LA QUALITÀ DEL LAVORO IN PROVINCIA DI CREMONA

Spunti di riflessione offerti da un'analisi comparativa delle Comunicazioni Obbligatorie nei macro-settori economici nel periodo 2019-2024

2019
2024

A cura di:

Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro
(Provincia di Cremona)

OPML
OSSERVATORIO PROVINCIALE MERCATO DEL LAVORO

opml@provincia.cremona.it

www.provincia.cremona.it/lavoro/

CENTRO PER L'IMPIEGO cpi | Provincia di Cremona | LAVORO IN LOMBARDIA

LA QUALITÀ DEL LAVORO IN PROVINCIA DI CREMONA
Spunti di riflessione offerti da un'analisi comparativa delle Comunicazioni Obbligatorie nei macro-settori economici nel periodo 2019-2024

Fonte Dati:
SI.STA.L. 2.0
Osservatorio Statistico INPS

PROVINCIA DI CREMONA
SETTORE LAVORO E FORMAZIONE
Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro

Dirigente
Barbara Faroni

Il presente Rapporto è stato realizzato dall'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro della Provincia di Cremona, nell'ambito delle attività di analisi, monitoraggio e diffusione delle informazioni relative alle dinamiche occupazionali del territorio provinciale.

Elaborazione dati statistici e redazione testi a cura del Settore Lavoro e Formazione della Provincia di Cremona – Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro (Anastasiya Puglisi, Francesca Majori, Marco Casana, Salvatore Antonio Colace, Tommaso Gualazzi).
Progettazione grafica e sviluppo dashboard Tableau a cura di Anastasiya Puglisi.

Il Rapporto è disponibile sul portale istituzionale della Provincia di Cremona: www.provincia.cremona.it nella sezione dedicata all'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro.

Maggio 2026

Indice

01 Introduzione 5

02 Quadro generale 8

03 Agricoltura 13

04 Commercio e servizi 30

05 Costruzioni 58

06 Industria 76

07 Conclusione 94

Presentazione

Il presente documento rappresenta un primo contributo di riflessione sulla **qualità del lavoro nei macro-settori produttivi** in provincia di Cremona.

La scelta di dedicare a questo tema uno specifico rapporto dell'Osservatorio Provinciale del Mercato del Lavoro risponde alla necessità di offrire spunti per ragionare su un argomento che negli ultimi anni è stato oggetto di un dibattito diffuso e acceso che va oltre la dimensione della "quantità" del lavoro, per concentrarsi sugli aspetti del "buon lavoro".

Molti e diversificati sono i fattori che stanno alimentando questo dibattito: il cambiamento demografico con il progressivo invecchiamento della popolazione; la transizione digitale con le sue innovazioni tecnologiche che modificano mansioni, tempi e carichi anche mentali di lavoro; la transizione ecologica che con la nascita dei *green jobs* richiede nuove competenze e tutele; la crisi post-pandemica da COVID-19 che ha contribuito a ridefinire le priorità personali dei lavoratori.

La stabilità del lavoro, l'adeguatezza della retribuzione, il livello di inquadramento, il contenuto delle mansioni in termini di competenze, le prospettive di crescita professionale, un ambiente di lavoro umano, salutare e sostenibile, l'equilibrio fra vita professionale e vita privata... sono sempre più oggetto delle aspettative di chi già lavora e soprattutto di chi si affaccia oggi al mercato del lavoro.

È opinione largamente condivisa che sia necessaria una profonda trasformazione culturale e organizzativa per conciliare la produttività delle imprese con la qualità della vita dei lavoratori.

Elaborato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Provincia di Cremona, il Rapporto non ha certo la pretesa di esaurire la complessità dell'argomento, ma intende offrire **le evidenze che emergono dalle Comunicazioni Obbligatorie del quinquennio 2019/2024 su alcuni dei fattori che influiscono sulla qualità del lavoro nei quattro macro-settori produttivi nel territorio provinciale**: la durata, la prospettiva di stabilizzazione, l'intensità oraria, le mansioni, i profili professionali, l'accessibilità in ingresso, i livelli retributivi (questi ultimi risultanti dall'Osservatorio statistico dell'INPS).

Le Comunicazioni Obbligatorie, come noto, rappresentano la principale e più importante banca dati amministrativa utilizzata dai Centri per l'Impiego per monitorare i rapporti di lavoro: la loro valorizzazione a fini statistici consente di confermare, anche per il nostro territorio provinciale, alcune dinamiche già note a livello nazionale, mettendo in evidenza non solo i numeri dell'occupazione, ma anche alcune criticità e le sfide da affrontare.

Confidiamo che gli spunti emersi dall'analisi possano essere integrati e approfonditi da ulteriori e arricchenti contributi da parte di tutti gli stakeholder territoriali.

Il Presidente della Provincia di Cremona
Roberto Mariani

01 Introduzione

Il presente rapporto analizza l'evoluzione dei **rapporti di lavoro dipendente** nella provincia di Cremona nel periodo compreso tra il **2019** e il **2024**. L'obiettivo principale è valutare la **qualità dei contratti** attivati nei diversi settori economici, osservando le dinamiche occupazionali e le trasformazioni che hanno interessato il **mercato del lavoro locale.**

L'analisi è articolata secondo quattro **macrosettori economici**:

1. Agricoltura
2. Commercio e servizi
3. Costruzioni
4. Industria

I dati utilizzati provengono dal sistema informativo **SI.STA.L 2**, che raccoglie le **Comunicazioni Obbligatorie** (COB) trasmesse dalle imprese e dalla Pubblica Amministrazione. Tali comunicazioni riguardano tutti gli eventi che determinano l'inizio, la modifica o la cessazione di un rapporto di lavoro subordinato: **avviamenti**, **cessazioni**, **proroghe** e **trasformazioni**.

In un contesto di continua trasformazione del mercato del lavoro, monitorare non solo la quantità, ma anche la **qualità delle attivazioni contrattuali** rappresenta un passaggio essenziale per valutare la tenuta occupazionale e la stabilità anche per formulare previsioni delle posizioni lavorative nei diversi settori.

Nota metodologica

L'analisi si concentra esclusivamente sui rapporti di lavoro dipendente con **sede di lavoro** nella **provincia di Cremona**, riferiti a soggetti con età compresa tra i **15 e i 64 anni** (inclusi), fascia statisticamente considerata attiva nel mercato del lavoro.

Sono state prese in considerazione le comunicazioni **UNILAV** e **UNISOMM**, riferite rispettivamente ai rapporti di lavoro diretti e a quelli in somministrazione.

Per garantire la coerenza e l'affidabilità dei risultati, nel rispetto delle metodologie regionali di messa in qualità, i dati analizzati sono al netto di:

- rapporti di breve durata, ovvero di durata pari o inferiore a 2 giorni;
- tipologie di rapporti escluse: Tirocinio, Tirocinio estivo di orientamento, Lavoro o Attività Socialmente Utile (LSU–ASU), Contratti di borsa lavoro e altre esperienze assimilabili (gruppo "Esperienze");
- rapporti che includono almeno un evento di tipo UnilavSport, relativi al settore sportivo.

I tirocini extracurriculari, pur essendo registrati all'interno delle Comunicazioni Obbligatorie (COB), non sono rapporti di lavoro e saranno oggetto di un approfondimento specifico nella parte conclusiva del presente rapporto.

Nota sulla sezione retributiva

L'**analisi delle retribuzioni** rappresenta un approfondimento aggiuntivo rispetto al corpo principale del rapporto e si basa su una fonte informativa differente. Mentre tutte le altre sezioni utilizzano dati provenienti dal sistema informativo SI.STAL.2 (Comunicazioni Obbligatorie), la parte dedicata ai salari fa riferimento ai dati dell'**Osservatorio statistico dell'INPS** relativi ai lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo.

La scelta di includere anche un'indagine sulla retribuzione deriva dalla volontà di fornire un quadro più completo della qualità del lavoro nella provincia di Cremona, considerando il salario come elemento chiave nella valutazione delle condizioni occupazionali.

I dati INPS si riferiscono all'anno 2024 e si limitano ai rapporti di lavoro dipendente in ambito non agricolo sul territorio provinciale di Cremona.

È quindi importante utilizzare cautela nell'eventuale confronto tra i dati retributivi e quelli analizzati nelle altre sezioni del rapporto, poiché le fonti, le coperture e le definizioni non sono perfettamente sovrapponibili.

Dashboard interattiva
a supporto del rapporto

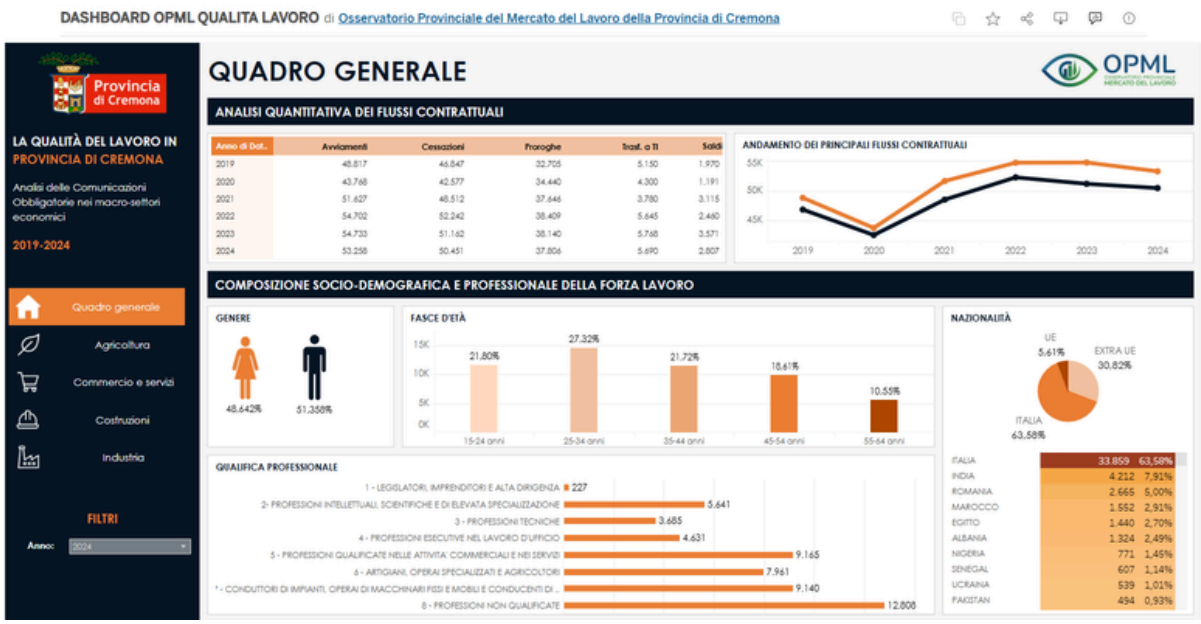
A integrazione del presente rapporto è disponibile una **dashboard interattiva** realizzata su **Tableau**, sviluppata con l'obiettivo di facilitare la consultazione dei dati e offrire uno strumento di approfondimento a supporto dell'analisi.

La dashboard riprende i principali contenuti trattati nel documento e consente di esplorare in modo dinamico le informazioni relative alla qualità dei rapporti di lavoro in provincia di Cremona, con riferimento sia al quadro generale sia ai diversi macrosettori economici analizzati: Agricoltura, Commercio e servizi, Costruzioni e Industria.

Attraverso la dashboard è possibile consultare grafici, tabelle e indicatori relativi ai principali aspetti del mercato del lavoro provinciale, tra cui i flussi contrattuali, la composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro e i principali indicatori chiave della qualità del lavoro.

Lo strumento si configura come un **supporto complementare alla lettura del rapporto**: non sostituisce l'analisi descrittiva contenuta nel documento, ma permette di visualizzare i dati in modo più immediato, interattivo e personalizzato, favorendo il confronto tra i settori economici e l'approfondimento delle principali evidenze emerse.

Per consultare la dashboard è possibile cliccare sull'anteprima sottostante, che aprirà la pagina dedicata su Tableau, oppure scansionare il QR code riportato di seguito.



02

Quadro generale

Indice

2.1. Flussi contrattuali 7

2.2. Persone avviate al lavoro 7

2.3. Genere e età delle persone avviate 8

2.4. Tipologia contrattuale 8

2.5. Orario di lavoro 9

2.6. Distribuzione per Centro per l'Impiego 9

2.7. Ripartizione per macrosettore economico 9

Quadro generale 02

Flussi contrattuali

2.1.

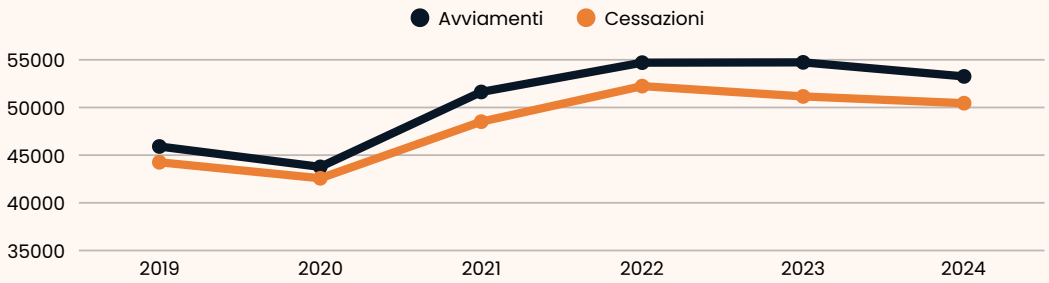
Nel periodo 2019/2024 si osserva una **progressiva crescita** dei principali flussi contrattuali nella provincia di Cremona. Il numero di avviamenti raggiunge il picco nel 2023 con 54.733 unità, mentre nel 2024 si registra una lieve flessione, con **53.258 avviamenti**. Anche le **cessazioni** seguono un andamento simile, passando da 51.162 nel 2023 a **50.451** nel 2024. Nel 2024 si contano inoltre **37.806 proroghe** e **5.690 trasformazioni a tempo indeterminato** (*Figura 2.1*).

Il **saldo** tra avviamenti e cessazioni si attesta a **+2.808**, confermando un trend occupazionale positivo e un mercato del lavoro che regge, sia pur a fatica, le molteplici tensioni derivanti dal contesto internazionale (*Figura 2.2*).

Figura 2.1 - Flussi contrattuali nella provincia di Cremona (Quadro generale, 2019-2024)

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	48.817	46.847	+1.970	32.705	5.150
2020	43.768	42.577	+1.192	34.440	4.300
2021	51.627	48.512	+3.115	37.646	3.780
2022	54.702	52.242	+2.459	38.409	5.645
2023	54.733	51.162	+3.573	38.140	5.768
2024	53.258	50.451	+2.808	37.806	5.690

Figura 2.2 - Andamento degli avviamenti e delle cessazioni (Quadro generale, 2019-2024)



Persone avviate al lavoro

2.2.

Nel 2024, i 53.258 avviamenti registrati nella provincia di Cremona hanno riguardato 41.169 persone, con una media di circa **1,3 avviamenti per lavoratore**. Il dato indica che alcuni individui hanno avuto più di un avviamento – cioè più di un contratto – nel corso dell'anno.

Genere e età delle persone avviate

2.3.

Nel periodo 2019–2024, la distribuzione degli avviamenti per genere evidenzia una media del **48,95%** a favore delle **donne** e del **51,05%** a favore degli **uomini**. Nel solo anno 2024 si rilevano 25.906 avviamenti femminili (48,64%) e 27.352 maschili (51,36%) su un totale di 53.258 avviamenti (*Figura 2.3*), confermando un trend di **progressivo incremento della partecipazione femminile** al mercato del lavoro.

Nel 2024, gli avviamenti si concentrano principalmente nella fascia d'età **25-34 anni** (**27,32%**). Le fasce **15-24 anni** (**21,80%**) e **35-44 anni** (**21,72%**) presentano valori molto simili. La fascia più giovane mostra una sostanziale stabilità nel tempo, mentre quella 35-44 anni registra una lieve flessione rispetto agli anni precedenti. La fascia **45-54 anni** rappresenta il **18,61%** degli avviamenti e si mantiene tendenzialmente stabile nel corso del periodo considerato. Si osserva inoltre un incremento graduale della quota di avviamenti per i lavoratori **55-64 anni**, che nel 2024 raggiunge il **10,55%**, rispetto all'8,58% del 2019 (*Figura 2.4*).

Figura 2.3 - Avviamenti per genere (Quadro generale, 2019-2024)

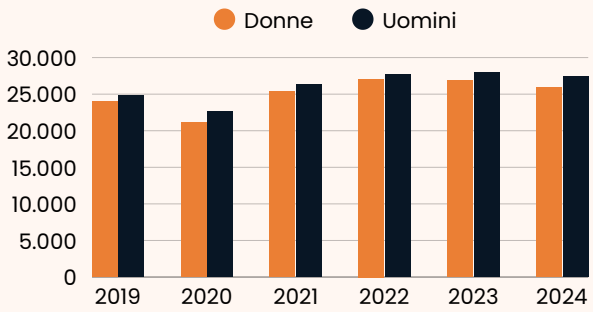
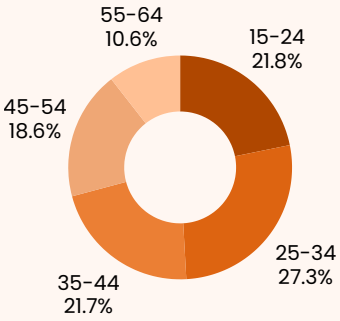


Figura 2.4. - Avviamenti per fasce d'età (Quadro generale, 2024)



Tipologia contrattuale

2.4.

Nel 2024, gli avviamenti nella provincia di Cremona si concentrano principalmente sui contratti a **tempo determinato**, che rappresentano il **48,85%** del totale, con una media annuale nel periodo 2019–2024 di circa 24.700 avviamenti.

Seguono i contratti di **somministrazione** (**23,38%**), i contratti a **tempo indeterminato** (**16,35%**) e il **lavoro intermittente** (**4,92%**) (*Figura 2.5*).

Rispetto al 2020, si rileva un lieve aumento della quota di avviamenti a tempo indeterminato, passata dal 14,13 % al 16,35%.

Figura 2.5 - Distribuzione percentuale degli avviamenti e delle cessazioni per tipologia contrattuale (Quadro generale, 2024)

Tipologia contrattuale	Avviamenti	Cessazioni
Tempo determinato	48,85%	42,79%
Somministrazione	23,38%	24,40%
Tempo indeterminato	16,35%	21,99%
Lavoro intermittente	4,92%	4,81%
Apprendistato	2,71%	1,88%
Altro (collaborazioni, lavoro domestico, spettacolo, ecc.)	3,80%	4,13%

Orario di lavoro

2.5.

Nel 2024, il **68,74%** degli avviamenti nella provincia di Cremona è avvenuto con contratti a **tempo pieno**, mentre il **25,36%** con **orario part-time**. La quota restante (5,90%) riguarda rapporti per i quali l'orario non è stato specificato (*Figura 2.6*).

Nel corso del periodo 2019–2024, si osserva una graduale crescita della quota di tempo pieno, passata dal 67,46% al 68,74%, e una leggera diminuzione del part-time, pur restando quest'ultimo una componente rilevante del mercato del lavoro locale.

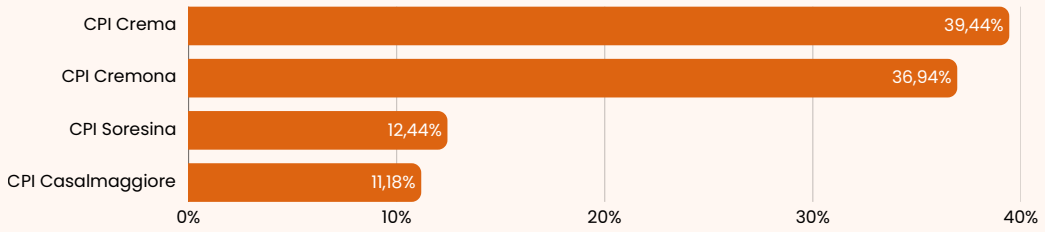
Figura 2.6 - Distribuzione degli avviamenti per orario di lavoro (Quadro generale, 2024)

Distribuzione per Centro per l'Impiego

2.6.

La distribuzione degli avviamenti per Centro per l'Impiego nella provincia di Cremona evidenzia una concentrazione presso i **CPI di Crema** e **Cremona**, che nel 2024 hanno gestito rispettivamente il **39,44%** e il **36,94%** degli avviamenti totali. Seguono i **CPI di Soresina** con il **12,44%** e di **Casalmaggiore** con l'**11,18%** (*Figura 2.7*).

Figura 2.7 - Distribuzione degli avviamenti per centro per l'impiego (Quadro generale, 2024)

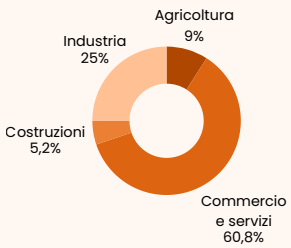


Questa distribuzione riflette le dimensioni demografiche ed economiche dei territori di competenza, risultando complessivamente stabile nel corso del quinquennio analizzato.

Ripartizione per macrosettore economico

2.7.

Figura 2.8 - Distribuzione degli avviamenti per macrosettore economico (Quadro generale, 2019-2024)



Nel periodo 2019-2024, il settore **commercio e servizi** ha generato circa il **60,8%** degli avviamenti complessivi nella provincia di Cremona, seguito dall'**industria** con il **25%**, dall'**agricoltura** con il **9%** e infine dalle **costruzioni** con il **5,2%** (*Figura 2.8 - Figura 2.9*).

Figura 2.9 - Distribuzione degli avviamenti per macrosettore economico (Quadro generale, 2019-2024)

Anno	Agricoltura	Commercio e servizi	Costruzioni	Industria
2019	4.519	29.538	2.609	12.151
2020	4.728	26.448	2.110	10.482
2021	4.835	31.228	2.633	12.931
2022	4.713	32.852	2.824	14.313
2023	4.500	33.887	2.799	13.547
2024	4.445	32.602	3.009	13.202
Incidenza % media	9,04%	60,79%	5,21%	24,97%

Questi dati forniscono un primo quadro della composizione settoriale del mercato del lavoro locale, che sarà oggetto di un'analisi più approfondita nei paragrafi seguenti, con il dettaglio delle caratteristiche contrattuali e dei flussi specifici per ciascun macrosettore.

03

Agricoltura

Indice

3.1. Introduzione al settore agricolo 12

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali 12
3.2. Flussi contrattuali 12
3.3. Persone coinvolte 13

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro 13
3.4. Distribuzione per genere 13
3.5. Distribuzione per fascia d'età 14
3.6. Classificazione per qualifica professionale 15
3.7. Distribuzione per nazionalità 16

Indicatori chiave della qualità del lavoro 16
3.8. Orario di lavoro 16
3.8.1. Ore medie lavorate 17
3.9. Tipologia contrattuale 18
3.9.1. Tipologia contrattuale per genere 19
3.9.2. Tipologia contrattuale per fasce d'età 19
3.9.3. Tipologia contrattuale per orario di lavoro 20
3.10. Proroghe 20
3.11. Trasformazioni a tempo indeterminato 21
3.11.1. Trasformazioni a t.i. per genere 21
3.11.2. Trasformazioni a t.i. per fasce d'età 21
3.12. Cessazioni 22
3.12.1. Motivi di cessazione 22
3.12.2. Durata media dei rapporti di lavoro 23
3.13. Stagionalità 23
3.14. Analisi per centro per l'impiego 24
3.14.1. Indice di specializzazione 24

Conclusione sulla qualità occupazionale 25

Scheda di sintesi 27

03 Agricoltura

Introduzione al settore agricolo

3.1.

L'agricoltura rientra nel **settore primario** e comprende le attività di coltivazione del suolo, allevamento di animali, silvicoltura e pesca. Pur rappresentando una quota limitata dell'occupazione complessiva sotto il profilo quantitativo, il comparto agricolo svolge un ruolo strategico per la produzione alimentare, la tutela dell'ambiente e la gestione del territorio.

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali

Flussi contrattuali

3.2.

Nel periodo 2019-2024, il settore agricolo ha evidenziato un andamento occupazionale irregolare, con flussi che, dopo aver raggiunto un picco nel 2021, hanno registrato una **progressiva contrazione** (*Figura 3.2*).

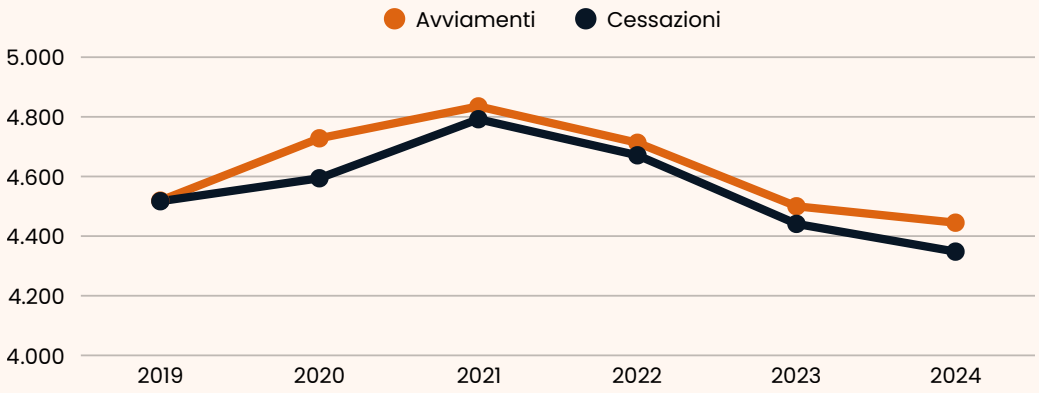
Nel 2024 si rilevano i valori più bassi dell'intero periodo per entrambi gli indicatori principali: **4.445 avviamenti** (-1,22% rispetto al 2023) e **4.348 cessazioni** (-2,09%). Il **saldo** resta positivo, pari a **+97** unità, in miglioramento rispetto all'anno precedente (+38 unità), ma su livelli complessivamente contenuti.

Gli altri eventi contrattuali, come proroghe e trasformazioni, pur rappresentando una quota marginale dei flussi totali, mostrano segnali di crescita: nel 2024 si registrano **1.111 proroghe** (+4,12% rispetto al 2023) e **163 trasformazioni a tempo indeterminato** (+16,43%) (*Figura 3.1*). Questi dati indicano una tendenza, seppur tenue, al consolidamento dei rapporti di lavoro già attivati, in un contesto di generale riduzione di nuovi avviamenti.

Figura 3.1 - Flussi contrattuali (Agricoltura, 2019-2024)

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	4.519	4.517	+2	963	69
2020	4.728	4.594	+134	1.114	96
2021	4.835	4.792	+43	1.285	68
2022	4.713	4.671	+42	1.034	111
2023	4.500	4.441	+59	1.067	119
2024	4.445	4.348	+97	1.111	119

Figura 3.2 - Andamento degli avviamenti e delle cessazioni (Agricoltura, 2019-2024)



Persone coinvolte

3.3.

Nel periodo 2019-2024, nel settore agricolo sono stati attivati 27.740 rapporti di lavoro, che hanno interessato complessivamente 10.264 lavoratori. Nello stesso arco temporale, le cessazioni sono state 27.363, riferite a 10.270 individui.

Il **numero medio di eventi per lavoratore** risulta pari a **2,7** sia per gli avviamenti sia per le cessazioni, evidenziando un'elevata rotazione contrattuale e una frequente riattivazione di rapporti di lavoro con gli stessi soggetti.

Tale dato rispecchia le specificità strutturali del comparto agricolo, contraddistinto da una marcata stagionalità e dall'ampio ricorso a contratti di breve durata.

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro

Distribuzione per genere

3.4.

Nel periodo 2019-2024, gli avviamenti al lavoro nel settore agricolo si caratterizzano per una **marcata prevalenza della componente maschile.**

La quota femminile si mantiene su livelli contenuti, con incidenze comprese tra il 13,96% nel 2019 e il 16,69% nel 2021, anno in cui si registra il valore massimo. La componente maschile, invece, ha costantemente superato l'83% del totale, evidenziando una distribuzione di genere fortemente sbilanciata e stabile nel tempo (*Figura 3.4*).

Nel 2024, su un totale di 4.445 avviamenti, 643 hanno riguardato **donne** (**14,47%**) e 3.802 **uomini** (**85,53%**) (*Figura 3.3*).

Figura 3.3 - Distribuzione % per genere (Agricoltura, 2024)

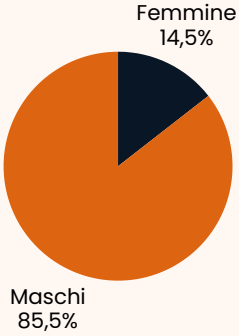


Figura 3.4 - Avviamenti per genere, frequenze assolute e relative (Agricoltura, 2019-2024)

	Femmine		Maschi	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	631	13,96%	3.888	86,04%
2020	749	15,84%	3.979	84,16%
2021	807	16,69%	4.028	83,31%
2022	744	15,79%	3.969	84,21%
2023	687	15,27%	3.813	84,73%
2024	643	14,47%	3.802	85,53%

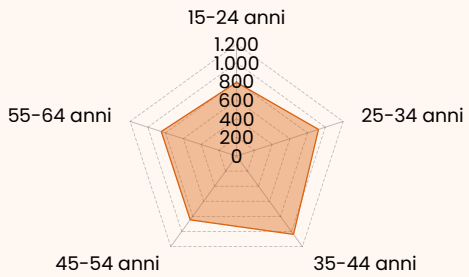
Distribuzione per fascia d'età

3.5.

La distribuzione degli avviamenti per fascia d'età nel settore agricolo evidenzia una maggiore **concentrazione nelle fasce centrali**.

In particolare, la classe **35-44 anni** rappresenta in modo costante la quota più elevata degli avviamenti, con valori sempre superiori al **23%**. Segue la fascia **25-34 anni**, che registra una media percentuale del **22%**, con una leggera tendenza alla diminuzione negli ultimi anni. Anche la fascia **45-54 anni** mostra una partecipazione significativa e relativamente stabile con valori che si attestano a circa il **19%**, confermando il ruolo centrale delle coorti adulte nella dinamica occupazionale del comparto.

Figura 3.5 - Avviamenti per fasce d'età (Agricoltura, 2024)

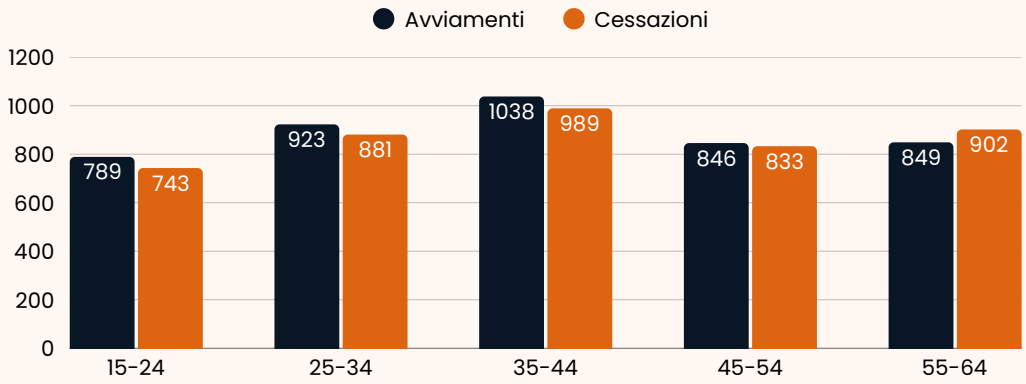


Le fasce estreme mostrano incidenze più contenute di avviamenti. In particolare, la fascia **15–24 anni** si mantiene intorno al **17%**, indicando una capacità attrattiva limitata del settore nei confronti delle generazioni più giovani. La fascia **55–64 anni** presenta invece una partecipazione stabile e leggermente crescente, passando dal 17,15% del 2019 al **19,10%** del 2024 (*Figura 3.5*)

Se consideriamo, poi, i flussi di avviamento e cessazione nel settore agricolo, notiamo che nel 2024 risultano nel complesso abbastanza equilibrati tra le diverse fasce d'età, ma con alcune lievi differenze. Nelle fasce più giovani, si osservano avviamenti leggermente superiori alle cessazioni, segno di una moderata dinamicità in ingresso. Tale divario tende a ridursi con l'aumentare dell'età, fino a invertirsi nella fascia 55-64 anni, dove le cessazioni superano gli avviamenti (*Figura 3.6*).

