



SETTEMBRE 2017

# Andamento del Mercato del Lavoro pratese

Un'analisi diacronica della struttura  
produttiva e dei flussi occupazionali  
(2011-2016)

A cura di Enrico Fabbri

PIN SCRL

## Sommario

1. Premessa .....	2
2. L'analisi della struttura produttiva del contesto pratese .....	3
2.1 Unità locali e addetti .....	3
2.2 La ricchezza prodotta .....	5
2.3 L'andamento dell'export .....	6
2.4 Il credito .....	8
2.5 Il mercato del lavoro.....	10
3. L'analisi delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Prato.....	14
3.1 I movimenti occupazionali.....	14
3.2 La qualità contrattuale .....	17
3.3 La resilienza .....	20
3.4 Le transizioni contrattuali.....	21
3.5 Le mansioni più richieste nel settore manifatturiero .....	24
3.6 Alcuni dati previsionali .....	26
4. Conclusioni .....	29
Allegato 1.....	32
Allegato 2.....	36

Il lavoro di ricerca è stato coordinato da Enrico Fabbri.

- Enrico Fabbri ha scritto: i capp. 1 e 6 ed i parr. 2.2; 2.3; 2.4; 3.1; 3.2; 3.3; 3.4; 3.6.
- Fabio Boscherini ha scritto i parr. 2.1; 2.5; 3.5 e l'Allegato 1 sulle modalità di estrazione dei dati e sul loro trattamento.
- Maria Sole Ferrieri ha scritto l'Allegato 2 sulle modalità di costruzione di dell'indice di qualità contrattuale.

Le elaborazioni dei dati sono state svolte da Enrico Fabbri e Fabio Boscherini.

## 1. Premessa

L'analisi dei flussi occupazionali attraverso lo studio delle comunicazioni obbligatorie<sup>1</sup> proposta in questa sede è stata svolta a partire dai dati relativi al periodo 2011-2016. L'analisi ha considerato esclusivamente le comunicazioni obbligatorie riguardanti i rapporti di lavoro non riconducibili alla somministrazione (che sarà oggetto di approfondimenti successivi)

In questa sede, si è cercato di far luce su alcune delle dinamiche peculiari proprie del mercato del lavoro pratese. Infatti, nelle pagine che seguono – oltre a fornire la contabilità dei movimenti occupazionali (avviamenti, cessazioni, proroghe e trasformazioni) – si è inteso approfondire:

- 1) La qualità dei contratti attraverso i quali vengono regolati i rapporti di lavoro dei lavoratori pratesi, prestando particolare attenzione alle eventuali differenze associate al genere, all'età e alla nazionalità dei lavoratori;
- 2) il livello di resilienza del Mercato del Lavoro locale, cioè la sua capacità di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi, e continuare a funzionare, limitando o evitando la perdita di posti di lavoro. A tale proposito, è stato elaborato un apposito indicatore in grado di produrre una misura della resilienza che è stato calcolato nei settori economici che hanno generato i maggiori avviamenti e nei diversi gruppi di lavoratori disaggregati per nazionalità;
- 3) le transizioni contrattuali dei lavoratori pratesi. Infatti, in relazione al periodo 2011-2016, i lavoratori a cui si riferiscono le comunicazioni obbligatorie analizzate sono stati studiati sulla base dei cambiamenti contrattuali che hanno caratterizzato la propria storia lavorativa. L'analisi ha permesso di isolare le evoluzioni (o involuzioni) contrattuali che hanno caratterizzato la popolazione oggetto di studio a partire dalla stipula del primo contratto. L'esito è stato una matrice in grado di fornire i *paths* contrattuali più e meno comuni, al fine di modellizzare i comportamenti più o meno tipici dei lavoratori del Distretto;
- 4) le dinamiche future del mercato del lavoro fornendo, mediante un modello previsionale basato sullo smorzamento esponenziale a media mobile, un *outlook* sui movimenti occupazionali dei prossimi due anni.

Al fine di contestualizzare l'analisi sulle comunicazioni obbligatorie, si è ritenuto opportuno far precedere il suddetto studio da un'analisi di contesto, mediante la quale si sono forniti i principali dati macro-economici del sistema economico e produttivo provinciale e – al contempo – i principali indicatori di stock del mercato del lavoro pratese<sup>2</sup>, al fine di recuperare informazioni strategiche per una completa comprensione dei fenomeni oggetto di studio.

I dati di contesto, inerenti il sistema economico produttivo del Distretto e la dimensione statica del mercato del lavoro (stock) sono stati arricchiti – dove possibile – da alcune informazioni previsionali prodotte dal Centro Studi Prometeia.

---

<sup>1</sup> Le comunicazioni obbligatorie on line per l'assunzione dei lavoratori sono state istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185 (legge finanziaria per l'anno 2007). Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti: la comunicazione obbligatoria, infatti, sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai Centri per l'impiego (per il monitoraggio del mercato del lavoro); all'INPS (per il versamento dei contributi previdenziali); all'INAIL (per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni); al Ministero del lavoro (per i controlli da parte della Direzione Territoriale del Lavoro attraverso gli Ispettori del lavoro).

<sup>2</sup> L'analisi svolta attraverso le comunicazioni obbligatorie è, infatti, un'analisi sui flussi occupazionali (di flusso). Si tratta quindi di un approccio dinamico che, tuttavia, non fornisce informazioni di stock sulla consistenza, per esempio, della forza lavoro, del tasso di occupazione / disoccupazione presenti nel Distretto, sul numero di persone in cerca di occupazione, sul numero di addetti nei diversi settori economici, etc.

## 2. L'analisi della struttura produttiva del contesto pratese

### 2.1 Unità locali e addetti

Fra il 2009 e il 2016 il numero di unità locali complessivo della Provincia di Prato apparentemente non subisce contrazioni di rilievo: da 35.041 del 2009 si passa a 35.222 del 2016 (l'aumento è stato appena dello 0,5%)<sup>3</sup>.

**Tabella 1 – Le unità locali della Provincia di Prato per macro-settore**

Settori	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Agricoltura silvicoltura e pesca	609	609	592	592	604	604	630	633
Industria	9.790	9.781	9.615	9.615	9.464	9.524	9.499	9.622
Costruzioni	5.407	5.375	5.189	5.189	4.843	4.716	4.611	4.491
Commercio	8.682	8.765	8.709	8.709	8.995	9.011	9.121	9.180
Servizi	10.553	10.739	10.902	10.902	11.212	11.158	11.223	11.296
<b>Totale</b>	<b>35.041</b>	<b>35.269</b>	<b>35.007</b>	<b>35.007</b>	<b>35.118</b>	<b>35.013</b>	<b>35.084</b>	<b>35.222</b>

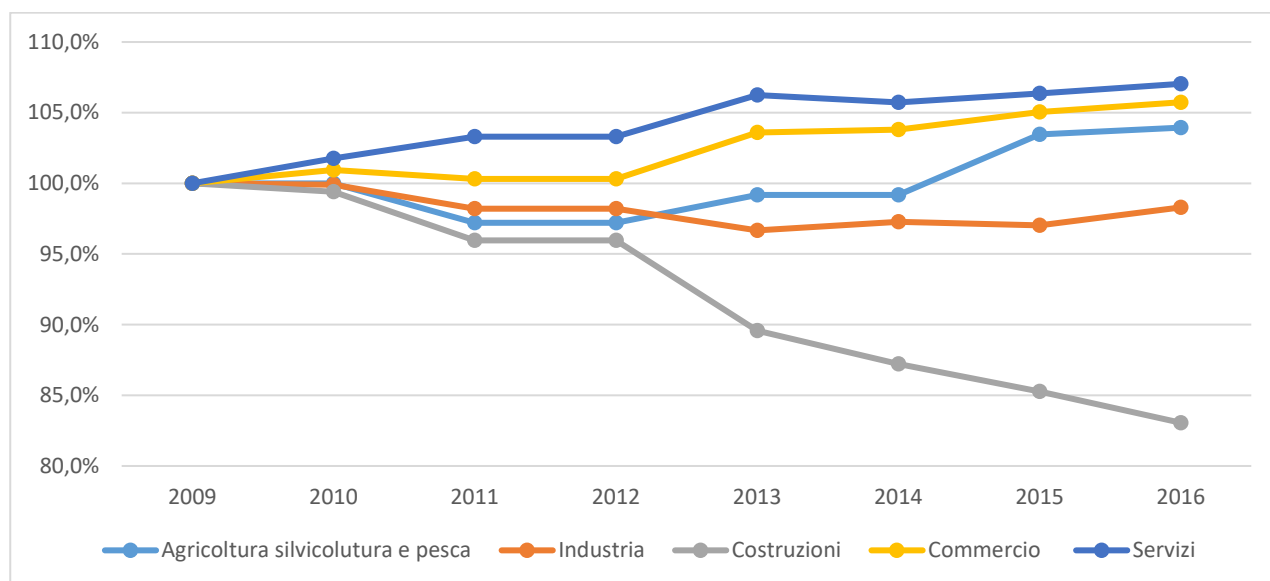
Fonte: Banca dati Stockview – C.C.I.A.A.

Tuttavia, i cambiamenti hanno riguardato la distribuzione settoriale delle medesime: se è evidente una crescita delle unità locali nel settore del Commercio (+5,7% nel 2016 rispetto al 2009, dovuta principalmente ad una crescita della grande distribuzione), dei Servizi (+7,0%) e più moderatamente dell'Agricoltura – silvicoltura e pesca (+3,9%), la contrazione riguarda – invece – i settori trainanti del sistema produttivo provinciale:

- L'Industria, nel 2016 rispetto al 2009, cala del 2,7%. Si tratta di una diminuzione non eccessiva, ma che presenta, se analizzata in via disaggregata, cambiamenti dal carattere strutturale. Le componenti più importanti del settore, infatti, sono le Confezioni di articoli di abbigliamento (che, nel 2016, costituiscono il 42,9% delle attività manifatturiere) e le Industrie tessili (che, nel 2016, rappresenta il 33,7% delle UL riconducibili alla manifattura). Ebbene, nel periodo considerato i due comparti (tessile e abbigliamento / confezioni) hanno avuto un'evoluzione opposta. Le Confezioni di articoli di abbigliamento – fra il 2009 e il 2016 – sono aumentate del 9,2%, mentre le Industrie tessili hanno subito una contrazione del 14,9%.
- Le Costruzioni, invece, hanno subito una gravissima battuta di arresto. La diminuzione delle unità locali, nel periodo di analisi, è stata del 16,9% (si è passati da 5.407 unità locali del 2009 a 4.491 unità locali del 2016).

<sup>3</sup> Al fine di garantire omogeneità dei dati trattati, si analizzeranno le informazioni sulle unità locali a partire dal 2009, data in cui è stata applicata la classificazione Ateco 2007. Inoltre, dal conteggio delle UL, sempre per ragioni di omogeneità, sono stati esclusi i c.d. "Altri settori".

**Grafico 1 - Variazione Unità locali in Agricoltura / Silvicoltura e Pesca, Industria, Costruzioni Commercio e Servizi (anno base 2009)**



Fonte: Banca dati Stockview – C.C.I.A.A.

In termini di addetti, l'analisi<sup>4</sup> mostra un buon incremento fra il 2014 e il 2016: la crescita complessiva, infatti, è stata del 9,7%. Si è infatti passati da 87.400 lavoratori a 95.872. Gli aumenti hanno caratterizzato tutti i settori, tranne che le costruzioni in cui la diminuzione è stata del 2,6%.

Le attività manifatturiere vedono prevalere al loro interno – come già detto per le unità locali – le Confezioni e gli articoli di abbigliamento e le Industrie tessili che costituiscono l'81,3% degli addetti del settore manifatturiero (e il 35,2% degli addetti della Provincia di Prato). Si noti che le Confezioni di articoli di abbigliamento, nel 2016, definiscono il 43,7% degli addetti della manifattura, mentre il tessile costituisce il 37,6%.

**Tabella 2 - Addetti della Provincia di Prato per macro-settore**

Settore	2014	2015	2016
Agricoltura silvicoltura e pesca	450	491	493
Industria	36.244	38.115	41.472
Costruzioni	6.709	6.670	6.535
Commercio	16.338	16.656	17.247
Servizi	27.659	29.062	30.125
<b>Totale</b>	<b>87.400</b>	<b>90.994</b>	<b>95.872</b>

Fonte: Banca dati Stockview – C.C.I.A.A.

Dai dati esposti emerge, dunque, una riduzione delle unità locali (si vedano l'industria e le costruzioni) accompagnata da una crescita occupazionale. In termini industriali, i numeri sembrano mostrare l'esistenza di un processo di riaggiustamento industriale (non concluso, ancora in atto) che conduce all'uscita di scena delle imprese meno efficienti e – al contempo – ad una maggiore strutturazione di quelle che sopravvivono,

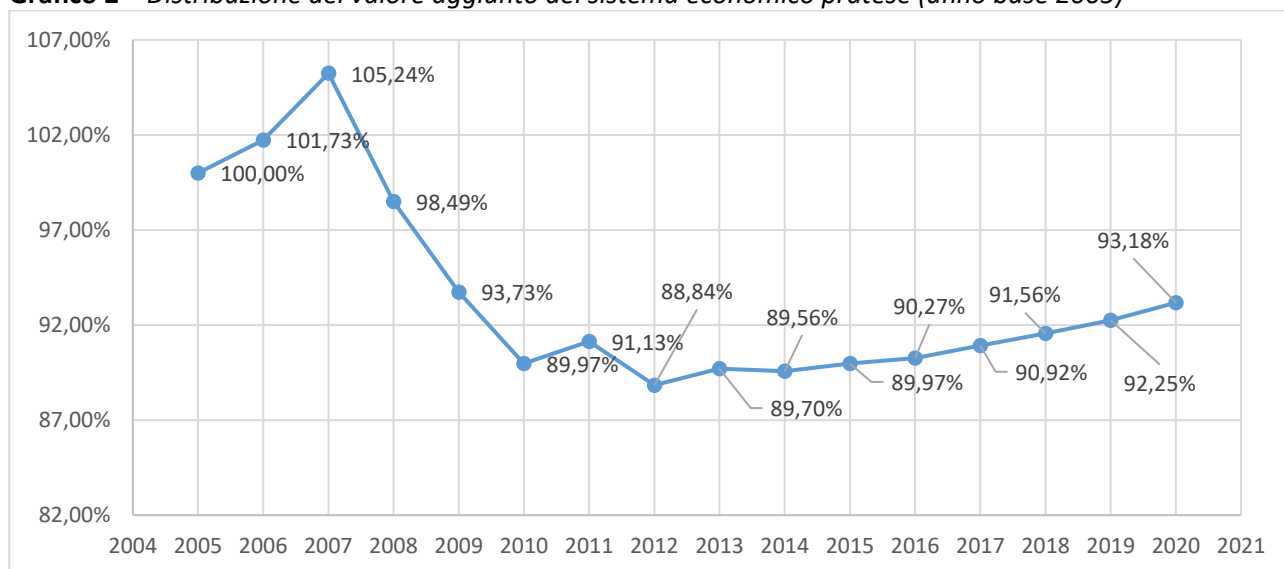
<sup>4</sup> Per quanto riguarda i dati relativi agli addetti, analizzeremo quelli a partire dall'anno 2014, anno nel quale è stato effettuato "l'aggancio" dei dati Stockview con gli archivi INPS, rendendo le informazioni molto più attendibili. I dati Stockview non comprendono gli addetti della pubblica amministrazione (ciò spiega la divergenza della Tabella 2 con quanto riportato a pag.10 in merito al numero degli occupati).

che accorpano fasi del processo produttivo e istituzionalizzano le varie funzioni aziendali, necessitando di una quota maggiore di manodopera.

## 2.2 La ricchezza prodotta

I cambiamenti descritti nel panorama economico produttivo, naturalmente, hanno le loro ripercussioni nella capacità distrettuale di produrre ricchezza. Quest'ultima può essere efficacemente sintetizzata dalla serie temporale del valore aggiunto<sup>5</sup>. A tale proposito, nel grafico seguente, vengono riportate le variazioni del suddetto indicatore rispetto all'anno base del 2005. In tale annualità, il valore aggiunto pratese ammontava a 6.935,05 MLN di euro (valori attualizzati al 2010). Nel 2007, il valore aggiunto è aumentato del 5,24% (raggiungendo 7.298,18 MLN di euro) per poi diminuire repentinamente negli anni successivi sino a giungere, nel 2012, a 6.160,97 MLN di euro. Dunque, fra il 2007 e il 2012, la diminuzione complessiva dell'indicatore è stata dell'11,16%. Da tale anno, sino al 2016, il valore aggiunto è lentamente risalito (+1,43%, giungendo a 6.259,94 MLN di euro) mantenendosi ben lontano dai massimi del 2007.

**Grafico 2 – Distribuzione del valore aggiunto del sistema economico pratese (anno base 2005)**



Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

Il grafico, di cui sopra, riporta anche i dati previsionali elaborati dai modelli econometrici di Prometeia. In base a tali previsioni, alla fine del 2017, il valore aggiunto sarà pari 6.305,56 MLN di euro. Nel corso del tempo la crescita proseguirà, ma in maniera piuttosto lenta, senza poter recuperare interamente quanto perduto dal 2007.

E' possibile approfondire i dati esposti sopra attraverso una loro disaggregazione per settore. In agricoltura la ricchezza prodotta dal settore, nel 2016, è diminuita del 20,7% rispetto al 2005 (da 28,18 MLN di euro del 2005 a 22,45 MLN), ma è nelle costruzioni che si sono verificati i cali più "drammatici": il dato sul valore aggiunto, nel 2005, era di 418,52 MLN di euro, mentre, nel 2016, tale valore è sceso a 224,20 MLN di euro (-46,4%).

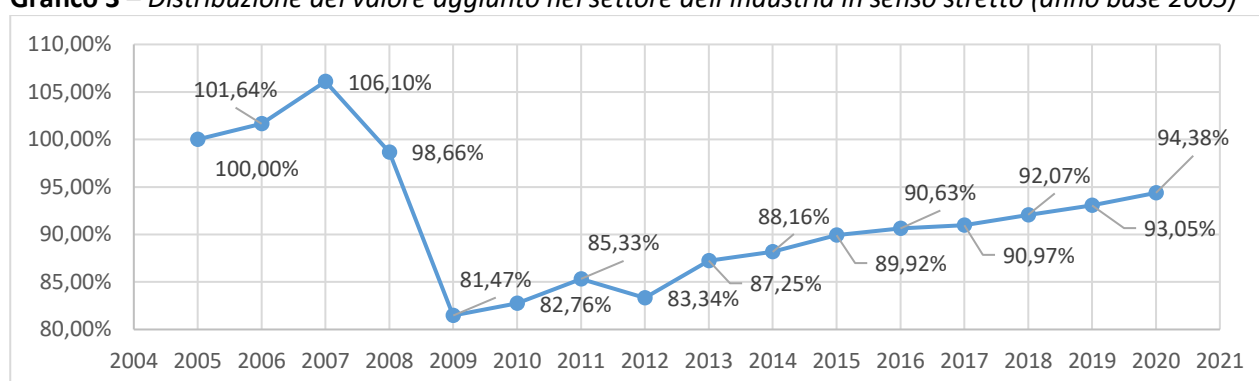
In valori assoluti, l'industria perde, fra il 2005 e il 2016, oltre 168 MLN di euro di ricchezza prodotta: si tratta, di una forte diminuzione, in termini relativi il calo è pari a -9,4%. Il settore che regge di più è quello dei servizi:

<sup>5</sup> L'indicatore, rilevato dall'Istat, è la misura dell'incremento di valore che si verifica nell'ambito della produzione e distribuzione di beni e servizi finali, grazie all'intervento dei fattori produttivi (capitale e lavoro), a partire da beni e risorse primarie iniziali.

la diminuzione registrata, fra il 2005 e il 2016, è pari al 6,5%; si è – cioè – passati da 4.687,4 MLN di euro a 4.381,1 MLN di euro di ricchezza prodotta.

