

# RAPPORTO SUL MERCATO DEL LAVORO

ANNO 2014

A cura di  
Nicola Sciclone



Regione Toscana



## RICONOSCIMENTI

Il presente rapporto è stato realizzato da un gruppo di lavoro dell'IRPET coordinato da Nicola Sciclone nell'ambito delle attività comuni con Regione Toscana-Area Formazione, orientamento e lavoro.

Alla redazione del rapporto hanno contribuito:

- capitolo 1: Valentina Patacchini, Natalia Faraoni, Letizia Ravagli e Nicola Sciclone;
- capitolo 2: David Burgalassi, Silvia Duranti e Valentina Patacchini;
- capitolo 3: Letizia Ravagli e Nicola Sciclone;
- capitolo 4: Sergio Pacini;
- Approfondimento 1: Silvia Duranti, Donatella Marinari, Letizia Ravagli e Nicola Sciclone;
- Approfondimento 2: Tommaso Ferraresi e Nicola Sciclone;
- Approfondimento 3: Natalia Faraoni e Donatella Marinari.

L'allestimento editoriale è stato curato da Elena Zangheri.

ISBN 978-88-6517-067-0  
© IRPET, FIRENZE – 2015

PREFAZIONE	5
1.	
LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI STOCK	7
1.1 Ciclo economico e ciclo occupazionale	7
1.2 La disoccupazione: si amplia il potenziale di lavoro inutilizzato	10
Box 1.1 <i>La questione giovanile: i NEET</i>	17
1.3 Le previsioni del mercato del lavoro	18
2.	
LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI FLUSSO	19
2.1 Le dimensioni dell'analisi dei flussi di lavoro	19
2.2 Le posizioni di lavoro	20
2.3 Gli avviamenti al lavoro	27
2.4 Il confronto multi-regionale	30
3.	
LA DISTRIBUZIONE DEL REDDITO E LA POVERTÀ IN TEMPO DI CRISI	35
3.1 Come cambiano i redditi in tempo di crisi guardando i dati delle dichiarazioni fiscali	35
Box 3.1 <i>I giovani e il mercato del lavoro visti dalle dichiarazioni dei redditi</i>	40
3.2 Dai redditi dei contribuenti alle condizioni di vita delle famiglie	41
4.	
LE POLITICHE REGIONALI	45
4.1 Gli interventi della Regione Toscana in materia di politica attiva del lavoro	45
4.2 Gli ammortizzatori sociali in Toscana	56
Approfondimento 1	
JOBS ACT E LEGGE DI STABILITÀ: PRIME EVIDENZE E SIMULAZIONI	69
Approfondimento 2	
LE DINAMICHE OCCUPAZIONALI DELLE IMPRESE TOSCANE	75
Approfondimento 3	
L'ACCESSO DEI GIOVANI AL MERCATO DEL LAVORO: APPRENDISTATO E TIROCINI	79



E finalmente, con il 2015, ritorna il lavoro.

Nel primo trimestre si osserva un aumento degli occupati ed una contestuale riduzione dei disoccupati. L'ultima volta che l'occupazione e la disoccupazione avevamo mostrato un simile andamento, l'una crescente e l'altra declinante, era il 2011: precisamente quindici trimestri addietro.

Anche il saldo fra tra assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente (indeterminato, determinato, somministrato e apprendistato) risulta positivo, come nelle attese in quanto nel primo periodo dell'anno si registra usualmente l'addensarsi delle assunzioni. Ma tale saldo risulta essere migliore – ed è questo ciò che rileva – rispetto al dato corrispondente per il primo trimestre 2014. Inoltre si tratta del valore più alto registrato dal 2009 in poi.

Il miglioramento osservato è associato ad un incremento dei movimenti nel mercato del lavoro: il volume totale di assunzioni è risultato in significativa crescita e sopravanza quello delle cessazioni. Fine della discesa, quindi?

Il miglioramento congiunturale complessivo segna una inversione di tendenza rispetto al passato, che consente un recupero parziale dei livelli occupazionali. Il nuovo registro non è però sufficiente a controbilanciare quanto precedentemente lasciato sul campo e necessita di un ulteriore irrobustimento.

Se il tasso di disoccupazione ufficiale è pari al 10 per cento, misure alternative in grado di cogliere anche la forza lavoro potenziale, quella scoraggiata e temporaneamente sospesa grazie al ricorso della cassa integrazione, restituiscono cifre significativamente superiori ed in crescita.

Inoltre, la debolezza del mercato del lavoro si è naturalmente riflessa sui livelli dei redditi dei contribuenti. Tanto la congiuntura negativa, quanto la elevata disoccupazione hanno infatti peggiorato le dinamiche retributive: la crisi ci ha reso più poveri, meno uguali e ha prodotto significative divergenze nei tenori di vita fra i lavoratori (i più colpiti dalla recessione) e i pensionati (più al riparo dal ciclo economico) e, all'interno della categoria dei lavoratori, fra le generazioni più giovani (particolarmente svantaggiate) e quelle presenti nel mercato del lavoro da più tempo (più tutelate).

Siamo forse prossimi a segnalare la fine della discesa dei livelli occupazionali, ma dovremo aspettare almeno un altro semestre per essere sicuri che quello osservato non sia un successo effimero. La cautela è d'obbligo, perché l'inversione di tendenza che si osserva è ancora debole, rispetto alla durata e ai costi della crisi. Nonostante il recente miglioramento, la disoccupazione rimane ampiamente sopra i livelli pre crisi e l'occupazione sotto.

La Toscana ha tenuto meglio di molti altri territori nazionali, anche grazie all'attivismo della regione che ha fatto uso di tutti gli strumenti disponibili sia sul fronte delle politiche passive, di sostegno al reddito, sia su quello delle politiche attive, di promozione dell'occupazione e della transizione verso l'occupazione, specie per i più giovani. La recente ripresa del lavoro è, inoltre, merito delle misure di decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato decise nella Legge di stabilità. In generale, una definitiva inversione di tendenza del ciclo occupazionale, rispetto agli ultimi anni, richiede ulteriori segnali di miglioramento dal quadro macroeconomico, e soprattutto un consolidamento delle dinamiche positive osservate nei primi tre mesi.



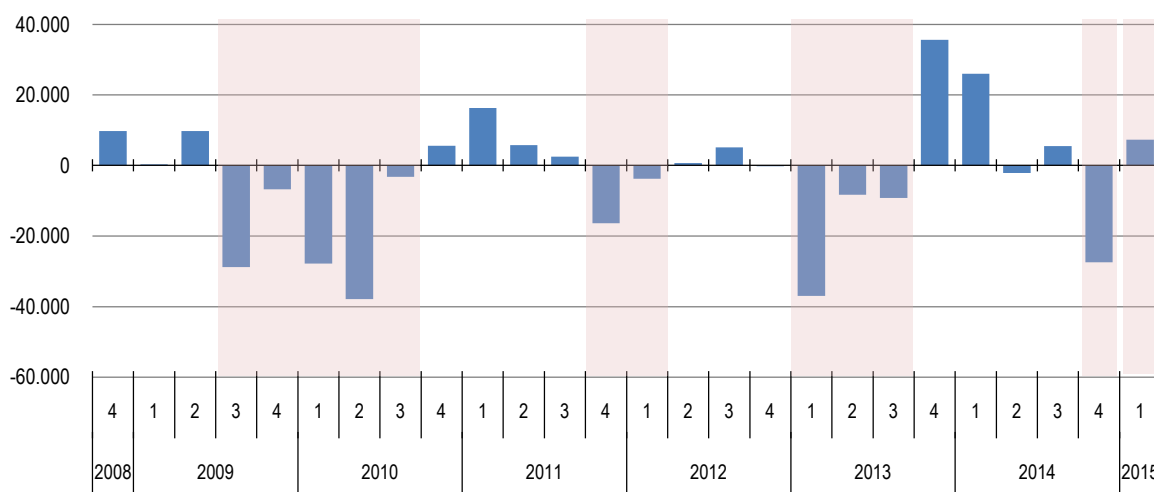
# 1. LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI STOCK

## 1.1 Ciclo economico e ciclo occupazionale

E finalmente ritorna il lavoro. Nel primo trimestre 2015 si osserva un aumento degli occupati (+7mila, rispetto al medesimo trimestre dell'anno precedente) ed una contestuale riduzione dei disoccupati (-10mila, sempre su base tendenziale). Per effetto di questi andamenti diminuisce, in controtendenza con quanto osservato negli ultimi quattro anni, la popolazione attiva: i toscani che cercano lavoro flettono infatti di 3mila unità.

L'ultima volta che l'occupazione e la disoccupazione avevamo mostrato un simile andamento, l'una crescente e l'altra declinante, era il 2011: precisamente quindici trimestri addietro. Fine della discesa, quindi?

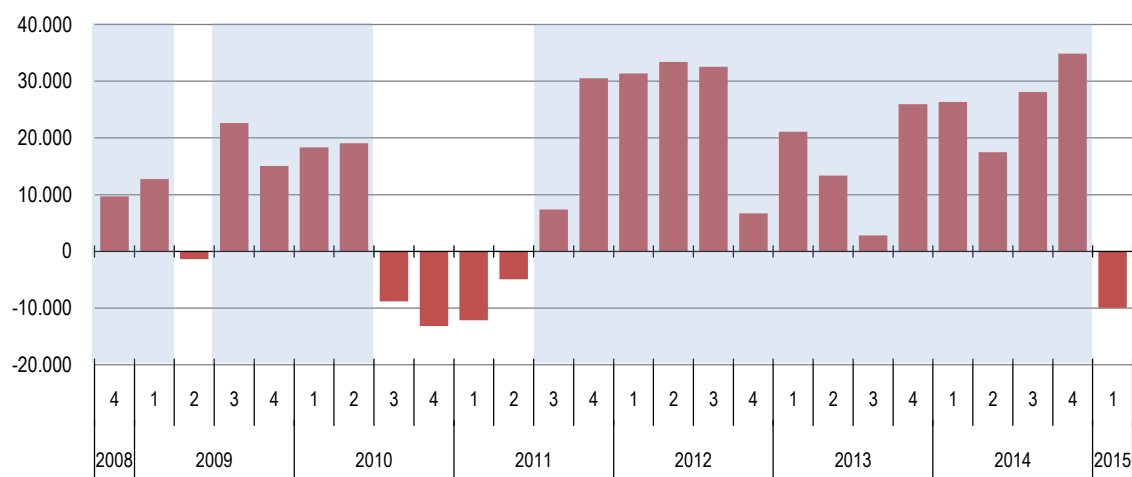
Grafico 1.1  
OCCUPATI VARIAZIONI TENDENZIALI



La cautela è d'obbligo, perché l'inversione di tendenza che si osserva è ancora debole, rispetto alla durata e ai costi della crisi. Che è stata persistente e particolarmente intensa.

Il ciclo economico nel nostro paese vira, come noto, in recessione nel quarto trimestre del 2008. L'incremento della disoccupazione è immediato, mentre occorrono nove mesi prima che l'occupazione diminuisca. Nell'intero periodo, con riferimento all'andamento dei disoccupati, i trimestri negativi sopravanzano in modo netto quelli positivi: venti trimestri contro sei; il bilancio è invece in pareggio, guardando alle variazioni tendenziali degli occupati: tredici trimestri a testa, fra quelli in crescita e quelli in diminuzione. Ma l'aumento osservato nei primi non compensa la caduta registrata nei secondi.

Grafico 1.2  
DISOCCUPATI VARIAZIONI TENDENZIALI



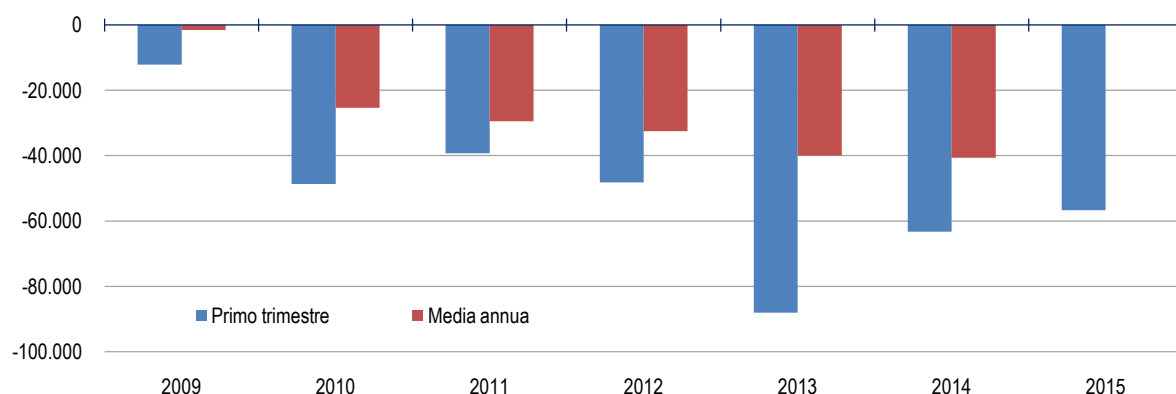
Quindi, e nonostante il recente miglioramento, la disoccupazione rimane ampiamente sopra i livelli pre-crisi e l'occupazione sotto. Rispetto al 2008 (primo trimestre) vi sono oggi in Toscana circa 88mila disoccupati in più e circa 18mila occupati in meno. Il tasso di disoccupazione che si attestava al 5,5% è ora al 10,4%: il valore più alto degli ultimi trentacinque anni.

Con l'inizio dell'anno riparte quindi il lavoro, anche per merito delle misure di decontribuzione sulle assunzioni a tempo indeterminato decise nella Legge di stabilità. Tuttavia prima di cantare vittoria, vale la pena attendere ulteriori segnali di ripresa dal quadro macroeconomico, ed un ulteriore consolidamento nel corso dell'anno delle dinamiche positive osservate nei primi tre mesi.

La situazione nel mercato del lavoro appare ad inizio anno in miglioramento, ma la strada da recuperare è ancora lunga per controbilanciare gli effetti complessivi della recessione.

Se ad esempio correggiamo il dato degli occupati per neutralizzare le dinamiche demografiche, il gap occupazionale è infatti assai elevato: per tornare ai tassi di occupazione pre-crisi mancherebbero nel primo trimestre in Toscana circa 57mila lavoratori, che proiettati su base annua diventerebbero circa 37mila. In ogni caso si tratta di scarti superiori a quanto si ricava dalla semplice differenza degli stock di occupati rilevati a distanza di sette anni (-18mila ad esempio fra il primo trimestre 2015 e 2008).

Grafico 1.3  
GLI OCCUPATI CHE MANCANO PER TORNARE AL TASSO DI OCCUPAZIONE PRE CRISI (2008-I)

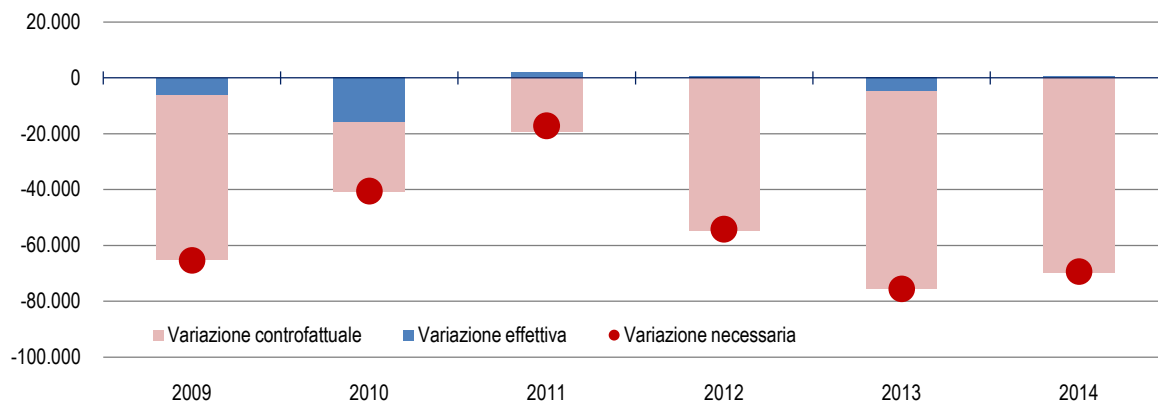


Anche la qualità del lavoro, al di là del livello, ha subito in questi anni un deciso peggioramento: coloro che lavorano a tempo ridotto in modo involontario rappresentano oggi l'11% degli occupati del



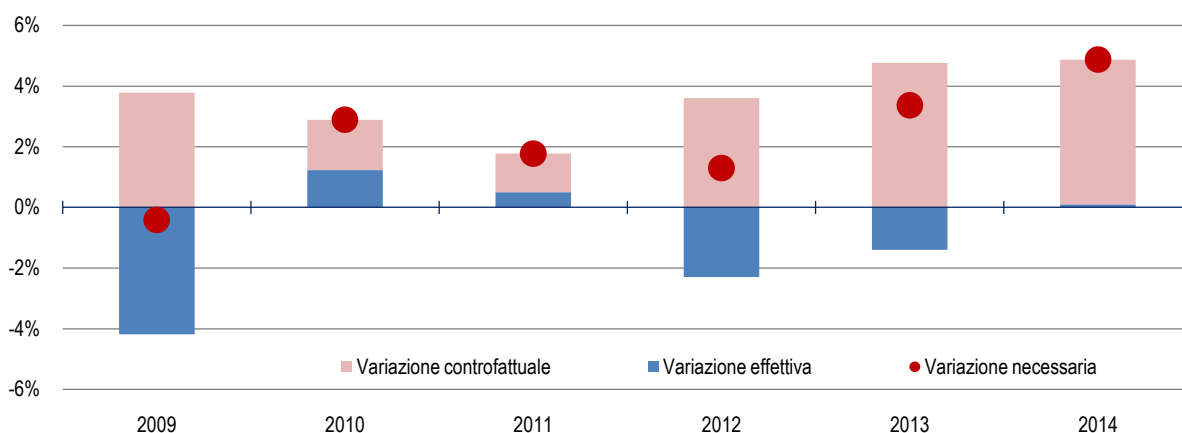
2014; erano non più del 6% nel 2008. L'incidenza è maggiore fra i giovani (19 ogni 100 15-29enni; 10 ogni 100 30-65enni) e fra i lavoratori di sesso femminile (18 ogni 100, contro 5 ogni 100 uomini).

Grafico 1.4  
OCCUPATI – VARIAZIONI PER TORNARE AL RAPPORTO PIL PER OCCUPATO PRE CRISI



Un ulteriore aspetto problematico riguarda, poi, la relazione fra ciclo occupazionale e ciclo economico: durante la fase recessiva l'occupazione è diminuita, grazie alla riduzione dell'orario di lavoro e al ricorso alla cassa integrazione, meno velocemente del prodotto interno lordo. La conseguenza è stata una significativa riduzione della produttività media, che peggiora ulteriormente la già bassa dinamica della produttività: uno dei principali problemi del nostro sistema economico. Possiamo permettercelo?

Grafico 1.5  
PIL – VARIAZIONI PER TORNARE AL RAPPORTO PIL PER OCCUPATO PRE CRISI



Evidentemente, specie nel lungo periodo, la risposta non può che essere negativa, ma il ritorno ai precedenti livelli di produttività per occupato passa per due opposte soluzioni: l'una non auspicabile, quale potrebbe essere una maggiore contrazione degli occupati; l'altra desiderabile, ma al momento non realistica, quale invece una più decisa accelerazione della crescita economica.

In entrambi i casi gli scostamenti fra andamenti effettivi e quelli contro-fattuali sarebbero molto consistenti: ad esempio, con riferimento al 2014, avremmo dovuto osservare rispetto alle variazioni effettivamente accadute 70mila occupati in meno, oppure una crescita reale del Pil di 4,9 punti percentuali. Si tratta di variazioni molto ampie, che segnalano l'ordine di grandezza dei problemi che ancora oggi restano irrisolti sul campo.

## 1.2

### La disoccupazione: si amplia il potenziale di lavoro inutilizzato

#### 1.2.1 La crescita del tasso di disoccupazione

Nel 2014 continua a crescere in Toscana il numero dei disoccupati, che aumenta di circa 27mila unità rispetto al 2013, passando dall'8,7% al 10,1%, contro il 5% del 2008. Si tratta oggi di 172mila persone rispetto alle 83mila del 2008.

La popolazione attiva, comprendente occupati e disoccupati, conta meno della metà della popolazione (45%), ma appare in lieve aumento rispetto all'anno precedente a causa di una crescita ulteriore della disoccupazione, che va a incrementare il bacino degli attivi, rafforzando una tendenza già in atto dal 2012, contraria a quella osservata nel biennio 2010-2011, quando era l'inattività legata all'effetto scoraggiamento ad aumentare.

Tabella 1.6  
DISOCCUPATI PER GENERE, NAZIONALITÀ, FASCIA D'ETÀ, TITOLO DI STUDIO E DURATA  
DELLA DISOCCUPAZIONE. 2008, 2013, 2014  
Valori assoluti e variazioni

	2008	2013	2014	Var. 20014-13	Var. 2014-2008
Uomini	30.818	69.482	80.360	26.684	89.790
Donne	51.902	76.343	92.150	10.877	49.542
Italiani	69.162	112.857	128.180	15.807	40.249
Stranieri	13.558	32.970	44.330	15.323	59.018
15-29	27.798	50.907	61.250	11.361	30.773
30-54	49.833	83.308	102.519	10.343	33.452
55+	5.089	11.611	8.741	19.211	52.687
Titolo di studio basso	41.382	59.693	77.280	-2.870	3.652
Titolo di studio medio	28.771	69.248	76.423	17.587	35.898
Titolo di studio alto	12.567	16.885	18.807	7.175	47.652
Fino a 12 mesi	58.009	87.203	81.510	1.922	6.240
Oltre 12 mesi	24.711	58.623	91.000	-5.693	23.501
TOTALE	82.720	145.826	172.510	32.377	66.289

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Tabella 1.7  
TASSI DI DISOCCUPAZIONE PER GENERE, NAZIONALITÀ, FASCIA D'ETÀ, TITOLO DI STUDIO. 2008, 2013, 2014  
Tassi e punti percentuali di variazione

	2008	2013	2014	Var. 2014-2013 (p.p)	Var. 2014-2008 (p.p.)
Uomini	3,3	7,5	8,6	1,1	5,3
Donne	7,2	10,1	11,8	1,7	4,6
Italiani	4,7	7,7	8,7	1,0	4,0
Stranieri	8,7	14,9	18,9	3,9	10,2
15-29	10,9	22,2	25,9	3,8	15,1
30-54	4,3	7,1	8,8	1,7	4,5
55+	2,4	4,2	3,0	-1,2	0,5
Titolo di studio basso	6,0	9,6	12,8	3,3	6,8
Titolo di studio medio	4,2	9,1	9,7	0,6	5,5
Titolo di studio alto	4,6	5,7	5,9	0,2	1,3
TOTALE	5,0	8,7	10,1	1,4	5,1

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Non omogenei risultano però gli andamenti della disoccupazione tra le diverse categorie demografiche. Nonostante rispetto al 2013 si osservi un aumento della disoccupazione in tutte le categorie, fatta eccezione per gli over 55 e i disoccupati di breve periodo, tali variazioni si distribuiscono in misura molto differente. Torna infatti a crescere più di quella maschile la disoccupazione femminile, sebbene nel lungo periodo siano stati gli uomini a essere più massicciamente colpiti, a causa dell'andamento settoriale della crisi economica. Per ragioni simili, la variazione dei disoccupati tra il 2014 e il 2013 continua a risultare più pesante per i residenti stranieri che crescono di circa 11mila unità, amplificando un fenomeno in crescita dal 2008.

Guardando ai titoli di studio, sono le persone meno istruite a soffrire di più la perdita di occupazione nell'ultimo anno, mentre tra le diverse classi di età le più colpite appaiono nell'ordine quella centrale dei 30-54enni e quella dei giovani sotto i 30 anni, mentre gli ultracinquantacinquenni vedono diminuire nell'ultimo anno le unità di disoccupati. A fronte di una lieve diminuzione dei

disoccupati tra coloro che hanno perduto il lavoro da meno di un anno, continua invece a crescere la componente di lungo periodo, confermando una preoccupante tendenza in atto dall'inizio della crisi.

Se infatti affianchiamo alla variazione annuale uno sguardo di più lungo periodo, prendendo a riferimento il 2008 come momento della deflagrazione della crisi economica, le categorie che crescono di più del valore totale risultano i disoccupati di lungo periodo che hanno superato in stock quelli di breve; gli stranieri e gli uomini più colpiti perché occupati nei settori (edilizia e manifattura) penalizzati dalla recessione; i diplomati, più diffusi nel mercato del lavoro toscano; i giovani sotto i 30 anni, che pur costituendo una quota bassa della popolazione per effetto delle evoluzioni demografiche, hanno visto un incremento dei disoccupati rispetto al 2008 di oltre 33mila unità.

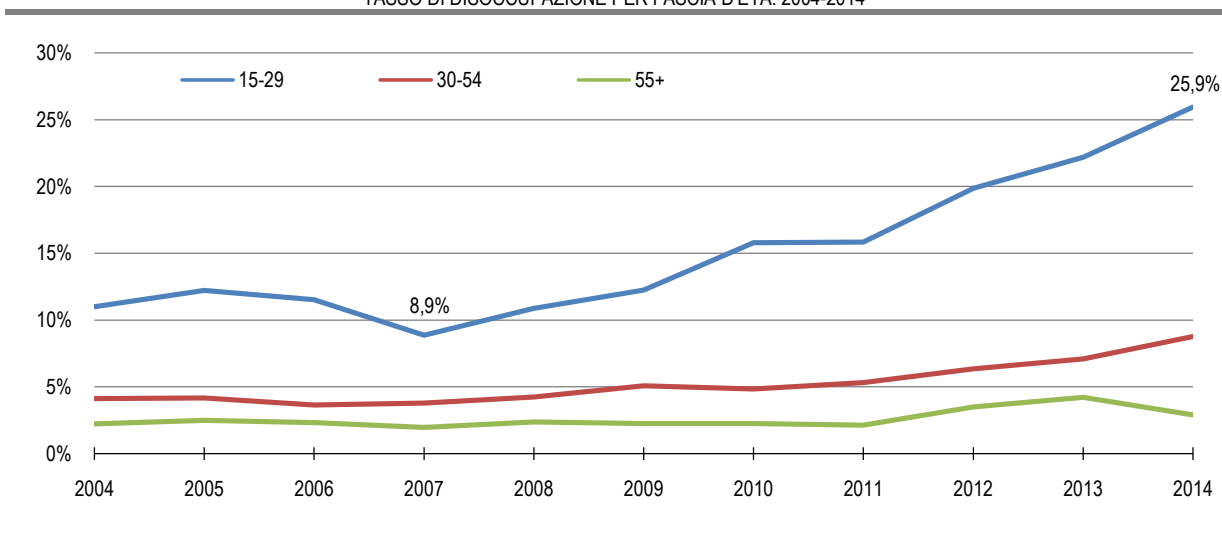
Guardando infine ai tassi di disoccupazione, i giovani raggiungono nel 2014 il 26%, mentre costituivano il 10,6% nel 2008, seguiti dai disoccupati stranieri che rappresentano nel 2014 il 18,9% e non raggiungevano nemmeno il 9% sei anni prima.

Come è noto, la variazione della componente immigrata nel mercato del lavoro è dovuta sia alla spinta migratoria e demografica che alla capacità del sistema economico di assorbire la manodopera straniera. Nel caso toscano gli immigrati residenti hanno continuato a crescere, seppure in misura più contenuta, anche negli anni della crisi, mentre le possibilità di occupazione sono diminuite sostanzialmente proprio in quei settori dove forte era la presenza straniera. La dinamica dell'occupazione rimane però per questa categoria positiva, per il contributo di altri settori come la ristorazione e i servizi alla persona, che controbilanciano le perdite avvenute nell'industria.

L'altra categoria fortemente penalizzata negli anni della crisi è quella dei giovani. Distinguendo i tassi di disoccupazione per fascia d'età appare evidente lo svantaggio relativo degli under 30 che, seppure in un trend di crescita comune, vedono innalzare dal 2008 il tasso di disoccupazione di oltre 15 punti percentuali.

Guardando ai valori assoluti si colgono meglio le variazioni intervenute e il peso delle diverse componenti nella popolazione attiva, dal titolo di studio alle differenze di genere e di cittadinanza.

Grafico 1.8  
TASSO DI DISOCCUPAZIONE PER FASCIA D'ETÀ. 2004-2014



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Tabella 1.9  
GIOVANI DISOCCUPATI (15-29) PER GENERE, NAZIONALITÀ, FASCE DI ETÀ, TITOLO DI STUDIO (MEDIA ANNUA)  
Valori assoluti e variazioni

	2008	2013	2014	Var. 2014-2013	Var. 2014-2008
Genere					
Uomini	12.629	24.259	31.038	6.779	18.409
Donne	15.169	26.649	30.212	3.564	15.043
Cittadinanza					
Italiani	24.535	41.799	48.017	6.218	23.482
Stranieri	3.263	9.108	13.233	4.125	9.970
Fascia d'età					
15-19	4.624	5.765	6.949	1.184	2.324
20-24	10.510	26.677	28.724	2.047	18.214
25-29	12.664	18.465	25.577	7.112	12.913
Titolo di studio					
Basso	10.296	15.035	21.340	6.305	11.044
Medio	12.879	30.296	33.718	3.422	20.839
Alto	4.624	5.577	6.192	615	1.568
Disoccupati	27.798	50.907	61.250	10.343	33.452
Attivi	255.801	229.429	236.063	6.634	-19.738
Popolazione	516.062	495.556	502.161	6.605	-13.901

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

La disoccupazione giovanile aumenta in valore assoluto anche tenendo conto delle diverse variabili, seppure si possano osservare alcune difformità. I soli segni di variazione negativa si colgono nella popolazione giovanile totale e attiva: come effetto degli andamenti demografici, entrambi gli stock diminuiscono rispetto al 2008, nonostante una lieve crescita nell'ultimo anno osservato, non sufficiente però a ritornare ai valori iniziali. Se ci concentriamo sulle differenze di genere, sono i giovani di sesso maschile a risultare più penalizzati, tanto che nel 2014 i ragazzi disoccupati superano le coetanee di circa mille unità, invertendo i precedenti rapporti. I giovani stranieri risultano più penalizzati degli under 30 italiani, mentre la fascia d'età più colpita è quella dei ragazzi tra i 20 e i 24 anni e i titoli di studio medi e bassi. Il perdurare della crisi, quindi, aggrava ulteriormente la condizione dei giovani disoccupati nel mercato del lavoro, colpendo in modo trasversale, anche se con entità diverse, tutte le categorie.

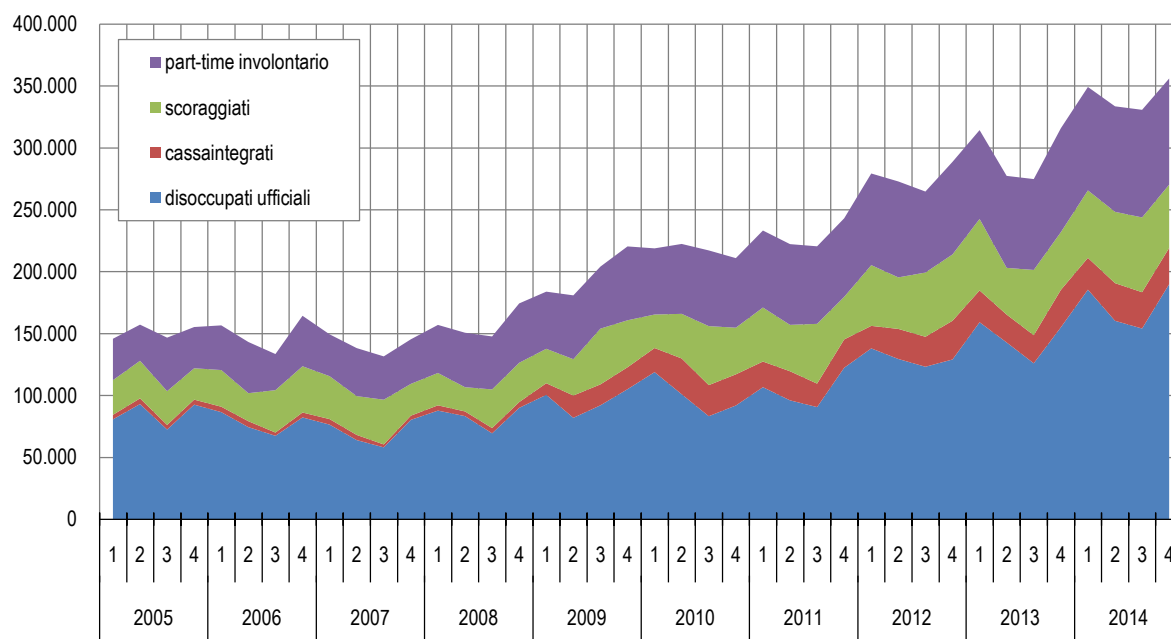
### 1.2.2 Oltre i dati ufficiali: le misure alternative della disoccupazione

Come è noto, i disoccupati vengono ufficialmente conteggiati in occasione della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT, che li definisce come "le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che: i) hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure, ii) inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro".

Nei momenti di crisi, quando l'incertezza e la sfiducia influenzano in modo significativo i comportamenti degli individui, aumentano anche le difficoltà di classificazione e cresce l'insofferenza per le definizioni che tradizionalmente definiscono la struttura del mercato del lavoro. L'aumento dei lavori occasionali e della sottooccupazione, le crisi aziendali e l'espulsione di categorie di lavoratori prima protette, la percezione di un aumento costante delle difficoltà economiche spingono a riconsiderare la disoccupazione in termini di potenziale di lavoro inutilizzato, aggiungendo al conteggio dei disoccupati anche altri aggregati: i *part-timers* involontari, i lavoratori in Cassa integrazione<sup>1</sup>, gli scoraggiati che probabilmente a causa del perdurare della crisi hanno smesso di cercare lavoro attivamente, ma si dichiarano comunque disponibili. In altre parole, si amplia il concetto di disoccupazione a quelle forme di ricerca del lavoro più deboli e intermittenti e a quell'area di sottooccupazione involontaria, che ha conseguenze significative in termini di reddito.

<sup>1</sup> A partire dal dato sulle ore di Cassa integrazione (Cig) è possibile calcolare il numero degli occupati equivalenti, dividendo il totale annuale per le ore complessive di un contratto di lavoro a tempo pieno, ottenendo così una stima del numero degli occupati che non hanno partecipato al processo produttivo. È utile ricordare che, poiché l'informazione sulle ore di Cig è ottenuta da fonte INPS, è possibile una sovrapposizione con il numero di contratti *part-time* involontari, ricavati dalla RFDL-ISTAT e quindi una lieve sovrastima del tasso alternativo di disoccupazione.

Grafico 1.10  
STOCK DEL POTENZIALE DI LAVORO INUTILIZZATO, SECONDO L'IMPIEGO DI DEFINIZIONI DIFFERENTI



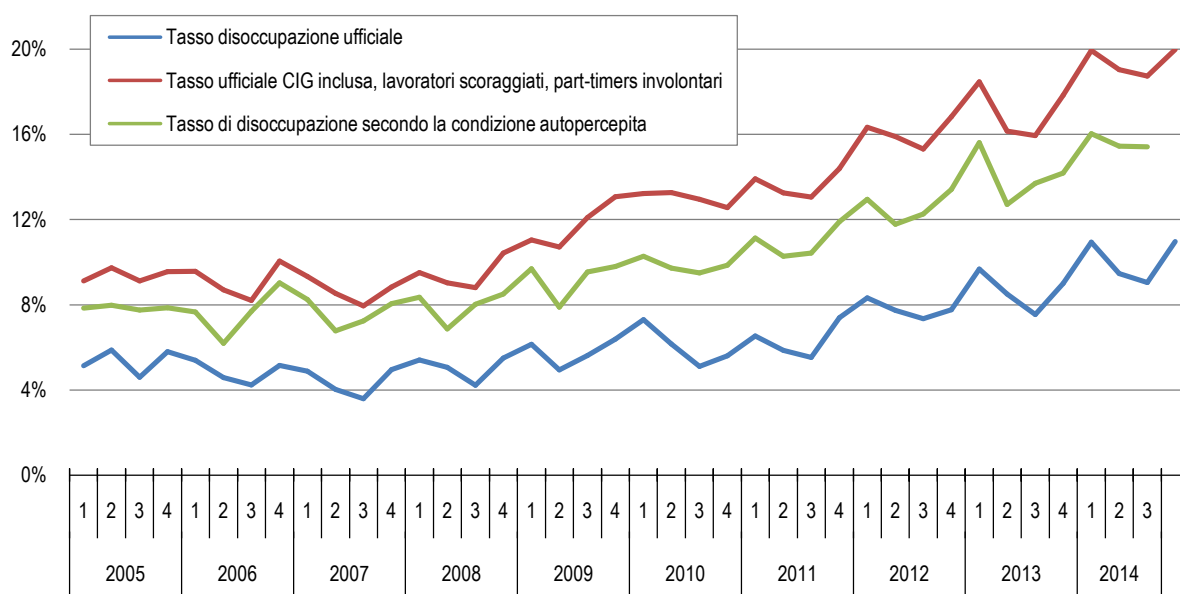
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Lo stock di questi lavoratori potenziali e sottoutilizzati muta il quadro delineato dalla disoccupazione ufficiale. Le unità di lavoro potenziale mostrano un andamento crescente che si intensifica a partire dal 2008. In particolare, i cassa-integrati cessano di essere una realtà residuale e aumentano significativamente con l'affermarsi della crisi economica. Sebbene partendo da livelli più alti, anche l'ispessimento della quota dei *part-timers* involontari e degli scoraggiati può essere imputato alla recessione economica. In sintesi, conteggiando tutte queste categorie i disoccupati in senso ampio sfiorano nel 2014 le 350mila unità, doppiando la quota dei disoccupati ufficiali (172mila) calcolata a partire dalla definizione standard prima ricordata.

Anche in termini di tasso di disoccupazione, dal confronto tra definizioni alternative emerge con chiarezza la consistenza massiccia del bacino allargato ai sottoccupati e agli scoraggiati.

L'andamento è simile, segno che i flussi di queste unità seguono le dinamiche di un mercato del lavoro fortemente influenzato dal clima di incertezza collegato alla crisi, i cui picchi e le cui cadute sono il risultato di strategie diverse in cui prevale una logica di attesa e quindi di breve periodo, volta a contenere gli effetti della crisi, rilevabile sul fronte dei comportamenti delle imprese: dal contenimento delle ore di lavoro (CIG e part-time involontario), al mancato rinnovo di contratti, licenziamento o non assunzione di nuovi occupati (disoccupazione ufficiale). Ma tali dinamiche si riscontrano anche osservando il comportamento di una parte degli individui in cerca di lavoro, che cessano di fare ricerca attiva (scoraggiati).

Grafico 1.11  
ANDAMENTO DEL TASSO DI DISOCCUPAZIONE SECONDO L'IMPIEGO DI MISURE ALTERNATIVE



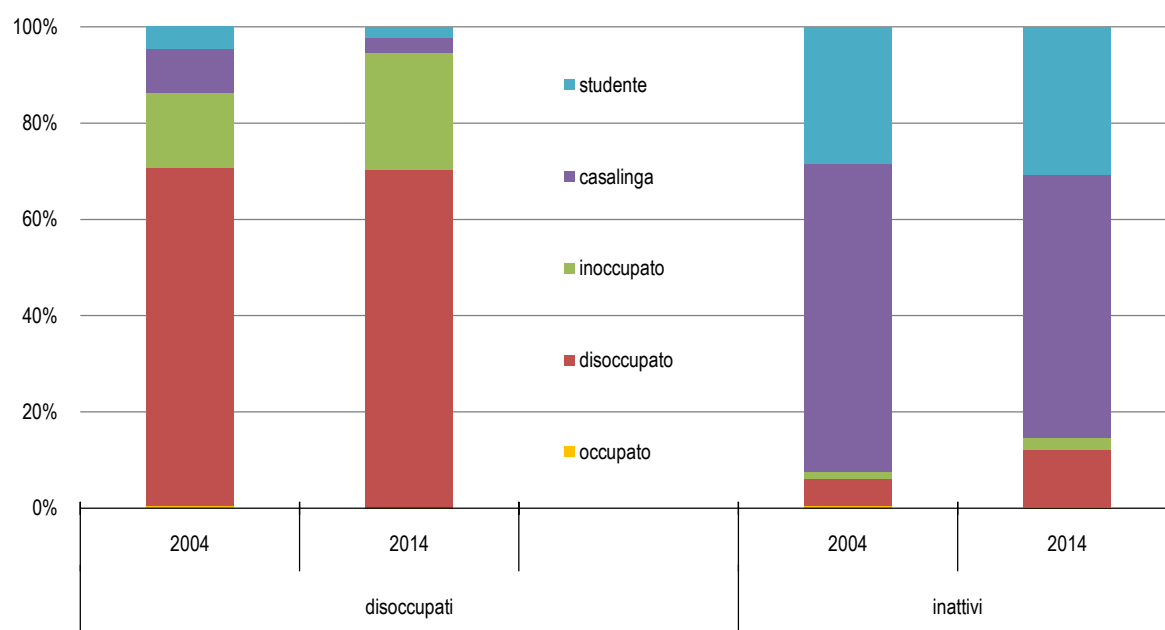
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Possiamo utilizzare poi un ulteriore indicatore per ottenere informazioni sulla crescita della disoccupazione avvenuta negli ultimi anni. Si tratta della disoccupazione autopercepita, ossia delle dichiarazioni di coloro che si sentono disoccupati indipendentemente dallo status rilevato dal punto di vista statistico. Come si nota dal grafico, il tasso di disoccupazione autopercepita risulta inferiore a quello alternativo, poiché sia i cassaintegrati che i *part-timers* involontari tendono a percepirsi naturalmente come occupati. Più in generale, se osserviamo l'autopercezione degli occupati, infatti, il 99% di essi si dichiara tale, quota costante osservando i dati dal 2004, che diminuisce anzi lievemente con la crisi<sup>2</sup>, quasi la percezione dell'insicurezza rafforzasse il senso di attaccamento al proprio posto di lavoro.

Più significativi appaiono invece gli slittamenti tra i disoccupati e gli inattivi. Nel 2004, infatti la quota di disoccupati ufficiali che si percepivano tali era l'81% che sale al 94% nel 2014. Tra questi cresce soprattutto la quota di coloro che si dichiarano in cerca di prima occupazione (inoccupato), mentre diminuisce quella di casalinga e studente. Questi andamenti potrebbero essere il segno di una sorta di "effetto mobilitazione" della crisi che porta un numero maggiore di individui, in particolare le categorie tradizionalmente meno presenti sul mercato del lavoro (giovani e donne) a sentire il bisogno di un lavoro e di un reddito, sebbene mettendo in campo modalità di ricerca e disponibilità non rilevabili dai dati ufficiali.

<sup>2</sup> Gli occupati che si percepiscono come disoccupati sono lo 0,9% nel 2004 e scendono allo 0,5% nel 2008 per risalire allo 0,7% nel 2004.

Grafico 1.12  
CONDIZIONE AUTOPERCEPITA DEI DISOCCUPATI UFFICIALI E DEGLI INATTIVI



Nota: Sono stati tolti dai conteggi le voci "ritirato dal lavoro", "inabile al lavoro", "in altra condizione".  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

La condizione autopercepita degli attivi conferma il quadro emerso dai disoccupati ufficiali: tolti la voce rilevante dei pensionati, ancora una volta a crescere sono le percentuali di inoccupati e disoccupati, a scapito di studenti e casalinghe.

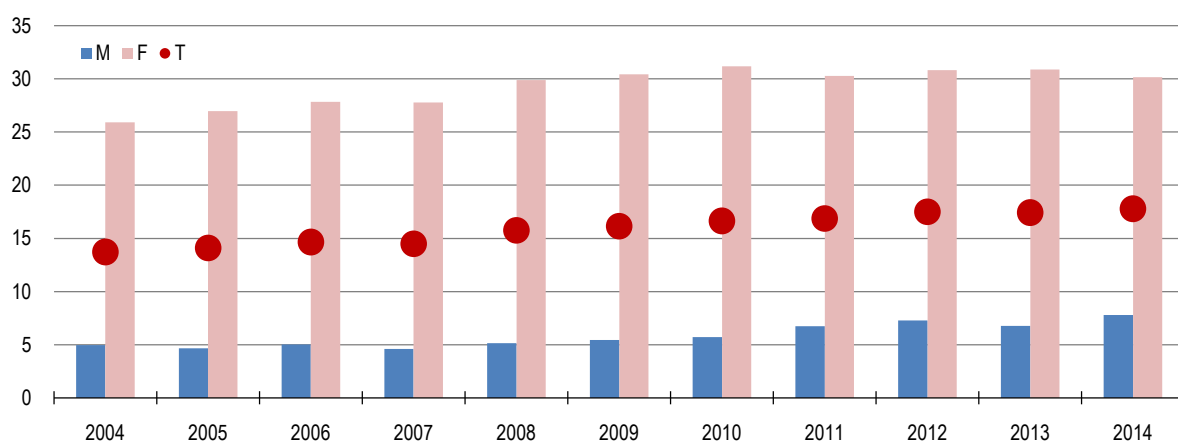
Tornando alla definizione ampia di disoccupazione, vediamo meglio le caratteristiche dei lavoratori che possiamo considerare parzialmente disoccupati, prendendo avvio dai *part-timers* involontari<sup>3</sup>.

Come è noto, il part-time è una forma contrattuale in diffusione in tutta Europa, accompagna la crescita dell'occupazione femminile. L'Italia è arrivata in ritardo ma ha visto un aumento costante negli ultimi decenni.

Il dato preoccupante dell'ultimo periodo è la crescita del part-time involontario, imposto cioè dal datore di lavoro, che diminuisce il reddito percepito nonostante la disponibilità del dipendente a lavorare a tempo pieno. Come accennato, la componente che caratterizza i *part-timers* è il genere, essendo la maggioranza netta dei contratti intestati a donne. Se ci concentriamo però sulle quote di involontari, quelli con la crescita più significativa risultano uomini. In altri termini, tale contratto è stato utilizzato dai datori di lavoro per diminuire il costo del personale e anche se la sua caratterizzazione rimane legata a esigenze di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro di solito espresse dalle donne occupate, negli anni della crisi tale modalità si è estesa anche al mondo maschile, ampliando l'area della disoccupazione nascosta.

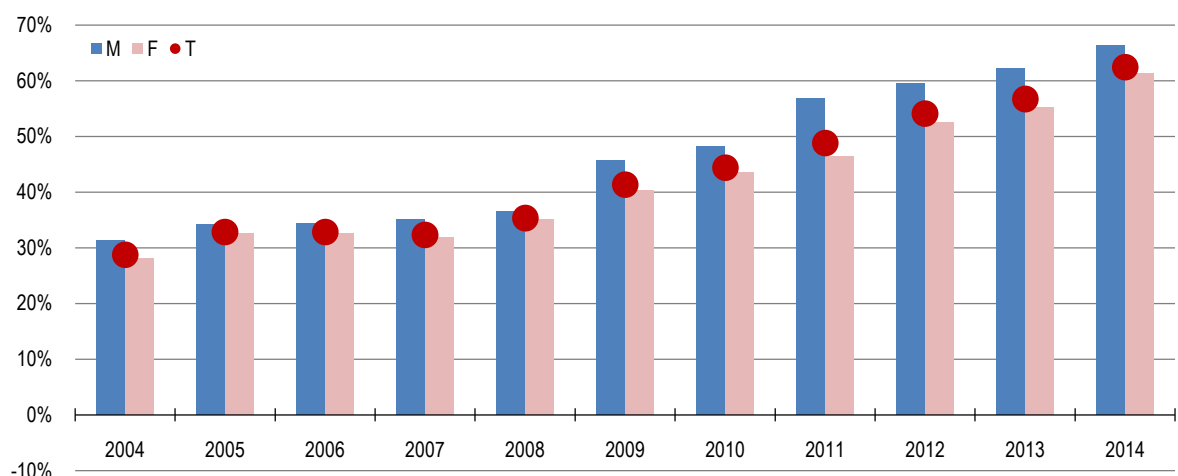
<sup>3</sup> Sui cassaintegrati non possediamo informazioni individuali, poiché il dato è ricavato da una stima fatta sulle ore di cassa integrazione rese disponibili dai dati INPS (cfr. nota 1).

