

Roma, lì 8 giugno 2023

A TUTTE LE STRUTTURE UIL

Nota UIL sul Rapporto Annuale Comunicazioni Obbligatorie 2023

-Le dinamiche del mercato del lavoro -

Il 1 giugno scorso, il Ministero del Lavoro ha pubblicato il “**Rapporto Annuale 2023 sulle Comunicazioni Obbligatorie 2023**”.

Essendo un documento corposo ve lo inviamo in allegato, ma ci corre l’obbligo di evidenziare alcuni aspetti che emergono dai dati in esso contenuti, poiché sono la fotografia di quanto (dato quantitativo), dove (dato territoriale), come (dato qualitativo della tipologia contrattuale di assunzione) e chi (dato di genere ed età), le aziende hanno assunto in Italia nel corso dell’anno appena trascorso, ma anche il numero, il motivo e la durata dei rapporti di lavoro cessati nel 2022.

E allora sarà il caso di evidenziare alcuni elementi che emergono da questo Rapporto, poiché sono gli stessi su cui la UIL si stà da tempo mobilitando, richiamando l’attenzione della Politica e del Governo. Sono i temi dell’occupazione delle donne, dei giovani, di chi vive nel Mezzogiorno per i quali occorre adoperarsi per favorire un maggiore e migliore accesso al mondo del lavoro. Ciò passa inevitabilmente per un robusto ed efficace sistema di politiche attive, ma anche, e soprattutto, per assunzioni con contratti di lavoro di qualità, nella misura del contratto di apprendistato e contratto a tempo indeterminato.

Ci serviremo di alcune tabelle e grafici estrapolati dal Rapporto del Ministero del Lavoro, che riescono a fornirci una visione immediata di come si sono orientati i datori di lavoro (pubblici e privati) al momento dell’assunzione, ma anche quali rapporti di lavoro sono cessati e perché.

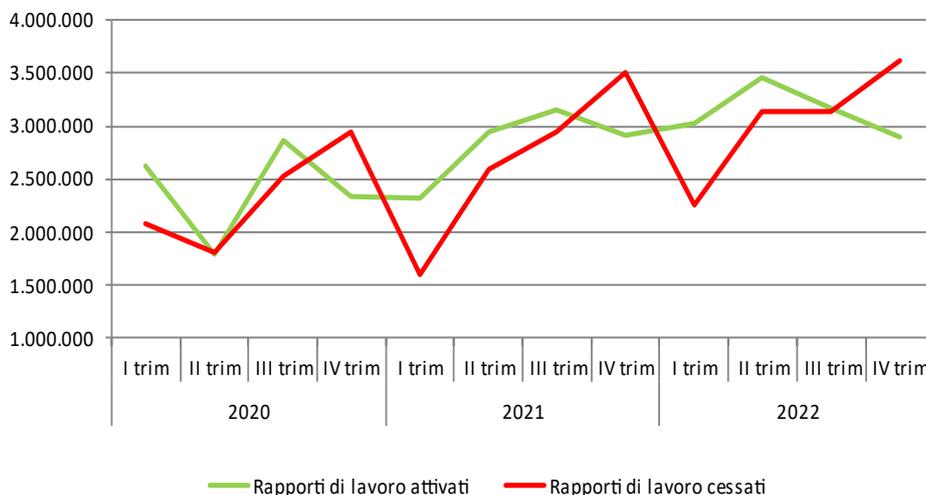
Insomma, non siamo in presenza di dati campionari, ma di dati amministrativi provenienti dall’invio telematico delle Comunicazioni Obbligatorie che tutti i datori di lavoro hanno l’obbligo di adempiere (sia pubblici che privati), per l’assunzione di lavoratrici e lavoratori dipendenti, anche in somministrazione, parasubordinati (collaborazioni), ma anche in caso di attivazione di tirocini extracurriculari. Stesso adempimento è previsto in caso di cessazione del contratto di lavoro, indipendentemente dal motivo determinante la fine del rapporto di lavoro (dimissioni, licenziamento, scadenza contratto, etc).

