



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

# Le note trimestrali

Osservatorio regionale  
sul Mercato e le Politiche del  
Lavoro

*Il mercato del lavoro in FVG nel  
2020-2019.  
Gli effetti sul mercato del lavoro del  
contenimento della crisi  
pandemica.*

Anno 2020

2021

I

FVG

Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia  
OSSERVATORIO REGIONALE SUL MERCATO E LE  
POLITICHE DEL LAVORO

# **Il mercato del lavoro in FVG nel 2020: effetti di una crisi esogena.**

**Analisi di confronto tra 2020 e 2019**

A CURA dell'Osservatorio regionale del mercato e delle politiche del lavoro

Testo e analisi di Carlos Corvino e Roberta Molaro

Estrazione informazioni ed elaborazione dati a cura di Ermes Petris, Gino Marchi, Federico Hanel,  
Roberta Molaro

DATA DI DIFFUSIONE 25/02/2021

<i>In sintesi</i> .....	4
1. <i>Il quadro macroeconomico, occupazionale e sociale</i> .....	6
2. <i>L'andamento delle posizioni di lavoro complessive</i> .....	11
3. <i>L'andamento delle posizioni di lavoro per tipologia contrattuale</i> .....	15
4. <i>La variazione delle posizioni di lavoro per genere ed età</i> .....	19
5. <i>Le principali differenze sub-territoriali</i> .....	22
6. <i>I settori economici e le professioni</i> .....	24
7. <i>L'andamento di cessazioni e licenziamenti</i> .....	27
<i>Appendice statistica</i> .....	31

## In sintesi

- *La nuova ondata di contagi che sta colpendo proprio alla vigilia del primo anno dall'inizio della pandemia arriva dopo un difficile anno di gestione sanitaria e sociale, caratterizzato sul lato economico dalle misure di blocco totale o parziale delle attività. Quello che, osservando i dati del 2020 nel suo insieme, abbiamo realizzato è l'importanza di arrivare nel più breve tempo possibile a bloccare il contagio. Il territorio aveva mostrato buone capacità di recupero fino a gennaio 2021, soprattutto nel comparto manifatturiero e nei servizi avanzati.*
- *La crisi del mercato del lavoro traccia un declino che non origina dalla congiuntura economica: per quanto a partire dalla metà del 2018 si fosse già avviato un parziale rallentamento del PIL e degli scambi commerciali, fino all'8 marzo del 2020 il volume complessivo di assunzioni e cessazioni era del tutto simile al 2019. Si tratta pertanto di una crisi esogena e di natura sociosanitaria, che ha avuto effetti sulla dinamica di domanda (consumi) e offerta aggregate (investimenti). Questa situazione ha per certi aspetti aumentato i caratteri di incertezza del contesto decisionale degli attori economici e di indeterminazione del quadro evolutivo sanitario ed economico.*
- *Le misure di contenimento della pandemia da COVID-19 hanno generato un effetto di riduzione tanto del flusso di assunzioni quanto di cessazioni dei rapporti di lavoro alle dipendenze e delle altre forme di lavoro: nel 2020 le attivazioni complessive sono state 189.267 (-19,4% rispetto al 2019) e le cessazioni 190.363 (-16,7%). L'anno si chiude, pertanto, con un saldo negativo complessivo pari a -1.000 unità circa.*
- *Gli effetti della pandemia devono essere misurati con cautela, visto l'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali in deroga e al blocco dei licenziamenti che ne ha indubbiamente calmierato, istituzionalmente, l'impatto. La differenza, infatti, tra il saldo del 2020 (-341) rispetto a quello del 2019 (+5.891) fornisce un risultato algebrico di -5.697 posizioni di lavoro dipendente. La stragrande maggioranza delle quali sono costituite da mancate assunzioni nel lavoro a tempo determinato (-3.826), nell'apprendistato (-1.445), nella somministrazione di lavoro (-1.134). Le posizioni di lavoro a tempo indeterminato sono in lieve aumento (+708). Quest'ultimo è dovuto al blocco dei licenziamenti e all'ampissimo ricorso alla CIG, che ha allargato le categorie di imprese e di lavoratori coinvolti, nella stragrande maggioranza con contratti di lavoro a tempo indeterminato.*
- *Se consideriamo le posizioni di lavoro dipendente (apprendistato, lavoro a tempo determinato, lavoro a tempo indeterminato e somministrazione di lavoro) la differenza tra attivazioni e cessazioni (posizioni di lavoro nette) è pari a -341 unità. La riduzione dello stock di occupati alle dipendenze non dovrebbe essere dirimpante, come d'altronde l'Istat ha rilevato per il FVG sino ai dati del terzo trimestre 2020, che addirittura evidenziavano come la nostra regione avesse aumentato il proprio stock di occupati complessivo, seppur di poche unità. La riduzione delle posizioni di lavoro dipendente è tra le più basse in Italia, soprattutto considerando le economie del Centro-Nord (Banca d'Italia e Ministero del lavoro).*
- *La crisi ha avuto un impatto profondo e selettivo: la maggior parte delle assunzioni perse sono state nel terziario tradizionale (attività turistiche, alberghi e ristorazione, commercio al dettaglio), nonché in specifiche filiere produttive del manifatturiero (metalmecanica e industria del legno). Per queste ultime, tuttavia, la riduzione delle attività economiche è stato gestito con una mancata riconferma dei contratti stagionali-ciclici (peripheral workers) che spesso sono solo la parte minoritaria, rispetto ai lavoratori principali (assunti più stabilmente).*
- *Nonostante le riforme delle politiche attive e passive degli anni scorsi e la grande quantità di risorse riversate nel sistema economico in termini di ammortizzatori sociali e blocco dei licenziamenti, l'effetto qualitativo sulla riduzione delle opportunità di impiego rimane nel percorso tracciato dagli effetti del modello di welfare nazionale, fortemente selettivo e categoriale.*
- *Da questo punto di vista hanno pagato soprattutto gli outsiders del mercato del lavoro: giovani under 34 anni e donne, il lavoro autonomo e indipendente, il lavoro temporaneo, soprattutto in settori a medio-basso valore aggiunto e qualità del lavoro.*
- *La riduzione delle cessazioni per scadenza di contratto è pari al 16% (-24.000), mentre quelle per motivi economici (individuali o collettive) sono diminuite del 60% (- 3.800). Rimane praticamente invariata la quota di cessazioni per motivi demografici, soprattutto relative al pensionamento (3.900 nel 2020, 4.000 nel 2019).*

- *La nostra Regione ha reagito cercando di adattarsi alla situazione di emergenza che stiamo vivendo. Fintanto che le misure di contenimento hanno avuto gli effetti sperati, il territorio ha potuto far leva su alcuni punti di forza sociali ed economici, che merita essere ricordati. Il primo ha a che fare con le risorse storico-sociali (capitale sociale, fiducia e società civile) che molte ricerche hanno messo in luce come leve di sviluppo, resilienza e coesione sociale. Seppur in corso di deperimento, evidentemente, esiste un importante eredità che potrebbe funzionare da ulteriore “molla” per tenere duro nei momenti più difficili.*
- *Un secondo fattore attiene alla posizione geo-politica della regione, che ha permesso di poter continuare l’attività di scambio, seppur in modo più limitato, con i partner commerciali più vicini. Un terzo fattore riguarda il fatto che siamo ancora un territorio in cui la quota di lavoro nelle imprese manifatturiere è più elevato rispetto alla media nazionale (25% sono gli occupati nell’industria).*
- *La stessa Banca d’Italia, infine, ha evidenziato che, all’origine del diverso impatto regionale, sono da considerare anche specifici interventi regionali di sostegno alle imprese e ai lavoratori. Per quanto riguarda più specificatamente le misure di politica attiva del lavoro, è molto probabile, infatti, che l’intervento regionale a sostegno del lavoro stagionale tra giugno e luglio, e a novembre, abbia sortito l’effetto di ammortizzare gli effetti depressivi delle misure di contenimento, tanto che a differenza delle altre regioni si osserva:*
  - *Una contrazione complessiva sotto la media nazionale;*
  - *Una riduzione relativamente minore per la componente femminile;*
  - *Un periodo di recupero della domanda di lavoro che si è protratta fino a tutto il mese di novembre 2020.*

## 1. Il quadro macroeconomico, occupazionale e sociale

Sin dai primi giorni di diffusione del contagio da COVID-19 e delle relative misure di contenimento nella nostra Regione – a partire dall'8 marzo 2020 – l'Osservatorio regionale del mercato del lavoro ha realizzato dei monitoraggi mensili, analizzando l'evoluzione della dinamica di assunzioni e cessazioni di giorno in giorno. Già dopo il primo mese si delineava un trend del tutto inedito e peculiare. Nonostante l'estrema incertezza nell'evoluzione della crisi, a distanza di un anno è possibile evidenziare tre caratteristiche macro-economiche e di mercato del lavoro caratterizzanti il 2020:

1. La crisi attuale è di origine esogena al funzionamento dell'economia, ma la sua durata sta avendo conseguenze sulle dinamiche generali di domanda e offerta aggregata: l'impatto sull'offerta (produzione) e sulla domanda (consumi) è stato diverso e per certi aspetti più profondo di rispetto alla crisi del 2008-2011. L'evoluzione ha seguito l'esito delle misure di contenimento che man mano venivano provate e testate sul campo, almeno fino alla vigilia della seconda ondata (a partire dalla metà di ottobre circa).
2. Una forte "reattività" rispetto alle assunzioni ma una certa inerzia rispetto allo stock di occupati: si è osservato, infatti, che la riduzione del numero di assunzioni è stato, per così dire, direttamente proporzionale al numero e all'intensità delle chiusure, parziali o totali, delle attività economiche coinvolte. Nello stesso tempo, tuttavia, anche in virtù di un forte allargamento della protezione dell'occupazione dipendente, tramite la CIG COVID-19, non si è osservata una pari diminuzione dello stock di occupati.
3. Un'incertezza socioeconomica diffusa, generata dall'indeterminatezza dell'evoluzione del contagio e dell'efficacia delle misure di contenimento. A testimonianza di questo si possono osservare le varie previsioni econometriche sull'andamento del PIL in Italia e nella nostra regione (Tab. 1), riviste in modo anche sensibile nei vari periodi dell'anno.

I tre caratteri citati, in particolare il secondo, rendono l'impatto della crisi pandemica sul mercato del lavoro altamente *selettivo* e *categoriale*, in linea con il nostro tipo di sistema economico e regime di welfare<sup>1</sup>. Come vedremo dettagliatamente in seguito questo è impattante in termini negativi soprattutto per il *mercato del lavoro secondario*, ossia per i settori a minor valore aggiunto (terziario tradizionale, turismo), con una domanda di lavoro strutturalmente temporanea, stagionale e concentrata su professioni mediamente o poco qualificate<sup>2</sup>. A pagare il costo dell'adattamento a breve del sistema è la parte già più fragile del mercato del lavoro: giovani, donne e categorie lavorative più esposte alla disoccupazione. Si tratta di una parte importante, affatto marginale del mercato del lavoro alla quale dovremo aggiungere una quota non piccola di lavoratori e lavoratrici indipendenti e autonomi, particolarmente esposti ai settori più colpiti. Sono settori, d'altronde, nei quali la domanda di lavoro è fortemente connessa al ciclo, per cui si auspica che, al riavvio delle attività, la congiuntura dovrebbe riprendere di conseguenza.

---

<sup>1</sup> Cfr. Reyneri E., 2011, *Sociologia del mercato del lavoro*, il Mulino; Burrioni L., 2016, *Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, il Mulino.

<sup>2</sup> Cfr. Chiesi A., Fellini I., 2014, "Le specificità e le trasformazioni della struttura occupazionale italiana" in Barbieri P., Fullin G., *Lavoro, istituzioni e diseguaglianze. Sociologia comparata del mercato del lavoro*, il Mulino; Barbieri P., Cutuli G., Luijkx R., Mari G., Scherer S., 2019, "Substitution, entrapment and inefficiency? Cohort inequalities in a two-tier labour market" in *Socio-economic Review*, vol. 17, N. 2.

Tab. 1 –Previsioni andamento del PIL in Italia e Friuli Venezia Giulia elaborate ad aprile, ottobre e dicembre 2020

	2020		2021	
	Italia	FVG	Italia	FVG
Aprile 2020	-6,5%	-7,1%	+3,2%	+3,4%
Ottobre 2020	-11%	-9,8%	+6%	+6,3%
<b>Dicembre 2020</b>	<b>-9,1%</b>	<b>-9,3%</b>	<b>+4,8%</b>	<b>+5,1%</b>

Fonte: Ufficio Statistica della Regione Autonoma FVG – Previsioni Prometeia

La “*covid-disruption*”, come qualcuno l’ha definita, è un momento di cambiamento epocale della società e del funzionamento dell’economia. Un cambiamento difficile da rappresentare, traguardare e prevedere, senza tollerare un certo grado di indeterminatezza con la quale abbiamo iniziato a convivere sempre più nel corso del 2020.

Molte previsioni hanno rappresentato la crisi economica con un andamento a “V”: un forte calo nel 2020 e un rimbalzo nel 2021. L’intensità della caduta e della crescita è stata oggetto di mutevoli analisi, a seconda dei momenti e delle informazioni a disposizione. Alla vigilia della pandemia per la nostra regione si presumeva una diminuzione del PIL in un anno del -7,1% (leggermente sopra la media italiana) e un rimbalzo intorno al +3,4% nel 2021; a ottobre 2020 i principali istituti di previsione portavano la recessione a livello nazionale al -11%, mentre a livello regionale poco sotto il -10%. A dicembre 2020 le previsioni paiono attestarsi per un calo del PIL del 9% tanto a livello nazionale quanto regionale e un rimbalzo relativamente intenso, intorno al +5% per il 2021. Pur nelle loro diversità tutti gli scenari prospettavano una ripresa dell’attività economica in un orizzonte di successo delle misure di contenimento. A partire dalla seconda parte dell’anno, anche dopo l’inizio della seconda ondata, economia e mercato del lavoro hanno mostrato importanti segni di recupero. L’avvento della terza ondata, da fine febbraio, potrebbe mutare nuovamente lo scenario, aprendo anche l’ipotesi di un andamento a “U” della crisi, con un 2021 in cui non si ha il rimbalzo auspicato ma nemmeno gli effetti mostrati all’avvento della pandemia nei mesi di marzo-giugno 2020.

Questi numeri qualificano la crisi socio-economico e sanitaria in modo del tutto inedito, esterna al funzionamento dell’economia ma, vista la profondità, forse più “dirompente” rispetto a quella del 2008-2011 e quella successiva dei debiti sovrani (che ci stavamo faticosamente lasciando alle spalle), capace di modificare le logiche di funzionamento dell’economia e gli stessi comportamenti delle persone. Il rimbalzo previsto, arrivi nel 2021 o nel 2022, non recupera immediatamente e completamente il PIL che verrà perso.