Questo andamento conferma le caratteristiche di forte stagionalità e rotazione frequente dei contratti nel lavoro agricolo, che tende a **generare volumi simili in entrata e in uscita, indipendentemente dall'età dei lavoratori.**

Figura 3.6 - Avviamenti e cessazioni per fasce d'età (Agricoltura, 2024)



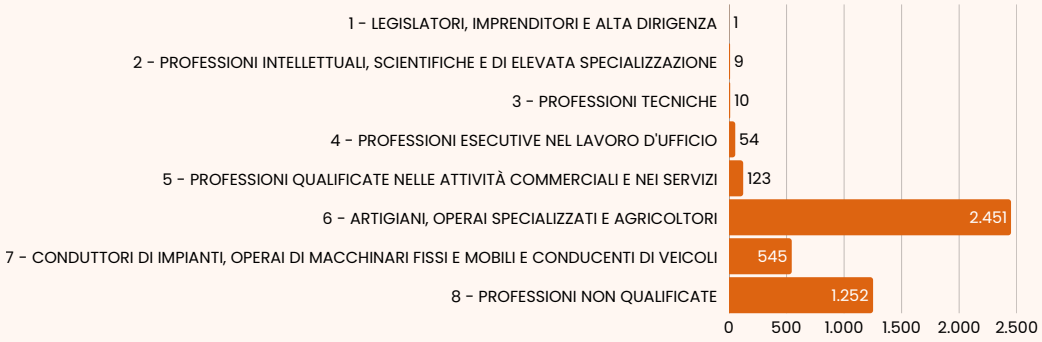
3.6. Classificazione per qualifica professionale

Nel periodo 2019–2024, gli avviamenti al lavoro nel settore agricolo si concentrano principalmente su **figure operaie e manuali**, confermando la natura operativa e ad alta intensità di manodopera del comparto.

La categoria "**Artigiani, operai specializzati e agricoltori**" rappresenta stabilmente la quota più rilevante degli avviamenti, riguardando circa la metà del totale. Le incidenze variano tra il 47% e il 57% nel corso del periodo. Nel 2024, questa categoria ha registrato 2.451 avviamenti, pari al **55,14%**. Seguono le "**Professioni non qualificate**", con 1.252 avviamenti (**28,17%**), e i "**Conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili**", con 545 avviamenti (**12,26%**). Le restanti categorie professionali – tra cui impiegati, tecnici e profili ad alta specializzazione – rappresentano quote marginali, generalmente inferiori al 3% ciascuna (*Figura 3.7*).

Questa composizione si mantiene stabile lungo l'intero quinquennio osservato e riflette la struttura produttiva del settore agricolo.

Figura 3.7 - Avviamenti per qualifica professionale (Agricoltura, 2024)



Sotto il profilo di genere, si conferma una netta **prevalenza maschile** nelle principali **categorie a contenuto operativo e manuale**. Tuttavia, all'interno dei gruppi professionali a **minore intensità fisica** o orientati a funzioni di supporto, come le "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio" e le "Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi", si osserva una **maggiore incidenza femminile** rispetto alla componente maschile, pur trattandosi di volumi complessivamente limitati.

Distribuzione per nazionalità

3.7.

Nel periodo 2019-2024, il settore agricolo ha visto una **significativa partecipazione di lavoratori stranieri**, accanto ad una componente italiana comunque prevalente, seppur in graduale diminuzione.

La **nazionalità italiana** rappresenta, infatti, la quota più consistente degli avviamenti in tutti gli anni osservati, ma mostra un progressivo calo nel tempo: da 2.302 avviamenti nel 2019 (50,94%) a 2.018 nel 2024 (**45,40%**). Parallelamente, cresce il numero di lavoratori stranieri che rappresenta oltre la metà degli avviamenti nel 2024.

Tra le nazionalità straniere, la più rappresentata è stabilmente l'**India**, con valori in costante aumento: da 1.264 avviamenti nel 2019 (27,97%) a 1.535 nel 2024 (**34,53%**). Seguono, con numeri significativamente inferiori ma comunque rilevanti, l'**Egitto** (145 avviamenti nel 2024, **3,26%**), la **Romania** (124 avviamenti; **2,79%**) e il **Marocco** (112 avviamenti, **2,52%**).

Altre presenze ricorrenti riguardano Nigeria, Pakistan, Albania, con valori compresi tra 1% e 2% degli avviamenti annui. Il resto delle nazionalità si distribuisce su una pluralità di Paesi, con numeri contenuti ma costanti, a testimonianza della forte eterogeneità del bacino occupazionale straniero impiegato nel comparto (*Figura 3.8*).

La progressiva riduzione della componente italiana è accompagnata da un consolidamento della presenza straniera, con un ruolo particolarmente rilevante di alcune nazionalità extraeuropee.

Figura 3.8 – Avviamenti per nazionalità del lavoratore (Agricoltura, 2024)

Nazione	Valori assoluti	Valori relativi
Italia	2.018	45,40%
India	1.535	34,53%
Egitto	145	3,26%
Romania	124	2,79%
Marocco	112	2,52%
Nigeria	85	1,91%
Albania	59	1,33%
Pakistan	44	1,00%
Altro	323	7,26%

È importante precisare che il dato analizzato fa riferimento alla nazionalità intesa come paese di nascita e non alla cittadinanza. Questo approccio può risultare poco preciso, poiché alcuni lavoratori nati all'estero, nonostante siano cittadini italiani, vengono comunque conteggiati come stranieri nei dati.
Tuttavia, ciò corrisponde ad una specifica scelta metodologica adottata nel 2024 da Regione Lombardia che gestisce il sistema informativo SI.STA.L. 2.

Indicatori chiave della qualità del lavoro

Orario di lavoro

3.8.

L'orario di lavoro nei nuovi rapporti avviati nel settore agricolo mostra una **chiara e stabile predominanza del tempo pieno**, che rappresenta sistematicamente oltre il 95% degli avviamenti annui.
Nel 2024, ad esempio, sono stati registrati 4.316 avviamenti a **tempo pieno**, pari al **97,10%** del totale, mentre i contratti a **tempo parziale** si fermano a 125 unità (**2,81%**) (*Figura 3.9*).

Dal 2019, quando la percentuale del tempo pieno era pari al 95,31%, si osserva quindi una lieve ma costante crescita del tempo pieno, accompagnata da una progressiva contrazione del part-time, a conferma della natura operativa e continuativa delle mansioni agricole, che richiedono un impegno orario pieno nella maggior parte dei casi.

Figura 3.9 – Avviamenti per orario di lavoro (Agricoltura, 2019-2024)

	Tempo pieno		Tempo parziale		Non definito	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	4.307	95,31%	208	4,60%	4	0,09%
2020	4.533	95,88%	177	3,74%	18	0,38%
2021	4.608	95,31%	208	4,30%	19	0,39%
2022	4.568	96,92%	136	2,89%	9	0,19%
2023	4.378	97,29%	116	2,58%	6	0,13%
2024	4.316	97,10%	125	2,81%	4	0,09%

- ***Ore medie lavorate***

3.8.1.

L'analisi dell'orario medio settimanale lavorato, calcolato sulla base della nota metodologica disponibile ad inizio rapporto, conferma l'elevato impegno orario richiesto nel settore agricolo. Nel periodo 2019-2024, i rapporti a **tempo pieno** presentano un **orario medio** pari a **39 ore settimanali**, mentre quelli a **tempo parziale** si attestano su una media di **15,84 ore**.

Ore medie lavorate

Tempo pieno
39 h/settimana

Tempo parziale
15,84 h/settimana

Sotto il profilo di **genere**, gli uomini lavorano mediamente poco più delle donne (37,68 contro 36,25 ore).

La distribuzione per **classe di età** mostra valori tendenzialmente stabili, con una lieve flessione nelle fasce più mature: si passa da 37,75 ore per i lavoratori tra i 15 e i 24 anni a 36,12 ore nella fascia 55-64.

Le differenze per **tipologia contrattuale** risultano contenute, ma significative: si registrano 37,50 ore per i contratti di somministrazione, 36,99 ore per i contratti a tempo determinato e 36,39 ore per quelli a tempo indeterminato.

Rispetto alla **nazionalità**, i lavoratori italiani presentano un orario medio leggermente superiore (37,64 ore), rispetto a quelli provenienti da Paesi extra UE (37,06 ore) e UE (37,25 ore).

Un'ulteriore articolazione per **gruppi professionali** mostra valori più differenziati. Le ore medie più elevate si registrano tra i conduttori di impianti e operai di macchinari fissi e mobili (38,54 ore) e tra gli artigiani, operai specializzati e agricoltori (37,43 ore), mentre i livelli più bassi si riscontrano nelle professioni tecniche (36,73 ore) e nelle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (31,86 ore). Le professioni non qualificate si collocano a 37,82 ore, attestandosi sopra la media generale del comparto.

Tipologia contrattuale

3.9.

Nel periodo osservato, il contratto a **tempo determinato si conferma in assoluto la formula contrattuale più utilizzata** negli avviamenti del settore agricolo.

Ogni anno, oltre il 92% dei nuovi rapporti di lavoro avviati nel settore agricolo è a **tempo determinato**, con una punta del **93,48%** nel 2024, pari a 4.155 avviamenti su un totale di 4.445. Questo dato conferma la marcata stagionalità e temporaneità del comparto, che si affida quasi esclusivamente a contratti brevi, spesso legati ai cicli produttivi stagionali e ai picchi di attività (*Figura 3.10*).

Al contrario, il **tempo indeterminato** rappresenta una quota marginale degli avviamenti, seppur in leggera crescita nel lungo periodo: si passa dal 3,83% del 2019 (173 avviamenti) al **5,06%** del 2024 (225 avviamenti). Si tratta comunque di valori contenuti, che indicano una bassa propensione alla stabilizzazione contrattuale in fase di ingresso nel settore agricolo.

Le altre forme contrattuali restano marginali in tutto l'arco temporale analizzato. I contratti in **somministrazione** si attestano tra l'1% e il 3%, con 48 attivazioni nel 2024 (**1,08%**), in leggera contrazione rispetto agli anni precedenti.

L'apprendistato, pur pensato per favorire l'ingresso dei giovani, è scarsamente utilizzato e rappresenta 11 avviamenti nel 2024 (**0,25%**). Ancora più residuali risultano le collaborazioni (4 avviamenti) e i contratti intermittenti (2 avviamenti), che insieme hanno costituito nel 2024 appena lo 0,13% del totale (*Figura 3.11*).

Figura 3.10 – Andamento degli avviamenti per tipologia contrattuale (Agricoltura, 2019-2024)

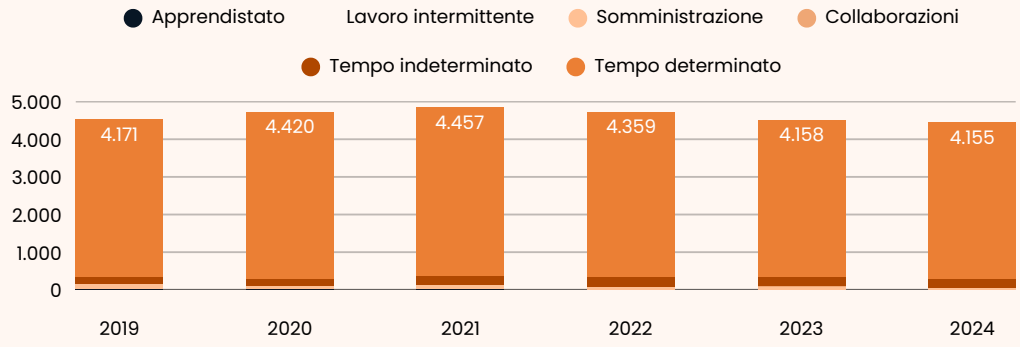


Figura 3.11 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per tipologia contrattuale (Agricoltura, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Tipologia contrattuale	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
Apprendistato	11	0,25%	8	0,18%
Collaborazioni	4	0,09%	6	0,14%
Lavoro intermittente	2	0,04%	2	0,05%
Somministrazione	48	1,08%	51	1,17%
Tempo determinato	4155	93,48%	4023	92,53%
Tempo indeterminato	225	5,06%	258	5,93%

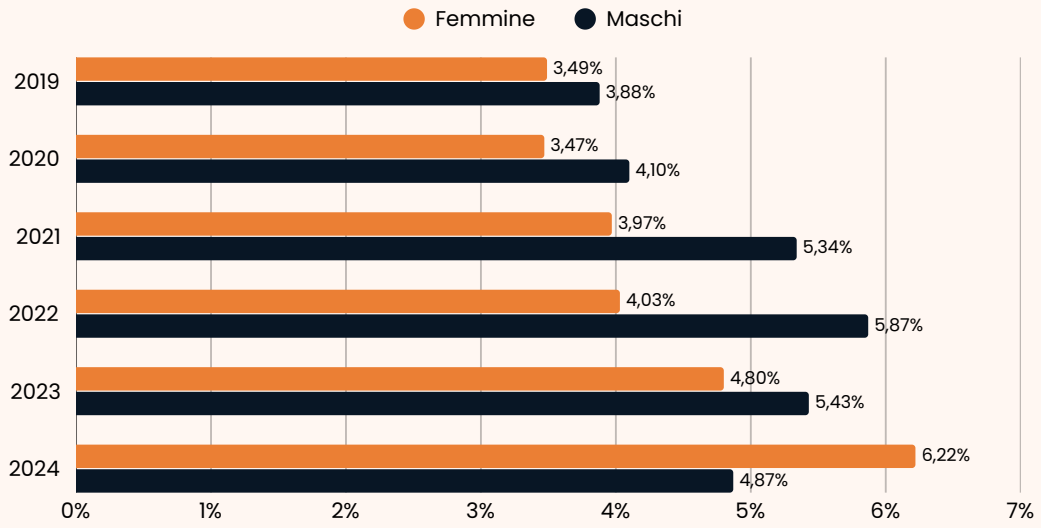
• *Distribuzione della tipologia contrattuale per genere*

3.9.1.

L'analisi congiunta della tipologia contrattuale e del genere conferma una distribuzione simile tra uomini e donne, con una netta **predominanza del contratto a tempo determinato per entrambi i sessi**.

Il tempo indeterminato risulta lievemente più frequente tra gli uomini per quasi tutto il periodo: nel 2022 rappresenta il 5,87% degli avviamenti maschili, contro il 4,03% di quelli femminili. Solo nel 2024 si osserva un'inversione, con una quota femminile pari al 6,22%, a fronte del 4,87% rilevato tra gli uomini (*Figura 3.12*).

Figura 3.12 – Avviamenti percentuali del tempo indeterminato per genere (Agricoltura, 2019-2024)



• *Distribuzione della tipologia contrattuale per fasce d'età*

3.9.2.

L'incrocio tra tipologia contrattuale e fascia d'età nei nuovi avviamenti al lavoro mostra come il contratto a **tempo determinato rappresenti la forma largamente predominante in tutte le classi anagrafiche**, con valori sempre superiori all'88%. Tale modalità risulta particolarmente frequente anche tra gli over 55, a conferma di un utilizzo trasversale delle forme contrattali temporanee, indipendentemente dall'età (*Figura 3.13*).

Il tempo indeterminato, pur rappresentando una quota residuale, mostra un andamento più articolato: è poco frequente tra i più giovani (1,62% nella fascia 15–24 anni nel 2024), più diffuso nelle fasce centrali (oltre il 7% tra i 25–34enni) e torna a diminuire tra gli over 55 (2,60%). Questa dinamica suggerisce che la stabilizzazione lavorativa avvenga soprattutto in età adulta, mentre resta meno accessibile sia per i giovani in ingresso sia per i lavoratori prossimi all'uscita dal mercato (*Figura 3.14*).

Figura 3.14 – Incidenza del tempo indeterminato sul totale degli avviamenti per fascia d'età (Agricoltura, 2024)

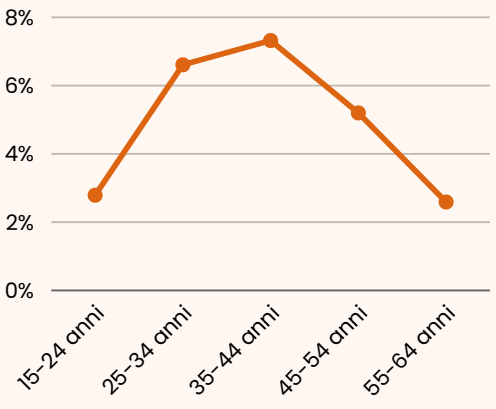
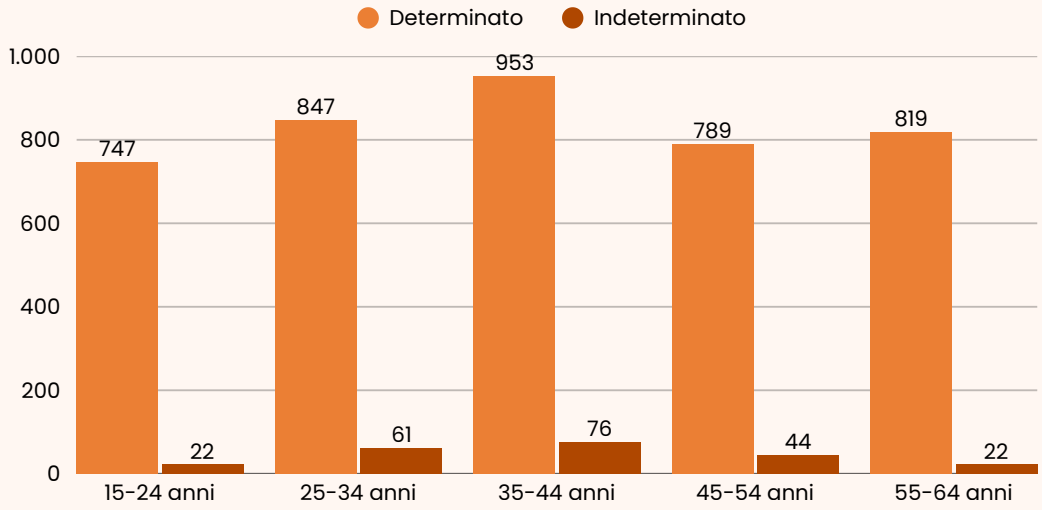


Figura 3.13 – Avviamenti delle principali tipologie contrattuali per fascia d'età (Agricoltura, 2024)



Va ricordato che i dati si riferiscono agli avviamenti e cioè ai nuovi contratti, ma si consideri che parte dei contratti a tempo determinato può essere successivamente prorogato o trasformarsi in forme più stabili, seppure in misura molto contenuta, come rappresentato nei successivi paragrafi 3.10 e 3.11.

L'apprendistato è utilizzato quasi esclusivamente nella fascia 15–24 anni, come previsto dalla finalità formativa dello strumento, ma con incidenze comunque contenute (massimo 2,73% nel 2019). Le altre tipologie – somministrazione e lavoro intermittente – restano marginali e distribuite in modo trasversale.

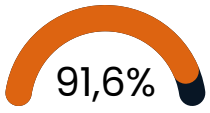
- ***Distribuzione della tipologia contrattuale per orario di lavoro***

3.9.3.

Il **tempo pieno** si conferma come la **modalità oraria largamente predominante in tutte le tipologie contrattuali** del settore agricolo.

Nel 2024, su 4.445 avviamenti complessivi, ben 4.048 hanno riguardato contratti a termine full-time, mentre i part-time, considerando tutte le tipologie contrattuali, sono stati appena 125, pari al 2,81% del totale.

Percentuale dei contratti avviati a tempo determinato full-time



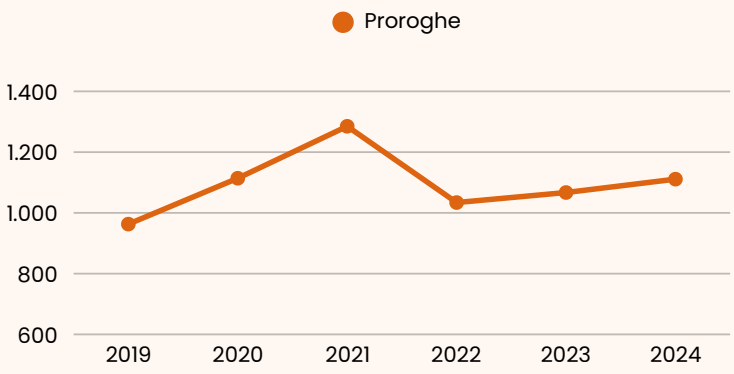
Proroghe

3.10.

Nel periodo 2019–2024, il numero medio annuo di proroghe nel settore agricolo è stato pari a 1.095, a fronte di circa 4.623 avviamenti. In proporzione, **si stima che quasi un quarto dei rapporti avviati venga successivamente prorogato**: un'incidenza relativamente contenuta, ma comunque significativa nel mostrare come le proroghe rappresentino uno strumento utile per estendere la durata dei contratti a termine senza procedere alla stabilizzazione.

L'andamento si è mantenuto nel complesso stabile, con un picco registrato nel 2021 (1.285 proroghe), seguito da un lieve calo e da una nuova crescita nel 2024, anno in cui si contano **1.111 proroghe**, un dato sostanzialmente in linea con la media del periodo (*Figura 3.15*).

Figura 3.15 – Andamento delle proroghe (Agricoltura, 2019-2024)



Anno	n. di proroghe
2019	963
2020	1.114
2021	1.285
2022	1.034
2023	1.067
2024	1.111

3.11. Trasformazioni a tempo indeterminato

Sempre nel periodo 2019–2024, le trasformazioni a tempo indeterminato sono state complessivamente 582, con una media annua di 97 trasformazioni, pari a poco più del **2%** degli avviamenti annuali. Si tratta quindi di un fenomeno contenuto, che evidenzia una **limitata propensione alla stabilizzazione contrattuale** nel comparto agricolo (*Figura 3.16*).

Anno	n. di trasformazioni a tempo indeterminato
2019	69
2020	96
2021	68
2022	111
2023	119
2024	119

Figura 3.16 – Andamento delle trasformazioni a tempo indeterminato (Agricoltura, 2019-2024)

3.11.1 • *Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per genere*

Nel 2024 si registra il valore più alto del periodo, con 119 trasformazioni, in crescita rispetto agli anni precedenti. Tuttavia, il dato di genere mostra uno squilibrio marcato: l'**89%** delle trasformazioni ha riguardato **uomini** (106 su 119), mentre solo 13 hanno interessato **donne** (**10,92%**), accentuando il divario già presente negli avviamenti, dove la quota femminile era del 14,47%. Ciò suggerisce una minore probabilità di stabilizzazione per le lavoratrici, nonostante la loro presenza nel flusso iniziale di assunzioni.

3.11.2 • *Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per fasce d'età*

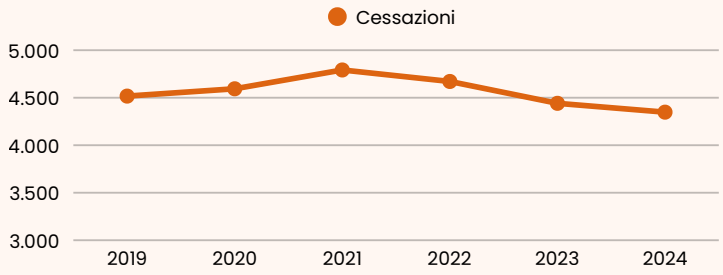
Dal punto di vista anagrafico, emerge che nel 2024 le trasformazioni si concentrano principalmente nella fascia **25–34 anni**, che rappresenta circa il **39%** del totale. Seguono i **35–44enni** con il **25%**, mentre le fasce **15–24 anni** e **45–54 anni** mostrano incidenze simili, entrambe attorno al **15%**. Più residuale la fascia **over 55**, che nel 2024 incide solo per il **5%**.
Questa distribuzione conferma che la stabilizzazione contrattuale avviene prevalentemente in età centrale, risultando meno frequente tra i giovani in ingresso e tra i lavoratori più anziani.

Cessazioni

3.12.

Nel periodo 2019/2024, il numero di **cessazioni** nel settore agricolo si è mantenuto su livelli relativamente stabili, con valori compresi tra le **4.348** del 2024 – che rappresentano il minimo del periodo – e le 4.792 registrate nel 2021, anno di picco (*Figura 3.17*).

Figura 3.17 – Andamento delle cessazioni (Agricoltura, 2019-2024)



Anno	n. di cessazioni
2019	4.517
2020	4.594
2021	4.792
2022	4.671
2023	4.441
2024	4.348

La distribuzione delle cessazioni per genere nel settore agricolo rispecchia sostanzialmente quella osservata negli avviamenti. Nel periodo 2019-2024, le donne rappresentano in media il 15,3% delle cessazioni, contro l'84,7% degli uomini. Questa stabilità suggerisce una composizione di genere pressoché costante nei flussi di entrata e uscita dal lavoro agricolo.

• *Motivi di cessazione*

3.12.1

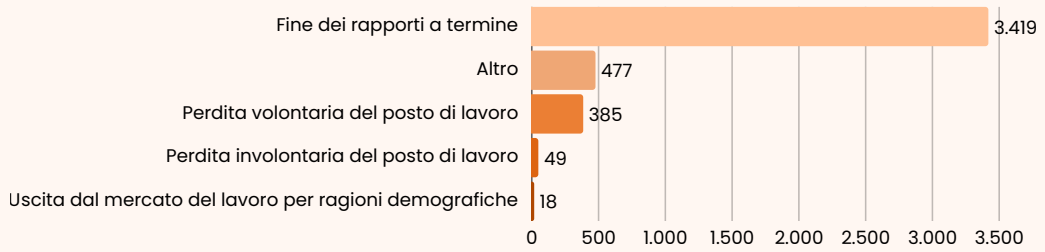
Nel periodo 2019-2024, l'analisi delle cessazioni nel settore agricolo evidenzia una netta prevalenza della **conclusione dei contratti a termine**, che rappresenta sistematicamente la causa principale di interruzione del rapporto di lavoro. Nel 2024, tale motivo ha riguardato il **78,63%** delle cessazioni, confermando la forte incidenza del lavoro stagionale e a termine tipico del comparto agricolo.

Un altro motivo rilevante è costituito dalla **perdita volontaria del posto di lavoro** (dimissioni), che nel 2024 ha interessato l'**8,85%** dei casi, con valori simili anche negli anni precedenti, generalmente compresi tra il 7% e il 10%.

Le **cessazioni involontarie**, che includono licenziamenti per giusta causa, giustificato motivo oggettivo o soggettivo, e il mancato superamento del periodo di prova, incidono in misura contenuta, con un valore pari all'**1,13%** nel 2024, e livelli stabili lungo tutto il periodo osservato.

Infine, le **uscite dal mercato del lavoro per ragioni demografiche**, come il pensionamento o i decessi, rappresentano una quota residuale, pari allo **0,41%** nel 2024 (*Figura 3.18*).

Figura 3.18 - Cause di cessazioni (Agricoltura, 2024)



- ***Durata media dei rapporti di lavoro***

3.12.2

I rapporti di lavoro cessati nel settore agricolo hanno avuto una **durata media** di **circa 355 giorni** (pari a quasi 12 mesi).

L'analisi per genere evidenzia una differenza significativa: i rapporti riferiti a **lavoratrici** hanno avuto una durata media di **269 giorni** (circa 9 mesi), contro i **371 giorni** (oltre 12 mesi) dei lavoratori **uomini**.

Con riferimento all'età, la durata media dei rapporti aumenta progressivamente: si passa da **157 giorni** per la fascia **15-24 anni** (circa 5 mesi), a **680 giorni** nella fascia **55-64 anni** (quasi 22 mesi). Tale andamento riflette una permanenza tendenzialmente più lunga all'interno del rapporto di lavoro tra i lavoratori più anziani, rispetto alle fasce giovanili.

Stagionalità

3.13.

Anche l'andamento trimestrale degli avviamenti e delle cessazioni nel settore agricolo evidenzia il **marcato profilo stagionale**, con dinamiche cicliche che si ripetono con regolarità lungo l'intero periodo osservato.

Nel dettaglio, **oltre il 50%** degli **avviamenti** si concentra sistematicamente nel **primo trimestre** di ogni anno. Tale dato conferma come l'inizio dell'anno rappresenti il momento principale di attivazione dei rapporti di lavoro, in corrispondenza con l'avvio delle principali campagne produttive stagionali. A seguire, si segnala una fase significativa anche nel **terzo trimestre**, che assorbe mediamente circa il **20%** delle attivazioni (*Figura 3.19*).

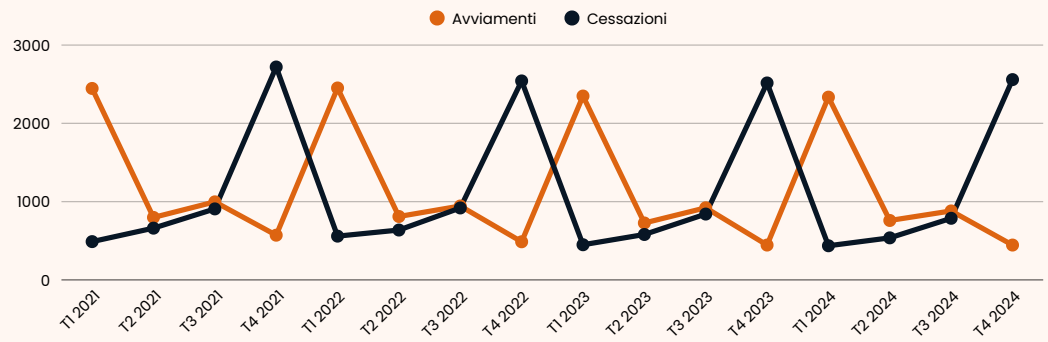
Per quanto riguarda le **cessazioni**, l'andamento mostra una tendenza speculare, a conferma della natura temporanea dei rapporti instaurati: il **quarto trimestre** raccoglie sistematicamente **oltre il 54%** delle cessazioni annuali, con un picco del 59,20% nel 2024.

La distribuzione intermedia (secondo e terzo trimestre) si presenta residuale rispetto agli estremi, evidenziando la forte dipendenza dell'occupazione nel comparto agricolo da cicli produttivi brevi e fortemente delimitati nel tempo (*Figura 3.20*).

Figura 3.19 – Avviamenti e cessazioni per trimestre (Agricoltura, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Trimestre	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
1° trimestre 2024	2.358	53,05%	446	10,26%
2° trimestre 2024	760	17,10%	538	12,37%
3° trimestre 2024	881	19,82%	790	18,17%
4° trimestre 2024	446	10,03%	2.574	59,20%

Figura 3.20 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre (Agricoltura, 2019-2024)

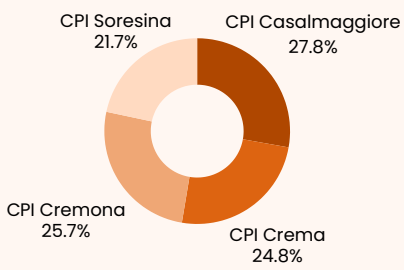


Analisi per centro per l'impiego

3.14.

Nel periodo 2019-2024, la distribuzione degli avviamenti nel settore agricolo tra le circoscrizioni dei quattro Centri per l'Impiego (CPI) della Provincia di Cremona evidenzia una **ripartizione piuttosto equilibrata**, sebbene con alcune differenze strutturali tra i territori.

Figura 3.21 – Avviamenti per centri per l'impiego (Agricoltura, 2024)



In termini assoluti, nel 2024 i volumi maggiori si registrano nella circoscrizione del **CPI di Casalmaggiore** con 1.236 avviamenti agricoli, pari al **27,81%** del totale provinciale. Seguono il **CPI di Cremona** con 1.142 avviamenti (**25,69%**), **Crema** con 1.104 (**24,84%**) e **Soresina** con **963** (21,66%) (*Figura 3.21*).

Anche nel periodo 2019/2024 si osservano valori simili, con tutti i CPI sistematicamente sopra il 20% e con il CPI di Cremona e Casalmaggiore che, nella maggior parte degli anni, si contendono il primo posto in termini di avviamenti.

Nel complesso, il dato conferma che l'agricoltura costituisce una componente trasversale del mercato del lavoro nella circoscrizione di tutti i CPI provinciali, coinvolgendo in misura significativa ciascun territorio di riferimento.

• *Indice di specializzazione*

3.14.1.

Il confronto tra la distribuzione degli avviamenti complessivi e quelli relativi al solo settore agricolo nelle circoscrizioni dei CPI della Provincia di Cremona evidenzia una significativa differenziazione del grado di specializzazione settoriale dei singoli territori.

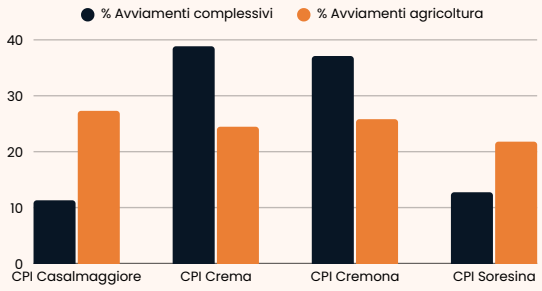
Il **territorio casalasco** si conferma il **più specializzato** nel settore agricolo, con un indice pari a **2,49**. A fronte di una quota dell'11,18% sul totale degli avviamenti provinciali, la circoscrizione del CPI di Casalmaggiore ha registrato il 27,81% degli avviamenti agricoli, segnalando una marcata concentrazione territoriale delle dinamiche occupazionali del settore.

Anche il **territorio soresinese** presenta una significativa specializzazione, con un indice pari a 1,74. Pur registrando il 12,44% degli avviamenti complessivi, la circoscrizione del CPI di Soresina ha contribuito per il 21,66% agli avviamenti agricoli, confermando una chiara vocazione settoriale.

Diversamente, i **territori cremonese** e **cremasco** mostrano livelli inferiori di specializzazione agricola. La circoscrizione del CPI di Cremona, con un indice pari a **0,70**, presenta una quota di avviamenti nel lavoro agricolo (25,69%) sensibilmente inferiore rispetto al peso che detiene nel complesso degli avviamenti (36,94%). Analogamente, la circoscrizione del CPI di Crema si attesta su un indice di **0,63**, con una quota di avviamenti nel lavoro agricolo (24,84%) nettamente inferiore alla propria incidenza complessiva (39,44%) (*Figura 3.22*).