Partiamo da un primo dato complessivo:

- nel 2022 sono stati accessi 12.573.000 rapporti di lavoro, in crescita del 10,9% rispetto al 2021. Sono stati interessati da tali attivazioni circa 7,1 milioni di lavoratrici e lavoratori.
- nello stesso anno sono cessati 12.159.000 rapporti di lavoro, con un aumento del 14,4% rispetto all’anno precedente. I rapporti di lavoro cessati nell’anno hanno riguardato oltre 6,8 milioni di lavoratrici e lavoratori.

Di seguito un grafico che fotografa l’andamento delle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro nel corso dell’ultimo triennio, dove occorre tener presente l’elemento stagionalità del flusso dei dati.

Troveremo, quindi, un aumento delle attivazioni a partire dal I trimestre di ogni anno con un picco nel II trimestre, così come un aumento delle cessazioni dei rapporti di lavoro nell'ultimo trimestre per una prevedibile scadenza naturale dei contratti a termine. Il 2020 è chiaramente un anno particolare dove il lockdown generalizzato che ha caratterizzato il II trimestre, ha inevitabilmente prodotto una forte contrazione delle attivazioni ma anche delle cessazioni a seguito del blocco dei licenziamenti.



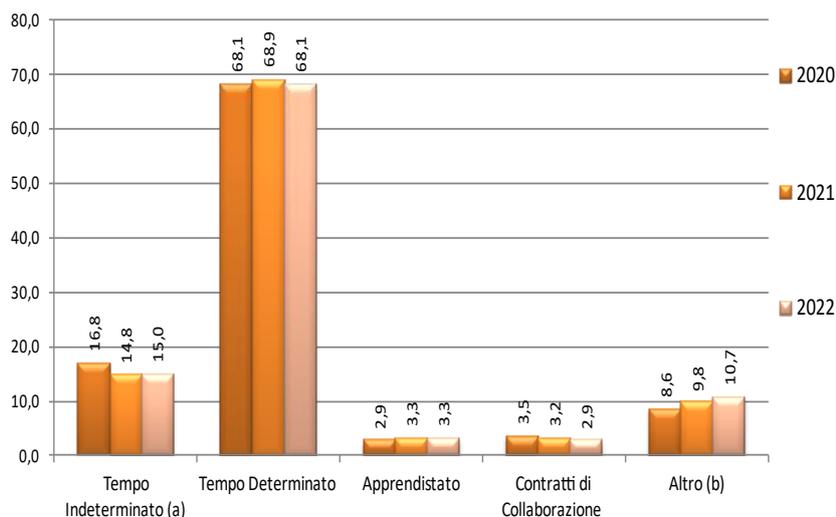
Rapporti di lavoro attivati e cessati
I TRIM 2020-IV TRIM 2022
(Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

Partendo dalle attivazioni, vediamo “come” si sono orientati i datori di lavoro riguardo alla tipologia di contratti attivati.

Con l'ausilio di un altro grafico estratto dal Rapporto del Ministero del Lavoro, notiamo come nel 2022, ed in linea con il biennio 2020-2021, i datori di lavoro abbiano prevalentemente privilegiato il contratto a tempo determinato (il 68,1% dei rapporti di lavoro attivati), che unito ai contratti di collaborazione, contratti a chiamata, lavoro nello spettacolo, somministrazione, raggiungono l'81,7% del totale dei rapporti di lavoro accesi nell'anno.