Il contesto di politica macro-economica europea, tuttavia, è profondamente mutato. Alle politiche monetarie ed economiche restrittive, fondate sul pareggio di bilancio e sul controllo della spesa pubblica, che sembravano intoccabili fino a febbraio dell’anno appena passato è subentrato uno scenario per certi versi opposto, che getta le basi per l’utilizzo in forma di investimento del debito pubblico, finanziato con risorse europee. La pandemia, pertanto, ha aperto le porte ad un ripensamento delle politiche economiche e sociali europee, basate sugli investimenti necessari e di valore aggiunto, un intervento che controlla la spesa ma attraverso una oculata pianificazione di lungo termine e con risorse da vera e propria “ricostruzione”. Il Recovery Plan è visto, giustamente, in un parallelo strutturale a quello che fu il piano Marshall dopo la seconda guerra mondiale e dopo la *Great Recession* del 1929, e il suo oggetto di intervento non è solo l’effetto della pandemia nel breve periodo, ma la spinta al cambiamento nella gestione delle politiche economiche venute a maturazione dopo la crisi occupazionale del 2008-2011, la bassa crescita economica dei paesi OCSE, il mutato contesto internazionale e le profonde trasformazioni in corso nel mondo del lavoro.

A dispetto dei numeri, pertanto, e della innegabile recessione, occorre inquadrare l’analisi nell’ambito del mutato contesto macro-economico *favorevole* agli investimenti e al rilancio deciso dell’economia. A maggior ragione, diventa di fondamentale importanza il successo delle misure di contenimento del contagio e quelle di vaccinazione. Il territorio, la domanda e l’offerta, in alcuni comparti, sono pronti a ripartire. Il susseguirsi di momenti di diminuzione del contagio

e di nuove ondate, tuttavia, rischia di prolungare oltre modo il momento in cui l'economia, e quindi il mercato del lavoro, torneranno a crescere.

Da questo punto di vista la lettura che cercheremo di dare ai cambiamenti osservati nel 2020 nelle dinamiche del mercato del lavoro regionale saranno volte al confronto con altri contesti regionali. Possiamo anticipare che il confronto è dai toni positivi, o detto in altri termini: nella nostra regione la recessione indotta dalle misure di contenimento ha avuto un impatto meno forte rispetto ad altre regioni. Tutto questo conferma la capacità di recupero o, per usare un termine molto in voga, di resilienza, da parte del tessuto socio-economico regionale, confermando alcune dinamiche osservate in uscita dalla crisi del 2008-2011.

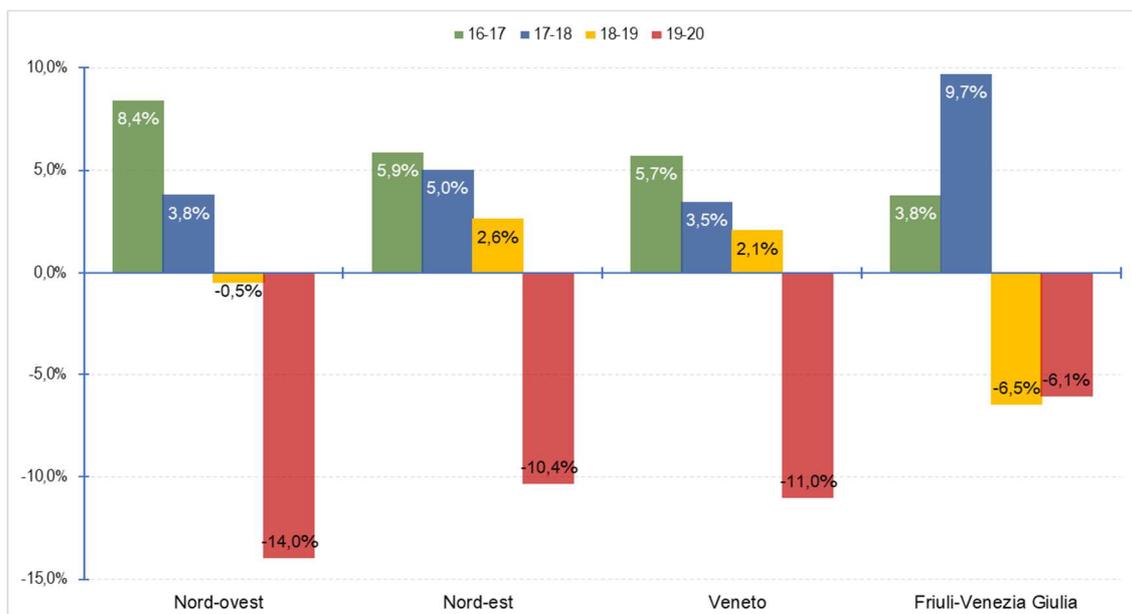
Da un punto di vista storico-sociale il territorio vanta competenze accertate nell'azione collettiva nei momenti di emergenza fondata probabilmente su una buona dotazione di capitale sociale e fiducia<sup>3</sup>, ma qui interessa sottolineare soprattutto alcune caratteristiche strutturali dell'economia e del mercato del lavoro che, a nostro parere, hanno giocato e possono giocare ancora a favore nei mesi a venire. In primo luogo, la *composizione dell'occupazione per settori e professionalità*. Appartendiamo ad una economia fortemente terziarizzata, con una prevalenza di servizi turistici e commerciali, ma compensata da un agire imprenditoriale diffuso e da una quota importante di occupazione e produzione nella manifattura, quindi in settori a maggior valore aggiunto spesso vocati all'export e all'apertura internazionale. La percentuale di occupati nell'industria in FVG è pari al 25% circa, mentre la media italiana è intorno al 20%. Cosa importante, è proprio in questi settori che la percentuale di assunzioni a tempo indeterminato è maggiore, insieme ad una più lunga durata media delle esperienze di lavoro. Non solo, le innovazioni tecnologiche in questi settori e in quelli in filiera qualificano in modo crescente le competenze necessarie per operai specializzati, tecnici e professioni di elevata specializzazione. La stessa cosa, al momento, non si può dire per il terziario che potrebbe beneficiare, ma a determinate condizioni, dell'*e-commerce* e della *platform economy*.

Il secondo elemento riguarda proprio la vocazione all'*export* e il *posizionamento geo-politico regionale*, elemento che incide anche sui settori trainanti come la cantieristica, la logistica e il trasporto. Il grafico successivo mostra la variazione nel valore dell'export in FVG e altre ripartizioni territoriali negli ultimi anni, considerando i dati più recenti (abbiamo messo a confronto la media dei primi tre trimestri di ogni anno). Tra il 2016 e il 2018 compreso, la crescita dell'export in FVG è stata più elevata rispetto al Nord-Ovest, al Nord-Est e al Veneto, soprattutto, va detto, grazie al ruolo centrale svolto dal settore cantieristico. La composizione degli sbocchi all'estero dei nostri prodotti e servizi è in parte diversa. Nel bene e nel male la nostra produzione è meno esposta agli scambi commerciali lontani (Cina e Usa), mentre una discreta quota delle proprie produzioni di qualità sono con i partner europei continentali e con gli stati confinanti. Non mancano, naturalmente, le partnership con paesi più lontani per l'export di prodotti metalmeccanici e apparecchiature di qualità (es. Robotica).

---

<sup>3</sup> Cfr. Cartocci R., Vanelli V., 2015, "Una mappa del capitale sociale e della cultura civica in Italia" – *L'Italia e le sue Regioni*, Enciclopedia Treccani, [https://www.treccani.it/enciclopedia/una-mappa-del-capitale-sociale-e-della-cultura-civica-in-italia\\_%28L%27Italia-e-le-sue-Regioni%29/](https://www.treccani.it/enciclopedia/una-mappa-del-capitale-sociale-e-della-cultura-civica-in-italia_%28L%27Italia-e-le-sue-Regioni%29/)

Graf. 1 – Variazioni percentuali delle esportazioni nei primi tre trimestri di ogni anno



Fonte: Elaborazioni OML su dati Istat

Questo è il motivo per cui nel corso del 2018-2019 le nostre esportazioni hanno subito una decrescita, dovuta non tanto alla crisi negli scambi commerciali (“guerra dei dazi” con la Cina), ma al calo della produzione industriale in Germania che si è riverberato sulla domanda di prodotti e semilavorati della nostra regione<sup>4</sup>. Questa diversificazione del *portafoglio clienti estero* è tuttavia all’origine della resilienza della nostra regione, come testimonia la riduzione del valore delle esportazioni nei primi tre mesi del 2020 (-6,1%) in misura nettamente minore rispetto al Nord-Ovest (-14%).

La più recente indagine congiunturale di Confindustria del FVG<sup>5</sup> mostra proprio la buona situazione della produzione manifatturiera e industriale regionale. Pur in un contesto recessivo congiunturale, le tendenze registrate nel terzo e nel quarto trimestre del 2020 sono all’aumento della produzione industriale (+5,3%), delle vendite complessive (+12,5%), in particolare per le vendite interne (+13%) piuttosto che estere, comunque in aumento (+11,4%) e per i nuovi ordinativi (+9,1%); aumenta anche il grado di utilizzo degli impianti, raggiungendo il 79,3%. L’indicatore dell’occupazione praticamente è invariato, ciò significa che non ci sono state riduzioni di organico nel periodo di riferimento.

I dati sono ricavati da interviste dirette ad un ampio campione di imprese associate a Confindustria, al quale vengono chieste anche delle previsioni per i tre mesi successivi. Il 45% delle imprese prevede un trend di crescita e una stabilizzazione delle aspettative per il 47%, si tratta di percentuali maggiori rispetto alla rilevazione del III trimestre 2020. I consumi interni presentano trend previsionali in crescita per il 57% delle imprese, mentre per la domanda estera si prevede un incremento per il 49%. Sul lato dell’occupazione oltre il 91% la prevede stabile. Nel complesso si tratta di un quadro *prudenzialmente ottimistico, non-catastrofista*, che si presta ad alcune considerazioni di fondo sulle logiche di intervento macro-economico e di politica del lavoro.

L’impatto occupazionale della crisi sulla nostra regione, sinora, è stato “minimo”: addirittura l’Istat ha registrato un aumento dello stock di occupati nei primi tre trimestri del 2020 di oltre 100 unità rispetto al 2019. Questo è avvenuto

<sup>4</sup> Banca d’Italia, 2019, *L’economia del Friuli Venezia Giulia. Aggiornamento congiunturale*, Le economie regionali.

<sup>5</sup> Confindustria Friuli Venezia Giulia, *Indagine congiunturale trimestrale. IV trimestre 2020*, n. 120, febbraio 2021.

grazie a pronti interventi di sostegno alle assunzioni e alle attività economiche, soprattutto ma non esclusivamente, nel periodo estivo. Si è parimenti registrata una parziale quanto “contro-intuitiva” diminuzione della disoccupazione, compensata da una impennata dell’inattività, soprattutto della componente femminile. Questa dinamica è frutto del combinato disposto di una diminuzione della domanda e dell’offerta di lavoro, dovuta alla chiusura parziale o totale di alcune attività e alle misure di protezione straordinarie messe in campo a livello nazionale e regionale.

A guardare ai dati economici di gennaio e febbraio questa fase di attesa per la ripartenza è durata sino all’avvento di una nuova ondata di contagi, che prospettano ulteriori misure di contenimento e blocco della attività economiche e limitazioni nella domanda e offerta.

Passiamo ora al dettaglio delle dinamiche osservate nel mercato del lavoro, considerando i flussi di assunzioni e cessazioni del 2020 rispetto al 2019.

## 2. L'andamento delle posizioni di lavoro complessive

Nel corso del 2020 il numero complessivo di assunzioni nel *lavoro dipendente* (apprendistato, tempo determinato, tempo indeterminato e somministrazione di lavoro) è stato di oltre 148.400 unità mentre le cessazioni sono state di poco superiori, per un saldo occupazionale complessivo negativo di 314 unità. Coerentemente con la chiusura totale o parziale di alcune attività economiche, rispetto al 2019, le assunzioni (-20,7%) e le cessazioni (-18,2%) sono in calo. Come vedremo meglio in seguito (par. 7) il minor numero di cessazioni è dovuto sia ad una minor quota di assunzioni temporanee venute a scadenza sia, soprattutto, al blocco dei licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo (-60%).

Tab. 2 – Assunzioni, cessazioni e saldi occupazionali nel 2020 rispetto al 2019

	2019			2020			Variazioni		
	Ass.	Cess.	Saldi	Ass.	Cess.	Saldi	Ass.	Cess.	Saldi
<b>Lavoro dipendente</b>	<b>187.198</b>	<b>181.842</b>	<b>5.356</b>	<b>148.413</b>	<b>148.754</b>	<b>-341</b>	<b>-20,7%</b>	<b>-18,2%</b>	<b>-5.697</b>
Apprendistato	8.850	5.891	2.959	6.035	4.521	1.514	-31,8%	-23,3%	-1.445
Tempo determinato	114.515	100.342	14.173	95.966	85.619	10.347	-16,2%	-14,7%	-3.826
Tempo indeterminato	23.242	35.516	-12.274	18.452	30.018	-11.566	-20,6%	-15,5%	708
Somministrazione di lav.	40.591	40.093	498	27.960	28.596	-636	-31,1%	-28,7%	-1.134
<b>Altri contratti</b>	<b>41.705</b>	<b>40.745</b>	<b>960</b>	<b>37.087</b>	<b>37.390</b>	<b>-303</b>	<b>-11,1%</b>	<b>-8,2%</b>	<b>-1.263</b>
Parasubordinato	12.495	12.707	-212	10.460	10.852	-392	-16,3%	-14,6%	-180
Intermittente	16.874	16.343	531	12.397	14.297	-1.900	-26,5%	-12,5%	-2.431
Lavoro domestico	12.336	11.695	641	14.230	12.241	1.989	15,4%	4,7%	1.348
<b>Esperienze di lavoro</b>	<b>5.820</b>	<b>5.811</b>	<b>9</b>	<b>3.767</b>	<b>4.219</b>	<b>-452</b>	<b>-35,3%</b>	<b>-27,4%</b>	<b>-461</b>
Tirocinio	4.790	5.017	-227	3.005	3.333	-328	-37,3%	-33,6%	-101
LSU	1020	787	233	726	861	-135	-28,8%	9,4%	-368
ND	10	7	3	36	25	11			
<b>Totale complessivo</b>	<b>234.723</b>	<b>228.398</b>	<b>6.325</b>	<b>189.267</b>	<b>190.363</b>	<b>-1.096</b>	<b>-19,4%</b>	<b>-16,7%</b>	<b>-7.421</b>

Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

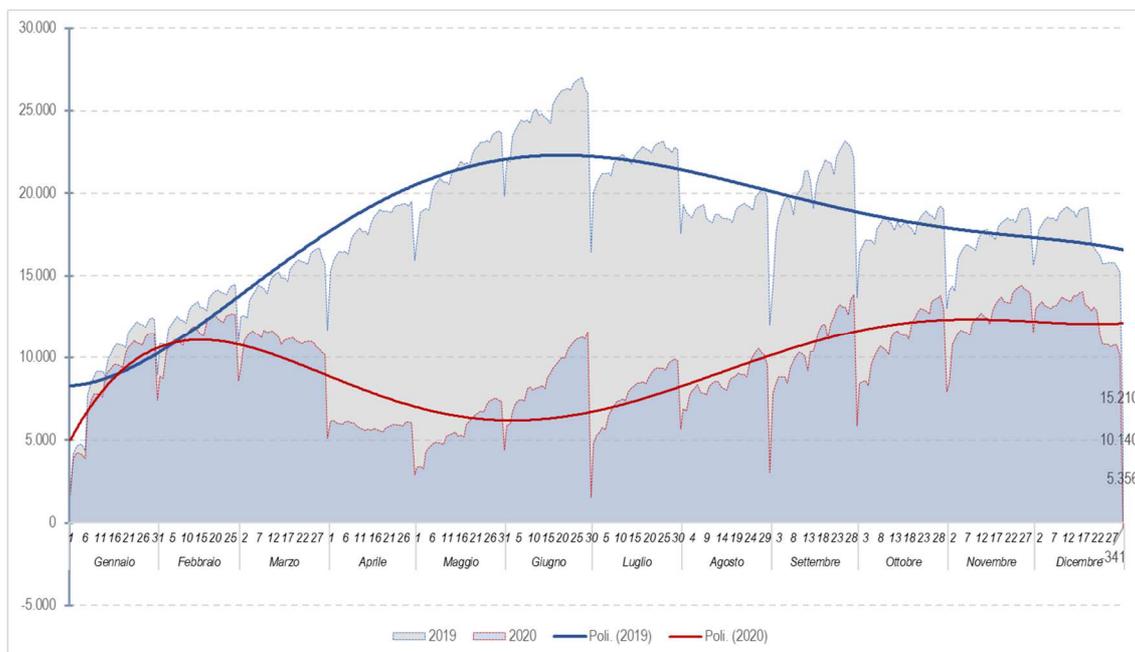
L'andamento peculiare delle cessazioni e dei licenziamenti rende del tutto specifica la lettura dei dati e coerente con quanto rilevato dall'Istat per la nostra Regione, che sarebbe addirittura l'unica (sino alla rilevazione del terzo trimestre 2020) ad aumentare, invece che diminuire lo stock occupazionale! Se, infatti, confrontiamo il saldo del 2019 con il 2020 la distanza da colmare nelle posizioni di lavoro dipendente sarebbe di oltre 5.600 unità [Tab. 2], ma tale riduzione riguarda in prevalenza il lavoro temporaneo (a tempo determinato e in somministrazione con -4.900 unità) soprattutto nei comparti particolarmente esposti alla ciclicità, alla stagionalità e a durate contrattuali medie piuttosto brevi, rispetto ad altri settori. Le posizioni di lavoro a tempo indeterminato aumentano rispetto al 2019 e questo è dovuto soprattutto ad una quota di trasformazioni dal tempo determinato al tempo indeterminato, al successivo blocco dei licenziamenti e all'allargamento della platea di aziende e di lavoratori che possono beneficiare della CIG.