Figura 3.22 – Indice di specializzazione nei Centri per l'Impiego della provincia (Agricoltura, 2024)

Circoscrizioni	Indice di specializzazione
CPI Casalmaggiore	2,49
CPI Crema	0,63
CPI Cremona	0,70
CPI Soresina	1,74



L'**indice di specializzazione** misura quanto un settore, come l'agricoltura, sia più o meno rilevante nella circoscrizione di un Centro per l'Impiego rispetto alla media provinciale:

- un valore superiore a 1 indica una maggiore specializzazione settoriale del CPI,
- un valore inferiore a 1 segnala una minore incidenza del settore rispetto al contesto provinciale.

Conclusione sulla qualità occupazionale

L'analisi complessiva del periodo 2019–2024 evidenzia una qualità occupazionale nel settore agricolo fortemente condizionata dalla **stagionalità**, dalla prevalenza del contratto a **tempo determinato** e da un'elevata **rotazione contrattuale**. La quasi totalità degli avviamenti avviene con contratti a termine (oltre il 92% nel 2024), e solo una quota marginale si trasforma successivamente in forme più stabili.

Le proroghe rappresentano uno strumento diffuso per estendere la durata dei rapporti di lavoro, ma non sostituiscono percorsi strutturati di stabilizzazione, come dimostra il numero limitato di trasformazioni a tempo indeterminato, pari a poco più del 2% degli avviamenti annui.

Il comparto si caratterizza anche per una **bassa partecipazione femminile**, stabile nel tempo e raramente coinvolta nei processi di stabilizzazione.

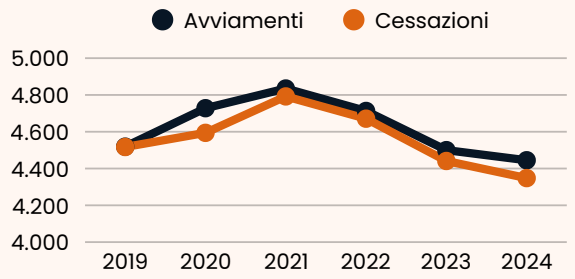
Il **tempo pieno** è la forma oraria largamente prevalente, coerente con la natura fisica e intensiva delle mansioni agricole.

Infine, la composizione per qualifica professionale e nazionalità restituisce l'immagine di un comparto concentrato su **figure esecutive e manuali**, con una forte incidenza di manodopera straniera, spesso impiegata in cicli di lavoro brevi e ripetuti.

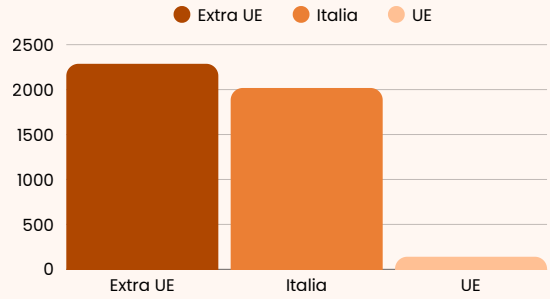
Nel complesso, il settore agricolo mostra caratteristiche occupazionali tipiche di un mercato del lavoro a bassa stabilità contrattuale, con opportunità professionali concentrate in poche figure specializzate, e un ricorso sistematico a strumenti flessibili, più che a percorsi di inserimento duraturo.

SCHEDA DI SINTESI
AGRICOLTURA

FLUSSI CONTRATTUALI



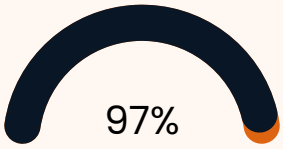
DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITÁ



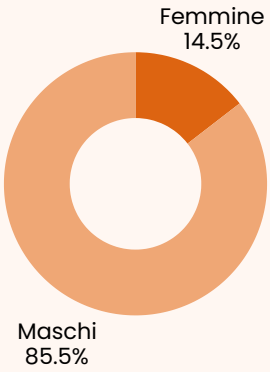
PERSONE COINVOLTE

ORARIO DI LAVORO

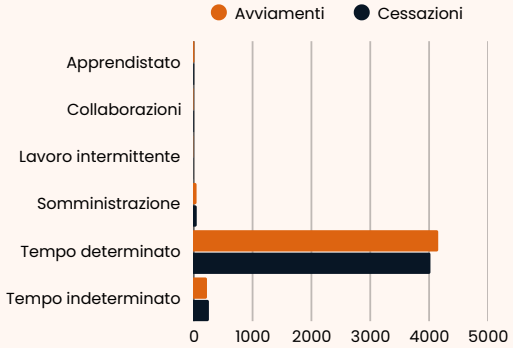
Tempo pieno



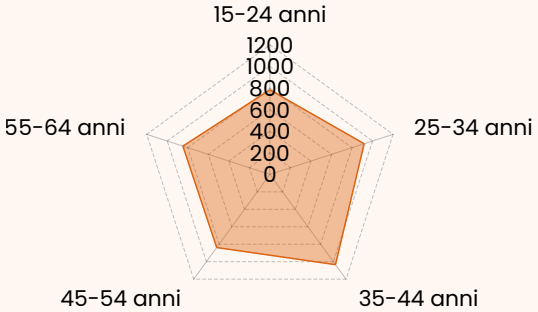
DISTRIBUZIONE PER GENERE



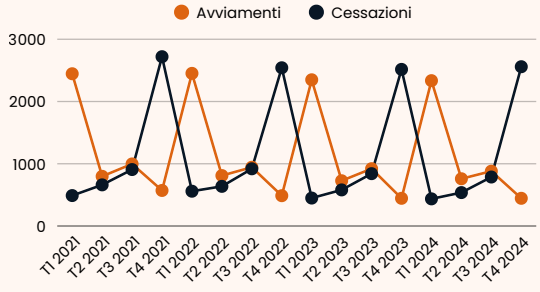
TIPOLOGIA CONTRATTUALE



DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÁ



STAGIONALITÁ



04

Commercio e servizi

Indice

4.1. Introduzione al settore del commercio e dei servizi 29

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali 30
4.2. Flussi contrattuali 30
4.3. Persone coinvolte 31

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro 31
4.4. Distribuzione per genere 31
4.5. Distribuzione per fascia d'età 32
4.6. Classificazione per qualifica professionale 33
4.7. Distribuzione per nazionalità 34

Indicatori chiave della qualità del lavoro 34
4.8. Orario di lavoro 34
4.8.1. Ore medie lavorate 35
4.9. Tipologia contrattuale 36
4.9.1. Tipologia contrattuale per genere 37
4.9.2. Tipologia contrattuale per fasce d'età 38
4.9.3. Tipologia contrattuale per orario di lavoro 39

Analisi sulla retribuzione 39

4.10. Proroghe 40
4.11. Trasformazioni a tempo indeterminato 41
4.11.1. Trasformazioni a t.i. per genere 41
4.11.2. Trasformazioni a t.i. per fasce d'età 42
4.12. Cessazioni 42
4.12.1. Motivi di cessazione 42
4.12.2. Durata media dei rapporti di lavoro 43
4.13. Stagionalità 43
4.14. Analisi per centro per l'impiego 44
4.14.1. Indice di specializzazione 45

04.1 - Commercio, logistica e pubblici esercizi 46

04.2 - Pubblica amministrazione, istruzione e sanità 48

04.3 - Servizi alla persona 50

04.4 - Servizi alle imprese 52

Conclusione sulla qualità occupazionale 54

Scheda di sintesi 55

04 Commercio e Servizi

Introduzione al settore del commercio e dei servizi

4.1.

Il settore del commercio e dei servizi, parte integrante del **terziario**, rappresenta la componente più ampia e dinamica del mercato del lavoro provinciale. Comprende attività molto diverse tra loro: commercio, logistica, pubblici esercizi, ma anche pubblica amministrazione, istruzione, sanità, servizi alla persona e alle imprese.
Questa eterogeneità riflette la sua centralità nell'economia, sia in termini di occupazione che di risposta ai bisogni della collettività e delle imprese. Negli ultimi anni, il settore ha concentrato oltre la metà degli avviamenti, confermandosi strategico per l'analisi delle dinamiche occupazionali.

Data la vastità e la varietà interna del comparto, il presente rapporto adotta un approccio strutturato in due livelli. Nella prima parte si propone un'analisi complessiva del settore, con l'obiettivo di restituire una visione unitaria delle dinamiche occupazionali.

Nella seconda parte, il rapporto si sofferma brevemente su ciascuna delle principali aree che compongono questo vasto settore, per metterne in luce le caratteristiche più significative. Si parte dal comparto del **commercio, della logistica e dei pubblici esercizi**, che da solo raccoglie oltre un terzo degli avviamenti (36,22%), per passare poi alla **pubblica amministrazione, alla sanità e all'istruzione**, che insieme rappresentano il 28,30%. Un altro quarto circa degli avviamenti (23,96%) riguarda i **servizi alle imprese**, mentre i **servizi alla persona**, pur avendo un peso più contenuto (11,52%), restano un ambito importante soprattutto per il tipo di occupazione offerta e il rapporto diretto con i cittadini.

Questa articolazione consente di coniugare una lettura d'insieme con l'esigenza di cogliere le peculiarità dei singoli comparti, offrendo così uno strumento utile per comprendere le tendenze e le trasformazioni del mercato del lavoro in uno dei settori più significativi dell'economia locale.

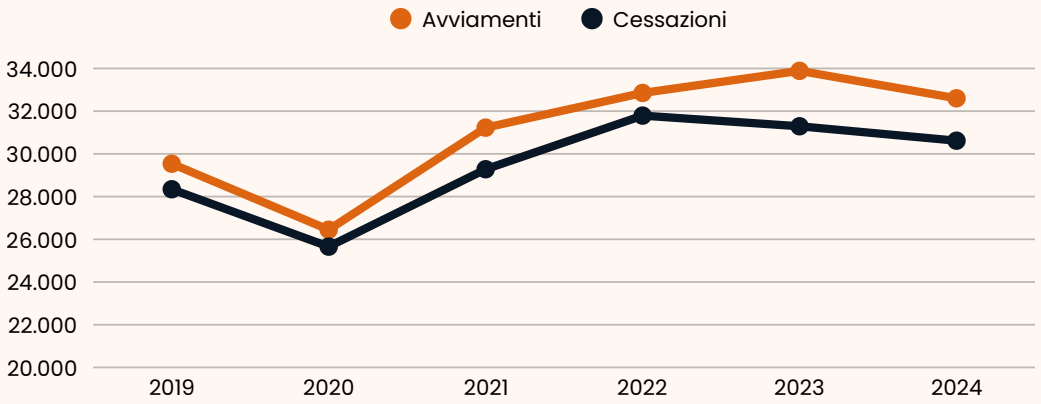
Analisi quantitativa dei flussi contrattuali

Flussi contrattuali

4.2.

Nel periodo 2019–2024, il settore del commercio e dei servizi ha evidenziato un **andamento complessivamente positivo**, con volumi occupazionali in costante crescita dopo la battuta d'arresto legata alla pandemia nel 2020 (*Figura 4.1*).

Figura 4.1 - Andamento degli avviamenti e delle cessazioni (Commercio e servizi, 2019-2024)



Gli avviamenti, scesi a 26.448 nel 2020, hanno registrato un recupero progressivo fino a raggiungere il picco di 33.887 nel 2023, seguito da un lieve calo nel 2024 (**30.617 avviamenti**, -2,2% rispetto all'anno precedente). Anche le **cessazioni** hanno seguito un percorso simile, passando da 25.656 nel 2020 a **30.617** nel 2024. Il **saldo** tra avviamenti e cessazioni rimane positivo in tutti gli anni considerati (**+1.985** nel 2024), confermando una dinamica espansiva.

Accanto ai flussi principali, meritano attenzione anche gli eventi contrattuali "di consolidamento", come le proroghe e le trasformazioni, che offrono un'indicazione indiretta della qualità del lavoro e della stabilità occupazionale. Nel 2024 le **proroghe** sono state **20.748**. Le **trasformazioni a tempo indeterminato**, dopo un minimo di 2.466 nel 2021, hanno mostrato una tendenza crescente, arrivando a **3.674** nel 2024 (+28% in tre anni) (*Figura 4.2*).

Figura 4.2 – Flussi contrattuali (Commercio e servizi, 2019-2024)

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	29.538	28.343	+1.195	17.876	3.211
2020	26.448	25.656	+792	18.468	2.720
2021	31.228	29.280	+1.948	20.803	2.466
2022	32.852	31.791	+1.061	21.094	3.560
2023	33.887	31.292	+2.595	21.680	3.574
2024	32.602	30.617	+1.985	20.748	3.674

Persone coinvolte

4.3.

Il settore del commercio e dei servizi si conferma altamente dinamico anche per quanto riguarda il numero di lavoratori coinvolti nei flussi di attivazione e cessazione dei rapporti di lavoro. Nei sei anni considerati, sono stati attivati 186.555 rapporti di lavoro, distribuiti su 91.968 lavoratori distinti, mentre le cessazioni hanno riguardato 176.979 contratti, riferiti a 90.242 persone.

Il confronto tra numero di rapporti e individui mostra una **media di circa 2 eventi per lavoratore** sia in fase di avviamento sia in fase di cessazione, segno di una elevata mobilità interna al settore e di una certa ricorrenza nei percorsi occupazionali.

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro

Distribuzione per genere

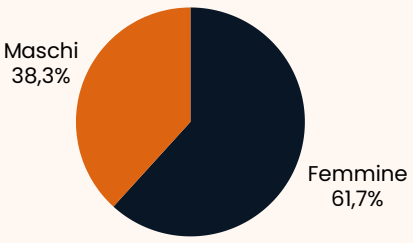
4.4.

Una delle caratteristiche più evidenti del settore del commercio e dei servizi è la **costante prevalenza femminile** nei flussi di avviamento. Le donne rappresentano, infatti, in media quasi il 63% degli ingressi registrati tra il 2019 e il 2024 (*Figura 4.3*).

Figura 4.3 – Avviamenti per genere, frequenze assolute e relative (Commercio e servizi, 2019-2024)

	Femmine		Maschi	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	18.801	63.65%	10.737	36.35%
2020	16.300	61.63%	10.148	38.37%
2021	19.818	63.46%	11.410	36.54%
2022	20.934	63.72%	11.918	36.28%
2023	21.199	62.56%	12.688	37.44%
2024	20.131	61.75%	12.471	38.25%

Figura 4.4 - Distribuzione % per genere (Commercio e servizi, 2024)



Nel 2024, la **componente femminile** ha coperto il **61,75%** degli avviamenti, mentre quella **maschile** si è fermata al **38,25%,** pari a 12.471 ingressi su un totale di 32.602 contratti attivati (*Figura 4.4*).

Questa tendenza riflette la composizione del settore, dove molti comparti – come i servizi alla persona, l'istruzione e il commercio al dettaglio – vedono una maggiore partecipazione femminile.

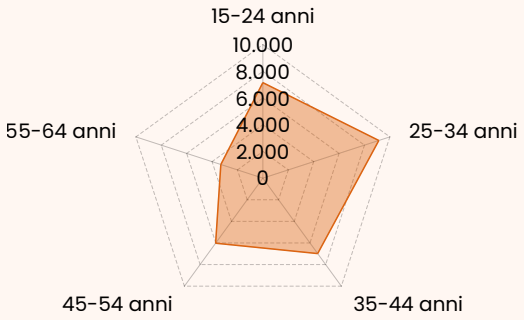
Distribuzione per fascia d'età

4.5.

Per l'intero periodo considerato, la fascia **25-34 anni** è quella che registra il maggior numero di avviamenti nel settore commercio e servizi. Nel solo 2024 ha contato 9.133 contratti attivati, pari al **28%** del totale.

A confermare la **forte presenza giovanile** seguono le fasce **15-24 anni**, con 7.154 avviamenti (**21,9%**), e **35-44 anni**, con 6.984 avviamenti (**21,4%**).
Complessivamente, le fasce under 45 rappresentano oltre il 71% degli avviamenti complessivi, segnalando un settore che tende a coinvolgere in modo predominante le fasce più giovani della popolazione attiva.

Figura 4.5 - Avviamenti per fasce d'età (Commercio e servizi, 2024)

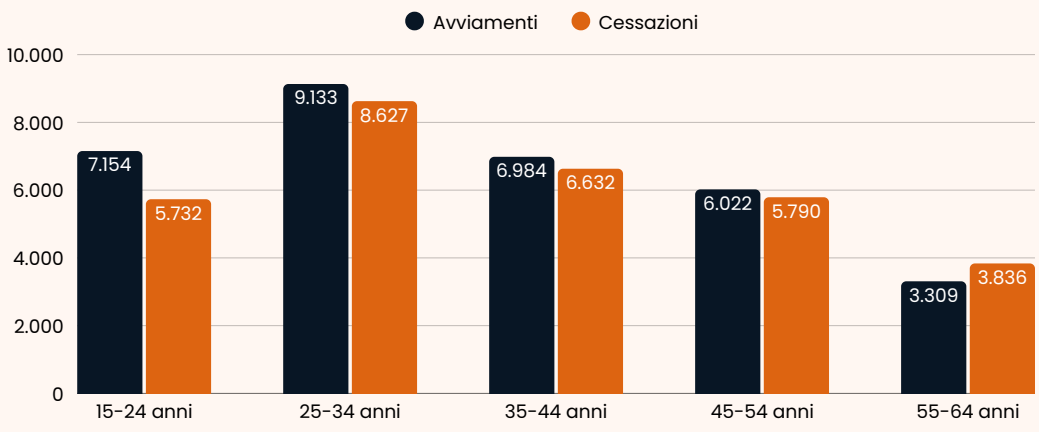


La fascia **45–54 anni ha** registrato 6.022 avviamenti (**18,5%**), mentre la più anziana, **55–64 anni**, si ferma a 3.309 avviamenti, pari al **10,2%** del totale (*Figura 4.5*). La presenza più contenuta delle fasce over 55 potrebbe riflettere sia una minore propensione all'inserimento lavorativo in età avanzata, sia una maggior permanenza in rapporti già attivi.

Il settore commercio e servizi mostra un **chiaro segnale di ricambio generazionale**, con differenze evidenti tra le varie fasce d'età.

Tra i più giovani (15-24 anni), gli avviamenti superano nettamente le cessazioni: 7.154 ingressi contro 5.732 uscite, con un saldo positivo di oltre 1.400 unità. Questo forte scarto evidenzia una dinamicità marcata in ingresso e una significativa capacità del settore di assorbire nuove leve.
A partire dalla fascia 25-34 anni, il divario inizia a ridursi: si registrano 9.133 avviamenti a fronte di 8.627 cessazioni, per un saldo positivo più contenuto (+506). La tendenza continua nelle fasce successive, con un progressivo avvicinamento tra flussi in entrata e uscita, fino ad arrivare nella fascia 55-64 anni, dove le cessazioni superano gli avviamenti (3.835 contro 3.309, saldo -527) (*Figura 4.6*).

Figura 4.6 - Avviamenti e cessazioni per fasce d'età (Commercio e servizi, 2024)



L'andamento complessivo suggerisce un settore che favorisce l'ingresso delle generazioni più giovani, mentre nelle fasce adulte il sistema tende verso una maggiore stabilità o uscita dal mercato, coerente con il naturale ciclo lavorativo.

Classificazione per qualifica professionale

4.6.

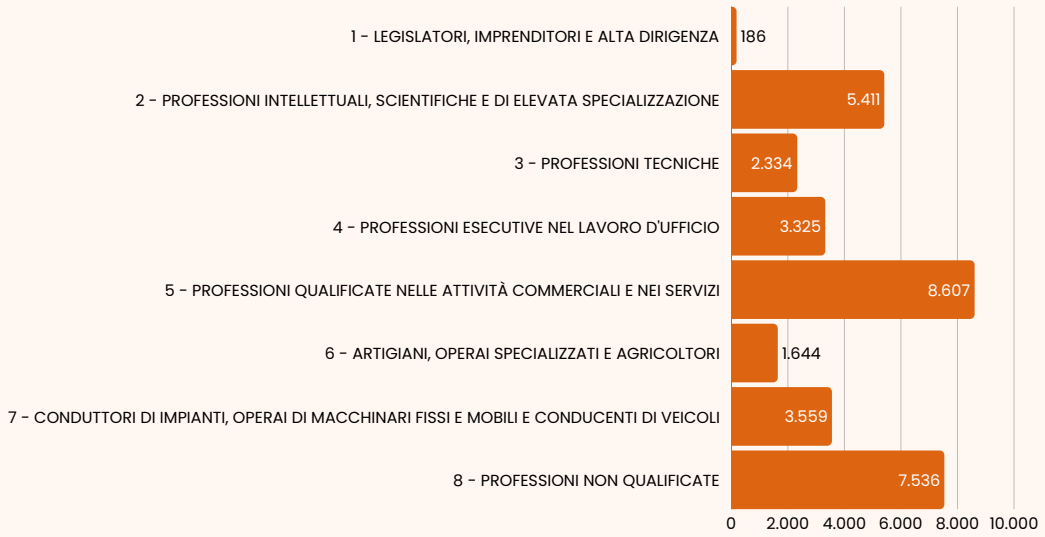
Nel 2024, la composizione professionale degli avviamenti nel settore del commercio e dei servizi conferma la forte presenza di "**Figure qualificate nei servizi e nel commercio**", che rappresentano la fetta più ampia con oltre 8.600 contratti avviati, pari al **26,4%** del totale. Seguono le "**Professioni non qualificate**", che mantengono un peso rilevante (**23,1%**), a indicare una quota consistente di lavori di base e attività generiche, spesso a bassa specializzazione.

Un altro gruppo numericamente consistente è quello delle "**Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione**", con 5.411 avviamenti nel 2024 (**16,6%**). La loro crescita, costante nel tempo, riflette l'espansione di comparti come sanità e istruzione, che richiedono profili più qualificati.

Le "**Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio**" e i "**Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti di veicoli**" mostrano una presenza stabile (intorno al **10%**), mentre le "**Professioni tecniche**" si attestano sul 7%.

Più contenuto il peso degli "artigiani e operai specializzati", pari al 5%, un dato coerente con la minore incidenza delle mansioni manuali all'interno del terziario. Residuali, invece, le quote riconducibili a dirigenti e imprenditori, che nel 2024 contavano solo 186 avviamenti (*Figura 4.7*).

Figura 4.7 - Avviamenti per qualifica professionale (Commercio e servizi, 2024)



In tutti i gruppi professionali, la componente femminile risulta prevalente, ad eccezione degli artigiani, operai specializzati e agricoltori, dove invece la presenza maschile è nettamente superiore. Questo dato conferma la tendenza del settore a impiegare un'elevata quota di manodopera femminile, soprattutto nei servizi alla persona, nel commercio e nei profili impiegatizi.

Distribuzione per nazionalità

4.7.

Nel 2024, la **componente italiana** continua a rappresentare la maggioranza assoluta degli avviamenti nel settore commercio e servizi, con oltre 22.200 contratti avviati, pari al **68,2%** del totale. Tuttavia, il dato mostra una lieve flessione rispetto agli anni precedenti, in cui la quota nazionale superava stabilmente il 70%.

Figura 4.8 – Avviamenti per nazionalità del lavoratore (Commercio e servizi, 2024)

Nazione	Valori assoluti	Valori relativi
Italia	22.246	68.24%
India	1.707	5.24%
Romania	1.557	4.78%
Marocco	836	2.56%
Albania	590	1.81%
Nigeria	467	1.43%
Egitto	432	1.33%
Ucraina	364	1.12%
Altro	4.403	13.51%

Tra i lavoratori stranieri, la nazionalità più rappresentata è quella **indiana**, con 1.707 avviamenti (**5,2%**), seguita da **Romania** (**4,8%**) e **Marocco** (**2,6%**). Se la presenza romena è in leggera diminuzione, quella indiana è in costante crescita dal 2019, segnando un progressivo rafforzamento della comunità lavorativa indiana nel comparto. Altre nazionalità significative sono Albania, Nigeria e Ucraina, tutte con incidenze comprese tra l'1% e il 2%, stabili nel tempo (*Figura 4.8*).

Nel complesso, la **partecipazione dei lavoratori stranieri** nel settore commercio e servizi è costante ma **moderata**, e si concentra in alcune nazionalità prevalenti. Questo riflette un comparto che, pur aperto alla forza lavoro estera, non ne dipende in modo strutturale, almeno in termini quantitativi.

È importante precisare che il dato analizzato fa riferimento alla nazionalità intesa come paese di nascita e non alla cittadinanza. Questo approccio può risultare poco preciso, poiché alcuni lavoratori nati all'estero, nonostante siano cittadini italiani, vengono comunque conteggiati come stranieri nei dati.
Tuttavia, ciò corrisponde ad una specifica scelta metodologica adottata nel 2024 da Regione Lombardia che gestisce il sistema informativo SI.STA.L. 2.

Indicatori chiave della qualità del lavoro

Orario di lavoro

4.8.

L'analisi dell'orario di lavoro in questo settore mostra una prevalenza stabile dei contratti a **tempo pieno**, che nel 2024 rappresentano il **53,7%** degli avviamenti (17.518 su 32.602). Anche negli anni precedenti, questa tipologia si è mantenuta sopra il 50%, a conferma di una struttura mista, ma con una leggera prevalenza della piena occupazione oraria.

Tuttavia, ciò che colpisce maggiormente è la quota consistente di contratti a **tempo parziale**, che nel 2024 si attesa al **37,2%**: un valore significativamente più alto rispetto alla media degli altri settori economici. Il **part time costituiscequindi una componente strutturale del comparto**, legata soprattutto alla diffusione di attività che richiedono maggiore flessibilità oraria, come il commercio al dettaglio, la ristorazione e l'assistenza alla persona.

Una quota residuale, attorno al 9%, riguarda rapporti di lavoro con orario non definito al momento della comunicazione (COB), che si riferisce in genere a dati incompleti o a posizioni atipiche (*Figura 4.9*).

Nel complesso, il settore mostra una forte combinazione tra tempo pieno e parziale, con una tendenza strutturale alla flessibilità oraria, coerente con le esigenze dei servizi e del lavoro a contatto diretto con il pubblico.

Figura 4.9 – Avviamenti per orario di lavoro (Commercio e servizi, 2019-2024)

	Tempo pieno		Tempo parziale		Non definito	
Anno	Valori assoluti	Valori relativi	Valori assoluti	Valori relativi	Valori assoluti	Valori relativi
2019	15.508	52,50%	11.356	38,45%	2.674	9,05%
2020	13.678	51,72%	10.707	40,48%	2.063	7,80%
2021	17.132	54,86%	11.572	37,06%	2.524	8,08%
2022	17.830	54,27%	12.342	37,57%	2.680	8,16%
2023	18.643	55,02%	12.247	36,14%	2.997	8,84%
2024	17.518	53,73%	12.111	37,15%	2.973	9,12%

- ***Ore medie lavorate***

4.8.1.

Nel settore commercio e servizi, l'**orario medio settimanale** lavorato si conferma su **livelli più contenuti** rispetto ad altri comparti, pari a circa **29 ore settimanali**. In media, tra il 2019 e il 2024, i rapporti a **tempo pieno** registrano **36 ore** settimanali, mentre quelli a **tempo parziale** si fermano attorno alle **20 ore**.

Ore medie lavorate

Tempo pieno
36 h/settimana

Tempo parziale
20 h/settimana

Le differenze di **genere** sono piuttosto evidenti: le donne lavorano in media 27,51 ore a settimana, contro le 31,17 ore degli uomini.

Osservando le **fasce d'età**, si nota una sostanziale stabilità, con una lieve flessione al crescere dell'età: si passa da 29,23 ore settimanali tra i giovani (15-24 anni) a 28,23 tra gli over 55.

La **tipologia contrattuale**, invece, incide in modo più marcato sull'orario. I contratti intermittenti risultano i più orari-intensivi, con 38,25 ore settimanali, seguiti da quelli di somministrazione (33,54 ore) e da quelli a tempo indeterminato (30,92). I contratti a termine mostrano invece un orario medio sensibilmente più basso, attestandosi a 26,62 ore.

Anche la **nazionalità** sembra influenzare, seppur in misura minore, l'orario medio: i lavoratori provenienti da paesi UE totalizzano in media 31,39 ore settimanali, seguiti da quelli extra UE (30,47), mentre i lavoratori italiani si fermano a 28,09 ore.

Infine, la disaggregazione per grandi **gruppi professionali** evidenzia le differenze più marcate. Le figure impiegate in ambiti operativi o legati alla conduzione di impianti e mezzi raggiungono in media le 38 ore settimanali, seguite dalle figure dirigenziali, che lavorano intorno alle 35 ore. Valori intermedi si registrano tra i lavoratori qualificati nelle attività commerciali e nei servizi, le professioni tecniche e quelle esecutive d'ufficio, mentre il livello orario più basso si riscontra nelle professioni intellettuali, scientifiche e ad alta specializzazione, che si attestano su una media di 21 ore settimanali. Questo valore è fortemente influenzato dalla presenza del comparto istruzione, dove l'impegno orario settimanale contrattuale è tipicamente inferiore ad altri ambiti.

Nel complesso, l'orario di lavoro nel settore risulta fortemente differenziato, a conferma di una realtà occupazionale variegata per forme contrattuali, ruoli e modalità organizzative.

Tipologia contrattuale

4.9.

Nel periodo 2019-2024, il settore commercio e servizi si è caratterizzato per una **prevalenza netta dei contratti a tempo determinato**, che rappresentano ogni anno circa la metà degli avviamenti (**50,8%** nel 2024) (*Figura 4.10*). Va sottolineato che questa tipologia contrattuale riguarda quasi esclusivamente la fase di ingresso nel lavoro: molti di questi rapporti, infatti, vengono successivamente trasformati in contratti a tempo indeterminato, rappresentando un canale tipico di accesso stabile all'occupazione.

A seguire, si collocano i contratti di **somministrazione** (**17%** nel 2024), che mantengono un peso costante nel tempo, e quelli a tempo **indeterminato**, pari al **15,6%**. Se la somministrazione si conferma una formula diffusa nei servizi e nella logistica, l'indeterminato mostra un lieve recupero rispetto ai livelli più bassi toccati nel 2020.

Il lavoro **intermittente** coinvolge circa il **7-8%** degli avviamenti, mentre **l'apprendistato** rimane stabile attorno al **3%**, configurandosi come strumento di inserimento mirato, in particolare per i più giovani. Le collaborazioni e il lavoro domestico mostrano andamenti più variabili, con quest'ultimo in calo dopo il picco del 2020 (*Figura 4.11*).

Si segnalano infine alcune forme emergenti o residuali, come i rapporti gestiti tramite piattaforma digitale e i contratti nello spettacolo, ancora limitati ma in leggero aumento.

Figura 4.10 – Andamento degli avviamenti per tipologia contrattuale (Commercio e servizi, 2019-2024)

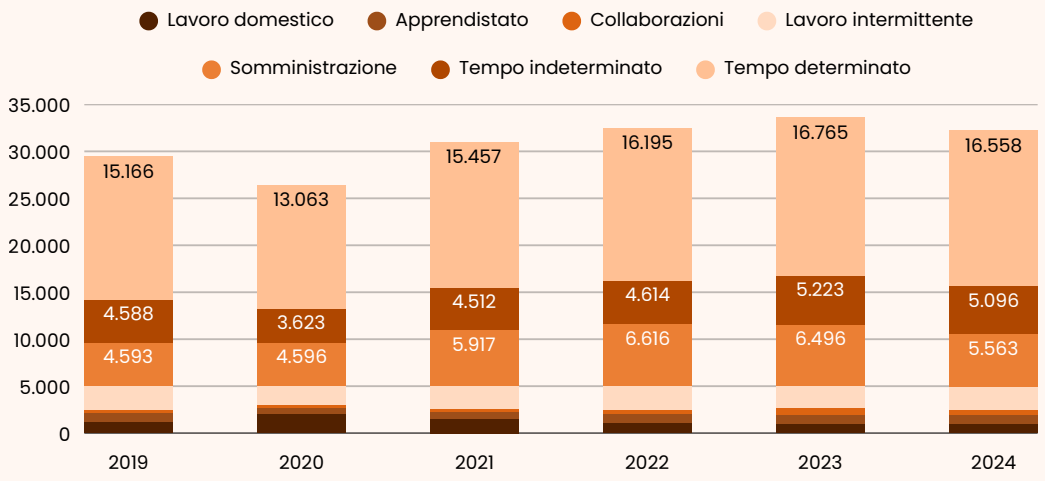


Figura 4.11 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per tipologia contrattuale (Commercio e servizi, 2024)

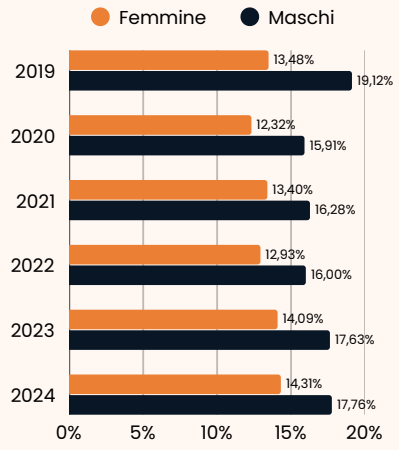
	Avviamenti		Cessazioni	
Tipologia contrattuale	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
Apprendistato	922	2,83%	600	1,96%
Collaborazioni	519	1,59%	650	2,12%
Lavoro intermittente	2.512	7,71%	2.316	7,56%
Somministrazione	5.563	17,06%	5.517	18,02%
Tempo determinato	16.558	50,79%	13.700	44,75%
Tempo indeterminato	5.096	15,63%	6.461	21,10%
Lavoro domestico	1.057	3,24%	1.027	3,35%
Spettacolo	331	1,02%	335	1,09%

• *Distribuzione della tipologia contrattuale per genere*

4.9.1.

