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 2019

AGOSTO 2020

Sommario

1. 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 7
5. Comunicazioni obbligatorie e skills 9
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 ecc….

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): quelli presentati nell'attuale report sono consolidati alla data del 25.07.2020.
A seguito delle operazioni di continuo aggiornamento, il sistema SISTAL può presentare lievi variazioni statistiche a seconda della data della rilevazione.

1. "Eventi positivi" ed "eventi negativi"

Alla luce di quanto premesso nell'introduzione, rileviamo che nel 2019 le comunicazioni obbligatorie effettuate da datori di lavoro con unità produttive in provincia di Cremona sono state complessivamente **112.336** di cui il **59% relative ad "eventi positivi**" e il rimanente **41% relativo ad "eventi negativi**".

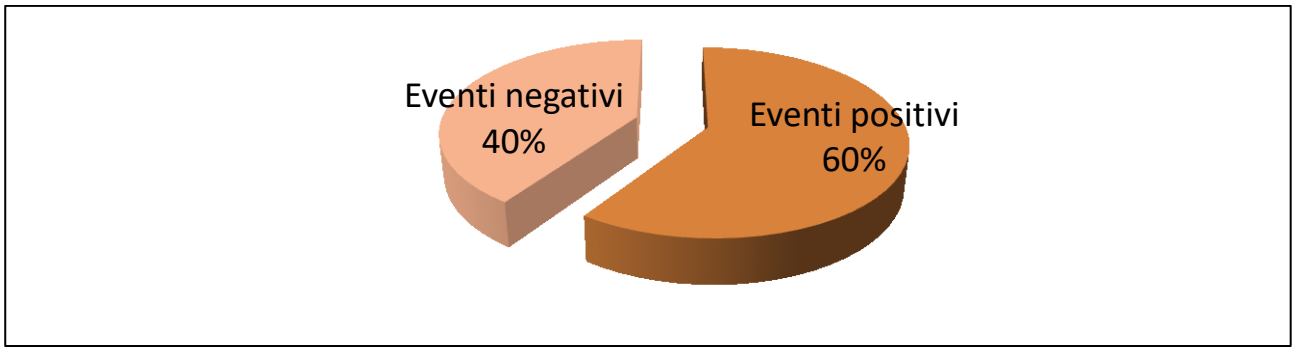

Figura 1: Eventi positivi e negativi totali.

Gli "eventi positivi" sono in diminuzione di circa il 4,8% rispetto al 2018.
Sono in diminuzione anche le persone coinvolte da tali eventi: è necessario, infatti, 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 2019, appunto, i 65.856 "eventi positivi" hanno riguardato 50.424 persone con una media, quindi, di 1,3 comunicazioni a testa (a fronte di una media di 1,35 comunicazioni a testa nel 2018).
Il numero di persone coinvolte in "eventi positivi" nel 2019 è diminuito dell' 1,65% circa rispetto all'anno precedente.

2. "Eventi positivi", genere e cittadinanza

Considerando gli "eventi positivi" sotto il profilo del genere, risulta che, nel 2019, il **53% ha riguardato uomini e il 47% donne**.
Sono in diminuzione, rispetto al 2018, gli "eventi positivi" sia per gli uomini (-2,5% circa) che, in misura decisamente maggiore, per le donne (-7,3%).

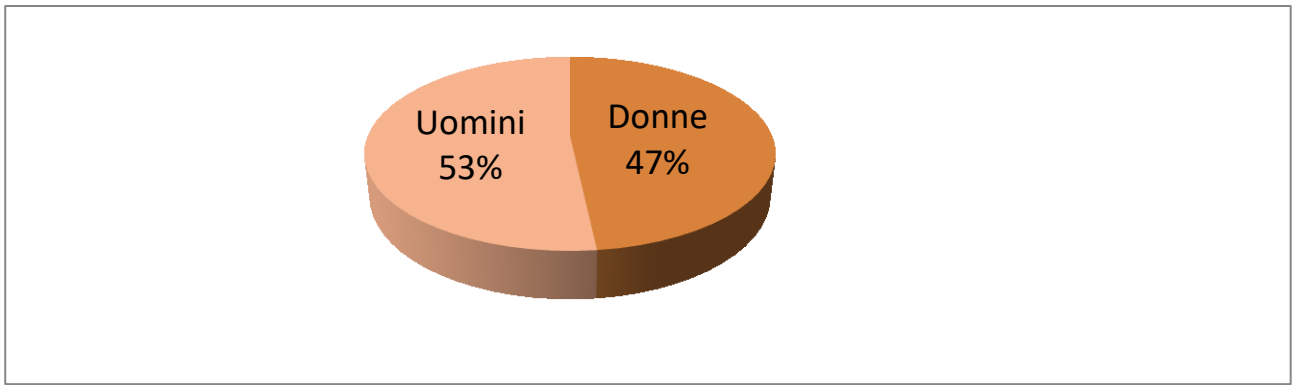

Figura 2: Eventi positivi suddivisi per genere.