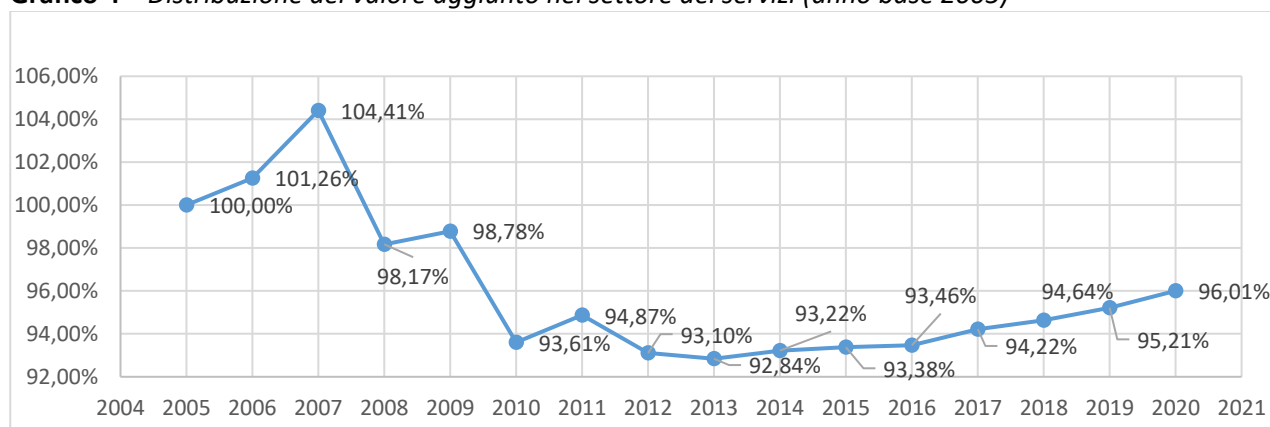
Nei grafici seguenti, si riporta l'andamento del valore aggiunto nell'industria in senso stretto e quello dei servizi: entrambi i grafici mostrano una lenta ripresa, dopo il 2009 per l'industria e dopo il 2013 per quanto concerne i servizi. Il dato sembra confermare quanto si è accennato sopra: i processi di riaggiustamento industriale – accompagnati da un lento miglioramento della congiuntura economica – sembrano migliorare le *performances* delle imprese, che ricominciano a produrre ricchezza. Si tratta di un processo lento e ancora piuttosto timido (i valori *ante* crisi sono ancora lontani, si vedano i dati del 2007), ma senz'altro in atto e in via di consolidamento. Anche i dati previsionali vanno nella direzione descritta: l'andamento del valore aggiunto della ricchezza sembra essere in lento, ma inesorabilmente in aumento.

**Grafico 3 – Distribuzione del valore aggiunto nel settore dell'industria in senso stretto (anno base 2005)**



Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

**Grafico 4 – Distribuzione del valore aggiunto nel settore dei servizi (anno base 2005)**

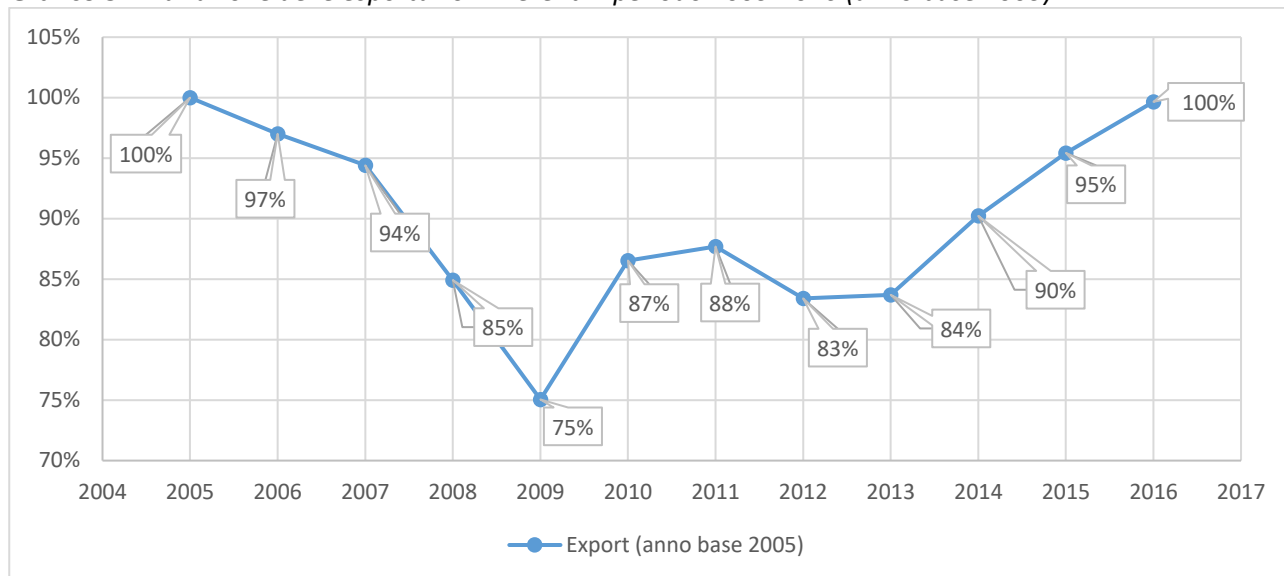


Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

## 2.3 L'andamento dell'export

La Provincia di Prato nel 2005 esportava beni per 2.414,9 MLN di euro, nel 2016 il valore delle esportazioni è stato di 2.406,5 MLN di euro (valori attualizzati al 2010). Dunque, il calo dell'export – la cui punta massima si registra nel 2009 (-25% rispetto al 2005) – degli anni precedenti è stato quasi completamente riassorbito (cfr. grafico 5), attestandosi – nel 2016 – a 2.406,5 MLN di euro (pari al dato del 2005).

**Grafico 5 – Variazione delle esportazioni inerenti il periodo 2005-2016 (anno base 2005)**



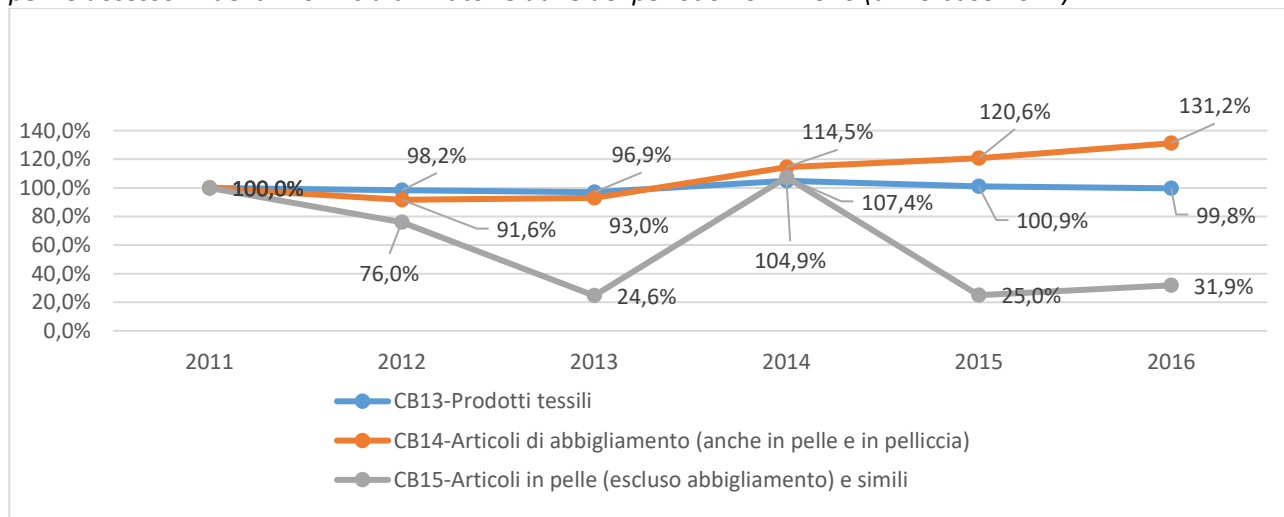
Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

L'analisi dell'andamento del grafico 5 mostra una costante crescita dell'export a partire dal 2009. Si tratta di un processo che sembra destinato a consolidarsi anche nei prossimi anni: sulla base delle previsioni Prometeia, nel 2018 l'export sarà pari a 2.530,4 MLN di euro (+5% rispetto al dato del 2005), crescerà ulteriormente nel 2019 (2.691,8 MLN di euro, + 11% rispetto al 2005) per giungere a 2.844,5 MLN di euro nel 2020 (+18% rispetto al 2005).

In base ai dati Istat – Coeweb, oltre l'80% delle esportazioni manifatturiere del Distretto pratese sono riconducibili ai prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori, dunque, il comparto moda continua ad attestarsi come il principale attore delle esportazioni.

Al fine di comprendere le dinamiche interne alle esportazioni del comparto moda, nel grafico seguente ne è riportata la serie storica scomposta in base alle tipologie di merci che lo compongono.

**Grafico 6 – Andamento dell'export delle merci che definiscono il comparto "Prodotti tessili, abbigliamento, pelli e accessori" della Provincia di Prato relative del periodo 2011-2016 (anno base 2011)**



Fonte: Istat - Coeweb



Rispetto al 2011, l'andamento delle esportazioni dei prodotti tessili si è mantenuto piuttosto stazionario: nel 2011 si esportavano prodotti per 1,204 MLD di euro e nel 2016 se ne sono esportati 1,201 MLD di euro.

Gli articoli in pelle, invece, sono scarsamente significativi: l'export medio del periodo 2011 – 2016 è stato di appena 54 MLN di euro (con una punta di 114 MLN, nel 2011).

Particolarmente rilevanti risultano, al contrario, gli "Articoli di abbigliamento": l'export, da 596 MLN di euro del 2011 è cresciuto, nel 2016, del 31,2%, attestandosi intorno ai 782 MLN di euro.

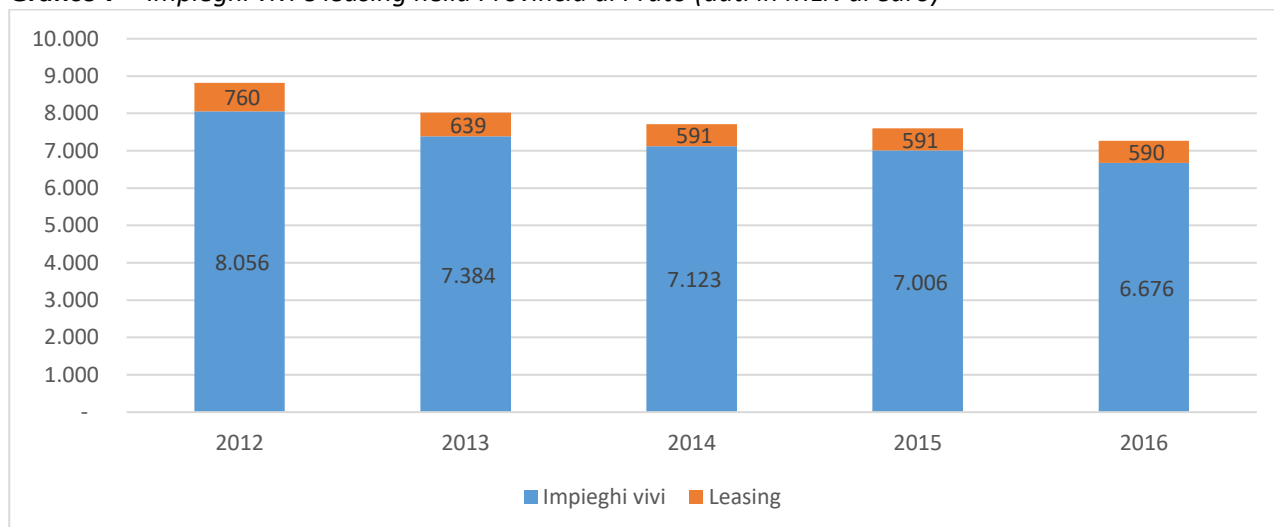
Il dato evidenzia come la crescita del settore moda sia trainata prevalentemente dalle variazioni positive dei prodotti dell'abbigliamento. Si tratta, come si sa, di un ambito quasi interamente gestito dalla comunità cinese del Distretto. Dunque, anche per quanto concerne le esportazioni, la comunità cinese finisce per definire un Distretto dentro il Distretto, acquisendo un ruolo autonomo e, al contempo, di prim'ordine nella produzione di ricchezza attraverso gli scambi con l'estero.

## 2.4 Il credito

I depositi presenti nella Provincia di Prato crescono in maniera piuttosto regolare nel periodo 2012-2016: nell'arco temporale considerato la crescita è stata del 29%: si è passati da 4.301 MLN di euro del 2012 a 5.562 MLN del 2016. Il dato conferma una forte propensione al risparmio dei pratesi anche nei periodi difficili.

All'incremento dei depositi, tuttavia, non segue la crescita degli impieghi vivi<sup>6</sup> e di altre forme di finanziamento (alle imprese) come i leasing (cfr. grafico seguente). Infatti, gli impieghi vivi diminuiscono, dal 2012 al 2016 del 17% (si passa da 8.056 MLN di euro prestati a 6.676 MLN), mentre il valore dei leasing passa da 760 MLN di euro (2012) a 590 MLN (2016), si tratta di una diminuzione del 22%.

**Grafico 7 – Impieghi vivi e leasing nella Provincia di Prato (dati in MLN di euro)**



Fonte: Banca d'Italia

Sulla base dei dati forniti da Banca d'Italia è possibile anche individuare quali macro – settori ottengono più o meno credito. Il settore che, nel periodo considerato, ottiene più risorse dalle banche è quello dei servizi, seguito dall'industria e – infine – dalle costruzioni. Tuttavia, il trend del credito concesso è negativo in ognuno di essi: nei servizi la restrizione dei prestiti concessi è stata del 8% (da 2.327 MLN di euro del 2012 si è passati

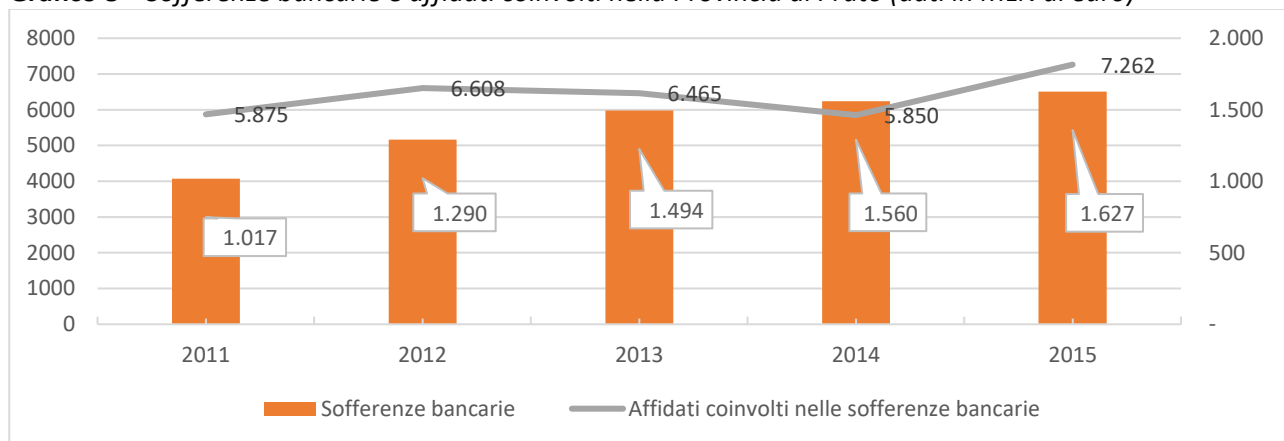
<sup>6</sup> Gli impieghi vivi consistono nello stock complessivo di finanziamenti che le banche concedono ai propri clienti, al netto delle sofferenze.

a 2.151MLN di euro nel 2016), nell'industria del 17% (da 1.501 MLN di euro del 2012 si è passati a 1.244 MLN di euro nel 2016) e nelle costruzioni di ben il 36% (da 938 MLN di euro del 2012 si è passati a 600 MLN di euro nel 2016) .

Infine, nel grafico successivo si riportano le sofferenze bancarie della Provincia di Prato e il numero di soggetti coinvolti: nel corso del periodo di riferimento le sofferenze bancarie sono aumentate di ben il 60%, mentre il numero di affidati coinvolti è incrementato del 24%.

Il dato rileva le difficoltà crescenti della clientela bancaria pratese di onorare i debiti contratti. Si tratta di una sofferenza che riguarda prevalentemente le imprese in difficoltà finanziaria (per il calo del lavoro che ha assunto un carattere piuttosto strutturale e per una perdita della competitività legata prevalentemente ai costi di produzione).

**Grafico 8 – Sofferenze bancarie e affidati coinvolti nella Provincia di Prato (dati in MLN di euro)**



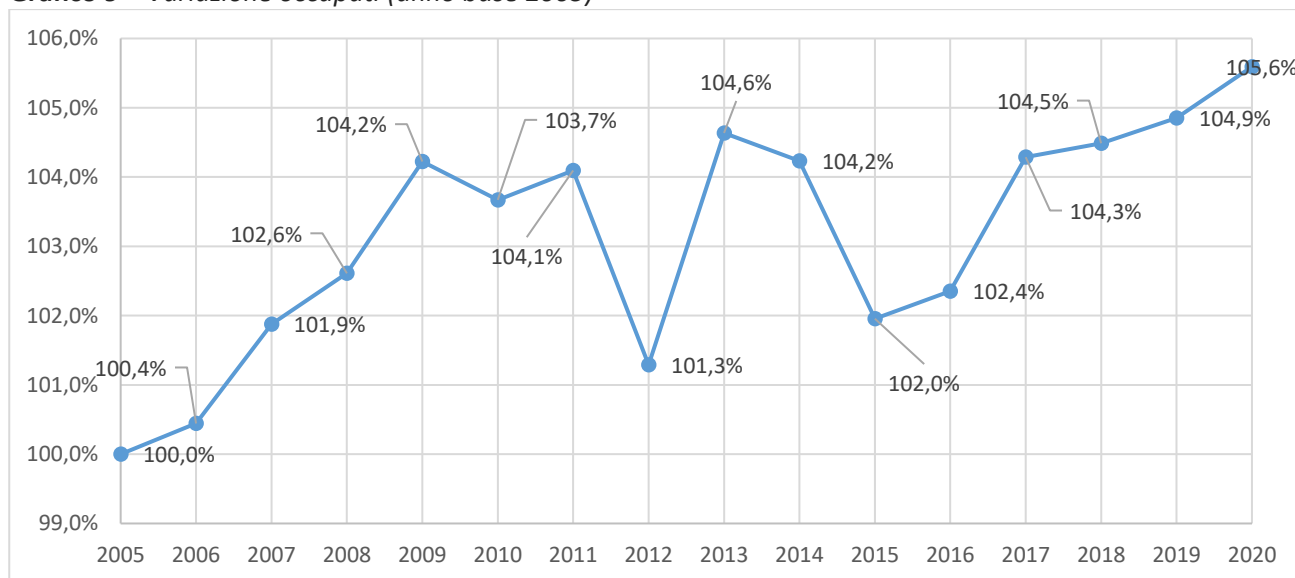
Fonte: Banca d'Italia

## 2.5 Il mercato del lavoro

Gli **occupati**<sup>7</sup> della Provincia di Prato aumentano, nel periodo 2005-2016, di circa il 2% (si passa da 104.732 del 2015 a 107.196 del 2016<sup>8</sup>). Tale incremento presenta, tuttavia, un andamento altalenante: infatti, dopo un primo periodo di crescita ha subito un forte rallentamento nel 2012. Fra il 2012 e il 2015 il mercato del lavoro pratese ha avuto andamenti fortemente oscillanti, per poi riavviare una crescita più regolare e decisa.

I dati previsionali di Prometeia indicano una crescita sostenuta fra il 2016 e il 2020 di circa il 3,6%; pari a circa 3.400 lavoratori in più.

**Grafico 9 – Variazione occupati (anno base 2005)**



Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

Il dato sugli occupati merita di essere confrontato con quello delle unità di lavoro<sup>9</sup> che esprime la quantità di lavoro prestata da un occupato a tempo pieno.

<sup>7</sup> Gli occupati comprendono le persone di 15 anni e più che nella settimana di riferimento: `

- hanno svolto almeno un'ora di lavoro in una qualsiasi attività che preveda un corrispettivo monetario o in natura; `
- hanno svolto almeno un'ora di lavoro non retribuito nella ditta di un familiare nella quale collaborano abitualmente; `
- sono assenti dal lavoro (ad esempio, per ferie o malattia). I dipendenti assenti dal lavoro sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi, oppure se durante l'assenza continuano a percepire almeno il 50% della retribuzione. Gli indipendenti assenti dal lavoro, ad eccezione dei coadiuvanti familiari, sono considerati occupati se, durante il periodo di assenza, mantengono l'attività. I coadiuvanti familiari sono considerati occupati se l'assenza non supera tre mesi.