Nel settore commercio e servizi, il contratto a **tempo determinato è la forma più utilizzata per entrambi i generi**, rappresentando nel 2024 il 49% degli avviamenti femminili e il 54% di quelli maschili.

Figura 4.12 – Avviamenti percentuali del tempo indeterminato per genere (Commercio e servizi, 2019-2024)



Il tempo indeterminato mostra una maggiore incidenza tra gli uomini, con il 17,76% degli avviamenti nel 2024, rispetto al 14,31% tra le donne. Al contrario, i contratti di somministrazione risultano più frequenti tra le donne, con una quota pari a circa il 20% con il 12,7%% degli uomini, con uno scarto di circa 7 punti percentuali.

Questa distribuzione si mantiene stabile nel tempo, ma si osserva un lieve riavvicinamento tra i generi nella quota di contratti a tempo indeterminato: il divario era di 5,64 punti percentuali nel 2019, mentre nel 2024 si è ridotto a 3,45 punti (*Figura 4.12*).

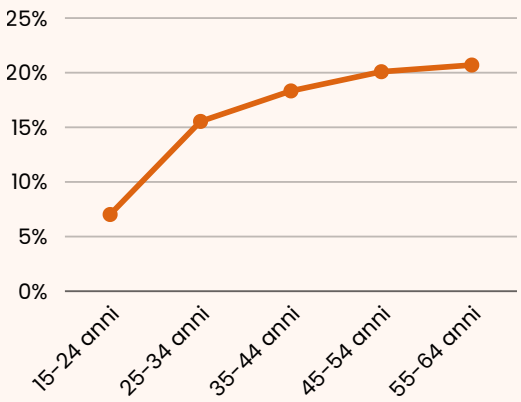
• *Distribuzione della tipologia contrattuale per fasce d'età*

4.9.2.

Nel 2024, il contratto a **tempo determinato si conferma la forma più diffusa in tutte le fasce d'età**, con un'incidenza massima tra i 25-34 anni (56,3%). A partire da questa fascia, la quota tende a diminuire progressivamente fino ad arrivare al 45,1% tra i 55-64 anni. Anche nella fascia 15-24 anni l'incidenza è relativamente più bassa (45,3%), ma in questo caso si registra una forte presenza del lavoro intermittente, che copre circa il 17,8% degli avviamenti, contro una media del 5% nelle altre fasce (*Figura 4.13*).

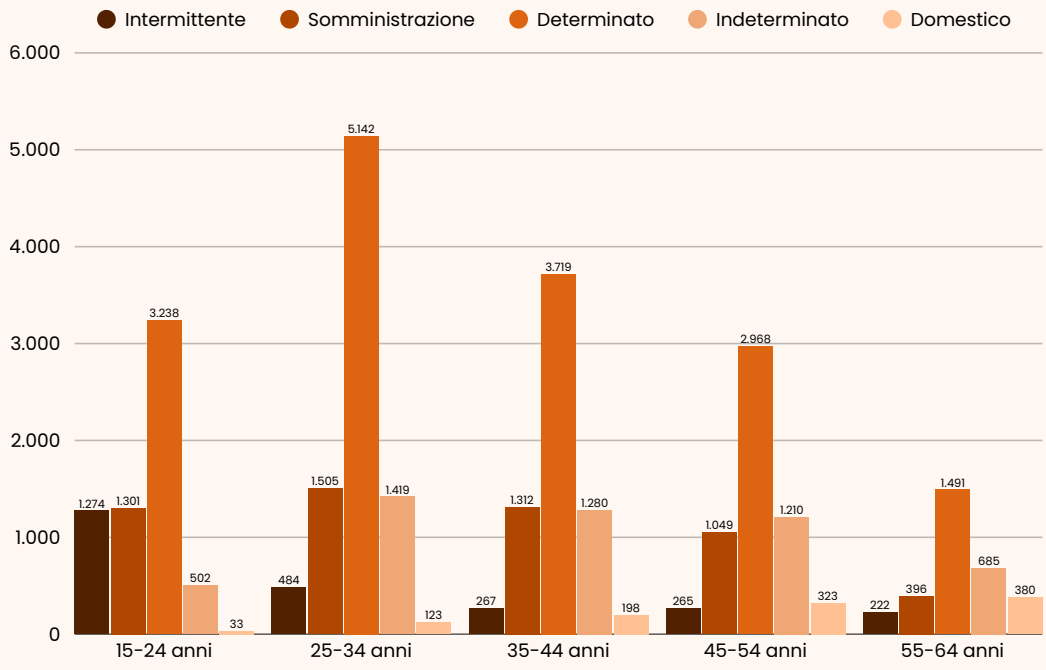
Il tempo indeterminato mostra un andamento apposto: parte da una quota contenuta tra i giovani (7% nella fascia 15-24 anni), cresce significativamente tra i 25-34 anni (15,5%) e raggiunge i livelli più alti nelle fasce centrali e anziane: 18,3% tra i 35-44, 20,1% tra i 45-54 e 20,7% tra i 55-64 anni. Proprio quest'ultima è la fascia con la maggiore incidenza relativa di rapporti stabili, pur trattandosi in termini assoluti della classe meno numerosa (*Figura 4.14*).

Figura 4.14 – Incidenza del tempo indeterminato sul totale degli avviamenti per fascia d'età (Commercio e servizi, 2024)



Infine, il contratto di somministrazione presenta un'incidenza relativamente stabile tra le diverse fasce, con valori compresi tra il 16 e il 18% fino ai 54 anni. Solo tra gli over 55 si osserva una netta flessione, con una quota pari all'11,9%, a conferma di una minore diffusione di questa tipologia tra i lavoratori più anziani.

Figura 4.13 – Avviamenti delle principali tipologie contrattuali per fascia d'età (Commercio e servizi, 2024)



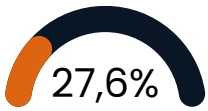
- ***Distribuzione della tipologia contrattuale per orario di lavoro***

4.9.3.

Nonostante il **tempo pieno rappresenti la modalità oraria prevalente nella maggior parte delle tipologie contrattuali, il tempo parziale assume un peso significativo**, soprattutto nei contratti a tempo **determinato**, dove raggiunge il 45,65% degli avviamenti. La restante quota, pari al 54,35%, è a tempo pieno.

In termini assoluti, è proprio il tempo determinato a tempo pieno a costituire la categoria più numerosa, con circa 9.000 avviamenti registrati nel 2024.

Percentuale dei contratti avviati a tempo determinato full-time



Anche nel tempo indeterminato, il part-time risulta tutt'altro che marginale: riguarda infatti un terzo degli avviamenti (33%), mentre i due terzi si riferiscono a rapporti a tempo pieno. Questo indica che anche nei rapporti stabili, forme di impiego con orario ridotto sono tutt'altro che marginali. Una distribuzione analoga si osserva nei contratti di somministrazione, dove il part-time incide per circa il 32%, a fronte di un 68% di rapporti a tempo pieno.

Nel complesso, i dati evidenziano come il part-time non sia una modalità residuale, ma una componente strutturale del mercato del lavoro nel settore, specialmente nei contratti a termine.

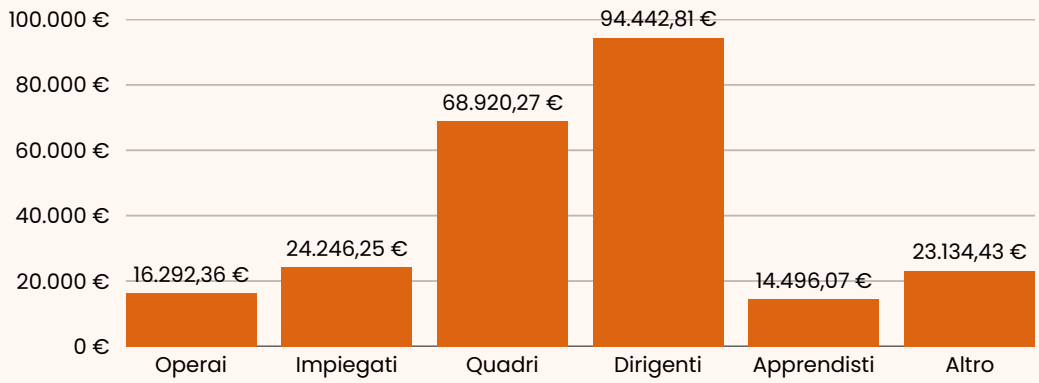
Analisi sulla retribuzione

L'analisi della retribuzione annua nel settore del commercio e dei servizi si basa sui dati INPS relativi al 2024, provenienti dall'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo. Si tratta di un'informazione distinta rispetto alle comunicazioni obbligatorie utilizzate nel resto del rapporto. L'obiettivo è offrire un quadro il più possibile completo della qualità del lavoro, includendo anche l'aspetto economico.

Complessivamente, nel 2024, si registrano 62.181 lavoratori attivi nel settore a livello provinciale, con una retribuzione complessiva pari a circa 1,3 miliardi di euro. La **retribuzione media annua per lavoratore** si attesta a **20.936 euro**, ma tale valore varia significativamente in base alla qualifica professionale.

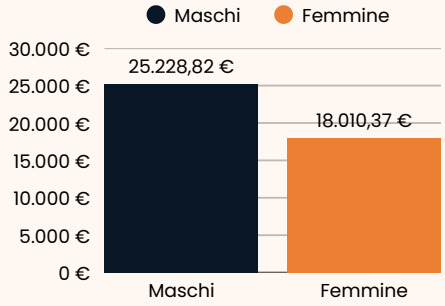
Gli **impiegati** rappresentano circa il 42% della forza lavoro del settore, con una retribuzione media annua pari a **24.246 euro**. Gli **operai** costituiscono invece la fascia numericamente più ampia, con 32.770 lavoratori, ma presentano una retribuzione media inferiore, pari a **16.292** euro. Le qualifiche più elevate registrano valori medi decisamente superiori: i **quadri** percepiscono mediamente **68.920 euro** annui, mentre i **dirigenti** raggiungono i **94.443 euro**. Gli **apprendisti**, infine, presentano una retribuzione media annua di **14.496 euro**, coerente con la natura formativa della tipologia contrattuale (*Figura 4.15*).

Figura 4.15 – Retribuzione media annua per lavoratore in base alla qualifica professionale (Commercio e servizi, 2024)



Dal punto di vista di genere, si osservano differenze rilevanti. Le **donne** rappresentano circa il 59% della forza lavoro del settore, con 36.981 lavoratrici su un totale di 62.181, ma presentano in media una retribuzione annua pari a **18.010 euro**, contro i **25.229 euro** percepiti dagli **uomini**. Il divario retributivo rimane quindi significativo e conferma la presenza di una disuguaglianza economica tra uomini e donne all'interno del settore (*Figura 4.16*).

Figura 4.16 – Retribuzione media annua per lavoratore in base al genere (Commercio e servizi, 2024)



Questi dati evidenziano una forte segmentazione del mercato del lavoro anche sul piano economico, con disparità sia per livello professionale sia per genere, che meritano attenzione nell'elaborazione di politiche attive orientate alla qualità e all'equità del lavoro.

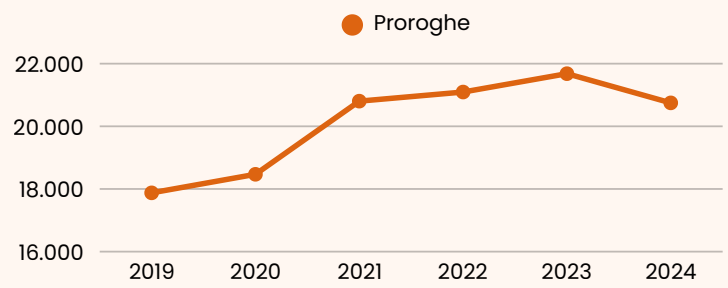
4.10. Proroghe

Nella provincia di Cremona, il ricorso alle proroghe contrattuali nel settore commercio e servizi si conferma una **pratica ampiamente diffusa**. Nel periodo 2019-2024 si contano oltre 120.000 proroghe a fronte di circa 190.000 avviamenti, il che equivale a **quasi due proroghe ogni tre avviamenti**.

L'analisi dell'andamento evidenzia un picco relativo nel 2020, con un'incidenza del 70% rispetto agli avviamenti. Questo valore particolarmente elevato si spiega anche con la forte contrazione degli avviamenti causata dalla crisi pandemica, che ha fatto aumentare proporzionalmente il ricorso alla proroga dei contratti già attivi, grazie pure alle misure specifiche introdotte dal legislatore per rendere la proroga dei contratti a termine più flessibile e accessibile rispetto alla normativa ordinaria, al fine di preservare l'occupazione in un periodo di grave incertezza. Negli anni successivi, la quota si è progressivamente ridotta, stabilizzandosi intorno al **63%** nel 2024, mantenendosi comunque su livelli alti. È importante precisare che l'analisi si riferisce al rapporto tra avviamenti e proroghe: in termini assoluti, infatti, il numero più alto di proroghe è stato registrato nel 2023, con oltre 21.600 eventi (*Figura 4.17*).

Il dato suggerisce una strategia diffusa da parte delle imprese, orientata a prolungare i contratti esistenti piuttosto che attivarne di nuovi, soprattutto nei contesti in cui la flessibilità è necessaria, ma si vuole evitare una discontinuità occupazionale.

Figura 4.17 – Andamento delle proroghe (Commercio e servizi, 2019-2024)



Anno	n. di proroghe
2019	17.876
2020	18.468
2021	20.803
2022	21.094
2023	21.680
2024	20.748

Trasformazioni a tempo indeterminato

4.11.

Nel settore commercio e servizi della provincia di Cremona, le trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato hanno subito una flessione negli anni segnati dalla crisi pandemica, passando da 3.211 nel 2019 a un minimo di 2.466 nel 2021. A partire dal 2022 si è però osservata una progressiva ripresa, fino a raggiungere nel 2024 il valore più alto dell'intero periodo con **3.674 trasformazioni a tempo indeterminato** (*Figura 4.18*). Questo numero, rapportato agli avviamenti dello stesso anno (32.602), corrisponde al **10,13%**.

Anno	n. di trasformazioni a tempo indeterminato
2019	3.211
2020	2.720
2021	2.466
2022	3.560
2023	3.574
2024	3.674

Figura 4.18 – Andamento delle trasformazioni a tempo indeterminato (Commercio e servizi, 2019-2024)

• *Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per genere*

4.11.1

Dal punto di vista di genere, le donne risultano essere la componente prevalente in tutti gli anni considerati. Nel 2024, ad esempio, il **59,72%** delle trasformazioni ha riguardato **lavoratrici** (2.194 eventi), mentre gli **uomini** si sono fermati al **40,28%** (1.480). Tuttavia, se si rapportano le trasformazioni al numero di avviamenti per genere, emerge che gli uomini presentano tassi di trasformazione leggermente più elevati. Nel 2022, ad esempio, il 12,24% degli uomini avviati ha visto il proprio contratto trasformarsi in tempo indeterminato (1.459 su 11.918), contro il 10,04% tra le donne (2.101 su 20.934).

- ***Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per fasce d'età***

4.11.2

Anche l'età mostra un'influenza significativa. La fascia **25-34 anni** si conferma come la più coinvolta nelle trasformazioni (**35,66%** del totale nel periodo 2019-2024), seguita da quella **35-44** (**22,06%**) e da quella **45-54** (**17,89%**). I giovani **tra i 15 e i 24 anni** rappresentano il **16,66%** delle trasformazioni, una quota più bassa rispetto al loro peso sugli avviamenti (21,11%), a dimostrazione del fatto che la stabilizzazione è meno frequente nella fase iniziale della carriera lavorativa. Al contrario, i lavoratori più maturi (25-34 anni) mostrano un maggior tasso di transizione verso contratti stabili, mentre gli **over 55**, pur registrando la quota più bassa di trasformazioni (**7,73%**), vedono in proporzione un'incidenza significativa rispetto agli avviamenti

Cessazioni

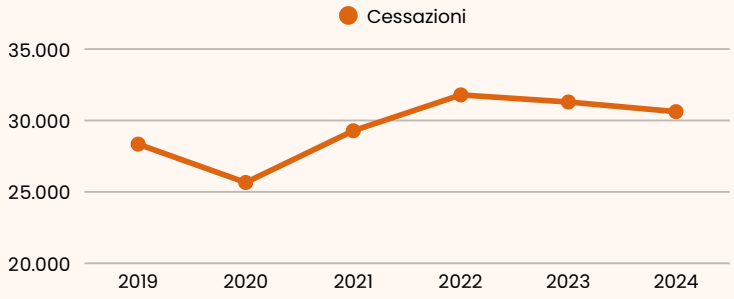
4.12.

Tra il 2019 e il 2024 si sono registrate circa 180.000 **cessazioni**, con un andamento stabile attorno alle **30.000** eventi l'anno. Il minimo si è toccato nel 2020, in concomitanza con l'emergenza sanitaria, mentre il picco è stato raggiunto nel 2022 con oltre 31.700 cessazioni (*Figura 4.19*).

In tutti gli anni considerati, il numero di cessazioni è rimasto inferiore rispetto agli avviamenti, indicando un saldo occupazionale positivo e una dinamica di crescita o almeno di tenuta del comparto.

Anno	n. di cessazioni
2019	28.343
2020	25.656
2021	29.280
2022	31.791
2023	31.292
2024	30.617

Figura 4.19 – Andamento delle cessazioni (Commercio e servizi, 2019-2024)



- ***Motivi di cessazione***

4.12.1

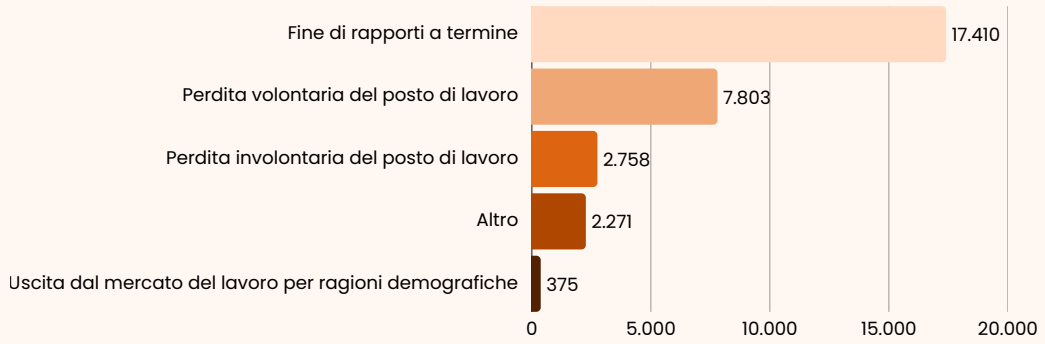
Per l'intero periodo considerato la causa prevalente di cessazione è la **conclusione naturale dei contratti a termine**, che rappresenta costantemente oltre il **55%** dei casi. Nel 2024, ad esempio, quasi 6 cessazioni su 10 (17.410 su 30.617) sono dovute a questa motivazione, confermando l'ampio utilizzo di rapporti temporanei.

A seguire, si registra una quota crescente di **dimissioni volontarie**, passate dal 22,4% del 2019 al **25,5%** nel 2024, segnalando una maggiore mobilità lavorativa e probabilmente una crescente capacità da parte dei lavoratori di scegliere percorsi professionali alternativi.

La **perdita involontaria del posto di lavoro** – comprendente licenziamenti o interruzioni non volontarie – pur non rappresentando la quota principale, si mantiene su valori tutt'altro che trascurabili. Nel solo 2024, sono state registrate 2.758 cessazioni di questo tipo, un dato che rappresenta il **9%** del totale. In termini assoluti, si tratta comunque di numeri significativi che suggeriscono una persistente instabilità per una parte dei lavoratori.

Le altre cause (pensionamenti, decessi e motivazioni varie) restano su livelli contenuti e stabili nel tempo (*Figura 4.20*).

Figura 4.20 – Cause di cessazione (Commercio e servizi, 2024)



- ***Durata media dei rapporti di lavoro***

4.12.2

I rapporti di lavoro cessati tra il 2019 e il 2024 hanno registrato una **durata media** pari a **721 giorni**, cioè poco meno di due anni.

Dal punto di vista del genere, le differenze sono contenute: gli **uomini** presentano una media di **714 giorni**, mentre le **donne 725 giorni**, confermando una sostanziale omogeneità.

Molto più marcata, invece, è la differenziazione per fascia d'età: la durata media cresce progressivamente al crescere dell'età. Si parte da **179 giorni** per i giovani tra i **15 e i 24 anni**, per poi salire fino ai **741 giorni** nella fascia **45-54 anni**. La fascia **55-64 anni** si distingue nettamente, con una media di **2.730 giorni**, pari a oltre 7 anni, a indicare spesso la fine di percorsi lavorativi di lungo periodo, verosimilmente conclusi per pensionamento.

Stagionalità

4.13.

Nel commercio e nei servizi, la **stagionalità non appare come un elemento dominante** nella dinamica dei flussi occupazionali. Gli **avviamenti** si distribuiscono, infatti, in modo piuttosto omogeneo nei diversi trimestri dell'anno, senza concentrazioni marcate in periodi specifici. L'unico elemento ricorrente è un **modesto incremento nel terzo trimestre**, che, pur risultando il più attivo in termini di avviamenti, non segna distacchi rilevanti rispetto agli altri.

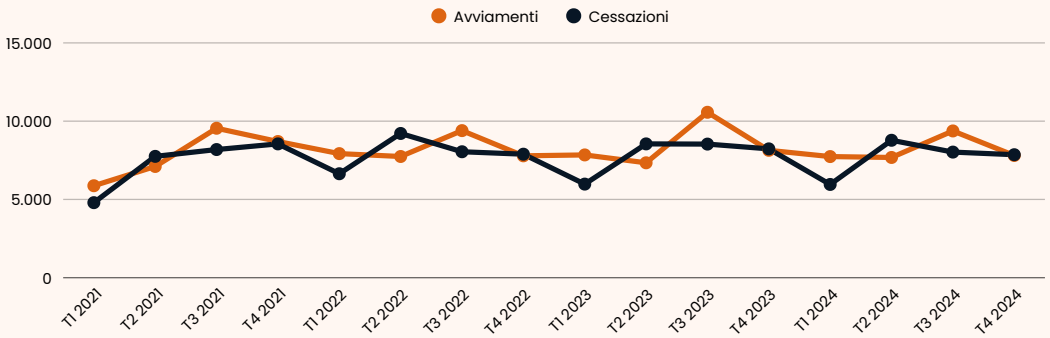
Anche sul fronte delle cessazioni, i dati confermano una certa regolarità. Non si rilevano fluttuazioni significative tra un trimestre e l'altro, se non una lieve flessione nel primo trimestre, che tendenzialmente fa registrare i valori più bassi (*Figura 4.21*).

In sintesi, l'analisi suggerisce un andamento più costante che stagionale, in linea con la struttura del settore, che non sembra influenzato da particolari ciclicità o eventi ricorrenti su base annuale (*Figura 4.22*).

Figura 4.21 – Avviamenti e cessazioni per trimestre (Commercio e servizi, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Trimestre	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
1° trimestre 2024	7.738	23,73%	5.957	19,46%
2° trimestre 2024	7.681	23,56%	8.779	28,67%
3° trimestre 2024	9.375	28,76%	8.024	26,21%
4° trimestre 2024	7.808	23,95%	7.857	25,66%

Figura 4.22 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre (Commercio e servizi, 2019-2024)

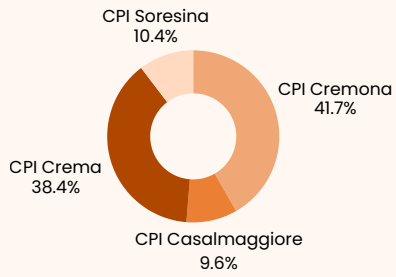


4.14. Analisi per centro per l'impiego

La distribuzione degli avviamenti per circoscrizione dei Centri per l'Impiego (CPI) della Provincia di Cremona evidenzia, per il periodo 2019-2024, una ripartizione piuttosto stabile nel tempo. I territori dei due centri principali, **Cremona e Crema, assorbono** regolarmente **la quota più elevata degli avviamenti**, rappresentando insieme circa l'80% del totale.

In particolare, la circoscrizione del CPI di **Cremona** si conferma la prima per numero di avviamenti, con un'incidenza che cresce progressivamente, passando dal 39,8% del 2019 al **41,7%** del 2024. A seguire, quella del CPI di **Crema** mantiene valori costanti, intorno al **39%**, con un leggero calo nell'ultimo anno osservato.

Figura 4.23 – Avviamenti per centri per l'impiego (Commercio e servizi, 2024)



Le circoscrizioni dei restanti CPI, **Soresina** e **Casalmaggiore**, coprono rispettivamente quote comprese tra il **9%** e l'**11%**. Pur trattandosi di numeri più contenuti, la loro incidenza si mantiene relativamente stabile, segno di una distribuzione territoriale degli avviamenti che non ha subito variazioni strutturali nel periodo analizzato (*figura 4.23*).

• *Indice di specializzazione*

4.14.1.

L'indice di specializzazione misura quanto un territorio è orientato verso un determinato settore rispetto al totale degli avviamenti. Nel caso del settore commercio e servizi, i valori registrati nelle circoscrizioni dei CPI della Provincia di Cremona tra il 2019 e il 2024 mostrano un'omogeneità piuttosto marcata.

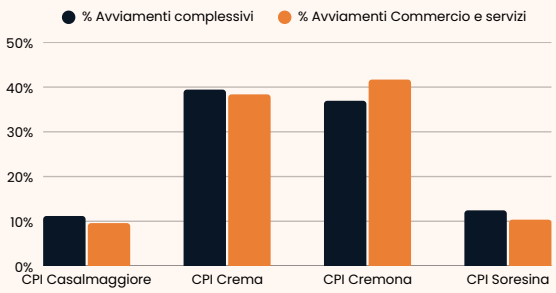
Il territorio del **CPI di Cremona** è quello che presenta i valori più elevati, con un indice che oscilla tra 1,08 e **1,13** negli ultimi anni, segnalando una leggera specializzazione in questo comparto. Il territorio del **CPI di Crema** mostra valori molto prossimi all'unità per tutto il periodo, attestandosi tra **0,97** e 1,04, a indicare una perfetta coerenza tra la struttura degli avviamenti totali e quella nel commercio e servizi.

Al contrario, i territori dei **CPI di Soresina** e **Casalmaggiore** registrano valori costantemente inferiori a 1, con indici che variano tra 0,77 e **0,86**. Tuttavia, il divario non è marcato e non suggerisce una reale marginalità del settore (*Figura 4.24*).

Nel complesso, si può affermare che nessun CPI mostra una specializzazione o una sottorappresentazione particolarmente accentuata, e l'intero comparto risulta ben distribuito all'interno del territorio provinciale. Questo riflette la natura trasversale del settore, presente in modo più o meno uniforme in tutti i distretti dalla provincia.

Figura 4.24 – Indice di specializzazione nei Centri per l'Impiego della provincia (Commercio e servizi, 2024)

Circoscrizioni	Indice di specializzazione
CPI Casalmaggiore	0,86
CPI Crema	0,97
CPI Cremona	1,13
CPI Soresina	0,83



Commercio e servizi:
Commercio, logistica e pubblici esercizi
04.1

Flussi contrattuali

Nel periodo 2019-2024, il numero di **avviamenti** nel comparto si è mantenuto stabile, attestandosi su una media annua di circa 11.200 unità. Le **cessazioni** hanno seguito un andamento simile, generando **saldi** generalmente positivi, ad eccezione del 2020, anno in cui l'emergenza sanitaria ha determinato un lieve saldo negativo. Già dal 2021 si osserva una ripresa, culminata nel 2023 con un saldo positivo superiore a 1.100 unità. Le **proroghe** sono cresciute in modo significativo, passando da circa 6.800 nel 2019 a oltre 10.000 nel 2024. Le **trasformazioni a tempo indeterminato**, pur con una dinamica più contenuta, hanno raggiunto il valore più alto proprio nel 2024, con 1.883 trasformazioni.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	11.119	10.743	376	6.834	1.546
2020	8.869	9.073	-204	7.483	1.247
2021	10.925	10.103	822	7.919	1.075
2022	11.866	11.191	675	9.090	1.640
2023	12.828	11.712	1.116	10.694	1.751
2024	11.960	11.282	678	10.186	1.883

Caratteristiche socio-demografiche e professionali

Nel 2024 si registra una leggera **prevalenza maschile** (**51,6%**) e una netta **concentrazione nelle fasce più giovani**: il 32,7% degli avviamenti riguarda i 15-24enni, seguiti dai 25-34enni (26,3%).

Il saldo tra avviamenti e cessazioni è evidentemente positivo solo tra i più giovani, mentre le fasce centrali risultano quasi in equilibrio e la fascia 55-64 presenta più cessazioni che avviamenti.

La **componente italiana** rappresenta il 64% dei lavoratori, seguita da presenze significative provenienti da India (5,6%), Romania (5%) e, in misura minore, da Marocco, Pakistan, Bangladesh ed Egitto.

A **livello professionale**, si osserva una forte concentrazione nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (48,6%) e in quelle non qualificate (22,6%), seguite da impiegati d'ufficio (10,2%) e operai/conduttori di macchinari (10,4%).

Condizioni contrattuali e andamento dei rapporti

Nel 2024 il 44,1% dei rapporti avviati è a **tempo pieno**, il 39,6% a tempo parziale, mentre per il restante 16,3% l'orario non è definito. La media oraria complessiva del periodo si attesta su 30,5 ore settimanali, con significative differenze di genere (32,8 per gli uomini, 28 per le donne).

Il contratto più diffuso è quello a **tempo determinato** (45,4%), seguito dal lavoro intermittente (18%) e dalla somministrazione (16,7%); il tempo indeterminato rappresenta il 14,9%, con una marcata prevalenza maschile tra i nuovi ingressi a tempo indeterminato (62,5%). Quanto ai motivi di cessazione, oltre la metà (50,5%) è legata alla scadenza del contratto, il 32,9% a dimissioni volontarie e il 10,6% a cause involontarie. La durata media dei rapporti cessati è di 660 giorni, pari a circa 22 mesi.

Dal punto di vista retributivo, nel 2024 si contano 24.749 lavoratori attivi nel comparto, per una retribuzione complessiva annua pari a circa 541,7 milioni di euro. Questo si traduce in una **retribuzione media per lavoratore** pari a circa 21.889 euro annui.

Non si osservano marcate dinamiche stagionali: sia gli avviamenti che le cessazioni risultano distribuiti in modo piuttosto uniforme nel corso dell'anno.

Distribuzione territoriale

Nel 2024, la maggior parte degli avviamenti è stata registrata nella circoscrizione del **CPI di Cremona** (44,5%), seguito da Crema (33,5%), Soresina (12,1%) e Casalmaggiore (9,9%).

Commercio e servizi:

Pubblica amministrazione, istruzione e sanità

04.2

Flussi contrattuali

Tra il 2019 e il 2024, il numero di **avviamenti** è cresciuto moderatamente, passando da 7.440 a oltre 9.600 unità. Le **cessazioni** hanno mantenuto un andamento simile, garantendo **saldi** occupazionali positivi ogni anno. Le proroghe si sono mantenute su livelli contenuti rispetto ad altri comparti, mentre le **trasformazioni a tempo indeterminato** hanno mostrato una certa stabilità, con un picco nel 2022 (822 trasformazioni) e valori leggermente inferiori negli anni successivi.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	7.440	7.019	421	2.532	645
2020	7.577	6.946	631	2.450	530
2021	9.150	8.605	545	3.001	652
2022	9.882	9.370	512	2.728	822
2023	9.562	8.744	818	2.129	698
2024	9.615	8.965	650	2.055	646

Caratteristiche socio-demografiche e professionali

Il comparto è a forte **prevalenza femminile:** nel 2024 le donne hanno rappresentato oltre il **73%** degli avviamenti. Le **fasce d'età** più coinvolte sono quelle **centrali**, in particolare i 25-34enni (34,4%) e i 35-44enni (24,8%).

La **componente italiana** è largamente dominante (**90,2%**), mentre le presenze straniere sono limitate e concentrate soprattutto tra Romania (1,8%) e Albania (1,1%).

Le professioni prevalenti sono quelle **intellettuali, scientifiche e ad alta specializzazione** (**49,3%**), coerenti con il peso dei comparti scolastico e sanitario; seguono le professioni non qualificate (16,4%) e quelle tecniche (13,6%)

Condizioni contrattuali e andamento dei rapporti

Nel 2024 prevalgono nettamente i contratti a **tempo pieno** (**62,8%**), seguiti dal part-time (34,4%), con una media oraria complessiva di **24,5 ore settimanali** (29 per il tempo pieno e 17,5 per il part-time).