Grafico 1.13  
OCCUPATI PART-TIME SUL TOTALE PER GENERE  
Quote percentuali



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Grafico 1.14  
PART-TIMERS INVOLONTARI PER GENERE  
Variazioni annuali

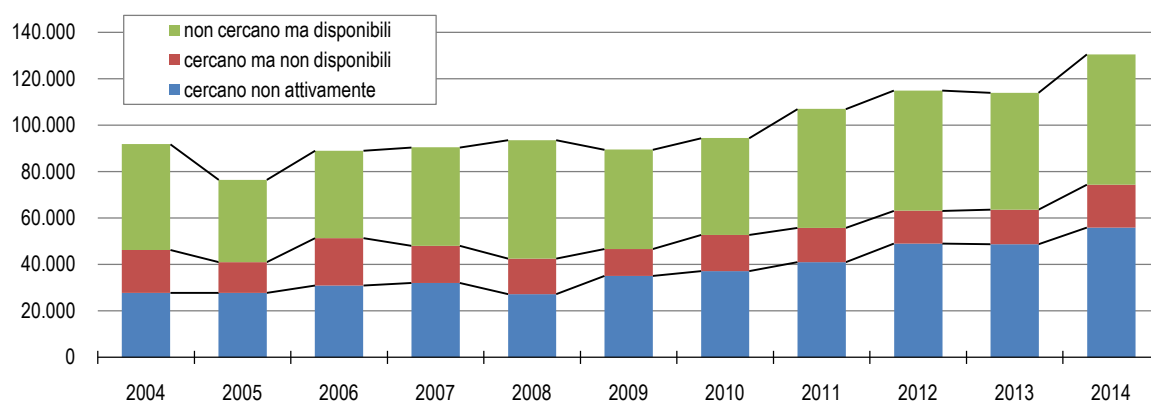


Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

I lavoratori cosiddetti scoraggiati, ossia quelli in cerca di occupazione ma non attivamente appartengono alla più ampia “area grigia” che comprende anche coloro che si definiscono in cerca di lavoro ma non immediatamente disponibili e coloro che non stanno cercando attivamente, ma sarebbero comunque pronti a lavorare. Si tratta di sfumature di atteggiamenti individuali, legate non soltanto alla situazione economica contingente, ma anche a condizioni e comportamenti specifici. Dal 2004 al 2014 la percentuale sul totale degli inattivi che può essere considerata “area grigia” passa dal 12% al 19,3%, con accelerazioni tra il 2010 e il 2011 e il 2013 e il 2014. La componente minoritaria è quella dei non disponibili, che potrebbero cioè avere motivazioni personali tali da impedire di accettare immediatamente un lavoro (ad esempio donne con figli piccoli o persone non autosufficienti da accudire), ma lo stanno comunque cercando. Le categorie maggioritarie sono quelle che più si avvicinano al profilo del disoccupato: colui che, scoraggiato dalla crisi economica, cerca con sempre minore attivismo e colui che invece ha smesso di cercare, ma non rifiuterebbe un offerta di lavoro.



Grafico 1.15  
INATTIVI APPARTENENTI ALL'AREA GRIGIA  
Valori assoluti



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Dal punto di vista delle caratteristiche socio-demografiche, nell'“area grigia” prevalgono le donne, ma nel confronto con gli uomini questi ultimi tendono lievemente ma costantemente ad aumentare, passando da 30% del 2004 al 35% del 2014. Un andamento simile si osserva per la variabile cittadinanza: la prevalenza netta degli italiani intorno al 90% dei primi anni del duemila tende a diminuire fino al 77% del 2014. Tra gli inattivi dell'“area grigia” risultano infine maggioritari i titoli di studio bassi con una tendenza in aumento di quelli medi, a fronte di una diminuzione del peso dei laureati.

#### Box 1.1

##### La questione giovanile: i NEET

Una trattazione a parte meritano i NEET, ossia i giovani che non lavorano, non studiano né fanno formazione. Tale categoria si è diffusa nell'ultimo decennio e ha contribuito a spostare l'attenzione sui giovani esterni ai circuiti inclusivi del lavoro e dell'istruzione. Anch'essa, per certi versi, può essere considerata una misura del potenziale di lavoro inutilizzato tra i giovani, aggiungendo alla platea dei disoccupati under 30 quella degli inattivi.

Tabella 1  
NEET (15-29) TOTALI, PER STATUS, TITOLO DI STUDIO E GENERE. 2008 E 2014

	2008	2014
Valori assoluti	63.351	107.912
Incidenza % sulla popolazione	12,5%	21,5%
<i>Composizione % per:</i>		
<i>Condizione professionale</i>		
Disoccupati	35,4%	52,6%
Scoraggiati	21,9%	24,2%
Inattivi "puri"	42,6%	23,2%
<i>Classi di età</i>		
15-19	18,3%	13,0%
20-24	31,1%	42,3%
25-29	50,5%	44,8%
<i>Titolo di studio</i>		
Obbligo	47,1%	36,1%
Diploma	40,1%	53,2%
Laurea	12,8%	10,7%
<i>Genere</i>		
Maschio	42,5%	45,2%
Femmina	57,5%	54,8%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Rispetto al 2008 i NEET sono quasi raddoppiati, arrivando a rappresentare il 21,5% della popolazione compresa tra i 15 e i 29 anni. Questo aumento numerico ha comportato alcune variazioni nella composizione dei NEET. In primo luogo, è diminuita la quota degli inattivi “puri” che è andata ad alimentare soprattutto quella dei disoccupati. Ciò è imputabile senz'altro travaso di occupati nella disoccupazione, ma anche a una maggiore partecipazione degli inattivi, come risposta generalizzata alla crisi. Non è da escludere, inoltre, che l'attenzione sul fenomeno e le politiche messe in campo sia a livello regionale che nazionale abbiano favorito tale spostamento. Si modifica poi la composizione relativa per classi di età, poiché diminuisce la quota dei giovanissimi. Dal punto di vista del titolo di studio, la categoria dei diplomati prende il sopravvento, rappresentando nel 2014 il 53,3% dei NEET. Continuano infine a essere maggioritarie le ragazze (55%), anche se aumenta di circa 3 punti percentuali la quota maschile.

### 1.3

#### Le previsioni del mercato del lavoro

I segni e gli effetti della crisi sono ancora lontani dall'essere rimarginabili.

I nostri modelli di previsione non segnalano, nell'ambito di un ragionevole margine di errore che dipende dalle ipotesi sottostanti in termini di ore cassa integrazione, orario medio di lavoro e produttività, un recupero significativo delle posizioni perse. Almeno nel breve periodo.

A fronte di una stagnazione della forza lavoro occupata, il tasso di disoccupazione dovrebbe salire nel 2016 fino al 10,9%; il livello più elevato da almeno un ventennio, con un aumento cumulato di sei punti dal 2008. La disoccupazione rimarrebbe un'emergenza anche nel biennio 2015-2016.

Tabella 1.16  
PREVISIONI DEL MERCATO DEL LAVORO

	2014	2015	2016	
Attivi (migliaia)	1,707	1,721	1,734	Scenario 1
	1,707	1,721	1,734	Scenario 2
Occupati (migliaia)	1,536	1,538	1,545	Scenario 1
	1,536	1,535	1,540	Scenario 2
Disoccupati (migliaia)	172	183	189	Scenario 1
	172	187	194	Scenario 2
Attivi (var. %)	1.6	0.8	0.7	Scenario 1
	1.6	0.8	0.7	Scenario 2
Occupati (var %).	0.1	0.1	0.5	Scenario 1
	0.1	-0.1	0.3	Scenario 2
Disoccupati (var. %)	17.6	6.9	2.9	Scenario 1
	17.6	8.7	3.9	Scenario 2
Tasso di occupazione (val. %)	47.7	47.7	47.9	Scenario 1
	47.7	47.6	47.8	Scenario 2
Tasso di disoccupazione (val. %)	10.1	10.7	10.9	Scenario 1
	10.1	10.8	11.2	Scenario 2

Scenario 1: cassa integrazione nel 2015 pari all'89% del 2014, nel 2016 pari all'89% del 2015; orario di lavoro ridotto dello 0,415% ogni anno

Scenario 2: cassa integrazione nel 2015 pari al 75% del 2014, nel 2016 pari al 75% del 2015; orario di lavoro ridotto dello 0,415% ogni anno

## 2. LE TENDENZE DEL MERCATO DEL LAVORO TOSCANO DAI DATI DI FLUSSO

---

### 2.1 Le dimensioni dell'analisi dei flussi di lavoro

Guardare al mercato del lavoro attraverso i dati di “stock” consente di fotografare lo stato di salute del mercato del lavoro in determinati momenti nel tempo. Esistono tuttavia altre fonti informative che per tempestività dell'informazione e livello di dettaglio permettono di comprendere meglio la complessità degli eventi che costituiscono il mercato del lavoro. Si tratta, in particolare, dei dati di flusso delle Comunicazioni obbligatorie (in gergo Co) inviate dai datori di lavoro e raccolte dal Sistema informativo lavoro (SIL) della Regione Toscana, che, a partire dal marzo 2008 raccoglie le informazioni su tutti i movimenti che alimentano il mercato del lavoro (assunzioni, cessazioni, trasformazioni e proroghe di contratti)<sup>4</sup>.

In particolare, le informazioni di base contenute nelle Co consentono di tracciare tutti i movimenti di assunzione, trasformazione, proroga, cessazione che contraddistinguono la storia dei rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato. Sono escluse le carriere di lavoro autonomo, per le quali non sono previsti gli stessi adempimenti amministrativi legati al personale dipendente; per questo motivo non è possibile monitorare i passaggi da e verso il lavoro autonomo. Ogni rapporto di lavoro non autonomo è contraddistinto da un identificativo univoco e associabile al lavoratore attraverso il relativo codice fiscale (o identificativo sostitutivo), garantendo la ricostruzione delle carriere individuali di tutti coloro che hanno registrato almeno una comunicazione dal 2008 ad oggi<sup>5</sup>.

Sfruttando le dimensioni delle carriere presenti negli archivi sulle Co è possibile calcolare l'andamento delle posizioni di lavoro attraverso due misure: i saldi semplici delle posizioni create o distrutte in un certo intervallo temporale (il giorno, il mese, l'anno), oppure i saldi cumulati di ciascun intervallo che scandisce il periodo di analisi. Più in particolare:

- i *saldi semplici delle posizioni di lavoro*: sono calcolati come differenza aritmetica di avviamenti e cessazioni, misurano i posti di lavoro creati o distrutti all'interno di ciascun periodo senza tenere conto dei risultati ottenuti nei periodi precedenti; questa misura fornisce quindi un'immagine statica dello stato di salute del mercato del lavoro;
- i *saldi cumulati delle posizioni di lavoro*: sono calcolati come la somma cumulata dei saldi semplici di periodo, consentono di ricostruire l'andamento del mercato del lavoro perché ciascun risultato di periodo tiene conto del risultato precedente; questa misura è quindi più efficace per analizzare la congiuntura occupazionale perché permette di stabilire con immediatezza il numero di posti di lavoro creati o distrutti rispetto al momento di inizio dell'analisi.

Entrambe le misure sono state calcolate solo sul sottoinsieme più “strutturato” del lavoro dipendente, che comprende i rapporti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato, di apprendistato e di somministrazione, mentre esclude il lavoro domestico, quello intermittente (normativamente appartenenti all'area del lavoro dipendente) e tutte le forme di lavoro parasubordinato, per le quali non è possibile stabilire l'effettivo contenuto di lavoro delle singole

---

<sup>4</sup> Benché le informazioni contenute nelle Co siano informatizzate a partire dal 1° marzo 2008, non esiste ad oggi una banca dati di livello nazionale. Non tutte le regioni utilizzano queste informazioni a fini statistici e soltanto una parte di esse ha aderito alla standardizzazione proposta dal gruppo multi-regionale Seco, adottando una metodologia di analisi comune e, quindi, comparabile (Campania, Emilia-Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Umbria, Veneto, Provincia autonoma di Bolzano e Provincia autonoma di Trento).

<sup>5</sup> Non solo i “nuovi” rapporti di lavoro sono quindi segnalati nell'archivio amministrativo, ma anche quelli che, dal 2008, hanno subito qualsiasi tipo di variazione; restano escluse, invece, le carriere iniziate prima del 2008 e proseguite fino ad oggi senza variazioni.

posizioni<sup>6</sup>. Gli episodi di lavoro esclusi dal calcolo delle posizioni di lavoro, quindi, sono analizzati attraverso l'analisi dei soli flussi di avviamento, senza essere ricondotti ad una misura di saldo finale di periodo.

## 2.2

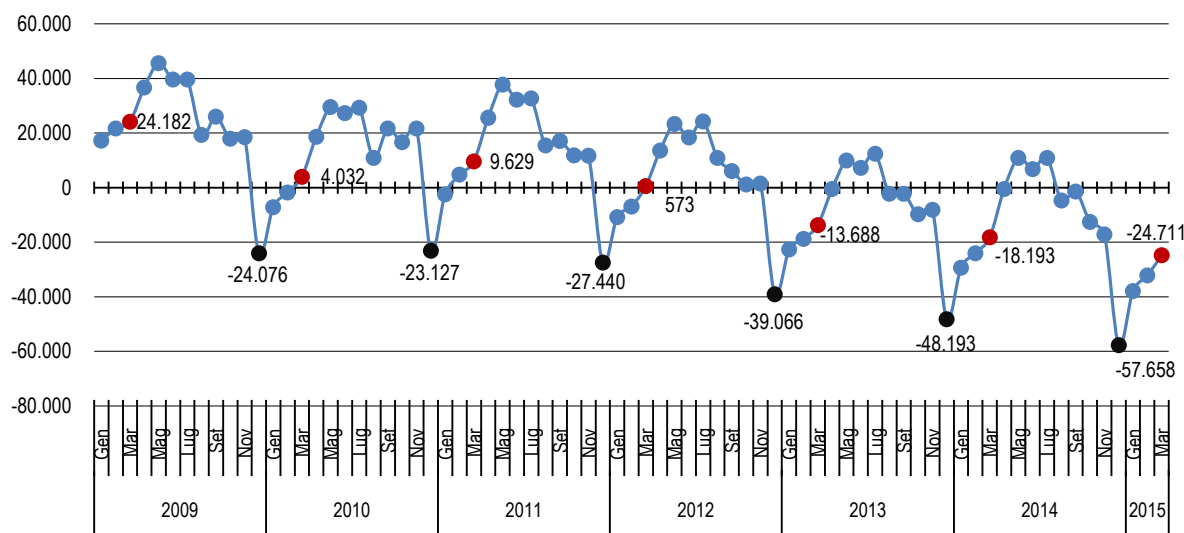
### Le posizioni di lavoro

I dati ricavati dalle comunicazioni obbligatorie consentono di analizzare la dinamica occupazionale del lavoro strutturato fino a marzo 2015, tracciando il profilo della domanda di lavoro che alimenta il mercato del lavoro regionale.

Nel grafico 2.1 i saldi cumulati delle posizioni lavorative nel periodo che intercorre tra il 1° gennaio 2009 e il 31 marzo 2015. La dinamica delle posizioni di lavoro evidenzia un progressivo rallentamento: complessivamente, dal 2009 al 2014 si sono perse in Toscana poco meno di 58mila posizioni di lavoro, di queste circa 9.475 sono state distrutte nel 2014. La dinamica annuale mostra che, a parte una parziale inversione di tendenza nel 2011, il sistema toscano ha visto dal 2009 una continua riduzione delle posizioni di lavoro che prosegue fino ad oggi; il 2014 è il quarto anno consecutivo a chiudersi con un saldo negativo, di poco inferiore alle 10mila unità. Nel primo trimestre 2015 la capacità di creare lavoro vede una svolta positiva con una crescita del 10% rispetto allo stesso periodo del 2014.

Nonostante la tendenza negativa, il ridimensionamento della domanda di lavoro si caratterizza per una forte stagionalità: nei primi sei mesi dell'anno il numero dei nuovi posti di lavoro tende a crescere, nella seconda il saldo diviene negativo. Questa dinamica contraddistingue tanto la dinamica occupazionale nazionale che quella regionale ed è spiegata dal sommarsi di due tendenze: da un lato la propensione a chiudere i rapporti in coincidenza della fine dell'anno solare e, dall'altro, il sovrapporsi del ciclo turistico a quello dell'istruzione comporta che alla fine di giugno il mercato del lavoro raggiunga "naturalmente" il suo picco massimo di posizioni aperte.

Grafico 2.1  
POSIZIONI GIORNALIERE DI LAVORO STRUTTURATO\*  
Variazioni cumulate dal 1° gennaio 2009 al 30 marzo 2015



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

<sup>6</sup> Diversamente dai rapporti di lavoro dipendente standard, per loro natura più strutturati sotto il profilo del contenuto di lavoro, i rapporti di lavoro parasubordinato, intermittente e domestico possono registrare un contenuto di lavoro molto variabile, che comporta l'accumulazione di più posizioni su uno stesso individuo e la frequente reiterazione del medesimo rapporto di lavoro. Il lavoro intermittente, in particolare, sconta una notevole difficoltà nell'individuazione dei singoli episodi di lavoro, ragione per cui la Legge 92/2012 è intervenuta rafforzando l'obbligo di comunicazione nei confronti dei datori di lavoro che scelgono di utilizzare questa formula contrattuale.

Il regolare operare della stagionalità non incide comunque sull'individuazione del ciclo occupazionale, che a livello di variazioni annuali del numero di posizioni lavorative indica che (Tab. 2.2):

- i) nel 2009 la crisi internazionale si ripercuote bruscamente sulla domanda di lavoro, provocando una riduzione di 24mila posti di lavoro;
- ii) nel corso del 2010 si assiste ad una sostanziale stabilità delle posizioni di lavoro (+949 posizioni);
- iii) il 2011 segna l'inizio della nuova ricaduta della domanda di lavoro (4.313 le posizioni complessivamente perse);
- iv) a partire dal 2012 si accentuano i segnali del ridimensionamento delle posizioni di lavoro, che proseguono nei due anni successivi, per una perdita complessiva di posizioni di lavoro pari a più di 30mila in tre anni;
- v) il primo trimestre 2015 si distingue per il saldo di posizioni di lavoro più consistente dall'inizio della crisi, che vedono una crescita del 10% su base tendenziale.

Tabella 2.2  
POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE IN OGNI TRIMESTRE

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1° trimestre	24.182	28.108	32.756	28.013	25.378	30.000	32.947
2° trimestre	15.468	23.221	22.538	17.849	20.891	24.991	
3° trimestre	-13.686	-5.537	-15.041	-12.372	-9.472	-8.167	
4° trimestre	-50.040	-44.843	-44.566	-45.116	-45.924	-56.289	
TOTALE	-24.076	949	-4.313	-11.626	-9.127	-9.465	32.947

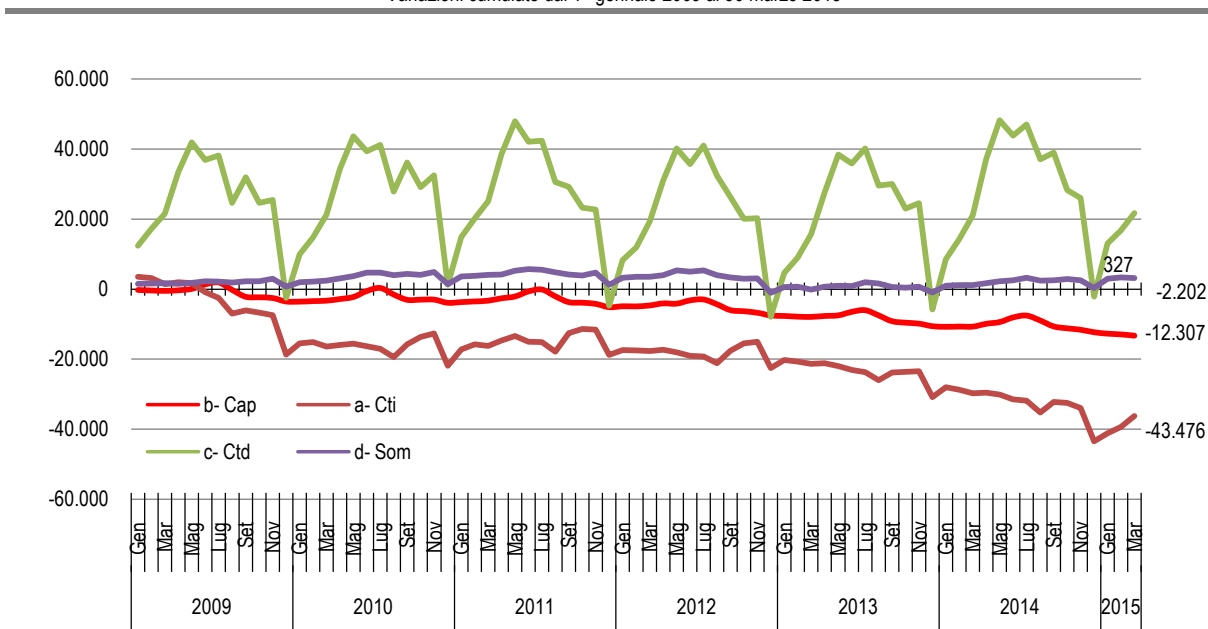
\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

#### • La scomposizione per contratti

Guardando più nel dettaglio alle singole tipologie contrattuali che compongono il mondo del lavoro strutturato, si rilevano dinamiche differenziate che consentono di spiegare meglio i cambiamenti in atto nel mercato del lavoro toscano (Graf. 2.3).

Grafico 2.3  
POSIZIONI MENSILI DI LAVORO STRUTTURATO\* PER CONTRATTO  
Variazioni cumulate dal 1° gennaio 2009 al 30 marzo 2015



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

La riduzione delle circa 58mila posizioni di lavoro strutturate è infatti attribuibile esclusivamente alle forme di lavoro più stabili, ovvero tempo indeterminato (-43mila posizioni di lavoro) e

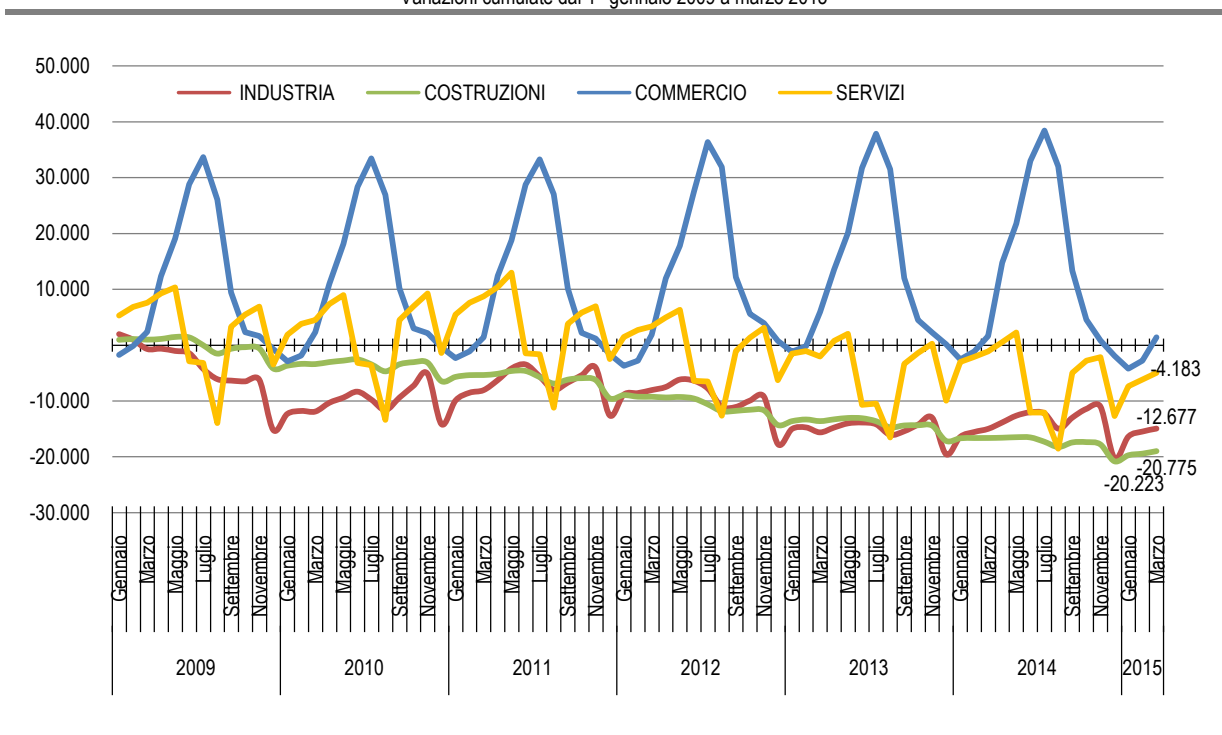
apprendistato (-12mila posizioni di lavoro), mentre il saldo delle posizioni a tempo determinato e somministrate, al di là di un andamento fortemente stagionale, mostra una sostanziale stabilità.

Sul fronte del lavoro a tempo indeterminato si registra nel primo trimestre del 2015 una ripresa legata alle recenti modifiche normative previste dal *Jobs Act* e ai provvedimenti della Legge di Stabilità in materia di decontribuzione dei nuovi assunti a tempo indeterminato, ma nel complesso il gap rispetto al mese di aprile 2009 rimane elevato e pari a 37.678 posizioni di lavoro.

- *La scomposizione per settori*

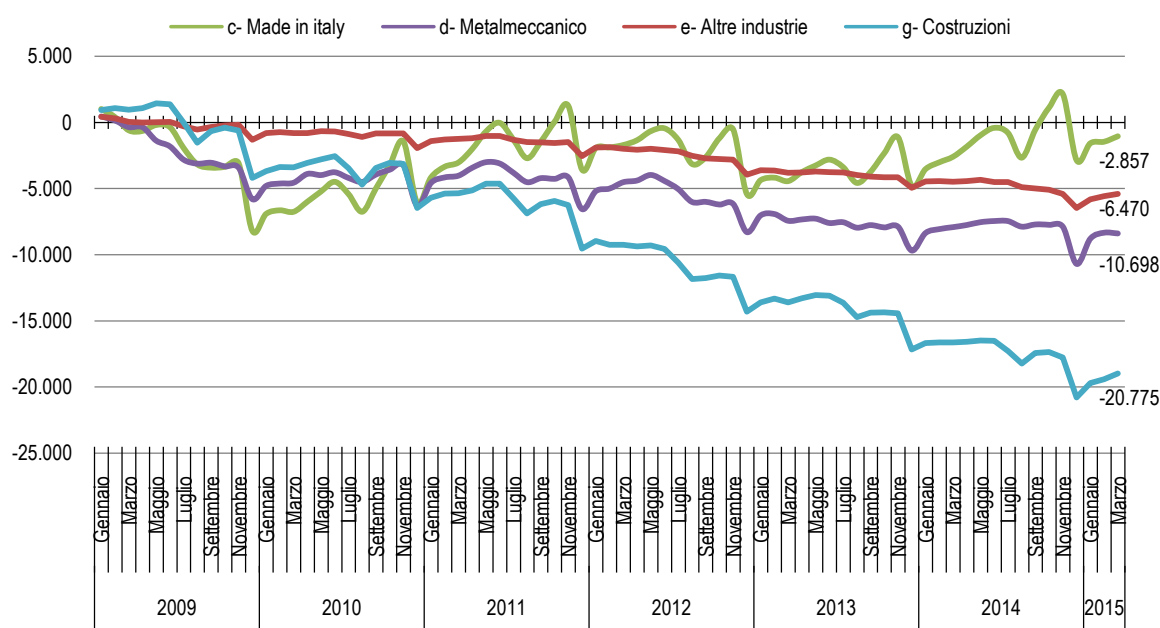
La disaggregazione settoriale della dinamica delle posizioni lavorative consente di tracciare un profilo più completo degli effetti della crisi sull'economia e sul mercato del lavoro della Toscana. Infatti, se le prime fasi della crisi avevano mostrato una forte connotazione settoriale le evoluzioni più recenti della domanda di lavoro hanno provocato una riduzione delle posizioni lavorative in tutti gli ambiti dell'economia regionale, settore terziario compreso (Graf. 2.4). I lavoratori del settore della manifattura e delle costruzioni si confermano tra i più colpiti dalla recessione degli ultimi anni, con circa 20mila posizioni di lavoro perse dal 2009 al 2014 in ognuno dei due comparti. Nel settore manifatturiero si registrano tuttavia segnali positivi nel secondo semestre del 2014, in cui il comparto registra una variazione tendenziale positiva del +44%, grazie al saldo positivo del *Made in Italy*, che vede come principali motori di crescita il settore del tessile abbigliamento e della concia. Il settore dei servizi, dopo la buona tenuta nei primi anni di crisi, perde progressivamente posizioni lavorative per un saldo complessivo di -14.500 in sei anni.

Grafico 2.4  
 POSIZIONI MENSILI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE PER SETTORE  
 Variazioni cumulate dal 1° gennaio 2009 a marzo 2015



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Gráfico 2.5  
 POSIZIONI MENSILI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE NEI SETTORI DELL'INDUSTRIA  
 Variazioni cumulate dal 1° gennaio 2009 a marzo 2015



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Tabella 2.6  
 POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE PER SETTORE

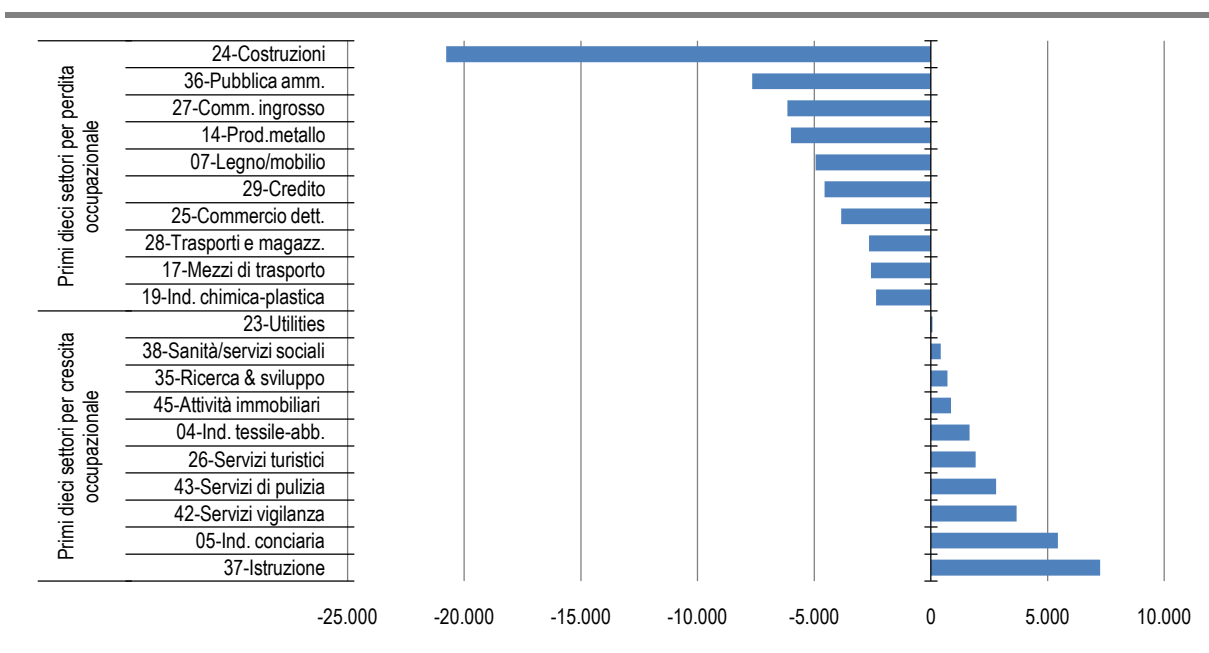
	1° gennaio 2009- 31 dicembre 2013	dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014	dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2014		dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2013	dal 1° gennaio 2014 al 31 dicembre 2014	dal 1° gennaio 2009 al 31 dicembre 2014
Agricoltura	-1.262	-309	-1.571	a) Agricoltura	-1.262	-309	-1.571
Industria	-19.551	-672	-20.223	b) Estrattive	-242	-21	-263
Costruzioni	-17.143	-3.632	-20.775	c) Made in Italy	-4.806	1949	-2857
Commercio	139	-2.061	-1.922	d) Metalmeccanico	-9.687	-1.011	-10.698
Servizi	-9.898	-2.779	-12.677	e) Altre industrie	-4.953	-1.517	-6.470
TOTALE	-47.715	-9.453	-57.168	f) Utilities	137	-72	65
				g) Costruzioni	-17.143	-3632	-20775
				h) Commercio-tempo libero	139	-2061	-1922
				i) Ingrosso e logistica	-6.384	-2416	-8800
				l) Servizi finanziari	-3.794	-1256	-5050
				m) Terziario avanzato	-3.048	-1300	-4348
				n) Servizi alla persona	-2.688	873	-1815
				o) Altri servizi	6.016	1320	7336
				TOTALE	-47.715	-9.453	-57.168

\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

L'analisi più dettagliata dei posti di lavoro per attività produttiva consente di evidenziare con maggiore precisione i settori che hanno guadagnato o ridotto le proprie posizioni lavorative. Tra i settori che hanno maggiormente sostenuto la dinamica dell'occupazione in Toscana spicca l'istruzione, che anche nel 2014 contribuisce positivamente alla dinamica occupazionale con un saldo di 2.400 posizioni di lavoro. Tra le altre attività che mostrano un contributo importante alla crescita delle posizioni lavorative rientrano anche i servizi alle imprese, come i servizi di vigilanza, di pulizia, e la ricerca e sviluppo. Crescono anche le attività sanitarie e sociali e quelle turistiche, mentre tra i settori appartenenti al mondo dell'industria registrano una dinamica particolarmente positiva alcuni rami dell'industria tradizionale (l'industria conciaria e del tessile-abbigliamento), che anche nell'ultimo anno chiudono con un saldo di oltre 3mila posizioni di lavoro. Tra le attività maggiormente in crisi, invece, emerge soprattutto il settore delle costruzioni (che anche nel 2014 perdono oltre 3mila posizioni di lavoro), nell'indotto finanziario e in alcuni settori manifatturieri (legno, chimica-

farmaceutica), a cui si somma la contrazione del commercio all'ingrosso e al dettaglio. A dare un contributo negativo rilevante, infine, anche la pubblica amministrazione in senso stretto, che in Toscana conta oggi 7.600 posizioni in meno rispetto al 2009 (Graf. 2.7).

Grafico 2.7  
PRINCIPALI SETTORI CHE HANNO CREATO O DISTRUTTO POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\*



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

- *La scomposizione territoriale*

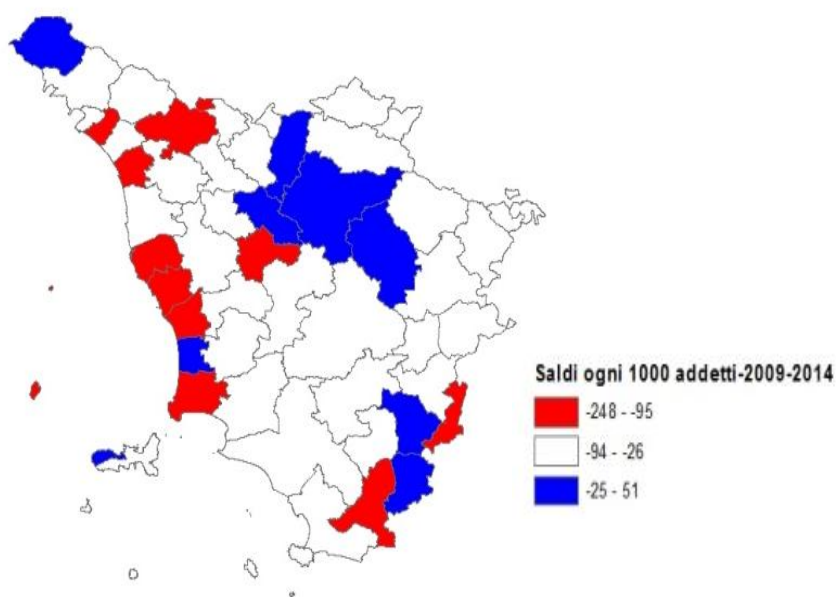
La flessione della domanda di lavoro ha riguardato negli ultimi sei anni tutto il territorio toscano ma con intensità diverse. L'analisi territoriale, basata sui Sistemi Locali del Lavoro (SLL)<sup>7</sup>, evidenzia le aree maggiormente colpite dalla crisi occupazionale nel periodo 2009-2014, concentrate perlopiù nella costa, quali l'area di Massa, Viareggio, Livorno, Rosignano, Piombino. Dall'altro lato, emerge come, seppur con saldi negativi, l'area fiorentina ed alcuni sistemi locali contigui – quali Empoli e Montevarchi – mostrano una dinamica migliore rispetto alla media dei territori toscani. Infine, alcuni territori della Toscana centrale presentano addirittura saldi positivi; si tratta in particolare dei SLL di Prato e Montevarchi, territori in cui il mercato del lavoro locale ha mostrato un maggiore dinamismo grazie al contributo della popolazione immigrata (Fig. 2.8).

Le dinamiche di periodo sono confermate dai dati relativi al solo 2014. In questo anno si rilevano anche dinamiche piuttosto negative dei territori di Siena e Piombino: si tratta di andamenti legati anche alle ben note vicende che hanno caratterizzato questi territori (Fig. 2.9).

<sup>7</sup> I Sistemi Locali del Lavoro sono raggruppamenti di comuni contigui definiti da ISTAT sulla base degli spostamenti pendolari. Qui utilizziamo i SLL definiti a partire rilevati in occasione del Censimento della Popolazione del 2011 e presentati da ISTAT a dicembre 2014. Essi rappresentano pertanto la griglia territoriale più adatta ad esprimere le relazioni sistemiche all'interno dei territori rispetto ad altre classificazioni utilizzate in precedenza, quali i Sistemi Economici Locali (SEL) che sono invece basati sui dati del 2001 e quindi potrebbero non rappresentare una mappatura adeguata, anche in considerazione dei cambiamenti strutturali nelle economie dei territori avvenuti nell'ultimo decennio.

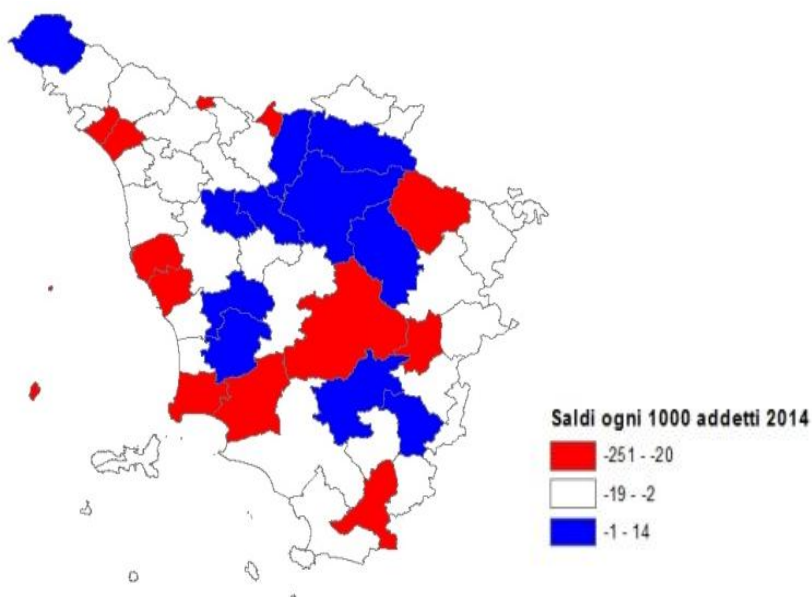


Figura 2.8  
 POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE PER SLL  
 Variazioni cumulate da gennaio 2009 a dicembre 2014. Valori per 1.000 addetti



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Figura 2.9  
 POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE PER SLL  
 Variazioni cumulate da gennaio 2014a dicembre 2014. Valori per 1.000 addetti



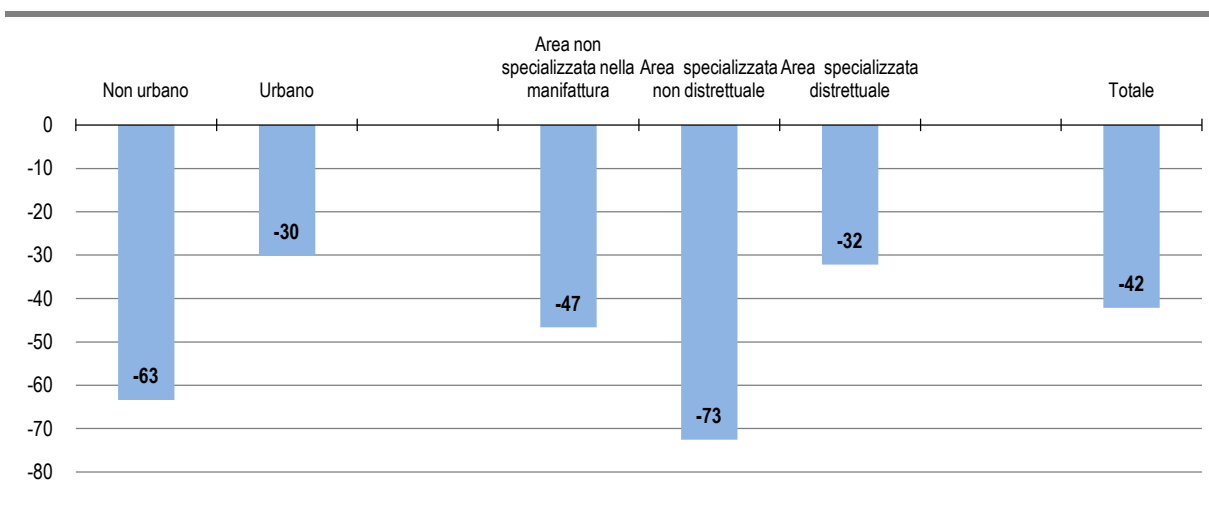
\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Le dinamiche del mercato del lavoro toscano mostrano dunque un elevato grado di eterogeneità territoriale. Queste differenziazioni – oltre che a fattori puramente locali – si legano anche alle caratteristiche della struttura economica e produttiva dei territori, quali ad esempio la caratterizzazione urbana, la specializzazione industriale, l'organizzazione produttiva. Raggruppando i Sistemi Locali del Lavoro sulla base di alcune di queste caratteristiche, l'eterogeneità emerge infatti con maggiore

chiarezza. Dal 2009 al 2014, i SLL a carattere urbano<sup>8</sup> perdono in media la metà delle posizioni di lavoro rispetto al resto dei territori toscani: 30 ogni mille addetti, contro le 63 posizioni perse dalle aree non urbane. Si tratta di un dato legato sia alla diversificazione della struttura economica, che essendo più alta nelle aree urbane consente a queste ultime di assorbire con eventuali criticità di alcuni singoli settori, sia ad una minore incidenza dell'industria sulla loro struttura economica.

L'eterogeneità nelle dinamiche occupazionali è spiegata anche dalle vocazioni produttive dei territori. I SLL specializzati nella produzione manifatturiera<sup>9</sup> mostrano infatti una capacità di tenuta alla crisi migliore, con 37 posizioni di lavoro perse ogni mille addetti, minori quindi della media regionale (42 posizioni ogni mille addetti) e soprattutto dei SLL non specializzati nel settore manifatturiero (47 posizioni ogni mille addetti). Esistono tuttavia delle differenze interne ai territori a vocazione manifatturiera, legate in particolare alla caratterizzazione distrettuale o meno dei vari SLL. I territori distrettuali<sup>10</sup> hanno perso meno della metà delle posizioni di lavoro rispetto ai territori manifatturieri basati sulla grande industria (-32 posizioni di lavoro contro -73). Si tratta di una dinamica che, pur collegata alle situazioni di crisi di alcuni specifici territori (soprattutto della costa Toscana) caratterizzati dalla grande industria, potrebbe anche mostrare un "effetto distretto" positivo in aree distrettuali specializzate in produzioni del *made in Italy* e proiettate con successo sui mercati – in particolare su quelli esteri (Graf. 2.10).

Grafico 2.10  
 POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE, PER TIPOLOGIA DI SLL  
 Variazioni cumulate da gennaio 2009 a dicembre 2014. Valori per 1.000 addetti



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Si è già detto come per alcune delle aree in cui si evidenziano dinamiche occupazionali migliori i saldi positivi sono trainati dalla componente straniera. I saldi complessivi delle posizioni di lavoro sono infatti fortemente influenzati dai risultati della componente straniera della forza lavoro, che però mostra un effetto differenziato sul territorio legato alla storia immigratoria di ciascuna area e alla diversa vocazione occupazionale delle comunità presenti sul territorio. A ciò si aggiunga che le dinamiche occupazionali dei residenti stranieri sono influenzate in maniera decisiva dai provvedimenti normativi in materia di ingressi dall'estero ed in particolare dalle frequenti procedure di regolarizzazione dei lavoratori già presenti (e occupati) nei mercati locali. L'analisi per provincia è

<sup>8</sup> Si considerano urbani i SLL con popolazione complessiva superiore ai 100mila abitanti e un polo principale di almeno 50mila abitanti. Si tratta di un adattamento della definizione Eurostat delle Functional Urban Areas. Nello specifico si tratta di Arezzo, Empoli, Firenze, Grosseto, Livorno, Lucca, Pisa, Pistoia, Prato, Siena, Viareggio.

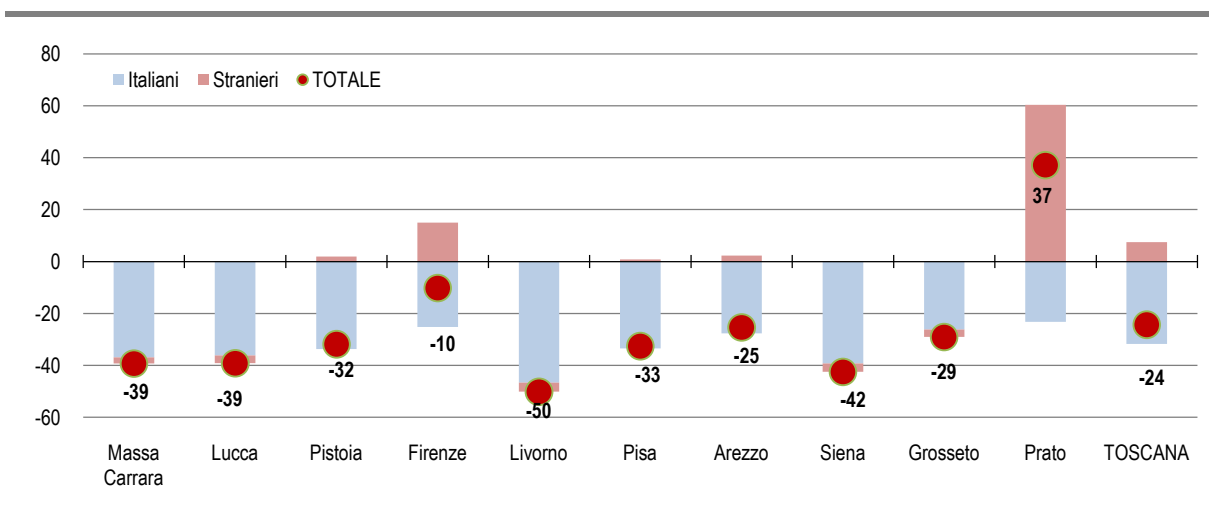
<sup>9</sup> Si considerano specializzati nel settore manifatturiero i territori in cui l'incidenza degli addetti alla manifattura sul totale è superiore alla media regionale.

