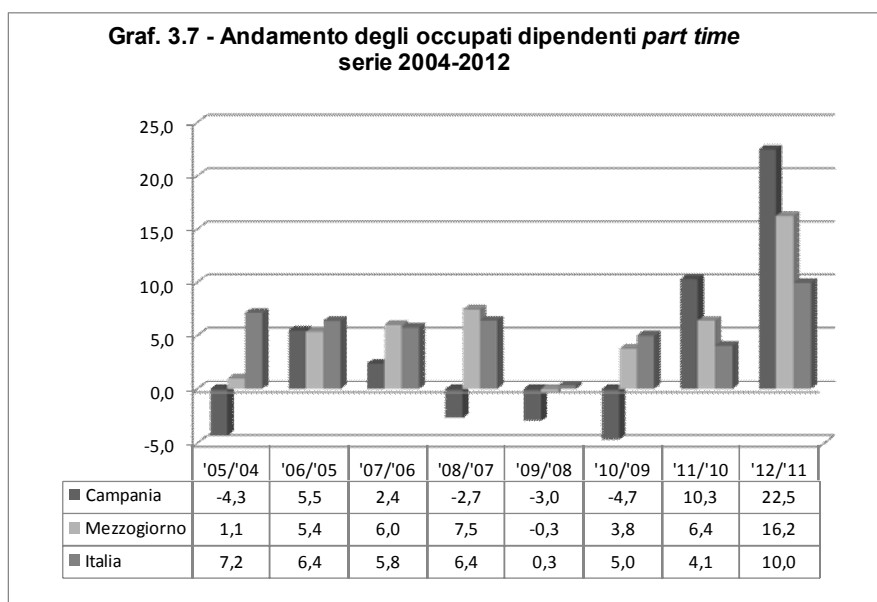
Iniziando dai primi, alla contrazione degli occupati dipendenti *full time* (meno 1,8%), inferiore comunque a quella fatta registrare nel Mezzogiorno e in Italia (si veda il grafico 3.6), ha corrisposto un incremento nettissimo di quelli *part time* più 22,5% (contro il 16,2% in più del Mezzogiorno e il 10% dell'Italia, grafico 3.7). Dopo l'incremento già notevole del 2011, continua quindi il massiccio ricorso a questa tipologia d'orario tanto che la quota di occupati *part time* sul totale dei dipendenti è passata nell'ultimo anno dall'11,9% al 14,5% (si veda sempre la Tabella

3.1), valore in ogni caso ancora inferiore a quelli del Mezzogiorno (17,3%) e dell'Italia (18%)¹⁰.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

¹⁰ Come si notava anche l'anno scorso, la valutazione dell'occupazione *part time* non può essere espressa in assoluto. In generale, in un mercato del lavoro forte la diffusione delle occupazioni *part time*, soprattutto se appannaggio della componente femminile (che in tal modo può meglio conciliare i tempi di vita e di lavoro) va vista senz'altro favorevolmente. Al contrario in un mercato del lavoro debole, dove spesso il *part time* non costituisce una scelta ma l'unica possibilità di occupazione disponibile, la sua diffusione può risultare certamente meno positiva. In un periodo di crisi come quello attuale è molto probabile che la diffusione del *part time* (soprattutto se a tempo determinato) risponda ad esigenze da parte della domanda di maggiore flessibilità mentre l'offerta più che sceglierlo lo subisca. Secondo l'Istat infatti "la crescita dell'occupazione *part time* ha riguardato solo la componente involontaria" (Rapporto annuale 2013, op. cit. pag. 93). A livello regionale non è purtroppo disponibile l'informazione sulla volontarietà o meno della scelta, è difficile però ipotizzare che possa evidenziare comportamenti dissimili da quanto si verifica a livello nazionale.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

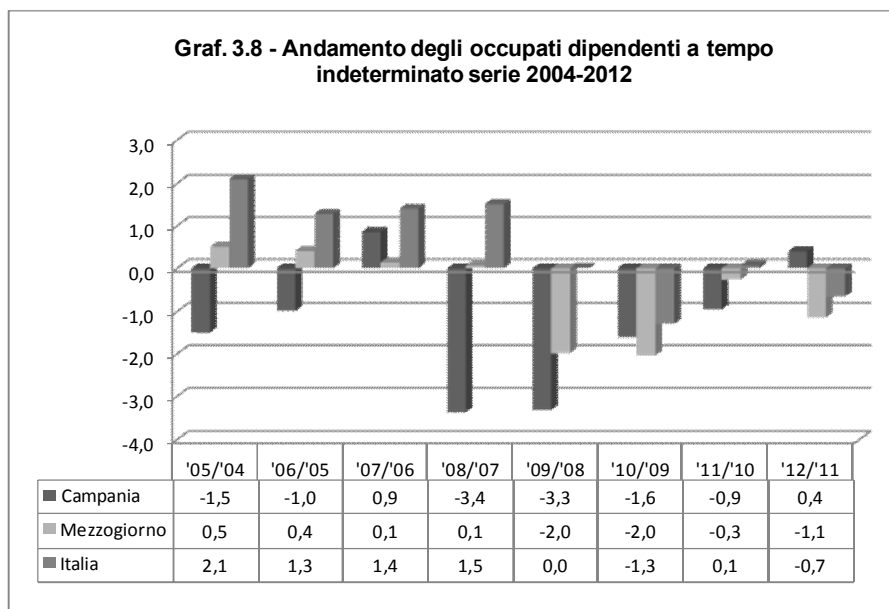
La tendenza alla precarizzazione delle posizioni lavorative emerge anche dall'analisi dei dati relativi agli andamenti degli occupati dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato. La Campania, tuttavia, sembra risentirne meno rispetto al resto del Paese. Nell'ultimo anno, infatti, sia nel Mezzogiorno che in Italia gli occupati con contratto a tempo indeterminato sono diminuiti (rispettivamente dell' 1,1% e dello 0,7%) mentre in Campania fanno registrare un incremento dello 0,4% (si veda il grafico 3.8). Si tratta ovviamente di uno scostamento minimo ma è importante registrare l'inversione di tendenza dopo anni (per l'esattezza quattro) in cui si erano verificati solo decrementi. Gli occupati con contratto a tempo determinato, invece, aumentano dappertutto seguendo un andamento già affermatosi nell'anno precedente. Osservando il grafico 3.9, si può notare che in Campania si è verificato l'incremento maggiore pari al 5,1%, nel Mezzogiorno è stato dell' 1,7%, mentre in Italia del 3,1%. Vale la pena verificare anche in questo caso se ciò ha comportato una redistribuzione del peso delle due componenti nell'insieme degli occupati. Sempre con l'ausilio dei dati contenuti nella Tabella 3.1, si può notare che nel 2012 gli occupati a tempo determinato rappresentano il 14,8% del totale rispetto al 14,2% del 2011, ma va ricordato anche che erano il 14,7% nel 2008. Di fatto quindi la struttura dell'occupazione non si è sostanzialmente modificata a favore delle occupazioni meno stabili. L'attuale peso risulta

superiore a quello dell'Italia di un punto percentuale (dove gli occupati a tempo determinato sono il 13,8%), ma inferiore a quello del Mezzogiorno (17,6%).

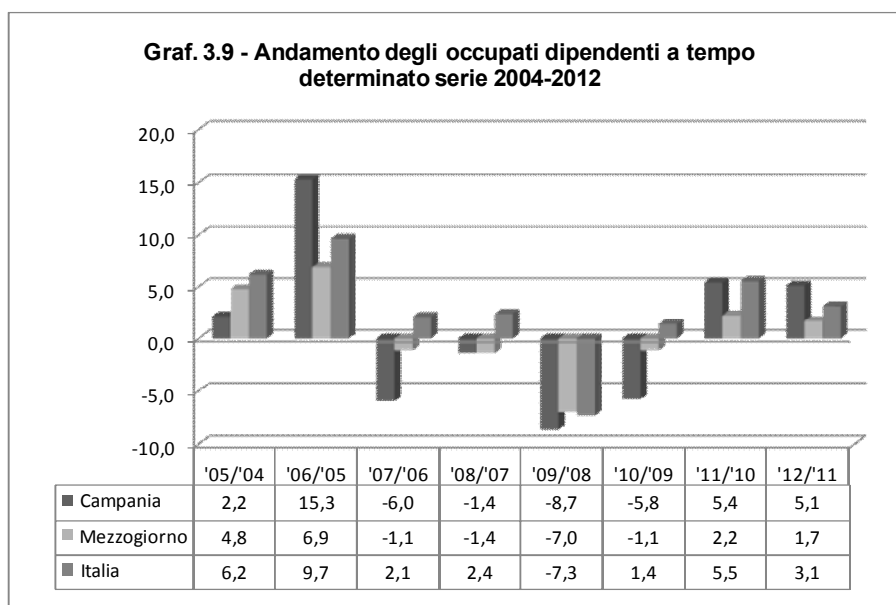
E' necessario a questo punto sottolineare un elemento importante. Si è visto in precedenza che l'aumento di occupati in Campania nel 2012 è stato totalmente determinato dalla componente femminile e si è visto anche che, disaggregando gli occupati per tipologia di orario, l'aumento di gran lunga più consistente è stato quello degli occupati *part-time*. Dedurne che l'incremento dell'occupazione femminile sia da attribuirsi in gran parte a questa tipologia d'orario o comunque a tipologie di lavoro poco stabili è però sbagliato. Nel 2012 le occupate sono aumentate di circa 43.000 unità, di queste circa 33.000 sono dipendenti. La disaggregazione per tipologia d'orario mostra che, di queste ultime, 17.000 circa sono occupate *full-time* e 16.000 circa *part-time*. Non solo, se si disaggregano le occupate dipendenti per tipologia contrattuale, le occupate con contratto a tempo indeterminato sono circa 26.000 mentre quelle con contratto a tempo determinato circa 7.000¹¹.

Nell'insieme si può concludere, dai dati sinora analizzati, che in quest'ultimo anno la situazione della Campania ha messo in luce elementi di minore criticità rispetto al resto del Paese. Sebbene il *gap* rimanga particolarmente rilevante, i segnali positivi non sono pochi e provengono essenzialmente dall'inversione di tendenza di quasi tutti i *trend* negativi registrati sino al 2011. Particolarmente interessanti, ad esempio, le *performance* dell'occupazione femminile e giovanile. Inoltre, va evidenziato che gli aumenti degli occupati *part time* e di quelli con contratto a tempo determinato e la tenuta di quelli a tempo indeterminato hanno messo in luce dinamiche di adattamento alla crisi sia da parte della domanda di lavoro sia e soprattutto da parte dell'offerta che spingono ad intervenire affinché tale sforzo si traduca in prospettive di ripresa più consistenti e durature.

¹¹ I dati a cui si è fatto riferimento possono essere rintracciati, come già indicato nella nota n° 6, nelle tabelle inserite sul sito dell'Arlas www.lavorocampania.it nella Sezione Osservatorio Mercato del Lavoro – Archivio Tavole statistiche.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Come anticipato, un ulteriore elemento di approfondimento può essere rintracciato nell'andamento dell'occupazione per settori di attività economica.

Richiamando ancora una volta i dati contenuti nella Tabella 3.1, si può subito notare che, nell'ultimo anno, l'unico settore a perdere occupati è quello delle Costruzioni con un calo di circa 22.000 unità, aggravando ulteriormente la crisi già evidenziata lo scorso anno. Tutti gli altri settori mettono in luce, invece, incrementi più o meno consistenti. Il settore del Commercio, alberghi e ristoranti, con un incremento di circa 17.000 unità, è quello che fa registrare la *performance* migliore dopo anni di calo anche particolarmente sostenuto. Incrementa i propri livelli occupazionali anche il settore dei Servizi (esclusi commercio, alberghi, ristoranti) di circa 12.000 unità, seguito dal settore dell'Industria manifatturiera con un incremento di circa 11.000 unità e da quello dell'Agricoltura con un incremento di circa 2.500 unità. Nella composizione percentuale degli occupati per settore di attività economica (si veda la Tabella 3.2), il settore degli Altri servizi è quello che conferma il proprio predominio nel caratterizzare la struttura occupazionale campana con più della metà degli occupati totali. Inoltre, insieme alla quota di occupati nel settore del Commercio, alberghi e ristoranti il terziario raggiunge circa i tre quarti del totale. Va comunque notato che il peso del settore dell'Industria manifatturiera si è accresciuto dopo anni di calo o stagnazione (13,9%). Ovviamente l'unico settore che contrae e anche sensibilmente la propria quota di occupati sul totale è quello delle Costruzioni calato dal 9,2% del 2011 al 7,7% del 2012.

Nel confronto coi dati del Mezzogiorno e dell'Italia, si può notare che dappertutto il settore che mostra i segni di crisi più evidenti è quello delle Costruzioni, continuando a perdere occupati a ritmi davvero sostenuti (si veda la Tabella 3.1). Nell'analisi relativa agli andamenti degli altri settori, invece, lo scenario del Mezzogiorno e quello dell'Italia si differenziano. Nel Mezzogiorno perdono occupati sia il settore dell'Agricoltura sia quello dei Servizi (escluso Commercio, alberghi e ristoranti), mentre il settore dell'Industria manifatturiera e soprattutto quello del Commercio, alberghi e ristoranti mostrano un incremento. Ne consegue che la composizione dell'occupazione si modifica ma solo nel senso che la contrazione del peso del settore delle Costruzioni è tale da mantenere costante o incrementare quello di tutti gli altri (si veda la Tabella 3.2). Nel complesso il profilo della struttura occupazionale è del tutto simile a quello della Campania con l'unica eccezione del peso più consistente del settore agricolo da sempre caratteristico dell'area. In Italia, invece, al calo del settore delle Costruzioni si associa anche quello degli

altri settori (minimo in Agricoltura, più netto negli Altri servizi e consistente nell'Industria manifatturiera) a fronte dell'incremento fatto registrare solamente dal settore del Commercio, alberghi e ristoranti. La struttura dell'occupazione ne viene modificata in maniera poco significativa, conservando il tratto, che l'ha sempre distinta nel confronto con le regioni del sud del Paese, del maggior peso del settore dell'Industria manifatturiera (20,1% contro 13,1% del Mezzogiorno e 13,9% della Campania, si veda sempre la Tabella 3.2).

Analizzando nel dettaglio gli andamenti degli occupati per settore a partire dal 2008¹², si può notare che in Campania il settore dell'Industria manifatturiera è quello che ha fatto registrare nell'ultimo anno l'incremento percentuale più consistente pari al 5,1% (si veda il grafico 3.10). Dopo i primi due anni del periodo considerato in cui le contrazioni sono state particolarmente accentuate e il terzo in cui le perdite sono state molto più contenute, nel 2012 si è registrata, come anticipato, un'inversione di tendenza netta e del tutto peculiare. Infatti l'incremento della Campania si verifica in concomitanza con quello contenuto del Mezzogiorno (più 0,7%) e col decremento dell'Italia (meno 1,8%).

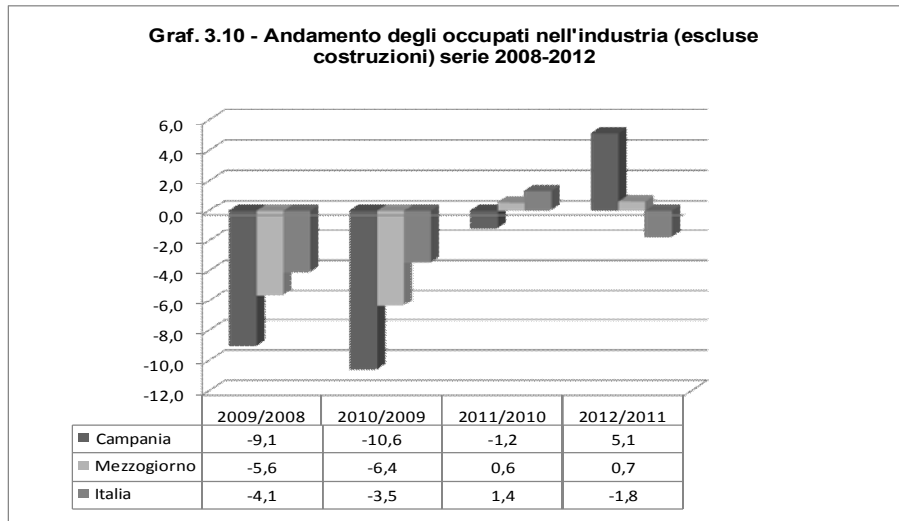
Il grafico ben evidenzia cosa si sia prodotto negli ultimi due anni: nel 2011 la timida ripresa dei livelli occupazionali al Sud e in Italia si accompagnava al dato della riduzione delle perdite fatta registrare dalla Campania, ma nel 2012 i rapporti si invertono decisamente.

¹² A differenza dei dati analizzati nei grafici precedenti, quelli relativi ai settori di attività economica che utilizzano la nuova classificazione ATECO2007 non possono essere confrontati con quelli antecedenti al 2008.

Tab. 3.2 - Composizione degli occupati per settore di attività economica in Campania, Mezzogiorno e Italia. Medie 2009-2012

	Campania			Mezzogiorno			Italia					
	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2009	2010	2011	2012		
Occupati	1.612	1.584	1.567	1.587	6.288	6.201	6.216	6.180	23.025	22.872	22.967	22.899
Settore					Valori assoluti in migliaia							
Agricoltura, silvicoltura, pesca	64	66	62	64	405	412	423	419	849	867	850	849
Industria (escluse costruzioni)	238	213	210	221	854	800	804	810	4.795	4.629	4.692	4.608
Costruzioni	155	159	144	122	610	588	552	503	1.962	1.949	1.847	1.754
Servizi (esclusi commercio, ecc.)	796	803	814	826	3.066	3.052	3.104	3.085	10.838	10.886	11.061	11.037
Commercio, alberghi, ristoranti	358	344	338	355	1.353	1.350	1.333	1.353	4.581	4.542	4.518	4.651
Settore					Valori percentuali							
Agricoltura, silvicoltura, pesca	4,0	4,2	3,9	4,0	6,4	6,6	6,8	6,8	3,7	3,8	3,7	3,7
Industria (escluse costruzioni)	14,8	13,4	13,4	13,9	13,6	12,9	12,9	13,1	20,8	20,2	20,4	20,1
Costruzioni	9,6	10,0	9,2	7,7	9,7	9,5	8,9	8,1	8,5	8,5	8,0	7,7
Servizi (esclusi commercio, ecc.)	49,4	50,7	51,9	52,0	48,8	49,2	49,9	50,1	47,1	47,6	48,2	48,2
Commercio, alberghi, ristoranti	22,2	21,7	21,6	22,4	21,5	21,8	21,5	21,9	19,9	19,9	19,7	20,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

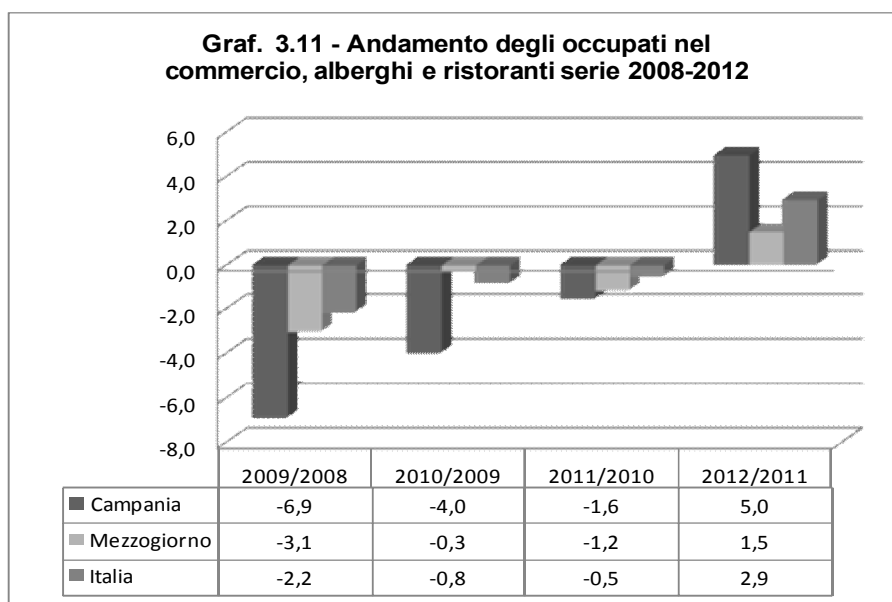
Fonte: elaborazioni ARLAS su dati Istat/ICFL



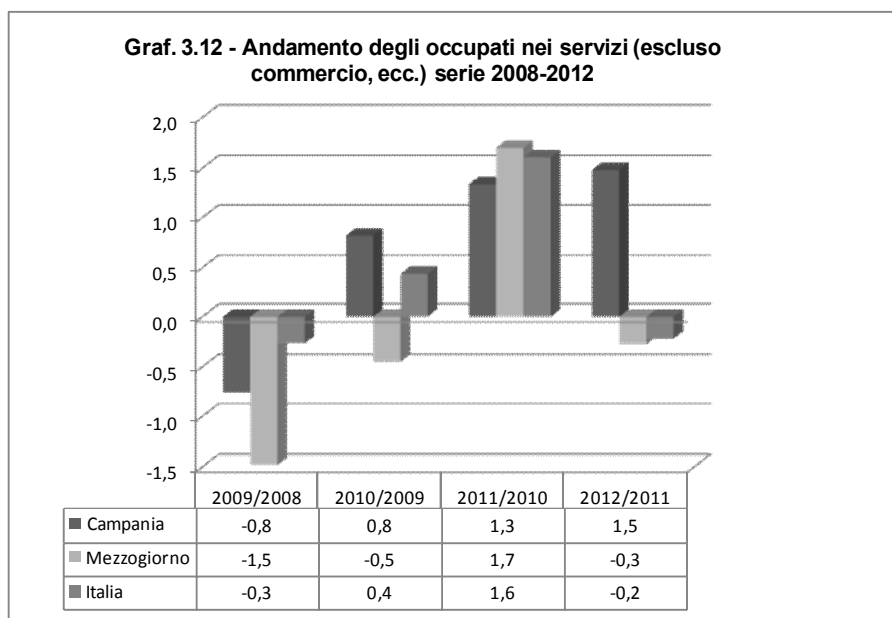
Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Un andamento pressoché analogo a quello visto in precedenza lo fa registrare anche il settore del Commercio, alberghi e ristoranti (si veda il grafico 3.11). Anche in questo caso l'incremento di occupati, nella misura del 5%, fa seguito ad un andamento negativo che aveva contraddistinto l'intero periodo. Una situazione simile si verifica anche nel Mezzogiorno e in Italia dove questo settore fa registrare nell'ultimo anno un incremento, sebbene in misura più contenuta rispetto a quello della Campania (rispettivamente 1,5% e 2,9% in più). Ancora una volta quindi la Campania se da un lato si è distinta per aver fatto registrare negli anni passati decrementi decisamente più consistenti rispetto al resto del Paese, dall'altro però mostra nell'ultimo anno una situazione invertita di segno positivo.

Un'ulteriore osservazione la richiede l'analisi dell'andamento dell'occupazione nel settore degli Altri servizi (si veda il grafico 3.12). Si tratta infatti dell'unico settore che negli anni ha mostrato la dinamica meno negativa in assoluto, soprattutto nel senso di aver contenuto le perdite quando si verificavano e questo un po' in tutte le aree del Paese. In Campania, in particolare, dopo un primo anno in cui si è registrato un decremento di occupati si sono susseguiti anni di andamenti positivi di entità contenuta ma in costante aumento. Altrove, invece, le dinamiche si sono rivelate più discontinue tanto che nell'ultimo anno, dopo gli incrementi di occupazione del 2011, si riscontrano, sia nel Mezzogiorno sia in Italia, lievi perdite.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

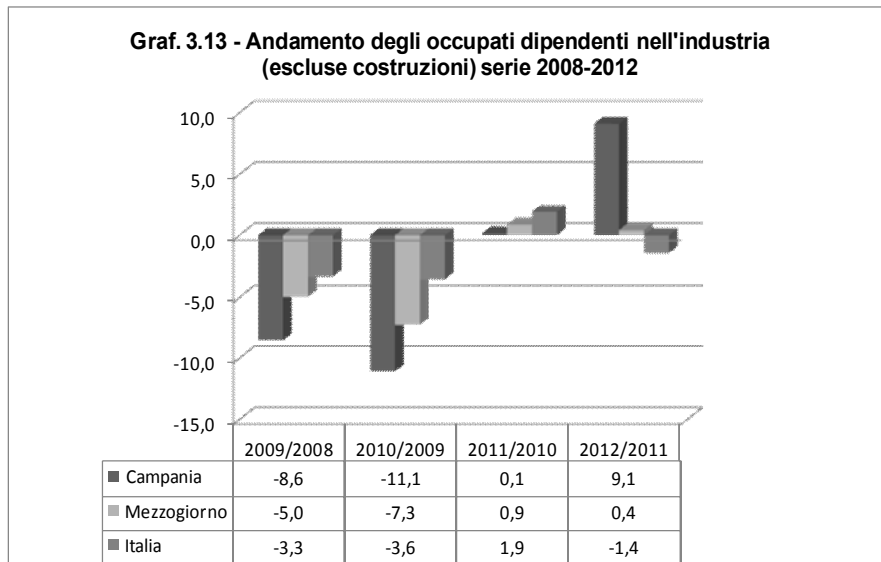


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

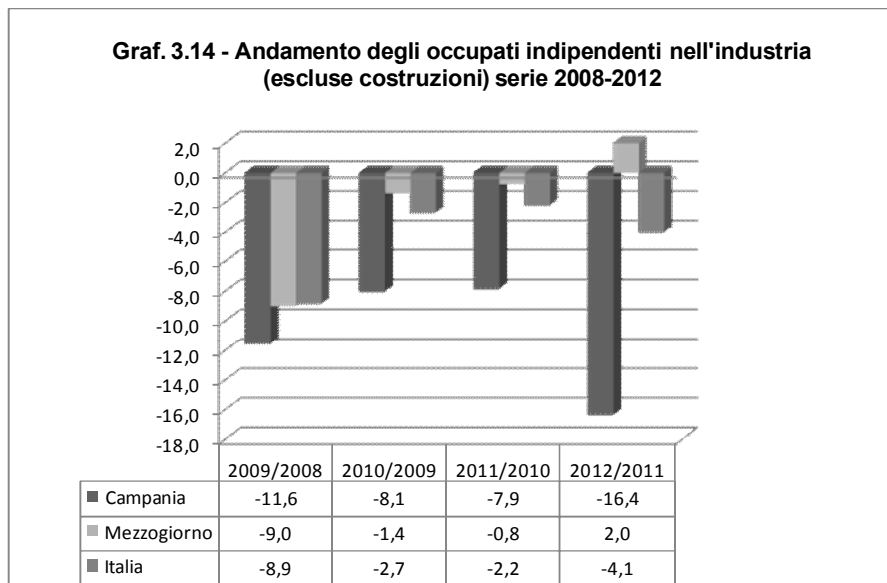
Può essere utile, infine, in questa panoramica sull'analisi dell'andamento dell'occupazione per settori di attività economica, analizzare la disaggregazione degli occupati nell'industria manifatturiera tra dipendenti e indipendenti. Dai grafici che seguono (3.13 e 3.14) si può notare che l'andamento positivo visto in precedenza per gli occupati di questo settore è il prodotto di dinamiche molto differenti tra i due aggregati. Innanzitutto, osservando il grafico 3.13, in Campania dopo i primi due anni del periodo considerato in cui si sono verificati perdite anche di rilevante entità, l'inversione di tendenza osservata nel 2011 ha trovato conferma nell'aumento considerevole dell'ultimo anno (più 9,1%), dinamica del tutto peculiare alla nostra regione, visti l'incremento minimo relativo al Mezzogiorno (più 0,4%) e il decremento dell'Italia (meno 1,4%). Ben diversa, invece, la situazione che emerge dall'analisi del grafico 3.14 relativa agli occupati indipendenti¹³. Il declino di questa componente è nettissimo per la Campania in tutto il periodo e culmina con una contrazione, riferita all'ultimo anno, di ben il 16,4%. I *trend* riferiti al Mezzogiorno e all'Italia sono meno netti e nel generale ridimensionamento della componente mostrano per il 2012, rispettivamente, un incremento del 2% e un decremento del 4,1%. Va infine notato che il peso della componente degli occupati indipendenti sul totale degli occupati dell'industria manifatturiera è variato, per la Campania, dal 20% circa del 2008 all'attuale 14% circa, nel Mezzogiorno è rimasto pressoché costante intorno al 19-20%, mentre in Italia si è ridotto dal 16% al 14% circa. Non è semplice ipotizzare cosa spieghi il dato così negativo per la Campania, se non la crisi delle imprese individuali e più in generale dell'artigianato, così come per il resto dell'Italia. Ad esempio, non sembrerebbe essere effetto delle modifiche introdotte dalla Legge n° 92/2012 (cosiddetta riforma Fornero), sia nel riscritto articolo 61 della legge Biagi (decreto legislativo 276/2003) sia alla luce delle modifiche apportate per i titolari di partita Iva e per gli associati in partecipazione (articolo 1, comma 30). Infatti, analizzando i dati relativi agli andamenti trimestrali la contrazione di gran

¹³ Tra gli *indipendenti* sono da considerare: a) i titolari, soci e amministratori di un'impresa a condizione che lavorino effettivamente nell'unità, che non siano iscritti nei libri paga e che non siano remunerati attraverso fattura o abbiano un contratto di collaborazione coordinata e continuativa; b) i soci di cooperativa che lavorano effettivamente nella società e che non percepiscono alcuna retribuzione contrattuale come corrispettivo, né il versamento da parte della società di contributi previdenziali in qualità di lavoratori dipendenti; c) i parenti o affini del titolare o dei titolari, che prestano lavoro senza il corrispettivo di una prefissata retribuzione contrattuale né il versamento di contributi previdenziali.

lunga più significativa si è verificata nel 2° trimestre del 2012 (meno 48% rispetto al 2° trimestre 2011) prima quindi dell'entrata in vigore della legge.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Un ulteriore elemento di interesse è fornito dall'analisi dei dati relativi agli andamenti di una delle tipologie di lavoro *atipico* più diffuse: quella dei lavoratori parasubordinati, conosciuti anche col termine di collaboratori a progetto. I dati in questo caso sono forniti dall'Inps e si riferiscono agli ultimi sei anni disponibili 2006-2011. In questo arco temporale in Campania i collaboratori sono aumentati del 13% in netta controtendenza con quanto verificatosi in Italia, dove nello stesso periodo sono invece diminuiti del 7,6% (si veda la Tabella 3.3). Infatti il peso dei parasubordinati campani sul totale italiano è passato dal 4,2% del 2006 al 5,2% del 2011. La disaggregazione per sesso mostra, come si notava già lo scorso anno, che questa particolare forma di occupazione favorisce particolarmente la componente femminile che infatti raggiunge, sul totale dei collaboratori, una percentuale che nel periodo è variata dal 46,7% (nel 2006, peso minimo) al 47,5% (nel 2011) con una punta del 48,7% (nel 2009), mentre la quota di occupate complessive sul totale non ha mai superato il 34,8%, valore rilevato, come visto in precedenza, per il 2012 (si veda la Tabella 3.1). Rispetto invece alla disaggregazione per fasce di età, si può notare non solo come questa tipologia di occupazione privilegi le classi giovanili ma anche come ciò si combini in modo del tutto peculiare con la disaggregazione per sesso. In particolare, da un lato le quote di lavoratori subordinati nella classe fino ai 24 anni sono nettamente più elevate di quanto non si verifichi nell'occupazione nel complesso (nel 2011 tra i giovani fino ai 24 anni troviamo infatti il 12,3% del totale dei parasubordinati contro appena il 5,1% nel caso degli occupati nel complesso, si veda sempre la Tabella 3.1). Dall'altro, all'interno di ciascuna fascia di età considerata, il peso delle femmine è sempre superiore per le classi più giovani mentre si inverte drasticamente a mano a mano che si passa a quelle di età superiore. In ogni caso, tra tutti i parasubordinati coloro che appartengono alle classi sino ai 39 anni rappresentano ben il 60% del totale, malgrado negli ultimi anni la quota dei collaboratori delle fasce di età più adulte sia costantemente aumentata (ad esempio gli *over 60* anni sono passati dal 6,5% del 2006 al 7,8% del 2011).

Tabella 3.3 - Lavoratori parasubordinati per sesso e per età. Confronto Campania Italia. Anni 2006-2011

ANNO	Italia		Campania		Campania		Campania/Italia	
	Maschi	Femmine	TOTALE	Var. %	Maschi	Femmine	TOTALE	%F
2006	1.585.913	66.994	71.713	7,0	35.608	31.386	66.994	46,8
2007	1.672.621	5,5	71.713	7,0	37.942	33.771	71.713	47,1
2008	1.610.594	-3,7	75.190	4,8	38.620	36.570	75.190	48,6
2009	1.467.666	-8,9	73.191	-2,7	37.515	35.676	73.191	48,7
2010	1.444.039	-1,6	73.620	0,6	38.244	35.376	73.620	48,1
2011	1.464.740	1,4	75.690	2,8	39.748	35.942	75.690	47,5
Tot. nel periodo		-7,6		13,0				

ANNO	<25		25-29		30-39		60+	
	Maschi	Femmine	TOTALE	% sul Tot.	Maschi	Femmine	TOTALE	% sul Tot.
2006	3.349	4.449	7.798	11,6	5.432	7.232	12.664	18,9
2007	3.670	5.052	8.722	12,2	5.552	7.622	13.174	18,4
2008	3.665	5.973	9.638	12,8	5.644	8.371	14.015	18,6
2009	3.554	5.889	9.443	12,9	5.400	8.320	13.720	18,7
2010	3.626	5.582	9.208	12,5	5.476	8.262	13.738	18,7
2011	3.692	5.619	9.311	12,3	5.633	8.100	13.733	18,1

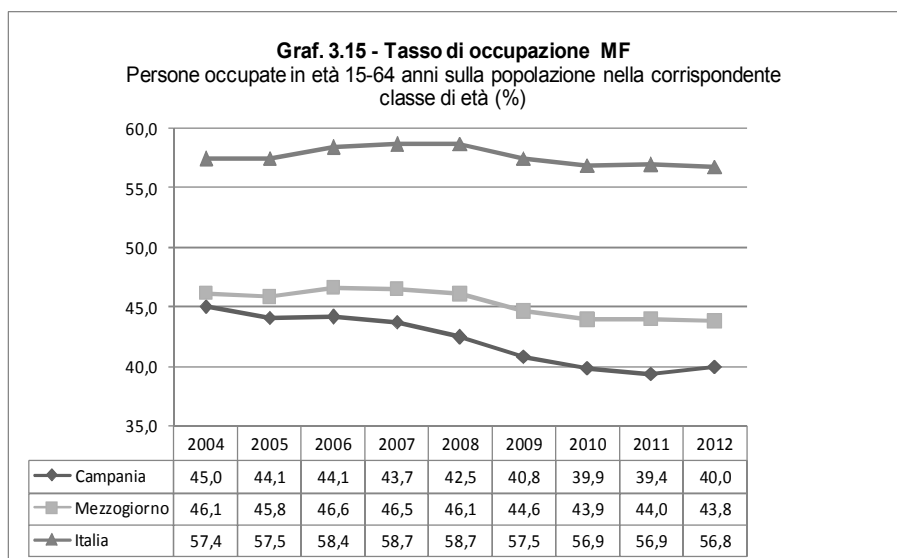
ANNO	40-49		50-59		60+	
	Maschi	Femmine	TOTALE	% sul Tot.	Maschi	Femmine
2006	7.508	5.811	13.319	19,9	4.803	1.915
2007	8.248	6.476	14.724	20,5	5.040	2.133
2008	8.570	6.750	15.320	20,4	5.126	2.378
2009	8.352	6.528	14.880	20,3	5.123	2.474
2010	8.610	6.523	15.133	20,6	5.278	2.505
2011	9.109	6.799	15.908	21,0	5.652	2.749

ANNO	Maschi		Femmine		TOTALE		% sul Tot.	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	TOTALE	% sul Tot.
2006	10.828	11.341	22.169	33,1	3.688	638	4.326	6,5
2007	11.266	11.766	23.032	32,1	4.166	722	4.888	6,8
2008	11.145	12.306	23.451	31,2	4.470	792	5.262	7,0
2009	10.363	11.619	21.982	30,0	4.723	846	5.569	7,6
2010	10.310	11.672	21.982	29,9	4.944	832	5.776	7,8
2011	10.669	11.787	22.456	29,7	4.993	888	5.881	7,8

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Inps

Per concludere questo paragrafo dedicato all'analisi delle variazioni nell'aggregato degli occupati, occorre evidenziare come si traducono nella lettura dei dati relativi ai tassi.

Come effetto dell'aumento degli occupati, il tasso di occupazione della Campania nel 2012 fa registrare per la prima volta un incremento, considerando l'intera serie storica presa in considerazione (si veda il grafico 3.15). Infatti, a partire dal 2004 si sono susseguiti solo decrementi (con l'unica eccezione del 2006 in cui il tasso si è mantenuto costante) tanto da ridursi dal 45% del 2004 al 39,4% del 2011. Il valore del 2012 pari al 40% segna dunque un incremento di 0,6 punti percentuali non certo di particolare entità ma di rilievo, in un contesto di crisi perdurante, e peculiare rispetto al resto del Paese. Infatti sia nel Mezzogiorno sia in Italia i tassi di occupazione sono, seppur di poco, diminuiti, perdendo di fatto quanto guadagnato nell'anno precedente. Guardando l'insieme della distribuzione, il *trend* della Campania ha registrato la perdita più consistente tra il 2008 e il 2009 (con una contrazione di 1,7 punti percentuali), a partire dal 2010 però il ritmo delle contrazioni è andato diminuendo sino all'inversione di segno del 2012.

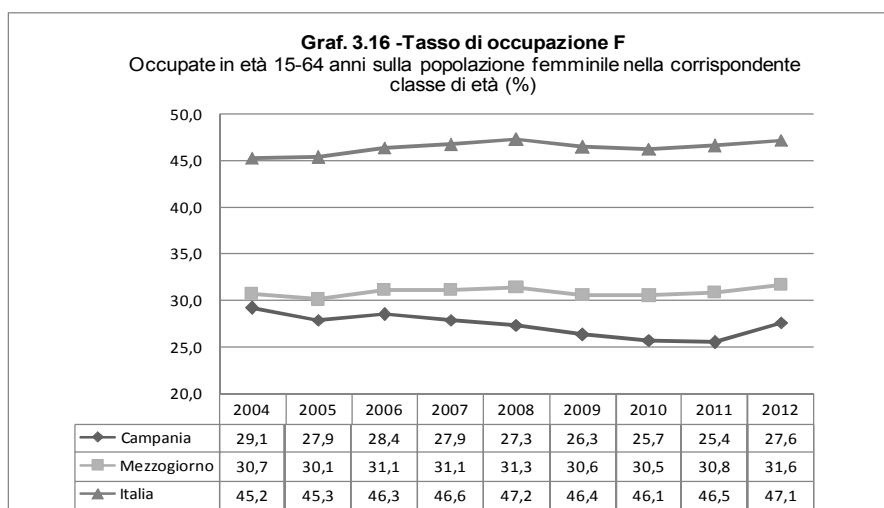


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

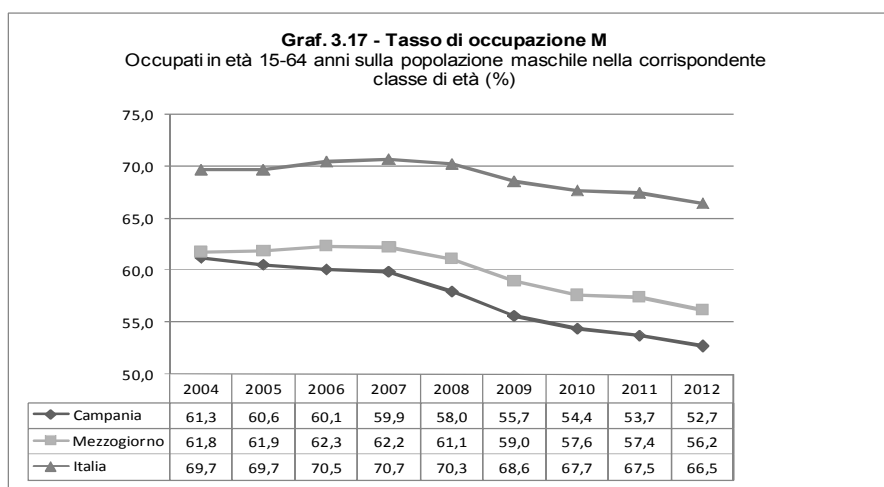
Un ulteriore elemento da evidenziare è relativo alla distanza che separa il tasso regionale da quello dell'Italia. Il *gap* è sempre particolarmente consistente, tuttavia dopo ben otto anni in cui è andato

aumentando sempre più (dai 12,4 punti percentuali del 2004 ai 17,5 punti percentuali del 2011) nel 2012 si è ridotto agli attuali 16,8 punti percentuali. Anche nel caso, infine, della forbice che ci separa dal Mezzogiorno (arrivata nel 2011 a misurare ben 4,6 punti percentuali) nell'ultimo anno si è verificata una riduzione, portando la distanza a 3,8 punti percentuali.

Ma è dall'analisi della disaggregazione per sesso che scaturiscono le evidenze più interessanti. Vale la pena iniziare coll'osservare i dati relativi ai tassi di occupazione femminili (si veda il grafico 3.16). Il primo elemento degno di nota è l'aumento non irrilevante fatto registrare nell'ultimo anno. Infatti, da un tasso pari al 25,4% nel 2011 si è passati al 27,6% nel 2012, con un incremento di 2,2 punti percentuali. Mai, nel periodo considerato, si era verificata una *performance* altrettanto significativa, visto che l'unico altro aumento, registrato nel 2006, era stato di soli 0,5 punti percentuali. Di fatto il dato attuale riporta il tasso a valori pre-crisi, antecedenti quindi il 2008. L'aumento è condiviso anche a livello di ripartizione e nazionale, ma in questi casi si è trattato di crescite di entità decisamente inferiori (0,8 punti percentuali per il Mezzogiorno e 0,6 punti percentuali per l'Italia). In termini di distanza tra le varie aree ciò si traduce in un ridimensionamento degli scarti, sempre notevoli, soprattutto nei confronti del dato italiano, ma che si riportano ai livelli di quelli registrati per il 2008, dopo anni di costante peggioramento. Decisamente negativo, invece, l'andamento dei tassi di occupazione per la componente maschile. Nel 2012 si è verificato infatti un ulteriore peggioramento con il passaggio dal 53,7% del 2011 al 52,7% (si veda il grafico 3.17). Sorte analoga per i tassi relativi al Mezzogiorno e all'Italia che si contraggono anch'essi nella misura di 1,2 punti percentuali per il primo e di 1 punto percentuale, come in Campania, per il secondo. Non possono che essere preoccupanti gli scarti tra i valori della Campania e quelli del Mezzogiorno e dell'Italia. Per la componente maschile infatti, sebbene siano più contenuti di quelli relativi alla componente femminile, sono tuttavia andati aumentando costantemente a partire dal 2004, fissandosi attualmente a 3,5 punti percentuali rispetto al dato del Mezzogiorno (con un lieve miglioramento solo nell'ultimo anno vista la peggiore *performance* dell'area meridionale rispetto alla Campania, ma si partiva da uno scarto di 0,6 punti percentuali del 2004) e a 13,8 punti percentuali rispetto al dato dell'Italia (nel 2004 era di 8,4 punti percentuali).



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Infine un cenno sui tassi disaggregati per classi di età. Anche in questo caso vale la pena evidenziare alcune interessanti peculiarità nei dati relativi alla Campania. Come mostra la Tabella 3.4, il tasso di occupazione della fascia di età fino ai 24 anni è quello che registra l'incremento maggiore passando dal 10,7% del 2011 al 12% del 2012. Sia nel Mezzogiorno sia in Italia i tassi relativi alla stessa fascia sono, invece,

diminuiti, confermando la tendenza dell'intero periodo. Occorre in ogni caso sottolineare che il dato della Campania è più basso se confrontato col resto del Paese, ma proprio per questo motivo assume valore il fatto che il *gap* pregresso si sia ridotto nell'ultimo anno, portando ad esempio quello col dato dell'Italia ad un valore più contenuto di quello che si registrava nel 2008 (nel 2008 la distanza tra i due tassi era di 8,5 punti percentuali, nel 2011 era 8,7 mentre nel 2012 è scesa a 6,6 punti percentuali). Valutando anche i tassi relativi alle altre fasce di età si può notare che in Campania, ad eccezione di quello della fascia di età compresa tra i 25 e i 34 anni leggermente diminuito nell'ultimo anno (da 40,6% del 2011 a 40,4% del 2012), i tassi relativi alle altre classi sono rimasti stazionari o sono aumentati. L'insieme mostra quindi un miglioramento evidente per le fasce estreme e un andamento più incerto tra diminuzioni, stazionarietà e lievi incrementi per quelle centrali. Ancora una volta sia per il Mezzogiorno sia per l'Italia i tassi sono diminuiti per tutte le fasce di età considerate ad eccezione di quella estrema dai 55 ai 64 anni dove si registra, non solo nell'ultimo anno ma in tutto il periodo, un costante aumento (notevole soprattutto per l'Italia con un incremento nell'ultimo anno di 2,5 punti percentuali).

Tab. 3.4 – Tassi di occupazione per classi di età, in Campania, Mezzogiorno e Italia. Medie 2009-2012.

	Campania			
	2009	2010	2011	2012
15-24 anni	12,9	12,2	10,7	12
25-34 anni	43	40,3	40,6	40,4
35-44 anni	53,7	52,8	52	52
45-54 anni	55,3	54,8	53,6	54,2
55-64 anni	34,8	34,9	35,5	36,5
Mezzogiorno				
15-24 anni	14,9	14,4	13,4	13,2
25-34 anni	49,5	47	47,6	46,7
35-44 anni	59,2	58,5	58,4	57,7
45-54 anni	58,7	57,7	57,7	57,6
55-64 anni	34,3	35,3	35,8	36,4
Italia				
15-24 anni	21,7	20,5	19,4	18,6
25-34 anni	67,5	65,4	65,3	63,8
35-44 anni	75,2	74,7	74,6	73,7
45-54 anni	72,2	72	72,2	72,1
55-64 anni	35,7	36,6	37,9	40,4

Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat-ICFL

4. La disoccupazione: *trend* e cambiamenti verificatisi nell'ultimo anno

Nel rapporto dell'anno scorso si era sottolineata l'importanza dei comportamenti di chi, malgrado la carenza di opportunità lavorative, non aveva ceduto alla tentazione di ritirarsi dal mercato oppure di cercare occasioni alternative in quello irregolare. Si era cioè evidenziata l'inesistenza di quei comportamenti di rinuncia e di scoraggiamento che generalmente deprimono i tassi di attività, già particolarmente bassi nella nostra regione e nel Mezzogiorno in generale. Paradossalmente, ma solo in apparenza, ciò induceva a leggere anche in chiave positiva l'aumento della disoccupazione. In quel caso la sottolineatura scaturiva dall'andamento dell'occupazione che non lasciava certo molti margini all'ottimismo. Quest'anno il quadro sembra essere differente, visti i dati commentati sinora sulle buone *performance* dell'occupazione. E' in una chiave diversa quindi che ci si accinge ad analizzare i dati della disoccupazione regionale.

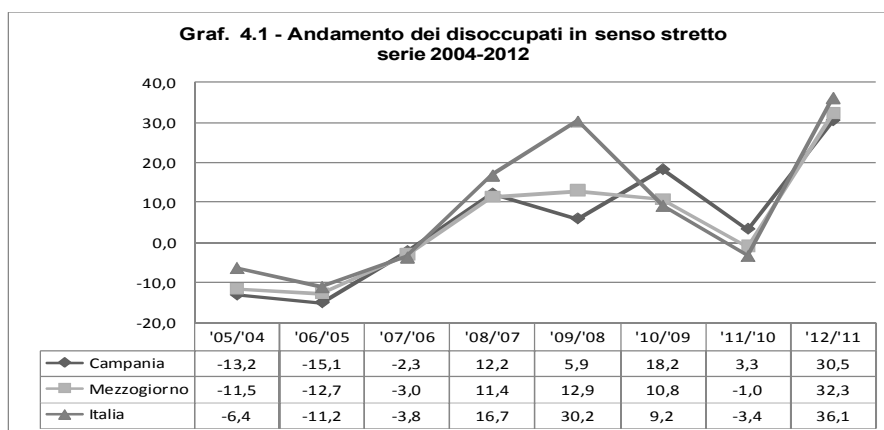
Le persone in cerca di occupazione in Campania continuano ad aumentare anche nel 2012 e a un ritmo decisamente sostenuto. L'incremento nell'ultimo anno è stato di circa 91.000 unità (pari al 31,5%), più o meno equamente distribuito tra maschi e femmine (42.000 per i primi pari al 30,4% e 39.000 per le seconde pari al 33%, si veda sempre la Tabella 3.1). Come conseguenza degli incrementi simili per entrambe le componenti si ottiene che il peso delle disoccupate femmine sul totale è lievemente aumentato, raggiungendo il 42% (era il 41,5% nel 2011). Non dissimili i dati riferiti al Mezzogiorno e all'Italia con incrementi generalizzati e sostenuti (rispettivamente circa 303.000 unità pari al 31% e 636.000 unità pari al 30,2%). Non è irrilevante sottolineare comunque che il peso delle persone in cerca di lavoro in Campania su quelle sia del Mezzogiorno sia dell'Italia, in crescita nel 2011, è rimasto pressoché costante nell'ultimo anno¹⁴.

E' ora interessante verificare l'andamento delle persone in cerca di lavoro per fasce d'età che l'anno scorso aveva evidenziato, ad esempio, per quella più giovane (fino a 24 anni) un probabile effetto di scoraggiamento, visti i decrementi sia degli occupati sia di coloro che cercavano lavoro. Nel 2012 gli aumenti sono stati invece generalizzati per tutte le fasce d'età, meno pronunciati però per quelle più giovani, sia quella fino ai 24 anni sia quella fino ai 34 anni. Infatti per entrambe è diminuito il peso sul totale

¹⁴ Le persone che cercano lavoro in Campania rappresentano il 29,6% di quelle del Mezzogiorno e il 13,8% di quelle dell'Italia. Nel 2011 erano rispettivamente il 29,5% e il 13,7%, ma nel 2010 il 26,9% e il 12,3%.

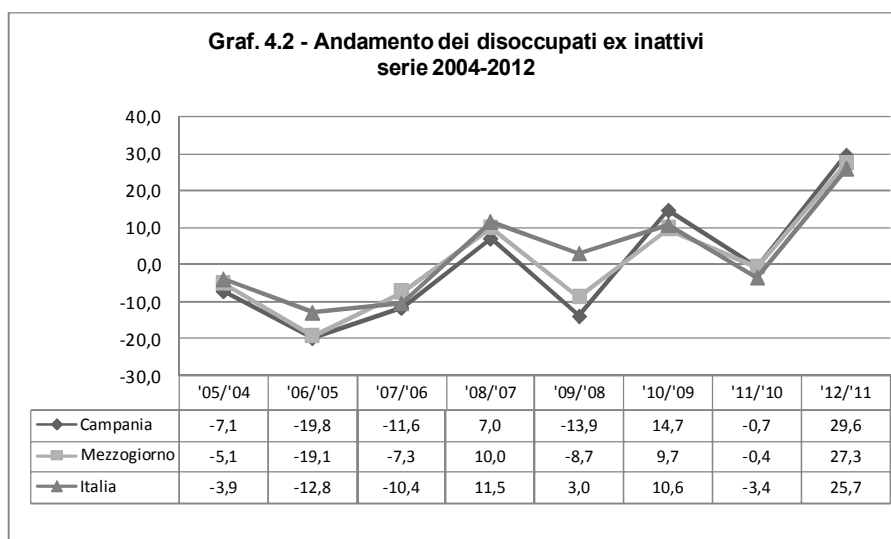
delle persone che cercano lavoro (per la prima di 0,3 punti percentuali, per la seconda invece di ben 3,7 punti percentuali, si veda sempre la Tabella 3.1). Per le classi oltre i 35 anni si sono invece registrati gli incrementi maggiori. Ancora una volta se confrontiamo questi dati con l'andamento dell'occupazione si può notare che per la fascia d'età tra i 25 e i 34 anni si registra sia una contrazione degli occupati (è infatti l'unica fascia d'età per la quale nel 2012 si registra un decremento) sia l'incremento più ridotto delle persone in cerca di lavoro. E' azzardato ipotizzare in questo caso una relazione tra i due fenomeni, quello che però si può dire è che probabilmente i più giovani, in generale, sono maggiormente sensibili ai segnali che provengono dal mercato e alternano le proprie scelte di presentarsi attivamente su di esso o di continuare, ad esempio, ad investire nella propria formazione a seconda delle reali prospettive occupazionali che si offrono loro. Per chi appartiene alle fasce d'età più adulte vi sono evidentemente minori gradi di libertà e sono altre le variabili che spingono alla ricerca attiva di un lavoro *in primis* quelle legate alle necessità economiche del nucleo familiare, è quindi meno probabile che si verifichi un effetto di scoraggiamento.

Un'ulteriore interessante disaggregazione delle persone in cerca di occupazione è quella relativa alla condizione professionale. Tra coloro che cercano un lavoro si possono infatti distinguere i disoccupati in senso stretto, coloro che in precedenza erano inattivi e coloro che non hanno mai avuto esperienze lavorative. Questi tre aggregati mostrano andamenti molto dissimili tra loro ed anche *trend* non lineari. I disoccupati in senso stretto, ad esempio, mostrano una prima fase di decrementi tra il 2004 e il 2007 per tutte le aree considerate (si veda il grafico 4.1), ma dal 2008 si assiste non solo ad una decisa inversione di tendenza ma anche ad andamenti dissimili tra le aree che culminano però per tutti con l'incremento notevole dell'ultimo anno. Dovunque l'incremento supera il 30%, in Campania si registra il valore più basso. Nel complesso dall'inizio della crisi in Italia l'aumento dei disoccupati in senso stretto è stato di ben l'87%, in Campania del 68,9% e nel Mezzogiorno del 63,9%.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Diverso l'andamento delle persone in cerca di occupazione provenienti dalla popolazione non attiva (si veda il grafico 4.2). Sino al 2007 questa componente ha fatto registrare in tutte le aree decrementi alquanto consistenti, dal 2008 c'è stata una decisa inversione di tendenza che ha dato il via, comunque, ad una altalena di incrementi e decrementi mai particolarmente vistosi. Nell'ultimo anno si assiste invece ad un aumento notevole e comune a tutte le aree, con il valore più alto fatto registrare dalla Campania (più 29,6%), seguito da quello del Mezzogiorno (più 27,3%) e da quello dell'Italia (più 25,7%). Si è già detto nel Rapporto del 2012 che tale componente (generalmente composta da donne, giovani ancora impegnati negli studi e anziani) è estremamente sensibile ai segnali che provengono dal mercato e alle decisioni delle famiglie di razionalizzare l'offerta di lavoro dei propri membri rispetto alle esigenze di composizione del reddito. L'impennata dei valori fatti registrare nell'ultimo anno è in ogni caso un fenomeno dalla duplice valenza, da un lato indica il livello di estrema problematicità delle condizioni economiche avvertito a tutti i livelli e che spinge fasce di popolazione normalmente meno inclini a presentarsi sul mercato del lavoro a farlo e in misura considerevole, dall'altro l'ingresso nella popolazione attiva è un elemento positivo in un Paese che, soprattutto nelle regioni meridionali, fa registrare tassi di attività particolarmente bassi. Il problema successivo, tuttavia, resta quello di non deludere le aspettative di queste componenti dell'offerta pena il loro rifluire immediato nei ranghi dell'inattività. In Campania, nell'ultimo anno,



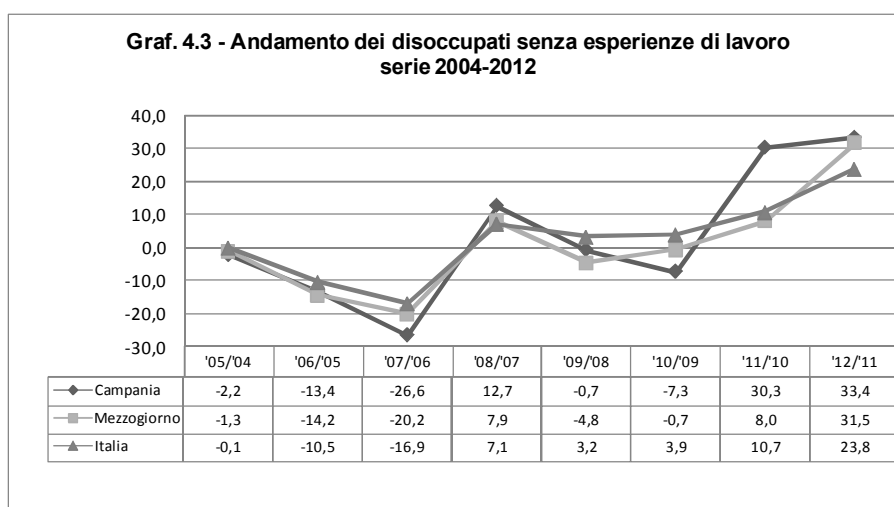
Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

l'andamento positivo dell'occupazione femminile e giovanile può aver spinto queste categorie a presentarsi sul mercato in misura maggiore, sarà quindi necessario intensificare ulteriormente le azioni per favorire e consolidare il loro inserimento occupazionale.

Infine, uno sguardo all'andamento delle persone in cerca di lavoro senza precedenti esperienze di lavoro (si veda il grafico 4.3). Questa componente è generalmente costituita dai più giovani alla ricerca di una prima esperienza lavorativa, ma non va dimenticato che vi possono essere compresi anche coloro che hanno avuto esperienze lavorative irregolari e che preferiscono non dichiararle. Anche in questo caso il periodo fino al 2007 fa registrare decrementi generalizzati e consistenti soprattutto nell'ultimo anno. Nel 2008 il *trend* si inverte con un aumento deciso soprattutto in Campania. Negli anni di inizio della crisi, in Campania e nel Mezzogiorno si assiste a nuovi decrementi ma dal 2011 il *trend* si modifica nuovamente con incrementi particolarmente accentuati in Campania. In particolare, nel 2012 l'aumento è stato per la Campania del 33,4%, per il Mezzogiorno del 31,5% e per l'Italia del 23,8%.

Nella lettura complessiva degli andamenti delle tre componenti delle persone in cerca di lavoro occorre evidenziare una considerazione finale. Mentre per la Campania è solo l'incremento dei disoccupati senza esperienze di lavoro a superare il dato medio dell'incremento generale di coloro che cercano lavoro (33,4% contro 31,5%), per il Mezzogiorno e,

soprattutto, per l'Italia è l'incremento dei disoccupati ex occupati a essere maggiore rispetto al dato medio (rispettivamente 32,3% contro 31% e 36,1% contro 30,2%). Questo elemento, insieme al dato visto in precedenza sui disoccupati ex inattivi, mostra che in Campania l'aumento della disoccupazione sta interessando sempre più quelle categorie che non hanno ancora sperimentato una presenza sul mercato del lavoro o perché non hanno mai lavorato in precedenza o perché non vi erano interessati (come accade per coloro che provengono dalla condizione di inattività).

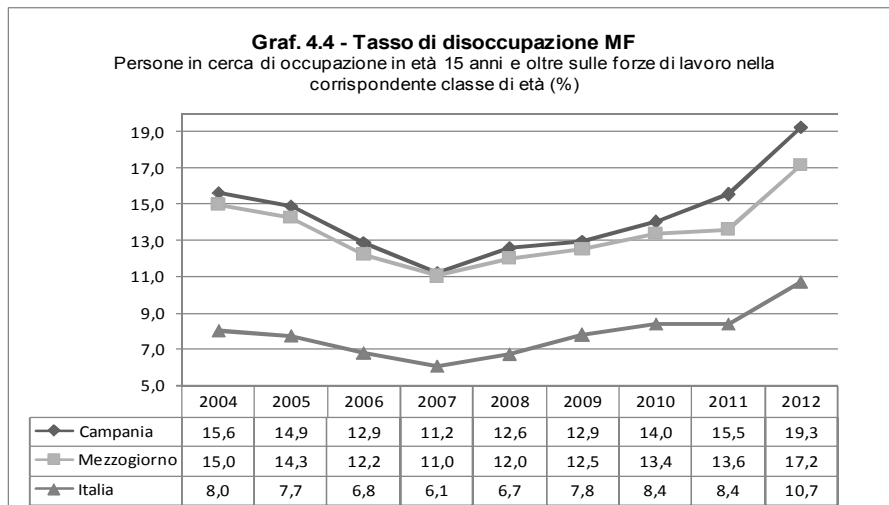


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

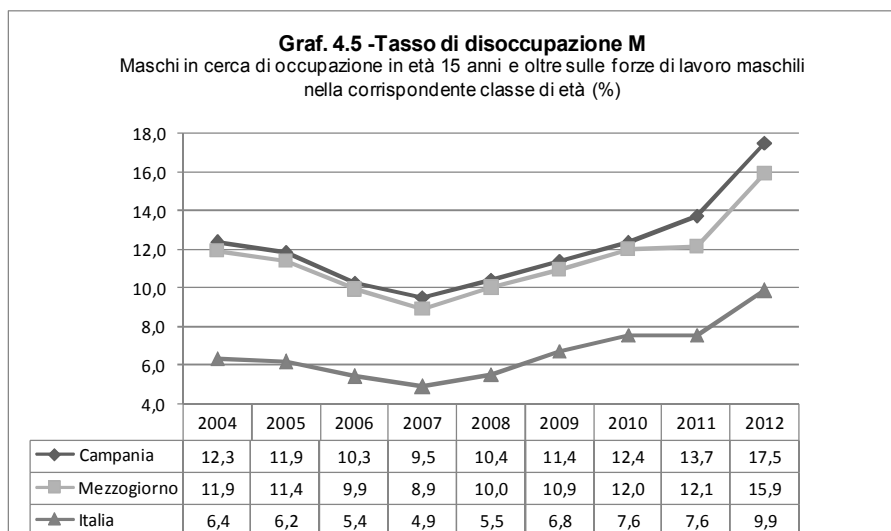
Ma possiamo ora ad analizzare l'andamento dei tassi di disoccupazione. Come mostra il grafico 4.4, nell'intero periodo considerato si possono individuare nettamente due *trend* opposti, comuni a tutti gli ambiti territoriali considerati. Ad un primo periodo, che va dal 2004 al 2007, in cui i tassi sono progressivamente diminuiti, si contrappone un secondo, dal 2008 al 2012, in cui sono invece costantemente aumentati. La Campania, con un tasso davvero elevato del 19,3%, mostra l'incremento più consistente (3,8 punti percentuali in più rispetto all'anno precedente), staccandosi sia dal Mezzogiorno (che con un tasso del 17,2% supera di 3,6 punti percentuali il dato dell'anno precedente), sia dall'Italia che fa registrare in generale oscillazioni più contenute ed incrementa nell'ultimo anno il proprio tasso di 2,3 punti percentuali raggiungendo il valore del 10,7%. E' evidente che si tratta di dati allarmanti in particolare per la

Campania il cui scarto rispetto al dato dell'Italia è il più elevato mai registrato in tutto il periodo considerato (ben 8,6 punti percentuali in più).