Il contratto a **tempo determinato** è ampiamente maggioritario (**74,9%**), mentre il tempo indeterminato rappresenta il 28,9%; le forme più flessibili sono residuali.

La principale causa di cessazione è la **scadenza del contratto** (**68,9%**), seguita da dimissioni (16,8%), altri motivi (8,9%) e uscite dal mercato del lavoro (2,7%). La **durata media** dei rapporti cessati è pari a **954 giorni**, circa 2 anni e 7 mesi.

Il settore presenta una **stagionalità evidente**: oltre il 39% degli avviamenti si concentra nel terzo trimestre (luglio-settembre), seguito dal secondo trimestre per intensità, soprattutto in relazione alle cessazioni.

L'analisi retributiva per il comparto Pubblica amministrazione, istruzione e sanità si basa su due fonti distinte, entrambe provenienti dall'Osservatorio INPS:

- la prima riguarda esclusivamente i **servizi della pubblica amministrazione**, comprendendo amministrazioni centrali e locali, magistratura, autorità indipendenti, forze armate, corpi di polizia, vigili del fuoco, scuola, servizio sanitario nazionale, università ed enti di ricerca. In questo ambito si contano 19.901 lavoratori, per una retribuzione complessiva annua pari a circa 631,2 milioni di euro, corrispondente a una media annua di circa **31.719 euro per lavoratore**;
- la seconda si riferisce invece ai comparti **istruzione, sanità e assistenza sociale non pubblici**. In questo segmento, sono stati rilevati 13.164 lavoratori, con una retribuzione complessiva annua pari a circa 252,5 milioni di euro, corrispondente a una retribuzione media per lavoratore di circa **19.179 euro** annui.

Distribuzione territoriale

Nel 2024 il 41,4% degli avviamenti è stato registrato nella circoscrizione del CPI di Cremona, seguito da Crema (34,8%), Casalmaggiore (12,3%) e Soresina (11,6%).

Commercio e servizi:
Servizi alla persona
04.3

Flussi contrattuali

Nel periodo 2019-2024 il numero di **avviamenti** nel comparto dei servizi alla persona si è mantenuto su valori piuttosto stabili, oscillando tra le 3.300 e le 3.700 unità. Dopo un **saldo** positivo nel 2020 (+492), il 2022 ha registrato un saldo negativo di -472 unità, segno di una contrazione temporanea del settore, seguita però da un nuovo equilibrio nel 2023-2024. Le **proroghe** sono in progressiva diminuzione (da 1.509 del 2021 a 1.079 del 2024), mentre le **trasformazioni a tempo indeterminato** si attestano stabilmente intorno alle 250 unità annue.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	3.523	3.316	207	1.249	282
2020	3.629	3.137	492	1.431	250
2021	3.775	3.602	173	1.509	203
2022	3.512	3.984	-472	1.390	270
2023	3.438	3.267	171	1.197	266
2024	3.362	3.349	13	1.079	238

Caratteristiche socio-demografiche e professionali

Il settore è a forte **prevalenza femminile**: nel 2024 il **66%** degli avviamenti ha riguardato donne. L'età più rappresentata è quella tra i 25-34 anni (22%), ma anche la fascia 45-54 anni registra un'incidenza significativa (21,9%).

La **componente straniera** ha un **peso rilevante**: il 54% dei lavoratori è italiano, mentre tra gli stranieri spiccano Romania (10,5%), Marocco (4,9%), Ucraina (4,1%), India (4%) e Albania (2,3%).

Le **professioni** più diffuse sono quelle **qualificate nei servizi** (40,1%) e quelle non qualificate (22%), seguite da professioni intellettuali e tecniche (entrambe all'11,7%).

Condizioni contrattuali e andamento dei rapporti

Nel 2024 il **47,5%** dei rapporti è a **tempo parziale**, il 38,9% a tempo pieno, con un 13,7% non definito. La **media settimanale di ore lavorate** è pari a **25,2**, con marcate differenze di genere: 23,9 ore per le donne e 28,3 per gli uomini. Il tempo pieno supera le 40 ore, mentre il part-time si attesta attorno a 19,8 ore.

Il **lavoro domestico** è la forma più diffusa (31,4%), seguito dal tempo determinato (30,8%) e da contratti non standard (spettacolo, somministrazione, apprendistato, collaborazioni). Solo l'8% degli avviamenti è a tempo indeterminato.

Le **cessazioni** avvengono principalmente per **scadenza** (45,3%) o dimissioni (23,4%), mentre le cause involontarie rappresentano il 21,2%. La **durata media dei rapporti** cessati è di **668 giorni** (circa 22 mesi).

Dal punto di vista retributivo, nel 2024 si contano 3.309 lavoratori attivi nel comparto, per una retribuzione complessiva annua pari a circa 67,9 milioni di euro. Ne deriva una **retribuzione media per lavoratore** pari a circa **20.514 euro** annui, in linea con quella rilevata negli altri settori del terziario.

Gli avviamenti si distribuiscono in modo uniforme tra i trimestri, con una lieve prevalenza nel secondo e terzo; andamento simile per le cessazioni.

Distribuzione territoriale

Nel 2024, il 53% degli avviamenti è stato registrato nella circoscrizione del CPI di Cremona, seguito da Crema (27,9%), Casalmaggiore (10%) e Soresina (9,1%).

Commercio e servizi:

Servizi alle imprese

04.4

Flussi contrattuali

Nel periodo 2019-2024 il numero di **avviamenti** nel comparto dei servizi alle imprese si è mantenuto su livelli abbastanza stabili, oscillando tra le 6.300 e le 8.000 unità annue. Dopo un **saldo** negativo nel 2020 (-127), legato con ogni probabilità all'impatto della pandemia, il settore ha mostrato una ripresa costante, registrando saldi positivi crescenti fino a +644 nel 2024. Le **proroghe** si mantengono sempre elevate (oltre 7.000 l'anno), a conferma della continuità nei rapporti di lavoro. Le **trasformazioni a tempo indeterminato** sono in crescita, passando da 536 nel 2021 a 907 nel 2024.

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	7.456	7.265	191	7.261	738
2020	6.373	6.500	-127	7.104	693
2021	7.378	6.970	408	8.374	536
2022	7.592	7.246	346	7.886	828
2023	8.059	7.569	490	7.660	859
2024	7.665	7.021	644	7.428	907

Caratteristiche socio-demografiche e professionali

Il comparto vede una netta **prevalenza femminile**: nel 2024 le donne rappresentano il 66% degli avviamenti. Le fasce più rappresentate sono **25-34 anni** (25,5%), 35-44 (22,9%) e 45-54 (20,6%).

La **componente straniera** è molto **rilevante** (46,7%), con presenze consistenti da India (11,2%), Romania (5,7%), Marocco (4%) e Nigeria (3,1%).

A livello professionale prevalgono le **professioni non qualificate** (32,9%) e quelle operaie (28,9%), seguite da impiegati (15,7%) e artigiani (10,8%).

Condizioni contrattuali e andamento dei rapporti

Nel 2024 il 63,9% dei rapporti è a **tempo pieno**, il 32,3% part-time, con una media settimanale di **33 ore** (39,6 per i full-time e 19,9 per i part-time). Le donne lavorano in media 32,2 ore, gli uomini 34,4.

I contratti in **somministrazione** sono i più diffusi (39,6%), seguiti da quelli a tempo determinato (37,6%) e indeterminato (16,1%).

Le **cessazioni** avvengono soprattutto per **scadenza** (57,3%), dimissioni (25,7%) e cause involontarie (8,8%), mentre i pensionamenti e le uscite demografiche sono marginali (0,66%). I rapporti cessati nel 2024 hanno avuto una durata media di **568 giorni** (circa 19 mesi).

Dal punto di vista retributivo, nel 2024 si contano 20.959 lavoratori attivi nel comparto, per una retribuzione complessiva annua pari a circa 439,7 milioni di euro. Questo corrisponde a una retribuzione media per lavoratore pari a circa **20.980 euro** annui, leggermente inferiore rispetto a quella rilevata nel comparto commercio, logistica e pubblici esercizi.

Gli avviamenti sono distribuiti in modo equilibrato, con una lieve prevalenza nei primi e terzi trimestri; le cessazioni registrano un picco nel quarto trimestre.

Distribuzione territoriale

Nel 2024, oltre la metà degli avviamenti (55,1%) è registrata nella circoscrizione del CPI di Crema, seguito da Cremona (32,7%), Soresina (6,6%) e Casalmaggiore (5,6%).

Conclusione sulla qualità occupazionale

Il settore commercio e servizi della provincia di Cremona, nel periodo 2019–2024, evidenzia un'**elevata dinamicità occupazionale**, sostenuta da un saldo costantemente positivo tra avviamenti e cessazioni, segnale di un mercato del lavoro vivace e capace di assorbire nuova forza lavoro, soprattutto giovane.

Il **tempo determinato si conferma il principale canale di ingresso** (oltre il 50% degli avviamenti), affiancato da una quota significativa di contratti in somministrazione e intermittenti. Sebbene il tempo indeterminato riguardi solo una parte minoritaria degli avviamenti iniziali, le trasformazioni contrattuali risultano in crescita, segnalando una certa capacità del settore di offrire percorsi di stabilizzazione, specie per le fasce 25-34 e 35-44 anni.

La **flessibilità oraria rappresenta un tratto distintivo**: circa il 37% dei contratti nel 2024 è part-time, con una media settimanale contenuta (29 ore) e marcate differenze di genere. Il part-time è particolarmente diffuso tra le donne e in comparti come i servizi alla persona e il commercio al dettaglio.

Il settore presenta un'**elevata partecipazione femminile** (oltre il 60% degli avviamenti), ma persistono **differenze retributive** rilevanti tra uomini e donne, soprattutto nelle qualifiche medio-alte. Anche la composizione per qualifica è eterogenea, con una prevalenza di figure esecutive e di base, ma anche una presenza significativa di profili intellettuali e tecnico-specialistici nei comparti pubblici e sanitari.

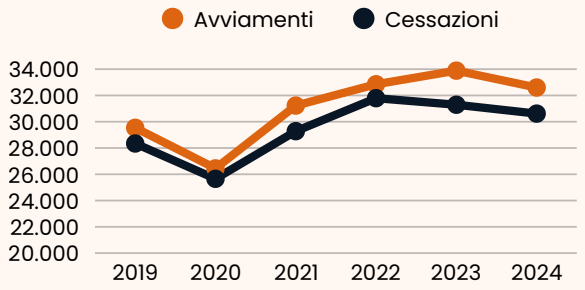
La **presenza straniera**, sebbene meno marcata rispetto ad altri settori, è comunque rilevante in comparti specifici (servizi alla persona, logistica, servizi alle imprese), e tende a concentrarsi in ruoli operativi e non qualificati.

Infine, la **stagionalità** ha un impatto marginale sul settore, che appare invece caratterizzato da una distribuzione abbastanza uniforme degli avviamenti durante l'anno, a conferma della sua natura trasversale e della costante domanda di lavoro.

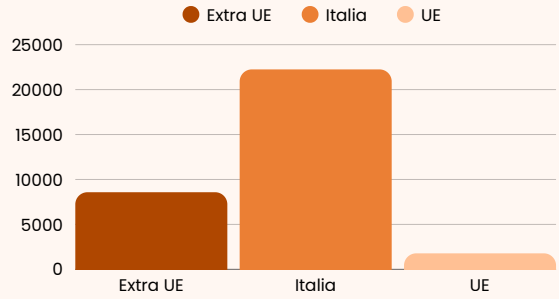
Nel complesso, il settore commercio e servizi si configura come un ambito ad alta mobilità, con buone opportunità di inserimento, soprattutto per le fasce più giovani, ma con margini di miglioramento sul fronte della stabilità contrattuale, dell'equità retributiva e della valorizzazione delle competenze.

SCHEDA DI SINTESI
COMMERCIO E SERVIZI

FLUSSI CONTRATTUALI



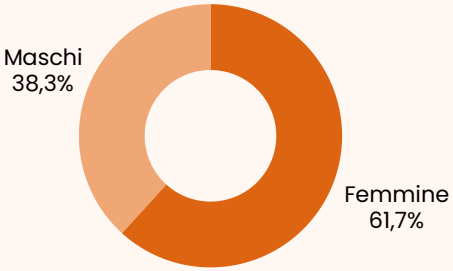
DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITÁ



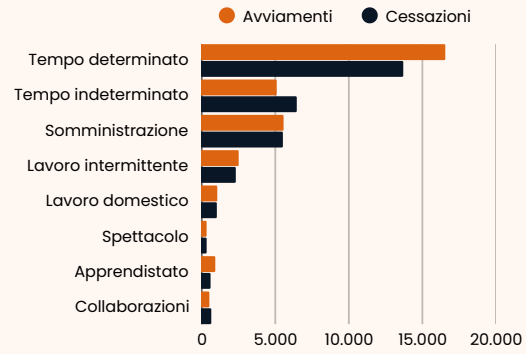
PERSONE COINVOLTE

ORARIO DI LAVORO

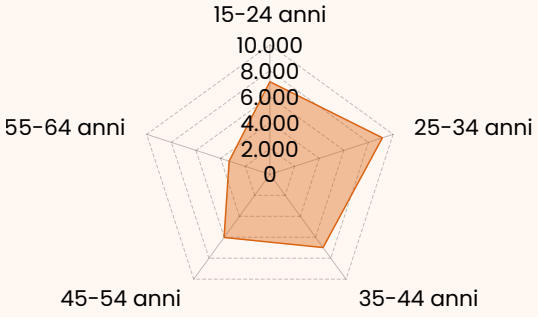
DISTRIBUZIONE PER GENERE



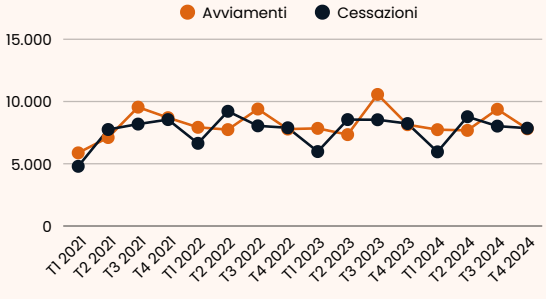
TIPOLOGIA CONTRATTUALE



DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÁ



STAGIONALITÁ



05

Costruzioni

Indice

5.1. Introduzione al settore delle costruzioni 57

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali 57
5.2. Flussi contrattuali 57
5.3. Persone coinvolte 58

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro 59
5.4. Distribuzione per genere 59
5.5. Distribuzione per fascia d'età 59
5.6. Classificazione per qualifica professionale 60
5.7. Distribuzione per nazionalità 61

Indicatori chiave della qualità del lavoro 62
5.8. Orario di lavoro 62
5.8.1. Ore medie lavorate 62
5.9. Tipologia contrattuale 63
5.9.1. Tipologia contrattuale per genere 64
5.9.2. Tipologia contrattuale per fasce d'età 65
5.9.3. Tipologia contrattuale per orario di lavoro 66

Analisi sulla retribuzione 66

5.10. Proroghe 67
5.11. Trasformazioni a tempo indeterminato 67
5.11.1. Trasformazioni a t.i. per genere 68
5.11.2. Trasformazioni a t.i. per fasce d'età 68
5.12. Cessazioni 68
5.12.1. Motivi di cessazione 69
5.12.2. Durata media dei rapporti di lavoro 70
5.13. Stagionalità 70
5.14. Analisi per centro per l'impiego 71
5.14.1. Indice di specializzazione 71

Conclusione sulla qualità occupazionale 72

Scheda di sintesi 73

05 Costruzioni

Introduzione al settore delle costruzioni

5.1.

Il settore delle costruzioni appartiene al comparto **secondario** e comprende le attività legate alla realizzazione, manutenzione e ristrutturazione di edifici e infrastrutture. Vi rientrano, in particolare, la costruzione di edifici residenziali e non residenziali, le opere di ingegneria civile e le attività specializzate dell'edilizia, come installazioni, finiture e lavori di completamento.

Pur rappresentando una quota più contenuta degli avviamenti rispetto al commercio e servizi, il comparto riveste un ruolo rilevante nell'economia locale, sia per l'impatto sull'occupazione sia per il legame con gli investimenti pubblici e privati. Le sue dinamiche risultano spesso influenzate dal ciclo economico, dalle politiche di incentivo alla riqualificazione edilizia e dall'andamento stagionale delle attività, elementi che contribuiscono a definire in modo specifico la struttura occupazionale del settore.

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali

Flussi contrattuali

5.2.

L'andamento dei flussi contrattuali nelle costruzioni restituisce un **quadro complessivamente positivo**, pur con alcune oscillazioni annuali. Dopo la contrazione registrata nel 2020, gli avviamenti tornano a crescere fino al 2022; nel 2023 si osserva una lieve flessione, da 2.824 a 2.799 unità (-0,9%), seguita da un nuovo incremento nel 2024, quando si raggiunge il valore più alto dell'intero periodo, pari a **3.009 avviamenti** (+7,5% rispetto all'anno precedente).

Le **cessazioni** seguono una dinamica simile: diminuiscono nel 2020, crescono negli anni successivi fino al picco del 2022, pari a 2.650 unità, e nel 2024 si attestano a **2.526**, in aumento rispetto al 2023 (+3,0%) ma ancora al di sotto del massimo registrato due anni prima. Il **saldo** tra avviamenti e cessazioni rimane positivo in tutti gli anni osservati e si rafforza soprattutto nell'ultimo biennio: da +174 nel 2022 passa a +346 nel 2023, fino a raggiungere **+483** nel 2024. Il dato segnala una dinamica favorevole, in cui i flussi in ingresso continuano a superare quelli in uscita (*Figura 5.1*).

Anche gli eventi successivi all'avviamento mostrano segnali di tenuta. Le **proroghe** raggiungono nel 2024 il valore più elevato della serie, pari a **1.632** eventi (+8,2% rispetto al 2023), mentre le **trasformazioni a tempo indeterminato** arrivano a **442 unità** (+12,5%) (*Figura 5.2*).

Figura 5.1 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni (Costruzioni, 2019-2024)

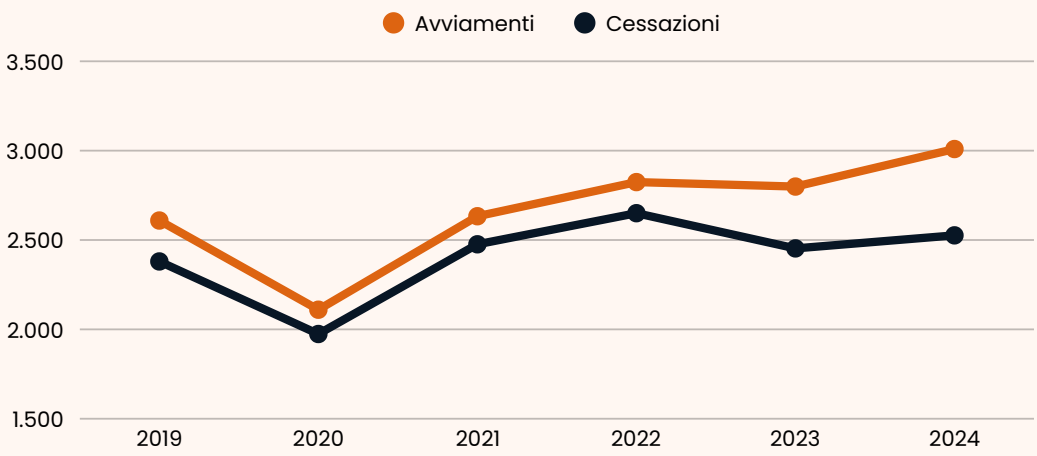


Figura 5.2 – Flussi contrattuali (Costruzioni, 2019-2024)

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	2.609	2.380	229	1.388	305
2020	2.110	1.974	136	1.508	331
2021	2.633	2.476	157	1.419	292
2022	2.824	2.650	174	1.593	440
2023	2.799	2.453	346	1.508	393
2024	3.009	2.526	483	1.632	442

5.3. Persone coinvolte

Nel periodo 2019–2024, nel settore delle costruzioni sono stati attivati complessivamente 15.984 rapporti di lavoro, che hanno coinvolto 12.681 lavoratori distinti. Nello stesso arco temporale, le cessazioni sono state 14.459, riferite a 11.517 individui.

Il rapporto tra numero di eventi e lavoratori coinvolti risulta pari a circa **1,3 eventi per lavoratore**, sia per gli avviamenti sia per le cessazioni.

Questo dato evidenzia una ricorrenza degli eventi contrattuali relativamente contenuta, con un numero di rapporti non molto distante dal numero di persone coinvolte.

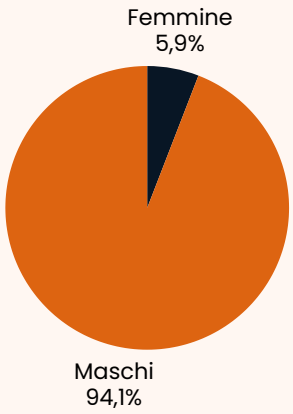
Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro

Distribuzione per genere

5.4.

La composizione per genere degli avviamenti evidenzia una **netta prevalenza maschile**, stabile lungo tutta la serie osservata.

Figura 5.3 - Distribuzione % per genere (Costruzioni, 2024)



Gli uomini rappresentano sempre oltre il 92% degli ingressi, mentre la quota femminile rimane molto contenuta, con valori compresi tra il 5,59% del 2020 e il 7,82% del 2021 (*Figura 5.4*).

Nel 2024, su un totale di 3.009 avviamenti, 177 hanno riguardato **donne** e 2.832 **uomini**, pari rispettivamente al **5,88%** e al **94,12%** del totale (*Figura 5.3*). Il dato conferma una distribuzione di genere fortemente sbilanciata, coerente con le caratteristiche strutturali del comparto, tradizionalmente caratterizzato da una maggiore presenza maschile.

Figura 5.4 - Avviamenti per genere, frequenze assolute e relative (Costruzioni, 2019-2024)

	Femmine		Maschi	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	158	6,06%	2.451	93,94%
2020	118	5,59%	1.992	94,41%
2021	206	7,82%	2.427	92,18%
2022	189	6,69%	2.635	93,31%
2023	182	6,50%	2.617	93,50%
2024	177	5,88%	2.832	94,12%

Distribuzione per fascia d'età

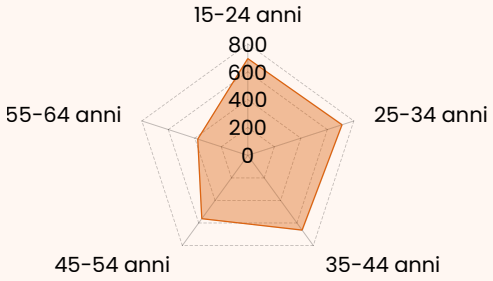
5.5.

La distribuzione per età mostra una **composizione piuttosto articolata**, con una presenza significativa sia delle fasce centrali sia dei lavoratori più giovani.

Nel 2024, la quota più elevata di avviamenti riguarda la fascia **25–34 anni**, con 711 contratti attivati, pari al **23,6%** del totale. Segue molto da vicino la fascia **15–24 anni**, con 695 avviamenti (**23,1%**), che mostra una crescita significativa rispetto al 2019. Anche la fascia **35–44 anni** mantiene un peso importante, con 663 avviamenti (**22,0%**). Più contenuta risulta invece l'incidenza delle fasce **45–54 anni** e **55–64 anni**, rispettivamente pari al **18,7%** e al **12,6%** del totale (*Figura 5.5*).

Rispetto all'inizio del periodo, si osserva quindi un progressivo rafforzamento delle fasce più giovani, in particolare della classe 15–24 anni, mentre le fasce centrali e adulte mantengono comunque un ruolo rilevante nella composizione occupazionale del comparto.

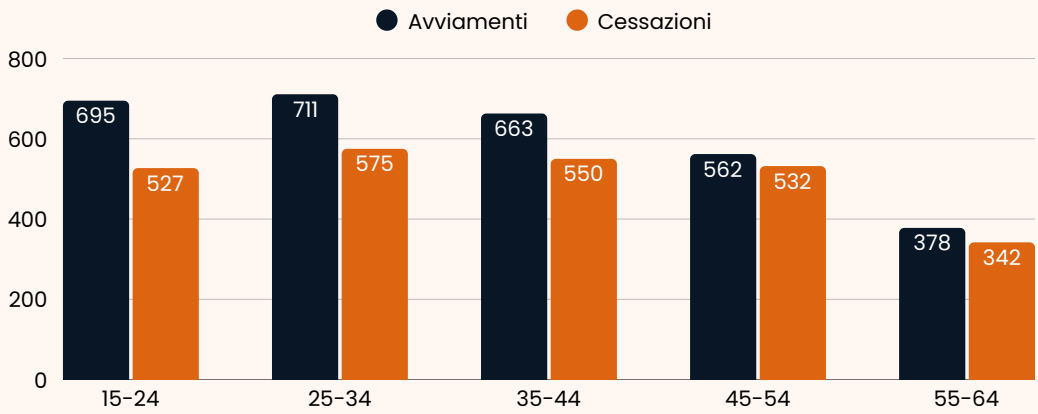
Figura 5.5 - Avviamenti per fasce d'età (Costruzioni, 2024)



Il confronto tra avviamenti e cessazioni nel 2024 mostra **saldi positivi in tutte le fasce d'età**, ma con **intensità diversa**. Lo scarto è più ampio nelle classi più giovani, pari a +168 nella fascia 15–24 anni e a +136 nella fascia 25–34 anni. Con l'aumentare dell'età, il divario tra ingressi e uscite tende progressivamente a ridursi, pur rimanendo positivo anche nelle fasce più adulte: +113 tra i 35–44 anni, +30 tra i 45–54 anni e +36 tra i 55–64 anni (*Figura 5.6*).

Nel complesso, il settore evidenzia una maggiore dinamicità in ingresso nelle fasce più giovani, mentre nelle classi adulte e mature i flussi di avviamento e cessazione risultano più vicini tra loro.

Figura 5.6 - Avviamenti e cessazioni per fasce d'età (Costruzioni, 2024)

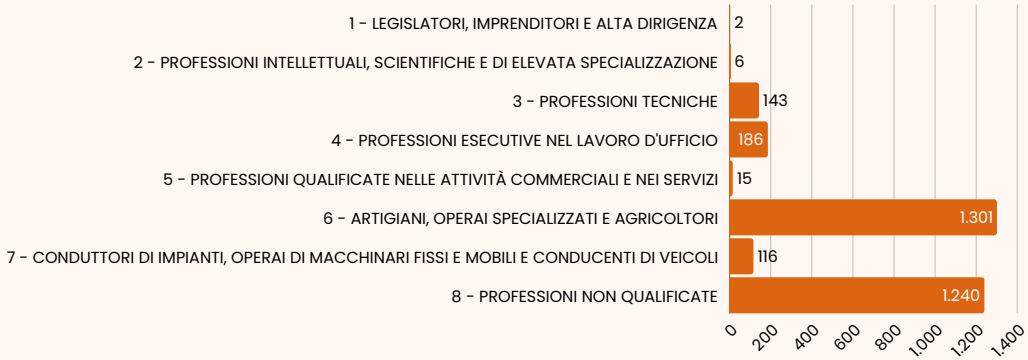


5.6. Classificazione per qualifica professionale

La distribuzione degli avviamenti per qualifica professionale conferma la forte concentrazione su figure manuali e operative. Nel 2024, la quota più elevata riguarda gli "**Artigiani, operai specializzati e agricoltori**", con 1.301 avviamenti, pari al **43,24%** del totale. Seguono le "**Professioni non qualificate**", con 1.240 avviamenti (**41,21%**). Complessivamente, queste due categorie raccolgono oltre l'84% degli ingressi del comparto, evidenziando una struttura occupazionale fortemente orientata al lavoro esecutivo e di cantiere.

Le altre qualifiche presentano un peso decisamente più contenuto. Le "**Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio**" rappresentano il **6,18%** degli avviamenti nel 2024, le "**Professioni tecniche**" il **4,75%**, mentre i "**Conduttori di impianti, operai di macchinari e conducenti di veicoli**" si attestano al **3,86%** (*Figura 5.7*). Residuali risultano invece le professioni qualificate nei servizi, le professioni intellettuali e le figure dirigenziali.

Figura 5.7 - Avviamenti per qualifica professionale (Costruzioni, 2024)



Anche sotto il profilo di genere emerge una forte polarizzazione. La **componente maschile** è quasi esclusiva nelle **principali qualifiche operative**: nel 2024 gli uomini rappresentano il 99,62% degli avviamenti tra artigiani e operai specializzati e il 98,71% nelle professioni non qualificate. La **presenza femminile** si concentra soprattutto nelle p**rofessioni esecutive nel lavoro d'ufficio**, dove raggiunge il 75,27%, pur su volumi complessivamente limitati.

Distribuzione per nazionalità

5.7.

La composizione per nazionalità evidenzia una **presenza significativa di lavoratori stranieri.**

La **componente italiana** resta la singola nazionalità più rappresentata, ma il suo peso si riduce progressivamente: gli avviamenti di lavoratori italiani passano da 1.325 nel 2019 a 1.278 nel 2024. In termini relativi, la quota italiana scende dal 50,79% al **42,47%**, dopo aver raggiunto il valore massimo nel 2021 (52,98%). Nel 2024, quindi, i lavoratori stranieri rappresentano complessivamente oltre la metà degli avviamenti del comparto.

Figura 5.8 – Avviamenti per nazionalità del lavoratore (Costruzioni, 2024)

Nazione	Valori assoluti	Valori relativi
Italia	1.278	42,47%
Egitto	614	20,41%
Romania	255	8,47%
Albania	219	7,28%
Marocco	207	6,88%
Kosovo	118	3,92%
Tunisia	92	3,06%
India	26	0,86%
Altro	42	6,65%

Tra le nazionalità straniere, l'**Egitto** registra la crescita più marcata e diventa la seconda nazionalità più rappresentata: gli avviamenti passano da 173 nel 2019 a 614 nel 2024, con un'incidenza che aumenta dal 6,63% al **20,41%**. Seguono la **Romania**, con 255 avviamenti nel 2024 (**8,47%**), l'**Albania** (219 avviamenti; **7,28%**) e il **Marocco** (207 avviamenti; **6,88%**). Le altre nazionalità presentano valori più contenuti, ma contribuiscono a delineare un bacino occupazionale eterogeneo. Tra queste, nel 2024 si segnalano in particolare **Kosovo** (**3,92%**) e **Tunisia** (**3,06%**), mentre le restanti provenienze si collocano su quote generalmente inferiori all'1% (*Figura 5.8*).

È importante precisare che il dato analizzato fa riferimento alla nazionalità intesa come paese di nascita e non alla cittadinanza. Questo approccio può risultare poco preciso, poiché alcuni lavoratori nati all'estero, nonostante siano cittadini italiani, vengono comunque conteggiati come stranieri nei dati.
Tuttavia, ciò corrisponde ad una specifica scelta metodologica adottata nel 2024 da Regione Lombardia che gestisce il sistema informativo SI.STA.L. 2.

Indicatori chiave della qualità del lavoro

Orario di lavoro

5.8.

L'orario di lavoro nelle costruzioni è caratterizzato da una **netta prevalenza del tempo pieno**, che rappresenta la modalità oraria dominante in tutto il periodo osservato. Tra il 2019 e il 2024, infatti, la quota di contratti a tempo pieno si mantiene stabilmente intorno al 90% degli avviamenti annui, con valori compresi tra l'89,96% del 2023 e il 94,17% del 2020.

Nel 2024, su un totale di 3.009 avviamenti, 2.783 sono a **tempo pieno**, pari al **92,49%** del totale. I rapporti a **tempo parziale** risultano invece molto più contenuti: nel 2024 sono 201, pari al **6,68%**, in diminuzione rispetto al 2023, quando rappresentavano il 9,15% degli avviamenti (*Figura 5.9*).

Figura 5.9 – Avviamenti per orario di lavoro (Costruzioni, 2019-2024)

	Tempo pieno		Tempo parziale		Non definito	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	2.356	90,30%	240	9,20%	13	0,50%
2020	1.987	94,17%	112	5,31%	11	0,52%
2021	2.458	93,35%	155	5,89%	20	0,76%
2022	2.610	92,42%	198	7,01%	16	0,57%
2023	2.518	89,96%	256	9,15%	25	0,89%
2024	2.783	92,49%	201	6,68%	25	0,83%

- ***Ore medie lavorate***

5.8.1.

L'**orario medio settimanale** conferma l'elevata intensità lavorativa del comparto. Nel 2024 si attesta a **38,68 ore**; i rapporti a **tempo pieno** registrano una media pari a **40 ore** settimanali, mentre quelli a **tempo parziale** si fermano a **19,81 ore**.

Ore medie lavorate

Tempo pieno
40 h/settimana

Tempo parziale
19,81 h/settimana

Le differenze di **genere** risultano particolarmente marcate: gli uomini lavorano in media 39,06 ore a settimana, contro le 30,10 ore delle donne. Tale scarto appare collegato anche alla diversa distribuzione per mansioni e alla maggiore presenza femminile nei profili impiegatizi, dove l'orario medio risulta più contenuto.