<sup>10</sup> Le aree considerate distrettuali sono i SLL classificati da ISTAT come "distretti industriali" o "aree distrettuali della grande impresa". Nel caso della Toscana essi sono: Barga, Lucca, Montecatini, Pistoia, Borgo San Lorenzo, Castelfiorentino, Empoli, Firenzuola, San Miniato, Arezzo, Bibbiena, Monteverchi, Sansepolcro, Piancastagnaio, Poggibonsi, Sinalunga, Prato.

sufficiente per capire come la dinamiche delle posizioni per nazionalità influenzi la performance complessiva di alcuni territori (Graf. 2.11).

Tra il 2009 e il 2014 in Toscana sono state tagliate circa 24 posizioni di lavoro ogni mille residenti in età lavorativa, con saldi negativi per tutte le province eccetto Prato. Tuttavia, al netto del contributo degli stranieri, il saldo delle posizioni di lavoro tra gennaio 2009 a dicembre 2014 sono negative in tutte le province sebbene con un raggio di variazione sul territorio che va dalle 23 posizioni ogni mille abitanti perse nella provincia di Prato fino alle 46 in provincia di Livorno.

Grafico 2.11  
 POSIZIONI DI LAVORO STRUTTURATO\* CREATE O DISTRUTTE PER PROVINCIA E CITTADINANZA  
 Variazioni cumulate da gennaio 2009 a dicembre 2014. Valori per 1.000 abitanti in età lavorativa



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

## 2.3

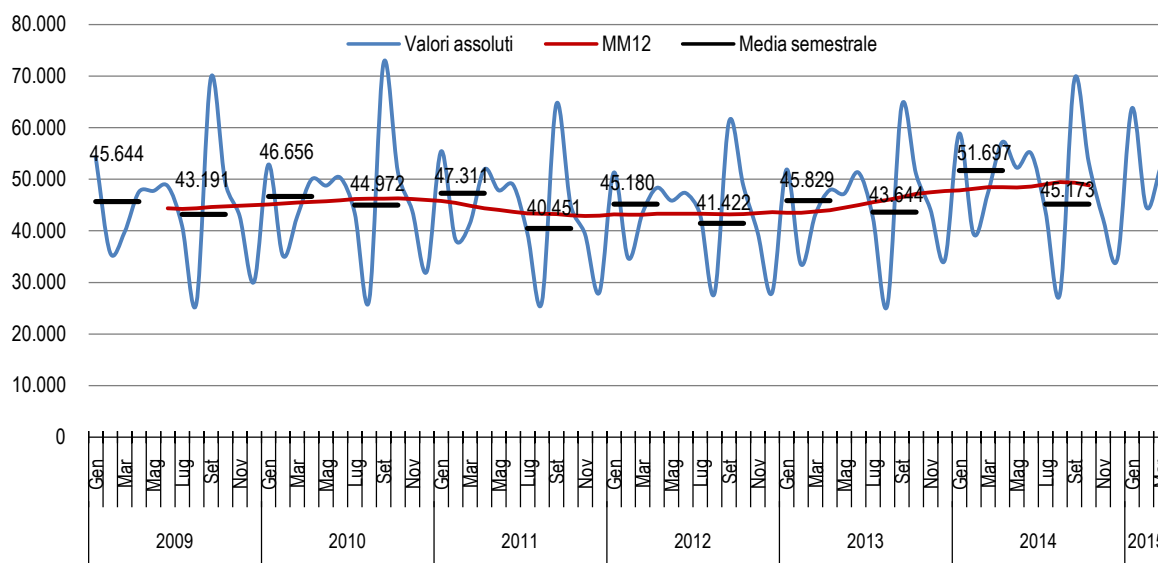
### Gli avviamenti al lavoro

L'analisi delle posizioni di lavoro consente di leggere la congiuntura occupazionale in termini di fabbisogno di risorse umane da impiegare attraverso le forme di lavoro più strutturate. La dinamica della domanda di lavoro può essere però analizzata anche attraverso i dati sugli avviamenti che, essendo di una misura di flusso "semplice", si prestano ad analizzare tutte le tipologie di lavoro, offrendo un contributo informativo importante sulle dinamiche occupazionali che guidano il sistema toscano.

Dall'analisi disgiunta del lavoro strutturato e non strutturato emergono così dinamiche differenziate nelle varie fasi del periodo analizzato, spiegate in gran parte dalle modifiche normative intervenute.

Infatti, dopo la frenata del 2009, la dinamica degli avviamenti strutturati evidenzia una tendenza verso la stabilizzazione fino al secondo semestre del 2011, quando la nuova inversione della congiuntura economica provoca un ridimensionamento più consistente di questa componente della domanda. A seguito delle modifiche normative intervenute con la riforma Fornero, il volume degli avviamenti standard si è accresciuto, per una media annua che nel 2014 era di oltre 48mila attivazioni al mese, 4mila in più del 2009 (Graf. 2.12).

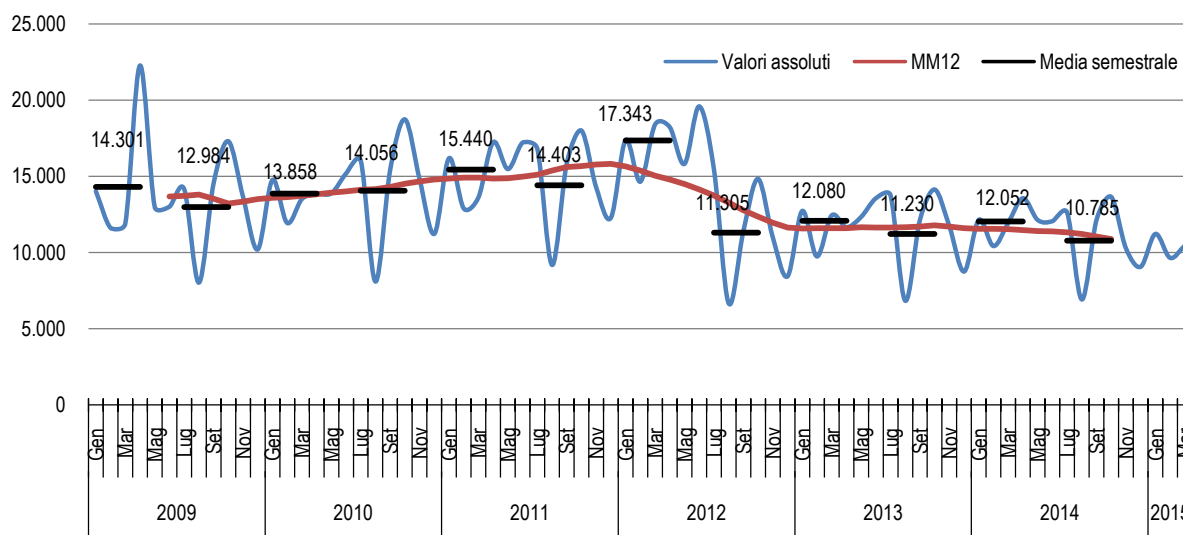
Grafico 2.12  
AVVIAMENTI MENSILI DI LAVORO DIPENDENTE STRUTTURATO\*



\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

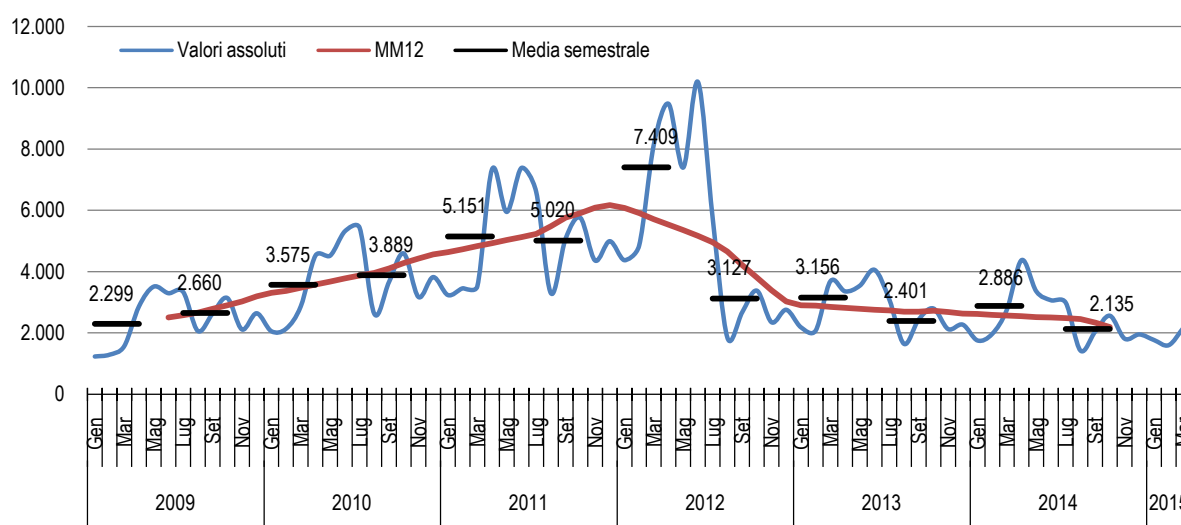
La domanda di lavoro più flessibile ha registrato un andamento molto diverso nel corso della crisi. Gli avviamenti non standard hanno infatti visto un aumento consistente tra il 2010 e il 2011, per poi frenare bruscamente con l'entrata in vigore della riforma Fornero (Graf. 2.13). La battuta d'arresto riguarda perlopiù il lavoro intermittente, che nei mesi successivi alla riforma del 2012 ha dimezzato il flusso di ingressi nel lavoro, per poi continuare un lento ridimensionamento (Graf. 2.14).

Grafico 2.13  
AVVIAMENTI MENSILI DI LAVORO NON STRUTTURATO\*



\*Incluso il lavoro intermittente, escluso il settore domestico.  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Grafico 2.14  
AVVIAMENTI MENSILI DI LAVORO INTERMITTENTE



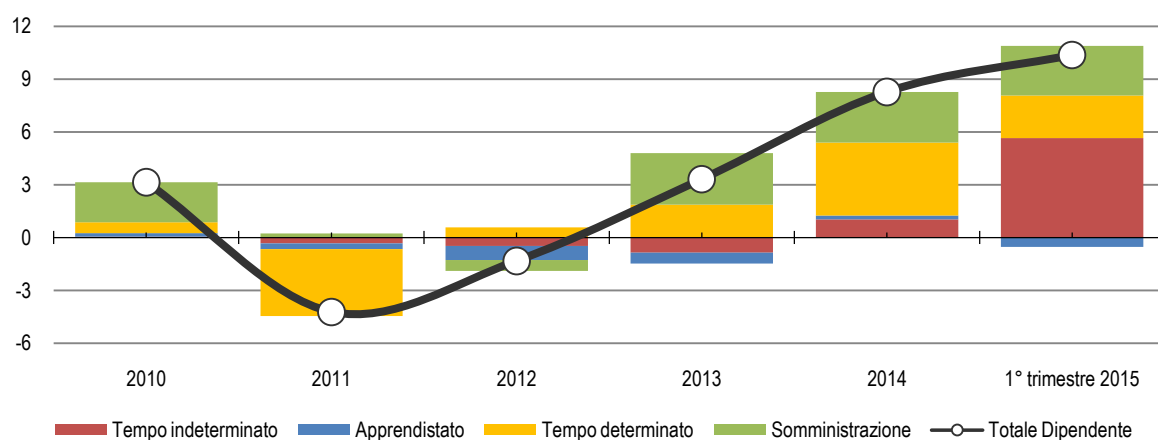
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Guardando all'interno delle macroripartizioni tra lavoro strutturato e non strutturato, emergono ulteriori elementi di differenziazioni nelle dinamiche degli avviamenti.

In particolare, sul fronte del lavoro standard, emerge l'utilizzo congiunturale di alcune tipologie contrattuali come la somministrazione e il tempo determinato, che trainano la crescita degli avviamenti nel 2010 e la riduzione degli stessi nel 2011. A partire dal 2013 i contratti somministrati e a tempo determinato vedono una nuova ripresa legata allo spostamento della domanda di lavoro flessibile verso l'area del lavoro strutturato a seguito dei provvedimenti della riforma Fornero (Graf. 2.15).

Il 2015 si apre con una decisa crescita dell'area del lavoro strutturato (+10,4% su base tendenziale), complici i provvedimenti del *Jobs Act*, che favoriscono in particolar modo le assunzioni a tempo indeterminato, motore dell'aumento con una variazione tendenziale del 35,5%. Crescono, seppur in misura più contenuta anche i contratti di somministrazione e a tempo determinato, per effetto del progressivo ridimensionamento dell'area del lavoro parasubordinato. L'unica forma contrattuale di tipo standard a vedere un ridimensionamento nel primo trimestre 2015 è l'apprendistato, tipologia di lavoro in continuo ridimensionamento dall'entrata in vigore del Testo Unico del 2011.

Grafico 2.15  
CONTRIBUTI ALLA VARIAZIONE DEGLI AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE – LAVORO STRUTTURATO\*

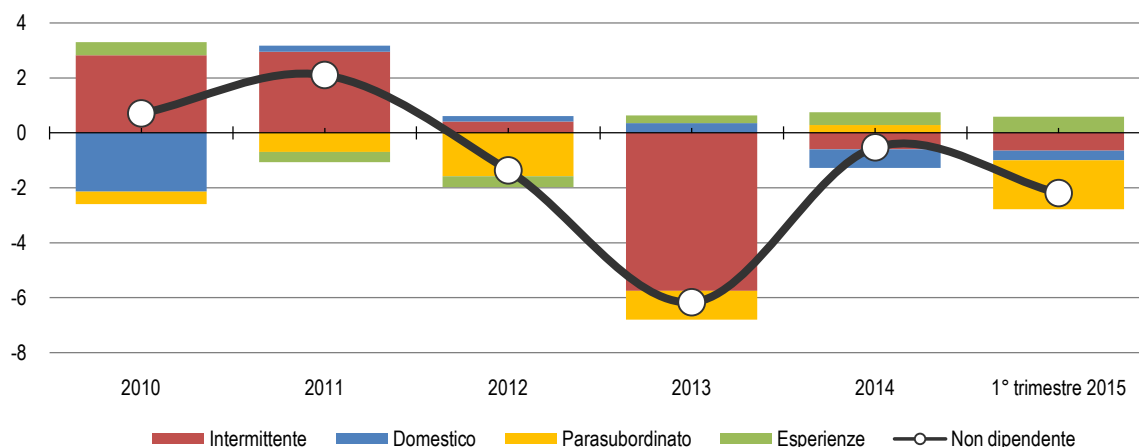


\*Lavoro a tempo indeterminato, apprendistato, lavoro a tempo determinato e in somministrazione.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Sul versante del lavoro non dipendente, le dinamiche proseguono dal sentiero declinante delineatosi a seguito delle Riforma Fornero. Nell'ultimo trimestre a trainare la contrazione dell'area meno strutturata del mercato del lavoro è il parasubordinato (con un tasso di variazione tendenziale del -16,2%), in fase di ridimensionamento sulla base dei provvedimenti normativi del *Jobs Act* (Graf. 2.16).

Grafico 2.16  
CONTRIBUTI ALLA VARIAZIONE DEGLI AVVIAMENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE – LAVORO NON STRUTTURATO\*



\*Incluso il settore domestico e il lavoro intermittente; il lavoro parasubordinato include le collaborazioni e il lavoro occasionale accessorio.  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

## 2.4 Il confronto multi-regionale

La definizione di una procedura omogenea di trattamento dei dati contenuti negli archivi delle Comunicazioni Obbligatorie all'interno del gruppo multi-regionale Seco<sup>11</sup> rende possibile il confronto delle dinamiche occupazionali della Toscana con alcune regioni benchmark. In particolare, oggetto di comparazione sono regioni a noi simili per dimensioni e caratteristiche della struttura produttiva (Veneto, Emilia Romagna e Marche), unite a Piemonte e Lombardia per il peso che queste rivestono nell'economia nazionale.

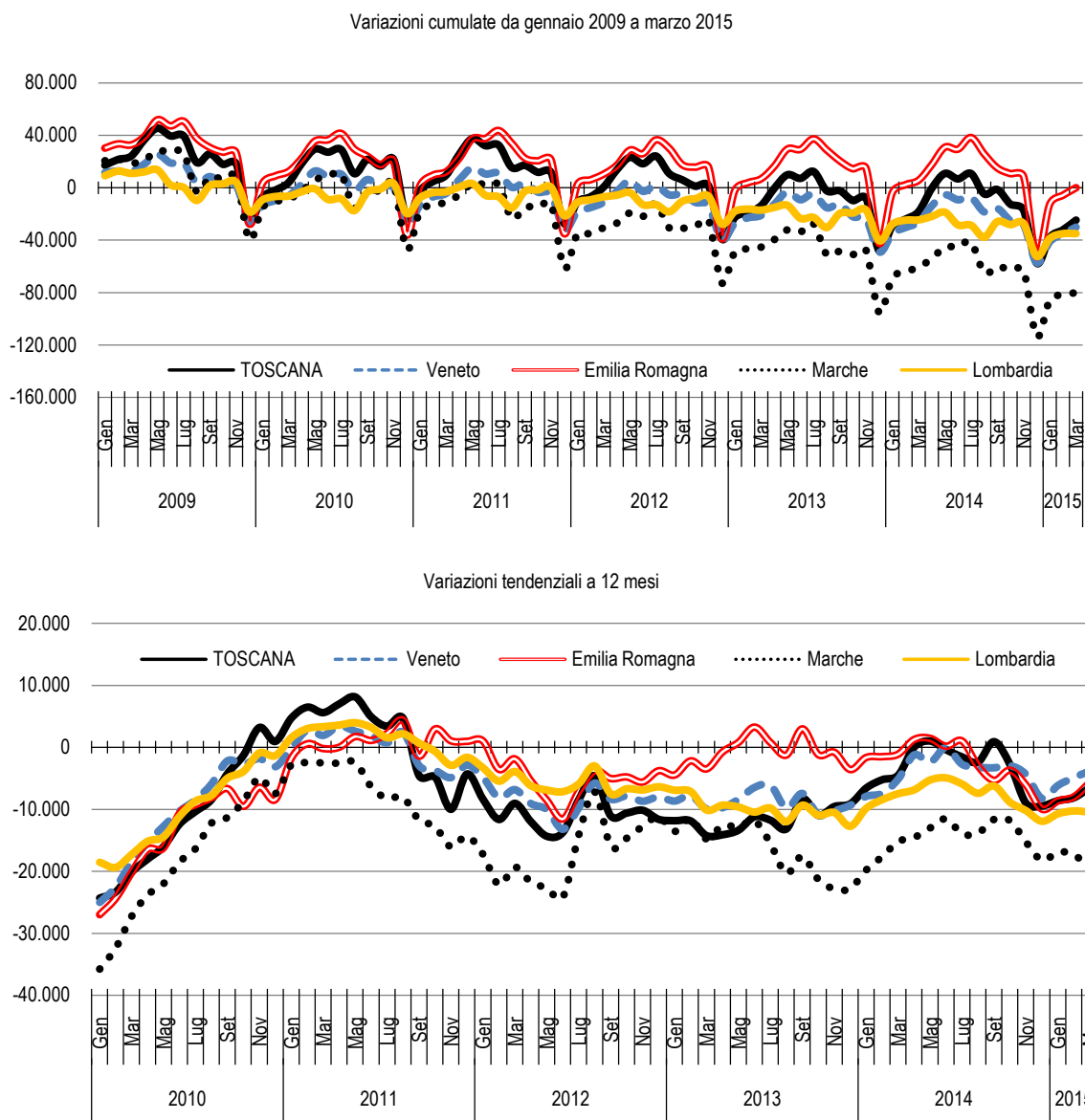
Complessivamente, nelle cinque regioni si sono perse quasi 500mila posizioni di lavoro tra il 2009 e il 2014; di queste il 10% si trovava Toscana, il 15% in Veneto, l'12% in Emilia Romagna, l'8% nelle Marche e il 26% in Piemonte e il restante 29% in Lombardia. Questi dati risentono però di una distorsione legata alla diversa dimensione di ciascuna regione. Per tenere sotto controllo questo effetto di scala abbiamo ponderato le posizioni lavorative di ogni regione con il rapporto che intercorre tra il loro stock di dipendenti privati e quello della Toscana, di fonte INPS. Con questa cautela è dunque possibile comparare più correttamente il diverso andamento dei saldi cumulati, che colgono l'evoluzione della componente più strutturata del mercato del lavoro, e il profilo delle variazioni tendenziali, che identificano più chiaramente le reazioni di ogni regione alla congiuntura economica.

L'analisi dei saldi cumulati delle posizioni di lavoro evidenzia come la Toscana condivide con Lombardia, Emilia Romagna e Veneto un simile profilo della crisi occupazionale. Insieme a queste regioni, la nostra regione si distingue positivamente dalle Marche e dal Piemonte, caratterizzati da perdite occupazionali più che doppie rispetto alle altre regioni benchmark (Graf. 2.17). Dal confronto delle variazioni tendenziali emerge infatti un quadro di generale omogeneità dei processi di creazione/distruzione delle posizioni di lavoro: le variazioni mensili hanno un analogo profilo nelle

<sup>11</sup> Al gruppo partecipano Campania, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Sardegna, Umbria, Veneto, Provincia autonoma di Bolzano e Provincia autonoma di Trento.

cinque regioni e ciò rispecchia la nota modulazione del ciclo economico. In un'ottica comparata, comunque, la Toscana si distingue per una migliore capacità di recupero nel corso del 2010 e 2011, e per una perdita più accentuata delle posizioni di lavoro nel biennio 2012-2013. Dalla seconda metà del 2013, tuttavia, la Toscana segue il miglioramento della congiuntura e le variazioni si allineano sui valori delle altre regioni.

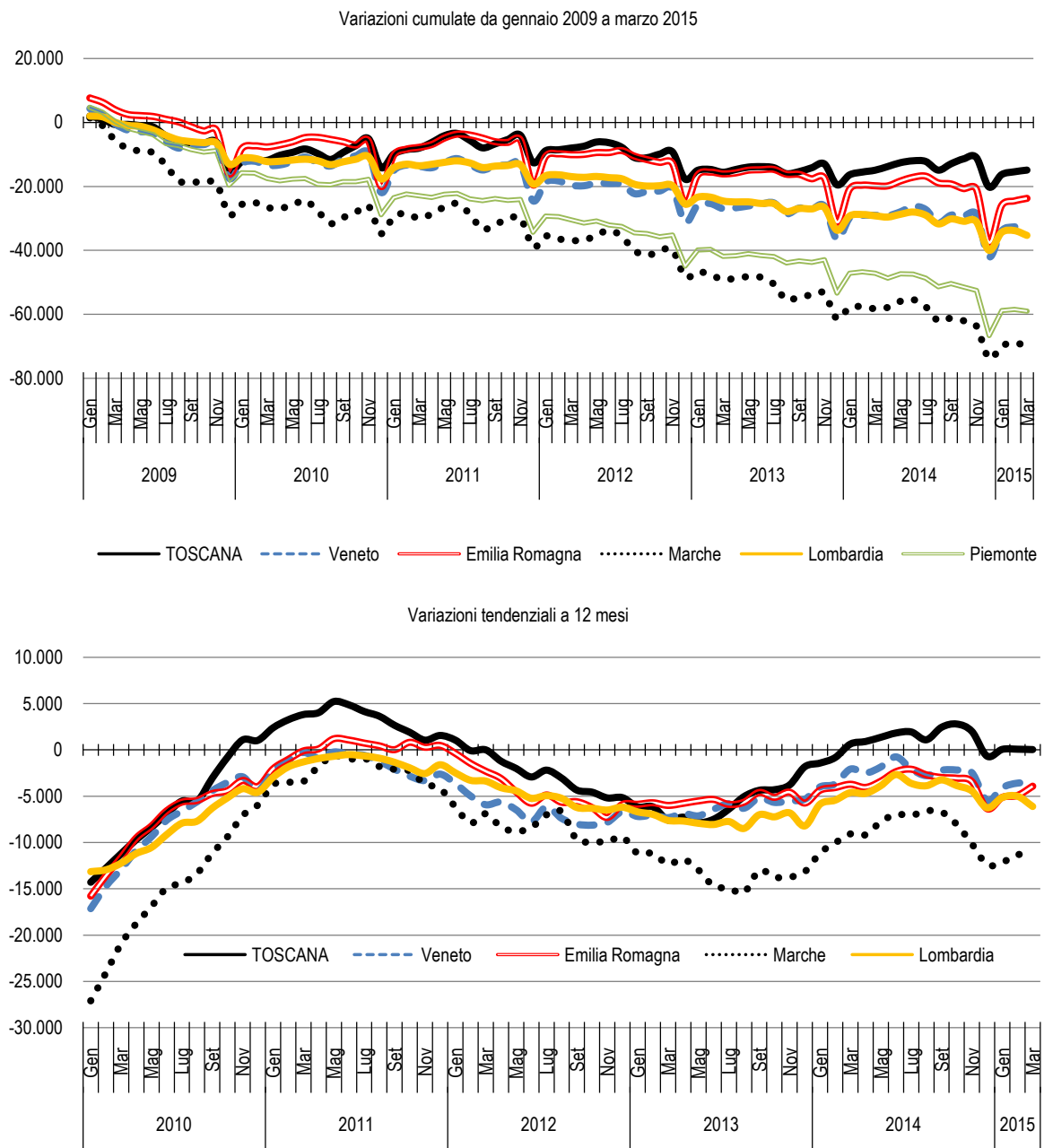
Grafico 2.17  
POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE\* - TUTTI I SETTORI



\*I saldi del Veneto, Emilia Romagna, Marche e Lombardia sono stati riproporzionati a quelli della Toscana considerando la diversa dimensione dello stock di occupati dipendenti privati (fonte INPS); sono esclusi il settore domestico e il lavoro intermittente.  
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

L'andamento delle posizioni lavorative nel comparto manifatturiero evidenzia un profilo fortemente calante in tutte le regioni analizzate, che pone però la Toscana e la Emilia Romagna su un sentiero di ridimensionamento meno accentuato rispetto alle altre regioni. La nostra regione si differenzia tuttavia per una migliore performance nel 2014, anno in cui il saldo della manifattura vede un miglioramento netto su base tendenziale. La riduzione delle posizioni di lavoro è stata invece particolarmente intensa nelle Marche e in Piemonte, che fatte le dovute proporzioni, risultano perdere oltre il triplo delle posizioni di lavoro manifatturiere rispetto alla Toscana (Graf. 2.18).

Grafico 2.18  
 POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE\* – MANIFATTURA

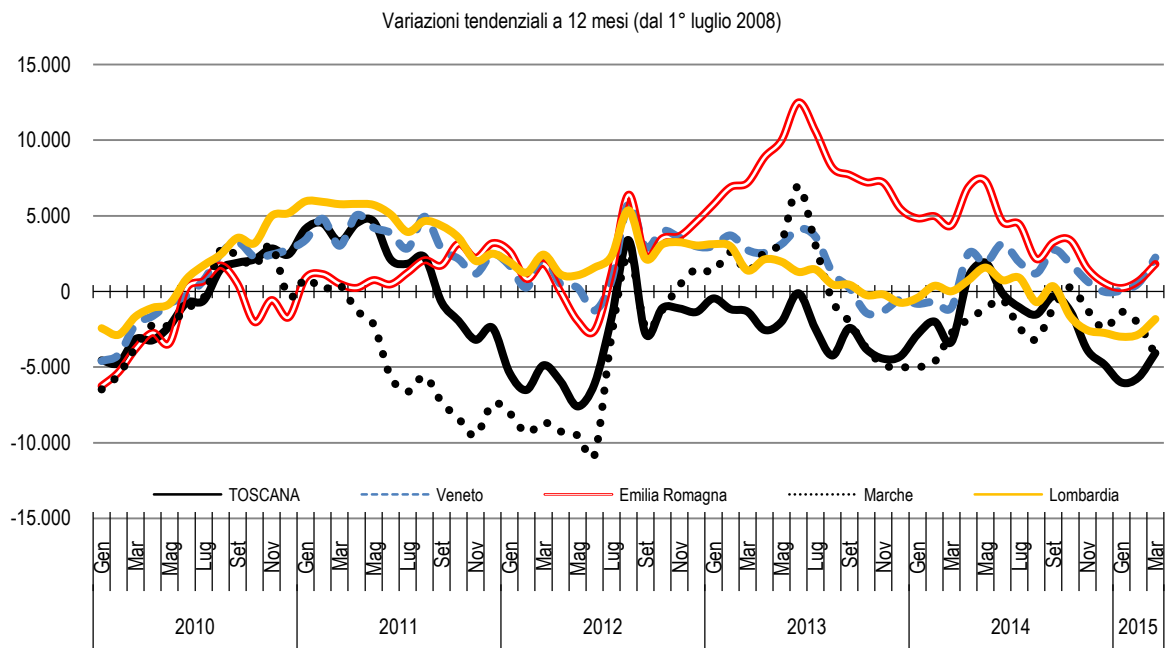
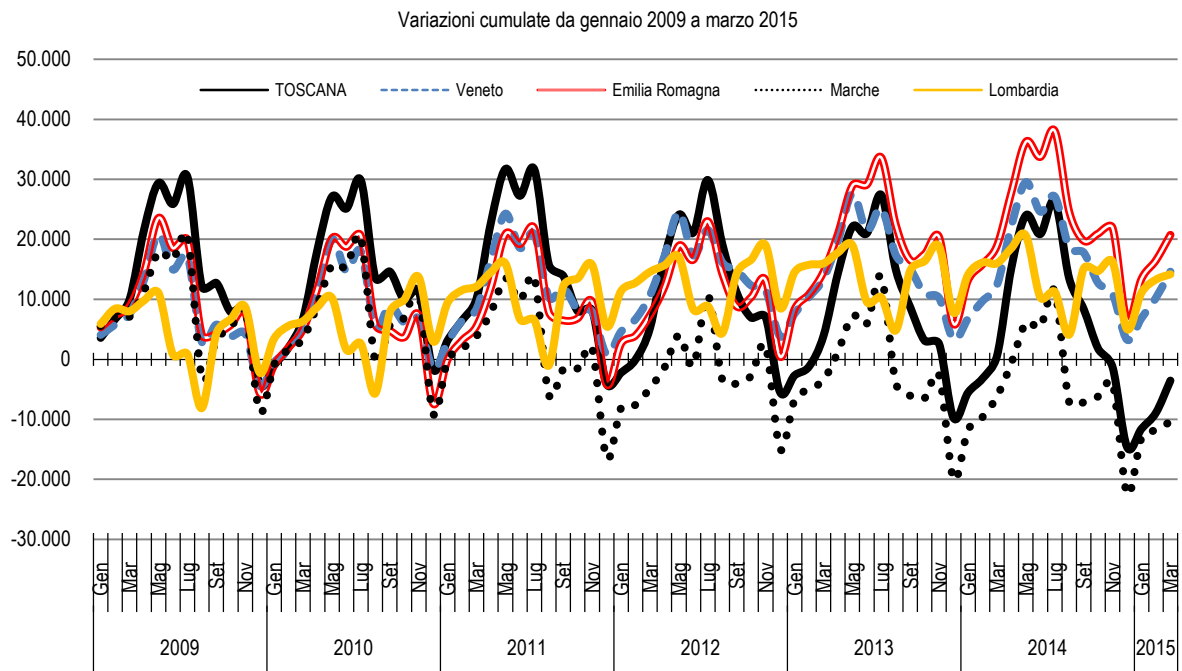


\*I saldi del Veneto, Emilia Romagna, Marche e Lombardia sono stati riproporzionati a quelli della Toscana considerando la diversa dimensione dello stock di occupati dipendenti privati (fonte INPS); sono esclusi il settore domestico e il lavoro intermittente.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Il saldo cumulato dei posti di lavoro nel settore terziario segue un andamento estremamente differenziato tra regioni. La Lombardia, il Veneto e la Emilia Romagna mostrano infatti una tendenza alla crescita delle posizioni di lavoro nei servizi, mentre la Toscana a partire dal 2013 condivide con le Marche una dinamica declinante (Graf. 2.19).



Grafico 2.19  
 POSIZIONI DI LAVORO DIPENDENTE\* – SERVIZI



\*I saldi del Veneto, Emilia Romagna, Marche e Lombardia sono stati riproporzionati a quelli della Toscana considerando la diversa dimensione dello stock di occupati dipendenti privati (fonte INPS); sono esclusi il settore domestico e il lavoro intermittente.  
 Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana



Il proseguimento della crisi economica ha determinato, anche in Toscana, un generale peggioramento delle condizioni economiche degli individui e delle famiglie. In questo capitolo sono analizzate l'evoluzione della distribuzione dei redditi e della povertà in Toscana durante gli anni della crisi. L'analisi della distribuzione dei redditi è svolta ricorrendo ad una fonte di dati non tradizionalmente utilizzata in questo tipo di analisi, rappresentata dalle dichiarazioni dei redditi dei contribuenti toscani. L'evoluzione della povertà durante la crisi è invece esaminata attraverso l'indagine campionaria sui redditi e le condizioni di vita delle famiglie dell'ISTAT, EUSILC.

Dall'analisi emergono alcune evidenze chiare. Le dichiarazioni dei redditi registrano una ricomposizione molto forte dei contribuenti tra prima e dopo la crisi: i) tra quelli poveri cresce il peso del lavoro, tra quelli ricchi aumentano le pensioni, ii) sempre meno presenti sono i giovani. L'analisi sulla povertà delle famiglie conferma questo risultato: i poveri che emergono durante la crisi sono giovani, sono lavoratori dipendenti e soprattutto autonomi. Le uniche famiglie non toccate dall'incremento di povertà sono quelle dei pensionati. Sui giovani pesa l'assenza di lavoro e la presenza di lavoro di bassa qualità.

### 3.1

#### **Come cambiano i redditi in tempo di crisi guardando i dati delle dichiarazioni fiscali**

Le fonti di dati maggiormente utilizzate per analizzare la distribuzione del reddito e le condizioni economiche delle famiglie sono solitamente di tipo statistico. A livello macro sono utilizzati i dati della contabilità nazionale che consentono di studiare l'evoluzione della distribuzione primaria e secondaria dei redditi. A livello micro le indagini campionarie sulle famiglie permettono di calcolare i tradizionali indicatori di disuguaglianza e povertà e di studiare l'evoluzione delle condizioni economiche distinguendo tra tipologie di famiglia.

Una fonte di dati meno utilizzata per studiare i cambiamenti nelle condizioni economiche, ma dall'elevato contenuto informativo, sono le dichiarazioni dei redditi. I dati delle dichiarazioni dei redditi contengono tutte le informazioni raccolte nei modelli di dichiarazione presentati direttamente o indirettamente dai contribuenti toscani al fisco<sup>1</sup>. Sono dati di fonte amministrativa e rispetto ai dati di fonte statistica presentano vantaggi e svantaggi.

Le dichiarazioni fiscali contengono per ciascun contribuente toscano tutte le informazioni necessarie ai fini del calcolo dell'Irpef, come il reddito complessivo e le fonti che lo compongono (reddito da fabbricati, reddito da lavoro dipendente, reddito da pensione, reddito da lavoro autonomo, ecc.), i familiari a carico, le spese detraibili. Non essendo dati campionari non hanno problemi di rappresentatività statistica e consentono analisi di dettaglio anche sulle code, a destra e a sinistra, della distribuzione dei redditi.

Con i dati delle dichiarazioni dei redditi possono essere svolte, tuttavia, solo analisi a livello individuale<sup>2</sup>, mentre le tradizionali misure di povertà si basano sulla famiglia anagrafica come unità di base all'interno della quale le risorse sono condivise tra i componenti. Inoltre, le dichiarazioni dei redditi raccolgono le informazioni solo di quanto dichiarato al fisco, sfuggono pertanto sia i redditi

---

<sup>1</sup> Le dichiarazioni dei redditi sono presentate dai contribuenti attraverso i modelli Unico Persone Fisiche e 730 e dai sostituti d'imposta attraverso i modelli 770. I relativi microdati sono forniti dalla Regione Toscana a seguito di una convenzione stipulata con l'Agenzia delle Entrate. Si ringrazia Lucia Pagliuzzi sotto il coordinamento di Luigi Idili del settore Politiche Fiscali e Finanza Locale della Regione Toscana.

<sup>2</sup> È possibile ricostruire parzialmente le famiglie fiscali. Mentre analisi a livello di famiglie anagrafica possono essere svolte solo incrociando i dati delle dichiarazioni dei redditi con quelli delle anagrafi comunali.

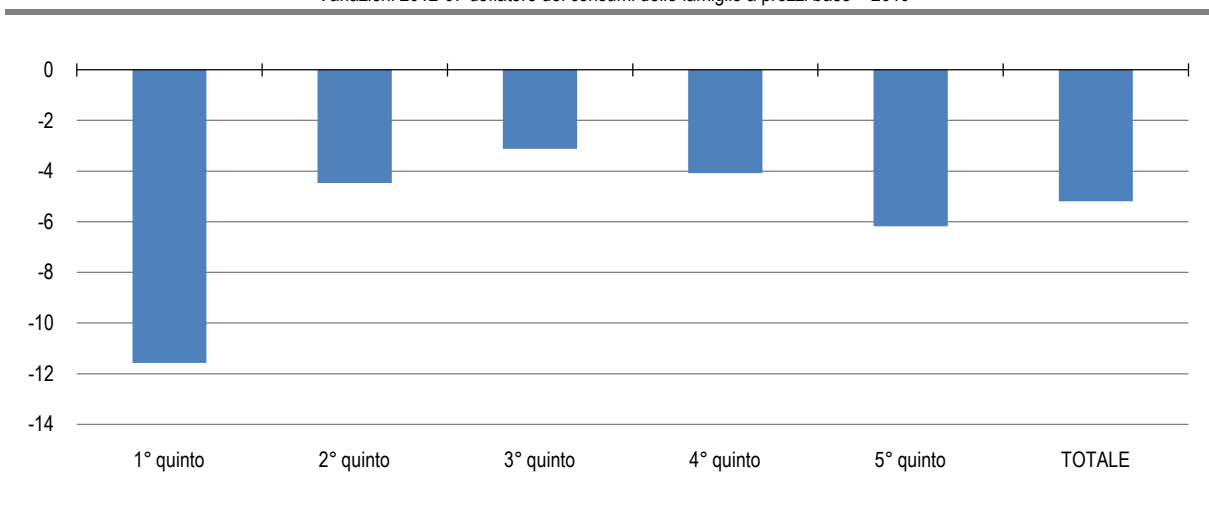
esenti a fini IRPEF (come le pensioni sociali o le indennità di invalidità) che tutto il sommerso economico che solo i dati macro della contabilità nazionale possono quantificare.

Nell'analisi che segue i dati delle dichiarazioni dei redditi dell'anno di imposta 2007, considerabile pre-crisi, saranno confrontati con l'ultimo anno di imposta a nostra disposizione, il 2012, per valutare come la distribuzione del reddito è cambiata in tempo di crisi. Dopo un inquadramento generale sulla distribuzione per livelli di reddito sarà esaminata la ricomposizione dei contribuenti toscani tra prima e dopo la crisi per tipologia di reddito (dipendente, pensione, impresa e autonomo, capitale reale e finanziario) e per età.

- *Un generale impoverimento, ma con effetti sulla disuguaglianza*

La crisi economica e quella del mercato del lavoro hanno avuto effetti evidenti anche sul livello di reddito dei contribuenti toscani. Il reddito lordo medio per percettore è complessivamente diminuito del 5%, in termini reali<sup>3</sup>, tra il 2007 e il 2012, passando da un valore medio di 18.790 euro a 17.800 euro (Graf. 3.1)<sup>4</sup>. La variazione negativa sembra essere stata, tuttavia, più marcata agli estremi della distribuzione. Se suddividiamo i contribuenti toscani, dopo averli ordinati in modo crescente per reddito lordo, in cinque gruppi di uguale numerosità (che chiamiamo quinti) si osserva che la riduzione del reddito lordo medio è stata più consistente per l'ultimo quinto (i più ricchi), -6%, ma soprattutto per il primo quinto (i più poveri), -12%, rispetto ai quinti centrali della distribuzione.

Grafico 3.1  
REDDITO LORDO PER CONTRIBUENTE  
Variazioni 2012-07 deflatore dei consumi delle famiglie a prezzi base = 2010



Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

Per effetto di queste dinamiche il rapporto che misura la proporzione fra le quote di reddito detenute dal segmento più ricco (5° quintile) e più povero (1° quintile) dei contribuenti aumenta da 9.9 a 10.5. Sull'indice di Gini non sembrano invece presenti scostamenti significativi tra il 2007 e il 2012.

Tabella 3.2  
INDICATORI DI DISUGUAGLIANZA REDDITO LORDO PER CONTRIBUENTE. 2007 E 2012

Indicatore	2007	2012
GINI	0,43	0,43
Rapporto interquintilico	9,9	10,5

Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

Dietro questi movimenti sulla distribuzione dei redditi si nasconde una forte ricomposizione della platea dei redditi e dei contribuenti toscani tra prima e dopo la crisi, sia come tipo di contribuente (dipendente, pensionato, autonomo e impresa) che come età.

<sup>3</sup> I valori sono stati deflazionati con i deflatore dei consumi delle famiglie a prezzi base 2010.

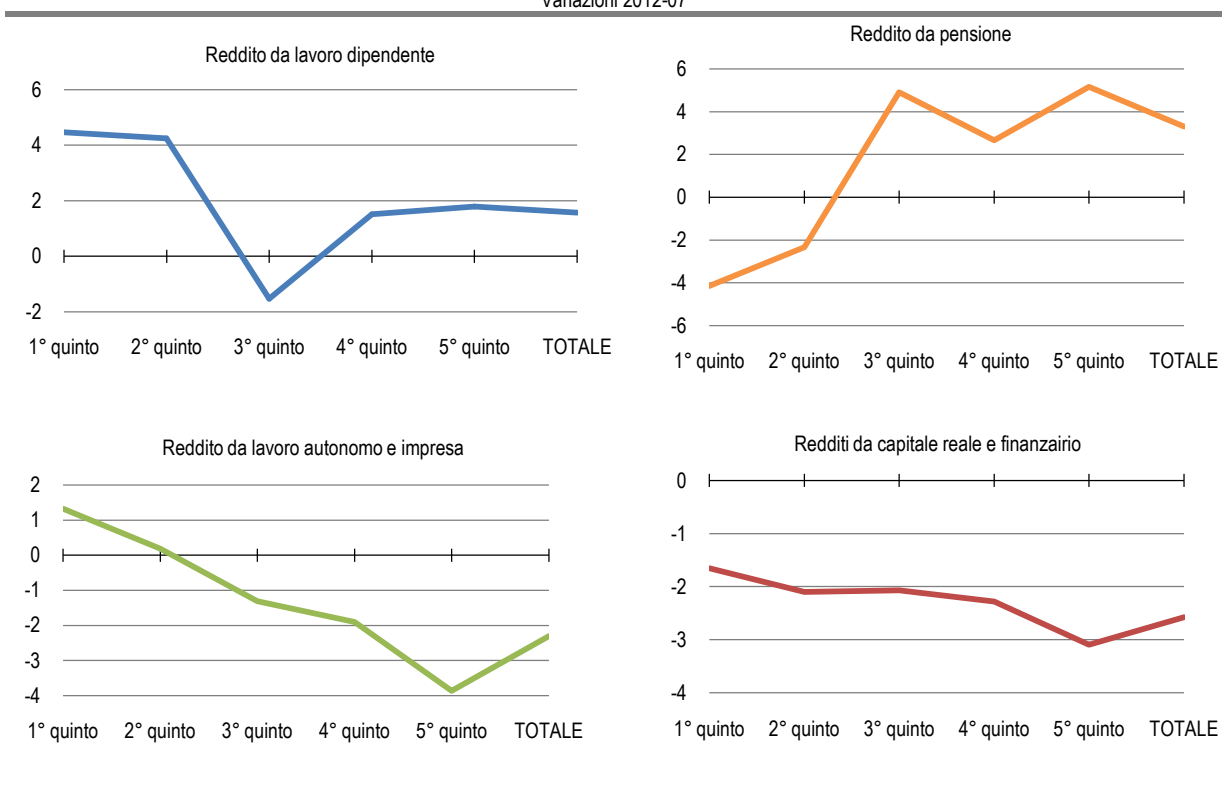
<sup>4</sup> Per un miglior confronto tra i due diversi anni di imposta sono stati esclusi dall'analisi i contribuenti sotto il 1° percentile e quelli sopra il 99° percentile.

- *Una ricomposizione della platea dei redditi e dei contribuenti verso i trasferimenti pensionistici*

Attraverso le dichiarazioni dei redditi è possibile conoscere non solo il reddito lordo, ma anche le fonti di reddito che lo compongono. Nella trattazione che segue le vari fonti di reddito sono state riclassificate nelle seguenti quattro tipologie: il reddito da lavoro dipendente (che contiene anche i redditi assimilati al lavoro dipendente come quelli derivanti da collaborazioni a progetto), il reddito da pensione, il reddito da lavoro autonomo e impresa (composto dalla somma del reddito da lavoro autonomo, del reddito di imprenditori in contabilità semplificata ed ordinaria e dei redditi da partecipazione) ed infine il reddito da capitale reale (principalmente reddito da fabbricati e terreni) e finanziario (che include i redditi diversi, le plusvalenze finanziarie e altri redditi).

Il grafico 3.3 riporta la variazione delle quote di reddito lordo provenienti dalle diverse tipologie di reddito tra il 2007 e i 2012 per quinti di reddito lordo. Osservando la variazione delle quote sul totale dei contribuenti emergono due tendenze contrapposte. Da una parte si assiste ad un aumento della quota di reddito da lavoro dipendente e di reddito da pensione. Dall'altra la quota di reddito da lavoro autonomo e impresa e quella dei redditi da capitale reale e finanziario si riducono<sup>5</sup>. La variazione della quota di redditi è, tuttavia, molto differenziata per quinti di redditi complessivo. L'aumento della quota di reddito da lavoro dipendente si registra soprattutto nei quinti più poveri di reddito lordo. Andamento molto diverso si ha invece per l'altra quota di reddito che cresce, quella delle pensioni. In questo caso l'aumento della quota si ha solo a partire dal terzo quinto, mentre per i primi due si riduce. La quota dei redditi da lavoro autonomo e impresa aumenta nei quinti più poveri e diminuisce in quelli più ricchi.