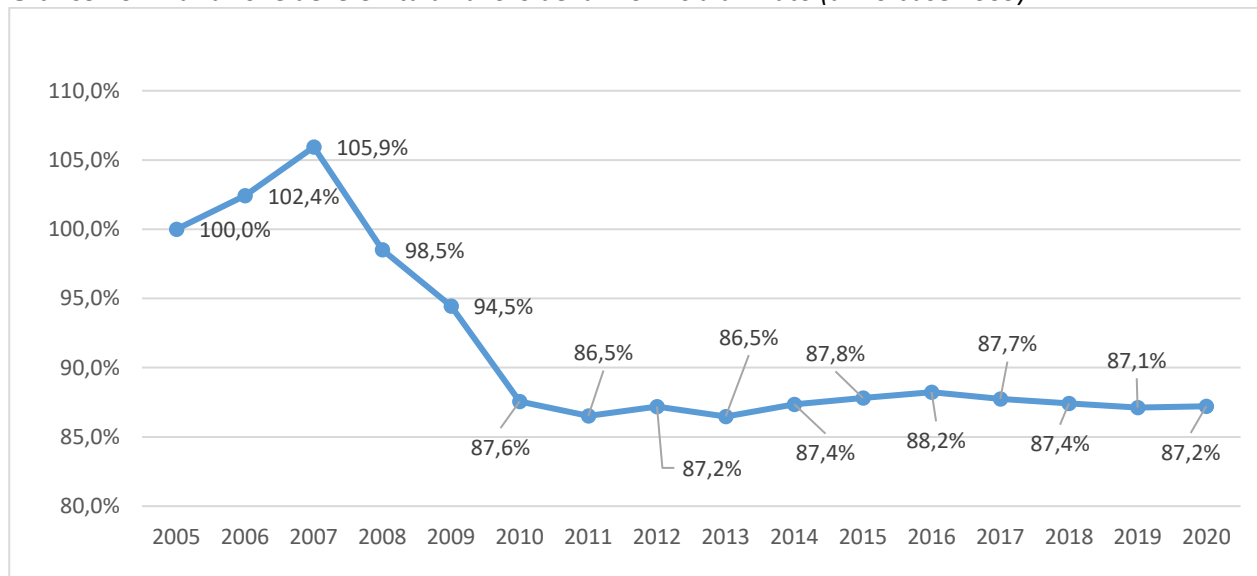
<sup>8</sup> Il dato degli occupati qui esposto diverge notevolmente da quello esposto in tabella 2 (in cui gli addetti del 2016 sono 95.872). La discrasia è dovuta al fatto che i dati Stockview, di cui alla tabella 2, non comprendono gli addetti del settore pubblico.

<sup>9</sup> L'Unità di Lavoro quantifica in modo omogeneo il volume dell'occupazione presente nel territorio economico considerato. Tale calcolo si è reso necessario in quanto la persona può assumere una o più posizioni lavorative in funzione:

- dell'attività (unica, principale, secondaria);
- della posizione nella professione (dipendente, indipendente);
- della durata (continuativa, non continuativa);
- dell'orario di lavoro (a tempo pieno, a tempo parziale);
- della posizione contributiva o fiscale (regolare, irregolare).

Secondo la definizione dell'ISTAT, l'unità di lavoro standard rappresenta la quantità di lavoro prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure la quantità di lavoro equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro. Questo concetto non è più legato alla singola persona fisica, ma risulta ragguagliato ad un numero di ore annue corrispondenti ad un'occupazione esercitata a tempo pieno, numero che può diversificarsi in funzione della differente attività lavorativa. Le unità di lavoro sono dunque utilizzate come unità di misura del volume di lavoro impiegato nella produzione dei beni e servizi rientranti nelle stime del prodotto interno lordo in un determinato periodo di riferimento. (Sistema europeo dei conti, SEC 95).

**Grafico 10 – Variazione delle Unità di lavoro della Provincia di Prato (anno base 2005)**



Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

Il dato più eclatante dal confronto dei grafici 9 e 10 riguarda gli andamenti: ad una crescita dell'occupazione segue una diminuzione delle unità di lavoro. Si passa da circa 124 mila unità di lavoro del 2005 a poco più di 108 mila del 2016. I due grafici, quindi, mostrano una diminuzione delle ore effettivamente lavorate dagli addetti: nel 2005 lavoravano meno persone rispetto al 2016, ma svolgevano un orario di lavoro ben più lungo e – probabilmente – potevano contare su posti di lavoro meno precari.

Anche l'*outlook* futuro non mostra segnali di cambiamento: fra il 2017 e il 2020 non sono previsti incrementi delle unità di lavoro che, nel 2020, si attesteranno attorno a 108.662 unità.

La diminuzione di unità di lavoro, nel periodo 2005-2016, caratterizza tutti i macro - settori (industria -18% con 35.950 UL nel 2016; costruzioni -30% con 5.890 UL nel 2016; Servizi -12% con 6.738 UL nel 2016) tranne l'Agricoltura / Silvicoltura / Pesca che consegue un incremento del 13%, con 711 UL nel 2016.

In relazione alla **persone in cerca di occupazione**<sup>10</sup>, si rileva un forte aumento (circa il 31%) tra 2005 e 2017: nel 2005 avevamo 7.000 individui in cerca di occupazione, nel 2016 questi saliranno a 9.100. Comunque, l'evoluzione (illustrata nel Grafico 11) evidenzia un calo negli anni 2006 e 2007, per poi salire negli anni seguenti, con un picco nel 2014.

Appare evidente che la crescita occupazionale porti un certo ottimismo nella forza di lavoro: la crescita delle persone in cerca di occupazione ne è la testimonianza più chiara: chi – negli anni passati – non si affacciava al mercato del lavoro decide successivamente di farlo (uscendo dalla condizione di inattivo), rincuorato dalle

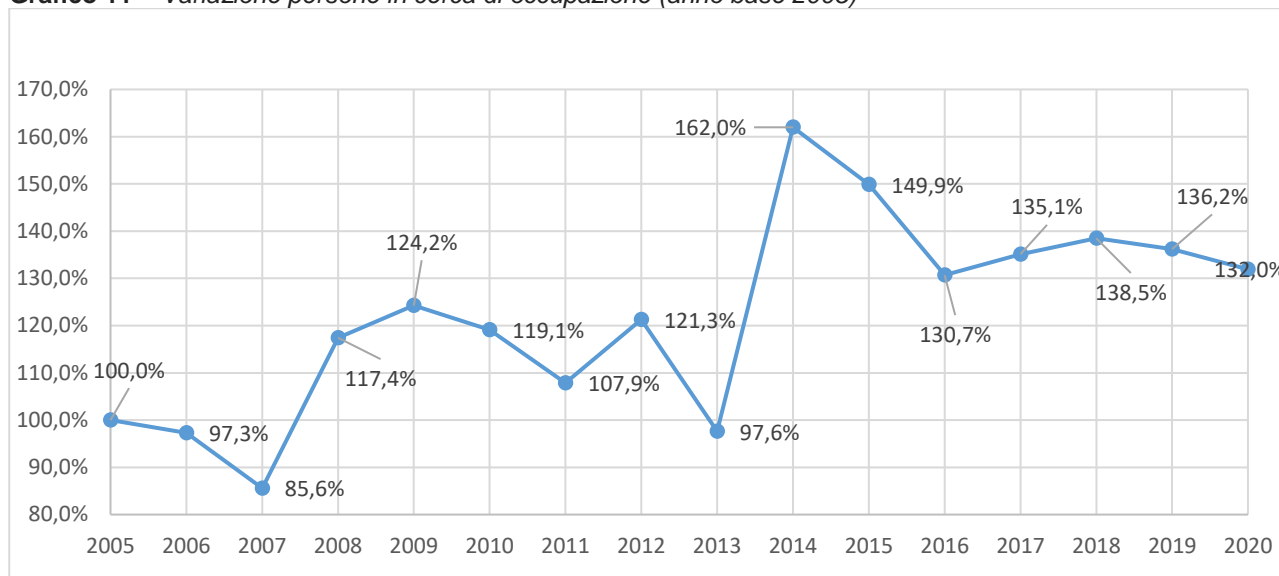
<sup>10</sup> Le persone in cerca di occupazione sono quelle persone di almeno 15 anni ed al massimo di 64 che risultano:

- disoccupate: hanno terminato l'attività lavorativa a seguito di licenziamento, fine incarico oppure per dimissioni, sono alla ricerca attiva di una - nuova occupazione che sarebbero disposti ad accettare immediatamente (entro due settimane) qualora venga loro offerta;
- in cerca di prima occupazione: non hanno mai esercitato un'attività lavorativa alle dipendenze o hanno interrotto un'attività lavorativa in proprio;
- altre persone in cerca di lavoro: dichiarano di iniziare un'attività in futuro, avendo già trovato un'occupazione; dichiarano di essere in altra condizione in quanto studenti, casalinghe, ritirati dal lavoro, ecc., ma che ad una successiva domanda dell'intervista hanno dichiarato di cercare un'occupazione e di essere immediatamente disposti ad iniziare l'attività lavorativa.

maggiori opportunità, anche se – come si è visto – i lavori disponibili tendono ad essere part-time, spesso legati, come vedremo, a forme contrattuali a termine.

I dati previsionali informano che la crescita degli ingressi nel mercato del lavoro fra il 2016 e il 2020 continuerà a salire – seppur in modo limitato – di circa 1,3%, (pari a 100 unità), raggiungendo le 9.200 persone in cerca di lavoro.

**Grafico 11 – Variazione persone in cerca di occupazione (anno base 2005)**



Fonte: Prometeia (Dati concatenati anno di riferimento 2010)

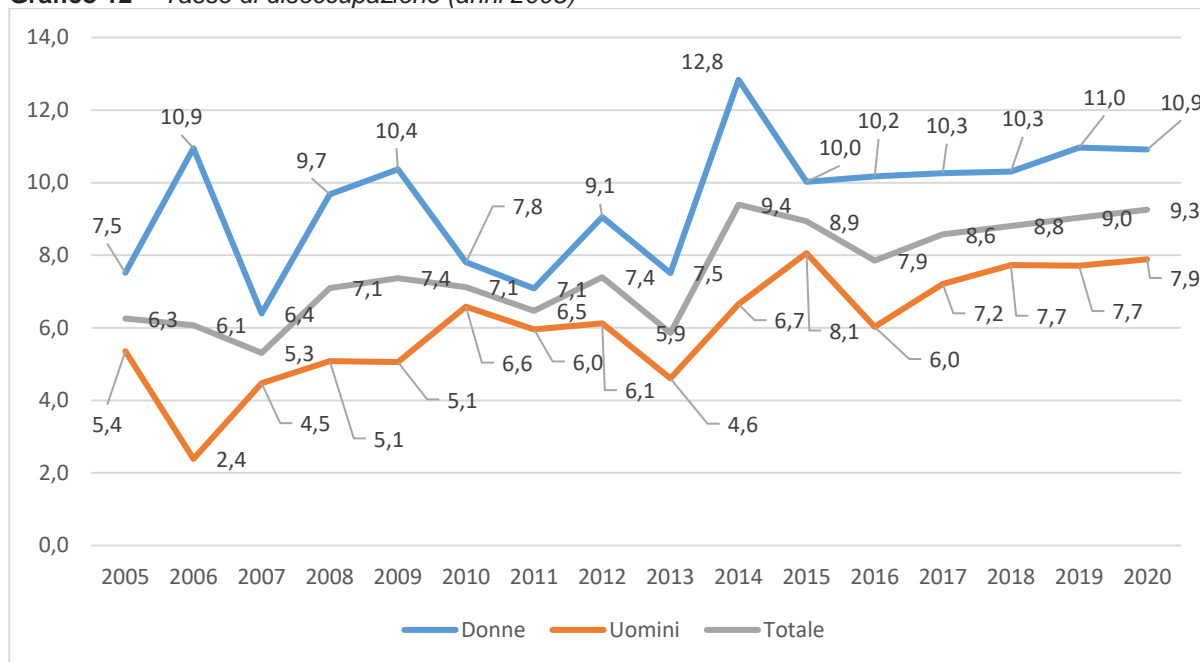
il **tasso di disoccupazione**<sup>11</sup> totale sale dal valore di 6,3% del 2005 al valore 8,6% del 2017: l'andamento vede una flessione solo nel 2007 (pari al 5,3%), per poi salire costantemente (salvo che nel 2013) per raggiungere valori elevati negli anni a partire dal 2014.

Il tasso di disoccupazione femminile è sempre superiore a quello totale, con un forte picco del 12,8% nel 2014. Al contrario, quello maschile è sempre inferiore a quello totale e raggiunge il suo valore massimo nel 2015.

La crescita del tasso di disoccupazione, di per sé ed entro certi limiti, non è un dato necessariamente negativo e consegue – almeno in parte – al fenomeno appena descritto, inerente i maggiori ingressi sul mercato del lavoro delle persone in cerca di occupazione: infatti, la fuoriuscita dalla condizione di inattivi di alcuni lavoratori li colloca automaticamente all'interno del gruppo dei disoccupati. Allarmante, invece, è la distanza fra il dato delle donne rispetto agli uomini: mediamente la differenza fra i due generi è stata di 3,4 punti percentuali con punte del 5,3% nel 2009 e del 6,2% nel 2014. I dati previsionali indicano che la discrasia fra il dato maschile e femminile tenderà, tuttavia, a diminuire nei prossimi anni, passando dal 4,2% del 2016 al 3,0% del 2020.

<sup>11</sup> Il tasso di disoccupazione è il rapporto tra i disoccupati e le corrispondenti forze di lavoro. Si ricorda che i disoccupati comprendono le persone non occupate tra i 15 e i 74 anni che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana di riferimento e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, oppure, inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana di riferimento e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

**Grafico 12 - Tasso di disoccupazione (anni 2005)**



Fonte: ISTAT

### 3. L'analisi delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Prato

Nelle pagine che seguono si presenta un'analisi basata sulla fonte delle comunicazioni obbligatorie della Provincia di Prato. I dati sono stati estratti dal sistema informativo regionale IDOL e successivamente trattati in accordo alla metodologia illustrata in dettaglio negli allegati 1 e 2.

#### 3.1 I movimenti occupazionali

La tabella seguente permette di studiare l'andamento degli avviamenti e delle cessazioni nell'arco di tempo oggetto d'analisi (2011-2016).

**Tabella 3 – Avviamenti, cessazioni, trasformazioni e proroghe del Distretto pratese (tutti i settori, 2011-2016)**

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo avviamenti / cessazioni
2011	38.387	37.942	5.329	1.591	445
2012	36.612	40.461	5.230	3.435	-3.849
2013	39.713	40.828	4.695	3.354	-1.115
2014	39.521	43.039	5.605	3.422	-3.518
2015	40.698	40.466	6.032	4.507	232
2016	37.552	34.079	5.816	4.634	3.473
<b>Totale</b>	<b>232.483</b>	<b>236.815</b>	<b>32.707</b>	<b>20.943</b>	<b>-4.332</b>

Gli avviamenti, dal 2011 al 2016, sono diminuiti del 2,2% (si è passati da 38.387 a 37.552 avviamenti). Tale diminuzione, tuttavia, è stata più che compensata da una parallela, ma più forte, diminuzione delle cessazioni (-10,2%). Ciò ha permesso – a partire dal 2015 – il ritorno a saldi positivi che, nel 2016, hanno raggiunto le 3.473 unità.

Si noti che questi dati occupazionali sono da ricondursi, in parte, al miglior andamento della situazione economica (si veda, per esempio, la già discussa crescita del valore aggiunto dell'industria e alla buona crescita dell'export pratese), in parte, agli incentivi occupazionali governativi che, nel 2015, hanno raggiunto l'intensità massima (non a caso il numero massimo di avviamenti è riferito a tale anno) e nel 2016 – pur essendo ancora presenti – hanno avuto, invece, un'intensità minore (il dato sugli avviamenti scende al di sotto di quello del 2014)<sup>12</sup>.

I dati della tabella precedente possono essere disaggregati in relazione ai settori manifatturieri di maggior rilevanza: il settore tessile e quello dell'abbigliamento e delle confezioni.

Il comparto tessile, in tutto il periodo di osservazione, ha mantenuto saldi negativi che sono andati crescendo sino al 2015, anno in cui sono stati introdotti gli incentivi governativi alle assunzioni (in tale anno il saldo è stato -3). Nell'anno successivo, con la riduzione dell'entità dei bonus assunzionali, i saldi negativi hanno ripreso a salire (cfr. tabella successiva).

<sup>12</sup> La Legge di stabilità del 2016, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dall'1° gennaio al 31 dicembre 2016, aveva definito uno sgravio dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro per 24 mesi. Si tratta, tuttavia, di una riduzione che non può più essere definita totale, stante l'incisiva riduzione del tetto massimo di esonero ammesso, che dagli 8.060 euro del 2015 sono passati ai 3.250 euro.

**Tabella 4 – Avviamenti, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle Industrie tessili (2011-2016)**

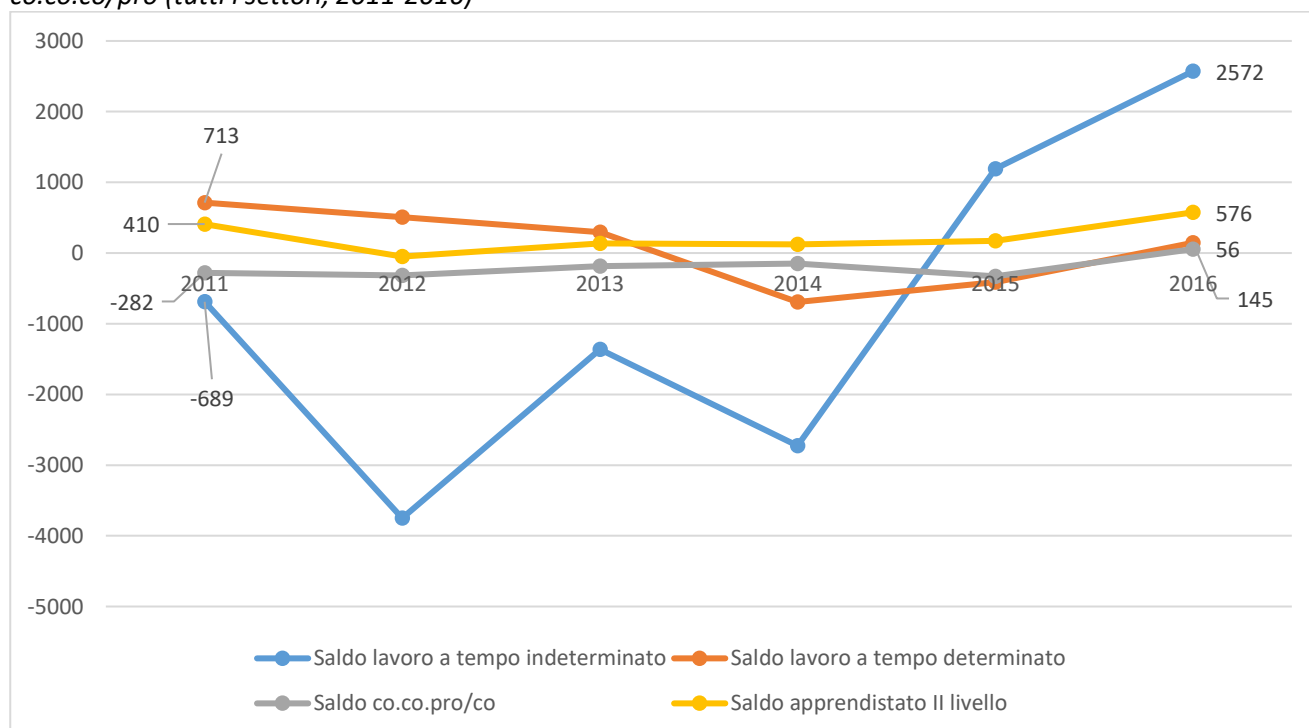
Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo avviamenti / cessazioni
2011	2.716	3.015	786	232	-299
2012	2.170	2.802	672	525	-632
2013	2.290	2.859	588	413	-569
2014	2.807	3.595	816	464	-788
2015	3.623	3.626	979	687	-3
2016	2.861	3.135	864	699	-274
<b>Totale</b>	<b>16.467</b>	<b>19.032</b>	<b>4.705</b>	<b>3.020</b>	<b>-2.565</b>

Nel comparto dell'abbigliamento e delle confezioni, invece, il saldo avviamenti / cessazioni si mantiene positivo in tutto il periodo considerato, tranne per il 2012: nel 2016, rispetto al 2011, il saldo occupazionale è cresciuto del 272%, mentre gli avviamenti sono aumentati costantemente.

**Tabella 5 – Avviamenti, cessazioni, trasformazioni e proroghe delle Confezioni di abbigliamento (2011-2016)**

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Proroghe	Trasformazioni	Saldo avviamenti / cessazioni
2011	9.299	8.420	115	191	879
2012	8.924	9.898	127	504	-974
2013	10.283	9.614	110	540	669
2014	11.148	10.711	164	641	437
2015	11.934	11.274	254	699	660
2016	12.252	8.982	376	1.058	3.270
<b>Totale</b>	<b>63.840</b>	<b>58.899</b>	<b>1.146</b>	<b>3.633</b>	<b>4.941</b>

L'analisi dei saldi occupazionali può essere condotta anche su base contrattuale: nel grafico seguente sono riportati i saldi occupazionali inerenti le tipologie contrattuali più diffuse nel Distretto nel periodo 2011-2016 (il contratto di lavoro a tempo indeterminato, determinato e l'apprendistato di II livello – professionalizzante ed il contratto di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto).

**Grafico 13 – Saldi occupazionali dei contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato II livello, e co.co.co/pro (tutti i settori, 2011-2016)**



Il grafico mostra un andamento altalenante, con saldi fortemente positivi nei periodi 2015 e 2016 in relazione alla tipologia contrattuale del tempo indeterminato. Il dato trova – in buona parte – spiegazione negli incentivi governativi del 2015 e 2016 all’assunzione con tale strumento contrattuale.