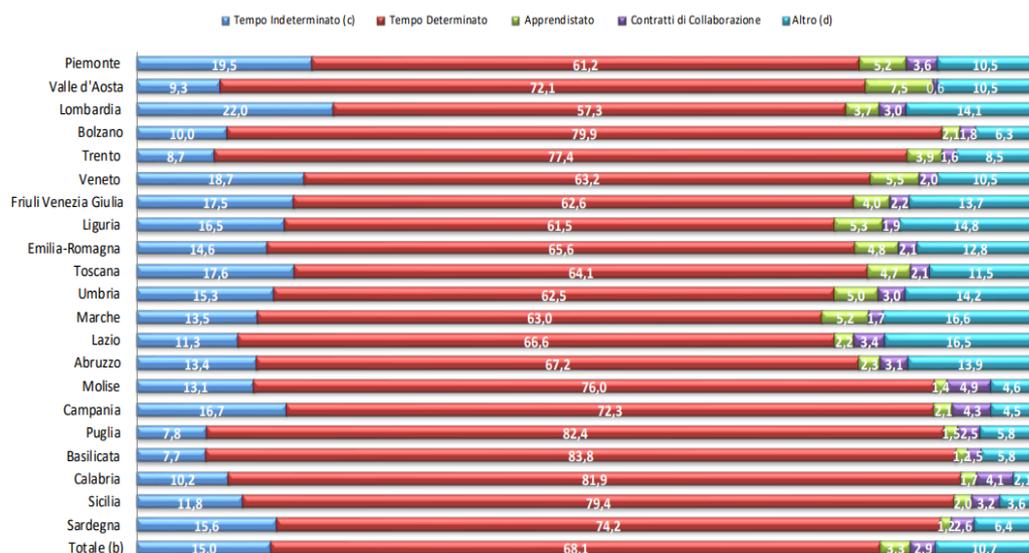
Di converso, solo 15 rapporti su 100 sono stati attivati con contratto a tempo indeterminato e solo 3 su 100 con apprendistato. Davanti a questi dati non possiamo dire che il nostro mercato del lavoro brilli per qualità di occupazione che viene annualmente creata.

Rapporti di lavoro attivati per tipologia contrattuale (composizione percentuale) ANNI 2020-2021-2022
(Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)



Nel grafico sottostante è evidente come a livello regionale, il colore rosso, che nel caso specifico identifica la percentuale di rapporti di lavoro attivati con contratto a tempo determinato, sia preponderante in tutte le realtà territoriali, seppur con percentuali diverse che vanno dal 61,2% del Piemonte all'83,8% della Basilicata

Rapporti di lavoro attivati per
tipologia di contratto e
regione (composizione
percentuale). Anno 2022
(Fonte Ministero del Lavoro e delle
Politiche Sociali - Sistema Informativo
Statistica delle Comunicazioni
Obbligatorie)



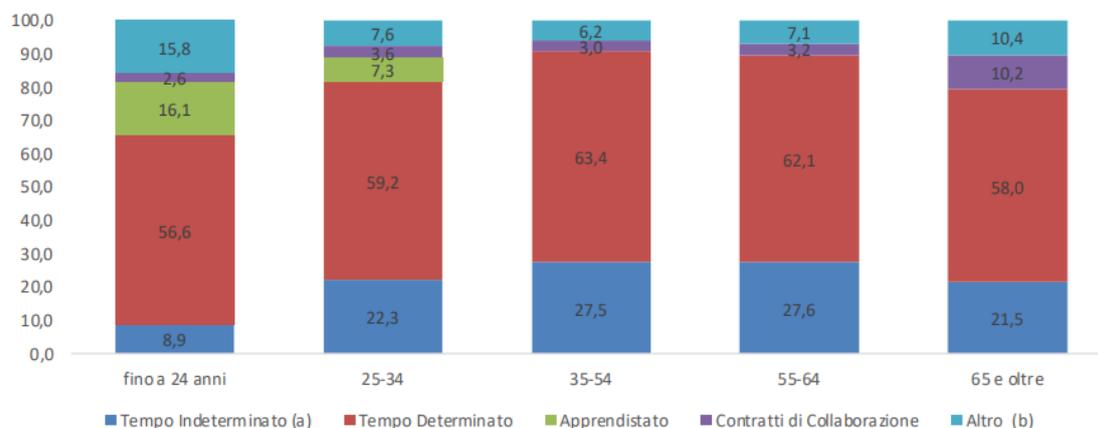
- (a) Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa
- (b) Il Totale è comprensivo degli N.d.
- (c) Al netto delle Trasformazioni
- (d) La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Dando uno sguardo a "chi" è stato maggiormente proposto un contratto a termine/precario, vedremo che si tratta perlopiù di giovani.