Grafico 3.3  
QUOTE DEL REDDITO LORDO PER TIPOLOGIA DI REDDITO  
Variazioni 2012-07



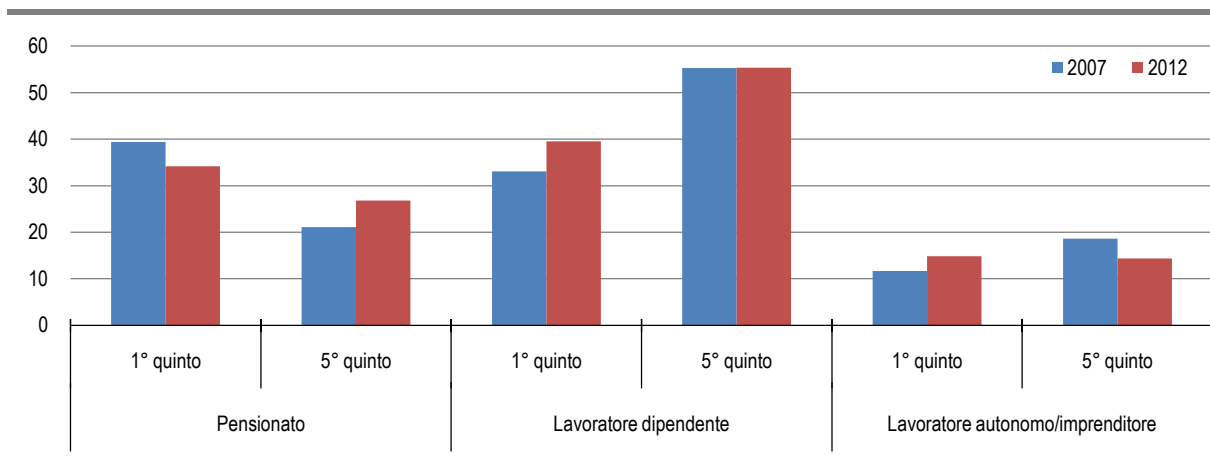
Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

Le dinamiche delle quote del reddito lordo sono il risultato della ricomposizione della platea dei contribuenti e della variazione dei livelli di reddito. Il grafico 3.4 riporta l'incidenza delle diverse

<sup>5</sup> È bene ricordare che nel 2012 non concorrono alla formazione del reddito complessivo il reddito da abitazione principale e di redditi fondiari di immobili non locati.

tipologie di contribuente<sup>6</sup> nei due quinti di reddito più estremi della distribuzione, il primo e il quinto. Nel 2012 i lavoratori dipendenti sono molto più rappresentati rispetto a cinque anni prima nel primo quinto (passando dal 33% al 39%), mentre la loro presenza rimane costante nell'ultimo quinto. Ancora peggio è andata ai lavoratori autonomi che riducono ulteriormente il loro già contenuto peso nell'ultimo quinto (dal 19% al 14%), mentre lo aumentano nel primo (dal 12% al 15%). Dall'altra parte ci sono i pensionati che invece risultano meno presenti tra i più poveri (dal 39% al 34%) e più rappresentati tra i più ricchi (dal 21% al 27%). Quello che emerge, quindi, è un infoltimento dei lavoratori poveri, i cosiddetti *working poor*, cioè di coloro che un lavoro ce l'hanno, ma con un livello di reddito inadeguato, ed una riduzione degli *working rich*, a vantaggio dei titolari di trasferimenti pensionistici<sup>7</sup>.

Grafico 3.4  
INCIDENZA DELLE TIPOLOGIE DI CONTRIBUENTE PER QUINTI DELLA DISTRIBUZIONE 2007-2012



Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

L'andamento reddito lordo tra il 2007 e il 2012 per tipologia di contribuente completa il quadro (Tab. 3.5). I pensionati registrano un aumento del reddito medio di 3 punti percentuali tra il 2007 e il 2012. Non altrettanto può dirsi per i lavoratori: -7% per i dipendenti e -17% per quelli autonomi. Per i lavoratori si registra inoltre uno spostamento verso il basso di tutti i valori della distribuzione, dal 5° al 95° percentile. Mentre per i pensionati solo il 5° percentile subisce un decremento, mentre tutti gli altri valori aumentano.

Tabella 3.5  
VALORI DEL REDDITO LORDO PER TIPO DI CONTRIBUENTE - ANNI 2007 E 2012  
Deflatore dei consumi delle famiglie a prezzi base = 2010

	Lavoratore dipendente	Pensionato	Lavoratore autonomo e impresa	TOTALE
<b>2007</b>				
5° percentile	2,185	5,907	1,314	1,912
25° percentile	11,874	7,931	9,720	8,954
Mediana	19,032	13,492	17,883	16,281
Media	20,793	15,766	22,734	18,778
75° percentile	26,334	19,867	29,845	24,208
95° percentile	46,505	34,904	64,023	45,561
<b>2012</b>				
5° percentile	1,387	5,339	447	1,481
25° percentile	10,210	8,501	6,596	8,522
Mediana	18,046	14,119	14,571	15,796
Media	19,243	16,245	18,873	17,804
75° percentile	24,770	20,538	25,327	23,148
95° percentile	43,695	35,646	56,034	42,604

Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

<sup>6</sup> I contribuenti percettori di più fonti di reddito sono stati riclassificati attraverso il reddito prevalente, cioè quello più elevato in termini assoluti tra le varie fonti di reddito. Ad esempio, un contribuente titolare sia di redditi da pensione che di redditi da lavoro dipendente è considerato lavoratore dipendente se il reddito da lavoro dipendente è maggiore del reddito da pensione.

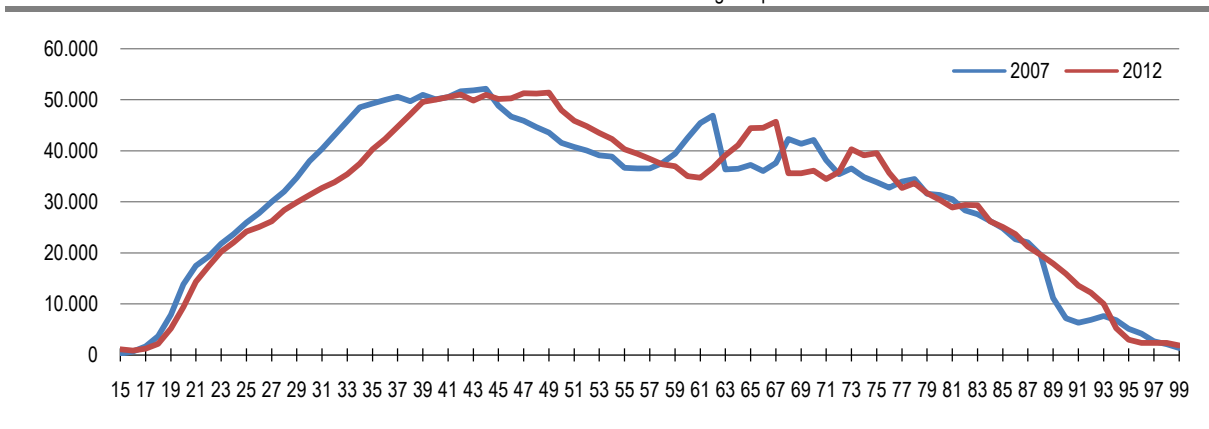
<sup>7</sup> Dinamiche simili sono rilevate anche in De Poli, Fiorio e Bazzoli (2015), *Se tra i più ricchi aumentano i pensionati* (lavoce.info).

La dicotomia tra pensionati da una parte e lavoratori dall'altra si riflette anche nella distribuzione dei contribuenti per età.

- *Il processo di invecchiamento dei contribuenti toscani*

Il confronto della distribuzione per età tra il 2007 e il 2012 mostra che è in atto un processo di invecchiamento della popolazione dei contribuenti toscani. Le dinamiche demografiche da una parte e il mancato ingresso e permanenza dei giovani nel mercato del lavoro dall'altra determinano un'evidente traslazione della distribuzione dei contribuenti verso le fasce di età più avanzate (Graf. 3.6).

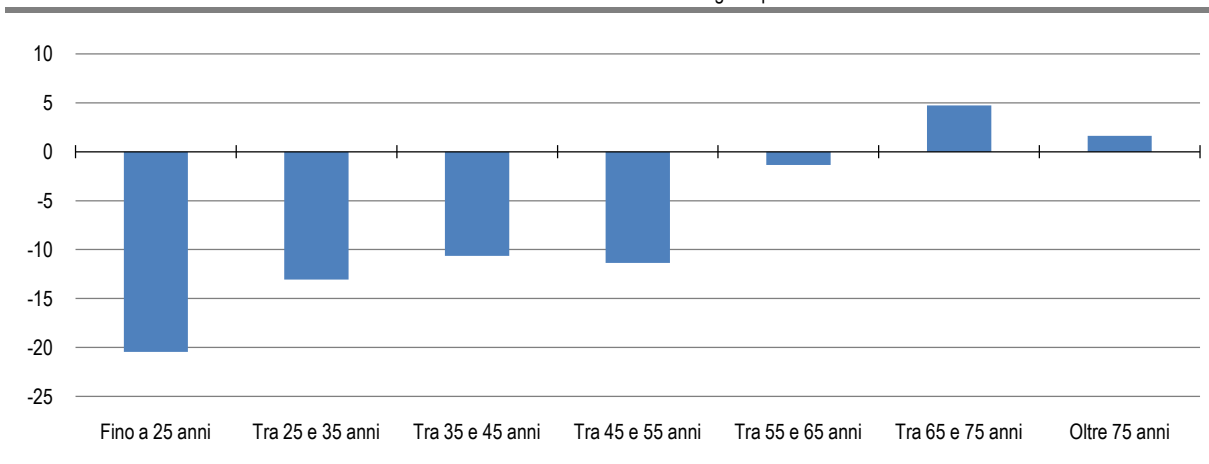
Grafico 3.6  
REDDITO LORDO PER ETÀ  
Variazioni 2012-07 deflatore dei consumi delle famiglie a prezzi base = 2010



Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

All'invecchiamento della popolazione dei contribuenti toscani ha contribuito in modo rilevante, al di là delle dinamiche demografiche, la riduzione dell'occupazione dei più giovani. Il tasso di occupazione "fiscale", dato dal rapporto tra contribuenti lavoratori, dipendenti o autonomi, e la relativa popolazione ha fatto registrare una riduzione media di cinque punti percentuali tra il 2007 e il 2012 per gli under 35 (vedi Box 3.1). I giovani non solo partecipano di meno al mercato del lavoro e conseguentemente meno spesso sono percettori di reddito, ma anche quando lavorano risultano percepire un reddito inferiore rispetto a quanto ricevevano nel passato (Graf. 3.7). Per quelli fino a 25 anni il reddito loro a fini fiscali si è ridotto in termini reali tra il 2007 e il 2012 di ben 20%, per quelli tra 25 e 30 anni si è registrato un -13%. Il reddito medio per età risulta in aumento rispetto nel 2012 rispetto al 2007 solo a partire dai 65 anni (+5% tra 65 e 75 anni e +2% oltre 75 anni).

Grafico 3.7  
REDDITO LORDO PER ETÀ  
Variazioni 2012-07 deflatore dei consumi delle famiglie a prezzi base = 2010



Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

Il messaggio che proviene dai dati delle dichiarazioni dei redditi è perciò abbastanza chiaro. La quota di reddito posseduta dai lavoratori sta diminuendo a favore della quota posseduta dai pensionati. La diminuzione dell'occupazione delle giovani generazioni ha determinato un invecchiamento della popolazione dei contribuenti toscani.

### Box 3.1

#### I giovani e il mercato del lavoro visti dalle dichiarazioni dei redditi

I dati sulle dichiarazioni dei redditi consentono di fornire alcune informazioni sul mercato del lavoro aggiuntive rispetto alle classiche indicazioni che emergono dai dati di fonte ISTAT e da quelli del Sistema Informativo Lavoro (SIL)<sup>8</sup>. Con i dati fiscali è, infatti, possibile costruire una sorta di tasso di occupazione, conoscere la percentuale di lavoratori con contratto a termine e il numero di giorni lavorati durante l'anno. Rispetto ai dati di fonte ISTAT le dichiarazioni fiscali hanno il pregio di riguardare la totalità dei lavoratori e non solo un campione. Rispetto al SIL hanno il vantaggio di considerare tutto il lavoro, anche quello autonomo. Le dichiarazioni fiscali non permettono, tuttavia, di misurare il fenomeno della perdita di lavoro (se non attraverso analisi longitudinali sui flussi in entrata e in uscita dall'occupazione) e non hanno il requisito della tempestività del dato, essendo disponibili solo una volta l'anno e con un certo ritardo temporale.

Per calcolare una sorta di tasso di occupazione "fiscale" rapportiamo i contribuenti con reddito prevalente da lavoro (dipendente o autonomo) al totale delle popolazioni. Il tasso di occupazione calcolato su dati fiscali risulta complessivamente invariato nei cinque anni osservati (Tab. 1). Ma lo stesso non si può dire se si distingue per classi di età. Il tasso di occupazione tra i contribuenti giovani si è ridotto: sono occupati infatti l'11% dei giovani tra 15 e 20 anni nel 2012 contro il 17% del 2007, il 57% dei giovani tra 20 e 25 anni nel 2012 contro il 64% del 2007 e il 77% dei giovani tra 25 e 35 anni nel 2012 contro il 79% del 2007. Il tasso di occupazione risulta invece aumentato per tutte le classi di età più elevate, in particolare si nota l'incremento significativo per la classe 55-65 anni, quella più vicina alla pensione, che dipende evidentemente dall'aumento dell'età pensionabile introdotto negli ultimi anni.

Tabella 1  
TASSO DI OCCUPAZIONE SU DATI FISCALI

Classe di età	2007	2012
Tra 15 e 20 anni	17	11
Tra 20 e 25 anni	64	57
Tra 25 e 35 anni	79	77
Tra 35 e 45 anni	80	81
Tra 45 e 55 anni	74	77
Tra 55 e 65 anni	33	43
Oltre 65 anni	3	3
TOTALE	48	48

Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

Un secondo indicatore relativo al mercato del lavoro ricostruibile attraverso i dati fiscali è il tempo lavorato durante l'anno, che può essere un segnale della continuità o precarietà lavorativa. Anche in questo caso le dichiarazioni dei redditi ci restituiscono un quadro già noto. Con eccezione della prima classe di età, per le classi di età relative alla popolazione giovane si registra una riduzione del tempo lavorato durante l'anno tra il 2007 e il 2012: in particolare nella classe 20-25 anni si lavorano 20 giorni in meno all'anno, mentre tra i 25 e i 35 anni si lavorano 10 giorni di meno.

Tabella 2  
NUMERO MEDIO DI GIORNI LAVORATI NELL'ANNO

Classe di età	2007	2012
Tra 15 e 20 anni	155	165
Tra 20 e 25 anni	259	238
Tra 25 e 35 anni	314	305
Tra 35 e 45 anni	336	331
Tra 45 e 55 anni	345	340
Tra 55 e 65 anni	321	329
Oltre 65 anni	269	291
TOTALE	321	319

Fonte: dichiarazione dei redditi MEF

<sup>8</sup> Un simile approccio è seguito in Anastasia, Emireni e Vanin (2012), "Il mercato del lavoro in Veneto visto dalle dichiarazioni dei redditi IRPEF", *I tartufi* n. 40.



### 3.2

#### Dai redditi dei contribuenti alle condizioni di vita delle famiglie

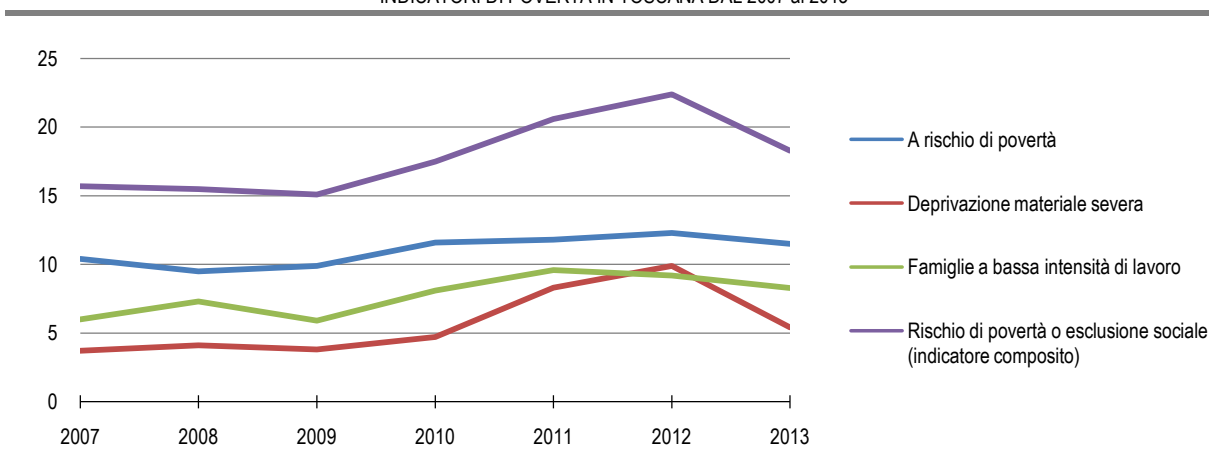
L'analisi dei redditi dei contribuenti restituisce ovviamente solo un quadro parziale dell'evoluzione delle condizioni economiche dei toscani nel corso della crisi. Dopo che i redditi sono stati infatti percepiti dai contribuenti avviene una distribuzione secondaria sia attraverso i trasferimenti sociali dallo Stato (di cui la parte più importante sono le pensioni già all'interno del reddito lordo a fini fiscali) che attraverso la redistribuzione tra i membri delle famiglie. Queste forme di redistribuzione attenuano, almeno parzialmente, gli effetti della crisi sui redditi delle famiglie e mitigano l'impatto sulla povertà.

- *Come cambia il rischio di povertà ed esclusione sociale durante la crisi*

Il grafico 3.8 riporta i tre indicatori con cui l'Eurostat misura il rischio di povertà ed esclusione sociale, su cui è basata anche la Strategia Europa 2020: i) il rischio di povertà che misura la percentuale di popolazione che vive in famiglie con reddito disponibile familiare equivalente al di sotto del 60% di quello mediano, ii) la percentuale di persone tra 18 e 59 che vivono in famiglie dove i membri in età da lavoro lavorano meno del 20% dei mesi dell'ultimo anno e iii) la percentuale di persone che vivono in famiglie in grave deprivazione materiale (senza telefono, elettrodomestici, con difficoltà a pagare mutui e bollette, ecc.).

Analizzando l'evoluzione degli indicatori tra il 2007 e il 2013 si nota che solo dal 2010-2011 iniziano a farsi vedere i primi effetti della crisi sulla povertà in Toscana (con livelli comunque ben al di sotto della media nazionale e di quella dei paesi europei). L'indicatore composito passa dal 15,7% nel 2007 al 20,6% nel 2011, raggiungendo il picco del 22,4% nel 2012. Nel 2013, sebbene la quota di individui a rischio di povertà ed esclusione sociale rimanga a livelli superiori rispetto a quelli pre-crisi, la crescita sembra arrestarsi.

Grafico 3.8  
INDICATORI DI POVERTÀ IN TOSCANA DAL 2007 al 2013



Fonte: EUSILC

- *La povertà dovuta all'assenza di lavoro e al lavoro di bassa qualità*

Uno degli indicatori usati dall'Eurostat per costruire l'indicatore composito si basa sull'intensità dell'occupazione all'interno delle famiglie. Le famiglie senza lavoro o con bassa intensità occupazionale sono, infatti, considerate a forte rischio di povertà ed esclusione sociale. In Toscana tra il 2008 e il 2013 la quota di famiglie senza occupati e con componenti in età da lavoro è aumentata dal 12% al 14% (Tab. 3.9). Sono proprio quelle famiglie in cui l'incidenza della povertà è più elevata. Nel 2013 la percentuale di popolazione che vive in famiglie a rischio di povertà è 16 volte superiore nelle famiglie prive di lavoro rispetto a quelle con occupati o a quelle in cui non ci sono componenti in età da lavoro (cioè formate da pensionati).

Tabella 3.9  
 COMPOSIZIONE % FAMIGLIE E INCIDENZA POVERTÀ PER PRESENZA DI LAVORO – ANNI 2008-2003

Assenza di occupazione nella famiglia	Composizione % nel 2008	Composizione % nel 2013	Incidenza povertà nel 2013
Senza componenti in età da lavoro	25	26	10,5
Senza occupati	12	14	26,0
Con occupati	63	61	9,4
TOTALE	100	100	11,6

Fonte: EUSILC

In Toscana, così come in Italia, non sono tuttavia molto frequenti le famiglie totalmente prive di lavoro. Sono invece più numerose le famiglie in cui il lavoro è presente, ma l'intensità occupazionale dei componenti in età da lavoro è contenuta. All'interno di queste famiglie la crisi ha determinato uno spostamento di circa il 4% da quelle in cui più delle metà dei componenti in età da lavoro è occupato a quelle in cui meno delle metà ha un lavoro (Tab. 3.10). È aumentato pertanto il peso delle famiglie più deboli, quelle con bassa intensità occupazionale, in cui l'incidenza della povertà è maggiore (23,6% contro 11,8% generale).

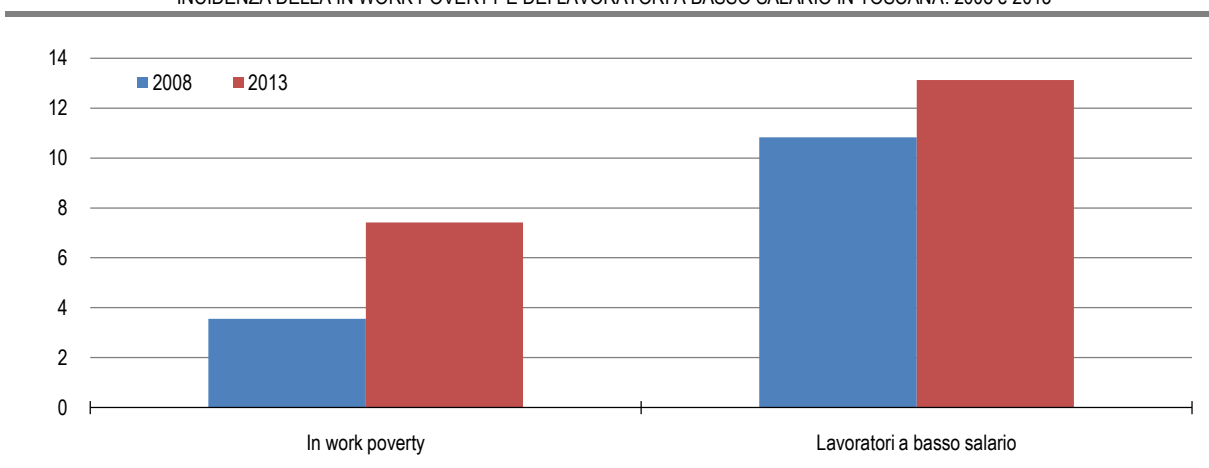
Tabella 3.10  
 COMPOSIZIONE % FAMIGLIE E INCIDENZA POVERTÀ PER INTENSITÀ OCCUPAZIONALE. 2008-2003

Intensità occupazione familiare	Composizione% nel 2008	Composizione % nel 2013	Incidenza povertà nel 2013
Tasso occupazione familiare < 0.5	23	27	23,6
Tasso occupazione familiare tra 0.5 e 1	34	29	10,0
Tasso occupazione familiare =1	44	44	4,5
TOTALE	100	100	11,8

Fonte: EUSILC

La povertà non è legata solo all'assenza di lavoro. Gli *working poor* sono quei poveri che hanno un lavoro che tuttavia risulta non adeguato a sostenere la famiglia o è di bassa qualità (discontinuo e con livelli salariali bassi). Esistono almeno due definizioni di lavoratore povero. Una, utilizzata a livello europeo, è la *in-work poverty*, che misura la quota di popolazione che lavora, ma che vive in una famiglia con reddito disponibile familiare equivalente al di sotto del 60% della mediana. Una seconda definizione si basa solo sul salario orario del lavoratore e lo definisce povero se è inferiore ai due terzi del salario orario mediano.

Grafico 3.11  
 INCIDENZA DELLA IN WORK POVERTY E DEI LAVORATORI A BASSO SALARIO IN TOSCANA. 2008 e 2013



Fonte: EUSILC

Entrambe le misure registrano un significativo incremento durante la crisi (vedi Graf. 3.11). La *in-work poverty* è passata dal 3,6% del 2008 al 7,4% del 2013, mentre la quota di lavoratori a basso salario (considerando solo i dipendenti) è salita dal 10,8% del 2008 al 13,1%. Sulla *in-work poverty* incidono da una parte i bassi salari dei lavoratori e l'intensità occupazionale all'interno della famiglia, dall'altra la composizione e le caratteristiche del nucleo familiare (il numero di figli, il titolo di godimento dell'abitazione principale, ecc.). Le determinanti del basso salario sono invece più legate

alle caratteristiche del lavoratore, come il titolo di studio, l'età, il genere e il tipo di contratto. Come si evince dalla tabella 3.12 sulla probabilità di essere un lavoratore a basso salario<sup>9</sup> incide negativamente avere un titolo di studio basso o medio rispetto ad averne uno alto, avere meno di 35 anni, essere donna, avere un contratto a termine rispetto ad uno indeterminato, lavorare in un'azienda di minori dimensioni.

Tabella 3.12  
PROBABILITÀ DI ESSERE UN LAVORATORE A BASSO SALARIO. 2013

Parametro	Stima	Errore standard	P-value
Intercetta	-5.23	0.58	<.0001
Titolo studio basso	2.22	0.54	<.0001
Titolo studio medio	1.52	0.51	.0029
Meno di 35 anni	1.13	0.28	<.0001
Donna	0.55	0.26	.0367
Contratto a termine	1.22	0.30	<.0001
Azienda con meno di 20 addetti	1.29	0.27	<.0001

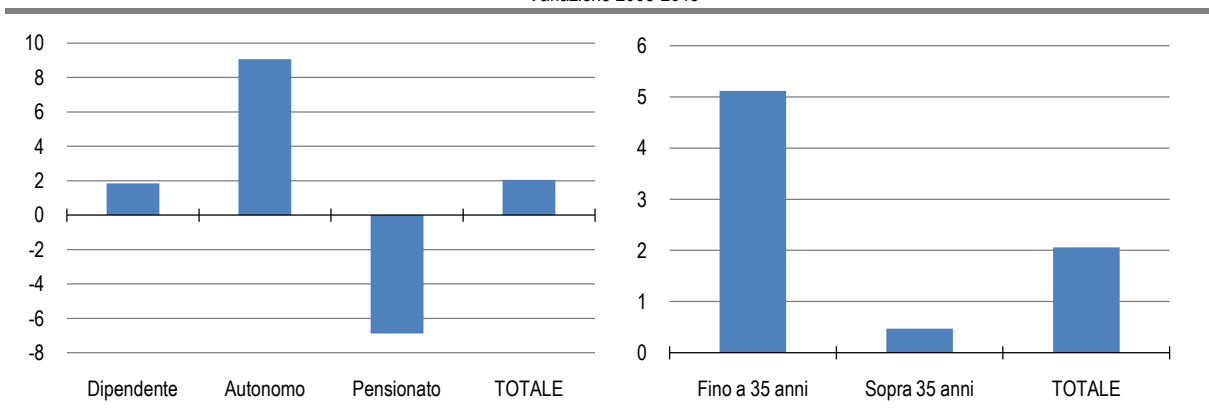
Fonte: EUSILC

Quando queste caratteristiche sono presenti in modo combinato il rischio di essere un lavoratore povero può aumentare notevolmente. Il fenomeno degli *working poor* segnala come il lavoro non sia più sempre una garanzia di sicurezza economica. L'unica condizione professionale che sembra aver protetto le famiglie dalla povertà è quella del pensionato.

- *Più impoverimento per lavoratori e giovani*

Il grafico 3.13 riporta la variazione dell'incidenza della popolazione a rischio di povertà relativa tra il 2008 e il 2013 per condizione professionale ed età del capofamiglia. La povertà è aumentata durante gli anni della crisi per le famiglie in cui il capofamiglia lavora, come dipendente e soprattutto autonomo. L'incidenza della povertà è, inoltre, aumentata in misura più che doppia tra i giovani rispetto alle famiglie con capofamiglia con più di 35 anni.

Grafico 3.13  
INCIDENZA POPOLAZIONE A RISCHIO DI POVERTÀ PER CONDIZIONE PROFESSIONALE ED ETÀ DEL CAPOFAMIGLIA  
Variazione 2008-2013



Fonte: EUSILC

In conclusione, l'analisi sulla povertà condotta a livello familiare sull'indagine campionaria EUSILC conferma quanto già emerso dalle dichiarazioni dei redditi. La crisi ha messo a dura prova la popolazione in età da lavoro. Le famiglie in cui i componenti dovrebbero essere attivi è stata colpita o attraverso l'esclusione dal lavoro o attraverso il lavoro di bassa qualità (con salari bassi o discontinuità lavorativa). Le uniche famiglie che sembrano uscite indenni o quanto meno che sono risultate più protette sono quelle in cui i componenti non sono più attivi, per definizione al di fuori delle dinamiche negative del mercato del lavoro.

<sup>9</sup> La probabilità è stata stimata attraverso una regressione logit. L'individuo tipo è un uomo con più di 35 anni, con titolo di studio alto, che lavora in una grande azienda, con contratto a tempo indeterminato.



#### 4.1

##### Gli interventi della Regione Toscana in materia di politica attiva del lavoro

Nel 2014 l'intervento della Regione Toscana nell'ambito delle politiche attive del lavoro ha dovuto fronteggiare la fase più acuta di crescita della disoccupazione dall'inizio della crisi economica e occupazionale apertasi nel 2008. In continuità con l'anno precedente, l'attivazione del complesso ventaglio di misure di supporto a lavoratori e imprese ha fatto riferimento agli obiettivi strategici definiti dal quadro di programmazione contenuto nel Programma Regionale di Sviluppo 2011-2015 e nel Piano di Indirizzo Generale Integrato (PIGI 2012-2015).

Gli obiettivi sono riassumibili nei seguenti punti:

- 1) il **rafforzamento del sistema di governo del mercato del lavoro**, perseguito attraverso l'adeguamento della rete dei Servizi per il lavoro, costituita sia dai Centri per l'Impiego e loro Servizi territoriali, sia dai soggetti privati autorizzati e accreditati che intervengono con diverso ruolo e grado di coordinamento tra di loro e con i servizi pubblici.
- 2) favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, per **sostenere la qualificazione delle competenze e l'inserimento stabile e qualificato nel mercato del lavoro**, con riguardo alle componenti sociali deboli e svantaggiate
- 3) le azioni per contenere l'impatto negativo della crisi sulle imprese della regione, mirate a **rafforzare le tutele per lavoratori a rischio di disoccupazione**, assicurare indispensabili coperture in termini di reddito ai soggetti privi di ammortizzatori sociali secondo normativa vigente, sostenere le imprese e i lavoratori nel perseguire percorsi di ristrutturazione e riorganizzazione.
- 4) La priorità dell'occupazione giovanile, che si colloca in maniera trasversale rispetto ai vari ambiti di intervento della Regione, è imperniata nel **Progetto "GiovaniSi"** e trova un'ulteriore articolazione nel più recente Programma europeo e nazionale di **Garanzia Giovani** che interagisce con tale progetto.

La strategia per lo sviluppo delle risorse umane della Regione Toscana si pone la finalità di costruire un sistema di alta competitività fondato sulla conoscenza e sulla creazione di lavoro stabile, qualificato e tutelato, in un contesto di forte coesione sociale. A tal fine, per attivare parti fondamentali degli obiettivi prioritari sopra citati è fondamentale l'intervento del **Fondo Sociale Europeo**. Per il ciclo di programmazione 2014-2020, le linee dettate dal Programma Operativo Regionale (POR) della Toscana sviluppano i positivi risultati ottenuti nel periodo di programmazione 2007-2013, che ha coinciso con la crisi economica, di straordinaria gravità, apertasi nel 2008.

Le linee del nuovo POR individuano alcuni ambiti di intervento prioritari, in un quadro strategico che mostra una significativa forza innovativa rispetto al passato. Si orientano interventi e risorse nei settori individuati come trainanti dello sviluppo: innovazione e competitività del sistema produttivo, crescita sostenibile, qualificazione e occupazione giovanile. Le politiche a favore dei giovani rappresentano una priorità netta, e su esse si concentra il 35 per cento delle risorse, pari a oltre 255 milioni di euro in sette anni.

La strategia della Toscana si sviluppa all'interno di una struttura di programma che comprende **quattro assi prioritari e i rispettivi obiettivi tematici, più l'assistenza tecnica**, sulla base delle priorità indicate dal Fondo Sociale Europeo:

- Asse A Occupazione. Promuovere un'occupazione sostenibile e di qualità e sostenere la mobilità dei lavoratori.

- Asse B Inclusione sociale e lotta alla povertà. Promuovere l'inclusione sociale e combattere la povertà e ogni discriminazione.
- Asse C Istruzione e formazione. Investire nell'istruzione, nella formazione e nella formazione professionale per le competenze e l'apprendimento permanente.
- Asse D Capacità istituzionale e amministrativa. Rafforzare la capacità istituzionale delle autorità pubbliche e delle parti interessate a promuovere un'amministrazione pubblica efficiente.

Per i prossimi sette anni la Toscana avrà a disposizione 732 milioni di euro di dotazione del Programma operativo toscano del Fondo sociale europeo. Sono risorse in buona parte destinate alla crescita sostenibile e all'occupazione dei giovani. Il programma 2014-20 ha avuto il via libera dalla commissione Ue il 12 dicembre scorso.

In attesa che si compisse il percorso di approvazione dell'accordo di partenariato, che ha subito ritardi a livello Ue, la Regione Toscana, prima nel panorama nazionale, ha deciso di anticipare 82 milioni dal suo bilancio.

Queste risorse, sul fronte del FSE, hanno permesso di garantire la continuità dei servizi per l'impiego. Grazie a queste risorse si sono inoltre messi in cantiere interventi innovativi come quello per il co-working, sono stati finanziati bandi per i tirocini curricolari, il rafforzamento dei percorsi universitari in collegamento con il mondo del lavoro, incentivi per l'occupazione, le borse Pegaso per dottorati di ricerca internazionali, i corsi di formazione professionale, i buoni servizio per conciliare tempi di vita e di lavoro.

#### 4.1.1 *Il sistema dei servizi per il lavoro*

Il sistema dei servizi per il lavoro, malgrado le rilevanti incertezze connesse alla riduzione delle risorse finanziarie, alla trasformazione istituzionale delle province e al più generale confronto tra Stato e Regioni sulla definizione di un nuovo quadro di competenze in materia di lavoro, formazione, servizi per l'impiego, norme e strumenti di intervento, nell'anno passato è stato in grado di far fronte all'aumento dei disoccupati e alla conseguente domanda sociale di accoglienza, orientamento, predisposizione di misure di reinserimento nell'occupazione. Il modello di *governance* del mercato del lavoro segue i principi guida che da anni ne orientano l'operatività: la centralità del ruolo pubblico, in relazione alla necessità di rispondere in modo personalizzato alla domanda dei cittadini; il decentramento territoriale, con la Regione in veste di organo di programmazione, indirizzo e coordinamento, mentre la gestione dei servizi è stata affidata alle Province, in un quadro molto articolato di erogazione dei servizi (oltre ai Centri per l'impiego, sportelli territoriali, sportelli specialistici); l'utilizzo di strumenti affinati nel tempo, come il Masterplan regionale dei servizi e il Sistema Informativo Lavoro, adottato da tutta la rete dei CPI per la gestione delle funzioni attribuite e il monitoraggio degli interventi; infine, la ricerca di un equilibrio tra soggetti pubblici e privati, aprendo, tramite il sistema dell'accreditamento, ad agenzie private esterne, in grado di integrare gli interventi e le competenze degli operatori provinciali.

In sostanza, la Toscana si conferma un modello con caratteristiche specifiche e con indicatori di *performances* fra i migliori italiani: in media i Centri per l'Impiego assicurano il 4% dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ma secondo recenti dati dell'Unione delle Province, in alcune regioni del Centro-Nord tra le quali la Toscana si arriva a circa il 20%. Anche nelle fasi della crisi nelle quali maggiore è stato l'impatto sull'organizzazione dei servizi, essi hanno mantenuto livelli qualitativi apprezzabili, come indicano specifiche indagini condotte da IRPET sui soggetti che hanno ricevuto azioni di politica attiva in quanto beneficiari di ammortizzatori in deroga (IRPET, 2010-2011). Nel complesso, a partire dal 2009, le prese in carico degli utenti da parte dei CPI si attestano a oltre 4 milioni, di cui quasi 650mila nel corso del 2014, corrispondenti a una media annua di circa 300mila persone.

I Servizi per il lavoro hanno saputo affrontare positivamente l'impatto derivante dalla gestione degli ammortizzatori sociali in deroga, che ha portato ad una concreta applicazione del principio della condizionalità tra politiche attive e passive. In Toscana da luglio 2009 a fine 2014 sono presentati agli sportelli dei centri per l'impiego oltre 87mila lavoratori beneficiari di ammortizzatori in deroga, ai quali sono state erogate quasi 651mila azioni di politica attiva, ovvero in media circa 7,5 azioni a lavoratore.

Nel 2014 si è iniziato a predisporre un nuovo assetto istituzionale e operativo in grado di riorganizzare il sistema dei servizi per l'impiego. Con il pieno sostegno delle parti sociali e sindacali, è

stata approvata la L.R. 59/2014 di modifica della l.r. 32/2002, che ha istituito l'**Agenzia regionale del lavoro**, nella quale far confluire competenze e personale dei servizi per il lavoro provinciali che potrebbe divenire il soggetto unico per la gestione delle politiche attive e della formazione. I Centri per l'impiego dovrebbero divenire le strutture periferiche dell'Agenzia, mantenendo le funzioni di erogazione dei servizi, il rapporto con il territorio e le imprese.

Parallelamente all'istituzione dell'Agenzia regionale, è stata portata avanti un'azione propositiva nei confronti del Governo rispetto alla necessaria *governance* unitaria con la nascente Agenzia nazionale (in via di costituzione come ANPAL, Agenzia nazionale per le politiche del lavoro), prevista dalla L.183/2014 "Jobs act". A seguito dei decreti legislativi collegati a tale legge sono in via di definizione gli ambiti di intervento e le competenze in un nuovo articolato sistema, nel quale è cruciale il ruolo della collaborazione interistituzionale e tra soggetti pubblici e privati.

A questo proposito in Toscana il potenziamento della rete dei servizi, e quindi la concreta sperimentazione di collaborazione virtuosa tra pubblico e privato, si è avuta negli anni passati con il **progetto Prometeo**, una rete di sportelli gestiti dalle Organizzazioni sindacali CGIL, CISL e UIL, progetto concluso a maggio 2015 e in via di riassegnazione tramite apposita gara. Le funzioni espletate hanno compreso informazione, orientamento e rafforzamento delle competenze per i lavoratori atipici, al fine di prevenire il rischio di disoccupazione e favorire il passaggio a forme di impiego stabile. In base al Protocollo d'intesa del 2010 con CGIL, CISL e UIL, gli sportelli sono diventati un punto di riferimento anche per i lavoratori in CIG e mobilità in deroga. La successiva convenzione del 2012 con i sindacati ha ampliato la funzione di supporto informativo degli sportelli anche sul *Progetto GiovaniSì*. I 66 sportelli, distribuiti sull'intero territorio regionale, hanno accolto circa 64 mila utenti (38 mila lavoratori atipici e 26 mila lavoratori in CIG in deroga).

Altro elemento qualificante sotto il profilo sistemico è rappresentato dal potenziamento del Sistema Informativo Lavoro (IDOL) utilizzato dalla rete dei Centri per l'Impiego in Toscana per la gestione di tutte le funzioni (iscrizioni, gestione comunicazioni obbligatorie, scheda anagrafico-professionale, collocamento mirato, politiche attive, incontro domanda-offerta, graduatorie, certificazioni, tirocini, etc.), a partire dalla sua completa reingegnerizzazione nel 2012. La nuova procedura ha consentito una gestione più efficace di tutti gli adempimenti e i servizi di competenza della rete dei servizi per l'impiego.

Nell'ambito di questa reingegnerizzazione e i suoi successivi adeguamenti, proseguiti nel 2014, è stata realizzata, a livello di ciascuna provincia, la procedura IdolWeb per consentire on line la ricezione e la pubblicazione delle offerte di lavoro e la gestione delle prenotazioni e candidature dei cittadini per l'incontro domanda-offerta di lavoro.

Ad oggi sono attive diverse procedure web (che interagiscono con il sistema informativo lavoro) per la gestione di specifiche attività e/o progetti e in particolare:

- procedura on line per le domande di cassa Integrazione in Deroga alla Regione Toscana, insieme a tutta la parte relativa alla gestione back office delle stesse;
- procedura per l'invio on line del Prospetto Informativo Aziende per le comunicazioni riguardanti le assunzioni di lavoratori disabili;
- procedura web per la consultazione dei dati sul mercato del lavoro in Toscana (Osservatorio del mercato del Lavoro);
- implementazione in Idol dei moduli per la gestione del Libretto del Cittadino e la gestione delle domande di rimborso dei Tirocini.

Il sistema regionale per i servizi per l'impiego è inserito nella rete dei servizi europei per il lavoro: infatti la Regione Toscana è attiva nella rete di cooperazione EURES (EUROpean Employment Service), a cui partecipano i Servizi Pubblici per l'Impiego dei paesi dello Spazio Economico Europeo, coordinata dalla Commissione Europea e, a livello nazionale, dal Ministero del Lavoro. Le offerte di lavoro disponibili nei diversi paesi europei presenti nel database di Eures vengono inserite da oltre 800 consulenti distribuiti nell'ambito europeo. Il servizio Eures ha il compito di:

- informare, orientare e consigliare i lavoratori candidati alla mobilità transnazionale sulle possibilità di occupazione, condizioni di vita e lavoro nello Spazio Economico Europeo;
- assistere i datori di lavoro interessati ad estendere la propria ricerca di personale oltre il territorio nazionale.

Nell'ambito di Garanzia Giovani, Eures ha un ruolo di riferimento per la mobilità professionale transazionale che può interessare i giovani, a vari livelli di qualificazione professionale.

In Toscana Eures ha un'articolazione territoriale con una rete di consulenti e referenti operanti in ciascuna provincia a cui ci si può rivolgere per ogni utile informazione.

Riguardo ai servizi erogati ai cittadini, in base a dati cumulati del sistema IDOL e da quelli pervenuti dai referenti provinciali, nel 2014 sono stati rilevati 1.430 tra contatti e colloqui. Nello stesso anno 103 datori di lavoro europei hanno contattato Eures della Regione Toscana per richiedere servizi e/o informazioni.

Come vedremo più oltre in maggiore dettaglio, nel quadro dell'attuazione del programma di Garanzia Giovani, la Toscana è stata la prima regione italiana ad attivare l'iter di accoglienza dei giovani Neets, impegnando a fondo sia le strutture che il sistema informatico. Infatti, è dal 28 aprile 2014 che il portale on-line per aderire al programma è disponibile per i giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non frequentano un corso di istruzione o di formazione. Da inizio maggio 2014 al 31 maggio 2015 a fronte delle 33.527 adesioni i Centri per l'impiego hanno effettuato 25.445 colloqui di orientamento (alla data del 1 giugno). Il sistema è stato in grado di rispondere in modo flessibile ai flussi di offerta di lavoro attivati anche in situazioni non ordinaria di gestione dei bacini di disoccupazione e inattività.

#### 4.1.2 *Il sostegno alle componenti sociali deboli o svantaggiate nel mercato del lavoro*

Le azioni volte a favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, e quindi ampliare il flusso delle assunzioni di soggetti con deboli capacità competitive sul mercato del lavoro o soggetti colpiti dalla crisi e a rischio di disoccupazione di lunga durata, rappresenta ormai da anni una specifica e consolidata linea di operatività della Regione Toscana. Si punta, pertanto, ad introdurre elementi di attenuazione degli squilibri del sistema occupazionale, a fronte di una flessione quantitativa della domanda di lavoro proveniente dal sistema delle imprese che ha teso a penalizzare determinate figure sociali. E' stato attivato un ventaglio ampio e diversificato di interventi, di carattere straordinario o di potenziamento delle misure ordinarie, predisponendo una strumentazione in grado di connettersi con le altre misure – come la cassa integrazione in deroga – volte a contenere gli aspetti socialmente più dirompenti della crisi economica.

Il sistema di incentivi rivolti ai datori di lavoro per assunzioni dei lavoratori destinatari dell'intervento è stato impostato su:

- la differenziazione degli importi sulla base del profilo di occupabilità dei lavoratori;
- la progressività degli importi sulla base della durata dei contratti di lavoro;

Nel 2014, a seguito della Delibera G.R n. 543 del 30/06/2014, l'intervento, attuato tramite il ricorso a fondi finanziati sia dal FSE che da risorse regionali per un importo totale di 4.581.000 euro da destinare come contributi alle imprese che assumono, ha individuato come principali target sociali:

- a. donne disoccupate che hanno compiuto il 30° anno di età, assunte a tempo indeterminato part-time. Lo stato di disoccupazione deve essere comprovato tramite iscrizione presso il competente Centro per l'Impiego delle Province della Toscana ai sensi della normativa vigente (D.Lgs 181/2000; dprg 7/2004).
- b. giovani laureati e/o laureati con dottorato di ricerca, di età non superiore ai 35 anni (40 anni per gli appartenenti alle categorie di cui alla L.68/1999), assunti a tempo indeterminato, e/o a tempo determinato (con contratti di durata di almeno 12 mesi), con mansioni di elevata complessità tali da richiedere la qualificazione universitaria e con livello di inquadramento contrattuale adeguato rispetto a quanto stabilito dal relativo CCNL di riferimento. Il parere circa la rispondenza del contratto e delle mansioni svolte dal laureato è demandato ad una Commissione costituita dalle Organizzazioni datoriali e Sindacali presenti in Tripartita.
- c. lavoratori licenziati (ad eccezione dei licenziati per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo) assunti a tempo indeterminato, non iscritti nelle liste di mobilità ai sensi della L.223/91 e che si trovino in stato di disoccupazione. Lo stato di disoccupazione deve essere comprovato tramite iscrizione presso il competente Centro per l'Impiego delle Province della Toscana ai sensi della normativa in vigore (D.Lgs 181/2000). Le imprese che assumono a tempo indeterminato, oltre ai benefici economici dell'assunzione, possono richiedere un voucher formativo aziendale per qualificare o riqualificare le persone assunte.
- d. soggetti prossimi alla pensione cui manchino non più di 5 anni di contribuzione per la maturazione del diritto al trattamento pensionistico secondo la normativa vigente assunti a tempo indeterminato e soggetti prossimi alla pensione cui manchino non più di 3 anni di contribuzione per la



maturazione del diritto al trattamento pensionistico assunti a tempo determinato. I soggetti prossimi alla pensione devono trovarsi in stato di disoccupazione, comprovato tramite iscrizione presso il competente Centro per l'Impiego delle Province della Toscana ai sensi della normativa in vigore (D.Lgs 181/2000), o in situazione di mobilità non indennizzata e comunque non percettori di ammortizzatori sociali.

- e. soggetti svantaggiati, soggetti individuati all'art. 17 ter comma 8 Legge regionale 26 luglio 2002, n. 32, (detenuti, vittime della tratta, rifugiati ecc.) Nel 2014 sono state qui comprese anche le persone con disabilità.

