Provincia di Cremona – Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro

Provincia di Cremona

SETTORE LAVORO E FORMAZIONE

L'ANDAMENTO DELLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE E LA RILEVAZIONE DELLE "FORZE LAVORO" ISTAT IN PROVINCIA DI CREMONA NEL 2018

AGOSTO 2019

Sommario

Provincia Di Cremona - Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro 1
Introduzione 3
1. "Eventi positivi" ed "eventi negativi" 3
2. "Eventi positivi", genere e cittadinanza 4
3. "Eventi positivi" e settori economici 4
4. "Eventi positivi" e tipologie contrattuali 6
5. Comunicazioni obbligatorie e skills 8
6. Rilevazione delle "forze lavoro" ISTAT 10
7. Considerazioni finali 13

Introduzione

Come è noto, il mercato del lavoro può essere analizzato in diversi modi.
Il più conosciuto è basato sulla cosiddetta "**rilevazione delle forze lavoro"** effettuata dall'Istat secondo un modello comune a tutti i Paesi dell'Unione Europea.
Attraverso quest'analisi, si rilevano le "forze lavoro" di un Paese, la popolazione occupata, disoccupata, inattiva, le caratteristiche di questi gruppi e i conseguenti vari tassi di occupazione, disoccupazione, attività e altri indicatori.

Una diversa ottica di lettura del mercato del lavoro viene fornita, invece, dalle **comunicazioni obbligatorie** (COB), vale a dire le comunicazioni che ogni datore di lavoro deve obbligatoriamente trasmettere ogni volta che si stipula, trasforma, proroga, oppure si chiude un contratto di lavoro.
Attraverso le COB si possono, dunque, ottenere utili informazioni sui contratti di lavoro, sulle parti contraenti, sulla durata dei rapporti di lavoro, tipologie di contratto, settori di impiego, livello di skills richiesto etc. Le COB, dunque, possono riferirsi ad "eventi positivi" o "eventi negativi".
Per **"eventi positivi"** si intendono le comunicazioni relative ad avviamenti al lavoro, a proroghe di contratti già in essere e a trasformazioni contrattuali positive: eventi da cui, almeno potenzialmente, può derivare un miglioramento nell'ammontare del reddito connesso (i dati comprendono anche i tirocini che, tuttavia, non sono da considerare contratti di lavoro).
Per **"eventi negativi"** si intendono, invece, le cessazioni di contratti e le trasformazioni contrattuali in senso negativo, eventi, cioè, a cui è connessa una riduzione del reddito conseguente (anche in questo dato sono ricompresi i tirocini anche se, come detto prima, non sono da considerare contratti di lavoro).

Dal 01.01.2018 i dati relativi alle COB sono resi disponibili tramite le metodologie del SISTAL (Sistema Informativo Statistico per il mercato del Lavoro della Regione Lombardia) che presenta, dunque, lievi variazioni statistiche rispetto alle rilevazioni precedenti.

1. "Eventi positivi" ed "eventi negativi"

Alla luce della predetta precisazione, nel 2018 le comunicazioni obbligatorie effettuate da datori di lavoro con unità produttive in provincia di Cremona sono state complessivamente **116.451** di cui il **59% circa relative ad "eventi positivi**" e il rimanente **41% circa relativo ad "eventi negativi**".

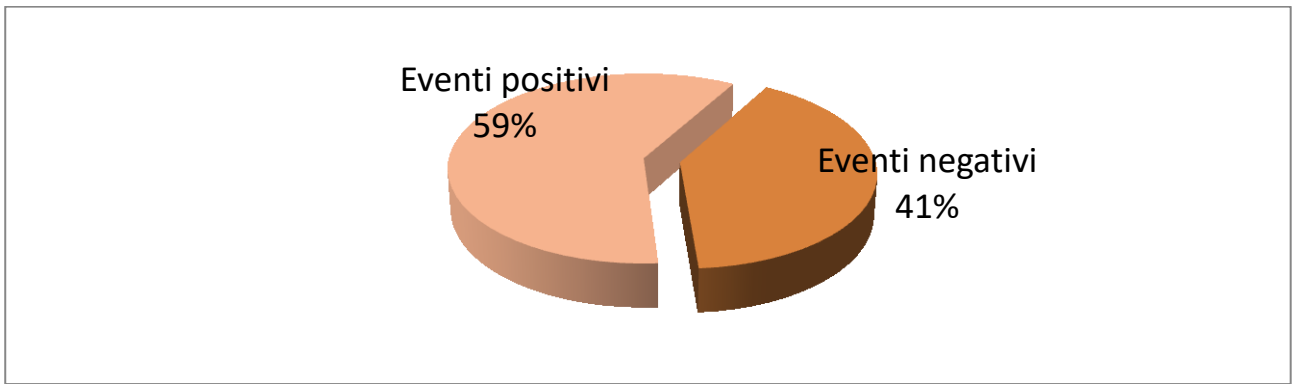

Figura 1: Eventi positivi e negativi totali.

Gli "eventi positivi" sono in aumento rispetto al 2017 di circa il 10,6%. È necessario ricordare come non vi sia **corrispondenza tra "eventi" e persone,** dato che ogni persona può, nel periodo considerato, essere titolare di uno o più "eventi"/COB.
Nel 2018, infatti, i 69.189 "eventi positivi" hanno riguardato 51.270 persone con una media, quindi, di 1,35 comunicazioni a testa.
Il numero di persone coinvolte in "eventi positivi" nel 2018 è aumentato del 12% circa rispetto all'anno precedente.