Per **fascia d'età**, invece, i valori sono molto omogenei: tutte le classi si collocano intorno alle 38 ore settimanali, con differenze minime tra giovani, adulti e lavoratori più maturi. Anche per **tipologia contrattuale** emergono scostamenti contenuti: apprendistato, tempo determinato e tempo indeterminato si attestano tra 38 e 39 ore, mentre la somministrazione presenta un valore leggermente più basso (36,62 ore).

Rispetto alla **nazionalità**, le differenze sono limitate: i lavoratori italiani registrano 38,12 ore, quelli extra UE 38,71, mentre i lavoratori provenienti da Paesi UE raggiungono il valore più elevato, pari a 39,34 ore.

La distribuzione per **gruppo professionale** conferma livelli orari generalmente elevati nelle mansioni operative. I valori più alti si rilevano tra i conduttori di impianti e operai di macchinari (39,57 ore) e nelle professioni non qualificate (39,12 ore), mentre il dato più basso riguarda le professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (32,80 ore).

Nel complesso, il settore si caratterizza per un orario medio elevato e poco differenziato, ad eccezione delle differenze legate al genere e ad alcuni profili professionali.

Tipologia contrattuale

5.9.

La struttura contrattuale degli avviamenti è fondata soprattutto sul **tempo determinato**, che si conferma la principale forma di ingresso nel comparto. La sua incidenza cresce progressivamente, passando dal 58,34% del 2019 al **62,45%** del 2024, anno in cui si registrano 1.879 avviamenti a termine su un totale di 3.009.

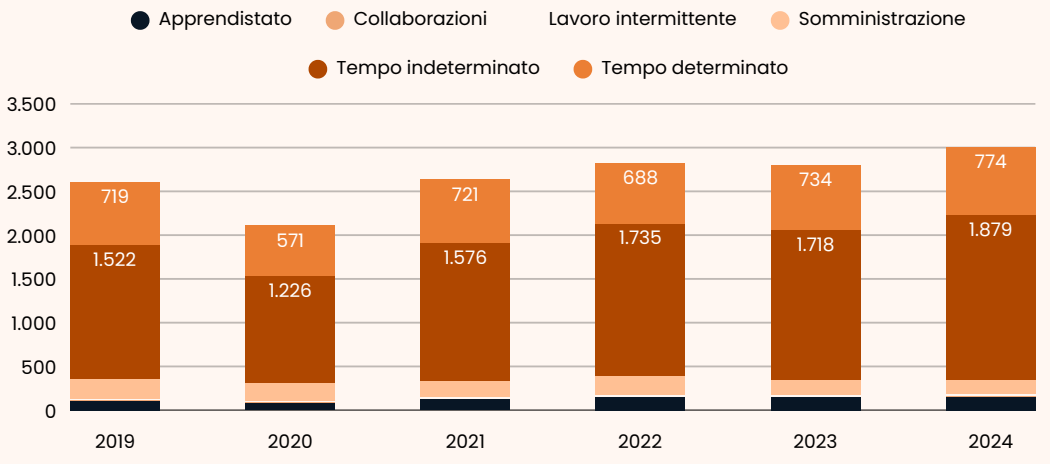
Il **tempo indeterminato** mantiene comunque un peso significativo rispetto al totale degli avviamenti, pur con alcune oscillazioni nel periodo. Nel 2024 si registrano 774 contratti a tempo indeterminato, pari al **25,72%** del totale, un valore in linea con gli anni precedenti ma leggermente inferiore rispetto al 2019.

Tra le altre forme contrattuali, l'**apprendistato** si mantiene su valori contenuti ma abbastanza stabili, attestandosi nel 2024 al **5,32%** degli avviamenti. La **somministrazione** mostra invece una riduzione rispetto all'inizio del periodo, passando dall'8,97% del 2019 al **5,52%** del 2024. Residuali risultano il lavoro intermittente e le collaborazioni, che nel 2024 rappresentano rispettivamente lo 0,86% e lo 0,13% degli avviamenti (*Figura 5.10 - Figura 5.11*).

Figura 5.10 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per tipologia contrattuale (Costruzioni, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Tipologia contrattuale	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
Apprendistato	160	5,32%	100	3,96%
Collaborazioni	4	0,13%	4	0,16%
Lavoro intermittente	26	0,86%	25	0,99%
Somministrazione	166	5,52%	159	6,29%
Tempo determinato	1879	62,45%	1382	54,71%
Tempo indeterminato	774	25,72%	856	33,89%

Figura 5.11 – Andamento degli avviamenti per tipologia contrattuale (Costruzioni, 2019-2024)



Nel complesso, il comparto mostra una combinazione tra flessibilità e stabilità: il tempo determinato resta prevalente, ma il tempo indeterminato conserva un'incidenza non marginale rispetto alla dimensione del settore.

5.9.1. • *Distribuzione della tipologia contrattuale per genere*

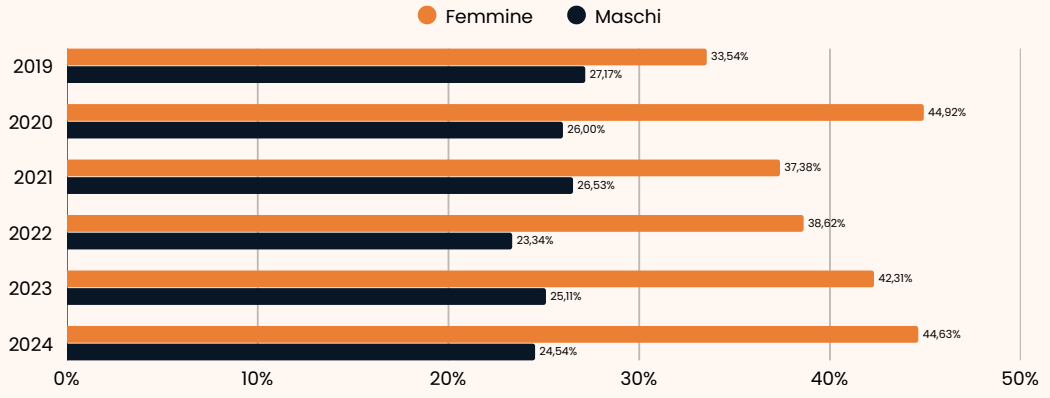
L'analisi della tipologia contrattuale per genere evidenzia alcune differenze significative, pur tenendo conto della presenza femminile molto contenuta all'interno del settore delle costruzioni.

Nel 2024, tra gli uomini prevale nettamente il tempo determinato, con 1.801 avviamenti, pari al 63,59% del totale maschile. Il tempo indeterminato rappresenta invece il 24,54%, mentre apprendistato e somministrazione si attestano su valori simili, rispettivamente pari al 5,33% e al 5,58%.

Tra le donne, la distribuzione appare più equilibrata tra tempo determinato e tempo indeterminato: nel 2024 si registrano 78 avviamenti a termine (44,07%) e 79 avviamenti a tempo indeterminato (44,63%). Le altre forme contrattuali mantengono un peso limitato, con l'apprendistato al 5,08% e la somministrazione al 4,52%.

Nel complesso, il tempo determinato si conferma la modalità prevalente soprattutto per la componente maschile, mentre **tra le donne il peso del tempo indeterminato risulta più elevato** (*Figura 5.12*).

Figura 5.12 – Avviamenti percentuali del tempo indeterminato per genere (Costruzioni, 2019-2024)



• *Distribuzione della tipologia contrattuale per fasce d'età*

5.9.2.

Nel 2024 il tempo determinato rappresenta la tipologia contrattuale prevalente in tutte le fasce d'età. L'incidenza più elevata si registra tra i 35–44 anni e tra i 45–54 anni, dove questa forma contrattuale rappresenta rispettivamente il 66,52% e il 64,59% degli avviamenti della stessa fascia d'età. Seguono la fascia 25–34 anni, con un'incidenza pari al 63,71%, e la fascia 55–64 anni, con il 59,79%. Il peso risulta invece più contenuto tra i più giovani, dove il tempo determinato rappresenta il 56,98% degli avviamenti della classe 15–24 anni. (*Figura 5.13*).

Figura 5.13 – Avviamenti delle principali tipologie contrattuali per fascia d'età (Costruzioni, 2024)

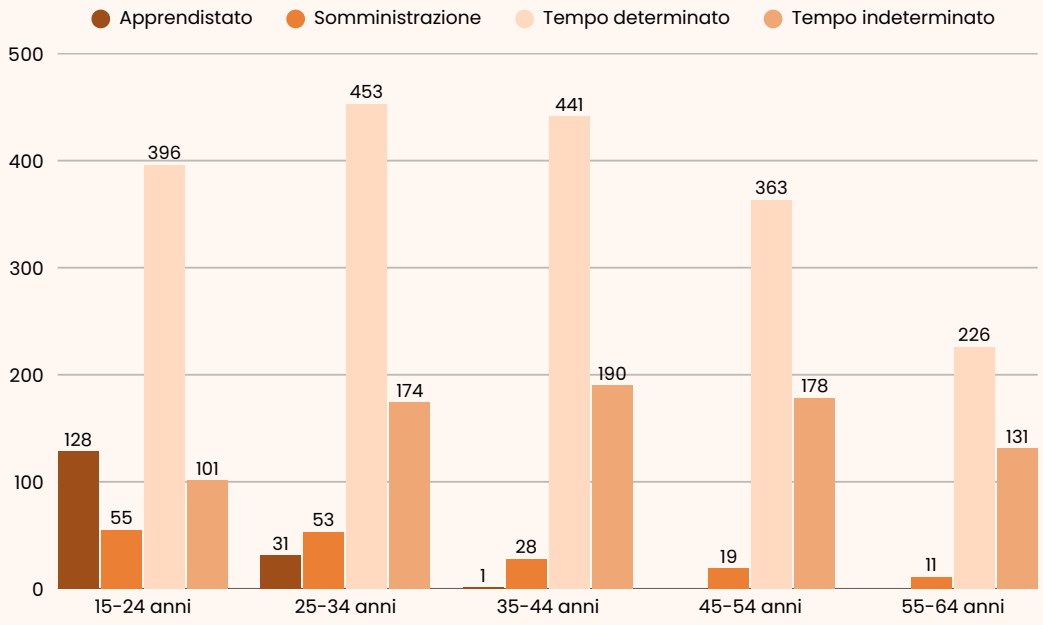
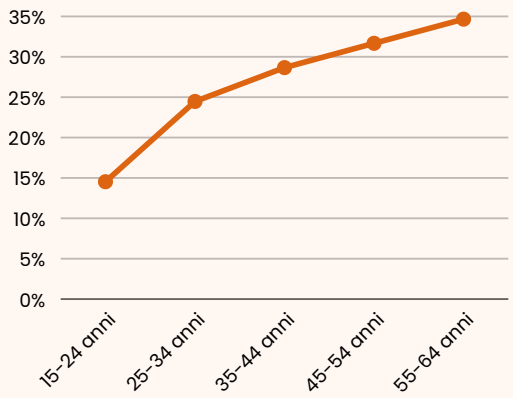


Figura 5.14 – Incidenza del tempo indeterminato sul totale degli avviamenti per fascia d'età (Costruzioni, 2024)



Il **tempo indeterminato mostra una crescita progressiva al crescere dell'età**: rappresenta il 14,53% degli avviamenti della fascia 15–24 anni, il 24,47% di quelli della fascia 25–34 anni, il 28,66% tra i 35–44 anni, il 31,67% tra i 45–54 anni e raggiunge il valore più elevato tra i 55–64 anni, dove pesa per il 34,66% degli avviamenti della classe. Questo andamento indica una maggiore incidenza dei rapporti stabili nelle fasce adulte e mature rispetto ai lavoratori più giovani (*Figura 5.14*).

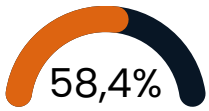
L'apprendistato si concentra soprattutto nella fascia 15–24 anni, dove rappresenta il 18,42% degli avviamenti della classe, coerentemente con la funzione formativa dello strumento. La somministrazione presenta invece valori più contenuti e tende a diminuire con l'aumentare dell'età, passando dal 7,91% tra i più giovani al 2,91% tra i 55–64 anni. Le collaborazioni e il lavoro intermittente restano residuali in tutte le classi anagrafiche.

- ***Distribuzione della tipologia contrattuale per orario di lavoro***

5.9.3.

Il **tempo pieno si conferma la modalità oraria largamente prevalente nelle principali tipologie contrattuali.** Nel tempo determinato, che rappresenta la principale forma contrattuale del settore, si registrano 1.756 avviamenti full-time su 1.879, pari a oltre il 93% della tipologia.

Percentuale dei contratti avviati a tempo determinato full-time



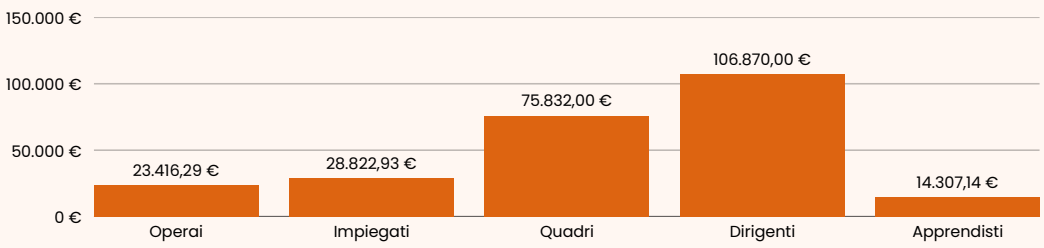
Un'incidenza analoga si osserva anche nel tempo indeterminato, dove 719 avviamenti su 774 sono a tempo pieno. Anche apprendistato e somministrazione mostrano una netta concentrazione sul full-time.

Analisi sulla retribuzione

L'analisi retributiva, basata sui dati INPS relativi al 2024, consente di integrare il quadro sulla qualità del lavoro nel settore delle costruzioni. A livello provinciale si registrano 5.194 lavoratori attivi, per una retribuzione complessiva pari a circa 126 milioni di euro. La **retribuzione media annua per lavoratore** si attesta a **24.253 euro.**

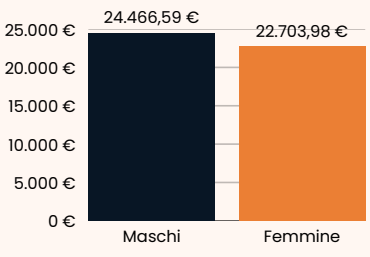
La composizione per qualifica conferma il peso prevalente della componente operaia: gli **operai** sono 3.941, pari a circa tre quarti dei lavoratori del settore, con una retribuzione media annua di **23.416 euro**. Seguono gli **impiegati**, pari a 969 lavoratori, con una retribuzione media più elevata, pari a **28.823 euro**. Gli **apprendisti** sono 258 e presentano una retribuzione media di **14.307 euro**, coerente con la natura formativa del rapporto. Le qualifiche più elevate registrano valori medi decisamente superiori, pur riferendosi a numeri molto contenuti: i **quadri** sono 23, con una retribuzione media di **75.832 euro**, mentre i **dirigenti** sono 3, con una media pari a **106.870 euro** (*Figura 5.15*).

Figura 5.15 – Retribuzione media annua per lavoratore in base alla qualifica professionale (Costruzioni, 2024)



Dal punto di vista di genere, il settore conferma una netta prevalenza maschile: gli uomini sono 4.564, contro 630 donne. La retribuzione media annua **maschile** è pari a **24.467 euro**, mentre quella **femminile** si attesta a **22.704 euro** (*Figura 5.16*) . Lo scarto risulta quindi presente, ma più contenuto rispetto ad altri comparti, e va letto anche alla luce della diversa distribuzione per qualifica e mansione all'interno del settore.

Figura 5.16 – Retribuzione media annua per lavoratore in base al genere (Costruzioni, 2024)



Proroghe

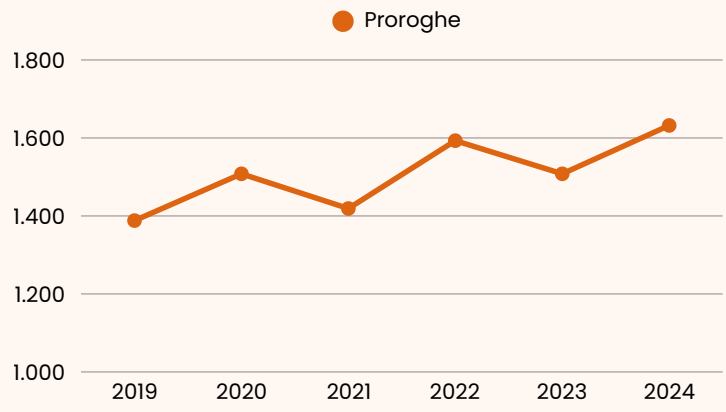
5.10.

Il **ricorso alle proroghe è significativo**. Tra il 2019 e il 2024 se ne registrano 9.048, a fronte di 15.984 avviamenti. In media, si contano circa 1.508 proroghe annue rispetto a 2.664 avviamenti, con un'incidenza complessiva pari a circa il **57%**.

Il dato mostra come, anche nelle costruzioni, una parte consistente dei rapporti a termine venga prolungata nel tempo, senza necessariamente tradursi subito in una stabilizzazione contrattuale. L'andamento annuale è nel complesso abbastanza stabile, con valori generalmente compresi tra il 53% e il 56% degli avviamenti. Fa eccezione il 2020, quando l'incidenza supera il 70%: come per altri settori, tale valore va interpretato alla luce della riduzione degli avviamenti durante la fase pandemica, che ha aumentato proporzionalmente il peso delle proroghe sui nuovi rapporti, anche in virtù dell'entrata in vigore della normativa emergenziale che ha reso più agevole il ricorso alla proroga rispetto alla normativa ordinaria, con l'obiettivo di contribuire a preservare l'occupazione.

Nel 2024 si registra il numero più elevato di proroghe dell'intero periodo, pari a 1.632 eventi, a fronte di 3.009 avviamenti (*Figura 5.17*).

Figura 5.17 – Andamento delle proroghe (Costruzioni, 2019-2024)



Anno	n. di proroghe
2019	1.388
2020	1.508
2021	1.419
2022	1.593
2023	1.508
2024	1.632

Trasformazioni a tempo indeterminato

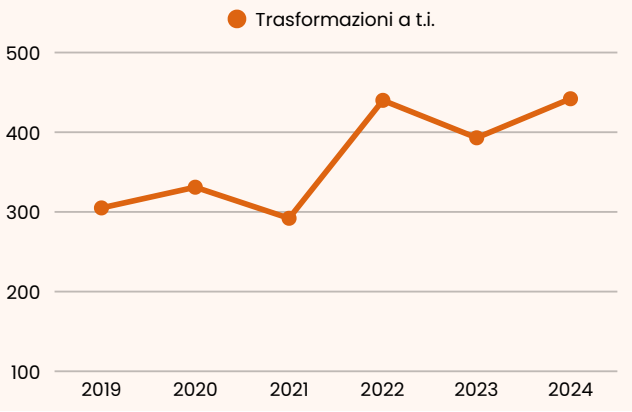
5.11.

Nel periodo 2019–2024, nel settore delle costruzioni si registrano complessivamente 2.203 trasformazioni a tempo indeterminato, con una media annua di circa 367 trasformazioni. Rapportate agli avviamenti complessivi del periodo, le trasformazioni rappresentano circa il 13,8%, un valore non marginale rispetto alla dimensione del comparto (*Figura 5.18*).

L'andamento mostra alcune oscillazioni: dopo valori compresi tra 292 e 331 trasformazioni nel triennio 2019–2021, si osserva un aumento nel 2022, con 440 trasformazioni. Dopo una lieve flessione nel 2023, il 2024 registra il valore più alto del periodo, pari a **442 trasformazioni**, corrispondenti al **14,7%** degli avviamenti dello stesso anno.

Anno	n. di trasformazioni a tempo indeterminato
2019	305
2020	331
2021	292
2022	440
2023	393
2024	442

Figura 5.18 – Andamento delle trasformazioni a tempo indeterminato (Costruzioni, 2019-2024)



- ***Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per genere***

5.11.1

Dal punto di vista di genere, le trasformazioni riguardano prevalentemente la componente maschile, coerentemente con la composizione complessiva del settore. Nel 2024, 401 trasformazioni hanno interessato **uomini**, pari al **90,72%** del totale, mentre 41 hanno riguardato **donne**, pari al **9,28%**. La quota femminile nelle trasformazioni risulta comunque superiore al peso delle donne negli avviamenti dello stesso anno, pari al 5,88%.

- ***Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per fasce d'età***

5.11.2

Nel 2024 le trasformazioni a tempo indeterminato si concentrano soprattutto nella fascia **25–34 anni**, che raccoglie 140 eventi, pari al **31,67%** del totale. Seguono le fasce **35–44 anni** e **45–54 anni**, entrambe con 85 trasformazioni (**19,23%**), e la fascia **15–24 anni**, con 72 trasformazioni (**16,29%**).

La quota più contenuta riguarda invece i lavoratori **55–64 anni**, con 60 trasformazioni, pari al **13,57%** del totale. Il dato conferma che la stabilizzazione contrattuale interessa soprattutto le fasce giovani-adulte e adulte, mentre risulta meno frequente sia tra i lavoratori più giovani, ancora in fase di ingresso nel mercato del lavoro, sia tra quelli più maturi, più vicini alle fasi finali del percorso lavorativo.

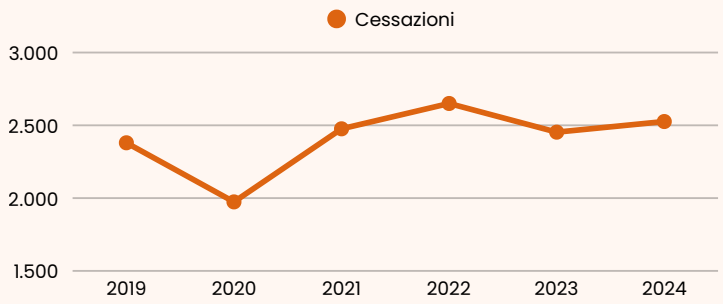
Cessazioni

5.12.

Nel settore delle costruzioni tra il 2019 e il 2024 si registrano complessivamente 14.459 cessazioni. L'andamento presenta una flessione nel 2020, quando si osserva il valore più basso del periodo (1.974 cessazioni), seguita da una ripresa negli anni successivi fino al picco del 2022, pari a 2.650 cessazioni.

Nel biennio più recente, le **cessazioni** si mantengono su livelli elevati ma inferiori al massimo del 2022: nel 2023 sono 2.453, mentre nel 2024 salgono a **2.526** (+3,0% rispetto all'anno precedente) (*Figura 5.19*). In tutti gli anni considerati, il numero di cessazioni resta comunque inferiore a quello degli avviamenti, contribuendo a mantenere positivo il saldo occupazionale del comparto.

Figura 5.19 – Andamento delle cessazioni (Costruzioni, 2019-2024)



Anno	n. di cessazioni
2019	2.380
2020	1.974
2021	2.476
2022	2.650
2023	2.453
2024	2.526

La distribuzione per genere delle cessazioni riflette la forte prevalenza maschile già osservata negli avviamenti. Nel 2024, le cessazioni femminili sono 139, pari al 5,50% del totale, mentre quelle maschili sono 2.387, pari al 94,50%. Nel complesso del periodo, la componente femminile rappresenta il 5,64% delle cessazioni, una quota leggermente inferiore rispetto al peso delle donne sugli avviamenti.

• *Motivi di cessazione*

5.12.1

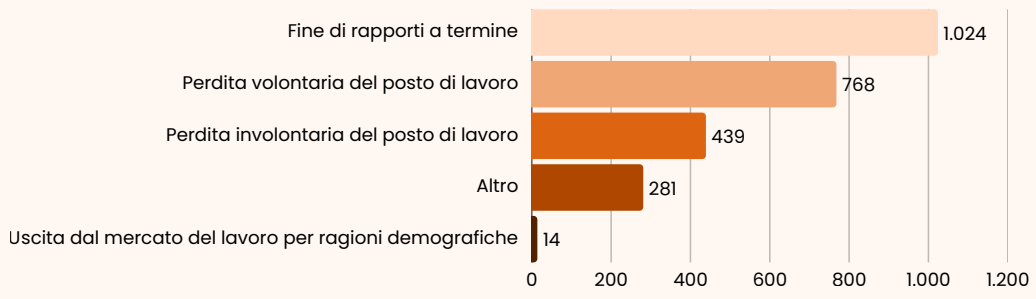
Le cessazioni nel settore delle costruzioni mostrano una distribuzione più articolata rispetto ad altri comparti, senza una concentrazione esclusiva su una sola causa.

La motivazione più frequente è la **fine dei rapporti a termine**, che nel 2024 riguarda 1.024 cessazioni, pari al **40,54%** del totale. Tale quota si mantiene complessivamente stabile nel periodo, oscillando tra il 36% e il 42%, confermando il peso rilevante dei contratti temporanei anche nella fase di uscita dal rapporto di lavoro.

Una componente altrettanto significativa è rappresentata dalla **perdita volontaria del posto di lavoro**, cioè le dimissioni, che nel 2024 interessa 768 cessazioni, pari al **30,40%**. Si tratta di una quota elevata e stabile, che nel complesso del periodo rappresenta circa un terzo delle cessazioni del comparto.

Le cessazioni per **perdita involontaria del posto di lavoro** incidono nel 2024 per il **17,38%**, con 439 eventi, mantenendosi su livelli non marginali. Le altre cause rappresentano l'11,12%, mentre le uscite dal mercato del lavoro per ragioni demografiche, come pensionamenti e decessi, restano residuali, pari allo 0,55% (*Figura 5.20*).

Figura 5.20 – Cause di cessazione (Costruzioni, 2024)



- ***Durata media dei rapporti di lavoro***

5.12.2

I rapporti cessati nelle costruzioni hanno avuto una **durata media** pari a **565 giorni**, corrispondente a circa un anno e mezzo.

Dal punto di vista del genere, emerge una differenza significativa: i rapporti riferiti alle **lavoratrici** presentano una durata media di **1.124 giorni**, contro **532 giorni** per gli **uomini**. Il dato va letto tenendo conto della minore numerosità della componente femminile nel settore, che può incidere maggiormente sui valori medi.

La durata media cresce in modo netto all'aumentare dell'età. Si passa da **182 giorni** nella fascia **15–24 anni** a **346 giorni** tra i **25–34 anni**, fino a **513 giorni** nella classe **35–44 anni** e **609 giorni** tra i **45–54 anni.** Il valore più elevato si registra nella fascia **55–64 anni**, con una durata media di **1.362 giorni**, pari a oltre tre anni e mezzo, segnalando rapporti mediamente più lunghi tra i lavoratori più maturi.

Stagionalità

5.13.

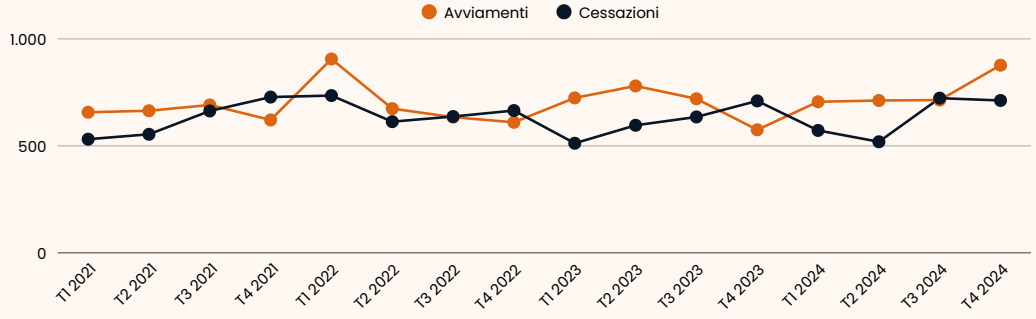
La distribuzione trimestrale degli avviamenti mostra un andamento abbastanza equilibrato, **senza una stagionalità forte e ricorrente** come nel settore agricolo. Nel complesso, gli ingressi si distribuiscono in modo simile tra i quattro trimestri, con valori generalmente compresi tra il 23% e il 28% annuo. Nel 2024 si osserva però una maggiore concentrazione nel quarto trimestre, che raccoglie il 29,15% degli avviamenti, valore più alto dell'anno.

Le **cessazioni** mostrano una maggiore **concentrazione nella seconda parte dell'anno**, soprattutto tra terzo e quarto trimestre. Nel 2024, infatti, il terzo trimestre raccoglie il 28,62% delle cessazioni e il quarto il 28,19% (*Figura 5.21* e *Figura 5.22*).

Figura 5.21 – Avviamenti e cessazioni per trimestre (Costruzioni, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Trimestre	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
1° trimestre 2024	706	23,46%	572	22,64%
2° trimestre 2024	712	23,66%	519	20,55%
3° trimestre 2024	714	23,73%	723	28,62%
4° trimestre 2024	877	29,15%	712	28,19%

Figura 5.22 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre (Costruzioni, 2019-2024)

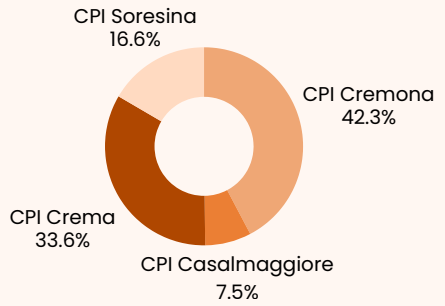


Analisi per centro per l'impiego

5.14.

La distribuzione territoriale degli avviamenti evidenzia una **concentrazione prevalente nelle circoscrizioni di Cremona e Crema**, che assorbono la quota più consistente dei flussi occupazionali del comparto.

Figura 5.23 – Avviamenti per centri per l'impiego (Costruzioni, 2024)



Nel 2024, il numero più elevato di avviamenti si registra nella circoscrizione del **CPI di Cremona**, con 1.272 avviamenti, pari al **42,27%** del totale provinciale. Segue il **CPI di Crema**, con 1.011 avviamenti (**33,60%**). Le circoscrizioni di **Soresina** e **Casalmaggiore** presentano volumi più contenuti, rispettivamente pari a 499 avviamenti (**16,58%**) e 227 avviamenti (**7,54%**) (*Figura 5.23*).

Nel corso del periodo osservato si nota un cambiamento nella distribuzione territoriale: fino al 2022 il CPI di Crema rappresentava stabilmente l'area con la quota più elevata di avviamenti nel settore, mentre nel 2024 è la circoscrizione di Cremona ad assumere il peso maggiore. Casalmaggiore, pur restando il territorio con l'incidenza più bassa, mostra un aumento rispetto ai primi anni del periodo, mentre Soresina evidenzia una progressiva riduzione del proprio peso relativo.

• *Indice di specializzazione*

5.14.1.

Il confronto tra la distribuzione degli avviamenti complessivi e quelli relativi al solo settore delle costruzioni evidenzia una diversa intensità di specializzazione tra le circoscrizioni dei CPI provinciali.

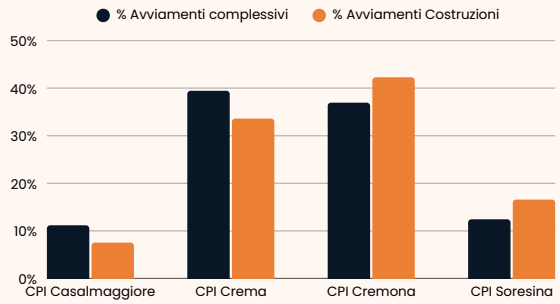
Nel 2024, il territorio con il valore più elevato è quello del **CPI di Soresina**, con un indice pari a **1,33**. A fronte di una quota del 12,44% sul totale degli avviamenti provinciali, la circoscrizione raccoglie il 16,58% degli avviamenti nelle costruzioni, confermando una presenza del settore superiore al peso complessivo del territorio.

Anche il **CPI di Cremona** mostra nel 2024 un indice superiore all'unità, pari a **1,14**: gli avviamenti nelle costruzioni rappresentano il 42,27% del totale settoriale, a fronte di un peso complessivo del 36,94%. Si tratta di un dato in crescita rispetto agli anni precedenti, nei quali l'indice si era mantenuto al di sotto dell'unità.

Diversamente, il **CPI di Crema**, pur registrando volumi elevati in termini assoluti, presenta nel 2024 un indice pari a **0,85**, con una quota di avviamenti nelle costruzioni inferiore rispetto al proprio peso sul totale degli avviamenti provinciali. Il **CPI di Casalmaggiore** si conferma invece il territorio meno specializzato nel comparto, con un indice pari a **0,67**, nonostante un aumento rispetto ai valori molto bassi osservati nei primi anni del periodo (*Figura 5.24*).

Figura 5.24 – Indice di specializzazione nei Centri per l'Impiego della provincia (Costruzioni, 2024)

Circoscrizioni	Indice di specializzazione
CPI Casalmaggiore	0,67
CPI Crema	0,85
CPI Cremona	1,14
CPI Soresina	1,33



Nel complesso, l'indice di specializzazione evidenzia una maggiore concentrazione relativa delle costruzioni nei territori di Soresina e, nell'ultimo anno, Cremona, mentre Crema e soprattutto Casalmaggiore risultano meno orientati verso il comparto rispetto alla loro incidenza complessiva sul mercato del lavoro provinciale.