Introdotta nell'anno precedente, è stata confermata la **dote del lavoratore**, ossia un pacchetto integrato di agevolazioni per favorire il reingresso nel mercato del lavoro di lavoratori e lavoratrici in mobilità e licenziati dal 1/01/2008. In particolare la dote comprende: l'incentivo per l'assunzione a tempo indeterminato full time o part time pari rispettivamente a 8.000 € o 4.000 €; il voucher formativo aziendale per qualificare o riqualificare le persone assunte, fino ad un massimo di 3.000 €; la possibilità di usufruire della deduzione dalla base imponibile dell'IRAP delle spese sostenute per il personale dipendente assunto a tempo indeterminato.

Il consuntivo degli interventi attuati nell'ultimo biennio indica che i migliori risultati sono stati ottenuti sul fronte del contrasto alla precarizzazione, tramite quindi il fondo di stabilizzazione e dal fondo per il riempimento dei lavoratori in mobilità.

#### SINTESI DEI RISULTATI DELLE MISURE DI POLITICA DEL LAVORO AL 31/12/2014

<u>Stabilizzazioni</u> (Trasformazione dei contratti di lavoro verso forme stabili):		
Periodo 2011-2013	5.842 lavoratori	Risorse spese 28,4 mln EU
<u>Donne over 30:</u>		
2010-2014	2.245 lavoratrici	Risorse spese 9,8 mln EU
<u>Lavoratori in mobilità e licenziati:</u>		
2010-2014	2.762 lavoratori	Risorse spese 18,5 mln EU
<u>Giovani laureati/dottori di ricerca:</u>		
2010-2014	500 giovani	Risorse spese 2 mln EU
<u>Lavoratori prossimi alla pensione:</u>		
2011-2014	45	Risorse spese 266.000 EU
<u>Soggetti svantaggiati:</u>		
2012-2014	1.688	Risorse spese 7,1 mln EU

Per quanto concerne le **persone con disabilità**, al fine di promuoverne l'inserimento e l'integrazione nel mondo del lavoro, la Regione ha concesso a favore dei datori di lavoro incentivi e/o contributi, in misura percentuale rispetto alla tipologia di inserimento effettuata ed alla gravità o natura dell'invalidità, finanziati con le risorse del Fondo nazionale per il diritto al lavoro dei disabili (art. 13 L. 68/99) e del Fondo regionale (art. 14 L. 68/99). Gli incentivi all'assunzione finanziati con il Fondo nazionale prevedono la parziale copertura del costo salariale annuo del lavoratore disabile assunto e/o il rimborso forfettario parziale delle spese necessarie per la trasformazione del posto di lavoro. Le azioni finanziate con il Fondo regionale riguardano: contributi agli enti che svolgono attività rivolta al sostegno ed all'integrazione lavorativa dei disabili; contributi aggiuntivi (rispetto ai rimborsi forfettari di cui all'art. 13 L. 68/99); ogni altra provvidenza in attuazione della legge 68/99. Gli avviamenti a tempo indeterminato di persone con disabilità nel trascorso biennio sono stati 540 nel 2013 e 499 nel 2014.

Ambiti di intervento rilevanti quali quelli della *green economy* aprono opportunità di sviluppo innovativo dei territori, con la creazione di occupazione aggiuntiva e nuove figure professionali. Attualmente la Regione Toscana è il soggetto capofila in due **progetti di cooperazione europea** che intervengono nel contesto delineato da Europa 2020:

- EGREJOB (EuroMediterranean Green Jobs): si prefigge, quale obiettivo principale, quello di identificare un percorso comune nella transizione verso la green economy che favorisca l'opzione dei lavori verdi, quale strumento necessario di crescita sostenibile dell'area;
- SMARTINMED (Smart Interregional Cooperation Strategy for innovation capacities in the Energy sector on the MEDArea: intende realizzare una strategia di specializzazione intelligente (sulla base

delle linee guida proposte dalla Commissione Europea agli stati membri per l'elaborazione dei rispettivi Programmi Operativi 2014-2020) nell'ambito dell'efficienza energetica e delle energie rinnovabili, il cui cardine è dato dalla qualificazione del capitale umano.

#### 4.1.3 Il rafforzamento delle tutele per i lavoratori delle aziende in crisi

La terza area operativa riguarda in primo luogo l'intervento effettuato dalla Regione Toscana per **tutelare i lavoratori a rischio di disoccupazione** o che hanno perduto il lavoro e sono privi di ammortizzatori sociali (aa.ss.). Ancora nel 2014 un aspetto assolutamente di rilievo è stato rappresentato dall'autorizzazione degli **ammortizzatori sociali in deroga**, secondo un articolato iter normativo e gestionale, nelle linee generali concordate tra Stato e Regioni già dal 2009. Negli anni recenti il percorso e la gestione degli aa.ss. in deroga sono stati particolarmente complessi e oggetto di costante confronto istituzionale tra istituzioni e parti sociali.

Nell'ambito della rimodulazione delle risorse FSE, da maggio 2009 fino al dicembre 2012, una parte rilevante è stata destinata al cofinanziamento dell'indennità di cassa integrazione, in aggiunta alle risorse statali, e al potenziamento di azioni a favore delle aziende in crisi. Da gennaio 2013 gli ammortizzatori sociali in deroga (come previsto dall'Intesa Stato-Regioni del novembre 2012) sono unicamente a carico dello Stato, pur rimanendo in capo alle Regioni la competenza autorizzativa. Per il 2014, la Toscana ha recepito le nuove regole nazionali per la concessione degli ammortizzatori sociali in deroga emanate ad agosto con il decreto interministeriale n. 83473.

Tabella 4.1  
CIG E MOBILITÀ IN DEROGA ANNI 2013-2014, DOMANDE, ORE RICHIESTE, AUTORIZZAZIONI E INVIO A INPS. REGIONE TOSCANA

AA.SS in deroga	Numero domande	Numero ore richieste	Importo autorizzato Euro	Di cui invio INPS
<b>2013</b>				
CIG	17.358	20.740.548	203.257.370,40	203.249.236,40
Mobilità 2012/2013 *	1.007	-	5.116.006,00	5.116.006,00
Mobilità 2013 **	793	-	7.468.080,00	7.468.080,00
Mobilità 2013/2014 ***	225	-	4.578.984,00	4.307.080,00
Totale a saldo mobilità 2013	2.025	-	15.672.238,00	15.400.334,00
Totale a saldo CIG e mobilità 2013	19.383	20.740.548	218.929.608,40	218.649.570,40
<b>2014</b>				
CIG	11.420	12.035.540	117.948.292,00	117.934.895,40
Mobilità 2014 *	550	-	3.111.526,00	3.111.526,00
Totale a saldo CIG e mobilità 2014	11.970	12.035.540	121.059.818,00	121.046.421,40

\* Mobilità con Anno inizio 2012 e Anno fine 2013 al netto delle domande revocate ed importi relativi alle mensilità 2013

\*\* Mobilità con Anno inizio 2013 e Anno fine 2013 al netto delle domande revocate

\*\*\* Mobilità con Anno inizio 2013 e Anno fine 2014 al netto delle domande revocate ed importi relativi alle mensilità 2013 e 2014

\* Mobilità con Anno inizio 2014 e Anno fine 2014 al netto delle domande inviate INPS ed revocate ed importi relativi alle mensilità 2014

Fonte: Regione Toscana SIL

Lo strumento della CIG in deroga – insieme alla mobilità in deroga – ha rappresentato uno strumento di estrema rilevanza per consentire anche alle piccole imprese toscane dell'artigianato e dei servizi di fronteggiare la crisi economica, impedendo un'emorragia occupazionale. Inoltre, allargando la platea di potenziali beneficiari anche dal lato dei lavoratori, ha coinvolto nella sospensione lavorativa anche i titolari dei contratti più deboli, come gli apprendisti e lavoratori in somministrazione, esclusi non solo dall'integrazione salariale ordinaria e da quella straordinaria, ma spesso anche da altri tipi di ammortizzatori sociali.

In data 5 novembre 2014 è stato firmato l'Accordo quadro tra Regione Toscana e parti sociali che definisce i nuovi criteri di accesso e di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga in Toscana per gli anni 2014 e 2015 in applicazione del decreto interministeriale n. 83473 del 01/08/2015, recepito dalla Regione Toscana con specifica circolare.

Nel dicembre 2014 è stata approvata la DGR. 1160 contenente le nuove Linee Guida per gli ammortizzatori sociali in deroga in Toscana per gli anni 2014 e 2015. Rispetto alla gestione precedente tra le principali novità si segnalano: 1) l'obbligatorietà di stipulare il verbale di accordo fra l'azienda e i rappresentanti sindacali antecedentemente all'inizio del periodo di CIGD richiesto; 2) la reintroduzione della possibilità di scegliere anche la modalità di pagamento "a conguaglio" 3) la limitazione della durata dell'intervento: in relazione a ciascuna unità produttiva, il trattamento salariale

di CIG in deroga è stato previsto per un periodo complessivo non superiore a 11 mesi nell'anno 2014 (corrispondenti a giorni 334 di calendario), e 5 mesi nell'anno 2015 (corrispondenti a giorni 148 di calendario). 4) Non è consentito il ricorso alla CIG in deroga alle aziende che hanno cessato l'attività di impresa o di parte della stessa. 5) Nel 2015, la mobilità in deroga non può essere concessa ai lavoratori che hanno già beneficiato, con varie autorizzazioni, per 3 anni; per gli altri può essere concessa per un massimo di 6 mesi, ma comunque con un limite massimo di fruizione di 3 anni e 4 mesi.

Dal 2009 a gennaio 2015 sono stati attivati 573 mln., di cui 75 mln. di cofinanziamento FSE relativi a 75.264 domande pervenute di cassa integrazione in deroga per 86.986 lavoratori coinvolti, e 6.821 domande di mobilità in deroga relative a 6.416 lavoratori coinvolti. Nel solo 2014 sono stati autorizzate e inviate ad INPS domande per 121 mln. 46 mila euro.

Per gli interventi di politica attiva a favore dei lavoratori percettori di CIG e mobilità in deroga, si applicano le disposizioni della L. 92/2012, relative ai livelli essenziali delle prestazioni (LEP) che i servizi per il lavoro sono tenuti ad erogare e ai vincoli ai beneficiari ad accettare le proposte, pena la perdita dei benefici.

Per i disoccupati le azioni proposte consistono in:

- un colloquio di orientamento entro i tre mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione;
- azioni di orientamento collettive tra i tre e i sei mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, con formazione sulle modalità più efficaci di ricerca di lavoro, adeguate al contesto territoriale;
- formazione della durata complessiva non inferiore alle due settimane tra i sei e i dodici mesi dall'inizio dello stato di disoccupazione, adeguata alle competenze professionali del soggetto e alla domanda di lavoro dell'area territoriale;
- una proposta di adesione ad iniziative di inserimento lavorativo entro la scadenza del periodo di percezione del trattamento di sostegno al reddito.

Per i lavoratori beneficiari di integrazione salariale o altre prestazioni in costanza di rapporto che comportino la sospensione dal lavoro per un periodo superiore ai sei mesi si prevede invece un'offerta di formazione professionale della durata complessiva di almeno due settimane.

Secondo le varie tipologie di politica attiva previste dalla Regione Toscana, nel 2014 sono state 56.424 le azioni erogate dal sistema dei servizi per il lavoro ai lavoratori sospesi con CIG o mobilità in deroga e registrate in Idol (Tab. 4.2).

Tabella 4.2  
MISURE DI POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO PER I LAVORATORI CON AMMORTIZZATORI SOCIALI IN DEROGA. TOSCANA. 2014

TIPO DI AZIONE	N° azioni	% azioni	N° Lavoratori coinvolti per tipo di azione
Altra forma di intervento work based	13	0,0	13
Azioni di accompagnamento e tutoraggio individuale	987	1,7	786
Consulenza orientativa di secondo livello	1.509	2,7	1.181
Informazione strutturata e informazione orientativa di gruppo	455	0,8	414
Invio Fondo Interprofessionale	51	0,1	45
Libretto Formativo del Cittadino	16.923	30,0	10.661
Percorsi di formazione per competenze professionali BREVI	63	0,1	45
Percorsi di formazione per competenze professionali BREVISSIME	117	0,2	98
Percorsi di formazione per competenze professionali MEDIO-LUNGHE	3	0,0	2
Percorsi di formazione su competenze di base	208	0,4	201
Percorsi di formazione su competenze trasversali (comunicazione ecc.)	122	0,2	118
Percorsi di occupabilità	460	0,8	426
Percorsi in FAD	819	1,5	450
Pre-selezione e selezione	320	0,6	307
Prima informazione/Consulenza orientativa di primo livello	34.116	60,5	17.704
Tecniche di ricerca del lavoro	258	0,5	243
Tirocinio	0	0,0	0
<b>TOTALE COMPLESSIVO</b>	<b>56.424</b>	<b>100,0</b>	<b>32.694</b>

NB: Per i dati riferiti ai lavoratori si consideri che ciascuno di essi può essere beneficiario di più di una azione

Fonte: Regione Toscana Sistema IDOL

**Il Fondo anticipo CIGS e anticipo stipendi** opera ormai da anni al fine di assicurare la continuità reddituale dei lavoratori posti in CIGS nel periodo che intercorre tra la concessione della cassa integrazione e l'erogazione da parte dell'INPS. Destinatari dell'intervento sono i lavoratori posti in cassa integrazione guadagni straordinaria da aziende che, a fronte di grave situazione finanziaria o fallimento, non siano in grado di anticipare la stessa ai propri dipendenti. Il Fondo prevede uno stanziamento annuale di 400.000 euro, da utilizzarsi per la copertura dei costi di gestione e degli

interessi relativi ai prestiti concessi dalle banche ai lavoratori, nonché per la garanzia al 100% del prestito. I lavoratori possono richiedere un prestito per un importo mensile massimo di 700 euro, per un numero massimo di 8 mesi (prorogabile fino a 12), che sarà poi restituito alla Banca al momento della corresponsione della CIGS al lavoratore da parte dell'INPS, o comunque entro 12 mesi dall'attivazione del prestito. A valere sul medesimo fondo è stata istituita una misura volta ad intervenire nelle situazioni di mancata corresponsione della retribuzione ai lavoratori per oltre due mesi: in questi casi la Regione garantisce un prestito di 6.000 euro la cui restituzione dovrà avvenire entro 24 mesi dall'erogazione, con possibilità di una ulteriore proroga fino a 36 mesi, e nei casi di dipendenti di aziende in fallimento, la restituzione può essere posticipata fino a 48 mesi successivi all'erogazione del prestito.

Dall'inizio dell'operatività del Fondo ad oggi sono stati attivati 3 mln. per circa 5.000 lavoratori.

Un filone operativo che nel tempo ha acquisito un ruolo crescente, che si conferma anche nell'anno in corso, è stato quello della promozione e gestione, da parte della Regione, di specifici **tavoli di confronto** tra le parti sociali (aziende, rappresentanze sindacali e datoriali) in relazione a situazioni di crisi aziendale con particolare impatto sociale ed economico nei territori interessati. La Regione esercita un'azione di supporto, coordinamento e assistenza per consentire la definizione di piani di gestione aziendale delle crisi e dei processi di ristrutturazione-riconversione delle imprese in un quadro di forte tutela dell'occupazione. Ciò richiede una copertura costante delle situazioni di emergenza, mediante una collaborazione interistituzionale stretta, sia nazionale nei confronti dei Ministeri del Lavoro e dello Sviluppo Economico, sia territoriale, dove il confronto è con gli enti provinciali e le parti sociali locali.

A ciò si aggiunge il ruolo fondamentale della Regione nelle cabine di regia per il monitoraggio degli accordi di programma di Piombino, Livorno e Massa Carrara, le aree riconosciute come territori di "crisi industriale complessa" per l'attuazione di progetti integrati di valore strategico per il rilancio produttivo e la tutela dell'occupazione nell'intera regione, progetti che gestiscono risorse finanziarie rilevanti, anche regionali.

Dal 2010 a gennaio 2015 sono state seguite 157 vertenze aziendali, che hanno interessato 25.772 lavoratori.

Nel valorizzare e sostenere il ricorso ai **contratti di solidarietà**, come forma di intervento di riduzione concordata dell'orario di lavoro volta a difendere i livelli occupazionali presenti (e in certi casi, promuoverne la crescita), la Regione Toscana è stata anche in questo caso antesignana, come dimostra l'indicazione della L. 183/2014 Jobs Act di potenziare il ricorso a questa misura, in alternativa all'utilizzo dei consueti ammortizzatori sociali di gestione delle crisi (CIG e mobilità).

Con l'obiettivo di tutelare l'occupazione, le professionalità e le competenze dei lavoratori in aziende in difficoltà, già dal 2009 la Regione ha istituito uno specifico fondo che eroga una **integrazione al reddito per i lavoratori di imprese che aderiscono ai contratti di solidarietà**. Tale integrazione consente ai lavoratori di mantenere fino al 90% della retribuzione nel caso delle aziende rientrate nel regime di CIG straordinaria, e fino al 70% nel caso delle aziende artigiane o escluse dalla CIGS. Nel 2014 sono stati approvati nuovi indirizzi per i lavoratori che aderiscono a questo tipo di contratto.

Dal 2009 al dicembre 2014 sono stati attivati 33 mln. relativi a 662 domande istruite per 21.868 lavoratori coinvolti.

Inoltre, per contribuire ad alleviare le pesanti conseguenze sociali della crisi, la Regione (dopo l'approvazione della LR 45/2013) ha attivato una misura di **microcredito, che consente l'accesso ad un piccolo prestito a soggetti che si trovano a fronteggiare una fase di difficoltà**. Si tratta di un investimento che ha per destinatari lavoratori/trici dipendenti che da almeno due mesi non ricevono lo stipendio o sono in attesa di percepire gli ammortizzatori sociali. Il prestito raggiunge al massimo 3.000 euro, è erogato in un'unica soluzione dagli istituti bancari che hanno sottoscritto l'accordo con la Giunta regionale, e potrà essere restituito in 36 mesi, con rateazione mensile. La Regione, oltre a garantire il finanziamento, si fa carico degli interessi, che Fidi Toscana erogherà al lavoratore. Dall'ottobre 2014 l'intervento è esteso anche ai professionisti titolari di partita IVA.

Dal 2013 sono stati attivati 5mln; dal novembre 2013 sono pervenute 283 domande per un importo di 849mila euro.

È proseguita, inoltre, l'azione a sostegno dei **lavoratori atipici**: la Regione dispone di un **fondo di garanzia** per consentire ai lavoratori con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, l'accesso

al credito finalizzato ad interventi legati alla propria condizione familiare, alloggiativi, scolastica, formativa e di salute nonché all'acquisto di beni strumentali che ne aumentino la possibilità di assunzione in pianta stabile. Il fondo opera in una logica di rotazione delle risorse, a fronte delle garanzie sui prestiti.

Dal 2011 al 2014 sono stati attivati 3,5 mln. per 460 persone richiedenti.

#### 4.1.4 *La priorità dell'occupazione giovanile*

Tra le prime regioni in Europa, la Toscana ha posto con forza la priorità dell'occupazione e dell'autonomia dei giovani come uno dei pilastri della ripresa e dello sviluppo economico, lavorativo e civile dei prossimi anni, inserendo al primo posto della sua agenda la promozione di opportunità per le giovani generazioni e il sostegno alla loro autonomia nei percorsi di crescita, mobilità sociale e costruzione di progetti familiari e professionali.

Dal 2011 è stato, infatti, attivato dal PRS il **Progetto Giovanisì**, finanziato da risorse regionali, nazionali e comunitarie, e destinato a giovani dai 18 ai 40 anni. In sede europea, il progetto toscano è stato individuato come una delle "best practices" dal Comitato delle Regioni dell'Unione Europea.

Il progetto – che promuove opportunità su tirocini, casa, servizio civile, imprenditorialità, lavoro, studio e formazione – comprende azioni di sistema e strumenti per la valorizzazione del merito, garantendo un diritto allo studio reale, una formazione professionalizzante, un'esperienza di servizio civile regionale, prestiti d'onore per ulteriori forme di specializzazione; favorisce l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e delle professioni attraverso l'accesso agevolato al credito, il sostegno all'avviamento di attività economiche nonché un'effettiva emancipazione attraverso contributi per l'affitto della prima casa.

Tra i punti qualificanti del progetto va citato come, prima in Italia, la Regione Toscana abbia stabilito l'obbligo di retribuzione obbligatoria per i tirocini, di minimo 600 euro, per aziende strutturate della Toscana, prevedendo piani formativi obbligatori, con tutor esterni e interni. Sono previsti inoltre incentivi per le aziende, che al termine del tirocinio, assumono il tirocinante a tempo indeterminato o determinato di almeno 2 anni.

In questi anni il Progetto ha raggiunto **oltre 132 mila giovani per un investimento complessivo di 400 milioni di euro**, in gran parte finanziato da risorse Fse 2007-13. Oltre ai tirocini, fra le misure messe in campo, oltre a quelli per le imprese, anche il servizio civile regionale, il bonus casa, gli incentivi per l'occupazione, il sostegno ai giovani professionisti.

In coerenza con la strategia da tempo messa in campo a supporto dei giovani nell'ambito del Progetto Giovanisì, la Regione Toscana ha tempestivamente delineato un percorso di attuazione del Piano nazionale Garanzia Giovani.

Il **Piano esecutivo regionale Garanzia Giovani** declina, in coerenza con la strategia nazionale, gli ambiti di intervento personalizzato sui quali la Regione Toscana intende investire per promuovere i percorsi di avvicinamento al lavoro dei giovani NEET, facilitandone i processi di transizione scuola-lavoro e sostenendo l'ingresso e la permanenza nel mercato del lavoro; nel dettaglio:

- azioni di orientamento, accompagnamento e consulenza per l'inserimento lavorativo per i giovani fino a 29 anni;
- promozione di tirocini, con rimborso spese per i giovani fino a 29 anni;
- promozione del servizio civile, per i giovani fino a 29 anni;
- apprendistato di primo livello, per i giovani fino a 18 anni, e di terzo livello per l'alta formazione e la ricerca, per i giovani fino a 29 anni;
- inserimento o reinserimento in un percorso di formazione o istruzione per completare gli studi o specializzarsi professionalmente, per i giovani fino a 18 anni;
- sostegno alla mobilità verso paesi esteri per fini professionali, per i giovani fino a 29 anni;
- sostegno alla creazione e all'avviamento di impresa, per i giovani fino a 29 anni;
- bonus occupazionali destinati ai datori di lavoro, per l'assunzione di giovani fino a 29 anni.

Dal 28 aprile 2014, prima regione in Italia, la Toscana ha reso operativo il portale online per l'adesione a Garanzia Giovani di giovani in possesso dei requisiti di età, di disoccupazione e di non inserimento in percorsi di istruzione e formazione. Dall'avvio del programma al 31 maggio 2015 il portale "Garanzia Giovani" in Toscana ha registrato 33.527 adesioni complete, con un incremento medio settimanale, dal momento di apertura del processo di adesione, di circa 400 unità.

Nel periodo citato sono stati condotti 25.445 colloqui di orientamento presso i Centri per l'impiego della regione, con 21.583 patti di attivazione siglati. Nel solo 2015, nei primi cinque mesi, le adesioni registrate sono state 13.584.

Nell'ambito di Garanzia Giovani è prevista la misura di Accompagnamento al lavoro finalizzata a progettare e attivare strumenti di inserimento lavorativo, sostenendo il giovane nelle fasi di avvio e ingresso alle esperienze di lavoro, attraverso:

- *scouting* delle opportunità più adatte al profilo del giovane;
- definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e *tutoring*
- *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del giovane.

Dopo la firma del Patto il giovane può usufruire di tale misura, che viene erogata sia dai Centri per l'impiego sia dagli operatori dei soggetti accreditati/autorizzati ai servizi al lavoro che operano in ambito regionale selezionati tramite Avviso Pubblico. La realizzazione della misura "Accompagnamento al lavoro" è da intendersi quale effettivo avviamento al lavoro del giovane preso in carico, mediante la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, di apprendistato o di somministrazione.

Alla data del 31 maggio 2015 i giovani inseriti nel mercato del lavoro, tramite una delle misure previste sono stati 7.939 di cui:

- 4.618 con tirocinio;
- 1.864 con contratto a tempo determinato;
- 1.054 con contratto di apprendistato;
- 403 con contratto a tempo indeterminato.

Inoltre, a fianco del programma della Garanzia Giovani si inserisce uno specifico intervento territoriale: la Regione Toscana è il soggetto capofila del progetto pilota *Establishing a partnership to set up a Youth Guarantee scheme in Tuscany*, approvato nel 2013 e finanziato dalla Commissione Europea. L'obiettivo è quello di sperimentare approcci innovativi rivolti ai giovani, nella fascia di età compresa tra i 15 e i 24 anni, con particolare riferimento ai NEET in tre diverse aree del territorio regionale - Livorno (con particolare attenzione al territorio di Piombino), Massa e Prato - caratterizzate da una situazione di "crisi industriale complessa" e da un'elevata incidenza della disoccupazione giovanile. Le azioni messe in campo dal progetto sono finalizzate a costruire un modello di intervento rivolto ai NEET, che permetta di intercettarli, di individuarne i bisogni specifici e capace di proporre misure personalizzate volte a favorire l'ingresso nel mercato del lavoro o a riavviare percorsi formativi o educativi).

#### 4.1.5 Schema delle principali azioni e misure in corso nel 2015

##### **LPU – Lavori Pubblica Utilità**

Sono stati deliberati dalla Giunta regionale con DGR 213 del 09/03/2015, sulla base della L.R n.86 legge finanziaria per l'anno 2015, con Avviso approvato con D.D. 2352/2015, gli obiettivi specifici e le modalità di attuazione degli interventi finalizzati all'impiego temporaneo e straordinario in lavori di pubblica utilità. L'obiettivo è favorire il reinserimento sul lavoro di persone disoccupate e prive di ammortizzatori sociali. In vari ambiti (ambiente, beni culturali, patrimoni pubblici urbani ed extraurbani), tali progetti sono gestiti da amministrazioni pubbliche o partenariati pubblico-privato come interventi straordinari e a carattere temporaneo, nei quali la Regione finanzia una quota pari all'80% del costo del lavoro di ciascun lavoratore. Sono previste premialità per le aree di crisi. La gestione e la rendicontazione degli interventi è affidata a Sviluppo Toscana spa.

L'importo stanziato è complessivamente pari ad 1 milioni di euro.

##### **Avvisi Incentivi Occupazione e Svantaggio**

Sono stati rinnovati gli incentivi nell'anno 2015 (Avviso pubblico da Decreto n. 2985 del 03/07/2015), anche con lo stanziamento di specifiche risorse destinate alle aree di crisi di Livorno, Massa e Piombino. In linea con gli anni precedenti, si tratta di incentivi per i lavoratori licenziati e disoccupati privi di ammortizzatori sociali, donne, disabili, soggetti svantaggiati rivolti alle imprese e ai datori di lavoro che assumono, sia a tempo indeterminato che determinato.

L'importo complessivo ammonta a 5 mln 292 mila euro, con riserva di 1 mln. 500mila euro per le tre aree di crisi.

Tabella 4.3  
INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI PER L'ANNO 2015. REGIONE TOSCANA - DECRETO N. 2985/2015

Lavoratori beneficiari	Tipologia contrattuale prevista	Incentivo all'assunzione	Trasformazione contratto e ulteriore incentivo	Presenza voucher	Specifiche
Lavoratori licenziati (dal 1 gennaio 2008) in stato di disoccupazione e non iscritti in mobilità	Tempo indeterminato full-time o part-time; tempo determinato almeno 6 mesi	T. ind full-time 8.000 euro); T. indet part-time 4.000 euro; T. det full-time 4.000 euro; T. det part-time 2.000 euro	Da T. det. full-time a T. ind. full-time +4.000 euro; da T. det. part-time a T. ind part-time +2.000 euro; da T. det. part-time 12 mesi a T. ind. full-time +6.000 euro	Voucher aziendale max 3.000 euro	
Disoccupati o in mobilità non indennizzata a meno di 5 anni o di 3 anni dalla pensione	Tempo indeterminato (5 anni) o tempo determinato (3 anni)	x uomini: T. ind (5 anni) 3.000 euro; T. det (3 anni) 3.000 euro X donne T. ind (5 anni) 3.600 euro; T. det (3 anni) 3.600 euro			
Persone con disabilità	Tempo indeterminato full-time o part-time. Contratto a termine full-time o part-time. Contratto subordinato a termine di almeno 6 mesi	T. ind. full-time 10.000 euro); T. indet. part-time 5.000 euro; Contratto a term full-time 4.000 euro; Contratto a term part-time 2.000 euro	Da T. det. full-time a T. ind. full-time +6.000 euro; da T. det. part-time a T. ind part-time +3.000 euro; da T. det. part-time 12 mesi a T. ind. full-time +8.000 euro	Voucher aziendale max 5.000 euro	
Soggetti svantaggiati ex LR 32/2002	Tempo indeterminato full-time o part-time. Contratto a termine full-time o part-time. Contratto subordinato a termine di almeno 6 mesi	T. ind. full-time 10.000 euro); T. indet. part-time 5.000 euro; Contratto a term full-time 4.000 euro; Contratto a term part-time 2.000 euro	Da T. det. full-time a T. ind. full-time +6.000 euro; da T. det. part-time a T. ind part-time +3.000 euro; da T. det. part-time 12 mesi a T. ind. full-time +8.000 euro	Voucher aziendale max 5.000 euro	
Donne over 30 disoccupate	Tempo indeterminato part-time	T. indet. part-time 3.000 euro			
Giovani laureati età max 35 anni (40 per cat. ex L.68/1999)	Tempo indeterminato full-time o part-time. Tempo determinato full-time o part-time di durata minima 12 mesi	T. ind full-time 6.000 euro); T. indet part-time 3.000 euro; T. determ. full-time min. 12 mesi 3.000 euro; T. determ. part-time min 12 mesi 2.000 euro	Da T. determ. full-time 12 mesi a T. indet. +3.000 euro; da T. determ. part-time 12 mesi a T. indet part-time +1.000 euro; da T. determ. part-time 12 mesi a T. indet. full-time +4.000 euro		Spetta solo alle Piccole Medie Imprese ex Regolamento (CE) n.800/2008
Dottori dui ricerca età max 35 anni (40 per cat. ex L.68/1999)	Tempo indeterminato full-time o part-time. Tempo determinato full-time o part-time di durata minima 12 mesi	T. ind full-time 6.500 euro); T. indet part-time 3.250 euro; T. determ. full-time min. 12 mesi 3.250 euro; T. determ. part-time min 12 mesi 2.220 euro	Da T. determ. full-time 12 mesi a T. indet. +3.250 euro; da T. determ. part-time 12 mesi a T. indet part-time +1.050 euro; da T. determ. Part-time 12 mesi a T. indet. full-time +4.300 euro		Spetta solo alle Piccole Medie Imprese ex Regolamento (CE) n.800/2008

\*\*Importo totale degli interventi: euro 5.292.259 con riserva di euro 1.500.000,00 per le tre aree di crisi di cui alla DGR 199 del 02/03/2015 (500.000 per ciascuna area)  
Fonte: Regione Toscana

### Contratti di solidarietà

È confermata anche per il 2015 l'integrazione al reddito per i lavoratori in contratto di solidarietà con le stesse modalità del 2014. L'importo stanziato per il 2015 è di euro 6 milioni.

### Ammortizzatori Sociali in deroga

Prosegue nel 2015 l'attività di registrazione, ai fini dell'autorizzazione, degli ammortizzatori sociali in deroga secondo le indicazioni del D.I. 83473/2014 e recepite dall'Accordo Quadro con le Parti Sociali sottoscritto in data 05/11/2014 e dalla DGR 1120/2014. Per l'anno in corso ad oggi non sono state assegnate le risorse da parte dello Stato. In stretta collaborazione con l'INPS la Regione attua la verifica delle condizioni di accesso alla CIG in deroga da parte delle imprese, in base al quadro normativo in vigore.

### Il prosieguo del Progetto Prometeo

Sono stati deliberati gli indirizzi per il soggetto che gestirà nei prossimi anni la rete di sportelli del Progetto Prometeo, che si è concluso a maggio 2015. E' in corso la predisposizione della gara per la futura gestione, in attuazione della DGR 458/2015, relativa ai "Servizi ed azioni di empowerment finalizzate ai percorsi di professionalizzazione e stabilizzazione professionale e occupazionale dei lavoratori. Le risorse ammontano a circa 3 milioni 435mila euro per il periodo 2015-2020.

**Fondo per i lavoratori atipici:** prosegue nel 2015 l'attività del fondo sotto la gestione del R.T.I. "ToscanaMuove". Risorse: 1 milione di euro.

**Fondo anticipo CIGS e anticipo Stipendi:** sono in corso le attività per dare avvio all'operatività del fondo con il nuovo soggetto gestore “ToscanaMuove” (già gestito da FidiToscana). Stanziati 400.000,00 euro.

**Fondo microcredito:** Affidamento del fondo a “ToscanaMuove” (il fondo è stato finora attualmente gestito da Fidi Toscana). Risorse stanziati: 5 milioni di euro.

**Progetto Welfare to Work.** Intervento a supporto della ricollocazione dei lavoratori di EATON della provincia di Massa Carrara, in collaborazione con il Ministero del Lavoro e con l'assistenza tecnica di Italia Lavoro spa. Risorse disponibili: 1 mln 575mila euro.

### **Garanzia Giovani**

Proseguono le attività previste dal piano regionale: azioni di orientamento, accompagnamento e consulenza per l'inserimento lavorativo; promozione di tirocini e del servizio civile; apprendistato; inserimento in un percorso di formazione/istruzione; sostegno alla mobilità verso paesi esteri; sostegno all'avviamento e alla creazione di impresa; bonus occupazionali per i datori di lavoro.

Con decreto dirigenziale n. 324 del 27/01/2015 è stato approvato l'avviso pubblico rivolto ai soggetti autorizzati e accreditati ai servizi al lavoro per la misura di “**Accompagnamento al lavoro**” nell'ambito di **Garanzia Giovani**. La realizzazione di questa misura del progetto Garanzia Giovani in Toscana è da intendersi quale effettivo avviamento al lavoro del giovane preso in carico, mediante la stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, indeterminato, di apprendistato o di somministrazione. Risorse complessive destinate: 2,5 milioni di euro.

L'accompagnamento al lavoro è una delle misure attivabili all'interno del percorso personalizzato individuato per il giovane ed è incentrata su alcune specifiche attività: scouting delle opportunità più adatte al profilo del giovane, definizione e gestione della tipologia di accompagnamento e tutoring, *matching* rispetto alle caratteristiche e alle propensioni del giovane.

Il bando è rivolto alle **Agenzie per il lavoro** autorizzate allo svolgimento delle attività di intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione sul territorio della Regione Toscana, e ai soggetti accreditati per lo svolgimento dei servizi per il lavoro sul territorio della Regione Toscana, iscritti nell'Elenco regionale alla sezione “Servizi per l'incontro fra domanda e offerta di lavoro”.

## **4.2**

### **Gli ammortizzatori sociali in Toscana**

#### *4.2.1 La dinamica della cassa integrazione guadagni negli anni recenti*

L'attesa per un sostanziale ridimensionamento del ricorso alla cassa integrazione da parte del sistema d'impresa toscano e nazionale, a fronte di più stabili e positivi segnali di ripresa, è stata del tutto delusa durante il 2014, che invece ha fatto registrare un ulteriore incremento su base annua delle ore autorizzate dall'INPS. Una situazione diversa e più positiva emerge nei primi mesi del 2015, anche se siamo di fronte solo ai primi spunti di recupero della domanda di lavoro e di innalzamento del livello di utilizzo della manodopera occupata. Il tratto più evidente del ricorso agli ammortizzatori sociali in Toscana nel 2014 è stato rappresentato dalla crescita del +19,6% della cassa integrazione straordinaria, meno sostenuta rispetto al biennio precedente, ma comunque marcata. La CIG straordinaria ha raggiunto circa 36 milioni di ore: una chiara indicazione di come il sistema d'impresa regionale si è andato polarizzando tra le imprese più innovative, in grado di competere sul mercato globale, e l'esteso tessuto di aziende, spesso di modeste dimensioni, ancora in difficoltà e incapaci a recuperare livelli di attività in grado di riportare al lavoro i dipendenti sospesi.

A circa sei anni dall'esplosione della crisi occupazionale, conseguente alla crisi economica e finanziaria globale, un numero crescente di aziende toscane del settore industriale e con oltre 15 dipendenti ha dovuto utilizzare l'ammortizzatore che interviene nei casi di crisi aziendale non strettamente congiunturale che evidenzia una persistente caduta dei principali indicatori produttivi nel corso del biennio precedente (fatturato, risultato operativo, livello di indebitamento). Ne derivano criticità nel mantenimento dei livelli di occupazione preesistenti, con esuberi strutturali della



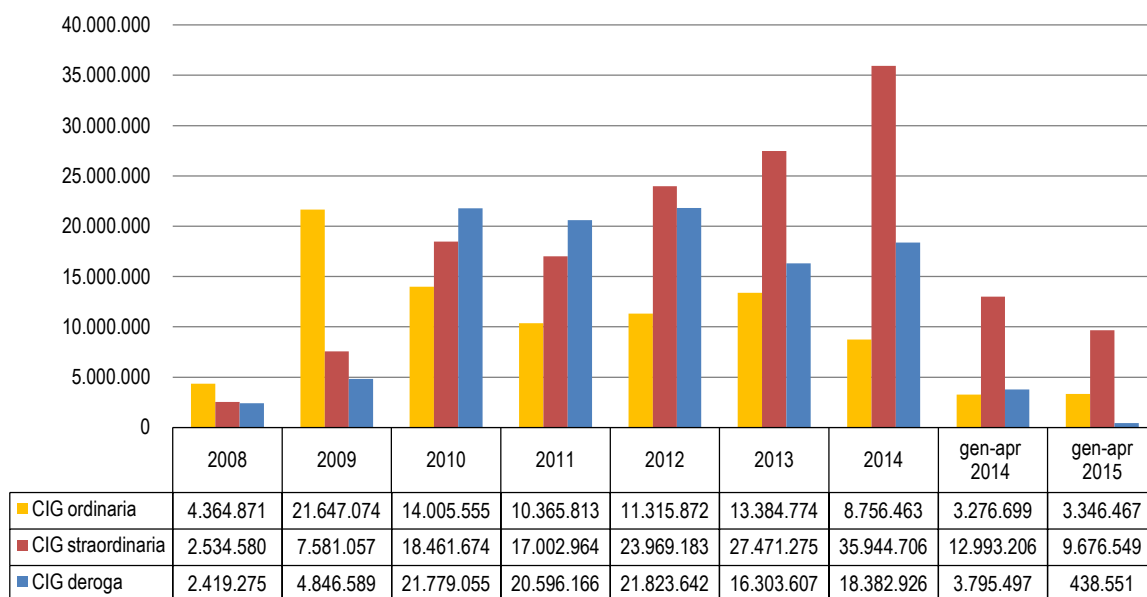
manodopera. Nel contempo il ricorso alla CIGS ha interessato situazioni aziendali che hanno dovuto fronteggiare interventi organizzati e finalizzati a modificare i processi produttivi, secondo progetti industriali di ristrutturazione, o diretti a intervenire sulla struttura gestionale dell'azienda, attraverso una riorganizzazione volta a fronteggiare le inefficienze presenti: in entrambi i casi prevedendo anche per lunghi periodi la sospensione dal lavoro di parte o della totalità dei dipendenti. Un'ulteriore tipologia di intervento straordinario è intervenuta in presenza di procedure concorsuali, cioè in caso di fallimento, liquidazione coatta, amministrazione straordinaria, ammissione al concordato preventivo. Se dunque le problematiche strutturali hanno avuto un rilievo tale da costituire il 57% del totale delle ore autorizzate da INPS, il crescente dinamismo del segmento di imprese più competitive, già uscite dalla crisi o in fase di riposizionamento, testimoniato dalla ripresa delle produzioni manifatturiere per l'esportazione, ha portato ad una netta riduzione degli interventi di cassa integrazione ordinaria. Non è possibile escludere, tuttavia, che in certi casi al calo della CIGO abbia seguito non il positivo rilancio produttivo ma il passaggio alla CIGS per crisi aziendale di natura strutturale.

Particolarmente complessa, nel 2014 e nel prosieguo del 2015 appare la vicenda della CIG in deroga, che negli ultimi anni è divenuta la terza tipologia di intervento (se consideriamo a parte i contratti di solidarietà), con la funzione di tutelare i lavoratori delle microimprese di ogni settore, dimensione e forma giuridica, le imprese del terziario escluse o limitate nel ricorso alla CIG secondo le norme vigenti, nonché le imprese industriali ancora in crisi per le quali non era più possibile accedere alla CIG. Anche la domanda per la CIG in deroga nel complesso ha fatto registrare un aumento, anche se è rimasta al di sotto del picco del 2012. Per tutto lo scorso anno la concessione degli ammortizzatori in deroga è stata resa problematica dall'insufficienza delle risorse finanziarie via via assegnate alle Regioni dallo Stato con i decreti interministeriali, costringendo le Regioni stesse a fermare i flussi di autorizzazione nell'impossibilità di trasferire all'INPS i necessari finanziamenti. Come era già avvenuto nel 2013, le varie assegnazioni sono risultate di dimensioni assolutamente insufficienti a far fronte alla domanda delle imprese a seguito degli accordi sindacali aziendali e a trarre quindi i lavoratori da una situazione di grave incertezza. Al fine di reperire risorse sono stati effettuati calcoli per il conteggio delle economie generate dai differenziali tra autorizzazioni e utilizzo finale effettivo (il cd. tiraggio). Solo nel 2015 è stato possibile coprire interamente la domanda dell'anno precedente, senza che venisse risolta una situazione di precarietà che si è riprodotta nella prima parte del 2015. Anche nell'anno in corso si stanno riproponendo le problematiche del gap tra risorse disponibili e domanda delle aziende. Ciò avviene malgrado l'introduzione di criteri più restrittivi per l'accesso alla CIGD, a seguito del D.I. 83473 del primo agosto scorso, recepito dalla Regione Toscana con apposita circolare interpretativa del 4 agosto e successivo accordo con le parti sociali per la gestione nel biennio 2014-2015.

Il dato più positivo del 2014 è costituito dalla diminuzione della gestione ordinaria. La CIGO è infatti calata di oltre 4 milioni e 600mila ore autorizzate. In questo caso, per il significato più strettamente congiunturale dell'ammortizzatore, è possibile interpretare questo calo come il riflesso della più favorevole dinamica di breve periodo nel segmento delle imprese in fase di ripresa o comunque non sofferenti per una crisi che può aver compromesso le basi strutturali della competitività e redditività aziendali. La riduzione della CIGO è stata consistente sia nell'industria in senso stretto che nell'edilizia, portando ad una flessione annuale di oltre un terzo delle ore autorizzate.

Come è possibile osservare in tabella 4.5, il trend non appare del tutto consolidato, in quanto nei primi quattro mesi del 2015 il ricorso alla gestione ordinaria appare sostanzialmente sugli stessi volumi del corrispondente periodo del 2014, anche in questo caso senza rilevanti differenze tra manifatturiero e costruzioni.

Grafico 4.4  
ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN TOSCANA. 2008-2015



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

Tabella 4.5  
ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI IN TOSCANA. 2010-2015

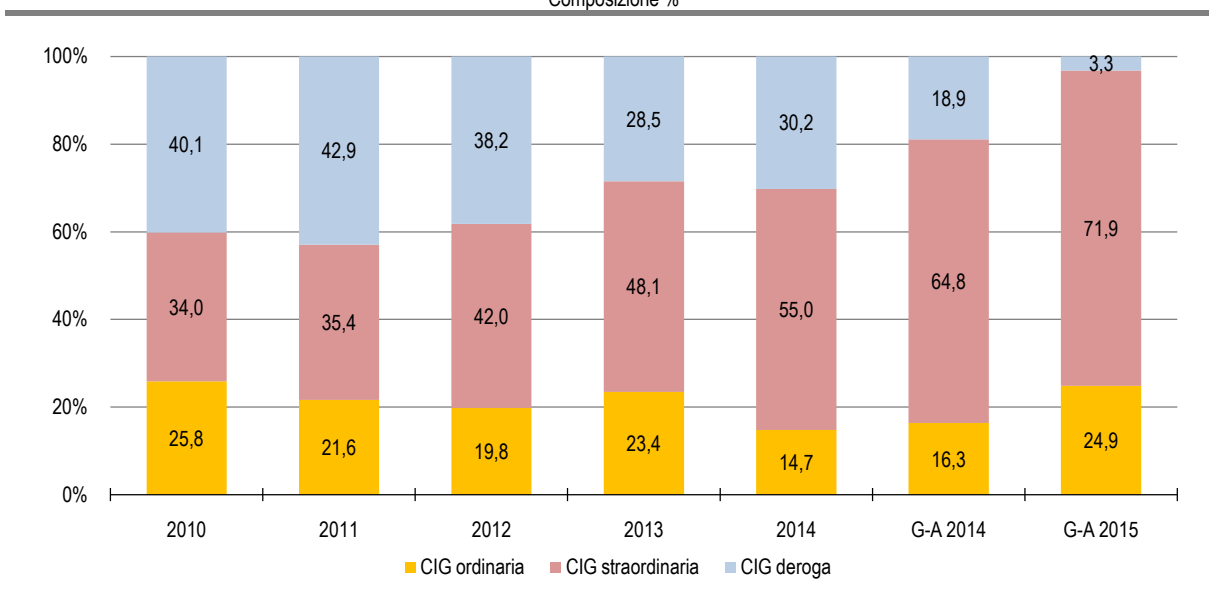
		2010	2011	2012	2013	2014	gen-apr 2014	gen-apr 2015
		Valori assoluti						
Ordinaria	Industria	9.789.775	6.338.696	7.479.071	8.090.018	5.087.854	1.861.332	1.846.756
Ordinaria	Edilizia	4.215.780	4.027.365	3.839.945	5.294.316	3.668.609	1.415.367	1.499.711
Ordinaria	Totale	14.005.555	10.366.061	11.319.016	13.384.334	8.756.463	3.276.699	3.346.467
Straordinaria		18.361.120	17.008.841	24.115.704	30.048.525	35.944.706	12.993.206	9.676.549
Deroga		21.774.470	20.648.808	21.820.825	17.122.742	18.382.926	3.795.497	438.551
TOTALE		54.141.145	48.023.710	57.255.545	60.555.601	63.084.095	20.065.402	13.461.567
		Indice 2008=100						
Ordinaria	Industria	443,2	287,0	338,6	366,3	230,3	:	:
Ordinaria	Edilizia	195,5	186,8	178,1	245,6	170,2	:	:
Ordinaria	Totale	320,9	237,5	259,3	306,6	200,6	:	:
Straordinaria		724,5	671,2	951,6	1185,7	1418,3	:	:
Deroga		901,7	855,1	903,6	709,1	761,3	:	:
TOTALE		581,3	515,6	614,7	650,2	677,3	:	:
		Variazione % annua						
Ordinaria	Industria	-43,4	-35,3	18,0	8,2	-37,1	:	-0,8
Ordinaria	Edilizia	-2,9	-4,5	-4,7	37,9	-30,7	:	6,0
Ordinaria	Totale	-35,3	-26,0	9,2	18,2	-34,6	:	2,1
Straordinaria		142,8	-7,4	41,8	24,6	19,6	:	-25,5
Deroga		350,4	-5,2	5,7	-21,5	7,4	:	-88,4
TOTALE		59,0	-11,3	19,2	5,8	4,2	:	-32,9

Fonte: elaborazione IRPET su dati INPS

Dal punto di vista delle modifiche della composizione della CIG per gestione, con riguardo al più recente andamento, è opportuno segnalare i seguenti elementi:

- un ulteriore incremento dei già notevoli volumi di ore di CIGS, la cui quota nei primi quattro mesi del 2015 è più che mai prevalente sul totale della CIG autorizzata, a fronte del quasi azzeramento della autorizzazione alla deroga (per i motivi già citati);
- una maggiore incidenza delle ore di CIGO, che sempre nel 2015 ha raggiunto un quarto del totale;
- un crollo della CIG in deroga, determinato dal mancato rifinanziamento statale, che attualmente blocca la quota di CIGD al 3,3%.