2. "Eventi positivi", genere e cittadinanza

Considerando gli "eventi positivi" e il genere, risulta che, nel 2018, il **51,6% ha riguardato uomini e il 48,4% donne**.
Sono in aumento, rispetto al 2017, gli "eventi positivi" sia per gli uomini (+ 11,6% circa) che per le donne (+ 9,75% circa).

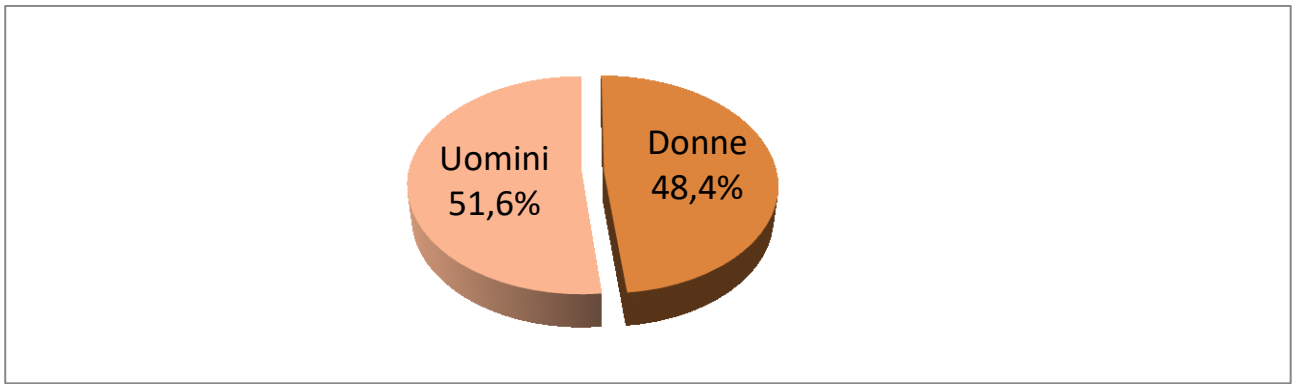

Figura 2: Eventi positivi suddivisi per genere.

Considerando, invece, gli "eventi" e la cittadinanza, emerge che, nel 2018, gli eventi positivi erano per il **72% relativi ad italiani e per il rimanente 28% a stranieri; in aumento sia gli eventi positivi relativi agli stranieri (+22,56%) che quelli relativi agli italiani (+8,00%).**

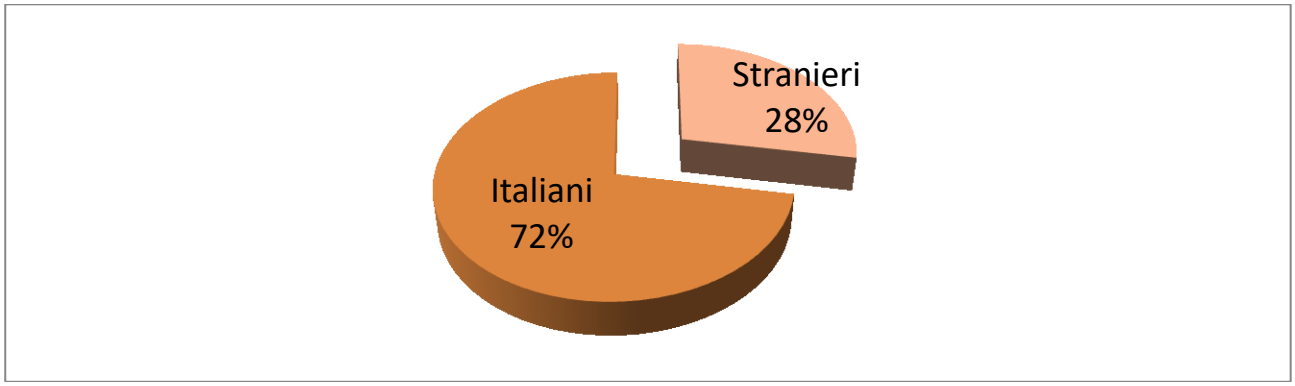

Figura 3: Eventi positivi suddivisi per cittadinanza.

3. "Eventi positivi" e settori economici

Mettendo in relazione gli "eventi positivi" e i settori economici, i **Servizi** hanno dato luogo, nel 2018, al numero maggiore di "eventi": 44.023 pari a circa il 64% (in aumento dell' 11,8% rispetto al 2017), seguono l'**Industria** con 15.860 eventi pari al 23,05% (in aumento del 6,4% rispetto al

2017), l'**Agricoltura** con 5.302 eventi pari al 7,7% (in aumento del 6% rispetto al 2017) e le **Costruzion**i con 3.616 eventi pari al 5,26% (in aumento del 26,9% rispetto al 2017) (v. Fig.4).

I dati confermano la tendenza, già nota da tempo, che vede nei **Servizi** il settore con occupazione in continua espansione, mentre registrano una sostanziale tenuta dell'occupazione nell'**Industria/Manifatturiero** rispetto al 2017.

Confrontando gli "eventi positivi" dei due Settori negli ultimi 6 anni – dal 2013 al 2018 - si rileva, infatti, che i **Servizi** hanno progressivamente e costantemente aumentato in misura sempre più significativa i loro "eventi positivi", mentre l'**Industria** li aveva progressivamente diminuiti: ciò fino al 2017, perché nel 2018 riesce a mantenere i valori ed anzi ad aumentarli, seppure in misura contenuta.