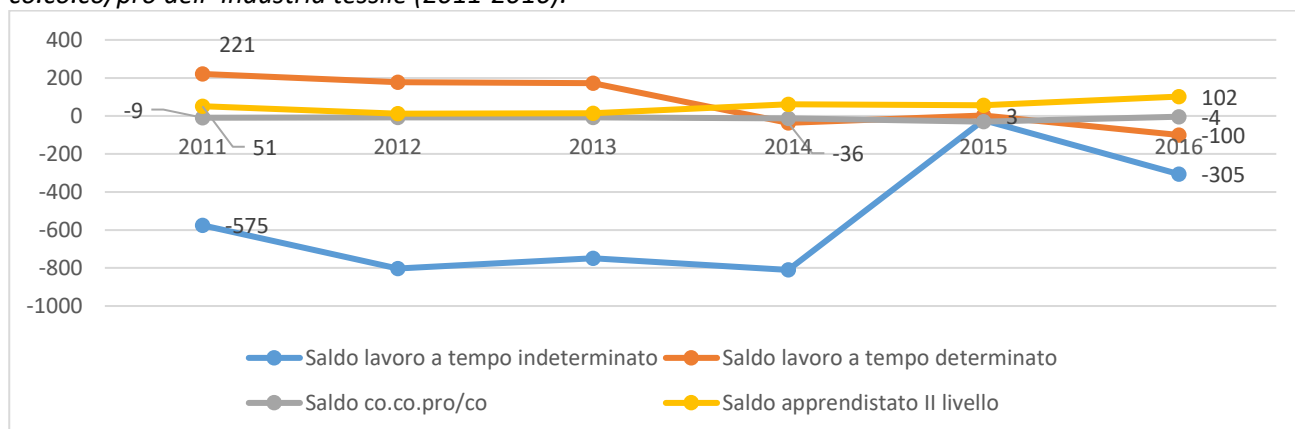
Per le altre tipologie contrattuali, l’andamento è più regolare: il tempo determinato vede calare i propri saldi sino al 2014, per poi risalire – fra il 2015 e 2016 – a +145 unità.

L’apprendistato mantiene, invece un andamento più lineare in tutto il periodo di osservazione, attestandosi, nel 2016, a +576 unità.

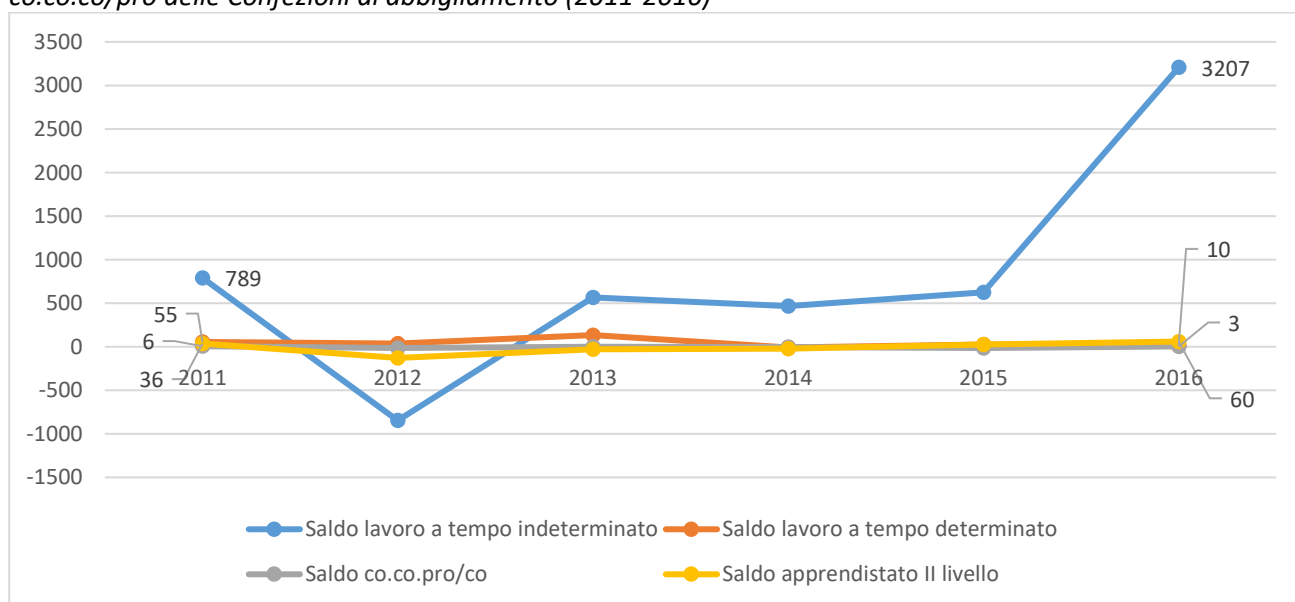
I co.co.co/pro, invece, tendono a diminuire a causa della abolizione delle collaborazioni a progetto e delle forti restrizioni che la legge ha attuato sulle collaborazioni coordinate e continuative.

La stessa analisi replicata nel settore tessile (Ateco 13) e in quello delle confezioni e abbigliamento (Ateco 14) mostra “comportamenti contrattuali”, da parte dei datori di lavoro, diversi:

**Grafico 14 – Saldi occupazionali dei contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato II livello, e co.co.co/pro dell’ Industria tessile (2011-2016).**



**Grafico 15 – Saldi occupazionali dei contratti a tempo indeterminato, determinato, apprendistato II livello, e co.co.co/pro delle Confezioni di abbigliamento (2011-2016)**



Il settore tessile mostra andamenti simili a quelli degli altri settori, tuttavia, la differenza principale è che, anche con gli incentivi, il saldo occupazionale del tempo indeterminato non riesce mai a raggiungere valori positivi (nel 2016 il saldo è -305, mentre nel 2015, con gli incentivi governativi più intensi, si era raggiunto il livello -22).

Il settore delle confezioni e abbigliamento, invece, presenta andamenti molto diversi: risultano praticamente inesistenti i saldi occupazionali riferiti al tempo determinato e alle co.co.co/pro poiché si tratta di forme contrattuali poco utilizzate dal settore, mentre la forma contrattuale privilegiata è quella del tempo indeterminato il cui saldo occupazionale, nel 2016, raggiunge le 3.207 unità.

### 3.2 La qualità contrattuale

Al fine di valutare la qualità contrattuale che caratterizza gli avviamenti registrati nel periodo 2011-2016, i contratti attivati nel periodo suddetto sono stati classificati in base a 4 indicatori:

- La retribuzione → l'indice riguarda il corrispettivo corrisposto al lavoratore per la prestazione prestata, con riferimento alle maggiori o minori garanzie di avere una retribuzione *fissa e piena*.
- L'impegno temporale → l'indicatore riconduce alla maggiore o minore discontinuità della prestazione del lavoratore.
- Le garanzie di occupabilità futura → si tratta della valutazione sull'esistenza o meno nel contratto di lavoro di vincoli inerenti la continuazione del medesimo o la sua trasformazione verso il tempo indeterminato.
- Le tutele previdenziali → si fa riferimento alle previsioni contrattuali che, implicando determinate tutele previdenziali, garantiscono il lavoratore rispetto i rischi sociali.

A ciascuna dimensione contrattuale è attribuito un punteggio (da 1 a 4 in base alla sua intensità, con 1 come valore più basso e 4 come valore più alto). La somma dei punteggi ottenuti viene espressa in forma percentuale (da 0 a 100%, in base alla minore o maggiore qualità contrattuale). Nel presente rapporto, al fine di facilitare la lettura di tabelle e grafici, sarà utilizzata una scala del *ranking* contrattuale semplificata, frutto dell'aggregazione in classi dei valori assunti – nei diversi casi – dall'indicatore in discussione. In particolare:

Classi di ranking	Dominio
Bassa	$0 < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 38\%$
Media	$38\% < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 64\%$
Alta	$64\% < \text{Indice di qualità contrattuale} < 100\%$
Molto alta	Indice di qualità contrattuale = 100%

Maggiori informazioni sulla metodologia per l'individuazione dell'indice di qualità contrattuale sono espone nell'allegato 2.

In questa sede, l'indice di qualità contrattuale è stato incrociato con le seguenti variabili:

- Nazionalità dei lavoratori;
- Genere;
- Classi di età.

Nel grafico seguente, si riporta la distribuzione dell'indice di qualità contrattuale per nazionalità.

I lavoratori italiani presentano una qualità contrattuale piuttosto eterogenea: fra i contratti con i quali si è provveduto agli avviamenti nel periodo considerato prevalgono quelli di *qualità alta* (64%, in maggioranza contratti a tempo determinato) che tendono ad essere prorogati nel tempo, ma – come vedremo – sempre più raramente approdano al tempo indeterminato. Seguono poi i contratti di qualità *molto alta* (coincidenti con il tempo indeterminato) e, infine, i contratti di *qualità media e bassa* (il 10% in tutto, coincidenti con forme contrattuali quali il co.co.co / pro, contratti intermittenti etc.).

I lavoratori stranieri appartenenti a tutte le nazionalità, diverse da quella italiana e cinese, sembrano avere livelli di qualità contrattuale meno eterogenei: essi, infatti, si dividono fra i contratti di qualità in apparenza molto alta (48%, coincidenti con il tempo indeterminato) e i qualità alta (48%, riconducibili prevalentemente al tempo determinato). Le forme contrattuali di qualità bassa e molto bassa risultano, invece minimali (4%).

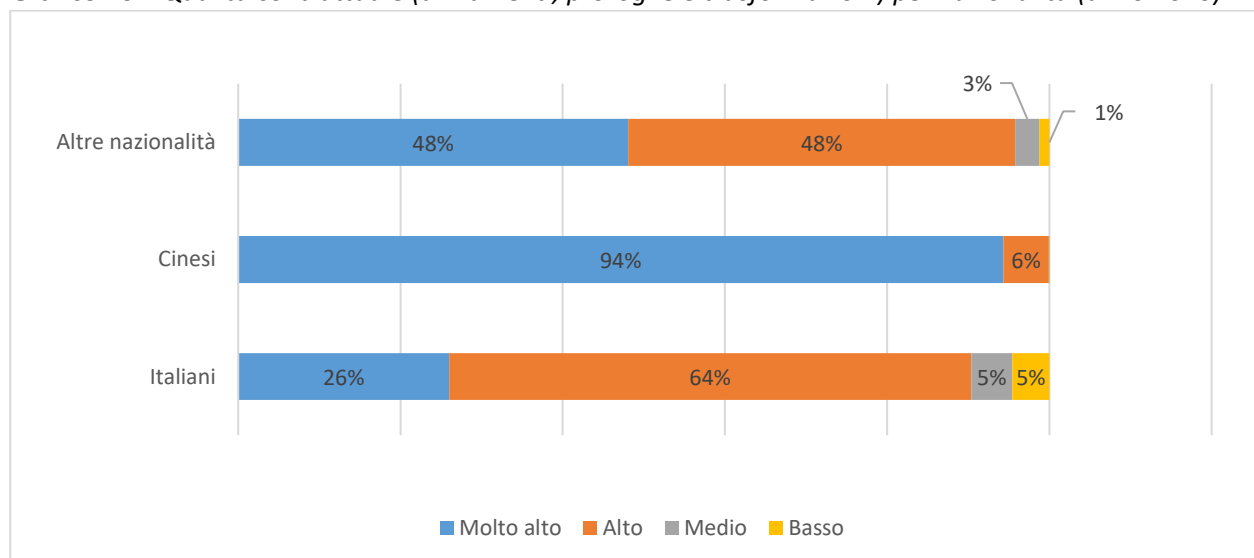
I dati mostrano come nella comunità cinese dei lavoratori la forma contrattuale più diffusa sia – di gran lunga – il tempo indeterminato: prevalgono, infatti, contratti apparentemente di qualità *molto alta* (coincidenti appunto con tali tipologie di contratti) nel 94% dei casi o *alta* (6%). Dunque, almeno sulla carta, i lavoratori cinesi sembrano essere maggiormente tutelati.

Il dato amministrativo sui cinesi tuttavia merita un approfondimento: la forma contrattuale a tempo indeterminato viene usata a prescindere. Infatti, indipendentemente dalla effettiva durata del rapporto di lavoro il lavoratore cinese viene generalmente inquadrato con tale strumento regolativo. Le ragioni non sono sempre chiare, tuttavia, la letteratura offre qualche risposta:

- I contratti a tempo indeterminato accesi dai cinesi servono ad assicurare l’ottenimento ed il mantenimento del permesso di soggiorno<sup>13</sup> (tale motivazione, in realtà, vale per l’intera popolazione extracomunitaria che, come si è visto, presenta numerosi contratti di qualità molto alta);
- I contratti a tempo indeterminato “nascondono” l’evasione contributiva. Infatti molti di essi sono caratterizzati dal part-time, ma in realtà il lavoratore cinese lavora ben oltre le 40 ore settimanali, spesso in aziende diverse da quella in cui è stato contrattualizzato<sup>14</sup>.

Dunque, la qualità molto alta dei contratti dei lavoratori cinesi nasconde probabilmente livelli di sfruttamento ed illegalità elevati.

**Grafico 16 – Qualità contrattuale (avviamenti, proroghe e trasformazioni) per nazionalità (anno 2016).**

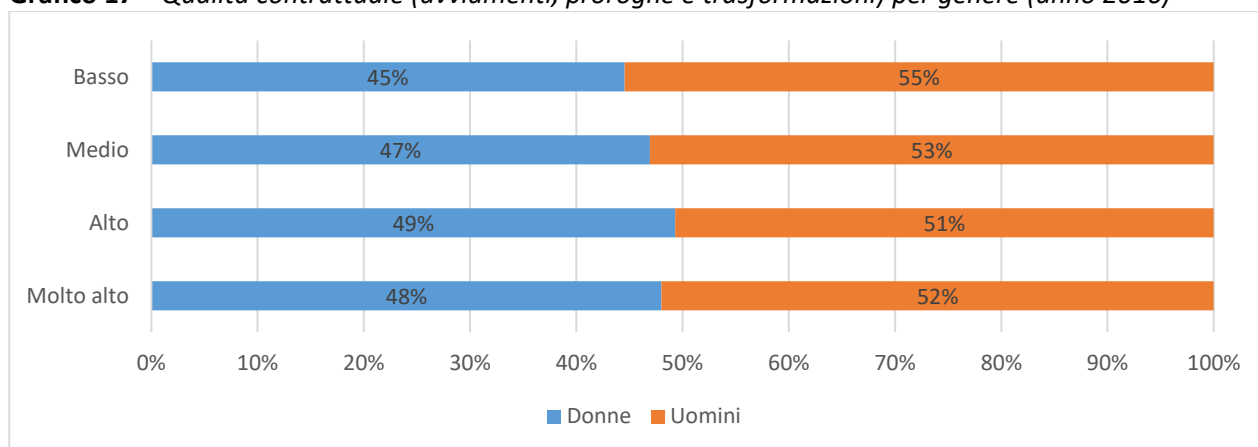


<sup>13</sup> Boscherini F, Bortolotti F., Fabbri E. e Tassinari A. (2015), “Mi chiamo Chen e lavoro a Prato. 2008-2012: imprese e dipendenti cinesi nel territorio Provinciale”, in Collino A., Biggeri M e Murgia L. (a cura di), Processi industriali e parti sociali, Firenze University Press.

<sup>14</sup> Pieraccini S. (2010) , L'assedio cinese. Il Distretto senza regole degli abiti low cost di Prato, Il Sole 24 Ore, Milano.

L'analisi della qualità contrattuale per genere rivela una sostanziale parità nella distribuzione fra gli uomini e le donne su ogni livello del ranking contrattuale, con una leggera prevalenza maschile che – tuttavia – si assottiglia man mano che si procede verso i contratti con un ranking più elevato.

**Grafico 17 – Qualità contrattuale (avviamenti, proroghe e trasformazioni) per genere (anno 2016)**



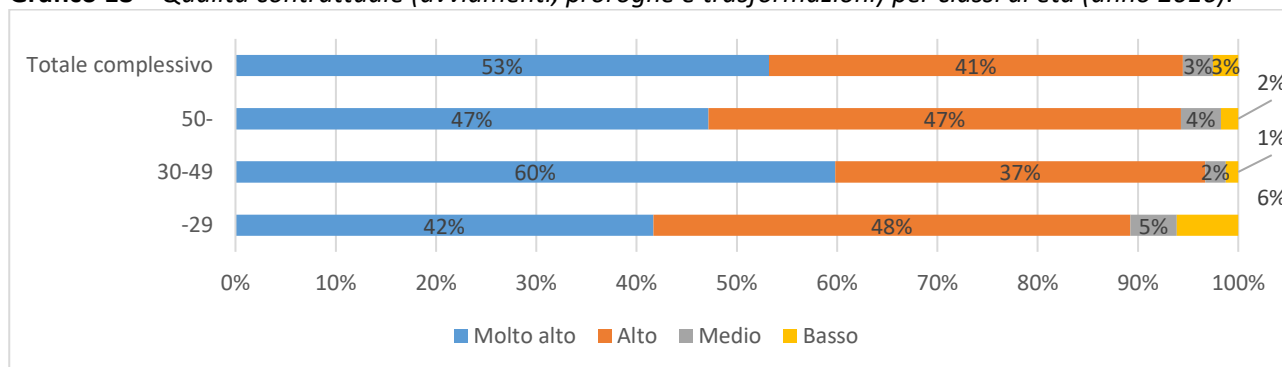
Infine, la disaggregazione della qualità contrattuale per classi di età. I contratti di qualità bassa o molto bassa caratterizzano prevalentemente gli under 29 (11%), fra i quali, tuttavia, è buona la presenza dei contratti di qualità molto alta (42%) ed alta (48%).

I contratti di peggiore qualità (bassa e molto bassa) si assottigliano nella classe di età 30-49 anni (6% in tutto). In questa classe di età prevalgono i contratti di qualità molto alta (60%) seguiti – a distanza – dai contratti di qualità alta (37%).

Nella classe degli over 50, invece i contratti di qualità molto alta (47%) tendono ad assottigliarsi rispetto alla classe di età precedente, mentre quelli di qualità alta aumentano (47%), tuttavia crescono anche le forme contrattuali di qualità bassa e media (6% in tutto).

Da quanto detto sin ora, è possibile trarre qualche conclusione: i contratti di qualità alta o molto alta sono piuttosto presenti in tutte le classi di età. I contratti di peggiore qualità (media e bassa), invece, se per gli under 29 costituiscono uno strumento per accedere a forme contrattuali di qualità più elevata, per le classi di età più avanzata (over 50) finiscono per diventare delle gabbie contrattuali piuttosto “vischiose”, dalle quali è difficile uscire. Si tratta delle forme di collaborazione più diverse o dei contratti di tipo saltuario o a chiamata che – per alcuni – divengono l'unica forma di accesso al mercato del lavoro<sup>15</sup>.

**Grafico 18 – Qualità contrattuale (avviamenti, proroghe e trasformazioni) per classi di età (anno 2016).**



<sup>15</sup> Quanto affermato in questa sede trova conferma nella sezione dedicata alle transizioni contrattuali.

### 3.3 La resilienza

Prima di procedere nell'analisi occorre introdurre una definizione, in questa sede si qualifica la *resilienza del mercato del lavoro* il seguente rapporto:

$$\delta = \frac{(\text{Avviamenti} - \text{Cessazioni})}{(\text{Avviamenti} + \text{Cessazioni})} \%$$

La formula presenta il vantaggio di svincolare le variazioni fra lavoratori avviati e cessati dalla numerosità dei casi, permettendo la comparazione fra insiemi differenti. L'indicatore, che varia da -100% (solo cessazioni nel periodo considerato) a +100% (solo assunzioni nel periodo d'osservazione), può essere interpretato come una misura della resilienza di un determinato mercato del lavoro. Cioè una determinazione della capacità di un determinato MdL di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi, e continuare a funzionare senza perdita di posti di lavoro.

Fra i settori (con un numero di avviamenti maggiore di 1000) maggiormente resilienti figura l'istruzione ( $\delta=19,7\%$ ), tuttavia, il dato non è significativo: il settore dell'istruzione è prevalentemente pubblico, dunque, la sua tendenza a resistere alla cessazione dei rapporti di lavoro è estremamente elevata. Gli avviamenti riportati nella tabella 6 si riferiscono, in parte, ad alcune stabilizzazioni a tempo indeterminato, ed, in parte, ad assunzioni di insegnanti a tempo determinato per sostituzione di altri docenti<sup>16</sup>.

L'istruzione è seguita dalle confezioni di articoli di abbigliamento. Il dato stavolta appare più interessante: il settore in questione – a prevalente conduzione cinese – sembra assicurare ai propri lavoratori una stabilità occupazionale elevata ( $\delta= 15,4\%$ ). In tale settore, le perturbazioni del MdL hanno come conseguenza più assunzioni che cessazioni. Particolarmente resilienti risultano anche le attività riconducibili al lavoro domestico ( $\delta=7,2\%$ ): chi viene assunto con contratto di lavoro domestico tende a permanere nella condizione di occupato più di altre lavoratori appartenenti a settori diversi. Infine, qualche conclusione sul settore delle industrie tessili: la resilienza del comparto è negativa ( $\delta=-4,6\%$ ), ciò significa che il settore – nel periodo di riferimento – tende, seppur moderatamente, a rispondere alle turbolenze dei mercati espellendo lavoratori dai processi produttivi. Lo stesso accade nel settore dei trasporti e del magazzinaggio, ma con intensità più elevata ( $\delta=-5,4\%$ ).

