



Cronache del lavoro

Rapporto dei Centri per l'impiego

Anno 2024

Monitoraggio, studi e ricerche



Cronache del lavoro 2024. Il lavoro subordinato e parasubordinato nei bacini di impiego piemontesi.
analisi congiunturale relativa al 2023.

a cura di Agenzia Piemonte Lavoro, Monitoraggio, studi e ricerche.

Federica Deyme

Direttrice Agenzia Piemonte Lavoro

Redazione - **Elisa Floredan**, responsabile Monitoraggio, studi e ricerche.

Fabio Biginato, Aurora Bolandin, Monica Bosia, Elisa Fenoglio, Danilo Garzoli, Roberto Marchetto.

Con la collaborazione degli analisti territoriali dei Centri per l'impiego:

Barbara Binello, Acqui Terme; **Giuseppe Mammana**, Alba; **Andrea Martini, Marco Moroni**, Alessandria; **Marco Bellantone**, Asti; **Micol Varoli**, Biella; **Giovanni Pipola**, Borgomanero; **Davide Morbin**, Borgosesia; **Alessandro Dicembre** e **Fabio Ponzone**, Casale Monferrato; **Riccardo Strano, Marisa Viviani**, Chieri; **Gianpaolo Costantino**, Chivasso; **Davide Pilotti**, Cirié; **Elisa Fenoglio**, Cuneo; **Alessandro Garza**, Cuorgnè; **Marco Valmachino**, Fossano; **Ivano Federico**, Ivrea; **Maria Paola Borin**, Moncalieri; **Serena Langhetti**, Mondovì; **Alessandro Gentile, Clelia Larosa**, Novara; **Michele Corbellini**, Novi Ligure; **Simone Scozia**, Omegna; **Andrea Roschetti**, Orbassano; **Piero Marino**, Pinerolo; **Roberto Marca**, Rivoli; **Denisa Andreis** e **Claudia Cani**, Saluzzo; **Gabriella Spano** e **Giuseppe Scammacca**, Settimo Torinese; **Fulvio Malengo**, Susa; **Laura Monferrato**, Torino nord; **Angelo Fronti**, Tortona; **Romeo Del Muscio** e **Luca Visconti**, Venaria; **Marco Miglino**, Vercelli.

Editing a cura del servizio Comunicazione e rapporti con i media

Serena Pasetti, responsabile Comunicazione e rapporti con i media

I dati del report sono di carattere amministrativo, resi ad uso statistico per finalità di monitoraggio del lavoro subordinato e parasubordinato e delle politiche attive del lavoro.

L'estrazione dei dati è al 25 gennaio 2024; l'elaborazione del report è terminata il 20 giugno 2024.

Documenti integrativi

[Metodologia](#)

[Glossario](#)

[Tabelle sinottiche](#)

[Cessazione dei contratti di lavoro subordinato e parasubordinato](#)

[Disponibilità al lavoro: la disoccupazione amministrativa in Piemonte 2024](#)

Sommario

Introduzione.....	3
1 Movimenti contrattuali.....	5
1.1 Caratteristiche socio-anagrafiche delle persone assunte.....	8
1.2 Flussi occupazionali in entrata e in uscita.....	10
1.3 Cessazioni	14
2 Tipologie contrattuali.....	17
2.1 Lavoro flessibile.....	22
2.1.1 Lavoro in somministrazione	24
2.1.2 Lavoro intermittente.....	25
2.1.3 Lavoro domestico	26
2.1.4 Lavoro parasubordinato.....	27
2.2 Lavoro stabile.....	27
2.3 Lavoro per tipologia di orario.....	29
3 Aziende che assumono, attività economiche e filiere	30
3.1 Aziende che assumono	30
3.2 Attività economiche	32
3.3 Filiere produttive.....	34
3.3.1 Analisi delle filiere produttive in Piemonte.....	35
3.3.2 Filiere produttive nei territori	38
3.3.3 Professioni e filiere.....	39
4 Trasformazioni di professioni e set di competenze.....	41
4.1 Grandi gruppi professionali e livello delle professioni.....	41
4.2 Alte professioni	43
4.3 Medie professioni	43
4.4 Basse professioni.....	44
5 Conclusioni e prospettive.....	47

Introduzione

Come nelle passate edizioni, anche la pubblicazione 2024 di *Cronache del lavoro* analizza i movimenti contrattuali del lavoro subordinato e parasubordinato in Piemonte, per offrire una panoramica tendenziale delle attivazioni e delle cessazioni dei contratti sul territorio regionale e anche un approfondimento di carattere sia congiunturale, relativo agli anni 2023 e 2022, sia territoriale, con una specifica distribuzione per bacini di impiego.

Questa edizione si distingue per due dimensioni analitiche ed esplorative che accolgono alcuni degli approcci conoscitivi e strumentali particolarmente attenzionati nell'ambito delle dinamiche assunzionali.

Per la prima volta, infatti, il rapporto si concentra sulla caratterizzazione dei mercati del lavoro locale declinati sulla base del modello ministeriale delle filiere economico-produttive e di quello regionale, in allineamento con il sistema Accademia Piemonte. Lo studio disegna così molteplici tracciati geografici e professionali che accomunano alcuni bacini di impiego anche distanti tra loro. Inoltre, in via sperimentale, quantifica e descrive i corredi di competenze relativi agli otto macro-gruppi professionali Istat, evidenziando come queste assumano configurazioni parzialmente differenti rispetto a quelle delle classificazioni standard.

Il rapporto mira quindi a indagare uno dei complessi elementi costitutivi del mercato del lavoro, la cui morfologia è influenzata da un insieme di potenti forze trasformative, non solo di carattere economico e produttivo ma anche culturale, demografico, ambientale e tecnologico.

La pubblicazione, che tradizionalmente ha cadenza annuale, è integrata anche dalle informazioni contenute nel report "Disponibilità al lavoro: la disoccupazione amministrativa in Piemonte 2024", il cui focus si concentra sull'analisi dei flussi delle persone disponibili al lavoro che fruiscono dei servizi erogati dai Centri per l'impiego, anche a fronte di percorsi occupazionali particolarmente frammentati o di cessazioni contrattuali. All'interno della disamina entrambi i fenomeni trovano un capitolo dedicato.

Grazie anche all'affinamento della capacità analitica delle dinamiche che interessano il mercato del lavoro regionale – di cui questa pubblicazione è una delle risultanze – Agenzia Piemonte Lavoro è quindi in grado di rilevare e descrivere con rigore metodologico i fabbisogni specifici espressi dalle persone e dalle imprese che rappresentano l'ordito demografico e imprenditoriale del Piemonte, restituendo infine una fotografia aerea, ma non per questo meno puntuale, del mercato del lavoro regionale, con affondi capillari sulle specificità locali.

Approdo finale di questo lavoro di ricerca non è tuttavia una sterile registrazione di dati, bensì la restituzione e condivisione di contenuti informativi affidabili che possano rappresentare altrettanti

fattuali spunti di riflessione. Possono beneficiarne, in particolare, Regione Piemonte e la sempre più partecipata rete di soggetti pubblici e privati che concorrono a comporre il sistema regionale di servizi al lavoro. Sulla base delle evidenze emerse, potranno infatti disporre di indicazioni strategiche per valutare e programmare misure, progetti e azioni in grado di costruire soluzioni puntuali che rispondano in modo integrato ed efficace alla complessità delle sfide che caratterizzano panorama delle politiche per il lavoro.

1 Movimenti contrattuali

Sebbene si possano osservare micro-dinamiche differenti rispetto al 2022, a livello aggregato il mercato del lavoro in Piemonte nel 2023 mostra un andamento molto simile all'anno precedente (*grafico 1*). Nonostante il perdurare di shock esogeni di natura geopolitica, si nota un generale miglioramento della capacità di generare occupazione e una prosecuzione della crescita del numero totale di persone occupate dipendenti con contratto di lavoro di tipo subordinato e parasubordinato. Nello specifico, tale crescita è generata dal saldo positivo tra le attivazioni e le cessazioni dei contratti di lavoro subordinato e parasubordinato¹, e indica quante persone con almeno un'assunzione nel 2023 sono rimaste occupate alla fine del periodo considerato².

Inoltre, è da evidenziare come tale saldo abbia dimensioni superiori a quello registrato nel 2022: nel 2023 questa differenza conta 32.594 unità, quasi il doppio rispetto a quella dell'anno precedente. Il saldo positivo è dato da una lieve diminuzione del numero di nuove attivazioni e da una diminuzione più consistente del numero di cessazioni, rispetto a quanto osservato nel 2022.

¹ La fonte di tutti i movimenti contrattuali analizzati nel rapporto ha natura amministrativa: è infatti costituita dalle comunicazioni obbligatorie (Cob) inviate online (legge 296 del 27.12.2006, articolo 1, commi da 1180 a 1185 -legge finanziaria per l'anno 2007 entrata in vigore dal 1° marzo 2008). Le comunicazioni obbligatorie si riferiscono ad attivazioni, proroghe, trasformazioni e cessazioni dei contratti di lavoro.

² Chiunque può avviare e cessare più rapporti di lavoro nel corso di un anno ma, al termine di questo, se esiste un'attivazione contrattuale a cui non è ancora seguita una cessazione, significa che la persona è ancora occupata. La condizione lavorativa di partenza di una persona e il saldo tra le attivazioni e cessazioni dei contratti di lavoro che la riguardano nel corso di un anno, letti congiuntamente, indicano se è entrata o uscita dalla categoria delle persone occupate. Ad esempio, un individuo non occupato al 1° gennaio su cui, nel corso dell'intero anno, ricada un'assunzione in più rispetto al numero delle cessazioni, al termine del periodo sarà certamente occupato. Allo stesso modo, una persona occupata al 1° gennaio che nel periodo considerato abbia un saldo tra le attivazioni e le cessazioni pari a zero, continuerà a essere occupata; risulterà invece non occupata se il numero di cessazioni sarà superiore di un'unità rispetto a quello delle attivazioni. Sebbene il saldo risultante dallo studio delle comunicazioni obbligatorie sia un'ottima approssimazione, i motivi per cui potrebbe non coincidere esattamente con la variazione del numero totale di persone occupate sono da individuare in eventuali errori nelle comunicazioni obbligatorie. La maggior parte di questi solitamente risulta successivamente corretta al momento dell'estrazione dei dati strutturali che, per le comunicazioni obbligatorie del 2023, avverrà il 25 gennaio 2025. Riguardo alla possibilità che una persona abbia due rapporti di lavoro a tempo parziale attivi, quest'ultima condizione riguarda un numero trascurabile di casi.