E' necessario comunque ricordare che, da tempo, la crescita economica di un settore può non essere accompagnata da un'analoga crescita occupazionale e che il calo occupazionale in un settore non sempre indica una crisi in quel settore.

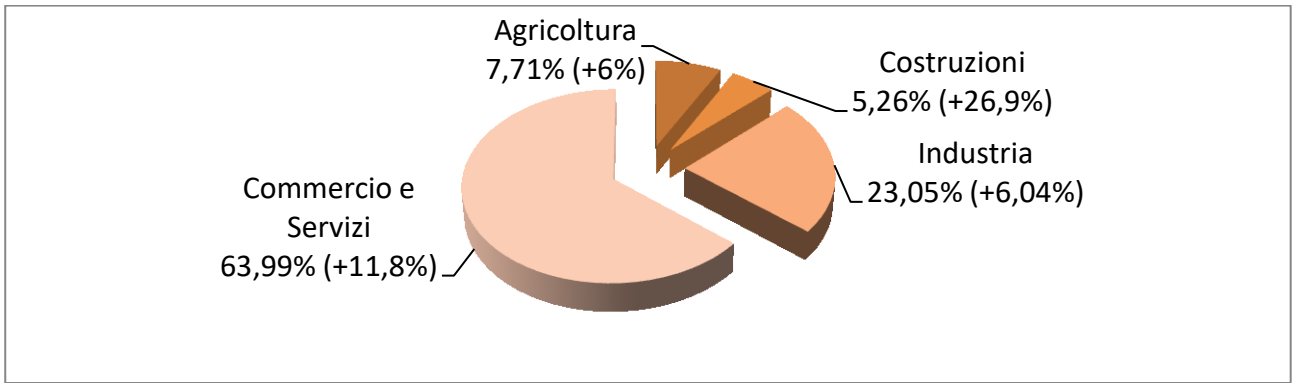

Figura 4: Eventi positivi e settori.

Incrociando i dati tra **settore** e **genere**, le comunicazioni "positive" riferite a donne si sono distribuite nel modo seguente: 81,74% nei **Servizi**, 15,70% nell'**Industria**, 2,08% in **Agricoltura** e 0,48% nelle **Costruzioni**.
Le comunicazioni "positive" riferite a uomini si sono, invece, suddivise tra i Settori nel modo seguente: 47,52% nei **Servizi**, 29,88% nell'**Industria**, 12,90% nell'**Agricoltura** e 9,70% nelle **Costruzioni**.

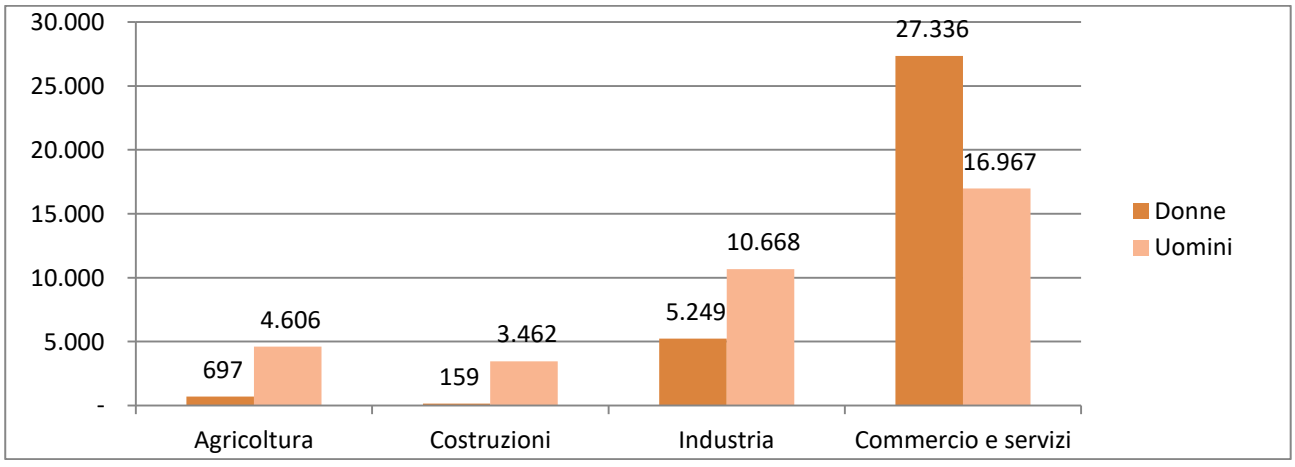

Figura 5: Distribuzione Donne e Uomini per settore.

Incrociando i dati per **settore e cittadinanza**, quello del **Commercio e Servizi** è il settore che presenta il maggior numero di comunicazioni "positive" riferite a stranieri (il 62,3%), seguono l'**Industria** con il 18,5%, l'**Agricoltura** con il 11,4% e le **Costruzioni** con il 7,8% (percentuali riferite al totale degli "eventi positivi" riferiti agli stranieri).