Nell'ambito di altre tipologie contrattuali, le opportunità occupazionali in meno sono state nel complesso 1.263, con un calo soprattutto del lavoro intermittente (particolarmente utilizzato durante la stagione estiva e nel lavoro agricolo) e invece un netto maggior ricorso al lavoro domestico rispetto al 2019: le assunzioni aumentano del 15,4% e le cessazioni del 4,7%, con un saldo positivo nel 2020 di oltre 1.900 unità, oltre 1.340 in più. L'aumento del ricorso al lavoro domestico è dovuto, molto probabilmente, al combinato disposto di un aumento effettivo della domanda di servizi

di cura in famiglia e delle regole di comportamento dovute al COVID-19 che, probabilmente, ha fatto emergere un po' di lavoro sommerso legato a queste attività.

Non sorprende, infine, la riduzione delle esperienze di lavoro in tirocinio e per i lavori socialmente utili, non tanto perché è diminuita la necessità di tali strumenti per le imprese o i comuni, ma anche per le difficoltà di gestione nell'ambito delle regole di sicurezza e contenimento del contagio.

Graf. 2 – Andamento giornaliero dei saldi occupazionali cumulati nel 2020 e nel 2019 (tutte le COB)

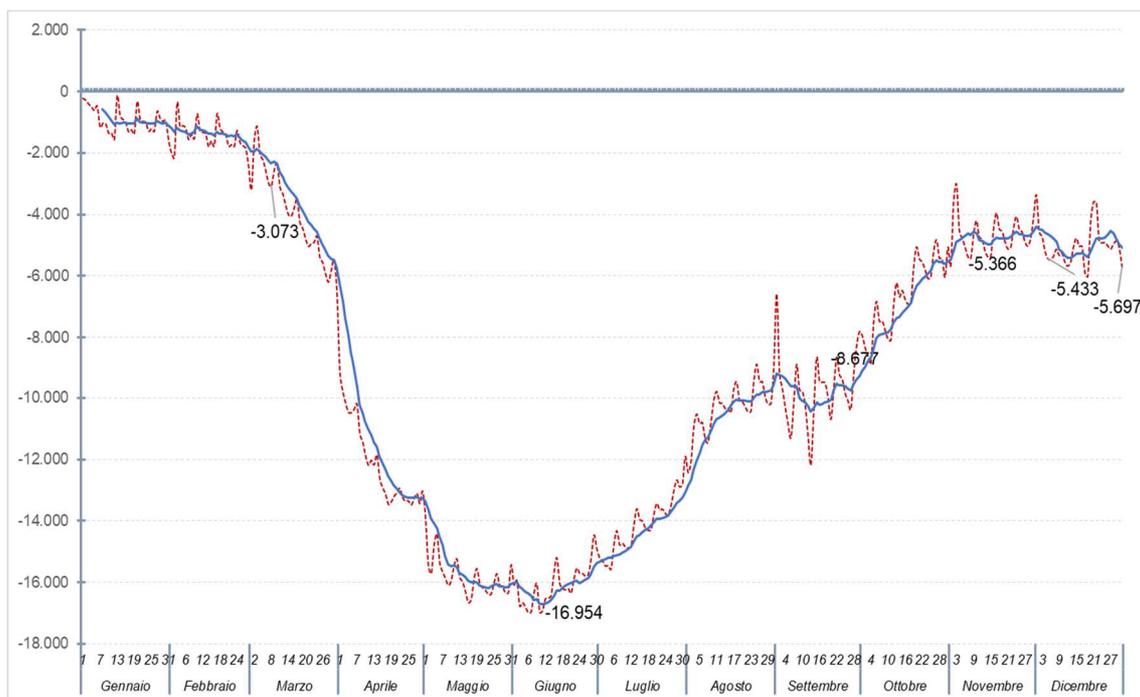


Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Per comprendere la natura e l'evoluzione della crisi economica e occupazionale rispetto alle misure di contenimento del COVID-19 possiamo osservare i grafici 2 e 3 che mostrano, rispettivamente, l'andamento giornaliero delle posizioni di lavoro nette cumulate (assunzioni meno cessazioni) nel 2019 e nel 2020 e l'andamento della variazione tra i due anni, considerando solo il lavoro dipendente. Si osserva che, fino al *lockdown* iniziato tra fine febbraio e la prima settimana di marzo, la situazione nel 2020 era praticamente identica al 2019; a partire da quella data e per tutta la cosiddetta "prima fase", i saldi cumulati nel 2020 tendono a diminuire e la forbice rispetto al 2019 si allarga molto sino al 30 di giugno. Da luglio fino a ottobre compreso inizia un recupero che modifica fortemente il trend nella seconda parte dell'anno. L'aumento delle posizioni di lavoro rimane costante fino alla fine del 2020.

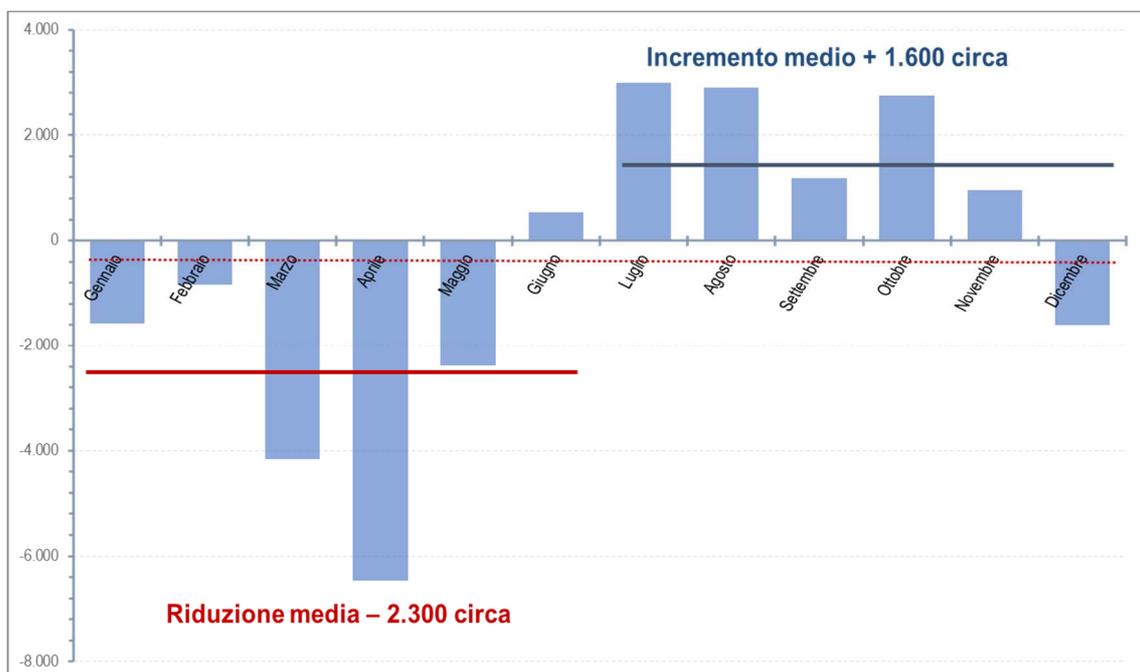
La crisi nel mercato del lavoro è, quindi, caratterizzata soprattutto da un numero elevato di "mancate assunzioni" relative alla stagione estiva (turismo estivo e montano, commercio) dovute non tanto a un calo della domanda, quanto al quasi-totale blocco delle attività economiche durante il *primo lockdown* e alla conseguente incertezza affrontata alla fine di questo periodo (quattro maggio). Le assunzioni stagionali estive, infatti, costituiscono – come si vede dal grafico – un picco ciclico durante l'anno, cosa che non si è riscontrata nel 2020. Tale ciclo, tuttavia, si modifica nella misura in cui nel mese di luglio, agosto e settembre si ha un forte recupero delle assunzioni stagionali non attivate nei mesi di maggio e giugno. L'allentamento estivo (forse eccessivo) nelle misure di protezione e contenimento, una stagione che si è allungata sino a settembre nonché un insieme di sostegni alle attività turistiche e di incentivo alle assunzioni (anche stagionali) hanno portato a un recupero in termini di fatturato e posizioni di lavoro.

Graf. 3 – Variazione giornaliera annualizzate delle posizioni di lavoro dipendente



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 4 – Variazione posizioni di lavoro per mese



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Nel grafico 2 si vede il rapido recupero di posizioni di lavoro da giugno sino a ottobre compreso e un buon andamento registrato a novembre. Non è un caso, ovviamente, che la curva tenda ad appiattirsi a novembre e soprattutto dicembre: si tratta degli effetti del secondo *lockdown* dovuto all'emergere della seconda ondata di contagi. Questa fase, tuttavia, come si vede dal grafico, non è stata della stessa intensità del primo *lockdown*, almeno sul lavoro

dipendente, e questo perché, com'è noto, le limitazioni sono state parziali e meno pervasive rispetto ai mesi di marzo e aprile.

Un recente studio della Banca d'Italia e del Ministero del lavoro<sup>6</sup> ha messo in luce, attraverso un confronto regionale dell'andamento delle posizioni di lavoro dipendente nel 2020 rispetto al 2019, come il territorio del FVG fosse tra quelli relativamente meno colpiti dagli effetti economici e occupazionali della gestione della pandemia, soprattutto grazie all'efficacia degli interventi di sostegno alla stagione estiva e, in un secondo momento, alla buona tenuta di alcuni settori in particolare del manifatturiero e nelle esportazioni, tendenza confermata dalla recente nota congiunturale di Confindustria FVG<sup>7</sup>.

Guardando all'andamento mese per mese [graf. 3] appare evidente che la gestione della pandemia ha modificato la ciclicità delle produzioni ed erogazioni di servizi e, di conseguenza, i vari cicli di assunzioni e cessazioni dei rapporti di lavoro. Nel caso del lavoro dipendente, da questo punto di vista, la tenuta è stata buona, grazie anche alle misure davvero epocali messe in campo in materia di politiche passive del lavoro. La riduzione media mensile, rispetto allo stesso periodo del 2019, è stata sotto le 1.000 unità, con una grossa differenza tra i primi sei mesi (riduzione media di 2.300 unità circa) e la seconda parte dell'anno, con un aumento medio di circa 1.500 unità rispetto al 2019.

Si tratta di capire se, quando e in che termini il funzionamento del mercato del lavoro tornerà ad essere quello pre-pandemia. E questo dipenderà, almeno in parte, dalla ulteriore lunghezza nella gestione del contagio e quindi dalla "piena" ripresa dell'economia con o senza l'utilizzo di politiche attive e passive del lavoro. È probabile che alcune aziende, infatti, pur recuperando, abbiano subito un calo di domanda difficile da recuperare e quindi cesseranno l'attività oppure dovranno licenziare per motivi economici.

Occorre anche capire a quanto ammonta l'impatto sul lavoro autonomo e indipendente. Recenti monitoraggi hanno evidenziato, come c'era da aspettarsi, una riduzione delle attivazioni di partita iva e lavoro autonomo e un aumento delle chiusure, ma qualche considerazione più compiuta sul lavoro indipendente potrà essere evidenziata all'uscita dei dati Istat, tra meno di un mese.

---

<sup>6</sup> Banca d'Italia, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, 2021, *Il mercato del lavoro: dati e analisi. Le comunicazioni obbligatorie*, N. 1 – gennaio 2021

<sup>7</sup> Confindustria Friuli Venezia Giulia, *Indagine congiunturale trimestrale. IV trimestre 2020*, n. 120, febbraio 2021.

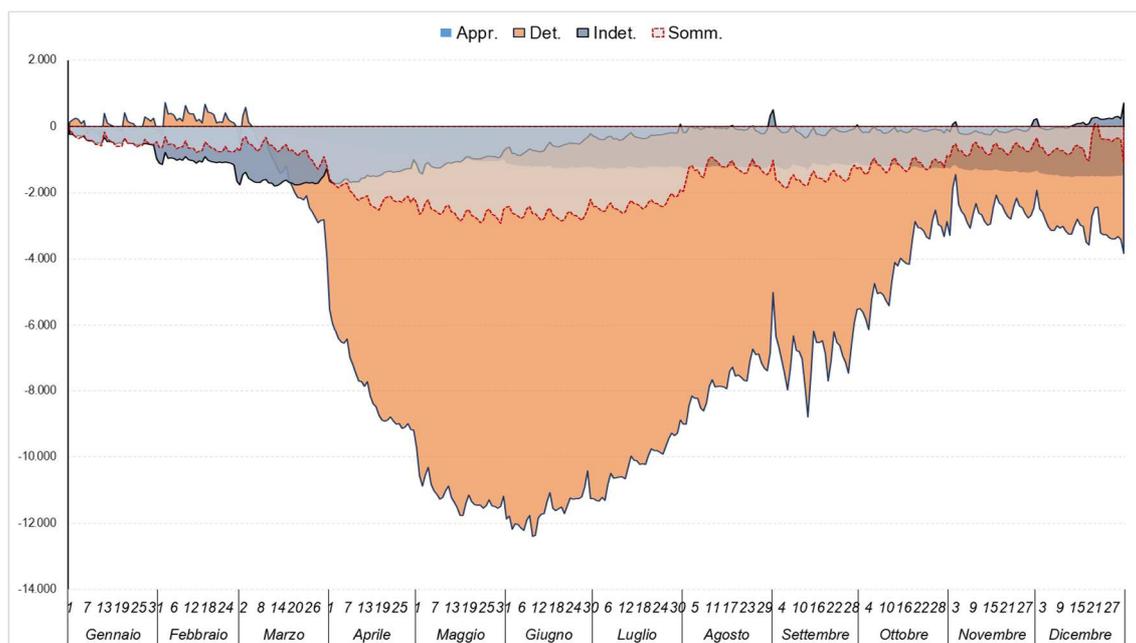
### 3. L'andamento delle posizioni di lavoro per tipologia contrattuale

Guardando all'andamento delle posizioni di lavoro dipendente, distinguendole per tipologia contrattuale, emerge la peculiarità dell'evoluzione dei flussi di lavoro nel corso del 2020, rispetto agli scorsi anni. Matura, inoltre, la constatazione delle *selettività e categorialità* delle parti di mercato del lavoro più colpite. Come anticipato, la quota nettamente prevalente di posizioni di lavoro che non si sono concretizzate si concentra nel lavoro a tempo determinato e, a gran distanza, dalla somministrazione di lavoro. Dal Grafico 5, è possibile ricavare che la forte riduzione è soprattutto concentrata nel secondo trimestre in concomitanza con la chiusura di alcune attività e la forte difficoltà nella riorganizzazione soprattutto nel periodo di assunzione relativo alla stagione estiva, per i settori *alberghi e ristoranti* e per il *terziario tradizionale* (commercio al dettaglio e all'ingrosso).