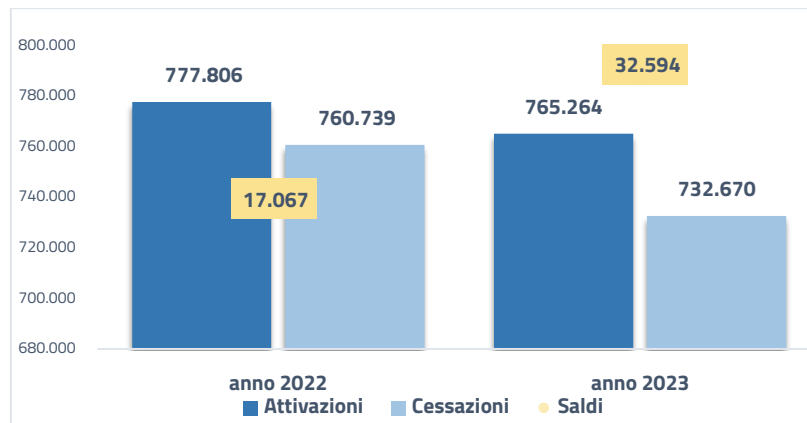


Grafico 1. Attivazioni, cessazioni e saldi – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp, estrazioni del 25 gennaio 2023.

Leggendo queste informazioni congiuntamente al totale delle persone che hanno sottoscritto almeno un rapporto di lavoro nell'anno e alle unità lavorative per anno (ULA) generate dai contratti stipulati nel 2023 (*grafico 2*), si possono formulare ulteriori considerazioni.

In primo luogo, si nota la diminuzione del numero totale di attivazioni realizzate nel corso del 2023, rispetto a quelle dell'anno precedente (-1,6%). Sebbene possa sembrare controintuitivo, questo valore non indica un rallentamento della propensione delle aziende piemontesi ad assumere: al contrario, confrontando questi numeri con gli altri due valori indicati nel grafico, si evidenzia la persistente crescita della capacità assunzionale in Piemonte, iniziata nel 2021, dal punto di vista della consistenza contrattuale³ (+0,4% di ULA tra il 2022 e il 2023).

Infine, si osserva una tenuta sugli stessi livelli del 2022 della stabilità contrattuale. Insieme alle ULA, infatti, è anche aumentato il numero delle persone interessate da almeno un contratto di lavoro (+0,6%). Quindi, nel 2023 si confermano 0,58 ULA pro capite, in linea con l'anno precedente.

³ Come unità di misura della consistenza contrattuale si utilizzano le unità lavorative per anno (ULA) poiché questo indicatore indicizza la quantità effettiva di ore di lavoro generate da un contratto in un dato anno. Al contrario, la stabilità contrattuale è misurata in via approssimativa dalle ULA pro capite, che forniscono un'indicazione di quanto, mediamente, ogni persona con almeno un'assunzione nel 2023 si è avvicinata al parametro di un'occupazione a tempo pieno e indeterminato.

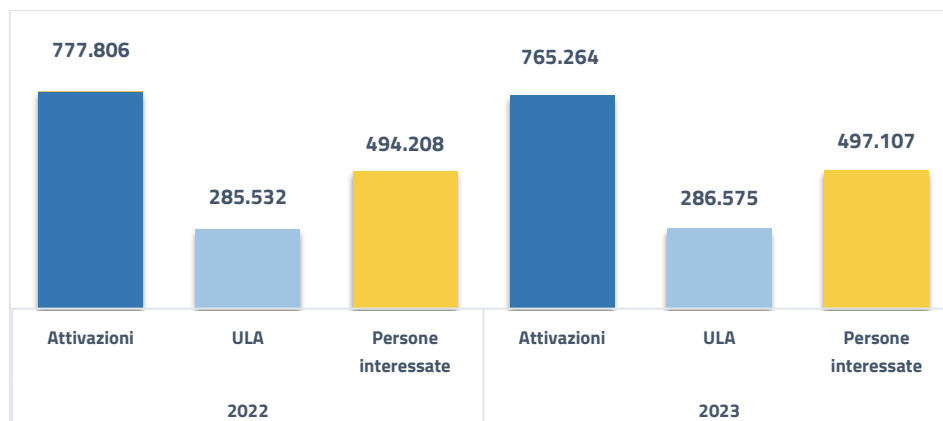


Grafico 2. Distribuzione delle attivazioni, delle ULA e delle persone interessate – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Ampliando l'arco temporale di osservazione attraverso l'esame delle serie storiche dei flussi dei movimenti contrattuali tra 2014 e 2023 (*grafici 3 e 4*), si può giungere a una tipizzazione del mercato del lavoro in funzione della sua capacità di risposta alle congiunture economico-politiche, agli eventuali shock di natura esogena e al contestuale impatto delle scelte del legislatore in materia di lavoro.

Il primo anno di questa serie storica è l'unico che mostra un saldo negativo tra attivazioni e cessazioni. Il 2014, infatti, è l'ultimo anno di un periodo, avviato nel 2008, caratterizzato prima dalla crisi finanziaria iniziata negli Stati Uniti, poi dalla crisi del debito sovrano in Italia e in altri paesi europei.

Il 2015 è segnato da una lenta ripresa dell'economia nazionale e regionale, con conseguente recupero anche nel mercato del lavoro. In particolare mostra l'effetto dell'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge di stabilità del 2015⁴ e una crescente natimortalità contrattuale che si protrae fino al 2018. Dal 2019 segue un calo tendenziale delle attivazioni e delle cessazioni e un assottigliamento del saldo, che tuttavia rimane positivo.

Altrettanto positivo è il saldo nel 2020, prevalentemente grazie alle misure di contenimento dell'impatto pandemico sul sistema economico-occupazionale.

Il 2021 e il 2022 mostrano un vero e proprio rimbalzo dei movimenti contrattuali, che dal 2022 raggiungono livelli superiori a quelli degli anni precedenti alla crisi sanitaria. Il triennio 2021-2023, inoltre, registra una crescita costante dei saldi⁵.

⁴ Disegno di legge Stabilità 2015 (legge 190/2014).

⁵ Il saldo del 2022 raffigurato nel grafico 4 si discosta nettamente da quello raffigurato nel grafico 1. La ragione di questo scostamento è che per analizzare la serie storica si è scelto di utilizzare i dati strutturali perché consolidati, in quanto costituiti da un numero di errori inferiore per via di aggiornamenti nelle comunicazioni obbligatorie dovute a visite ispettive, rettifiche, annullamenti e comunicazioni massive occorse nell'anno di riferimento ma registrate successivamente secondo

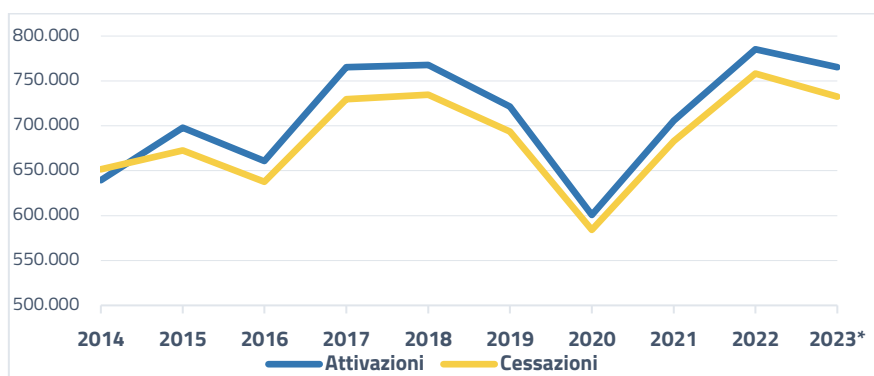


Grafico 3. Attivazioni e cessazioni – Piemonte 2014-2023*.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

*I dati dal 2014 al 2022 sono di natura strutturale, quelli del 2023 sono di natura congiunturale al 25 gennaio 2024.

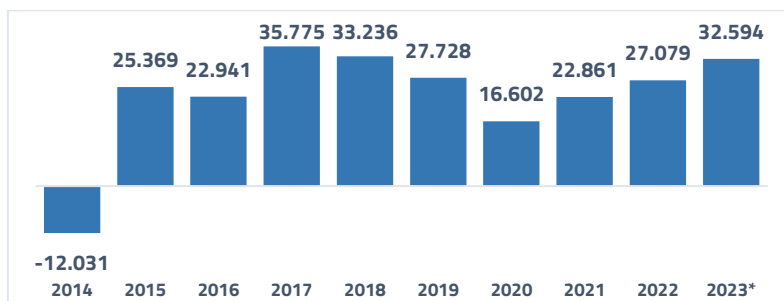


Grafico 4. Saldi, dati – Piemonte 2014-2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

1.1 Caratteristiche socio-anagrafiche delle persone assunte

Nel 2023 le persone interessate da almeno un nuovo contratto di lavoro subordinato in Piemonte sono state 497.107, in crescita dello 0,6% sul 2022.

La distribuzione di genere evidenzia una predominanza, seppur contenuta, di quello maschile: 255.669 uomini (51,4% del totale del 2023) a fronte di 241.438 donne (48,6%). La distribuzione di genere in termini percentuali è identica a quella dell'anno precedente. Infine, la variazione percentuale tra il 2022 e il 2023 registra una tendenza positiva sia per il genere femminile sia per quello maschile, per entrambi pari a +0,6 (*tabella 1*).

Sul versante delle classi di età, quella più rappresentata è quella delle persone con meno di 30 anni (37,1%), che è anche la classe che cresce di più rispetto al 2022 e che riporta un peso maggiore sul totale delle cessazioni (paragrafo 1.3). La combinazione di queste due informazioni può indicare una

precise indicazioni tecnico-giuridiche. L'estrazione strutturale delle comunicazioni obbligatorie del 2022 ha mostrato variazioni rispetto a quella congiunturale molto più elevate degli anni precedenti; nello specifico, sono risultate 7.489 attivazioni in più e 2.523 cessazioni in meno, con una crescita del saldo di 10.012 unità.

maggior instabilità occupazionale delle persone giovani rispetto alle altre fasce di età, soprattutto considerando il loro sempre più ridotto peso demografico.

Sono invece in calo gli individui appartenenti alle classi di età 30-39 anni, 40-49 e con 50 anni e più interessati da almeno un'attivazione (rispettivamente -2,5%, -0,1% e -0,4%) (tabella 1).

Infine, rispetto alla cittadinanza, nel 2023 crescono in modo consistente le persone di provenienza non italiana coinvolte da almeno un'attivazione (+5,1%): si tratta quasi esclusivamente individui di origine extra Unione Europea (+6,9%); in crescita anche le assunzioni che ricadono su cittadini dell'Unione Europea (+0,6%).