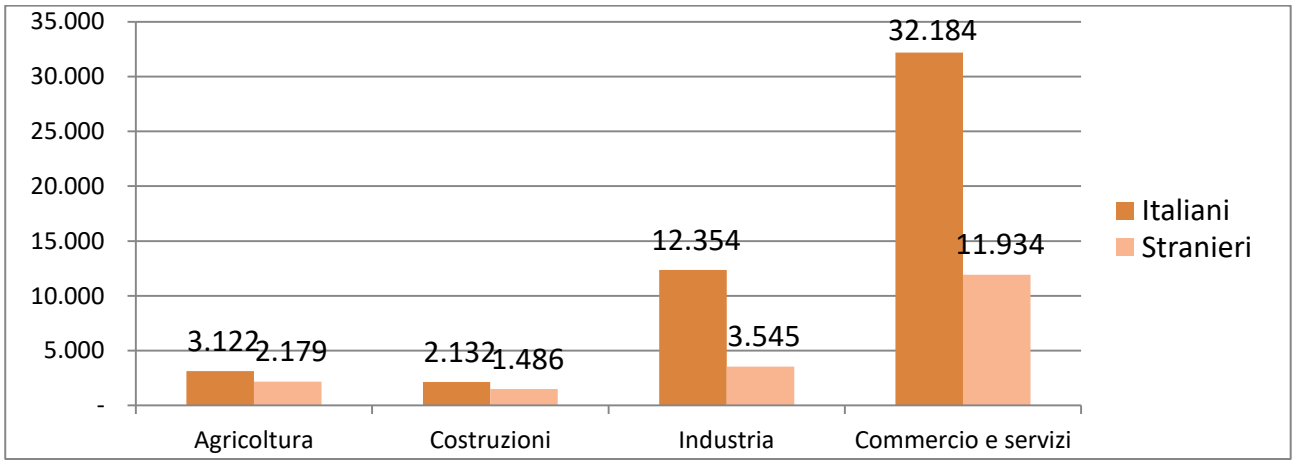

Figura 6: Distribuzione Italiani e Stranieri per settore.

4. "Eventi positivi" e tipologie contrattuali

Un aspetto importante che emerge dall'analisi delle COB è quello relativo alle tipologie contrattuali utilizzate nel mercato del lavoro cremonese.
Gli "eventi positivi" del 2018 si sono suddivisi tra le seguenti tipologie contrattuali:

- **contratti a tempo determinato** 61,6% circa (+11% circa rispetto al 2017)
- **contratti di somministrazione** 15% (-1,2% rispetto al 2017)
- **contratti a tempo indeterminato** 17,4% (+27,8% rispetto al 2017)
- il rimanente 6% circa delle comunicazioni (in legenda: Altri) si è suddivisa tra **apprendistato** (2,1%, con un aumento del 28% circa rispetto al 2017), **lavori socialmente utili** (0,05%, con un aumento del 68,4% circa rispetto al 2017) e **lavori a progetto** (0,9%, con una diminuzione dell'11% circa rispetto al 2017).

Pur non trattandosi di contratti di lavoro, si rileva che, ad oggi, gli "eventi positivi" del 2018 si riferiscono anche a tirocini nella misura significativa del 3% circa, in diminuzione rispetto al 2017 (-13,5% circa).

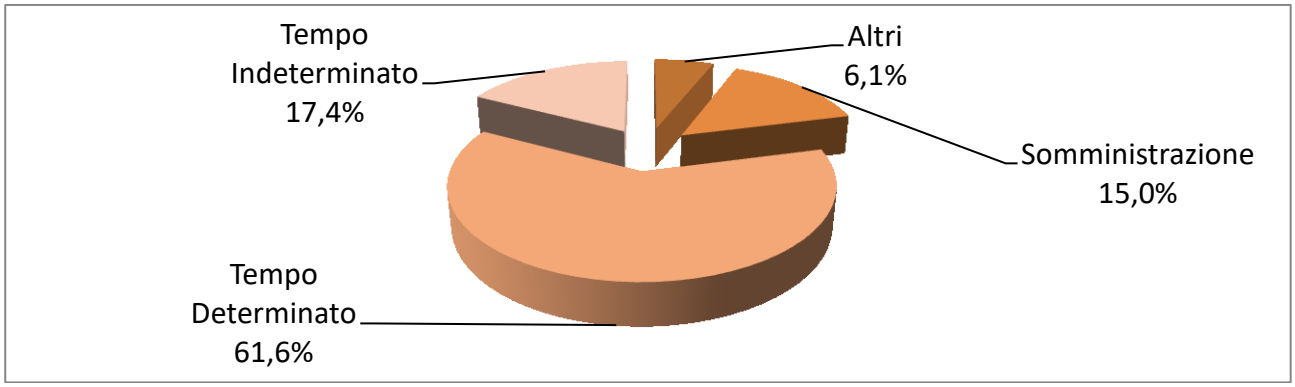

Figura 7: Distribuzione degli eventi positivi nelle differenti tipologie di contratto.

Incrociando i Settori e le tipologie contrattuali più importanti (tempo determinato, indeterminato e somministrazione), emerge il quadro seguente:

- nel Settore dei **Servizi** il contratto più utilizzato nel 2018 è stato quello a tempo determinato (72%, +13% circa rispetto al 2017), seguono il tempo indeterminato (18%, + 21%) e le somministrazioni (10%, + 0,4% circa);
- nell'**Industria** il contratto più frequente è stato quello a tempo determinato (40%, +1% rispetto al 2017); seguono il contratto di somministrazione (38%, -3%) e il contratto a tempo indeterminato (22%, +48%);
- nell'**Agricoltura** il contratto più frequente è stato quello a tempo determinato per il 93% dei casi (+4% rispetto al 2017);
- nelle **Costruzioni** il contratto più utilizzato è stato quello a tempo determinato (65%, +31% sul 2017); seguono il contratto a tempo indeterminato (28%, +30%) e il contratto di somministrazione (7%, +2%).

Si precisa che le percentuali si riferiscono al totale degli eventi positivi rilevati per ciascuna delle tre tipologie contrattuali più importanti.