Considerando, invece, gli "eventi positivi" sotto il profilo della cittadinanza, emerge che, nel 2019, gli "eventi positivi" erano per il **73% relativi ad italiani e per il rimanente 27% a stranieri; in diminuzione sia gli eventi positivi relativi agli stranieri (-7%) che quelli relativi agli italiani (-4%).**

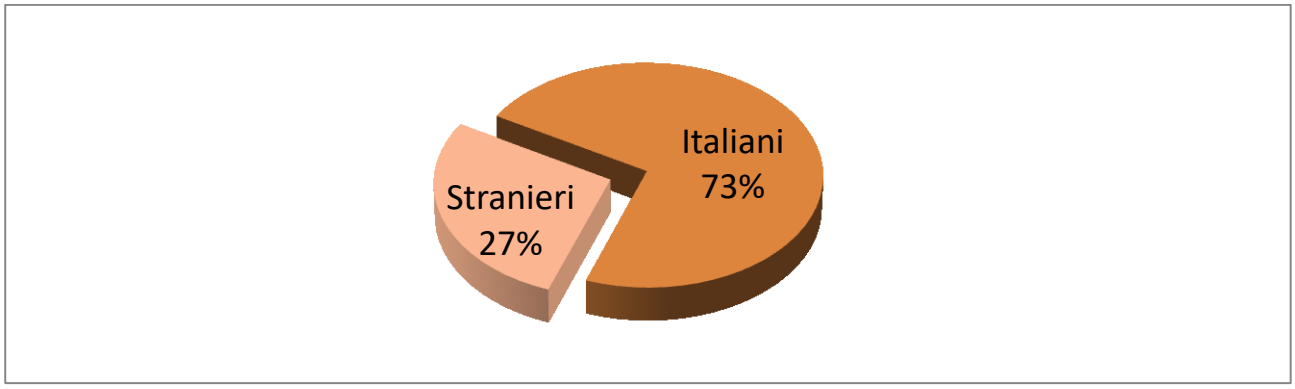

Figura 3: Eventi positivi suddivisi per cittadinanza.

3. "Eventi positivi" e settori economici

Mettendo in relazione gli "eventi positivi" e i settori economici, i **Servizi** hanno dato luogo, nel 2019, al numero maggiore di "eventi": 41.816 pari a circa il 64% (in diminuzione del 5% rispetto al 2018), seguono l'**Industria** con 14.062 eventi pari al 21,5% (in diminuzione dell' 11,3% rispetto al

2018), l'**Agricoltura** con 5.527 pari all' 8,4% (in aumento del 4,2% rispetto al 2018) e le **Costruzioni** con 4.067 eventi pari al 6,2% (in aumento del 12,5% rispetto al 2018) (v. Fig.4).

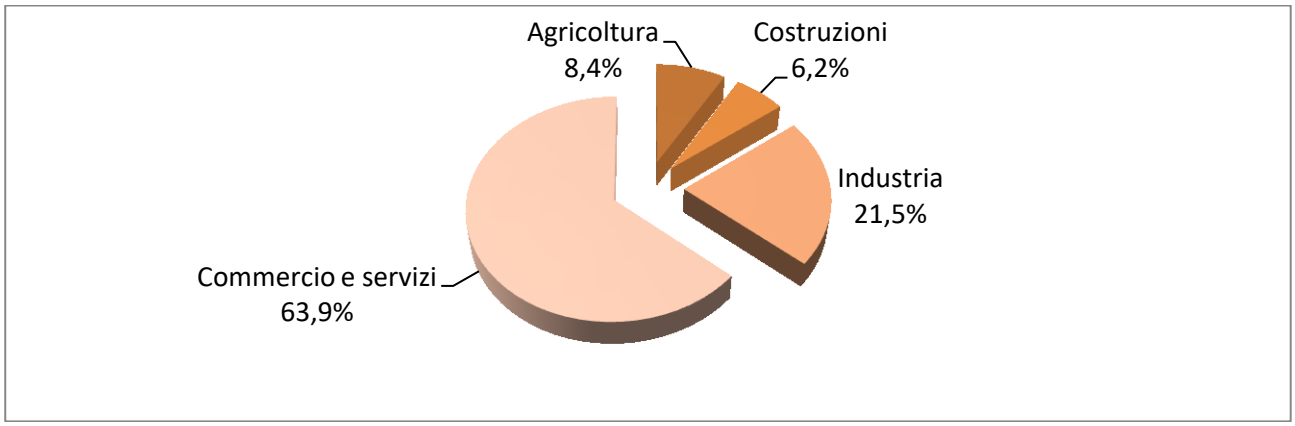

Figura 4: Eventi positivi e settori.

I dati registrano, dunque, un'inversione della tendenza che fino al 2018 aveva visto nei **Servizi** il settore con occupazione in espansione e tornano a confermare, invece, **l'Industria/Manifatturiero** il settore con occupazione in riduzione.

Confrontando gli "eventi positivi" dei due Settori negli ultimi 6 anni – dal 2014 al 2019 – si rileva, infatti, che i **Servizi** hanno progressivamente e costantemente aumentato i loro "eventi positivi" fino al 2018, ma nel 2019 li vedono ridurre; mentre l'**Industria**, nonostante un leggero miglioramento nel 2015 e nel 2018, li ha visti di nuovo sostanzialmente ridurre nel 2019.