**Tabella 6 – Distribuzione degli avviamenti e cessazioni dell'anno 2016 per settore Ateco 2007 e calcolo della resilienza (con avviamenti maggiori di 1.000, anno 2016)**

Cod. Ateco 2007	Ateco 2007 descrizione	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Resilienza $\delta$
14	CONFEZIONE DI ARTICOLI DI ABBIGLIAMENTO; CONFEZIONE DI ARTICOLI IN PELLE E PELLICCIA	12.252	8.982	3.270	15,4%
85	ISTRUZIONE	2.935	1.969	966	19,7%
13	INDUSTRIE TESSILI	2.861	3.135	-274	-4,6%
56	ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE	1.672	1.784	-112	-3,2%
46	COMMERCIO ALL'INGROSSO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.646	1.523	123	3,9%
97	ATTIVITÀ DI FAMIGLIE E CONVIVENZE COME DATORI DI LAVORO PER PERSONALE DOMESTICO	1.614	1.397	217	7,2%
47	COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI)	1.411	1.359	52	1,9%
84	AMMINISTRAZIONE PUBBLICA E DIFESA; ASSICURAZIONE SOCIALE OBBLIGATORIA	1.123	1.053	70	3,2%
52	MAGAZZINAGGIO E ATTIVITÀ DI SUPPORTO AI TRASPORTI	1.008	1.123	-115	-5,4%
Altri settori	Altri settori	11.030	11.754	-724	-3,2%
<b>Totale</b>		<b>37.552</b>	<b>34.079</b>	<b>3.473</b>	<b>4,8%</b>

<sup>16</sup> Considerazioni analoghe valgono per la codifica Ateco 84, Pubblica amministrazione (con  $\delta=3,2\%$ ). Gli avviamenti del settore si riferiscono, in prevalenza, a contratti a tempo determinato e a qualche contratto a tempo indeterminato (pochi).

L'analisi della resilienza è stata condotta anche sulle nazionalità. Nella tabella successiva, il valore maggiore dell'indicatore è associato ai lavoratori cinesi ( $\delta=15\%$ ), seguono – a lunga distanza – quelli pachistani ( $\delta=5,1\%$ ).

I lavoratori italiani hanno una resilienza negativa ( $\delta=-1,3\%$ ), mentre i cittadini che presentano il valore più basso dell'indicatore considerato sono i senegalesi ( $\delta=-10,7\%$ ).

**Tabella 7 – Distribuzione degli avviamenti e cessazioni dell'anno 2016 per nazionalità e calcolo della resilienza (con avviamenti maggiori di 100, anno 2016)**

Nazionalità	Avviamenti	Cessazioni	Saldi	Resilienza $\delta$
ITALIANA	17.275	17.725	-450	-1,3%
CINESE	15.597	11.522	4.075	15,0%
PACHISTANA	1.120	1.011	109	5,1%
ROMENA	869	894	-25	-1,4%
ALBANESE	693	826	-133	-8,8%
MAROCCHINA	225	274	-49	-9,8%
SENEGALESE	183	227	-44	-10,7%
Altre nazionalità	1.590	1.600	-10	-0,3%
<b>Totale complessivo</b>	<b>37.552</b>	<b>34.079</b>	<b>3.473</b>	<b>4,8%</b>

Da quanto detto sin ora, appare evidente una maggiore capacità dei lavoratori cinesi di permanere nella condizione di occupazione rispetto a tutte le altre nazionalità. I lavoratori di nazionalità italiana, invece, hanno una minor capacità di mantenere il proprio posto di lavoro a fronte delle perturbazioni di mercato (anche se va notato che il valore negativo della resilienza è estremamente contenuto).

Il valore della resilienza dell'intero MdL pratese è, invece, positivo ( $\delta=4,8\%$ ), segno che il sistema economico è ancora in grado di rispondere ai cambiamenti più con le assunzioni che con le cessazioni, ma tale capacità gli è conferita principalmente dalle imprese e dai lavoratori stranieri: è, infatti, il settore delle confezioni di abbigliamento e sono le maestranze cinesi – come si è visto – a totalizzare valori della resilienza più elevata.

### 3.4 Le transizioni contrattuali

Al fine di comprendere come quali siano i percorsi che conducono (o non conducono) a contratti di buona qualità può essere utile analizzare le transizioni contrattuali, con riferimento al periodo 2011 – 2016. Nella tabella a doppia entrata seguente sono riportati in riga e colonna le tipologie contrattuali attivate su tutti i lavoratori del Distretto pratese avviati nel periodo 2011-2016. La tabella riporta, in riga, il primo contratto lavorativo che ha regolamentato il rapporto di lavoro e, in colonna, il contratto eventualmente stipulato la volta dopo. La colonna “cesura” raccoglie le frequenze di coloro che non hanno subito, nel periodo di osservazione, alcuna modifica contrattuale. La colonna “cessazione” indica, invece, le frequenze di coloro che, dopo il contratto indicato in riga, hanno perduto il lavoro.

La tabella seguente mostra una forte prevalenza dei contratti a tempo indeterminato seguiti, a distanza, da quelli a tempo determinato, dalle co.co.co/pro e dall'apprendistato professionalizzante (II livello). Forti sono anche le frequenze associate alle cessazioni.

Con riferimento ai contratti a tempo indeterminato, questi continuano a configurarsi come un presidio della stabilità lavorativa: il 31,5% dei lavoratori, infatti, mantiene, per tutto il periodo considerato (2011-2016), tale contratto, tuttavia, in ben il 62,1% dei casi viene perduto dal soggetto (cessazione). Non sono amplissimi, invece, coloro che a seguito di un contratto a tempo indeterminato riescono ad ottenerne un altro (5,4%).

Infine, sono solo lo 0,8% coloro che, a seguito del tempo indeterminato, rientrano nel mondo del lavoro con un contratto a tempo determinato.

Riguardo i contratti a tempo determinato, questi si rivelano sempre più delle vere e proprie gabbie contrattuali. Se qualche decennio fa, il tempo determinato costituiva il ponte per raggiungere la stabilizzazione, ora questo fenomeno sembra essere fortemente attenuato: al tempo determinato, nella maggioranza dei casi (50,6%) seguono ulteriori contratti della stessa tipologia. Solo nel 12,4% il tempo determinato viene seguito (di solito attraverso una trasformazione) da un tempo indeterminato. Le alternative ai due *path* descritti sopra sono il termine dell'esperienza lavorativa (13,7%), oppure la cesura (21,4%; dunque, il soggetto, per tutto il periodo di osservazione, mantiene il contratto a termine).

Particolarmente rilevante risulta il ricorso ai contratti di apprendistato di secondo livello. Chi detiene un contratto di apprendistato, se lo perde, solo nel 3,5% dei casi, rientra nel MdL con un ulteriore ricorso all'apprendistato e, nel 4,7% con un contratto a tempo determinato. Tuttavia, l'apprendistato sembra essere caratterizzato da una non ampia stabilità poiché ben il 56,7% dei 8.772 movimenti associati a tale tipologia contrattuale vede concludere il proprio rapporto di lavoro anzitempo, con una cessazione. Quest'ultima osservazione sembra contraddire lo spirito stesso del contratto di apprendistato che, nell'intenzione del legislatore, doveva – in automatico – trasformarsi in contratto a tempo indeterminato, una volta terminato il periodo formativo (ciò, comunque, accade nel 33,4% dei casi).

Infine, risultano rilevanti le osservazioni sui contratti di collaborazione a progetto (ormai aboliti) e le collaborazioni coordinate e continuative il cui uso è stato fortemente ristretto dalla normativa. Nella maggioranza dei casi i contratti di collaborazione vengono seguiti da contratti analoghi (36,6%). Più rare sono le trasformazioni in tipologie contrattuali più stabili come il tempo determinato (8,1% dei casi) e tempo indeterminato (appena il 4,2%). La cessazione del rapporto di lavoro caratterizza, invece, il 14,3% dei casi. Dunque, anche le collaborazioni si configurano come una vera e propria gabbia contrattuale: chi ne viene interessato ha forti probabilità di una sua riproposizione futura.

**Tabella 8 – Le transizioni contrattuali (tutti i settori, periodo 2011-2016)**

Etichette di riga	LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE (III LIVELLO)	APPRENDISTATO LAVORATORI STAGIONALI	APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (I LIVELLO)	APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	CONTRATTO DI AGENZIA DETERMINATO	CONTRATTO DI AGENZIA INDETERMINATO	CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	LAVORO A DOMICILIO DETERMINATO	LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO	LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	LAVORO A TEMPO DETERMINATO	LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	LAVORO INTERMITTENTE DETERMINATO	LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO	LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO	LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU)	LAVORO OCCASIONALE	LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO	TIROCINIO / BORSA LAVORO	Cessato	cesura	Totale complessivo %	Totale complessivo VA
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	5,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	62,1%	31,5%	100%	134.299
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	50,6%	12,4%	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,2%	13,7%	21,4%	100%	109.316
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	36,6%	8,1%	4,2%	0,3%	0,0%	0,7%	0,9%	0,0%	0,1%	0,0%	1,1%	0,0%	0,4%	14,3%	31,9%	100%	13.086
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,5%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	1,2%	4,7%	0,0%	0,0%	0,1%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	56,7%	33,4%	100%	8.772
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	10,5%	3,7%	0,1%	0,0%	0,3%	22,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,5%	26,0%	33,1%	100%	5.016
TIROCINIO / BORSA LAVORO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	11,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	1,9%	15,7%	7,5%	0,0%	0,0%	0,3%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	11,1%	17,7%	32,6%	100%	4.911
LAVORO INTERMITTENTE DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,7%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,2%	10,4%	3,4%	1,2%	0,0%	18,3%	10,4%	0,0%	0,6%	0,0%	0,3%	0,0%	0,8%	22,4%	26,9%	100%	3.886
LAVORO OCCASIONALE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	8,1%	2,0%	2,5%	0,0%	1,0%	1,2%	0,0%	0,2%	0,0%	30,5%	0,0%	1,1%	3,8%	40,3%	100%	2.444
LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,7%	9,2%	0,2%	2,9%	0,0%	2,1%	1,6%	0,0%	61,9%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	7,0%	11,5%	100%	1.595
LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	3,3%	5,9%	0,6%	34,3%	0,0%	0,6%	1,5%	0,0%	3,6%	0,0%	2,5%	0,0%	0,1%	1,4%	45,9%	100%	1.343
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,9%	26,0%	0,4%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%	9,0%	6,7%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	31,3%	21,8%	100%	809
CONTRATTO DI AGENZIA INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	1,5%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	83,2%	9,2%	100%	262
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (I LIVELLO)	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	2,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%	6,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	68,2%	20,5%	100%	88
CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,4%	0,0%	0,0%	6,8%	5,4%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	13,5%	16,2%	100%	74
CONTRATTO DI AGENZIA DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%	4,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	57,4%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	14,8%	16,4%	100%	61
LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%	2,0%	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	32,0%	56,0%	100%	50
CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	54,2%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%	27,1%	100%	48
LAVORO A DOMICILIO DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	7,7%	7,7%	15,4%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	15,4%	100%	13
APPRENDISTATO LAVORATORI STAGIONALI	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	30,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	38,5%	15,4%	100%	13
APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE (III LIVELLO)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	9,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	54,5%	27,3%	100%	11
LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	30,0%	10,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	10,0%	50,0%	100%	10
LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	22,2%	11,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	44,4%	22,2%	100%	9
LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	28,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	42,9%	28,6%	100%	7
LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	66,7%	100%	6
LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	25,0%	100%	4
Cessato	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	1,4%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,6%	10,2%	41,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,4%	4,2%	41,2%	100%	149.377



### 3.5 Le mansioni più richieste nel settore manifatturiero

In questa sezione si cercherà di far luce sulle mansioni più richieste nelle due divisioni manifatturiere più importanti del Distretto: l'industria tessile e le confezioni di abbigliamento. L'obiettivo è individuare le professionalità più utili al sistema produttivo. Si tratta di informazioni strategiche per il sistema delle politiche attive del lavoro e della formazione. Nelle due tabelle che seguono si riportano gli avviamenti dell'anno 2016 disaggregati per mansione del lavoratore assunto in relazione alla divisione delle Confezioni di articoli di abbigliamento e quella delle Industrie Tessili.

Si precisa che le mansioni si analizzano anche in termini di lavoro cognitivo ed energetico<sup>17</sup>. Il lavoro cognitivo consiste in ogni forma di lavoro che produce conoscenza; quello di lavoro energetico è invece quello di tipo manuale. Si ritiene utile distinguere tra due sotto-tipi di lavoro cognitivo: quello generativo<sup>18</sup> che produce conoscenza codificata riproducibile e il lavoro cognitivo replicativo<sup>19</sup>. Quindi, in termini operativi, abbiamo analizzato gli avviamenti con riferimento alle mansioni attribuite ai lavoratori suddividendole in tre grandi macro-categorie:

- Le mansioni energetiche (E) → come, ad esempio, tessitore, operai addetto a macchinari, etc.;
- Le mansioni cognitive generative (C/G) → come, ad esempio, disegnatore tecnico, tecnico di marketing, ideatore di modelli, etc.;
- Le mansioni cognitive replicative (C/R) → come, ad esempio, impiegato amministrativo, addetto alla
  - o contabilità, modellista etc.

In relazione alle **Industrie Tessili**, si può osservare che le prime 26 mansioni riportate nella tabella rappresentano il 67,7% del totale degli avviamenti del 2016. Esiste quindi una certa ampiezza nelle mansioni degli avviamenti anche se quelle principali sono in netta maggioranza di carattere Energetico, eccetto tre che sono Cognitive Replicative<sup>20</sup>: gli avviamenti, come prevedibile, privilegiano la manualità nei lavoratori assunti.

Nella tabella che segue si riporta il dettaglio delle principali mansioni dei lavoratori avviati nel 2016.

**Tabella 9 - Industrie Tessili: principali mansioni oggetto di avviamento (anno 2016)**

Mansione	Tipo*	V.A.	Peso %
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	E	393	13,7
Rammendatrice al banco	E	119	4,2
Tessitore a macchina	E	119	4,2
Tessitori	E	116	4,1
Addetto agli stiratoi per capi confezionati	E	109	3,8
Impiegato amministrativo	C\R	108	3,8
Confezionatori di capi di abbigliamento	E	102	3,6
Confezionatore di sartoria	E	83	2,9
Addetti a macchinari per la stampa dei tessuti	E	81	2,8
Cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	E	66	2,3
Stampatore su tessuti	E	66	2,3
Campionarista	E	60	2,1
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	E	58	2,0

<sup>17</sup> La definizione di lavoro energetico e cognitivo è ripresa da Rullani E. (2014), Lavoro cognitivo. Intervista a Enzo Rullani, ipertesto disponibile in <http://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html>.

<sup>18</sup> Il lavoro cognitivo *generativo* è il più pregiato, poiché elabora "le istruzioni" che permettono al lavoro energetico di effettuare le trasformazioni materiali.

<sup>19</sup> Il lavoro cognitivo *replicativo* consta in un lavoro intellettuale meramente esecutivo. A differenza del lavoro cognitivo generativo, quello replicativo è totalmente sostituibile da altro lavoro "astratto" che esegue le stesse operazioni.

<sup>20</sup> Impiegato amministrativo, tecnico controllo qualità settore tessile, perito tessile.

Mansione	Tipo*	V.A.	Peso %
Magazziniere consegnatario	E	46	1,6
Addetto all'orditoio (tessile industriale)	E	42	1,5
Tintore industriale di tessuti	E	39	1,4
Stiratrice a mano	E	39	1,4
Addetto alla roccatrice	E	36	1,3
Filatore a macchina	E	36	1,3
Addetto alla roccatura	E	33	1,2
Torcitore e ritorcitore di filati	E	32	1,1
Addetto ai servizi ausiliari alla produzione tessile	E	32	1,1
Tecnico controllo qualità settore tessile	C\R	31	1,1
Addetti a macchinari per la filatura e la bobinatura	E	31	1,1
Addetto alla logistica di magazzino	E	31	1,1
Perito tessile	C\R	30	1,0
Altre mansioni		923	32,3
<b>Totale</b>		<b>2.861</b>	<b>100</b>

\* Mansioni energetiche (E), Mansioni cognitive generative (C/G), Mansioni cognitive replicative (C/R)

Nel settore della **Confezione di articoli di abbigliamento**, gli avviamenti si concentrano in un numero più ristretto di mansioni: infatti, le prime quattro (Cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento, Confezionatori di capi di abbigliamento, Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e Confezionatore di sartoria) costituiscono il 77,9% del totale degli avviamenti del 2016.

Eccetto due mansioni che sono Cognitive Replicative<sup>21</sup>, il resto di quelle principali sono di carattere Energetico. Nella tabella che segue si riporta il dettaglio delle principali mansioni dei lavoratori avviati nel 2016.

**Tabella 10 - Confezioni di articoli di abbigliamento: principali mansioni oggetto di avviamento (anno 2016)**

Mansione	Tipo*	V.A.	Peso %
Cucitore a macchina per produzione in serie di abbigliamento	E	3.595	29,3
Confezionatori di capi di abbigliamento	E	2.849	23,3
Altri operai addetti a macchinari dell'industria tessile e delle confezioni ed assimilati	E	1.764	14,4
Confezionatore di sartoria	E	1.331	10,9
Sarto confezionista	E	553	4,5
Artigiano tessitura artistica	E	453	3,7
Addetto alle macchine da taglio (tessile industriale)	E	73	0,6
Impiegato amministrativo	C\R	67	0,5
Modellisti di capi di abbigliamento	C\R	67	0,5
Cucitore di maglieria	E	64	0,5
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	E	62	0,5
Tagliatori di capi di abbigliamento	E	56	0,5
Altre mansioni		1.318	10,8
<b>Totale</b>		<b>12.252</b>	<b>100</b>

\* Mansioni energetiche (E), Mansioni cognitive generative (C/G), Mansioni cognitive replicative (C/R)

<sup>21</sup> Impiegato amministrativo e Modellisti di capi di abbigliamento.

### 3.6 Alcuni dati previsionali

Nelle pagine che seguono verranno proposti alcuni grafici frutto dell'applicazione di tecniche di regressione lineare con il metodo dello smorzamento esponenziale (*exponential smoothing*) attraverso le quali è stato possibile produrre delle proiezioni sugli avviamenti e sulle cessazioni per il periodo 2017-2018<sup>22</sup>.

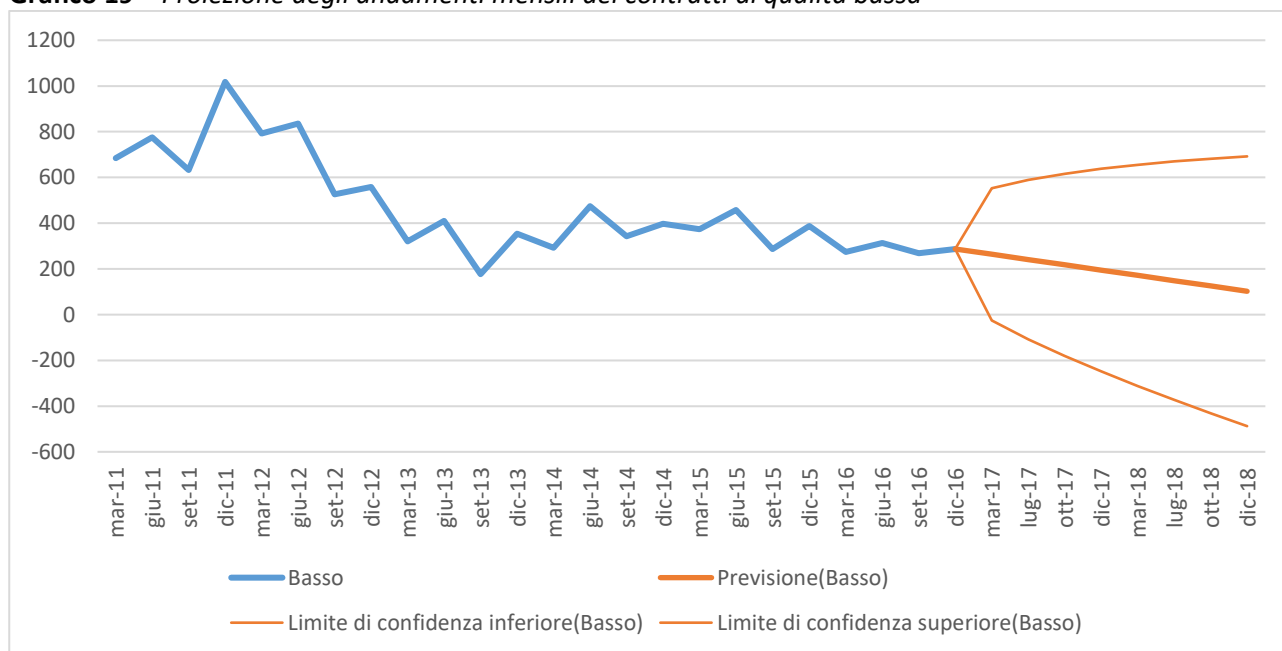
L'analisi si fonda sulla serie storica degli avviamenti e delle cessazioni mensili effettuate, dal 2011 al 2016. Il dato previsionale è stato destagionalizzato.