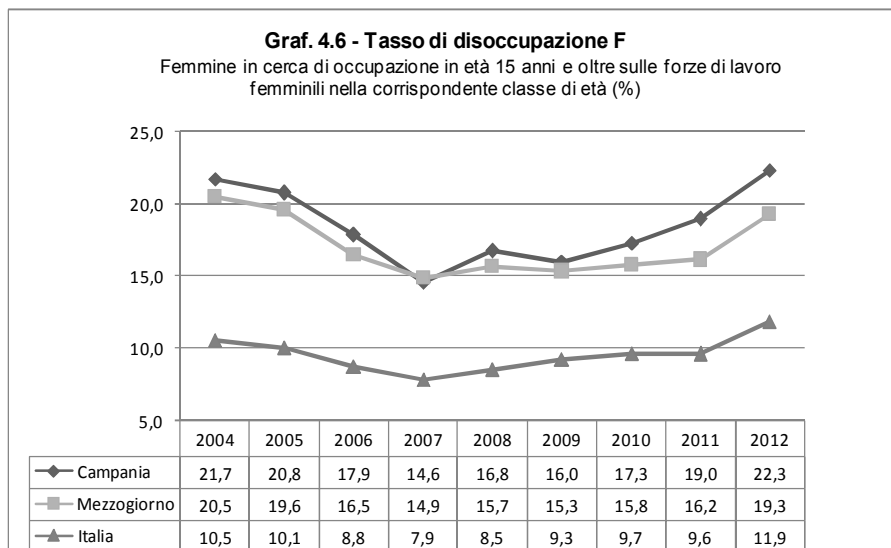
I tassi specifici per sesso (si vedano i grafici 4.5 e 4.6) non si discostano, nelle linee generali e nella forma degli andamenti, da quanto visto in precedenza. In particolare, per quanto riguarda la componente maschile, in Campania nel 2012 si registra un altro aumento considerevole che porta il valore del tasso al 17,2% (valore più alto di tutto il periodo); nel Mezzogiorno si registra un incremento rispetto al 2011 della stessa entità di quello della Campania, ma il tasso è comunque inferiore (15,9%); in Italia invece, malgrado l'aumento dell'ultimo anno, il tasso si mantiene al di sotto del 10%. I tassi di disoccupazione della componente femminile rispecchiano in generale quanto visto per quelli maschili. In Campania raggiunge il 22,3%, valore più alto, ancora una volta, dell'intero periodo; nel Mezzogiorno l'aumento dell'ultimo anno porta il tasso al 19,3%, valore comunque inferiore a quello registrato nel 2004; in Italia infine si raggiunge il valore dell'11,9%, il più alto mai registrato e comunque quasi la metà di quello della Campania.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

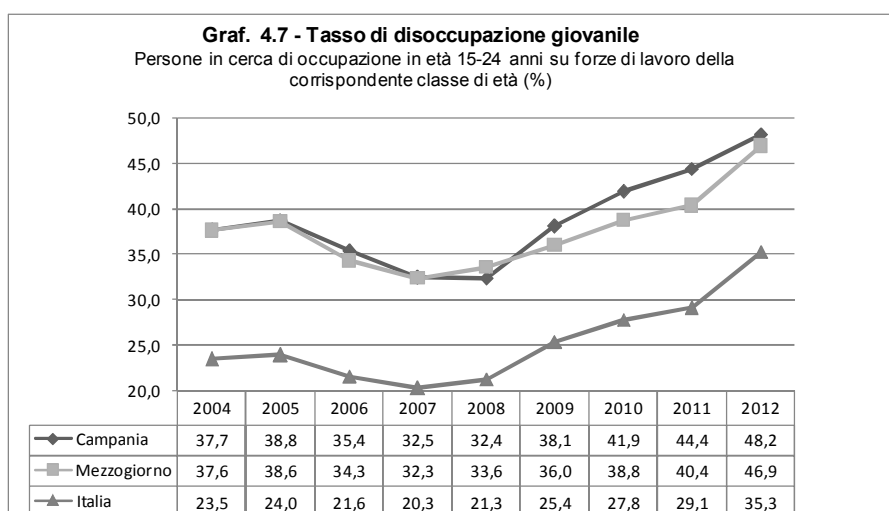


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Particolarmente problematica, come è ormai da anni, la situazione relativa ai tassi di disoccupazione giovanili (si veda il grafico 4.7). Per i giovani tra i 15 e i 24 anni il tasso di disoccupazione in Campania nel 2012 è arrivato alla cifra record del 48,2%, di gran lunga superiore a qualsiasi altro valore fatto registrare nell'intero periodo considerato. Un analogo ma più consistente incremento complessivo si registra anche nel Mezzogiorno e in Italia, sebbene i valori siano inferiori (46,9% per il Mezzogiorno e 35,3% per l'Italia). Infatti, se nell'ultimo anno in Campania il tasso di disoccupazione giovanile è aumentato di 3,8 punti percentuali, nel Mezzogiorno e in Italia l'aumento è stato rispettivamente di 6,5 e di 6,2 punti percentuali. Infine, la distanza del valore della Campania da quello dell'Italia, dopo il massimo raggiunto nel 2011 (15,3 punti percentuali in più) si è ridotta nel 2012 a 13 punti percentuali.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

Una riflessione a parte va fatta per il tasso di disoccupazione secondo la definizione “allargata”. Generalmente questo tasso è calcolato non solo sulle persone che cercano lavoro secondo la definizione Eurostat¹⁵, ma aggiungendo ad esse anche coloro che dichiarano di cercare un lavoro seppure non attivamente (e che quindi normalmente sono inseriti

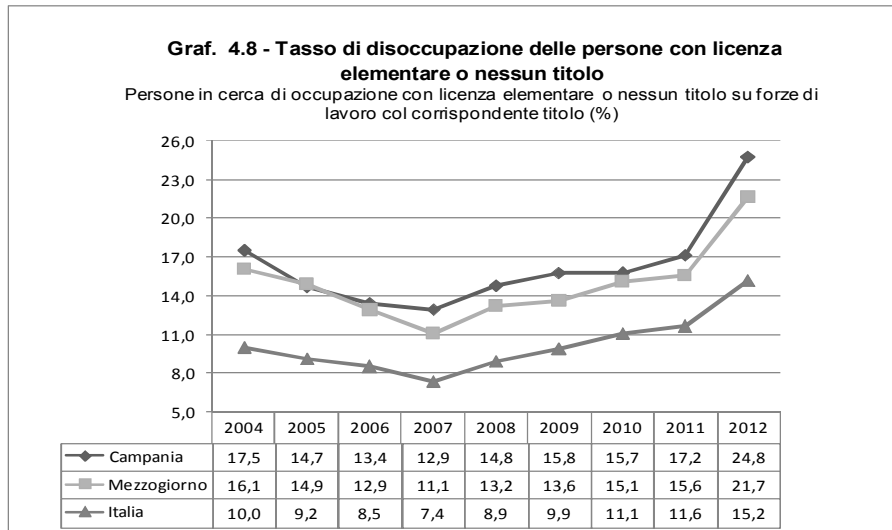
¹⁵ Secondo la definizione Eurostat i disoccupati sono le persone di 15 anni e oltre che si dichiarano in cerca di lavoro; si dichiarano immediatamente disponibili a lavorare (entro due settimane); affermano di aver svolto almeno un'azione attiva di ricerca nei 30 giorni precedenti l'intervista.

tra la popolazione inattiva). Questo particolare esercizio di calcolo è dettato dall'intento di misurare in maniera più ampia la quota di forza lavoro potenzialmente disponibile, anche se poco attiva nella ricerca di opportunità lavorative. I dati relativi a questo particolare tasso sono rintracciabili nella Tabella 3.1. Da essi si nota che nel 2012 in Campania tale tasso è del 30,1% (più 10,9 punti percentuali rispetto a quello ufficiale, mentre nel 2011 la differenza con quello ufficiale era di 12,2), inoltre è in costante aumento, infine è più elevato di quello relativo al Mezzogiorno (27,5%) e, soprattutto, di quello dell'Italia (15,9%).

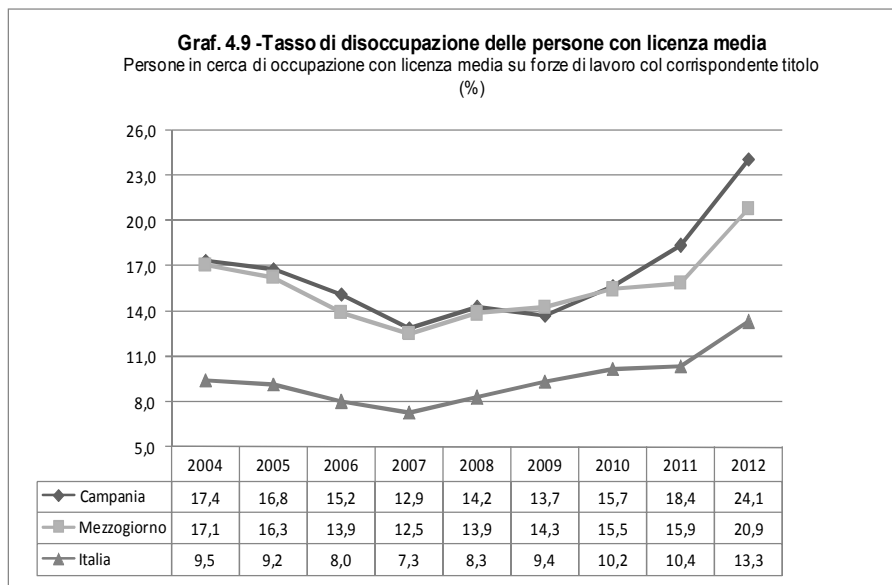
Per concludere l'analisi dei tassi di disoccupazione vale la pena osservare, infine, i tassi specifici per titolo di studio. E' innegabile che oggi vi siano difficoltà sempre maggiori nella ricerca di un'attività lavorativa per tutti i segmenti di popolazione. Tuttavia, come si notava anche in precedenza¹⁶, le probabilità di successo nella ricerca sono tuttora molto legate al livello di istruzione. Se infatti il tasso di disoccupazione della Campania nel 2012 è del 19,3%, questo valore sale al 24,8% per le persone in possesso di licenza elementare o nessun titolo e al 24,1% per quelle in possesso di licenza media. Per i diplomati, invece, il tasso di disoccupazione scende sotto il dato complessivo con un valore del 18,2%, mentre è ben al di sotto per i laureati che, nel 2012, fanno registrare un tasso di disoccupazione del 10,5% (si vedano i grafici 4.8, 4.9, 4.10 e 4.11). La migliore *performance* del dato relativo ai laureati è confermata anche dall'analisi degli andamenti nell'intero periodo considerato. Se, in linea di massima, ciascun tasso specifico ripropone la forma già evidenziata in precedenza con un primo periodo, dal 2004 al 2007, di contrazione ed un secondo, dal 2008 al 2012, di progressivo aumento, la differenza fondamentale sta nel fatto che il tasso di disoccupazione dei laureati è aumentato nel periodo di *trend* negativo di 2,7 punti percentuali a fronte, ad esempio, dell'aumento di 10 punti percentuali registrato dal tasso delle persone con la licenza elementare o nessun titolo¹⁷.

¹⁶ Si veda quando detto alle pagine 50 e 51 del presente Capitolo.

¹⁷ Solo nell'ultimo anno, se il tasso di disoccupazione è aumentato di 3,7 punti percentuali, gli incrementi specifici per i vari titoli di studio sono stati dei seguenti punti percentuali: 7,2 per la licenza elementare, 5,7 per quella media, 2,9 per il diploma e solo 1 per la laurea.

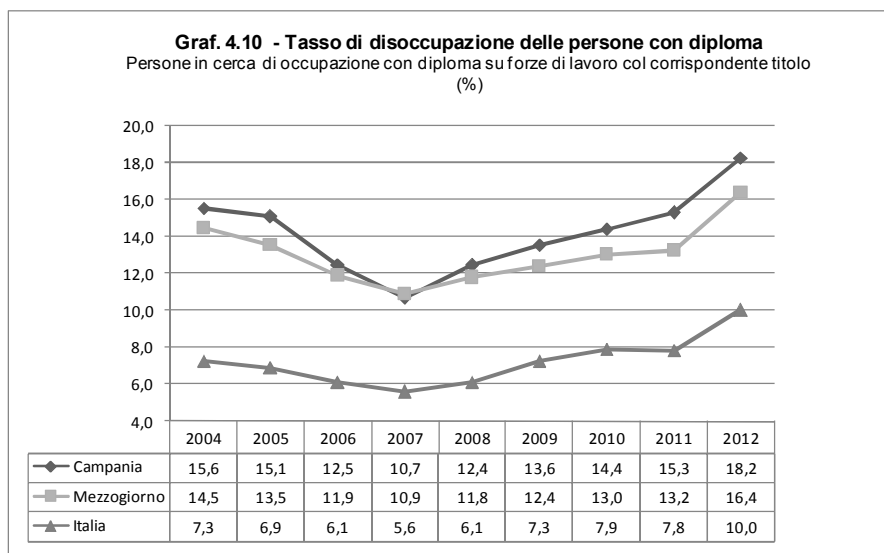


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

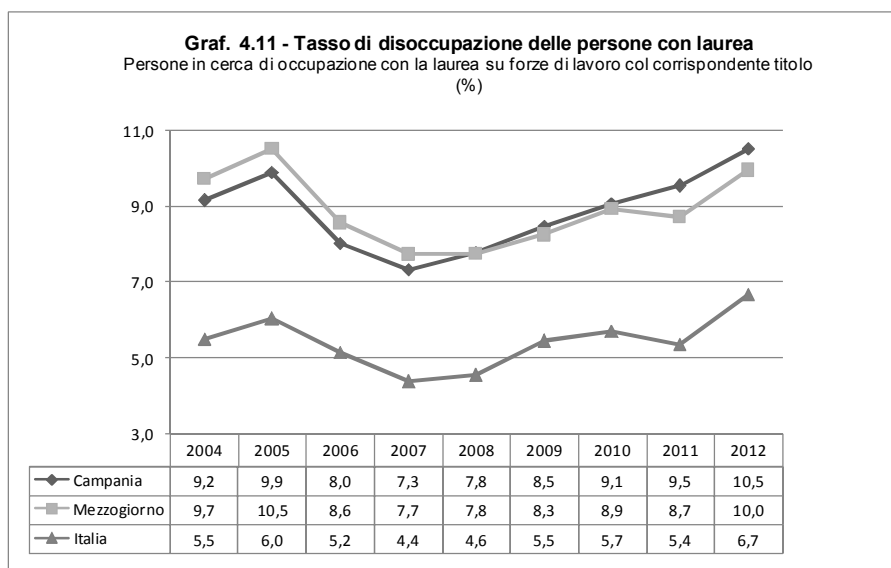


Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue



Fonte: elaborazioni Arlas su dati Istat – ICFL medie annue

5. Alcune considerazioni conclusive

Può essere utile a questo punto cercare di riassumere le principali indicazioni che provengono dall'analisi dei dati esposta sin qui.

Il 2012 ha segnato per la Campania un indubbio passo in avanti nella dinamica occupazionale. Malgrado il mercato del lavoro regionale sia strutturalmente afflitto da debolezze e arretratezza, che lo collocano tra i più problematici persino nel confronto con le altre regioni meridionali, i segnali positivi dell'ultimo anno non possono non essere motivo per un cauto ottimismo e soprattutto per una spinta all'azione ancora più incisiva e determinata. Vediamoli brevemente nell'insieme della sintesi degli elementi emersi dall'analisi.

L'aumento del tasso di attività ha riportato la Campania a livelli superiori a quelli del 2007 dopo anni di continue contrazioni. Ne sono stati responsabili soprattutto la componente femminile e quella giovanile (15-24 anni).

Se nel Mezzogiorno e in Italia l'aumento della partecipazione al mercato del lavoro è stato determinato solo dall'incremento delle persone in cerca di occupazione, in Campania ciò è avvenuto anche grazie all'aumento degli occupati (primo incremento dal 2006). Ancora una volta sono state soprattutto le componenti femminile e giovanile a determinarlo.

Il possesso di titoli di studio medio-alti sembrerebbe garantire maggiori probabilità di trovare un'occupazione, soprattutto nel caso della componente femminile. Sono infatti aumentati di gran lunga gli occupati con il diploma e, soprattutto, con la laurea. L'intera struttura occupazionale è sempre più appannaggio degli occupati con titoli secondari e terziari.

La tipologia oraria del *part-time* si dimostra di gran lunga la più utilizzata con un incremento record nell'ultimo anno, comune alle altre aree del Paese, ma nettamente più consistente in Campania. Tra le tipologie contrattuali, è il tempo determinato a far registrare gli incrementi maggiori. Ma anche il tempo indeterminato mostra un aumento, seppur di lieve entità, a fronte dei decrementi registrati altrove nel Paese. Malgrado ciò, nella struttura occupazionale regionale non si è radicalmente modificato il rapporto a favore delle occupazioni ad orario ridotto e meno stabili. In particolare, sarebbe errato supporre che gli aumenti dell'occupazione femminile siano tutti da attribuirsi alle forme più precarie di lavoro, come le occupazioni *part-time* (se involontarie) o i contratti a tempo determinato. Le occupate sono aumentate in egual misura tra *part-time* e *full time*, e di gran lunga di più quelle con contratto a tempo indeterminato.

L'andamento dell'occupazione per settori di attività economica mette in evidenza soprattutto gli aumenti del settore dell'Industria manifatturiera (solo per l'occupazione dipendente) e di quelli legati al turismo, mentre l'unico settore sempre più in crisi è quello dell'edilizia.

Continua ad aumentare la disoccupazione a ritmi davvero sostenuti e per tutte le sue componenti. Un elemento di novità sta nell'ingresso massiccio tra i disoccupati della componente che proviene dalla popolazione inattiva.

Per alcuni degli aspetti sopra richiamati si possono rintracciare degli elementi di continuità con quanto visto l'anno scorso, per altri invece si tratta di vere e proprie novità, come quella vista in precedenza. Intanto va ricordato che in generale i *trend* negativi del 2011 avevano già fatto registrare un deciso rallentamento rispetto al 2010, in parte anticipando la svolta dell'ultimo anno. Per le buone *performance* delle componenti femminile e giovanile si registra, ad esempio, una netta inversione di tendenza rispetto al 2011. Nella struttura occupazionale regionale permane la tendenza all'aumento degli occupati con titoli di studio medio-alti e l'erosione di quelli con livelli di istruzione inferiore. Risulta in continuità il ricorso a tipologie di orario di lavoro come il *part-time* e contrattuali come il tempo determinato. L'incremento delle occupazioni a tempo indeterminato, seppur lieve, è invece un elemento nuovo nel panorama generale. Se nel 2011 solo il settore degli altri Servizi aveva fatto registrare un incremento di occupati, nel 2012 è invece solo il settore delle costruzioni a perdere occupati, mentre tutti gli altri fanno registrare incrementi. Il crollo dell'occupazione indipendente nel settore dell'Industria manifatturiera conferma una tendenza ormai in atto dall'inizio della crisi. I *trend* delle persone in cerca di occupazione in costante e netta crescita mostrano però nell'ultimo anno, analizzando i tassi specifici per titoli di studio, l'impennata di quelli relativi alle persone con al più la licenza elementare e con la licenza media.

Come valutare quanto di positivo emerge da alcuni dei dati visti sinora, pur in presenza di una situazione generale di indubbia e perdurante difficoltà? Sicuramente c'è da dire che data la condizione di arretratezza strutturale del mercato del lavoro regionale le dinamiche che si sono verificate nell'ultimo anno sono ancora troppo poco in confronto a quello che ancora resta da recuperare. D'altro canto occorre comprendere come mai la Campania, a dispetto di quanto si è verificato nel resto del Paese, sia riuscita a mostrare alcuni indubbi passi in avanti. Senza voler entrare nel merito di valutazioni puntuali sull'efficacia di alcune misure messe in campo a livello regionale che saranno oggetto di un altro capitolo del

presente rapporto¹⁸, le riflessioni suggerite nel rapporto precedente restano tuttora valide seppur con qualche ulteriore considerazione. Si osservava l'altro anno che nei periodi di crisi prolungata è molto probabile che sia dal lato dell'offerta che da quello della domanda i problemi maggiori si registrino a carico dei segmenti più deboli che non sono attrezzati adeguatamente per rispondere alle sfide del mercato. Ciò si è tradotto nel fatto che la struttura del mercato del lavoro regionale si stia sempre più caratterizzando per una tenuta delle proprie componenti più forti che resistono alla fase negativa, mettendo in atto strategie difensive di razionalizzazione e di contenimento delle perdite. Le dinamiche positive dell'occupazione femminile e giovanile, potrebbero sembrare un'eccezione, essendo generalmente considerate fasce deboli della forza lavoro. Questo è vero però solo in parte, vediamo perché. Innanzitutto, va ricordato il peso giocato dal possesso di titoli di studio medio-alti nelle probabilità di trovare un'occupazione, possesso sicuramente più diffuso tra i più giovani e in particolare tra le giovani donne. In secondo luogo, nella dinamica occupazionale dei settori il crollo delle Costruzioni, uno dei settori con le quote più elevate di occupazioni poco qualificate, ha interessato in misura massiccia essenzialmente gli occupati maschi (ben 23.000 unità circa in meno nell'ultimo anno). I poco istruiti e i poco qualificati, a prescindere dal sesso e dall'età, sono loro oggi i veri segmenti deboli dell'offerta di lavoro.

In definitiva, non si modifica sostanzialmente il quadro già delineato lo scorso anno per cui la base esigua del mercato del lavoro regionale lascia fuori appunto i poco qualificati, facili preda non solo del lavoro irregolare ma anche di quello illegale; gli artigiani e i lavoratori autonomi dell'industria; i lavoratori immigrati che soprattutto nell'edilizia trovavano le maggiori possibilità di occupazione; molte donne per le quali in mancanza di un'istruzione adeguata le possibilità occupazionali sono davvero esigue con un'inevitabile ripiegamento nella condizione di inattività.

Sulla questione dell'ingresso di una quota maggiore di donne nel mercato del lavoro regionale nell'ultimo anno è necessario fare ulteriori considerazioni. E' innegabile che tale ingresso, sia come occupate sia come persone in cerca di occupazione, costituisca una novità nel panorama regionale. Sulla valutazione di questa novità vanno però considerati alcuni aspetti non irrilevanti.

¹⁸ Si veda il Capitolo 7

Il primo è relativo alla possibilità che si possa innescare un cambiamento culturale nei modelli di allocazione della forza lavoro sul mercato da parte delle famiglie. Al riguardo è stato notato che: *“l’aumento dell’offerta di lavoro femminile che si sta producendo nel periodo più recente è, più che un cambiamento profondo dei modelli di partecipazione, il risultato di nuove e diffuse strategie familiari volte ad affrontare le difficoltà economiche indotte dalla crisi. Incide molto, infatti, sulla dimensione del fenomeno il numero di donne, soprattutto del Mezzogiorno, che cercano un lavoro per sostenere la caduta di reddito familiare che segue alla perdita di lavoro o all’entrata in Cassa integrazione del coniuge”*¹⁹. Questa riflessione è certamente condivisibile se si guarda alla questione dal lato dell’offerta, riferendosi quindi a chi entra nel mercato alla ricerca di un lavoro provenendo, ad esempio, da una condizione di inattività. Ma si tratta solo di uno degli aspetti da considerare. Quando parallelamente si verificano degli aumenti non irrilevanti di occupate, così come è avvenuto in Campania nel 2012, vanno considerate anche le motivazioni dal lato della domanda e il significato che possono assumere nel modificare gli stessi modelli di partecipazione. In questo caso l’analisi è più complessa e richiederebbe ulteriori approfondimenti, si possono tuttavia avanzare alcune ipotesi. Un primo elemento che probabilmente gioca a favore dell’offerta femminile è il livello di istruzione, mediamente superiore a quello maschile soprattutto tra le più giovani. Un secondo elemento potrebbe essere giocato dai differenziali retributivi. Si tratta di un aspetto abbastanza noto e studiato. Ad esempio, nel Rapporto Istat 2013 l’esercizio di calcolo effettuato²⁰ su dati nazionali porta a sostenere che: *“a parità di altre condizioni, in media la retribuzione oraria delle donne è dell’11,5 per cento inferiore rispetto agli uomini.”*. Anche i dati analizzati per la Campania nello studio della Banca d’Italia²¹ riferiscono di un ritardo non solo rispetto alle retribuzioni maschili, ma anche rispetto al dato medio di quelle femminili delle altre regioni italiane. Il terzo elemento, infine, potrebbe essere quello di una maggiore flessibilità di cui sarebbe portatrice l’offerta femminile, sia in relazione alle tipologie di orario di lavoro sia in relazione all’inquadramento con un titolo inferiore rispetto a quello posseduto.

Il secondo aspetto per valutare il significato dell’aumento dell’occupazione femminile discende proprio da quanto evidenziato sopra.

¹⁹ Istat, Rapporto annuale 2013, op. cit. pag. 93.

²⁰ *Ibidem*, pag. 116

²¹ Banca d’Italia, Economie regionali. L’economia della Campania, Napoli, giugno 2013, pag. 26.

Il fenomeno dell'*overeducation*, di cui si è detto anche in precedenza²², sembrerebbe più diffuso tra le donne e oltre a testimoniare di un basso livello di valorizzazione del capitale umano, alquanto diffuso non solo in Italia soprattutto negli ultimi anni, può costituire anche un'ulteriore forma di segregazione occupazionale²³ nei confronti della forza lavoro femminile. Nell'ultimo rapporto sul mercato del lavoro del Cnel²⁴ si legge ad esempio: *“L'Italia presenta una composizione della forza lavoro sensibilmente più sbilanciata verso le professioni manuali ed elementari e (...) le tendenze degli ultimi anni non hanno migliorato la situazione. Un simile scenario suggerisce la presenza di una distorsione nella dinamica delle competenze nel nostro Paese, dove l'incremento di occupati con istruzione terziaria che si è osservato negli ultimi anni non viene assorbito in misura sufficiente dall'aumento della domanda per le professioni ad elevata specializzazione, tradizionalmente composte da chi ha conseguito almeno la laurea. Peraltro, è da segnalare che la gran parte dei paesi europei mostra tassi di incremento degli occupati con istruzione terziaria superiori ai tassi di incremento degli occupati nelle professioni ad elevata specializzazione”*. Secondo lo studio del Cnel, inoltre, il rischio di essere sotto-inquadrati è lievemente maggiore tra i laureati, che tra questi ultimi è maggiore tra le donne e, infine, è maggiore al Sud rispetto al Nord.

In definitiva, sarà necessario prestare molta attenzione a questi aspetti per evitare che il vantaggio dimostrato nelle dinamiche occupazionali dell'ultimo anno dalle donne, dai giovani e in generali dai più istruiti si traduca in un sottoutilizzo delle risorse umane nella nostra regione, in un processo di deterioramento delle competenze acquisite, in una perdita di valore dell'investimento in istruzione o in una fuga verso contesti in cui sia assicurata una maggiore coerenza tra opportunità

²² Si veda pagg. 52 e 53 del presente capitolo.

²³ “La letteratura economica distingue due forme di segregazione occupazionale: la segregazione orizzontale, riferita alla concentrazione dell'occupazione femminile in un ristretto numero di settori e professioni, e la segregazione verticale, riferita alla concentrazione femminile ai livelli più bassi della scala gerarchica nell'ambito di una stessa occupazione. La presenza di segregazione orizzontale evidenzia l'esistenza di stereotipi sociali legati al genere che ostacola la flessibilità del mercato del lavoro (cioè il rapido adattamento ai cambiamenti esogeni); la presenza di segregazione verticale evidenzia l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che ostacola il percorso di carriera delle donne e le esclude dalle posizioni apicali” in Rosti L. (2006) “La segregazione occupazionale in Italia”, in A Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano.

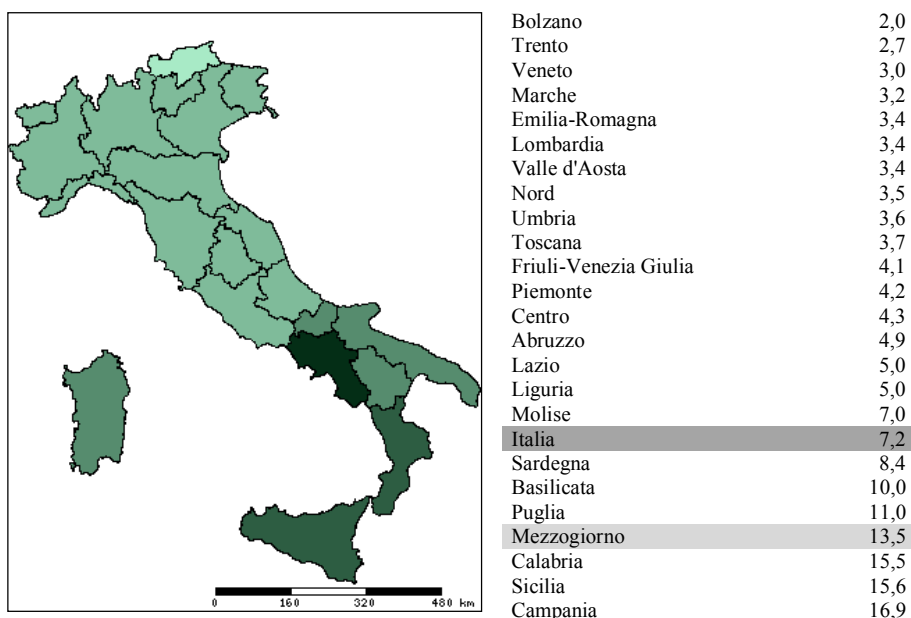
²⁴ Cnel - Commissione speciale dell'Informazione (III), Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012, Roma, settembre 2012, pagine 112-115.

lavorative e capacità personali. Molto dovrà essere fatto quindi anche sul fronte della qualificazione della domanda di lavoro.

Per concludere, un ultimo aspetto più generale su cui vale la pena riflettere è quello delle condizioni economiche e di vita della popolazione. La Campania è purtroppo una delle regioni in cui gli indicatori relativi al benessere economico fanno registrare livelli tra i più bassi della graduatoria nazionale. Basta analizzarne tre per fotografare lo stato di problematicità in cui versano molte delle famiglie della nostra regione. I dati di riferimento per la costruzione di tali indicatori sono aggiornati al 2011, sarà quindi interessante verificare con quelli del 2012, appena saranno resi disponibili, se e quanto il *trend* positivo dell'occupazione avrà inciso sul loro miglioramento. L'indagine di riferimento in cui sono stati individuati e calcolati gli indicatori è denominata BES – Benessere Equo e Sostenibile ed è nata da una collaborazione tra il Cnel e l'Istat²⁵. Tra le 12 dimensioni nelle quali sono raggruppati gli indicatori, quella a cui faremo riferimento è appunto quella del “benessere economico”. Il primo che viene considerato, tra i dieci della dimensione, è quello che misura l'**incidenza di persone che vivono in famiglie senza occupati**²⁶. Nella graduatoria dell'indicatore, la Campania occupa l'ultimo posto (nel 2007 era 5,1 per l'Italia e 12,2 per la Campania), evidenziato dalla colorazione più scura nella cartina che segue.

²⁵ In particolare: “Il progetto per misurare il benessere equo e sostenibile (...) si inquadra nel dibattito internazionale sul cosiddetto “superamento del Pil”, stimolato dalla convinzione che i parametri sui quali valutare il progresso di una società non debbano essere solo di carattere economico, ma anche sociale e ambientale, corredati da misure di disuguaglianza e sostenibilità”. Per saperne di più e per scaricare il primo Rapporto BES e tutti gli indicatori si vada sul sito: <http://www.misuredelbenessere.it/index.php?id=38>.

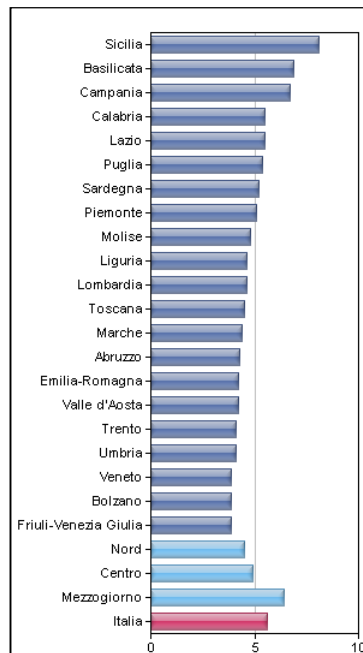
²⁶ L'indicatore è dato dalla: “percentuale di persone che vivono in famiglie dove è presente almeno un componente di 18-59 anni (con esclusione delle famiglie dove tutti i componenti sono studenti a tempo pieno con meno di 25 anni) dove nessun componente lavora o percepisce una pensione da lavoro sul totale delle persone che vivono in famiglie con almeno un componente di 18-59 anni. Rappresenta la percentuale di individui che vivono in famiglie escluse dal mercato del lavoro, in famiglie cioè in cui tutti i componenti che avrebbero potuto lavorare non lo fanno”.



Fonte: BES

Il secondo è l'**indice di disuguaglianza del reddito disponibile**²⁷. In questo caso la Campania è terzultima prima della Basilicata e della Sicilia. Il dato fornisce la misura di come nella regione si sia di fronte a due realtà sociali tra loro molto distanti. Si tratta di una condizione tra l'altro che vede l'Italia come uno dei paesi europei che mostrano le maggiori disuguaglianze nella distribuzione dei redditi, seconda solo alla Gran Bretagna e al di sopra della media dei paesi Ocse. Dal grafico che segue si può notare infatti che in questo caso il *range* tra valore minimo e valore massimo è nettamente inferiore rispetto all'indicatore precedente e varia tra il 3,9 del Friuli Venezia Giulia e l'8,1 della Sicilia.

²⁷ Così definito: "Rapporto fra il reddito equivalente totale ricevuto dal 20% della popolazione con il più alto reddito e quello ricevuto dal 20% della popolazione con il più basso reddito. È un'informazione immediatamente comprensibile sulla distanza tra i più ricchi e i più poveri, in termini di redditi equivalenti per tener conto della diversa composizione familiare (diversi bisogni tra bambini e adulti; economie di scala che si realizzano con la coabitazione). Si preferisce questo indice, rispetto all'indice di Gini, perché utilizzato dall'UE nei confronti europei, pur non fornendo informazioni sulla parte centrale della distribuzione."



Fonte: BES

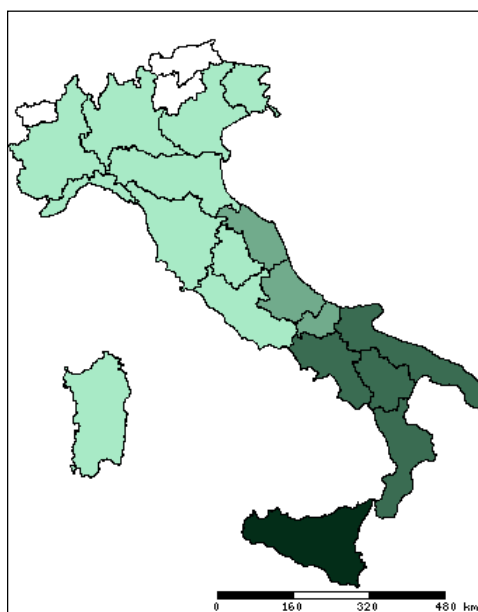
Infine, la terza misura presa in considerazione è l'**indice di grave deprivazione materiale**²⁸. In questo caso la Campania occupa la quintultima posizione prima della Calabria, della Puglia, della Basilicata e della Sicilia. In questo caso, tuttavia, la distanza tra le varie regioni è molto più marcata, come mostra efficacemente la colorazione della cartina che segue, e i valori dell'indice vanno dal minimo del Veneto (4,1%) al massimo della Sicilia (24,5%), mentre la Campania presenta un valore del 18,7%²⁹.

²⁸ Ovvero: “percentuale di persone che vivono in famiglie con almeno 4 di 9 problemi considerati sul totale delle persone residenti. I problemi considerati sono: i) non poter sostenere spese impreviste di 800 euro, ii) non potersi permettere una settimana di ferie all'anno lontano da casa, iii) avere arretrati per il mutuo, l'affitto, le bollette o per altri debiti come per es. gli acquisti a rate; iv) non potersi permettere un pasto adeguato ogni due giorni, cioè con proteine della carne o del pesce (o equivalente vegetariano); v) non poter riscaldare adeguatamente l'abitazione; non potersi permettere: vi) una lavatrice vii) un televisore a colori viii) un telefono ix) un'automobile. Indicatore Eurostat di immediata interpretazione che considera direttamente la mancanza per ragioni economiche di alcuni beni e servizi materiali giudicati essenziali per una vita dignitosa.”

²⁹ Per la Valle d'Aosta e le province di Trento e Bolzano il valore è mancante.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Non può passare inosservata la differenza di posizione della Campania nel primo e nel terzo indicatore proposto. Se la regione con la quota più elevata di persone che vivono in famiglie senza occupati risulta invece meno afflitta di altre da situazioni di grave deprivazione materiale vuol dire, molto probabilmente, che l'incidenza di redditi che provengono da attività lavorative sommerse, se non illegali, è maggiore che in altri contesti e costituisce un altro aspetto, non irrilevante, su cui agire con determinazione.



Fonte: BES

3. Il lavoro dipendente in Campania secondo i dati delle Comunicazioni Obbligatorie

1. Premessa

Le Comunicazioni Obbligatorie (CO) sono conferite in via telematica dai datori di lavoro pubblici e privati nel Sistema Informativo Comunicazioni Obbligatorie della Regione Campania e sono digitalizzate a partire dal 2008. Esse riguardano i principali *eventi* che modificano i rapporti di lavoro – assunzioni, proroghe, trasformazioni e cessazioni – e costituiscono un patrimonio informativo consistente, aggiornato e con potenzialità in buona parte inesplorate.

Per ogni rapporto – con sede di lavoro in Campania – sono disponibili, tra le varie informazioni, la data di avviamento e le eventuali date di trasformazione, di proroga o di cessazione. Inoltre, nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato, è riportata anche la durata programmata del contratto. Sono infine rilevate informazioni sul tipo di contratto, sul profilo professionale e sui dati anagrafici del lavoratore, in aggiunta a informazioni sul datore di lavoro (ragione sociale, sede legale, sede operativa e così via).

In ragione di queste caratteristiche, la banca dati delle CO consente di produrre elaborazioni e analisi e di aggiornarle costantemente al fine di evidenziare mutamenti e tendenze del mercato del lavoro. Le informazioni così ottenute possono essere utilizzate per realizzare indagini previsionali a supporto della programmazione delle politiche. Come nel rapporto precedente, il presente capitolo illustra le principali dinamiche che emergono dall'analisi di questi dati, con riferimento agli anni 2009-2012. In particolare le analisi qui proposte riguardano esclusivamente i rapporti di lavoro subordinato, a esclusione del lavoro domestico e del lavoro intermittente che saranno invece trattate nella seconda parte del rapporto insieme ad altre forme di lavoro non subordinato.

E' opportuno sottolineare che i dati, ottenuti sulla base delle CO, sono dati di flusso (ovvero riguardano gli *eventi*), raccolti con finalità amministrative, che consentono di inquadrare aspetti dinamici del mercato

del lavoro, ma non possono dare informazioni sullo *stock* di domanda e offerta in un determinato momento. La loro analisi consente quindi di monitorare le principali dinamiche nel mercato del lavoro dipendente in termini di posizioni lavorative¹. In tal senso, il Sistema delle CO fornisce informazioni complementari a quelle di altre fonti, come ad esempio le rilevazioni Istat sulle Forze Lavoro o i dati Inps.

Dopo un'analisi dei flussi aggregati del periodo 2009-2012, i dati delle CO saranno posti a confronto con quelli prodotti dall'Istat e dall'Inps, al fine di verificare analogie o divergenze tra fonti diverse in relazione alle differenti informazioni che esse offrono sul mercato del lavoro. Segue quindi un approfondimento sull'anno 2012 nel quale si considerano le dinamiche mensili dei flussi. I paragrafi successivi analizzano i flussi disaggregati in base alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, alle tipologie contrattuali, ai settori, alle qualifiche professionali e alla distribuzione territoriale. Il capitolo si conclude con un confronto fra la realtà campana e quelle di altre regioni per le quali sono disponibili analoghe fonti informative.

2. Le posizioni lavorative nel periodo 2009-2012

I dati trimestrali sulle assunzioni e sulle cessazioni nel periodo 2009-2012 sono illustrati nella Tabella 2.1². L'ultima colonna riporta anche i saldi, ovvero le differenze fra assunzioni e cessazioni, che rappresentano una *proxy* della variazione nelle posizioni lavorative fra due periodi successivi.

Il numero di eventi rilevati, che oscilla tra i circa 1.3 milioni nel 2009 e gli oltre 1.4 milioni nel 2012, indica che la già elevata movimentazione del mercato del lavoro campano cresce ulteriormente nell'ultimo anno.

¹Si definisce posizione lavorativa un contratto di lavoro tra una persona fisica e un'unità produttiva o istituzione residente, finalizzato allo svolgimento di una prestazione lavorativa contro il corrispettivo di un compenso. Le posizioni lavorative, quindi, rappresentano il numero di posti di lavoro dati dalla somma delle prime posizioni lavorative e delle posizioni lavorative plurime indipendentemente dalle ore lavorate. Il concetto di posizione lavorativa fa riferimento all'aggregato di contabilità nazionale costituito dalla domanda interna.

² Alcune piccole discrepanze fra i conteggi assoluti del presente rapporto e di quello 2011 sono dovute ad assestamenti nei dati.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.1 – Assunzioni, cessazioni e saldi per trimestre – anni 2009-2012.

	Trimestre	Assunzioni	Cessazioni	Saldi
2009	I	147.337	121.232	26.105
	II	168.158	154.497	13.661
	III	177.747	170.899	6.848
	IV	152.295	230.168	-77.873
	Totale	645.537	676.796	-31.259
2010	I	155.939	119.829	36.110
	II	184.288	162.427	21.861
	III	186.219	179.433	6.786
	IV	158.404	234.612	-76.208
	Totale	684.850	696.301	-11.451
2011	I	163.737	125.174	38.563
	II	184.994	171.994	13.000
	III	182.732	179.969	2.763
	IV	163.373	238.736	-75.363
	Totale	694.836	715.873	-21.037
2012	I	186.732	133.458	53.274
	II	190.823	178.564	12.259
	III	174.506	179.510	-5.004
	IV	165.317	234.074	-68.757
	Totale	717.378	725.606	-8.228

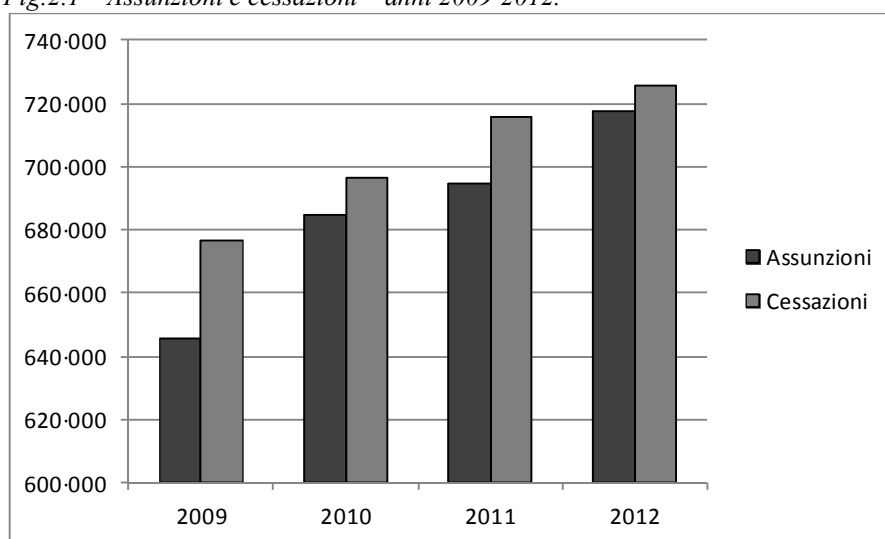
Fonte: Arlas

In particolare nel 2012 si assiste a un incremento sia delle assunzioni sia delle cessazioni. I nuovi assunti sono stati 717.378 ovvero 22.542 in più rispetto al 2011, mentre le cessazioni sono state 725.606 ovvero 9.733 in più rispetto all'anno precedente. Di conseguenza il saldo tra assunzioni e cessazioni (-8.228) è notevolmente inferiore a quello rilevato nel 2011 (-21.037). Questo risultato, interpretato congiuntamente all'incremento del numero di occupati del 2012³ rilevato dall'Istat e analizzato nel capitolo precedente, conferma i seppur deboli segnali di ripresa con l'inversione di tendenza dei trend negativi che hanno caratterizzato gli anni precedenti.

³ Il saldo CO misura la variazione di posizioni di lavoro dipendente e pertanto differisce dalle variazioni del numero di occupati Istat, analizzate nel capitolo precedente, che peraltro riguardano gli occupati sia in posizione subordinata sia autonoma.

La crescente movimentazione del mercato del lavoro campano, rilevata in precedenza, appare evidente anche nella Figura 2.1, ove risultano in costante aumento sia le assunzioni sia le cessazioni, seppur con un diverso tasso di crescita.

Fig.2.1 – Assunzioni e cessazioni – anni 2009-2012.

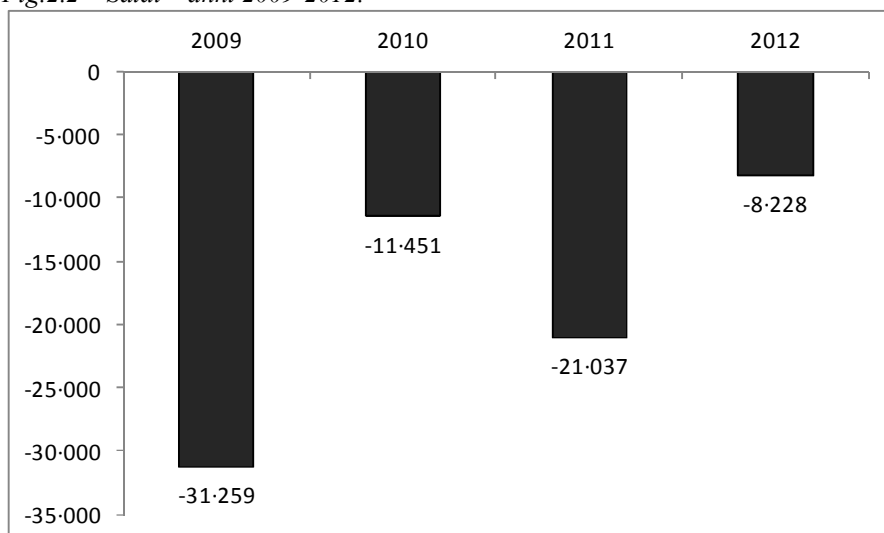


Fonte: Arlas

Nel 2010 le assunzioni crescono del 6.1% e quindi più velocemente delle cessazioni che registrano un incremento del 2.9% rispetto all'anno precedente. Al contrario nel 2011 le assunzioni aumentano dell'1.5% mentre le cessazioni aumentano del 2.8%. Nell'ultimo anno infine si ha una nuova inversione di tendenza e sono le cessazioni a crescere in misura minore con una variazione dell'1.4% rispetto al 3.2% osservato per le assunzioni.

Come illustrato nella Figura 2.2 il saldo nei quattro anni rimane negativo; tuttavia il saldo del 2012 pari a circa -8.2 mila unità è il più piccolo del periodo considerato, il che induce a un cauto ottimismo sull'evoluzione della domanda di lavoro. Il saldo infatti nel 2009 era pari a -31.3 mila unità, nel 2010 a -11.5 mila unità e nel 2011 a -21 mila unità.

Fig.2.2 – Saldi – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

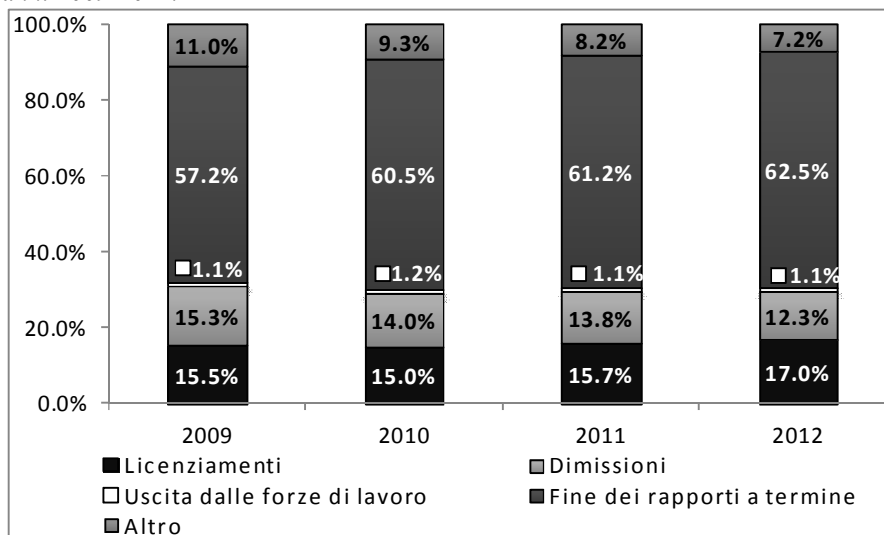
Le motivazioni delle cessazioni sono riportate nella Tabella 2.2 e la loro distribuzione in percentuale è illustrata nella Figura 2.3. Sia le cessazioni legate alle scadenze naturali dei contratti a termine sia i licenziamenti risultano in costante aumento. Le cessazioni dovute alla scadenza dei rapporti a termine passano dal 57.2% del 2009 al 62.5% del 2012 mentre i licenziamenti passano da circa il 15% del biennio 2009-2010 al 17.0% del 2012. Si riducono invece le fuoriuscite dovute a dimissioni, che passano dal 15.3% del 2009 al 12.3% del 2012. Le ragioni demografiche (pensionamenti o decessi) infine hanno un peso marginale fra le motivazioni di cessazione in tutto il periodo considerato.

Tab.2.2 - Cessazioni secondo i principali gruppi di motivazioni – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

	2009	2010	2011	2012
Licenziamenti	104.7	104.8	112.4	123.2
Dimissioni	103.5	97.5	98.7	89.1
Uscita dalle forze di lavoro	7.5	8.0	7.8	7.6
Fine dei rapporti a termine	386.8	421.1	438.1	453.7
Altro	74.2	65.0	58.9	52.0
Totale	676.8	696.3	715.9	725.6

Fonte: Arlas

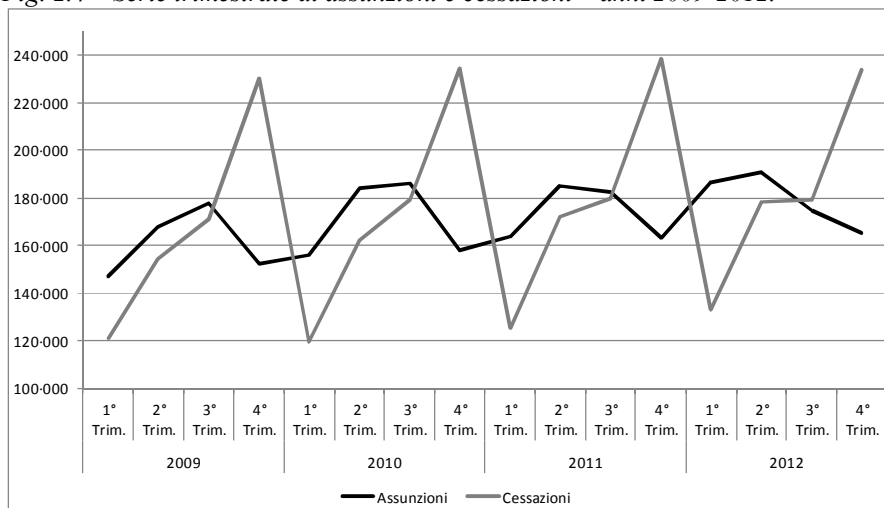
Fig. 2.3- Cessazioni in percentuale secondo i principali gruppi di motivazioni – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

La Figura 2.4 illustra le serie trimestrali delle assunzioni e delle cessazioni ed evidenzia una componente stagionale, particolarmente pronunciata nelle cessazioni.

Fig. 2.4 – Serie trimestrale di assunzioni e cessazioni – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

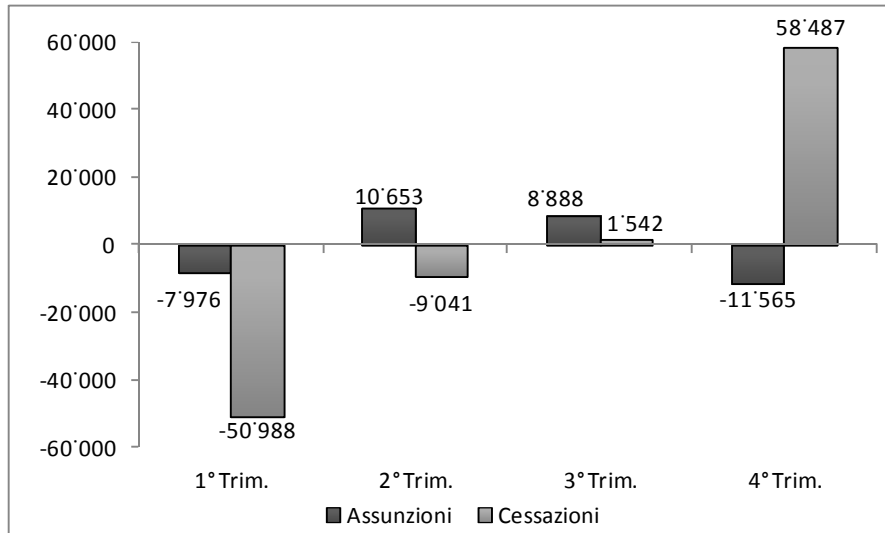
Come già riscontrato nel rapporto 2011, le assunzioni sono generalmente più elevate nel secondo e terzo trimestre rispetto ai trimestri invernali. Ciò è presumibilmente dovuto, nel secondo trimestre, alle assunzioni del settore turistico che si verificano prevalentemente nei mesi che anticipano l'estate, e nel terzo trimestre alle assunzioni nel settore dell'istruzione e in minor misura in quello manifatturiero. Le cessazioni tipicamente presentano un picco nell'ultimo trimestre dell'anno, soprattutto per motivi di natura amministrativa. Molti contratti di lavoro hanno infatti termine il 31 dicembre con il passaggio di annualità (circa il 70% delle cessazioni di dicembre sono dovute alla scadenza dei rapporti a tempo determinato). Tuttavia l'elevato volume di cessazioni che si osserva nell'ultimo trimestre è abitualmente compensato da un loro calo nel primo trimestre.

Le stime delle componenti stagionali⁴ nelle assunzioni e nelle cessazioni sono illustrate nella Figura 2.5, mentre quelle dei saldi sono rappresentate nella Figura 2.6. Le componenti stagionali indicano la misura in cui assunzioni, cessazioni e saldi, in un dato trimestre, si discostano dalla media annuale. Se la componente è positiva per un dato periodo, è ragionevole attendersi per quel periodo un flusso di eventi maggiore di quello osservato mediamente nell'anno e, viceversa, se la componente è negativa vi è fondato motivo per ritenere che il flusso sarà inferiore alla media annuale. Queste informazioni consentono di migliorare la previsione sulla dinamica infrannuale dei flussi.

Per le assunzioni, come accennato, la componente stagionale è positiva nei trimestri centrali e negativa negli altri trimestri. La componente stagionale delle cessazioni cresce costantemente passando da valori negativi a inizio anno a valori positivi a fine anno. Per i saldi infine la componente stagionale è positiva nei primi tre trimestri dell'anno e negativa nell'ultimo trimestre.

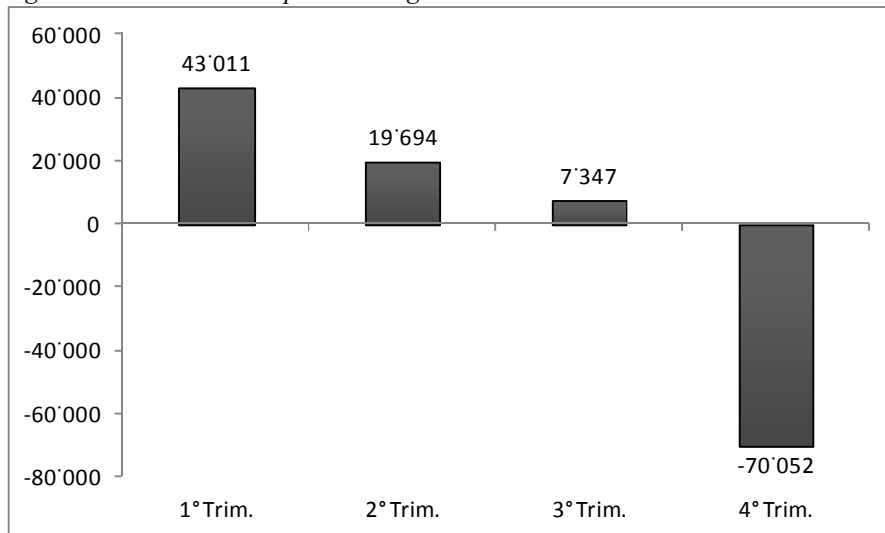
⁴ Per stimare la componente stagionale per ogni anno è stato sottratto a ciascun dato la relativa media annuale. Le componenti stagionali sono stimate, per ciascun trimestre, come media delle variazioni ottenute in precedenza.

Fig. 2.5 – Stima della componente stagionale nelle assunzioni e nelle cessazioni – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

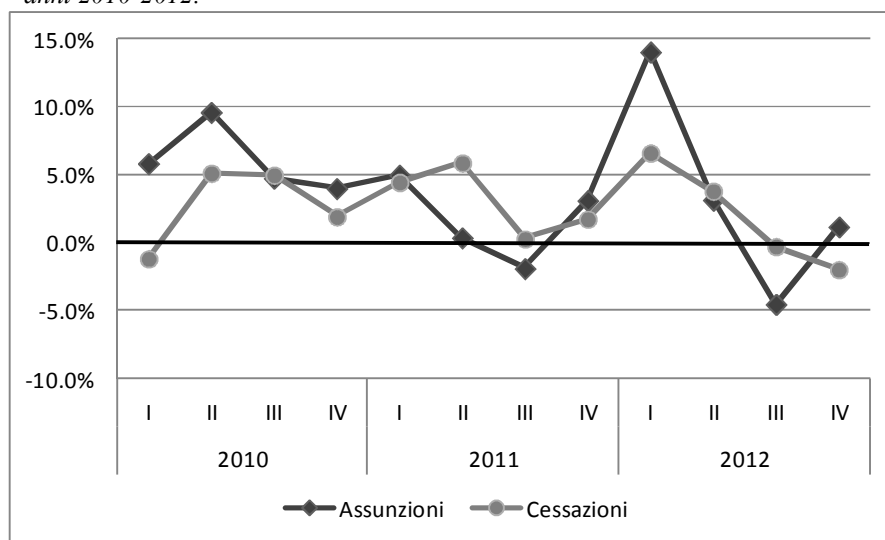
Fig. 2.6 – Stima della componente stagionale nei saldi – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Le variazioni tendenziali in percentuale⁵ di assunzioni e cessazioni, illustrate nella Figura 2.7, consentono di analizzare la dinamica dei flussi al netto della componente stagionale, perché confrontano ciò che accade in un dato trimestre con quanto avvenuto nello stesso trimestre dell'anno precedente. Concentrando l'attenzione sul 2012 le cessazioni aumentano rispetto all'anno precedente nel primo semestre e si riducono nel secondo, mentre per le assunzioni aumentano⁶ nel primo semestre, si riducono nel terzo trimestre e aumentano nuovamente nell'ultimo trimestre.

Fig. 2.7 – Variazioni tendenziali in percentuale delle assunzioni e delle cessazioni – anni 2010-2012.



Fonte: Arlas

⁵ Le variazioni tendenziali in percentuale rappresentano le variazioni nei flussi di assunzioni e cessazioni rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Ad esempio la variazione tendenziale delle assunzioni nel primo trimestre del 2012 è calcolata come differenza fra il dato del primo trimestre del 2012 e quello del primo trimestre 2011, rapportata al dato del primo trimestre 2011.

⁶ L'incremento di assunzioni del primo semestre si concentra prevalentemente nel mese di marzo come si avrà modo di spiegare con maggiore dettaglio in seguito.