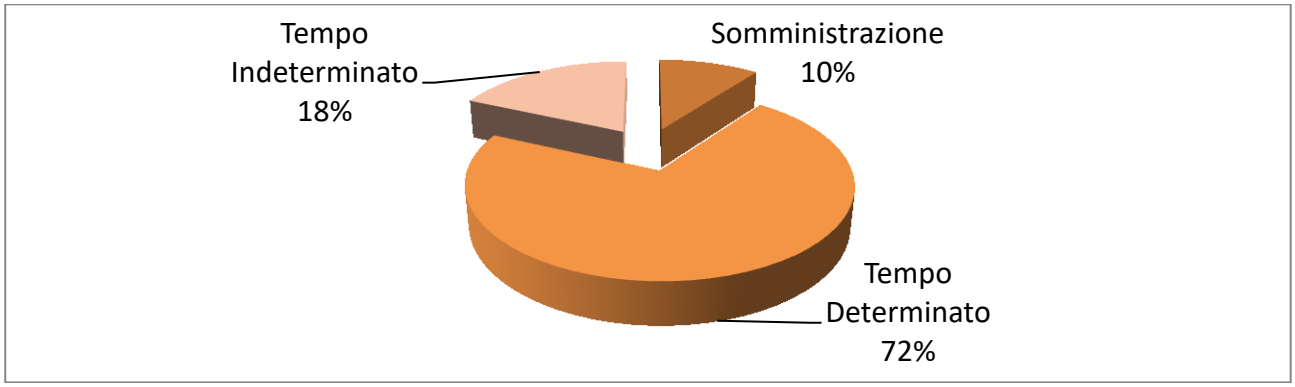

Figura 8: Commercio e Servizi. Distribuzione degli eventi positivi nelle tipologie di contratto.

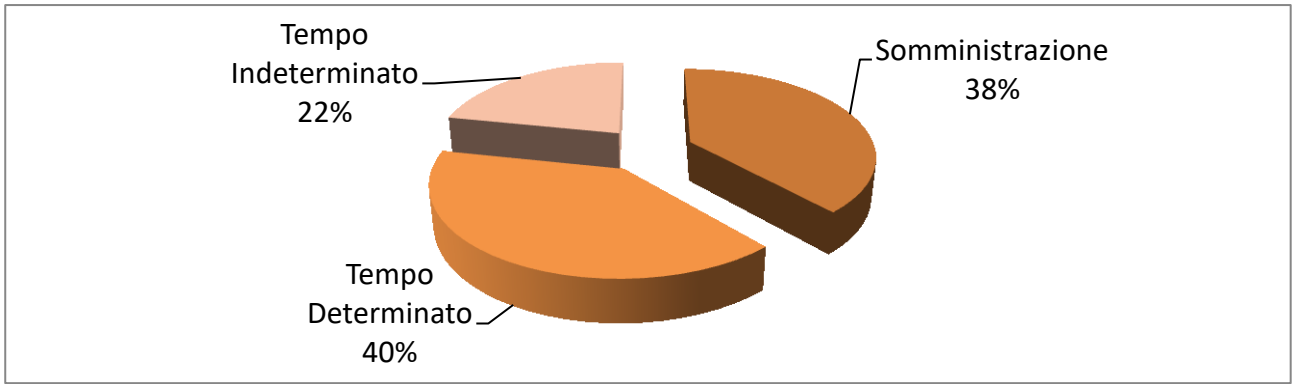

Figura 9: Industria. Distribuzione degli eventi positivi nelle tipologie di contratto.

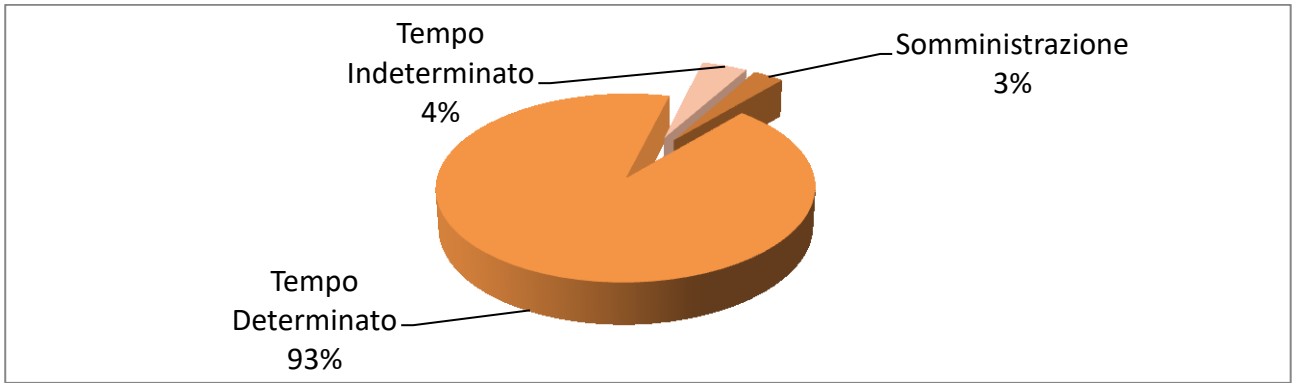

Figura 10: Agricoltura. Distribuzione degli eventi positivi nelle tipologie di contratto.