Sono stati, inoltre, determinati i limiti di confidenza inferiori e superiori a ciascun valore predetto, con valore di probabilità cumulativa pari al 95%<sup>23</sup>.

Per quanto concerne gli avviamenti, le proiezioni si riferiscono ai loro numeri associati ai livelli di qualità contrattuale bassa, media, alta, molto alta.

Le parti in blu dei quattro tracciati seguenti indicano i valori reali, quelli in marrone, invece, costituiscono la proiezione relativa al periodo 01/01/2017 – 31/12/2018.

**Grafico 19 – Proiezione degli andamenti mensili dei contratti di qualità bassa**



<sup>22</sup> Il modello previsionale dello smorzamento esponenziale (ES) sceglie come previsione  $y(t+1)$  una media pesata fra la previsione  $y(t)$  del presente, fatta in precedenza, e il valore attuale  $x(t)$  della serie storica:

$$y(t+1) = \alpha x(t) + (1-\alpha) y(t)$$

Dove:

$x(t)$  = il dato noto al tempo  $t$ ;

$y(t)$  la previsione effettuata al tempo  $t$ ;

$\alpha$  è un valore compreso fra 0 e 1. Si noti che se  $\alpha=1$ , decidiamo che la previsione futura sia il valore odierno. Dunque, più  $\alpha$  è vicino ad 1 più l'algoritmo fornirà valori prossimi a quelli del presente, mentre più  $\alpha$  tende a 0 più l'algoritmo fornirà previsioni basate sui valori passati.

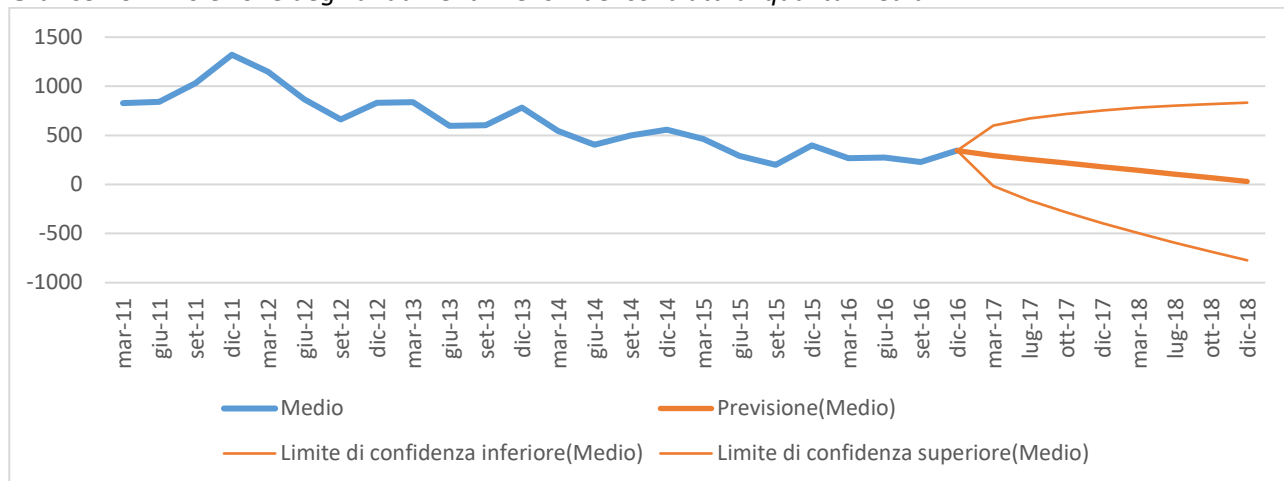
In termini generali, l'algoritmo di smorzamento esponenziale può essere riscritto come segue:

$$y(t+1) = \alpha x(t) + \alpha (1-\alpha) x(t-1) + \alpha (1-\alpha)^2 x(t-2) + \dots$$

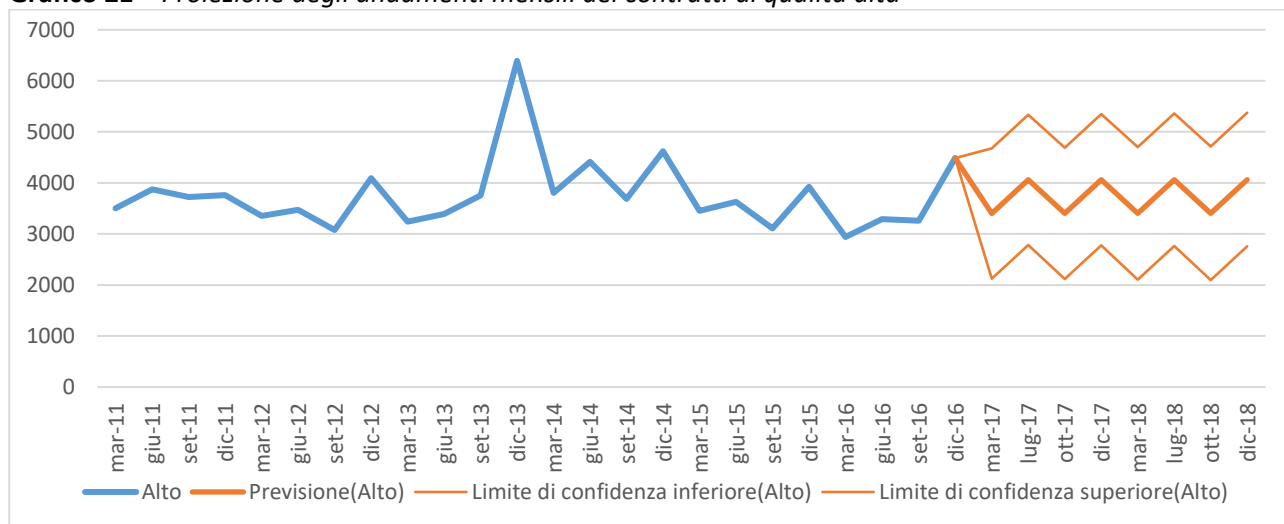
Dunque, la previsione futura di un valore consiste nella media pesata di tutti i valori passati, con pesi che decrescono esponenzialmente (di qui il nome ES).

<sup>23</sup> In altre parole, il valore di probabilità cumulativa informa su quanta probabilità vi sia che il valore predetto rientri effettivamente fra i due limiti di confidenza individuati.

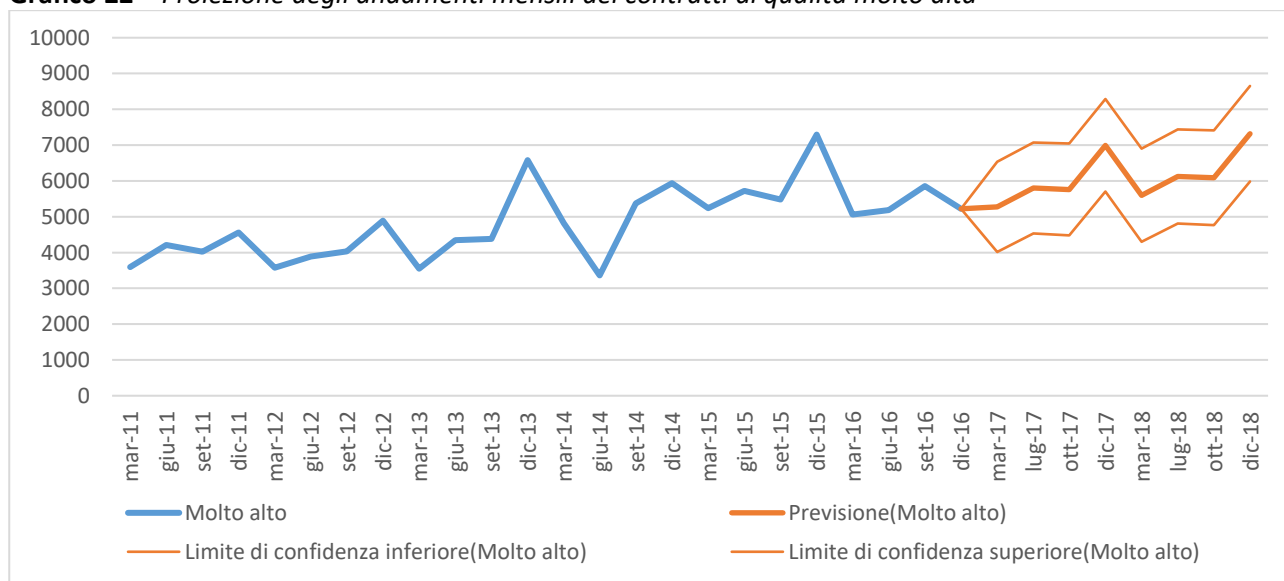
**Grafico 20 – Proiezione degli andamenti mensili dei contratti di qualità media**



**Grafico 21 – Proiezione degli andamenti mensili dei contratti di qualità alta**



**Grafico 22 – Proiezione degli andamenti mensili dei contratti di qualità molto alta**



Nella tabella seguente sono riassunti, su base annuale, gli avviamenti previsti per il 2017 e il 2018 distinti per la qualità contrattuale che ne caratterizzerà i contratti regolanti il rapporto di lavoro.

**Tabella 11 – Previsione degli avviamenti 2017-2018**

Anno	Contratti Q.Molto alta	Contratti Q.Alta	Contratti Q.Media	Contratti Q.Bassa	Var. Q.Molto alta rispetto 2016	Var Q.Alta rispetto 2016	Var Q.Media rispetto 2016	Var Q.Bassa rispetto 2016
2016	21.317	13.979	1.114	1.142	-	-	-	-
2017	23.831	14.924	944	917	11,8%	6,8%	-15,3%	-19,7%
2018	25.128	14.938	346	548	17,9%	6,9%	-68,9%	-52,0%

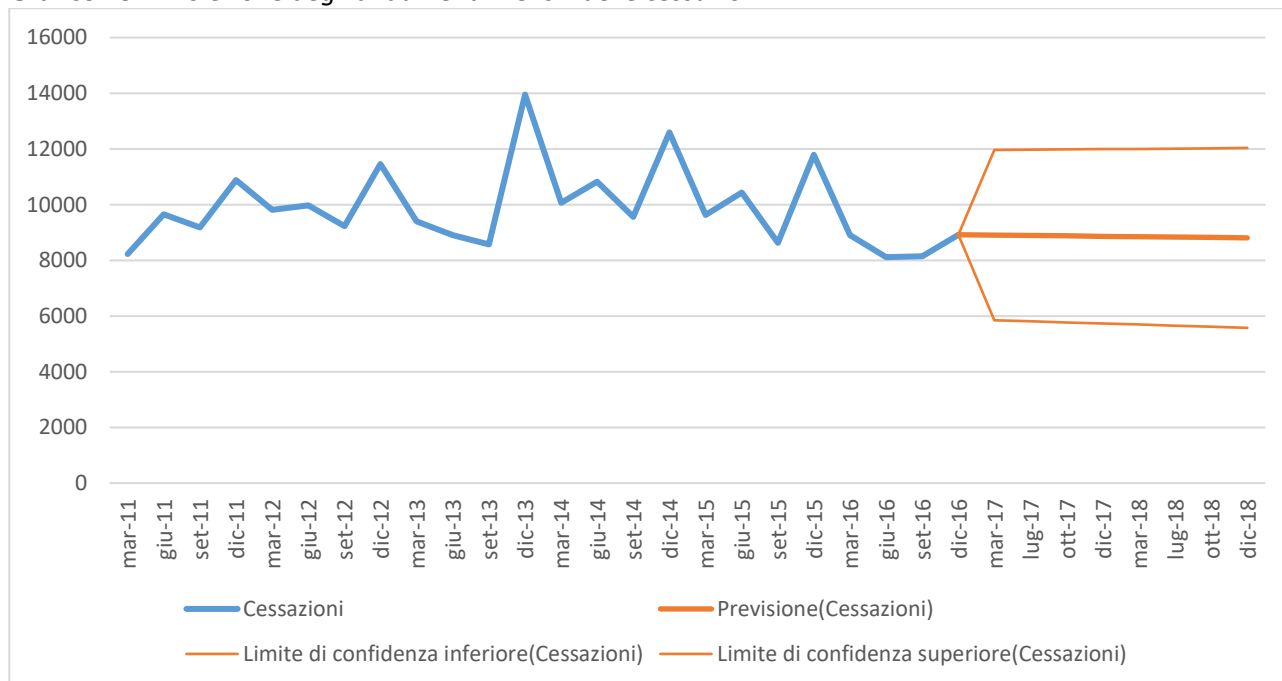
I dati mostrano una forte crescita dei contratti di qualità molto alta (+11,8%, nel 2017 e +17,9% nel 2018). I contratti di qualità alta, invece, cresceranno di meno (+6,8% nel 2017 e +6,9% nel 2018).

Le proiezioni indicano – all’opposto – una caduta dei contratti di qualità media (-68,9% nel 2018, dovuta essenzialmente all’abolizione dei co.co.pro e al ridimensionamento del co.co.co) e un crollo dei contratti di qualità bassa (-52% nel 2018).

I contratti di qualità bassa comprendono il lavoro intermittente a tempo determinato, il lavoro autonomo nello spettacolo, il lavoro occasionale e i tirocini / borse lavoro<sup>24</sup>. Si tratta di categorie residuali che risultano poco significative da un punto di vista numerico.

Come si è già accennato, anche per quanto riguarda le cessazioni, si è provveduto a calcolarne le proiezioni per il periodo 2017-2018.

**Grafico 23 – Proiezione degli andamenti mensili delle cessazioni**



<sup>24</sup> Si è consapevoli che il tirocinio non è un contratto di lavoro, ma lo si è inserito nell’elenco poiché le prestazioni del tirocinante non solo sono oggetto di comunicazione obbligatoria, ma – soprattutto – sono retribuite e spesso costituiscono uno strumento di socializzazione al lavoro che conduce all’acquisizione di un contratto di lavoro vero e proprio.

**Tabella 12 – Previsione delle cessazioni 2016-2017-2018**

Anno	Cessazioni	Var. rispetto 2016
2016	34.079	-
2017	35.531	4,3%
2018	35.306	3,6%

Le cessazioni, a fine 2017 sono destinate ad aumentare rispetto al 2016 (+4,3%). Nel 2017 vi sarà, invece, un aumento più contenuto (+3,6%).

**Tabella 13 - Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni 2016-17-18 e calcolo dell'indicatore  $\delta$ .**

Anno	Avviamenti	Cessazioni	Saldo	Resilienza ( $\delta$ )
2016	37.552	34.079	3.473	4,8%
2017	40.616	35.531	5.085	6,7%
2018	40.960	35.306	5.654	7,4%

Il saldo avviamenti e cessazioni inerente il periodo 2017 e 2018 è destinato ad aumentare, ciò determina una crescita della resilienza che da 4,8% del 2016 passerà a 6,7% nel 2017 e 7,4% nel 2018. I dati, dunque, mostrano un "irrobustimento" del MdL (e quindi del sistema economico produttivo locale) che tenderà a dare maggiore stabilità ai rapporti di lavoro del Distretto.

## 4. Conclusioni

Il Distretto industriale pratese è stato pesantemente colpito dalla crisi che – del resto – ha funestato l'intero Paese: dal 2007 al 2012 il valore aggiunto prodotto della Provincia di Prato è diminuito di oltre 11 punti percentuali.

A farne le spese sono stati tutti i settori (*in primis*, quello delle Costruzioni), ma anche il sistema manifatturiero ha pagato enormi costi, vedendo ridurre la ricchezza prodotta di quasi il 23% (in valore assoluto la contrazione – fra il 2007 e il 2012 – è stata di 410 MLN di euro).

Le difficoltà produttive, naturalmente, hanno avuto pesanti ripercussioni sul mercato del lavoro, anche se, occorre avvisare, che non vi è stata un'emorragia occupazionale: fra il 2007 e il 2012, gli occupati sono calati di appena lo 0,6% (pari a 614 unità), grazie anche ad un ingente ricorso agli ammortizzatori sociali. Tuttavia, sono diminuite notevolmente le unità di lavoro: si tratta di un calo del 18,7%. Dunque, nel distretto si lavora meno (molto meno) e i nuovi ingressi nel mercato del lavoro sono prevalentemente caratterizzati da contratti a termine.

A seguito del 2012, l'economia distrettuale ha dato segni di ripresa: la produzione di ricchezza è tornata ad aumentare (senza – tuttavia – raggiungere i livelli pre-crisi), lo stesso ha fatto l'occupazione (dal 2007 al 2016 la crescita occupazionale è stata del 2,4%, pari a 2.500 occupati in più), ma non le unità di lavoro, che sono rimaste al livello del 2012 (pari a 109.942 unità).

La ripresa della competitività del sistema pratese, forse, avrebbe potuto avere più slancio se fosse stata adeguatamente sostenuta dal sistema del credito: dal 2012 al 2016, gli impieghi vivi e i leasing a favore dell'industria sono calati del 17%, passando da 1.501 MLN di euro a 1.244 MLN.

Il mondo del lavoro, invece, oltre a subire trasformazioni di tipo quantitativo, è mutato nella sua composizione interna: il comparto tessile – fra il 2011 e il 2016 – ha mantenuto sempre saldi occupazionali negativi, raggiungendo quasi la parità fra avviamenti e cessazioni nel 2015, complici gli incentivi governativi

che – tuttavia – non sono riusciti a portare i saldi in territorio positivo. Al contrario, le confezioni e gli articoli di abbigliamento hanno mantenuto sempre saldi positivi (tranne che nel 2012, -974 unità).

Si noti che nel 2016 si è registrato il “sorpasso” occupazionale del comparto delle confezioni di articoli di abbigliamento sul tessile: il primo, infatti, definisce il 43,7% degli addetti della manifattura, mentre il tessile ne costituisce il 37,6%.

I due settori, trainanti per l’economia pratese, sembrano essere regolati contrattualmente in maniera completamente diversa: nelle industrie tessili gli avviamenti a tempo determinato prevalgono di gran lunga sul tempo indeterminato, segue poi l’apprendistato di II livello. Queste due ultime forme contrattuali sembrano perdere il “ruolo” che storicamente hanno avuto: entrambe, infatti, costituivano uno *step* intermedio per giungere al conseguimento del contratto a tempo indeterminato, ma oggi non è più così.

Nel periodo 2011 – 2016, infatti, in ben il 50,6% dei casi ad un contratto a tempo determinato segue un ulteriore contratto del medesimo tipo, mentre per quanto concerne l’apprendistato di II livello, nello stesso periodo, le cessazioni prima della sua conclusione (e quindi dell’automatica trasformazione in contratto a tempo indeterminato) ammontano al 56,7%.

Dunque, l’impressione che si trae è un aumento della “vischiosità” dei contratti a termine che – specie con i lavoratori più anziani – sembrano configurarsi come vere e proprie gabbie contrattuali, dalle quali non sempre è agevole uscire. Dall’altro lato, l’apprendistato, in taluni casi, sembra diventare un espediente per conseguire un risparmio sul salario, più che uno strumento di riproduzione professionale.

Ingenti risultano i cambiamenti del posizionamento nel mercato del lavoro da parte di soggetti con nazionalità diverse: i cinesi, operanti prevalentemente nell’abbigliamento e nelle confezioni, sono assunti con contratti di qualità apparentemente molto alta (prevalentemente a tempo indeterminato), mentre la qualità tende ad essere sensibilmente più bassa per i lavoratori italiani che vedono prevalere il tempo determinato sull’indeterminato<sup>25</sup>.

Nei fatti, ciò determina modalità diverse di reagire alle perturbazioni del sistema economico – produttivo che si ripercuotono sul mercato del lavoro: a fronte di tali variazioni esogene, i datori di lavoro cinesi tendono prevalentemente ad assumere membri della comunità cinese con contratti di qualità elevata, mentre le imprese tessili tendono ad una moderata espulsione dal sistema produttivo dei lavoratori operata, spesso, attraverso il mancato rinnovo dei contratti a termine.

Il dato conferma, dunque, l’esistenza di un distretto dentro il Distretto, governato da regole proprie, diverse da quelle che definiscono i rapporti economici, produttivi e di lavoro caratteristiche del resto della manifattura pratese.

Le previsioni contrattuali circa il futuro (periodo 2017-2018) indicano una crescita degli avviamenti e dei saldi occupazionali: si stima che nel 2018 gli avviamenti nella Provincia di Prato raggiungeranno le 40.960 unità con saldi ampiamente positivi (+5.654 avviati rispetto ai cessati nel 2018).