Diminuiscono invece le persone con cittadinanza italiana con almeno un'attivazione nel periodo (-0,8%). Sul totale delle persone con almeno un'assunzione nel 2023, quelle con cittadinanza straniera hanno un peso del 24,2% (tabella 1).

Piemonte	Persone interessate 2022		Persone interessate 2023		Variazione percentuale
	val. ass.	val. perc.	val. ass.	val. perc.	2023/2022
Totale	494.208	100,0%	497.107	100,0%	0,6%
Classi di età					
fino a 29 anni	175.876	35,6%	184.575	37,1%	4,9%
30-39	116.348	23,5%	112.030	22,5%	-3,7%
40-49	96.881	19,6%	95.852	19,3%	-1,1%
50 e oltre	105.103	21,3%	104.650	21,1%	-0,4%
Genere					
femminile	239.958	48,6%	241.438	48,6%	0,6%
maschile	254.250	51,4%	255.669	51,4%	0,6%
Cittadinanza					
italiana	379.924	76,9%	377.012	75,8%	-0,8%
extra UE	81.150	17,0%	86.768	17,5%	6,9%
UE	33.134	29,0%	33.327	6,7%	0,6%

Tabella 1. Distribuzione per genere, classi di età e provenienza territoriale in valore assoluto e percentuale, anni 2022 e 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

La configurazione delle prime cinque cittadinanze nel 2023 mostra differenze rispetto all'anno precedente⁶. Le persone con cittadinanza rumena restano il gruppo più consistente, ma manifestano un andamento in calo di anno in anno (22,5% del personale straniero nel 2023). Seguono, stabili, le persone con cittadinanza marocchina (9,6% dei lavoratori stranieri); quelle con cittadinanza albanese, in calo (8,0% dei lavoratori stranieri). Dopo essere usciti nel 2022 dal gruppo delle prime cinque cittadinanze straniere rappresentate in Piemonte, ritornano i lavoratori peruviani

⁶ Cronache del lavoro 2023, paragrafo 1.2

(4,0% dei lavoratori stranieri). Infine, la quinta cittadinanza più consistente è quella nigeriana (3,6% dei lavoratori stranieri), in calo rispetto al 2022.

1.2 Flussi occupazionali in entrata e in uscita

L'analisi si focalizza sui flussi occupazionali tra il Piemonte e il resto d'Italia nel 2023 attraverso due indicatori: il numero di rapporti di lavoro avviati in altre regioni italiane da personale domiciliato in Piemonte (flussi in uscita) e il numero di quelli avviati in Piemonte da personale domiciliato in altre regioni italiane (flussi in entrata).

Nel 2023 sono stati attivati, fuori regione, 149.793 contratti sottoscritti da persone domiciliate in Piemonte (+5,9% rispetto al 2022), di cui il 21,8% da persone straniere (*tabella 2*). La consistenza di questi contratti, in termini di unità lavorative per anno, ammonta a 39.299; di queste, il 25,9% riguarda persone straniere. Infine, il numero di persone domiciliate in Piemonte che hanno avviato almeno un contratto di lavoro fuori regione nel 2023 è di 83.870 (+2,4% rispetto al 2022). Tra queste, il peso delle persone con cittadinanza straniera che vivono in Italia è ancora più alto e ammonta al 27,9% del totale. Il numero di contratti pro-capite attivati fuori regione da persone con cittadinanza italiana domiciliate in Piemonte è nettamente più alto di quello delle persone straniere (nel 2023, 1,9 per le prime; 1,4 per le seconde), attestando una maggiore propensione per gli italiani a svolgere attività lavorative brevi in altre aree dell'Italia. Inoltre, nel 2023 è cresciuto il numero di contratti pro-capite di persone con cittadinanza italiana mentre è leggermente diminuito quello di chi ha cittadinanza straniera. Riguardo al genere, non si osservano variazioni rilevanti da un anno all'altro. Nel 2023, il 60,5% dei contratti avviati fuori regione da persone domiciliate in Piemonte ha interessato il genere maschile, il 39,5% quello femminile. In termini di numero di singoli individui su cui tali contratti ricadono, la distribuzione percentuale è molto simile (il 38,8% sono donne), mentre si osserva una differenza maggiore se le attivazioni vengono considerate in ULA (il 37,0% sono donne). Ne deriva una propensione leggermente maggiore delle donne ad attivare rapporti di lavoro che prevedano un numero di ore ridotte rispetto agli uomini, a fronte di una simile durata media dei contratti.

Cittadinanza	Numero di contratti attivati			Numero di individui			ULA		
	Donne	Uomini	Totale %	Donne	Uomini	Totale %	Donne	Uomini	Totale %
italiana	49.946	67.139	78,2%	26.054	34.412	72,1%	11.716	17.413	74,1%
straniera	9.186	23.522	21,8%	6.499	16.905	27,9%	2.842	7.327	25,9%
Totale	59.132	90.661	149.793	32.553	51.317	83.870	14.558	24.740	39.299

Tabella 2. Contratti attivati fuori regione da persone domiciliate in Piemonte, persone interessate e ULA – Piemonte 2023:

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

I contratti stipulati con persone che arrivano dal resto d'Italia per lavorare in Piemonte nel 2023 sono stati 100.138 (*tabella 3*). Sebbene si tratti di un numero nettamente più basso di quelli in uscita, il confronto degli altri due indicatori (persone interessate e, soprattutto, ULA), mostra differenze molto meno marcate. Questo suggerisce che le persone provenienti dal resto del territorio nazionale che iniziano un rapporto di lavoro in Piemonte hanno contratti mediamente più stabili e con orari più lunghi rispetto a quelle in uscita dal mercato del lavoro regionale.

Si osserva anche che, diversamente dal lavoro in uscita, quello in entrata è leggermente diminuito rispetto al 2022 (-2,8% di contratti e -0,2% di persone interessate da almeno un contratto).

I contratti stipulati da individui stranieri domiciliati in altre regioni italiane ammontano al 19,1% del totale e sono in crescita rispetto al 2022 (*tabella 3*), esattamente come il numero di individui su cui questi contratti ricadono (21,2% del totale). È invece minore il peso delle ULA attivate da questa categoria di lavoratori (17,9%).

Il peso delle donne provenienti da altre regioni italiane con almeno un rapporto di lavoro in Piemonte nel 2023 (42,1%) è maggiore rispetto a quello delle donne in uscita, con un ULA attivato proporzionale (42,4%).

Cittadinanza	Numero di contratti attivati			Numero di individui			ULA		
	Donne	Uomini	Totale %	Donne	Uomini	Totale %	Donne	Uomini	Totale %
italiana	38.910	42.052	80,9%	26.408	32.108	78,8%	13.355	16.972	82,1%
straniera	6.017	13.159	19,1%	4.829	10.896	21,2%	2.320	4.295	17,9%
Totale	44.927	55.211	100,0%	31.237	43.004	100,0%	15.676	21.268	100,0%

Tabella 3. Contratti attivati in Piemonte da persone domiciliate fuori Piemonte, persone interessate e ULA – Piemonte 2023.

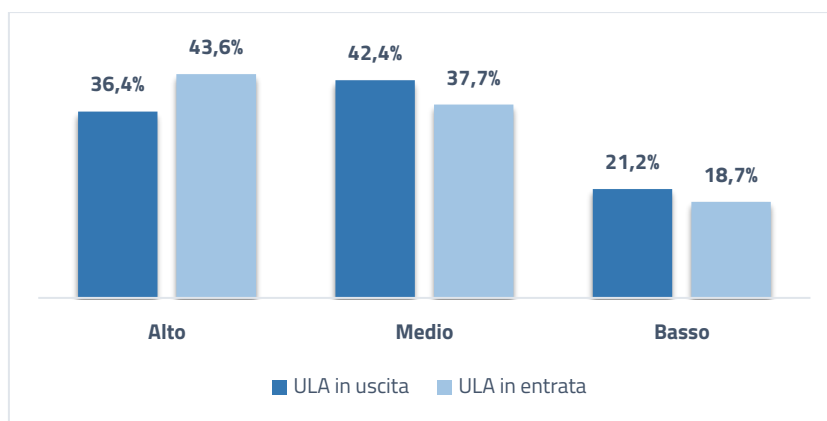
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Il grafico 5 mostra come i contratti di lavoro in ingresso e in uscita dal Piemonte si suddividono sulla base del livello di qualifica⁷. Siccome chi lavora può essere interessato da più di un contratto e dato che questi possono prevedere qualifiche diverse, l'unità di misura utilizzata non sono le persone interessate, bensì le ULA.

⁷ La classificazione delle professioni Istat 2021 non è ancora disponibile sul sistema delle comunicazioni obbligatorie. Pertanto, in questo rapporto le professioni vengono definite concordemente alla classificazione CPIstat 2011, che racchiude a fini statistici le professioni esistenti all'interno di un numero limitato di raggruppamenti, da utilizzare per comunicare, diffondere e scambiare dati statistici e amministrativi sulle professioni. Sulla base di questa classificazione si considerano come alte le qualifiche appartenenti ai grandi gruppi professionali 1, 2 e 3, medie quelle appartenenti ai gruppi 4, 5 e 6, basse quelle appartenenti ai gruppi 7 e 8. Il grande gruppo professionale coincide con la prima cifra del codice di una professione e, pertanto, comprende tutte le professioni il cui codice comincia con tale numero. Poiché il presente elaborato tratta i dati amministrativi provenienti dalle comunicazioni obbligatorie, non vengono considerati i movimenti contrattuali afferenti al grande gruppo 9 - Forze armate, perché riguardano quasi esclusivamente rapporti di lavoro di natura pubblicistica e, come tali, esenti da comunicazioni obbligatorie.

Sebbene si osservi una concentrazione della consistenza contrattuale attivata dal lavoro in uscita nelle qualifiche medie, sia il peso di queste ultime che quello delle qualifiche basse è minore rispetto a quello del lavoro generato all'interno del Piemonte, mentre è molto più alto il peso delle qualifiche alte⁸: ciò significa che le persone domiciliate in Piemonte che nel 2023 hanno avviato rapporti di lavoro fuori regione, mediamente, hanno svolto mansioni più qualificate di quelle svolte dalla totalità di chi ha avviato rapporti di lavoro in Piemonte.