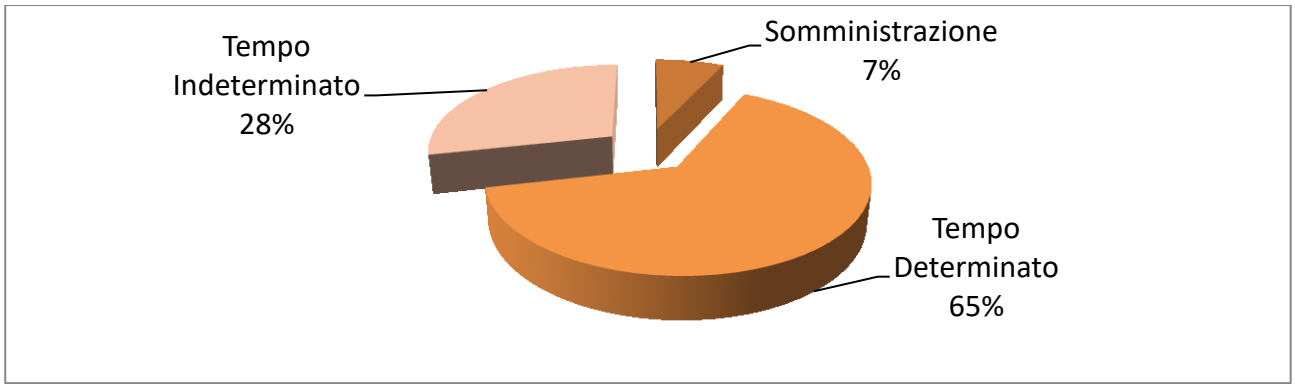

Figura 11: Costruzioni. Distribuzione degli eventi positivi nelle tipologie di contratto.

5. Comunicazioni obbligatorie e skills

Le comunicazioni obbligatorie contengono informazioni interessanti sul tipo di abilità (skills) richieste nei diversi rapporti di lavoro instaurati nel periodo osservato.

Le COB positive evidenziano come, nel 2018, il 40% degli "eventi positivi" abbia riguardato **low skills**, il 45% **medium skills** e solo il 15% **high skills**.
Complessivamente, pertanto, l'85% dei contratti ha riguardato medium e low skills.
La richiesta di high skills è aumentata rispetto al 2017 dell' 8,9%, le richieste per medium skills sono aumentate del 13,6% e le richieste per low skills sono aumentate dell' 8%.
Il Settore che presenta il più elevato numero di "eventi positivi" per **high skills** è quello dei **Servizi** con l'82% di tutte le COB positive per high skills del 2018; seguono l'**Industria** con il 16%, le **Costruzioni** e l'**Agricoltura** per il rimanente.
Gli "eventi positivi" per **medium skills** si suddividono per il 68% nei **Servizi**, il 18,5% nell'**Industria**, il 6,9% nell'**Agricoltura** e il rimanente 6,6% nelle **Costruzioni**.
Gli "eventi positivi" per **low skills** si suddividono per il 53% nei **Servizi**, per il 31% nell'**Industria**, per l'11% in **Agricoltura** e per il rimanente 5% nelle **Costruzioni**.

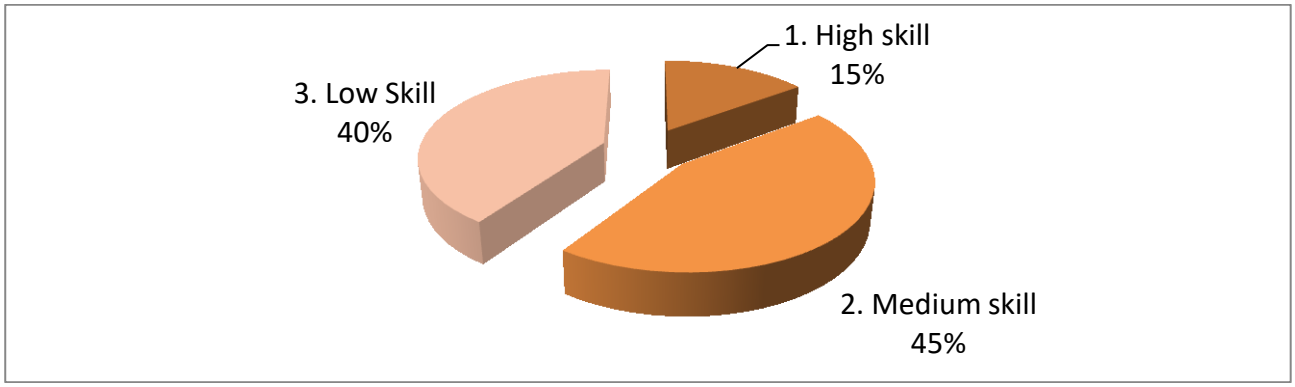

Figura 12: Eventi positivi distribuiti per skills.