3. Confronto con i dati Istat sulla rilevazione delle forze di lavoro e con i dati Inps

A integrazione dell'analisi svolta nel precedente capitolo sui dati Istat relativi al numero di occupati dipendenti in Campania rilevati nell'Indagine Continua sulle Forze Lavoro (ICFL), è utile confrontare le informazioni da essi desumibili con quelle che emergono dall'analisi dei flussi CO. La serie trimestrale del numero di occupati dipendenti Istat⁷ è riportata nella Tabella 3.1. Per agevolare il confronto fra le due fonti di dati, nella seconda e terza colonna sono calcolate le variazioni trimestrali del numero di occupati, mediante due diversi metodi. Nella seconda colonna le variazioni sono calcolate come differenza fra i dati del trimestre corrente e di quello precedente, mentre nella terza colonna le variazioni sono ottenute come differenza fra i dati del trimestre successivo e di quello corrente⁸. Per facilitare l'analisi, nell'ultima colonna della tabella, sono riportati i saldi CO.

Le serie delle variazioni trimestrali ottenute su dati Istat (con i due differenti metodi di calcolo) sono confrontate con i saldi CO anche nelle Figure 3.1.a e 3.1.b. Come è naturale attendersi le serie delle variazioni Istat presentano andamenti differenti in relazione al metodo di calcolo e ciò comporta scostamenti diversi rispetto ai saldi CO. Quando le variazioni Istat sono calcolate come dato del trimestre corrente meno quello del trimestre precedente, con l'eccezione del 2009, la serie Istat e quella CO assumono percorsi sostanzialmente eterogenei. Laddove invece si utilizza il secondo metodo di calcolo per le variazioni Istat, si osserva una debole correlazione positiva fra questa serie e i saldi CO. Il confronto con questo secondo metodo di calcolo in effetti appare più appropriato in quanto le assunzioni e le cessazioni rilevate dalle CO in un trimestre incidono in larga parte sul numero degli occupati del trimestre successivo.

⁷ Questa serie differisce da quella considerata nel capitolo precedente che riguardava gli occupati sia con posizione subordinata sia autonoma.

⁸ I due diversi metodi di calcolo sono finalizzati a verificare, nel confronto con i saldi CO, eventuali divergenze e/o regolarità indotte da caratteristiche dei dati connesse alla cadenza delle rilevazioni effettuate dall'Istat. Se la rilevazione Istat avvenisse nel primo giorno del trimestre il metodo corretto sarebbe il secondo, tuttavia attualmente l'ICFL è condotta continuativamente nell'arco delle tredici settimane di ciascun trimestre (cfr. La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione, Istat, Metodi e norme n. 32).

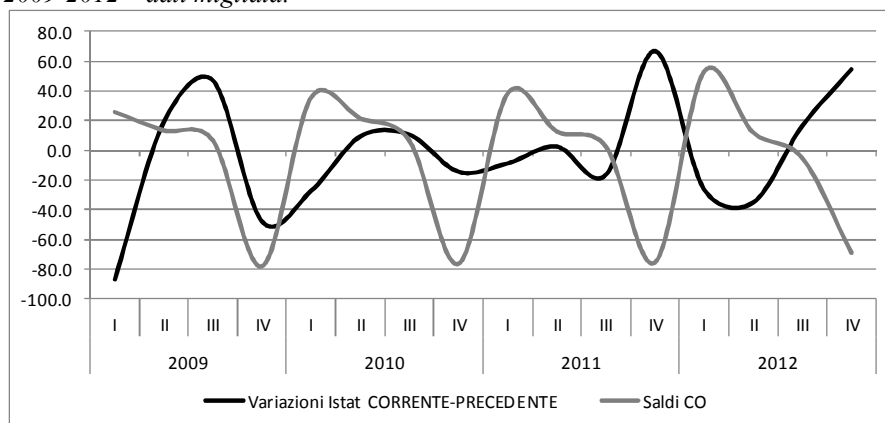
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.1 – Numero di occupati dipendenti, variazioni Istat e saldi CO – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

	Trimestre	Numero occupati	Variazioni Istat Trim. corrente - Trim. precedente	Variazioni Istat Trim. successivo - Trim. corrente	Saldi CO
2009	I	1·137.0	-86.5	19.3	26.1
	II	1·156.4	19.3	47.1	13.7
	III	1·203.4	47.1	-47.7	6.9
	IV	1·155.7	-47.7	-27.1	-77.9
	Totale	4·652.5	-67.9	-8.4	-31.3
2010	I	1·128.6	-27.1	9.4	36.1
	II	1·138.0	9.4	10.7	21.9
	III	1·148.7	10.7	-14.3	6.8
	IV	1·134.5	-14.3	-8.6	-76.2
	Totale	4·549.8	-21.2	-2.7	-11.5
2011	I	1·125.9	-8.6	2.6	38.6
	II	1·128.5	2.6	-16.3	13.0
	III	1·112.2	-16.3	66.8	2.8
	IV	1·179.0	66.8	-26.1	-75.4
	Totale	4·545.6	44.5	27.1	-21.0
2012	I	1·153.0	-26.1	-34.9	53.3
	II	1·118.1	-34.9	16.6	12.3
	III	1·134.7	16.6	54.5	-5.0
	IV	1·189.2	54.5		-68.8
	Totale	4·594.9	10.1	36.2	-8.2

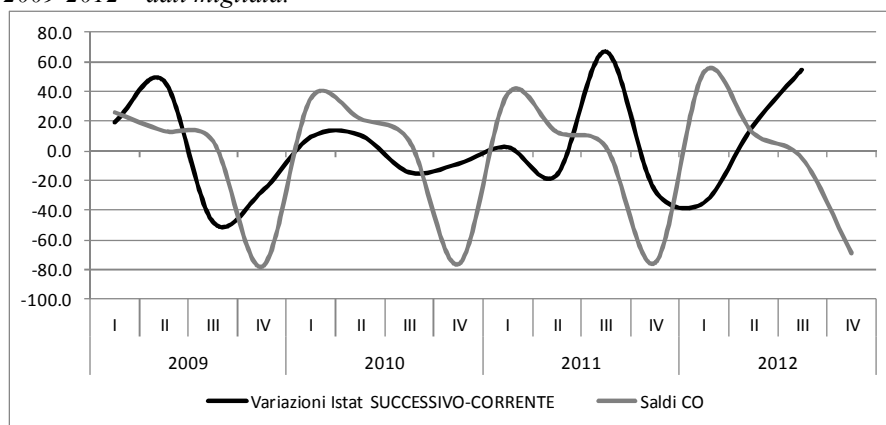
Fonte: Elaborazione Arlas su dati Istat-IFCL e CO

Fig. 3.1.a – Variazioni trimestrali del numero di occupati Istat e saldi CO – anni 2009-2012 – dati migliaia.



Fonte: Elaborazione Arlas su dati Istat-IFCL e CO

Fig. 3.1.b –Variazioni trimestrali del numero di occupati Istat e saldi CO – anni 2009-2012 – dati migliaia.



Fonte: Elaborazione Arlas su dati Istat-IFCL e CO

Tipicamente i saldi CO hanno un andamento più regolare, rispetto alle variazioni Istat, dovuto soprattutto al peso della componente stagionale. Le divergenze fra serie Istat e saldi sono dovute ai seguenti motivi.

- Le unità statistiche hanno caratteristiche diverse: i saldi CO riguardano le posizioni lavorative laddove l'indagine Istat riguarda i lavoratori occupati. Poiché un lavoratore occupato può avere più di una posizione lavorativa, vi è un'evidente disomogeneità nei dati.
- Sono diverse le popolazioni di riferimento: i dati CO riguardano le posizioni lavorative con sede di lavoro in Campania, che possono interessare anche lavoratori con residenza in altre regioni, mentre i dati Istat riguardano i lavoratori residenti nella regione prescindendo dalla sede di lavoro.
- I dati CO sono censuari (rilevano tutti gli eventi), laddove i dati Istat provengono da indagini campionarie (soltanto un sottoinsieme delle famiglie campane sono oggetto di rilevazione).
- L'indagine Istat si svolge continuativamente nel trimestre e pertanto i dati non possono essere riferiti a una data chiaramente definita ma costituiscono medie dell'intero trimestre, mentre i dati CO forniscono i flussi realizzati in un preciso arco temporale (questo è il motivo per il quale si è ritenuto opportuno considerare i

due diversi metodi di calcolo delle variazioni trimestrali sui dati Istat).

I dati INPS, che forniscono mensilmente il numero di lavoratori dipendenti, costituiscono una fonte di dati alternativa sul mercato del lavoro. L'unità statistica è rappresentata dai lavoratori che hanno avuto almeno un versamento contributivo per lavoro dipendente (nel settore privato e non agricolo) nel corso del mese di competenza. Pertanto questi dati riguardano le *teste* (e non gli eventi) e, nel caso in cui un singolo lavoratore abbia avuto più di un rapporto di lavoro nello stesso mese, è conteggiato una sola volta. Anche questi dati, come quelli dell'Istat-ICFL sono dati di stock e non di flusso e presentano l'ulteriore differenza con i dati CO di non considerare né il settore primario né il pubblico. Tenuto conto di queste premesse, può essere interessante confrontare le variazioni nelle consistenze che risultano da fonte Inps con i saldi CO, per verificare l'eventuale presenza di un andamento comune alle due serie. I dati sono riportati nella Tabella 3.2 per gli anni 2009-2011.

La forte componente stagionale dei saldi CO relativa al mese di dicembre – dovuta prevalentemente a fattori di natura amministrativa legati al passaggio di annualità – genera una notevole divergenza fra le scale delle due serie che rendono disagevole il confronto. Per questo motivo, prima di procedere, i saldi CO sono stati depurati dei picchi negativi relativi al mese di dicembre⁹; sono state così rimosse “anomalie” tipiche dei dati di flusso, difficilmente rilevabili nelle variazioni degli stock che fanno riferimento a consistenze mensili.

Le variazioni mensili del numero di lavoratori rilevati dall'Inps e i saldi CO destagionalizzati, nel periodo 2009-2011, sono confrontati nella Figura 3.2; nel complesso le due serie presentano trend simili anche se i saldi CO sembrano anticipare in qualche misura le variazioni Inps. Intuitivamente gli eventi (assunzioni e cessazioni) che si verificano in un mese incidono sulle consistenze (numero di occupati) del mese successivo.

⁹ I dati sono stati depurati della componente stagionale relativa al mese di dicembre, sottraendo ai dati di questo mese la media del mese di dicembre nei tre anni, che risulta - 92.526 mila unità.

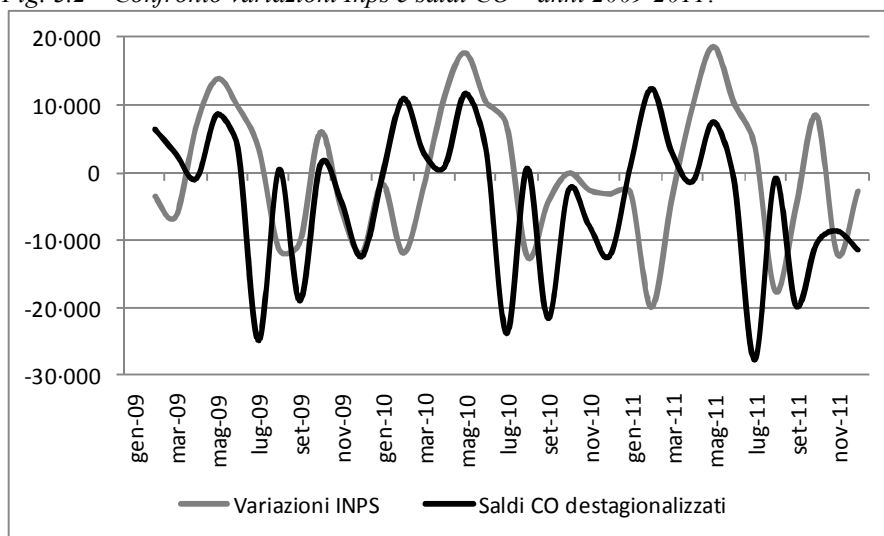
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.2 – Numero di lavoratori dipendenti rilevati dall’Inps, variazioni Inps e saldi CO – anni 2009-2011 – dati in migliaia.

	Numero occupati	Variazioni INPS	Saldi CO	
2009	Gennaio	731.6	-3.5	12.3
	Febbraio	725.1	-6.5	7.8
	Marzo	732.1	7.0	6.0
	Aprile	745.9	13.8	14.7
	Maggio	755.7	9.7	12.2
	Giugno	759.2	3.5	-13.2
	Luglio	747.7	-11.4	10.7
	Agosto	737.3	-10.4	-13.5
	Settembre	743.3	5.9	9.6
	Ottobre	737.8	-5.4	3.7
	Novembre	725.9	-11.9	-5.9
	Dicembre	724.2	-1.7	-75.7
	Totale		-10.9	-31.3
2010	Gennaio	712.3	-11.9	17.3
	Febbraio	710.3	-2.1	9.6
	Marzo	721.5	11.3	9.2
	Aprile	739.2	17.7	19.2
	Maggio	749.6	10.4	12.6
	Giugno	756.6	7.0	-10.0
	Luglio	744.2	-12.4	12.3
	Agosto	739.8	-4.4	-14.6
	Settembre	739.7	-0.1	9.1
	Ottobre	737.1	-2.6	2.5
	Novembre	733.9	-3.2	-4.4
	Dicembre	730.9	-3.0	-74.3
	Totale		6.6	-11.5
2011	Gennaio	710.9	-19.9	20.3
	Febbraio	707.0	-3.9	10.4
	Marzo	716.8	9.8	7.9
	Aprile	735.4	18.6	16.6
	Maggio	745.7	10.3	9.8
	Giugno	749.7	3.9	-13.4
	Luglio	732.1	-17.5	11.5
	Agosto	727.1	-5.1	-11.5
	Settembre	735.5	8.4	2.8
	Ottobre	723.4	-12.1	2.7
	Novembre	720.6	-2.8	-2.0
	Dicembre	717.0	-3.6	-76.1
	Totale		-13.8	-21.0

Fonte: Elaborazione Arlas su dati Inps e CO

Fig. 3.2 – Confronto variazioni Inps e saldi CO – anni 2009-2011.

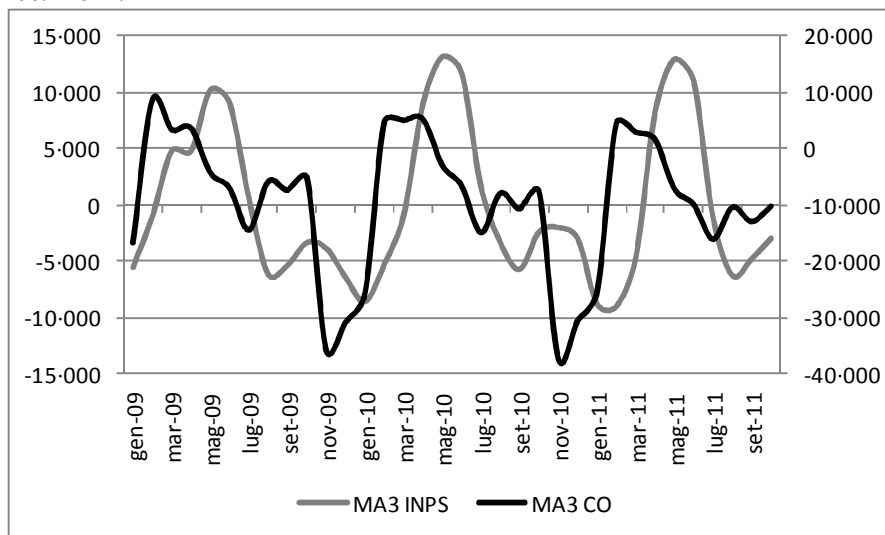


Fonte: Elaborazione Arlas su dati Inps e CO

Al fine di evidenziare il trend comune alle due serie può essere utile considerare le medie mobili; ciò consente di mitigare l'ampiezza dei picchi che la seconda serie presenta nel mese di dicembre e focalizzare l'attenzione su una componente di trend seppure di breve periodo. Sono state pertanto costruite le serie delle medie mobili (MA) su tre mesi consecutivi¹⁰ illustrate nella Figura 3.3.a, dalla quale è confermato un andamento di fondo sostanzialmente comune alle due serie. Per smussare ulteriormente l'impatto dei picchi negativi del mese di dicembre nei saldi CO si possono considerare altresì le medie mobili su cinque mesi che presentano una correlazione ancora più evidente (Figura 3.3.b).

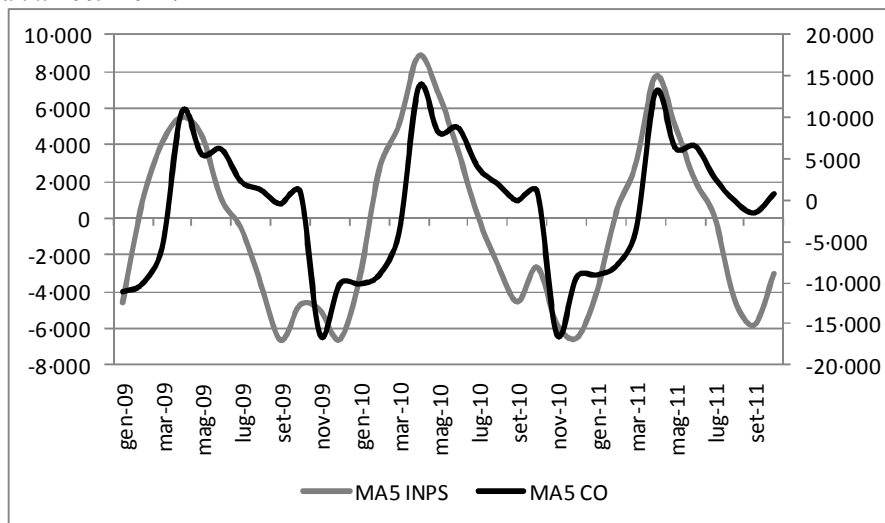
¹⁰Ad esempio, il dato riferito a marzo 2009 è la media dei valori di febbraio, marzo e aprile 2009, quello di aprile è la media dei valori di marzo, aprile e maggio 2009 e così via.

Fig. 3.3.a – Confronto variazioni Inps e saldi CO – medie mobili su tre mesi – anni 2009-2011.



La scala a sinistra è relativa ai dati Inps, quella a destra ai dati CO.
Fonte: ns. elaborazioni su dati CO e Inps

Fig. 3.3.b – Confronto variazioni Inps e saldi CO – medie mobili su cinque mesi – anni 2009-2011.



La scala a sinistra è relativa ai dati Inps, quella a destra ai dati CO.
Fonte: elaborazioni Arlassu dati CO e Inps

4. L'anno 2012

In questo paragrafo l'attenzione è concentrata sull'anno 2012 per il quale si considerano i flussi mensili e le relative variazioni tendenziali e congiunturali¹¹. Come accennato, le variazioni tendenziali consentono di confrontare la dinamica del fenomeno in due anni successivi, senza l'effetto della componente stagionale. Le variazioni congiunturali sono invece da considerarsi indicatori di brevissimo periodo.

La serie delle assunzioni è riportata nella Tabella 4.1. Nel 2012 vi sono state complessivamente 717.378 assunzioni con una media mensile di 59.782 (nel 2011 vi sono state in media 57.903 assunzioni). In generale non vi sono scostamenti importanti dei dati mensili dalla media, con l'eccezione dei mesi di agosto e dicembre, caratterizzati da un calo delle assunzioni per motivi legati a fattori stagionali e amministrativi, e del mese di ottobre con un considerevole volume di assunzioni dovuto alla ripresa delle attività dopo la pausa estiva.

Tab. 4.1 – Assunzioni – anno 2012.

		Variazioni tendenziali		Variazioni congiunturali	
		v.a. ^(*)	% ^(*)	v.a. ^(*)	% ^(*)
Gennaio	64.606	534	0.8%	24.056	59.3%
Febbraio	52.551	3.360	6.8%	-12.055	-18.7%
Marzo	69.575	19.101	37.8%	17.024	32.4%
Aprile	65.834	2.401	3.8%	-3.741	-5.4%
Maggio	63.678	2.078	3.4%	-2.156	-3.3%
Giugno	61.311	1.350	2.3%	-2.367	-3.7%
Luglio	64.085	-1.489	-2.3%	2.774	4.5%
Agosto	40.838	-494	-1.2%	-23.247	-36.3%
Settembre	69.583	-6.243	-8.2%	28.745	70.4%
Ottobre	74.694	1.682	2.3%	5.111	7.3%
Novembre	50.557	746	1.5%	-24.137	-32.3%
Dicembre	40.066	-484	-1.2%	-10.491	-20.8%

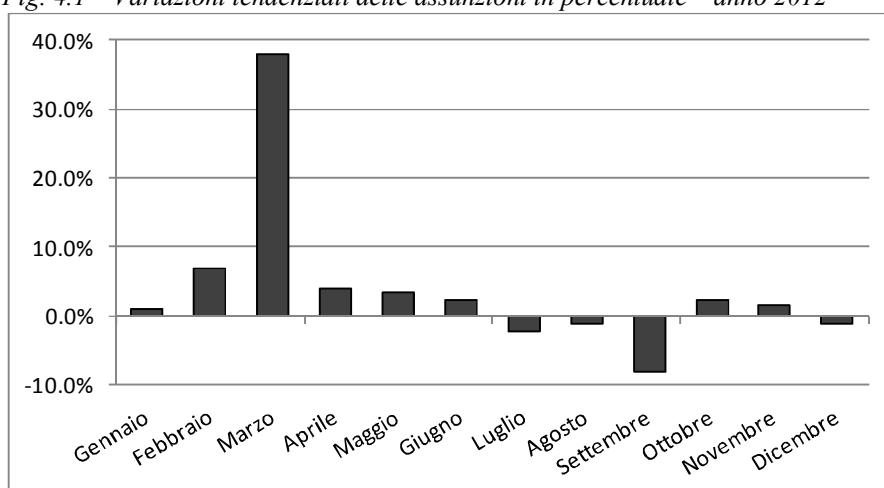
^(*) v.a. indica i valori assoluti e % indica le variazioni espresse in percentuale.

Fonte: Arlas

¹¹ Le variazioni tendenziali sono calcolate per ogni mese come differenza del dato relativo al 2012 rispetto al corrispondente dato 2011, mentre le variazioni congiunturali sono date dalla differenza tra il dato relativo al mese corrente e quello del mese precedente.

Le variazioni tendenziali sono illustrate nella Figura 4.1 e sono generalmente positive con l'esclusione dei mesi estivi e di dicembre. In particolare si rileva un picco nel mese di marzo 2012 nel quale le assunzioni sono state il 37.8% in più del marzo 2011.

Fig. 4.1 – Variazioni tendenziali delle assunzioni in percentuale – anno 2012



Fonte: Arlas

La differenza di oltre 19 mila unità fra le assunzioni di marzo 2011 e marzo 2012 ha luogo prevalentemente nel terziario (oltre 15 mila unità) con un'elevata concentrazione nel settore alberghiero (circa 10 mila unità) e in misura sensibilmente minore nel commercio (oltre 3.4 mila). Inoltre i centri per l'impiego maggiormente interessati sono Sorrento, Maiori, Ischia, Napoli e Castellamare di Stabia. Ciò può essere parzialmente spiegato dalla diversa cadenza delle festività pasquali: nel 2012 Pasqua è stata l'8 aprile mentre nel 2011 Pasqua è stata il 24 aprile. Il diverso calendario pasquale può aver provocato un anticipo della stagione turistica con conseguente incremento delle assunzioni di lavoratori stagionali nel mese di marzo 2012 almeno nei settori legati al turismo e al settore alberghiero e di ristorazione. A ciò si potrebbe aggiungere l'inasprimento dei controlli, che ha colpito in quel periodo il settore del commercio e quello alberghiero e della ristorazione e che può aver indotto un processo di regolarizzazione delle posizioni lavorative.

Il calo tendenziale delle assunzioni nel mese di settembre (oltre 6 mila unità), sebbene diffuso nei vari settori, raggiunge un picco nel settore

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

dell'istruzione (quasi 4 mila unità in meno) con una diffusione territoriale omogenea nelle diverse province.

La serie delle cessazioni e le relative variazioni tendenziali e congiunturali sono riportate nella Tabella 4.2. In totale nel 2012 vi sono state 725.606 cessazioni, con una media mensile pari a 60.467 (nel 2011 la media mensile è stata 59.656). Escludendo il mese di dicembre che notoriamente rappresenta un dato anomalo, la media dei rapporti di lavoro cessati mensilmente si riduce a 55.741.

Tab. 4.2 – Cessazioni – anno 2012.

		Variazioni tendenziali		Variazioni congiunturali	
		v.a. (*)	% (*)	v.a. (*)	% (*)
Gennaio	42.072	-1.684	-3.8%	-74.539	-63.9%
Febbraio	41.330	2.493	6.4%	-742	-1.8%
Marzo	50.056	7.475	17.6%	8.726	21.1%
Aprile	49.191	2.390	5.1%	-865	-1.7%
Maggio	53.611	1.797	3.5%	4.420	9.0%
Giugno	75.762	2.383	3.2%	22.151	41.3%
Luglio	53.281	-801	-1.5%	-22.481	-29.7%
Agosto	51.876	-944	-1.8%	-1.405	-2.6%
Settembre	74.353	1.286	1.8%	22.477	43.3%
Ottobre	70.825	476	0.7%	-3.528	-4.7%
Novembre	50.790	-986	-1.9%	-20.035	-28.3%
Dicembre	112.459	-4.152	-3.6%	61.669	121.4%

(*) v.a. indica i valori assoluti e % indica le variazioni espresse in percentuale.

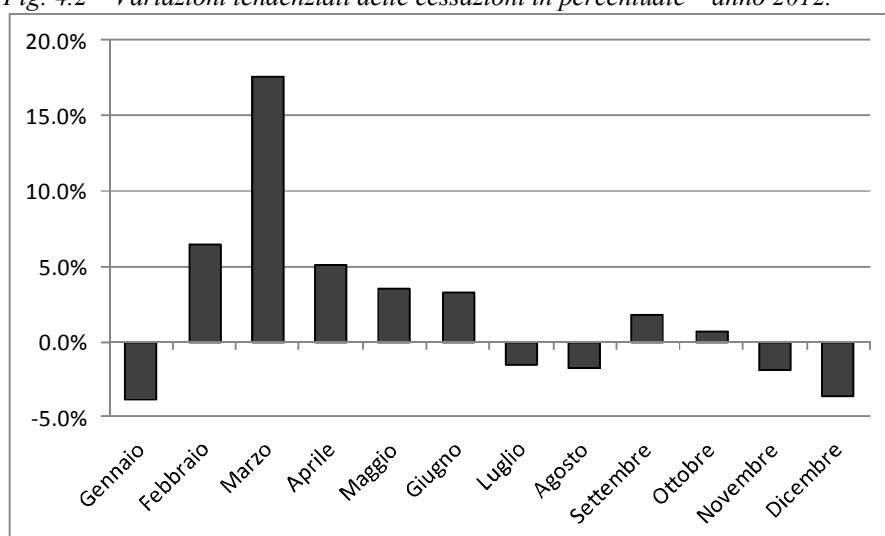
Fonte: Arlas

In termini tendenziali, la dinamica mensile delle cessazioni (Figura 4.2) è molto simile a quella delle assunzioni, con un picco nel mese di marzo 2012 quando, rispetto allo stesso mese dell'anno precedente, le cessazioni subiscono un incremento pari al 17.6%. In termini assoluti la variazione delle cessazioni di marzo (circa 7.5 mila unità) è sostanzialmente minore di quella delle assunzioni ma è analogamente concentrata nel settore alberghiero e della ristorazione (oltre 5 mila unità) ed è dovuta per oltre l'85% alla scadenza di rapporti a termine prevalentemente di breve durata. Inoltre, sempre nel mese di marzo si è verificato un cospicuo numero di cessazioni di contratti a tempo determinato (circa 4.7 mila in più rispetto al 2011) in contemporanea a un incremento delle assunzioni a tempo indeterminato (66.5% in più del 2011), il che fa pensare che parte di queste movimentazioni sia dovuto a mutamenti della tipologia contrattuale. Infatti questi flussi di assunzioni e

cessazioni riguardano le stesse qualifiche professionali (prevalentemente del settore del turismo) e gli stessi centri per l'impiego.

Infine nel valutare le variazioni congiunturali bisogna tener conto che il valore negativo di gennaio e quello positivo di dicembre – entrambi elevati in termini assoluti – sono dovuti al picco di cessazioni che si verificano il 31 dicembre di ogni anno e alla loro parziale compensazione che si verifica con l'inizio del nuovo anno.

Fig. 4.2 – Variazioni tendenziali delle cessazioni in percentuale – anno 2012.



Fonte: Arlas

Come già osservato il saldo complessivo del 2012 è pari a -8228 unità. In particolare la differenza fra assunzioni e cessazioni nel primo trimestre risulta 53274, nel secondo 12259, nel terzo -5004 e nel quarto trimestre è -68757. La serie dei saldi e le relative variazioni tendenziali sono riportate nella Tabella 4.3 e la serie è anche illustrata nella Figura 4.3. I saldi sono positivi nei primi cinque mesi dell'anno, dopodiché si alternano valori positivi e negativi e l'anno si conclude con un elevato, ma tipico, saldo negativo del mese di dicembre. Le variazioni tendenziali sono generalmente positive con un picco nel mese di marzo (19519 unità rispetto alle 7893 unità del 2011). Da evidenziare con moderato ottimismo che le variazioni tendenziali del quarto trimestre sono tutte positive a indicare una ripresa che assume maggiore consistenza verso la fine dell'anno. Una variazione tendenziale negativa importante si rileva invece nel mese di settembre, dove si osserva un saldo negativo di 4770 rispetto al

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

saldo positivo di 2.759 unità del 2011. Tale saldo è distribuito fra i vari settori economici con l'esclusione della sola istruzione nella quale vi è un esubero di assunzioni rispetto alle cessazioni pari a oltre 14 mila unità.

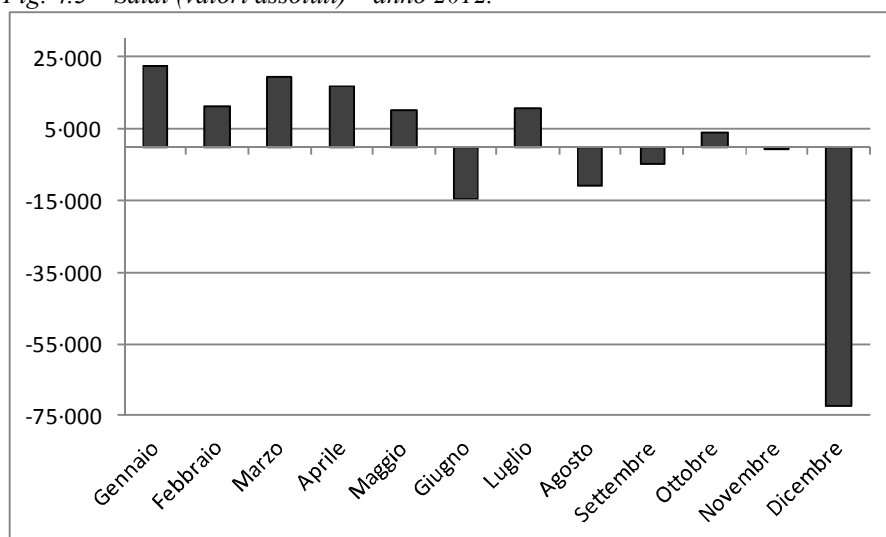
Tab.4.3 – Saldi - anno 2012.

	Valori assoluti		Variazioni tendenziali	
	2011	2012	v.a. (*)	% (*)
Gennaio	20.316	22.534	2.218	10.9%
Febbraio	10.354	11.221	867	8.4%
Marzo	7.893	19.519	11.626	147.3%
Aprile	16.632	16.643	11	0.1%
Maggio	9.786	10.067	281	2.9%
Giugno	-13.418	-14.451	-1.033	-7.7%
Luglio	11.492	10.804	-688	-6.0%
Agosto	-11.488	-11.038	450	+3.9%
Settembre	2.759	-4.770	-7.529	-272.9%
Ottobre	2.663	3.869	1.206	45.3%
Novembre	-1.965	-233	1.732	+88.1%
Dicembre	-76.061	-72.393	3.668	+4.8%

(*) v.a. indica i valori assoluti e % indica le variazioni espresse in percentuale.

Fonte: Arlas

Fig. 4.3 – Saldi (valori assoluti) – anno 2012.



Fonte: Arlas

5. Variazioni delle posizioni di lavoro secondo le componenti anagrafiche

Il presente paragrafo considera i flussi disaggregati in base alle componenti anagrafiche del lavoratore: cittadinanza, sesso, età e titolo di studio. Nel 2012 le assunzioni di italiani sono 657'967 e le cessazioni sono 669'680, mentre le assunzioni di stranieri sono 59'408 pari all'8.3% del totale e le cessazioni sono 55'924 pari al 7.7% del totale.

La Tabella 5.1 riporta i saldi suddivisi per cittadinanza del lavoratore. I saldi annuali relativi ai lavoratori italiani sono sempre negativi – le cessazioni hanno superato le assunzioni – sebbene tendano a ridursi con il passare del tempo. Al contrario i saldi relativi ai lavoratori stranieri sono sempre positivi e caratterizzati da un trend sensibilmente crescente.

Tab. 5.1 – Saldi per cittadinanza – anni 2009-2012 - dati in migliaia.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Italiani	-31.9	-13.7	-23.5	42.4	7.9	-3.6	-58.4	-11.7
Stranieri	0.6	2.2	2.5	10.8	4.4	-1.4	-10.3	3.5
Totale	-31.3	-11.5	-21.0	53.3	12.3	-5.0	-68.8	-8.2

Fonte: Arlas

I saldi distinti in base al sesso dei lavoratori sono riportati nella Tabella 5.2. Il saldo relativo ai lavoratori di sesso maschile è sempre negativo, sebbene nel 2012 si riduca del 32.6% rispetto al 2011. Il saldo delle lavoratrici, che era negativo negli anni precedenti, nel 2012 diventa positivo e pari a 371 unità; la differenza fra i saldi femminili 2011 e 2012 è pari a 8'657 posizioni lavorative. Il saldo maschile negativo dell'ultimo anno e quello femminile positivo appaiono coerenti con quanto emerso nel capitolo precedente sull'occupazione, ove è stato evidenziato un aumento dell'occupazione femminile a fronte di una contrazione di quella maschile.

Tab. 5.2 – Saldi per sesso – anni 2009-2012 - dati in migliaia.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Maschi	-18.3	-6.8	-12.8	28.8	17.6	-10.6	-44.4	-8.6
Femmine	-12.9	-4.6	-8.3	24.4	-5.3	5.6	-24.3	0.4
Totale	-31.3	-11.5	-21.0	53.3	12.3	-5.0	-68.8	-8.2

Fonte: Arlas

In particolare la Tabella 5.3 riporta il numero di occupati dipendenti rilevati dall'ICFL svolta dall'Istat, dalla quale risulta che i dipendenti di sesso femminile variano fra il 35% del 2009 e il 38% del

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

2012. La quota di CO di competenza delle lavoratrici varia invece fra il 45.7% del 2009 e il 44.2% del 2012. Vi è quindi una maggiore mobilità (in ingresso e in uscita) che riguarda i lavoratori di sesso femminile.

La minore presenza di donne fra i lavoratori dipendenti spiega gran parte dei diversi volumi dei saldi fra i due sessi; infatti fra il 2009 e il 2011 la quota di saldo di competenza femminile è circa il 40% del totale. Fa eccezione il saldo positivo delle lavoratrici nel 2012 che è spiegato dalla situazione già descritta come più favorevole per il sesso femminile e, come illustrato nella Tabella 5.4, è dovuto in misura consistente al contributo delle straniere, mentre per le italiane il saldo rimane ancora negativo

Tab. 5.3 – Numero di occupati dipendenti – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Maschi	752.7	735.8	738.4	720.7	698.5	716.4	733.7	717.3
Femmine	410.4	401.6	398.0	432.2	419.5	418.2	455.5	431.4
Totale	1163.1	1137.5	1136.4	1153.0	1118.0	1134.7	1189.2	1148.7

Fonte: Istat

Tab. 5.4 – Saldi per sesso e cittadinanza – anni 2009-2012.

	Italiani	Stranieri	Totale
2009			
Maschi	-19.011	702	-18.309
Femmine	-12.849	-99	-12.948
Totale	-31.860	603	-31.257
2010			
Maschi	-8.588	1.746	-6.842
Femmine	-5.088	480	-4.608
Totale	-13.676	2.226	-11.450
2011			
Maschi	-14.719	1.966	-12.753
Femmine	-8.771	485	-8.286
Totale	-23.490	2.451	-21.039
2012			
Maschi	-10.972	2.372	-8.600
Femmine	-741	1.112	371
Totale	-11.713	3.484	-8.229

Fonte: Arlas

Il saldo positivo delle straniere si rinviene prevalentemente nel settore alberghiero e della ristorazione (31%), nel commercio (18.5%) e nel settore manifatturiero (circa il 16%). Le qualifiche professionali principalmente richieste sono commesse, addette ai servizi di pulizie, cameriere e bariste.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Per il biennio 2011-2012 assunzioni, cessazioni e saldi per fasce di età sono riportati nella Tabella 5.5. Le fasce d'età interessate da maggiore movimentazione (volumi più elevati di assunzioni e cessazioni) sono quelle centrali da 25 a 54 anni. I saldi sono positivi per le prime due fasce di età (fino a 34 anni) e in entrambi i casi aumentano dal 2011 al 2012. In particolare il saldo positivo della classe di età 15-24 anni risulta coerente con l'incremento dell'occupazione rilevata per la stessa fascia d'età nel capitolo precedente. Per i lavoratori meno giovani (dai 35 anni in su) i saldi risultano negativi, sebbene vada osservato che nel 2012 si riducono apprezzabilmente¹².

Tab. 5.5 – Flussi di assunzioni, cessazioni e saldi per fascia d'età – anni 2011-2012 – dati in migliaia.

	Assunzioni			Cessazioni			Saldi	
	2011	2012	% ^(*)	2011	2012	% ^(*)	2011	2012
15-24	111.5	118.1	5.9	101.6	104.6	2.9	9.9	13.5
25-34	202.8	206.6	1.9	202.0	202.0	0.0	0.8	4.6
35-44	189.6	190.6	0.5	197.2	196.1	-0.5	-7.6	-5.5
45-54	140.4	148.2	5.5	148.1	154.2	4.1	-7.6	-5.9
Oltre 54	50.3	53.8	6.9	66.8	68.7	2.8	-16.5	-14.9
Totale	694.7	717.3	3.3	715.7	725.6	1.4	-21.0	-8.2

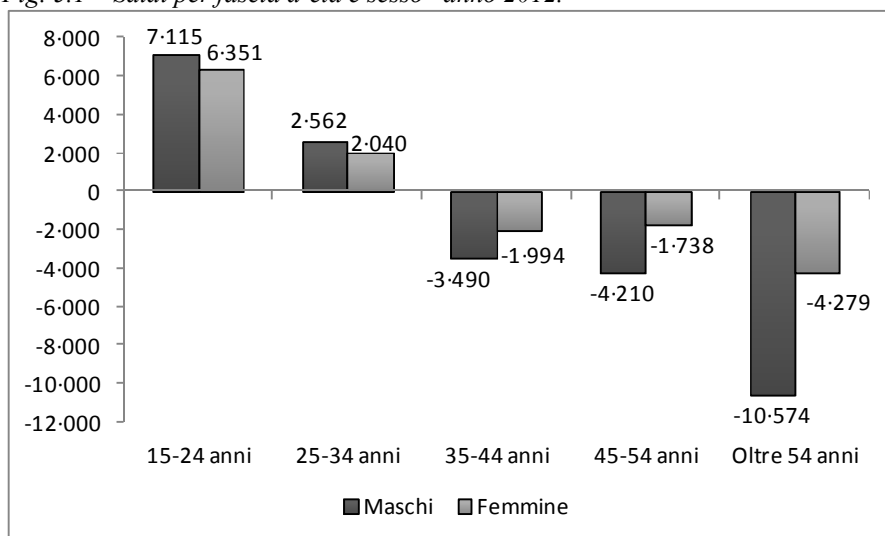
^(*) Variazioni tendenziali in percentuale

Fonte: Arlas

La Figura 5.1 illustra i saldi per fascia di età e sesso. I saldi maschili, a prescindere dal segno, hanno sempre maggiore entità. Nell'interpretazione di questo risultato va tenuto conto che, in base ai dati Istat, i lavoratori dipendenti di sesso femminile sono poco più della metà dei maschi, il che spiega in parte la minore ampiezza dei saldi femminili particolarmente evidente nelle fasce di età più elevate. Alla luce delle stesse considerazioni appaiono particolarmente incoraggianti i saldi femminili positivi per le prime due fasce d'età, che confermano l'attuale congiuntura favorevole per le donne di giovane età rilevata anche dai dati Istat.

¹² Nel 2012 i saldi per età dai 25 anni in poi hanno segni diversi dalle variazioni del numero di occupati analizzate nel capitolo precedente. Ciò è dovuto in parte al fatto che i dati CO riguardano soltanto i lavoratori dipendenti e in parte alle diversità (anche per i soli dipendenti) fra dati Istat-ICFL e CO già evidenziate nel terzo paragrafo del presente capitolo.

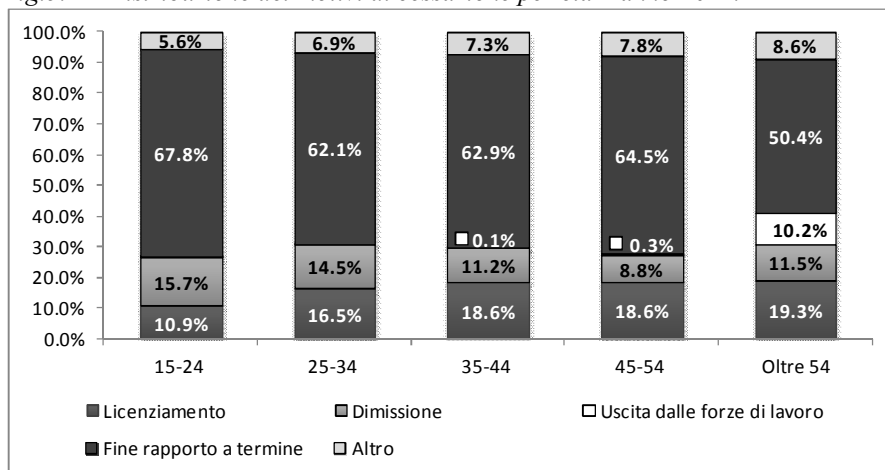
Fig. 5.1 – Saldi per fascia d'età e sesso– anno 2012.



Fonte: Arlas

La Figura 5.2 riporta la distribuzione percentuale delle cause di cessazione per ciascuna fascia di età nell'anno 2012.

Fig.5.2 – Distribuzione dei motivi di cessazione per età – anno 2012.



Fonte: Arlas

Il contributo delle varie cause è simile a quanto osservato per i dati aggregati (Tabella 2.2 e Figura 2.3). La scadenza di contratti a tempo determinato è più frequente per i giovani, sebbene sia motivo di oltre il 50% delle cessazioni anche per i lavoratori con più di 54 anni. Va tuttavia osservato che per coloro che hanno 55 anni o più, soltanto il 10.2 % delle cessazioni è dovuta all'uscita dalle forze lavoro, percentuale pressoché immutata rispetto all'anno precedente nonostante le modifiche normative intervenute in materia di pensionamento. Peculiare è la circostanza che la quota delle dimissioni, quale motivo di cessazione, si riduce costantemente fino ai 54 anni, per aumentare nuovamente per l'ultima fascia d'età.

Nel 2012 sia le assunzioni sia le cessazioni di lavoratori con licenza media sono il circa 45% del totale, quelle dei diplomati il 34%, quelle di lavoratori con al massimo la licenza elementare il 14% e quelle dei laureati il 7%, mentre sono trascurabili quelle di lavoratori con titolo post laurea¹³.

La ripartizione dei saldi per titolo di studio e sesso è riportata nella Tabella 5.6. Il contributo più rilevante ai saldi negativi degli anni 2009-2012 è da attribuirsi ai lavoratori con licenza media. Anche per i diplomati si osservano saldi negativi di poco inferiori a 7 mila unità nel 2009 e 2011, mentre nel 2012 il saldo, seppur negativo, appare trascurabile. Preoccupanti risultano i saldi negativi dei laureati la cui entità, negli ultimi tre anni, è pari al 6% delle assunzioni¹⁴.

Tab. 5.6.a – Saldi per titolo di studio – anni 2009-2010 – dati in migliaia.

	2009			2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Massimo licenza elementare	-4.5	-1.4	-5.9	-0.7	0.0	-0.7
Licenza media	-11.1	-2.4	-13.4	-6.6	-0.8	-7.4
Diploma superiore	-1.7	-5.2	-6.9	1.2	-1.8	-0.6
Laurea	-0.8	-3.8	-4.6	-0.8	-1.9	-2.7
Post-laurea	-0.3	-0.2	-0.4	0.0	-0.1	-0.1
N.d ^(*)	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	0.0
Totale	-18.3	-12.9	-31.3	-6.8	-4.6	-11.5

^(*) Non disponibile

Fonte: Arlas

¹³ Come osservato nel capitolo precedente, spesso nelle CO i datori di lavoro riportano il titolo di studio richiesto per la posizione lavorativa ricoperta. In un contesto di sottoutilizzo del capitale umano (dove i lavoratori svolgono attività per le quali risultano sovra-istruiti) il titolo di studio rilevato può essere inferiore a quello effettivamente posseduto dal lavoratore.

¹⁴ Ciò può essere dovuto soltanto in parte a un insufficiente assorbimento di laureati nel mercato del lavoro; vi è infatti anche la possibilità che i laureati siano impiegati ma con qualifiche che richiedono un livello di istruzione inferiore, il che appare maggiormente probabile per il sesso femminile.

I saldi negativi dei lavoratori con licenza media riguardano soprattutto il sesso maschile. I saldi delle lavoratrici con licenza media, infatti, sono generalmente molto più contenuti e nel 2012, in particolare, sono positivi. Fra i diplomati e i laureati sono invece le lavoratrici a presentare saldi negativi più elevati.

Tab. 5.6.b – Saldi per titolo di studio – anni 2011-2012 – dati in migliaia.

	2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Massimo licenza elementare	-0.7	-0.3	-0.9	0.2	1.3	1.5
Licenza media	-9.6	-0.5	-10.1	-7.8	1.2	-6.6
Diploma superiore	-1.4	-5.3	-6.7	0.1	-0.2	-0.1
Laurea	-1.0	-2.1	-3.1	-1.2	-1.9	-3.0
Post-laurea	-0.1	-0.1	-0.2	0.0	0.0	-0.1
N.d.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Totale	-12.8	-8.3	-21.0	-8.6	0.4	-8.2

Fonte: Arlas

6. Posizioni lavorative per tipologia contrattuale, orario e settori

Per analizzare la dinamica delle posizioni lavorative in relazione alla tipologia contrattuale è necessario, nella definizione dei saldi, tener conto anche delle trasformazioni dei contratti in aggiunta ad assunzioni e cessazioni. Gli avviamenti dei contratti a tempo indeterminato infatti non si realizzano soltanto con le assunzioni ma anche con le trasformazioni dei contratti a tempo determinato o di apprendistato.

Dai dati riportati nella Tabella 6.1 e illustrati nella Figura 6.1 scaturiscono le seguenti osservazioni.

- Sia le assunzioni sia le cessazioni generalmente aumentano nel tempo per tutte le tipologie contrattuali, con l'eccezione dei contratti di somministrazione nel 2012.
- Complessivamente nel 2012 gli avviamenti avvengono per una quota pari al 28.3% attraverso tipologie contrattuali permanenti (apprendistato e tempo indeterminato), mentre il restante 71.7%

corrisponde a tipologie contrattuali flessibili (tempo determinato e somministrazione)¹⁵.

- La quota delle assunzioni a tempo indeterminato, rispetto al totale delle assunzioni, rimane pressoché stabile fra il 25% e il 26%; mentre la quota delle cessazioni che riguarda il tempo indeterminato scende dal 29.2% del 2009 a poco più del 27% negli anni successivi. Il saldo, che è negativo nel periodo 2009-2011, diventa positivo nel 2012. Questo risultato risulta in linea con l'incremento dell'occupazione a tempo indeterminato evidenziato nel precedente capitolo.
- Anche la quota delle assunzioni a tempo determinato¹⁶, nel quadriennio 2009-2012, appare stabile fra il 64.0% e il 65.1% dell'anno 2012; mentre la quota di cessazioni dovuta ai contratti a termine, che costituisce il 61.6% nel 2009, nel 2012 aumenta al 64.2%. I saldi sono sempre negativi e piuttosto ampi in termini assoluti. Tuttavia questo dato non va interpretato in senso negativo perché i saldi sono a volte in parte e in altre più che compensati dalle trasformazioni di questi contratti in tempo indeterminato.
- Nel 2012 le assunzioni mediante contratto di apprendistato rappresentano il 2.5% del totale (rispetto al 2.3% del triennio precedente) mentre le cessazioni costituiscono l'1.8% del totale (rispetto all'1.7% del periodo precedente). I saldi sono sempre positivi e raggiungono il valore massimo nel 2012 pari a 2450 unità.
- Le quote di assunzioni e cessazioni dei contratti di somministrazione variano fra il 6.5% e l'8.4% con una riduzione nell'ultimo anno. I saldi sono negativi seppur di ampiezza modesta con l'eccezione del 2012.
- Le trasformazioni complessive da altre tipologie contrattuali al tempo indeterminato aumentano costantemente negli anni 2009-2012 e sono in larga parte dovute a trasformazioni di contratti a tempo determinato come evidenziato nella Figura 6.2.

¹⁵ La ripartizione degli avviamenti per tipologia contrattuale non è confrontabile con la ripartizione degli occupati descritta nel capitolo precedente, in quanto quest'ultima comprende anche rapporti iniziati prima del 2008 e tutt'ora immutati (in particolare quelli a tempo indeterminato ancora in essere) per i quali i dati non sono disponibili nelle CO.

¹⁶ Alcuni approfondimenti sull'impatto della legge 92/2012 (cosiddetta *legge Fornero*) sui contratti a tempo determinato sono proposti nel sesto capitolo.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 6.1 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi per tipologia contrattuale – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

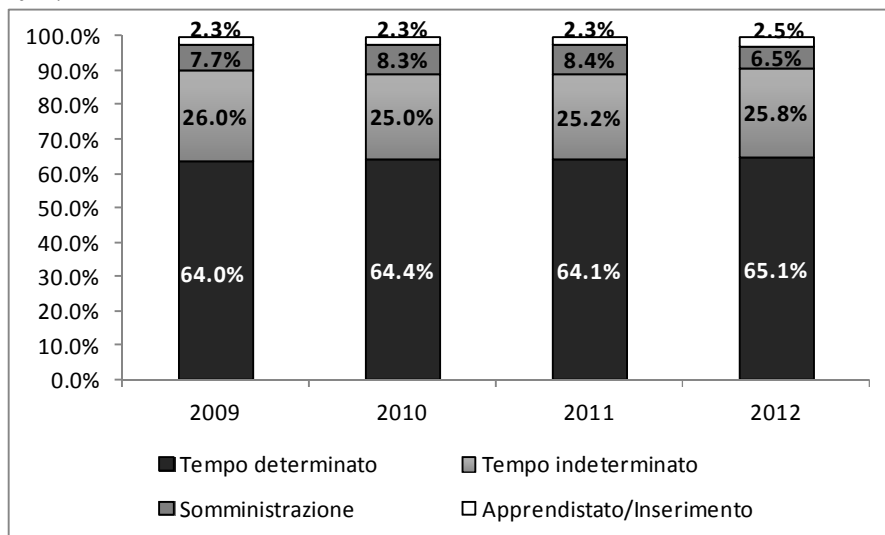
	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni ^(*)	Saldi ^(**)
2009				
Apprendistato/Inserimento	15.1	11.6	3.3	0.3
Tempo determinato	413.1	417.2	11.5	-15.5
Tempo indeterminato	167.7	197.8	14.8	-15.4
Somministrazione	49.6	50.3		-0.6
Totale	645.5	676.8		-31.3
2010				
Apprendistato/Inserimento	15.5	11.5	3.4	0.5
Tempo determinato	441.4	439.0	13.6	-11.3
Tempo indeterminato	171.0	188.4	17.1	-0.3
Somministrazione	57.0	57.4		-0.4
Totale	684.9	696.3		-11.5
2011				
Apprendistato/Inserimento	15.8	12.3	3.3	0.2
Tempo determinato	445.6	449.2	14.7	-18.3
Tempo indeterminato	175.0	195.7	18.0	-2.7
Somministrazione	58.4	58.6		-0.2
Totale	694.8	715.9		-21.0
2012				
Apprendistato/Inserimento	18.2	13.0	2.7	2.5
Tempo determinato	467.3	465.5	17.0	-15.2
Tempo indeterminato	184.9	199.0	19.8	5.7
Somministrazione	46.9	48.1		-1.2
Totale	717.4	725.6		-8.2

^(*) Trasformazioni in Tempo Indeterminato.

^(**) I Saldi per il Tempo Indeterminato sono calcolati secondo la formula: Assunzioni – Cessazioni + Trasformazioni. I Saldi per le altre tipologie contrattuali sono calcolati come Assunzioni – Cessazioni – Trasformazioni.

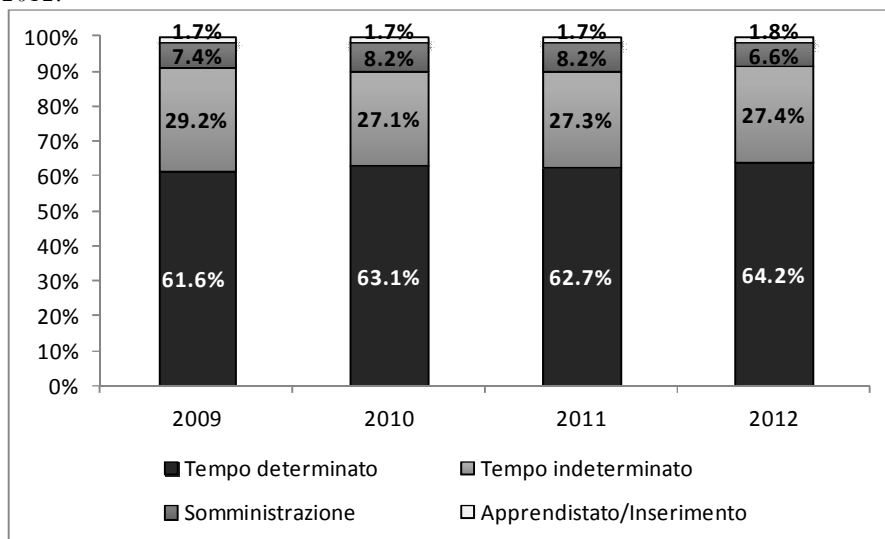
Fonte: Arlas

Fig. 6.1.a – Distribuzione delle assunzioni per tipologia contrattuale– anni 2009-2012.



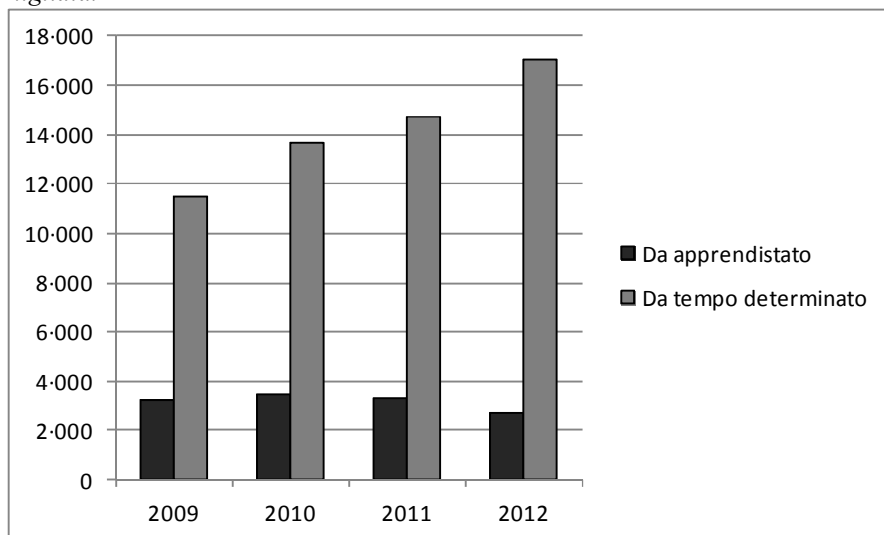
Fonte: Arlas

Fig. 6.1.b – Distribuzione delle cessazioni per tipologia contrattuale– anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig. 6.2 – Trasformazioni in tempo indeterminato – anni 2009-2012 – dati in migliaia.



Fonte: Arlas

- La quota di avviamenti dei contratti a tempo indeterminato che deriva da trasformazioni è in aumento e rappresenta circa il 10.7% degli avviamenti di lavoro stabile rilevati nel 2012 (vedi Tabella 6.2). Nel 2012 vi sono state 19.769 trasformazioni in tempo indeterminato, con un incremento di 1.754 unità rispetto all'anno precedente. Il 75.4% di queste trasformazioni provengono da contratto a tempo determinato.

Tab. 6.2 – Dinamica delle assunzioni e delle trasformazioni a tempo indeterminato- anni 2009-2012 - dati in migliaia.

	2009	2010	2011	2012	var. 11/12 ^(*)
Assunzioni	167.7	171.0	175.0	184.9	9.9
Trasformazioni	14.8	17.1	18.0	19.8	1.8
di cui da apprendistato	3.3	3.4	3.3	2.7	-0.6
di cui da tempo determinato	11.5	13.6	14.7	17.0	2.3
Totale	182.4	188.1	193.1	204.7	11.6

^(*)Variazioni assolute fra il 2011 e il 2012.

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Il quadro si completa con l'analisi dei flussi disaggregati in base alla tipologia dell'orario di lavoro, riportati nella Tabella 6.3.

La distribuzione percentuale delle assunzioni e delle cessazioni in base alla tipologia di orario è rappresentata anche nelle Figure 6.3.a e 6.3.b, dalle quali si evince che le quote di assunzioni e cessazioni che riguardano le posizioni *full time* tendono a ridursi nel tempo a vantaggio di quelle *part time*.

Tab. 6.3 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi per tipologia di orario – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

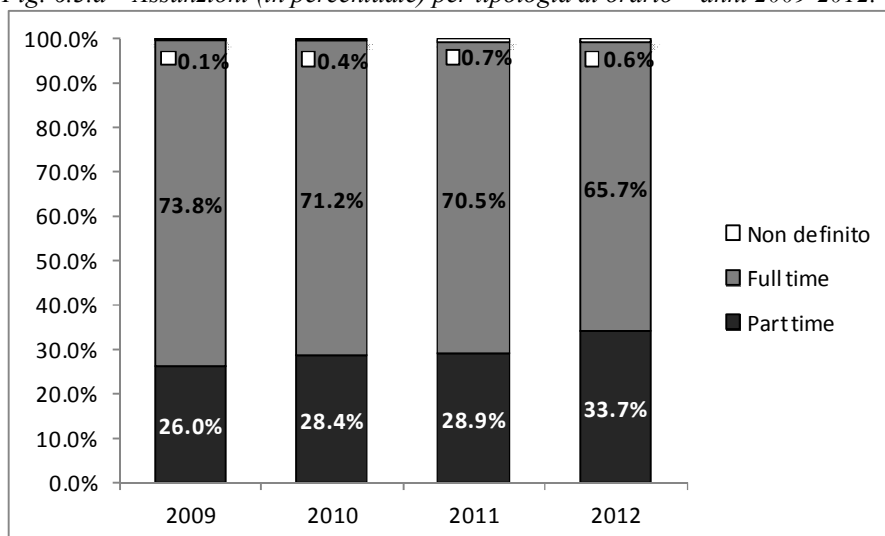
	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni		Saldi ^(*)
			Da part time a full time	Da full time a part time	
2009					
Part time	168.2	152.3			15.0
Full time	476.4	500.6	8.8	7.9	-23.3
n.d. ^(*)	1.0	23.9			-22.9
Totale	645.5	676.8			-31.3
2010					
Part time	194.2	172.6			18.8
Full time	487.8	499.8	10.0	7.1	-9.1
n.d. ^(*)	2.9	24.0			-21.1
Totale	684.9	696.3			-11.5
2011					
Part time	200.6	187.2			11.0
Full time	489.7	505.4	10.2	7.7	-13.2
n.d. ^(*)	4.5	23.3			-18.8
Totale	694.8	715.9			-21.0
2012					
Part time	242.0	213.3			32.8
Full time	471.2	490.5	11.3	15.4	-23.4
n.d. ^(*)	4.2	21.8			-17.6
Totale	717.4	725.6			-8.2

^(*) Non disponibile

^(**) I Saldi per i contratti a part time sono calcolati secondo la formula: Assunzioni – Cessazioni – Trasformazioni da part time a full time + Trasformazioni da full time a part time. I Saldi per i contratti full time sono calcolati come Assunzioni – Cessazioni + Trasformazioni da part time a full time – Trasformazioni da full time a part time

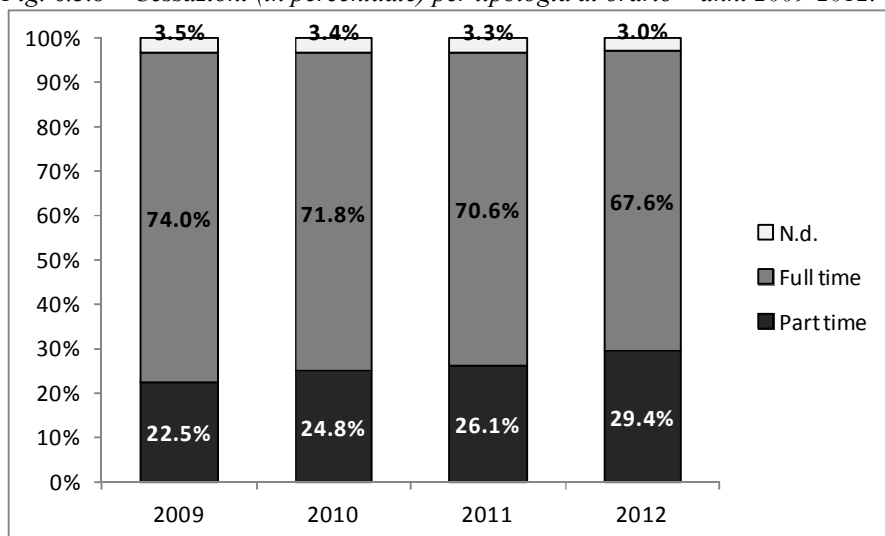
Fonte: Arlas

Fig. 6.3.a – Assunzioni (in percentuale) per tipologia di orario – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig. 6.3.b – Cessazioni (in percentuale) per tipologia di orario – anni 2009-2012.