Grafico 4.6  
ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI, PER TIPO DI GESTIONE. TOSCANA. 2010-2015  
Composizione %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

Se traduciamo gli oltre 63 milioni di ore totali autorizzate in termini di lavoratori equivalenti, o più esattamente in posti di lavoro full-time equivalenti<sup>1</sup>, si rileva per il 2014 un impatto annuale pari a circa 37.100 lavoratori full-time, che scende considerevolmente nel primo quadrimestre del 2015, fino a 23.700 unità.

La stima delle CIG derivanti da situazioni aziendali di crisi strutturale, ottenuta aggregando i dati della CIGS e le proroghe di CIG in deroga, indica in circa 17.500 il numero dei posti di lavoro full-time equivalenti coinvolti in crisi con elevato rischio di disoccupazione dei lavoratori.

Tabella 4.7  
POSTI DI LAVORO FULL TIME EQUIVALENTI\* ALLE ORE DI CIG AUTORIZZATE IN TOSCANA. 2010-2015

	2010	2011	2012	2013	2014	G-A 2014	G-A 2015
CIG ordinaria	8.239	6.098	6.656	7.873	5.151	5.782	5.906
CIG straordinaria	10.860	10.002	14.100	16.160	21.144	22.929	17.076
CIG deroga	12.811	12.115	12.837	9.590	10.813	6.698	774
CIG Totale	31.910	28.215	33.593	33.623	37.108	35.410	23.756
di cui: per crisi strutturale**	17.265	16.059	20.518	20.955	26.551	26.278	17.463

\* Con ipotesi di 1700 ore/lavoratore annue; \*\* stime

Fonte: elaborazione IRPET su dati INPS

Nell'ultimo quinquennio l'andamento della Toscana rispetto a quella dell'Italia e delle regioni di consueto confronto (Tab. 4.8) mostra che, posto l'indice base al 2010, il trend di incremento rilevato nella regione si è in parte discostato da quello delle maggiori regioni centrosettrionali, ed è stato invece simile a quella delle Marche, mentre resta inferiore a quello medio italiano. In sostanza la

<sup>1</sup> Da non confondere con il numero di lavoratori fisici effettivamente fruitori di CIG che è diverso e normalmente superiore in quanto una parte consistente di lavoratori non sono sospesi a zero ore ma posti ad orario ridotto.

Toscana, almeno in termini di lavoratori sospesi, sembra aver 'diluito' e ritardato l'impatto della crisi, che è stato meno pesante nel primo *dip* ma risulta più persistente negli anni che hanno seguito l'effimero 'rimbalzo' del 2011. Nel complesso, considerando l'incidenza della CIG in rapporto al numero di occupati dipendenti dell'industria, la Toscana manifesta un impatto relativo più contenuto sia rispetto alla media nazionale che a regioni come il Piemonte e la Lombardia.

Tabella 4.8  
ORE AUTORIZZATE TOTALI DI CASSA INTEGRAZIONE GUADAGNI. GENNAIO 2010-APRILE 2015  
Toscana, Italia, altre regioni

	2010	2011	2012	2013	2014	Gen.-apr. 2014	Gen.-apr. 2015
Valori assoluti							
Toscana	54.246.284	47.964.943	57.108.697	57.159.656	63.084.095	20.065.402	13.461.567
Piemonte	184.966.432	146.628.192	145.552.184	130.568.761	117.980.726	42.681.781	34.138.322
Lombardia	313.271.809	222.039.492	244.886.341	259.153.082	255.363.748	98.381.141	58.828.191
Veneto	124.537.603	87.178.438	104.728.213	114.382.639	89.865.300	32.319.532	19.567.556
Emilia R.	118.559.023	79.846.045	93.490.538	92.836.278	79.908.628	34.218.637	32.319.532
Marche	37.446.162	27.600.396	40.061.173	50.334.928	49.768.571	18.200.620	9.187.486
ITALIA	1.200.504.349	975.871.871	1.114.321.814	1.115.165.307	1.052.374.938	391.548.321	231.352.102
Indice 2010= 100							
Toscana	100,0	88,4	105,3	105,4	116,3	:	:
Piemonte	100,0	79,3	78,7	70,6	63,8	:	:
Lombardia	100,0	70,9	78,2	82,7	81,5	:	:
Veneto	100,0	70,0	84,1	91,8	72,2	:	:
Emilia R.	100,0	67,3	78,9	78,3	67,4	:	:
Marche	100,0	73,7	107,0	134,4	132,9	:	:
ITALIA	100,0	81,3	92,8	92,9	87,7	:	:
Ore di CIG per occupato dipendente dell'industria							
Toscana	179,3	155,2	192,0	185,3	196,3	62,4	41,9
Piemonte	378,5	289,1	298,5	283,1	258,7	93,6	74,9
Lombardia	270,4	189,2	207,0	222,8	220,7	85,0	50,8
Veneto	202,8	138,0	171,2	198,5	151,5	54,5	33,0
Emilia R.	226,4	149,2	179,9	182,8	155,9	66,8	63,1
Marche	183,6	147,3	220,2	279,0	268,2	98,1	49,5
ITALIA	235,4	191,7	224,1	232,1	219,2	81,6	48,2

Fonte: elaborazione su dati INPS e ISTAT Rcf. Dati ISTAT dipendenti industria: media annuale

#### 4.2.2 Il ricorso alla CIG nel 2014, anticipazioni sul 2015

Nel complesso l'aumento annuale di ore di CIG totale in Toscana rilevato nel 2014 è stato pari al +4,2%, derivato da variazioni ben differenziate tra le varie gestioni: -34,6% per la CIG ordinaria, con più ampia riduzione nel manifatturiero rispetto al settore delle costruzioni (-37,1% nella sola industria in senso stretto -30,7% nell'edilizia), +22,1% per gli interventi straordinari, mentre si sono ridotti del -23,3% quelli in deroga (Tabb. 4.9-4.10).

Tabella 4.9  
ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE IN TOSCANA E ITALIA. 2014  
Variazioni % su 2013 e composizione % 2014

		2014	2013	Var. % 2014/2013	Comp. % 2014
<b>TOSCANA</b>					
Ordinaria	Industria	5.087.854	8.090.018	-37,1	8,1
Ordinaria	Edilizia	3.668.609	5.294.316	-30,7	5,8
<b>Ordinaria</b>	<b>Totale</b>	<b>8.756.463</b>	<b>13.384.334</b>	<b>-34,6</b>	<b>13,9</b>
<b>Straordinaria</b>		<b>35.944.706</b>	<b>30.048.525</b>	<b>19,6</b>	<b>57,0</b>
<b>Deroga</b>		<b>18.382.926</b>	<b>17.122.742</b>	<b>7,4</b>	<b>29,1</b>
<b>TOTALE</b>		<b>63.084.095</b>	<b>60.555.601</b>	<b>4,2</b>	<b>100,0</b>
<b>ITALIA</b>					
Ordinaria	Industria	180.880.621	276.137.950	-34,5	16,3
Ordinaria	Edilizia	66.107.185	80.073.637	-17,4	5,9
<b>Ordinaria</b>	<b>Totale</b>	<b>246.987.806</b>	<b>356.211.587</b>	<b>-30,7</b>	<b>22,2</b>
<b>Straordinaria</b>		<b>624.299.887</b>	<b>527.119.283</b>	<b>18,4</b>	<b>56,2</b>
<b>Deroga</b>		<b>240.478.706</b>	<b>299.026.368</b>	<b>-19,6</b>	<b>21,6</b>
<b>TOTALE</b>		<b>1.111.766.399</b>	<b>1.182.357.238</b>	<b>-6,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: INPS

Tabella 4.10  
 ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE IN TOSCANA E ITALIA NEL PERIODO GENNAIO-APRILE 2015  
 Variazioni % su 2014. Composizione % 2015

		Gen-apr. 2015	Gen-apr. 2014	Var. % g-a 2015/2014	Comp. % g-a 2015
<b>TOSCANA</b>					
Ordinaria	Industria	1.846.756	1.861.332	-0,8	13,7
Ordinaria	Edilizia	1.499.711	1.415.367	6,0	11,1
<b>Ordinaria</b>	<b>Totale</b>	<b>3.346.467</b>	<b>3.276.699</b>	<b>2,1</b>	<b>24,9</b>
<b>Straordinaria</b>		<b>9.676.549</b>	<b>12.993.206</b>	<b>-25,5</b>	<b>71,9</b>
<b>Deroga</b>		<b>438.551</b>	<b>3.795.497</b>	<b>-88,4</b>	<b>3,3</b>
<b>TOTALE</b>		<b>13.461.567</b>	<b>20.065.402</b>	<b>-32,9</b>	<b>100,0</b>
<b>ITALIA</b>					
Ordinaria	Industria	53.183.906	69.871.393	-23,9	23,0
Ordinaria	Edilizia	19.663.393	27.523.401	-28,6	8,5
<b>Ordinaria</b>	<b>Totale</b>	<b>72.847.299</b>	<b>97.394.794</b>	<b>-25,2</b>	<b>31,5</b>
<b>Straordinaria</b>		<b>142.248.032</b>	<b>208.856.877</b>	<b>-31,9</b>	<b>61,5</b>
<b>Deroga</b>		<b>16.256.771</b>	<b>85.296.650</b>	<b>-80,9</b>	<b>7,0</b>
<b>TOTALE</b>		<b>231.352.102</b>	<b>391.548.321</b>	<b>-40,9</b>	<b>100,0</b>

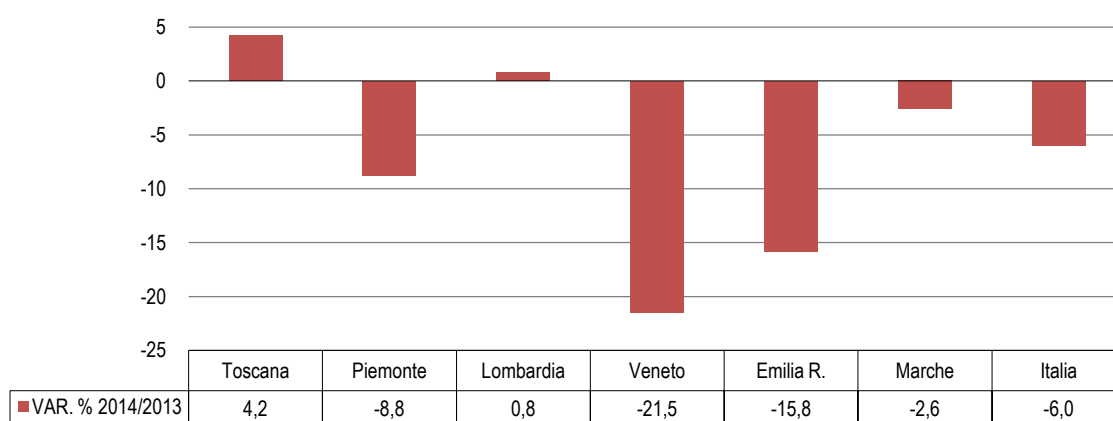
Fonte: INPS

In termini assoluti le ore autorizzate nella regione nel periodo di riferimento sono state circa 63 milioni, con una distribuzione dove prevale nettamente il peso della CIGS (36 milioni di ore), nei confronti della CIG in deroga (18 mln. 382 mila ore), e ancor più rispetto alla CIGO, che si colloca su valori inferiori (8 mln. 756 mila ore). Il raffronto con il consuntivo nazionale non appare favorevole alla Toscana, perché l'Italia ha diminuito del -6,0% il volume di ore autorizzate. Va tuttavia osservato che il differenziale più importante si è avuto nella CIG in deroga, (-19,6%) a livello nazionale, dove le vicende sei ritardati finanziamenti da parte dello stato hanno influenzato tempi e modo di concessione da parte delle regioni, non sempre con iter analoghi.

La dinamica dei primi quattro mesi del 2015 presenta una riduzione marcata delle ore totali, ma anche stavolta con un risultato meno netto per la Toscana, in questo caso per un lieve incremento della gestione ordinaria, che potrebbe lasciare ipotizzare un ritmo più moderato di ripresa della domanda di lavoro nella regione. Il dato, però, appare fortemente condizionato dall'aumento della CIGO nell'edilizia toscana, a conferma del perdurare delle criticità nel settore. La CIG ordinaria del manifatturiero ha invece registrato un lieve decremento.

Nell'anno passato, in quasi tutte le regioni in comparazione sono emerse riduzioni della CIG totale, con cali anche consistenti come in Veneto e Emilia Romagna (Graf. 4.11). Insieme alla Toscana un aumento si è avuto anche in Lombardia, sia pure con minore variazione. Nel Meridione la flessione della CIG è stata accompagnata, anche nel 2014, da diffusi passaggi in mobilità.

Grafico 4.11  
 DINAMICA ANNUALE DELLE ORE DI CIG IN TOSCANA, ITALIA, ALTRE REGIONI. 2014



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

Gli andamenti settoriali all'interno del comparto industriale in senso stretto hanno presentato divari consistenti tra i principali settori produttivi della regione. Tra le situazioni che hanno mostrato un'evoluzione nettamente più favorevole rispetto al 2013 va annoverato il sistema moda, nel quale i

comparti del tessile, dell'abbigliamento, dell'industria pelli-cuoio e calzature hanno fatto registrare riduzioni importanti delle ore ordinarie, straordinarie e di deroga, come riflesso di un recupero nei ritmi di produzione e nei livelli di utilizzo della manodopera. Il traino principale è derivato dagli incrementi della produzione per l'export, che nell'anno si è progressivamente consolidata, coinvolgendo più estesamente il tessuto dei distretti di piccole e medie imprese. Andamenti critici – ma generati più da poche crisi aziendali di aziende medio-grandi che da un peggioramento della congiuntura del settore – sono emersi nella chimica-farmaceutica, nella carta, nella metallurgia e nell'industria alimentare. In tutti questi casi è la CIG straordinaria a determinare l'aumento annuale. Nella metallurgia il ricorso ai contratti di solidarietà nell'industria piombinese ha finora contenuto il ricorso alla CIGS, in linea con il fondamentale Accordo di programma che comprende il rilancio del grande stabilimento siderurgico della ex Lucchini, che recentemente ha registrato il cambio di proprietà, con la conferma del progressivo ritorno al pieno orario di lavoro dei circa 2.000 dipendenti, riassunti nell'ambito del processo di riqualificazione e riorganizzazione dell'azienda e dell'area territoriale. La crisi del commercio, dove la CIG straordinaria per le imprese con oltre 50 dipendenti e la CIG in deroga per le piccole unità ha portato ad un aumento del +22,8% delle ore, continua a mettere a rischio un numero elevato di posti di lavoro del settore.

Più complesso appare il quadro dell'industria meccanica, la maggiore della regione anche come dimensioni occupazionali, dove l'aumento del +6,6% della CIG è scaturito dall'ascesa delle ore straordinarie, a fronte della riduzione di quelle ordinarie e in deroga.

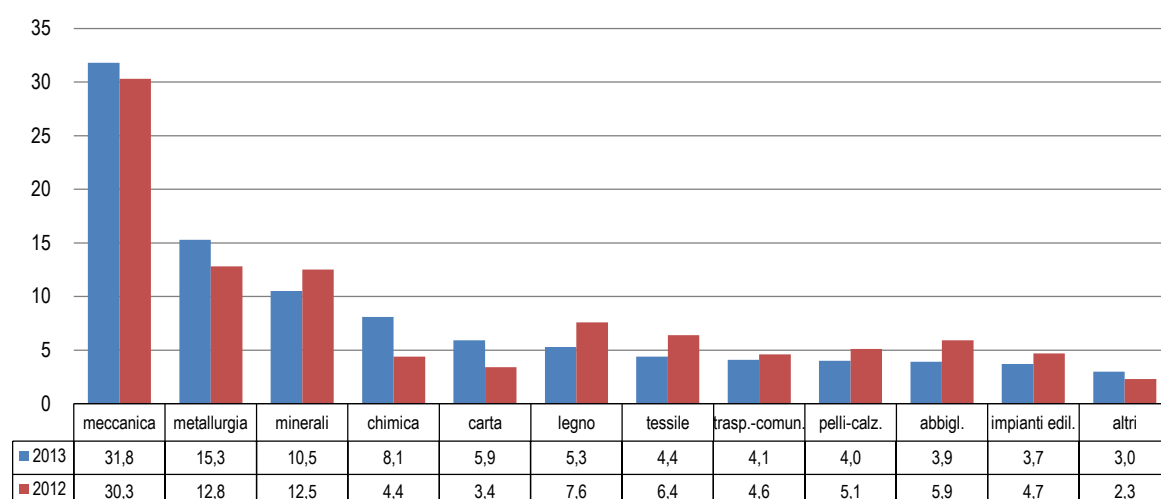
Tabella 4.12  
ORE AUTORIZZATE DI CASSA INTEGRAZIONE ORDINARIA E STRAORDINARIA PER SETTORE IN TOSCANA. 2014

	Variazione % 2014/2013			TOT.
	CIGO	CIGS	CIG deroga	
Connesse agricoltura	195,9	-	-100,0	-7,9
Estrattive	-	-	-	-
Legno	-40,6	-20,7	-35,6	-28,4
Alimentari	-16,5	94,6	-47,3	28,8
Metallurgiche	-9,0	23,1	-67,5	21,6
Meccaniche	-39,2	27,1	-7,3	6,6
Tessili	-29,7	-33,5	-20,6	-29,9
Abbigliamento	-52,0	-28,0	-43,8	-33,0
Chimiche	-38,0	218,2	-17,0	87,7
Pelli e cuoio	-19,5	-14,6	-49,0	-20,5
Trasf. minerali	-47,1	-10,5	90,9	-14,8
Carta e poligraf.	-34,3	111,6	78,4	79,9
Impianti per edilizia	-32,2	-20,3	71,7	-20,2
Energia elettr. e gas	-31,8	-	-	531,5
Trasporti e comun.	-61,1	-4,3	3,8	-9,3
Tabacchicoltura	-	-	-	-
Servizi	-	-	-18,4	-100,0
Varie	-23,9	783,9	15,1	55,2
TOT INDUSTRIA	-37,1	16,2	-8,7	1,7
EDILIZIA	-30,7	48,5	29,8	-2,8
ARTIGIANATO	-	-	2,0	2,0
COMMERCIO	-	26,2	20,8	22,8
SETTORI VARI	-	-	2,0	12,9
TOTALE	-34,6	19,6	7,4	4,2

Fonte: INPS

Nel sistema d'impresa della Toscana il settore metalmeccanico si conferma il primo utilizzatore di CIG, con una quota sul totale dell'industria che è salita al 33,5% dal 31,8% del 2013. Negli anni precedenti aveva raggiunto un'incidenza ancora più marcata, toccando circa il 40%. Le variazioni di incidenza nel biennio riflettono, a grandi linee, quanto prima evidenziato dagli andamenti (Graf. 4.13).

Grafico 4.13  
CIG AUTORIZZATA PER SETTORE IN TOSCANA. 2012-2013  
Composizione %



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

In Toscana, anche in questa fase in cui i maggiori indicatori macroeconomici mostrano i primi segnali di uscita dalla crisi, il prospetto di dati e indicatori riferito alle aree territoriali (provinciali) presenta un quadro differenziato, anche se in misura minore rispetto all'anno precedente.

È un segno che nella regione i vari 'motori' dell'apparato economico produttivo stanno riattivando i mercati del lavoro locali con diverse intensità e i livelli di mancato utilizzo delle forze di lavoro occupate riflettono anch'essi questo contesto tuttora non omogeneo.

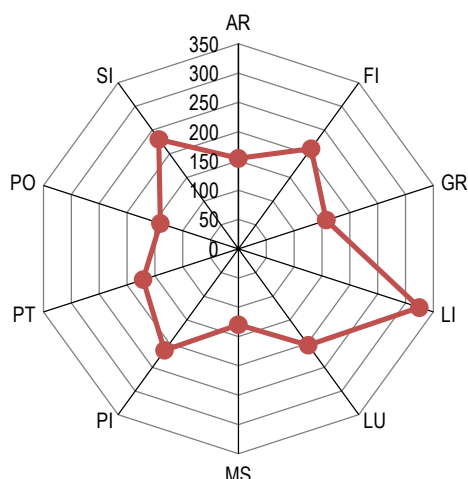
In sintesi, guardando all'andamento rispetto al 2014, l'insieme delle ore autorizzate è aumentato in misura nettamente superiore alla media regionale nelle province di Pisa, Siena e Lucca, mentre un incremento più contenuto si è avuto a Pistoia, Firenze e Prato. Nelle provincia di Massa Carrara la variazione è stata minima, mentre ad Arezzo e Livorno, e in misura più consistente a Grosseto, si è avuta una diminuzione delle ore di CIG (Tab. 4.14).

Tabella 4.14  
ORE AUTORIZZATE TOTALI DI CASSA INTEGRAZIONE IN TOSCANA PER PROVINCIA. INDICATORI 2014

	Ore autorizzate	Variatz. 2014/2013	QUOTA % SU Toscana	Ore per occupato dipend. Industria	Posti di lavoro full time equivalenti
Arezzo	6.715.321	-2,7	10,6	154,2	3.950
Firenze	18.274.581	4,3	29,0	211,3	10.750
Grosseto	1.662.302	-20,4	2,6	158,0	978
Livorno	6.935.751	-3,9	11,0	324,8	4.080
Lucca	6.531.459	11,6	10,4	203,4	3.842
Massa Carrara	2.107.058	2,1	3,3	129,6	1.239
Pisa	7.295.658	15,1	11,6	214,2	4.292
Pistoia	4.400.976	6,5	7,0	170,9	2.589
Prato	4.137.334	4,1	6,6	139,9	2.434
Siena	5.023.659	12,5	8,0	230,7	2.955
TOSCANA	63.084.099	4,2	100,0	196,3	37.108

Fonte: elaborazione IRPET su dati INPS

Se le ore di cassa integrazione vengono rapportate al numero di occupati dipendenti dell'industria (secondo i dati annuali ISTAT RCFL 2014), per approssimare i livelli di intensità della sospensione dal lavoro per area, la provincia di Livorno risulta la più seriamente gravata di CIG, con 325 ore per occupato, seguita da Siena con 231 ore: risultati nettamente al di sopra delle 196 ore per occupato della media regionale, oltre la quale si posizionano anche le province di Firenze, Pisa e Lucca (Graf. 4.15).



Fonte: elaborazioni IRPET su dati INPS

Con riferimento, invece, ai posti di lavoro full-time equivalenti alle ore di CIG totale, dei 37.108 lavoratori 'teorici' stimati ben 10.750 sono risultati presenti nella provincia di Firenze.

#### 4.2.3 La CIG in deroga: domanda aziendale ancora elevata

Dopo un biennio di forte aumento, la richiesta di CIG in deroga da parte del sistema d'impresa regionale ha avuto una flessione nel 2014. Ciò è avvenuto malgrado le ore autorizzate dall'INPS nell'anno abbiano avuto un incremento rispetto al 2013. All'incertezza derivante dai tempi di assegnazione dei finanziamenti dell'ammortizzatore da parte governativa, che non hanno consentito di coprire immediatamente la domanda, si è unito un atteggiamento più rigoroso da parte delle aziende, che ha portato a richiedere la CIGD in presenza di elevate probabilità di effettivo utilizzo della stessa: nel 2014 si è assistito, infatti, ad un sensibile aumento del cosiddetto 'tiraggio', cioè del rapporto tra domanda e utilizzo finale. In secondo luogo, a partire da agosto 2014, come già ricordato, sono stati resi più rigidi i criteri di ingresso da parte delle imprese – escludendo ad es. le imprese che hanno chiuso l'attività – ed è stata ristretta maggiormente la platea dei potenziali beneficiari, innalzando i requisiti di anzianità aziendale e fissando limiti di durata dell'intervento. Infine, l'INPS ha proceduto ad un accertamento mirato sul rispetto di uno dei requisiti richiesti alle aziende richiedenti, ossia l'utilizzo completo dei giorni di ferie per i lavoratori coinvolti.

Nel consuntivo annuale provvisorio l'insieme della domanda aziendale di CIGD pervenuta nel 2014 alla Regione Toscana ha comportato richieste per 22.172 lavoratori, da parte di 4.756 aziende (Tab. 4.16), per 12 milioni 689mila ore e quindi per un costo stimato di circa 124 milioni 353mila euro. Rispetto al 2013 si è avuta una riduzione generalizzata, di circa pari entità nel numero delle unità aziendali (-32,5%), in quello dei lavoratori (-34,3%) e delle ore (-38,1%).

Secondo elaborazioni di Italia Lavoro, la componente in proroga annuale, cioè il gruppo di aziende richiedenti nell'anno 2014 ma già utilizzatrici di CIGD nel 2013, è salita a oltre il 65% del totale, a riprova della tendenza della gestione in deroga a diventare 'più strutturale' (quindi ad affiancarsi alla CIGS), diminuendo il suo ruolo di ammortizzatore temporaneo per crisi prevalentemente congiunturali. Si è stabilizzata la quota di unità del terziario, sia commerciale che di servizi alle imprese, dopo il forte aumento dell'anno precedente.

Tabella 4.16  
 AZIENDE, LAVORATORI, ORE DI CIG IN DEROGA IN BASE ALLE RICHIESTE INOLTRE ALLE REGIONE TOSCANA DA UNITÀ PRODUTTIVE PRESENTI NELLA REGIONE. 2013 E 2014 (DATI AL 22/12/2014)

	2013	2014	Variazioni assolute	Variazioni %
Unità produttive	7.047	4.756	- 2.291	-32,5
Lavoratori	33.723	22.172	- 11.551	-34,3
Ore	20.506.661	12.689.162	- 7.817.499	-38,1

Fonte: elaborazione su dati Regione Toscana IDOL



Alle domande pervenute alla Regione Toscana, che riguardano la richiesta di CIGD solo per aziende con sede nella regione, va aggiunto il caso di imprese che oltre all'azienda/e della Toscana hanno richiesto l'intervento anche per unità produttive localizzate in altre regioni. In questo caso l'accordo sindacale necessario ad attivare la domanda viene fatto presso Ministero del Lavoro. I dati ministeriali delle plurilocalizzate del 2014 mostrano un aggregato di aziende toscane, aggiuntivo a quello evidenziato nelle tabelle, che fa registrare 66 unità produttive e 1.690 lavoratori coinvolti.

Secondo i dati regionali di consuntivo 2014 (per il quale sono possibili ulteriori, limitate, messe a punto) le lavoratrici coinvolte sono risultate 10.450, pari al 47,1% del totale dei lavoratori, in lieve calo dal 42,63% dell'anno precedente (Tab. 4.17).

Tabella 4.17  
CIGS IN DEROGA IN TOSCANA. 01/01/2014-22/12/2014  
Richieste pervenute alla Regione Toscana a seguito di accordi sindacali

PROVINCIA (sede U.P.)	N. aziende	comp.%	N. Lavoratori	Comp.%	di cui: Donne	% F/Totale	Giorni medi di CIG autorizzata per lavoratore
Arezzo	578	12,2	2.570	11,6	1.132	44,0	64,2
Firenze	1.046	22,0	4.644	20,9	2.326	50,1	56,2
Grosseto	107	2,2	543	2,4	270	49,7	51,5
Livorno	156	3,3	1.343	6,1	592	44,1	52,6
Lucca	607	12,8	2.793	12,6	1.192	42,7	64,8
Massa Carrara	213	4,5	853	3,8	387	45,4	59,6
Pisa	559	11,8	2.607	11,8	1.259	48,3	56,4
Pistoia	608	12,8	2.818	12,7	1.443	51,2	63,2
Prato	492	10,3	1.978	8,9	1.052	53,2	60,9
Siena	306	6,4	1.605	7,2	681	42,4	69,2
Fuori Toscana	84	1,8	418	1,9	116	27,8	61,7
TOSCANA	4.756	100,0	22.172	100,0	10.450	47,1	60,4

Fonte: elaborazioni su dati SIL Regione Toscana - Settore Lavoro

In relazione alla fascia d'età, risulta prevalente quella dei 41-50 anni con il 33,1% del totale, ma è rilevante anche la presenza di lavoratori over-50 (32,6%), in netta ascesa rispetto all'anno precedente. La fascia giovanile e quella della prima età adulta indicano un'incidenza più contenuta dei giovani (10,8% fino ai 30 anni), e una presenza consistente degli adulti tra i 31-40 anni (23,4%). Gli operai hanno rappresentato il 66,4% del totale, gli impiegati il 26,4%, gli apprendisti il 6,8%, i quadri lo 0,4%, valori stabili rispetto al 2013. La sospensione del lavoratore a zero ore è stata richiesta in oltre il 60% dei casi.

Il quadro territoriale riferito alla sede dell'unità produttiva evidenzia che il 22,0% della domanda proviene da aziende della provincia di Firenze, nonostante l'incidenza sia elevata anche per tutte le aree distrettuali di piccola impresa: Prato, Pistoia, Arezzo, Lucca, che si collocano su livelli simili, attorno al 12% del totale. Aree con serie problematiche di crisi e declino industriale, quali Massa Carrara e Livorno, per le tipologie di azienda e settore di maggior rilievo nel territorio, sono invece presenti in misura minore nel quadro degli ammortizzatori in deroga. La durata media della CIGD, misurata in giorni/lavoratore, segnala i valori più alti nelle province di Siena, Arezzo e Lucca. Rispetto al 2013 si evidenzia il marcato peggioramento della situazione delle aziende senesi.

Gli interventi in deroga, per le caratteristiche della specializzazione produttiva regionale, hanno coinvolto ampiamente i maggiori settori economici. Appaiono sottorappresentate soprattutto l'industria metallurgica e farmaceutica (qui inclusa nella chimica), dove, per le dimensioni medie delle imprese, si può più facilmente accedere agli ammortizzatori in norma vigente.

A livello di macrosettori (Tab. 4.18), la maggioranza degli occupati richiesti in CIGD proviene dal settore dei servizi con il 48,8%, rispetto alla quota dell'industria manifatturiera, da cui proviene il 41,8% dei lavoratori, mentre nelle costruzioni essi raggiungono l'8,6%. Da agricoltura, silvicoltura e pesca proviene non più dello 0,8% dei lavoratori. Non si segnalano significative variazioni di incidenza rispetto all'anno precedente.

All'interno dell'industria mantengono un peso considerevole il settore pelli cuoio e calzature, il tessile, l'abbigliamento e confezioni; ma è il settore metalmeccanico (aggregando la lavorazioni dei metalli e la meccanica di macchinari e mezzi di trasporto) che prevale con circa il 10% dei lavoratori. Nel terziario ha un netta prevalenza il commercio, da cui proviene il 16,8% dei lavoratori. Altre componenti importanti sono rappresentate dai trasporti e magazzinaggio e dai vari servizi alle imprese. In lieve diminuzione rispetto ad un anno prima l'incidenza delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Si confermano le quote dei settori dell'informazione, delle telecomunicazioni e dell'informatica.

Tabella 4.18  
CIG IN DEROGA. LAVORATORI COINVOLTI PER SETTORE IN TOSCANA. 01/01/2014-22/12/2014

	N. Lavoratori	Distrib. %
AGRICOLTURA, PESCA	174	0,8
Abbigliamento, confezioni	962	4,3
Pelli, cuoio, calzature	1.630	7,4
Prodotti in metallo (esclusi macchinari)	922	4,2
Lavorazione minerali non metalliferi	875	3,9
Macchinari, attrezzature, Mezzi di trasporto	1.280	5,8
Tessili	1.083	4,9
Metallurgia	167	0,8
Mobili	109	0,5
Legno	558	2,5
Chimica, plastica	173	0,8
Altre industrie	1.515	6,8
<b>TOTALE INDUSTRIA MANIFATTURIERA</b>	<b>9.274</b>	<b>41,8</b>
<b>COSTRUZIONI</b>	<b>1.900</b>	<b>8,6</b>
Alloggio, ristorazione	789	3,6
Commercio dettaglio e ingrosso, riparazioni	3.730	16,8
Trasporti e magazzinaggio	1.050	4,7
Servizi alle imprese, noleggio, ag. Viaggio	2.330	10,5
Informazione, telecomunicazioni, informatica	556	2,5
Attività professionali, scientifiche e tecniche	809	3,6
Altri servizi	1.560	7,0
<b>TOTALE SERVIZI</b>	<b>10.824</b>	<b>48,8</b>
<b>TOTALE SETTORI</b>	<b>22.172</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborazione su dati SIL Regione Toscana

Per quanto riguarda l'anno in corso, i primi dati relativi ai primi cinque mesi del 2015 segnalano flussi più contenuti di domanda rispetto all'anno precedente (di circa il 40%) su cui influiscono certo i più restrittivi criteri di accesso alla deroga (cfr. par. 4.1), ma probabilmente anche un clima congiunturale in lento miglioramento in molti settori chiave per gli interventi in deroga.

Tabella 4.19  
CIG IN DEROGA DA DOMANDE PERVENUTE ALLA REGIONE TOSCANA. 01/01/2015-31/05/2015

	Domande	Aziende	Lavoratori
Arezzo	599	360	1.613
Firenze	681	462	1.870
Grosseto	65	50	246
Livorno	128	90	490
Lucca	422	264	1.042
Massa Carrara	136	97	319
Pisa	422	277	1.165
Pistoia	480	333	1.242
Prato	437	252	828
Siena	183	131	657
<b>TOSCANA</b>	<b>3.553</b>	<b>2.316</b>	<b>9.472</b>

Fonte: Regione Toscana, sistema Idol

#### 4.2.4 Ammortizzatori sociali per la disoccupazione: ASPI, indennità ordinaria, mobilità vigente e in deroga

Tra i dati amministrativi che riguardano la disoccupazione dei lavoratori dipendenti di particolare rilievo sono i dati che riguardano i disoccupati percettori di indennità, supportati dall'attuale normativa delle politiche passive e del welfare. La fonte dei dati è rappresentata dal Sistema informativo percettori dell'INPS, per quanto riguarda la componente principale, ovvero coloro che beneficiano dell'Assicurazione sociale per l'impiego (ASPI), introdotta dalla L.92/2012 e recentemente sostituita dalla NASPI (Nuova ASPI) approvata con il Dgls. 22/2015, previsto dalla L. 183/2014 "Jobs Act", e attiva da 01/05/2015. Altri ammortizzatori sociali 'storici' rilevabili sono costituiti dalla indennità di mobilità e di mobilità lunga, ex L.223/1991. Lo stesso decreto, prevede, in via sperimentale per il 2015, un'indennità per i collaboratori parasubordinati, la Dis-coll, che interviene a copertura di un massimo sei mensilità.

La nuova indennità NASPI pone al centro la passata erogazione contributiva del lavoratore, sia in termini di requisiti di accesso che di calcolo e durata dell'indennità, rispetto all'importanza che l'ASPI attribuiva (per la durata) all'età del lavoratore.

Negli ultimi quattro anni (Tab. 4.20) i percettori di indennità ordinaria e ASPI sono aumentati progressivamente passando dai 53.628 a fine 2012 agli 87.767 di fine 2014 (+45,3% annuo). Sono

importanti, nei primi quattro mesi del 2015, i pur lievi segnali di flessione dello stock sul tendenziale. Tra le aree provinciali gli aumenti più rilevanti del 2014 si sono avuti a Livorno, Lucca e Siena.

Tabella 4.20  
DISOCCUPATI PERCETTORI DI ASPI O DI INDENNITÀ ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE CON REQUISITI NORMALI  
Stock al 31 dicembre: dal 2012 al 2014 e stock al 30/04/2015

	2012	2013	2014	Al 30/04/2015	Var. % 2014/2013	Var. % apr.2015/dic.2014
Arezzo	4.839	6.725	6.242	6.376	39,0	2,1
Firenze	13.022	16.956	20.279	20.562	30,2	1,4
Grosseto	4.025	6.329	6.490	6.165	57,2	-5,0
Livorno	6.600	10.822	13.283	12.788	64,0	-3,7
Lucca	5.566	9.159	10.757	10.936	64,6	1,7
Massa Carrara	2.231	3.292	3.315	2.800	47,6	-15,5
Pisa	5.991	8.364	8.002	7.985	39,6	-0,2
Pistoia	3.625	4.745	5.036	4.528	30,9	-10,1
Prato	3.690	4.881	6.143	6.384	32,3	3,9
Siena	4.037	6.623	8.220	7.755	64,1	-5,7
TOSCANA	53.626	77.896	87.767	86.279	45,3	-1,7

Fonte: elaborazione su dati INPS

Riguardo al più limitato aggregato dei percettori di mobilità ex L. 223/91, negli stock di fine anno rilevati da INPS, che coinvolgono un bacino assai più ristretto rispetto a quello dell'indennità di disoccupazione, l'anno si è chiuso con un forte aumento rispetto ad un anno prima, con il raddoppio dei beneficiari (+7.889 unità). Tra le aree provinciali emerge in particolare il forte aumento riscontrato in provincia di Livorno, dove il numero di percettori è cresciuto del +263%. La mobilità ordinaria risente delle crisi aziendali che determinano licenziamenti collettivi in aziende industriali con oltre 15 dipendenti che effettuano, in una stessa area provinciale, almeno 5 licenziamenti nell'arco di 120 giorni; oppure degli esuberanti delle imprese con CIGS che, al termine della stessa non reintegrano i lavoratori sospesi. Una crescita più contenuta è emersa esclusivamente nella provincia di Massa Carrara, non trascurabile, però, se rapportata all'occupazione industriale dell'area (Tab. 4.21).

Tabella 4.21  
DISOCCUPATI PERCETTORI DI INDENNITÀ DI MOBILITÀ ORDINARIA EX L. 223/91 IN TOSCANA  
Stock percettori attivi al 31 dicembre: dal 2012 al 2014

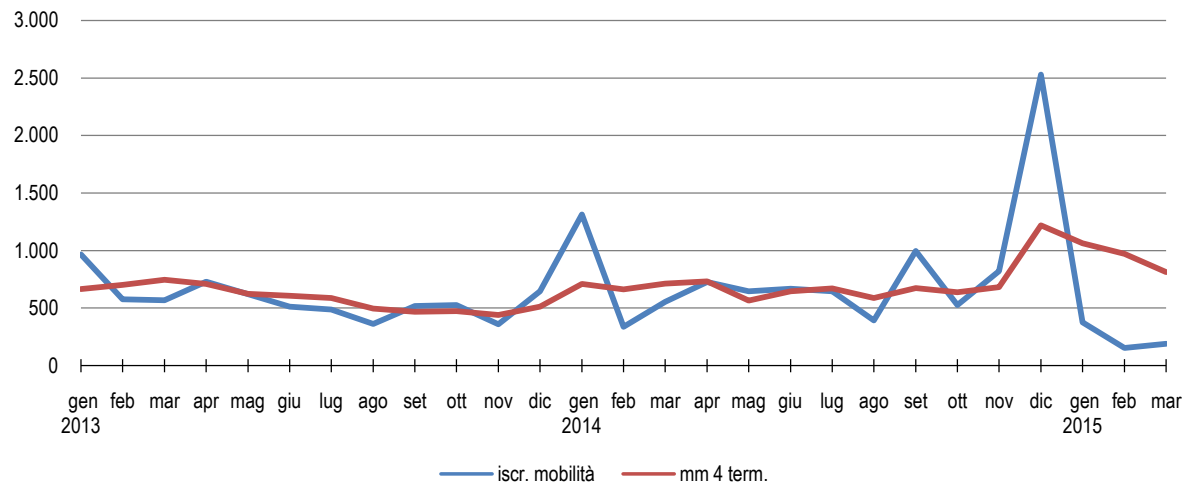
	2012	2013	2014	Var. % 2014/2013
Arezzo	743	914	1.658	81,4
Firenze	1.651	2.051	4.423	115,7
Grosseto	159	200	463	131,5
Livorno	438	474	1.721	263,1
Lucca	660	775	1.331	71,7
Massa Carrara	541	458	525	14,6
Pisa	943	989	1.571	58,8
Pistoia	638	681	1.377	102,2
Prato	584	758	1.574	107,7
Siena	380	616	1.162	88,6
TOSCANA	6.737	7.916	15.805	99,7

Fonte: elaborazione su dati INPS

Sempre riguardo alla mobilità, se invece dei percettori consideriamo il dato di flusso di iscritti nelle liste presso i CPI della Toscana, rilevato dal sistema Idol della Regione Toscana, si osserva un picco notevole a dicembre 2014, forse per il cumulato di domande pregresse (Graf. 4.22). Anche in questo caso, come per i percettori di ASPI, i dati dei primi mesi del 2015 segnalano un'evoluzione più favorevole, indicata in questo caso dalla riduzione degli ingressi.

La normativa che consente di ricorrere alla mobilità in deroga ha avuto, nel 2014, sensibili restrizioni, a seguito del Decreto interministeriale n. 83473 del 01/08/2014, recepito dalla Regione Toscana. Nel 2014 sono stati 360 i lavoratori che hanno usufruito dell'ammortizzatore, la maggioranza dei quali già autorizzati nel precedente anno.

Grafico 4.22  
DISOCCUPATI ISCRITTI NELLE LISTE DI MOBILITÀ EX L. 223/91 IN TOSCANA  
Flussi mensili dal 2013 a marzo 2015. Valori assoluti e media mobile



Fonte: elaborazioni IRPET su dati Regione Toscana Idol

Il *jobs act* è un insieme di misure che ridisegnano i rapporti nel mondo del lavoro e che hanno come obiettivo quello di innalzare i livelli di flessibilità del sistema, estendere le tutele contro il rischio di perdita del lavoro ed incrementare le possibilità di occupazione. I decreti attuativi che danno forma e contenuto a tale processo di riforma modificano infatti le norme sui licenziamenti, quelle sulle indennità di disoccupazione, stabiliscono l'esigenza di misure di sostegno alla ricerca di un impiego, individuano nel contratto a tutele crescenti lo schema contrattuale di base.

Distinguendo la questione della flessibilità da quella degli ammortizzatori, si discutono di seguito gli effetti, realizzati e potenziali, dei nuovi provvedimenti normativi.

### **1. La flessibilità del mercato del lavoro**

- *Cosa cambia?*

Con due diversi decreti legislativi il Jobs Act agisce modificando la flessibilità in entrata e in uscita dal mercato del lavoro.

Su quest'ultimo fronte, la flessibilità in uscita viene incrementata attraverso l'introduzione del contratto a tutele crescenti. Il nuovo contratto si applica solo ai nuovi assunti a tempo indeterminato a partire dal 7 marzo 2015 ed implica minori tutele in caso di licenziamento, limitando a pochissimi casi la reintegrazione nel posto di lavoro e introducendo indennità risarcitorie misurate e certe per i licenziamenti illegittimi.

Per incentivare l'utilizzo della nuova tipologia di contratto a tempo indeterminato, la Legge di Stabilità 2015 prevede un esonero contributivo per 36 mesi delle quote previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione di premi e contributi INAIL (che andranno regolarmente versati). L'incentivo è pressoché pieno (sgravio totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, per una totale di circa 8.060 euro) per retribuzioni imponibili ai fini previdenziali fino a circa 26.000 euro su base annua. Il requisito di accesso più rilevante è che l'assunzione riguardi lavoratori non impegnati nei precedenti sei mesi con rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Inoltre, l'incentivo si applica anche alle trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, mentre restano escluse quelle degli apprendisti.

Restano in vigore le altre fattispecie contrattuali. Con un paio di eccezioni: i rapporti di associazione in partecipazione e il contratto a progetto, superati dall'entrata in vigore del decreto legislativo sul riordino dei contratti. L'obiettivo del legislatore è riportare nell'alveo del lavoro subordinato quei lavoratori "autonomi" che in qualche modo organizzati dal committente (i cd. collaboratori mono-committenti). L'implicazione della norma sarà che i lavoratori "autonomi" mono-committenti, siano essi con contratto di collaborazione o con partita Iva, potranno rivolgersi al giudice per rivendicare una trasformazione del contratto da autonomo a subordinato. Ma quanti sono i collaboratori che probabilmente diventeranno subordinati?<sup>1</sup> Dal Sistema Informativo Lavoro si possono stimare circa 19mila collaboratori avviati annualmente in Toscana nel settore privato<sup>2</sup>, la quasi totalità dei quali lavorano esclusivamente per un committente nel corso dell'anno<sup>3</sup>. Non per tutti è tuttavia ipotizzabile un'assunzione con contratto a tutele crescenti; nonostante l'incentivo dato dalla presenza dello sgravio contributivo, si può pensare che solo per i rapporti di collaborazione prestati per una parte consistente dell'anno possa apparire conveniente l'assunzione con la nuova tipologia

<sup>1</sup>Attraverso il Sistema Informativo Lavoro è possibile avanzare qualche ipotesi relativa ai soli lavoratori con contratto di collaborazione, perché per i titolari di partita Iva il sistema non registra alcuna informazione.

<sup>2</sup>Nessun collaboratore del pubblico è toccato dalla riforma almeno fino al 2017 e in attesa della riforma del pubblico impiego.

<sup>3</sup>I restanti collaboratori, meno di un migliaio all'anno, rimarranno sotto altre forme nell'alveo del lavoro autonomo.

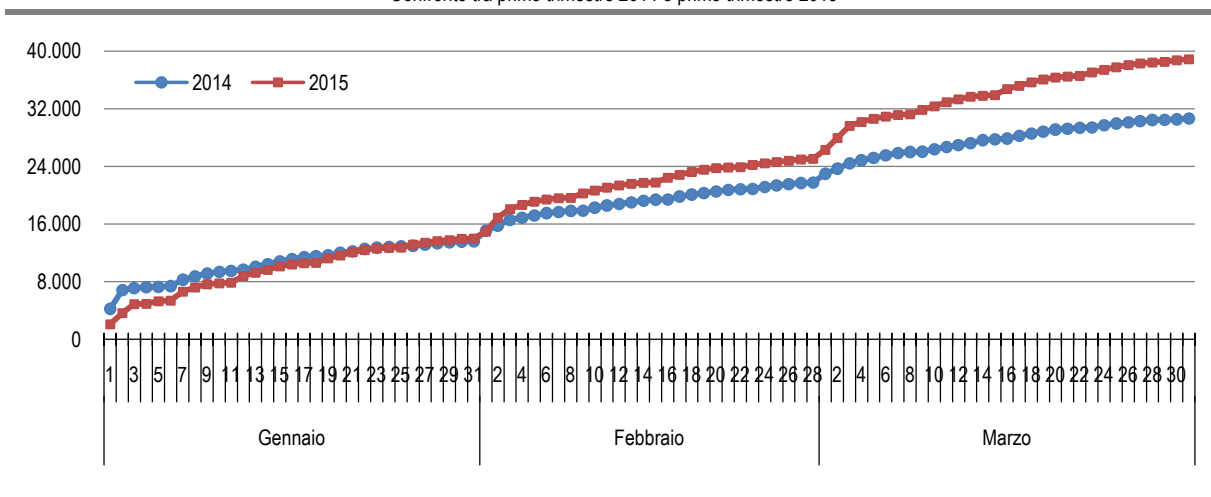
contrattuale. Quindi, si possono stimare poco più di 9mila collaboratori che, avendo lavorato più della metà dell'anno per uno stesso committente, potranno rientrare tra i nuovi assunti con il contratto a tutele crescenti una volta abrogato il contratto di collaborazione. Per l'altra metà dei collaboratori mono-committenti, si possono invece ipotizzare altre forme di inquadramento dipendente a termine.