Le limitazioni imposte anche ad alcune attività manifatturiere, nonché il calo di domanda per alcuni prodotti ha inciso anche su altri settori, come vedremo, ma ha colpito in netta prevalenza i cosiddetti *outsiders* ossia quella platea, non piccola, di lavoratori a tempo determinato e in somministrazione assunta per certi periodi di tempo e che, spesso, costituisce un "polmone" importante per gestire le ciclicità produttive.

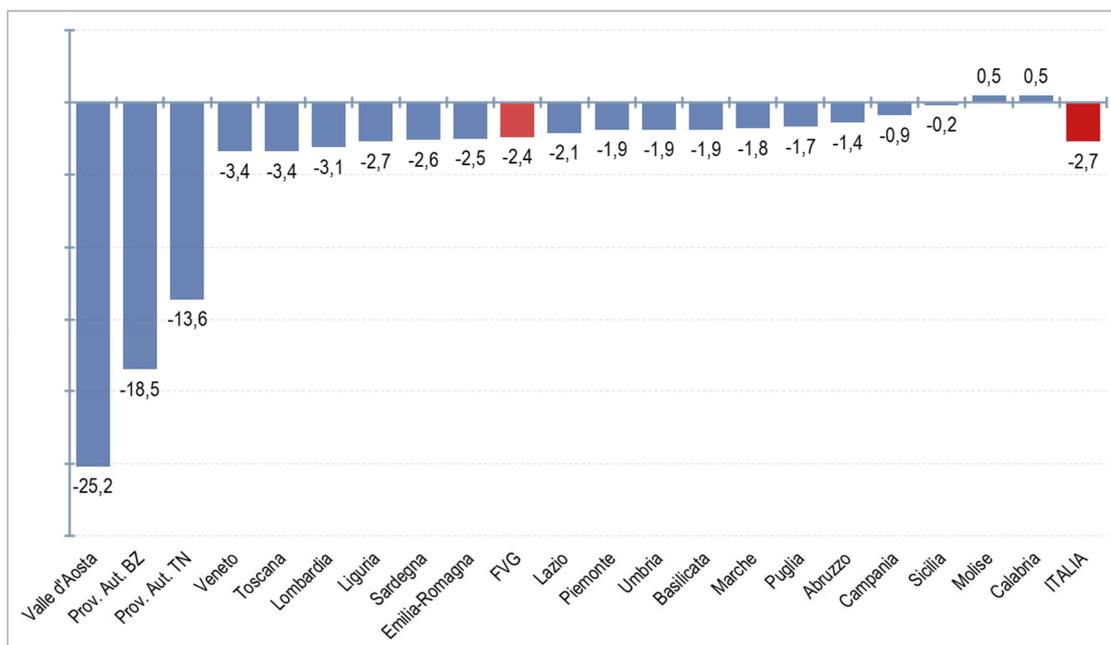
Le posizioni di lavoro a tempo indeterminato, in controtendenza, sono in aumento di 700 unità a fine 2020. Questo aumento è dovuto quasi interamente all'effetto di blocco dei licenziamenti economici che, seppur allargato in deroga a diverse categorie di lavoratori, per la maggior parte ha protetto gli assunti a tempo indeterminato. La stragrande maggioranza delle cessazioni dei rapporti di lavoro, infatti, è per il lavoro a tempo determinato (Par. 7). Si noti, inoltre, che seppur in calo rispetto al 2019, si sono avute oltre 39.500 trasformazioni dal lavoro temporaneo a quello stabile [Appendice, Tab. 5]. Si tratta di un dato in linea con le più recenti rilevazioni dell'INPS sulle posizioni contributive aperte, segno che nel corso dell'anno, molte imprese hanno deciso di mettere in organico una quota di forza lavoro, portandola in tal modo sotto l'ombrello protettivo della CIG COVID-19, rispondendo in alcuni casi anche a necessità occupazionali.

Graf. 5 – Variazione delle posizioni di lavoro in apprendistato, tempo determinato, tempo indeterminato e somministrazione di lavoro



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 6 – Variazione delle posizioni di lavoro dipendente ogni 100 occupati per regione



Fonte: Elaborazioni di Banca d'Italia su dati COB forniti dal Ministero del lavoro

Nell'importante compito di monitorare "in tempo reale" l'andamento del mercato del lavoro, la Banca d'Italia con il Ministero del lavoro ha fornito un'analisi di confronto dell'andamento delle posizioni di lavoro dipendente a livello nazionale e regionale. Rinviando al testo per ulteriori approfondimenti, qui riportiamo nel Grafico 6 la *variazione delle posizioni di lavoro dipendente non agricolo* ed esclusa la P.A. ogni 100 unità di occupati dipendenti (Dato Istat). Si osserva che i territori di gran lunga più colpiti sono quelli della *Valle d'Aosta* (-25,2%), delle *Province autonome di Bolzano* (-18,5%) e di *Trento* (-13,6%), mentre nelle regioni inizialmente più colpite dalla pandemia, come *Lombardia* (-3,1%), *Veneto* (-3,4%) e *Toscana* (-3,4%) le perdite sono state tutto sommato limitate.

Questi dati si prestano ad alcune considerazioni di fondo. I territori più colpiti si caratterizzano, rispetto agli altri, per una composizione dell'occupazione in cui incidono relativamente di più i settori più colpiti dalle misure di contenimento, ossia il *turismo* e il *terziario*. Sono anche territori con un tasso di occupazione e di benessere particolarmente elevati. Da questo punto di vista è coerente che le regioni meno colpite dalla riduzione siano quelle del Sud, che hanno mercati del lavoro relativamente meno dinamici.

La maggior quota di occupazione nella manifattura e nelle costruzioni, settori dove il lavoro dipendente ha avuto maggiori protezioni dalle politiche passive del lavoro, sembra aver limitato il calo nelle posizioni di lavoro per parte delle regioni del Nord. Da questo punto di vista emerge come il Friuli Venezia Giulia, che ha una quota prossima al 25% di occupati nell'industria contro una media nazionale che non raggiunge il 20%, fra le regioni del Nord è quella che si posiziona meglio. Tale evidenza va messa in luce per capire meglio le dinamiche occupazionali in risposta alla crisi e per ipotizzare gli scenari futuri.

Oltre alla composizione dell'occupazione più favorevole ai lavori protetti (dalle misure di welfare) e di qualità (stabilità e competenze), la nostra regione grazie alla sua posizione geo-politica può fare leva su una capacità di export che ha tenuto meglio rispetto alle regioni del Nord-Ovest in particolare. L'analisi di Banca d'Italia e del Ministero del lavoro, oltre a considerare questo elemento, mette in luce che nella nostra regione il recupero è durato fino a novembre, mentre nella maggior parte delle regioni la gestione della seconda ondata pare aver influito maggiormente sul trend delle assunzioni.

Se confrontiamo l'andamento del mercato del lavoro limitatamente alla stagione e ai settori più colpiti (alberghi e ristoranti) il Friuli Venezia Giulia pare tenere meglio anche rispetto a regioni che hanno un peso del turismo simile al nostro. In questo caso, la stessa analisi nazionale fa l'ipotesi che specifiche misure regionali di sostegno alle assunzioni possano aver influito positivamente sul recupero di posizioni di lavoro.

Sin qui gli aspetti positivi o "meno negativi" delle modalità con cui il nostro territorio sta affrontando la crisi. Dal punto di vista delle politiche del lavoro, d'altronde, occorre evidenziare come la risposta occupazionale dipenda fortemente da una *lettura storico-istituzionale piuttosto che economica del mercato del lavoro*. Emerge ancora una volta la natura *fortemente dualistica* del nostro mercato del lavoro, più volte messa in luce<sup>8</sup>. L'impianto fortemente categoriale del nostro *welfare state*, nonostante tutte le più recenti riforme abbiano affrontato la questione nella giusta direzione<sup>9</sup>, mantiene ancora un imprinting storico e istituzionale con effetti categoriali e selettivi, con forti dinamiche *insiders-outsiders* che, anzi, sembrano cresciute invece che ridotte<sup>10</sup>.

Gli *insiders* sono gruppi di lavoratori (in prevalenza maschi adulti) impiegati con professionalità specialistiche e tecniche prevalentemente nei comparti manifatturieri, del terziario avanzato e dei servizi qualificati, spesso in aziende medio-grandi, dove la tecnologia e il livello di competizione del mercato fa evolvere l'impresa in senso innovativo; imprese spesso vocate all'export con aumenti di produttività e capacità di generare valore aggiunto e redditività che instaura un circolo virtuoso per cui:

- è più alta la quota di occupati a tempo indeterminato;
- è più alta la quota di trasformazioni;
- la durata media delle esperienze di lavoro è relativamente più lunga;
- minore è la quota di *bad jobs*.

Tutto questo porta a definire questi come *settore primario del mercato del lavoro* dove maggiori sono le protezioni dal rischio disoccupazione tanto sul lato delle politiche passive (CIG, Indennità di disoccupazione) quanto sul maturare di competenze frutto di esperienze di lavoro *significantive*. Si noti che la "significatività" sono il combinato disposto di caratteristiche di produzione e organizzazione del lavoro e di misure di protezione efficaci contro il rischio di perderlo.

Dall'altra parte ci sono i *settori secondari* i quali generano, per motivi economici e di regolazione pubblico-privato, occasioni di lavoro più "flessibili" e temporanee, in molti casi precarie e *non protette* da disoccupazione o inoccupazione. Si tratta di occasioni di lavoro diffuse nei servizi a basso valore aggiunto (servizi alla persona, servizi socio-assistenziali, terziario tradizionale) oppure servizi legati a settori la cui attività è regolata da intrinseci *ciclicità* della produzione e organizzazione (turismo, agricoltura, alcune professioni poco qualificate nell'industria, manovalanza). Molto spesso le imprese sono piccole oppure sono organizzate in cooperative che lavorano in *outsourcing* alla pubblica amministrazione. Il capitale umano che inizia un percorso in questo tipo di mercato del lavoro rischia un intrappolamento in percorsi di lavoro molto più segmentati e *precarizzanti*<sup>11</sup>:

- la quota di occupati a tempo indeterminato è bassa;
- alta la quota di lavoro temporaneo e, in alcuni casi, occasionale (es. lavoro intermittente);
- relativamente bassa la quota di trasformazioni;

---

<sup>8</sup> Barbieri P., Cutuli G., Lujikx R., Mari G., Scherer S., 2019, "Substitution, entrapment and inefficiency? Cohort inequalities in a two-tier labour market" in *Socio-economic Review*, vol. 17, N. 2.

<sup>9</sup> Ci riferiamo a una serie di riforme che, dal 2012 al 2019, sono intervenute profondamente sull'assetto delle politiche passive del lavoro, sulla regolazione dei rapporti di lavoro ("Decreto Dignità"), sulla normativa in tema di erogazione dei servizi pubblici per l'impiego (Decr. Legl. 150-2015), sul potenziamento strutturale e della forza lavoro dei servizi pubblici per il lavoro.

<sup>10</sup> Il tipo di regime capitalistico e di welfare caratteristico del Sud-Europa (Italia, Spagna, Grecia, Portogallo) è stato fondato su piccole imprese poco competitive e su un sistema di protezione categoriale, selettivo e particolaristico. In genere a questo modello si contrappongono quello continentale (Germania e Francia) e quello dei paesi del Nord (Scandinavia, Danimarca, Olanda).

<sup>11</sup> Contini B., 2019, *Dai "lavori usa e getta" al Jobs Act*, Aracne Editore

- maggiore tasso di turn-over;
- maggior diffusione del part-time “involontario”;
- durata media delle esperienze di lavoro medio-bassa (ampiamente al di sotto dei 7 mesi consecutivi);
- minore probabilità di accedere ad ammortizzatori sociali adeguati.

Si tratta, naturalmente, di una rappresentazione dai tratti “carichi”, quasi-ideali. La realtà è più sfaccettata, ma *mediamente* le caratteristiche duali stanno dentro questo modello polarizzato, ovviamente con gradi intermedi. Probabilmente la diffusione della *platform economy* proprio nei servizi a basso valore aggiunto potrebbe ulteriormente degradare i tratti del mercato del lavoro secondario (es. *riders*). La specificità della crisi sociosanitaria ed economica iniziata a marzo 2020 ha poi fatto emergere la fragilità di categorie di lavoratori autonomi ma senza reti di protezione (es. lavoratori nel settore spettacolo, sport, intrattenimento, cultura). Visto il cambiamento di composizione e di caratteristiche del lavoro indipendente ed autonomo degli ultimi dieci anni, una quota non piccola di professionisti e lavoratori autonomi potrebbe senz'altro ricadere nel *mercato del lavoro secondario*, tanto a causa di un eccesso di offerta quanto, ancora una volta, di assenza di un impianto solido e continuativo di protezione.

Com'è noto, giovani, donne e soggetti poco istruiti sono la quota relativamente maggiore dei soggetti che possono essere *invischiati* più a lungo nei mercati del lavoro secondari, con deperimento di competenze tecniche, trasversali e relazionali, sino a giungere a *fenomeni socioeconomici* estremi come l'inattività e la passività, anche a livello formativo.

Sono problemi ben noti e sui quali, come detto, a partire dal 2012, almeno, le varie riforme del mercato del lavoro hanno tenuto conto anche recentemente, andando spesso nella direzione giusta. L'impianto del welfare e dei suoi effetti sociali, d'altronde, non può mutare nel breve periodo. Gli effetti delle riforme in questo campo, come dimostra il caso tedesco, si vedono nel lungo periodo, facendosi guidare da una strategia negoziata e attentamente pianificata.