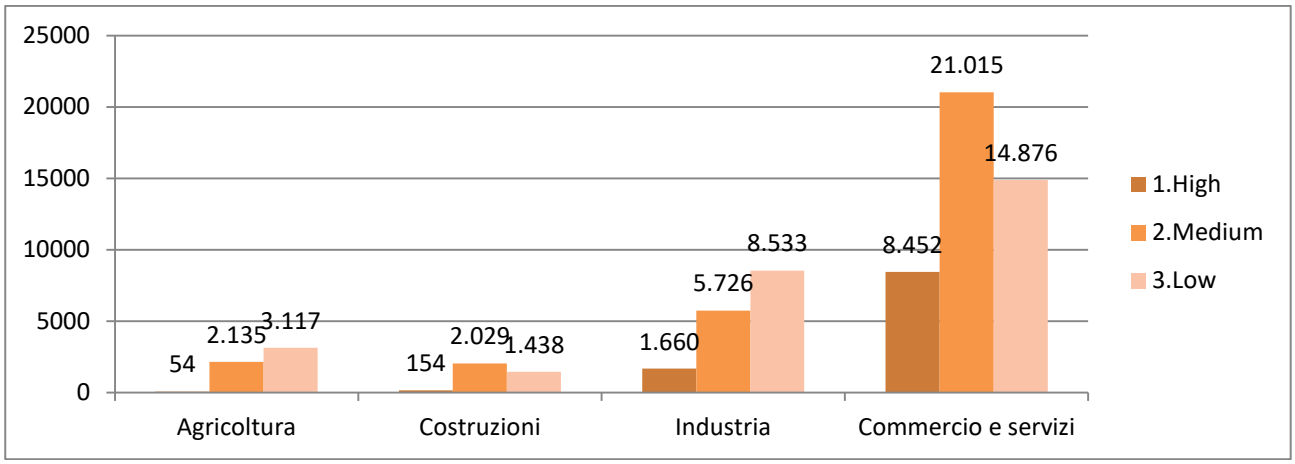

Figura 13: Distribuzione delle skills per settore.

Complessivamente, nel 2018 hanno riguardato **medium e low skills** ben l'80,9% delle COB positive relative ai **Servizi,** l'89,6% delle COB positive relative all'**Industria**, il 95,7% delle COB positive relative alle **Costruzioni** e il 99% delle COB positive relative all'**Agricoltura.**

6. Rilevazione delle "forze lavoro" ISTAT

Tasso di occupazione (15 anni e più)		
	2017	2018
Provincia	%	%
Varese	50,8	50,7
Como	49,7	51,0
Sondrio	48,7	49,1
Milano	52,9	52,8
Bergamo	51,0	50,8
Brescia	51,2	51,7
Pavia	49,0	49,6
Cremona	49,6	50,2
Mantova	49,5	50,2
Lecco	52,2	51,5
Lodi	51,3	51,3
Monza e della Brianza	51,3	51,6

Tabella 1: Tasso di occupazione popolazione di età 15 anni e più (ISTAT).

Tasso di disoccupazione (15 anni e più)		
	2017	2018
Provincia	%	%
Varese	8.4	5.9
Como	6.5	7.3
Sondrio	6.3	6.7
Milano	6.5	6.4
Bergamo	4.2	4.9
Brescia	6.2	5.2
Pavia	6.8	6.5
Cremona	6.3	5.1
Mantova	7.4	6.7
Lecco	5.3	5.6
Lodi	7.0	6.5
Monza e della Brianza	7.1	6.0

Tabella 2: Tasso di disoccupazione popolazione di età 15 anni e più (ISTAT).

	2017	2018
Totali	164.000	163.000

Tabella 3: Forza lavoro in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Occupati	153.000	155.000
Disoccupati	10.000	8.000

Tabella 4: Occupati e Disoccupati in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Uomini	59,0%	59,7%
Donne	40,7%	41,1%

Tabella 5: Tasso di occupazione per genere in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Uomini	5,5%	4,8%
Donne	7,3%	5,5%

Tabella 6: Tasso di disoccupazione per genere in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2017-2018 (ISTAT)

Fascia di età	2017	2018
15-24	22,5%	21,7%
15-29	14,3%	14,7%
18-29	14,3%	14,7%

Tabella 7: Tasso di disoccupazione giovanile in provincia di Cremona. Anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Provincia di	**%**	**%**
Varese	29,3	25,5
Como	22,6	22,1
Sondrio	14,3	21,0
Milano	26,6	24,4
Bergamo	14,1	16,2
Brescia	17,7	16,3
Pavia	30,3	21,6
Cremona	**22,5**	**21,7**
Mantova	28,1	20,6
Lecco	14,9	19,8
Lodi	22,7	17,0
Monza e della Brianza	26,3	18,5

Tabella 8: Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni). Province lombarde, anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Provincia di	**%**	**%**
Varese	16,9	15,8
Como	15,0	15,3
Sondrio	16,7	16,3
Milano	16,8	16,6
Bergamo	10,1	12,0
Brescia	12,4	11,3
Pavia	18,1	19,6
Cremona	**14,3**	**14,7**
Mantova	19,8	17,5
Lecco	11,9	12,3
Lodi	16,0	12,8
Monza e della Brianza	16,3	15,4

Tabella 9: Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni). Province lombarde, anni 2017-2018 (ISTAT)

	2017	2018
Provincia di	**%**	**%**
Varese	16,9	15,8
Como	15,0	15,3
Sondrio	16,6	15,9
Milano	16,3	16,7
Bergamo	9,7	12,0
Brescia	12,2	10,7
Pavia	17,8	19,4
Cremona	**14,3**	**14,7**
Mantova	19,8	17,3
Lecco	11,9	12,1
Lodi	16,0	12,8
Monza e della Brianza	16,3	15,4

Tabella 10: Tasso di disoccupazione giovanile (18-29 anni). Province lombarde, anni 2017-2018 (ISTAT)

7. Considerazioni finali

E' difficile fare valutazioni generali – anche se brevi - sul mercato del lavoro cremonese.
Anche se si tratta di un mercato di piccole dimensioni, sono presenti, comunque, realtà complesse, molto articolate, con elementi anche contraddittori che possono indurre conclusioni sbagliate.

Le presenti valutazioni sono, pertanto, limitate ad alcuni elementi che emergono in modo netto dai dati considerati, vale a dire: la rilevazione ISTAT delle "forze lavoro" e l'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie relative alla provincia di Cremona.