- *Prime evidenze sugli effetti di Jobs Act e legge stabilità*

L'entrata in vigore delle novità normative introdotte dalla legge di stabilità 2015 (a partire dal gennaio 2015) e dal Jobs Act (a partire dal 7 marzo per quanto riguarda il nuovo contratto a tutele crescenti) ha già prodotto i primi effetti nel mercato del lavoro toscano.

Attraverso i dati del Sistema Informativo Lavoro relativi al primo trimestre 2015 è possibile monitorare l'andamento degli avviamenti a tempo indeterminato confrontandoli con lo stesso periodo del 2014 (Graf. 1). La cumulata degli avviamenti a tempi indeterminato (inclusivi delle trasformazioni contrattuali) mostra come, partendo da livelli simili a quelli del 2014 (gennaio vede una crescita tendenziale di solo il 3%), l'anno in corso abbia rivelato una decisa e progressiva crescita a partire dal mese di febbraio (+36%) e soprattutto di marzo (+55%), quando agli incentivi della legge di stabilità si è aggiunta la nuova normativa sul contratto a tutele crescenti. Nel complesso del trimestre si sono registrate quasi 39.000 assunzioni a tempo indeterminato, circa 12.000 in più rispetto al corrispondente trimestre dell'anno precedente (+27%).

Grafico 1  
ASSUNZIONI CUMULATE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO  
Confronto tra primo trimestre 2014 e primo trimestre 2015



Nota: include trasformazioni contrattuali

Ma chi sono i neoassunti con contratto a tempo indeterminato? Le assunzioni rappresentano dei nuovi ingressi nel mercato del lavoro o stabilizzazioni di soggetti precedentemente impiegati con contratti a termine?

Dai dati emerge che solo il 15% dei nuovi assunti a tempo indeterminato risulta essere un “nuovo ingresso” nel mercato del lavoro dipendente toscano: può trattarsi quindi di disoccupati, di inattivi, di ex occupati autonomi o di soggetti provenienti da fuori regione. Si tratta di una percentuale inferiore rispetto a quella osservata per il 2014. Infatti, le novità normative hanno riguardato perlopiù soggetti con precedenti rapporti di lavoro, conclusi sia con lo stesso datore di lavoro (43% del totale considerando sia gli avviamenti che le trasformazioni a tempo indeterminato) che con uno diverso da quello presso cui sono stati assunti a tempo indeterminato (41% del totale). Solo in un caso su tre si è trattato di un passaggio da un contratto a tempo indeterminato ad un nuovo contratto dello stesso tipo; si tratta di una percentuale in ridimensionamento rispetto al 2014, per effetto probabilmente delle condizioni meno favorevoli al lavoratore proprie del nuovo contratto in vigore dal 7 marzo 2015. Nella maggior parte dei casi le assunzioni hanno rappresentato una stabilizzazione di percorsi lavorativi precari: nel 55% dei casi i neoassunti provenivano da rapporti di lavoro a tempo determinato o di apprendistato e il restante 12% si divide tra ex parasubordinati, interinali o lavoratori con contratti ancora meno strutturati.

Grafico 2  
 ASSUNTI CON CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PER PROVENIENZA  
 Confronto tra primo trimestre 2014 e primo trimestre 2015

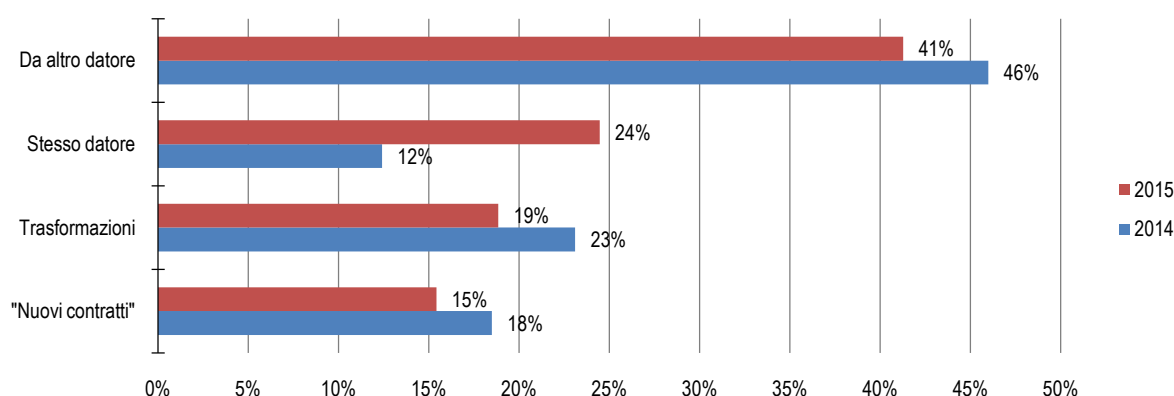
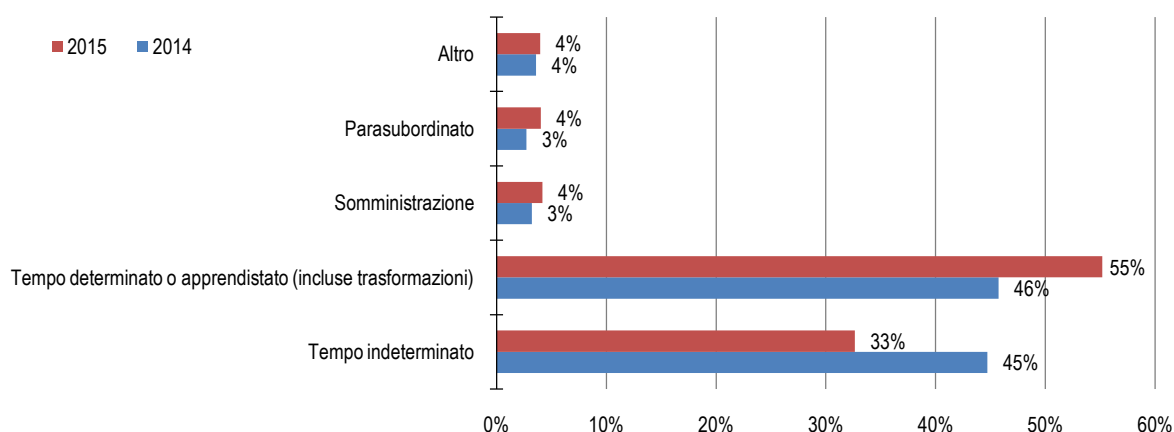


Grafico 3  
 ASSUNTI CON CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO CON PRECEDENTI ESPERIENZA PER TIPOLOGIA DELL'ULTIMO CONTRATTO  
 Confronto tra primo trimestre 2014 e primo trimestre 2015



## 2. Il sistema degli ammortizzatori sociali

- *Cosa cambia?*

Il *Jobs Act* agisce anche dal lato degli ammortizzatori sociali, affinando e modificando – in alcuni casi marginalmente, in altri più estesamente – i dispositivi entrati in vigore con la riforma Fornero. Proviamo a riassumere quali sono gli elementi di maggiore novità, al di là delle differenti terminologie con cui sono nominati i nuovi istituti<sup>4</sup>.

La prima considerazione riguarda il moderato allentamento dei requisiti assicurativi: nell'*Aspi* si richiedeva almeno un contributo contro la disoccupazione involontaria versato due anni prima dell'ultima cessazione; nella *Naspi* sono invece sufficienti 13 settimane negli ultimi 4 anni. Questo significa, ad esempio, che sotto il regime dell'*Aspi* chi fosse cessato il 1 gennaio 2015 avrebbe dovuto avere almeno un episodio di lavoro precedente il 1 gennaio 2013, mentre sotto il regime della *Naspi* è sufficiente aver lavorato – sebbene per almeno 13 settimane – anche negli ultimi mesi del 2014. Conta meno, quindi, il pregresso di esperienza lavorativa.

La seconda innovazione concerne l'aumento della durata massima di godimento dell'indennità di disoccupazione (dal 2017 maggiore di circa 7,5 mesi per gli under 55 e 3,5 mesi per gli over 55), in cambio di una più rapida riduzione dell'assegno dal 4° mese. In virtù di tale combinato dispositivo

<sup>4</sup> Ad esempio *Naspi*, invece che *Aspi* e mini *Aspi*, e *Dis-coll* invece che indennità *tantum* per i collaboratori.

sono svantaggiati coloro che restano disoccupati per meno tempo (meno di 12 mesi circa) e avvantaggiati coloro che restano senza lavoro per più tempo (più di 12 mesi circa). Tuttavia un'ulteriore innovazione limita la durata del beneficio per coloro che nei quattro anni precedenti abbiano già fruito dell'assegno di disoccupazione; in particolare, ai fini del computo della durata non saranno computate le settimane che hanno già dato luogo, in passato, al diritto per la stessa prestazione. Ciò rischia di risultare particolarmente penalizzante per soggetti con carriere molto discontinue o per i lavoratori stagionali, che lavorano solo per una parte dell'anno.

Come terzo elemento innovativo è assicurata ai collaboratori una copertura più ampia (sebbene inferiore ai 6 mesi) e più generosa (prima, ad esempio, per un lavoratore con rapporto di almeno dieci mesi, non più di circa 1.425 una tantum; ora invece anche fino a 1.300 al mese).

Per comprendere se le modifiche introdotte abbiano aumentato i tassi di copertura contro il rischio di perdita del lavoro, confrontiamo gli eleggibili Naspi con quelli nel regime Aspi, stimati simulando le regole pre e post Jobs Act sull'universo di coloro che, eccetto gli operai agricoli e i parasubordinati<sup>5</sup>, hanno avuto una cessazione involontaria nel 2013. Ricostruendo, all'indietro, le carriere di questi lavoratori e quindi i precedenti periodi contributivi è così possibile calcolare, per ciascuno di essi, il possesso o meno dei requisiti assicurativi e contributivi, la durata e l'importo medio dell'eventuale assegno di disoccupazione.

Particolarmente complesso è il computo del periodo di godimento potenziale della Naspi, in quanto dalla durata teorica spettante (pari al 50% delle settimane di contribuzione degli ultimi quattro anni e comunque non superiore a 24 mesi), vanno sottratti i mesi che avrebbero dovuto giustificare le precedenti fruizioni dell'assegno di disoccupazione. Queste ultime sono state imputate per tutti coloro che, nei quattro anni antecedenti l'ultima cessazione osservata nel 2013, presentano tempi di non lavoro<sup>6</sup> superiori al mese.

I risultati della simulazione evidenziano come lo spettro dei lavoratori potenzialmente interessati alla tutela non aumenti significativamente, mentre la durata del trattamento è maggiore sebbene controbilanciata dal *decalage* dell'importo all'estensione del periodo di disoccupazione. Le modifiche introdotte avvantaggiano i giovani, ma potrebbero penalizzare i lavoratori che hanno numerosi eventi di disoccupazione e che alternano frequentemente tempi di lavoro a tempi di non lavoro, come gli stagionali. Ripercorriamo brevemente i risultati delle simulazioni.

- *Sui beneficiari*

La quota di disoccupati potenzialmente eleggibili non aumenta in modo apprezzabile nel passaggio dal vecchio (Aspi, e Mini Aspi) al nuovo regime (Naspi). Assumendo come universo i lavoratori che nel 2013 hanno visto interrompersi il proprio rapporto di lavoro in modo involontario, quelli che avrebbero diritto all'Aspi/Mini Aspi sarebbero il 76%, mentre accederebbe alla Naspi una proporzione di essi non superiore al 77%. La Naspi è più favorevole ai 15-29enni: se ci fosse ancora l'Aspi/Mini Aspi riceverebbero il sussidio il 67% dei cessati, con la Naspi invece l'incidenza della copertura sale al 72%. Tali risultati sono strettamente connessi alla soppressione, nel nuovo regime, della possibilità di cumulare più trattamenti di disoccupazione utilizzando i medesimi periodi di contribuzione. Al netto di questa regola, infatti, il tasso di copertura della Naspi salirebbe all'83% (nove punti sopra al valore effettivo). È evidente che l'innovazione introdotta è penalizzante per chi, come gli stagionali, alterna periodi di lavoro a periodi di non lavoro ed è un fruitore in serie dell'assegno di disoccupazione.

<sup>5</sup> Entrambe le tipologie sono soggette a regimi diversi: gli operai agricoli godono dell'indennità da disoccupazione agricola, mentre il mondo dei collaboratori della DIS-COLL che sostituisce la indennità una tantum.

<sup>6</sup> In altri termini, per ciascun lavoratore sono stati calcolati, nei quattro anni precedenti l'ultima cessazione del 2013, tutti gli intervalli di tempo che intercorrono fra ogni cessazione e il successivo avviamento; setali intervalli sono superiori al mese per quel lavoratore sono stati computati i requisiti assicurativi e contributivi sotto ogni regime; se i requisiti sussistono al lavoratore è attribuito di diritto l'assegno di disoccupazione per una durata corrispondente a quella massima consentita, a meno che non intervenga nel frattempo un avviamento. Tutte le durate di godimento degli assegni così teoricamente attribuiti, sono poi sottratte alla durata massima dell'indennità computata con riferimento all'ultima cessazione del 2013.



Tabella 4  
POTENZIALI BENEFICIARI DI NASPI E ASPI O MINI ASPI PER 100 CESSATI. 2013

	Naspi	Aspi o mini Aspi
15-29	72	67
30-39	79	79
40-54	80	81
55+	80	81
TOTALE	77	76

- *Sulla durata del trattamento*

A parità di eleggibilità, cioè su coloro che avrebbero avuto diritto sia alla *Naspi* che alla *Aspi o Mini Aspi*, il nuovo sistema garantisce una maggiore durata di godimento dell'assegno. Mediamente la durata potenziale della *Naspi* è di 329 giorni, quella dell'*Aspi/Mini Aspi* di 218 giorni. Il guadagno medio sarebbe quindi di poco inferiore ai quattro mesi.

La *Naspi* determinerebbe un aumento della durata massima del trattamento per il 62% degli aventi diritto al beneficio, mentre una riduzione per il 24%. La quota dei trattamenti estesi, ridotti ed uguali è diversificata a seconda dell'età e dei settori.

Ad esempio, con riferimento all'età, sperimenterebbero una contrazione del periodo di fruizione dell'assegno 28 over 55enni ogni 100; tale proporzione scenderebbe al 23% fra gli under 30. Naturalmente l'incidenza dei trattamenti di uguale durata è maggiore fra i 15-29enni, essendo questi ultimi meno soggetti a precedenti esperienze di lavoro e quindi anche meno esposti a un più basso numero di interruzioni di lavoro.

Tabella 5  
QUOTA DI PERCETTORI NASPI CON DURATA UGUALE, MINORE SUPERIORE ALLA ASPI/MINI ASPI

	Uguale	Minore	Maggiore
15-29	22	23	55
30-39	12	24	64
40-54	10	25	65
55+	10	28	62
TOTALE	14	24	62

Con riferimento ai settori, l'incidenza più alta di coloro che avrebbero una riduzione della durata del trattamento sotto il nuovo sistema di regole sono i lavoratori del commercio e del turismo (34% contro una media del 24%); anche in questo caso ciò si spiega con la minore stabilità dei rapporti di lavoro in questi comparti. La minore durata del trattamento è infatti associata positivamente al numero degli episodi di disoccupazione, per la regola che esclude dal conteggio i periodi che hanno già dato luogo alla fruizione dell'assegno.

La percentuale di coloro che avrebbero una riduzione della durata del sussidio è infatti funzione crescente del numero degli episodi di disoccupazione osservati nei quattro anni precedenti l'ultima cessazione: se tali episodi sono superiori a quattro, ad esempio, la maggioranza (58%) dei soggetti sperimenterebbe con la *Naspi* un minore periodo di godimento dell'indennità, rispetto a quello che avrebbe avuto con la *Aspi/Mini Aspi*. L'opposto accadrebbe se gli eventi di disoccupazione nei quattro anni antecedenti l'ultima cessazione fossero pari a zero

Tabella 6  
QUOTA DI PERCETTORI NASPI CON DURATA UGUALE, MINORE SUPERIORE ALLA ASPI/MINI ASPI

Eventi di disoccupazione	Uguale	Minore	Maggiore
0	26%	2%	72%
1	9%	35%	56%
2	0%	37%	62%
3	0%	50%	50%
4 e più	0%	58%	42%
TOTALE	14%	24%	62%

- *Sull'importo*

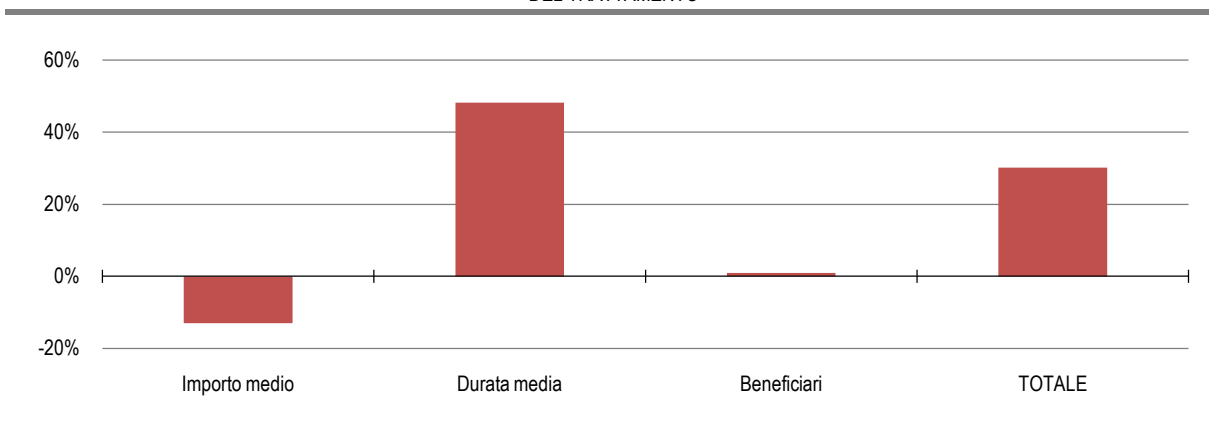
Complessivamente la maggiore estensione temporale del diritto al beneficio è compensata da un minore importo medio del medesimo: se beneficiari di *Naspi*, il valore dell'assegno sarebbe mediamente di 732 euro, mentre l'*Aspi* avrebbe garantito ai medesimi soggetti 793 euro.

*In sintesi.* Riepilogando, quindi, gli effetti dei cambiamenti nei criteri di accesso e di definizione della durata dei trattamenti di disoccupazione sono ininfluenti sul numero complessivo degli

eleggibili, assicurano una più alta durata del trattamento, ma di importo medio giornaliero inferiore. Il peso dei tre effetti nella valutazione finale del trattamento sono illustrati nel grafico 7.

Moltiplicando i potenziali beneficiari del sussidio, per l'importo medio giornaliero dell'assegno e la sua durata media potenziale, possiamo confrontare la spesa (e, dal lato dei fruitori, il beneficio), che l'INPS dovrebbe sostenere (e i disoccupati ricevere) sotto i due diversi regimi: Naspi e Aspi/Mini Aspi. La simulazione è svolta con riferimento ai lavoratori che hanno perso l'impiego nel mercato del lavoro toscano nel 2013. Alla Naspi è associato un più alto valore complessivo di spesa, e quindi anche di beneficio (+30%), a cui contribuiscono nella misura positiva dell'1% e del 48%, rispettivamente l'effetto fruitori e l'effetto durata, ed invece nella contribuisce nella misura negativa del 3% l'effetto importo medio giornaliero.

Grafico 7  
NASPI E ASPI/MINI ASPI A CONFRONTO: SCOMPOSIZIONE DEGLI EFFETTI PLATEA, IMPORTO E DURATA MEDIA SUL VALORE COMPLESSIVO DEL TRATTAMENTO



Combinando gli effetti, quindi, il saldo è complessivamente positivo, sebbene occorra monitorare con attenzione le situazioni di svantaggio che caratterizzano alcuni gruppi di lavoratori, quali in particolare quelli che cadono frequentemente in disoccupazione.

## Approfondimento 2

### LE DINAMICHE OCCUPAZIONALI DELLE IMPRESE TOSCANE

Non tutte le imprese, nonostante la crisi, hanno in questi anni distrutto lavoro o hanno rinunciato a crearlo. Fra il 2009 e 2014 le imprese<sup>1</sup> che hanno movimentato lavoro sono circa 206mila, di cui 61mila hanno registrato un saldo positivo (30%), mentre quelle che hanno fatto esclusivamente *turn over* (cioè hanno pareggiato gli avviamenti e le cessazioni) sono circa 71mila (33%). A distruggere lavoro sono state invece 74mila imprese (34%). Chi sono le imprese che creano lavoro? Quali caratteristiche hanno?

Ad una prima superficiale osservazione dobbiamo sottolineare come più che imprese creatrici e imprese distruttrici di lavoro, esistano imprese più o meno attive su entrambi i fronti contemporaneamente. Infatti, i tipi di impresa che creano lavoro sono anche generalmente quelli più attivi nella fase di distruzione. È il caso ad esempio delle imprese manifatturiere, così come delle società di capitali e delle imprese esportatrici. Ancora, le imprese medio-grandi, pur rappresentando una quota marginale del totale delle imprese toscane, sono abbondantemente sovra-rappresentate nelle statistiche delle variazioni assolute di dipendenti. È infine il rilevante contributo positivo (negativo) alla creazione di lavoro delle imprese nate (morte) tra 2009 e 2012, segnale di come la variazione dell'occupazione si generi in misura sostanziale lungo il margine estensivo della nati-mortalità di impresa.

Tabella 1  
LE IMPRESE CHE CREANO LAVORO E LE IMPRESE CHE DISTRUGGONO LAVORO. 2009-2014

	Saldi		Numero imprese	
	Valori assoluti	Valori %	Valori assoluti	Valori %
<b>Imprese con saldi positivi, da:</b>				
Imprese nate tra 2009 e 2012	48.311	44,21%	13.373	40,43%
Imprese morte tra 2009 e 2012	2.322	2,13%	982	2,97%
Società di capitali	65.285	59,75%	12.456	37,66%
Esportatrici	22.564	20,65%	4.454	13,47%
Microimprese	64.806	59,31%	28.719	86,83%
Piccole imprese	25.529	23,36%	3.789	11,46%
Medie imprese	13.007	11,90%	514	1,55%
Grandi imprese	5.928	5,43%	54	0,16%
Totale imprese in crescita	109.270	100,00%	33.076	100,00%
<b>Imprese con saldi negativi, da:</b>				
Imprese nate tra 2009 e 2012	-4.490	1,63%	1.933	2,55%
Imprese morte tra 2009 e 2012	-60.322	21,92%	15.932	21,01%
Società di capitali	-163.552	59,43%	27.077	35,70%
Esportatrici	-86.634	31,48%	13.863	18,28%
Microimprese	-174.282	63,33%	65.890	86,88%
Piccole imprese	-67.132	24,39%	9.060	11,95%
Medie imprese	-18.537	6,74%	736	0,97%
Grandi imprese	-15.264	5,55%	150	0,20%
Totale imprese in calo	-275.215	100,00%	75.836	100,00%

Tali indicazioni, seppure utili a suggerire alcune domande di ricerca, sono insoddisfacenti e richiedono una verifica a parità di condizioni. A tal fine è stata condotta un'analisi multinomiale su tutte le imprese presenti fra il 2008 e 2012 nell'Archivio Impresa Asia ISTAT, opportunamente agganciato ai dati delle comunicazioni obbligatorie del lavoro. Rispetto ad una classe centrale di imprese che hanno contenuto le variazioni occupazionali positive/negative entro il 10% annuo, sono state indagate le caratteristiche di quelle caratterizzate da una performance peggiore o migliore.

L'analisi è stata svolta prima sull'insieme delle imprese, indipendentemente dal settore di appartenenza, poi sulle sole imprese manifatturiere e infine, restringendo ulteriormente il campo, sulle sole società di capitali del comparto manifatturiero. Quali evidenze si ricavano?

<sup>1</sup> Sono esclusi i settori dell'istruzione, della pubblica amministrazione, della sanità e assistenza sociale e attività delle famiglie.

Dal punto di vista settoriale, se da una parte non si notano significative differenze tra manifattura e servizi, emerge con forza l'impatto della crisi sul comparto delle costruzioni, le cui imprese hanno una maggiore (minore) probabilità di esperire tassi di crescita inferiori (superiori) al 10% annuo (valore assoluto) rispetto alla categoria di base (impresa dei servizi).

In generale, l'inclinazione a creare lavoro (e quindi avere saldi positivi fra avviamenti e cessazioni) è maggiore per le imprese più giovani e per le società di capitale, le quali, come precedentemente osservato sono anche quelle caratterizzate da una spiccata tendenza a distruggere lavoro.

Anche le imprese *high growth*, cioè quelle che hanno esperito i più elevati tassi di crescita fra il 2004 e 2008, mostrano una maggiore propensione alla crescita. Ad essa si associa un maggiore attivismo anche nella fase di distruzione di lavoro limitatamente ai soli comparti non manifatturieri.

La produttività, quando relativamente più elevata, incide positivamente nelle dinamiche di attivazione del lavoro, soprattutto ed in modo significativo nelle società di capitale che appartengono al settore manifatturiero. Anche i profili di redditività sperimentati prima dell'inizio della crisi economica giocano un ruolo nel prevenire pesanti perdite sul fronte occupazionale, mentre le imprese multinazionali a controllo estero paiono aver contenuto meglio delle altre le perdite. Ciò non sembra vero per le imprese esportatrici, le quali hanno sicuramente sofferto più delle altre il crollo della domanda internazionale del primo anno di crisi.

Dall'analisi multinomiale emerge infine il ruolo che i distretti svolgono nella stabilizzazione delle dinamiche di attivazione/distruzione dei rapporti di lavoro: le imprese distrettuali sono infatti quelle con maggiore probabilità di avere variazioni, positive o negative, nei saldi fra avviamenti e cessazioni entro il limite del 10%. Sono, quindi, meno dinamiche, ma anche più resilienti alla crisi.

Nella tabella 2 sono riportati a titolo illustrativo gli *odds ratio* relativi alle probabilità di avere, nei saldi fra avviamenti e cessazioni, tassi di variazione al di fuori della banda di oscillazione del  $\pm 10\%$  annuo, rispetto alla probabilità che tali saldi siano contenuti entro tale intervallo. I livelli di significatività statistica delle stime sono indicati con un asterisco (\* 10%; \*\* 5%; \*\*\* 1%). L'impresa tipo, con cui ci si confronta, è quella a produttività più bassa, non appartenente alla casistica delle cd. *high growth*, non distrettuale, in vita da almeno 10 anni, con basso fatturato e pochi addetti, non appartenente ad una multinazionale, né esportatrice e a bassa redditività<sup>2</sup>.

Gli *odds ratio* superiori (inferiori) a 1 indicano nel lato sinistro della tabella una maggiore (minore) probabilità di sperimentare tassi di crescita negativi nei saldi fra avviamenti e cessazioni e superiori al 10% (valore assoluto); viceversa nel lato destro della tabella segnalano – se superiori (inferiori) ad 1 – una maggiore (minore) probabilità di ottenere saldi positivi superiori al 10%. Per motivi di spazio e per la maggiore ricchezza di informazioni disponibili per l'analisi, riportiamo in tabella soltanto i risultati per le società di capitali manifatturiere.

Tabella 2  
PROBABILITÀ DI AVERE TASSI DI CREAZIONE O DISTRUZIONE LAVORO SUPERIORE AL 10% ANNUO

Probabilità tassi di crescita negativi	Risultato di base: oscillazione dipendenti attorno al 10% annuo	Probabilità tassi di crescita positivi
	Rispetto al quartile meno produttivo	
0,86	Secondo quartile	1,26
0,77**	Terzo quartile	1,15
0,77**	Quarto quartile	2,06**
	Rispetto alle non <i>high growth</i>	
0,94	Le <i>high growth</i>	2,09***
	Rispetto alle non distrettuali	
0,81**	Le distrettuali	0,65*
	Rispetto alle imprese con oltre 10 anni	
1,36***	Imprese tra 6 e 10 anni	1,91***
1,92***	Imprese tra 3 e 6 anni	4,23***
2,21***	Imprese con meno di 3 anni	3,04***
	Rispetto alle microimprese per fatturato	
0,82**	Piccole imprese	1,14
0,70*	Medie imprese	1,35
0,50	Grandi imprese	1,24
	Rispetto alle microimprese per addetti	
0,85*	Piccole imprese	0,66*
0,71	Medie imprese	0,37*
0,50	Grandi imprese	0,11

<sup>2</sup> Non abbiamo in questo caso necessità di limitare l'analisi alle sole imprese con dipendenti nel 2008. Queste infatti mantengono una, pur bassa, probabilità di attivare lavoro dipendente nel corso del periodo analizzato.

Probabilità tassi di crescita negativi	Risultato di base: oscillazione dipendenti attorno al 10% annuo	Probabilità tassi di crescita positivi
	Rispetto alle non multinazionali	
0,38	Le multinazionali italiane	0,00
0,38**	Le multinazionali straniere	0,93
	Rispetto al quartile meno redditivo	
0,57***	Secondo quartile	0,89
0,57***	Terzo quartile	1,07
0,40***	Quarto quartile	1,24
	Rispetto alle non esportatrici	
1,19*	Le esportatrici	0,97

Dopo aver analizzato i tipi di imprese che hanno creato (distrutto) lavoro, spostiamo adesso la nostra attenzione verso alcuni indicatori di qualità del lavoro creato, concentrandoci sulle caratteristiche degli avviamenti attivati dalle imprese toscane tra 2009 e 2014. Rispetto a questi, abbracciamo un concetto relativamente ampio e multidimensionale di qualità, identificando i tipi di imprese che hanno selezionato una maggiore quota di contratti i) a livelli di reddito medio-alti; ii) a qualifiche elevate; iii) a titolo di studio medio-alto; iv) a tempo indeterminato. Nell'analisi ci concentriamo sulle sole imprese manifatturiere attive nel 2008 e ancora in vita nel 2012 e consideriamo, alternativamente, l'intero universo e le sole società di capitali, senza ulteriori limitazioni<sup>3</sup>.

Dal punto di vista econometrico il fenomeno analizzato richiede la soluzione di una sequenza di problemi. Innanzitutto, per essere caratterizzati da una certa quota di avviamenti con determinate caratteristiche rispetto agli avviamenti totali, è necessario aver effettuato almeno un avviamento nel corso del periodo di analisi. Inoltre, dati uno o più avviamenti, la quota di avviamenti di “buona qualità” sarà diversa da 0 soltanto nel caso in cui almeno uno di questi abbia tali caratteristiche. Per ovviare a queste criticità stimiamo un modello a due parti (*two part model*) con stime corrette attraverso il metodo dell'*inverse probability weighting* (IPW) suggerito da Wooldridge. Quest'ultimo permette di tener conto della probabilità che ciascuna impresa ha di aver effettuato almeno un avviamento nel periodo. Il modello a due parti invece scompone la scelta di avviare almeno un addetto con una determinata caratteristica (es., ad elevata qualifica), stimata tramite un modello logistico, dalla quota di questi sul totale degli avviamenti effettuati, stimata sulle sole imprese che hanno fatto almeno un avviamento di “buona qualità”.

Riassumiamo i risultati dell'analisi. Innanzitutto, i questi si presentano piuttosto simili quando la qualità degli avviamenti è misurata dal reddito, dalla qualifica e dal titolo di studio; guardando invece alla qualità intesa come stabilità del lavoro (avviamenti a tempo indeterminato) si osservano risultati parzialmente diversi. In generale, tuttavia, le imprese esportatrici si caratterizzano per una (significativa) superiore qualità del lavoro domandato. Queste infatti hanno avviato una quota superiore di contratti a tempo indeterminato ad elevato reddito, con qualifiche superiori e superiore titolo di studio. Lo stesso risultato si associa, a parità di classe di addetti, alle imprese con fatturato più elevato e alle multinazionali. Ancora, a parità di condizioni, società di capitali e imprese caratterizzate da alto livello di produttività, domandano lavoro di elevata qualità ma tendono a offrire contratti meno stabili. Infine, le imprese distrettuali tendono a offrire contratti meno stabili e con titolo di studio più basso. In questo caso, tuttavia, registriamo una scarsa significatività dei risultati nel passaggio tra l'intero universo alle sole società di capitali, come se il tradizionale gap registrato tra le imprese distrettuali in termini di rendimenti della formazione fosse dovuto principalmente durante la crisi alla domanda di lavoro delle società di persone e delle imprese individuali.

In tabella si riportano direttamente le quote stimate per ciascuna delle categorie di interesse che tengono conto delle diverse componenti del modello e le rispettive bande di confidenza al 95%, che permettono di capire se emergono significative differenziazioni tra differenti profili di impresa. I risultati mostrati si riferiscono al modello relativo alle sole società di capitali.

<sup>3</sup> Non abbiamo in questo caso necessità di limitare l'analisi alle sole imprese con dipendenti nel 2008. anche le imprese senza dipendenti nel 2008 infatti mantengono una, pur bassa, probabilità di attivare lavoro dipendente nel corso del periodo analizzato.

Tabella 3  
QUOTA DI AVVIAMENTI DI "BUONA QUALITÀ" SUL TOTALE DEGLI AVVIAMENTI PER TIPI DI IMPRESA. SOCIETÀ DI CAPITALI DEL COMPARTO MANIFATTURIERO

	Reddito medio alto			Qualifica medio alta			Titolo di studio medio alto			Tempo indeterminato		
	Stima	Bande conf. 95%		Stima	Bande conf. 95%		Stima	Bande conf. 95%		Stima	Bande conf. 95%	
Crescita 2004-2008												
Non <i>high growth</i>	0,30	0,296	0,313	0,11	0,102	0,111	0,34	0,336	0,353	0,26	0,251	0,267
<i>High growth</i>	0,27	0,248	0,293	0,10	0,090	0,117	0,31	0,286	0,336	0,24	0,219	0,261
Quartili produttività												
Primo quartile	0,30	0,279	0,313	0,08	0,074	0,094	0,33	0,310	0,347	0,29	0,271	0,306
Secondo quartile	0,29	0,272	0,304	0,10	0,088	0,108	0,33	0,315	0,350	0,25	0,235	0,266
Terzo quartile	0,30	0,282	0,316	0,11	0,095	0,116	0,33	0,315	0,350	0,25	0,230	0,262
Quarto quartile	0,32	0,307	0,336	0,13	0,120	0,139	0,37	0,351	0,382	0,24	0,230	0,257
Distretto												
Non distrettuali	0,30	0,286	0,314	0,11	0,101	0,118	0,35	0,339	0,370	0,27	0,252	0,280
Distrettuali	0,30	0,291	0,313	0,10	0,097	0,109	0,33	0,321	0,344	0,25	0,241	0,263
Export												
Non esportatrici	0,27	0,259	0,286	0,08	0,071	0,086	0,28	0,270	0,298	0,24	0,229	0,254
Esportatrici	0,32	0,310	0,331	0,12	0,114	0,127	0,38	0,365	0,387	0,27	0,257	0,277
Classi di fatturato												
Microimprese	0,29	0,282	0,304	0,10	0,089	0,102	0,32	0,307	0,329	0,26	0,254	0,275
Piccole imprese	0,31	0,299	0,329	0,12	0,109	0,129	0,37	0,358	0,391	0,25	0,231	0,261
Medie imprese	0,37	0,344	0,402	0,18	0,154	0,201	0,47	0,435	0,501	0,26	0,234	0,286
Grandi imprese	0,43	0,349	0,521	0,23	0,147	0,308	0,53	0,442	0,626	0,33	0,267	0,384
Classi di addetti												
Microimprese	0,34	0,331	0,358	0,13	0,118	0,138	0,41	0,395	0,424	0,30	0,285	0,311
Piccole imprese	0,27	0,256	0,278	0,10	0,094	0,107	0,29	0,281	0,304	0,22	0,212	0,234
Medie imprese	0,27	0,232	0,300	0,08	0,065	0,101	0,23	0,199	0,268	0,22	0,193	0,250
Multinazionali												
Non multinazionali	0,30	0,292	0,308	0,10	0,100	0,109	0,34	0,331	0,348	0,26	0,249	0,264
Multinazionali straniere	0,39	0,330	0,450	0,20	0,151	0,246	0,45	0,388	0,520	0,31	0,250	0,363
Quartili redditività												
Primo quartile	0,34	0,316	0,355	0,12	0,108	0,134	0,38	0,360	0,402	0,27	0,247	0,285
Secondo quartile	0,30	0,284	0,308	0,10	0,096	0,110	0,34	0,329	0,354	0,25	0,240	0,264
Terzo quartile	0,29	0,283	0,307	0,10	0,095	0,109	0,33	0,318	0,344	0,25	0,243	0,266
Quarto quartile	0,29	0,270	0,315	0,11	0,095	0,123	0,32	0,296	0,343	0,27	0,249	0,295

Come è stato evidenziato anche in altre parti del rapporto, sulle coorti più giovani si sono riversati in modo particolarmente negativo sia gli effetti della recessione economica sia le conseguenze della riforma delle pensioni.

A livello nazionale, l'evidente perdita di peso dei 15-29enni tra gli occupati è il risultato della sovrapposizione di tendenze diverse, a partire da quelle più strutturali come il calo demografico e l'aumento della scolarizzazione unito all'allungamento dei percorsi formativi, a cui si aggiunge la diminuzione della domanda attribuibile alla crisi economica, che colpisce di più i giovani in ingresso nel mercato del lavoro e coloro già occupati ma più vulnerabili al mancato rinnovo dei contratti a termine. I giovani infatti, non solo sono andati a incrementare le fila dei disoccupati, compresi quelli di lungo periodo, ma tra gli occupati rappresentano spesso le coorti più penalizzate in termini di ore lavorate, di tipo di contratto, di corrispondenza tra mansioni ricoperte e titolo di studio (Cnel 2014, ISTAT 2015)<sup>1</sup>.

Per queste ragioni può essere interessante indagare le forme di accesso dei giovani al primo contratto di lavoro dipendente e i loro esiti occupazionali, a partire dalle informazioni ricavate dalle Comunicazioni Obbligatorie.

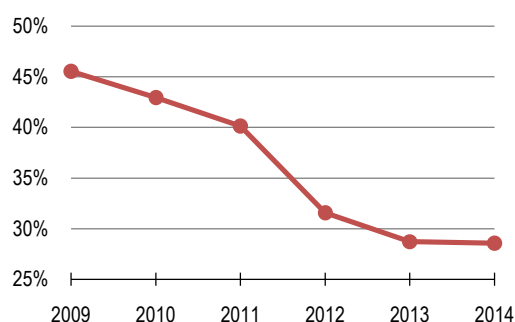
• *I giovani neo-assunti in Toscana*

Selezionando gli individui di età compresa tra i 15 e i 24 anni nel Sistema Informativo Lavoro della Regione Toscana è possibile conteggiare, dal 2009 al 2014, anno per anno, gli avviamenti di nuovi contratti, presumendo di individuare il primo accesso dei giovani al mercato del lavoro dipendente.

Nel 2009 gli avviamenti a 15-24enni sono stati 44.256, valore assoluto che rappresentava quasi la metà (45,5%) degli attivi della stessa classe di età, ricavati dai dati sulle Forze Lavoro ISTAT. Nel 2014 essi scendono a 28.530 unità, non raggiungendo nemmeno il 29%. Tale diminuzione riguarda sia i giovanissimi sotto i 19 anni che i ventenni e, nella sua parabola discendente, subisce un brusco calo tra il 2011 e il 2012, in corrispondenza della seconda ondata recessiva.

Tabella 1  
NUOVI ASSUNTI PER CLASSE D'ETÀ E TASSO DI INGRESSO. 2009-2013

Classi di età	2009	2010	2011	2012	2013	2014
15-19	15.378	14.987	14.243	11.245	9.836	9.937
20-24	28.878	24.332	22.308	19.122	18.307	18.593
15-24	44.256	39.319	36.551	30.367	28.143	28.530
Tasso di ingresso (nuovi assunti su attivi)	45,5%	42,9%	40,1%	31,6%	28,7%	28,6%



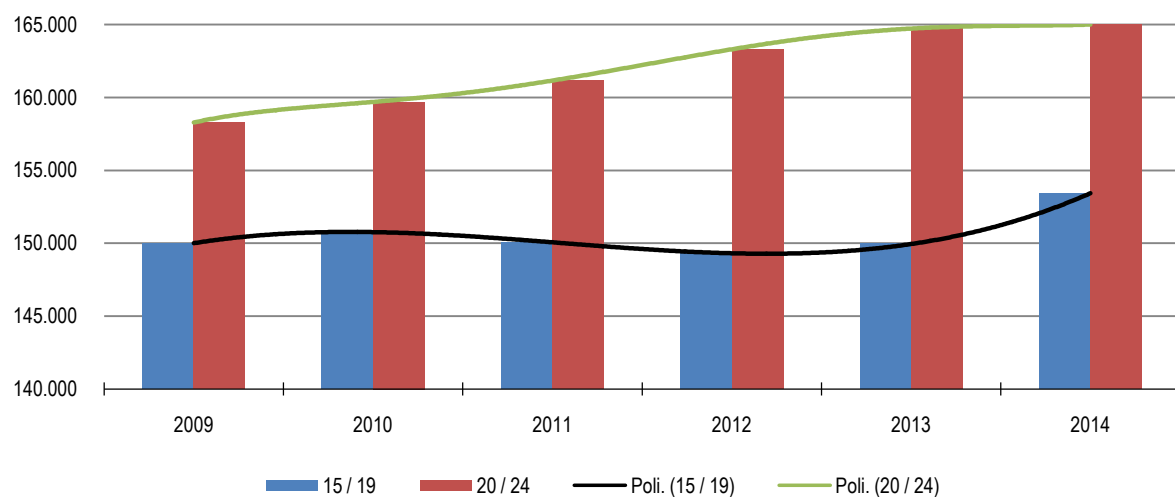
Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

<sup>1</sup> Cnel (2014), Rapporto sul mercato del lavoro 2013 – 2014, Roma, [http://www.cnel.it/53?shadow\\_documenti=23514](http://www.cnel.it/53?shadow_documenti=23514); ISTAT (2015), Rapporto annuale 2015 – La situazione del Paese, Roma, <http://www.istat.it/it/files/2015/05/Rapporto-Annuale-2015.pdf>.

Prima di esaminare i tipi di contratto e le loro variazioni, è utile mettere in relazione l'andamento totale con alcune variabili che potrebbero averlo influenzato, come la dinamica della popolazione giovanile e il tasso di disoccupazione.

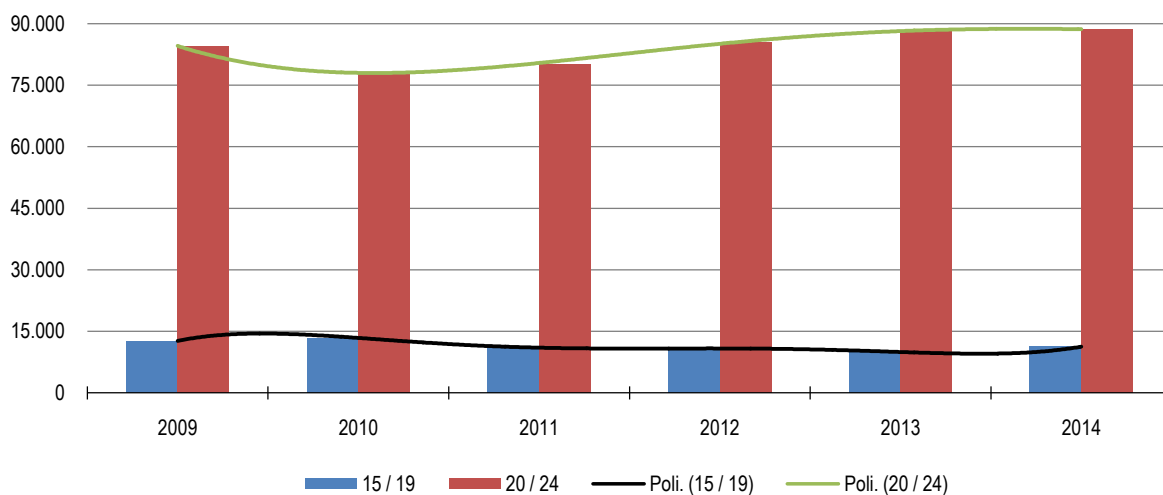
In Toscana, dal 2009 al 2014, i residenti sotto i 25 anni non sembrano aver subito particolari perdite. Se si osservano le classi d'età quinquennali, infatti, i giovanissimi risultano sostanzialmente stabili, con un lieve calo osservabile tra il 2011 e il 2012 e un valore totale al 2014 che è maggiore di quello di partenza di circa 6.700 unità. I ventenni appaiono invece in lieve e costante crescita.

Grafico 2  
POPOLAZIONE RESIDENTE GIOVANE AL 1 GENNAIO PER CLASSI QUINQUENNALI. 2009-2014  
Valori assoluti



Fonte: elaborazioni IRPET su dati DemolSTAT

Grafico 3  
GIOVANI ATTIVI AL 1 GENNAIO PER CLASSI QUINQUENNALI. 2009-2014  
Valori assoluti

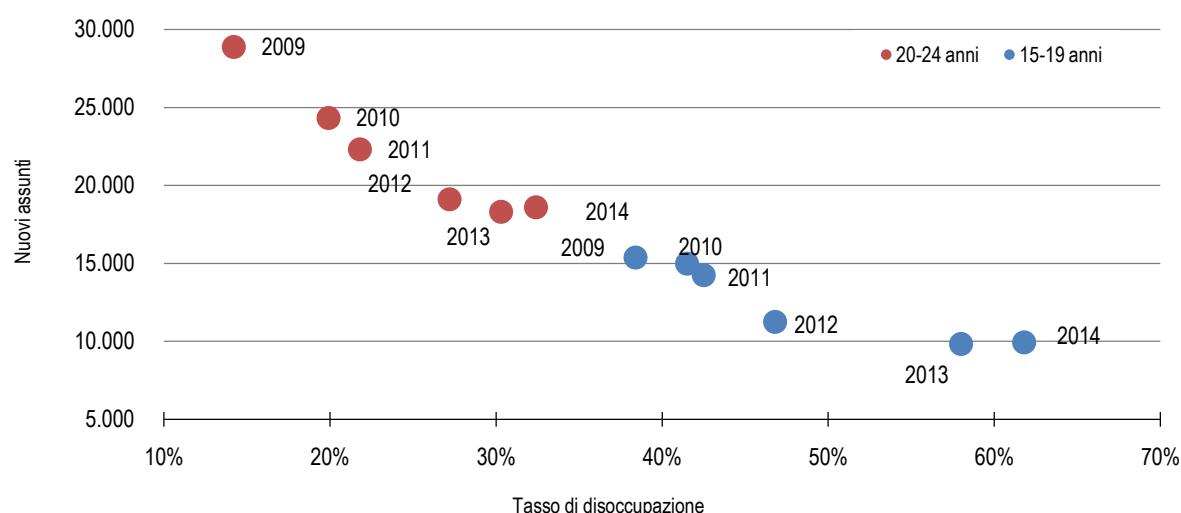


Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL

Un andamento non dissimile in termini di mancate perdite effettive si osserva per i giovani residenti attivi: i 15-19 anni non subiscono particolari variazioni, mentre i 20-24enni, dopo una diminuzione tra il 2009 e il 2010, tornano a crescere con un aumento netto, tra 2009 e 2014 di circa 4mila unità. Né un evidente calo demografico, né una significativa uscita dal mercato del lavoro, quindi, sembrano spiegare la consistente diminuzione degli avviamenti tra i giovani attivi.