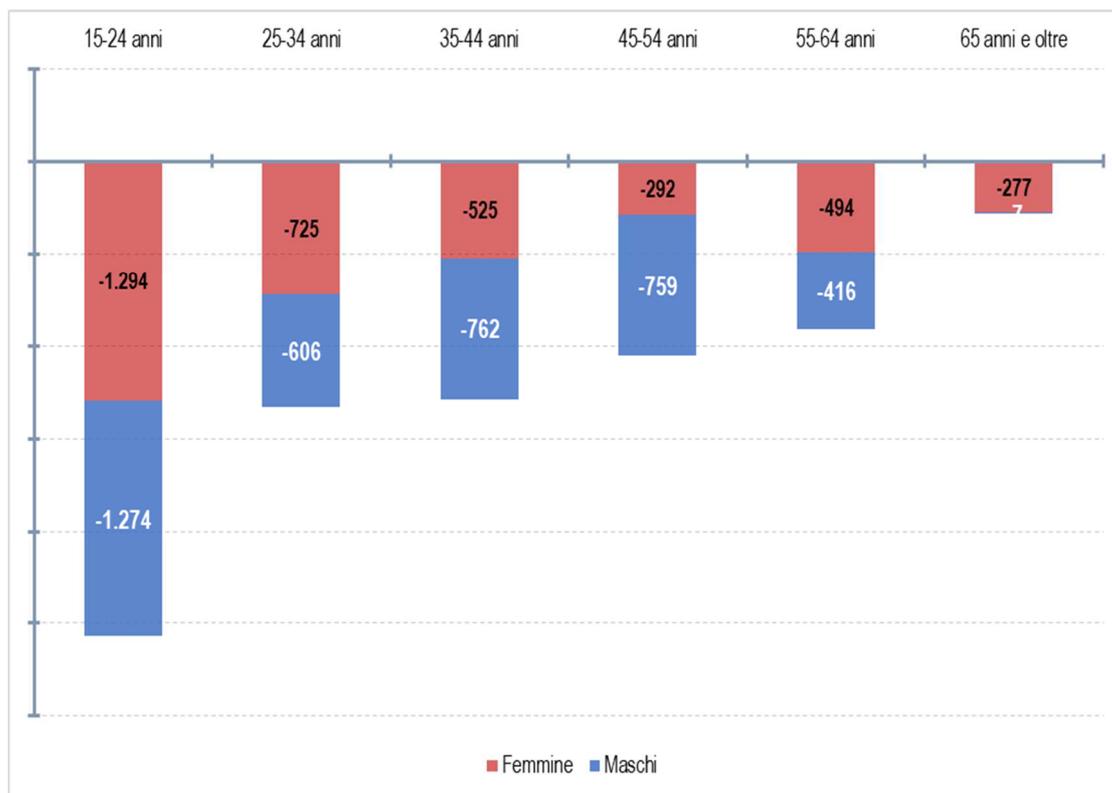
## 4. La variazione delle posizioni di lavoro per genere ed età

Viste le caratteristiche del mercato del lavoro italiano *prima* dell'avvento della crisi da COVID-19 non sorprende che, nel complesso, la perdita di posizioni di lavoro concentrata nella stagione, nel terziario e nel comparto *Alberghi e Ristoranti* abbia colpito soprattutto giovani e donne, categorie inoltre tendenzialmente *meno* protette dal rischio disoccupazione tramite CIG.

Nel Grafico 7 sono rappresentate le variazioni nelle posizioni di lavoro tra 2020 e 2019 per genere e classi di età. A chiusura d'anno la riduzione complessiva non pare sfavorire in modo particolare la componente femminile, addirittura il saldo negativo è più elevato per i maschi (-3.818) rispetto alle femmine (-3.603). Fino a settembre la riduzione per la componente femminile era molto più squilibrata rispetto a quella maschile. Come vedremo tuttavia, tale risultato cambia completamente se mettiamo a confronto le posizioni di lavoro complessive con quelle a tempo indeterminato.

La segmentazione in base all'età, invece, è già pienamente evidente sui risultati complessivi, soprattutto per le classi di età under 34. La persistenza e la vischiosità, anche demografica, dello svantaggio dei giovani desta sempre più preoccupazione. Abbiamo più volte sottolineato che l'occupazione nel periodo di crisi è diminuita quasi esclusivamente per gli under 34enni, mentre per gli over 45 questa addirittura è aumentata, anche per effetto demografico, dovuto al progressivo invecchiamento della forza lavoro.

Graf. 7 – Variazioni delle posizioni di lavoro per genere e classi di età 2020-2019



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Si coglie la gravità della questione generazionale osservando come, man mano che passano gli anni, lo svantaggio passa dalla “sola” categoria dei più giovani (15-24 anni) a quella dei “giovani adulti”. Non è il caso qui di dilungarci sulla perdita netta di efficacia ed efficienza dell’economia e del mercato del lavoro che il sistema paga a tenere in panchina così a lungo le proprie giovani leve.

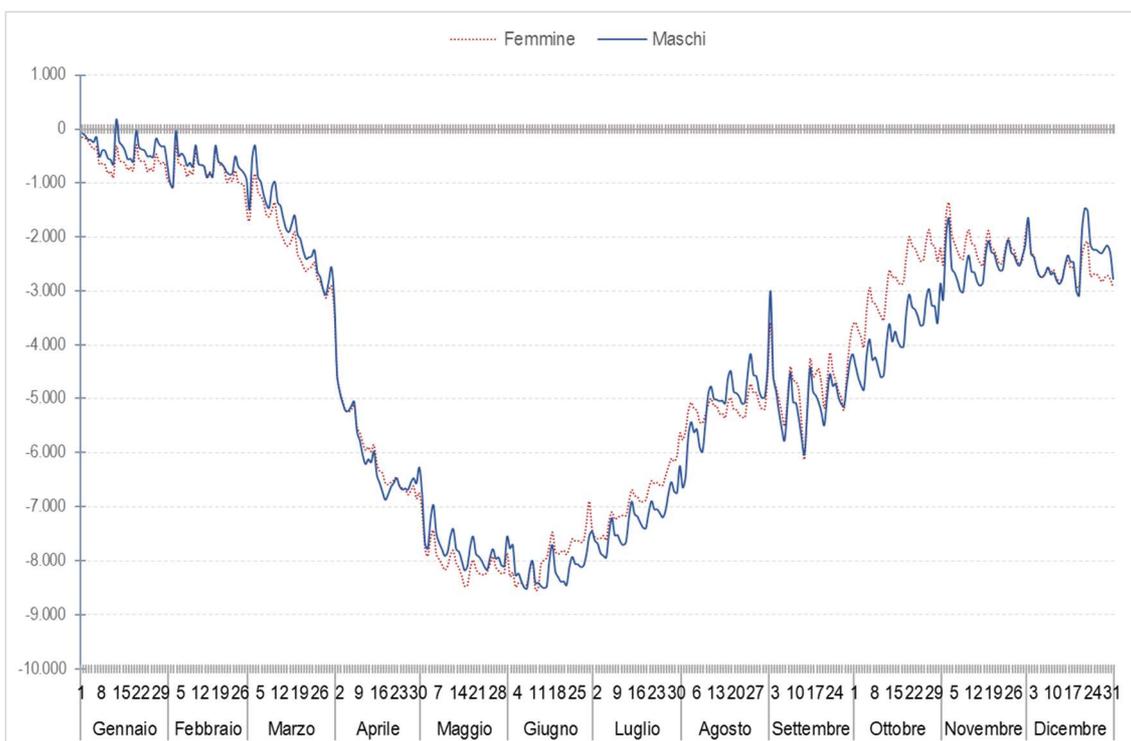
Il periodo di blocco delle attività è stata, da questo punto di vista, una sorta di contro-esperimento, poiché è stata mostrata in modo molto forte il *dualismo* del mercato del lavoro italiano e come questo, al di là del genere, si mostri particolarmente forte e intenso per le classi di età più giovani, spesso a prescindere dal capitale umano maturato.

Per ciò che riguarda il genere (e anche considerando le età le dinamiche sono simili) le differenze possono perdersi nel grande flusso di contratti di lavoro temporanei [Graf. 8]: se consideriamo il lavoro dipendente nel suo complesso osserviamo che l’andamento giornaliero cumulato nelle differenze tra 2020 e 2019 sono praticamente identici per maschi e femmine.

Se, però, osserviamo *solo* il lavoro a tempo indeterminato emerge il forte carattere “maschilizzato” della protezione contro il rischio disoccupazione. Il Grafico 9 mostra l’andamento delle posizioni di lavoro, ossia le assunzioni al netto delle cessazioni. Si notano tre grandi differenze rispetto all’andamento generale: la differente dinamica temporale, la minor profondità complessiva della riduzione nei primi mesi dell’anno, la forbice che si allarga tra l’andamento della curva per le donne e per gli uomini, a netto svantaggio delle prime.

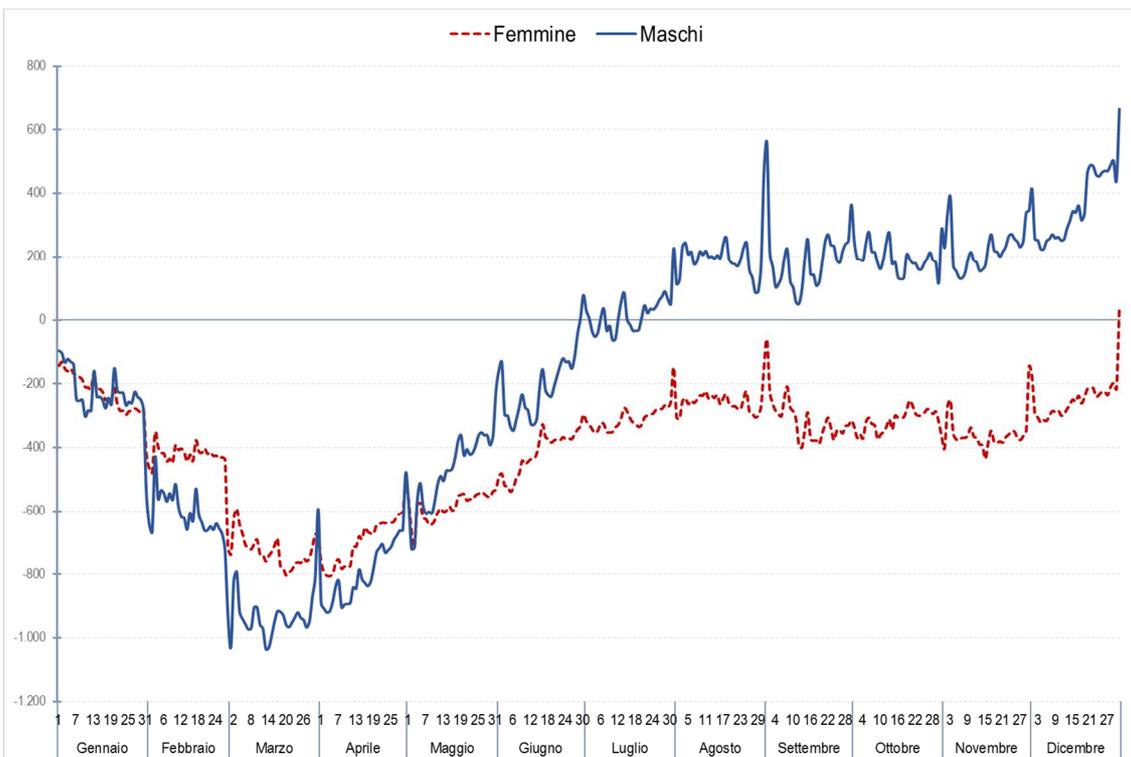
Sottolineiamo che l’andamento osservato *non* dipende dalle assunzioni, quanto dalle *minori* cessazioni dovute alla protezione contro la disoccupazione attivata dagli *ammortizzatori sociali* in deroga che, pur avendo ampliato la platea di settori e lavoratori protetti, ha mantenuto il suo carattere selettivo e discriminante sul genere e sulle classi di età.

Graf. 8 – Variazione delle posizioni di lavoro dipendente per genere (appr., t.indeterminato, t.determinato, somministrazione)



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 9 – Variazione delle posizioni di lavoro dipendente per genere nel contratto a tempo indeterminato



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

## 5. Le principali differenze sub-territoriali

Le differenze territoriali sono "coerenti" con le dinamiche evidenziate sinora. Il *lockdown* della prima e seconda fase ha colpito soprattutto i comparti turistici e stagionali. Posta la trasversalità della crisi, i due ambiti territoriali più colpiti sono la *bassa friulana* e il territorio dell'ex provincia di Trieste. Nel primo caso, si considera la riduzione del saldo che è stato il più ampio (-2.061 unità) e che si è concentrato soprattutto sulla stagione balneare del Comune di Lignano, la quale concentra per circa quattro mesi all'anno un flusso ingente di posizioni di lavoro [Tab. 3]. Gli effetti del primo *lockdown* sono stati particolarmente forti tra marzo e giugno, per poi salire rapidamente e convergere sulla perdita di posizioni di lavoro del territorio triestino (-1.732). Se, invece, consideriamo la contrazione delle sole assunzioni è per l'Hub giuliano che si osserva la contrazione percentuale più elevata, il 27,3% di assunzioni in meno contro una media regionale del -19,4% rispetto al 2019.

Per il territorio giuliano la riduzione settoriale ha inciso soprattutto sul *terziario* (commercio, servizi), relativamente di meno per le attività di alloggio e ristorazione, mentre la riduzione nella bassa friulana si concentra soprattutto su questo settore. L'impatto sugli altri territori è importante, ma relativamente meno forte, soprattutto se osserviamo la variazione di saldi per l'HUB isontino e per il medio-alto Friuli dove è più forte l'incidenza dei flussi di lavoro nei comparti manifatturieri.

Si distingue la specificità dell'economia del pordenonese, che soffre anch'essa ma in modo meno intenso rispetto agli altri territori, si tratta dell'unico territorio che presenta una differenza positiva tra assunzioni e cessazioni nel 2020 (+855).