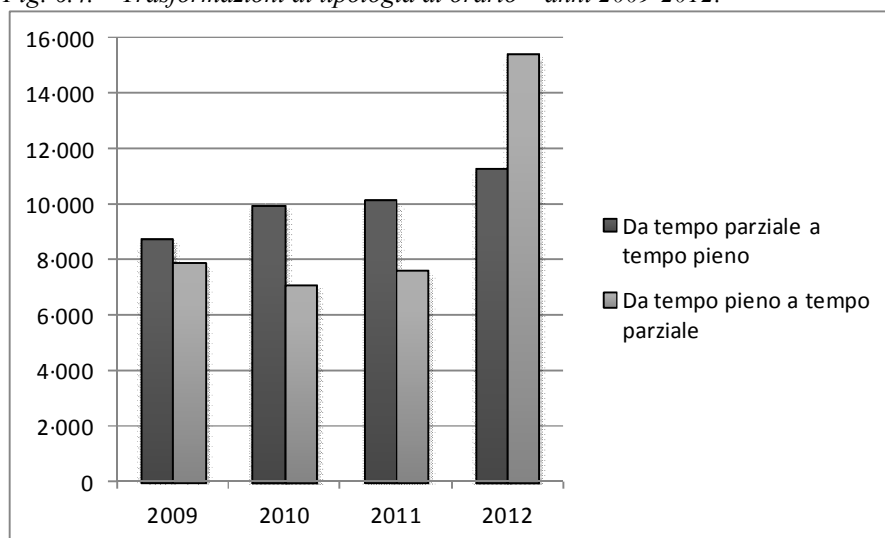
Fonte: Arlas

Il numero di trasformazioni – sia da posizioni *part time* a posizioni *full time* sia viceversa – aumenta dal 2009 al 2012 (Figura 6.4), tuttavia nell'ultimo anno prevalgono le trasformazioni da *full time* a *part time* (sono

circa il doppio rispetto al 2011), in contrasto con quanto avvenuto negli anni precedenti.

Per definire i saldi, anche in questo caso, è opportuno considerare non soltanto le assunzioni e le cessazioni ma anche le trasformazioni (sia in entrata, sia in uscita). I saldi per le posizioni lavorative *part time* sono sempre positivi con un picco nel 2012 pari a 32.8 mila unità (più del doppio della media degli anni precedenti). Al contrario i saldi per le posizioni *full time* sono negativi e notevolmente variabili fra le 9.1 mila unità del 2010 e le 23.4 mila unità del 2012. La contrazione del full time e la considerevole espansione del part time erano peraltro già emerse nelle analisi del capitolo precedente.

Fig. 6.4. – Trasformazioni di tipologia di orario – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

7. Posizioni lavorative per settori occupazionali e qualifiche professionali

Per avere una panoramica esaustiva del mercato del lavoro in Campania, non si può prescindere da un'analisi dei flussi disaggregati per settore e qualifica professionale. Assunzioni, cessazioni, movimenti complessivi e saldi per macro settore di attività economica sono riportati nella Tabella 7.1. Il settore predominante è quello dei servizi, per il quale il totale dei flussi di assunzioni e cessazioni – entrambi in costante aumento – varia fra il 63.2% del totale dei movimenti nel 2009 e il 67.8% nel 2012. I saldi del terziario sono negativi nei primi tre anni, mentre nel 2012 vi è un saldo positivo pari a 2.066 unità, coerente con l'incremento dell'occupazione rilevata in questo settore nel capitolo precedente.

Nell'ambito dei servizi, inoltre, il settore alberghiero e di ristorazione ha sperimentato una considerevole espansione, registrando saldi sempre positivi; in particolare il saldo del 2012 è pari a 6.437 unità. Al contrario l'istruzione presenta sempre saldi negativi, tuttavia nel 2012 il saldo negativo di 7.303 è ridotto di circa il 40% rispetto alla media dei tre anni precedenti. I flussi nell'agricoltura, nel settore manifatturiero-estrattivo e delle costruzioni hanno volumi approssimativamente comparabili, anche se contribuiscono in misura diversa al saldo complessivo, come evidenziato dalla Figura 7.1. Infatti il contributo del settore agricolo è pressoché trascurabile.

Il saldo delle costruzioni – sempre negativo – varia fra 5 mila unità nel 2010 e 6.7 mila unità nel 2009¹⁷. I saldi del settore manifatturiero-estrattivo, anche essi negativi, risultano molto variabili. Tuttavia mentre nel 2009 la differenza fra assunzioni e cessazioni, in questo ultimo settore, era di -9 mila unità, nel 2012 il saldo appare notevolmente ridotto e pari a -3.755.

Focalizzando l'attenzione sul 2012, si osserva che il saldo negativo è dovuto in larga parte al settore industriale, mentre il settore terziario presenta un'eccedenza di assunzioni rispetto alle cessazioni.

¹⁷ Si ricorda, dall'analisi sull'occupazione del capitolo precedente, che il settore delle costruzioni nel 2012 ha subito un notevole decremento di occupati.

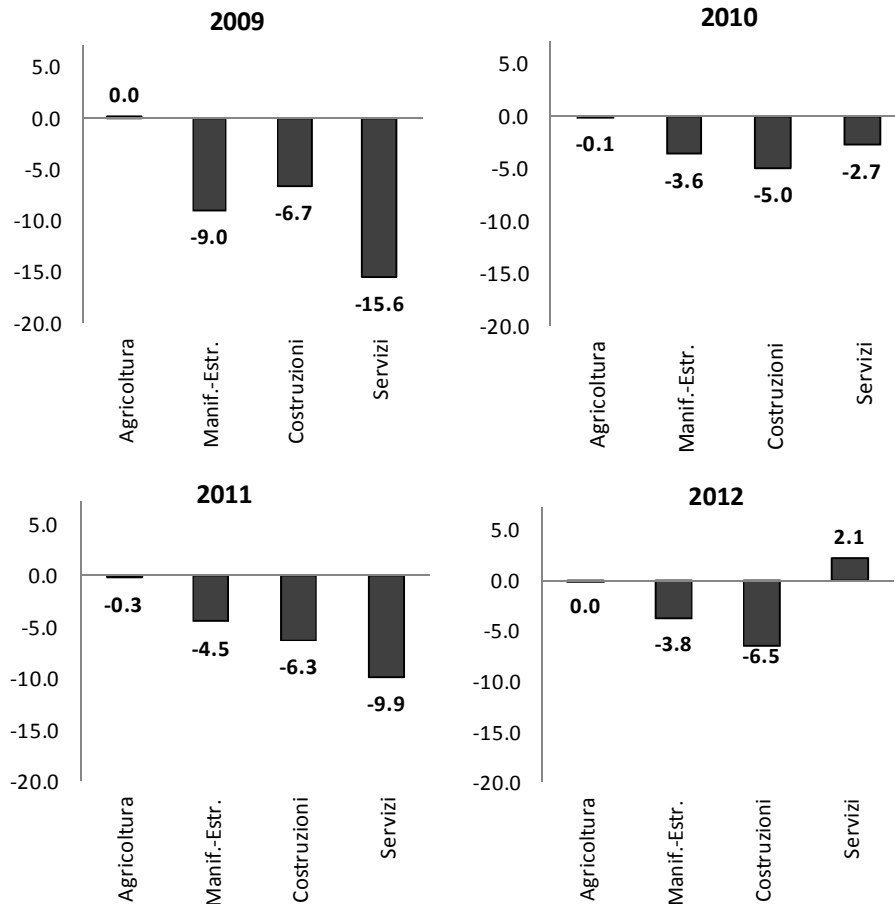
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 7.1 – Assunzioni, cessazioni e saldi per settore di attività economica – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

	2009	2010	2011	2012
<i>Assunzioni</i>				
Agricoltura	83.3	87.3	81.8	77.2
Manifatturiero-estrattivo	79.5	81.6	82.3	82.0
Costruzioni	72.5	72.6	73.1	68.1
Servizi	410.2	443.3	457.6	490.1
di cui: Alberghi e ristoranti	130.8	145.4	144.8	172.0
<i>Istruzione</i>	78.0	78.8	85.1	84.1
Totale	645.5	684.9	694.8	717.4
<i>Cessazioni</i>				
Agricoltura	83.3	87.4	82.2	77.2
Manifatturiero-estrattivo	88.5	85.3	86.8	85.7
Costruzioni	79.2	77.6	79.4	74.6
Servizi	425.8	446.1	467.5	488.1
di cui: Alberghi e ristoranti	129.5	142.7	143.0	165.6
<i>Istruzione</i>	91.2	90.2	97.1	91.4
Totale	676.8	696.3	715.9	725.6
<i>Totale Movimenti</i>				
Agricoltura	166.6	174.6	164.0	154.4
Manifatturiero-estrattivo	168.0	166.9	169.1	167.7
Costruzioni	151.7	150.2	152.5	142.7
Servizi	836.0	889.4	925.2	978.2
di cui: Alberghi e ristoranti	260.3	288.1	287.8	337.6
<i>Istruzione</i>	169.2	169.1	182.2	175.4
Totale	1322.3	1381.2	1410.7	1443.0
<i>Saldi</i>				
Agricoltura	0.0	-0.1	-0.3	0.0
Manif.-Estr.	-9.0	-3.6	-4.5	-3.8
Costruzioni	-6.7	-5.0	-6.3	-6.5
Servizi	-15.6	-2.7	-9.9	2.1
di cui: Alberghi e ristoranti	1.3	2.7	1.9	6.4
<i>Istruzione</i>	-13.2	-11.4	-12.0	-7.3
Totale	-31.3	-11.5	-21.0	-8.2

Fonte: Arlas

Fig.7.1 – Saldi per settore economico – anni 2009-2012 – dati in migliaia.



Fonte: Arlas

I saldi per settore di attività economica¹⁸ e sesso del lavoratore nel 2012 sono riportati nella Tabella 7.2. I settori che hanno i saldi positivi più elevati sono “Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione” e “Commercio all’ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli” per entrambi i sessi; mentre i settori nei quali vi è un maggiore esubero delle cessazioni rispetto alle assunzioni sono l’Istruzione, le Costruzioni e le Attività manifatturiere.

¹⁸ I settori di attività economica corrispondono ai macro-settori della classificazione ATECO 2007.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 7.2 – Saldi per settori di attività economica Ateco 2007 e sesso – Anno 2012 – dati in migliaia.

Settori	M	F	Totale
• Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	3.8	2.6	6.4
• Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	2.0	2.2	4.1
• Altre attività di servizi	0.6	1.3	1.8
• Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	0.4	0.3	0.7
• Trasporto e magazzinaggio	0.1	0.3	0.3
• Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	0.1	0.2	0.3
• Attività professionali, scientifiche e tecniche	-0.1	0.3	0.3
• Attività di famiglie e convivenze con datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	0.1	0.1	0.2
• Attività immobiliari	0.0	0.1	0.1
• Agricoltura, silvicoltura e pesca	0.0	-0.0	0.0
• Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	-0.0	-0.0	-0.0
• Estrazione di minerali da cave e miniere	-0.1	-0.0	-0.1
• Servizi di informazione e comunicazione	-0.1	-0.0	-0.2
• Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	-0.2	-0.0	-0.2
• Fornitura di acqua; reti fognarie; attività di gestione dei rifiuti e riscaldamento	-0.3	0.0	-0.3
• Attività finanziarie e assicurative	-0.35	-0.2	-0.6
• Sanità e assistenza sociale	-1.20	-0.1	-1.3
• Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	-1.54	-0.9	-2.4
• Attività manifatturiere	-3.94	0.3	-3.6
• Costruzioni	-6.53	-0.0	-6.5
• Istruzione	-1.25	-6.1	-7.3
Totale	-8.6	0.4	-8.2

Fonte: Arlas

Per i maschi si osservano saldi negativi maggiori nei settori tradizionalmente a maggiore presenza maschile, cioè le costruzioni e le attività manifatturiere. Per le lavoratrici invece il saldo negativo più elevato si rileva nel settore dell'istruzione. Questo ultimo settore e le costruzioni sono i settori nei quali vi è la maggiore diversità dei saldi per genere.

L'analisi si completa con un approfondimento sui profili professionali utile per individuare a quali qualifiche sono associate le migliori opportunità nel mercato del lavoro regionale e quali, al contrario, presentano maggiori difficoltà di inserimento. I dati più significativi al riguardo sono riportati nelle Tabelle 7.3 e 7.4. La prima concerne le qualifiche per le quali le assunzioni superano le cessazioni di almeno 300 unità, mentre la seconda riguarda le qualifiche professionali con saldo negativo superiore a 300 unità. L'ultima colonna della Tabella 7.3 riporta la quota con cui le assunzioni risultano eccedenti rispetto alle cessazioni¹⁹, mentre l'ultima colonna della Tabella 7.4 riporta la quota di assunzioni mancanti per risultare in parità con le cessazioni. Nell'interpretazione dei dati il numero di assunzioni indica la rilevanza in termini quantitativi della qualifica, mentre il saldo l'espansione (se positivo) o la contrazione (se negativo).

Tra le qualifiche con saldo positivo (e dunque in espansione), si ritrovano quelle afferenti al commercio al dettaglio e al settore alberghiero e della ristorazione. Tuttavia per valutare quali qualifiche offrono le maggiori opportunità di sbocco occupazionale è opportuno considerare l'indicatore relativo alla quota di assunzioni eccedenti, che risulta superiore al 30% per gli "addetti all'informazione nei Call Center", gli "operatori di altoforno" e gli "acconciatori".

Le qualifiche in contrazione afferiscono invece ai settori maggiormente in crisi come quelli dell'istruzione (professori di scuola primaria e secondaria) e delle costruzioni (manovali, carpentieri, muratori, etc.).

¹⁹ La quota è calcolata nel modo seguente: (Saldo/Assunzioni)*100

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 7.3 – Assunzioni e saldi positivi per professione – 2012 – dati in migliaia.

	Saldo	Assunzioni	Quota assunzioni eccedenti la parità con le cessazioni
• Commessi delle vendite al minuto	5.1	38.2	13%
• Camerieri di albergo	2.3	80.8	3%
• Baristi e professioni assimilate	1.9	17.8	11%
• Cuochi in alberghi e ristoranti	1.1	21.0	5%
• Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	1.1	21.2	5%
• Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	1.1	16.3	7%
• Acconciatori	1.0	3.3	31%
• Operatori di altoforno	0.9	1.9	46%
• Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	0.8	15.6	5%
• Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	0.8	3.9	21%
• Addetti all'informazione nei Call Center (senza funzioni di vendita)	0.8	1.7	46%
• Cassieri di esercizi commerciali	0.7	6.0	12%
• Addetti a funzioni di segreteria	0.7	7.9	9%
• Addetti all'assistenza personale	0.6	2.6	24%
• Modellisti di calzature	0.6	2.6	23%
• Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	0.6	4.3	13%
• Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva	0.5	5.1	10%
• Operatori di catene di montaggio automatizzate	0.5	1.9	26%
• Addetti a macchine confezionatrici e al confezionamento di prodotti industriali	0.4	3.1	15%
• Modellisti di capi di abbigliamento	0.4	2.9	15%
• Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	0.4	4.2	8%
• Operai addetti a macchinari industriali per confezioni di abbigliamento in stoffa e assimilati	0.3	0.2	17%
• Estetisti e truccatori	0.3	1.9	15%

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

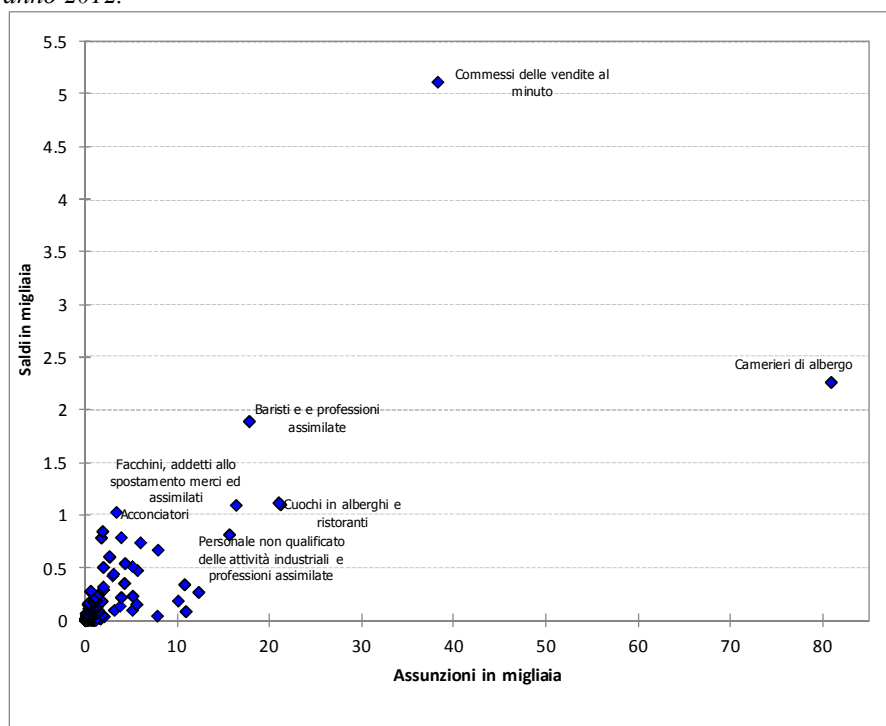
Tab. 7.4 - Assunzioni e saldi negativi per professione – anno 2012 – dati in migliaia.

	Saldi	Assunzioni	Quota assunzioni mancanti per risultare in parità con le cessazioni
• Professori di scuola primaria	-2.5	22.1	11%
• Professori di scienze matematiche, fisiche e chimiche nella scuola secondaria superiore	-2.3	18.7	12%
• Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	-2.0	27.8	7%
• Muratori in pietra e mattoni	-1.1	7.8	14%
• Professori di scuola pre-primaria	-1.0	14.5	7%
• Professori di discipline umanistiche nella scuola secondaria inferiore	-0.8	10.6	8%
• Carpenteri e falegnami edili	-0.7	4.2	16%
• Specialisti della gestione nella Pubblica Amministrazione	-0.7	0.1	482%
• Bidelli e professioni assimilate	-0.6	8.8	7%
• Segretari amministrativi e tecnici degli affari generali	-0.6	0.4	141%
• Addetti agli affari generali	-0.6	15.9	4%
• Installatori, manutentori e riparatori di linee elettriche, cavisti	-0.5	2.3	23%
• Contabili	-0.5	3.0	16%
• Casseronisti/Cassonisti	-0.5	2.0	23%
• Conduttori di autobus, di tram e di filobus	-0.5	2.6	17%
• Professioni sanitarie infermieristiche	-0.4	2.1	20%
• Elettricisti ed installatori di impianti elettrici nelle costruzioni civili	-0.4	3.8	10%
• Meccanici motoristi e riparatori di veicoli a motore	-0.3	1.8	19%
• Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate	-0.3	3.6	9%
• Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettroniche e di telecomunicazioni	-0.3	0.3	120%
• Tecnici del lavoro bancario	-0.3	0.2	199%
• Assemblatori e cablatori di apparecchiature elettriche	-0.3	0.4	79%

Fonte: Arlas

Le Figure 7.2 e 7.3 mostrano graficamente la relazione tra saldi e consistenza delle assunzioni, mettendo in evidenza quali qualifiche si distinguono dalle altre per consistenza delle assunzioni e/o entità dei saldi. In particolare la Figura 7.2 riguarda le qualifiche professionali in espansione; essa mette in rilievo la posizione dei “commessi delle vendite al minuto” caratterizzata da un saldo considerevolmente elevato e quella dei camerieri d’albergo per il volume delle assunzioni.

Fig.7.2 – Assunzioni e saldi per le qualifiche professionali con saldo positivo – anno 2012.

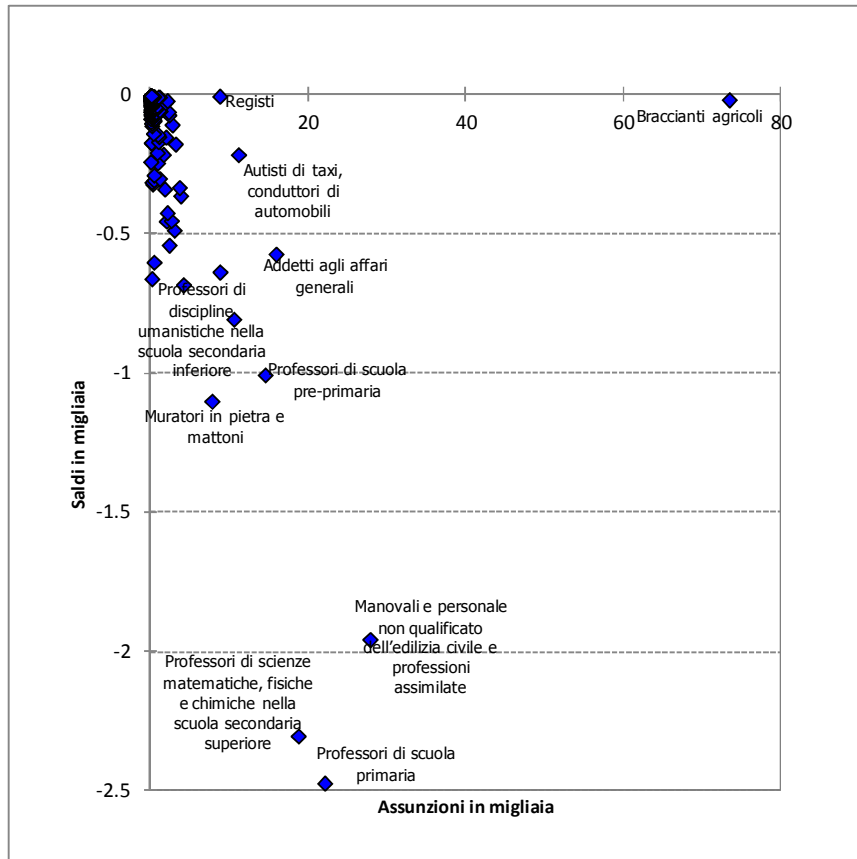


Fonte: Arlas

La Figura 7.3 riguarda invece le qualifiche professionali con saldi negativi. Ivi si distingue la posizione dei “braccianti agricoli” per volume delle assunzioni, e quelle dei “professori di scuola primaria”, dei “professori di scienze matematiche, fisiche e chimiche nella scuola secondaria superiore”, e dei “manovali e personale non qualificato dell’edilizia civile e professioni assimilate” per l’entità del saldo negativo, a

conferma che i settori maggiormente in crisi sono quelli delle costruzioni e dell'istruzione.

Fig. 7.3 – Assunzioni e saldi per le qualifiche professionali con saldo negativo – anno 2012.



Fonte: Arlas

8. Distribuzione territoriale dei flussi

Il presente paragrafo approfondisce l'analisi territoriale dei flussi per provincia e per Centro per l'Impiego.²⁰

Le assunzioni, le cessazioni e i saldi negli anni 2009-2012, disaggregati per provincia, sono riportati nella Tabella 8.1. Sia le assunzioni sia le cessazioni risultano moderatamente in aumento in tutte le province, con l'eccezione di Caserta ove i flussi aumentano fino al 2010 e poi decrescono. Ciò nonostante, nel periodo 2009-2012, i saldi sono sempre negativi per tutte le province campane.

In particolare i saldi per la provincia di Napoli appaiono estremamente variabili con un picco massimo negativo di -14.234 nel 2009 (pari al 2.4% degli occupati dipendenti Istat-ICFL); tuttavia la perdita di posizioni lavorative risulta notevolmente più contenuta nel 2012 quando è pari -510 posizioni (circa lo 0.1% degli occupati Istat-ICFL), suggerendo una fase di ripresa dalla crisi degli ultimi anni.

Sebbene i saldi delle altre province appaiano di minore entità, ciò è dovuto in gran parte alla minore dimensione del mercato del lavoro. Anche i saldi delle province di Caserta e Salerno hanno una dinamica piuttosto variabile con la massima perdita di posizioni lavorative sempre nel 2009. Ad ogni modo per Caserta il saldo negativo iniziale di 7 mila unità risulta ridotto a circa 3.1 mila unità nel 2012 (1.7% degli occupati Istat-ICFL) e per Salerno il saldo negativo iniziale di circa 6.6 mila unità si riduce a 1.4 mila nel 2012 (0.6% degli occupati Istat-ICFL).

Infine per la provincia di Benevento i saldi negativi variano fra mille e 1.4 mila unità e per la provincia di Avellino fra mille e 2.4 mila unità. Nel 2012 il saldo negativo di Benevento ha entità comparabile al 2.5% degli occupati Istat-ICFL e quello di Avellino all'1.8%.

²⁰ Un maggiore dettaglio informativo disaggregato a livello provinciale è fornito in appendice.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 8.1 – Assunzioni, cessazioni e saldi per provincia – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

	Assunzioni	Cessazioni	Saldi
2009			
Caserta	98.1	105.1	-7.0
Benevento	26.1	27.1	-1.0
Napoli	309.6	323.9	-14.2
Avellino	47.9	50.3	-2.4
Salerno	163.8	170.3	-6.6
Totale	645.5	676.8	-31.3
2010			
Caserta	110.8	111.8	-1.0
Benevento	28.3	29.6	-1.3
Napoli	318.6	324.7	-6.1
Avellino	51.1	52.1	-1.0
Salerno	176.0	178.1	-2.1
Totale	684.9	696.3	-11.5
2011			
Caserta	103.5	106.5	-3.0
Benevento	30.9	32.1	-1.1
Napoli	321.1	333.2	-12.1
Avellino	54.0	56.2	-2.2
Salerno	185.3	187.8	-2.6
Totale	694.8	715.9	-21.0
2012			
Caserta	99.7	102.8	-3.1
Benevento	31.4	32.8	-1.4
Napoli	345.0	345.5	-0.5
Avellino	53.8	55.5	-1.7
Salerno	187.5	188.9	-1.4
Totale	717.4	725.6	-8.2

Fonte: Arlas

Le Tabelle 8.2, 8.3 e 8.4 riportano le assunzioni, le cessazioni e i saldi dei rapporti di lavoro, nell'anno 2012, disaggregati per macrosettore. Nella provincia di Napoli il saldo negativo delle costruzioni e in minor misura del settore manifatturiero-estrattivo è in gran parte compensato dal saldo positivo dei servizi. Il terziario è anche l'unico settore con saldo

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

attivo a Salerno. Nelle altre province il saldo negativo si ripartisce fra attività industriali e servizi. In particolare a Salerno sono le costruzioni ad avere il saldo negativo più ampio.

Tab. 8.2 – Assunzioni per provincia e settore economico – anno 2012 – dati in migliaia.

Macrosettori	Provincia domicilio del lavoratore					Totale
	Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno	
Agricoltura	16.0	3.7	17.6	6.4	32.5	76.1
Manif.-Estr.	8.4	4.1	31.2	10.2	23.7	77.7
Costruzioni	16.6	3.9	28.2	5.1	11.0	64.7
Servizi	55.5	17.3	258.8	30.8	108.0	470.3
Totale	96.5	28.9	335.8	52.5	175.2	688.8

Fonte: Arlas

Tab. 8.3 – Cessazioni per provincia e settore economico – anno 2012– dati in migliaia.

Macrosettori	Provincia domicilio del lavoratore					Totale
	Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno	
Agricoltura	16.0	3.7	17.5	6.2	32.6	76.0
Manif.-Estr.	9.8	4.5	31.9	11.1	24.4	81.6
Costruzioni	18.0	4.2	30.6	5.7	12.5	70.9
Servizi	55.7	17.8	256.2	31.1	107.8	468.6
Totale	99.4	30.2	336.2	54.1	177.3	697.2

Fonte: Arlas

Tab. 8.4 – Saldi per provincia e settore – anno 2012 – dati in migliaia.

Macrosettori	Provincia domicilio del lavoratore					Totale
	Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno	
Agricoltura	0.00	-0.02	0.08	0.13	-0.15	0.05
Manif.-Estr.	-1.34	-0.41	-0.66	-0.85	-0.66	-3.92
Costruzioni	-1.39	-0.31	-2.42	-0.55	-1.50	-6.17
Servizi	-0.21	-0.57	2.53	-0.30	0.19	1.63
Totale	-2.95	-1.31	-0.46	-1.57	-2.12	-8.41

Fonte: Arlas

La Tabella 8.5 riporta gli occupati Istat-ICFL per settore e provincia negli anni 2009-2012 e le Figure 8.1 e 8.2 illustrano la distribuzione per settore macro-economico dei flussi delle CO e degli occupati Istat-ICFL per ciascuna provincia nell'anno 2012. Il confronto fra le figure mostra che le due distribuzioni sono abbastanza simili: in

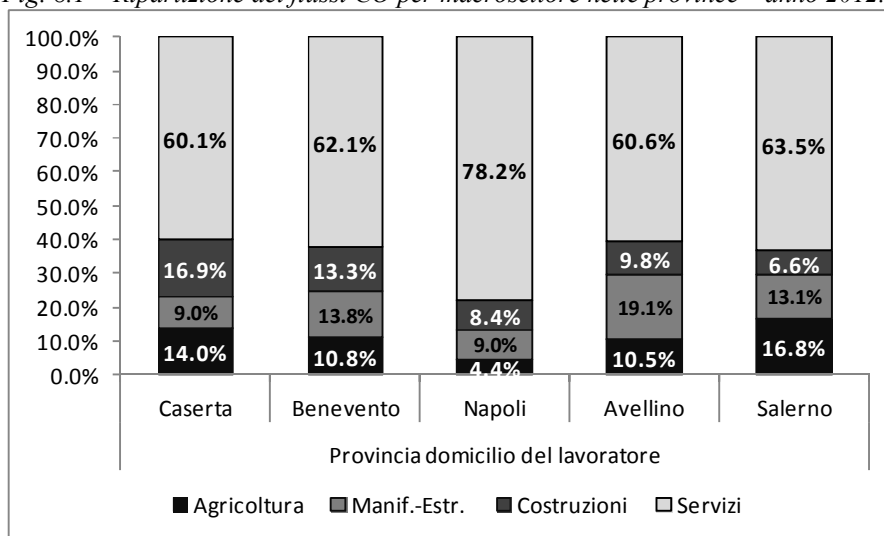
entrambe prevale in modo evidente il settore dei servizi. Il peso dell'agricoltura e dell'edilizia è maggiore nelle CO di quanto avviene nei dati sugli occupati, poiché si tratta di settori con occupazione meno stabile, il che dà luogo a un maggior volume di movimentazioni.

Tab. 8.5 – Occupati dipendenti Istat per provincia e settore economico – anno 2012– dati in migliaia.

Macro settori	Provincia					Totale
	Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno	
Agricoltura	5.8	1.7	7.1	1.3	17.4	33.3
Manif.-Estr.	32.7	9.5	90.1	22.7	38.7	193.7
Costruzioni	13.2	4.6	39.1	8.8	16.8	82.4
Servizi	136.7	40.3	439.3	61.0	162.0	839.3
Totale	188.4	56.1	575.6	93.7	234.9	1'148.7

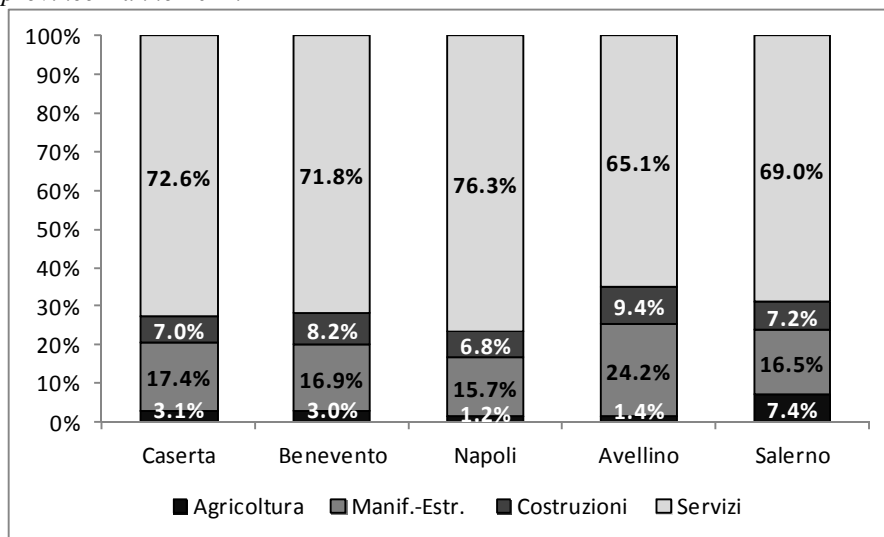
Fonte: Arlas

Fig. 8.1 – Ripartizione dei flussi CO per macrosettore nelle province – anno 2012.



Fonte: Arlas

Fig. 8.2 – Ripartizione degli occupati dipendenti Istat-ICFL per macrosettore nelle province – anno 2012.



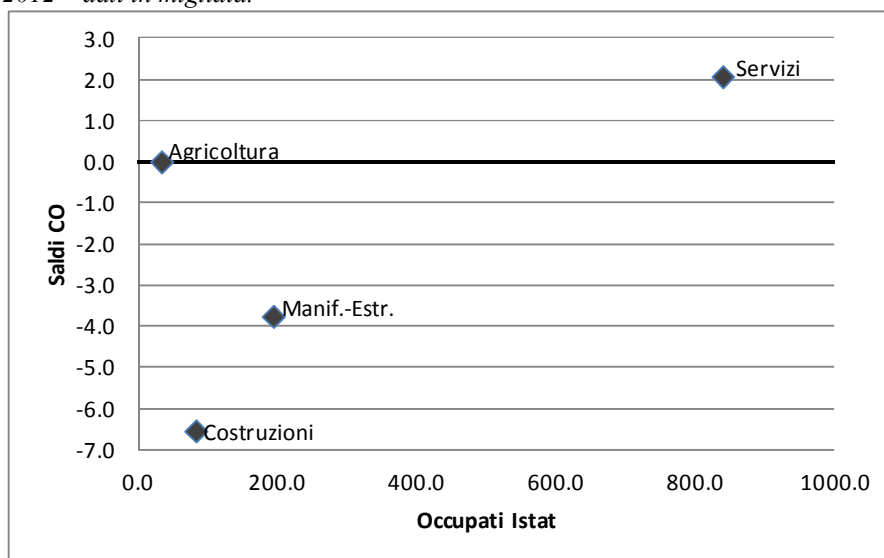
Fonte: Arlas

La circostanza che la quota di CO relativa al settore primario sia comparativamente piuttosto elevata (varia fra il 4.4% e il 16.8% circa) se confrontata con la percentuale di occupati Istat in agricoltura è verosimilmente dovuta alla cospicua presenza di lavoratori stagionali. Analogamente per le costruzioni, a causa della tipica natura dei contratti spesso legati nella durata ai tempi di realizzazione dell'opera, la quota di CO risulta notevolmente superiore alla percentuale di dipendenti Istat per tutte le province con l'esclusione di Salerno. Questi fenomeni spiegano anche la generalmente minore rilevanza del settore dei servizi e di quello manifatturiero nelle CO rispetto ai dati Istat, poiché questi ultimi settori (almeno nelle province interne dove il turismo ha un peso contenuto) sono meno interessati da forme contrattuali di breve durata con un conseguente minor volume di movimentazioni. Fa eccezione la provincia di Napoli (dove oltre il 51% delle movimentazioni del terziario si realizzano nel settore turistico), per la quale la quota delle CO inerenti i servizi eccede la quota degli occupati; ciò è probabilmente da attribuire alla concentrazione di attività del terziario tipiche dell'area metropolitana.

La Figura 8.3 mette in relazione i saldi con il numero di occupati Istat-ICFL per l'intera regione nell'anno 2012. Da essa emergono le seguenti osservazioni:

- l'occupazione maggiore si riscontra nei servizi che è anche l'unico settore ad avere un saldo positivo;
- l'industria presenta saldi negativi e, in questo settore, le costruzioni hanno un minor numero di occupati e un maggiore saldo negativo (la contrazione è maggiore per le costruzioni rispetto al settore manifatturiero-estrattivo);
- l'agricoltura ha il minor peso in termini di occupazione e un saldo numericamente trascurabile.

Fig. 8.3 – Saldi CO e occupati dipendenti Istat-ICFL per macrosettore – anno 2012 – dati in migliaia.



Fonte: Arlas

I saldi disaggregati al livello di centro per l'impiego sono riportati nella Tabella 8.6. In particolare i saldi degli anni 2011 e 2012 sono illustrati, rispettivamente, nelle Figure 8.4 e 8.5 e sono generalmente negativi. Fanno eccezione Ottaviano e Ischia che hanno saldi positivi in entrambi gli anni, cui si aggiungono nel 2012 Sorrento, Castellamare di Stabia, Scafati, Aversa, Pompei e Giugliano. I saldi negativi più elevati nel 2012 sono relativi ai Centri per l'impiego di Napoli, Caserta, Avellino, Benevento e Maddaloni.

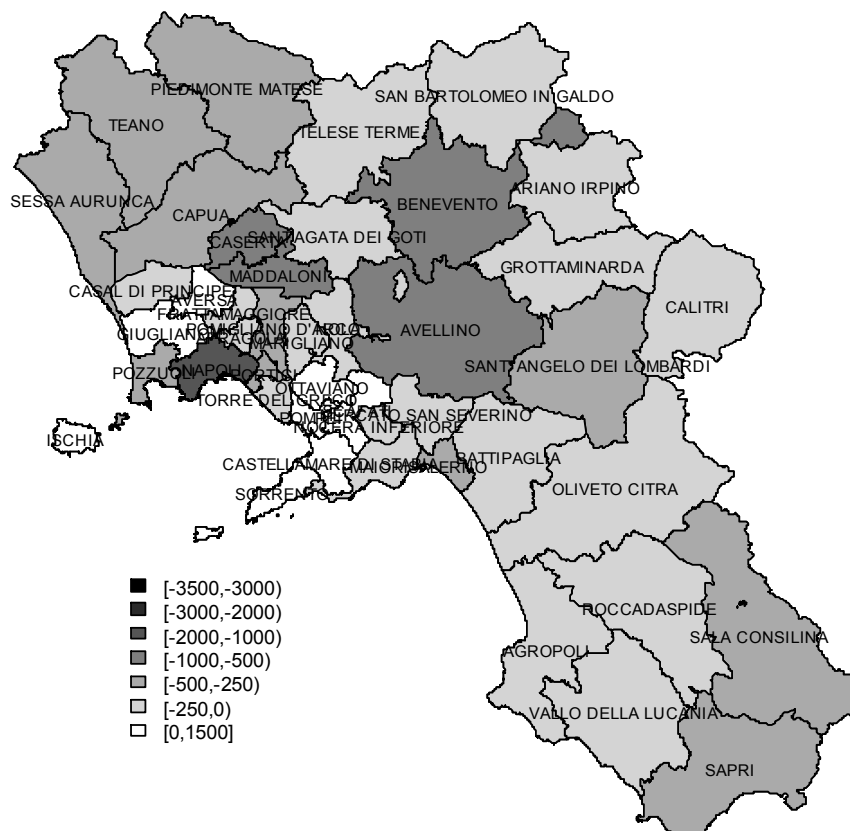
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 8.6 – Saldi disaggregati per Centro per l'Impiego –anni 2009-2012.

Centro per l'impiego	Anno			
	2009	2010	2011	2012
Afragola	-1.291	-174	-770	-102
Agropoli	-304	-107	-386	-137
Ariano Irpino	-109	-17	-116	-35
Avellino	-1.393	-820	-1.503	-966
Aversa	-1.211	-67	-853	129
Battipaglia	-660	-408	-337	-183
Benevento	-612	-812	-691	-853
Calitri	-28	-47	-179	-114
Capua	-300	-181	-265	-369
Casal di Principe	-481	-39	33	-2
Caserta	-1.541	-430	-802	-996
Castellamare di Stabia	-617	-418	-390	335
Frattamaggiore	-1.242	-207	-377	-19
Giugliano	-1.796	-427	-1.321	73
Grottaminarda	-347	-277	-337	-109
Ischia	552	734	242	1.215
Maddaloni	-1.049	-233	-444	-725
Maiori	-615	-205	-164	-170
Marigliano	-581	-347	-682	-91
Mercato san severino	-782	-322	-508	-170
Napoli	-4.800	-2.092	-3.393	-1.462
Nocera Inferiore	-897	-423	-100	-74
Nola	-607	-61	-665	-178
Oliveto Citra	-534	-180	-177	-229
Ottaviano	-408	-81	202	696
Piedimonte Matese	-267	-315	-300	-321
Pomigliano d'Arco	-1.224	-472	-796	-346
Pompei	-578	-257	-367	123
Portici	-876	-348	-776	-474
Pozzuoli	-1.021	-371	-893	-352
Sala Consilina	-193	-93	-299	-355
Salerno	-862	-211	-508	-415
San Bartolomeo in Galdo	-240	-196	-136	-140
Sant'Angelo dei Lombardi	-271	-88	-205	-347
Sant'Agata dei Goti	-53	-171	-214	-110
Sapri	-271	-157	-271	-285
Scafati	-1.177	-228	-144	207
Sessa Aurunca	-387	-124	-148	-353
Sorrento	-352	113	-248	337
Teano	-391	-237	-250	-313
Telese Terme	-354	-273	-255	-202
Torre del Greco	-691	-237	-508	-216
CPI fuori Campania	-3	-34	-281	166
Totale	-31.259	-11.451	-21.037	-8.228

Fonte: Arlas

Fig. 8.4 – Saldi per Centro per l'impiego – anno 2012.



Fonte: Arlas

La Tabella 8.7 riporta, per l'anno 2012, la distribuzione congiunta delle assunzioni per provincia di domicilio del lavoratore e sede del datore di lavoro. Come è naturale attendersi per ogni provincia la maggior parte delle assunzioni riguarda lavoratori ivi domiciliati (intorno all'80% per Avellino, Benevento e Caserta e circa l'87% per Napoli e Salerno).

Fra i lavoratori residenti fuori regione, occupati in Campania, oltre 7 mila provengono dal Lazio, 2.9 mila dalla Puglia, 2.7 mila dall'Emilia Romagna e 2.6 mila dalla Lombardia. Altre regioni ricorrenti di residenza dei lavoratori sono la Sicilia, la Toscana, il Piemonte, la Basilicata, la Calabria e il Veneto.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Nella provincia di Napoli vi sono 16.8 mila lavoratori domiciliati fuori regione, in quella di Salerno ve ne sono 6.1 mila, in quella di Caserta 2.6 mila, in quella di Avellino 1.7 mila e in quella di Benevento 1.3 mila.

Tab. 8.7 – Distribuzione congiunta delle assunzioni per residenza del lavoratore e sede del datore di lavoro- anno 2012.

Residenza del lavoratore	Sede del datore di lavoro					Campania
	Caserta	Benevento	Napoli	Avellino	Salerno	
Piemonte	88	74	1.165	21	174	1.522
Valle D'Aosta	1		17	1	1	20
Lombardia	217	148	1.534	105	614	2.618
Trentino Alto Adige	11	3	112	2	24	152
Veneto	115	227	650	32	307	1.331
Friuli Venezia Giulia	22	20	294	7	147	490
Liguria	17	23	483	26	104	653
Emilia Romagna	308	113	1.544	81	653	2.699
Toscana	182	70	770	63	516	1.601
Umbria	60	21	249	23	61	414
Marche	66	38	380	20	235	739
Lazio	860	207	5.212	176	705	7.160
Abruzzo	86	21	470	87	127	791
Molise	152	148	204	58	54	616
Campania	97.080	30.052	328.210	52.059	181.402	688.803
<i>Caserta</i>	78.381	1.920	14.251	827	1.093	96.472
<i>Benevento</i>	1.274	24.852	997	1.484	283	28.890
<i>Napoli</i>	16.406	1.338	300.520	3.431	14.056	335.751
<i>Avellino</i>	532	1.688	3.476	44.284	2.560	52.540
<i>Salerno</i>	487	254	8.966	2.033	163.410	175.150
Puglia	182	130	1.248	735	582	2.877
Basilicata	54	53	351	154	836	1.448
Calabria	76	19	753	79	434	1.361
Sicilia	110	19	1.071	66	466	1.732
Sardegna	7	5	254	10	75	351
Totale (esclusa Campania)	2.614	1.339	16.761	1.746	6.115	28.575
Totale complessivo	99.694	31.391	344.971	53.805	187.517	717.378

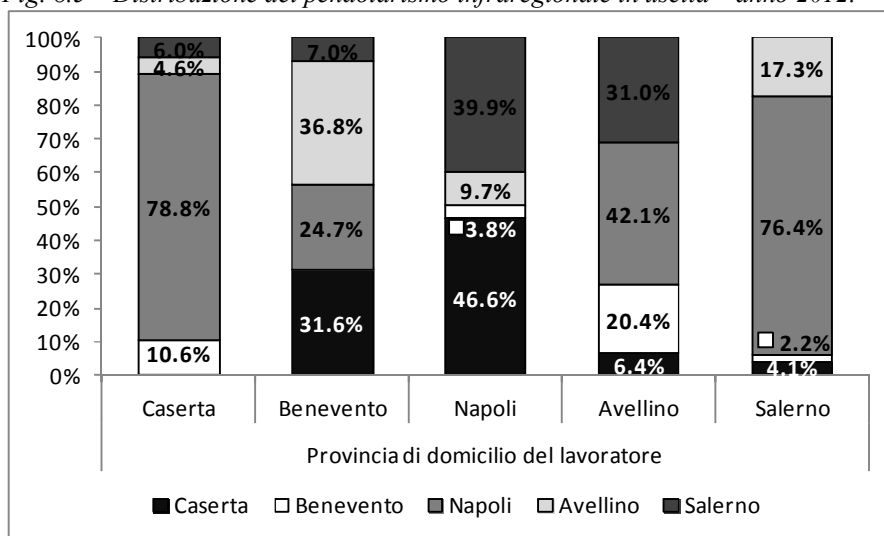
Fonte: Arlas

All'interno della regione, i flussi principali in uscita dalle province di Caserta e Salerno si osservano verso Napoli, mentre da Avellino vi sono flussi rilevanti sia verso Napoli sia verso Salerno. Più atipico è il comportamento dei residenti di Benevento che preferenzialmente si spostano verso le province limitrofe di Avellino e Caserta. Infine i

domiciliati nella provincia di Napoli preferenzialmente si spostano verso Caserta e Salerno.

La distribuzione dei flussi di pendolarismo infraregionale in uscita da ciascuna provincia (di domicilio del lavoratore) è illustrata nella Figura 8.5.

Fig. 8.5 – Distribuzione del pendolarismo infraregionale in uscita – anno 2012.



Fonte: Arlas

9. I confronti interregionali

A partire dai dati resi disponibili dal gruppo SeCO – Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie – di cui la Campania fa parte dal primo trimestre 2012, è possibile confrontare le dinamiche regionali dal 2009 al 2012.

Nella Tabella 9.1 sono riportate le assunzioni per l'occupazione dipendente²¹ e il numero degli occupati dipendenti rilevati dall'Istat²².

L'ordinamento, effettuato in funzione del volume di assunzioni del 2012, mostra che la Campania, nel tempo, registra un aumento delle attivazioni di contratti giungendo al secondo posto tra le regioni, tuttavia ricopre il quarto posto se si considera il numero di occupati rilevato dall'Istat.

Tab. 9.1 – Consistenza delle assunzioni dipendenti (A) e dell' occupazione dipendente(O) ripartiti per anno e regione - dati in migliaia.

	2009		2010		2011		2012	
	A	O	A	O	A	O	A	O
Lombardia	1'197	3'326	1'263	3'304	1'299	3'295	1'207	3'316
Campania	646	1'163	685	1'137	695	1'136	717	1'149
Emilia Romagna	670	1'438	705	1'449	727	1'491	706	1'501
Veneto	589	1'654	628	1'609	661	1'640	616	1'634
Sardegna	240	431	237	432	239	441	236	437
Marche	199	484	207	475	205	475	196	485
Liguria	190	463	185	454	171	461	165	457
Friuli Venezia Giulia	147	396	149	402	154	405	148	396
Bolzano	120	173	128	176	129	179	124	184
Trento	122	180	122	181	120	183	118	182

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Nella Tabella 9.2 sono riportati gli occupati, i saldi e le movimentazioni (Assunzioni + Cessazioni) per ciascuna regione. In generale l'incremento del numero di movimentazioni appare seguito da un aumento dei saldi negativi rispetto al 2011; tuttavia per la Campania si registra non solo l'unico andamento crescente delle movimentazioni nei

²¹ Al netto del lavoro domestico e del lavoro intermittente.

²² ISTAT. Rilevazione sulle forze di lavoro. Medie annuali degli occupati con età superiore ai 15 anni.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

quattro anni considerati, ma, rispetto al 2011, si registra anche una diminuzione in valore assoluto dei saldi e l'aumento dell'occupazione.

Tab. 9.2 - Numero degli occupati (O), dei saldi (S) e delle movimentazioni (M) ripartiti per anno e regione - dati in migliaia.

	2009			2010		
	O	S	M	O	S	M
Lombardia	3'326	-86.5	2'481	3'304	-0.7	2'527
Veneto	1'654	-43.4	1'221	1'609	-7.2	1'264
Emilia Romagna	1'438	-37.8	1'378	1'449	-11.0	1'421
Campania	1'163	-31.4	1'322	1'137	-11.5	1'381
Marche	484	-17.7	415	475	-4.0	418
Liguria	463	3.5	376	454	1.6	368
Sardegna	431	-4.2	484	432	-2.7	478
Friuli Venezia Giulia	396	-11.6	306	402	-4.6	304
Trento	180	-5.4	250	181	-2.4	247
Bolzano	173	0.2	240	176	1.6	255
	2011			2012		
	O	S	M	O	S	M
Lombardia	3'295	-35.1	2'634	3'316	-69.0	2'482
Veneto	1'640	-8.7	1'330	1'634	-15.8	1'248
Emilia Romagna	1'491	2.0	1'453	1'501	-9.0	1'420
Campania	1'136	-21.0	1'411	1'149	-8.2	1'443
Marche	475	-7.2	417	485	-10.5	402
Liguria	461	-8.9	251	457	-7.7	338
Sardegna	441	-5.0	483	437	-1.2	473
Friuli Venezia Giulia	405	-2.6	210	396	-4.5	301
Trento	183	-1.8	242	182	-2.0	238
Bolzano	179	0.8	258	184	-0.2	247

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Dall'analisi della percentuale di movimentazioni del lavoro dipendente sul totale degli occupati dipendenti (Tabella 9.3) si rileva come la Campania presenta movimentazioni elevate in rapporto alla consistenza degli occupati; in particolare tale percentuale è sempre aumentata negli anni.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

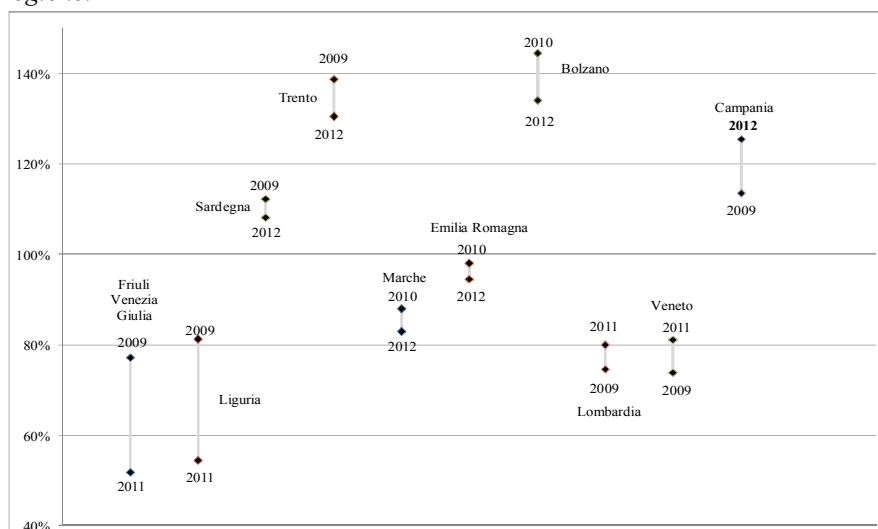
Tab.9.3 - Distribuzione percentuale delle movimentazioni nel lavoro dipendente sul totale degli occupati

	2009	2010	2011	2012
Bolzano	138,3%	144,6%	144,0%	134,1%
Trento	138,8%	136,6%	132,1%	130,5%
Campania	113,7%	121,4%	124,2%	125,6%
Sardegna	112,3%	110,6%	109,6%	108,2%
Emilia Romagna	95,8%	98,1%	97,4%	94,6%
Marche	85,8%	87,9%	87,8%	82,9%
Veneto	73,8%	78,5%	81,1%	76,4%
Friuli Venezia Giulia	77,2%	75,7%	51,8%	76,1%
Lombardia	74,6%	76,5%	79,9%	74,8%
Liguria	81,3%	81,0%	54,5%	74,0%

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Nella Figura 9.1, sempre rispetto al rapporto fra movimentazioni e occupati, sono evidenziati gli anni relativi al valore minimo e massimo.

Fig. 9.1 – Percentuale di movimentazioni su occupati. Valori minimi e massimi per regione.

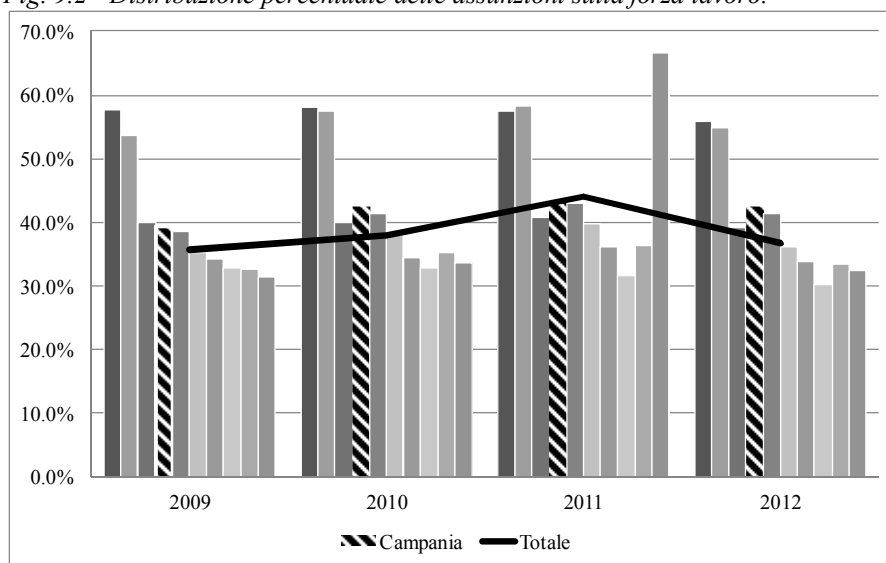


Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Il Friuli V.G. e la Liguria hanno registrato un forte calo delle movimentazioni rispetto al numero degli occupati tra il 2009 e il 2011 (rispettivamente 77% e 81% nel 2009, 52% e 55% nel 2011), anche se si rileva un incremento nel 2012. Da osservare che la Campania è l'unica regione SeCO che ha registrato la percentuale massima nel 2012.

Le due figure successive (Fig.9.2 e 9.3) riportano le distribuzioni percentuali delle assunzioni rispetto alla forza lavoro²³ e alla popolazione residente in età da lavoro²⁴; per tale analisi, al numero delle assunzioni considerate finora sono state aggiunte quelle del lavoro parasubordinato e intermittente per poter analizzare in maniera più completa quelle che sono le opportunità di inserimento all'interno del mercato del lavoro regionale. In entrambe le figure è riportato anche l'andamento generale rappresentato dalla linea nera.

Fig. 9.2 - Distribuzione percentuale delle assunzioni sulla forza lavoro.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

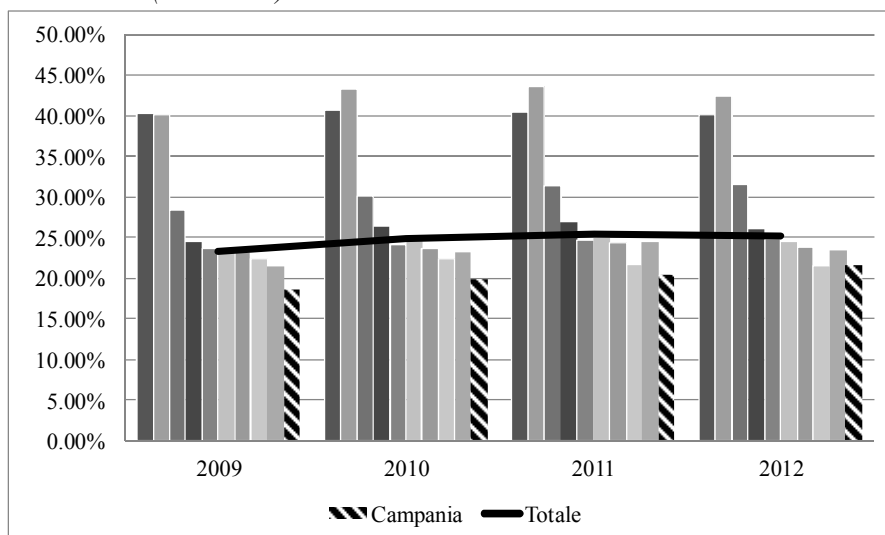
²³ ISTAT. Rilevazione sulle forze di lavoro. Forza lavoro con età superiore ai 15 anni. Le forze di lavoro comprendono occupati e persone in cerca di occupazione.

²⁴ ISTAT. Sistema di nowcast per indicatori demografici. Percentuale popolazione residente con età compresa fra i 15 e i 64 anni al 1° Gennaio. Demo.ISTAT. Popolazione residente al 1° Gennaio.

Rispetto alla forza lavoro (Figura 9.2) si osserva come la Campania si posizioni al quarto posto con un andamento crescente fino al 2011 e una contrazione di un punto percentuale nel 2012 (dal 43,3% al 42,5%. Il dato del 2012 risente, nonostante l'aumento sostenuto delle assunzioni, della contemporanea crescita delle forze di lavoro dovuta sia alla crescita dell'occupazione che della disoccupazione.

Nonostante il decremento, la percentuale del 2012 risulta tuttavia maggiore rispetto a quella nazionale. La situazione risulta diversa se si considera la popolazione residente in età da lavoro. La Figura 9.3 mostra che la Campania con la percentuale più bassa di assunzioni rispetto alla popolazione in età da lavoro sta registrando negli anni un *trend* crescente.

Fig.9.3 – Distribuzione percentuale di assunzione sulla popolazione residente in età da lavoro (15-64 anni)



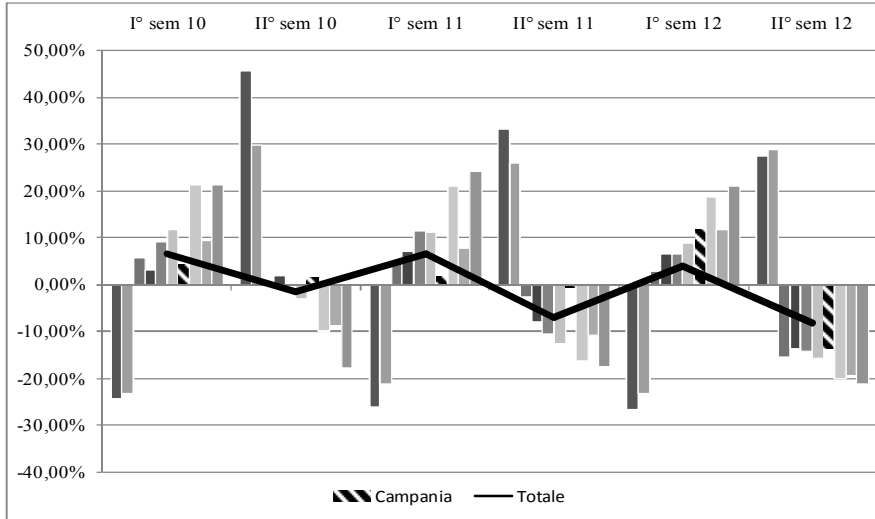
Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

La Figura 9.4, riporta le variazioni congiunturali delle assunzioni a partire dal primo semestre 2010: la Campania segue l'andamento di tutte le regioni ma nel secondo semestre 2010 registra, diversamente dal totale delle regioni, variazioni positive.

La Figura 9.5 riporta l'andamento delle cessazioni e delle assunzioni e mostra come le regolarità registrate per la Campania siano comuni a tutte le regioni

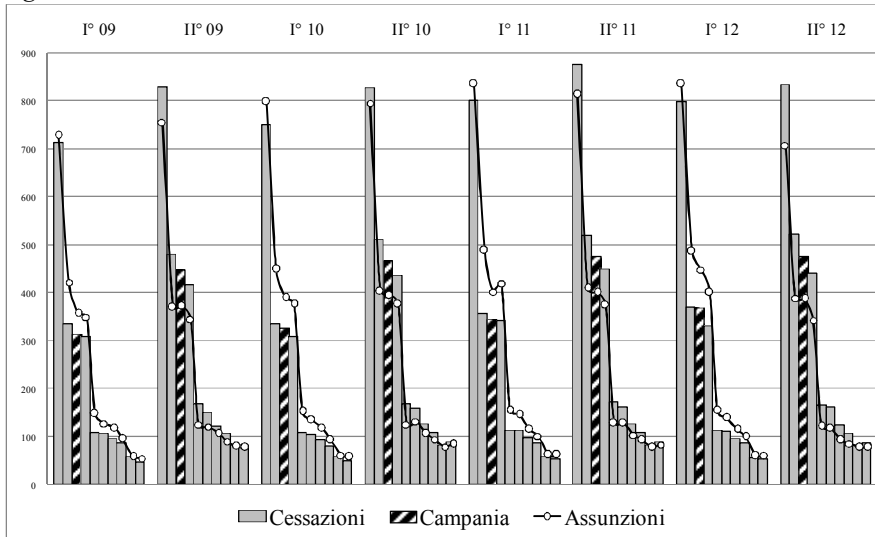
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Fig.9.4 - Variazioni congiunturali delle assunzioni – dati in migliaia.



Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Fig.9.5 - Assunzioni e Cessazioni



Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Il confronto fra le regioni del gruppo SeCO prosegue con l'analisi delle tipologie contrattuali del lavoro dipendente.

La Tabella 9.4 riporta la percentuale di assunzioni per tipologia contrattuale sul totale delle assunzioni nel lavoro dipendente (al netto del lavoro domestico e intermittente). Per quanto concerne i contratti a tempo indeterminato, la maggioranza delle regioni ha registrato un calo di assunzioni a meno di Lombardia, Friuli V.G. e Campania, per la quale si rileva l'incremento maggiore.

Per la Somministrazione invece si può osservare che per le regioni che hanno registrato un incremento della percentuale sul totale delle assunzioni nel 2011 (9 regioni su 10), per il 2012 si osserva una contrazione e viceversa, a meno dell'Emilia Romagna per la quale si rileva anche per il 2012 un lieve aumento. La Campania ha registrato il calo maggiore di contratti di somministrazione, pari a circa 2 punti percentuali.

I contratti a tempo determinato rappresentano la tipologia maggiormente utilizzata con percentuali che sono aumentate nel 2012, con un valore massimo rilevato per Trento (circa 82%) e minimo della Lombardia (circa 53%); in Campania, la percentuale di contratti a tempo determinato sul totale delle assunzioni nel lavoro dipendente è del 65,1%, un dato che si mantiene stabile nel tempo e che nel confronto con le altre regioni mostra che non si tratta di un indicatore di particolare fragilità del mercato del lavoro regionale ma replica tutto sommato la struttura per contratti del resto del paese.

Infine, per i contratti di apprendistato si osservano, per tutte le regioni, percentuali in decremento, a differenza della Campania, in cui, dopo tre anni di stabilità, si registra un aumento pur restando una delle regioni con minore diffusione di questo contratto

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 9.4 - Distribuzione delle tipologie contrattuali sul totale del lavoro dipendente.

(*)		2009	2010		2011		2012	
Campania	T.I.	26,0%	25,0%	(↓)	25,2%	(↑)	25,8%	(↑)
	Appr.	2,3%	2,3%	(=)	2,3%	(=)	2,5%	(↑)
	T.D.	64,0%	64,4%	(↑)	64,1%	(↓)	65,1%	(↑)
	Somm	7,7%	8,3%	(↑)	8,4%	(↑)	6,5%	(↓)
Liguria	T.I.	26,6%	23,3%	(↓)	24,1%	(↑)	23,8%	(↓)
	Appr.	6,5%	6,7%	(↑)	6,7%	(=)	6,3%	(↓)
	T.D.	50,8%	52,6%	(↑)	55,8%	(↑)	59,7%	(↑)
	Somm	8,3%	9,3%	(↑)	10,8%	(↑)	10,0%	(↓)
Lombardia	T.I.	28,4%	27,0%	(↓)	24,3%	(↓)	24,5%	(↑)
	Appr.	4,2%	4,2%	(=)	4,1%	(↓)	3,9%	(↓)
	T.D.	52,4%	51,4%	(↓)	52,6%	(↑)	53,8%	(↑)
	Somm	15,1%	17,4%	(↑)	19,0%	(↑)	17,8%	(↓)
Trento	T.I.	8,3%	7,5%	(↓)	7,7%	(↑)	6,6%	(↓)
	Appr.	4,8%	4,6%	(↓)	4,4%	(↓)	3,3%	(↓)
	T.D.	79,6%	79,3%	(↓)	79,1%	(↓)	82,2%	(↑)
	Somm	7,3%	8,6%	(↑)	8,8%	(↑)	7,9%	(↓)
Bolzano	T.I.	15,2%	14,2%	(↓)	13,2%	(↓)	12,3%	(↓)
	Appr.	2,3%	2,3%	(=)	2,4%	(↑)	2,2%	(↓)
	T.D.	79,4%	78,5%	(↓)	79,6%	(↑)	80,0%	(↑)
	Somm	3,2%	5,0%	(↑)	4,8%	(↓)	5,5%	(↑)
Veneto	T.I.	18,0%	16,1%	(↓)	15,6%	(↓)	14,7%	(↓)
	Appr.	6,3%	6,5%	(↑)	6,2%	(↓)	5,6%	(↓)
	T.D.	61,7%	60,2%	(↓)	59,7%	(↓)	62,5%	(↑)
	Somm	14,0%	17,2%	(↑)	18,6%	(↑)	17,2%	(↓)
Friuli Venezia Giulia	T.I.	23,8%	20,6%	(↓)	19,8%	(↓)	14,9%	(↓)
	Appr.	4,2%	4,0%	(↓)	4,0%	(=)	3,8%	(↓)
	T.D.	56,3%	56,1%	(↓)	56,3%	(↑)	62,5%	(↑)
	Somm	15,7%	19,3%	(↑)	19,9%	(↑)	18,7%	(↓)
Emilia Romagna	T.I.	14,1%	12,5%	(↓)	12,6%	(↑)	12,0%	(↓)
	Appr.	4,9%	5,1%	(↑)	5,2%	(↑)	4,8%	(↓)
	T.D.	71,5%	70,4%	(↓)	69,1%	(↓)	70,0%	(↑)
	Somm	9,5%	12,0%	(↑)	13,0%	(↑)	13,1%	(↑)
Marche	T.I.	15,9%	14,1%	(↓)	13,4%	(↓)	13,5%	(↑)
	Appr.	7,4%	7,3%	(↓)	6,9%	(↓)	5,9%	(↓)
	T.D.	63,4%	63,3%	(↓)	62,9%	(↓)	65,4%	(↑)
	Somm	13,3%	15,2%	(↑)	16,7%	(↑)	15,1%	(↓)
Sardegna	T.I.	20,4%	19,2%	(↓)	17,5%	(↓)	16,9%	(↓)
	Appr.	2,7%	2,3%	(↓)	1,7%	(↓)	1,5%	(↓)
	T.D.	70,6%	72,4%	(↑)	73,8%	(↑)	75,6%	(↑)
	Somm	6,3%	6,1%	(↓)	7,0%	(↑)	5,9%	(↓)

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Infine, dalle Tabelle 9.5 e 9.6 si osserva il numero delle trasformazioni avvenute, rispettivamente, da contratti di apprendistato a contratti a tempo indeterminato e da contratti a tempo determinato a indeterminato. Per le trasformazioni da apprendistato si osserva un trend in diminuzione che ha avuto inizio nel 2010; mentre per le trasformazioni da tempo determinato si osserva l'incremento maggiore per la Campania, seguita dalla Lombardia. In generale, la Campania, pur registrando valori in tendenza con le altre regioni, rispetto a molte di esse, mostra volumi minori.

Tab. 9.5 – Trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
Veneto	13.0	14.9	14.2	11.5
Lombardia	8.6	11.5	11.7	11.1
Emilia Romagna	7.2	9.0	8.9	8.3
Marche	4.2	4.6	4.2	3.4
Campania	3.3	3.4	3.3	2.7
Bolzano	1.2	1.2	1.2	1.1
Trento	0.8	1.0	1.0	0.8
Liguria	0.2	0.0	n.d.	n.d.
Friuli Venezia Giulia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sardegna	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Tab.9.6 – Trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato

	2009	2010	2011	2012
Lombardia	47.1	47.1	64.6	73.5
Emilia Romagna	43.7	44.1	49.0	47.5
Veneto	41.1	40.2	42.4	42.3
Liguria	14.5	12.4	n.d.	n.d.
Marche	13.4	13.6	15.0	13.4
Campania	11.5	13.6	14.7	17.0
Bolzano	5.0	5.4	5.7	6.1
Trento	4.9	5.0	5.3	4.9
Friuli Venezia Giulia	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Sardegna	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Fonte: elaborazioni Arlas su dati SeCO

Parte seconda

4. Un approfondimento sui contratti a causa mista

1. Premessa

Il presente capitolo propone degli approfondimenti sui contratti di lavoro a causa mista, o contratti formativi, che rappresentano il principale canale di accesso al lavoro per i giovani. Questi contratti infatti rientrano tra gli strumenti più importanti, previsti dalla legislazione vigente, per favorire lo sviluppo dell'occupazione, in particolare quella giovanile, e rivestono pertanto un rilievo cruciale nelle politiche di inserimento nel mercato del lavoro. La peculiarità di questi contratti è il contenuto formativo, il ponte tra formazione e mercato del lavoro mediante un percorso professionalizzante, che consente all'azienda di formare secondo le proprie esigenze il proprio capitale umano e ai lavoratori di accrescere le proprie competenze con un'esperienza pratica nei contesti lavorativi.

Gli indirizzi più recenti considerano i contratti di apprendistato e i tirocini formativi il canale privilegiato di accesso al mercato del lavoro dei giovani valorizzandone la valenza formativa anche per altre fasce di lavoratori con difficoltà di inserimento o reinserimento¹.

Su queste tipologie, in particolare sull'apprendistato, si concentrano anche rilevanti misure di incentivazione regionali rivolte a potenziare l'integrazione tra le strutture scolastiche e formative e mondo del lavoro nell'ambito del sistema di offerta integrata di istruzione e formazione tecnica professionale regionale.

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rivolto ai giovani tra i 15 e i 29 anni, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani mediante tre differenti tipologie:

- apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale;
- apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere;

¹Unitamente al contratto di apprendistato, fino al 2012, è stato vigente il contratto di inserimento abrogato dalla legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro. Il contratto di inserimento sostituiva il contratto di formazione e lavoro (CFL), anch'esso abrogato, con eccezione del settore pubblico dove è tuttora applicabile.

- apprendistato di alta formazione e ricerca²;

La legislazione nazionale che regola questo istituto è stata di recente rivista e la stessa Regione Campania ha approvato un Testo Unico³ sulla materia con l'intento di potenziarne e diffonderne l'utilizzo⁴.

Una forma particolare di connubio tra formazione e lavoro è costituito dal tirocinio formativo o *stage*. Quest'ultimo è uno strumento finalizzato a consentire ai giovani, nel corso degli studi o immediatamente dopo, di conoscere il mondo del lavoro, acquisendo un'esperienza sul campo. A differenza dell'apprendistato, il tirocinio formativo è di orientamento non costituisce un rapporto di lavoro e non comprende i cosiddetti tirocini curriculari svolti nell'ambito di un percorso formale di studio o di formazione.

Su questo strumento, così come sull'apprendistato, si concentrano gli indirizzi delle politiche europee, nazionali e regionali rivolte all'inserimento lavorativo dei giovani. Una specifica Raccomandazione della commissione europea sulla qualità dei tirocini ha dato luogo all'emanazione di Linee Guida nazionali concordate con le Regioni a cui ha fatto seguito un nuovo Regolamento della Regione Campania di disciplina e promozione del dispositivo⁵.

2. I contratti di apprendistato

Nell'ambito delle forme di avviamento lavorativo, la diffusione dei contratti di apprendistato in Campania è ancora piuttosto limitata, sebbene in crescita, soprattutto nel 2012.

Le assunzioni, le cessazioni, le trasformazioni (in contratti a tempo indeterminato) e i saldi relativi ai contratti di apprendistato nel periodo 2009-2012, suddivisi per cittadinanza, sono riportati nella Tabella 2.1.

²Decreto Legislativo 14 settembre 2011 n.167 “Testo Unico dell’Apprendistato”, art.1.

³Legge Regionale n. 20/2012 “Testo Unico dell’Apprendistato nella Regione Campania”.

⁴Alcuni approfondimenti sugli effetti che la legge 92/2012, cosiddetta legge Fornero, ha avuto sull'apprendistato sono sviluppati nei capitoli successivi.

⁵Con D.G.R n. 243 del 22/07/2013 la Regione Campania ha adottato le disposizioni di attuazione della disciplina dei tirocini ai sensi dell'articolo 1, commi 34-35, della legge 28 giugno 2012, n.92 e in accordo con le “Linee guida in materia di tirocini” definite con Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sancito in sede di Conferenza permanente il 24 gennaio 2013.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab.2.1 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi delle posizioni di lavoro con contratto di apprendistato per cittadinanza – anni 2009-2012.

	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni ^(*)	Saldi
2009				
Italiani	14·361	10·919	3·224	218
Stranieri	740	665	35	40
Totale	15·101	11·584	3·259	258
2010				
Italiani	14·666	10·873	3·374	419
Stranieri	827	645	65	117
Totale	15·493	11·518	3·439	536
2011				
Italiani	14·899	11·549	3·215	135
Stranieri	889	767	81	41
Totale	15·788	12·316	3·296	176
2012				
Italiani	17·166	12·209	2·653	2·304
Stranieri	1·029	813	70	146
Totale	18·195	13·022	2·723	2·450

(*) Trasformazioni da apprendistato a Tempo Indeterminato

Fonte: Arlas

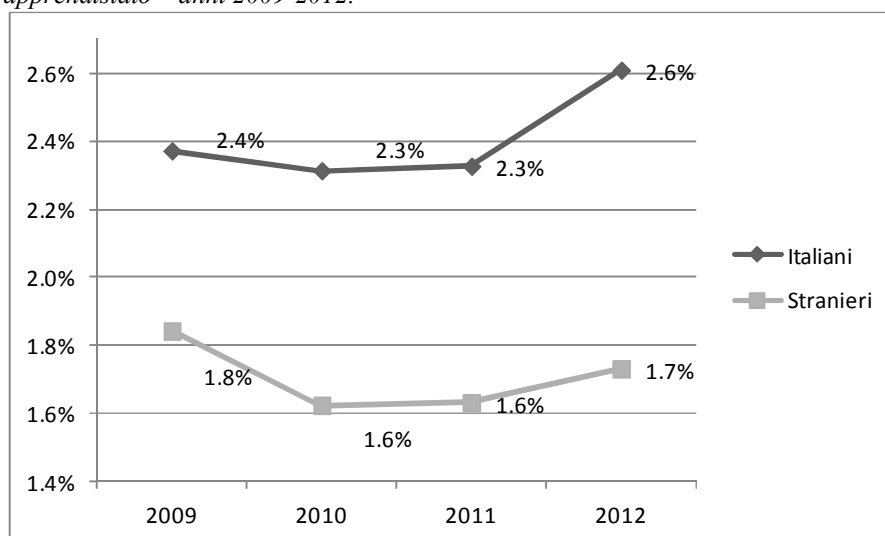
Nei quattro anni le assunzioni mediante contratto di apprendistato aumentano di oltre il 20%, mentre le cessazioni aumentano circa del 6%, sicché i saldi sono sempre positivi e in particolare il saldo del 2012 è piuttosto ampio e pari a 2.450 unità. Nel valutare l'andamento complessivo dei saldi si deve inoltre considerare l'elevato numero di trasformazioni a tempo indeterminato che nel calcolo dei saldi vengono aggiunte alle cessazioni ma che non si possono certo identificare come un evento negativo.

Va inoltre segnalato che il dato sulle trasformazioni dei contratti nel 2012 può essere sottostimato in quanto influenzato dalla nuova regolamentazione sull'apprendistato secondo la quale il contratto è a tempo indeterminato. Le comunicazioni di trasformazione riguardano, dunque, solo i rapporti avviati prima del 31 ottobre 2011 in quanto per i successivi non sussiste più l'obbligo.

Sono soprattutto gli italiani⁶ a usufruire di questa tipologia contrattuale, sebbene la quota di assunzioni che ha interessato lavoratori stranieri sia cresciuta dal 4.9% del 2009 al 5.7% del 2012.

La Figura 2.1 illustra, sia per gli italiani sia per gli stranieri, la quota di assunzioni complessive realizzate mediante contratto di apprendistato. Per gli italiani l'incidenza di questa tipologia contrattuale varia fra 2.3% e 2.6%, mentre per gli stranieri varia fra 1.6% e 1.8%.

Fig. 2.1 – Quota delle assunzioni totali avvenuta mediante contratto di apprendistato – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

La Tabella 2.2 riporta i flussi rilevati nelle CO disaggregati rispetto al sesso del lavoratore. Le assunzioni e le cessazioni sono leggermente superiori per i lavoratori di sesso maschile rispetto a quelli di sesso femminile. In particolare la dinamica temporale della ripartizione percentuale delle attivazioni dei contratti di apprendistato fra i due sessi è illustrata nella Figura 2.2. Ivi si osserva che la percentuale di contratti di apprendistato riguardanti lavoratori di sesso maschile è costantemente più elevata e il divario fra i sessi aumenta nel tempo.

⁶Alcune piccole discrepanze fra i conteggi assoluti del presente rapporto e di quello 2011 sono dovute ad assestamenti nei dati.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

I saldi femminili sono comunque sempre positivi. Al contrario, sebbene le assunzioni dei lavoratori di sesso maschile superino regolarmente le cessazioni, i loro saldi nel triennio 2009-2011 risultano negativi. Questo risultato è dovuto al numero crescente di trasformazioni dei contratti di apprendistato in contratti a tempo indeterminato, evidenziato nella Figura 2.3. In particolare le trasformazioni dei contratti di apprendistato crescono nella fase iniziale per ridursi successivamente verso la fine del periodo.

Tab.2.2 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi delle posizioni di lavoro con contratto di apprendistato per sesso – anni 2009-2012.

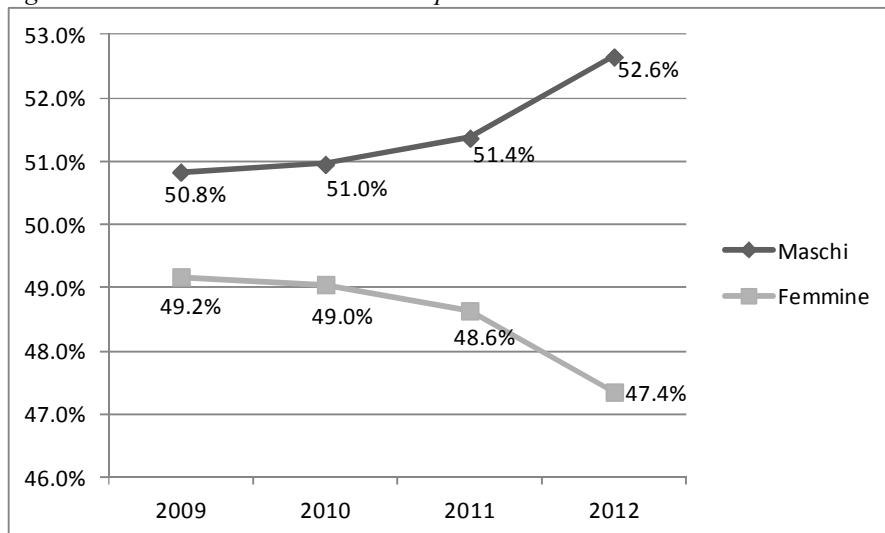
	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni	Saldi ^(**)
2009				
Maschi	7.676	6.160	2.200	-684
Femmine	7.425	5.424	1.059	942
Totale	15.101	11.584	3.259	258
2010				
Maschi	7.894	6.088	2.303	-497
Femmine	7.599	5.430	1.136	1.033
Totale	15.493	11.518	3.439	536
2011				
Maschi	8.110	6.370	2.341	-601
Femmine	7.679	5.947	955	777
Totale	15.789	12.317	3.296	176
2012				
Maschi	9.579	6.730	1.735	1.114
Femmine	8.616	6.292	988	1.336
Totale	18.195	13.022	2.723	2.450

^(**)I saldi sono ottenuti come Assunzioni – Cessazioni - Trasformazioni

Fonte: Arlas

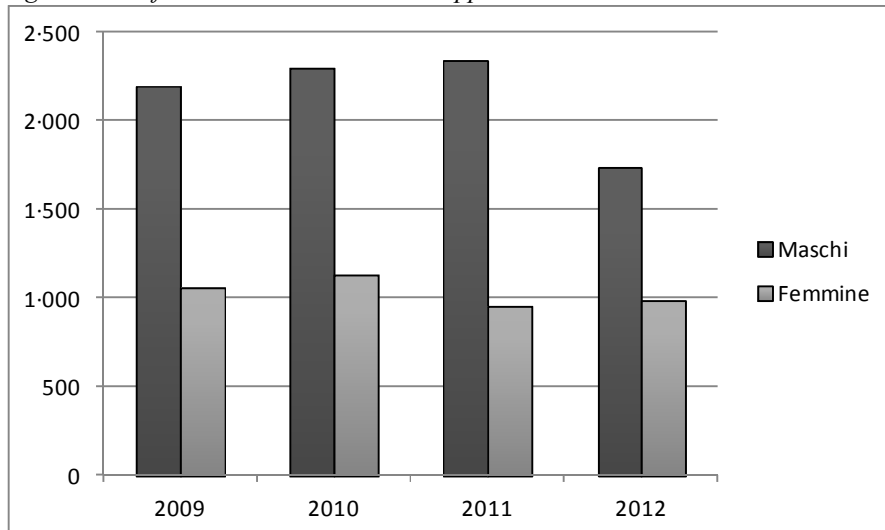
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Fig.2.2 – Distribuzione delle assunzioni per sesso - anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig.2.3 – Trasformazioni dei contratti di apprendistato- anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Le assunzioni, le cessazioni, le trasformazioni e i saldi relativi ai contratti di apprendistato, disaggregati in base al titolo di studio del lavoratore riportati nella Tabella 2.3, mostrano che questa tipologia contrattuale coinvolge prevalentemente lavoratori con titoli di studio intermedi: licenza media e diploma (Figura 2.4).

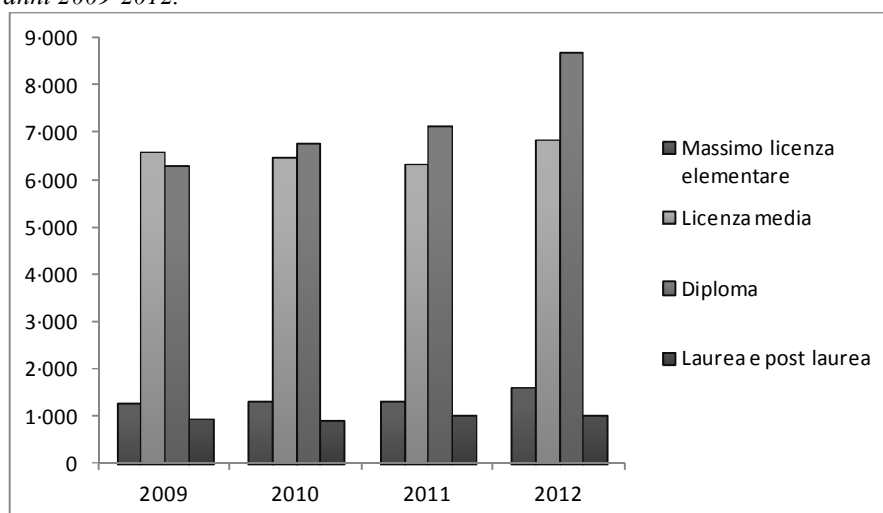
Tab. 2.3 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi dei contratti di apprendistato per titolo di studio – anni 2009-2012.

	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni ^(*)	Saldi
2009				
Massimo licenza elementare	1.269	1.010	120	139
Licenza media	6.609	5.619	1.300	-310
Diploma	6.295	4.410	1.602	283
Laurea e post laurea	928	545	237	146
Totale	15.101	11.584	3.259	258
2010				
Massimo licenza elementare	1.323	970	142	211
Licenza media	6.485	5.422	1.194	-131
Diploma	6.765	4.631	1.712	422
Laurea e post laurea	920	495	391	34
Totale	15.493	11.518	3.439	536
2011				
Massimo licenza elementare	1.332	1.146	210	-24
Licenza media	6.322	5.542	1.002	-222
Diploma	7.130	5.078	1.730	322
Laurea e post laurea	1.005	551	354	100
Totale	15.789	12.317	3.296	176
2012				
Massimo licenza elementare	1.603	1.121	200	282
Licenza media	6.865	5.263	870	732
Diploma	8.697	6.031	1.373	1.293
Laurea e post laurea	1.030	607	280	143
Totale	18.195	13.022	2.723	2.450

Fonte: Arlas

Nel 2012 il 47.8% degli avviamenti con contratti di apprendistato ha riguardato diplomati, il 37.7% lavoratori con licenza media, l'8.8% lavoratori con al massimo la licenza elementare e il 5.7% lavoratori con laurea o post-laurea (Figura. 2.5). In particolare, osservando i saldi si nota che, ad eccezione del 2011, i contratti di apprendistato sono in sensibile espansione, nei quattro anni, soprattutto per coloro che hanno al massimo il diploma. La ridotta consistenza dei contratti e delle trasformazioni degli stessi in corrispondenza di titoli di studio più alti, laurea e post-laurea, mostra che, nonostante gli intendimenti del legislatore di considerare il contratto di apprendistato come contratto *pivot* dell'accesso dei giovani nel mercato del lavoro e le politiche per incentivare l'ingresso di laureati e specializzati in azienda, esso viene ancora considerato come un contratto legato a livelli e qualifiche professionali di più basso contenuto.

Fig. 2.4 – Assunzioni con contratto di apprendistato in base al titolo di studio – anni 2009-2012.



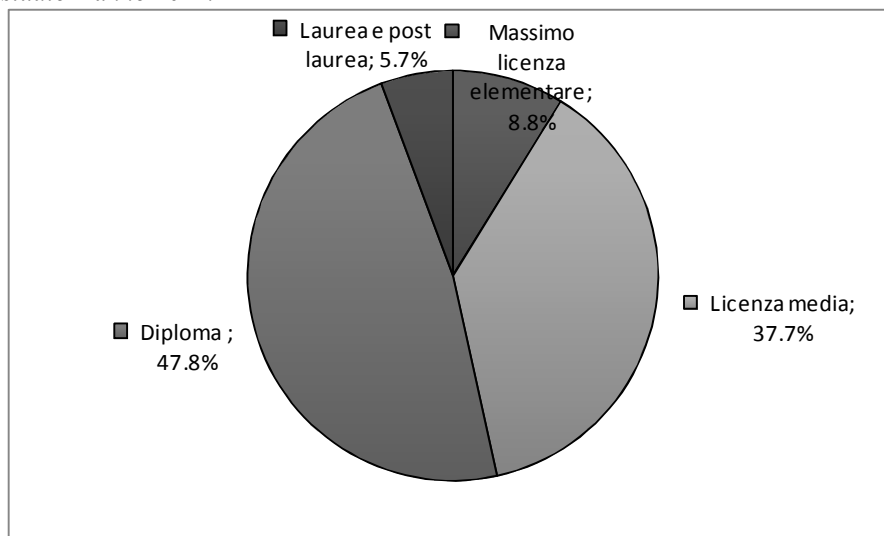
Fonte: Arlas

Le trasformazioni dei contratti di apprendistato in rapporti a tempo indeterminato sono dunque più numerose per i titoli di studio intermedi (licenza media e diploma) maggiormente interessati da questa tipologia contrattuale.

Per quanto riguarda la dinamica temporale, le trasformazioni per i titoli di studio più elevati (diploma, laurea e post laurea) aumentano inizialmente per poi decrescere nel 2012, in linea con la dinamica

complessiva. Si riducono invece costantemente le trasformazioni per i lavoratori con licenza media.

Fig.2.5 – Ripartizione delle assunzioni con contratto di apprendistato per titolo di studio – anno 2012.



Fonte: Arlas

La Tabella 2.4 riporta i flussi dei contratti di apprendistato disaggregati per settore economico, ove risulta che il terziario è quello nel quale questi contratti sono maggiormente diffusi.

Fra il 2009 e il 2012 la percentuale di assunzioni nel settore dei servizi è cresciuta dal 66.5% al 73.6% (Figura 2.6).

Qui si osservano anche i saldi più ampi (e sempre positivi) che nel 2012 ammontano a circa 2.4 mila unità. In aggiunta, nel terziario si osserva anche un ampio numero di trasformazioni di contratti di apprendistato in rapporti a tempo indeterminato.

Al contrario le assunzioni con contratto di apprendistato nelle costruzioni appaiono in leggera contrazione nel tempo. I saldi nel settore manifatturiero ed estrattivo sono negativi nei primi tre anni mentre nel 2012 si hanno 312 unità di attivo.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

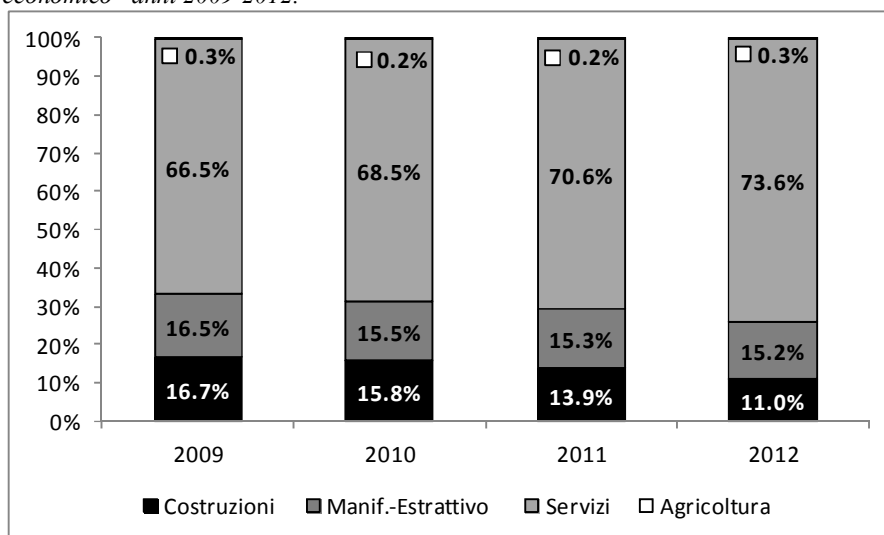
Tab. 2.4 – Assunzioni, cessazioni, trasformazioni e saldi dei contratti di apprendistato per settore economico– anni 2009-2012.

	Assunzioni	Cessazioni	Trasformazioni ^(*)	SalDI
2009				
Agricoltura	50	43	2	5
Manif.-estrattivo	2·529	2·083	1·172	-768
Costruzioni	2·487	2·254	325	-50
Servizi	10·035	7·204	1·760	1·071
di cui: Alberghi e ristoranti	2·157	1·807	220	130
Istruzione	285	351	3	-69
Totale	15·101	11·584	3·259	258
2010				
Agricoltura	35	31	2	2
Manif.-estrattivo	2·442	1·771	860	-227
Costruzioni	2·404	2·097	388	-43
Servizi	10·612	7·619	2·189	804
di cui: Alberghi e ristoranti	2·324	1·951	270	103
Istruzione	266	280	2	-16
Totale	15·493	11·518	3·439	536
2011				
Agricoltura	25	30	3	-8
Manif.-estrattivo	2·197	1·730	971	-282
Costruzioni	2·419	2·186	382	-371
Servizi	11·148	8·371	1·940	837
di cui: Alberghi e ristoranti	2·602	2·225	210	167
Istruzione	179	212	5	-38
Totale	15·789	12·317	3·296	176
2012				
Agricoltura	46	36	1	9
Manif.-estrattivo	2·766	1·804	650	312
Costruzioni	2·000	1·908	342	-250
Servizi	13·383	9·274	1·730	2·379
di cui: Alberghi e ristoranti	3·576	2·582	196	798
Istruzione	282	260	2	20
Totale	18·195	13·022	2·723	2·450

(*) Trasformazioni da apprendistato a Tempo Indeterminato

Fonte: Arlas

Fig.2.6 – Distribuzione delle assunzioni dei contratti di apprendistato per settore economico– anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

In questo contesto è interessante approfondire anche quali siano le qualifiche professionali in espansione o in contrazione per i contratti di apprendistato. La Tabella 2.5.a riporta, ordinate per saldi positivi decrescenti, le principali figure professionali con saldo almeno pari a 30 unità, con le relative assunzioni e la quota di assunzioni eccedenti i saldi, mentre la Tabella 2.5.b riporta, ordinate per saldi negativi, le figure professionali per le quali si osserva una riduzione di posizioni lavorative di almeno 30 unità.

Come già emerso nell'analisi per settore, le principali qualifiche in espansione sono legate ai profili del terziario con particolare riferimento al comparto degli esercizi commerciali, delle professioni esecutive di amministrazione e gestione e dei servizi alle famiglie. Sono presenti anche figure della ristorazione come baristi, cuochi, camerieri e dell'artigianato di produzione di beni e servizi come valigiai e borsettieri, artigiani delle calzature, pasticceria, sarti, etc., mentre tra le professioni legate alle nuove tecnologie sono presenti pochi profili come analisti e progettisti di software.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.5.a – Assunzioni e saldi positivi per qualifica professionale- 2012.

	Assunzioni	Saldi ^(*)	Quota di assunzioni eccedenti la parità con le cessazioni
• Cassieri di esercizi commerciali	2.824	464	16.4%
• Addetti agli affari generali	754	344	45.6%
• Baristi e professioni assimilate	1.431	336	23.5%
• Acconciatori	973	257	26.4%
• Cuochi in alberghi e ristoranti	641	167	26.1%
• Addetti alla gestione dei magazzini	278	163	58.6%
• Camerieri e professioni assimilate	906	117	12.9%
• Addetti ai distributori di carburanti	334	115	34.4%
• Estetisti e truccatori	250	86	34.4%
• Analisti e progettisti di software	185	78	42.2%
• Conduuttori di mezzi pesanti	201	71	35.3%
• Addetti alla contabilità	287	67	23.3%
• Facchini, addetti allo spostamento merci	161	65	40.4%
• Valigiai, borsettieri	97	58	59.8%
• Addetti ad attività organizzative delle vendite	126	52	41.3%
• Artigiani ed operai specializzati delle calzature ed assimilati	122	51	41.8%
• Pasticcieri, gelatai e conservieri	148	50	33.8%
• Autisti di taxi, conduuttori di automobili, furgoni e altri veicoli	157	46	29.3%
• Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	104	37	35.6%
• Contabili e professioni assimilate	224	36	16.1%
• Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	120	34	28.3%
• Addetti all'accoglienza nei servizi di alloggio e ristorazione	46	33	71.7%
• Addetti agli sportelli delle agenzie di viaggio	83	32	38.6%

(*) I saldi sono calcolati secondo la formula $\text{Assunzioni} - \text{Cessazioni} - \text{Trasformazioni da Apprendistato a Tempo indeterminato}$.

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.5.b – Assunzioni e saldi negativi per qualifica professionale- 2012.

	Assunzioni	Saldi ^(*)	Quota di assunzioni mancanti la parità con le cessazioni
• Tecnici del lavoro bancario	19	-151	13%
• Addetti agli sportelli assicurativi, bancari e di altri intermediari finanziari	18	-136	13%
• Muratori in pietra, mattoni, refrattari	425	-74	574%
• Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	81	-67	121%
• Attrezzisti di macchine utensili e professioni assimilate	64	-59	108%
• Meccanici artigianali, riparatori e manutentori di automobili e professioni assimilate	173	-57	304%
• Tecnici meccanici	12	-52	23%
• Eletttricisti nelle costruzioni civili e professioni assimilate	203	-46	441%
• Tecnici della produzione manifatturiera	17	-40	43%
• Saldatori e tagliatori a fiamma	29	-36	81%
• Operai addetti a telai meccanici per la tessitura e la maglieria	3	-36	8%

(*) I saldi sono calcolati secondo la formula Assunzioni-Cessazioni-Trasformazioni da Apprendistato a Tempo indeterminato.

Fonte: Arlas

Al contrario le qualifiche che presentano i maggiori saldi negativi afferiscono al settore bancario e assicurativo e, in minor misura ai servizi di igiene e pulizia.

Nel 2012 il 43.2% delle assunzioni con contratto di apprendistato ha avuto luogo nella provincia di Napoli, il 28.7% in quella di Salerno, il 14.2% in quella di Caserta, il 7.6% in quella di Avellino e il restante 6.3% in quella di Benevento. I saldi, suddivisi per provincia, sono riportati nella Tabella 2.6. Nel 2012 tutte le province presentano saldi positivi e più della metà della variazione delle posizioni lavorative si rileva a Napoli, sebbene anche Salerno presenti un saldo positivo numericamente tutt'altro che trascurabile.

Tab. 2.6 – Saldi dei contratti di apprendistato per provincia – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Caserta	297	562	101	190
Benevento	181	-39	46	147
Napoli	102	-141	-4	1.386
Avellino	-140	-34	-4	78
Salerno	-184	184	28	637
N.d.	2	4	9	12
Totale	258	536	176	2.450

N.d.: non disponibile

Fonte: Arlas

3. I tirocini formativi e di orientamento

Il presente paragrafo riguarda i tirocini formativi e di orientamento, che, come già indicato, non costituiscono un effettivo rapporto di lavoro né dipendente né autonomo e non comprendono i tirocini ‘curricolari’. Gli avviamenti, le cessazioni e i saldi per queste tipologie di esperienze lavorative nel periodo 2009-2012 sono riportati nella Tabella 3.1.

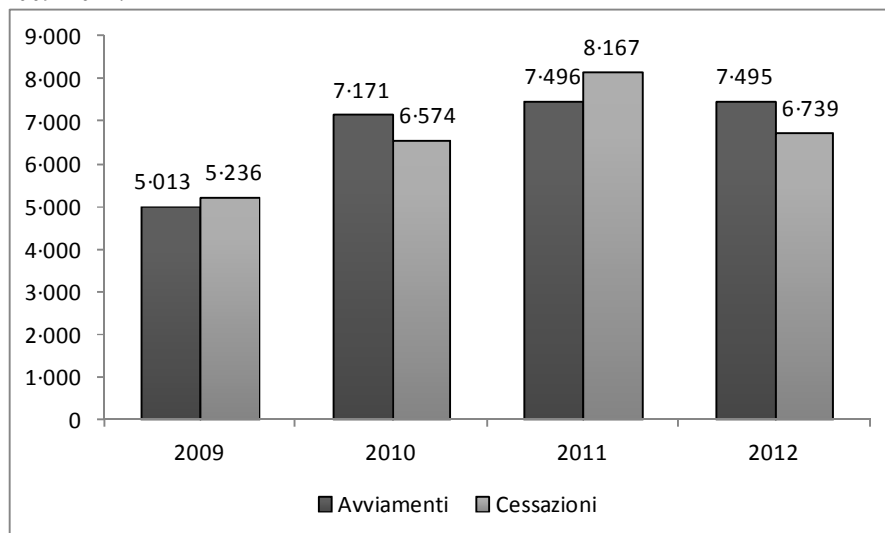
Tab. 3.1 – Avviamenti, cessazioni e saldi dei tirocini formativi e di orientamento – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Avviamenti	5.013	7.171	7.496	1.940	2.453	1.359	1.743	7.495
Cessazioni	5.236	6.574	8.167	1.246	1.567	1.503	2.423	6.739
Saldi	-223	597	-671	694	886	-144	-680	756

Fonte: Arlas

Negli anni 2009-2011, si osservano aumenti sia nel numero di avviamenti che di cessazioni (Figura 3.1.a). Nel 2012 invece gli avviamenti appaiono stabili al livello dell'anno precedente mentre le cessazioni subiscono un calo. Sebbene non sia del tutto appropriato presentare la naturale conclusione dell'esperienza del tirocinio come una cessazione, la riduzione del numero delle cessazioni, e il collegato saldo positivo, potrebbe indicare una riduzione dei fenomeni di conclusione anticipata dell'esperienza. Nel quadriennio i saldi presentano segni alterni (Figura 3.1.b), tuttavia il calo delle cessazioni del 2012 dà luogo a un saldo positivo che compensa quello negativo dell'anno precedente. Questo saldo è pari circa al 10% del volume degli avviamenti.

Fig. 3.1. – Avviamenti e cessazioni dei tirocini formativi e di orientamento – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

I tirocini formativi e di orientamento riguardano prevalentemente lavoratori italiani. Nel 2011, infatti, i lavoratori stranieri che hanno intrapreso questo tipo di attività sono stati il 3% del totale, mentre negli altri anni la quota di stranieri è risultata inferiore al 2%.

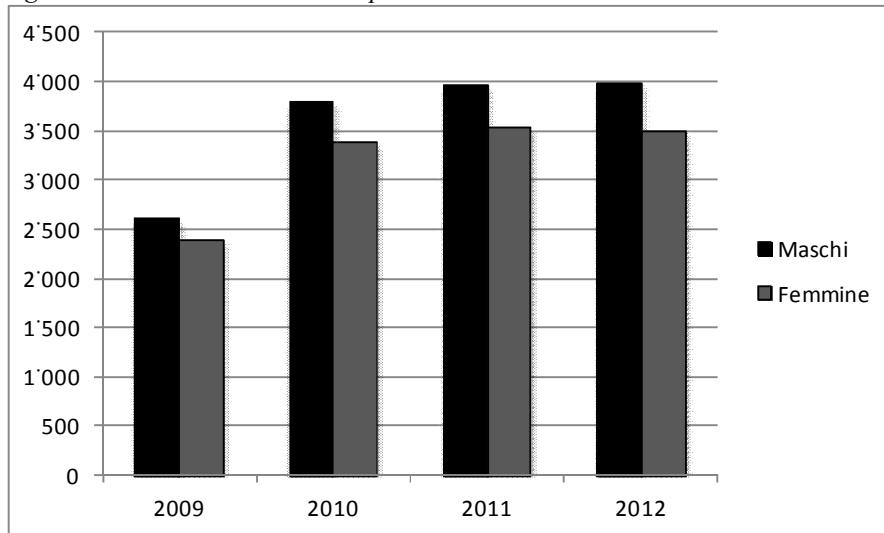
Fra i lavoratori che hanno avviato un tirocinio negli anni 2009-2012, poco più della metà sono di sesso maschile (circa il 53%).

I tirocini sono svolti in larga maggioranza da lavoratori giovani. Nel 2012 gli avviamenti di lavoratori fra 15 e 24 anni sono stati il 41.6% del totale, quelli di lavoratori fra 25 e 34 anni il 47.0%, mentre il 7.4% ha riguardato lavoratori nella fascia d'età 35-44 anni, il 2.9 % la fascia d'età 44-54 anni e il restante 1% lavoratori con più di 54 anni (Figura 3.3).

Nel 2012, in particolare, i tirocini che hanno interessato i giovani della classe dai 15 ai 24 anni crescono del 2,6% mentre si riducono le opportunità per le classi di età più avanzate.

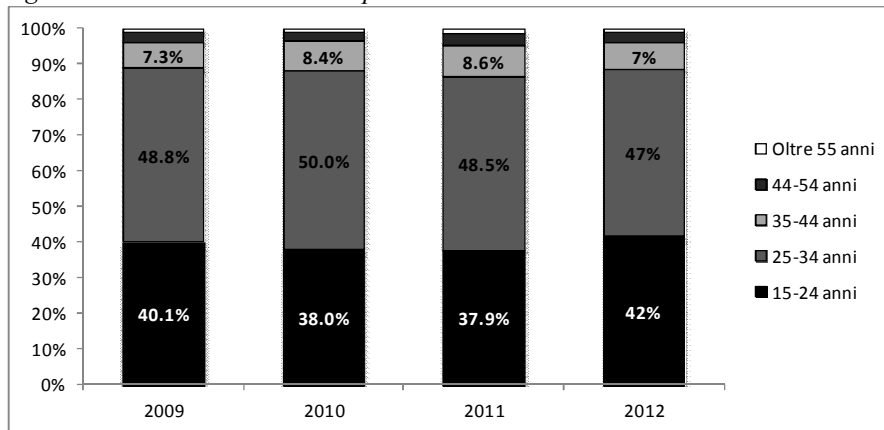
La Figura 3.4 illustra la ripartizione degli avviamenti nel 2012 per titolo di studio, dalla quale emerge che il 46.7% di essi riguarda diplomati, il 30.8% laureati, il 19.0% lavoratori con licenza media e il restante 3.5% lavoratori con al massimo la licenza elementare. La ripartizione delle cessazioni è molto simile.

Fig. 3.2. – Avviamenti dei tirocini per sesso – anni 2009-2012 .



Fonte: Arlas

Fig. 3.3. –Avviamenti dei tirocini per età – anni 2009-2012.

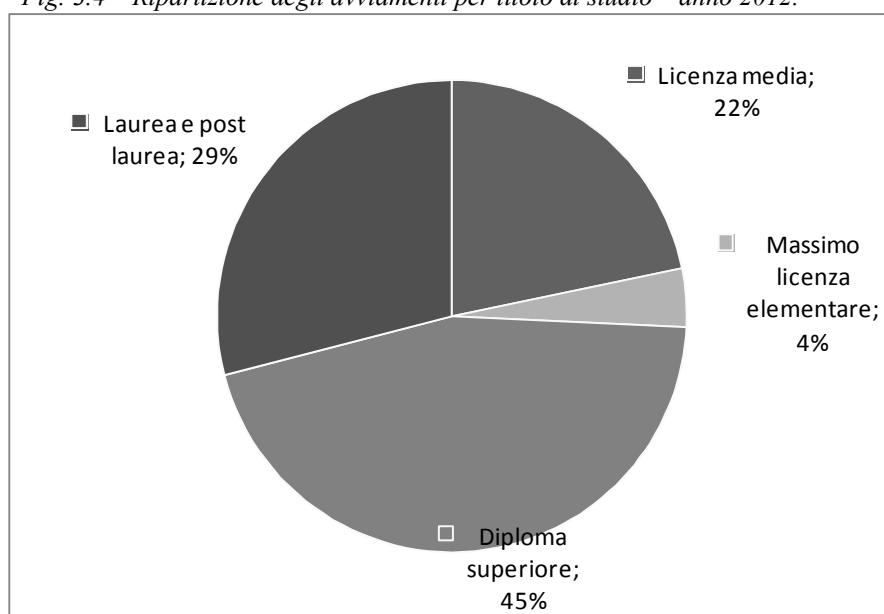


Fonte: Arlas

Rispetto al 2011 la distribuzione non varia se non per un leggero incremento dei laureati. L'83.6% degli avviamenti di tirocini nel 2012 ha avuto luogo nei servizi, il 13.1% nel settore manifatturiero-estrattivo, il 2.9% nelle costruzioni, mentre la quota dell'agricoltura appare trascurabile.

Le percentuali degli anni precedenti non si discostano in maniera significativa. Coerentemente, negli ultimi tre anni (2010-2012) le frequenze di maggiore entità si osservano per il terziario (Tabella 3.2).

Fig. 3.4 – Ripartizione degli avviamenti per titolo di studio – anno 2012.



Fonte: Arlas

Tab. 3.2 – Tirocini formativi e di orientamento – anni 2009-2012 per settore

	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	25	28	45	33
Manifatturiero – estrattivo	733	1015	1007	979
Costruzioni	106	241	229	215
Servizi	4'149	5'887	6'215	6'268
di cui: Alberghi e ristoranti	463	748	958	905
Istruzione	863	1'119	1'391	1'033
Totale	5'013	7'171	7'496	7'495

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.3 – Avviamenti, cessazioni e saldi per settori di attività – anno 2012.

	Avviamenti	Cessazioni	Saldi
• Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1.516	1.316	200
<i>di cui: Commessi delle vendite al minuto</i>	890	788	102
<i>Tecnici della vendita e della distribuzione</i>		32	-32
• Servizi di informazione e comunicazione	558	384	174
<i>di cui: Addetti all'immissione dati</i>	147	118	29
<i>Analisti e progettisti di software</i>	98	75	23
<i>Addetti agli affari generali</i>	32	10	22
<i>Tecnici programmatori</i>	52	31	21
• Attività manifatturiere	979	851	128
• Attività professionali, scientifiche e tecniche	393	265	128
• Sanità e assistenza sociale	384	311	73
• Altre attività di servizi	291	221	70
• Costruzioni	215	162	53
• Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	905	857	48
• Attività finanziarie e assicurative	101	80	21
• Trasporto e magazzinaggio	138	118	20
• Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	49	31	18
• Istruzione	1.033	1.018	15
• Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	7	4	3
• Agricoltura, silvicoltura e pesca	33	32	1
• Attività immobiliari	23	22	1
• Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	414	414	0
• Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	38	39	-1
• Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	418	614	-196
<i>di cui: Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate</i>	5	76	-71
<i>Addetti agli affari generali</i>	42	73	-31
<i>Manovali e personale non qualificato della costruzione e manutenzione di strade, dighe e altre opere pubbliche</i>	61	91	-30

Fonte: Arlas

La Tabella 3.3 riporta avviamenti, cessazioni e saldi nel 2012 per i settori ATECO 2007, ordinati per saldi decrescenti. Nell'ambito dei servizi risultano in espansione il commercio all'ingrosso e al dettaglio (in particolare per la qualifica dei commessi delle vendite al minuto), alcune qualifiche connesse all'informatica, le attività professionali, tecniche e scientifiche e, in misura minore, sanità e assistenza sociale. Sempre nei servizi, risulta invece in contrazione l'Amministrazione pubblica e difesa.

In relazione alla diffusione territoriale, nel 2012 il 63.2% degli avviamenti di tirocini ha avuto luogo nella provincia di Napoli, il 16.1% in quella di Salerno, il 10.3% in quella di Caserta, mentre poco più del 5% ha avuto luogo in ciascuna delle restanti province.

I tirocini degli anni 2009-2012 per provincia sono riportati nella Tabella 3.4. Le variazioni positive di maggiore entità riguardano la provincia di Napoli, cresce anche la provincia di Caserta mentre nelle altre si registra una diminuzione.

Tab. 3.4 – Tirocini per provincia – anni 2009-2012.*

	2009	2010	2011	2012
Caserta	517	806	752	771
Benevento	213	558	431	408
Napoli	2'788	3'899	4'333	4'733
Avellino	346	514	405	376
Salerno	1'149	1'394	1'575	1'207
Totale	5'013	7'171	7'496	7'495

Fonte: Arlas

4. Gli esiti dei tirocini formativi e di orientamento

Risulta utile, anche al fine di fornire una base conoscitiva più completa per gli orientamenti programmatici delle politiche regionali, concludere con una breve disamina degli esiti occupazionali di questo strumento. Va preliminarmente sottolineato, come emerso dall'analisi precedente, che i tirocini formativi in Campania non sono particolarmente diffusi. Sebbene i dati mostrino una crescita nel periodo, in media in Campania vengono attivati circa 7 mila tirocini all'anno che coinvolgono poco meno di 3 mila imprese. Vi è dunque un alto potenziale nell'utilizzo di questo strumento e la recente normativa regionale ha teso a introdurre

condizioni più favorevoli di attivazione proprio ai fini di promuoverne la diffusione e l'incentivazione.

La domanda dunque che ci si pone è quanto i tirocini formativi e di orientamento rappresentino uno strumento efficace rispetto all'obiettivo di sviluppare una esperienza professionale utile a favorire l'inserimento nel mercato del lavoro.

A tale proposito sono stati analizzati gli esiti in termini di successiva instaurazione di rapporti di lavoro di tipo subordinato dei tirocini stipulati nel periodo considerato. Il dato rilevato riguarda, in riferimento ai tirocini stipulati in un determinato anno, eventuali contratti successivi instaurati nello stesso anno o negli anni seguenti.

I risultati riportati nella Tabella 4.1 mostrano che i tirocini stipulati nel 2010 hanno avuto un successivo contratto di assunzione nel 69% dei casi nel corso dei tre anni successivi (Tabella 4.2). Tale percentuale calcolata per i tirocini avviati nel 2011, e dunque osservati solo nei due anni successivi, è del 60%. Il confronto tra 2010 e 2011, considerando per entrambi gli anni solo i due anni successivi, porta a concludere che il tasso di inserimento successivo ad un tirocinio risulta superiore al 60%.

L'assunzione entro l'anno che meglio rappresenta il possibile collegamento diretto tra i due eventi, osservata per gli anni 2010-2011 e 2012, riguarda circa il 30% dei tirocini stipulati. Considerando i valori del secondo anno, osservabili solo per il 2010 e il 2011, si rileva un livello superiore di attivazione (35%) dovuto probabilmente anche alla circostanza che la scadenza dei tirocini stessi può avvenire a cavallo di due anni diversi.

Tab. 4.1 – Tirocini attivati con successivo contratto di assunzione.

	2010	2011	2012
Attivati	7'171	7'496	7'495
<i>di cui con successiva assunzione</i>			
2010	2'126		
2011	2'284	2'448	
2012	526	2'073	1'808
Totale	4'936	4'521	1'808

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 4.2 – Percentuale di assunzioni in seguito ad un tirocinio

	2010	2011	2012	Cumulata
2010	29.6%	61.5%	68.8%	68.8%
2011		32.7%	60.3%	60.3%
2012			24.1%	24.1%

Fonte: Arlas

La distinzione per genere mostra che le donne sono più favorite degli uomini essendo ad esse riservata una quota superiore al 52% annuo.

La distribuzione per età mostra che oltre l'80% dei successivi inserimenti riguarda giovani di età fino a 30 anni, percentuale di molti punti più alta della quota di tirocinanti della corrispondente classe di età. Questo dato mostra come le probabilità che un tirocinio dia seguito ad un inserimento per i giovani sia di gran lunga più elevata (almeno 20 punti) di quella di altre classi di età.

Per quanto concerne le tipologie dei contratti instaurati dopo un tirocinio, poco meno di un quarto riguarda contratti a tempo determinato, più del 35% riguarda contratti a tempo indeterminato di cui il 13% circa in apprendistato. Di stesso peso, intorno al 15%, i rapporti con contratti parasubordinati o, di nuovo, con esperienze di tirocinio.

Le assunzioni successive ai tirocini riguardano per più del 60% la stessa azienda e in questo caso si può verosimilmente parlare di una effettiva conversione del tirocinio in rapporto di lavoro. In questo caso gli inserimenti avvengono in prevalenza con i contratti più stabili, tempo indeterminato e apprendistato, che presentano quote più elevate di quelle osservate in precedenza. Il restante 40% che riguarda aziende diverse ha una elevata valenza in quanto mostra che l'esperienza di tirocinio esplica gli effetti di inserimento in modo diffuso e che pertanto lo strumento effettivamente dà una marcia in più ai giovani che cercano lavoro. Confermano questa valutazione anche le elevate probabilità di assunzione che seguono all'esperienza del tirocinio nell'arco dei due anni successivi.

Ultima osservazione riguarda le esperienze di tirocinio replicate nella stessa azienda che si configurano come possibile area di elusione della normativa e che rappresentano sul totale dei tirocini stipulati ogni anno circa il 7%. I sistemi di monitoraggio e controllo che sono stati previsti nella nuova regolamentazione regionale mirano proprio a contenere questa area che tuttavia non pare rappresentare per dimensioni un elemento patologico e meno che meno caratterizzante questo strumento.

5. Alcune tipologie particolari di rapporti lavorativi

1. Premessa

Il presente capitolo considera alcune forme contrattuali escluse dall'analisi della prima parte o perché non riconducibili al lavoro dipendente in senso stretto, quali il lavoro parasubordinato e quello intermittente, o perché costituiscono rapporti particolari come il lavoro domestico nel quale il datore di lavoro non è un'azienda ma una singola persona, una famiglia o una comunità.

Il lavoro parasubordinato è una forma intermedia fra il lavoro dipendente e autonomo. Infatti il lavoratore si impegna a prestare servizio presso un committente, che ne coordina l'attività, in modo continuativo nel tempo e tuttavia il lavoro è svolto in maniera autonoma e senza vincolo di subordinazione¹.

Nel lavoro intermittente la prestazione è erogata dal lavoratore con discontinuità. Pur essendo una tipologia contrattuale di natura subordinata, il vincolo è costituito dal fatto che il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, il quale a sua volta può servirsi delle prestazioni del lavoratore qualora si presenta la necessità (*job on call*). Questo contratto, regolamentato dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, disciplina in modo definitivo il lavoro svolto saltuariamente e rispetto al quale vengono emesse fatture a fronte del compenso².

I lavoratori domestici invece prestano attività lavorativa continuativa per le necessità della vita familiare del datore di lavoro, che può essere una persona singola, un nucleo o gruppo familiare o una comunità stabile (religiosa, militare o con assenza di finalità lucrative).

Nell'analizzare le caratteristiche e le dinamiche di tali contratti nel mercato del lavoro regionale si terrà conto, in questo capitolo e nel successivo sui contratti a tempo determinato, anche degli eventuali effetti

¹ Con l'introduzione della Legge Biagi e dopo il Decreto Legislativo n. 276 del 10/09/2003 la vecchia collaborazione coordinata e continuativa è rimasta unicamente in vigore presso le pubbliche amministrazioni. Negli altri ambiti è stato introdotto il lavoro a progetto.

² D.lgs n. 276/2003 da artt. 33 – 40.

dovuti alle modifiche introdotte su alcuni di essi dalla legge 92/2012, cosiddetta *legge Fornero*.

Come noto gli ambiti entro cui questa legge è intervenuta sono molteplici e interessano l'insieme dei funzionamenti del mercato del lavoro. Riguardo ai rapporti di lavoro, in particolare, essa interviene sulla regolamentazione dei licenziamenti e dei contratti di lavoro con l'intento dichiarato di favorire l'instaurazione di rapporti lavorativi più stabili.

Si introducono, a tal fine, misure di contrasto all'uso improprio degli elementi di flessibilità per tutte le tipologie contrattuali, scoraggiandone la reiterazione e aumentandone i costi e si incentivano, infine, le trasformazioni in occupazioni stabili. Il disegno della riforma, tuttavia, persegue i propri obiettivi in modo parziale e soprattutto cade in una fase di profonda crisi dell'occupazione.

Come si vedrà in questo capitolo, e negli approfondimenti di quello successivo sui contratti a tempo determinato, gli esiti mostrano prevalentemente segnali di sostituzione tra tipologie contrattuali ed evidenziano effetti *shock* per tutte le tipologie contrattuali interessate dalle modifiche normative.

2. Il lavoro parasubordinato

Il cosiddetto *co.co.pro.* o contratto a progetto costituisce una modalità di lavoro parasubordinato e una fattispecie del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa vincolato ad attività definite in un progetto. La Legge 92/2012, con l'obiettivo di restringerne il campo di applicazione, ha rafforzato la connessione tra il rapporto di lavoro e il progetto. Quest'ultimo deve essere “funzionalmente collegato a un determinato risultato finale” e il contratto non può avere come oggetto un “programma di lavoro o fase di esso” con compiti ripetitivi.

Per quanto concerne il corrispettivo del collaboratore, esso non dovrà essere inferiore ai minimi salariali previsti per i collaboratori a progetto, per le specifiche mansioni, dai contratti collettivi. Infine è previsto un graduale aumento del costo del lavoro.

Il contratto a progetto conta nel 2012 in Campania 54.719 assunzioni, pari al 7,6% del totale. E' un contratto che si caratterizza per la quasi esclusiva applicazione nel terziario e il quasi esclusivo assorbimento di giovani e adulti fino a 40 anni, in particolare di diplomati o laureati. Il segmento del terziario che assorbe questo tipo di contratto, diversamente da

quanto si osserverà per il lavoro intermittente, interessa solo marginalmente il commercio e il turismo mentre si concentra nei comparti dei servizi alla persona, dell'istruzione, della sanità e servizi sociali e del credito-finanziario. Prevale la componente femminile che copre il 61% delle assunzioni ed appare quasi precluso l'accesso degli immigrati presenti solo per l'1.8% delle assunzioni.

Dalle analisi più specifiche sui primi ingressi in azienda e nell'occupazione e sulle assunzioni che seguono alle cessazioni di questo tipo di lavoro si vedrà che il contratto a progetto ha un peso relativo consistente tra gli esordienti nel mercato del lavoro e risulta, al tempo stesso, fortemente ricorsivo con cessazioni che danno luogo a riassunzioni con lo stesso tipo di contratto.

La Tabella 2.1 riporta gli avviamenti, le cessazioni e i saldi del lavoro parasubordinato per gli anni 2009-2012.

Tab. 2.1 – Avviamenti, cessazioni e saldi delle posizioni di lavoro parasubordinato – anni 2009-2012.

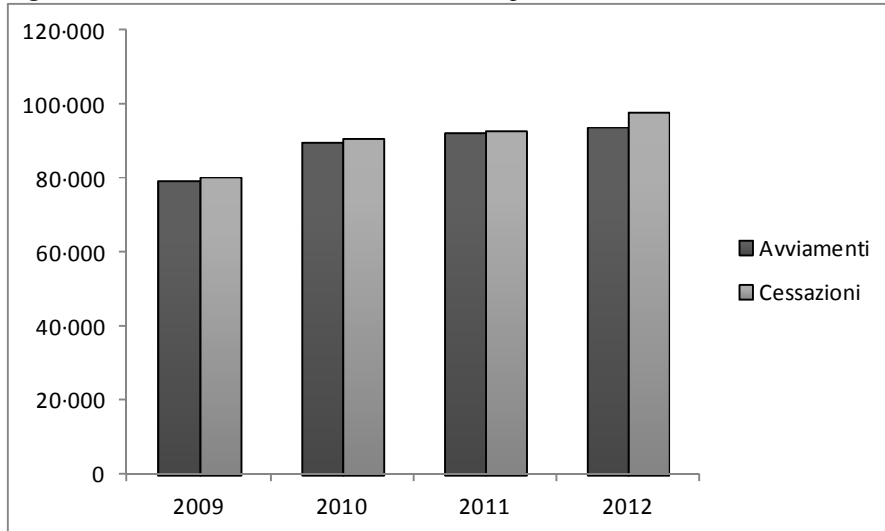
	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Avviamenti	79.159	89.650	92.299	26.056	26.440	20.128	21.385	94.009
Cessazioni	80.287	90.794	92.789	18.836	29.053	21.906	27.997	97.792
Saldi	-1.128	-1.144	-490	7.220	-2.613	-1.778	-6.612	-3.783

Fonte: Arlas

Entrambi i flussi di avviamenti e cessazioni aumentano negli anni (Figura 2.1.a), tuttavia le cessazioni sono in numero maggiore sicché i saldi risultano sempre negativi (Figura 2.1.b) in linea con quanto avvenuto per i flussi di lavoro dipendente analizzati nei precedenti capitoli. In particolare, mentre le assunzioni nel 2012 aumentano di 1.710 unità, le cessazioni aumentano di 5.003 unità, generando un notevole saldo negativo (-3.783 unità), evidenziando una fase di contrazione per questa tipologia contrattuale.