Grafico 4  
 RELAZIONE TRA TASSO DI DISOCCUPAZIONE E GIOVANI NEO-ASSUNTI PER CLASSI D'ETÀ. 2009-2014



Fonte: elaborazioni IRPET su dati ISTAT-RCFL e su dati SIL, Regione Toscana

Prendendo invece in considerazione l'andamento annuale del tasso di disoccupazione – che comprende coloro in cerca del primo lavoro – tra il 2009 e il 2014, si osserva una correlazione inversa con la quota di giovani neo-assunti: il calo dei nuovi avviamenti si muove in sintonia con l'aumento della disoccupazione e i dati disponibili a partire dal 2009 colgono la seconda caduta della crisi iniziata nel 2008, il cui andamento assume la forma di una “W”, delineando una *double-dip recession*. I giovani in entrata nel mercato del lavoro sono tra le categorie maggiormente colpite quando gli agenti economici assumono un atteggiamento di sfiducia e quindi di chiusura nell'attesa di tempi migliori. Ciò vale naturalmente per i lavoratori con contratti atipici, i quali vengono espulsi, ma ancor più per coloro che vorrebbero accedere per la prima volta, i quali rimangono esclusi. Allo stesso tempo, come abbiamo visto, il calo degli avviamenti dei giovani sotto i 25 anni sembra aver incrementato le fila della disoccupazione, piuttosto che quelle dell'inattività.

- *Le forme contrattuali tra i giovani neo-assunti*

L'informazione sul tipo di contratto stipulato per la prima volta dai giovani sotto i 25 anni mostra, all'interno di un andamento totale decrescente, una trasformazione delle modalità di avviamento intercorsa tra il 2009 e il 2014. È utile ricordare che nello stesso periodo sono intervenuti cambiamenti di tipo legislativo successivi e tra loro non sempre coerenti che, sovrapponendosi agli effetti della crisi, hanno prodotto trasformazioni ad oggi difficili da interpretare. Si ricorda, infatti, che con il decreto legislativo 167 del 2011 è stata riformata la disciplina dell'apprendistato, ossia la modalità di contratto pensata appositamente per favorire l'entrata dei giovani (15-25/29 anni) nel mercato del lavoro, abrogando la normativa preesistente che è ora sostituita da un testo unico. Successivamente, sia la legge 92 del 2012 (nota come riforma Fornero), sia il cosiddetto decreto Poletti<sup>2</sup> sono intervenuti in materia di contratti di apprendistato con filosofie contrastanti: laddove la legge Fornero condizionava le nuove assunzioni al completamento della formazione di almeno il 30% degli apprendisti e imponeva regole rigide inerenti il piano formativo e l'obbligo di formazione in aula, il decreto Poletti non prevede alcuna condizione di assunzione e alleggerisce gli oneri per le imprese relativi alla formazione<sup>3</sup>.

Parallelamente, entrambi i processi di riforma hanno modificato le norme relative agli altri contratti di lavoro dipendente, rendendo più o meno conveniente, per il datore di lavoro, scegliere tra la pletora

<sup>2</sup> Decreto legge 34/2014 (“Disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese”), convertito con modifiche dalla legge 78/2014.

<sup>3</sup> A rendere più complicata l'interpretazione dell'andamento dei contratti di apprendistato c'è il fatto che la disciplina delle diverse forme di apprendistato e l'individuazione dei relativi piani formativi è rimessa alla concertazione tra diversi soggetti istituzionali ogni volta coinvolti, tra cui le organizzazioni sindacali di categoria, le regioni e le università.

di possibilità, che invece non è stata razionalizzata. Così, per esempio, per quanto riguarda il contratto a tempo determinato, il decreto Poletti ha portato a 36 mesi la durata massima senza obbligo di causale, contro i 12 mesi della riforma Fornero, aumentando anche il numero di proroghe possibili entro tale durata massima ed eliminando la pausa obbligatoria tra un contratto a termine e l'altro.

Senza entrare nel merito di una specifica valutazione degli effetti legislativi sui tipi di contratti<sup>4</sup>, ci limitiamo in questa sede a osservare le tendenze in atto.

Alla diminuzione generale in valori assoluti dei nuovi contratti avviati tra i giovani sotto i 25 anni ha corrisposto un aumento del peso dei tempi determinati e dei tirocini, a scapito di tutte le altre forme contrattuali, in particolare dell'apprendistato, per cui emerge un costante declino. Mentre nel 2009 si contavano 8.614 nuovi apprendisti, nel 2014 questi sono scesi a 4.688, nonostante un lieve recupero di +482 posizioni rispetto al 2013.

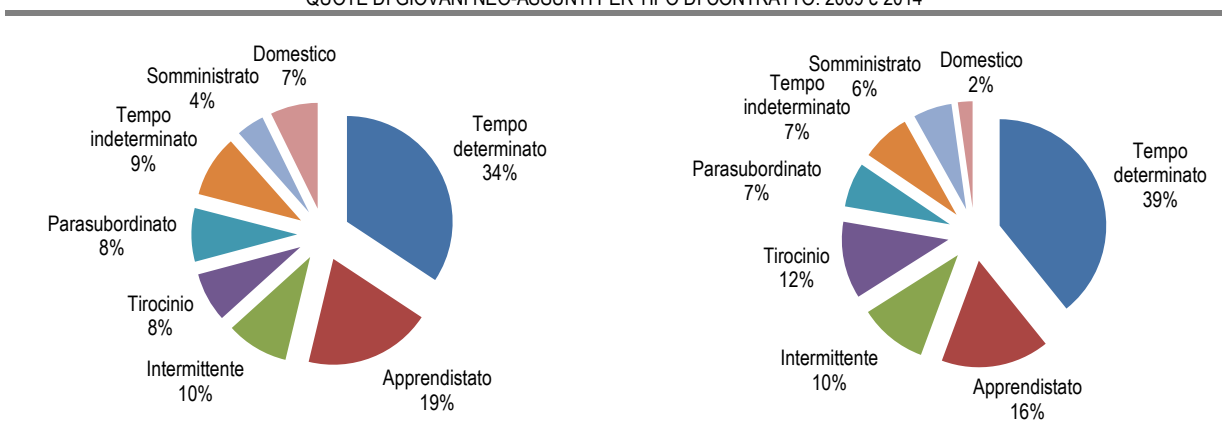
L'ultimo anno osservato, il 2014, mostra in verità una lieve ripresa o una sostanziale stabilità di tutti i tipi di avviamento, fatta eccezione per il lavoro domestico e l'intermittente. Il primo riguarda sostanzialmente le badanti e il 2009, anno in cui esso raggiunge quota 3.213 corrisponde a un'ondata di regolarizzazioni. I contratti intermittenti (a chiamata) costituiscono invece una forma *sui generis*, utilizzabile per categorie specifiche (lavoratori dello spettacolo; addetti ai centralini; guardiani; receptionist; camerieri) e soprattutto di difficile interpretazione per il carattere discontinuo delle prestazioni.

Tabella 5  
GIOVANI 15-24 AVVIATI PER LA PRIMA VOLTA PER TIPO DI CONTRATTO. 2009-2014  
Valori assoluti

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tempo determinato	15.176	12.787	11.096	10.012	11.049	11.187
Apprendistato	8.614	7.781	6.876	4.848	4.206	4.688
Tirocinio	3.342	3.810	3.342	2.467	2.918	3.334
Intermittente	4.221	5.172	6.186	5.787	3.178	2.960
Tempo indeterminato	4.175	3.273	2.621	2.395	2.125	2.119
Parasubordinato	3.619	3.507	3.410	2.561	2.023	1.934
Somministrato	1.896	1.865	1.879	1.294	1.475	1.674
Domestico	3.213	1.124	1.141	1.003	1.169	634
TOTALE	44.256	39.319	36.551	30.367	28.143	28.530

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Grafico 6  
QUOTE DI GIOVANI NEO-ASSUNTI PER TIPO DI CONTRATTO. 2009 e 2014



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Per queste ragioni ci concentreremo sui seguenti tipi di contratto: indeterminato, determinato, apprendistato, somministrato e parasubordinato.

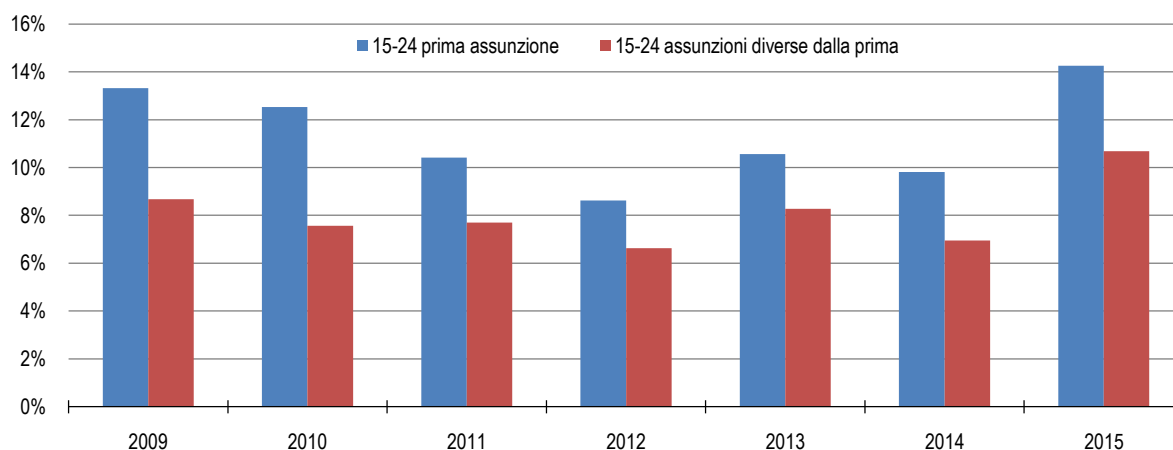
Il primo aspetto da sottolineare è il crescente *appeal* del contratto a tempo determinato, che costituisce la forma privilegiata di entrata dei giovani sotto i 25 anni nel mercato del lavoro. Le trasformazioni normative in direzione di una diminuzione degli oneri e dei vincoli a carico dei datori

<sup>4</sup> Per un approfondimento sugli effetti della riforma Fornero si veda il Rapporto sul mercato del lavoro 2013 (IRPET 2014), mentre una valutazione più ampia del Jobs Act è presente in questo volume.

di lavoro e gli effetti della crisi sembrano avere reso più rispondente alle esigenze del mondo produttivo tale forma contrattuale.

Se consideriamo poi il primo trimestre di ogni anno possiamo ampliare le osservazioni al 2015, comprendendo così gli effetti della recente approvazione del *Jobs Act*, che introduce il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti per il quale si prevede nella Legge di Stabilità 2015 un'agevolazione per i datori di lavoro, consistente in un esonero totale dai contributi previdenziali a loro carico.

Grafico 7  
QUOTE DI AVVIAMENTI DEI GIOVANI 15-24 CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO. 2009-2015  
Primo trimestre dell'anno

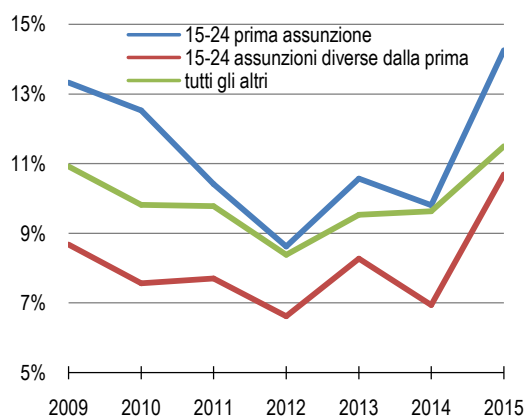


Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

In effetti, osservando il numero di avviamenti tra i 15-24enni, sia alla prima assunzione che nelle successive, si verifica una crescita dei contratti a tempo indeterminato, che ha avuto un solo precedente, più lieve, tra il primo trimestre 2012 e quello 2013. A tale crescita si accompagna una diminuzione nelle altre forme contrattuali, specie per le prime assunzioni. I livelli di indeterminato dei primi tre mesi del 2015 superano quelli del 2009.

Confrontando gli avviamenti dei giovani sotto i 25 anni con tutti gli altri si nota inoltre che i contratti a tempo indeterminato nel primo trimestre 2015 aumentano per tutte le classi d'età, ma in modo più marcato proprio per i 15-24enni sia alla prima esperienza lavorativa, sia con esperienze precedenti.

Grafico 8  
ANDAMENTO DEGLI AVVIAMENTI A TEMPO INDETERMINATO PER CLASSI D'ETÀ E VARIAZIONI. 2009-2015  
Primo trimestre



	Var. % quota indeterminato 2015-2014	Var. % n. teste indeterminato 2015-2014	Differenza assoluta teste 2015-2014
15-24enni prima assunzione	45,3%	44,5%	+213
15-24enni altre assunzioni	53,9%	55,9%	+739
Tutti gli altri	19,3%	28,4%	+4.237

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

- *La durata dei primi avviamenti*

La forma contrattuale con la quale il giovane accede per la prima volta al mercato del lavoro determina la durata teorica del rapporto. Essa deve poi essere confrontata con la durata effettiva.

In generale, concentrandoci sulle forme contrattuali più diffuse, fatta eccezione per i tirocini, si nota una tendenza alla diminuzione della durata media prevista dei contratti stipulati fra il 2009 e il 2014.

Il contratto di apprendistato, che per sua natura dovrebbe addestrare il giovane attraverso un processo di insegnamento pratico e tecnico-professionale, prevede una durata lunga, sebbene variabile a seconda del tipo di apprendistato: da un massimo di tre anni per il primo tipo – l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione – a un massimo di sei per quello professionalizzante.

Per i giovani sotto i 25 anni avviati al lavoro per la prima volta presenti nel Sistema Informativo Lavoro della Regione Toscana, la durata media del contratto di apprendistato è di circa tre anni e risulta essere per sua stessa natura la forma più lunga.

Sul versante opposto troviamo invece il contratto di lavoro somministrato che invece mostra una durata media di 47 giorni nel 2009 e di 30 nel 2014. Il contratto di somministrazione di lavoro è un particolare contratto di lavoro subordinato che coinvolge tre soggetti: il somministratore (per esempio le agenzie interinali), l'utilizzatore (ossia l'impresa che ha bisogno di un lavoratore) e il lavoratore stesso. Quest'ultimo è assunto dall'agenzia, ma svolge la propria mansione presso l'impresa. Così siamo in presenza di due contratti: quello cosiddetto di somministrazione, tra l'utilizzatore e il somministratore e quello di lavoro tra il somministratore e il lavoratore. Nel SIL è contenuta l'informazione della durata della "missione" che il lavoratore svolge presso l'impresa.

Il contratto a tempo determinato si attesta intorno ai 3 mesi, similmente a quello parasubordinato, con poche variazioni nelle medie annuali.

Tabella 9  
DURATA MEDIA IN GIORNI DA CONTRATTO DEI PRIMI AVVIAMENTI DEI GIOVANI 15-24ENNI

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Apprendistato	1.206	1.222	1.211	1.148	1.085	1.053
Tempo determinato	109	100	103	106	93	90
Somministrato	47	39	34	40	34	30
Intermittente	118	126	118	127	115	107
Domestico	206	113	124	118	152	100
Parasubordinato	174	154	144	131	116	129
Tirocinio	109	112	113	133	140	154

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Spostando l'attenzione sulla durata effettiva, è possibile classificare i contratti inviati in base alla loro cessazione, che può coincidere o meno con quella stabilita dalla forma contrattuale. Ci concentreremo sui tipi di avviamento teoricamente più duraturi, ossia il tempo indeterminato, quello determinato e l'apprendistato. È utile ricordare che il nostro campo di osservazione annuale è limitato al periodo 2009-2014 e di conseguenza le storie degli avviamenti che possiamo identificare saranno più lunghe per chi ha attivato un contratto nel primo periodo, mentre allontanandoci progressivamente dal 2009 si accorceranno e potranno essere troncati i percorsi osservabili.

Nella tabella 10 sono riportate le percentuali delle cessazioni sul totale degli avviamenti, anno per anno, fornendo anche l'informazione sulle cessazioni volontarie, cioè avvenute per iniziativa del lavoratore. A livello generale, il mercato del lavoro disegnato dai flussi di avviamenti e cessazioni appare molto mobile, perfino nel caso dei contratti a tempo indeterminato. Decisivi nel determinare le scelte di lavoratori e datori appaiono i primi anni dall'avvio del contratto.

Tabella 10  
PERCENTUALI DI CONTRATTI CESSATI E NON CESSATI PER TIPO DI CONTRATTO TRA I GIOVANI (15-24 ANNI). 2009-MARZO 2015

Anno di avviamento	Cessati nell'anno	Cessati dopo 1 anno	Cessati dopo 2 anni	Cessati dopo 3 anni	Cessati dopo 4 anni	Cessati dopo 5 anni	Non cessati (fino marzo 2015)	Cessazioni volontarie
<i>Contratto di apprendistato</i>								
2009	46,9	20,3	7,3	6,8	3,7	2,1	12,3	63,1
2010	44,8	20,3	7,8	5,4	3,2		15,5	62,9
2011	45,9	18,9	6,7	5,3			17,5	61,0
2012	43,0	17,8	7,8				18,7	56,5
2013	45,1	17,6					32,6	56,2
<i>Contratto a tempo determinato</i>								
2009	82,4	13,0	1,5	0,7	0,2	0,3	1,8	17,5
2010	81,7	13,7	1,6	0,5	0,4		2,0	15,3
2011	81,3	14,0	1,6	0,7			2,3	15,1
2012	80,6	14,3	1,9				2,7	12,8
2013	81,9	14,1					2,6	12,0
<i>Contratto a tempo indeterminato</i>								
2009	45,9	27,8	6,8	3,7	2,5	1,9	11,0	73,4
2010	41,2	31,3	7,4	4,1	2,4		12,7	74,9
2011	41,9	31,2	7,4	3,7			14,9	74,8
2012	40,9	32,4	7,8				17,2	71,7
2013	42,2	31,5					22,7	79,6

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Per quanto riguarda il contratto di apprendistato, le cessazioni prima del termine previsto sono maggioritarie, tanto che già nell'anno stesso dell'avviamento circa il 45% dei contratti viene interrotto; tale quota rimane stabile nell'arco di tempo considerato e sembra perciò una caratteristica specifica del contratto stesso. Se poi si cumulano i cessati nell'anno della stipula con quelli cessati entro i dodici mesi dell'anno successivo si raggiungono quote superiori al 60%. Il contratto di apprendistato, quindi, presenta un tasso di abbandono molto elevato tra i 15-24enni, per lo più determinato da cessazioni volontarie.

Un profilo diverso presentano le cessazioni dei contratti a tempo determinato, per loro natura, come abbiamo visto, con una durata teorica media di circa tre mesi. Infatti, più dell'80% di essi cessa entro l'anno stesso e il motivo della cessazione rappresentato dall'interruzione volontaria rimane piuttosto basso. Si tratta per lo più di contratti giunti a fine termine: già nell'anno successivo all'avviamento più del 70% di essi si è infatti concluso con questa modalità.

Tabella 11  
PERCENTUALI DI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO CESSATI E NON CESSATI TRA GLI INDIVIDUI CON PIÙ DI 35 ANNI. 2009-MARZO 2015

Anno di avviamento	Cessati nell'anno	Cessati dopo 1 anno	Cessati dopo 2 anni	Cessati dopo 3 anni	Cessati dopo 4 anni	Cessati dopo 5 anni	Non cessati (fino marzo 2015)	Cessazioni volontarie
2009	24,7	21,2	9,3	6,7	4,6	3,5	29,0	46
2010	22,6	21,5	10,4	6,5	4,9		34,3	48
2011	22,9	23,5	9,6	6,2			37,8	50
2012	23,3	24,0	10,4				42,3	54
2013	26,2	25,2					48,6	62

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Veniamo infine al contratto a tempo indeterminato, rispetto al quale ci aspetteremmo una maggiore stabilità dei comportamenti, specialmente negli anni della crisi in cui il lavoro sembra essere diventato una chimera. In realtà, come abbiamo ricordato, i flussi di avviamenti e cessazioni ci riportano un mondo del lavoro naturalmente mobile, in cui non vediamo più tutte le posizioni stabili e stabilizzate e dove i giovani e più in generale le persone in cerca di occupazione sono sovrarappresentati. Guardando ai dati relativi al contratto a tempo indeterminato notiamo che i giovani sotto i 25 anni tendono a cessare – in gran parte volontariamente e almeno nel primo periodo – il proprio rapporto di lavoro: tra i contratti di questo tipo avviati nel 2009, infatti, ben il 46% termina entro lo stesso anno e quasi il 30% entro l'anno successivo, con percentuali stabili nel tempo. I dati osservabili sono piuttosto simili a quelli dell'apprendistato, anch'esso configurabile come contratto a lungo termine. Le quote di cessazione diminuiscono gradualmente man mano che ci si allontana dalla data di avvio, configurando una sorta di periodo di prova anche dal punto di vista del lavoratore, che non necessariamente entrando nel mercato del lavoro con un contratto stabile vi rimane ancorato.

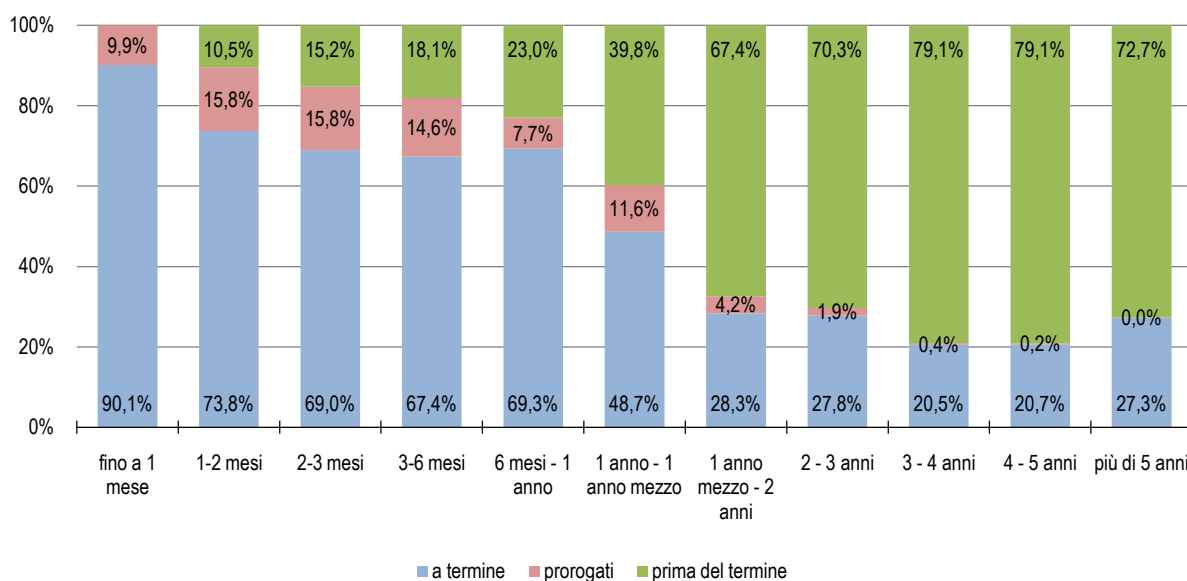
Questa instabilità di breve periodo potrebbe essere imputata alla giovane età degli individui, ancora "alla ricerca della propria strada".

In realtà, se confrontiamo i dati riguardanti le cessazioni dei giovani sotto i 25 anni con quelle degli ultratrentacinquenni riscontriamo una certa coerenza tra i comportamenti individuati nei contratti a tempo indeterminato, al netto di una sorta di “effetto età” che certo esiste.

Anche tra gli adulti, infatti le cessazioni nell’anno stesso di avviamento e nei dodici mesi successivi raggiungono circa la metà degli avviamenti, con quote annuali piuttosto stabili nel primo periodo. È più bassa la percentuale di cessazioni volontarie, pur rimanendo comunque significativa e in costante aumento rispetto al 2009, mentre le cessazioni involontarie, cioè decise dall’impresa, non mostrano differenze significative tra i giovani e gli adulti.

Il grafico 12 offre un quadro sintetico degli andamenti dei contratti avviati ai giovani 15-24enni nel periodo 2009-2014 rispetto alla durata prevista al momento della stipula. Con il passare del tempo diviene maggioritaria la quota di giovani che conclude il rapporto di lavoro prima del termine stabilito. Se la durata prevista è inferiore o uguale a 12 mesi la maggioranza dei contratti finisce in concomitanza con essa, mentre le proroghe interessano quote minoritarie di giovani lavoratori.

Grafico 12  
CONFRONTO TRA DURATA DA CONTRATTO E DURATA EFFETTIVA DEGLI AVVIAMENTI TRA I GIOVANI 15-24. 2009-2014  
Valori percentuali



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

- *I giovani laureati*

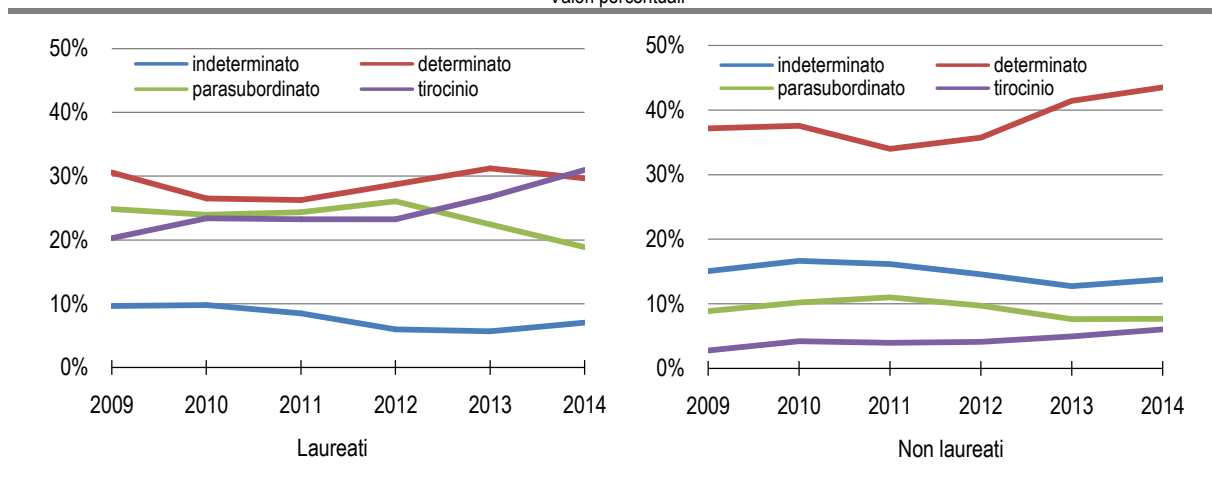
Abbiamo finora analizzato le caratteristiche dei primi avviamenti che hanno interessato i giovani sotto i 25 anni, supponendo di individuare le prime esperienze lavorative. Vorremmo però analizzare anche la situazione dei neo-laureati che con un titolo di studio terziario trovano il loro primo lavoro.

Limitandoci ai tipi di contratto più diffusi, la discriminante dell’alto titolo di studio sembra favorire l’entrata nel mercato del lavoro attraverso il parasubordinato e il tirocinio.

Nel primo caso circa il 25% degli avviamenti dei giovani laureati è avvenuta con questa modalità contrattuale, contro il 10% dei coetanei con titolo di studio medio-basso. Il parasubordinato subisce però un forte calo a partire dal 2012 e sarà probabilmente destinato a restringersi ancora con l’attuazione del *Jobs Act*, che prevede l’applicazione del contratto a progetto e del co.co.co solo a condizioni particolari e per specifiche categorie.

Già la riforma Fornero era intervenuta a modificare la disciplina del lavoro a progetto, allo scopo di evitarne un utilizzo improprio. Con essa erano infatti stati introdotti vincoli per disincentivarne l’uso, a partire dall’obbligo di definire in modo più stringente il progetto oggetto della collaborazione.

Grafico 13  
PRIMI AVVIAMENTI DEI GIOVANI (22-29 ANNI) LAUREATI E NON PER TIPO DI CONTRATTO  
Valori percentuali



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Il dato interessante è che a partire dal 2012, con il calo dell'utilizzo del lavoro a progetto aumenta di pari grado il tirocinio, mentre il contratto a tempo determinato, sebbene maggioritario, sembra seguire un andamento a se stante. Tale crescita è così significativa da divenire nel 2014 la modalità di avviamento prevalente: il 31% dei laureati tra i 22 e i 29 anni entra per la prima volta nel SIL come tirocinante. Proprio la riforma Fornero demandava alla Conferenza Stato-Regioni la definizione delle linee-guida tali da fornire una cornice nazionale per la loro disciplina. Il tirocinio viene definito come una "misura formativa di politica attiva che permette ai tirocinanti di vivere temporanee esperienze all'interno di dimensioni lavorative per favorire una conoscenza diretta della dimensione 'lavoro'"<sup>5</sup>. Quindi, pur prevedendo un'indennità lorda mensile non inferiore a 300 euro, il tirocinio non si configura propriamente come rapporto di lavoro subordinato, sebbene sembri costituire uno strumento sempre più utilizzato per introdurre i laureati nel mercato del lavoro.

Per i non laureati, per lo più diplomati, invece, gli avviamenti avvengono prevalentemente sotto forma di contratti a tempo determinato – in crescita – e indeterminato – in calo.

In quali settori e con quali qualifiche i neo-laureati firmano il loro primo contratto?

Per entrambe le variabili, le distribuzioni risultano piuttosto concentrate: la presenza dei tirocinanti è prevalente nel terziario, in particolare nel settore del "commercio e tempo libero" e dei "servizi alla persona". Sono infatti le professioni qualificate dei servizi a dominare (28,3%), in linea con il titolo di studio elevato. Nonostante ciò, il 21% dei laureati accede al mercato del lavoro in professioni non qualificate, delineando il noto fenomeno del sottoinquadramento, ossia dell'impiego in mansioni per cui la laurea non sarebbe necessaria.

Tabella 14  
DISTRIBUZIONE PERCENTUALE DEI LAUREATI (22-29 ANNI) PER SETTORE E PER QUALIFICA

Settori (ATECO2)	Val. %	Qualifiche	Val. %
Commercio e tempo libero	29,7	Professioni qualificate dei servizi	28,3
Servizi alla persona	21,4	Professioni non qualificate	20,8
Made in Italy	8,9	Professioni tecniche	14,0
Terziario avanzato	8,0	Operai specializzati	11,3
Altri servizi	6,6	Professioni intellettuali	10,9
Costruzioni	6,5	Impiegati	10,2
Agricoltura	6,2	Conduttori e operai semi-specializzati	4,3
Ingresso e logistica	5,8	Dirigenti	0,2
Metalmecchanico	3,6		
Altre industrie	1,6		
Servizi finanziari	1,2		
Utilities	0,4		
Estrattive	0,0		

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

<sup>5</sup> Accordo tra il Governo, le Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, sul documento recante "Linee-guida in materia di tirocini". Repertorio atti n. 1/CSR del 24 gennaio 2013.

A livello più disaggregato, nella tabella 15 sono riportati i settori in cui la presenza dei laureati in mansioni qualificate è più elevata. Essa prevale nel terziario privato e pubblico, mentre nel secondario troviamo la chimica farmaceutica, le produzioni meccaniche ed elettriche e la carta.

Tabella 15  
SETTORI (ATECO3) IN CUI PIÙ DEL 50% DEI LAUREATI AVVIATI OCCUPANO QUALIFICHE ELEVATE  
Professioni qualificate dei servizi; professioni tecniche; professioni intellettuali

1 Credito	97,3%
2 Ricerca & sviluppo	97,1%
3 Finanza-assicurazioni	92,6%
4 Istruzione	90,6%
5 Servizi informatici	87,2%
6 Pubblica amministrazione	84,9%
7 Sanità-servizi sociali	80,0%
8 Editoria e cultura	76,1%
9 Comunicazioni e telecomunicazioni	73,0%
10 Industria farmaceutica	71,4%
11 Macchine elettriche	69,4%
12 Servizi vigilanza	62,0%
13 Attività professionali	61,2%
14 Apparecchi meccanici	60,1%
15 Industria carta-stampa	52,8%
16 Industria chimica-plastica	51,2%

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Tabella 16  
PERCENTUALE DEI GIOVANI LAUREATI CHE RITROVA UN LAVORO ENTRO 12 MESI SUL TOTALE DEI CESSATI. 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013	Valore totale giovani 22-29 laureati	Valore totale giovani 15-24 non laureati
Tempo determinato	63,5	63,5	60,0	61,8	58,3	61,5	53,2
Somministrato	79,1	74,4	76,6	68,8	75,3	74,7	70,4
Parasubordinato	53,7	53,1	49,6	49,2	48,5	50,8	48,7
Tirocini	49,3	55,4	51,1	54,9	55,2	53,4	50,8
TOTALE	56,9	57,0	53,5	54,2	54,1	55,1	52,2

Considerando, infine, coloro che una volta concluso il primo rapporto di lavoro avviano un nuovo contratto entro 12 mesi, vediamo la percentuale sul totale dei cessati nei contratti di partenza dove i giovani laureati risultano maggioritari. L'anno più favorevole sembra il 2009 rispetto ai successivi e il tipo di contratto più favorito appare il somministrato. Confrontando le percentuali dei laureati con quelle degli altri giovani i primi appaiono più favoriti nell'accesso a un secondo impiego.

• *Dopo il primo avviamento? La probabilità dei giovani di ritrovare un lavoro*

Prendiamo adesso in considerazione i giovani tra i 15 e i 24 anni con titolo di studio inferiore o maturità che nel periodo di osservazione 2009-2014 hanno cessato il loro primo rapporto di lavoro. Trascorsi 12 mesi quanti di essi hanno attivato un nuovo contratto e di che tipo, rispetto anche a quello con cui si è entrati per la prima volta nel mercato del lavoro?

Con la cessazione del primo contratto di lavoro, i giovani si dividono quasi a metà tra chi attiva un nuovo contratto entro dodici mesi e chi invece non trova un'altra occupazione dipendente entro tale periodo. La quota di chi rimane senza lavoro supera quella di chi lo trova nel 2012, mentre negli altri anni il numero di coloro che accedono a un nuovo contratto rimane superiore.

Tra questi prevalgono i contratti a tempo determinato, sebbene in diminuzione rispetto al 2009 nel corso degli anni osservabili. A seguire troviamo i contratti parasubordinati<sup>6</sup> che dopo una crescita significativa avvenuta tra il 2009 e il 2011, tornano anch'essi a scendere, superati, nel 2013 dall'apprendistato. Meno significativi dal punto di vista del peso numerico appaiono l'indeterminato, il somministrato e i tirocini.

<sup>6</sup> Nella categoria "Altro" il peso dei contratti intermittenti è molto basso.



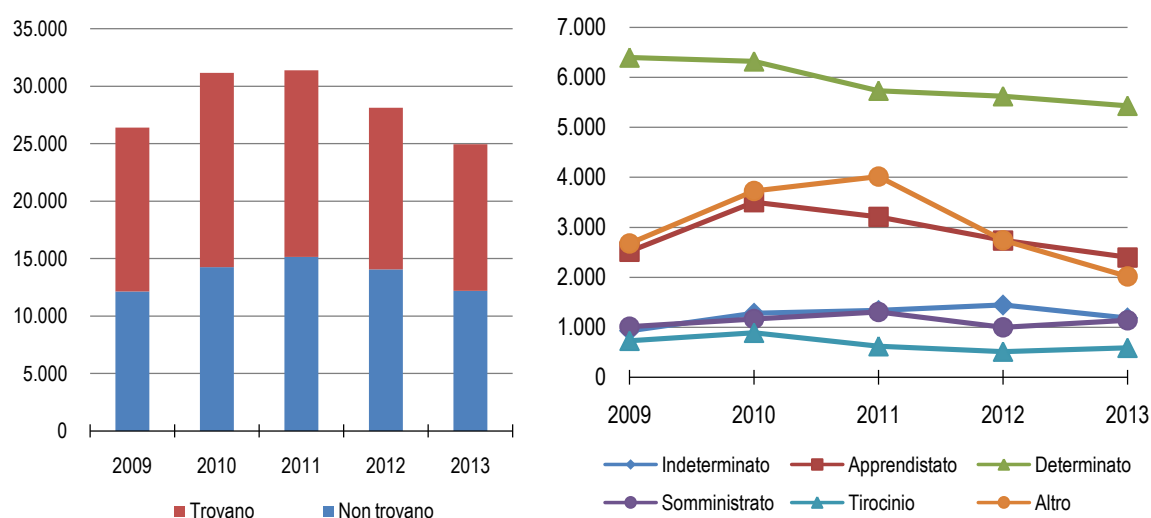
Tabella 17  
GIOVANI (15-24) NON LAUREATI DOPO 12 MESI DALLA CESSAZIONE DEL PRIMO RAPPORTO DI LAVORO.  
STATUS E TIPO DI CONTRATTO. 2009-2013

	2009	2010	2011	2012	2013	TOTALE
Non trovano lavoro	12.146	14.267	15.151	14.072	12.193	67.829
Trovano lavoro, di cui (tipo di contratto)	14.262	16.893	16.224	14.060	12.766	74.205
Tempo indeterminato	851	1.169	1.107	968	931	5.026
Apprendistato	2.126	2.868	2.866	2.243	2.079	12.182
Tempo determinato	6.842	6.633	5.502	4.814	5.116	28.907
Somministrato	1.033	1.088	1.245	829	1.006	5.201
Intermittente	1.245	1.995	2.629	2.934	1.557	10.360
Parasubordinato	1.130	1.505	1.384	1.172	842	6.033
Tirocini	1.035	1.635	1.491	1.100	1.235	6.496
TOTALE	26.408	31.160	31.375	28.132	24.959	142.034

\* Altro = parasubordinato e intermittente. Il contratto "domestico" non è stato considerato.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Grafico 18  
GIOVANI (15-24) CHE ENTRO 12 MESI TROVANO O NON TROVANO UN'ALTRA OCCUPAZIONE E TIPO DI CONTRATTI  
DI CHI TROVA UN'OCCUPAZIONE. 2009-2014



Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Guardando alla prima esperienza di lavoro, si osserva una sorta di effetto trascinamento del contratto di partenza: esso fornisce cioè una traccia di quale sarà il contratto successivo, che tende nella gran parte dei casi a replicarsi. Nella tabella 19 questo aspetto si evidenzia guardando alla diagonale, che indica per ogni tipo di contratto di partenza lo stesso tipo di contratto successivo e contiene la percentuale di teste più elevata. Soltanto nel caso del tirocinio quale avviamento di partenza emerge una percentuale di nuove occupazioni più varia, distribuita tra apprendistato, tirocinio e tempo determinato.

Tabella 19  
GIOVANI (15-24) PER CONTRATTO DI PARTENZA CHE NON TROVANO O TROVANO LAVORO ENTRO 12 MESI  
PER TIPO DI CONTRATTO SUCCESSIVO. TOTALI 2009-2013  
Percentuali di riga

Contratto di partenza	Non trovano	Contratto successivo						TOTALE
		Indeterminato	Apprendistato	Determinato	Somministrato	Tirocinio	Altro	
Indeterminato	54,2	28,6	5,4	7,7	0,6	0,4	3,1	100
Apprendistato	46,8	4,2	26,2	12,3	2,3	1,7	6,6	100
Determinato	46,8	2,2	5,5	35,8	2,1	1,4	6,2	100
Somministrato	29,6	2,0	7,8	13,3	41,0	2,3	4,1	100
Tirocinio	49,2	1,0	16,2	12,2	3,1	11,2	7,1	100
Altro	51,3	1,9	6,4	11,5	1,4	1,6	26,0	100
TOTALE	47,8	4,4	10,1	20,8	4,0	2,4	10,7	100

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Il motivo della cessazione del primo rapporto di lavoro influenza la probabilità di avviare un nuovo contratto entro 12 mesi e la sua eventuale lunghezza? Per la maggior parte dei giovani (75%) il contratto di lavoro cessa per fine termine e ha durata breve. Una quota non trascurabile di essi, però perde la propria occupazione per licenziamento e la lascia volontariamente. Nel primo gruppo (coloro che portano a conclusione naturale il rapporto di lavoro) circa il 55% dei giovani ritrova un'occupazione entro 12 mesi dalla cessazione del primo contratto, ma prevalentemente (28,6%) a brevissimo termine. Viceversa, le interruzioni per licenziamento o dimissioni volontarie mostrano una percentuale di chi non ritrova entro un anno superiore al 50%.

Confrontando le diverse quote si nota però che le perdite volontarie e, in seconda battuta, involontarie sono percentualmente di più tra quelli che trovano un buon contratto (indeterminato o della durata di almeno un anno) nel confronto con i fine termine: rispettivamente il 12,4% e l'11,7% rispetto all'8,3% di questi ultimi.

Tabella 20  
GIOVANI (15-24) PER MOTIVO DI CESSAZIONE DEL PRIMO RAPPORTO DI LAVORO CHE TROVANO (DURATA CONTRATTO) O NON TROVANO LAVORO ENTRO 12 MESI. TOTALI 2009-2013

	Valori percentuali			TOTALE
	Perdita involontaria	Perdita volontaria	Fine termine	
Trovano, di cui (durata contratto):	49,2	47,0	54,8	52,2
Indeterminato	3,8	4,0	2,6	3,0
Almeno 1 anno	7,9	8,4	5,7	6,6
Da 6 a 12 mesi	6,4	7,1	7,5	7,3
Da 3 a 6 mesi	9,2	9,2	10,4	10,0
Fino a 3 mesi	21,9	18,4	28,6	25,3
Non trovano	50,8	53,0	45,2	47,8
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Si può ipotizzare che per i giovani che interrompono volontariamente il primo rapporto di lavoro si profilino due possibili percorsi, riconducibili a motivazioni e scelte personali: da una parte coloro (la quota più piccola) che lasciano perché sanno di poter ritrovare una posizione di lavoro buona (indeterminato o un contratto di almeno un anno) entro un tempo accettabile; dall'altra coloro (la quota maggioritaria) che lasciano e scompaiono dal nostro osservatorio probabilmente perché, considerata la giovane età, non erano entrati convintamente nel mercato del lavoro e decidono di fare altro.

In base alle variabili disponibili nel SIL, possiamo provare a misurare il ruolo di ciascuna di esse sulla probabilità di ottenere un nuovo contratto entro 12 mesi dalla cessazione del primo servendoci di un modello di regressione logistica, a partire dall'identificazione di un individuo tipo. Quest'ultimo è rappresentato nel nostro caso da un giovane italiano di età compresa tra i 15 e i 19 anni con un primo contratto di somministrazione della durata non superiore a tre mesi nell'industria in una qualifica tecnica, cessato per fine termine nel 2013.

Una volta calcolata la probabilità per l'individuo tipo di trovare lavoro nell'arco di tempo stabilito, è possibile misurare l'effetto marginale di ciascuna variabile al modificarsi di uno dei caratteri stabiliti, tenendo fermi tutti gli altri. Le variabili prese in considerazione sono: la cittadinanza, il genere e la classe di età; relativamente alla prima esperienza di lavoro: il tipo di contratto, il motivo della cessazione, il settore e la mansione.

Come premessa si anticipa che il coefficiente di determinazione in grado di indicare la correttezza del modello statistico utilizzato risulta piuttosto basso<sup>7</sup>, segno che alla stima della probabilità di ritrovare lavoro concorrono variabili non incluse nel modello (perché a noi non disponibili), quali per esempio i comportamenti e le caratteristiche delle imprese, le motivazioni dei giovani, altri tipi di esperienze di lavoro non raccolti nel SIL, ecc.

Mentre variabili come la cittadinanza e il genere non appaiono significative, la quasi totalità delle caratteristiche del nostro individuo tipo risulta contribuire in maniera positiva al ritrovamento di un nuovo impiego nell'arco di tempo considerato.

Fatta eccezione per l'estensione del primo contratto – che aumenta la probabilità di stipularne uno nuovo al crescere della sua durata –, il contratto di somministrazione incrementa più di ogni altro tale probabilità: in altre parole entrare nel mercato del lavoro con questa modalità sembra favorire la

<sup>7</sup> Il valore dello Pseudo R2 è di 0.0270.

presenza più continuata, sebbene frammentata, nel mercato del lavoro stesso. Ciò sembra ragionevolmente imputabile alla struttura stessa del contratto. In effetti, un giovane iscritto a un'agenzia di lavoro che svolge lavori prevalentemente di breve durata presso alcune imprese, anche una volta cessato l'impiego gode comunque del ruolo di mediazione dell'agenzia e può facilmente essere di nuovo reclutato. Viceversa le probabilità emerse dal confronto con gli altri tipi di contratto risultano tutte assai più basse. Rimane più problematico valutare la qualità delle condizioni del lavoro svolto.

Tabella 21  
STIMA DELLA PROBABILITÀ DI TROVARE LAVORO ENTRO 12 MESI DALLA CESSAZIONE DEL PRIMO CONTRATTO. 2013

	Coefficiente	Significatività 1%	Probabilità di trovare lavoro	Effetto marginale
Individuo tipo*			71,1%	
Cittadinanza: straniera	0,050		72,1%	1,0%
Genere: donna	-0,028		70,5%	-0,6%
Contratto: indeterminato	-1,060	*	46,0%	-25,1%
Contratto: apprendistato	-0,704	*	54,9%	-16,2%
Contratto: determinato	-0,941	*	49,0%	-22,1%
Contratto: intermittente	-1,074	*	45,7%	-25,4%
Contratto: parasubordinato	-0,829	*	51,8%	-19,3%
Contratto: tirocinio	-0,846	*	51,4%	-19,7%
Motivo cessazione: licenziamento	-0,341	*	63,6%	-7,5%
Motivo cessazione: dimissioni	-0,431	*	61,5%	-9,6%
Settore: agricoltura	-0,064		69,8%	-1,3%
Settore: costruzioni	-0,579	*	58,0%	-13,1%
Settore: commercio e turismo	-0,139	*	68,2%	-2,9%
Settore: servizi alle imprese	-0,534	*	59,1%	-12,0%
Settore: servizi alla persona	-0,258	*	65,5%	-5,6%
Titolo di studio: inferiore	-0,043		70,2%	-0,9%
Durata 1° contratto: da 3 a 6 mesi	0,314	*	77,1%	6,0%
Durata 1° contratto: da 6 a 12 mesi	0,349	*	77,7%	6,6%
Durata 1° contratto: più di 12 mesi	0,435	*	79,2%	8,1%
Mansione: qualificata	0,337	*	77,5%	6,4%
Mansione: non qualificata	0,466	*	79,7%	8,6%
Classe di età: 20-24	0,174	*	67,4%	-3,7%

\*Individuo tipo: cittadinanza italiana, maschio, contratto di 1° impiego somministrato, cessazione del 1° impiego per fine termine, settore del 1° impiego industria, titolo di studio diploma, durata del 1° impiego fino a 3 mesi, mansione del 1° impiego tecnica, classe di età 15-19 anni.

Fonte: elaborazioni IRPET su dati SIL, Regione Toscana

Tra i settori di attività, i meno favorevoli sono l'edilizia, la più colpita dalla crisi economica, e i servizi alle imprese, mentre nell'industria la probabilità di ritrovare lavoro appare tra le più alte, seguita subito dopo dal commercio e dal turismo.

Infine, come abbiamo già accennato, i motivi della cessazione del primo rapporto di lavoro influenzano la possibilità di avviare un nuovo contratto più negativamente nel caso di una cessazione diversa dal fine termine, e in particolare se avvenuta per volontà del lavoratore.