Analizzando i dati per fasce di età delle lavoratrici e lavoratori a cui sono stati attivati rapporti di lavoro nel 2022, ci accorgeremo che solo 9 giovani su 100 sono stati assunti con contratto a tempo indeterminato (la percentuale più bassa tra tutte le fasce di età). I datori di lavoro preferiscono al contratto a tempo indeterminato il contratto di apprendistato che in questa fascia di età ha interessato 16 giovani ogni 100. Praticamente ¼ dei giovani in questa fascia di età è stato assunto con questi due buoni contratti di lavoro. Probabilmente in assenza del contratto di apprendistato, solo il 9% dei giovani avrebbe avuto nel 2022 un contratto stabile!

Ed ai restanti ¾ dei giovani, quale tipologia contrattuale è stata attivata? Potremmo dire un variegato mix di contratti temporanei, dove tra tutti spicca quello a tempo determinato (57 giovani su 100).

Lavoratrici e lavoratori interessati da almeno un'attivazione per classe di età e tipologia di contratto (composizione percentuale) ANNO 2022
(Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistica delle Comunicazioni Obbligatorie)



Ma sul mondo del lavoro dei giovani, occorre aprire anche un'altra parentesi: quella sui tirocini extracurricolari. Nel 2022, su circa 300 mila persone a cui è stato attivato un tirocinio, la metà sono stati giovani fino a 24 anni. Ma ai tanti tirocinanti a cui annualmente vengono offerti stage, esiste un monitoraggio ex post? Non è dato sapere. Quello che sappiamo, anzi che ci dicono i dati, è che il 60% dei tirocini viene attivato nei settori del commercio, alberghi, ristoranti, trasporti e servizi alle imprese.

Tirocini extracurricolari
attivati per settore di
attività economica
Anni 2020-2021-2022
(Fonte Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali - Sistema
Informativo Statistico delle
Comunicazioni Obbligatorie)

SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Agricoltura	3.670	4.864	3.988	1,6	1,5	1,3	-37,9	32,5	-18,0
Industria									
Industria in senso stretto	41.041	61.345	54.803	17,4	18,6	17,5	-35,4	49,5	-10,7
Costruzioni	11.504	17.907	15.926	4,9	5,4	5,1	-15,5	55,7	-11,1
Servizi									
Commercio e riparazioni	56.977	77.347	72.950	24,2	23,4	23,3	-33,1	35,8	-5,7
Alberghi e ristoranti	18.657	27.047	28.934	7,9	8,2	9,2	-55,0	45,0	7,0
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	58.269	85.544	84.672	24,8	25,9	27,0	-30,4	46,8	-1,0
P.A., istruzione e sanità	31.015	37.963	33.307	13,2	11,5	10,6	-21,4	22,4	-12,3
- di cui Istruzione	5.738	8.325	7.609	2,4	2,5	2,4	-35,0	45,1	-8,6
Attività svolte da famiglie e convivenze	54	58	52	0,0	0,0	0,0	-3,6	7,4	-10,3
Altri servizi pubblici, sociali e personali	14.073	18.165	18.971	6,0	5,5	6,0	-38,9	29,1	4,4
Totale	235.260	330.240	313.603	100,0	100,0	100,0	-33,9	40,4	-5,0

Questa è necessariamente un'analisi molto sintetica dei tantissimi dati inseriti nel Rapporto sulle Comunicazioni Obbligatorie, ma sufficientemente esauriente per ciò che attiene al nostro compito di lettura dei dati e conseguente proposta di rivendicazione di un mercato del lavoro migliore per tante lavoratrici e lavoratori.

La critica che abbiamo mosso al recente Decreto Lavoro in tema di contratto a tempo determinato e voucher, muove dalla realtà che denunciano tante lavoratrici e lavoratori con contratti precari, ma anche da una obiettiva, e non ideologica, lettura ed analisi dei dati sulle Comunicazioni Obbligatorie.

E i dati ci dicono che ogni anno si attivano, si prorogano e si rinnovano troppi contratti temporanei con un tasso di trasformazione a tempo indeterminato, da noi stimato, dell'8,3% (nel 2022 sono stati trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato 716 mila rapporti di lavoro, di cui il 60% ha interessato lavoratori uomini).