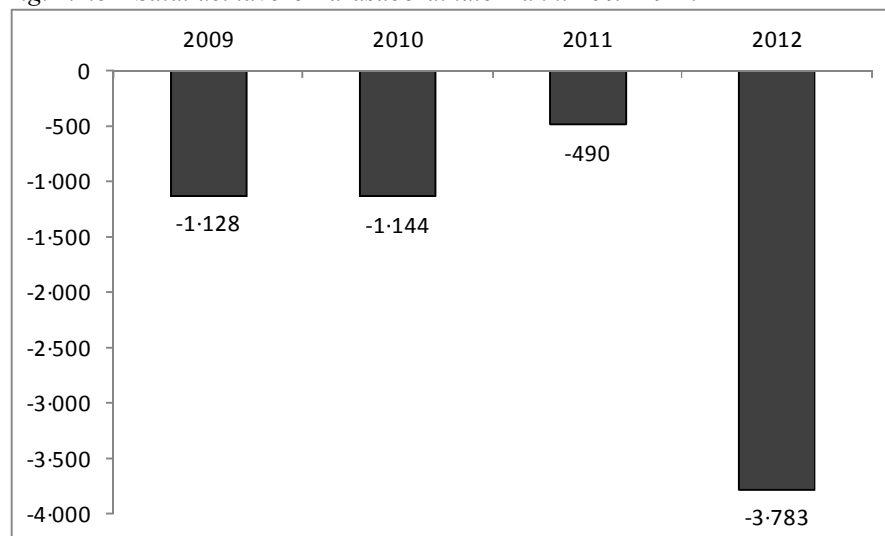
Come si vedrà tuttavia fra gli avviamenti del biennio 2011-2012, circa il 17% ha riguardato persone che non avevano avuto precedenti rapporti di lavoro (nel periodo 2008-2010), ed è quindi presumibile che abbiano fatto il loro ingresso nel mercato del lavoro mediante questa tipologia di contratto.

Fig. 2.1.a – Avviamenti e cessazioni del lavoro parasubordinato – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig. 2.1.b – Saldi del lavoro Parasubordinato – anni 2009-2012.

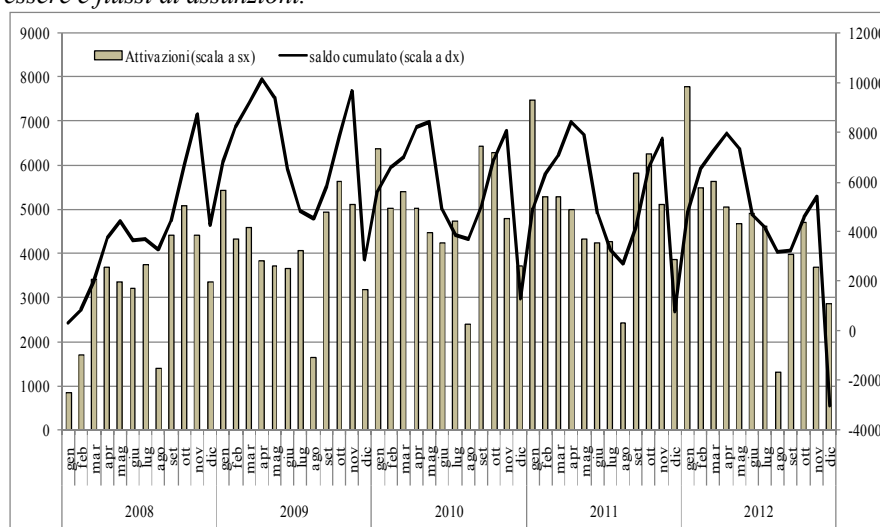


Fonte: Arlas

Un' analisi più dettagliata degli andamenti mensili e trimestrali relativi al 2011-2012 è utile per valutare se vi siano stati o meno gli effetti delle modifiche restrittive introdotte dalla legge 92, in particolare sulle

assunzioni. Dalla Figura 2.2 si osserva, in coincidenza con l’emanazione della legge 92, una contrazione del volume di assunzioni confermata dai dati presentati nella Tabella 2.2 dove i dati del III e IV trimestre del 2012 mostrano sensibili decrementi rispetto agli stessi trimestri dell’anno precedente rispettivamente del 21% e 26%. In particolare in agosto, subito dopo l’entrata in vigore della legge, si registra un picco negativo del 45%.

Fig.2.2 – Posizioni di lavoro parasubordinato per mese. Stock di rapporti in essere e flussi di assunzioni.



Fonte: Arlas

Tab. 2.2 – Assunzioni. Valori assoluti e variazioni tendenziali trimestrali.

Trimestre	Valori assoluti.				Variazione rispetto allo stesso periodo anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
I	14'368	16'805	18'061	18'918	17%	7%	5%
II	11'184	13'743	13'530	14'633	23%	-2%	8%
III	10'628	13'567	12'498	9'901	28%	-8%	-21%
Luglio	4'070	4'730	4'255	4'613	16%	-10%	8%
Agosto	1'631	2'408	2'432	1'328	48%	1%	-45%
Settembre	4'927	6'429	5'811	3'960	30%	-10%	-32%
IV	13'936	14'781	15'220	11'267	6%	3%	-26%
Totale	50'116	58'896	59'309	54'719	18%	1%	-8%

Fonte: Arlas

Passando all'esame delle caratteristiche specifiche di questo tipo di contratto di lavoro, il primo dato analizzato, riguardante i lavoratori stranieri, mostra che la percentuale di avviamenti e cessazioni ad essi riferita, nei quattro anni, varia fra l'1.1% e l'1.4%, di conseguenza le variazioni delle posizioni di lavoro parasubordinato interessano essenzialmente i lavoratori italiani. Infatti i saldi annuali (Tabella 2.3) relativi ai lavoratori italiani (in valore assoluto) sono di gran lunga maggiori di quelli relativi agli stranieri.

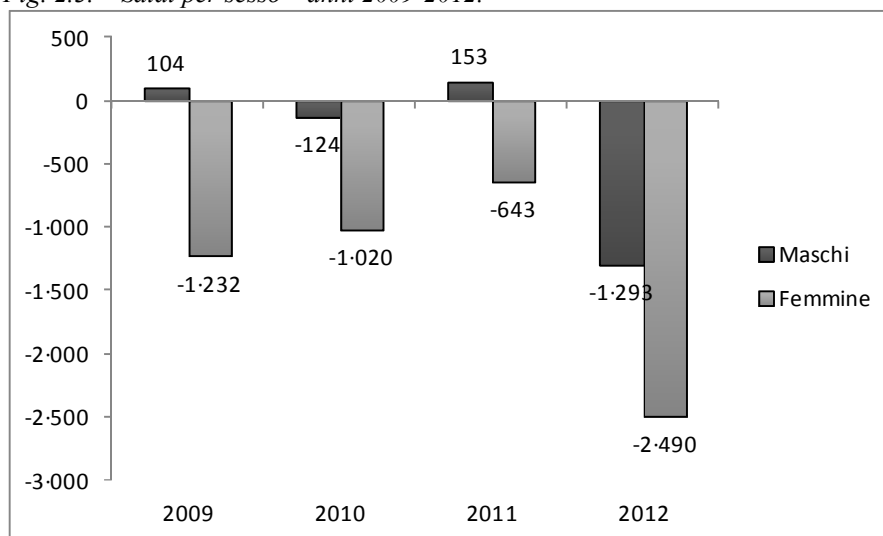
Tab. 2.3 – Saldi per cittadinanza – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim	2012
Italiani	-1.106	-1.266	-435	7.057	-2.479	-1.751	-6.524	-3.697
Stranieri	-22	122	-55	163	-134	-27	-88	-86
Totale	-1.128	-1.144	-490	7.220	-2.613	-1.778	-6.612	-3.783

Fonte: Arlas

Negli anni 2009-2012, una percentuale variabile fra il 57% e il 59% sia degli avviamenti sia delle cessazioni ha riguardato lavoratori di sesso femminile. La Figura 2.3 mostra le variazioni delle posizioni di lavoro parasubordinato disaggregate in base al sesso del lavoratore.

Fig. 2.3. – Saldi per sesso – anni 2009-2012.

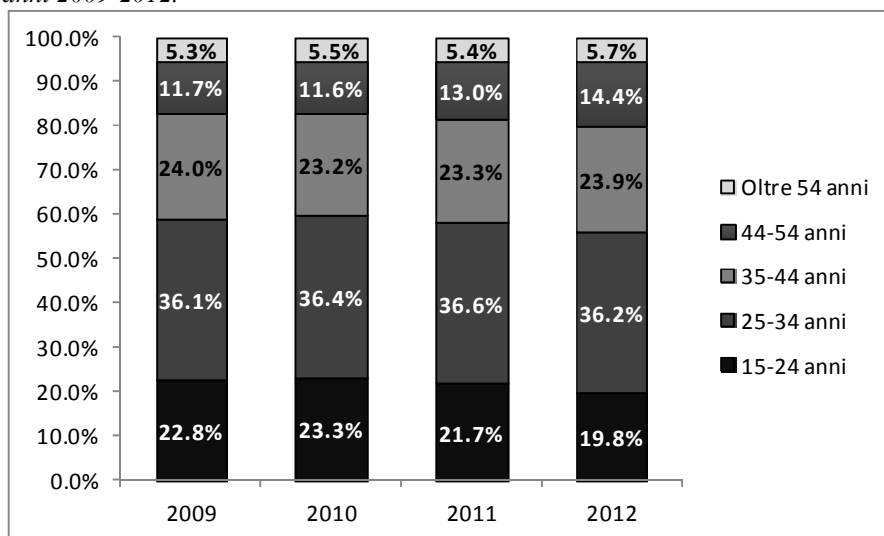


Fonte: Arlas

I saldi femminili sono sempre negativi con un picco nell'ultimo anno pari a circa -25 mila posizioni. I saldi maschili nei primi anni sono di segno variabile ma contenuti, mentre nel 2012 si osserva un saldo negativo di circa 1.3 mila posizioni.

La ripartizione degli avviamenti dei rapporti di lavoro parasubordinato per fasce di età è illustrata nella Figura 2.4 e appare piuttosto stabile negli anni soprattutto per quanto riguarda la classe di età 25-34 anni maggiormente interessata da questa tipologia contrattuale, e la classe 35-44 anni. Le fasce d'età estreme (15-24 anni e oltre 44 anni) modificano in senso inverso il loro peso³. Gli avviamenti di lavoratori con 44 anni o più appaiono in lieve aumento in particolare nell'ultimo anno mentre si contrae il peso della classe 15-24 anni che ha subito il più forte ridimensionamento (-25%) nelle assunzioni nel secondo trimestre 2012 rispetto allo stesso semestre dell'anno precedente.

Fig. 2.4 – Avviamenti di contratti di lavoro parasubordinato per fascia d'età – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

I saldi relativi ai contratti di lavoro parasubordinato suddivisi per classe di età del lavoratore sono riportati nella Tabella 2.4. La dinamica in

³ Come si ricorderà, già nell'analisi sull'occupazione del secondo capitolo, basata sui dati Inps, è stato rilevato che questa forma contrattuale coinvolge prevalentemente le classi di età più giovani.

relazione alle diverse fasce di età è molto variabile nel tempo con una prevalenza di saldi negativi in linea con la generale tendenza in contrazione di questa tipologia contrattuale. Nel 2012 si segnala il primo saldo negativo della fascia 15-24 dopo i due risultati positivi del 2010 e 2011. Il maggior numero di posizioni lavorative perse riguarda i lavoratori con età compresa fra 25 e 44 anni (circa 2.6 mila unità), anche perché è la fascia di età maggiormente interessata da questa forma contrattuale.

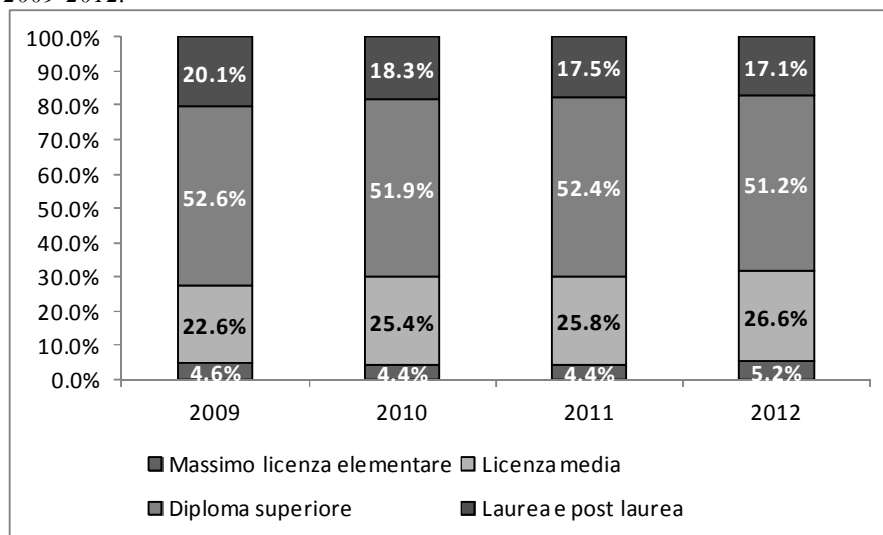
Tab. 2.4 – Saldi del lavoro parasubordinato per fascia di età – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
15-24 anni	-901	612	846	896	-31	-154	-998	-287
25-34 anni	-275	-235	-246	2.678	-1.048	-832	-2.223	-1.425
35-44 anni	454	-1.032	-572	1.810	-831	-476	-1.670	-1.167
44-54 anni	-192	-352	-258	1.147	-500	-172	-929	-454
Oltre 54 anni	-205	-136	-258	688	-203	-144	-791	-450
N.d.	-9	-1	-2	1	0	0	-1	0
Totale	-1.131	-1.147	-493	7.220	-2.613	-1.778	-6.612	-3.784

Fonte: Arlas

La Figura 2.5 illustra la ripartizione degli avviamenti dei contratti di lavoro parasubordinato per titolo di studio del lavoratore.

Fig. 2.5 – Avviamenti di contratti di lavoro parasubordinato titolo di studio – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Negli anni 2009-2012, oltre la metà di questi rapporti riguarda diplomati, seguiti dai lavoratori con licenza media e da quelli con laurea o post laurea. Una dinamica analoga si osserva per le cessazioni.

Nella ripartizione dei saldi per titolo di studio, riportata nella Tabella 2.5, si alternano negli anni valori positivi e negativi. Nel 2012 la perdita di posizioni lavorative più cospicua riguarda i diplomati e in minor misura laureati e lavoratori con licenza media. Questi risultati sono coerenti con la maggiore presenza di diplomati rilevata in avviamenti e cessazioni

Tab. 2.5 – Saldi per titolo di studio – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Massimo licenza elementare	-175	63	162	-9
Licenza media	-1.530	-155	-468	-667
Diploma superiore	-1.596	132	478	-2.136
Laurea e post laurea	2.173	-1.184	-662	-971
Totale	-1.128	-1.144	-490	-3.783

Fonte: Arlas

Nell'analisi per settore si osserva che circa il 96% dei contratti di lavoro parasubordinato afferisce ai servizi. Di conseguenza in questo settore si ritrovano anche i saldi (negativi) di maggiore entità come illustrato nella Tabella 2.6.

Tab. 2.6 – Saldi per settore economico – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	-30	19	-13	-11
Manifatturiero – estrattivo	103	152	64	-195
Costruzioni	14	146	53	-120
Servizi	-1.215	-1.461	-594	-3.457
di cui: Alberghi e ristoranti	65	26	30	93
Istruzione	2.513	-1.134	-584	-238
Totale	-1.128	-1.144	-490	-3.783

Fonte: Arlas

I saldi del 2012 disaggregati per sesso e settore di attività economica secondo la classificazione ATECO 2007 sono riportati nella Tabella 2.7, dove i settori sono ordinati per saldo negativo decrescente in modo da evidenziare in quali di essi si è verificata la maggiore perdita di posizioni lavorative. Le situazioni più critiche riguardano *Sanità e Assistenza sociale*, *Noleggio, agenzie di viaggio ecc.*, *Commercio all'ingrosso e al dettaglio*, *Servizi di informazione e comunicazione*. Saldi

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

positivi, seppur non elevati, si rinvencono invece per le *attività di alloggio e ristorazione*.

Tab. 2.7 – Saldi per Settori di attività economica e sesso – Anno 2012.

	M	F	Totale
• Sanità e assistenza sociale	-317	-582	-899
• Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	-257	-290	-547
• Altre attività di servizi	-103	-409	-512
• Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli	-32	-330	-362
• Servizi di informazione e comunicazione	-153	-152	-305
• Amministrazione pubblica e difesa, assicurazione sociale obbligatoria	-114	-125	-239
• Istruzione	-39	-199	-238
• Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	-37	-181	-218
• Attività manifatturiere	-105	-92	-197
• Costruzioni	-90	-30	-120
• Attività finanziarie e assicurative	-37	-41	-78
• Attività professionali, scientifiche e tecniche	-23	-45	-68
• Fornitura di energia, gas, vapore e aria condizionata	-21	-20	-41
• Trasporto e magazzinaggio	-33	8	-25
• Fornitura di acqua; reti fognarie; attività di gestione dei rifiuti e riscaldamento	-8	-9	-17
• Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	0	-12	-12
• Agricoltura, silvicoltura e pesca	-7	-4	-11
• Attività immobiliari	6	-7	-1
• Estrazione di minerali da cave e miniere	2	0	2
• Attività di famiglie e convivenze con datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	3	9	12
• Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione	72	21	93
Totale	-1.293	-2.490	-3.783

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Per quanto riguarda infine la distribuzione territoriale, nel 2012 circa il 60% di avviamenti e cessazioni hanno avuto luogo nella provincia di Napoli, circa il 16-17% in ciascuna delle province di Caserta e Salerno, mentre appaiono molto ridotte le movimentazioni nelle altre due province. I saldi negli anni 2009-2012 sono riportati nella Tabella 2.8. Nell'ultimo anno tutte le province presentano saldi negativi, fra i quali è ovviamente di gran lunga maggiore quello di Napoli. Tuttavia, in relazione al volume degli avviamenti, anche i saldi negativi di Salerno e Avellino risultano piuttosto elevati.

Tab. 2.8 – Saldi del lavoro parasubordinato per provincia – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Caserta	567	-497	7	-394
Benevento	96	43	-325	-32
Napoli	-2.584	-840	215	-2.035
Avellino	-15	-269	-242	-380
Salerno	808	419	-145	-942
Totale	-1.128	-1.144	-490	-3.783

Fonte: Arlas

L'esito delle restrizioni introdotte con la legge 92 su questo tipo di contratto, appare, dalle risultanze finora emerse, alquanto depressivo

Per approfondire questo aspetto sono stati presi in esame gli eventi successivi alle cessazioni nel confronto con gli analoghi periodi precedenti.

Dalla Tabella 2.9 si osserva come la percentuale di nuovi contratti successivi alla cessazione esibiscono un calo nel terzo e quarto trimestre del 2012 rispetto agli anni precedenti e complessivamente nel secondo semestre del 2012. Il dato appare più evidente se si considerano le riassunzioni entro 30 giorni ove si assiste a un dimezzamento nel terzo trimestre e a un vero crollo nel quarto con il risultato complessivo che nel secondo semestre del 2011 le riassunzioni entro 30 giorni sono state 12 mila mentre nel secondo trimestre 2012 appena 5.200. Nell'insieme delle riassunzioni il 74% riguarda la stessa azienda, percentuale che scende al 52% per le assunzioni entro 30 giorni dalla cessazione. Per quanto riguarda la tipologia dei contratti successivi attivati nella stessa azienda entro un mese dalla cessazione, si osserva che nel secondo semestre 2012 si incrementano le percentuali dei contratti di Apprendistato, Tempo Determinato e Indeterminato che si attivano successivamente ai contratti di collaborazione terminati e che assorbono la riduzione osservata per il Parasubordinato.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.9 – Cessazioni di rapporti di collaborazione e percorsi lavorativi osservati entro l'anno. – anni 2010-2012.

	3° trim 2010	3° trim 2011	3° trim 2012	4° trim 2010	4° trim 2011	4° trim 2012	2° sem 2010	2° sem 2011	2° sem 2012
Totale (a)	13'453	13'101	11'375	18'472	18'591	17'516	31'925	31'692	28'891
nuovo rapporto entro l'anno (b)	6'685	6'715	4'940	3'641	3'839	2'668	10'326	10'554	7'608
(entro 30 gg)	4'425	4'307	2'762	3'439	3'626	2'470	7'864	7'933	5'232
% di (a)	50%	51%	43%	20%	21%	15%	32%	33%	26%
di cui									
stessa azienda	5'285	5'570	3'607	3'114	3'141	2'001	8'399	8'711	5'608
% di (b)	79%	83%	73%	86%	82%	75%	81%	83%	74%
entro 30 gg	3'698	3'799	2'076	2'985	3'013	1'873	6'683	6'812	3'949
% su (b)	55%	57%	42%	82%	78%	70%	65%	65%	52%
Tipologia dei contratti successivi con la stessa azienda entro un mese									
Appr	0.1%	0.3%	1.0%	0.0%	0.4%	0.2%	0.1%	0.4%	0.5%
TD	1.0%	0.6%	2.8%	0.4%	0.5%	0.6%	0.6%	0.6%	1.5%
TI	0.7%	1.1%	1.6%	0.7%	0.7%	1.5%	0.7%	0.8%	1.5%
Paras	25.6%	27.0%	12.6%	15.1%	14.5%	7.7%	19.5%	19.7%	9.6%
Altro	0.0%	0.1%	0.3%	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.0%	0.6%

Fonte: Arlas

3. Il lavoro intermittente

Come anticipato in premessa, questo tipo di rapporto è associato a prestazioni di carattere discontinuo e molto brevi ed è stato utilizzato spesso per periodi predeterminati coincidenti con i periodi delle festività o con le previsioni di picchi di mercato o stagionali. Anche per questo contratto la legge 92 ha ridefinito modalità e tempi del suo possibile impiego incidendo proprio su queste caratteristiche predominanti. Infatti, con le nuove regole i rapporti di lavoro intermittente possono proseguire anche per periodi di durata significativa, intervallati comunque da una o più interruzioni, mentre è stata esclusa la possibilità di attivare il lavoro a chiamata per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Il contratto di lavoro può essere a tempo determinato o indeterminato e fissa un arco temporale entro il quale il lavoratore si

dichiara disponibile in caso di “chiamata”. Tale disponibilità può essere, a scelta del datore di lavoro o in base a una disciplina indicata nei contratti nazionali di lavoro, compensata con indennizzi nei periodi di non lavoro. Il lavoro intermittente, anche se non indennizzato, è comunque vincolato ad una disciplina regolamentata dai contratti nazionali di lavoro. Fuori da quest'ambito il lavoro intermittente è ammesso solo per lavoratori di una particolare fascia di età. Anche su questo aspetto la legge 92 agisce in termini restrittivi abbassando il limite massimo di età per i giovani da 25 a 24 anni e innalzando quello minimo degli “anziani” da 45 a 55 anni.

In Campania il lavoro intermittente registra nel 2012 circa 25 mila assunzioni, pari al 3.4% del totale e si concentra nel terziario tradizionale del commercio, dei pubblici esercizi e dei servizi alle persone. Investe soprattutto l'offerta giovane poco scolarizzata e più in generale lavoratori con bassa qualificazione.

Malgrado l'esigua entità quantitativa in Campania di questo tipo di rapporto è interessante osservare le caratteristiche principali delle assunzioni, in quanto si tratta, probabilmente, del tipo di lavoro più flessibile in assoluto che incide in un segmento del mercato del lavoro contiguo al lavoro irregolare e che, tuttavia, costituisce un possibile canale di accesso al lavoro a tempo determinato o indeterminato. Come si vedrà in dettaglio nella parte conclusiva di questo paragrafo, che tratta delle cessazioni e riassunzioni, il lavoro intermittente mostra una discreta diffusione tra i primi ingressi nel mercato del lavoro ed è il contratto che presenta la maggiore incidenza relativa di riassunzioni successive alla sua cessazione con contratti a tempo determinato e indeterminato.

In sintesi il lavoro intermittente, seppure poco presente nel mercato, si va affermando caratterizzandosi come una possibile porta di accesso al mercato del lavoro per chi non ha esperienza o ha un basso profilo professionale e come una possibile alternativa al lavoro irregolare.

Le assunzioni, le cessazioni e i saldi del lavoro intermittente negli anni 2009-2012 sono riportati nella Tabella 3.1.

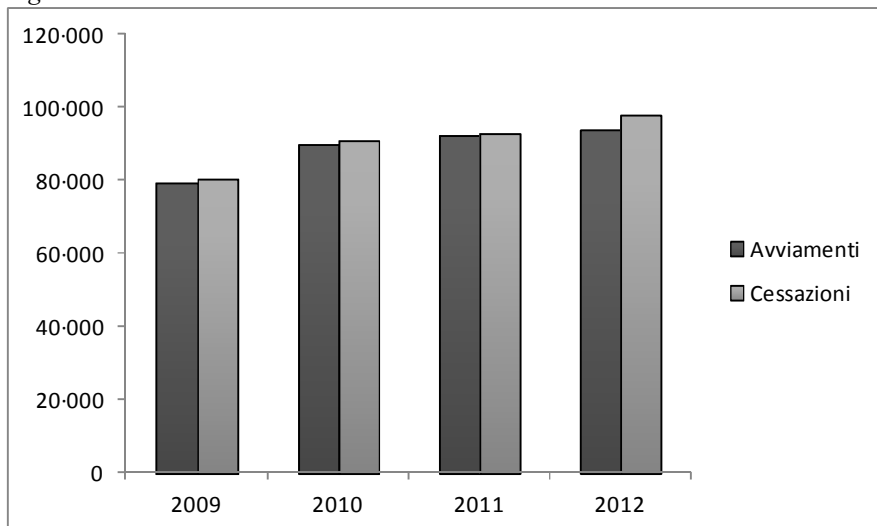
Tab. 3.1 – Assunzioni, cessazioni e saldi delle posizioni di lavoro intermittente – anni 2009-2012

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Assunzioni	4-900	9-314	15-589	8-639	9-463	3-622	2-373	24-097
Cessazioni	4-019	7-626	12-710	3-720	6-746	7-692	5-490	23-648
Saldi	881	1-688	2-879	4-919	2-717	-4-070	-3-117	449

Fonte: Arlas

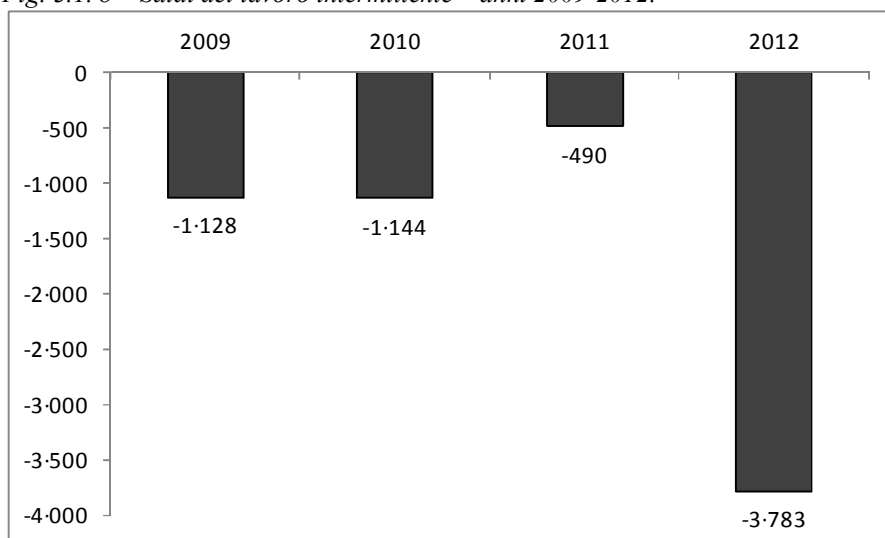
Sia gli avviamenti sia le cessazioni crescono notevolmente negli anni e i saldi sono sempre positivi (Figure 3.1.a e 3.1.b).

Fig. 3.1.a – Assunzioni e cessazioni del lavoro intermittente – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig. 3.1. b – Saldi del lavoro intermittente – anni 2009-2012.

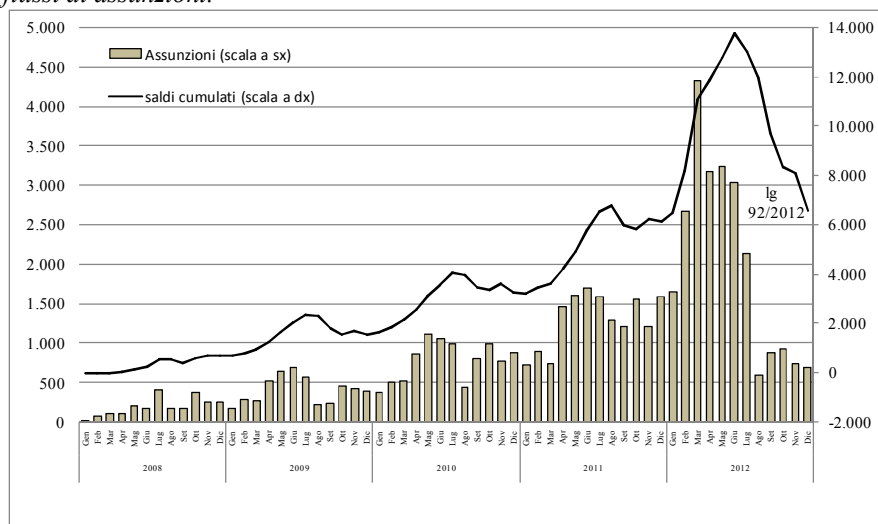


Fonte: Arlas

Circa il 29% degli avviamenti nel biennio 2011-2012 hanno riguardato soggetti che non avevano avuto precedenti rapporti di lavoro a partire dal 2008, sicché il contratto intermittente ha costituito la loro modalità di ingresso nel mercato del lavoro. Ciò nonostante, e malgrado il considerevole aumento dei flussi in ingresso e in uscita, nel 2012 il saldo risulta notevolmente ridotto – rispetto agli anni precedenti – poiché gli avviamenti sono aumentati meno delle cessazioni.

L'andamento mensile delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente, rappresentato nella Figura 3.2, mostra, fino all'entrata in vigore della legge 92, una tendenza alla crescita altalenante, con forti caratteri di stagionalità, il che appare riconducibile all'utilizzo del lavoro a chiamata per periodi predeterminati, in particolare nei mesi estivi in cui si evidenziano i picchi di assunzioni. L'eliminazione dei periodi predeterminati, stabilita con la nuova normativa, tenderebbe a “destagionalizzare” il lavoro intermittente e a rendere pertanto più trasversale il suo utilizzo e più uniforme la distribuzione mensile. Si tratta tuttavia di un esito che potrà essere osservato solo in futuro mentre per il momento si registra soltanto una caduta verticale delle assunzioni. La legge entra in vigore in un periodo dove la componente stagionale è già mitigata, ma si evidenzia il “salto” nelle dimensioni delle assunzioni a partire da luglio e il livellamento molto in basso nei quattro mesi successivi.

Fig. 3.2 – Posizioni di lavoro intermittente per mese. Stock di rapporti in essere e flussi di assunzioni.



Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

La Tabella 3.2, riporta i dati trimestrali ed evidenzia come la crescita delle assunzioni raggiunga il livello massimo di 9.463 nel secondo trimestre 2012 per poi registrare un crollo nel trimestre successivo (3.622) che ha la sua punta più negativa in agosto (-53%). La forte crescita accumulata nei primi mesi del 2012 determina comunque un incremento rilevante nell'anno rispetto all'anno precedente, a conferma di una progressiva affermazione di questo tipo di contratto nel mercato del lavoro della Campania, in analogia con quanto si andava manifestando anche in altre regioni come la Lombardia e il Veneto.

Tab. 3.2 – Assunzioni. Valori assoluti e variazioni tendenziali trimestrali.

Trimestre	Valori assoluti.				Variazione rispetto allo stesso periodo anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
I	725	1.412	2.354	8.639	95%	67%	267%
II	1.864	3.031	4.762	9.463	63%	57%	99%
III	1.024	2.228	4.110	3.622	118%	84%	-12%
Luglio	567	998	1.594	2.139	76%	60%	34%
Agosto	227	434	1.298	604	91%	199%	-53%
Settembre	230	796	1.218	879	246%	53%	-28%
IV	1.287	2.643	4.363	2.373	105%	65%	-46%
Totale	4.900	9.314	15.589	24.097			

Fonte: Arlas

Alla diminuzione di assunzioni si accompagna un forte aumento delle cessazioni che in verità inizia prima della legge, manifestandosi già dal secondo trimestre 2012 (Tabella 3.3). L'effetto della legge comunque si manifesta nel dato del mese di luglio 2012 che registra un aumento pari al 242% rispetto allo stesso mese dell'anno precedente.

Vi è stato dunque un vero e proprio effetto *shock* della legge che, tra l'altro, riconoscendo ai contratti preesistenti non conformi alle nuove regole una validità massima residua di un anno, introduce una sorta di retroattività che può avere indotto la scelta da parte dei datori di lavoro di regolarizzare comunque, e nell'immediato, l'impiego di tali contratti.

Dai flussi di assunzioni e cessazioni, entrambi sfavorevoli, scaturisce un saldo negativo pesante e crescente nei mesi successivi all'entrata in vigore della legge che dà conto di un impatto complessivo decisamente scoraggiante per l'utilizzo di questo tipo di contratto (Tabella 3.4).

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.3 – Cessazioni. Valori assoluti e variazioni tendenziali trimestrali.

Trimestre	Valori assoluti				Variazione rispetto allo stesso periodo anno precedente		
	2009	2010	2011	2012	2010	2011	2012
I	469	824	1.994	3.720	76%	142%	87%
II	718	1.625	2.565	6.746	126%	58%	163%
III	1.277	2.292	3.934	7.692	79%	72%	96%
Luglio	271	489	842	2.881	80%	72%	242%
Agosto	302	546	1.040	1.663	81%	90%	60%
Settembre	704	1.257	2.052	3.148	79%	63%	53%
IV	1.555	2.885	4.217	5.490	86%	46%	30%
Totale	4.019	7.626	12.710	23.648			

Fonte: Arlas

Tab. 3.4 – Saldi occupazionali – Anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
I	256	588	360	4.919
II	1.146	1.406	2.197	2.717
III	-253	-64	176	-4.070
Luglio	296	509	752	-742
Agosto	-75	-112	258	-1.059
Settembre	-474	-461	-834	-2.269
IV	-268	-242	146	-3.117
Totale	881	1.688	2.879	449

Fonte: Arlas

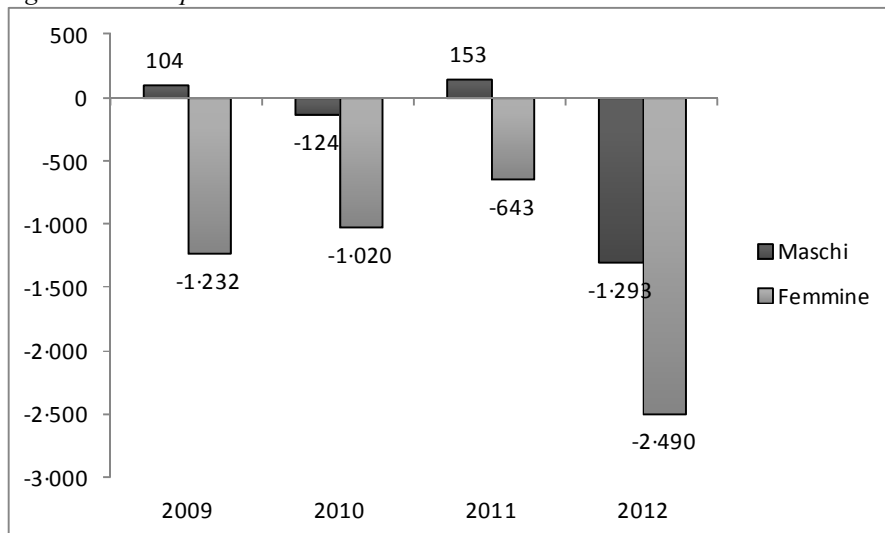
I lavoratori che usufruiscono di questo tipo di contratto sono in larga parte italiani; la quota di stranieri assunti negli anni 2009-2012 varia fra il 5.2% e il 5.7%.

Le assunzioni di lavoratori di sesso femminile, che nel 2009 erano pari al 46.2% del totale, nel 2012 scendono al 37.1%. La Figura 3.3 illustra i saldi del lavoro intermittente per i due sessi. Nel 2012 vi è ancora un saldo positivo per i maschi, ancorché minore di quelli del biennio precedente, mentre il saldo femminile è trascurabile.

La Figura 3.4 illustra la ripartizione delle assunzioni nel 2012 per fasce d'età, dalla quale si evince che i lavoratori maggiormente interessati dal lavoro intermittente sono quelli più giovani: oltre il 66% degli avviamenti ha riguardato lavoratori con meno di 35 anni.

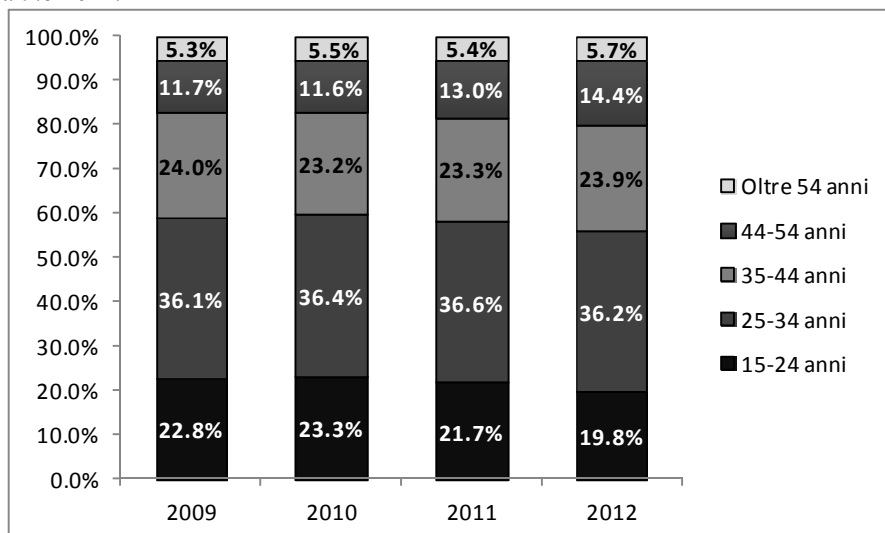
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Fig. 3.3. – Saldi per sesso – anni 2009-2012.



Fonte: Arlas

Fig. 3.4 – Ripartizione degli avviamenti del lavoro intermittente per fasce d'età – anno 2012.



Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

I saldi del lavoro intermittente per fascia d'età negli anni 2009-2012 sono riportati nella Tabella 3.5. Essi sono positivi nei primi tre anni per tutte le classi di età. Nel 2012 si osserva un saldo positivo elevato per la classe d'età più giovane (15-24 anni). E' ad essa che si deve principalmente il saldo positivo del 2012. Il saldo dei lavoratori con età compresa fra 25 e 34 anni è negativo seppur relativamente contenuto in relazione agli avviamenti (3% circa), mentre i saldi per le altre fasce d'età sono di modesta entità.

Tab. 3.5 – Saldi del lavoro intermittente per fascia di età – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
15-24 anni	403	838	1.243	688
25-34 anni	185	348	632	-197
35-44 anni	115	234	457	23
44-54 anni	122	192	390	-36
Oltre 54 anni	57	76	157	-29
N.d.	-1	0	0	0
Totale	881	1.688	2.879	449

Fonte: Arlas

Nel 2012 il 48.3% delle assunzioni ha riguardato diplomati, mentre il 40.5% ha interessato lavoratori con al massimo la licenza elementare. Soltanto il 10.1% dei lavoratori ha la laurea o un titolo di studio superiore e infine l'1.1% degli avviamenti ha coinvolto lavoratori con licenza media.

La Tabella 3.6 riporta i saldi negli anni 2009-2012 per titolo di studio. Si osservano saldi generalmente positivi in corrispondenza di tutti i titoli di studio. In particolare al saldo positivo del 2012 contribuiscono in maggior misura diplomati e laureati.

Tab. 3.6 – Saldi del lavoro intermittente per titolo di studio – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Massimo licenza elementare	296	738	1.127	71
Licenza media	30	-9	64	11
Diploma superiore	381	810	1.508	211
Laurea e post laurea	170	140	189	159
N.d.	4	9	-9	-3
Totale	881	1.688	2.879	449

Fonte: Arlas

Il 94.4% degli avviamenti del lavoro intermittente nel 2012 è avvenuto nei servizi (il 59.3% soltanto nel settore alberghiero e della

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

ristorazione). Il contributo dell'industria è pari al 4.6% e quello dell'agricoltura all'1.1%.

I saldi per settore economico sono riportati nella Tabella 3.7, dalla quale emerge che è nel terziario che vi sono i saldi maggiori e particolarmente elevati nel biennio 2010-2011. Nel 2012 il saldo dei servizi è ancora positivo, sebbene notevolmente più contenuto che in precedenza, mentre l'industria presenta saldi negativi (in particolare nelle costruzioni) e l'agricoltura un modesto saldo attivo.

Tab. 3.7 – Saldi del lavoro intermittente per settore economico – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Agricoltura	10	-3	13	22
Manifatturiero – estrattivo	26	69	96	-31
Costruzioni	14	87	92	-142
Servizi	831	1.535	2.678	600
di cui: Alberghi e ristoranti	377	1.030	1.665	70
Istruzione	-1	4	14	55
Totale	881	1.688	2.879	449

Fonte: Arlas

La Tabella 3.8 riporta assunzioni, cessazioni e saldi per settore ATECO 2007, dalla quale risulta confermato che è nei servizi che si rilevano i maggiori saldi attivi. In questo ambito appaiono rilevanti i saldi delle *guardie private di sicurezza*, e in minore misura degli *addetti alle attività organizzative delle vendite*, mentre per gli *assistenti di volo* con contratto di lavoro intermittente si osserva un saldo negativo non trascurabile in relazione al volume dei flussi di assunzioni e cessazioni. Un altro settore con saldo positivo (relativamente elevato rispetto alle assunzioni) è l'istruzione, e altrettanto si può dire per gli *addetti alle pompe funebri*. Al contrario, la sanità e le costruzioni (in particolare con riferimento a manovali e personale non qualificato) presentano saldi negativi di una certa rilevanza in relazione ai flussi di assunzioni e cessazioni. Il saldo negativo del commercio infine appare piuttosto contenuto in relazione al volume delle CO.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.8– Assunzioni, cessazioni e saldi per settori di attività – anno 2012

	Assunzioni	Cessazioni	Saldi
• Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	2516	2099	417
<i>di cui: Guardie private di sicurezza</i>	1288	765	523
<i>Assistenti di volo</i>	86	262	-176
• Attività dei servizi di alloggio e ristorazione	14300	14230	70
<i>di cui: Addetti attività organizzative delle vendite</i>	7864	7695	169
<i>Cassieri di esercizi commerciali</i>	1108	1192	-84
• Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento	2497	2429	68
• Altre attività di servizi	446	382	64
<i>di cui : Addetti alle agenzie di pompe funebri</i>	118	55	63
• Istruzione	129	74	55
• Attività professionali, scientifiche e tecniche	380	349	31
• Agricoltura, silvicoltura e pesca	268	246	22
• Servizi di informazione e comunicazione	923	911	12
• Trasporto e magazzinaggio	394	387	7
• Estrazioni di minerali da cave e miniere	1		1
• Fornitura di acqua; reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento	12	11	1
• Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze	2	1	1
• Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	2	3	-1
• Attività immobiliari	25	26	-1
• Attività finanziarie e assicurative	17	19	-2
• Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria	2	5	-3
• Attività manifatturiere	734	766	-32
• Sanità e assistenza sociale	90	144	-54
• Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli	1007	1072	-65
<i>di cui : Addetti alla preparazione e alla cottura di cibi in imprese per la ristorazione collettiva</i>	547	638	-91
• Costruzioni	352	494	-142
<i>di cui : Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate</i>	117	208	-91

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Nel 2012 il 51.8% delle assunzioni del lavoro intermittente si concentra nella provincia di Napoli, il 19.2% degli avviamenti hanno luogo in quella di Caserta, il 14.4% in quella di Salerno, il 9.6% ad Avellino e il 5.0% a Benevento.

La Tabella 3.9 riporta i saldi del lavoro intermittente nelle diverse province dal 2009 al 2012. Nel primo triennio tutte le province presentano saldi positivi. Nell'ultimo anno, invece, Napoli presenta un saldo positivo notevole (ancorché inferiore a quello del biennio precedente), mentre si hanno variazioni negative delle posizioni lavorative nelle province di Caserta e Benevento.

Tab. 3.9 – Saldi del lavoro intermittente per provincia – anni 2009-12.

	2009	2010	2011	2012
Caserta	225	480	617	-127
Benevento	110	51	265	-150
Napoli	460	808	1.388	688
Avellino	26	214	332	45
Salerno	60	135	277	-7
Totale	881	1.688	2.879	449

Fonte: Arlas

Le analisi successive si basano sull'osservazione dei contratti cessati e dei movimenti, riguardanti i lavoratori interessati, che seguono alla cessazione. Si intende esplorare e valutare con tali informazioni l'ipotesi che le modifiche introdotte con la legge abbiano indotto trasformazioni dei rapporti di lavoro o passaggi dei lavoratori ad altre imprese e altri rapporti di lavoro.

In particolare la Tabella 3.10 illustra la percentuale di assunzioni entro un mese dalla cessazione per il terzo e il quarto trimestre 2010, 2011 e 2012. Il 33% delle cessazioni nel secondo semestre del 2012 è stato seguito da una nuova assunzione in linea con gli anni precedenti. Il 75% entro il mese e ben l'81% dei nuovi rapporti è stato instaurato con la stessa azienda. Naturalmente è il mese di luglio 2012 che registra le percentuali più alte del trimestre, mentre a settembre si osserva la percentuale più bassa di contratti stipulati con la stessa azienda entro i 12 giorni dal termine del contratto di lavoro intermittente.

Le Tabelle 3.11.a e 3.11.b propongono la disamina delle tipologie contrattuali con le quali è avvenuta la stipula del nuovo contratto nella stessa azienda dalla quale si evince, sia nel confronto tra trimestri sia nel confronto dei semestri, il crollo nel tempo dei contratti intermittenti.

La specifica delle tipologie contrattuali seguenti alla cessazione di

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

un contratto intermittente mostra che le riattivazioni con lo stesso contratto crollano da più dell'80% degli anni precedenti al 26% del 2012. Il 70 % dei contratti riattivati riguarda per il 24% contratti a tempo indeterminato, per il 44% contratti a tempo determinato e per il 2% e 3% rispettivamente i contratti di apprendistato e di collaborazione a progetto.

In sintesi al crollo delle assunzioni si associa un effetto sostituzione dei contratti intermittenti soprattutto con il tempo determinato e uno spostamento anche su contratti più stabili.

Tab. 3.10 – Cessazioni di rapporti di lavoro intermittente e percorsi lavorativi osservati nel primo mese successivo.

	3°	3°	3° trim 2012			
	trim 2010	trim 2011	Totale	Luglio	Agosto	Settembre
Totale cessazioni (a)	2.292	3.934	7.692	2.881	1.663	3.148
con nuovo rapporto di lavoro entro l'anno (b)	851	1396	3.238	1.694	645	899
(entro 30 gg)	586	938	2.469	1.336	456	677
% di (a)	37%	35%	42%	59%	39%	29%
di cui						
con la stessa azienda	582	974	2.582	1.447	511	624
% di (b)	68%	70%	80%	85%	79%	69%
entro 30 gg dalla cessazione	446	741	2.139	1.221	399	519
% su (b)	52%	53%	66%	72%	62%	58%
	4°	4°	4°	2°	2°	2°
	Trim. 2010	Trim. 2011	Trim. 2012	Sem. 2010	Sem. 2011	Sem. 2012
Totale cessazioni (a)	2.885	4.217	5.490	5.177	8.151	13.182
con nuovo rapporto di lavoro entro l'anno (b)	723	1196	1.158	1574	2592	4.396
(entro 30 gg)	501	917	842	1087	2.199	3311
% di (a)	25%	28%	21%	30%	32%	33%
di cui						
con la stessa azienda	621	1025	974	1203	1999	3.556
% di (b)	86%	86%	84%	76%	77%	81%
entro 30 gg dalla cessazione	427	796	703	873	1.537	2.842
% su (b)	59%	67%	61%	55%	59%	65%

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.11. a – Cessazioni di rapporti di lavoro intermittente nel 3° e 4° trim 2010, 2011 e 2012 e tipologia contrattuale del rapporto di lavoro instaurato con la stessa azienda entro un mese dalla conclusione del rapporto intermittente.

	3° trim 2010		3° trim 2011		3° trim 2012	
	entro 30 gg	entro anno	entro 30 gg	entro anno	entro 30 gg	entro anno
Appr/Inser	6	8	10	12	41	46
TD	43	62	110	152	980	1175
TI	26	37	51	65	627	709
Intermittente	368	471	560	731	406	540
Parasubordinato	3	4	7	9	79	100
Altro	0	0	3	5	6	12
Totale	446	582	741	974	2139	2582
%						
Appr/Inser	1%	1%	1%	1%	2%	2%
TD	10%	11%	15%	16%	46%	46%
TI	6%	6%	7%	7%	29%	27%
Intermittente	83%	81%	76%	75%	19%	21%
Parasubordinato	1%	1%	1%	1%	4%	4%
Altro	0%	0%	0%	1%	0%	0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

	4° trim 2010		4° trim 2011		4° trim 2012	
	entro 30 gg	entro anno	entro 30 gg	entro anno	entro 30 gg	entro anno
Appr/Inser	0	1	5	5	14	17
TD	30	153	65	180	200	388
TI	29	30	30	34	144	156
Intermittente	361	430	693	803	329	390
Parasubordinato	6	6	0	0	15	21
Altro	1	1	3	3	1	2
Totale	427	621	796	1025	703	974
%						
Appr/Inser	0%	0%	1%	0%	2%	2%
TD	7%	25%	8%	18%	28%	40%
TI	7%	5%	4%	3%	20%	16%
Intermittente	85%	69%	87%	78%	47%	40%
Parasubordinato	1%	1%	0%	0%	2%	2%
Altro	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 3.11 b – Cessazioni di rapporti di lavoro intermittente nel 2° trim 2010, 2011 e 2012 e tipologia contrattuale del rapporto di lavoro instaurato con la stessa azienda entro un mese dalla conclusione del rapporto intermittente.

	2° Sem. 2010		2° Sem. 2011		2° Sem. 2012	
	entro 30 giorni	entro anno	entro 30 giorni	entro anno	entro 30 giorni	entro anno
Appr/Inser	6	9	15	17	55	63
TD	73	215	175	332	1180	1563
TI	55	67	81	99	771	865
Intermittente	729	901	1253	1534	735	930
Parasubordinato	9	10	7	9	94	121
Altro	1	1	6	8	7	14
Totale	873	1203	1537	1999	2842	3556
%						
Appr/Inser	1%	1%	1%	1%	2%	2%
TD	8%	18%	11%	17%	42%	44%
TI	6%	6%	5%	5%	27%	24%
Intermittente	84%	75%	82%	77%	26%	26%
Parasubordinato	1%	1%	0%	0%	3%	3%
Altro	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Arlas

4. Il lavoro domestico

La Tabella 4.1 riporta le assunzioni, le cessazioni e i saldi del lavoro domestico negli anni 2009-2012. Nel 2010 le assunzioni decrescono bruscamente per poi aumentare negli anni successivi, senza però recuperare i livelli del 2009. Le cessazioni invece aumentano costantemente dal 2009 al 2012. Per questo motivo i saldi, ancorché sempre positivi, si riducono drasticamente e nel 2012 la variazione delle posizioni lavorative è pari soltanto a 410 unità.

Tab. 4.1 – Assunzioni, cessazioni e saldi del lavoro domestico – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Assunzioni	37·656	15·141	19·632	6·493	5·861	4·607	5·983	22·944
Cessazioni	8·399	12·964	18·918	5·537	5·789	5·763	5·445	22·534
Saldi	29·257	2·177	714	956	72	-1·156	538	410

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Nelle assunzioni e cessazioni del 2012, oltre il 78% riguarda il sesso femminile e oltre l'80% riguarda lavoratori stranieri. Il lavoro domestico è infatti un'attività prevalentemente femminile e negli ultimi anni è diventata una delle fonti di lavoro più importanti per le donne migranti (le assunzioni di lavoratrici straniere sono pari al 60.8% del totale del 2012).

Le Tabelle 4.2.a e 4.2.b riportano i saldi suddivisi per cittadinanza e sesso del lavoratore, dalle quali risulta confermata la loro tendenza a contrarsi in misura considerevole e, in qualche caso, ad assumere valori negativi.

Tab. 4.2.a – Saldi per cittadinanza e sesso – anni 2009-2010.

	2009			2010		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Italiani	558	1.771	2.329	36	990	1.026
Stranieri	11.642	15.286	26.928	-297	1.448	1.151
Totale	12.200	17.057	29.257	-261	2.438	2.177

Fonte: Arlas

Tab. 4.2.b – Saldi per cittadinanza e sesso – anni 2011-2012.

	2011			2012		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Italiani	-29	565	536	-46	427	381
Stranieri	-160	337	177	144	-115	29
Totale	-189	902	713	98	312	410

Fonte: Arlas

Il 79.2% delle assunzioni del 2012 riguarda lavoratori di età intermedia (fra 25 e 54 anni). I saldi per fascia di età, riportati nella Tabella 4.3, sono generalmente positivi.

Tab. 4.3 – Saldi per fascia di età – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
15-24 anni	3.119	60	245	137	42	17	177	373
25-34 anni	10.201	22	-154	193	115	-299	204	213
35-44 anni	7.741	987	259	343	86	-213	132	348
44-54 anni	6.171	928	453	301	-40	-309	111	63
Oltre 54 anni	2.024	180	-89	-18	-131	-352	-86	-587
N.d.	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale	29.257	2.177	714	819	30	-1.173	361	410

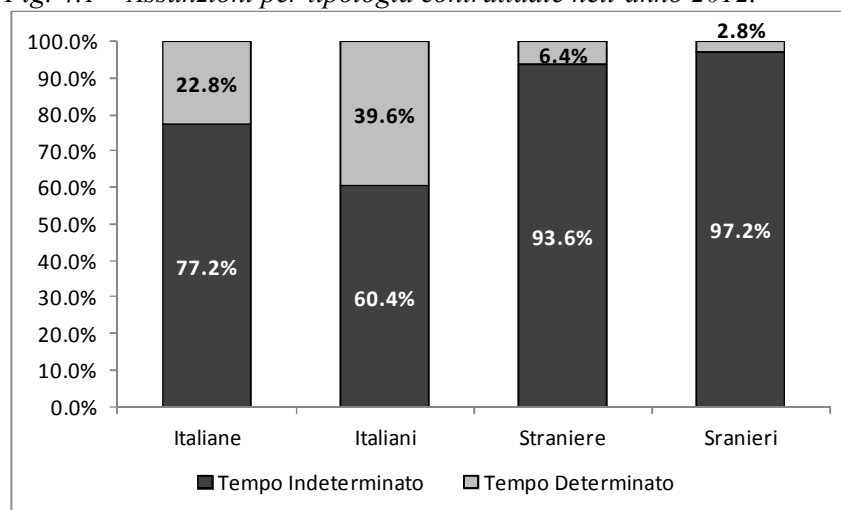
Fonte: Arlas

Appaiono tuttavia atipici i saldi dei lavoratori con più di 54 anni per i quali nel biennio 2011-2012 si osserva una perdita di posizioni lavorative, particolarmente consistente nell'ultimo anno per il rapido incremento delle cessazioni rispetto alle assunzioni.

Nell'ultimo triennio risultano assunti tutti lavoratori con al massimo la licenza elementare. Ciò è spiegato solo in parte dal fatto che il lavoro domestico non richiede una particolare qualificazione professionale. A questo dato contribuisce infatti in maniera importante la cospicua presenza dei lavoratori stranieri, per i quali il titolo di studio può non essere dichiarato o non essere inserito per l'incerta corrispondenza con la classificazione italiana.

Il tempo indeterminato è di gran lunga prevalente rispetto al tempo determinato, nonostante il peso in percentuale si riduca lievemente nel tempo. Nel 2009 circa il 95% delle assunzioni sono state a tempo indeterminato, nel 2010 lo sono state il 93.9%, nel 2011 il 91.9% e nel 2012 il 90.6%. La Figura 4.1 riporta, per cittadinanza e sesso, la ripartizione nell'anno 2012 fra assunzioni a tempo indeterminato e determinato. L'assunzione a tempo indeterminato, sebbene sia ricorrente sia per gli italiani che per gli stranieri, per questi ultimi raggiunge il 93.6% delle assunzioni femminili e il 97.2% di quelle maschili.

Fig. 4.1 – Assunzioni per tipologia contrattuale nell'anno 2012.



Fonte: Arlas

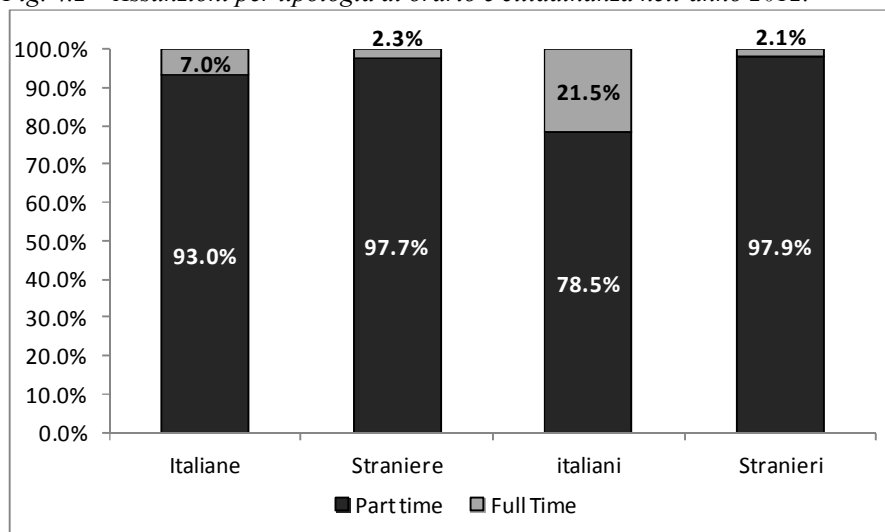
I saldi per tipologia contrattuale sono riportati nella Tabella 4.4, dalla quale risulta che quelli del tempo determinato hanno un brusco calo nel 2010 (quando il valore è negativo), per poi aumentare nel biennio successivo. I saldi dei contratti a tempo indeterminato invece si contraggono regolarmente fino a diventare negativi nell'ultimo anno.

Tab. 4.4 – Saldi per tipologia contrattuale – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Tempo determinato	1.158	-626	440	222	311	91	5	629
Tempo indeterminato	28.099	2.803	273	734	-239	-1.247	533	-219

Fonte: Arlas

Fig. 4.2 – Assunzioni per tipologia di orario e cittadinanza nell'anno 2012.



Fonte: Arlas

Le assunzioni per lavoro domestico avvengono in prevalenza con contratto *part time*: il 95.6% nel 2009, il 91.2% nel 2010, il 92.0% nel 2011 e il 96.5% nel 2012. La Figura 4.2 illustra la ripartizione delle assunzioni fra *full time* e *part time* per cittadinanza e per sesso, dalla quale emerge che quasi il 98% delle assunzioni di stranieri è avvenuta con tipologia di orario *part time*.

I saldi complessivi disaggregati per tipologia di orario negli anni 2009-2012 sono riportati nella Tabella 4.5. Nell'ultimo anno vi è un saldo

positivo per le posizioni *part time* e negativo per le altre⁴. Questa dinamica rispecchia la tendenza generale, già rilevata nei capitoli precedenti, ovvero un'espansione del *part time* a discapito del *full time*.

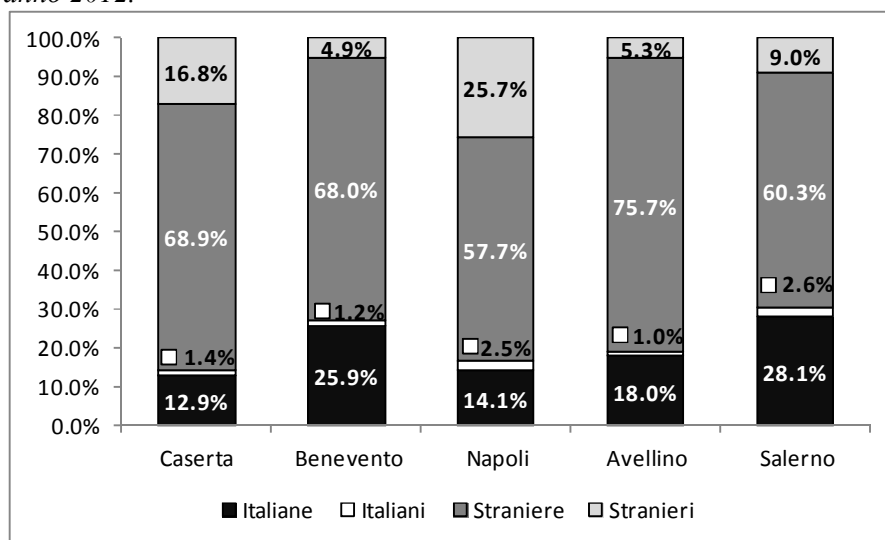
Tab. 4.5 – Saldi per tipologia di orario – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	I trim.	II trim.	III trim.	IV trim.	2012
Part time	28.068	1.330	-168	915	9	-1.133	648	439
Full time	1.193	847	881	41	63	-23	-110	-29
N.d.	-4							

Fonte: Arlas

Nel 2012 vi sono 13831 assunzioni nella provincia di Napoli (60.3%), 4617 in quella di Salerno (20.1%), 2152 a Caserta (9.4%), 1506 ad Avellino (6.6%) e 838 a Benevento (3.7%). La ripartizione delle assunzioni per cittadinanza e sesso, sempre nell'anno 2012, è illustrata nella Figura 4.3, dalla quale emerge che nelle diverse province la percentuale di assunzioni che riguarda lavoratrici straniere varia fra il 57.7% e il 75.7%.