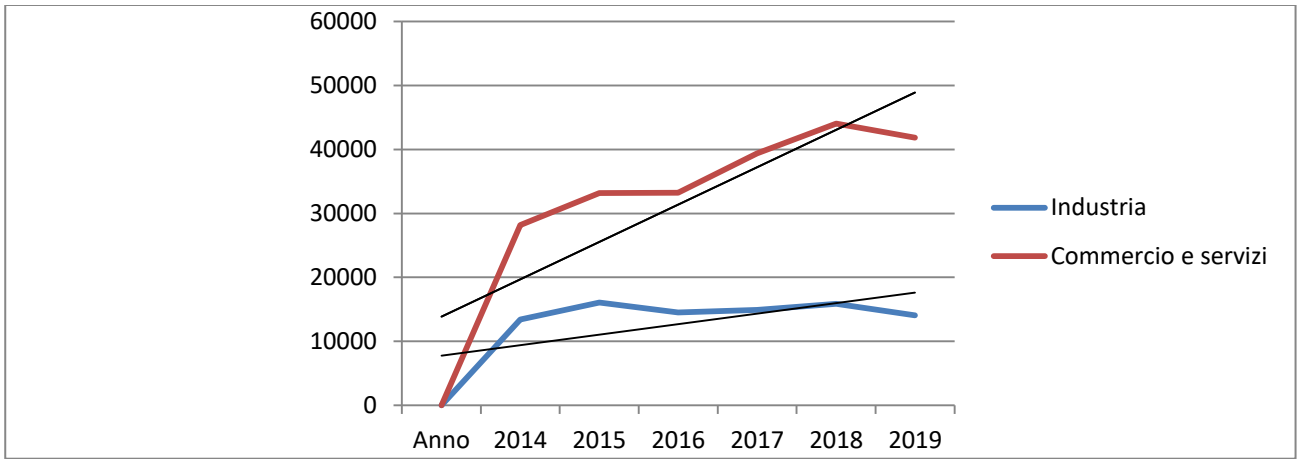

Figura 5 : Andamento degli eventi positivi totali nei settori Industria e Servizi. Periodo 2014-2019.

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 sta ad indicare una crisi in quel settore.

Incrociando, poi, i dati tra **settore** e **genere**, gli "eventi positivi" riferiti a donne si sono distribuite nel modo seguente: 81,5% nei **Servizi**, 15,6% nell'**Industria**, 2,3% in **Agricoltura** e 0,6% nelle **Costruzioni**.
Gli "eventi positivi" riferiti a uomini, invece, si sono suddivisi tra i Settori nel modo seguente: 48,3% nei **Servizi**, 26,7% nell'**Industria**, 13,9% nell'**Agricoltura** e 11,1% nelle **Costruzioni**.

In entrambi i settori in cui gli "eventi positivi" sono in aumento, Agricoltura e Costruzioni, tali eventi aumentano in proporzione più per gli uomini che per le donne. Diverso andamento si registra, invece, nei due settori in cui gli "eventi positivi" sono in diminuzione: infatti, mentre nei Servizi tali eventi diminuiscono in proporzione più per le donne che per gli uomini, nell'Industria invece tali eventi diminuiscono più per gli uomini che per le donne.

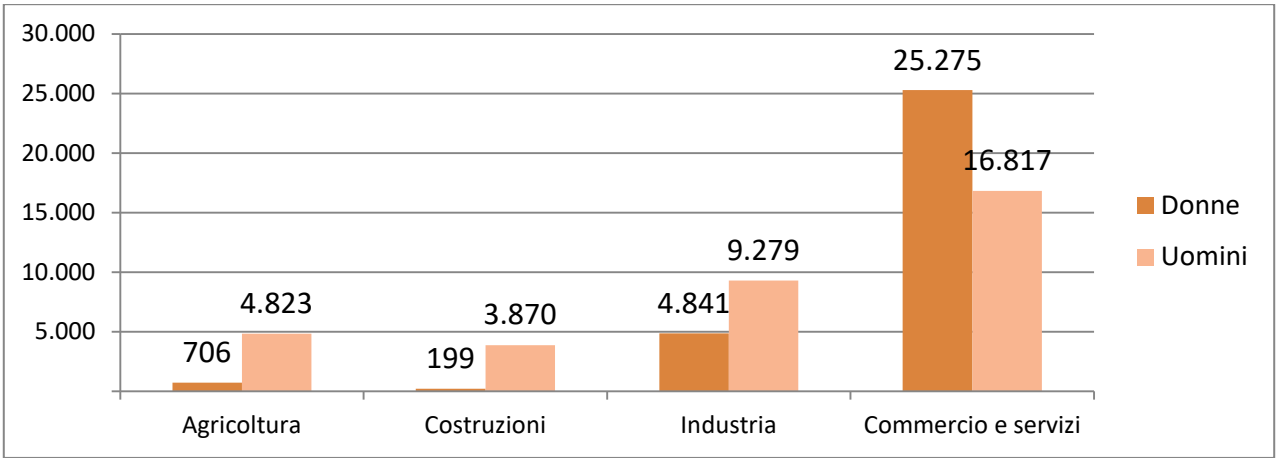

Figura 6: Distribuzione Donne e Uomini per settore.

Incrociando i dati per **settore e cittadinanza**, i **Servizi** sono il settore che presenta il maggior numero di comunicazioni "positive" riferite a stranieri (il 58,6%), seguono l'**Industria** con il 18,7%, l'**Agricoltura** con il 13,2% e le **Costruzioni** con il 9,6% (percentuali riferite al totale degli "eventi positivi" riferiti agli stranieri).