Conclusione sulla qualità occupazionale

L'analisi complessiva mostra un **settore in crescita**, con avviamenti in aumento nell'ultimo anno e saldi occupazionali sempre positivi. Il 2024 rappresenta il punto più alto della serie per numero di avviamenti e si accompagna a un rafforzamento del saldo tra ingressi e uscite.

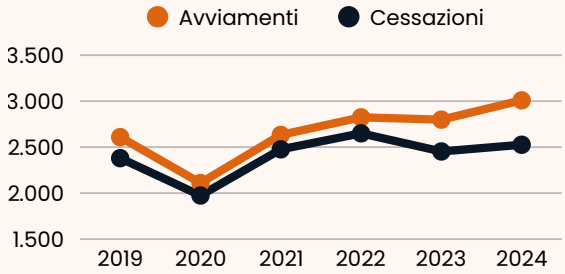
La qualità occupazionale del comparto presenta elementi differenziati. Da un lato, il **tempo determinato rimane la principale forma di ingresso**, confermando una certa flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro. Dall'altro, il tempo indeterminato mantiene un peso non marginale e le trasformazioni a tempo indeterminato raggiungono nel 2024 il valore più alto del periodo, segnalando una capacità di consolidamento superiore rispetto ai settori maggiormente stagionali.

Il settore resta fortemente caratterizzato da **lavoro manuale e operativo**, con una presenza prevalente di artigiani, operai specializzati e professioni non qualificate. Anche la **composizione di genere è molto sbilanciata**: la componente maschile domina sia negli avviamenti sia nelle trasformazioni, mentre la presenza femminile rimane limitata e concentrata soprattutto nei profili impiegatizi.

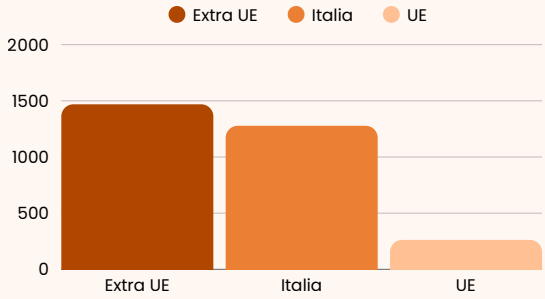
Dal punto di vista dell'orario, **prevale nettamente il tempo pieno**, con un **orario medio settimanale elevato** e un ricorso marginale al part-time. La **presenza straniera assume un peso rilevante e crescente**, soprattutto in alcune nazionalità, confermando il ruolo significativo della manodopera estera nel comparto.

SCHEDA DI SINTESI
COSTRUZIONI

FLUSSI CONTRATTUALI



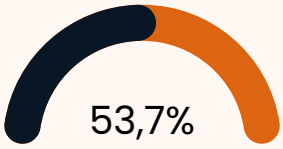
DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITÁ



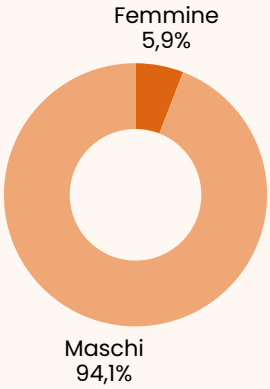
PERSONE COINVOLTE

ORARIO DI LAVORO

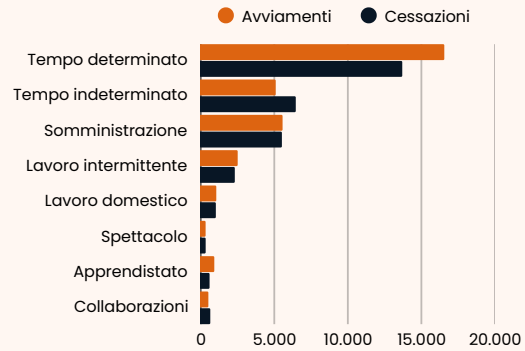
Tempo pieno



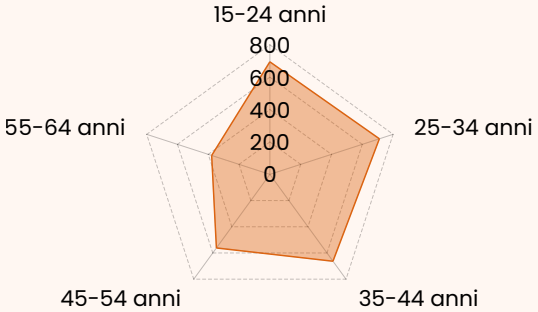
DISTRIBUZIONE PER GENERE



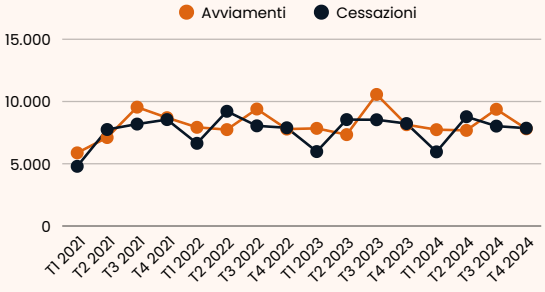
TIPOLOGIA CONTRATTUALE



DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÁ



STAGIONALITÁ



06

Industria

Indice

6.1. Introduzione al settore industriale 75

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali 75
6.2. Flussi contrattuali 75
6.3. Persone coinvolte 76

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro 77
6.4. Distribuzione per genere 77
6.5. Distribuzione per fascia d'età 77
6.6. Classificazione per qualifica professionale 78
6.7. Distribuzione per nazionalità 79

Indicatori chiave della qualità del lavoro 80
6.8. Orario di lavoro 80
6.8.1. Ore medie lavorate 80
6.9. Tipologia contrattuale 81
6.9.1. Tipologia contrattuale per genere 82
6.9.2. Tipologia contrattuale per fasce d'età 83
6.9.3. Tipologia contrattuale per orario di lavoro 84

Analisi sulla retribuzione 84

6.10. Proroghe 85
6.11. Trasformazioni a tempo indeterminato 86
6.11.1. Trasformazioni a t.i. per genere 86
6.11.2. Trasformazioni a t.i. per fasce d'età 86
6.12. Cessazioni 86
6.12.1. Motivi di cessazione 87
6.12.2. Durata media dei rapporti di lavoro 88
6.13. Stagionalità 88
6.14. Analisi per centro per l'impiego 89
6.14.1. Indice di specializzazione 89

Conclusione sulla qualità occupazionale 90

Scheda di sintesi 91

06 Industria

Introduzione al settore industriale

6.1.

Il settore industriale, anch'esso appartenente al **comparto secondario**, comprende le attività di trasformazione delle materie prime in beni finiti o semilavorati, includendo in particolare il manifatturiero. Rappresenta una componente fondamentale del sistema produttivo provinciale, con un peso significativo sia in termini di occupazione sia di valore economico generato. L'industria si caratterizza per una maggiore strutturazione dei rapporti di lavoro rispetto ad altri settori e per una forte integrazione con le filiere produttive nazionali e internazionali. Per tali ragioni, l'analisi del comparto risulta centrale per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro e la qualità dell'occupazione a livello locale.

Analisi quantitativa dei flussi contrattuali

Flussi contrattuali

6.2.

L'andamento dei flussi contrattuali dell'industria mostra una **dinamica non lineare**. Dopo la riduzione registrata nel 2020, si osserva una fase di recupero nel biennio 2021-2022, seguita da un rallentamento negli ultimi due anni (*Figura 6.1*).

Gli **avviamenti** passano da 10.482 nel 2020 a 14.313 nel 2022, valore massimo del periodo. Successivamente si riducono a 13.547 nel 2023 e a **13.202** nel 2024, registrando una flessione complessiva del 7,8% rispetto al 2022. Le **cessazioni** seguono un andamento simile fino al 2022, anno in cui raggiungono il picco di 13.130 unità, per poi mantenersi su livelli quasi stabili nel 2023 e nel 2024. Il **saldo** tra avviamenti e cessazioni rimane positivo in tutti gli anni osservati, ma si riduce dopo il massimo del 2022: da +1.183 passa a +571 nel 2023 e a **+242** nel 2024. Questo andamento indica un rallentamento della crescita occupazionale del comparto.

Le **proroghe** rappresentano un elemento particolarmente rilevante nel settore industriale. In tutto il periodo osservato si mantengono su livelli elevati e nel 2024 raggiungono **14.315 unità**, in aumento del 3,1% rispetto al 2023. Le **trasformazioni a tempo indeterminato,** invece, dopo il picco del 2023 pari a 1.682, scendono a **1.455** nel 2024 (-13,5% rispetto all'anno precedente) (*Figura 6.2*).

Figura 6.1 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni (Industria, 2019-2024)

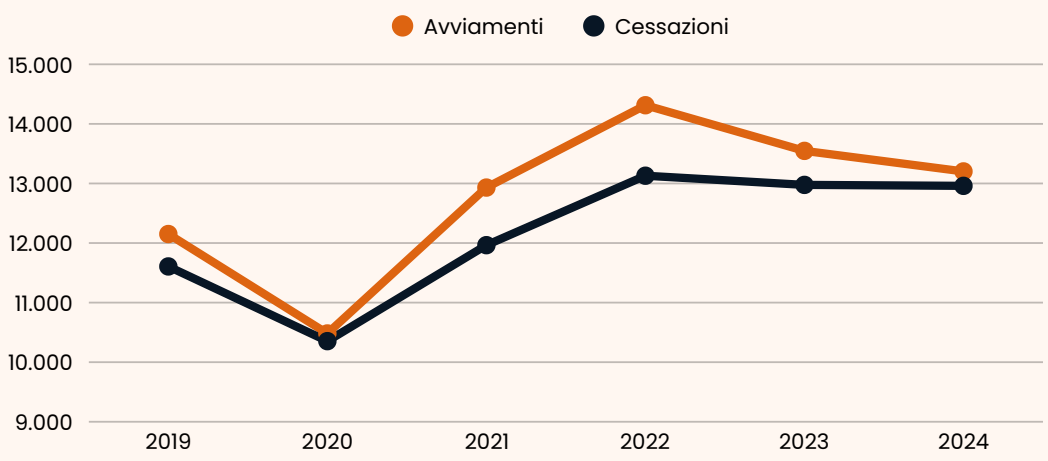


Figura 6.2 – Flussi contrattuali (Industria, 2019-2024)

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Proroghe	Trasformazioni a TI
2019	12.151	11.607	544	12.478	1.565
2020	10.482	10.353	129	13.350	1.153
2021	12.931	11.964	967	14.139	954
2022	14.313	13.130	1.183	14.688	1.534
2023	13.547	12.976	571	13.885	1.682
2024	13.202	12.960	242	14.315	1.455

6.3. Persone coinvolte

Tra il 2019 e il 2024 sono stati attivati complessivamente 76.626 rapporti di lavoro, riferiti a 40.980 lavoratori distinti. Le cessazioni, nello stesso arco temporale, sono state 72.990 e hanno riguardato 41.514 individui.

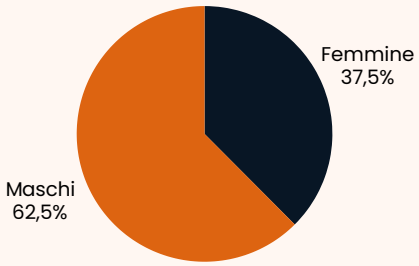
Il rapporto tra numero di eventi e lavoratori coinvolti risulta pari a circa **1,9 avviamenti per lavoratore** e **1,8 cessazioni per lavoratore**.

Il dato evidenzia una certa ricorrenza degli eventi contrattuali, con un numero di rapporti superiore al numero di persone coinvolte, pur senza raggiungere i livelli di rotazione osservati in settori caratterizzati da maggiore stagionalità.

Composizione socio-demografica e professionale della forza lavoro

Distribuzione per genere

Figura 6.3 - Distribuzione % per genere (Industria, 2024)



6.4.

La distribuzione degli avviamenti per genere evidenzia una **prevalenza della componente maschile**, che si mantiene stabilmente sopra il 62% del totale annuo. La quota femminile risulta comunque significativa e relativamente stabile, oscillando tra il 34,97% del 2023 e il 37,71% del 2020 (*Figura 6.3*).

Nel 2024, su 13.202 avviamenti complessivi, 4.955 hanno riguardato **donne** e 8.247 **uomini**, pari rispettivamente al **37,53%** e al **62,47%** (*Figura 6.4*). Il dato conferma una composizione prevalentemente maschile, ma con una presenza femminile non marginale all'interno del comparto industriale.

Figura 6.4 - Avviamenti per genere, frequenze assolute e relative (Industria, 2019-2024)

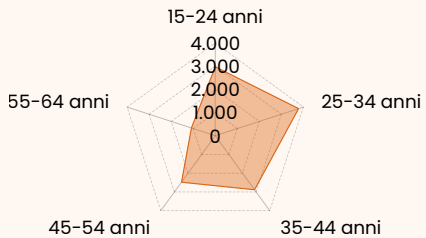
	Femmine		Maschi	
Anno	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
2019	4.384	36,08%	7.767	63,92%
2020	3.953	37,71%	6.529	62,29%
2021	4.524	34,99%	8.407	65,01%
2022	5.209	36,39%	9.104	63,61%
2023	4.738	34,97%	8.809	65,03%
2024	4.955	37,53%	8.247	62,47%

Distribuzione per fascia d'età

6.5.

La distribuzione degli avviamenti per fascia d'età evidenzia una maggiore concentrazione nelle classi centrali e giovanili della popolazione attiva. In tutto il periodo osservato, la fascia **25–34 anni** rappresenta la quota più elevata degli ingressi, confermandosi anche nel 2024 con 3.783 avviamenti, pari al **28,65%** del totale.

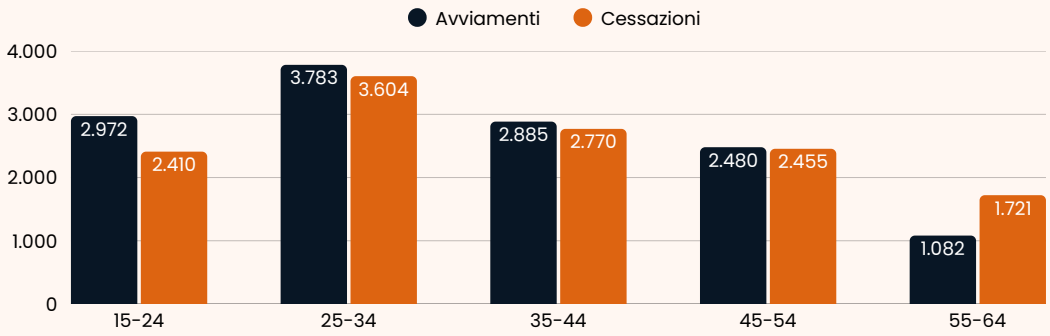
Figura 6.5 - Avviamenti per fasce d'età (Industria, 2024)



Seguono la fascia **15–24 anni**, con 2.972 avviamenti (**22,51%**), e la fascia **35–44 anni**, con 2.885 avviamenti (**21,85%**). La classe **45–54 anni** si attesta a 2.480 avviamenti (**18,79%**), mentre la fascia **55–64 anni** presenta l'incidenza più contenuta, pari a 1.082 avviamenti (**8,20%**). Quest'ultima, pur rimanendo minoritaria, mostra un aumento rispetto al 2019, quando rappresentava il 5,68% degli avviamenti (*Figura 6.5*).

Il confronto tra avviamenti e cessazioni nel 2024 conferma una **diversa intensità dei flussi a seconda dell'età**: nelle fasce più giovani gli ingressi superano nettamente le uscite, con uno scarto particolarmente ampio tra i 15–24 anni (+562); nelle classi adulte il divario tende progressivamente a ridursi, passando da +179 tra i 25–34 anni a +115 tra i 35–44 anni e a +25 tra i 45–54 anni. Nella fascia 55–64 anni, invece, il rapporto si inverte e le cessazioni superano gli avviamenti, con un saldo pari a -639. Tale andamento risulta coerente con una fase più avanzata del percorso lavorativo, nella quale i flussi in uscita tendono fisiologicamente ad assumere un peso maggiore (*Figura 6.6*).

Figura 6.6 - Avviamenti e cessazioni per fasce d'età (Industria, 2024)

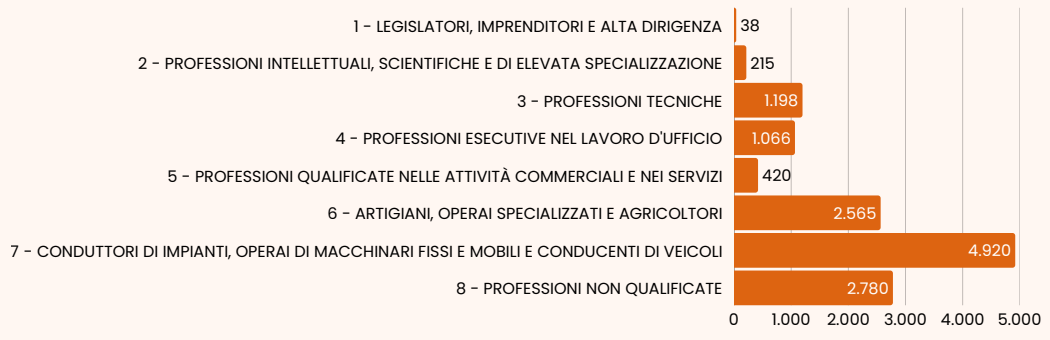


6.6. Classificazione per qualifica professionale

La composizione degli avviamenti per qualifica professionale evidenzia una prevalenza di profili operativi e tecnici, coerente con la struttura produttiva del comparto. Nel 2024, la categoria più rappresentata è quella dei "**Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli**", con 4.920 avviamenti, pari al **37,27%** del totale. Seguono le "**Professioni non qualificate**", con 2.780 avviamenti (**21,06%**), e gli "**Artigiani, operai specializzati e agricoltori**", con 2.565 avviamenti (**19,43%**). Complessivamente, queste tre categorie raccolgono quasi l'78% degli ingressi registrati nel 2024, confermando il peso prevalente delle mansioni operative all'interno del settore.

Le altre qualifiche presentano incidenze più contenute: le "**Professioni tecniche**" rappresentano il **9,07%** degli avviamenti, mentre le "**Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio**" si attestano all'**8,07%** (*Figura 6.7*). Residuali risultano invece le professioni intellettuali e di elevata specializzazione, le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi e le figure dirigenziali.

Figura 6.7 - Avviamenti per qualifica professionale (Industria, 2024)



Sotto il profilo di genere, nel 2024 la componente maschile risulta prevalente nella maggior parte dei gruppi professionali, in particolare tra gli artigiani e operai specializzati (88,07%) e nelle professioni non qualificate (73,35%). La presenza femminile risulta invece maggioritaria nelle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (75,71%) e nei conduttori di impianti e operai di macchinari (52,32%), mentre nelle professioni esecutive d'ufficio la distribuzione appare più equilibrata.

Distribuzione per nazionalità

6.7.

Nel periodo 2019–2024, il settore industriale si caratterizza per una **prevalenza della componente italiana**, che resta maggioritaria in tutti gli anni osservati, pur mostrando una progressiva riduzione del proprio peso relativo. Gli avviamenti di lavoratori italiani passano da 8.547 nel 2019 a 8.317 nel 2024; in termini percentuali, la quota scende dal 70,34% al **63%**.

Parallelamente, si osserva un aumento dell'incidenza della componente straniera, che nel 2024 rappresenta complessivamente il 37% degli avviamenti. Tra le nazionalità straniere, la più rappresentata è l'**India**, con 944 avviamenti nel 2024, pari al **7,15%** del totale. Seguono la **Romania**, con 729 avviamenti (**5,52%**), l'**Albania** (456; **3,45%**) e il **Marocco** (397; **3,01%**). Altre nazionalità presentano incidenze più contenute, ma comunque ricorrenti nel comparto: tra queste si segnalano **Egitto** (249 avviamenti; **1,89%**), **Senegal** (212; **1,61%**) e **Nigeria** (210; **1,59%**) (*Figura 6.8*).

Figura 6.8 – Avviamenti per nazionalità del lavoratore (Industria, 2024)

Nazione	Valori assoluti	Valori relativi
Italia	8.317	63,00%
India	944	7,15%
Romania	729	5,52%
Albania	456	3,45%
Marocco	397	3,01%
Egitto	249	1,89%
Senegal	212	1,61%
Nigeria	210	1,59%
Altro	1.688	12,79%

Nel complesso, la distribuzione per nazionalità evidenzia un settore industriale ancora prevalentemente composto da lavoratori italiani, ma con una presenza straniera in crescita e articolata in una pluralità di provenienze.

È importante precisare che il dato analizzato fa riferimento alla nazionalità intesa come paese di nascita e non alla cittadinanza. Questo approccio può risultare poco preciso, poiché alcuni lavoratori nati all'estero, nonostante siano cittadini italiani, vengono comunque conteggiati come stranieri nei dati.
Tuttavia, ciò corrisponde ad una specifica scelta metodologica adottata nel 2024 da Regione Lombardia che gestisce il sistema informativo SI.STA.L. 2.

Indicatori chiave della qualità del lavoro

Orario di lavoro

6.8.

L'orario di lavoro nell'industria è caratterizzato da una netta prevalenza dei contratti a **tempo pieno**, che rappresentano stabilmente circa il 90% degli avviamenti annui lungo tutto il periodo osservato. Nel 2024, su 13.202 avviamenti complessivi, 11.993 sono a tempo pieno, pari al **90,84%** del totale. I contratti a **tempo parziale** ammontano invece a 1.070, corrispondenti all'**8,10%**, mentre gli avviamenti con orario non definito sono 139, pari all'1,05%.

Lungo la serie osservata, il tempo pieno mostra una sostanziale stabilità, con valori compresi tra l'88,54% del 2019 e il 91,02% del 2022. Il part-time rimane invece su livelli contenuti e registra nel 2024 una delle incidenze più basse del periodo, pari all'8,10% (*Figura 6.9*).

Figura 6.9 – Avviamenti per orario di lavoro (Industria, 2019-2024)

	Tempo pieno		Tempo parziale		Non definito	
Anno	Valori assoluti	Valori relativi	Valori assoluti	Valori relativi	Valori assoluti	Valori relativi
2019	10.759	88,54%	1.278	10,52%	114	0,94%
2020	9.382	89,51%	1.005	9,59%	95	0,91%
2021	11.698	90,46%	1.115	8,62%	118	0,91%
2022	13.028	91,02%	1.159	8,10%	126	0,88%
2023	12.185	89,95%	1.231	9,09%	131	0,97%
2024	11.993	90,84%	1.070	8,10%	139	1,05%

- ***Ore medie lavorate***

6.8.1.

L'**orario medio settimanale** conferma l'elevata intensità lavorativa del comparto. Nel 2024 si attesta a **38,55 ore**, in linea con la netta prevalenza dei rapporti a tempo pieno. I contratti **full-time** registrano una media di **39,95 ore** settimanali, mentre quelli **part-time** si fermano a **23,46 ore**.

Ore medie lavorate

Tempo pieno
39,95 h/settimana

Tempo parziale
23,46 h/settimana

Le differenze di **genere** risultano contenute: gli uomini lavorano in media 38,63 ore settimanali e le donne 38,09 ore, con uno scarto limitato. Anche la **distribuzione per età** presenta valori complessivamente omogenei, soprattutto nelle fasce fino ai 54 anni; solo la classe 55–64 anni mostra un valore più basso, pari a 36,71 ore.

Per **tipologia contrattuale**, l'orario medio resta generalmente elevato: apprendistato, somministrazione, tempo indeterminato e tempo determinato si collocano tra 37,71 e 39,15 ore. Le collaborazioni registrano invece un valore più contenuto, pari a 33,75 ore.

Le differenze per **nazionalità** sono limitate: i lavoratori italiani registrano 38,45 ore, quelli extra UE 38,24, mentre i lavoratori provenienti da Paesi UE raggiungono 39 ore settimanali. Anche per **gruppo professionale** i valori risultano prevalentemente elevati, con livelli prossimi alle 39 ore per dirigenti, professioni tecniche e professioni intellettuali. Il valore più basso riguarda invece le professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, pari a 31,64 ore.

Tipologia contrattuale

6.9.

La struttura contrattuale dell'industria si distingue per il **forte ricorso alla somministrazione**, che rappresenta stabilmente la principale forma contrattuale di ingresso. Nel 2024 questa tipologia conta 6.674 avviamenti, pari al **50,55%** del totale, mantenendosi su un livello molto elevato anche se leggermente inferiore rispetto al 2019, quando incideva per il 53,25%.

Il **tempo determinato** costituisce la seconda tipologia più diffusa, con 3.422 avviamenti nel 2024, pari al **25,92%** del totale. La sua incidenza rimane complessivamente stabile nel periodo, oscillando tra il 25% e il 27% circa. Più contenuto, ma in crescita, è il peso del **tempo indeterminato**, che passa dal 16,71% del 2019 al **19,78%** del 2024, con 2.611 avviamenti nell'ultimo anno osservato.

Le restanti forme contrattuali hanno un'incidenza limitata. L'**apprendistato** si attesta nel 2024 al **2,66%**, in diminuzione rispetto al 2019, mentre lavoro intermittente, collaborazioni e contratto di agenzia restano residuali, ciascuno con quote inferiori all'1% (*Figura 6.10 - 6.11*).

Figura 6.10 – Andamento degli avviamenti per tipologia contrattuale (Industria, 2019-2024)

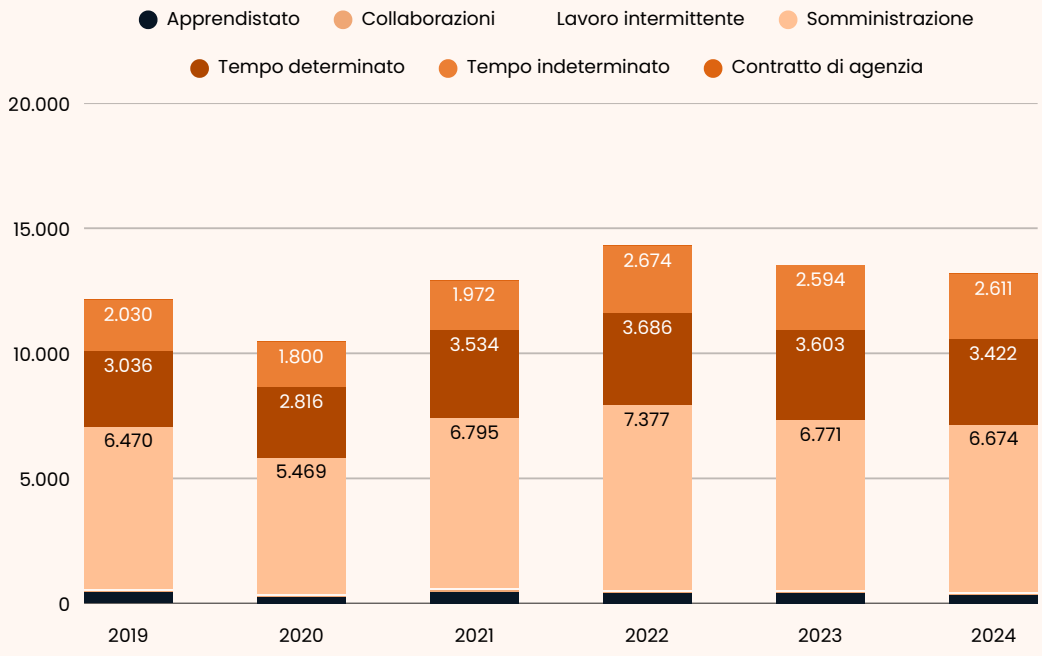


Figura 6.11 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per tipologia contrattuale (Industria, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Tipologia contrattuale	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
Apprendistato	351	2,66%	239	1,84%
Collaborazioni	56	0,42%	43	0,33%
Lavoro intermittente	78	0,59%	82	0,63%
Somministrazione	6.674	50,55%	6.585	50,81%
Tempo determinato	3.422	25,92%	2.484	19,17%
Tempo indeterminato	2.611	19,78%	3.519	27,15%
Contratto di agenzia	10	0,08%	8	0,06%

Nel complesso, il comparto risulta fortemente orientato alla somministrazione e al tempo determinato, che insieme rappresentano oltre tre quarti degli avviamenti del 2024. Il tempo indeterminato, pur non prevalente nella fase di ingresso, conserva comunque un peso significativo.

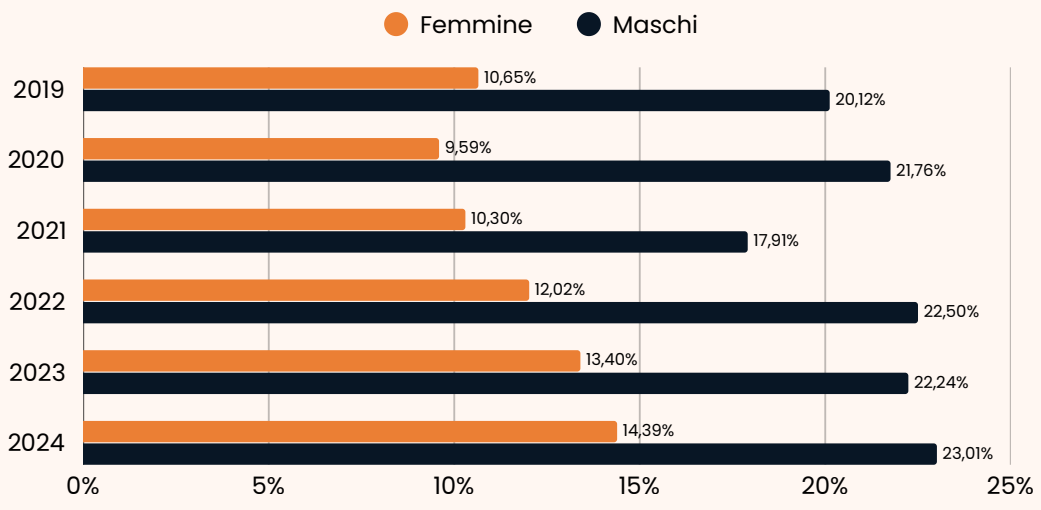
6.9.1. • *Distribuzione della tipologia contrattuale per genere*

Nel settore industriale, l'analisi della tipologia contrattuale per genere evidenzia **differenze** significative, soprattutto **nella distribuzione tra somministrazione e tempo indeterminato**. Nel 2024, tra le donne la forma contrattuale nettamente prevalente è la somministrazione, con 3.116 avviamenti, pari al 62,89% del totale femminile. Seguono il tempo determinato con il 19,35% e il tempo indeterminato con il 14,39%.

Tra gli uomini, invece, la somministrazione resta la tipologia più frequente, ma con un'incidenza più contenuta, pari al 43,14%. Risulta invece più elevato il peso sia del tempo determinato (29,87%) sia soprattutto del tempo indeterminato, che nel 2024 rappresenta il 23,01% degli avviamenti maschili, contro il 14,39% di quelli femminili (*Figura 6.12*).

Nel periodo osservato, il tempo indeterminato cresce per entrambi i generi: tra le donne passa dal 10,65% del 2019 al 14,39% del 2024, mentre tra gli uomini aumenta dal 20,12% al 23,01%.

Figura 6.12 – Avviamenti percentuali del tempo indeterminato per genere (Industria, 2019-2024)



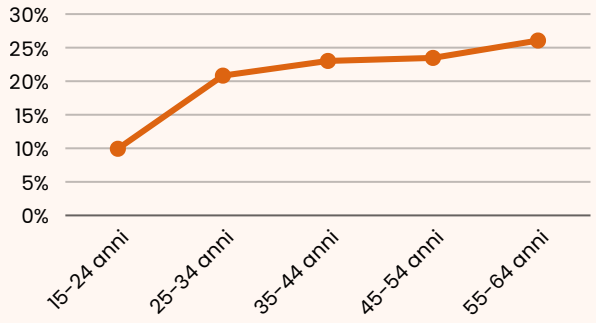
• *Distribuzione della tipologia contrattuale per fasce d'età*

6.9.2.

Nell'ultimo anno considerato la **somministrazione rappresenta la forma contrattuale più diffusa in quasi tutte le fasce d'età**, con un'**incidenza** particolarmente **elevata tra i lavoratori più giovani**. Nella classe 15–24 anni pesa infatti per il 55,55% degli avviamenti della fascia, mentre tra i 25–34 anni si attesta al 51,23%. Nelle fasce centrali il valore rimane vicino al 50%, mentre si riduce in modo più evidente tra i 55–64 anni, dove rappresenta il 38,35% degli avviamenti della classe.

Il tempo determinato mantiene un peso rilevante in tutte le età, con valori compresi tra il 24,37% della fascia 25–34 anni e il 31,61% della fascia 55–64 anni. Proprio **tra i lavoratori più maturi**, quindi, il **tempo determinato** assume un'**incidenza** relativamente **più elevata rispetto alle altre classi** (*Figura 6.13*).