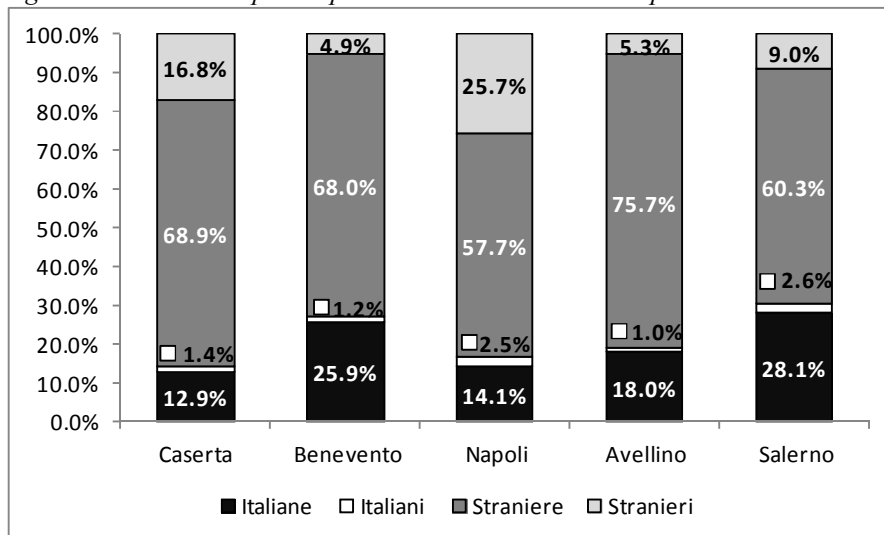
Fig. 4.3 – Assunzioni ripartite per cittadinanza e sesso nelle province - anno 2012.



Fonte: Arlas

⁴ Nell'analisi disaggregata per trimestre dei dati relativi al 2012, i saldi negativi che si osservano nel terzo trimestre sono dovuti a un calo delle assunzioni nei mesi estivi (si veda anche la Tabella 4.1)

Fig. 4.4 – Assunzioni ripartite per cittadinanza e sesso nelle province - anno 2012.



Fonte: Arlas

I saldi nelle diverse province, per gli anni 2009-2012, sono riportati nella Tabella 4.6. Nell'ultimo anno le variazioni di posizioni lavorative sono positive nelle province di Napoli, Avellino e Benevento e negative nelle altre due con un saldo negativo particolarmente elevato a Caserta.

Tab. 4.6 – Saldi per provincia – anni 2009-2012.

	2009	2010	2011	2012
Caserta	5 261	-2	-102	-329
Benevento	695	44	133	14
Napoli	17 716	1 358	213	738
Avellino	1 015	131	68	84
Salerno	4 570	646	402	-97
Totale	29 257	2 177	714	410

Fonte: Arlas

6. Tempo determinato, durata, ricorsività e primi ingressi

1. Premessa

Come è emerso dalla analisi presentata nel Capitolo 3 sull'insieme dei movimenti che interessano il lavoro dipendente, in Campania il lavoro a tempo determinato, da solo, assorbe il 65% delle assunzioni con una incidenza sostanzialmente in linea con quella registrata nelle altre regioni (cfr. Cap.3 par 9).

La consistenza della quota di lavoro a termine nelle assunzioni, accompagnata ad un andamento crescente delle trasformazioni dei rapporti a termine in contratti a tempo indeterminato, assegna a questa tipologia di rapporto di lavoro una funzione chiave nel mercato del lavoro e richiede una analisi approfondita delle sue dinamiche interne, quali la periodicità e la ricorsività, e dei suoi eventuali sbocchi.

Assumono una particolare rilevanza, in questa situazione, gli aspetti trattati nel presente Capitolo riguardanti le durate dei rapporti di lavoro (Paragrafo 2), le riassunzioni che seguono le cessazioni (Paragrafo 3), la popolazione che entra per la prima volta nel mercato del lavoro (Paragrafo 4) e gli effetti sul tempo determinato delle nuove disposizioni introdotte con la legge 92 (Paragrafo 5).

2. Il tempo determinato

In Campania il lavoro a tempo determinato rappresenta oltre il 54% delle assunzioni totali, e il 64.2% dei rapporti di lavoro dipendente con volumi che riguardano oltre 400 mila contratti, in crescita in tutto il periodo considerato.

La tipologia dei rapporti di lavoro a tempo determinato è articolata e comprende anche un insieme di altri rapporti a termine di carattere specifico legati a particolari condizioni o ambiti occupazionali. Le assunzioni per queste diverse tipologie di contratti a tempo determinato

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

sono illustrate nella Tabella 2.1. Mediamente, le assunzioni instaurate con contratto a tempo determinato in senso stretto, che nelle tabelle che seguono distingueremo dagli altri definendolo come contratto “base”, costituiscono l’85% del totale.

Tab. 2.1 - Assunzioni. Totale e per tipologia di tempo determinato.

	Totale assunzioni	% tempo det. su totale assunz	Tipologie tempo determinato							
			"base"	Sostitu- zione.	P.A.	Spetta- colo	Domi- cilio	Marit- timo	Ripar- tito	Agricol- tura
2009	772.277	53,5%	332.827	18.984	17.270	28.171	76	52	68	15.701
2010	806.131	54,8%	376.476	20.947	18.295	25.399	109	47	97	4
2011	829.862	53,7%	377.623	25.002	18.837	23.960	83	37	72	0
2012	865.969	54,0%	397.921	25.031	18.954	25.162	181	50	48	0

Fonte: Arlas

Nel contratto a tempo determinato la variabile “durata” assume un rilievo fondamentale. In generale essa traccia linee distintive tra rapporti brevissimi o brevi, caratterizzati da estrema flessibilità, e rapporti che vanno oltre l’ occasionalità o la stagionalità e che sembrano dare vita a posizioni di lavoro, corrispondenti a veri e propri “posti” di lavoro, o a esperienze di lavoro che possono apparire funzionali a un posizionamento o a una carriera più stabile dei lavoratori nel mercato del lavoro.

Quanto durano i contratti di lavoro in Campania? Il sistema delle comunicazioni obbligatorie fornisce il dato di inizio e di fine del rapporto (a meno che non si tratti di un contratto a tempo indeterminato) da cui è possibile calcolare la durata prevista. I dati raccolti dal sistema informativo ed elaborati ai fini dell’analisi statistica consentono, inoltre, e non senza complessi procedimenti di elaborazione, di calcolare la durata effettiva dei rapporti di lavoro. Quest’ultima, a differenza della durata prevista, è disponibile per tutti i contratti, anche a tempo indeterminato, qualora questi cessi nel periodo considerato, e dunque evidenzia il reale ciclo di vita di una assunzione.

La Tabella 2.2 riporta la distribuzione della durata (in mesi) di tutti i contratti a tempo determinato, programmata al momento dell’avviamento, nel periodo 2009-2012. I totali per colonna suggeriscono un incremento, nel quadriennio, del numero complessivo dei rapporti di lavoro con durata prevista programmata al momento della stipula del contratto: dai circa 413 mila del 2009 si giunge agli oltre 467 mila del 2012.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.2 – Avviamenti dei rapporti a tempo determinato secondo la durata programmata – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

Durata in mesi	2009	2010	2011	2012	Totale
Al massimo 1	166.9	178.1	185.0	211.5	741.5
2-3	83.9	89.2	90.9	87.9	351.9
4-6	72.2	77.5	74.5	72.4	296.6
7-9	44.5	50.4	51.6	52.4	198.9
10-12	40.7	40.6	33.7	37.0	152.0
12-24	3.8	4.5	9.1	5.1	22.5
24-36	0.5	0.7	0.6	0.7	2.5
Oltre 36	0.3	0.3	0.3	0.3	1.3
Totale	412.9	441.4	445.6	467.3	1767.3

Fonte: Arlas

I valori percentuali illustrati nella Tabella 2.3 mostrano in prima istanza che al variare degli anni la ripartizione delle durate dei contratti è rimasta sostanzialmente stabile. In tutto il periodo analizzato prevalgono i contratti di breve durata con poco più del 40% che non supera il mese e solo 1.3% che va oltre l'anno. Nelle classi centrali si concentra il 34.6% dei rapporti.

Tab. 2.3 – Distribuzione percentuale dei rapporti a tempo determinato secondo la durata programmata – anno 2009- 2012.

Durata in mesi	2009	2010	2011	2012
Al massimo 1	40.4%	40.4%	41.5%	45.3%
2-3	20.3%	20.2%	20.4%	18.8%
4-6	17.5%	17.6%	16.7%	15.5%
7-9	10.8%	11.4%	11.6%	11.2%
10-12	9.9%	9.2%	7.6%	7.9%
12-24	0.9%	1.0%	2.0%	1.1%
24-36	0.1%	0.2%	0.1%	0.1%
Oltre 36	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: Arlas

Nel 2012 si osserva una generale riduzione delle durate contrattuali: i contratti con durata fino a 1 mese aumentano con uno scostamento di poco superiore ai 3 punti percentuali rispetto alla media sui quattro anni mentre tutte le altre classi di durata diminuiscono. E' plausibile ipotizzare che l'incremento dei contratti di più breve durata (entro il mese) sia dovuto all'effetto sostituzione rilevato nel capitolo precedente tra

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

contratti intermittenti e contratti a tempo determinato di durata brevissima legato alle modifiche introdotte con la legge 92.

A conferma di questa ipotesi, i dati riportati nella tabella seguente, dalla quale si evince come nel 2012 le assunzioni con contratto base della durata massima di una settimana siano passate dalle 97 mila unità del 2011 a 120 mila unità. La tavola conferma anche per il solo contratto base nelle classi di durata centrale la percentuale del 38,4%.

Tab. 2.4 - Assunzioni con contratto a tempo determinato “base” per classi di durata .

	distribuzione per classi di durata						
	Totale	fino a 1 sett.	8-30 gg	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	> 12 mesi
Valori assoluti							
2009	332'827	89'818	26'045	78'218	66'921	67'465	4'211
2010	376'476	96'063	31'278	84'464	75'237	84'474	4'960
2011	377'623	97'530	32'907	85'812	72'243	80'375	8'756
2012	397'921	120'690	34'793	82'961	70'175	83'881	5'421
Valori percentuali							
2009	100.0%	27.0%	7.8%	23.5%	20.1%	20.3%	1.3%
2010	100.0%	25.5%	8.3%	22.4%	20.0%	22.4%	1.3%
2011	100.0%	25.8%	8.7%	22.7%	19.1%	21.3%	2.3%
2012	100.0%	30.3%	8.7%	20.8%	17.6%	21.1%	1.4%

Fonte: Arlas

La distribuzione per durata programmata tuttavia non fornisce una informazione esaustiva se non confrontata con la durata effettiva dei contratti. La durata effettiva (originariamente osservata in mesi) è classificata come: *anticipata* (durata minore di quella programmata); *regolare* (coincidente con la programmata) e *posticipata* mediante proroga. Vengono inoltre considerate due ulteriori modalità, ovvero *ancora attivi* al 31/12/2012 e *trasformati* a tempo indeterminato. Sono stati considerati, con un'estensione concettuale, anche i contratti a tempo indeterminato assumendo implicitamente che la durata, programmata sia infinita. La popolazione di riferimento è, pertanto, più estesa di quella considerata nella Tabella 2.1. Nella Tabella 2.5 (conteggi in migliaia) sono considerati tutti i contratti di lavoro dipendente (ovvero anche contratti a tempo indeterminato, di somministrazione e di apprendistato).

Le Tabelle 2.6 e 2.7, di maggiore valenza interpretativa, contengono i dati percentualizzati per riga e per colonna, rispettivamente.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.5 – Avviamenti dei rapporti a tempo determinato secondo la durata programmata – anni 2009-2012 – dati in migliaia.

Durata Programmata	Conclusione rispetto alla durata programmata					Totale
	Anticipata	Regolare	Posticipata	Ancora attivi	Trasformati	
Al massimo 1		848.9	58.8	4.1	1.0	912.7
1-3	23.6	288.5	53.5	9.3	5.3	380.2
3-6	33.8	210.7	41.3	11.6	8.3	305.7
6-9	29.9	128.5	16.0	21.4	7.4	203.2
9-12	30.8	99.8	6.0	16.1	5.3	158.0
12-24	11.5	13.1	1.6	10.7	6.1	43.0
24-36	8.9	1.3	0.1	9.6	1.3	21.1
37-48	8.4	0.2		8.6	0.9	18.2
TI	400.0			298.9		698.9
Totale	546.9	1.590.9	177.3	390.3	35.6	2.741.0

Fonte: Arlas

Complessivamente si stanno analizzando oltre 2.700.000 contratti lavorativi stipulati nell'arco di 4 anni. Circa un quarto sono rapporti che nascono a tempo indeterminato e il 57% di questi cessa anticipatamente; al 31/12/2012 poco meno di 300 mila contratti a tempo indeterminato sono risultati ancora attivi. Non è possibile in questa sede documentare quanto il dato sia una ricorrenza fisiologica del rapporto a tempo indeterminato nel mercato del lavoro regionale o quanto il dato sia influenzato dal periodo osservato che è stato attraversato da una grave crisi economica.

Tab. 2.6 – Confronto tra durata programmata ed effettiva dei contratti di lavoro dipendente (percentuale per riga)– anni 2009-2012.

Durata Programmata	Conclusione rispetto alla durata programmata				Totale
	Anticipata	Regolare	Posticipata	Trasformati	
Al massimo 1	0.0%	93.4%	6.5%	0.1%	100.0%
1-3	6.4%	77.8%	14.4%	1.4%	100.0%
3-6	11.5%	71.6%	14.0%	2.8%	100.0%
6-9	16.5%	70.7%	8.8%	4.1%	100.0%
9-12	21.7%	70.3%	4.2%	3.7%	100.0%
12-24	35.6%	40.6%	4.8%	18.9%	100.0%
24-36	76.9%	11.0%	1.0%	11.0%	100.0%
37-48	88.0%	2.3%	0.0%	9.6%	100.0%
Totale	7.5%	81.6%	9.1%	1.8%	100.0%

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. 2.7 – Confronto tra durata programmata ed effettiva dei contratti di lavoro dipendente (percentuale per colonna)– anni 2009-2012.

Durata Programmata	Conclusione rispetto alla durata programmata				Totale
	Anticipata	Regolare	Posticipata	Trasformati	
Al massimo 1	0.0%	53.4%	33.2%	2.8%	46.6%
1-3	16.1%	18.1%	30.2%	15.0%	19.0%
3-6	23.0%	13.2%	23.3%	23.3%	15.1%
6-9	20.4%	8.1%	9.0%	20.7%	9.3%
9-12	21.0%	6.3%	3.4%	14.9%	7.3%
12-24	7.8%	0.8%	0.9%	17.2%	1.7%
24-36	6.0%	0.1%	0.1%	3.6%	0.6%
37-48	5.7%	0.0%	0.0%	2.6%	0.5%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: Arlas

Oltre l'81% dei contratti rispetta la durata programmata, il 9,1% viene prorogato e l'1,8% trasformato a tempo indeterminato.

Anche in questo caso vi è una componente fisiologica in quanto si rileva una corrispondenza tra durata e numerosità dei contratti di breve durata che hanno maggiore probabilità di arrivare a scadenza. Infatti i contratti che sono chiusi rispettando il termine fissato all'assunzione sono percentualmente tanto più numerosi quanto minore è la loro durata programmata: si parte da un 93.4% di quelli stipulati per durare al massimo un mese e si giunge a meno dell'1% nel caso di quelli previsti con una conclusione di 12-24 mesi. Il punto di rottura è sui 12 mesi: per i contratti di lunghezza minore oltre il 70.2% si chiude regolarmente, quelli di lunghezza maggiore al massimo il 40% regge fino alla scadenza naturale. I tassi di chiusura a scadenza dei contratti si contrappongono a quelli di chiusura anticipata per i quali quanto maggiore è la durata programmata, tanto maggiore è l'incidenza dei contratti chiusi anticipatamente.

E' interessante rilevare che i contratti che nascono con una durata di al massimo 6 mesi sono quelli maggiormente suscettibili di una proroga e sono anche quelli con il maggiore volume assoluto fra tutti i rapporti lavorativi. Quando il contratto è previsto con una durata di 3-6 mesi, esso si trasforma, nel 2.8% dei casi, in un contratto a tempo indeterminato. I contratti con durate superiori mostrano possibilità di conversione a tempo indeterminato anche maggiore, ma si deve considerare che, per volume di trasformazioni, il contratto 3-6 mesi genera oltre il 23% dei contratti trasformati a tempo indeterminato.

Sembrerebbe che i datori di lavoro siano molto cauti ad assumere personale programmando un orizzonte temporale oltre i 6 mesi; 3-6 mesi

appare invece come uno spazio temporale sufficiente a che il datore decida poi di trattenere il lavoratore prorogando o stabilizzando il rapporto lavorativo. I contratti stipulati con una durata 9-24 mesi, (circa il 9% del totale di tutti i rapporti) sembrano essere quelli che i datori di lavoro utilizzano per introdurre personale guardando direttamente a una successiva stabilizzazione. In sintesi sembrerebbe che i contratti 1-3 mesi e 3-6 mesi siano utilizzati per valutare la qualità dei lavoratori e poi trattenerli in modo stabile; i contratti 9-12 mesi e 12-24 mesi siano invece utili per acquisire specifiche competenze che una volta osservate e soppesate conducono al contratto a tempo indeterminato.

Anche in questo caso l'orizzonte temporale dei datori di lavoro potrebbe essere influenzato dalle incertezze determinate dalla crisi e, d'altro canto, le evidenze emerse nell'analisi sulle condotte delle imprese (Capitolo 2) mostrano che al crescere delle loro performance positive corrisponde una tendenza a incrementare l'occupazione stabile.

Tali evidenze indicano gli spazi esistenti per indirizzare le politiche di sviluppo e del lavoro verso obiettivi di stabilizzazione e qualità del lavoro. Altrettanto rilevante il tema dei lavori molto brevi che sebbene riconducibili a segmenti e settori specifici del mercato che vanno dai settori tradizionali della ristorazione o dello spettacolo a quello dell'istruzione presentano una consistenza elevata e comprendono altri tipi di lavoro a elevata flessibilità come il contratto intermittente e quello di somministrazione.

3. La ricorsività dei contratti a tempo determinato

La ricorsività del contratto a tempo determinato, negli anni 2009-2012, è mostrata nella Tabella 3.1 che, nella parte superiore, riporta le cessazioni dei contratti a termine e le tipologie dei contratti di nuova assunzione mentre nella parte inferiore considera i casi di riassunzioni con nuovi contratti a tempo determinato, distinti in riassunzioni nella stessa azienda o in azienda diversa, esaminando per essi il tempo trascorso tra cessazione e riassunzione.

Il primo elemento da evidenziare riguarda gli esiti successivi delle cessazioni di contratti a tempo determinato base riportate nella parte alta della tabella. Negli anni 2009, 2010, 2011 a tali cessazioni segue un contratto di riassunzione in oltre l'85% dei casi. Il dato del 2012 non è

confrontabile per la limitatezza del periodo di tempo utile ai fini di una riassunzione.

Di tali riassunzioni circa l'86% rientra nella fattispecie del contratto a tempo determinato. Tale percentuale è una misura della caratteristica di ricorsività di questo tipo di contratti.

Nella parte bassa della tabella sono analizzati i tempi di riassunzione con la distinzione relativa all'azienda che riassume. I tempi di riassunzione risultano in prevalenza brevi con oltre il 50% entro il mese. Entro i sei mesi si raggiunge il 75%, entro l'anno il 92%.

A conferma del caratterizzarsi di tali assunzioni come fenomeni di ricorsività, si osserva una prevalenza delle riassunzioni nella stessa azienda e con tempi di riassunzione più brevi ovvero concentrati nella settimana successiva alla cessazione.

Nel dettaglio delle tipologie contrattuali che caratterizzano le riassunzioni la Tabella 3.1 indica che oltre al tempo determinato i contratti più frequenti ricadono nel contratto a tempo indeterminato, il 9% dei casi, e in misura molto più limitata in quello di collaborazione e di somministrazione.

Nell'analisi condotta nei capitoli precedenti sono stati evidenziati per le diverse tipologie contrattuali effetti di sostituzione dei contratti verso il tempo determinato a seguito dell'introduzione della legge 92. Anche per il contratto a tempo determinato la riforma prevede delle modifiche normative che riguardano i tempi di attivazione tra due contratti e la rimozione della causale¹ per l'instaurazione di contratti di durata inferiore a un anno che costituiscono nuovi ingressi in azienda.

Alla luce dei dati fin qui esaminati la nuova disciplina pone un limite di durata di un anno al di sotto del quale ci sono in Campania più del 90% dei contratti e dunque sembra eliminare di fatto il vincolo della causale nell'utilizzo del contratto a tempo determinato, salvo i casi rari in cui il contratto duri più di un anno.

Resta da indagare se l'altro requisito che esclude l'obbligo della causale nel caso si tratti di un primo ingresso, e dunque in prevalenza dell'inserimento di giovani, e/o dell'ampliamento delle opportunità di ingresso di nuovi lavoratori, abbia o meno prodotto gli effetti desiderati in un contesto nel quale, come si è visto, sono rilevanti i fenomeni di ricorsività nell'utilizzo del contratto a tempo determinato caratterizzati da riassunzioni nella stessa azienda.

¹ La causale è l'obbligo di indicare nella scrittura del contratto le circostanze che giustificano l'apposizione del termine nell'ambito di una casistica specifica e limitata che la legge definisce.

Tab. 3.1 - Cessazioni di contratto a tempo determinato e successive riassunzioni

Anno di cessazione	Cessazioni Totali		Contratto di riassunzione												
	Cessazioni tempo det. "base"	Totale	T.I.	Appr.	T.D.	Somm.	Interm.	Dom.	Paras.	Esperienze					
2009	417.153	296.084	9,84%	0,69%	85,44%	1,12%	0,56%	0,44%	1,69%	0,22%					
2010	439.044	319.286	9,29%	0,74%	85,91%	1,03%	0,80%	0,40%	1,62%	0,21%					
2011	449.196	310.011	9,27%	0,68%	85,63%	1,02%	1,26%	0,45%	1,53%	0,16%					
2012	465.529	205.725	8,30%	0,71%	86,82%	0,80%	1,39%	0,32%	1,53%	0,13%					
Classe di distanza fra cessazione e assunzione															
	Totale	Entro una sett	Da una sett a un mese	Da 1 a 3 mesi	Da 3 a 6 mesi a un anno	Da 6 a 12 mesi	Da 1 a 2 anni	Da 2 a 3 anni	Da 3 a 5 anni	> 5anni	nd				
2009	178.179	56.418	35.410	21.528	22.192	36.694	3.064	516	67	2	2.288				
2010	193.996	63.992	38.002	25.331	22.507	38.431	3.430	190	191		1.922				
2011	188.278	62.097	39.854	26.015	23.273	33.580	1.667				1.792				
2012	130.126	68.714	33.917	16.053	7.964	1.516	1			3	1.958				
2009	74.784	12.715	8.960	11.273	10.920	17.347	6.466	2.255	541		4.307				
2010	80.482	15.461	10.740	12.301	11.532	17.292	6.241	921			5.994				
2011	77.183	16.004	11.381	12.040	12.690	16.060	2.963				6.045				
2012	48.475	14.953	8.899	10.037	6.902	1.296				3	6.385				
2009	252.963	69.133	44.370	32.801	33.112	54.041	9.530	2.771	608	2	6.595				
2010	274.287	79.453	48.742	37.632	34.039	55.723	9.671	1.111			7.916				
2011	265.461	78.101	51.235	38.055	35.963	49.640	4.630				7.837				
2012	178.601	83.667	42.816	26.090	14.866	2.812	1			6	8.343				
Nella stessa azienda															
variazioni		-58.152	6.617	-5.937	-9.962	-15.309	-32.064								
2011-2012		-28.708	-1.051	-2.482	-2.003	-5.788	-14.764								
In azienda diversa															
Totale		-86.860	5.566	-8.419	-11.965	-21.097	-46.828								

Fonte: Arlas

L'analisi delle assunzioni con contratto a tempo determinato che si caratterizzano come primi ingressi in azienda è mostrata nella Tabella 3.2.

Tab.3.2 - Assunzioni per contratto a tempo determinato "base": esordienti in azienda, nel mercato del lavoro e non esordienti.

	Assunzioni a tempo det. "base"	Esordienti in azienda Totale	di cui : esordienti nel mdl ²	Non esordienti
2011	377.623	156.865	44.708	220.758
2012	397.921	162.771	43.024	235.150
2011	100%	42%	29%	58%
2012	100%	41%	26%	59%

Fonte: Arlas

Le assunzioni relative al contratto "base" a tempo determinato sono scomposte tra contratti stipulati per la prima volta con una azienda (esordienti in azienda) e contratti seguenti ad un rapporto già instaurato con la stessa azienda (non esordienti). I primi costituiscono circa il 40% del totale. Le variazioni nel periodo 2011-2012 mostrano come, in valore assoluto, i lavoratori che hanno instaurato il primo contratto presso l'azienda siano aumentati (+3,7%). La loro incidenza relativa sul totale delle assunzioni a tempo determinato è diminuita di un punto percentuale nel biennio 2011-2012 mentre la crescita dei non esordienti si aggira intorno al (6,5%). Al contrario gli esordienti nel mercato del lavoro, a cui la legge si rivolge principalmente, diminuiscono sia in valori assoluti che relativi mostrando che gli spazi di mercato per coloro che non hanno esperienze di lavoro tendono a ridursi e che tale tendenza risulta impermeabile alle novità della legge 92.

La scansione mensile delle variazioni di assunzioni a tempo determinato di esordienti e non esordienti, illustrata nella Tabella. 3.3, segnala, seppur debolmente, un minimo effetto della legge 92 sull'aumento delle assunzioni di esordienti. Tale incremento sembra confermato, per gli esordienti in azienda, nei mesi che chiudono il 2012 e anche rispetto ai corrispondenti mesi dell'anno precedente. Diverso è il caso degli esordienti sul mercato del lavoro che aumentano solo nel mese di luglio e

² Gli esordienti nel mercato del lavoro rappresentano i lavoratori che, a partire dal 2008 sono entrati per la prima volta nel sistema delle comunicazioni, ciò implica che essi possono aver avuto un contratto antecedente al 2008.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

diminuiscono invece, con intensità maggiore rispetto all'anno precedente, nei mesi successivi.

Tab. 3.3 - Assunzioni per contratto a tempo determinato "base": esordienti in azienda e non per mese – anni 2011-2012.

	Assunzioni a tempo det. "base"	Totale esordienti in azienda	di cui : esordienti nel mdl	Totale non esordienti	% esordienti in azienda su tot ass. a t.d.
2011					
Gennaio	33'460	10'443	2'565	23'017	31%
Febbraio	22'728	9'857	2'701	12'871	43%
Marzo	24'085	10'261	2'827	13'824	43%
Aprile	34'961	13'316	3'634	21'645	38%
Maggio	34'117	13'338	4'048	20'779	39%
Giugno	34'686	14'093	4'716	20'593	41%
Luglio	41'246	16'657	5'935	24'589	40%
Agosto	26'802	11'425	3'974	15'377	43%
Settembre	41'084	17'128	4'252	23'956	42%
Ottobre	41'326	19'878	4'512	21'448	48%
Novembre	23'014	12'003	3'012	11'011	52%
Dicembre	20'114	8'466	2'532	11'648	42%
Tot I° sem	184'037	71'308	20'491	112'729	39%
Tot II° sem	193'586	85'557	24'217	108'029	44%
2012					
Gennaio	34'539	10'428	2'324	24'111	30%
Febbraio	23'719	10'269	2'952	13'450	43%
Marzo	35'128	13'692	3'971	21'436	39%
Aprile	36'732	14'071	3'912	22'661	38%
Maggio	35'217	13'301	3'619	21'916	38%
Giugno	37'135	14'671	4'571	22'464	40%
Luglio	41'422	17'246	5'413	24'176	42%
Agosto	26'681	11'767	3'707	14'914	44%
Settembre	38'999	15'060	3'386	23'939	39%
Ottobre	42'285	20'994	3'988	21'291	50%
Novembre	24'482	12'380	2'803	12'102	51%
Dicembre	21'582	8'892	2'378	12'690	41%
Tot I° sem	202'470	76'432	21'349	126'038	38%
Tot II° sem	195'451	86'339	21'675	109'112	44%
2011	377'623	156'865	44'708	220'758	42%
2012	397'921	162'771	43'024	235'150	41%

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Riguardo alla durata del contratto la nuova disciplina limita di molto le possibilità di proroga, spesso utilizzate dai datori di lavoro, riducendo l'arco temporale della loro durata. Il prolungamento (o proroga di fatto) del contratto è consentito fino a 30 giorni dopo la scadenza dei contratti di durata inferiore a 6 mesi e fino a 50 giorni dopo quella dei contratti con durate superiori. In controtendenza rispetto all'andamento positivo delle assunzioni, diminuiscono, nel 2012, le proroghe la cui incidenza relativa sul totale delle assunzioni passa dal 20,4% del 2011 al 17,1%. La Tabella 3.4 illustra la distribuzione delle proroghe per durata evidenziando come nel 2012, rispetto agli anni precedenti, l'aumento nelle prime tre classi (fino a 3 mesi) faccia crescere il loro peso percentuale e diminuire quello delle durate maggiori.

Tab. 3.4 - Proroghe di contratti a tempo determinato “base” e per classi di durata programmata.

	distribuzione per classi di durata						
	fino a 1 sett.	8-30 gg	1-3 mesi	3-6 mesi	6-12 mesi	> 12 mesi	
Valori assoluti							
2009	70'444	1'605	4'958	15'659	16'158	22'434	9'610
2010	76'474	1'526	5'190	16'829	16'740	25'824	10'365
2011	77'190	1'485	5'293	17'057	17'414	25'342	10'599
2012	68'050	1'657	5'358	19'003	16'091	21'565	4'376
Valori percentuali							
2009	100.0%	2.3%	7.0%	22.2%	22.9%	31.8%	13.6%
2010	100.0%	2.0%	6.8%	22.0%	21.9%	33.8%	13.6%
2011	100.0%	1.9%	6.9%	22.1%	22.6%	32.8%	13.7%
2012	100.0%	2.4%	7.9%	27.9%	23.6%	31.7%	6.4%

Fonte: Arlas

Infine riguardo alle riassunzioni alla scadenza dei contratti, la legge 92 vincola tali assunzioni consentendole solo dopo che siano trascorsi 60 giorni se il contratto concluso ha avuto durata massima di sei mesi, 90 giorni altrimenti (tale intervallo si riduce per determinate specifiche e nel caso di lavoro stagionale). In tal caso, come si è mostrato in merito alla ricorsività dei contratti, gli esiti registrati nel periodo successivo all'entrata in vigore della legge 92 segnalano che sono effettivamente diminuite le riassunzioni ma, stranamente, sono aumentate quelle effettuate immediatamente dopo la scadenza del termine, in deciso contrasto rispetto alla nuova disciplina che imponeva distanze temporali più lunghe.

4. I nuovi ingressi

Come si è appena visto il tema dei flussi di primo ingresso nell'occupazione è fortemente influenzato dalle dinamiche dei rapporti di lavoro e merita pertanto un approfondimento specifico.

I nuovi ingressi sono costituiti da quei lavoratori che, dalla data di attivazione del sistema di archiviazione elettronico delle CO, compaiono per la prima volta nel database con una comunicazione di assunzione, qualsiasi sia l'anno nel quale tale assunzione avviene. Di seguito li definiremo "esordienti" e va specificato che in questo caso non si tratta di rapporti di lavoro ma di persone. In base all'età non tutti, verosimilmente, potrebbero essere effettivamente degli esordienti nel mercato del lavoro ma solo persone sconosciute al sistema informativo che copre solo gli ultimi 5 anni. Per questo motivo sono stati analizzati solo gli anni 2011 e 2012 restringendo il possibile spazio di distorsione dell'informazione. Ovviamente quanto più bassa risulta l'età del lavoratore tanto più è credibile che l'esordio sia assoluto nel mercato del lavoro.

Le tabelle che si discutono più avanti contengono le quantità assolute di esordienti rispetto agli anni 2011 e 2012, poi ripartite a seconda di specifici temi. In quarta colonna è calcolato il tasso di esordienti sul totale degli avviamenti lavorativi nell'anno e rispetto alla modalità della distribuzione in riga. Sono poi presentate le distribuzioni percentualizzate per anno (per colonna). Nell'ultima colonna si propone un indice tendenziale del 2012 sul 2011 calcolato come se nei due anni fosse entrata nel mercato del lavoro la stessa massa di lavoratori. Quest'ultima elaborazione è stata adottata per comprendere quanto, ferma restando la stessa quantità di esordienti, i territori, i settori macroeconomici e il tessuto imprenditoriale in generale siano in grado di assorbire nuove forze lavorative. Le discrepanze (di lieve entità) nei totali assoluti delle diverse tabelle sono dovute alla non disponibilità di qualche modalità (delle righe) a seconda del particolare dettaglio che si analizza.

Negli anni 2011 e 2012 si conta circa un ugual numero di esordienti (approssimativamente 139'000), ma mentre nel 2011 essi costituiscono il 16.7% del totale di tutti i contratti lavorativi attivati nell'anno, nell'annualità successiva l'incidenza scende al 16.1% evidenziando un lieve rallentamento nell'assorbimento di nuova forza lavoro. Non ci sono variazioni sorprendenti degli esordienti rispetto al genere, la proporzione di massima del 45% per le femmine e del 55% per i maschi si mantiene costante nel biennio 2011-2012 e mostra un leggero svantaggio per le donne nel primo inserimento rispetto ai maschi. La ripartizione fra italiani

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

(84%) e stranieri (16%) si mantiene costante nel tempo. Nelle cinque province il tasso di esordienti rispetto a tutti gli avviamenti lavorativi è abbastanza vicino alla media regionale; Caserta sembra avviare un po' più esordienti rispetto alla media, mentre a parità di esordienti, Napoli è la provincia che tendenzialmente ha offerto nel 2012 maggiore opportunità di inserimento nel mondo del lavoro.

Tab. 4.1 – Ripartizione degli esordienti per anno e provincia– anni 2010-2012.

Provincia	Valori assoluti		(a)	(b)	(b)	(c)
	2011	2012	2012	2011	2012	2012/2011
Caserta	22.844	21.844	17.9%	16.4%	15.6%	-4.9%
Benevento	7.037	6.178	16.6%	5.1%	4.4%	-12.6%
Napoli	68.176	72.594	16.8%	49.1%	52.0%	5.9%
Avellino	9.280	8.642	13.9%	6.7%	6.2%	-7.3%
Salerno	31.558	30.339	14.3%	22.7%	21.7%	-4.3%
Totale	138.895	139.597	16.1%	100.0%	100.0%	0.0%

(a) incidenza degli esordienti rispetto a tutte le assunzioni per provincia

(b) distribuzione percentuale per provincia

(c) indice tendenziale fra il 2012 e il 2011 a parità del totale di esordienti (calcolato su b)

Fonte: Arlas

La ripartizione per età, le cui statistiche sono presentate nella Tabella 4.2, è particolarmente interessante anche perché può rappresentare un riferimento per valutare sia il fenomeno di ingresso di nuova forza di lavoro nel mercato sia eventuali fenomeni di reingresso nel mercato del lavoro a seguito di espulsioni legate alla crisi economica. Il dato dell'età ci consente infatti di tener conto dei possibili effetti di sovradimensionamento dell'informazione dovuti alla limitatezza temporale del database amministrativo. Un parziale riscontro di questo quadro di riferimento è la fascia di età 19-30 anni nella quale il 21.9% di tutti gli assunti risultano affacciarsi per la prima volta nel mondo del lavoro, e rappresentano il 47.6% di tutti i neo assunti nel 2012. Questo dato può essere considerato abbastanza veritiero considerando che nell'anno di attivazione del sistema informativo queste persone avevano fra i 14 e i 25 anni. Quasi irrilevanti sono i lavoratori con un'età all'assunzione inferiore a 19 anni che tuttavia nel 57% dei casi si configurano esordienti. Per le fasce sopra i 30 anni si deve invece tenere presente che la crisi iniziata nel 2008 ha espulso dal mercato del lavoro molte persone e che queste, stante l'ancora perdurante difficoltà del reimpiego, possono essere rimaste fuori dal sistema lavorativo per diversi anni. Non si tratterebbe in tal caso di esordienti ma di reingressi nell'occupazione. Queste osservazioni spiegano quasi un altro 48% (in quinta colonna) degli esordienti associato agli ultra-trentenni sia nel 2011

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

sia nel 2012. L'incidenza di questi esordienti (30 anni e oltre) rispetto a tutte le assunzioni della corrispondente classe di età è tuttavia inferiore a quella dei giovani esordienti e si aggira intorno al 12%.

Tab. 4.2 – Ripartizione degli esordienti per anno e fascia di età– anni 2010-2012.

Età	Valori assoluti		(a)	(b)	(b)	(c)
	2011	2012	2012	2011	2012	2012/2011
Meno di 19	5.090	5.517	56.9%	3.7%	4.0%	7.8%
19-30	65.339	66.489	21.9%	47.1%	47.6%	1.2%
31-40	31.934	30.881	13.4%	23.0%	22.1%	-3.8%
41-54	28.762	28.509	11.0%	20.7%	20.4%	-1.4%
Oltre 54	7.736	8.177	12.8%	5.6%	5.9%	5.2%
Totale	138.861	139.573	16.1%	100.0%	100.0%	0.0%

(a) incidenza degli esordienti rispetto a tutte le assunzioni per fascia di età

(b) distribuzione percentuale per fascia di età

(c) indice tendenziale fra il 2012 e il 2011 a parità del totale di esordienti (calcolato su b)

Fonte: Arlas

L'indice tendenziale degli esordienti calcolato a parità di assunti mostra incrementi significativi nelle fasce giovani, +1,2% nella fascia 19-30 anni e +7.8% nella classe con meno di 19 anni.

I segni negativi nelle classi 31-40 anni e 41-54 anni raccontano più verosimilmente un assestamento della base dei dati da intendersi nel senso che più si estende nel tempo la raccolta dei dati meno persone risultano esordienti nel mercato del lavoro. Il segno positivo della classe 55 anni e oltre ha bisogno di qualche attenzione. In questo +5.2% può nascondersi, oltre che una distorsione dovuta alla limitatezza della fonte dei dati, anche l'effetto di alcune politiche di incentivazione nazionali e regionali per i disoccupati di lungo periodo. Se poi si considera in modo aggregato la fascia che parte dai 30 anni può esserci una componente dovuta alla maggiore partecipazione al mercato del lavoro di fasce di offerta in precedenza escluse oppure a fenomeni di emersione dal lavoro irregolare legati a politiche più severe di controllo sul territorio adottate negli ultimi anni.

La Tabella 4.3 presenta gli esordienti rispetto al dettaglio della tipologia contrattuale. Le forme contrattuali di accesso al lavoro più utilizzate appaiono essere quelle dei contratti a tempo determinato e indeterminato che insieme introducono circa il 70% delle persone nel mercato del lavoro e la differenziazione fra i due contratti appare sostanzialmente bilanciata. Nel 2012 un quarto di tutti i contratti stipulati a tempo indeterminato è dedicato agli esordienti e, sia nel 2011 sia nel 2012, questa tipologia contrattuale si rileva in circa un terzo degli avviamenti. A

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

parità del numero di esordienti, il contratto a tempo indeterminato sembra essere una scelta stabile nel tempo da parte dei datori di lavoro (il lieve segno negativo nel tendenziale appare poco rilevante). I contratti a tempo determinato sembrano invece meno importanti, essi sono dedicati agli esordienti nel 10% dei casi ma evidenziano, rispetto al tempo indeterminato, una contrazione nel tendenziale.

Tab. 4.3 – Ripartizione degli esordienti per anno e tipologia contrattuale – anni 2010-2012.

Tipologia contrattuale	Valori assoluti		(a)	(b)	(b)	(c)
	2011	2012	2012	2011	2012	Var. %
TD	49.740	48.623	10.4%	35.8%	34.8%	-2.7%
TI	47.027	46.815	25.3%	33.9%	33.5%	-0.9%
Parasubordinato	16.445	15.426	16.4%	11.8%	11.1%	-6.7%
Domestico	7.244	7.510	32.7%	5.2%	5.4%	3.2%
Apprendistato	5.967	7.175	39.4%	4.3%	5.1%	19.6%
Tirocinio	4.253	4.198	56.0%	3.1%	3.0%	-1.8%
Somministrazione	3.752	2.683	5.7%	2.7%	1.9%	-28.8%
Intermittente	4.462	7.155	29.7%	3.2%	5.1%	59.6%
Totale	138.890	139.585	16.1%	100.0%	100.0%	0.0%

(a) incidenza degli esordienti rispetto a tutte le assunzioni per tipologia contrattuale

(b) distribuzione percentuale per tipologia contrattuale

(c) indice tendenziale fra il 2012 e il 2011 a parità del totale di esordienti (calcolato su b)

Fonte: Arlas

La forma lavorativa del parasubordinato è dedicata agli esordienti in un caso su sei fra tutti coloro che sono coinvolti con questo tipo di contratto. Esso ha un'incidenza percentuale di poco più del 10%, sia nel 2011 sia nel 2012 ma, a parità di esordienti, nel 2012 risulta in contrazione rispetto al 2011.

Rispetto a questi numeri tutte le altre forme contrattuali sembrano essere residuali e guardando alle distribuzioni percentuali degli anni 2011 e 2012 non si notano discrepanze apprezzabili. In particolare si rileva per i tirocini che oltre la metà (56%) delle assunzioni è costituita da esordienti. A fronte di questa evidenza si nota però che questi contratti costituiscono solo il 3% della massa totale delle assunzioni degli esordienti nel 2012 e sono comunque in contrazione fra il 2011 e 2012.

I contratti di apprendistato e intermittente condividono le stesse caratteristiche, costituiscono circa il 5% della forma contrattuale per gli esordienti, assorbono quasi il 40% di nuove persone rispetto a tutti i contratti della stessa natura e sono tendenzialmente in crescita fra il 2011 e 2012. Sia i contratti di apprendistato, sia quelli delle esperienze lavorative hanno, nel tendenziale, degli incrementi positivi importanti.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Riguardo alle attività economiche la Tabella 4.4.a mostra che i settori dell'industria e del terziario esibiscono la stessa capacità di assorbimento di nuova forza lavoro con valori prossimi al 17% dell'incidenza degli esordienti sul totale delle assunzioni del settore. Quasi dimezzata la capacità di assorbimento del settore agricolo. I servizi si confermano stabilmente, sia nel 2011 SIA nel 2012, come il macrosettore che assorbe più del 70% degli esordienti e con una tendenza alla crescita.

Tab. 4.4.a – Ripartizione degli esordienti per anno e macro settori Ateco – anni 2010-2012.

Macro Settori ATECO	Valori assoluti		(a)	(b)	(b)	(c)
	2011	2012	2012	2011	2012	Var.%
Agricoltura	8·220	6·853	8,8%	5,9%	4,9%	-17,0%
Industria	31·994	28·229	17,4%	23,0%	20,2%	-12,2%
Servizi	98·681	104·515	16,7%	71,0%	74,9%	5,4%
Totale	138·895	139·597	16.10%	100.00%	100.00%	0.00%

(a) incidenza degli esordienti rispetto a tutte le assunzioni per settore

(b) distribuzione percentuale per settore

(c) indice tendenziale fra il 2012 e il 2011 a parità del totale di esordienti (calcolato su b)

Fonte: Arlas

Più dettagliata è la Tabella 4.4.b relativa ai settori ATECO, nella quale si evidenziano variazioni nelle distribuzioni percentuali (per colonna) un po' più accentuate che nelle precedenti disamine, legate proprio al maggiore dettaglio che disperde la numerosità dei casi. E' il caso ad esempio del settore dei servizi finanziari in cui si registra la maggiore incidenza degli esordienti sul totale delle assunzioni nel settore (31.6%) ma si osserva al contempo anche una contenuta consistenza dei casi (611 nel 2012).

Il dettaglio dei settori fornisce ulteriori indicazioni circa il livello di assorbimento della nuova forza lavoro che vede il settore della moda e del metalmeccanico con valori pari al 19% per entrambi e una capacità in assoluto di assorbire nel 2012 rispettivamente 9·541 e 4·864 nuovi lavoratori. Le punte più alte di tutti i valori della tabella riguardano tuttavia i settori del terziario e in particolare il commercio al dettaglio, il commercio all'ingrosso e logistica e i servizi turistici. Quest'ultimi hanno il numero assoluto più alto di assunzioni di esordienti 31·252, pari al 22.4% del totale e con una variazione tendenziale del +30.7%.

La distribuzione delle attività economiche che emerge dall'analisi degli esordienti non può non richiamare l'attenzione sulle politiche che si stanno attivando a livello regionale nel campo dell'istruzione e formazione. L'indirizzo di tali politiche porta ad una più forte integrazione dell'offerta

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

di istruzione tecnica e di formazione con il sistema produttivo ed il mercato del lavoro. Essa definisce un quadro articolato per filiere produttive a cui devono fare riferimento in un'ottica integrata i diversi attori del settore a partire dalle scuole tecniche professionali e dalle agenzie formative fino alle imprese. La convergenza della distribuzione degli esordienti con le filiere della nuova offerta formativa sembra confermare il corretto indirizzo della programmazione regionale di settore.

Tab. 4.4.b – Ripartizione degli esordienti per anno e settori Ateco – anni 2010-2012.

Settore ATECO	Valori assoluti		(a)	(b)	(b)	(c)
	2011	2012	2012	2011	2012	Var.%
Agricoltura	8.220	6.853	8.8%	5.9%	4.9%	-17.0%
Made in Italy	9.571	9.541	19.1%	6.9%	6.8%	-0.8%
Metalmeccanico	5.157	4.864	18.8%	3.7%	3.5%	-6.2%
Estrattiva	38	26	9.3%	0.0%	0.0%	-31.9%
Altro Industria	1.402	1.319	13.1%	1.0%	0.9%	-6.4%
Utilities	996	836	13.9%	0.7%	0.6%	-16.5%
Costruzioni	14.830	11.643	16.6%	10.7%	8.3%	-21.9%
Commercio dettaglio	12.593	14.023	28.3%	9.1%	10.0%	10.8%
Ingrosso e logistica	14.775	13.457	21.6%	10.6%	9.6%	-9.4%
Servizi Finanziari	652	611	31.6%	0.5%	0.4%	-6.8%
Servizi alla Persona	19.084	19.230	27.5%	13.7%	13.8%	0.3%
Terziario Avanzato	6.765	6.491	23.8%	4.9%	4.6%	-4.5%
Istruzione	7.831	7.106	7.5%	5.6%	5.1%	-9.7%
Servizi turistici	23.784	31.252	12.0%	17.1%	22.4%	30.7%
Altro servizi	13.197	12.345	20.6%	9.5%	8.8%	-6.9%
Totale	138.895	139.597	16.1%	100.0%	100.0%	0.0%

(a) incidenza degli esordienti rispetto a tutte le assunzioni per settore

(b) distribuzione percentuale per provincia

(c) indice tendenziale fra il 2012 e il 2011 a parità del totale di esordienti (calcolato su b)

Fonte: Arlas

L'attenzione è ora concentrata (Tabelle 4.5 e 4.6) sugli esordienti nel 2012 con un'età compresa fra i 19 e i 30 anni ripartiti per titolo di studio e tipologia contrattuale (circa 66.500). Si tenga presente che il titolo di studio può non coincidere con quello effettivo del lavoratore, circostanza che è stata rilevata nell'analisi dei dati, in quanto si tratta di quello dichiarato dal datore di lavoro all'atto dell'invio della comunicazione. Questa discrepanza può nascondere fenomeni di sotto inquadramento dei lavoratori o per contenere il loro costo del lavoro o per adattamento degli stessi anche a lavori che richiedono meno competenze.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Nel 2012 poco meno dell'8% degli esordienti di età compresa fra i 19 e i 30 hanno almeno un diploma di laurea. Oltre i tre quarti hanno invece il diploma superiore (43.3%) che, rispetto alla media delle assunzioni per titolo di studio, nella quale i diplomati costituiscono il 34%, presenta uno scostamento di quasi 10 punti percentuali. Particolarmente penalizzati risultano invece i giovani con la licenza media (33.3%) con una incidenza di 12 punti percentuali rispetto alla media (45%).

Coloro che hanno almeno la laurea sono assorbiti in prima istanza con contratti a tempo determinato e parasubordinato, e subito dopo trovano collocazione con contratti a tempo indeterminato. Il quadro, per coloro che hanno il diploma superiore, è simile a quelli con titolo appena discusso, ma vi è una variazione di intensità: quasi il 27% dei giovani con diploma superiore esordisce con un contratto a tempo indeterminato, rispetto al 15% che ha almeno la laurea.

L'ultima colonna della tavola riporta la distribuzione percentuale dei giovani esordienti per tipologia contrattuale, indipendentemente dal titolo di studio. Almeno il 60% di essi è inserito con contratti a tempo determinato e indeterminato; i contratti parasubordinati assorbono il 12.4% dei giovani. I rapporti di primo inserimento, l'apprendistato e le esperienze di tirocinio, rappresentano il 13,3% del totale (l'8,4% l'apprendistato il 4,9 il tirocinio). Mentre l'apprendistato, come si nota dalla Tabella 4.6, assorbe giovani esordienti soprattutto con la licenza media (34,6%) e il diploma superiore (52,1%), il tirocinio si concentra sui diplomati e laureati.

Tab.4.5. Ripartizione degli esordienti con età compresa fra 19 e 30 anni per titolo di studio e tipo di contratto lavorativo (distribuzione percentualizza per colonna) – anno 2012.

Tipologia contrattuale	Titolo di studio				Totale
	Al massimo licenza elementare	licenza media	diploma superiore	Almeno Laurea	
Apprendistato	4.6%	8.8%	10.1%	5.4%	8.4%
TD	35.2%	36.9%	30.8%	26.3%	33.1%
TI	27.7%	36.7%	26.9%	15.1%	29.4%
Tirocinio	1.2%	1.9%	5.5%	21.4%	4.9%
Domestico	18.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%
Intermittente	4.1%	8.5%	6.8%	1.0%	6.5%
Parasubordinato	4.5%	5.2%	18.1%	27.6%	12.4%
Somministrazione	4.8%	2.0%	1.8%	3.2%	2.4%
Totale	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Fonte: Arlas

Tab.4.6. Ripartizione degli esordienti nel 2012 con età compresa fra 19 e 30 anni per titolo di studio e tipo di contratto lavorativo (distribuzione percentualizza per riga) – anno 2012.

Tipologia contrattuale	Titolo di studio				Totale
	Al massimo licenza elementare	licenza media	diploma superiore	Almeno Laurea	
Apprendistato	8,4%	34,6%	52,1%	5,0%	100,0%
TD	16,5%	37,1%	40,2%	6,2%	100,0%
TI	14,6%	41,6%	39,7%	4,0%	100,0%
Tirocinio	3,8%	12,9%	48,8%	34,5%	100,0%
Domestico	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Intermittente	9,8%	43,8%	45,2%	1,2%	100,0%
Parasubordinato	5,6%	13,9%	63,2%	17,3%	100,0%
Somministrazione	30,5%	27,7%	31,5%	10,3%	100,0%
Totale	15,5%	33,3%	43,3%	7,8%	100,0%

Fonte: Arlas

Il tirocinio ha, nel primo inserimento, il proprio obiettivo specifico ed è pertanto particolarmente interessante l'osservazione degli esiti alla cessazione di questa esperienza. A tal fine sono stati analizzati gli esiti alla cessazione dei tirocini per esordienti del triennio 2010-2012.

I tirocinanti esordienti nel 2010 hanno avuto un successivo contratto di lavoro nel 63% dei casi, quelli del 2011 nel 58% dei casi e quelli del 2012 nel 19% dei casi. Queste percentuali sono notevolmente decrescenti in quanto lo spazio temporale di assunzione copre 3 anni per gli esordienti del 2010, fino a ridursi allo stesso anno per quelli del 2012. Se guardiamo alle riassunzioni nello stesso anno del tirocinio per i tre anni considerati le differenze si riducono sensibilmente al 26%, 27% e 19%.

Nel 2012 osserviamo un calo di reimpiego di tirocinanti esordienti che rispecchia l'andamento complessivo dell'insieme dei tirocinanti già rilevato nel Capitolo 4.

In Tabella 4.7 si presenta il quadro della vita lavorativa degli esordienti per i quali il primo approccio al lavoro avviene attraverso il tirocinio. Per gli anni dal 2010 al 2012 si sono contati quando e in quale forma si è evoluto il percorso lavorativo dei tirocinanti.

Nel 2010 oltre il 27% dei tirocini si sono trasformati in un contratto a tempo indeterminato nello stesso anno. Un altro 22% è assorbito con contratto a tempo determinato, il 16% reitera l'esperienza del tirocinio.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab.4.7. – Contratti successivi a una esperienza di tirocinio per esordienti- Val %

Tipologia contrattuale	2010				2011			2012	Totale
	2010	2011	2012	Totale	2011	2012	Totale	2012	
Contratti Apprendistato	12.7	14.2	8.0	12.8	16.6	18.6	17.6		15.3
T.D.	21.9	24.7	23.5	23.4	20.2	24.4	22.2	27.6	23.2
T.I.	27.6	23.1	32.4	26.1	20.9	21.5	21.2	13.6	23.1
Esperienze Lavorative	15.9	14.8	13.3	15.1	18.5	14.1	16.3	21.8	16.1
Domestico	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1	0.4	0.2	0.3	0.2
Intermittente	0.6	1.7	2.8	1.4	2.1	2.4	2.3	1.3	1.8
Parasubordinato	16.4	16.8	15.1	16.4	16.3	14.2	15.3	9.1	15.4
Somministrazione	4.9	4.4	4.9	4.7	5.4	4.4	4.9	7.4	5.0
Totale	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: Arlas

Se si guarda all’inserimento nel mondo lavorativo dei tirocinanti del 2010, considerando anche i due anni successivi, le percentuali presentate si muovono di poco e confermano in prima istanza il contratto a tempo determinato. Si rileva tuttavia che, nei due anni successivi, si raggiungono le più alte percentuali di assunzioni a tempo indeterminato che nel 2012. Nel 2011, a parità di una simile percentuale di esordienti come tirocinanti che continuano con un successivo contratto lavorativo, le percentuali presentate con riferimento al 2010 si attenuano molto. Nel 2011 circa il 20% dei tirocinanti è assorbito sia con contratto a tempo determinato sia con contratto a tempo indeterminato. La percentuale di coloro che reiterano il tirocinio nello stesso anno passa dal 16% del 2010 al 18.5% del 2011 e giunge fino a circa il 22% nel 2012. In quest’ultimo anno, in cui solo il 19% degli esordienti tirocinanti si reimpiega, circa il 20% ha un successivo contratto a tempo determinato. Il contratto a tempo indeterminato ha un crollo verticale che si attesta nel 13.6% con una vistosa crescita del contratto di apprendistato/inserimento. Si deve, però, tenere conto che proprio nel 2012 il contratto di apprendistato/inserimento assume normativamente una fattispecie equivalente al contratto a tempo indeterminato.

7. *Le Politiche regionali*

1. Premessa

Le misure attuate dalla Regione Campania nel corso dell'ultimo biennio per fronteggiare la situazione critica del mercato del lavoro regionale, si inquadrano in una cornice programmatica che ha come punto di riferimento l'adozione del Piano d'azione denominato "*Campania al Lavoro*", con misure specifiche di contrasto alla crisi e azioni di sistema in grado di assicurare l'integrazione delle misure straordinarie nel più generale processo di riforma, ammodernamento e rafforzamento delle politiche del lavoro regionali e nazionali.

In una fase di crisi nella quale le risorse per le politiche del lavoro vengono drenate dalle politiche di sostegno al reddito, la Regione ha ritenuto di dover sostenere con cospicue risorse le politiche attive del lavoro destinando al Piano circa 800 milioni di euro nella convinzione che i vincoli esistenti in termini di finanza pubblica e di andamento dell'economia non potessero costituire, come spesso accaduto, la motivazione di un rinvio ad intervenire sul mercato del lavoro, superando l'ottica emergenziale, per sostenere le imprese e i lavoratori nella fase di crisi con un complesso di misure volte a contrastarne gli effetti e a creare condizioni ex-ante atte a dispiegare esiti ancora più virtuosi in contesti di espansione economica.

Il Capitolo conclusivo del Rapporto illustra i principali contenuti delle politiche attuate dalla Regione Campania nei settori lavoro e formazione articolati nei tre grandi filoni costituiti dalle azioni di sistema, dalle politiche di incentivazione e dalle politiche formative.

Riguardo alle misure dirette di sostegno all'occupazione si presenta un primo quadro dei risultati in termini di realizzazione (destinatari raggiunti) e in termini di possibile impatto degli strumenti attivati sul mercato del lavoro. Per quest'ultima analisi si tratta di una valutazione ancora di massima realizzata utilizzando i dati sulle comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro e esaminando l'andamento delle assunzioni nel periodo di attivazione delle misure per le tipologie di rapporti di lavoro che queste hanno come più diretto campo di applicazione.

Il Piano, varato nell'ottobre del 2010, è operativo dal gennaio 2011 e consiste in un mix di strumenti che, in una visione unitaria, spaziano dalla cornice delle regole alla finalizzazione degli interventi, ai target, alle azioni di sistema a supporto della gestione delle politiche.

2. La governance regionale e le politiche regionali

L'attuazione del Piano lavoro è stata rafforzata e accompagnata da azioni di *governance* e di forte coinvolgimento delle parti sociali, attraverso un accordo quadro con le parti sociali - il “*Contratto Campania*” - e attraverso la costituzione di specifici organismi (Cabina di Regia, Tavolo Interistituzionale per gli ammortizzatori in deroga) che hanno di volta in volta affrontato le problematiche riguardanti specifici target e comparti produttivi e le criticità sia diffuse e strutturali, sia riferite a singoli casi. Si è in tal modo definito un rinnovato rapporto con le parti economiche e sociali, attraverso una costante condivisione degli indirizzi e delle azioni di *policy*.

La *governance* delle politiche regionali ha il suo principale riferimento legislativo nel “Testo unico della normativa della Regione Campania in materia di lavoro e formazione professionale” che adotta misure di regolazione dei sistemi dei servizi per il lavoro e della formazione, assegna compiti e funzioni alle amministrazioni competenti e agli operatori accreditati, detta indirizzi in materia di funzionamento e integrazione in rete delle politiche formative e del lavoro e del sistema dei servizi.

Nell'ambito del Piano di azione, una particolare attenzione è dedicata alla costruzione della rete regionale dei servizi per il lavoro. Le nuove Linee guida adottate con il *Masterplan* regionale dei Servizi per il Lavoro rappresentano la cornice di riferimento nella quale i diversi soggetti s'impegnano, nel rispetto dei propri ruoli e competenze, alla realizzazione delle azioni destinate a dare vita in Campania ad un mercato del lavoro efficiente e moderno tenendo conto e favorendo la cooperazione tra i diversi soggetti autorizzati: centri per l'impiego, agenzie per il lavoro, università, associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro, camere di commercio, gli istituti di scuola secondaria di secondo grado, statali e paritari, i comuni singoli o associati nelle forme delle unioni di comuni e delle comunità montane, gli enti bilaterali, i gestori di siti internet.

Le misure di supporto al sistema regionale dei servizi consistono nelle funzioni di osservatorio sul mercato del lavoro, nella realizzazione e conduzione del sistema informativo regionale del lavoro, nella adozione e attivazione del nuovo modello di accreditamento regionale dei servizi di istruzione e formazione e dei servizi per il lavoro, nella implementazione degli standard di qualità dei servizi e del sistema di monitoraggio.

A partire da una rafforzata capacità di programmazione e di *governance* la Regione ha prodotto un consistente insieme di interventi legislativi di indirizzo e di attuazione su ambiti rilevanti per l'occupazione, come l'apprendistato, le professioni, la cooperazione; un insieme di provvedimenti attuativi delle misure del Piano che riguardano gli incentivi all'assunzione e all'autoimpiego, la formazione, i tirocini; le azioni propedeutiche alla costruzione delle reti dei servizi al lavoro e dell'offerta formativa, con la costituzione dei poli tecnico-professionali e il varo del nuovo sistema di accreditamento degli operatori.

3. Il quadro di sintesi degli interventi regionali

Il piano individua tre principali target di riferimento: giovani, donne e disoccupati ed inoccupati di lungo periodo (compresi i lavoratori espulsi dal sistema produttivo). Inoltre pone al centro dell'attuazione le imprese, specie le piccole, medie e in rete tra loro, per favorire l'innovazione, la qualità e lo sviluppo locale.

Per i giovani il Piano ha inteso individuare, nell'asse istruzione – formazione – lavoro, un punto qualificante delle politiche attive del lavoro, che collega direttamente il sistema educativo e formativo con il mondo delle imprese e la realtà produttiva, passando attraverso la formazione e la ricerca. Inoltre si identificano iniziative per favorire l'occupazione femminile, l'emersione del lavoro irregolare e l'inserimento degli immigrati.

Il carattere della dimensione straordinaria dei problemi del mercato del lavoro in Campania, pone il Piano nella necessità di dovere intervenire nelle aree di crisi, attraverso la cassa integrazione, con misure che coniugano il sostegno al reddito con gli interventi di orientamento, formazione e incentivazione per il reinserimento nel circuito dell'occupazione. Le priorità in particolare sono rappresentate dagli incentivi rivolti al reinserimento nel lavoro.