In generale, si può dire che il mercato del lavoro cremonese, nel 2018 rispetto al 2017, ha mostrato una certa tenuta di quei segni di miglioramento già evidenziati sia dalla rilevazione ISTAT che dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB) nel confronto fra il 2017 e l'anno precedente.

Il tasso di occupazione complessivo è in leggero aumento rispetto al 2017, passando dal 49,6% al 50,2% (+ 0,6%).
Meglio ha fatto Como, mentre le altre Province che hanno registrato segni di miglioramento presentano come noi una variazione in aumento molto contenuta (Sondrio, Pavia, Mantova, Monza Brianza).
Lo stesso andamento presentano sia il tasso di occupazione maschile (+0,7%) che il tasso di occupazione femminile (+0,4).

Ancora in diminuzione è **il tasso di disoccupazione, passato dal 6,3% al 5,1% (-1,2%),** confermando una tendenza positiva dell'anno precedente (era pari al 7,43% nel 2017).
Meglio di noi la Provincia di Varese, mentre Brescia e Monza Brianza registrano un miglioramento analogo al nostro; nelle altre Province, invece, la riduzione del tasso di disoccupazione è meno significativa o addirittura nulla.
Non altrettanto in diminuzione sono i vari tassi di disoccupazione giovanili, che si mantengono sostanzialmente stabili: quello riferito alla fascia d'età 15-24 è diminuito dal 22,5% al 21,7% (-0,8%), ma quello riferito alla fascia 15-29 è cresciuto dal 14,3% al 14,7% (+0,4%).

Anche il contesto regionale è in miglioramento come risulta dalle tabelle di confronto tra i diversi territori provinciali della regione Lombardia.

Per avere una migliore consapevolezza circa il significato di questi dati, è necessario, però, ricordare che la definizione statistica di "occupato" e "disoccupato" è diversa da quella comune.
Pertanto, è necessario valutare le informazioni fornite dai dati tenendo presente questa differenza.
Al riguardo, può essere sufficiente ricordare che per l'ISTAT risulta occupato il soggetto che ha lavorato anche una sola ora in un determinato periodo precedente alla rilevazione e, al contrario, risulta disoccupato solo il soggetto che, privo di lavoro, lo ha ricercato in modo attivo in un determinato periodo precedente la rilevazione.
Per completare la rappresentazione della questione "occupato"/"disoccupato", si ricorda anche che il legislatore italiano ha elaborato un'ulteriore definizione diversa da quella "statistica" e da quella cosiddetta comune.

Segni positivi provengono anche dalle COB: sono in aumento, **rispetto al 2017, sia gli "eventi positivi" (+ 10,6%) che il numero delle persone destinatarie di COB** (vale a dire titolari di un contratto di lavoro) **(+ 12%).**

Si tratta di elementi che confermano anche per il 2018 una certa vivacità del mercato del lavoro e una sua maggiore capacità inclusiva registrate negli ultimi anni.

Accanto a questi elementi positivi, tuttavia, anche per il 2018 i dati continuano ad evidenziare in modo chiaro almeno altri due elementi, che vanno segnalati per la loro criticità.

Ci si riferisce, da un lato, all'ulteriore aumento dei contratti a tempo determinato e, dall'altro, all'ulteriore aumento dei contratti riferiti a lavori che richiedono skills medio-basse: solo il 15% dei contratti stipulati nel 2018 si riferisce a skills elevate, mentre l'85% si riferisce a skills medio/basse. Significativo è anche l'aumento del ricorso ai tirocini che, si ricorda, non sono contratti di lavoro.

Si tratta di caratteristiche che il mercato del lavoro cremonese presenta da tempo, che condivide con altre realtà, e che non sempre discendono dalla situazione economica.

In particolare, con riferimento all'aumento dei contratti a tempo determinato, la cosiddetta **"precarizzazione" dei contratti** (vale a dire, la diffusione dei contratti a termine) è sicuramente, almeno in parte, legata alla presenza o meno di incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato.
La diffusione di questi contratti segue infatti, in modo preciso, l'andamento degli incentivi: in aumento quando gli incentivi vengono introdotti e in diminuzione quando la spinta degli stessi viene meno.
Così è stato per il 2015, il 2016, il 2017 e così anche per il 2018.
Infatti, gli sgravi per il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato introdotti dalla legge di bilancio 2018 hanno determinato un'inversione di tendenza a favore di questo tipo di contratto il cui utilizzo è leggermente aumentato nel 2018.
Dunque, le "regole" introdotte dal legislatore possono essere decisive per la qualità dei contratti di lavoro che non è determinata solo da "fattori economici".

Con riferimento, invece, al ricorso massiccio, e in aumento, a contratti che fanno riferimento a lavori che prevedono skills medio-basse, si conferma il timore che i contratti relativi si riferiscano a **mansioni il cui futuro potrebbe diventare incerto** - anche nel giro di pochi anni - proprio per l'introduzione di automazione, digitalizzazione e, in generale, di maggiore innovazione.
Anche in questo caso, per dare il giusto valore al dato statistico, è necessario ricordare che le COB sono compilate unicamente dal datore di lavoro senza alcuna possibilità di verifica da parte di terzi. Si può, dunque, ritenere che la compilazione di parti delle COB non chiaramente definite e comprese possa essere imprecisa o con risposte volutamente "riduttive" rispetto alle mansioni effettivamente svolte dal lavoratore.