Ciò è vero ancora di più per il lavoro in entrata: quasi la metà (43,6%) è stato generato da qualifiche alte, una percentuale molto superiore rispetto a quella delle ULA in qualifiche alte generate internamente nell'anno (27,7%). È invece molto più basso del totale regionale il peso del lavoro entrante nelle qualifiche medie e basse. Anche le persone che si spostano da altre parti d'Italia per lavorare in Piemonte, pertanto, lo fanno prevalentemente per iniziare rapporti di lavoro in professioni altamente qualificate.



*Grafico 5. Flussi contrattuali in entrata e in uscita dalla regione – livello di qualifica di assunzione – Piemonte 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.*

Riguardo alla distribuzione delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro attivati da personale in ingresso e in uscita dalla regione (grafico 6), queste hanno avuto una distribuzione simile a quella osservata per la totalità delle attivazioni in Piemonte. Si osserva tuttavia, soprattutto nel lavoro in uscita, un maggiore peso delle forme flessibili, in particolare quelli annoverati sotto la voce dei cosiddetti altri contratti⁹, mentre è minore il peso dei contratti in somministrazione e di quelli di apprendistato. Per maggiori dettagli sui contratti in Piemonte e su come questi sono raggruppati per macrocategorie si rimanda al capitolo 2. Tipologie contrattuali.

⁸ Per un confronto si veda il paragrafo 4.1 Grandi gruppi professionali e livello delle professioni

⁹ Come definiti nel capitolo 2.

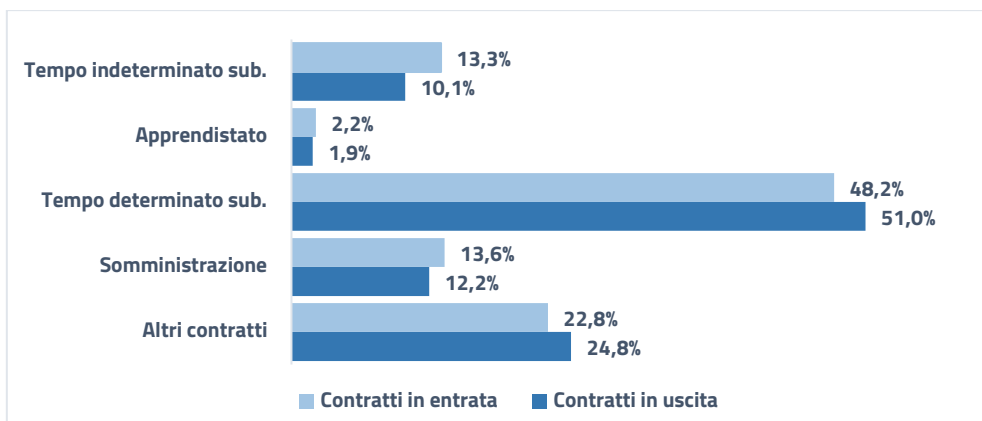


Grafico 6. Flussi contrattuali in entrata e in uscita dalla regione - tipologie contrattuali – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Quasi la metà del lavoro in uscita è generato da persone provenienti dalla provincia di Torino (grafico 7). Rispetto al peso della popolazione residente, è elevato il numero di persone in uscita dalle province di Novara, Alessandria e Verbano-Cusio-Ossola, probabilmente per via della prossimità di molti comuni di questi territori con regioni confinanti.

Analogamente ai flussi in uscita, anche i flussi in entrata mostrano una concentrazione, rapportata alla dimensione demografica, nelle province di confine con la Lombardia (Novara, Alessandria e Verbano-Cusio-Ossola). Si osserva tuttavia una prevalenza molto più accentuata della provincia di Torino, indice del fatto che questo territorio costituisce il mercato del lavoro più attrattivo per chi proviene dal resto d'Italia.

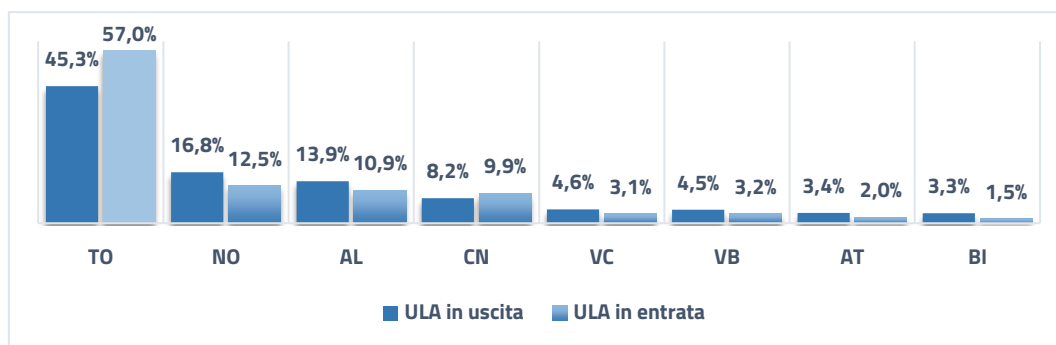


Grafico 7. Flussi in entrata in regione in ULA – provincia di destinazione – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

I grafici 8 e 9, infine, confrontano le prime dieci province italiane in ordine di ULA attivate fuori dal Piemonte¹⁰ con le prime dieci province di provenienza in ordine di ULA attivate in Piemonte da

¹⁰ L'unità di misura sono le ULA e non le persone interessate perché una persona domiciliata in Piemonte potrebbe essere interessata da più di un contratto fuori regione nel corso dell'anno, e questi contratti potrebbero prevedere luoghi di lavoro in province diverse.

persone provenienti da fuori regione. In entrambi i casi, si distinguono le province confinanti con il Piemonte e quelle più popolate.

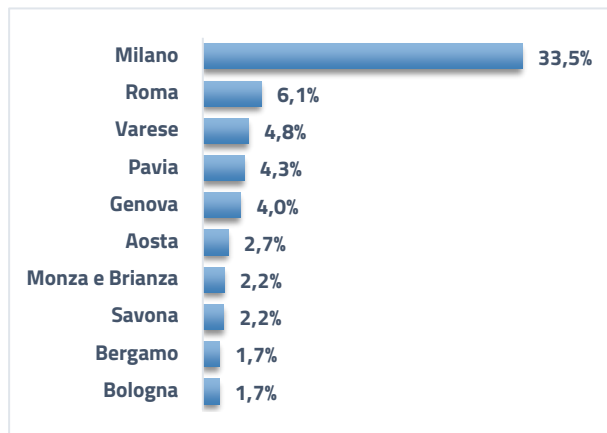


Grafico 8. Flussi in uscita dalla regione in ULA – Prime 10 province di destinazione – Piemonte 2023

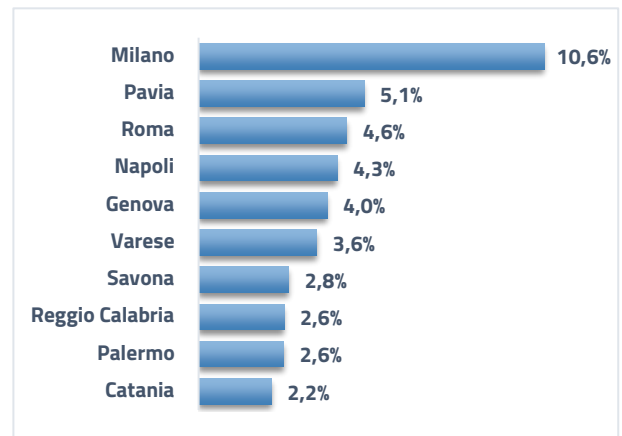


Grafico 9. Flussi in entrata nella regione in ULA – Prime 10 province di origine – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

1.3 Cessazioni

A conclusione del capitolo, si analizza l'andamento delle cessazioni, con un focus sulle loro principali tipologie.

Osservando l'andamento generale delle cessazioni (*grafico 10*) si nota come questo sia proporzionale, di anno in anno, al numero di attivazioni. La ragione risiede nel fatto che la domanda di risorse umane sul mercato del lavoro, a cui il totale delle persone occupate si adatta tramite un processo di convergenza, trattandosi di una funzione derivata dalle condizioni generali dell'economia, mostra sistematicamente variazioni annuali di lieve entità. Infatti, i processi di trasformazione dei sistemi produttivi e delle abitudini di consumo di aggregati economici e sociali estremamente ampi sono molto rigidi a causa degli elevati costi che qualsiasi cambiamento all'interno di questi meccanismi comporta. Inoltre, considerando le caratteristiche peculiari del mercato del lavoro, in cui ciò che viene scambiato non ha solo natura materiale ma ha direttamente a che fare con aspetti umani e psicologici, lo stesso processo di convergenza è rallentato da inevitabili asimmetrie informative e da incertezze, oltre che dalle ricadute della legislazione lavoristica. Ne consegue che variazioni annuali sistematicamente di lieve entità del numero di rapporti di lavoro attivi implicano saldi tra attivazioni e cessazioni modesti, come si è osservato anche nei periodi di espansione e di crisi.

Un ulteriore elemento che spiega l'andamento proporzionale delle cessazioni rispetto alle attivazioni è la preponderanza, sul totale, delle cessazioni dovute alla conclusione di contratti di lavoro a termine¹¹. Queste costituiscono la maggioranza assoluta delle cessazioni e il loro peso varia negli anni su un intervallo compreso tra il 62% e il 70% delle cessazioni.

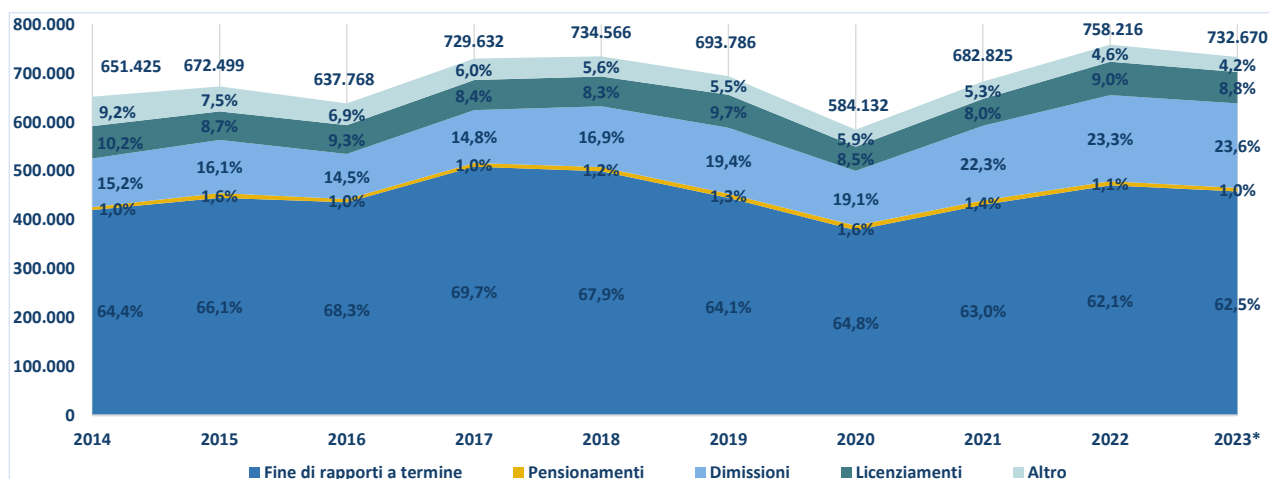


Grafico 10. Andamento delle cessazioni, principali tipologie – Piemonte 2014-2023*.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

* I dati dal 2014 al 2022 sono di natura strutturale, quelli del 2023 sono di natura congiunturale al 25 gennaio 2024.