Nel 2012 la Regione ha aderito alla terza ed ultima riprogrammazione del PAC – Misure anticicliche e salvaguardia di progetti avviati. Il quadro degli interventi per la riprogrammazione del PAC Campania prevede il rifinanziamento del programma Microcredito e del dispositivo del credito di imposta per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, il rifinanziamento delle iniziative “periodi di residenza e studio in scuole all'estero” e “iniziative di raccordo scuola – lavoro” per le annualità 2014 e 2015, interventi specifici sui tirocini e sulle politiche attive rivolte ai percettori di ammortizzatori sociali. Il PAC prevede inoltre interventi di rilancio di aree colpite da crisi industriali che in Campania riguardano i siti di Acerra, Airola, Avellino, Caserta e Castellammare.

Gli indirizzi della programmazione del Piano Coesione e quelli della nuova programmazione 2014-2020, sui quali è già avviata la concertazione con il Tavolo di partenariato, sembrano confermare la validità delle opzioni di fondo adottate dalla Regione con “*Campania al Lavoro*”, fortemente orientate al mercato e alla creazione di reti per la produzione di qualificati servizi al lavoro e per lo sviluppo della offerta di istruzione e formazioni rafforzando in questa direzione le risorse finanziarie e gli obiettivi da raggiungere entro il 2015.

Tra le azioni previste da Piano, gli interventi di politica attiva destinati ai beneficiari degli ammortizzatori sociali in deroga hanno costituito una priorità e, allo stesso tempo, una piattaforma di sperimentazione e di rilancio delle politiche attive offerte direttamente dalla rete regionale dei servizi per il lavoro. I Centri per l'impiego e le Agenzie formative sono stati messi in contatto e collaborazione tra loro e sono stati congiuntamente attivati nell'offerta di servizi personalizzati a una platea di lavoratori svantaggiati. Sono stati a tal fine messi in funzione, ad uso dei Cpi e delle agenzie formative, un catalogo di offerta formativa e un applicativo telematico di gestione sia delle adesioni delle agenzie formative al catalogo, sia delle assegnazioni dei lavoratori ai percorsi formativi. Il circuito di rete e l'integrazione di funzioni tra gli ambiti dei servizi per il lavoro e del sistema formativo, che si è così creato, costituisce un modello-prototipo per altri tipi di utilizzo e per altre platee destinatarie di misure di politica attiva, utilizzabile ad esempio anche per l'attuazione degli obiettivi riguardanti l'insieme dei disoccupati destinatari di politiche passive o la popolazione giovane disoccupata e non attiva.

4. Le Politiche e i risultati nel mercato del lavoro regionale

Il Piano d'azione "Campania al lavoro" è in continua fase di riprogrammazione e rimodulazione. Le azioni avviate hanno finora coperto il 70% degli interventi previsti, alcuni dei quali rifinanziati e potenziati nel corso del tempo. La tabella seguente riporta un quadro di sintesi delle misure previste, delle risorse appostate e dei destinatari potenziali e raggiunti.

Tab. 4.1 – Piano d'azione Campania al Lavoro – Dettaglio degli interventi. Quadro finanziario destinatari previsti e destinatari raggiunti per Asse, Obiettivo e Misura.

Asse	Obiettivo	Misura	Risorse	Destinatari		
				Potenziali	Raggiunti	
1 Labourmarket policy	1	Primimpresa*	15.000.000,00	4.200	10.535	
		ITS	2.218.321,00	100	100	
		Più apprendi	20.000.000,00	4.000	4.678	
		Dottorati in azienda	8.500.000,00	654	159	
		Cig più**	120.000.000,00	12.526	9.373	
		Immigrati	8.000.000,00	350	130	
		Credito d'imposta****	120.000.000,00	4.809	8.700	
		Lavoro e sviluppo	13.750.000,00	1.500	1.216	
		Più verde	5.000.000,00	500	500	
	1 Sub Totale			312.468.321,00	28.639	35.391
	2	Più sviluppo	20.000.000,00	4.000	8.523	
		Minimi termini	5.000.000,00	1.000	864	
		Stabilizzazione Lsu	20.600.000,00	2.000		
		Inla 2	12.999.543,00	2.387	2.207	
		Ar.Co	3.130.000,00	313	676	
	2 Sub Totale			61.729.543,00	9.700	12.270
	3	L'istruzione che forma***	82.000.000,00	3.300	3.647	
		ELFI - Formazione per sviluppo locale	20.000.000,00	2.000	2.000	
		Pimimpresa OOSS	4.800.000,00	1.500	816	
		Microcredito****	110.000.000,00	640	4.170	
		Concilia	5.000.000,00	1.000		
Riqualficazione operatori forestali		200.000,00	200			
Quadrifoglio		2.037.531,04	120	59		
3 Sub Totale			224.037.531,04	8.760	10.692	
1 Totale			598.235.395,04	47.099	58.353	
2 Qualità per l'occupazione	1	Spin off da ricerca	13.000.000,00	33		
		Imprendo	5.000.000,00	200		
		FoCos	2.000.000,00	250		
		Piccola e media impresa	80.000.000,00	280		
		Impresa sociale	25.000.000,00	1.000		
		Pacsaggi/Passaggi	23.000.000,00	250		
		Più sicurezza	2.000.000,00	400	400	
	1 Sub Totale			150.000.000,00	2.413	400
2 Totale			150.000.000,00	2.413	400	
3 Azioni di sistema e governance	Qualità della funzione pubblica		25.000.000,00			
Totale Piano Campania al Lavoro			773.235.395,04	49.512	58.753	

* Contiene anche il programma Miur Linee C1-C5

** Contiene anche Politiche attive percettori AASS

*** Contiene anche Poli tecnico professionali e Centri sperimentali per lo sviluppo delle competenze

**** Programma Rifinanziato

Fonte: Arlas

E' ancora prematuro effettuare una valutazione sugli effetti netti delle misure adottate dalla Regione sugli andamenti del mercato del lavoro regionale. Come si è visto nei dati riportati nel rapporto, si rilevano, soprattutto nel 2012, segnali di inversione di tendenza sugli andamenti occupazionali, anche in controtendenza con il resto del paese che fanno ritenere che l'azione condotta dalla Regione abbia contribuito al contenimento degli effetti della crisi e degli squilibri strutturali del mercato del lavoro regionale.

In particolare, esaminando i dati sulle assunzioni si possono isolare quelle riguardanti alcune tipologie contrattuali e dei lavoratori interessati che coincidono per grandi linee con i target obiettivo degli interventi regionali. I risultati di questa analisi riguardano le misure destinate all'apprendistato, "Più apprendi", alle assunzioni di disoccupati svantaggiati, "Più sviluppo più lavoro", alla stabilizzazione dei lavoratori atipici, "Minimi termini", e all'incentivo all'assunzione "Credito d'imposta".

Più sviluppo più lavoro

Il programma di incentivi all'assunzione è articolato in due linee di interventi, in relazione alla specificità delle azioni, alla tipologia di destinatari ed ai datori di lavoro coinvolti, di seguito elencate¹:

- a) La Linea di Intervento 1 è rivolta alle Agenzie del lavoro private, regolarmente autorizzate ai sensi della normativa vigente, per l'assunzione dei soggetti disoccupati di lunga durata particolarmente svantaggiati,
- b) La Linea di Intervento 2 è rivolta a tutti i datori di lavoro privati, ivi comprese le agenzie di lavoro, che esercitano un'attività economica, ai sensi dell'art.1 dell'All.1 al Reg. CE 800/2008, con sede operativa in Campania.

La misura prevede un incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato o a tempo determinato, purché di durata non inferiore a 12 mesi, di disoccupati di lunga durata e/o inoccupati da almeno 12 mesi, la cui condizione sia certificata dall'iscrizione all'anagrafe dei lavoratori, tenuta dai Centri per l'impiego secondo la normativa vigente. La misura dell'incentivo. Il 50% degli interventi è riservato alle donne con possibilità di riassorbimento.

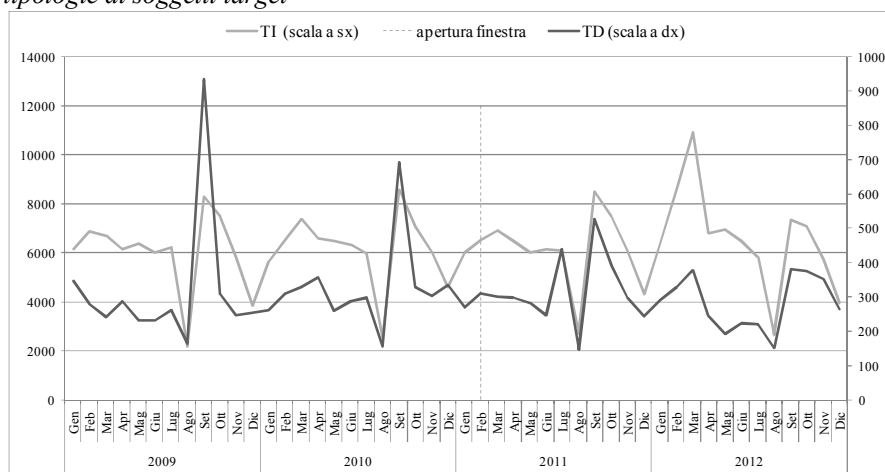
¹D.D. n. 4/2001 – Bollettino Ufficiale Regione Campania

L'analisi ha riguardato solo la Linea di intervento 2 e sono stati pertanto analizzati gli andamenti delle assunzioni estratte dal sistema delle comunicazioni obbligatorie che sono state individuate in quanto coincidono con le condizioni di accesso all'incentivo e che riguardano:

- Disoccupati (i contratti di durata minima 12 mesi instaurati 12 mesi dopo l'ultimo rapporto registrato e i contratti a tempo indeterminato instaurati 12 mesi dopo l'ultimo rapporto registrato);
- Inoccupati (contratti di durata minima 12 mesi per i soggetti registrati per la prima volta dal 2008 e contratti a tempo indeterminato per soggetti registrati per la prima volta dal 2008).

La Figura 4.1 mostra l'andamento delle assunzioni a tempo determinato e indeterminato per le tipologie di soggetti target. L'andamento delle assunzioni con contratti a tempo indeterminato che esibiscono una crescita complessiva nel periodo di attivazione pare evidenziare un qualche effetto della misura al contrario di quanto accade per il tempo determinato che esibisce un andamento analogo a quello dei periodi precedenti. Il picco positivo di marzo 2012, per le assunzioni a tempo indeterminato che corrisponde alla chiusura della prima finestra, potrebbe essere influenzato anche da questo evento.

Fig.4.1. – Andamento delle assunzioni a tempo determinato e indeterminato per le tipologie di soggetti target



Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Nella Tabella 4.2 sono riportati i dati sulle assunzioni mensili registrate nell'archivio delle comunicazioni obbligatorie riferite alle tipologie dei destinatari della misura.

Tab. 4.2 – Assunzioni mensili di soggetti e tipologie contrattuali corrispondenti ai requisiti della misura Più Sviluppo

Tempo determinato												
Disoccupati 12 mesi	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	1	6	8	16	17	32	20	9	132	51	55	54
2010	53	67	81	79	49	54	76	36	238	91	83	62
2011	89	110	105	108	93	84	95	31	204	122	105	71
2012	78	126	110	67	65	82	85	44	162	146	112	95
Prima Assunzione	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	345	273	232	271	212	199	241	153	802	257	191	200
2010	209	242	248	277	210	232	220	119	453	237	220	272
2011	180	199	195	188	189	162	344	114	322	267	191	173
2012	212	201	267	177	126	141	135	107	217	228	240	168
Totale	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	346	279	240	287	229	231	261	162	934	308	246	254
2010	262	309	329	356	259	286	296	155	691	328	303	334
2011	269	309	300	296	282	246	439	145	526	389	296	244
2012	290	327	377	244	191	223	220	151	379	374	352	263
Tempo indeterminato												
Dissoccupati 12 mesi	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	20	95	209	307	439	490	586	226	1'085	1'117	1'002	654
2010	1'115	1'397	1'684	1'606	1'664	1'699	1'604	652	2'250	2'076	1'764	1'258
2011	1'837	2'253	2'300	2'336	2'264	2'306	2'267	940	2'974	2'850	2'319	1'595
2012	2'394	3'408	4'186	2'681	2'850	2'845	2'552	1'137	2'861	3'029	2'484	1'594
Prima Assunzione	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	6'122	6'772	6'472	5'865	5'941	5'503	5'658	1'970	7'186	6'375	4'819	3'182
2010	4'532	5'143	5'694	4'986	4'819	4'649	4'366	1'899	6'319	5'027	4'244	3'350
2011	4'172	4'266	4'619	4'144	3'760	3'848	3'820	1'744	5'520	4'649	3'769	2'716
2012	3'986	5'244	6'719	4'114	4'080	3'645	3'291	1'542	4'497	4'064	3'254	2'379
Totale	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	6'142	6'867	6'681	6'172	6'380	5'993	6'244	2'196	8'271	7'492	5'821	3'836
2010	5'647	6'540	7'378	6'592	6'483	6'348	5'970	2'551	8'569	7'103	6'008	4'608
2011	6'009	6'519	6'919	6'480	6'024	6'154	6'087	2'684	8'494	7'499	6'088	4'311
2012	6'380	8'652	10'905	6'795	6'930	6'490	5'843	2'679	7'358	7'093	5'738	3'973

Fonte: Arlas

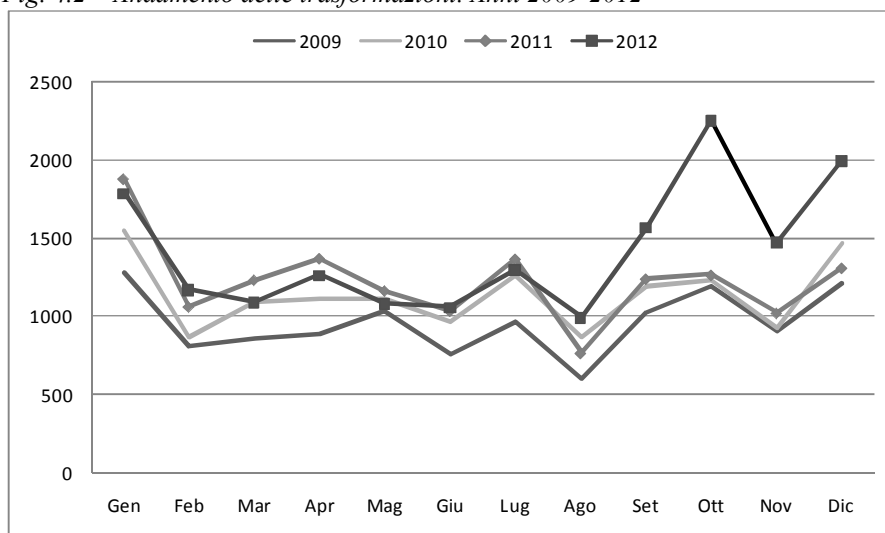
Minimi termini

La misura è finalizzata a facilitare l'accesso dei lavoratori con contratti atipici nell'area della protezione dal rischio di disoccupazione e sostenere le imprese per la valorizzazione delle risorse umane. A tal fine viene promosso un programma di incentivi alle imprese finalizzato alla stabilizzazione di unità lavorative titolari di contratti atipici con contratti di

lavoro dipendente a tempo pieno indeterminato ovvero a tempo pieno e determinato utile all'acquisizione dei requisiti per l'indennità ordinaria di disoccupazione. L'intervento è rivolto ai lavoratori occupati con contratti flessibili (tempo determinato, inserimento lavorativo, somministrazione, contratto a progetto, lavoro occasionale, lavoro accessorio, lavoro a chiamata o intermittente), regolarmente registrati presso il Centro per l'impiego competente, che al momento della trasformazione del contratto abbiano in essere contratti a termine da almeno 3 mesi all'atto della domanda di incentivo. Il 50% degli interventi è riservato alle donne con possibilità di riassorbimento.

I dati analizzati riguardano l'andamento delle trasformazioni registrato dall'archivio delle comunicazioni obbligatorie in riferimento alle tipologie interessate.

Fig. 4.2 – Andamento delle trasformazioni. Anni 2009-2012



Fonte: Arlas

La Figura 4.2 mostra che nel 2011, nei periodi di attivazione della misura, le trasformazioni sono state sempre più alte dei periodi precedenti, diminuiscono nella fase estiva, come di regola e poi ricrescono con il rifinanziamento della misura andata in overbooking. Nel 2012 la misura non è stata rifinanziata e il livello si colloca al di sotto di quello del 2011 fino all'attivazione degli incentivi statali alle stabilizzazioni del

Decreto Ministero del lavoro 5 ottobre 2012 di attuazione del Decreto Salva Italia, in corrispondenza della quale si osserva un picco positivo².

Più Apprendi più lavori

Obiettivo dell'intervento è favorire l'inserimento nel circuito lavorativo di soggetti svantaggiati tra i 18 e i 29 anni, attraverso il conseguimento di una qualificazione professionale *on the job*. Lo strumento ha incentivato il contratto di apprendistato. Per aumentare la spendibilità della qualifica conseguita, il percorso sarà coerente con la procedura stabilita nella Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 giugno 2009 sull'istituzione di un sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale (ECVET). La qualificazione del lavoratore, nell'ambito dell'apprendistato professionalizzante, è strumento per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico professionali.

I destinatari devono, inoltre, autocertificare al datore di lavoro di non avere avuto rapporti di lavoro dipendente o assimilato negli ultimi dodici mesi cessati con il soggetto ospitante la cui cessazione sia stata determinata da cause diverse dalla scadenza naturale dei contratti. Resta salva la condizione di interruzione del rapporto di lavoro intervenuta per fine fase lavorativa.

Anche questa misura sembra aver inciso sulle assunzioni delle tipologie analizzate, come mostrano i dati della Tabella 4.3 e l'andamento complessivo rappresentato nella Figura 4.3 a partire dalla seconda metà del 2011.

²Il Decreto citato istituisce il 'Fondo per il finanziamento di interventi a favore dell'incremento in termini quantitativi e qualitativi dell'occupazione giovanile e delle donne'.

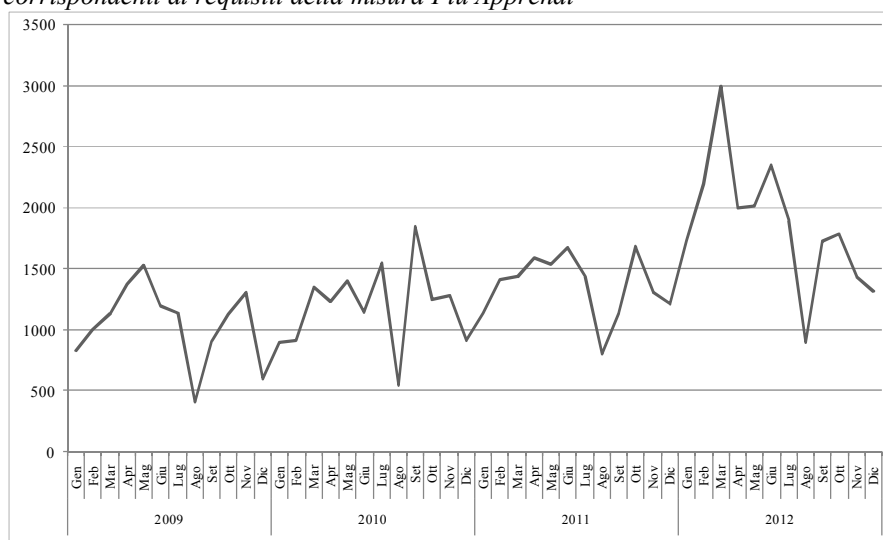
ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab.4.3 – Assunzioni mensili di soggetti corrispondenti ai requisiti della misura Più Apprendi

	lavoratori che hanno avuto un contratto precedente con la stessa azienda ma non di tipo dipendente e che non è cessato se non per fine naturale											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	24	13	10	18	16	8	13	6	12	10	15	9
2010	29	13	13	11	13	21	23	9	36	35	39	28
2011	44	35	29	47	38	45	34	39	46	67	72	50
2012	117	59	71	58	54	51	61	31	86	62	35	40
	Prima assunzione											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	292	346	371	345	329	366	354	125	277	339	267	208
2010	251	277	335	287	293	311	341	118	313	345	314	202
2011	228	342	338	367	304	348	326	128	286	310	255	250
2012	365	635	947	491	425	501	422	171	342	390	348	246
	assunzione successiva presso azienda diversa rispetto al contratto precedente											
	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	518	642	764	1'013	1'186	827	772	286	619	786	1'027	388
2010	619	627	1'008	936	1'098	821	1'190	428	1'502	874	930	687
2011	870	1'038	1'068	1'177	1'197	1'283	1'078	641	810	1'306	981	920
2012	1'257	1'506	1'980	1'450	1'543	1'802	1'415	701	1'303	1'340	1'053	1'038

Fonte: Arlas

Fig. 4.3 – Andamento delle assunzioni mensili del totale dei soggetti corrispondenti ai requisiti della misura Più Apprendi



Fonte: Arlas

Credito d’Imposta

La misura del credito di imposta concede un incentivo alle assunzioni effettuate dal 14 maggio 2011 al primo giugno 2012 con il vincolo del mantenimento dei livelli occupazionali nei tre anni successivi³. Vengono definite le seguenti categorie di soggetti destinatari:

- lavoratore svantaggiato: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:
 - ✓ chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
 - ✓ chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;
 - ✓ i lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;
 - ✓ adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
 - ✓ i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
 - ✓ i membri di una minoranza nazionale all'interno di uno Stato membro che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
- lavoratore molto svantaggiato: il lavoratore senza lavoro da almeno 24 mesi.

Poiché la misura è stata varata a ottobre 2012 ma, come si è detto, in riferimento alle assunzioni effettuate dal 14 Maggio 2011 al 1 giugno 2012, sono state prese in considerazione, in luogo delle assunzioni, le cessazioni, per verificare, dato il vincolo del mantenimento dei livelli occupazionali, eventuali effetti di contenimento delle cessazioni per le categorie, corrispondenti a quei target obiettivo rilevabili attraverso le informazioni presenti nel sistema.

³Il Decreto Interministeriale – Disposizioni di attuazione art. 2 Decreto legge 13 maggio 2011 n. 70 convertito con modificazioni dalla legge 12 luglio 2011 definisce le modalità di attuazione per l’iniziativa Credito di Imposta. La Regione Campania con DGR n 298 del 28/06/2012 aderisce all’iniziativa e co DD. 633 del 24/08/2012 emana l’avviso pubblico che concede il beneficio per le assunzioni.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab.4.4 – Assunzioni e cessazioni mensili di soggetti corrispondenti ai requisiti della misura Credito di Imposta

Assunzioni												
svantaggiati	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	8404	5951	7048	8665	8043	7098	6211	3120	8292	8074	6328	4212
2010	9578	7078	8230	9694	9136	8522	7762	3300	9822	8885	7011	5092
2011	10007	8595	8616	10124	9434	9706	8652	3700	11932	9519	7839	5631
2012	10059	10036	12628	10553	10277	9689	8979	4437	10803	10610	8355	5513
svantaggiati prima assunzione	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	4131	4793	4452	4181	4244	3981	4141	1434	4338	4373	3273	2048
2010	2900	3394	3851	3328	3385	3222	3087	1268	3849	3336	2789	1858
2011	2591	2748	3009	2720	2545	2541	2629	1168	3215	3030	2468	1757
2012	2581	3426	4448	2599	2722	2395	2196	1056	2651	2684	2092	1511
molto svantaggiati	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	0	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0
2010	6	25	116	164	276	300	366	171	619	630	626	426
2011	709	884	990	979	952	961	1025	415	1327	1342	1088	769
2012	1206	1858	2215	1404	1504	1498	1246	559	1401	1613	1304	897
Cessazioni												
svantaggiati	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	2776	2317	2963	2824	3106	4030	4432	2973	4962	6875	5179	7276
2010	4563	3902	4264	4340	5100	5794	6267	3836	6600	8104	6644	9432
2011	5705	5179	5401	5317	6533	7234	6795	4530	7782	9276	7429	10979
2012	6784	6406	7122	5809	7427	8309	8310	5553	8924	10288	8886	11149
Svantaggiati prima assunzione	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	11444	8619	9127	7445	7519	8114	8320	5516	8248	7491	7055	10929
2010	7403	6034	6572	6059	5888	6446	5986	4336	6548	5609	5642	8618
2011	6466	5013	5057	4792	4855	5643	5217	3585	5805	4962	4479	7438
2012	4956	4887	4689	3856	4485	4633	4462	3318	5100	4585	4034	6602
molto svantaggiati	Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
2009	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2010	0	1	4	14	26	43	77	69	134	130	122	218
2011	211	201	236	265	354	394	447	245	541	533	489	661
2012	530	514	605	583	727	781	817	566	923	834	784	1022

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab.4.5 – Cessazioni di contratti iniziati tra 14 maggio 2011 e il 1 giugno 2012

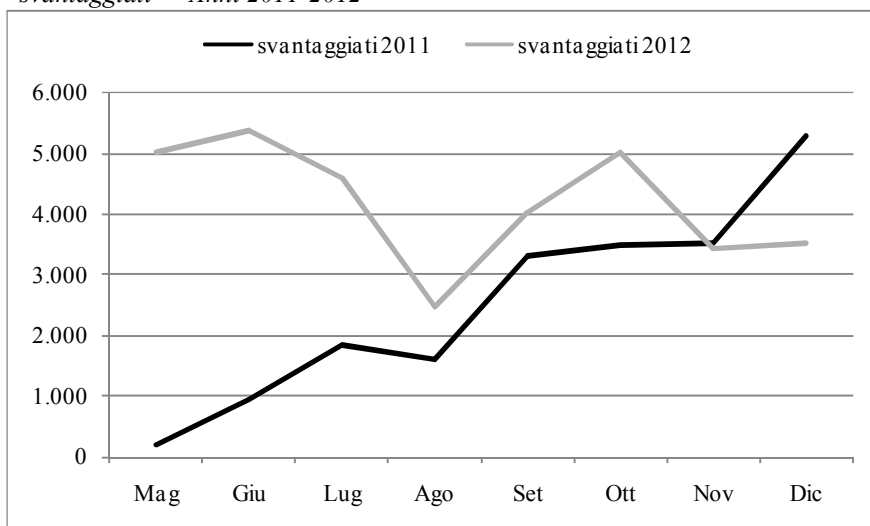
		Gen	Feb	Mar	Apr	Mag	Giu	Lug	Ago	Set	Ott	Nov	Dic
svantaggiati	2011	0	0	0	0	197	955	1829	1599	3305	3483	3509	5280
	2012	3675	3404	4058	3909	5022	5365	4603	2476	4018	5016	3429	3512
svantaggiati prima assunzione	2011	0	0	0	0	60	279	530	602	1032	977	983	1149
	2012	1044	998	1284	1192	1452	1454	1234	681	981	877	695	727
molto svantaggiati	2011	0	0	0	0	18	81	176	129	324	306	317	458
	2012	352	357	451	474	589	572	508	273	461	406	298	397

Fonte: Arlas

Anche in questo caso si tratta di evidenze che necessitano di ulteriori approfondimenti con tecniche di analisi più sofisticate ma utili a rilevare il segno degli eventuali effetti.

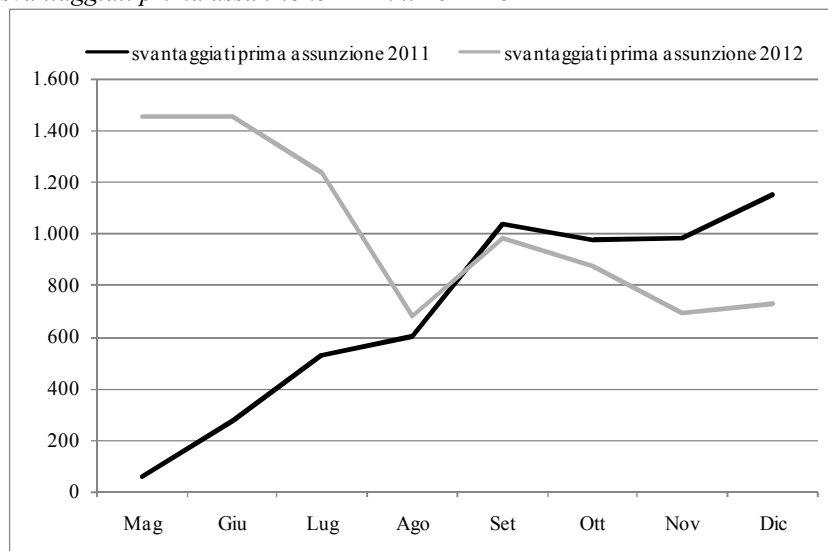
Le figure successive mostrano come, per tutte le diverse tipologie di destinatari, confrontando i due anni sotto osservazione, vi sia stata un'inversione della tendenza registrata nel 2012 rispetto al 2011 in corrispondenza dell'attivazione del dispositivo. In particolare l'evidenza è più pronunciata nel caso dei soggetti molto svantaggiati sui quali la misura sembra aver avuto gli esiti più interessanti di contenimento delle cessazioni dei rapporti di lavoro. In particolare è pronunciato l'effetto per i lavoratori molto svantaggiati alla prima assunzione.

Fig. 4.4 – Andamento delle assunzioni, dal mese di maggio, del totale dei soggetti 'svantaggiati' - Anni 2011-2012



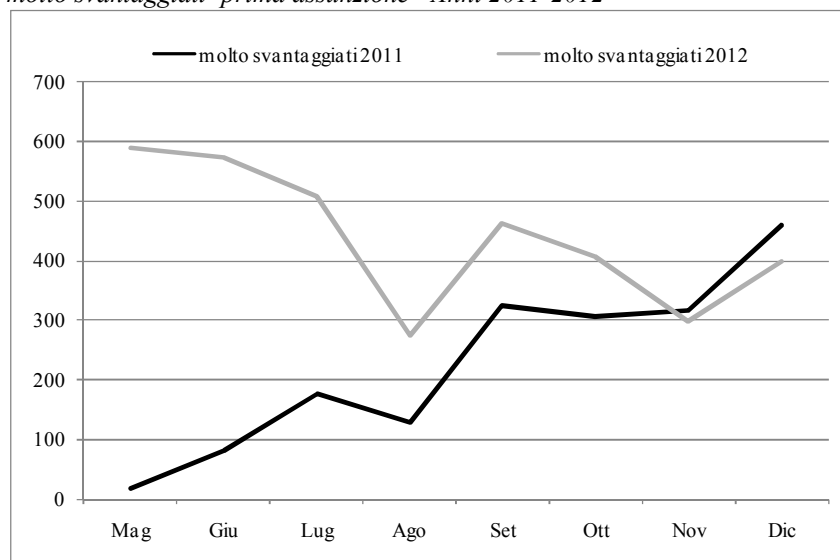
Fonte: Arlas

Fig. 4.5 – Andamento delle assunzioni, dal mese di maggio, del totale dei soggetti 'svantaggiati prima assunzione' - Anni 2011-2012



Fonte: Arlas

Fig. 4.6 – Andamento delle assunzioni, dal mese di maggio, del totale dei soggetti 'molto svantaggiati' prima assunzione- Anni 2011-2012



Fonte: Arlas

Nota esplicativa

Dal marzo del 2008 è attivo il sistema per l'inoltro telematico delle Comunicazioni Obbligatorie (CO nel seguito) disposto con la legge finanziaria 2007. Le CO sono registrazioni amministrative riguardanti l'assunzione, la cessazione, la proroga e la trasformazione di un rapporto lavorativo. Queste registrazioni sono raccolte dalle diverse regioni italiane, e in alcuni casi dalle singole province, con infrastrutture telematiche e di elaborazione differenti. In Campania vi è un unico sistema di acquisizione e registrazione (database) delle CO che è gestito dall'Agenzia Regionale per il Lavoro e l'Istruzione (Arlas). La Regione Campania ha messo a disposizione un'interfaccia on-line¹ per l'inserimento delle CO e un applicativo informatico denominato Coordinatore Regionale che serve a raccogliere i dati inviati dai soggetti abilitati (imprese, consulenti del lavoro, commercialisti, etc.) nonché i dati inviati da altri sistemi regionali o dal Ministero e che riguardano rapporti di lavoro che interessano il territorio regionale. Il Coordinatore smista ai sistemi esterni come il Ministero, l'INPS e l'INAIL e a quelli provinciali operanti nella regione, i dati relativi a rapporti di lavoro che interessano i rispettivi territori.

Il Coordinatore Regionale riceve da sistemi esterni, ad esempio le CO che riguardano lavoratori occupati fuori regione ma con residenza in Campania, oltre che le posizioni lavorative aperte in regione da datori di lavoro con sede legale fuori regione. Il flusso di CO dei lavoratori campani fuori regione e delle posizioni lavorative aperte in regione da società extraregionali transita dal sistema centrale del Ministero del Lavoro.

Le CO sono la trasposizione informatizzata dei modelli *Unificato Lav* e *Unificato Somm*. Il primo modello è utile per CO dei datori di lavoro pubblici e privati di qualsiasi settore. Il modello *Unico Somm* è invece riservato alle agenzie di somministrazione del lavoro interinale. La normativa prevede anche altri modelli che però entro pochi giorni devono essere seguiti dall'*Unificato Lav* o *Somm*. Il modello *Unificato Lav* richiede, a grandi linee, le anagrafiche del datore di lavoro e del lavoratore ed infine le caratteristiche della posizione lavorativa. Il modello *Unificato Somm* integra i dati del modello *Unificato Lav* con l'identificazione dell'agenzia di lavoro interinale. I due modelli *Lav* e *Somm* assumono poi particolari specificazioni nel caso poi che la CO sia un avviamento, una trasformazione, una proroga o una cessazione. Il dettaglio del tracciato dei

¹<http://www.co.lavorocampania.it/co/>

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

campi dei diversi modelli può essere rinvenuto sul sito www.cliclavoro.gov.it.

Il Prospetto seguente, presenta la riclassificazione effettuata sulle tipologie contrattuali a partire dall'informazione elementare sui contratti come risultante dal modello di comunicazione di CO.

Classificazione CO	Riclassificazione	
lavoro a tempo indeterminato lavoro dipendente nella p.a. a tempo indeterminato lavoro ripartito a tempo indeterminato lavoro a domicilio a tempo indeterminato lavoro nello spettacolo a tempo indeterminato lavoro marittimo a tempo indeterminato	contratti a tempo indeterminato	lavoro dipendente
apprendistato (tutte le tipologie) contratto di formazione lavoro (P.A.)	contratti di apprendistato	
lavoro a tempo determinato lavoro dipendente nella p.a. a tempo determinato lavoro ripartito a tempo determinato lavoro a domicilio a tempo determinato lavoro nello spettacolo a tempo determinato lavoro marittimo a tempo determinato lavoro a tempo determinato per sostituzione lavoro in agricoltura a tempo determinato	contratto a tempo determinato	
lavoro interinale a tempo indeterminato lavoro interinale a tempo determinato	somministrazione	altri dipendenti
lavoro intermittente a tempo indeterminato lavoro intermittente a tempo determinato	lavoro intermittente	
lavoro domestico a tempo indeterminato lavoro domestico a tempo determinato	lavoro domestico	
lavoro a progetto / collaborazione coordinata e continuativa lavoro occasionale associazione in partecipazione a tempo indeterminato associazione in partecipazione a tempo determinato lavoro autonomo nello spettacolo contratto di agenzia a tempo indeterminato contratto di agenzia a tempo determinato	lavoro parasubordinato	lavoro parasubordinato

Appendice Statistica

Tab. A.1: Assunzioni, Cessazione e Saldi per genere ed età. Valori assoluti. Anno 2012

	<i>Assunzioni</i>					
	<i>Totale</i>	Maschi	Femmine	Giovani	Adulti	Anziani
Avellino	53.805	29.885	23.920	17.383	32.137	4.283
Benevento	31.391	18.464	12.927	10.372	18.829	2.190
Caserta	99.694	53.986	45.708	28.326	64.037	7.331
Napoli	344.971	196.752	148.219	111.323	209.679	23.958
Salerno	187.517	102.523	84.994	59.822	111.611	16.080
Campania	717.378	401.610	315.768	227.226	436.293	53.842
	<i>Cessazioni</i>					
	<i>Totale</i>	Maschi	Femmine	Giovani	Adulti	Anziani
Avellino	55.536	31.354	24.182	16.489	33.539	5.500
Benevento	32.809	19.401	13.408	9.855	20.046	2.905
Caserta	102.832	56.507	46.325	25.906	67.458	9.446
Napoli	345.481	198.724	146.757	100.642	212.995	31.796
Salerno	188.948	104.223	84.725	56.141	113.755	19.025
Campania	725.606	410.209	315.397	209.033	447.793	68.672
	<i>Saldi</i>					
	<i>Totale</i>	Maschi	Femmine	Giovani	Adulti	Anziani
Avellino	-1.731	-1.469	-262	894	-1.402	-1.217
Benevento	-1.418	-937	-481	517	-1.217	-715
Caserta	-3.138	-2.521	-617	2.420	-3.421	-2.115
Napoli	-510	-1.972	1.462	10.681	-3.316	-7.838
Salerno	-1.431	-1.700	269	3.681	-2.144	-2.945
Campania	-8.228	-8.599	371	18.193	-11.500	-14.830

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.2 – Assunzioni, Cessazione e Saldi per settore Ateco ed tipologia contrattuale. Valori assoluti. Anno 2012.

	<i>Assunzioni</i>							
	Agric	Costr	Manif	Terz	Appr	TD	TI	Somm
Avellino	6.585	6.216	10.096	30.908	1.379	33.930	13.247	5.249
Benevento	3.762	4.692	4.687	18.250	1.142	17.983	9.001	3.265
Caserta	18.141	14.029	8.749	58.775	2.579	60.052	31.439	5.624
Napoli	14.559	29.494	32.784	268.134	7.865	225.488	94.612	17.006
Salerno	34.145	13.642	25.656	114.074	5.230	129.894	36.640	15.753
<i>Campania</i>	<i>77.192</i>	<i>68.073</i>	<i>81.972</i>	<i>490.141</i>	<i>18.195</i>	<i>467.347</i>	<i>184.939</i>	<i>46.897</i>
	<i>Cessazioni</i>							
	Agric	Costr	Manif	Terz	Appr	TD	TI	Somm
Avellino	6.450	6.938	11.059	31.089	1.074	33.575	15.609	5.278
Benevento	3.780	5.035	5.135	18.859	835	18.314	10.315	3.345
Caserta	18.135	15.208	10.661	58.828	2.047	60.111	34.897	5.777
Napoli	14.534	32.197	32.663	266.087	5.204	224.050	98.529	17.698
Salerno	34.295	15.232	26.209	113.212	3.862	129.479	39.616	15.991
<i>Campania</i>	<i>77.194</i>	<i>74.610</i>	<i>85.727</i>	<i>488.075</i>	<i>13.022</i>	<i>465.529</i>	<i>198.966</i>	<i>48.089</i>
	<i>Saldi</i>							
	Agric	Costr	Manif	Terz	Appr	TD	TI	Somm
Avellino	135	-722	-963	-181	79	-1.140	-641	-29
Benevento	-18	-343	-448	-609	147	-1.289	-196	-80
Caserta	6	-1.179	-1.912	-53	192	-2.740	-437	-153
Napoli	25	-2.703	121	2.047	1.391	-6.699	5.490	-692
Salerno	-150	-1.590	-553	862	641	-3.360	1.526	-238
<i>Campania</i>	<i>-2</i>	<i>-6.537</i>	<i>-3.755</i>	<i>2.066</i>	<i>2.450</i>	<i>-15.228</i>	<i>5.742</i>	<i>-1.192</i>

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.3: Indici tendenziali (calcolati rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente) di assunzioni e cessazioni del lavoro dipendente (al netto del lavoro domestico e intermittente) disaggregati per provincia e trimestre.

	Assunzioni					Cessazioni				
	IV	I	II	III	IV	IV	I	II	III	IV
	2011	2012	2012	2012	2012	2011	2012	2012	2012	2012
Avellino	-2.68	-1.12	8.25	-7.89	0	-0.73	3.43	6.4	-8.07	-3.96
Benevento	7.89	4.73	12.56	-5.33	-6.26	1.38	2.28	12.95	-3.77	-0.59
Caserta	2.4	7.66	-3.06	-13.93	-4.67	0.3	0.94	-2.33	-8.48	-3.11
Napoli	3.71	23.35	5.53	-1.7	4.49	-0.35	6.35	2.6	0.98	-3.17
Salerno	3.63	8.86	-0.52	-2.87	-0.36	4.28	9.36	5.09	3.07	-0.51
Campania	3.14	14.04	3.15	-4.5	1.19	1.76	6.62	3.82	-0.26	-1.95

Fonte: Arlas

Tab. A.4: Indici tendenziali (calcolati su base annuale) di assunzioni e cessazioni del lavoro dipendente (al netto del lavoro domestico e intermittente) disaggregati per provincia.

	Assunzioni					Cessazioni				
	IV	I	II	III	IV	IV	I	II	III	IV
	2011	2012	2012	2012	2012	2011	2012	2012	2012	2012
Avellino	5.66	2.29	3.65	-0.98	-0.34	7.79	6.55	4.44	-0.03	-1.17
Benevento	9.13	6.69	8.45	4.62	1.49	8.32	6.07	6.23	3.02	2.31
Caserta	-6.54	-4.37	-2.36	-2.06	-3.70	-4.73	-3.79	-3.93	-2.30	-3.46
Napoli	0.79	5.79	6.98	7.26	7.42	2.63	3.85	4.47	5.17	3.67
Salerno	5.26	4.60	3.29	2.03	1.22	5.49	4.88	2.57	1.60	0.59
Campania	1.46	3.64	4.37	3.71	3.24	2.81	3.21	2.74	2.60	1.36

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.5.a: Benevento. Assunzioni e Saldi del lavoro dipendente.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Dipendente								
<i>Totale</i>	26'106	28'344	30'931	31'391	-1'034	-1'260	-1'137	-1'418
Cittadinanza								
Ita	24'335	26'416	28'896	29'611	-1'050	-1'250	-1'200	-1'375
Stra	1'771	1'928	2'035	1'780	16	-10	63	-43
Sesso								
M	15'198	16'793	18'303	18'464	-415	-668	-613	-937
F	10'908	11'551	12'628	12'927	-619	-592	-524	-481
Classi di Età								
Giovani	8'261	8'968	9'703	10'372	596	469	677	515
Adulti	16'181	17'496	19'020	18'829	-943	-964	-979	-1'217
Anziani	1'662	1'879	2'206	2'190	-689	-765	-835	-716
n.d.	0	0	0	0	0	-1	-2	0
Ateco								
Agricoltura	3'561	3'959	3'571	3'762	-13	-4	-17	-18
Manuf-Estratt	3'975	4'350	4'918	4'687	-374	-291	-66	-448
Costruzione	5'286	4'934	5'021	4'692	-56	-398	-254	-343
Terziario	13'284	15'101	17'421	18'250	-591	-567	-800	-609
<i>di cui</i>								
Alberghi	2'219	3'081	3'743	4'949	121	159	170	63
Istruzione	3'201	3'391	3'809	3'500	-878	-816	-942	-433
Tipologia Contrattuale								
TI	9'255	9'006	9'689	9'001	-497	-211	83	-196
Appr/Inser	1'126	1'065	1'119	1'142	181	-39	47	147
TD	14'398	16'261	17'569	17'983	-734	-995	-1'304	-1'289
Somm	1'327	2'012	2'554	3'265	16	-15	37	-80
Tipologia Orario								
Tempo pieno	19'839	19'840	19'841	19'842	-1'139	-1'584	-2'633	-1'053
Tempo parziale	6'216	7'996	8'796	11'300	791	813	431	867
n.d.	51	65	28	77	-686	-932	-1'201	-1'404

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.5.b – Benevento. Assunzioni e Saldi del lavoro parasubordinato, intermittente e domestico.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	<i>Assunzioni</i>				<i>Saldi</i>			
Lavoro Parasubordinato								
<i>Totale</i>	3'278	3'715	3'192	3'358	96	43	-325	-32
	Sesso							
M	1'280	1'389	1'413	1'369	27	-17	-21	-25
F	1'998	2'326	1'779	1'989	69	60	-304	-7
Lavoro Intermittente								
<i>Totale</i>	443	625	941	1'210	288	342	548	414
	Sesso							
M	245	291	439	483	90	8	46	-313
F	198	334	502	727	198	334	502	727
Lavoro Domestico								
<i>Totale</i>	1'114	684	894	838	695	44	133	14
	Cittadinanza							
Ita	185	154	203	227	126	49	45	50
Stra	929	530	691	611	569	-5	88	-36
	Sesso							
M	937	654	827	787	903	586	771	723
F	177	30	67	51	-208	-542	-638	-709

Fonte: Arlas

Tab. A.5.c – Benevento. Trasformazioni a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
<i>Totale</i>	762	984	995	1'118
Da apprendistato	143	206	184	160
Da tempo determinato	619	778	811	958

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.6.a – Caserta. Assunzioni e Saldi del lavoro dipendente.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Dipendente								
<i>Totale</i>	98'122	110'773	103'525	99'694	-7'005	-1'031	-2'994	-3'138
Cittadinanza								
Ita	91'528	99'518	93'360	89'469	-7'069	-1'228	-3'276	-3'483
Stra	6'594	11'255	10'165	10'225	64	197	282	345
Sesso								
M	50'548	58'421	54'918	53'986	-4'084	-626	-1'602	-2'521
F	47'574	52'352	48'607	45'708	-2'921	-405	-1'392	-617
Classi di Età								
Giovani	29'456	33'930	29'812	28'326	1'024	2'728	1'848	2'417
Adulti	62'701	70'085	66'624	64'037	-5'774	-1'819	-2'741	-3'435
Anziani	5'959	6'754	7'087	7'331	-2'258	-1'943	-2'102	-2'120
n.d.	6	4	2	0	3	3	1	0
Ateco								
Agricoltura	19'740	23'318	19'844	18'141	4	69	23	6
Manuf-Estratt	9'506	9'976	9'388	8'749	-1'417	-486	-511	-1'912
Costruzione	14'324	14'329	15'339	14'029	-1'553	-870	-943	-1'179
Terziario	54'552	63'150	58'954	58'775	-4'039	256	-1'563	-53
<i>di cui</i>								
<i>Alberghi</i>	14'098	17'267	14'192	12'173	159	331	259	546
<i>Istruzione</i>	15'529	15'862	16'574	16'760	-2'856	-1'855	-2'083	-1'048
Tipologia Contrattuale								
TI	27'652	29'188	30'401	31'439	-3'738	135	382	-437
Appr/Inser	2'211	2'647	2'496	2'579	297	562	103	192
TD	54'930	64'351	59'565	60'052	-3'535	-1'741	-3'434	-2'740
Somm	13'329	14'587	11'063	5'624	-3'738	135	382	-437
Tipologia Orario								
Tempo pieno	71'868	75'575	71'793	67'466	-3'559	-413	-1'132	-4'405
Tempo parziale	26'121	34'960	31'404	31'935	2'288	5'528	2'291	3'588
n.d.	133	238	328	293	-6'879	-7'693	-6'151	-4'091

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.6.b – Caserta. Assunzioni e Saldi del lavoro parasubordinato, intermittente e domestico.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Parasubordinato								
Totale	10'528	11'954	14'047	14'763	567	-497	7	-394
Sesso								
M	3'885	4'437	5'086	5'452	154	-30	196	-150
F	6'643	7'517	8'961	9'311	413	-467	-189	-244
Lavoro Intermittente								
Totale	1'154	1'897	3'287	4'623	225	480	617	-127
Sesso								
M	569	1'037	1'816	2'675	91	268	334	-64
F	585	860	1'471	1'948	134	212	283	-63
Lavoro Domestico								
Totale	1'114	684	894	838	695	44	133	14
Cittadinanza								
Ita	572	239	257	308	454	69	31	7
Stra	5'595	1'312	1'626	1'844	4'807	-71	-133	-336
Sesso								
M	2'832	151	294	392	2'693	-190	-71	-94
F	3'335	1'400	1'589	1'760	2'568	188	-31	-235

Fonte: Arlas

Tab. A.6.c – Caserta. Trasformazioni a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
Totale	2'146	2'523	2'642	3'021
Da apprendistato	297	407	326	340
Da tempo determinato	1'849	2'116	2'316	2'681

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.7.a – Napoli. Assunzioni e Saldi del lavoro dipendente.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Dipendente								
<i>Totale</i>	309'636	318'630	321'133	344'971	-14'234	-6'066	-12'114	-510
Cittadinanza								
Ita	294'700	301'938	302'406	322'523	-14'810	-7'453	-13'765	-3'080
Stra	14'936	16'692	18'727	22'448	576	1'387	1'651	2'570
Sesso								
M	173'098	178'154	177'603	196'752	-8'556	-3'894	-7'240	-1'972
F	136'538	140'476	143'530	148'219	-5'678	-2'172	-4'874	1'462
Classi di Età								
Giovani	102'413	105'288	103'262	111'323	4'047	7'898	6'479	10'671
Adulti	188'452	193'752	196'795	209'679	-10'428	-5'708	-9'241	-3'339
Anziani	18'757	19'586	21'068	23'958	-7'851	-8'258	-9'359	-7'850
n.d.	14	4	8	11	-4	2	7	8
Ateco								
Agricoltura	18'313	17'419	16'226	14'559	113	18	-18	25
Manuf-Estratt	30'075	29'861	29'534	32'784	-4'487	-2'289	-2'238	121
Costruzione	32'145	32'377	30'833	29'494	-3'208	-2'335	-3'265	-2'703
Terziario	229'103	238'973	244'540	268'134	-6'652	-1'460	-6'593	2'047
<i>di cui</i>								
Alberghi	81'467	86'802	87'539	102'767	835	1'635	1'036	3'986
Istruzione	41'669	41'498	45'232	44'625	-6'141	-6'354	-6'115	-3'917
Tipologia Contrattuale								
TI	83'069	84'917	86'040	94'612	-6'706	314	-1'797	5'490
Appr/Inser	6'202	6'148	6'467	7'865	102	-139	1	1'391
TD	203'282	208'968	210'964	225'488	-7'430	-6'140	-9'858	-6'699
Somm	17'083	18'597	17'662	17'006	-6'706	314	-1'797	5'490
Tipologia Orario								
Tempo pieno	215'392	212'779	210'961	212'102	-13'375	-9'045	-11'874	-9'070
Tempo parziale	93'643	103'434	106'512	129'524	7'969	9'468	5'914	15'124
n.d.	601	2'417	3'660	3'345	-20'203	-19'046	-19'906	-20'251

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.7.b – Napoli. Assunzioni e Saldi del lavoro parasubordinato, intermittente e domestico.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	<i>Assunzioni</i>				<i>Saldi</i>			
Lavoro Parasubordinato								
<i>Totale</i>	51'733	56'983	58'791	56'169	-2'584	-840	215	-2'035
	Sesso							
M	22'080	23'442	23'515	24'485	-354	-302	48	-608
F	29'653	33'541	35'276	31'684	-2'230	-538	167	-1'427
Lavoro Intermittente								
<i>Totale</i>	2'108	4'955	8'119	12'470	460	808	1'388	688
	Sesso							
M	1'227	3'274	5'632	8'426	269	548	940	538
F	881	1'681	2'487	4'044	191	260	448	150
Lavoro Domestico								
<i>Totale</i>	22'134	8'155	11'065	13'831	17'716	1'358	213	738
	Cittadinanza							
Ita	1'751	1'441	1'877	2'301	1'153	521	195	144
Stra	20'383	6'714	9'188	11'530	16'563	837	18	594
	Sesso							
M	8'142	1'652	2'613	3'901	7'247	88	-148	342
F	13'992	6'503	8'452	9'930	10'469	1'270	361	396

Fonte: Arlas

Tab. A.7.c – Napoli. Trasformazioni a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
<i>Totale</i>	7'469	8'334	9'053	9'407
Da apprendistato	1'613	1'701	1'818	1'270
Da tempo determinato	5'856	6'633	7'235	8'137

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.8.a – Avellino. Assunzioni e Saldi del lavoro dipendente.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Dipendente								
<i>Totale</i>	47'912	51'097	53'991	53'805	-2'411	-1'032	-2'200	-1'731
Cittadinanza								
Ita	45'335	48'048	50'971	50'625	-2'370	-1'110	-2'232	-1'780
Stra	2'577	3'049	3'020	3'180	-41	78	32	49
Sesso								
M	26'990	29'922	30'964	29'885	-1'583	-381	-1'554	-1'469
F	20'922	21'175	23'027	23'920	-828	-651	-646	-262
Classi di Età								
Giovani	15'642	16'784	17'625	17'383	346	1'012	765	892
Adulti	28'712	30'332	32'153	32'137	-1'679	-792	-1'647	-1'406
Anziani	3'556	3'981	4'213	4'283	-1'078	-1'252	-1'318	-1'218
n.d.	2	0	0	2	-1	0	0	1
Ateco								
Agricoltura	6'478	6'576	6'399	6'585	-18	-15	-96	135
Manuf-Estratt	10'215	10'517	11'572	10'096	-814	-446	-1'269	-963
Costruzione	7'309	7'257	7'311	6'216	-397	-437	-475	-722
Terziario	23'910	26'747	28'709	30'908	-1'182	-134	-360	-181
<i>di cui</i>								
Alberghi	7'454	8'784	9'070	10'975	-33	240	59	308
Istruzione	5'336	5'496	5'952	6'091	-922	-700	-734	-504
Tipologia Contrattuale								
TI	13'941	14'080	13'879	13'247	-902	80	-824	-641
Appr/Inser	1'529	1'429	1'381	1'379	-140	-34	-4	79
TD	28'231	31'129	31'926	33'930	-1'346	-1'146	-1'313	-1'140
Somm	4'211	4'459	6'805	5'249	-23	68	-59	-29
Tipologia Orario								
Tempo pieno	35'812	37'093	37'883	35'850	-1'445	-232	-943	-1'648
Tempo parziale	12'011	13'948	15'989	17'884	1'111	1'346	1'083	1'848
n.d.	89	56	119	71	-3'330	-3'847	-4'504	-4'204

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.8.b – Avellino. Assunzioni e Saldi del lavoro parasubordinato, intermittente e domestico.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Parasubordinato								
Totale	3'971	3'768	3'508	4'250	-15	-269	-242	-380
	Sesso							
M	1'458	1'454	1'250	1'618	16	30	-24	-128
F	2'513	2'314	2'258	2'632	-31	-299	-218	-252
Lavoro Intermittente								
Totale	490	840	1'663	2'312	26	214	332	45
	Sesso							
M	215	404	823	1'285	16	112	164	88
F	275	436	840	1'027	10	102	168	-43
Lavoro Domestico								
Totale	1'763	1'219	1'446	1'506	1'015	131	68	84
	Cittadinanza							
Ita	207	215	251	286	96	82	57	23
Stra	1'556	1'004	1'195	1'220	919	49	11	61
	Sesso							
M	276	58	90	95	230	-15	-3	-8
F	1'487	1'161	1'356	1'411	785	146	71	92

Fonte: Arlas

Tab. A.8.c – Avellino Trasformazioni a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
Totale	1'224	1'462	1'494	1'721
Da apprendistato	378	291	243	226
Da tempo determinato	846	1'171	1'251	1'495

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.9.a – Salerno. Assunzioni e Saldi del lavoro dipendente.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	Assunzioni				Saldi			
Lavoro Dipendente								
<i>Totale</i>	163'761	176'006	185'256	187'517	-6'575	-2'062	-2'592	-1'431
Cittadinanza								
Ita	149'477	158'045	164'732	165'739	-6'561	-2'635	-3'017	-1'995
Stra	14'284	17'961	20'524	21'778	-14	573	425	564
Sesso								
M	87'057	96'451	103'406	102'523	-3'672	-1'274	-1'742	-1'700
F	76'704	79'555	81'850	84'994	-2'903	-788	-850	269
Classi di Età								
Giovani	52'948	56'674	58'652	59'822	1'463	2'744	2'749	3'673
Adulti	98'363	105'692	110'825	111'611	-4'828	-1'897	-2'500	-2'156
Anziani	12'447	13'640	15'773	16'080	-3'209	-2'909	-2'845	-2'949
n.d.	3	0	6	4	-1	0	4	1
Ateco								
Agricoltura	35'225	35'996	35'799	34'145	-44	-170	-217	-150
Manuf-Estratt	25'747	26'924	26'850	25'656	-1'917	-136	-457	-553
Costruzione	13'413	13'723	14'593	13'642	-1'488	-938	-1'358	-1'590
Terziario	89'376	99'363	108'014	114'074	-3'126	-818	-560	862
di cui								
Alberghi	25'550	29'501	30'293	41'149	201	380	361	1'534
Istruzione	12'258	12'600	13'497	13'097	-2'441	-1'634	-2'154	-1'401
Tipologia Contrattuale								
TI	33'739	33'820	35'040	36'640	-3'518	-587	-524	1'526
Appr/Inser	4'033	4'204	4'326	5'230	-182	186	29	641
TD	112'308	120'665	125'590	129'894	-2'483	-1'296	-2'392	-3'360
Somm	13'681	17'317	20'300	15'753	-392	-365	295	-238
Tipologia Orario								
Tempo pieno	133'502	142'035	146'953	135'805	-4'688	-1'159	-1'360	-3'292
Tempo parziale	30'166	33'874	37'913	51'311	3'682	4'465	3'741	7'265
n.d.	93	97	390	401	-7'453	-7'456	-7'221	-8'846

Fonte: Arlas

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Tab. A.9.b – Salerno. Assunzioni e Saldi del lavoro parasubordinato, intermittente e domestico.

	2009	2010	2011	2012	2009	2010	2011	2012
	<i>Assunzioni</i>				<i>Saldi</i>			
Lavoro Parasubordinato								
<i>Totale</i>	9'649	13'230	12'761	15'469	808	419	-145	-942
	Sesso							
M	4'208	6'334	6'143	7'530	261	195	-46	-382
F	5'441	6'896	6'618	7'939	547	224	-99	-560
Lavoro Intermittente								
<i>Totale</i>	705	997	1'579	3'482	60	135	277	-7
	Sesso							
M	428	617	964	2'052	23	98	192	-33
F	277	380	615	1'430	37	37	85	26
Lavoro Domestico								
<i>Totale</i>	6'478	3'532	4'344	4'617	4'570	646	402	-97
	Cittadinanza							
Ita	860	898	1'110	1'417	500	305	208	157
Stra	5'618	2'634	3'234	3'200	4'070	341	194	-254
	Sesso							
M	2'100	345	567	532	1'887	-106	22	-129
F	4'378	3'187	3'777	4'085	2'683	752	380	32

Fonte: Arlas

Tab. A.9.c – Salerno. Trasformazioni a tempo indeterminato.

	2009	2010	2011	2012
<i>Totale</i>	3'182	3'784	3'831	4'502
Da apprendistato	828	834	725	727
Da tempo determinato	2'354	2'950	3'106	3'775

Fonte: Arlas

Riferimenti bibliografici

Arlas – Regione Campania , Mutamenti e strategie di difesa dalla crisi. Rapporto sul mercato del lavoro 2012, ESI, Napoli, 2012.

Anastasia B., Disarò M., Emireni G., Gambuzza M., Rasera M., “Guida all’uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro. Seconda versione, in I Tartufi, 36, dicembre 2010, www.venetolavoro.it.

Banca d’Italia – L’economia della Campania, in Economie regionali, n.16, Napoli, giugno 2013.

Banca d’Italia – L’economia della Campania, in Economie regionali, n.17, Napoli, giugno 2013.

CNEL – Commissione speciale dell’Informazione (III), Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012, Roma, settembre 2012.

Contini B. Trivellato U. (a cura di), Eppur si muove, Il Mulino, Bologna,2005.

Inps, Coordinamento Generale Statistico attuariale, CIG – Cassa Integrazione Guadagni. Ore autorizzate per trattamenti di integrazione salariale, 2013.

Inps, Rapporto annuale 2012, Roma.

Inps, Bilancio sociale. Coesione sociale tra passato presente e futuro, dicembre, Roma,2011.

Isfol, Rapporto 2012 - Le competenze per l’occupazione e la crescita, giugno, Roma.

Istat, Conti economici regionali, novembre 2012, www.dati.istat.it .

Istat, Censimento dell’industria e dei servizi 2011, settembre 2013, www.dati.istat.it.

ARLAS – Rapporto mdl Campania 2013

Istat, La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione, Metodi e norme n. 32, 2006.

Istat, Rapporto annuale 2013. La Situazione del Paese, Roma, maggio 2013.

Maraviglia L (2012), Cassa integrazione in controluce, 4 settembre 2012, www.lavoce.info .

Provincia Autonoma di Trento, Agenzia del lavoro, Osservatorio del mercato del lavoro (2011), (a cura di), XXVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento – 2011, Franco Angeli, Milano.

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, Agenzia regionale del lavoro (2011), (a cura di), Il mercato del lavoro in Friuli Venezia Giulia, Rapporto 2011, Franco Angeli, Milano.

Regione del Veneto, Veneto Lavoro, (a cura di), 2010: la crisi diluita. Assunzioni in crescita, occupazione in calo. Rapporto 2011, Franco Angeli, Milano.

Regione del Veneto, Veneto Lavoro, (a cura di), Un lento dimagrimento. Le ricadute della crisi sul sistema occupazionale. Rapporto 2012, Franco Angeli, Milano.

Regione del Veneto, Veneto Lavoro (a cura di) uno stallo insidioso. Stillicidio dei posti di lavoro e stress delle politiche di contrasto . Rapporto Franco Angeli, Milano.

Rosti L., "La segregazione occupazionale in Italia, in A. Simonazzi (a cura di) Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere, Carocci, Milano, 2006"

SRM-OBI, Rapporto 2011, Imprese e competitività, Giannini Editore, Napoli, 2011.

SVIMEZ, Rapporto Svimez 2012 sull'economia del Mezzogiorno, il Mulino, Bologna.



Unione Europea



REGIONE CAMPANIA



REGIONE CAMPANIA

La tua
Campania
cresce in
Europa