Tab. 3 – Assunzioni, cessazioni, saldi e trasformazioni per HUB territoriale, 2020 e 2019 e variazioni

	2019				2020				Variazioni			
	Ass.	Cess.	Saldi	Trasf.	Ass.	Cess.	Saldi	Trasf.	Ass.	Cess.	Saldi	Trasf.
Hub Giuliano	46.982	46.061	921	8.467	34.176	34.987	-811	7.546	-27,3%	-24,0%	-1.732	-10,9%
Hub Isontino	32.725	31.741	984	6.014	25.783	25.952	-169	5.021	-21,2%	-18,2%	-1.153	-16,5%
Hub Medio e Alto Friuli	25.766	25.352	414	4.984	20.115	20.662	-547	4.128	-21,9%	-18,5%	-961	-17,2%
Hub Pordenonese	57.607	55.238	2.369	10.995	50.629	49.774	855	9.692	-12,1%	-9,9%	-1.514	-11,9%
Hub Udine e Bassa fr.	71.643	70.006	1.637	14.686	58.564	58.988	-424	13.138	-18,3%	-15,7%	-2.061	-10,5%
<b>Totale</b>	<b>234.723</b>	<b>228.398</b>	<b>6.325</b>	<b>45.146</b>	<b>189.267</b>	<b>190.363</b>	<b>-1.096</b>	<b>39.525</b>	<b>-19,4%</b>	<b>-16,7%</b>	<b>-7.421</b>	<b>-12,5%</b>

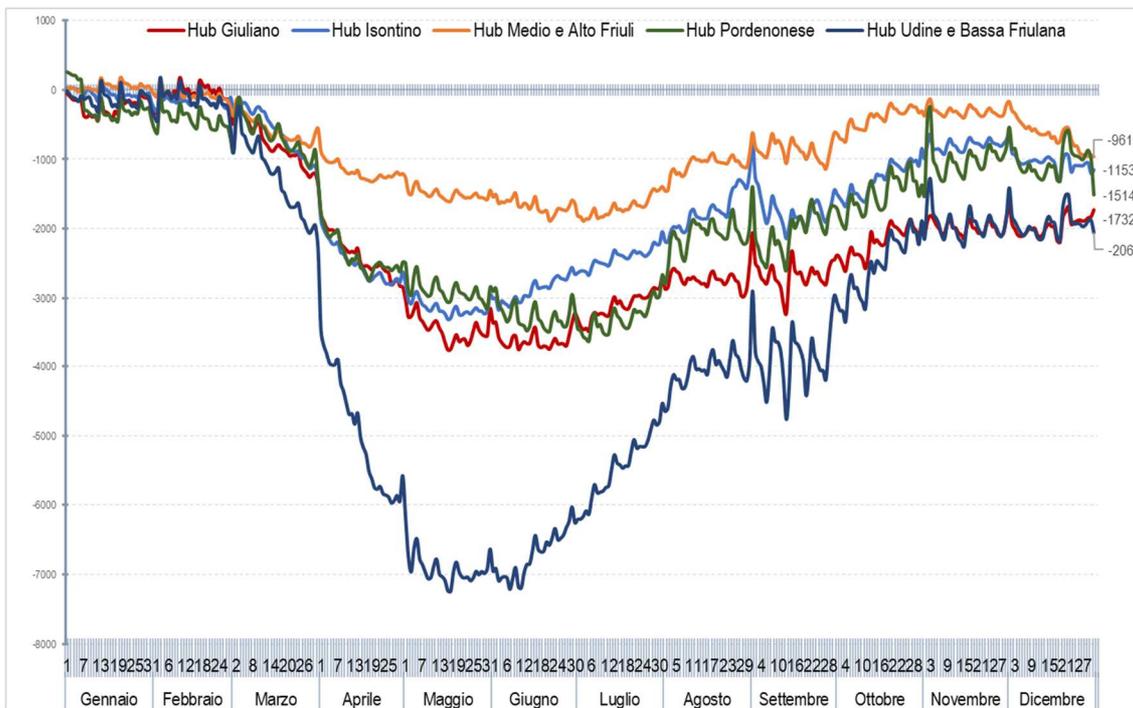
Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Se andiamo ad una scala più piccola di analisi del territorio possiamo considerare la variazione relativa di assunzioni e di posizioni di lavoro per circoscrizione di CPI [Graf. 18 – Appendice]. La distanza dalla media di variazione suddivide la situazione in quattro quadranti. Un gruppo di CPI presenta situazioni *migliori* rispetto alla media e in alcuni casi anche meglio rispetto al 2020: si tratta di *Spilimbergo*, *San Vito al Tagliamento*, *Maniago*, *Codroipo*, *San Daniele* e *Gorizia*. In situazione opposta i CPI di *Cervignano*, *Tolmezzo*, *Monfalcone*, *Trieste*. In situazione critica anche *Pordenone*, *Udine* e *Cividale*. Si può notare che, come c'era da aspettarsi, sono soprattutto i CPI più grandi a soffrire di più, poiché in genere fanno volumi di assunzioni più elevate rispetto al resto. Il Grafico fa notare, inoltre, come il

territorio del CPI di Trieste sia particolarmente distante dal resto dei sub-territori, mentre il CPI di Latisana, rispetto alla situazione misurata ad agosto mostra un certo recupero.

Rispetto alla situazione media regionale nella ex provincia di Trieste è relativamente più forte la riduzione di posizioni di lavoro per i giovani under 29 anni e per le donne.

Graf. 10 – Andamento giornaliero della variazione posizioni di lavoro per HUB territoriali 2020-2019



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

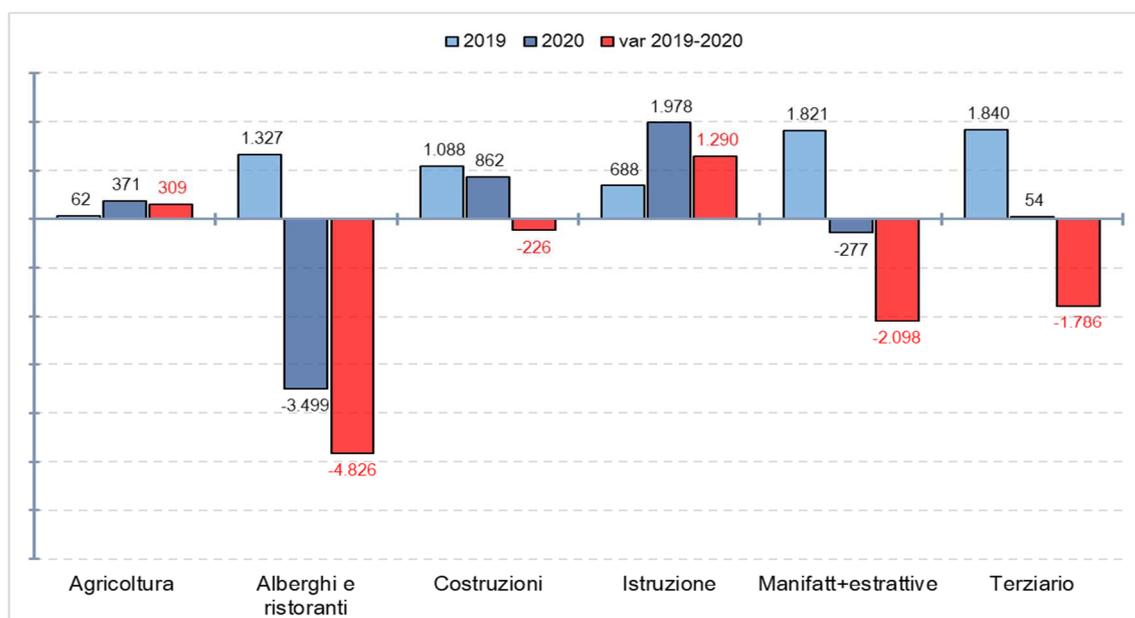
## 6. I settori economici e le professioni

Nel 2020 la differenza tra assunzioni e cessazioni nel settore degli *alberghi e ristoranti* è negativa e pari -3.499 unità, mentre nel 2019 il saldo occupazionale risultava positivo di oltre 1.300 unità. La differenza di posizioni di lavoro, come si vede dal Grafico 11, è pari a 4.826 unità in meno, ed è nettamente la più ampia rispetto agli altri settori economici di attività, addirittura doppia rispetto alla riduzione del settore *manifatturiero-industriale* (-2.098). Il *terziario* presenta un saldo positivo di sole 54 unità nel 2020 e la diminuzione rispetto al 2019 è di -1.786 posizioni di lavoro. Il settore delle *costruzioni* mantiene un saldo occupazionale positivo di poco ridotto rispetto al 2019 (862), mentre le *attività agricole e agroalimentari* (+309) e dell'*istruzione* (+1.290) addirittura aumentano le posizioni di lavoro nel corso del 2020.

A guardare l'andamento generale dei settori, pertanto, si osserva già a questo livello di aggregazione che, seppur la pandemia ha imposto in modo del tutto esogeno il proprio impatto sul mercato del lavoro, c'è stata una concentrazione nell'ambito del terziario tradizionale e una parziale ricomposizione dell'occupazione. Il settore in assoluto più colpito, come anticipato, è stato quello degli *alberghi e ristoranti*, in particolare le attività di ristoro, con un impatto quasi esclusivo sul lavoro temporaneo. La manifattura e il terziario registrano perdite ma in modo nettamente meno consistente, viceversa alcuni settori sembrano non essere toccati (*costruzioni*) ed altri sono addirittura in aumento. Nel caso dell'*agroalimentare* ciò è dovuto ad una domanda che è aumentata per questi prodotti e attività, nel caso dell'*istruzione* si è dato seguito ad un potenziamento degli organici scolastici.

In generale, il *lockdown* – agendo sulla mobilità e sui trasporti e sulla fruizione di prodotti e servizi a distanza – ha implicato, in generale, una diminuzione dei consumi e della domanda interna, che ha pesato di più, come detto, sul terziario tradizionale. Anche la domanda estera, come ci si aspettava, è andata in contrazione. Tuttavia, le imprese che hanno sbocchi internazionali, da un lato sono state protette dagli ammortizzatori sociali, dall'altro hanno lavorato sugli ordinativi già acquisiti, pur con le difficoltà logistiche e organizzative portate dalle misure di contenimento.

Graf. 11 - Posizioni di lavoro per macro-settore economico nel 2019 e nel 2020, e variazione



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Andando a disaggregare di più i dati ateco delle attività economiche, in particolare i diversi settori del terziario e dell'industria, abbiamo costruito un grafico (Grafico 19 – Appendice) che mostra la variazione delle assunzioni e quella dei saldi occupazionali per le “sezioni” ateco. In modo simile a quanto fatto per i CPI, possiamo osservare la distribuzione dei settori in tre situazioni diverse rispetto all'impatto della crisi.

Un gruppo di attività economiche *migliora* la propria posizione durante la crisi pandemica: oltre all'*agricoltura*, si osserva il *lavoro domestico* (di cui abbiamo già accennato) e il comparto *sanità e assistenza sociale*. Per questioni direttamente legate alla gestione del contenimento del contagio da COVID-19 i servizi personali e di welfare hanno aumentato la domanda di lavoro e la base occupazionale. Per questi due settori, insieme con l'*istruzione*, ciò che è accaduto è stato, probabilmente, un intensificarsi di un processo già in atto da alcuni anni e che era lecito aspettarsi comunque nel medio periodo, soprattutto per ciò che riguarda i *tecnici* e le *professioni specialistiche* nel settore *sociosanitario*.

Un altro gruppo di attività economiche rimane in una posizione molto simile rispetto al 2019, mantenendo praticamente inalterato il numero di assunzioni e gli organici complessivi, proponendo in alcuni casi una offerta di servizi adattata al contesto delle misure di contenimento. Si tratta per lo più di attività del *terziario avanzato*: le *attività immobiliari*, le *attività finanziarie e assicurative*, le *costruzioni specializzate*, i *servizi ICT*.

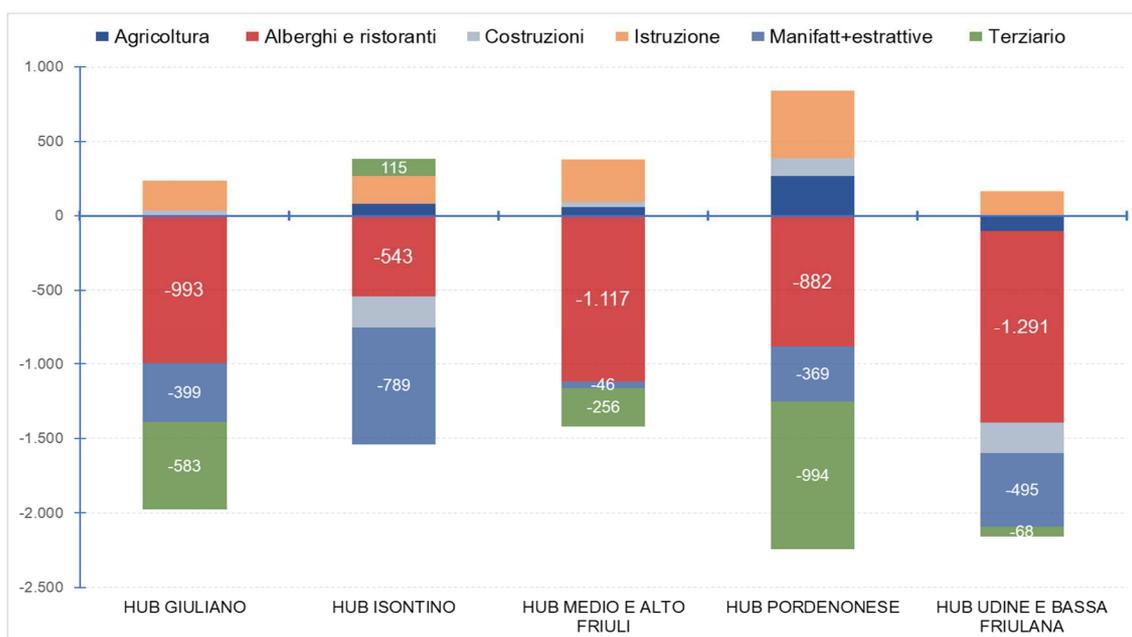
Infine il gruppo che ha pagato di più rispetto agli altri in termini di riduzione di assunzioni e di posizioni di lavoro sono: il settore *alloggio e ristoranti*, le *attività manifatturiere* (in particolare metalmeccanica e industria del legno), il *commercio all'ingrosso e al dettaglio*, le *attività delle agenzie di viaggio* e le *attività artistiche, sportive e di divertimento*. Ad esclusione, ovviamente, della manifattura, il resto sono settori che si pongono direttamente o indirettamente nella filiera dell'economia turistica la quale, a sua volta, si fonda molto anche sul lavoro autonomo e indipendente. Gli interventi eccezionali cui sono state costrette le istituzioni pubbliche a causa della pandemia hanno, ahinoi, permesso di evidenziare l'esistenza di un flusso di lavoro ingente e continuativo, per quanto instabile, per alcune categorie professionali per cui non esistevano “automatismi” contro il rischio della disoccupazione, come per l'appunto i lavoratori nelle attività artistiche, sportive e di intrattenimento.

Guardando l'andamento delle posizioni di lavoro dei diversi gruppi professionali risulta ancora più evidente l'impatto su commercio e servizi turistici. Gli *addetti al commercio e ai servizi* sono il gruppo che ha perso più posizioni di lavoro in assoluto (-5.861), seguendo in modo ancora più “simmetrico” l'andamento della pandemia nella prima e nella seconda ondata [Graf. 13]. L'andamento, invece, delle professioni maggiormente qualificate (*professioni tecniche e di elevata specializzazione*) mostra una maggior tenuta, confermando un trend di crescente domanda per questo tipo di professionalità, soprattutto nel manifatturiero e nel terziario avanzato. Il numero di posizioni di lavoro nelle professioni specialistiche è addirittura più elevato rispetto al 2019 (+356 unità).