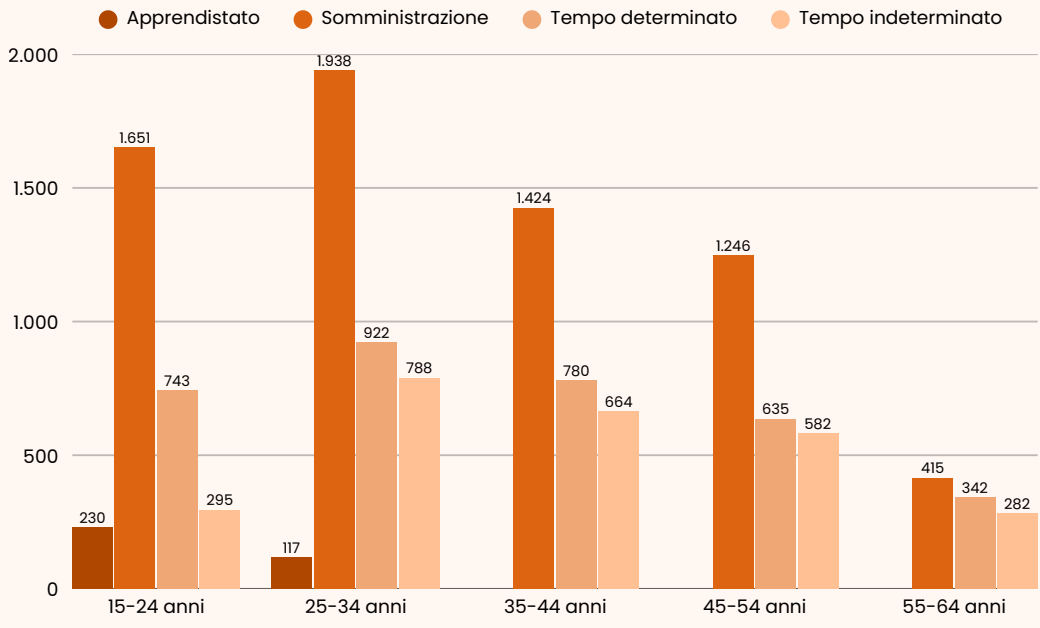
Figura 6.14 – Incidenza del tempo indeterminato sul totale degli avviamenti per fascia d'età (Industria, 2024)



Il **tempo indeterminato** mostra invece un **peso crescente al crescere dell'età**: rappresenta il 9,93% degli avviamenti tra i 15–24 anni, sale al 20,83% tra i 25–34 anni e supera il 23% nelle fasce adulte, fino al 26,06% nella classe 55–64 anni. Il dato indica una maggiore incidenza dei rapporti stabili tra i lavoratori adulti e maturi rispetto ai più giovani (*Figura 6.14*).

L'apprendistato si concentra principalmente nella fascia 15–24 anni, dove rappresenta il 7,74% degli avviamenti, mentre nelle altre classi assume un peso molto più contenuto. Le collaborazioni, il lavoro intermittente e il contratto di agenzia restano invece residuali in tutte le fasce d'età.

Figura 6.13 – Avviamenti delle principali tipologie contrattuali per fascia d'età (Industria, 2024)

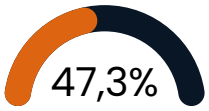


- ***Distribuzione della tipologia contrattuale per orario di lavoro***

6.9.3.

L'incrocio tra tipologia contrattuale e orario di lavoro conferma la **netta prevalenza del tempo pieno anche all'interno delle principali forme contrattuali.**

Percentuale dei contratti avviati in somministrazione full-time



La prevalenza del full-time è particolarmente evidente nella somministrazione, dove riguarda 6.262 avviamenti su 6.674, e nel tempo indeterminato, con 2.422 rapporti su 2.611. Anche nel tempo determinato il tempo pieno resta dominante, pur in presenza di una quota di part-time relativamente più elevata rispetto alle altre forme principali.

Analisi sulla retribuzione

Nel 2024, nel settore industriale della provincia di Cremona si registrano 36.821 lavoratori attivi, con una retribuzione complessiva pari a circa 1,25 miliardi di euro. La **retribuzione media annua per lavoratore** si attesta a **33.842 euro**, un valore superiore rispetto a quello osservato in altri comparti.

La componente più numerosa è rappresentata dagli **operai**, pari a 24.806 lavoratori, con una retribuzione media annua di **28.653 euro**. Seguono gli **impiegati**, con 9.920 lavoratori e una retribuzione media più elevata, pari a **39.207 euro**. Gli **apprendisti** sono 836 e presentano una media di **18.628 euro**, coerente con la natura formativa del rapporto.

Le qualifiche apicali registrano valori decisamente superiori: i **quadri** percepiscono in media **79.391** euro annui, mentre i **dirigenti** raggiungono **157.542 euro**. Tali valori riguardano tuttavia gruppi numericamente più contenuti rispetto alle qualifiche operaie e impiegatizie (*Figura 6.15*).

Figura 6.15 – Retribuzione media annua per lavoratore in base alla qualifica professionale (Industria, 2024)

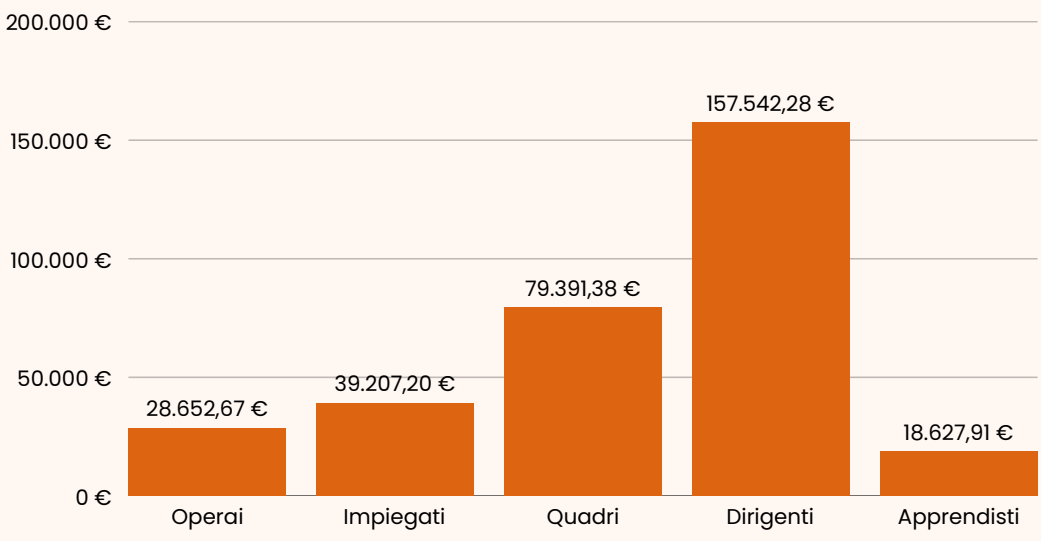
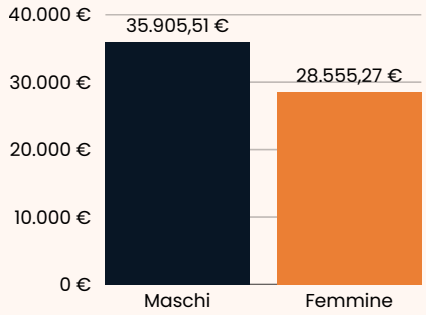


Figura 6.16 – Retribuzione media annua per lavoratore in base al genere (Industria, 2024)



Dal punto di vista di genere, gli uomini rappresentano la quota prevalente della forza lavoro industriale, con 26.483 lavoratori, contro 10.338 donne. La retribuzione media annua **maschile** è pari a **35.906 euro**, mentre quella **femminile** si attesta a **28.555 euro** (*Figura 6.16*)**.** Lo scarto retributivo risulta quindi significativo e va letto anche in relazione alla diversa distribuzione per qualifica, mansione e continuità lavorativa all'interno del comparto.

Proroghe

6.10.

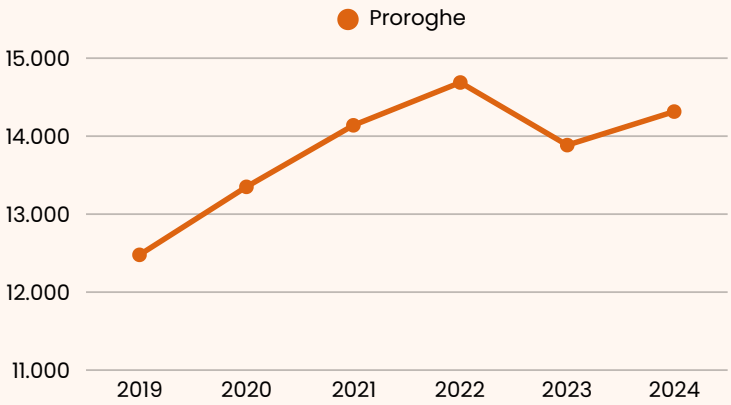
Le **proroghe** costituiscono uno degli **elementi più rilevanti della dinamica contrattuale industriale**. Tra il 2019 e il 2024 se ne registrano 82.855, a fronte di 76.626 avviamenti. In media, si contano circa **13.809 proroghe annue** rispetto a 12.771 avviamenti.

Il ricorso a questo strumento risulta particolarmente elevato: in tutti gli anni osservati si mantengono su valori superiori agli avviamenti. Il rapporto tra proroghe e avviamenti risulta particolarmente alto nel 2020, quando le proroghe raggiungono 13.350 eventi a fronte di 10.482 avviamenti, per le motivazioni già riportate con riferimento ad altri settori e connesse anche alle agevolazioni normative volte a favorire l'accesso all'istituto al fine di preservare l'occupazione in un periodo di estrema incertezza.

In termini assoluti, il valore più elevato si osserva nel 2022, con 14.688 proroghe. Nel 2024 si registrano **14.315 proroghe**, in aumento rispetto al 2023 e su livelli ancora molto elevati (*Figura 6.17*).

Il dato conferma il peso significativo delle prosecuzioni contrattuali nel settore industriale, pur ricordando che le proroghe riguardano rapporti già attivi e possono ripetersi più volte sullo stesso rapporto di lavoro.

Figura 6.17 – Andamento delle proroghe (Industria, 2019-2024)



Anno	n. di proroghe
2019	12.478
2020	13.350
2021	14.139
2022	14.688
2023	13.885
2024	14.315

Trasformazioni a tempo indeterminato

6.11.

Le **trasformazioni a tempo indeterminato** rappresentano un indicatore importante della capacità del comparto di consolidare i rapporti già attivati. Tra il 2019 e il 2024 se ne registrano complessivamente 8.343, con una media annua di circa 1.391 trasformazioni. Rapportate agli avviamenti complessivi, rappresentano circa il **10,9%**.

L'andamento mostra una flessione nella fase 2020–2021, fino al minimo di 954 trasformazioni nel 2021, seguita da una ripresa nel biennio successivo. Il valore massimo si registra nel 2023, con 1.682 trasformazioni, mentre nel 2024 il dato scende a **1.455** (-13,5% rispetto al 2023), mantenendosi comunque superiore ai livelli del biennio 2020–2021 (*Figura 6.18*).

Anno	n. di trasformazioni a tempo indeterminato
2019	1.565
2020	1.153
2021	954
2022	1.534
2023	1.682
2024	1.455

Figura 6.18 – Andamento delle trasformazioni a tempo indeterminato (Costruzioni, 2019-2024)

- ***Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per genere***

6.11.1

Nel 2024, le trasformazioni riguardano prevalentemente la componente **maschile**: 1.056 eventi, pari al **72,58%** del totale. Le **donne** contano invece 399 trasformazioni, pari al **27,42%**. Il dato evidenzia un'incidenza femminile più contenuta rispetto al peso delle donne sugli avviamenti dello stesso anno, pari al 37,53%, mentre la componente maschile risulta più rappresentata nelle trasformazioni rispetto agli ingressi.

- ***Distribuzione delle trasformazioni a T.I. per fasce d'età***

6.11.2

Per età, le trasformazioni si concentrano soprattutto nella fascia **25–34 anni**, che nel 2024 raccoglie 549 eventi, pari al **37,73%** del totale. Seguono le fasce **35–44 anni** (**19,59%**) e **15–24 anni** (**19,24%**), mentre le classi **45–54 anni** e **55–64 anni** presentano quote più contenute, rispettivamente pari al **15,46%** e al **7,97%**. Nel complesso, la trasformazione a tempo indeterminato interessa soprattutto i lavoratori giovani-adulti, con una minore incidenza nelle fasce più mature.

Cessazioni

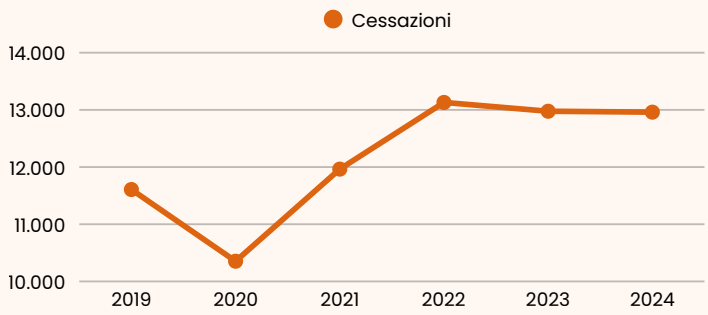
6.12.

Nel periodo 2019–2024, nel settore industriale si registrano complessivamente 72.990 cessazioni. L'andamento mostra una contrazione nel 2020, anno in cui si rileva il valore più basso del periodo, pari a 10.353 cessazioni, seguita da una crescita nei due anni successivi.

Il valore massimo si registra nel 2022, con 13.130 cessazioni. Nel biennio successivo i livelli si mantengono sostanzialmente stabili, pur leggermente inferiori al picco: 12.976 **cessazioni** nel 2023 e **12.960** nel 2024, con una variazione minima rispetto all'anno precedente (*Figura 6.19*).

In tutti gli anni osservati, il numero di cessazioni rimane inferiore a quello degli avviamenti, confermando la presenza di saldi occupazionali positivi lungo l'intero periodo. Tuttavia, il progressivo avvicinamento tra ingressi e uscite nell'ultimo biennio segnala un rallentamento della dinamica espansiva del comparto industriale.

Figura 6.19 – Andamento delle cessazioni (Industria, 2019-2024)



Anno	n. di cessazioni
2019	11.607
2020	10.353
2021	11.964
2022	13.130
2023	12.976
2024	12.960

• *Motivi di cessazione*

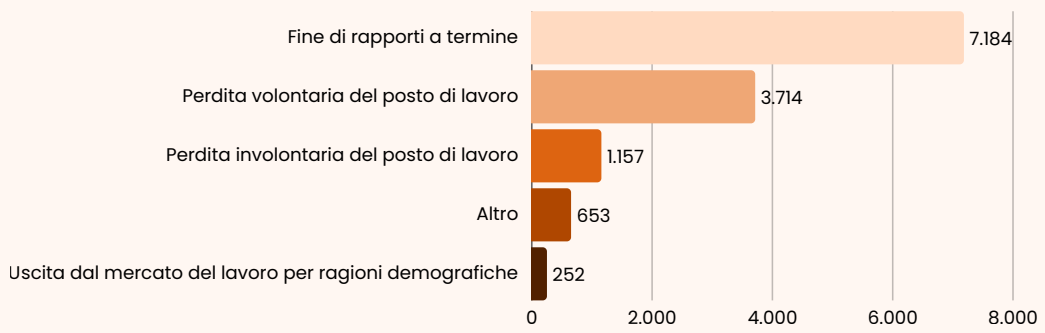
6.12.1

La causa prevalente di cessazione è la **fine dei rapporti a termine**, che rappresenta stabilmente oltre la metà delle interruzioni contrattuali. Nel 2024 tale motivazione riguarda 7.184 cessazioni, pari al **55,43%** del totale. Il dato risulta in lieve diminuzione rispetto al 2019, quando la quota era pari al 64,02%, ma conferma comunque il peso rilevante dei rapporti temporanei nella dinamica delle uscite.

La seconda causa più frequente è la **perdita volontaria del posto di lavoro**, che nel 2024 conta 3.714 cessazioni, pari al **28,66%**. Rispetto al 2019, quando le dimissioni rappresentavano il 22,55%, si osserva un aumento dell'incidenza, pur con una lieve riduzione rispetto al biennio 2022–2023.

Le cessazioni per **perdita involontaria del posto di lavoro** si mantengono su livelli più contenuti, ma nel 2024 raggiungono 1.157 eventi, pari all'**8,93%**, valore più elevato del periodo osservato. Le altre cause incidono per il 5,04%, mentre le uscite dal mercato del lavoro per ragioni demografiche restano marginali, pari all'1,94% (*Figura 6.20*).

Figura 6.20 – Cause di cessazione (Industria, 2024)



- ***Durata media dei rapporti di lavoro***

6.12.2

I rapporti di lavoro cessati nell'industria hanno registrato una **durata media** pari a **1.036 giorni**, corrispondente a circa 2 anni e 10 mesi.

Dal punto di vista del genere, emerge una differenza significativa: i rapporti riferiti agli **uomini** presentano una durata media di **1.206 giorni**, mentre quelli riferiti alle **donne** si fermano a **731 giorni**. Questo dato segnala una maggiore continuità media dei rapporti maschili all'interno del comparto.

La durata media aumenta in modo netto al crescere dell'età: si passa da **186 giorni** nella fascia **15–24 anni** a **429 giorni** tra i **25–34 anni**, fino a **731 giorni** nella classe **35–44 anni** e **1.002 giorni** tra i **45–54 anni**. Il valore più elevato si osserva nella fascia **55–64 anni**, con una durata media di **4.432 giorni**, pari a oltre 12 anni, indicando spesso la conclusione di rapporti di lungo periodo.

Stagionalità

6.13.

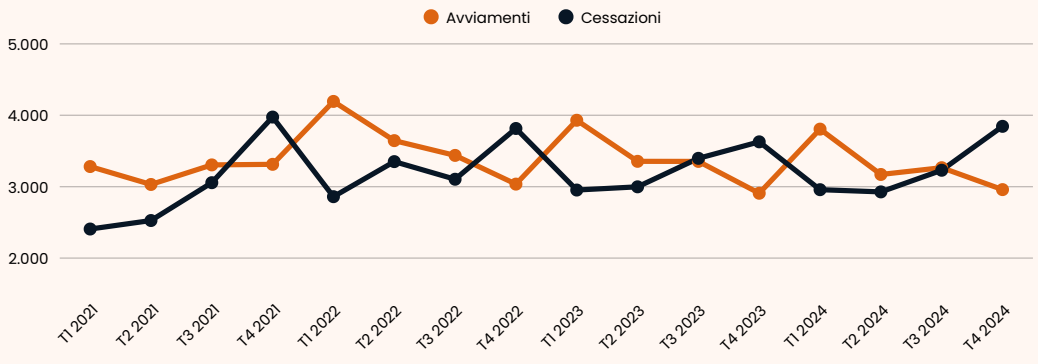
L'andamento trimestrale dei flussi mostra una **stagionalità moderata**, ma con **alcune regolarità ricorrenti**. Gli **avviamenti** tendono a **concentrarsi** soprattutto nel **primo trimestre dell'anno**, che risulta il periodo più rilevante in quasi tutti gli anni osservati. Nel 2024, ad esempio, il primo trimestre raccoglie 3.806 avviamenti, pari al 28,83% del totale annuo. La distribuzione degli avviamenti resta comunque abbastanza equilibrata anche negli altri trimestri, con valori generalmente compresi tra il 22% e il 25%.

Le **cessazioni** presentano invece una **maggiore concentrazione nel quarto trimestre**, che rappresenta sistematicamente il periodo con il numero più elevato di uscite. Nel 2024 si registrano 3.845 cessazioni nel quarto trimestre, pari al 29,67% del totale annuo (*Figura 6.21 e Figura 6.22*).

Figura 6.21 – Avviamenti e cessazioni per trimestre (Industria, 2024)

	Avviamenti		Cessazioni	
Trimestre	**Valori assoluti**	**Valori relativi**	**Valori assoluti**	**Valori relativi**
1° trimestre 2024	3.806	28,83%	2.958	22,82%
2° trimestre 2024	3.171	24,02%	2.927	22,58%
3° trimestre 2024	3.266	24,74%	3.230	24,92%
4° trimestre 2024	2.959	22,41%	3.845	29,67%

Figura 6.22 – Andamento degli avviamenti e delle cessazioni per trimestre (Industria, 2019-2024)

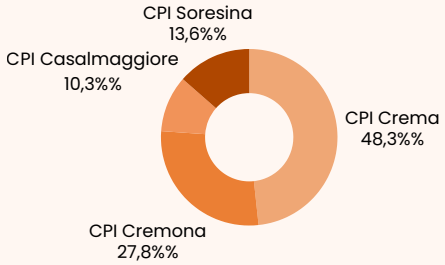


Analisi per centro per l'impiego

La distribuzione degli avviamenti evidenzia una **concentrazione significativa nella circoscrizione del CPI di Crema**, che rappresenta stabilmente il principale territorio di riferimento per il comparto.

6.14.

Figura 6.23 – Avviamenti per centri per l'impiego (Industria, 2024)



Nel 2024, il **CPI di Crema** registra 6.378 avviamenti, pari al **48,31%** del totale provinciale, confermandosi nettamente al primo posto. Segue il **CPI di Cremona**, con 3.670 avviamenti (**27,80%**). Più contenuti risultano i volumi relativi al **CPI di Soresina**, con 1.789 avviamenti (**13,55%**), e al **CPI di Casalmaggiore**, con 1.365 avviamenti (**10,34%**) (*Figura 6.23*).

Nel corso del periodo osservato, il peso del CPI di Crema tende a rafforzarsi, passando dal 41,50% del 2019 al 48,31% del 2024. Al contrario, la circoscrizione di Cremona registra una progressiva riduzione della propria incidenza, mentre Soresina e Casalmaggiore mantengono quote più contenute e relativamente stabili.

• *Indice di specializzazione*

6.14.1.

Il confronto tra la distribuzione degli avviamenti complessivi e quelli relativi al solo settore industriale evidenzia una maggiore specializzazione del comparto nella circoscrizione del **CPI di Crema**. Nel 2024, infatti, questo territorio raccoglie il 48,31% degli avviamenti industriali, a fronte di un peso pari al 39,44% sul totale degli avviamenti provinciali, con un indice di specializzazione pari a **1,22.**

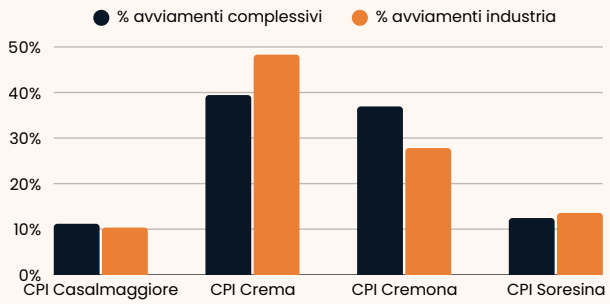
Anche il **CPI di Soresina** presenta un indice superiore all'unità, pari a **1,09** nel 2024, segnalando una presenza dell'industria leggermente superiore rispetto al peso complessivo del territorio sul mercato del lavoro provinciale. Il **CPI di Casalmaggiore**, invece, si mantiene su valori prossimi all'unità, con un indice pari a **0,93**, indicando una sostanziale coerenza tra il peso degli avviamenti industriali e quello degli avviamenti totali.

Diversa è la situazione del **CPI di Cremona**, che nel 2024 registra un indice pari a **0,75**: pur rappresentando il 36,94% degli avviamenti complessivi provinciali, concentra solo il 27,80% degli avviamenti industriali (*Figura 6.24*). Il dato conferma una minore specializzazione relativa del territorio cremonese nel comparto industriale rispetto agli altri CPI.

Nel complesso, l'indice di specializzazione evidenzia una maggiore concentrazione relativa dell'industria nell'area cremasca, seguita in misura più contenuta dal territorio soresinese, mentre Cremona risulta meno orientata verso il comparto rispetto al proprio peso complessivo nel mercato del lavoro provinciale.

Figura 6.24 – Indice di specializzazione nei Centri per l'Impiego della provincia (Industria, 2024)

Circoscrizioni	Indice di specializzazione
CPI Casalmaggiore	0,93
CPI Crema	1,22
CPI Cremona	0,75
CPI Soresina	1,09



Conclusione sulla qualità occupazionale

L'industria conferma un **ruolo centrale nel mercato del lavoro provinciale**, sia per il **volume degli avviamenti** sia per la **consistenza dei rapporti coinvolti**. Dopo la contrazione del 2020, il comparto ha registrato una fase di forte recupero fino al 2022, seguita da un rallentamento nell'ultimo biennio. I saldi restano comunque sempre positivi, pur riducendosi nel 2023 e nel 2024.

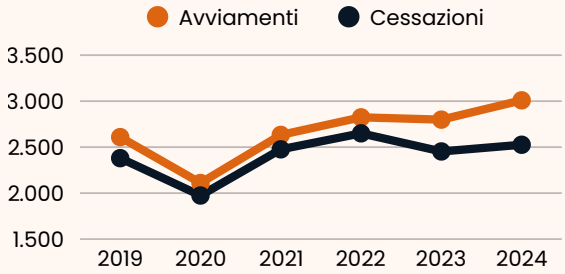
Dal punto di vista contrattuale, l'industria si caratterizza per un **ricorso molto elevato alla somministrazione**, che rappresenta la principale forma di ingresso nel settore. Anche il tempo determinato mantiene un peso significativo, mentre il tempo indeterminato incide per circa un quinto degli avviamenti nel 2024. Le **proroghe costituiscono un elemento particolarmente rilevante** del comparto, con valori molto elevati lungo tutto il periodo osservato. Le trasformazioni a tempo indeterminato, pur in calo rispetto al 2023, restano su livelli importanti e confermano una certa capacità di stabilizzazione dei rapporti già attivati.

La composizione professionale evidenzia una **forte concentrazione nelle mansioni operative e produttive**, in particolare tra conduttori di impianti, operai di macchinari, professioni non qualificate e operai specializzati. Il settore presenta inoltre una **prevalenza maschile**, anche se la componente femminile risulta non marginale negli avviamenti. Tuttavia, le donne risultano meno rappresentate nelle trasformazioni a tempo indeterminato e presentano una retribuzione media annua inferiore rispetto agli uomini.

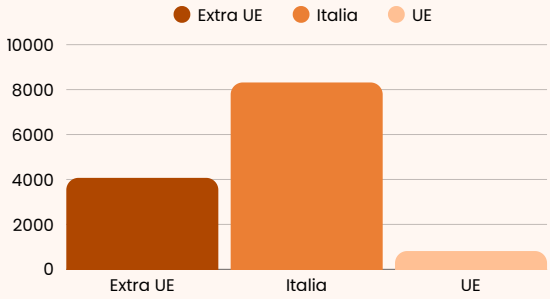
Sotto il profilo dell'orario, prevale nettamente il **tempo pieno**, con un orario medio settimanale elevato e differenze contenute tra uomini e donne. La durata media dei rapporti cessati è superiore a quella osservata in altri comparti, indicando una **maggiore continuità lavorativa**, soprattutto nelle fasce d'età più mature.

SCHEDA DI SINTESI
INDUSTRIA

FLUSSI CONTRATTUALI



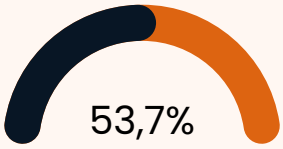
DISTRIBUZIONE PER NAZIONALITÁ



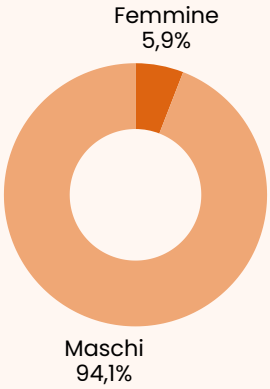
PERSONE COINVOLTE

ORARIO DI LAVORO

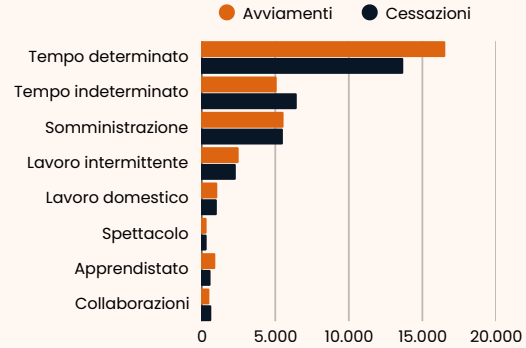
Tempo pieno



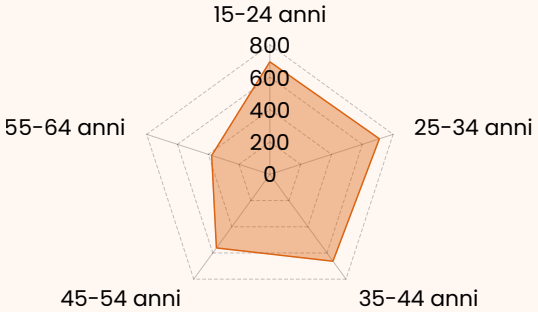
DISTRIBUZIONE PER GENERE



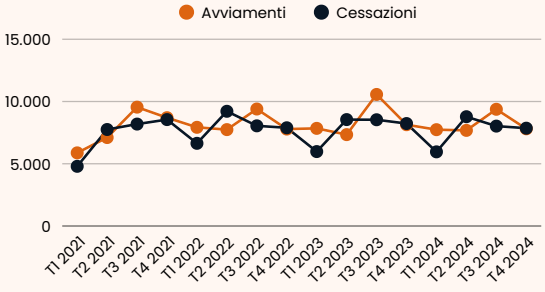
TIPOLOGIA CONTRATTUALE



DISTRIBUZIONE PER FASCE D'ETÁ



STAGIONALITÁ



07 Conclusioni

L'analisi dei rapporti di lavoro dipendente nella provincia di Cremona nel periodo 2019–2024 restituisce l'immagine di un **mercato del lavoro complessivamente dinamico**, capace di mantenere **saldi occupazionali positivi** in tutti i principali settori economici. Dopo la **contrazione del 2020**, legata agli effetti della crisi pandemica, il sistema occupazionale provinciale ha mostrato una progressiva ripresa, raggiungendo livelli elevati di avviamenti soprattutto nel biennio 2022–2023. Nel 2024 si osserva una lieve riduzione dei flussi complessivi, ma il saldo tra avviamenti e cessazioni resta positivo, confermando una sostanziale **tenuta del mercato del lavoro locale**.

Dal punto di vista della **qualità occupazionale**, emergono tuttavia **differenze significative tra i settori**.

L'**agricoltura** si conferma il comparto più esposto alla **stagionalità** e alla **temporaneità dei rapporti**, con una forte prevalenza del tempo determinato e una limitata capacità di stabilizzazione.

Il **commercio e servizi**, che rappresenta la quota più ampia degli avviamenti provinciali, mostra invece una forte **capacità di assorbimento occupazionale**, soprattutto per giovani e donne, ma resta caratterizzato da elevata mobilità, ampia diffusione del part-time e persistenti **differenze retributive di genere**.

Le **costruzioni** evidenziano una dinamica positiva, con **avviamenti in crescita nel 2024** e un'incidenza non trascurabile del tempo indeterminato e delle trasformazioni. Il settore resta però fortemente maschile, concentrato su **mansioni manuali e operative** e sempre più dipendente dalla **componente straniera.**

L'**industria**, infine, conferma il proprio ruolo centrale nel sistema produttivo provinciale: presenta **rapporti mediamente più continui**, una prevalenza del tempo pieno e **livelli retributivi più elevati**, ma anche un forte ricorso alla somministrazione e un **rallentamento della crescita occupazionale** nell'ultimo biennio.

Nel complesso, il mercato del lavoro provinciale appare solido sotto il profilo quantitativo, ma ancora caratterizzato da elementi di **fragilità qualitativa**. La diffusione dei **contratti a termine**, delle **proroghe** e della **somministrazione** indica che la flessibilità continua a rappresentare una componente strutturale dell'occupazione locale. Allo stesso tempo, la presenza di **trasformazioni a tempo indeterminato**, soprattutto nei settori dell'industria, delle costruzioni e del commercio e servizi, mostra l'esistenza di percorsi di consolidamento, seppur non sempre omogenei tra lavoratori, generi e fasce d'età.

Particolare attenzione merita inoltre il tema delle **disuguaglianze nel mercato del lavoro**. Le donne risultano molto presenti nei servizi, ma meno rappresentate nei **percorsi di stabilizzazione** e spesso associate a **orari medi inferiori** e **retribuzioni più basse**. I lavoratori stranieri assumono un ruolo crescente in agricoltura, costruzioni, industria e in alcuni comparti dei servizi, spesso concentrandosi nelle **mansioni operative e meno qualificate**. Anche l'età incide sulle opportunità occupazionali: i giovani mostrano una forte **dinamicità in ingresso**, ma accedono con minore frequenza ai rapporti stabili, mentre le fasce più mature presentano durate lavorative più lunghe ma minore capacità di nuovo inserimento.

Alla luce di questi risultati, il rafforzamento della qualità del lavoro nella provincia di Cremona passa non solo dalla crescita del numero di occupati, ma anche dalla promozione di **rapporti di lavoro più stabili**, dalla **valorizzazione delle competenze**, dalla **riduzione dei divari di genere** e dalla maggiore inclusione dei lavoratori stranieri e dei giovani nei percorsi di sviluppo professionale. Il **monitoraggio costante delle Comunicazioni Obbligatorie,** integrato con le informazioni retributive, rappresenta quindi uno strumento fondamentale per orientare le politiche del lavoro e accompagnare l'evoluzione del sistema occupazionale provinciale.