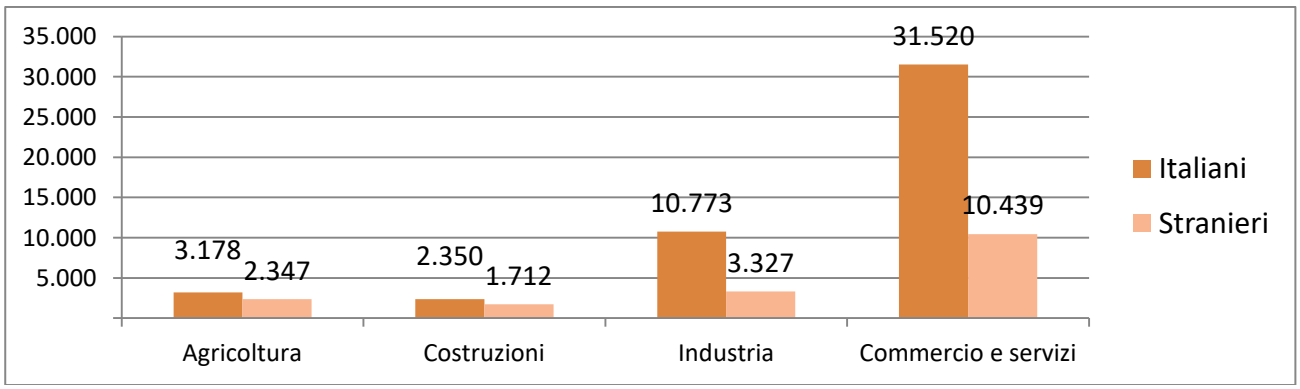

Figura 7: Distribuzione Italiani e Stranieri per settore.

In entrambi i settori in cui gli "eventi positivi" sono in aumento, quanto all'Agricoltura tali eventi aumentano in proporzione più per gli stranieri che per gli italiani, mentre quanto alle Costruzioni aumentano in misura analoga per gli uni e per gli altri. Invece, nei due settori in cui gli "eventi positivi" sono in diminuzione, quanto ai Servizi tali eventi diminuiscono in proporzione più per gli stranieri che per gli italiani, mentre quanto all'Industria tali eventi diminuiscono più per gli italiani che per gli stranieri.

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 2019 si sono suddivisi tra le seguenti tipologie contrattuali:

- **contratti a tempo determinato** 61,7% circa (-4,7% circa rispetto al 2018)
- **contratti di somministrazione** 12% circa (-24% circa rispetto al 2018)
- **contratti a tempo indeterminato** 20% circa (+10% circa rispetto al 2018)
- il rimanente 6,3% circa delle comunicazioni (in legenda: Altri) si è suddivisa tra **apprendistato** (2,47% circa, con un aumento del 10% circa rispetto al 2018), **lavori socialmente utili** (0,06%, con un aumento del 25% rispetto al 2018) e **lavori a progetto** (0,88 % circa, con una diminuzione del 4,6% rispetto al 2018).

Sotto il profilo quantitativo, la diminuzione dei contratti a tempo determinato e delle somministrazioni è stata compensata solo in parte dall'aumento dei contratti a tempo indeterminato e dell'apprendistato.
Inoltre, pur non trattandosi di contratti di lavoro, si rileva che, ad oggi, gli "eventi positivi" del 2019 si riferiscono anche a tirocini nella misura significativa del 2,9% circa, in diminuzione rispetto al 2018 (-8,1% circa).

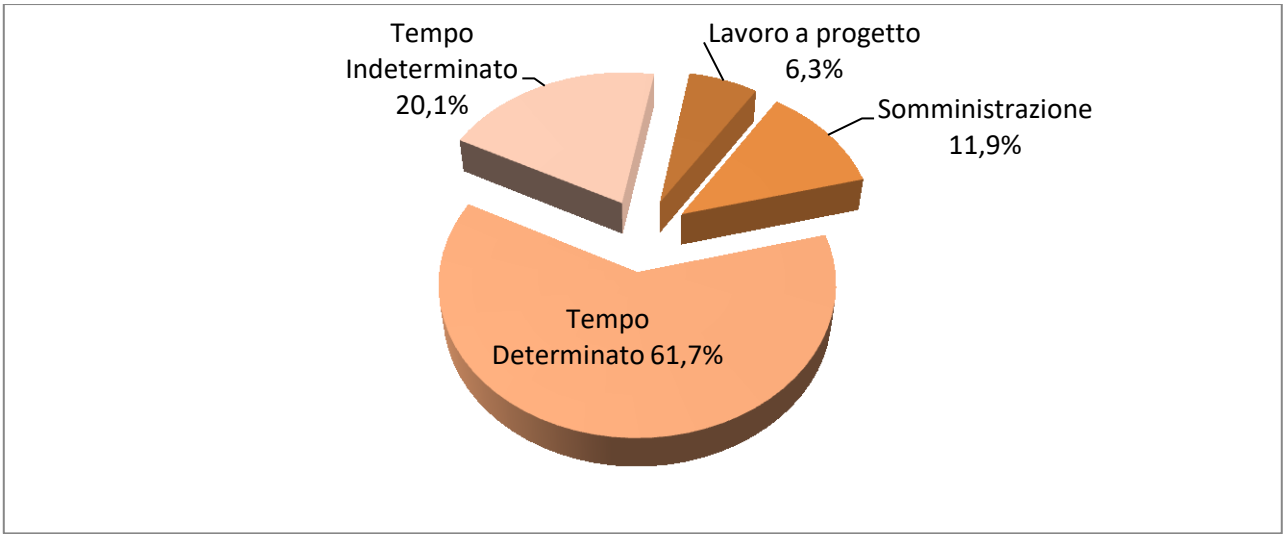

Figura 8: Distribuzione degli eventi positivi nelle differenti tipologie di contratto.