È interessante notare, infine, che l'andamento delle *professioni non qualificate* – che hanno in parte sostituito le minori assunzioni degli addetti al commercio e ai servizi durante la seconda ondata in particolare – rimane ancora elevato, con un numero di posizioni di lavoro in aumento rispetto al 2019 (+1.529)

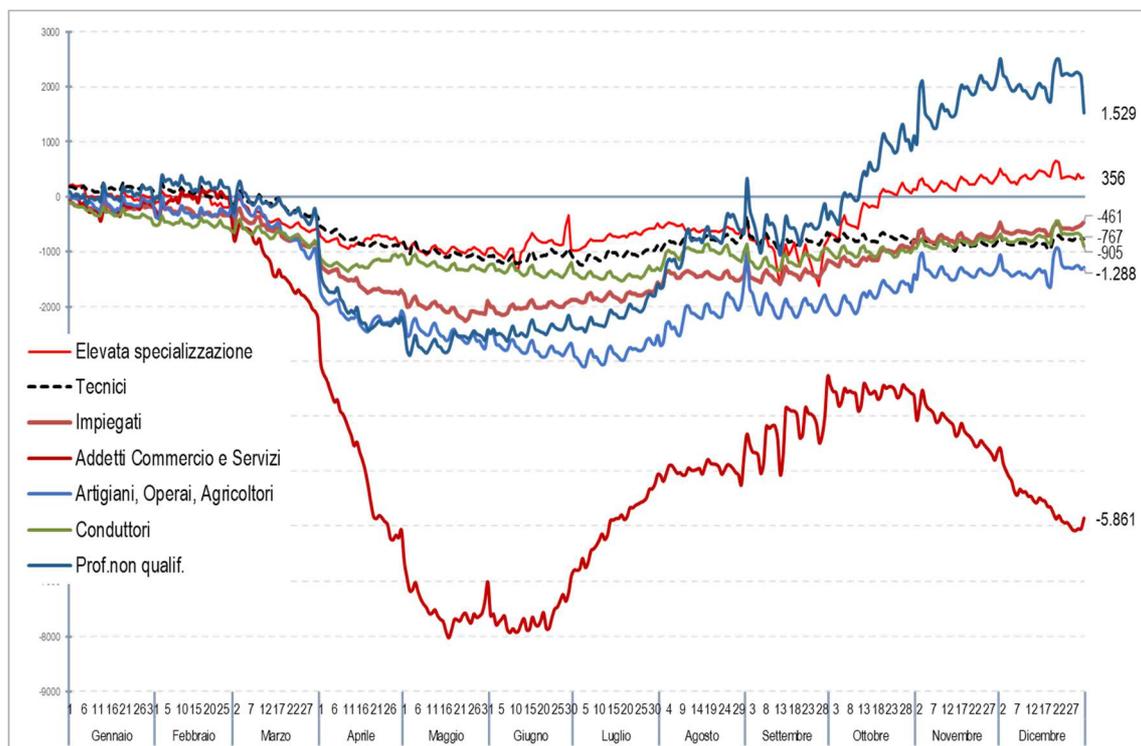
Nel complesso, pertanto, considerando la domanda di lavoro pare confermarsi la tendenza complessiva alla *polarizzazione professionale*, ossia un aumento al vertice (professioni qualificate) e alla base (professioni non qualificate) della scala occupazionale.

Graf. 12 – Variazione complessiva delle posizioni di lavoro per macro settori di attività economica e HUB – 2019-2020



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 13 – Variazione giornaliera annualizzata dei saldi, 2019-2020 – Gruppi professionali



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

## 7. L'andamento di cessazioni e licenziamenti

In questo paragrafo presentiamo una analisi specifica sull'andamento delle cessazioni dei rapporti di lavoro, concentrandoci in particolare sui licenziamenti. Come abbiamo visto in precedenza, infatti, descriverne dinamica e caratteristiche è particolarmente rilevante al fine di comprendere il funzionamento del mercato del lavoro durante la crisi pandemica. A tal fine si è ritenuto necessario *in primis* procedere ad una loro riclassificazione sulla base dei motivi di cessazione che ne facilitasse la lettura e il loro confronto temporale, applicando la classificazione utilizzata dall'Osservatorio di Veneto Lavoro<sup>12</sup>, che raggruppa in 5 principali motivi. Tale riclassificazione distingue:

1. la *fine "naturale" dei rapporti a termine* (che, come si vedrà, è la causa più consistente delle cessazioni complessive);
2. la *perdita volontaria del posto di lavoro*: comprende le dimissioni e le risoluzioni consensuali;
3. la *perdita involontaria del posto di lavoro*: include i licenziamenti collettivi, i licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova, per giusta causa, per cessazione di attività nonché le dimissioni per giusta causa;
4. l'*uscita dal mercato del lavoro per ragioni di carattere demografico* (pensionamento, morte);
5. una voce residuale "altro" che raccoglie le motivazioni non esplicitate e quelle non altrimenti aggregabili.

Dapprima focalizziamo l'attenzione sulle dimensioni complessive degli eventi di cessazione registrate nel triennio 2018-2020 e la loro ripartizione in base alle macro-categorie individuate dalla classificazione di cui sopra (i contratti in esame sono conteggiati al netto del lavoro domestico). Nel triennio considerato l'andamento delle cessazioni totali è in flessione, passando nel primo biennio da 225.300 del 2018 a poco meno di 217mila del 2019, con un calo del 3,8%; mentre nel 2020 le cessazioni si attestano a poco più di 178mila, in decremento del 17,8% rispetto al valore del 2019, segnando una netta contrazione determinata in parte anche dal blocco dei licenziamenti attivato attorno alla metà di marzo.

Circa il 70% delle cessazioni è riconducibile alla *fine di rapporti a termine*, quota che appare piuttosto stabile nel triennio. Una percentuale che oscilla dal 17 al 19% durante il triennio considerato, invece, si deve alla *perdita volontaria del posto di lavoro*, in cui la maggior parte è rappresentata da cessazioni a seguito di dimissioni (che coincide col 15-17% dei casi) e da dimissioni durante il periodo di prova (2%), mentre le cessazioni avvenute per risoluzione consensuale rappresentano l'1% delle cessazioni totali "volontarie".

Circa il 6-7% dei rapporti cessati si deve a *perdita involontaria del posto di lavoro*: si tratta di circa 15mila cessazioni sia per il 2018 che per il 2019, che scendono invece a 10mila unità nel 2020 grazie all'attivazione del blocco dei licenziamenti richiamato più sopra. In questa grande famiglia hanno un peso particolarmente elevato i licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova, che se nel 2018 rappresentavano il 33% delle cessazioni riconducibili ad involontarietà, nel 2020 ne costituiscono il 41%. Una quota rilevante in tale macro-categoria è rappresentata dai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (2.294 nel 2020), che assieme ai licenziamenti collettivi (294 unità nel 2020), corrispondono ai licenziamenti per motivi economici, i quali sono in significativa contrazione a partire dalla fine di marzo, come si vedrà anche con l'esame del Graf. 16. Tra le perdite involontarie rientrano anche i licenziamenti disciplinari (comprendono i licenziamenti per giusta causa e i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo), che complessivamente, benché in termini assoluti non subiscano un deciso rallentamento nel triennio mantenendosi comunque attorno a poco più di 2mila unità, in termini percentuali il loro peso rispetto a tutte le perdite involontarie sale dal 14% al 21%.

---

<sup>12</sup> [http://www.venetolavoro.it/contenuti-del-sito/-/asset\\_publisher/kB7hwylekZ1z/content/motivi-cessazione](http://www.venetolavoro.it/contenuti-del-sito/-/asset_publisher/kB7hwylekZ1z/content/motivi-cessazione)

Una quota pari a circa il 2% delle cessazioni totali si deve a *uscite dal mercato del lavoro per ragioni demografiche*, in prevalenza legate al pensionamento dei lavoratori e solo in minima parte a decessi; in particolare, nel 2020 si tratta di 4.060 uscite per motivi demografici, di cui la gran parte sono rappresentati da pensionamenti essendo solo 373 i decessi. Un residuale 3% delle cessazioni sono riconducibili ad *altro*, inteso come motivi non espressamente esplicitati o non altrimenti classificabili.

Volendo valutare il trend delle cessazioni (Graf.14), soffermandoci soprattutto sull'ultimo biennio, si nota che a fronte di un calo medio del 17,8%, la flessione più marcata si osserva in riferimento alle perdite involontarie del posto di lavoro (-34,4%) come diretta conseguenza del blocco dei licenziamenti, mentre in linea col trend medio si attesta il calo delle perdite volontarie del posto di lavoro (-18,2%) e lievemente inferiore alla media la riduzione dei rapporti di lavoro per motivi naturali (scadenza del termine, -16,3%). In controtendenza si rileva solamente l'aumento delle uscite dal mercato del lavoro per ragioni demografiche (+2,2%), determinato dalla crescita delle cessazioni legate ai motivi di pensionamento.

Tab. 4 – Cessazioni per motivo di cessazione, anni 2018, 2019 e 2020 (al netto del lavoro domestico). Valori assoluti e variazioni percentuali

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	var ass 2019-2020	var % 2019-2020
<b>FINE DI RAPPORTI A TERMINE</b>	<b>159.888</b>	<b>148.196</b>	<b>124.004</b>	<b>-24.192</b>	<b>-16,3</b>
Scadenza contratto	157.172	145.538	121.482	-24.056	-16,5
Modifica del termine inizialmente fissato	2.549	2.466	2.268	-198	-8,0
Recesso con preavviso al termine del periodo formativo	167	192	254	62	32,3
<b>PERDITA VOLONTARIA DEL POSTO DI LAVORO</b>	<b>38.514</b>	<b>41.778</b>	<b>34.168</b>	<b>-7.610</b>	<b>-18,2</b>
Dimissioni	33.480	36.057	29.297	-6.760	-18,7
Dimissione durante il periodo di prova	3.446	4.044	2.735	-1.309	-32,4
Risoluzione consensuale*	1.577	1.348	1.690	342	25,4
Dimissioni lavoratrice madre in periodo protetto	-	316	438	122	38,6
Dimissioni per giusta causa o giustificato motivo durante il periodo di formazione	11	13	8	-5	-38,5
<b>PERDITA INVOLONTARIA DEL POSTO DI LAVORO</b>	<b>14.743</b>	<b>15.322</b>	<b>10.056</b>	<b>-5.266</b>	<b>-34,4</b>
Mancato superamento del periodo di prova	4.829	5.387	4.104	-1.283	-23,8
Licenziamento per giustificato motivo oggettivo	5.467	5.651	2.294	-3.357	-59,4
Licenziamento giusta causa	1.299	1.484	1.486	2	0,1
Cessazione attività	884	707	782	75	10,6
Licenziamento per giustificato motivo soggettivo	714	692	666	-26	-3,8
Dimissioni giusta causa	605	574	398	-176	-30,7
Licenziamento collettivo	908	786	294	-492	-62,6
Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione	9	18	22	4	22,2
Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione	28	23	10	-13	-56,5
<b>USCITA DAL MDL PER RAGIONI DEMOGRAFICHE</b>	<b>3.776</b>	<b>3.972</b>	<b>4.060</b>	<b>88</b>	<b>2,2</b>
Pensionamento	3.379	3.582	3.664	82	2,3
Decesso	397	378	373	-5	-1,3
Recesso con lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia	-	12	23	11	91,7
<b>ALTRO</b>	<b>8.379</b>	<b>7.435</b>	<b>5.834</b>	<b>-1.601</b>	<b>-21,5</b>
Altro	8.319	7.390	5.803	-1.587	-21,5
Decadenza dal servizio	60	45	31	-14	-31,1
<b>Totale</b>	<b>225.300</b>	<b>216.703</b>	<b>178.122</b>	<b>-38.581</b>	<b>-17,8</b>

Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

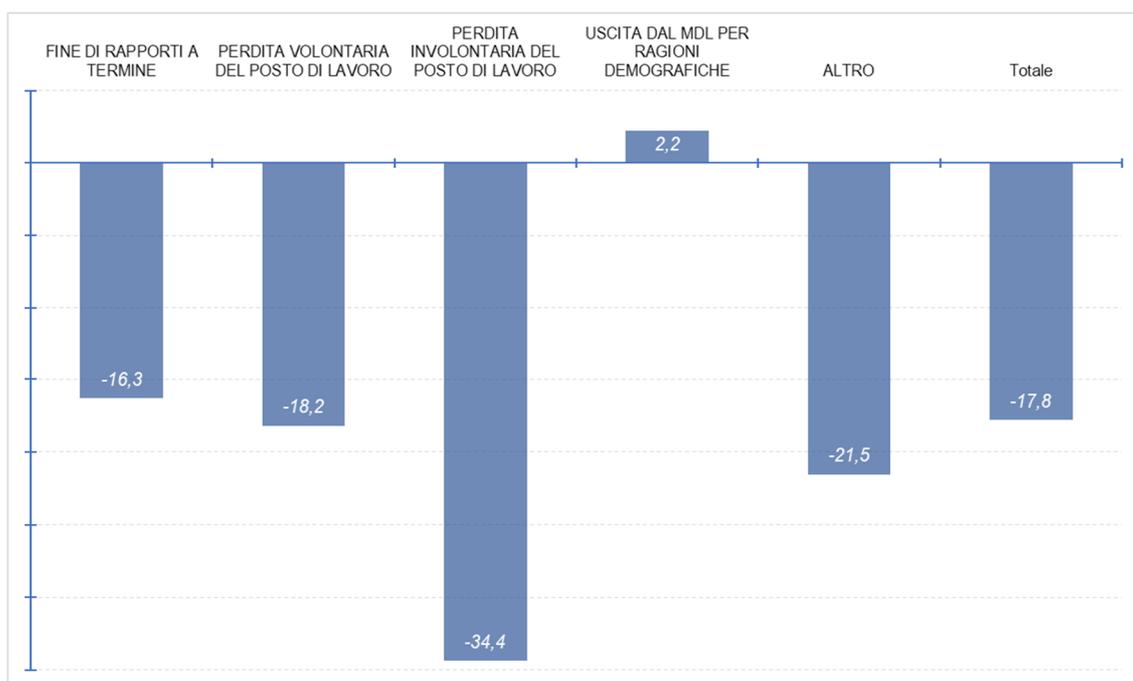
Un dato sicuramente interessante è rappresentato dalla significativa flessione delle cessazioni legate alla *perdita involontaria del posto di lavoro*, che nel 2020 complessivamente si riducono di oltre un terzo rispetto al 2019 (-34,4%); scendendo nel dettaglio delle singole motivazioni, si osservano in netta frenata i licenziamenti per motivi economici,

ossia i licenziamenti collettivi (-62,6%) e i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (-59,4%), il cui trend è strettamente dipendente dal blocco dei licenziamenti messo in atto a metà marzo. Tra le perdite involontarie più significative in termini assoluti, si distinguono in crescita solamente i licenziamenti per cessata attività, che passano da 707 a 782 nell'ultimo biennio (+10,6%). Sempre nell'ambito di tale categoria, in controtendenza alla riduzione complessiva del 34,4%, spicca invece la quasi stabilità dei licenziamenti disciplinari nell'ultimo biennio 2019-2020.

Per quanto attiene le *perdite volontarie del posto di lavoro*, in calo complessivamente del 18,2% nell'ultimo biennio, si evince che, oltre alle aumentate risoluzioni consensuali (+342 unità pari al +25,4%), un'altra tipologia in crescita è rappresentata dalle dimissioni delle lavoratrici madri in periodo protetto che, benché si tratti comunque di numeri in termini assoluti esigui, da 316 incrementano a 438 unità nell'arco di tempo in analisi (+38,6%).

Considerando la dinamica giornaliera cumulata dei *licenziamenti per motivi economici* (intesi come i licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo, indipendentemente dal tipo di contratto), confrontando i dati 2020 con quelli 2019, come illustrato nel Graf. 16, si nota che l'andamento fino a marzo è allineato a quello del 2019, poi si assiste ad un rapido ridimensionamento tanto che a fine 2020 i licenziamenti economici ammontano a sole 2.588 unità, esattamente 3.849 in meno rispetto ai valori registrati durante il 2019. Si potrebbe quindi ipotizzare che il divieto di recesso per motivo economico in vigore ormai da marzo 2020, abbia "congelato" circa 4mila licenziamenti nel periodo marzo-dicembre 2020.