Diamo ora uno sguardo alle cessazioni dei rapporti di lavoro nel corso del 2022.

MOTIVI DI CESSAZIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Cessazione richiesta dal lavoratore	1.567.543	2.051.371	2.299.188	16,8	19,3	18,9	-14,8	30,9	12,1
Cessazione promossa dal datore di lavoro	779.655	832.879	1.041.902	8,3	7,8	8,6	-31,5	6,8	25,1
di cui: Cessazione attività	47.122	51.435	41.934	0,5	0,5	0,3	-16,7	9,2	-18,5
Licenziamento (a)	561.470	577.018	751.534	6,0	5,4	6,2	-35,3	2,8	30,2
Altro (b)	171.063	204.426	248.434	1,8	1,9	2,0	-20,1	19,5	21,5
Cessazione al termine	6.234.561	7.019.089	8.079.674	66,7	66,1	66,5	-17,6	12,6	15,1
Altre cause (c)	769.025	723.421	738.222	8,2	6,8	6,1	-4,2	-5,9	2,0
Totale	9.350.784	10.626.760	12.158.986	100,0	100,0	100,0	-17,6	13,6	14,4

(a) Per "Licenziamento" si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa.

(b) Per "Altro" si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.

(c) Per "Altre cause" si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

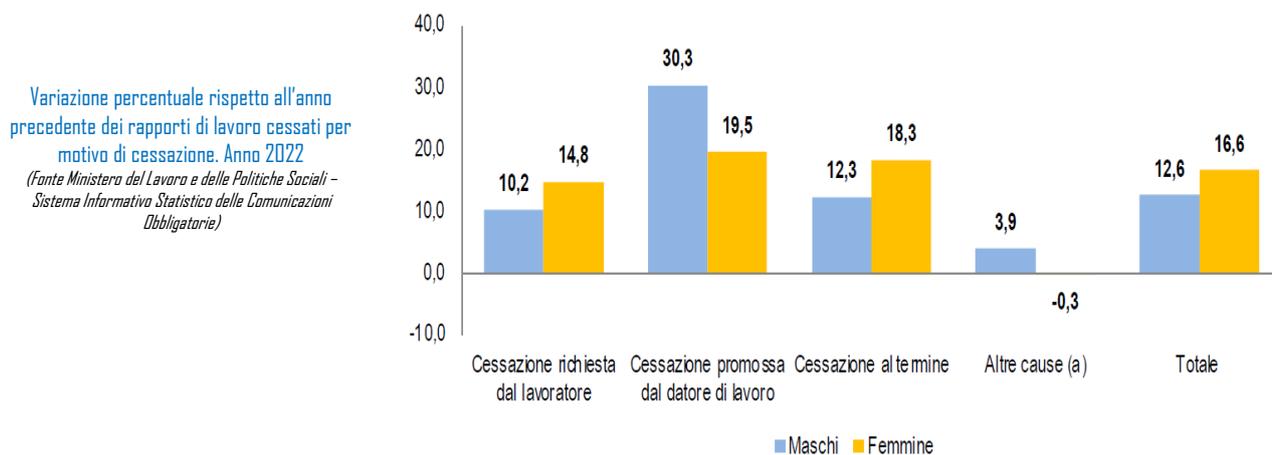
Rapporti di lavoro
cessati per motivo di
cessazione Anni 2020-
2021-2022

(Fonte Ministero del Lavoro e
delle Politiche Sociali - Sistema
Informativo Statistico delle
Comunicazioni Obbligatorie)