Si sottolinea infine che la quota più cospicua delle cessazioni ricade su persone che, al momento della cessazione, avevano meno di 30 anni (33,8%). È simile invece la quota che coinvolge le altre fasce di età (tra il 19% e il 24%).

Riguardo alle altre principali tipologie di cessazione, le più rilevanti sono i pensionamenti¹², i licenziamenti¹³ e le dimissioni¹⁴.

Riguardo ai pensionamenti, si osserva una sostanziale stabilità negli anni, con lievi fluttuazioni legate al contesto normativo del periodo. Si evidenzia come nel 2023 il 91,1% dei pensionamenti provengano dai

¹¹ Fanno parte della tipologia *Fine di rapporti a termine* i seguenti motivi di cessazione: *Fine rapporto a termine* e *Modifica del termine inizialmente fissato*.

¹² Fanno parte della tipologia *Pensionamenti* i seguenti motivi di cessazione: *Pensionamento* e *Recesso con lavoratore in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia*.

¹³ Fanno parte della tipologia *Licenziamenti* i seguenti motivi di cessazione: *Licenziamento collettivo*, *Licenziamento giusta causa*, *Licenziamento per giusta causa durante il periodo di formazione*, *Licenziamento per giustificato motivo durante il periodo di formazione*, *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo*, *Licenziamento per giustificato motivo soggettivo*, *Mancato superamento del periodo di prova*, *Recesso con preavviso al termine del periodo formativo*.

¹⁴ Fanno parte della tipologia *Dimissioni* i seguenti motivi di cessazione: *Dimissione durante il periodo di prova*, *Dimissioni*, *Dimissioni giusta causa*, *Dimissione lavoratrice madre in periodo protetto*. Si evidenzia che, per il combinato disposto dell'articolo 2119 del Codice civile e dell'articolo 3 comma 2 del decreto legislativo 22/2015, diversamente dalle altre motivazioni di cessazioni appartenenti al raggruppamento dettagliato sopra, le *Dimissioni giusta causa* sono considerate come perdita involontaria del posto del lavoro e danno diritto al beneficio della Naspi. La scelta di considerare tale motivazione come una tipologia delle *Dimissioni* è giustificata dal fatto che la comunicazione di questa causa di cessazione del rapporto di lavoro resta a carico del lavoratore.

settori dei Servizi e dall'Industria, indice del fatto che le carriere professionali di chi lavora, a prescindere dai settori in cui queste iniziano o in cui chi lavora svolge periodi lavorativi nell'arco della vita professionale, tendono a concludersi in aziende operanti in uno di questi due settori.

Anche i licenziamenti mostrano un andamento stabile nel tempo, sebbene la loro composizione muti notevolmente (*grafico 11*). Infatti, mentre all'inizio del periodo i licenziamenti per motivi economici¹⁵ sono preponderanti, negli anni successivi il loro peso diminuisce, mentre aumenta contestualmente quello delle altre tipologie di licenziamento, in particolare di quelli connessi a comportamenti o risultati ritenuti inadeguati o insoddisfacenti da parte del datore di lavoro, per arrivare quasi a eguagliarsi nel 2023.

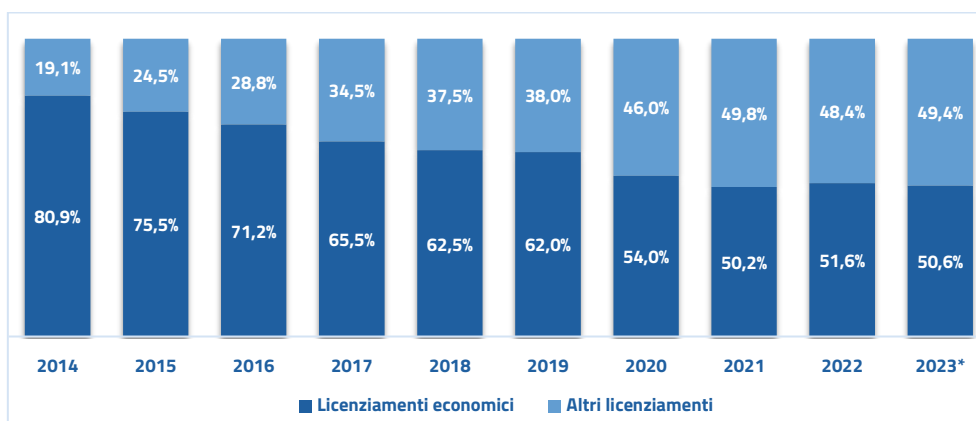


Grafico 11. Distribuzione percentuale delle tipologie dei licenziamenti per anno – Piemonte 2014-2023*.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

*I dati dal 2014 al 2022 sono di natura strutturale, quelli del 2023 sono di natura congiunturale al 25 gennaio 2024.

Infine, diversamente dalle altre tipologie di cessazioni, le dimissioni hanno mostrato una tendenza in costante crescita negli anni (+74,2% nel periodo), con una particolare concentrazione a partire dal 2021. Questa tendenza può essere ascritta al fenomeno delle cosiddette grandi dimissioni. Si osserva una concentrazione particolare delle dimissioni nei settori del Commercio, nelle Costruzioni e nell'Industria. Le dimissioni, i licenziamenti e i pensionamenti sono trattati dettagliatamente nel rapporto tematico *Cronache del lavoro 2024 - Le cessazioni dei contratti di lavoro dipendente*, a cui si rimanda per maggiori approfondimenti.

¹⁵ Fanno parte dei *Licenziamenti economici*, sottocategoria dei *Licenziamenti*, i seguenti motivi di cessazione: *Licenziamento collettivo* e *Licenziamento per giustificato motivo oggettivo*. Gli altri motivi di cessazione che compongono la tipologia dei *Licenziamenti* sono raggruppati nella sottocategoria *Altri licenziamenti*.

2 Tipologie contrattuali

Dopo una panoramica delle caratteristiche generali dei movimenti contrattuali avvenuti in Piemonte nel 2023 e delle persone da questi interessate, viene ora proposto un approfondimento sulle tipologie dei nuovi contratti attivati nel corso dell'anno.

Prima di entrare nel vivo dell'analisi sui contratti attivati nel 2023, occorre ricordare che il numero di contratti non equivale al numero di persone assunte: uno stesso individuo, infatti, potrebbe aver stipulato più contratti di lavoro nel corso dell'anno.

Si evidenzia inoltre come i dati amministrativi oggetto di analisi nel presente rapporto non permettono di studiare né il lavoro autonomo e imprenditoriale, né quello con contratti di lavoro di natura pubblicistica¹⁶.

Al fine di contestualizzare l'analisi, si propone innanzitutto una panoramica dell'andamento storico delle assunzioni nelle diverse tipologie contrattuali nel corso degli ultimi dieci anni.

Il grafico 12 illustra l'andamento delle quattro principali tipologie contrattuali tra il 2014 e il 2023, indicizzando a un valore arbitrario, pari a 100, l'ammontare delle assunzioni di ogni tipologia contrattuale nel 2014.

Analogamente a quanto precedentemente emerso, anche questo tipo di analisi permette di identificare periodi caratterizzati da specifiche tendenze.

Il 2014 riflette ancora gli effetti della crisi del debito del 2012 e della crisi economico-finanziaria iniziata nel 2008. Dal punto di vista macroeconomico, questo arco temporale è stato caratterizzato da una contrazione dell'economia e, conseguentemente, da una generale riduzione del numero delle assunzioni e dell'occupazione. Il 2014 costituisce l'ultimo anno di questo periodo, prima dell'inizio di una fase espansiva durato fino al 2018.

Il 2015, oltre a essere caratterizzato da una generale ripresa dell'economia e delle assunzioni, segna un cambio di passo anche dal punto di vista della distribuzione delle tipologie contrattuali utilizzate, per effetto della riforma del lavoro comunemente nota come Jobs Act¹⁷. I forti incentivi hanno determinato, quell'anno, una crescita estremamente marcata dei contratti a tempo indeterminato, a fronte di un contestuale calo dei contratti di apprendistato. Accelera anche la crescita della somministrazione, come conseguenza del miglioramento dello scenario macroeconomico. Nei due anni successivi la fine degli

¹⁶ Come previsto dall'articolo 3 del cosiddetto Testo unico del pubblico impiego (D.L. 165/2001), rimangono disciplinati da ordinamento pubblicistico "i magistrati ordinari, amministrativi e contabili, gli avvocati e procuratori dello Stato, il personale militare e delle Forze di polizia di Stato, il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia", il personale della Banca d'Italia, del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e il personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

¹⁷ Si veda la legge 183/2014, che ha delegato il Governo a riformare il mercato del lavoro, e tutti i decreti legislativi di attuazione.

incentivi ha poi provocato una stabilizzazione del numero di contratti a tempo indeterminato e la conseguente crescita di tutte le altre tipologie contrattuali.

Nel 2018 e nel 2019 si assiste a un rallentamento della crescita economica e, nel 2019, a una contrazione del numero delle assunzioni. Questo scenario economico, combinato con le modifiche alla regolamentazione del mercato del lavoro apportate dal cosiddetto decreto Dignità (D.L. 87/2018), ha comportato un deciso calo del numero di contratti di somministrazione e un aumento del ricorso ai contratti a tempo indeterminato e di apprendistato.

Il 2020 è stato fortemente segnato dall'impatto dell'emergenza sanitaria dovuta alla pandemia, che ha comportato un calo generalizzato delle assunzioni, a prescindere dalla tipologia di contratto. Per quanto deboli, i risultati migliori, relativamente agli altri contratti, delle assunzioni con contratto a tempo determinato, testimoniano ulteriormente quanto le turbolenze economiche abbiano creato una situazione caratterizzata da forti incertezze e instabilità.