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 2019 è stato quello a tempo determinato (65,8%, -6,4% circa rispetto al 2018), seguono il tempo indeterminato (20,4%, +13%) e le somministrazioni (7,4%, -26,5%);
- nell'**Industria** il contratto più frequente è stato quello a tempo determinato (36%, -14% rispetto al 2018), seguono la somministrazione (31,5%, -22%) e il contratto a tempo indeterminato (24%, +5,8%);
- per quanto riguarda l'**Agricoltura** dai dati emerge che il contratto più frequente è stato quello a tempo determinato per il 93% dei casi (+5,9% rispetto al 2018);
- nelle **Costruzioni** il contratto più utilizzato è stato quello a tempo determinato (65,6%, +21% sul 2018), il contratto a tempo indeterminato (25%, +4,7%) e il contratto di somministrazione (3,7%, -37%).

In sintesi, il contratto a tempo determinato è diminuito nei Servizi e nell'Industria ed è aumentato nell'Agricoltura e nelle Costruzioni, mentre il contratto a tempo indeterminato è aumentato in tutti i settori e il contratto di somministrazione è diminuito in tutti i settori. Si precisa che le percentuali si riferiscono al totale degli eventi positivi rilevati nelle tre tipologie contrattuali più importanti.

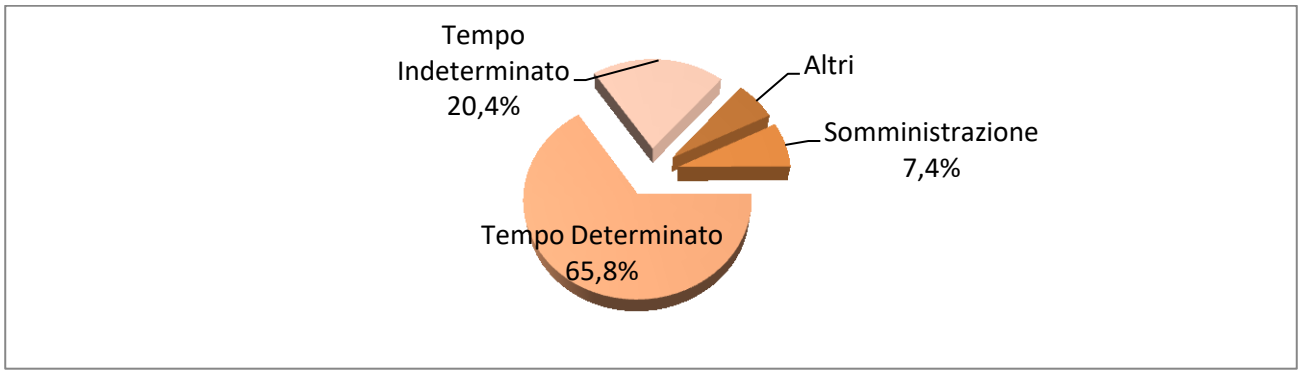

Figura 9: Commercio e Servizi - Distribuzione percentuale tipologie contrattuali.

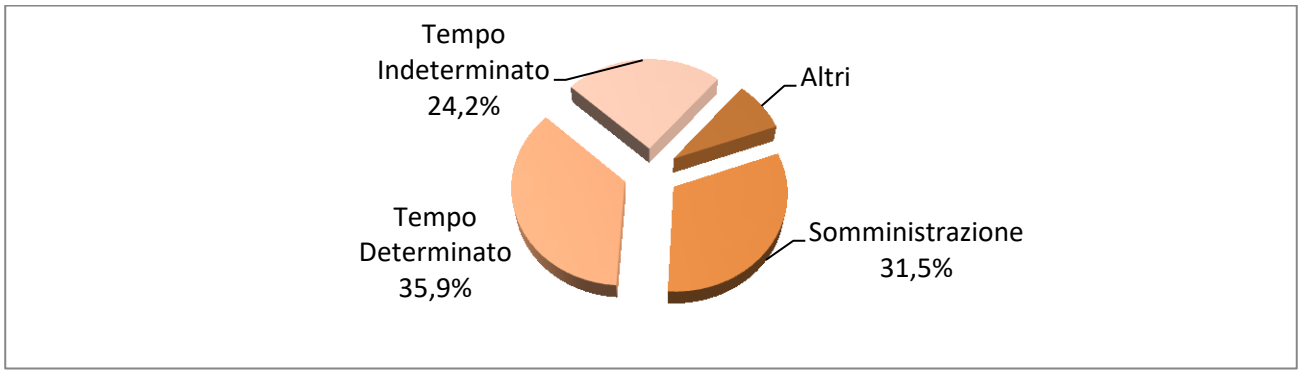

Figura 10: Industria - Distribuzione percentuale tipologie contrattuali.