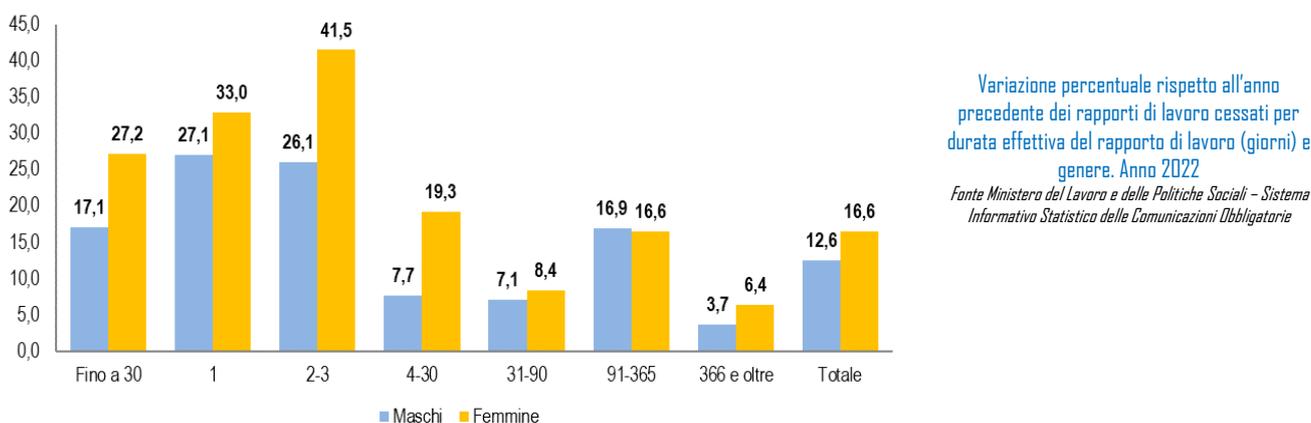
Su oltre 12 milioni di rapporti di lavoro cessati, il 66,5% ha visto come motivazione la scadenza del contratto a termine, il 18,9% le dimissioni della lavoratrice e lavoratore (in forte crescita dal 2020) e l'8,6% cessazioni promosse dal datore di lavoro tra cui i licenziamenti. Rispetto al 2021 c'è una crescita di tutte queste cause di cessazione del rapporto di lavoro, come può notarsi dalla lettura dei dati della tabella sottostante.

Alcuni elementi di criticità che emergono dall'analisi dei dati 2022 sulle cessazioni dei rapporti di lavoro:

- 1 rapporto di lavoro cessato su 3 (il 33,7%) ha avuto una durata massima di 30 giorni;
- il 41% delle lavoratrici e lavoratori che hanno visto cessare il loro contratto, sono stati i giovani fino a 34 anni
- aumentate, rispetto al 2021, le cessazioni dei rapporti di lavoro per entrambi i generi, ma con un incremento maggiore per le donne (+16,6%), dovuto a due motivazioni: scadenza del termine del contratto e dimissioni.



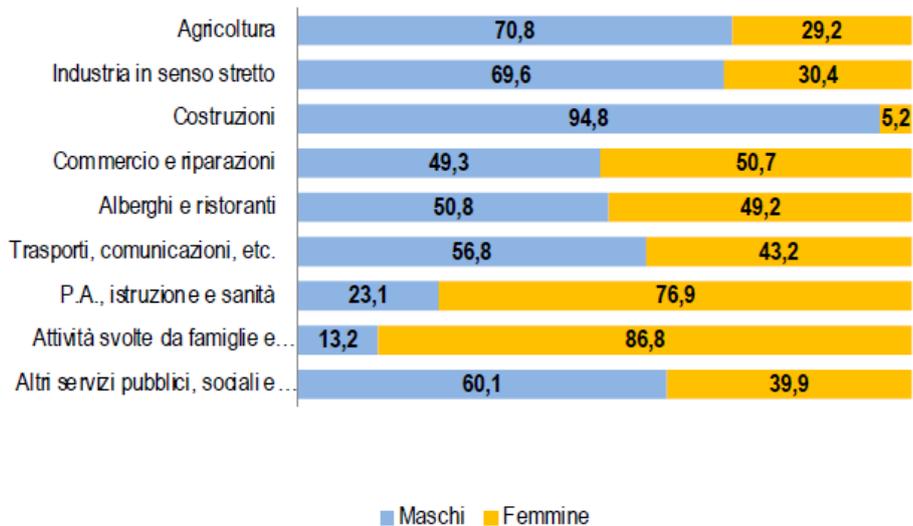
Osservando la durata dei contratti cessati, ci accorgiamo che per le donne c'è stata una vistosa crescita dei contratti giunti al termine dopo un brevissimo periodo di lavoro (un aumento del 41,5% dei contratti cessati dopo 2-3 giorni).