Nel 2021 e nel 2022 si osserva, al contrario, una rapida ripresa delle attività e dell'economia, data la notevole crescita delle assunzioni con ogni tipologia contrattuale.

Infine, per quanto attiene al 2023, si rimanda alle considerazioni dei paragrafi successivi.

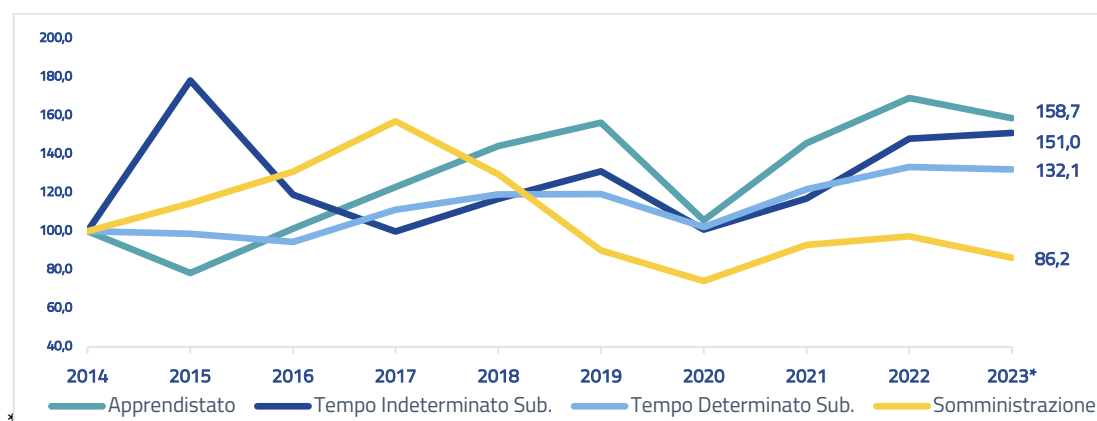


Grafico 12. Andamento indicizzato delle principali tipologie di lavoro dipendente – Piemonte 2014-2023*.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

* I dati dal 2014 al 2022 sono di natura strutturale, quelli del 2023 sono di natura congiunturale al 25 gennaio 2024.

Osservando invece l'andamento del lavoro parasubordinato e delle principali tipologie dei cosiddetti Altri contratti, possono essere fatte ulteriori considerazioni (grafico 13).

Il lavoro intermittente ha sostanzialmente raddoppiato il numero di attivazioni nel 2016, successivamente al Jobs Act; in seguito, si è mantenuto stabile, pur mostrando una certa volatilità. L'unica eccezione è costituita dal 2020, anno di emergenza sanitaria e di sostanziale interruzione dell'attività turistica, settore nel quale, come si vedrà più avanti (paragrafo 2.1.2), si concentra maggiormente questa tipologia contrattuale.

Il lavoro domestico è la tipologia contrattuale con maggiore stabilità in assoluto negli anni considerati. Solo il periodo pandemico ha visto un picco nelle attivazioni dei contratti di lavoro domestico. Questo periodo è stato infatti caratterizzato dalla combinazione delle particolari necessità di cura emerse nel periodo e dall'effetto del cosiddetto decreto Rilancio (D.L 34/2020), che ha permesso in forma agevolata ai datori di lavoro di personale domestico di dichiarare i rapporti di lavoro instaurati irregolarmente. Nei due anni successivi le attivazioni di questi contratti hanno invece mostrato una graduale convergenza verso i livelli precedenti.

Infine, il lavoro parasubordinato ha subito un calo rilevante di attivazioni tra il 2014 e il 2016, per poi mantenersi stabile fino al 2019. Dopo il calo anomalo del 2020, questa tipologia contrattuale ha ripreso a crescere senza interruzioni a partire dal 2021.

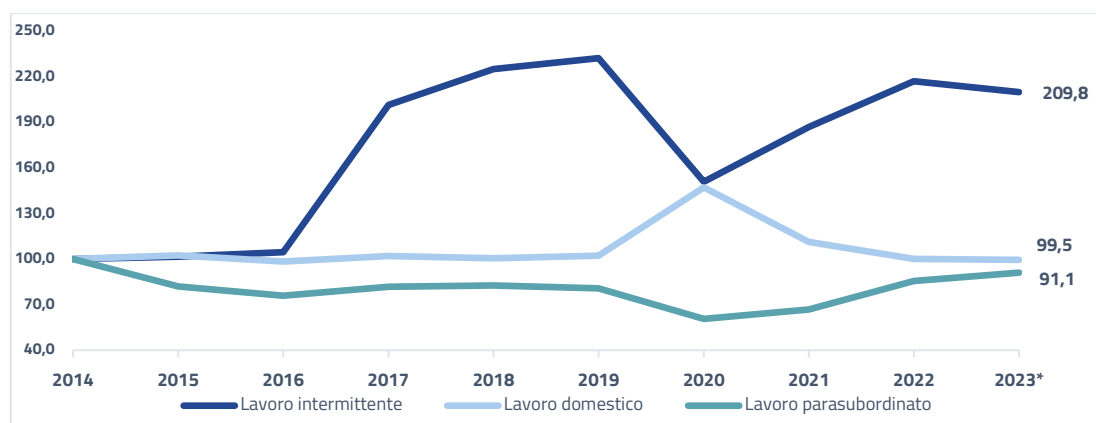


Grafico 13. Andamento indicizzato delle principali tipologie di altro lavoro dipendente e di lavoro parasubordinato, Piemonte 2014-2023*.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

*I dati dal 2014 al 2022 sono di natura strutturale, quelli del 2023 sono di natura congiunturale al 25 gennaio 2024

Spostando il focus sull'ultimo anno, si distingue, in primo luogo, tra le comunicazioni obbligatorie collegate a contratti di lavoro prettamente dipendente, e quelle inerenti a contratti di lavoro parasubordinato o di altro tipo (grafico 14)¹⁸. Come già visto nel capitolo 1 sui movimenti contrattuali, tra il 2022 e il 2023 si osserva un calo generale delle attivazioni contrattuali. Questo calo è concentrato sui contratti di lavoro dipendente, in diminuzione dell'1,6%; sono invece in crescita le tipologie contrattuali atipiche (+1,8%).

¹⁸Consulta nel *Glossario* le voci *Lavoro subordinato* e *Lavoro parasubordinato*.

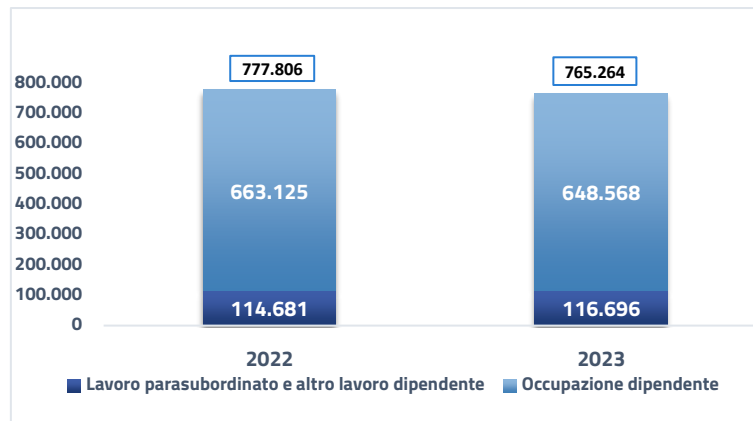


Grafico 14. Distribuzione dei contratti per macro-tipologia lavorativa – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Il grafico 15 mostra la distribuzione dei nuovi contratti di lavoro attivati nel 2022 e nel 2023 per tipologia contrattuale¹⁹. Si può osservare come in entrambi gli anni sia consistente la quota del tempo determinato, sebbene l'effettivo numero di persone coinvolto da questa tipologia contrattuale, data la possibilità di questi contratti di avere una durata anche molto breve, sia nettamente inferiore al totale dei contratti (375.256 contratti a tempo determinato per 257.850 persone nel 2023, pari a 1,46 contratti pro-capite).

Al contrario, per la categoria del lavoro stabile (contratti a tempo indeterminato e apprendistato) lo scarto tra il numero di nuovi contratti stipulati e il numero di persone effettivamente assunte con tale tipologia contrattuale è contenuto perché la durata tendenzialmente supera l'anno: 137.633 contratti tra tempo indeterminato e apprendistato per 131.475 persone nel 2023, pari a 1,05 contratti pro-capite.

L'unica variazione congiunturale con una certa rilevanza riguarda i contratti di somministrazione, diminuiti di 16.590 unità e con un calo del peso relativo di due punti percentuali rispetto al 2022. Questa variazione potrebbe essere correlata alla netta diminuzione di attivazioni contrattuali nel settore dell'Industria, come evidenziato nel successivo capitolo 3. Si osserva un leggero aumento del peso sia dei contratti a tempo determinato (quasi invariati in valore assoluto), sia di quelli a tempo indeterminato. Al contrario, l'apprendistato mostra un lieve calo del peso percentuale, mentre crescono le altre tipologie contrattuali.

¹⁹ Il *Tempo determinato subordinato* comprende i contratti di *Lavoro subordinato a tempo determinato* e quelli di *Lavoro tempo determinato per sostituzione*. Gli *Altri contratti* comprendono tutto il *Lavoro parasubordinato e altri contratti*, definito nella nota precedente, oltre alle seguenti tipologie contrattuali dell'occupazione dipendente: *Contratto d'inserimento*; *Formazione e lavoro*; *Lavoro a domicilio*; *Lavoro a tempo determinato con piattaforma*; *Lavoro a tempo determinato per sostituzione con piattaforma*; *Lavoro a tempo indeterminato con piattaforma*; *Lavoro congiunto in agricoltura*).