La qualità contrattuale che regolerà i rapporti di lavoro tenderà ad innalzarsi: nel 2018 i contratti di qualità molto alta (tempo indeterminato), registrati fra gli avviati, salirà del 17,9% e quella dei contratti di qualità alta (con prevalenza dei contratti a tempo determinato) crescerà del 6,9%, diminuiranno, invece, i contratti di qualità media e bassa (complice l’abolizione dei co.co.pro e la stretta sui co.co.co). E’ probabile, tuttavia,

---

<sup>25</sup> La netta prevalenza del tempo indeterminato della comunità cinese è – come si è già visto – legata alla necessità di garantire ai lavoratori il permesso di soggiorno. Inoltre, dietro un contratto a tempo indeterminato si nascondono spesso forme di sfruttamento del lavoratore chiamato ad essere presente nei luoghi di lavoro per molte più ore rispetto a quelle dichiarate in sede contrattuale. Dunque, dietro un dato apparentemente positivo si nascondono in diversi casi situazioni di sfruttamento e illegalità.

che la maggior parte degli incrementi occupazionali abbiano luogo prevalentemente nel comparto delle confezioni di abbigliamento e nel settore dei servizi. Quest'ultimo, in particolare, ha visto crescere – fra il 2011 e il 2016 – le proprie unità locali del 5,7% (si è passati da 10.553 UL a 11.296 UL), mentre gli addetti – fra il 2014 e il 2016 – sono aumentati del 8,9% (da 27,5 mila si è giunti a 30,1 mila).

Il Distretto, dunque, sta cambiando:

- le imprese manifatturiere hanno reagito alla crisi attivando dei processi di riaggiustamento industriale, ben lontani dall'essere conclusi, che sembrano portare ad una maggiore istituzionalizzazione delle funzioni aziendali, accorpendo al proprio interno fasi produttive prima affidate alla sub-fornitura. Segnale di questa tendenza – che, tuttavia, dovrebbe essere maggiormente esplorata – è la riduzione delle unità locali dell'industria (si passa da 9.790 UL del 2009 a 9.622) accompagnata da una contemporanea crescita degli addetti (che nel 2014 erano 36.244 e nel 2016 sono divenuti 41.472);
- Il mondo della manifattura – come abbiamo visto – sta subendo cambiamenti morfologici importanti, con l'enorme crescita delle confezioni di abbigliamento e la contrazione delle produzioni tessili
- infine, è probabile che le ristrutturazioni in atto abbiano implicato una maggiore domanda di servizi che, fra il 2011 e il 2016, hanno visto aumentare le proprie unità locali e gli addetti in maniera ingente.



## Allegato 1

## **Alcune osservazioni metodologiche circa il l'estrazione degli archivi delle COB ed il relativo trattamento**

### **1. Gli step operativi per la ripulitura degli archivi delle COB e per una corretta classificazione dei movimenti**

La metodologia adottata per il trattamento e all'analisi delle Comunicazioni Obbligatorie (COB) ha condotto alla realizzazione di un software che opera in ambiente Access attraverso il quale sono state realizzate:

- a) le opportune operazioni di "pulizia" dell'archivio (si veda le successive sezione 2).
- b) la corretta classificazione dei movimenti presenti nell'archivio<sup>26</sup> (si veda la sezione 3).

### **2. La ripulitura degli archivi**

#### **2.1 Duplicazioni delle COB di singoli lavoratori**

Le duplicazioni di una COB, relative ad uno stesso lavoratore e riferite allo stesso movimento (ad esempio un'assunzione), vengono eliminate dal software che ne mantiene soltanto una con le esatte caratteristiche di quella eliminata.

#### **2.2 Annullamenti**

Le COB di Annullamento si riferiscono ad una COB precedente che viene di conseguenza annullata. Nell'estrazione dei dati da IDOL appaiono però entrambe, ovvero la COB originaria (ad esempio un'assunzione) e la successiva COB che l'annulla e che è legata alla comunicazione originaria attraverso il codice numerico (indicato dal sistema informatico IDOL come "codice comunicazione precedente") della COB originaria. Il software procede all'eliminazione di entrambe in quanto non è stato generato nessun movimento da analizzare.

#### **2.3 Rettifiche**

Le COB di Rettifica si riferiscono ad una COB precedente che viene di conseguenza rettificata in qualche suo elemento (ad esempio, la tipologia contrattuale, il codice mansione, etc.). Nell'estrazione dei dati da IDOL appaiono entrambe, la COB originaria e la COB che la rettifica. Quest'ultima è legata alla COB originaria attraverso il codice numerico della COB originaria. Il software procede all'eliminazione della COB originaria e mantiene solo, ai fini dell'analisi, la COB di Rettifica.

#### **2.4 Trasformazioni**

La trasformazione costituisce una variazione di un rapporto di lavoro attivato da un determinato datore di lavoro. Il cambiamento può riferirsi ad una variazione dell'orario di lavoro (ad esempio passaggio da part-time a tempo pieno), oppure ad una variazione di tipologia contrattuale (ad esempio il passaggio da un contratto a tempo determinato ad un contratto a tempo indeterminato). Queste variazioni non producono

---

<sup>26</sup> Va osservato che nella dizione generale "Comunicazione obbligatoria" si trovano le seguenti tipologie: comunicazione obbligatoria (di assunzione o di cessazione), Annullamento, Rettifica, Trasformazione, Inserimento di ufficio, Comunicazione d'urgenza, Proroga.

“nuovi contratti di lavoro” ma semplicemente variazioni di un rapporto di lavoro già in essere<sup>27</sup>. Tali variazioni sono comunque importanti e devono essere considerate per una corretta analisi del mercato del lavoro, ma nelle nostre analisi sono state isolate dal resto delle COB, scorporandole dalle assunzioni.

Infatti, ai fini di contabilizzare nella maniera più vicina possibile alla realtà le dinamiche di creazione di lavoro, si devono considerare la COB di avviamento e la sua successiva (o successive<sup>28</sup>) COB di trasformazione come solo un movimento di assunzione perché di fatto è stato creato solo un rapporto di lavoro<sup>29</sup>, sebbene con caratteristiche che sono state modificate dalla trasformazione stessa: le trasformazioni quindi, come sopra ricordato, sono isolate e considerate separatamente.

## **2.5 Cessazioni e individuazione delle scadenze dei contratti a termine e delle proroghe di contratti**

Per individuare correttamente i contratti di lavoro che in un determinato periodo finiscono la loro validità, si devono considerare le seguenti informazioni:

- Le cessazioni di una qualsiasi contratto di lavoro (dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato, apprendistato, ecc.);
- La scadenza naturale di un contratto a termine (ad esempio a tempo determinato, quando alla data di scadenza il contratto non viene prorogato);
- La scadenza delle proroghe di contratti a termine.

Per conseguire queste informazioni è necessario effettuare tre estrazioni separate dal sistema informativo IDOL.

## **3. Classificazione degli avviamenti e delle cessazioni**

Una volta effettuate le operazioni descritte nei paragrafi precedenti, le COB sono analizzate raggruppandole nelle seguenti categorie, in riferimento al periodo di osservazione considerato:

- 1- *Avviamento del lavoratore*: si tratta dei movimenti di assunzione di lavoratori il cui contratto di lavoro è ancora in essere nel periodo di analisi;
- 2- *Avviamento/Cessazione*: si tratta dei movimenti di assunzione di lavoratori il cui contratto di lavoro ha raggiunto il termine previsto di validità nel corso del periodo di analisi. Si tratta quindi di contratti a termine che sono iniziati ad una data e che prevedevano una durata predeterminata all'interno del periodo di tempo considerato ai fini dell'analisi;
- 3- *Cessazione rapporto di lavoro*: si tratta dei movimenti di cessazione di contratti di lavoro a prescindere dalla loro tipologia (a tempo indeterminato, a termine in una data precedente alla data di scadenza prevista) all'interno del periodo di analisi;
- 4- *Proroga rapporto di lavoro*: si tratta delle proroghe di rapporti di lavoro a termine che spostano il termine di scadenza del contratto oltre l'arco temporale dell'analisi;
- 5- *Proroga/cessazione*: si tratta dei movimenti di proroga di contratti di lavoro a termine che però sono cessati in una data precedente alla data di scadenza prevista dalla proroga stessa, data precedente situata all'interno del periodo di analisi;

---

<sup>27</sup> Infatti si tratta dello stesso datore di lavoro, dello stesso lavoratore e della stessa data di inizio rapporto di lavoro.

<sup>28</sup> In alcuni casi si verificano più trasformazioni dello stesso rapporto di lavoro originario.

<sup>29</sup> Si precisa comunque la necessità di effettuare un'analisi specifica delle trasformazioni per comprendere la loro dinamica e la loro portata, soprattutto nel caso di cambiamento della tipologia contrattuale. Tale analisi si rende utile per la comprensione dei percorsi lavorativi di imprese e lavoratori ma anche per la comprensione dell'impatto dei cambiamenti normativi e del sistema incentivante, come, ad esempio, nel passaggio da contratti a tempo determinato a tempo indeterminato.

- 6- *Trasformazione rapporto di lavoro*: si tratta della trasformazioni di contratti di lavoro esistenti e quindi non vanno considerati come avviamenti come illustrato nel paragrafo 1.4.

Nel report, al fine di facilitare la lettura dei dati, si è poi proceduto ad una aggregazione delle suddette 6 categorie che ha condotto alle seguenti 4 macro-categorie di analisi:

- 1) *Avviamenti*: includono le categorie Avviamento del lavoratore e Avviamento/cessazione;
- 2) *Cessazioni*: includono le categorie Cessazione rapporto di lavoro, Avviamento/cessazione e Proroga/cessazione;
- 3) *Proroghe*: coincide con la categoria Proroga rapporto di lavoro;
- 4) *Trasformazioni*: coincide con la categoria Trasformazione rapporto di lavoro.

## Allegato 2

# NOTE METODOLOGICHE SULLA COSTRUZIONE DELL'INDICE DI QUALITA' CONTRATTUALE (RANKING CONTRATTUALE)

Quel che abbiamo definito come "ranking contrattuale" è un indice che vuole esprimere in modo sintetico una misura del *concetto di qualità della tipologia contrattuale*.

Per dar conto di ciò abbiamo preso in considerazione le seguenti proprietà di ciascuna tipologia contrattuale:

1. **RETRIBUZIONE**
2. **IMPEGNO TEMPORALE**
3. **GARANZIE DI OCCUPABILITA' FUTURA**
4. **TUTELE PREVIDENZIALI**

Tali proprietà sono state quindi operativizzate in variabili attraverso una classificazione basata su quattro modalità ordinate. Di seguito per ciascuna variabile esplicitiamo le quattro modalità:

1. **Proprietà *RETRIBUZIONE* -> variabile *TIPOLOGIA DELLA RETRIBUZIONE***

Tale variabile esprime un parametro di qualità contrattuale collegata al corrispettivo riconosciuto al lavoratore per l'attività svolta. Non si considera qui la retribuzione in termini quantitativi (guadagna di più o di meno), ma in termini qualitativi di maggiori o minori garanzie di avere una retribuzione fissa e piena (rispetto al proprio livello contrattuale pur nei termini previsti dal contratto, e che includa o meno tfr, tredicesima e ferie).

*Le modalità*

- 1 = rimborso spese, indennità, sussidio, retribuzione a chiamata o a prestazione
- 2 = retribuzione variabile o non comprensiva di ferie, tredicesima e tfr (retribuzione a cottimo, retribuzione a progetto, o a collaborazione)
- 3 = retribuzione fissa ma diminuita rispetto al livello di inquadramento contrattuale, comunque comprensiva di ferie, tredicesima e tfr.
- 4 = retribuzione fissa e piena rispetto al livello di inquadramento contrattuale, comprensiva di ferie, tredicesima e tfr.

2. **Proprietà *IMPEGNO TEMPORALE* -> variabile *TIPO DI PRESTAZIONE PREVISTA DAL CONTRATTO***

Vuole esprimere un parametro rispetto all'impegno temporale previsto dal contratto in essere richiesto al lavoratore. Attraverso il presente indicatore si vuole far emergere elementi di maggiore o minore discontinuità della sua prestazione che possono incidere sulla precarietà della vita quotidiana del lavoratore.

*Le modalità*

- 1 = impegno discontinuo, a chiamata
- 2 = impegno variabile, legato ad obiettivi definiti
- 3 = impegno continuo ma per un periodo temporaneo
- 4 = impegno continuo per un periodo indeterminato

**3. Proprietà **GARANZIE DI OCCUPABILITA' FUTURA** -> variabile **VINCOLI ALLA CONTINUAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO O ALLA SUA TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO VERSO UNA TIPOLOGIA SENZA TERMINI****

Considera le condizioni contrattuali previste affinché il rapporto di lavoro si protragga nel tempo o si trasformi in uno migliore. Questo parametro guarda al contratto in essere in ottica di garanzie offerte per continuare quel rapporto di lavoro oltre la sua scadenza (proroga o trasformazione).

*Le modalità*

- 1 = il contratto non prevede alcuna condizione di garanzia sulla continuazione del rapporto di lavoro
- 2 = il contratto pur non prevedendo garanzie di continuazione del rapporto di lavoro prevede il "diritto di precedenza"<sup>30</sup> per il lavoratore o la "prosecuzione di fatto"<sup>31</sup>.
- 3 = Il contratto prevede clausole di stabilizzazione<sup>32</sup>
- 4 = Il contratto implica la continuazione naturale del rapporto di lavoro senza scadenza.

**4. Proprietà **TUTELE PREVIDENZIALI** -> variabile **TIPO DI TUTELE PREVIDENZIALI PREVISTE DAL CONTRATTO****

Con tutele previdenziali intendiamo le previsioni contrattuali che garantiscono il lavoratore rispetto ad alcuni rischi sociali. Le tutele previdenziali si applicano attraverso le seguenti misure: contributi pensionistici, malattia, infortunio, disoccupazione, maternità e congedi parentali, assegni familiari. Qui differenziamo i contratti in base alle tutele previdenziali da esso ricomprese.

*Le modalità*

- 1 = nessuna tutela previdenziale o alcune molto limitate
- 2 = Tutele previdenziali collegate ad un impegno lavorativo fortemente variabile che rende anche fortemente incerta l'entità delle coperture previdenziali di cui potrà effettivamente disporre il lavoratore.
- 3 = Tutele previdenziali ridotte perché pur essendo la loro entità pressoché certa al momento della firma del contratto le tutele previdenziali previste risultano nei fatti qualitativamente scarse. Possiamo anche parlare di tutele ridotte nel caso in cui risultino che incomplete, in termini di numero delle tutele previdenziali previste<sup>33</sup> e conseguentemente del numero di rischi sociali garantiti.
- 4 = Tutele previdenziali complete intese come diffuse, certe e piene<sup>34</sup>.

---

<sup>30</sup> Se un lavoratore con uno o più contratti a termine presso lo stesso datore di lavoro, supera il limite temporale dei 6 mesi acquisisce il diritto di precedenza per un'assunzione a tempo indeterminato qualora l'azienda intenda implementare l'organico con mansioni già espletate dallo stesso.

<sup>31</sup> Ovvero nel caso il contratto continui ad essere eseguito dalle parti successivamente alla scadenza del termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato. Vedi Ferraro [2004], *"Tipologie di lavoro flessibile"*, Giappichelli Editore, Torino, p. 40-41

<sup>32</sup> Sulle "clausole di stabilizzazione" vedi Magnani, Pandolfo, Varesi (a cura di) [2016], *"I contratti di lavoro"*, Giappichelli Editore, Torino, p. 203

<sup>33</sup> Prendiamo in considerazione: contributi pensionistici, malattia, infortunio, disoccupazione, maternità e congedi parentali, assegni familiari

<sup>34</sup> Diffuse: in termini di numero delle tutele previdenziali previste. Certe: in quanto il lavoratore firmando il contratto può avere un'idea dell'entità delle coperture previdenziali di cui potrà disporre. Piene: assicurano tutele previdenziali qualitativamente elevate.

Ciascuna variabile dunque può assumere valore 1, 2, 3, 4 a seconda delle modalità registrate come sintetizza lo schema riassuntivo del seguente quadro sinottico.

**Indicatori di qualità contrattuale, proprietà, variabili e modalità**

Proprietà	Variabile	1	2	3	4
<b>Retrib.</b>	<b>Tipologia della retribuzione</b>	rimborso spese, sussidio, occasionale, a prestazione	Variabile, a cottimo, a provvigione	fissa ma diminuita rispetto al livello contrattuale di inquadramento	fissa e piena rispetto al livello di inquadramento contrattuale
<b>Impegno Temp.</b>	<b>Tipo di prestazione prevista dal contratto</b>	Discontinua, a chiamata	Variabile o finalizzato ad un obiettivo definito	Continua per un periodo temporaneo	Continua e permanente
<b>Garanzie di occ. futura</b>	<b>vincoli alla trasformazione del rapporto di lavoro verso una tipologia più stabile</b>	nessuna	diritto di precedenza, prosecuzione di fatto	clausole di stabilizzazione	continuazione naturale senza scadenza
<b>Tutele prev.</b>	<b>Tipo di tutele previdenziali previste dal contratto</b>	nessuna	Collegate ad un impegno lavorativo variabile	Ridotte	Diffuse

La costruzione dell'indice avviene considerando per ciascuna tipologia contrattuale le modalità assunte dalle 4 variabili a cui abbiamo assegnato un valore da 1 a 4.

Abbiamo quindi sommato questi valori e li abbiamo normalizzati dividendoli per il massimo valore che potenzialmente una tipologia contrattuale può presentare (ovvero 16).

Quel che otteniamo sono degli indici che oscillando tra 0,25 e 1<sup>35</sup> che ci permettono un confronto sintetico e immediato sulla qualità di ciascuna tipologia contrattuale.

Per rendere l'informazione ancor più intuitiva e comprensibile abbiamo poi riportato tali indici in %.

<sup>35</sup> Una tipologia contrattuale che assuma tutte le modalità con valore minore (1) avrà come indice 0,25. Abbiamo scelto di assegnare valori da 1 a 4 perché lo 0 rappresenterebbe l'assenza di un contratto.



**RANKING CONTRATTUALE (elenco sintetico e aggregato delle tipologie contrattuali)**

<b>Nuova classificazione</b>	<b>totale</b>	<b>Ranking (%)</b>
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	16	100%
LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO	15	94%
CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE)	14	88%
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II LIVELLO)	13	81%
CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	13	81%
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	13	81%
APPRENDISTATO LAVORATORI STAGIONALI	12	75%
LAVORO A DOMICILIO INDETERMINATO	12	75%
LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO	12	75%
LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO	12	75%
LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO	12	75%
APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE (I LIVELLO)	11	69%
APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE (III LIVELLO)	11	69%
LAVORO A DOMICILIO DETERMINATO	10	63%
LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO	10	63%
CONTRATTO DI AGENZIA INDETERMINATO	10	63%
LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU)	9	56%
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	9	56%
LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	8	50%
LAVORO INTERMITTENTE INDETERMINATO	8	50%
LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO	8	50%
CONTRATTO DI AGENZIA DETERMINATO	8	50%
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE	7	44%
LAVORO INTERMITTENTE DETERMINATO	6	38%
TIROCINIO / BORSA LAVORO	6	38%
LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO	5	31%
LAVORO OCCASIONALE	4	25%

Nel presente rapporto, al fine di facilitare la lettura di tabelle e grafici, sarà utilizzata una scala del ranking contrattuale semplificata, frutto dell'aggregazione in classi dei valori assunti – nei diversi casi – dall'indicatore in discussione. In particolare:

<b>Classi di ranking</b>	<b>Dominio</b>
Bassa	$0 < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 38\%$
Media	$38\% < \text{Indice qualità contrattuale} \leq 64\%$
Alta	$64\% < \text{Indice di qualità contrattuale} < 100\%$
Molto alta	$\text{Indice di qualità contrattuale} = 100\%$

## LA COSTRUZIONE DEL RANKING ASSOCIATO A CIASCUNA TIPOLOGIA DI CONTRATTO

Si descrivono qui gli elementi propri di ciascuna forma contrattuale in base ai quali la riconduciamo a una specifica modalità per ciascuna le 4 variabili considerate.

Alle diverse modalità sono associati i punteggi su cui abbiamo costruito il ranking.

APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA DI UN DIPLOMA PROFESSIONALE (I Livello)		
<b>Retr.</b>	fissa ma diminuita rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua per un periodo limitato	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	nessuno	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Le tutele che sono riconosciute agli apprendisti, al pari di tutti gli altri lavoratori, sono: - assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali; - assicurazione contro le malattie; - assicurazione contro l'invalidità e la vecchiaia; - maternità; - assegno per il nucleo familiare. Inoltre, in caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato (art. 2 del d.lgs. n. 167/2011). Dal 1° gennaio 2013 ai lavoratori dipendenti assunti con contratto di apprendistato è riconosciuto il diritto all'indennità di disoccupazione (ASpI - Assicurazione sociale per l'impiego e mini ASpI).	<b>4</b>

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE (II livello)		
<b>Retr.</b>	fissa ma diminuita rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma necessita della trasformazione al termine del periodo di apprendistato	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Clausole di stabilizzazione	<b>3</b>
<b>Tut. Prev.</b>	infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e assegno familiare. L'apprendista rientra nell'ambito di applicazione della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego. Col Jobs Act CIG anche agli apprendisti professionalizzanti.	<b>4</b>

APPRENDISTATO ALTA FORMAZIONE (III livello)		
<b>Retr.</b>	fissa ma diminuita rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua per un periodo limitato	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	nessuno	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e assegno familiare. L'apprendista rientra nell'ambito di applicazione della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego.	<b>4</b>

CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO		
<b>Retr.</b>	Fissa e piena rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma temporanea	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	diritto di precedenza <sup>36</sup> – prosecuzione di fatto <sup>37</sup>	<b>2</b>
<b>Tut. Prev.</b>	infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e assegno familiare. La Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) è prevista un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4%, Cassa integrazione	<b>4</b>

<sup>36</sup> Per il lavoro a termine non stagionale (art. 5, comma 4-quater, D.Lgs. 368/2001): il lavoratore che, presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine. [...] I lavoratori assunti a termine per lo svolgimento di attività stagionali hanno diritto di precedenza, senza che sia necessariamente soddisfatto il requisito del possesso di almeno 6 mesi di anzianità aziendale; il diritto di precedenza si applica solo se le nuove assunzioni a termine riguardano le medesime attività stagionali. <http://www.studiocassone.it/guide/contratto-tempo-determinato/diritto-di-precedenza#ixzz4oXizdqhe>

<sup>37</sup> <http://www.unicolavoro.ilsole24ore.com/ExternalDefault.aspx?idDoc=10463597&idDocType=15>

CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO		
<b>Retr.</b>	Fissa e piena rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua e permanente	<b>4</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Continuazione naturale	<b>4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	infortuni sul lavoro e malattie professionali, malattia, invalidità e vecchiaia, maternità e assegno familiare. La Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASpI) è prevista un'aliquota contributiva aggiuntiva pari all'1,4% Cassa integrazione	<b>4</b>

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE TEMPO DETERMINATO		
<b>Retr.</b>	Fissa e piena rispetto al livello contrattuale di inquadramento	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma temporanea	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Al contratto di somministrazione di lavoro tempo determinato, si applicano le regole del contratto a termine, escluse le disposizioni in materia di durata massima, proroghe e rinnovi, limiti quantitativi, diritto di precedenza. <sup>38</sup>	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	tutte	<b>4</b>

CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO		
<b>Retr.</b>	Fissa e piena rispetto al proprio livello d'inquadramento tranne che per i periodi in cui il lavoratore non svolge la prestazione presso un utilizzatore. In questi periodi è corrisposta un'indennità di disponibilità che è comunque inferiore alla retribuzione prevista. <sup>39</sup>	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Generalmente continua ma potenzialmente variabile in base all'utilizzatore	<b>4</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Continuazione naturale	<b>4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Diffuse	<b>4</b>

CO.CO.PRO e CO.CO.CO		
<b>Retr.</b>	Fissa e piena rispetto alla professionalità del collaboratore ma non prevede ferie, tfr o tredicesima.	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Tendenzialmente continua per un periodo temporaneo	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	nessuno	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Dal punto di vista della tutela previdenziale, i compensi erogati al collaboratore, ai sensi dell'art. 50 co.1 lett. C-bis D.P.R. 917/1986 (TUIR) sono assimilati a quelli di lavoro dipendente e sono soggetti a contribuzione obbligatoria da versare alla Gestione Separata dell'Inps ai fini dell'assicurazione IVS (Invalidità Vecchiaia e Superstiti). I lavoratori a progetto sono altresì assicurati contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali se ricorrono i presupposti dell'assicurazione (art. 66 D.Lgs 276/2003). Le collaboratrici iscritte al fondo Inps gestione separata (in seguito alla legge n. 388/2000) hanno una tutela della maternità regolata nelle stesse forme e modalità previste per le lavoratrici dipendenti. Hanno diritto all'indennità di maternità le iscritte alla gestione separata sia per collaborazione coordinata e continuativa e a progetto, sia per attività libero- professionale, purché i soggetti non siano iscritti ad altri albi o casse previdenziali e a condizione che: non abbiano altre forme di copertura previdenziale obbligatoria; Il rapporto di lavoro a progetto si sospende in caso di gravidanza, malattia e infortunio, senza erogazione del compenso pattuito. Salvo diversa previsione del contratto individuale, in caso di malattia e infortunio la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza, mentre in caso di gravidanza la durata del rapporto di lavoro è prorogata per un periodo di 180 giorni. Oltre al periodo di aspettativa per maternità, le mamme lavoratrici a progetto non godono di tutele come l'astensione facoltativa dal lavoro o i permessi per malattia del minore. <sup>40</sup> Proroga Dis-coll.	<b>3</b>

<sup>38</sup>[http://www.agenzialavoro.tn.it/lavoratori/norme/contratti/somministrazione\\_di\\_lavoro#b-il-contratto-di-somministrazione-a-tempo-determinato](http://www.agenzialavoro.tn.it/lavoratori/norme/contratti/somministrazione_di_lavoro#b-il-contratto-di-somministrazione-a-tempo-determinato)

<sup>39</sup>“In caso di contratto di lavoro a tempo indeterminato è previsto, per i periodi in cui i lavoratori non svolgono la prestazione lavorativa presso un utilizzatore, il pagamento, da parte del somministratore, di un' indennità la cui misura viene determinata dal contratto collettivo di riferimento e non può essere inferiore alla misura di 350 euro mensili, secondo quanto previsto da decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali - D.M. del 10 marzo 2004 G.U. n. 68/22.03.04 (l'indennità è divisibile per quote orarie e il divisore è 173).”, Inps, <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=43268>

<sup>40</sup> <http://www.assodonna.it/professionisti-e-consulenti/professionisti-e-consulenti/contratto-a-progetto.html>

TIROCINIO <sup>41</sup> \ BORSA LAVORO		
<b>Retr.</b>	Rimborso spese	<b>1</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Impegno continuo ma temporaneo legato a un progetto formativo	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	nessuno	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Solo assicurazione per infortuni	<b>1</b>

LAVORO A DOMICILIO (determinato-indeterminato)		
<b>Retr.</b>	A cottimo	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Variabile in relazione all'obiettivo fissato	<b>2</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Diritto di precedenza – <b>continuazione naturale</b>	<b>2-4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Infortunio, malattia, maternità, assegni familiari, indennità di disoccupazione <sup>42</sup>	<b>4</b>

ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE <sup>43</sup>		
<b>Retr.</b>	variabile	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	discontinua	<b>2</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Non è detto sia un rapporto subordinato, conta molto la volontà delle parti	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	"L'assicurazione obbligatoria nella gestione separata INPS per gli associati in partecipazione che conferiscono prestazioni lavorative ed i cui compensi sono qualificati come reddito da lavoro autonomo (art. 53, comma 2, lettera c, del DPR n. 917/1986) ed il cui rapporto è, sostanzialmente disciplinati da sei articoli del codice civile che vanno dal 2549 al 2555, è obbligatoria dal 1° gennaio 2004. Il contributo previdenziale (55% a carico dell'associante e 45% a carico dell'associato) viene calcolato sugli importi lordi erogati all'associato, anche a titolo di acconto sul risultato della partecipazione, e salvo conguaglio in sede di determinazione annuale dei redditi, in piena assimilazione con i principi fiscali (art. 54, comma 8, del DPR n. 917/1986) che prevedono come reddito imponibile per il loro intero ammontare la partecipazione agli utili degli associati. Per quel che riguarda l'iscrizione, l'aliquota di contribuzione (27,72%, comprensivo della quota per malattie e maternità, per l'anno 2013), il versamento e la denuncia valgono le stesse regole fissate per i collaboratori coordinati e continuativi. Tale breve premessa si è resa necessaria per ben comprendere come il 5% della quota di contribuzione a carico degli associati relativo ai periodi di vigenza del contratto di associazione in partecipazione e, comunque, all'interno del tetto massimo di sei mesi, sia particolarmente invitante per il datore di lavoro, soprattutto se si pone il rapporto con il fatto che, ricorrendone le condizioni, può "sfruttare" attraverso la stabilizzazione le agevolazioni (basta fare un pensiero all'apprendistato per rendersene conto)." <sup>44</sup>	<b>2</b>

CONTRATTO DI AGENZIA <sup>45</sup> <sup>46</sup> (determinato-indeterminato)		
<b>Retr.</b>	Variabile, a provvigione. Indennità cessazione del rapporto per clienti portati.	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	variabile	<b>2</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	contratto che continui ad essere eseguito dalle parti successivamente alla scadenza del termine si trasforma in contratto a tempo indeterminato.	<b>2-4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Variabile, Iscrizione obbligatoria a ENASARCO <sup>47</sup> - INPS (Previdenza e maternità)	<b>2</b>

<sup>41</sup> Pur non configurandosi come un rapporto di lavoro il tirocinio è soggetto a comunicazione obbligatoria. Il contratto di tirocinio, non è dunque un contratto di lavoro, ma di fatto implica un impegno del soggetto in un luogo di lavoro con orari e compiti definiti a fronte di un rimborso spese. In relazione anche alla diffusione del tirocinio come prima esperienza nel mondo del lavoro e al nostro obiettivo di cogliere le dinamiche e gli sviluppi del mercato del lavoro abbiamo quindi scelto di considerarlo nella nostra classificazione.

<sup>42</sup> [http://www.wikilabour.it/lavoro%20a%20domicilio.ashx#Obblighi\\_del\\_lavoratore\\_26](http://www.wikilabour.it/lavoro%20a%20domicilio.ashx#Obblighi_del_lavoratore_26)

<sup>43</sup> <https://www.ticonsiglio.com/contratto-di-associazione-partecipazione-cosa-sapere/>

<sup>44</sup> <http://www.dplmodena.it/massi/LA%20STABILIZZAZIONE%20DEGLI%20ASSOCIATI%20IN%20PARTECIPAZIONE%20-%20Massi.pdf>

<sup>45</sup> Cfr. Ferraro [2004], *op. cit.*, p. 311-335

<sup>46</sup> [http://www.enasarco.it/Guida/il\\_contratto\\_dagenzia](http://www.enasarco.it/Guida/il_contratto_dagenzia)

<sup>47</sup> <http://www.pensionioggi.it/dizionario/enasarco>

<sup>48</sup> [http://www.enasarco.it/guida/il\\_contributo\\_di\\_maternit\\_per\\_le\\_agenti](http://www.enasarco.it/guida/il_contributo_di_maternit_per_le_agenti)

<b>LAVORO INTERMITTENTE (determinato-indeterminato)</b>		
<b>Retr.</b>	Fortemente variabile, medesimo trattamento normativo e economico riconosciuto ai colleghi di pari livello	<b>1</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	discontinua	<b>1</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Trasformazione contratto standard al superamento delle 400 ore nel triennio <sup>49</sup> -Diritto di precedenza – <a href="#">continuazione naturale</a>	<b>2-4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Indennità di chiamata soggetta a contributi. Medesimo previdenziale riconosciuto ai colleghi di pari livello. Il trattamento deve ovviamente essere ridotto in proporzione al minore impiego del lavoratore, specie con riferimento alla retribuzione. Sono proporzionalmente ridotti anche i trattamenti per malattia, infortunio, maternità e congedi parentali. <sup>50</sup>	<b>2</b>

<b>LAVORO RIPARTITO<sup>51</sup> (determinato-indeterminato)</b>		
<b>Retr.</b>	Variabile a seconda della ripartizione tra i lavoratori (fissa in solido)	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Variabile a seconda della ripartizione tra i lavoratori	<b>2</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Diritto di precedenza – <a href="#">continuazione naturale</a>	<b>2-4</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Quanto alle prestazioni previdenziali (tra cui l'assicurazione generale per l'invalidità, la vecchiaia e ai superstiti, l'indennità di malattia e le relative contribuzioni), i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono equiparati ai lavoratori a tempo parziale. Il calcolo delle prestazioni e dei contributi andrà effettuato mese per mese, con conguaglio di fine anno e varierà a seconda dell'impegno di ciascun lavoratore. <sup>52</sup>	<b>2</b>

<b>LAVORO OCCASIONALE</b>		
<b>Retr.</b>	sporadica	<b>1</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Discontinua	<b>1</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	nessuna	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Nessuna (al di sotto dei 5000€)	<b>1</b>

<b>LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO</b>		
<b>Retr.</b>	fissa e piena rispetto al livello di inquadramento contrattuale	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma temporanea	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Nessuna, non prevede diritto di precedenza o prosecuzione di fatto [Ferraro 2004; Magnani, Pandolfo, Varesi 2016, p. 145]. Si può riassumere con contratto a termine senza aspettare il 20° giorno.	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Diffuse	<b>4</b>

<b>LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO</b>		
<b>Retr.</b>	fissa e piena rispetto al livello di inquadramento contrattuale	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma temporanea	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasn.</b>	Nessuna, non prevede diritto di precedenza o prosecuzione di fatto [Ferraro 2004; Magnani, Pandolfo, Varesi 2016, p. 146] Si può riassumere con contratto a termine senza aspettare il 20° giorno.	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	diffuse	<b>4</b>

<sup>49</sup> Magnani, Pandolfo, Varesi (a cura di) [2016], op. cit., p. 89

<sup>50</sup> Ivi, p. 101-102

<sup>51</sup> Si intende "uno speciale contratto mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica prestazione lavorativa" vedi Ferraro [2004] op.cit, p. 89

<sup>52</sup> Ivi p. 87-97

<b>LAVORATORE AUTONOMO NELLO SPETTAOLO</b>		
<b>Retr.</b>	A prestazione	<b>1</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	A chiamata	<b>1</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Nessuna	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Collegata ad un impegno fortemente variabile	<b>2</b>

<b>LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO<sup>53</sup></b>		
<b>Retr.</b>	Variabile risente molto della contrattazione territoriale <sup>54</sup> .	<b>2</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Variabile. "Il Contratto Collettivo Nazionale per gli Operai Agricoli stipulato in data 25 maggio 2010 distingue ulteriormente gli operai a tempo determinato in base alla natura del rapporto instaurato, prevedendo le seguenti tre tipologie: a) operai assunti per l'esecuzione di lavori di breve durata, stagionali o a carattere saltuario o assunti per fase lavorativa o per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto; b) operai assunti per l'esecuzione di più lavori stagionali e/o per più fasi lavorative nell'anno, ai quali l'azienda è comunque tenuta a garantire un numero di giornate di occupazione superiore a 100 annue. c) operai assunti originariamente con contratto di lavoro a termine di durata superiore a 180 giornate di effettivo lavoro, da svolgersi nell'ambito di un unico rapporto continuativo. Le tre tipologie soddisfano diverse esigenze aziendali. L'assunzione a termine di cui al punto a) è utile nei casi di rapporti di lavoro di breve durata, legati a fasi lavorative singole, o nei casi di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto. Le assunzioni a termine di cui al punto b) sono utilizzabili per coprire diversi periodi nel corso di un anno. In questo caso il contratto associa al dipendente più fasi lavorative o più lavorazioni stagionali ricorrenti nell'anno. La differenza con il precedente tipo contrattuale consiste nel prevedere lo svolgimento dell'attività produttiva aziendale e pertanto presuppone la conoscenza di quali saranno i periodi di inattività del dipendente. Infatti la disciplina collettiva richiede che siano indicati nella lettera di assunzione i periodi di lavoro previsti e che per questi l'operaio debba garantire la propria disponibilità, pena la perdita del posto di lavoro nelle fasi successive e della garanzia occupazionale per il totale delle giornate previste nel contratto individuale di lavoro. Il numero delle giornate di lavoro effettivo potrà essere inferiore solo in caso di comprovato impedimento oggettivo (per esempio nei casi di malattia, infortunio, maltempo, etc.). Nel caso c), residuale nel settore agricolo ma ordinario per gli altri settori, gli operai a tempo determinato svolgono un numero di giornate di effettivo lavoro superiore alle 180 all'interno di un unico rapporto continuativo. In quest'ultimo caso viene eliminato il riferimento all'anno e alle fasi lavorative o alla stagionalità del lavoro." <sup>55</sup>	<b>2</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	"Gli operai a tempo determinato di cui alla lettera a) che hanno effettuato presso la stessa azienda, nell'arco di 12 mesi dalla data di assunzione, 180 giornate di effettivo lavoro, hanno diritto alla trasformazione del loro rapporto a tempo indeterminato, con applicazione della stessa disciplina prevista per gli operai assunti originariamente a tempo indeterminato. Tale diritto deve essere esercitato, a pena di decadenza, entro sei mesi dal perfezionamento del requisito delle 180 giornate di lavoro effettivo, mediante comunicazione scritta da presentare al datore di lavoro. Quest'ultimo, ricevuta nei termini la comunicazione scritta da parte del lavoratore, deve comunicare agli organi competenti la instaurazione del nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro non spetta agli operai a tempo determinato assunti per la sostituzione di operai assenti per i quali sussista il diritto alla conservazione del posto." <sup>56</sup>	<b>2</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Collegata ad un impegno variabile\ridotte Malattia: "Per i lavoratori assunti con contratto a termine facenti parte del settore agricolo, l'indennità di malattia può essere corrisposta: 1) per tutti i giorni di durata della malattia, a patto che il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno antecedente (anche se a tempo indeterminato); 2) per tutti i giorni di durata della malattia, a patto che il lavoratore possa far valere almeno 51 giornate di lavoro in agricoltura nell'anno in corso e prima dell'inizio dell'evento patologico. Per entrambe le ipotesi, si precisa che il periodo d'indennità non può superare il numero di giorni di iscrizione negli elenchi dei lavoratori agricoli; e tanto meno può essere superiore ad un massimo di 180 giorni nell'anno solare." <sup>57</sup> Disoccupazione agricola <sup>58</sup>	<b>2</b>

<sup>53</sup> <http://www.confagricolturatreviso.it/lavoro/jobs-act-contratto-a-tempo-determinato-apprendistato-e-durc-dl-n-34-del-20-03-2014>

<sup>54</sup> "La contrattazione territoriale del settore riveste molta importanza essendo demandata ad essa la definizione di una serie di istituti proprio per tenere conto delle molteplici realtà presenti nel mondo agricolo.[http://www.uila.eu/public/guide/Lavoro\\_agricoltura.pdf](http://www.uila.eu/public/guide/Lavoro_agricoltura.pdf)

<sup>55</sup> [http://shop.wki.it/documenti/00130039\\_sample.pdf](http://shop.wki.it/documenti/00130039_sample.pdf)

<sup>56</sup> Ibidem.

<sup>57</sup> <https://www.leggioggi.it/2016/03/14/lavoratore-contratto-termine-come-funziona-lindennita-malattia/>

<sup>58</sup> <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?itemDir=46115>

<b>LAVORO SOCIALMENTE UTILE<sup>59 60</sup></b>		
<b>Retr.</b>	sussidio <sup>61</sup>	<b>1</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua ma temporanea	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	nessuno	<b>1</b>
<b>Tut. Prev.</b>	diffuse	<b>4</b>

<b>C. FORMAZIONE LAVORO P.A.<sup>62 63 64</sup></b>		
<b>Retr.</b>	Piena	<b>4</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua per un periodo temporaneo	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Clausole di stabilizzazione anche se sono più forti nell'apprendistato	<b>3</b>
<b>Tut. Prev.</b>	Diffuse	<b>4</b>

<b>C. INSERIMENTO<sup>65</sup></b>		
<b>Retr.</b>	Fissa ma diminuita	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua per un periodo temporaneo	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Clausole stabilizzazione	<b>3</b>
<b>Tut. Prev.</b>	diffuse	<b>4</b>

<b>APPRENDISTATO LAVORATORI STAGIONALI<sup>66</sup></b>		
<b>Retr.</b>	Fissa ma diminuita	<b>3</b>
<b>Tipo prestaz.</b>	Continua per un periodo temporaneo	<b>3</b>
<b>Vincoli Trasf.</b>	Diritto di precedenza	<b>2</b>
<b>Tut. Prev.</b>	diffuse	<b>4</b>

<sup>59</sup> <http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali-e-incentivi-alla-occupazione/focus-on/LSU/Pagine/lavori-socialmente-utili-LSU.aspx>

<sup>60</sup> Cfr. Ferraro [2004], *op. cit.*, p. 363

<sup>61</sup> <https://www.inps.it/nuovoportaleinps/default.aspx?lastMenu=49586>

<sup>62</sup> [http://www.comune.castelfiorentino.fi.it/dati/servizi/files/pdf/20070313085450\\_541\\_4127\\_15.pdf](http://www.comune.castelfiorentino.fi.it/dati/servizi/files/pdf/20070313085450_541_4127_15.pdf)

<sup>63</sup> Cfr. Ferraro [2004], *op. cit.*, p. 101-118

<sup>64</sup> <http://www.wikilabour.it/LSU.ashx>

<sup>65</sup> Cfr. Ferraro [2004], *op. cit.*, p. 137

<sup>66</sup> [file:///Users/mariasoleferriericaputi/Downloads/2016\\_GUIDA%20APPRENDISTATO\\_web.pdf](file:///Users/mariasoleferriericaputi/Downloads/2016_GUIDA%20APPRENDISTATO_web.pdf)