Per un'analisi più approfondita della maggior temporaneità/precarità lavorativa delle donne rispetto agli uomini, vediamo i settori in cui vi è stata una maggiore attivazione di rapporti di lavoro al femminile.

Il grafico sottostante fotografa la composizione percentuale dei rapporti di lavoro attivati per genere nei diversi settori.

Preponderanza di assunzioni di donne nelle attività svolte presso famiglie, nella Pubblica Amministrazione, istruzione, sanità. Superano il 50% anche nel commercio e prossime al 50% negli alberghi e ristoranti. Questa fotografia ci dice molto sul perché dei rapporti di lavoro cessati di breve e brevissima durata delle lavoratrici donne. Sono essenzialmente settori dove è alta la stagionalità e temporaneità lavorativa.

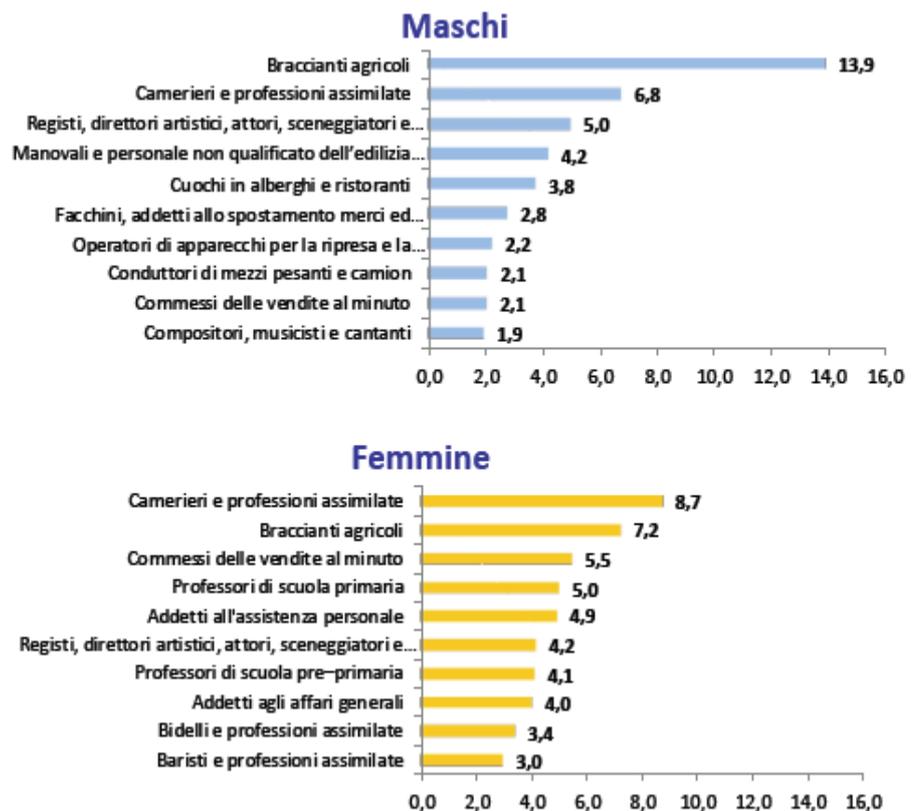


Rapporti di lavoro attivati per settori e genere - Anno 2022
 (Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

Un ultimo passaggio intendiamo farlo su quali sono state le 10 professioni che hanno visto il maggior numero di rapporti di lavoro attivati, fotografandone anche lo spaccato di genere e di tipologia contrattuale di assunzione.