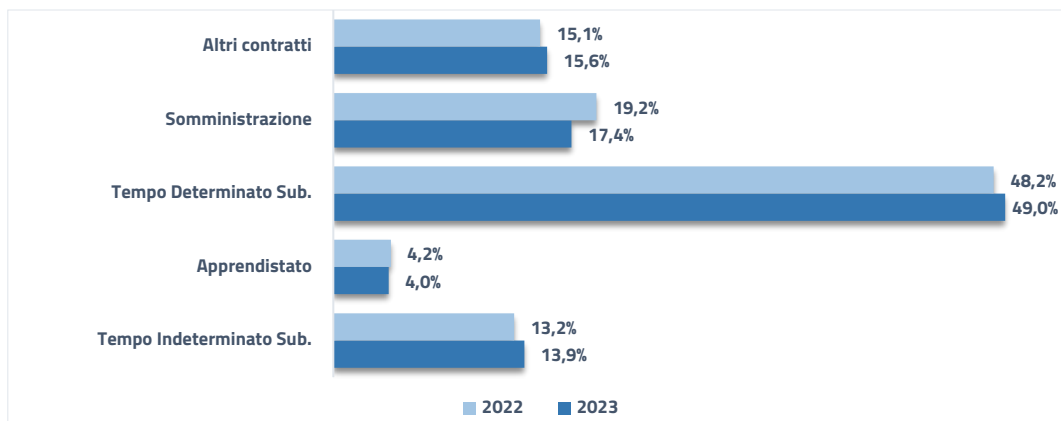


Grafico 15. Distribuzione dei contratti per tipologia contrattuale, valori percentuali – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Il grafico 16 mostra come il peso delle diverse tipologie contrattuali differisca molto tra i sei macrosettori economici. Le tipologie che ricadono sotto la voce altri contratti si concentrano nei settori Servizi e Alloggio e ristorazione, mentre hanno scarsa rappresentatività negli altri settori. La somministrazione prevale nell'Industria e, a seguire, nel Commercio. Nell'Agricoltura quasi tutti i contratti sono a tempo determinato, e nelle Costruzioni questa tipologia è superiore alla media. I contratti a tempo indeterminato sono utilizzati più della media regionale nell'Industria e nelle Costruzioni. Infine, l'apprendistato ha una concentrazione maggiore nei settori Alloggio e ristorazione, Commercio, Costruzioni e Industria.

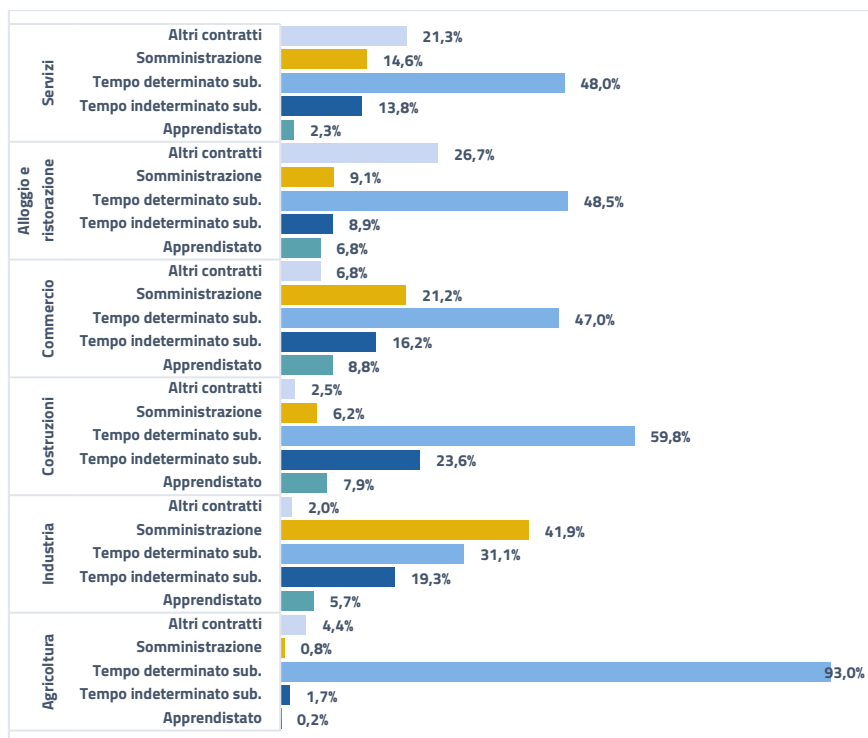


Grafico 16. Peso delle attivazioni nelle tipologie contrattuali per macrosettore – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Un ulteriore modo per osservare le tipologie contrattuali consiste nella loro suddivisione tra flessibili e stabili: dei raggruppamenti elencati nel grafico 15, le tipologie stabili sommano l'apprendistato e il tempo indeterminato e ammontano a 137.633 attivazioni, mentre quelle flessibili raggruppano tutte le altre tipologie e ammontano a 627.631 attivazioni. In questo modo si può facilmente osservare come la diminuzione del totale delle attivazioni tra il 2022 e il 2023 abbia riguardato esclusivamente le forme flessibili (-2,2%), mentre i contratti stabili sono cresciuti (+1,3%). Nei prossimi paragrafi saranno analizzati maggiormente nel dettaglio i movimenti delle specifiche tipologie contrattuali che compongono il lavoro flessibile e stabile. Infine, il capitolo si concluderà con un'analisi dei contratti dal punto di vista della tipologia oraria.

2.1 Lavoro flessibile

Prima di analizzare nel dettaglio il lavoro flessibile, è necessario premettere che il 2023 è stato segnato da una riforma del lavoro che potrebbe avere avuto un impatto nella distribuzione delle tipologie di contratto attivate²⁰. Tuttavia, questo effetto non è quantificabile a causa dell'impatto sul mercato del lavoro dei fenomeni di natura esogena già menzionati.

Come anticipato, seppure in lieve diminuzione, i contratti flessibili sono preponderanti sul totale delle attivazioni del 2023, costituendone l'82,0%. La parte più corposa di questa tipologia è costituita dai contratti a tempo determinato, che ammontano al 59,8% di tutti i contratti flessibili.

Informazioni sul livello di stabilità dei contratti di lavoro a tempo determinato possono essere ricavate suddividendo questi ultimi tra contratti di durata minore di 30 giorni e contratti di durata maggiore o uguale a 30 giorni (*tabella 4*). Si osserva che i contratti più brevi equivalgono a circa un quarto del totale (24,8%) dei contratti a tempo determinato. Le persone che, nel 2023, hanno attivato almeno un contratto breve hanno in media 2,18 contratti di durata minore a 30 giorni a testa. È invece molto più basso il numero di contratti pro capite (1,21) di chi è stato interessato da almeno un contratto a tempo determinato di durata maggiore o uguale a 30 giorni.

²⁰ Il cosiddetto decreto Lavoro (D.L. 48/2023) ha previsto modifiche alla disciplina del contratto a tempo determinato, incluso quello in somministrazione, con la variazione delle causali che possono essere indicate nei contratti di durata tra 12 e 24 mesi (comprese le proroghe e i rinnovi), per consentire un uso più flessibile di questa tipologia.

Piemonte	Durata contratto < 30 giorni	Durata contratto ≥ 30 giorni	Totale
Numero di attivazioni a tempo determinato	93.120	282.136	375.256
Numero di persone interessate*	42.791	232.426	257.850
Numero di contratti pro capite	2,18	1,21	1,46

Tabella 4. Distribuzione dei contratti a tempo determinato di durata minore di 30 giorni e maggiore o uguale a 30 giorni Piemonte 2023. Fonte: Elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

*La somma delle persone interessate differisce dal totale perché nel corso dell'anno una persona potrebbe avere attivato sia contratti di durata minore a 30 giorni, sia di durata maggiore o uguale.

Un ulteriore indicatore di interesse in merito ai contratti di lavoro flessibile è rappresentato dal numero di proroghe dei contratti a tempo determinato (grafico 17). Dopo la crescita registrata tra il 2021 e il 2022, lo scorso anno il numero di proroghe è sceso considerevolmente: il calo ammonta a 24.812 unità (-6,5% rispetto al 2022). Per interpretare tale diminuzione occorre un confronto con altri indicatori, in quanto potrebbe indicare una diminuzione della durata media dei rapporti di lavoro avviati con contratto a tempo determinato, ma questa potrebbe anche essere dovuta a una maggiore propensione a trasformare tali contratti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato al termine del periodo fissato contrattualmente.

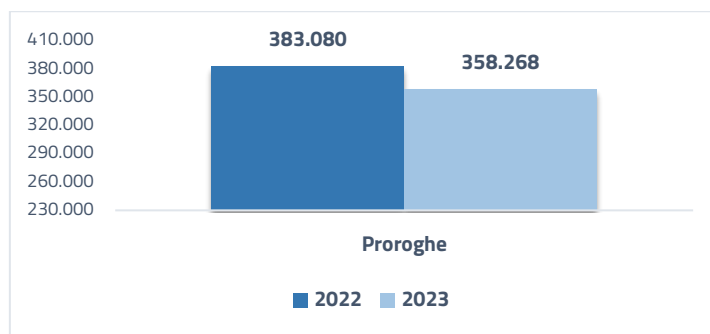


Grafico 17. Distribuzione delle proroghe – Piemonte 2022, 2023. Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

A fronte di una crescita generale del saldo tra tutte le attivazioni e tutte le cessazioni, il 2023 si conclude con un saldo netto negativo dei contratti a tempo determinato (tabella 5). Nel corso dell'anno, 58.311 contratti a tempo determinato sono stati infatti trasformati in contratti a tempo indeterminato. Questi, sommati ai 321.766 contratti cessati, superano di 4.464 unità il totale dei contratti a tempo determinato attivati nell'anno.

TEMPO DETERMINATO SUBORDINATO			
Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
375.256	58.311	321.301	-4.356

Tabella 5. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo contratti a tempo determinato – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp. Sono di seguito analizzate le altre principali forme di contratti flessibili²¹.

²¹ Tra le forme di contratto flessibile sono annoverati i contratti intermittenti e i contratti di lavoro domestico. Sebbene sotto il profilo giuridico-amministrativo queste tipologie facciano parte del lavoro dipendente, nei raggruppamenti utilizzati in questo

2.1.1 Lavoro in somministrazione

La tipologia contrattuale che risulta più in sofferenza nel confronto tra 2022 e 2023 è la somministrazione. Lo scorso anno si è interrotto bruscamente il trend di crescita di questa tipologia contrattuale iniziato nel 2021, con un calo del numero di assunzioni con questa fattispecie contrattuale dell'11,1% (*grafico 18*). Come già anticipato, è probabile che questa diminuzione sia correlata al calo delle attivazioni contrattuali nell'Industria, macrosettore dove questo contratto è maggiormente utilizzato (*grafico 16*).

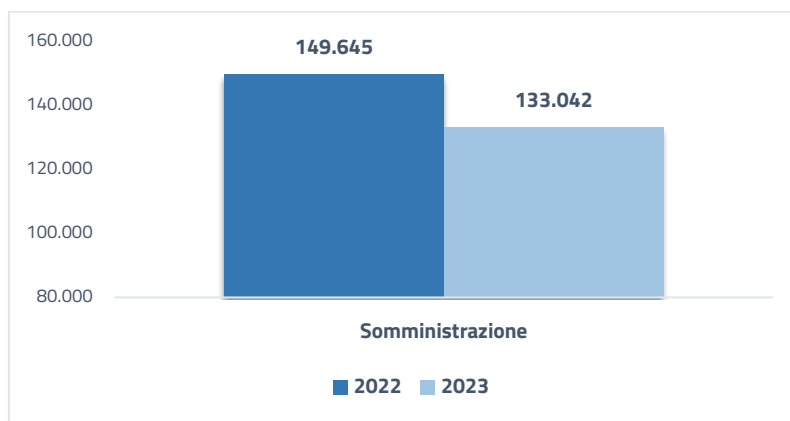


Grafico 18. Distribuzione del contratto di somministrazione - Piemonte 2022, 2023.