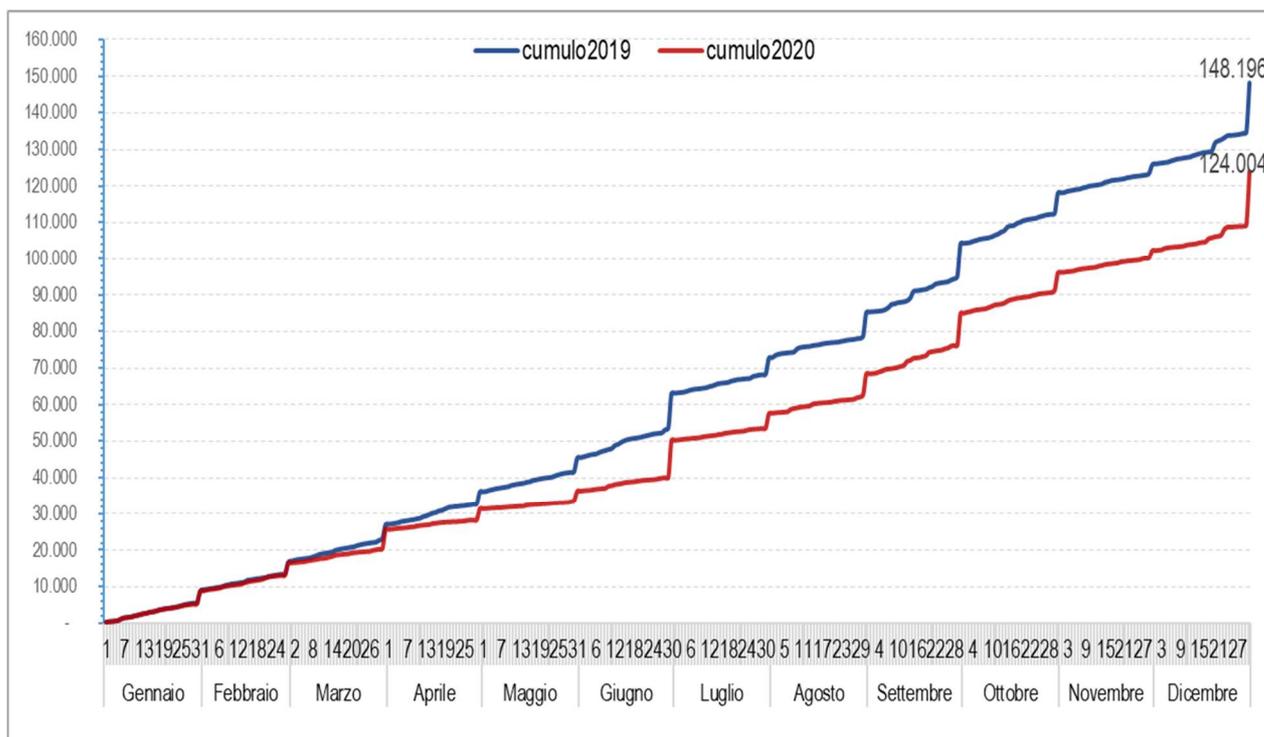
Graf.14 – Variazioni percentuali delle cessazioni per motivo tra il 2019 e il 2020



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

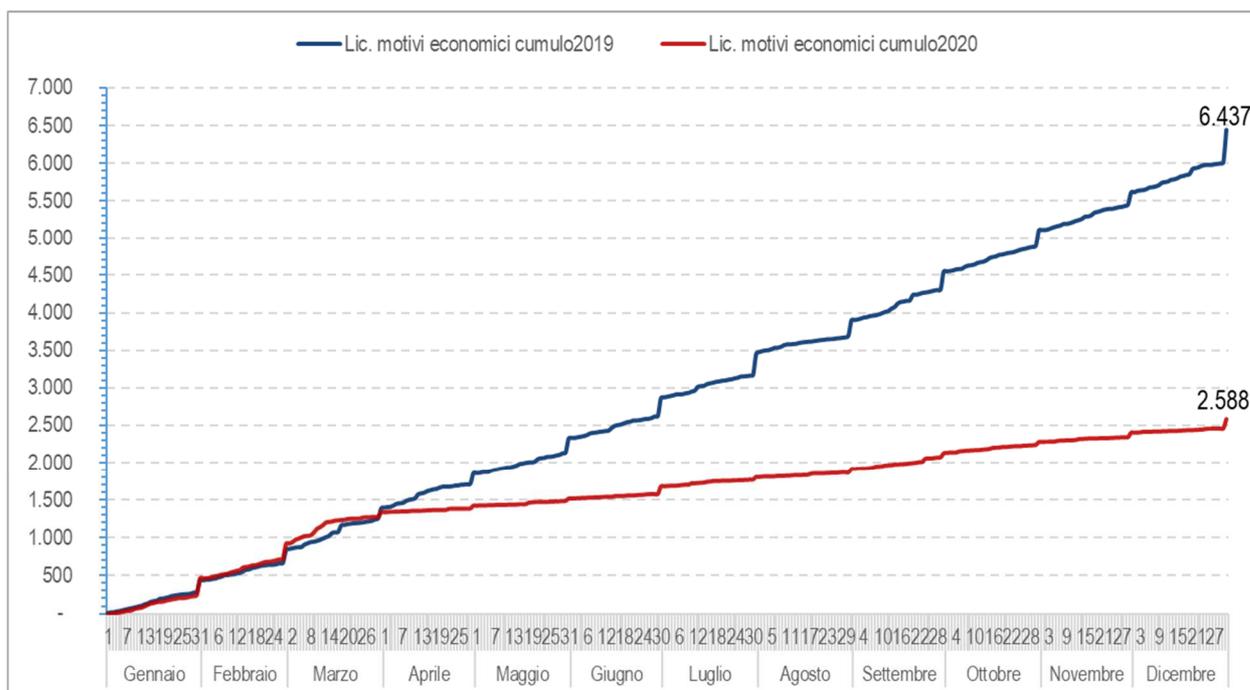
Osservando infine l'andamento giornaliero cumulato delle cessazioni per motivi "naturali", ossia dovuto alla scadenza dei contratti di lavoro, il Graf. 15 ben illustra come la curva relativa al 2020 sia perfettamente sovrapponibile a quella del 2019 fino alla metà del mese di marzo, dopodichè fa segnare un appiattimento rispetto alla curva 2019 determinato dal rallentamento delle assunzioni causato dall'emergenza legata alla pandemia, abbassandosi a tal punto da registrare circa 24mila cessazioni in meno a fine 2020 rispetto alle 148mila cessazioni rilevate a fine 2019 (-16,3%).

Graf. 15 – Cessazioni per fine di rapporti a termine, valori cumulati 2019 e 2020



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 16 – Licenziamento per motivi econ. (licenziamento collettivo e per Giustificato Motivo Oggettivo), cumuli 2019 e 2020



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

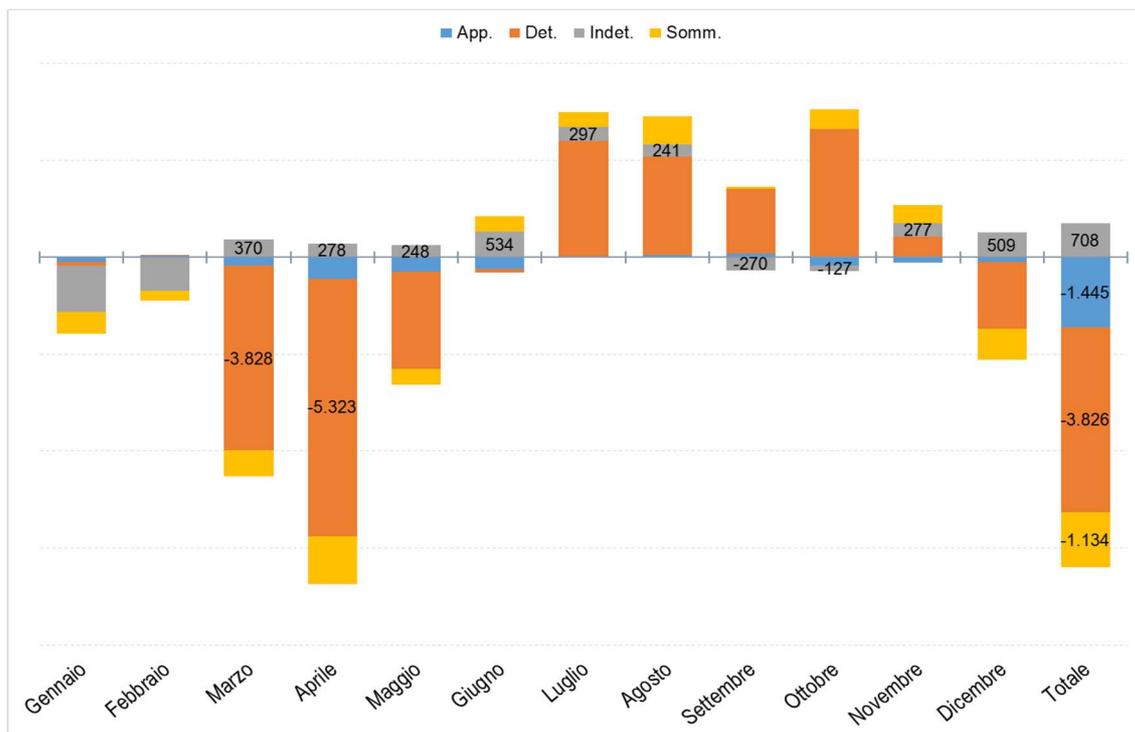
## Appendice statistica

Tab. 5 – Assunzioni, cessazioni, saldi occupazionali e trasformazioni nel 2020 rispetto al 2019

	2019		2020		Variazioni	
	N.	%	N.	%	N.	%
<b>assunzioni</b>	<b>234.723</b>		<b>189.267</b>		<b>-45.456</b>	<b>-19,4%</b>
<i>Femmine</i>	115.388	49,2%	93.175	49,2%	-22.213	-19,3%
<i>Maschi</i>	119.335	50,8%	96.092	50,8%	-23.243	-19,5%
<i>Giovani</i>	84.007	35,8%	63.844	33,7%	-20.163	-24,0%
<i>Adulti</i>	122.003	52,0%	99.647	52,6%	-22.356	-18,3%
<i>Anziani</i>	28.519	12,2%	25.654	13,6%	-2.865	-10,0%
<b>cessazioni</b>	<b>228.398</b>		<b>190.363</b>		<b>-38.035</b>	<b>-16,7%</b>
<i>Femmine</i>	112.304	49,2%	93.694	49,2%	-18.610	-16,6%
<i>Maschi</i>	116.094	50,8%	96.669	50,8%	-19.425	-16,7%
<i>Giovani</i>	74.997	32,8%	58.218	30,6%	-16.779	-22,4%
<i>Adulti</i>	117.089	51,3%	97.586	51,3%	-19.503	-16,7%
<i>Anziani</i>	36.091	15,8%	34.420	18,1%	-1.671	-4,6%
<b>Saldi</b>	<b>6.325</b>		<b>-1.096</b>		<b>-7.421</b>	
<i>Femmine</i>	3.084		-519		-3.603	
<i>Maschi</i>	3.241		-577		-3.818	
<i>Giovani</i>	9.010		5.626		-3.384	
<i>Adulti</i>	4.914		2.061		-2.853	
<i>Anziani</i>	-7.572		-8.766		-1.194	
<b>trasformazioni</b>	<b>45.146</b>		<b>39.525</b>		<b>-5.621</b>	<b>-12,5%</b>
<i>Femmine</i>	20.790	46,1%	17.820	45,1%	-2.970	-14,3%
<i>Maschi</i>	24.356	53,9%	21.705	54,9%	-2.651	-10,9%
<i>Giovani</i>	11.221	24,9%	9.487	24,0%	-1.734	-15,5%
<i>Adulti</i>	28.860	63,9%	25.213	63,8%	-3.647	-12,6%
<i>Anziani</i>	5.064	11,2%	4.825	12,2%	-239	-4,7%

Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 17 – Variazione delle posizioni di lavoro dipendente 2020-2019 (appr., t. determinato, t. indeterminato, somministrazione)



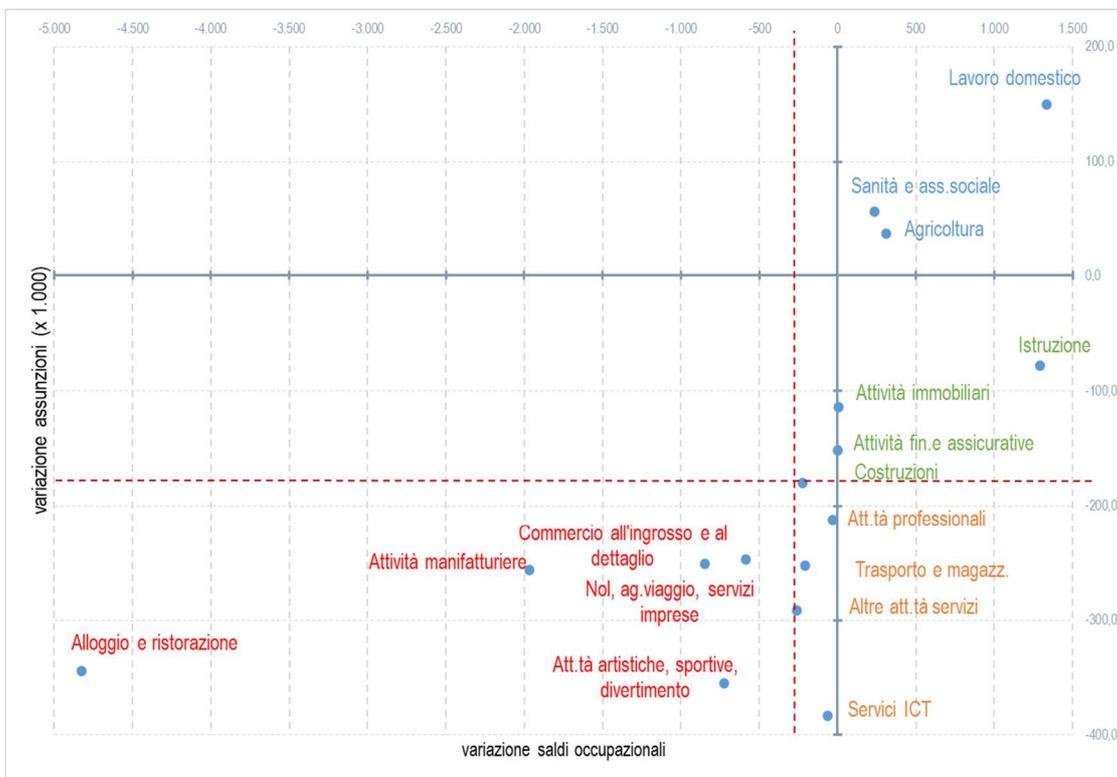
Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 18 – Variazione delle assunzioni (per mille) e variazione dei saldi 2020-2019 – Circoscrizioni dei CPI



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB (la linea rossa tratteggiata rappresenta il valore medio)

Graf. 19 – Variazione delle assunzioni (per mille) e variazione dei saldi 2020-2019 – Sezioni ateco



Fonte: Elaborazioni dell'OML su dati COB

Graf. 20 – Cessazioni dei rapporti di lavoro (al netto del lavoro domestico) per motivo delle cessazioni, % sul totale