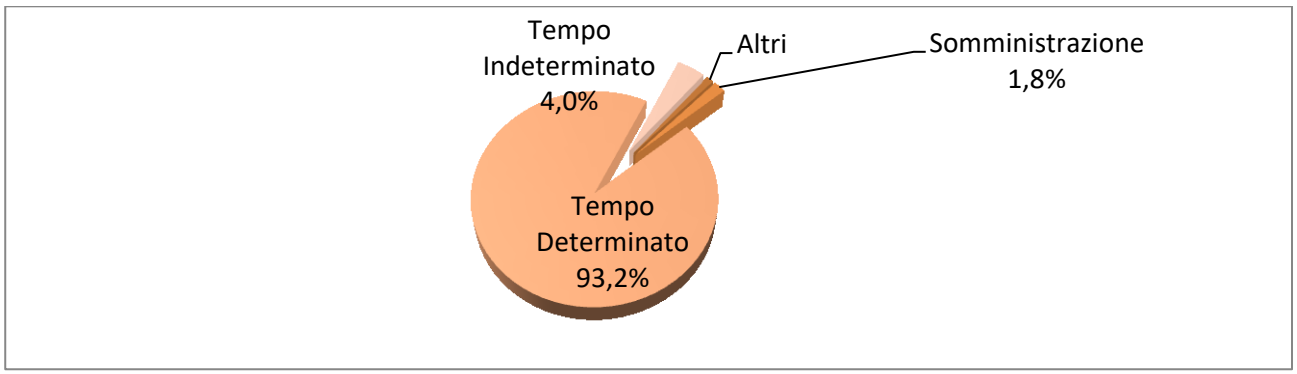

Figura 11: Agricoltura - Distribuzione percentuale tipologie contrattuali.

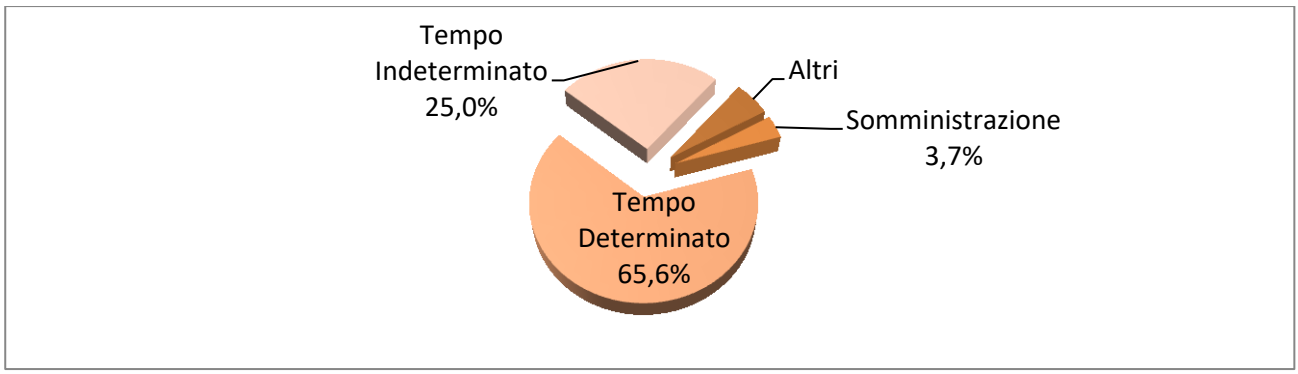

Figura 12: Costruzioni - Distribuzione percentuale tipologie contrattuali.

5. Comunicazioni obbligatorie e skills

Le comunicazioni obbligatorie contengono informazioni interessanti anche sul tipo di abilità (skills) richieste nei diversi rapporti di lavoro instaurati nel periodo osservato.
Le COB relative agli "eventi positivi" evidenziano come, nel 2019, il 37,5% degli "eventi positivi" sia stato per **low skills**, il 47,8% per **medium skills** e solo il 14,8% per **high skills**.
Complessivamente, pertanto, l'85,2% dei contratti è stato riferito a medium e low skills, in sostanziale continuità con quanto riscontrato nel 2018 (85%).
La richiesta di high skills è diminuita del 5,9% rispetto al totale degli "eventi positivi" per high skills del 2018; mentre le richieste per le medium skills sono aumentate dell'1,85% e le richieste per low skills sono diminuite dell' 11,8%.
Il Settore che presenta il più elevato numero di "eventi positivi" per **high skills** è ancora quello dei **Servizi** con l'80% (nel 2018 era l'82%), seguono l'**Industria** con il 17,3% (nel 2018 era il 16%), le **Costruzioni** e l'**Agricoltura** per il rimanente.
Gli eventi per **medium skills** si suddividono per il 67,4% nei **Servizi** (nel 2018 era il 68%), il 16% nell'**Industria** (nel 2018 era il 18,5%), il 9% nell'**Agricoltura** (nel 2018 era il 6,9%) e il rimanente 7,5% nelle **Costruzioni** (nel 2018 era il 6,6%).
Gli eventi per **low skills** si sono registrati per il 53% nei **Servizi** (pari al 2018), per il 30% nell'**Industria** (nel 2018 era il 31%), per l'11% in **Agricoltura** (pari al 2018) e il rimanente 6% nelle **Costruzioni** (nel 2018 era il 5%).
Si precisa che le percentuali sono riferite agli eventi positivi totali per ciascun livello di skills, registrati nel 2019.