E' visibile come le prime due posizioni nella classifica siano occupate da assunzioni di braccianti agricoli e camerieri-professioni assimilate, e questo vale sia per donne che per uomini. Dopodichè la composizione della classifica varia in base al genere, con professioni "tipicamente" maschili (manovali, facchini, conduttori di camion, etc.) e professioni "tipicamente" femminili (addette all'assistenza personale, professoresse scuola primaria, etc). Ad un occhio esperto non sfugge che la suddivisione di ruoli e mestieri risente ancora troppo pesantemente di stereotipi e pregiudizi di genere.

Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e genere del lavoratore interessato (incidenza percentuale sul totale dei rapporti di lavoro attivati). Anno 2022
 (Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)



La tabella sottostante offre un ulteriore spunto di riflessione. Si possono riscontrare stereotipi di genere, a partire dalle definizioni dei mestieri, declinati secondo un “maschile sovraesteso” che ormai ha fatto il suo tempo, così come qualifiche professionali impegnate nelle istituzioni scolastiche che continuano a vedere assunzioni prevalentemente femminili e a tempo determinato.

La presenza prevalente di donne come collaboratrici scolastiche, professoresse di scuola pre-primaria e primaria è il risultato di uno stereotipo culturale che continua ad affidare quasi totalmente alle donne la cura e l’assistenza di bambine e bambini.

QUALIFICA PROFESSIONALE	TEMPO INDETERMINATO (A)	TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO	CONTRATTI DI COLLAB.	ALTRO	TOTALE (=100%)
					(B)	
Maschi						
Braccianti agricoli	0,4	99,5	0,0	0,0	0,0	938.069
Camerieri e professioni assimilate	3,1	72,1	3,6	0,1	21,1	456.610
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,3	57,3	0,0	0,1	42,3	336.688
Manovali e personale non qualificato dell’edilizia civile e professioni assimilate	23,5	74,6	1,2	0,1	0,6	283.394
Cuochi in alberghi e ristoranti	11,0	69,8	5,9	0,0	13,2	253.444
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	12,4	77,0	1,3	0,1	9,2	187.520
Operatori di apparecchi per la ripresa e la produzione audio-video	1,3	66,1	0,4	0,4	31,9	150.994
Conducenti di mezzi pesanti e camion	24,0	71,3	0,7	0,2	3,7	140.370
Commessi delle vendite al minuto	18,3	65,9	8,0	0,8	7,1	138.425
Compositori, musicisti e cantanti	0,1	24,8	0,0	0,6	74,4	131.207
Altre qualifiche	21,3	62,5	5,2	3,7	7,3	3.719.765
Totale	14,7	68,8	3,6	2,1	10,7	6.736.486
Femmine						
Camerieri e professioni assimilate	3,4	68,6	3,8	0,0	24,2	509.945
Braccianti agricoli	0,2	99,8	0,0	0,0	0,0	421.712
Commessi delle vendite al minuto	10,6	70,5	6,6	0,3	12,1	319.843
Professori di scuola primaria	4,0	95,9	0,0	0,0	0,0	292.508
Addetti all’assistenza personale	65,9	30,2	0,0	3,5	0,3	287.007
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,1	57,7	0,0	0,1	42,2	243.462
Professori di scuola pre-primaria	3,3	96,1	0,1	0,1	0,3	240.343
Addetti agli affari generali	39,5	48,8	7,2	3,2	1,2	234.917
Bidelli e professioni assimilate	3,3	96,5	0,0	0,1	0,1	197.985
Baristi e professioni assimilate	7,1	60,4	7,9	0,1	24,5	173.293
Altre qualifiche	17,9	61,0	3,4	6,9	10,8	2.915.529
Totale	15,3	67,2	2,9	3,8	10,8	5.836.544

(a) Al netto delle Trasformazioni

(b) La tipologia contrattuale “Altro” include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti). Anno 2022
(Fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie)

In conclusione, il Rapporto sulle Comunicazioni Obbligatorie, che è costruito sui dati dinamici (di flusso) di ciò che comunicano i datori di lavoro al momento dell’assunzione o della cessazione di un rapporto di lavoro, mostrano anche nel 2022 il persistere del limbo della precarietà lavorativa, ma anche di ulteriori, ataviche e mai risolte criticità del nostro mercato del lavoro, che riguardano soprattutto l’inserimento dei giovani e delle donne.