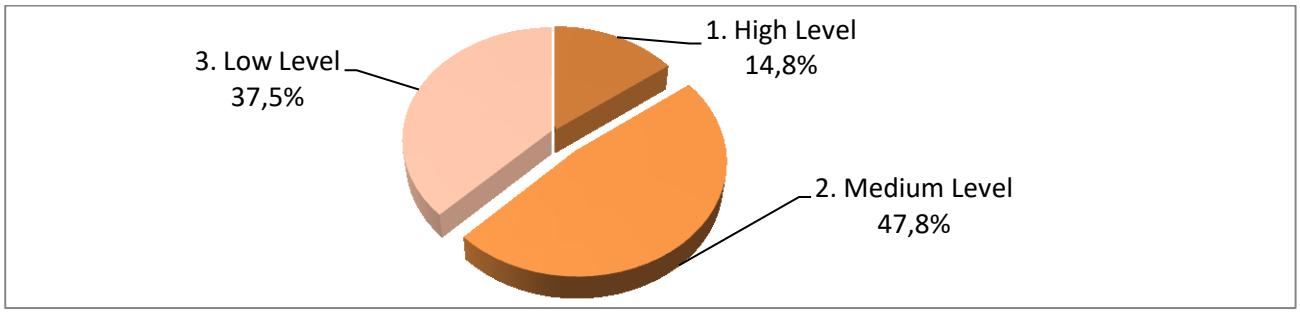

Figura 13: Eventi positivi distribuiti per skills.

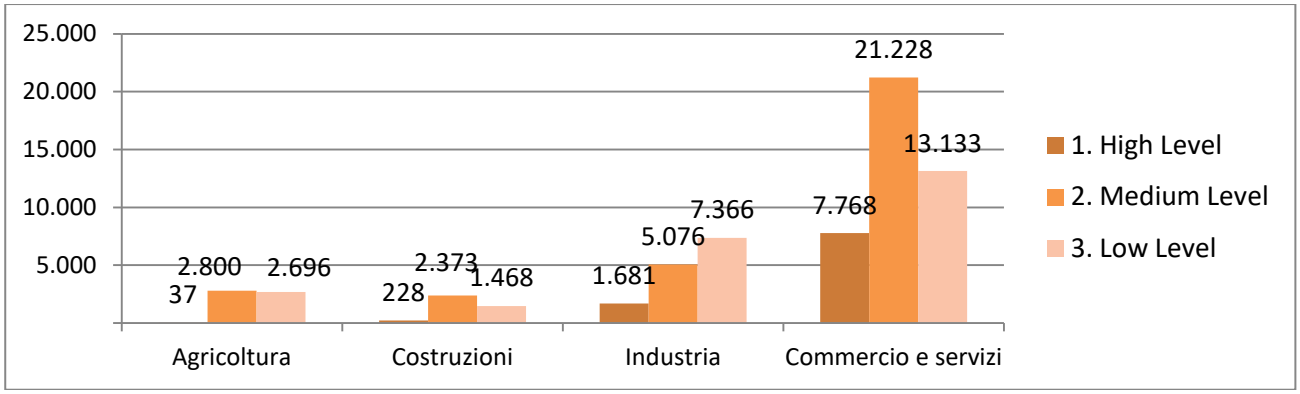

Figura 14: Distribuzione delle skills per settore.

Complessivamente, nel 2019 hanno riguardato **medium e low skills** ben l'83,54% delle COB positive relative ai **Servizi** (in aumento rispetto alla percentuale del 2018)**,** l'88,09% delle COB positive relative all'**Industria** (in diminuzione rispetto alla percentuale del 2018), il 94,39% delle COB positive relative alle **Costruzioni** (in diminuzione rispetto alla percentuale del 2018) e il 99,33% delle COB positive relative all'**Agricoltura** (in aumento rispetto alla percentuale del 2018)**.**

6. Rilevazione delle "forze lavoro" ISTAT

Tasso di occupazione (15 anni e più)		
	2018	2019
Provincia	%	%
Varese	50,7	50.3
Como	51,0	51.6
Sondrio	49,1	50.4
Milano	52,8	53.6
Bergamo	50,8	51.1
Brescia	51,7	51.9
Pavia	49,6	50.6
Cremona	50,2	50.0
Mantova	50,2	51.5
Lecco	51,5	52.1
Lodi	51,3	50.6
Monza e della Brianza	51,6	52.0

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

Tasso di disoccupazione (15 anni e più)		
	2018	2019
Provincia	%	%
Varese	5,9	5,4
Como	7,3	6,4
Sondrio	6,7	5,4
Milano	6,4	5,9
Bergamo	4,9	3,5
Brescia	5,2	4,7
Pavia	6,5	6,7
Cremona	5,1	5,0
Mantova	6,7	6,4
Lecco	5,6	5,3
Lodi	6,5	7,2
Monza e della Brianza	6,0	7,0

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

	2018	2019
Totali	163.000	162.000

Tabella 3: Forza lavoro in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Occupati	155.000	154.000
Disoccupati	8.000	8.000

Tabella 4: Occupati e Disoccupati in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Uomini	59,7%	59,5%
Donne	41,1%	40,8%

Tabella 5: Tasso di occupazione per genere in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Uomini	4,8%	4,2%
Donne	5,5%	6,1%

Tabella 6: Tasso di disoccupazione per genere in provincia di Cremona (15 anni e più). Anni 2018-2019 (ISTAT)

Fascia di età	2018	2019
15-24	21,7%	21,4%
15-29	14,7%	12,5%
18-29	14,7%	12,5%

Tabella 7: Tasso di disoccupazione giovanile in provincia di Cremona. Anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Provincia di	**%**	**%**
Varese	25,5	22,4
Como	22,1	18,9
Sondrio	21,0	15,3
Milano	24,4	18,1
Bergamo	16,2	13,5
Brescia	16,3	13,6
Pavia	21,6	18,7
Cremona	**21,7**	**21,4**
Mantova	20,6	15,6
Lecco	19,8	19,4
Lodi	17,0	21,6
Monza e della Brianza	18,5	33,1

Tabella 8: Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni). Province lombarde, anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Provincia di	**%**	**%**
Varese	15,8	13,5
Como	15,3	12,9
Sondrio	16,3	11,3
Milano	16,6	12,0
Bergamo	12,0	7,7
Brescia	11,3	10,1
Pavia	19,6	14,4
Cremona	**14,7**	**12,5**
Mantova	17,5	10,6
Lecco	12,3	13,2
Lodi	12,8	15,8
Monza e della Brianza	15,4	20,1

Tabella 9: Tasso di disoccupazione giovanile (15-29 anni). Province lombarde, anni 2018-2019 (ISTAT)

	2018	2019
Provincia di	**%**	**%**
Varese	15,8	13,5
Como	15,3	12,4
Sondrio	15,9	11,0
Milano	16,7	12,0
Bergamo	12,0	7,3
Brescia	10,7	10,2
Pavia	19,4	14,2
Cremona	**14,7**	**12,5**
Mantova	17,3	10,5
Lecco	12,1	12,8
Lodi	12,8	15,9
Monza e della Brianza	15,4	20,1

Tabella 10: Tasso di disoccupazione giovanile (18-29 anni). Province lombarde, anni 2018-2019 (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 contradditori 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 2019 rispetto al 2018, ha mostrato alcuni segni di peggioramento, evidenziati, peraltro, più dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB) che dalla rilevazione ISTAT.

Il tasso di occupazione complessivo è sostanzialmente invariato rispetto al 2018, passando dal 50,2% al 50,00 (- 0,2%), segnando una battuta d'arresto rispetto al progressivo miglioramento registrato negli ultimi anni (era pari a 49,6% nel 2017 e a 48,7% nel 2016).
Quasi tutte le altre Province lombarde hanno fatto meglio di noi: in modo più significativo Mantova, Sondrio, Pavia e Milano.
Lo stesso andamento presentano sia il tasso di occupazione maschile (-02%) che il tasso di occupazione femminile (-0,3).

Sostanzialmente invariato è anche il tasso di disoccupazione, passato dal 5,1% al 5,0% (-0,1%), confermando la battuta d'arresto della tendenza positiva degli anni precedenti (era pari al 6,30% nel 2017 e al 7,43% nel 2016).
Anche in questo caso, quasi tutte le altre Province lombarde hanno fatto meglio di noi: in modo più significativo Bergamo, Sondrio e Como.
Un segnale più positivo viene, invece, dai vari tassi di disoccupazione giovanile: se, infatti, il tasso di disoccupazione riferito alla fascia d'età 15-24 è diminuito solo leggermente (-0,3%), più significativa invece è la diminuzione del tasso di disoccupazione riferito alla fascia d'età 15-29 (-2,20%) e alla fascia d'età 18-29 (-2,20%).

Come sopra accennato, il contesto regionale è variegato, 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, nel valutare tutte le informazioni fornite dai dati, è necessario tener 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.

Se dai dati dell'ISTAT la situazione sembra sostanzialmente invariata rispetto all'anno precedente, segni più negativi provengono dalle COB: sono in diminuzione, **rispetto al 2018, sia gli "eventi**

positivi" (-4,8%) che il numero delle persone destinatarie di COB (vale a dire titolari di un contratto di lavoro) **(-1,65%).**
Si tratta di elementi che testimoniano una **minore vivacità del mercato del lavoro nel 2019** e, pertanto, una sua minore capacità inclusiva rispetto a quella registrata negli ultimi anni.

Inoltre, anche i dati del 2019 continuano ad evidenziare in modo chiaro almeno due elementi che ormai da anni caratterizzano il mercato del lavoro cremonese e che vanno ancora segnalati per la loro criticità.

Ci si riferisce, da un lato, alla consistenza dei contratti a tempo determinato, che rimane molto significativa nonostante una leggera diminuzione rispetto al 2018 e, dall'altro, all'ulteriore aumento dei contratti riferiti a lavori che richiedono skills medio-basse (solo il 14,8% dei contratti stipulati nel 2019 si riferisce a skills elevate, mentre l'85,2% si riferisce a skills medio/basse).

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

In particolare, con riferimento alla notevole consistenza dei contratti a tempo determinato, la cosiddetta **"precarizzazione" dei contratti** (vale a dire, la diffusione dei contratti a termine), essa è sicuramente legata, almeno in parte, alla presenza o meno di incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato.
La diffusione dei contratti a tempo indeterminato, infatti, segue in modo preciso l'andamento degli incentivi: i contratti a tempo indeterminato aumentano quando gli incentivi vengono introdotti e diminuiscono quando la spinta degli incentivi viene meno. Per conseguenza, sicuramente i contratti a tempo determinato rispettivamente diminuiscono o aumentano, sebbene questi contratti risentano anche di altre variabili.
Così è stato dal 2015 al 2018 e così è anche per il 2019, anno in cui gli sgravi per il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato introdotti dalla legge di bilancio 2019 hanno determinato un ulteriore aumento dei contratti a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente, determinando una leggera riduzione dei contratti a tempo determinato.
Il fenomeno appena descritto ci conferma che le "regole" introdotte dal legislatore possono incidere in modo decisivo sulla qualità dei contratti di lavoro di un determinato periodo: qualità che, dunque, non è determinata solo da "fattori economici".

Con riferimento, invece, al ricorso massiccio, e ancora in aumento, a contratti che si riferiscono 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 – 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.