Fonte: Elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp

Sul totale dei contratti in somministrazione attivati nel 2023, il peso di quelli a tempo determinato è preponderante²² (*grafico 19*). Il 3,5% della somministrazione, tuttavia, prevede contratti di lungo periodo in *staff leasing* che, sebbene abbiano ancora alcune caratteristiche dei contratti flessibili, permettono a chi li attiva di godere della stessa disciplina prevista per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, nonché di una stabilità simile a questi ultimi. Si sottolinea come soltanto una minima parte della somministrazione nel 2023 sia stata attivata in apprendistato (0,2%).

rapporto sono annoverate sotto la categoria *Altri contratti* per evitare distorsioni nell'interpretazione delle dinamiche occupazionali del lavoro subordinato. Sulla base delle sole informazioni provenienti dalle comunicazioni obbligatorie, risulta infatti particolarmente difficile misurare le effettive prestazioni lavorative del lavoro intermittente, in quanto è obbligatorio comunicare l'avvenuta stipula di un contratto ma non il momento in cui questo si concretizza in un'effettiva prestazione. Per quanto riguarda il lavoro domestico, invece, le complicazioni insorgono per via della particolare tipologia di datore di lavoro che questo prevede, cioè i nuclei famigliari.

²² Come prevede l'articolo 34 del decreto legislativo 81/2015, il contratto di somministrazione può essere a tempo determinato o indeterminato (il cosiddetto *staff leasing*). Questi ultimi possono essere attivati anche in apprendistato. Anche i contratti di somministrazione in *staff leasing* vengono catalogati sotto le forme flessibili perché possono esistere periodi in cui la persona interessata dal contratto non è in missione presso un soggetto utilizzatore. Durante questi archi temporali, percepisce un'indennità di disponibilità inferiore alla retribuzione prevista dal contratto.



Grafico 19. Distribuzione delle tipologie di contratto di somministrazione – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Nonostante la crescita generale dell'occupazione in Piemonte, anche i contratti di somministrazione sono in calo nel 2023. Il saldo tra attivazioni e cessazioni di tutta la somministrazione è di -4.343 rapporti di lavoro. La variazione negativa è dovuta ai contratti di somministrazione a tempo determinato e in apprendistato (tabella 6), che, tenendo in considerazione anche le trasformazioni contrattuali, subiscono una variazione negativa di 4.839 contratti.

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO E IN APPRENDISTATO			
Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
128.645	1.199	132.285	-4.839

Tabella 6. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo contratti in somministrazione a tempo determinato e in apprendistato Piemonte 2023. Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Grazie alle trasformazioni contrattuali risultano invece in leggera crescita i contratti in somministrazione a tempo indeterminato (+496) (tabella 7).

SOMMINISTRAZIONE A TEMPO INDETERMINATO			
Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo
4.397	1.199	5.100	496

Tabella 7. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo contratti in somministrazione a tempo indeterminato – Piemonte 2023. Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

2.1.2 Lavoro intermittente

Dopo due anni consecutivi di crescita molto accentuata per questa tipologia contrattuale, spinta in particolare dalla ripresa del turismo dopo il periodo pandemico (ogni anno, infatti, circa la metà dei contratti di lavoro intermittente sono attivati nel settore Alloggio e ristorazione), il 2023 vede un calo delle attivazioni con questa tipologia contrattuale (-3,0%) (grafico 20).

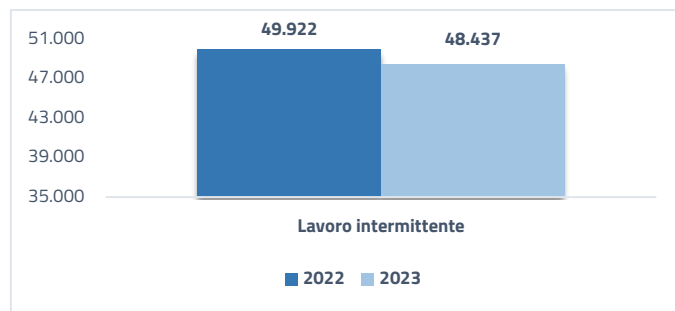


Grafico 20. Distribuzione del contratto di lavoro intermittente – Piemonte 2022, 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Ciò nonostante, il saldo tra attivazioni e cessazioni si mantiene lievemente positivo: le cessazioni ammontano a 48.322, con un conseguente saldo di 115 rapporti di lavoro in più rispetto al 2022 risultanti alla fine del 2023.

2.1.3 Lavoro domestico

Come anticipato all’inizio del capitolo, le attivazioni dei contratti di lavoro domestico hanno visto una crescita repentina nel periodo pandemico, seguita, tra il 2021 e il 2022, a due anni di calo, per arrivare nel 2022 agli stessi livelli del 2019. Il 2023 segna una stabilizzazione di questa tipologia contrattuale, le cui attivazioni sono sostanzialmente invariate rispetto all’anno precedente (grafico 21).

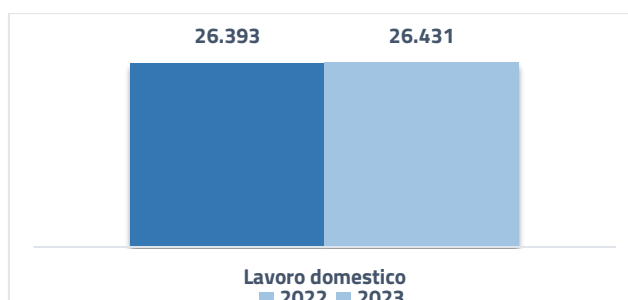


Grafico 21. Distribuzione del contratto di lavoro domestico – Piemonte 2022, 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Il saldo tra attivazioni e cessazioni è negativo: le cessazioni ammontano a 27.509, con un conseguente saldo di 1.078 rapporti di lavoro in meno rispetto al 2022 risultanti alla fine del 2023.

CITTADINANZA	2022		2023	
	VA	%	VA	%
italiana	7.421	28,1%	7.749	29,3%
rumena	6.935	26,3%	6.635	25,1%
peruviana	2.524	9,6%	2.748	10,4%
ucraina	1.840	7,0%	2.018	7,6%
marocchina	1.810	6,9%	1.765	6,7%
albanese	966	3,7%	851	3,2%
altre	4.897	18,6%	4.665	17,6%
Totale	26.393	100,0%	26.431	100,0%

Tabella 8. Distribuzione del contratto di lavoro domestico per cittadinanza – Piemonte 2022, 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

La netta prevalenza di persone straniere tra i lavoratori interessati da questa forma contrattuale giustifica un'analisi delle loro principali cittadinanze (*tabella 8*). Nel 2023 cresce più di ogni altra la quota di contratti che coinvolgono persone con cittadinanza italiana, seguita da quelle con cittadinanza peruviana e ucraina. Al contrario, si osserva un calo rilevante dei contratti che coinvolgono persone con cittadinanza rumena, sebbene il loro peso sia il più alto tra il personale con cittadinanza straniera, con netto distacco dalla cittadinanza successiva. Sono in leggera flessione anche i contratti che interessano persone con cittadinanza albanese e marocchina. Inoltre, si sottolinea come nel lavoro domestico sia evidente una netta polarizzazione di genere: il 92,8% dei contratti, infatti, coinvolge lavoratrici donne.

2.1.4 Lavoro parasubordinato

Nel 2023 la crescita dei contratti di lavoro parasubordinato è l'elemento fondamentale dell'aumento del peso percentuale dei cosiddetti altri contratti rispetto al 2022. Sebbene la crescita sia inferiore rispetto a quella registrata tra il 2021 e il 2022, si tratta di un aumento consistente: +8,8% nel 2023 rispetto al 2022 (*tabella 9*).

Anno	Collaborazioni	Contratto d'agenzia	Autonomo spettacolo	Totale
2022	22.735	276	15.227	38.238
2023	24.696	287	16.630	41.613

Tabella 9 Distribuzione dei contratti di lavoro parasubordinato – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Il saldo tra attivazioni e cessazioni è positivo per le tre tipologie contrattuali parasubordinate ma si concentra quasi esclusivamente sulle collaborazioni. Il totale delle cessazioni ammonta a 39.499, con un conseguente saldo di 2.114 rapporti di lavoro in più rispetto al 2022 risultanti alla fine del 2023.

2.2 Lavoro stabile

Sebbene a un ritmo molto più ridotto rispetto alla notevole crescita registrata tra il 2021 e il 2022 (+26,2%), nel 2023 prosegue la crescita delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato (+3,6% rispetto al 2022). Si interrompe invece la crescita delle assunzioni in apprendistato, che mostrano un calo del 5,7%. (*grafico 22*).



Grafico 22. Distribuzione dei contratti di lavoro a tempo indeterminato e di apprendistato – Piemonte 2022, 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

I contratti di apprendistato mostrano comunque un saldo nettamente positivo, anche al netto delle numerose trasformazioni dei contratti che, giunti al termine del periodo formativo, proseguono come contratti a tempo indeterminato (tabella 10).

APPRENDISTATO			
Assunzioni	Trasformazioni	Cessazioni	Saldo
30.902	8.966	19.898	2.038

Tabella 10. Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo contratti di apprendistato – Piemonte 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Per ottenere il saldo dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, alle assunzioni con questa tipologia contrattuale occorre sommare tutte le trasformazioni dei contratti a tempo determinato e di apprendistato (tabella 11). Il risultato è un saldo del tempo indeterminato nettamente positivo: alla fine del 2023 in Piemonte esistevano 38.311 rapporti di lavoro attivi a tempo indeterminato in più rispetto all'inizio dell'anno.

TEMPO INDETERMINATO SUBORDINATO			
Assunzioni	Da trasformazioni	Cessazioni	Saldo
106.731	67.277	135.697	38.311

Tabella 11 Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldo contratti a tempo indeterminato – Piemonte 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

L'analisi delle motivazioni che hanno portato alla cessazione dei rapporti di lavoro costituisce un ultimo elemento degno di nota: il 67,6% di queste è, infatti, dovuto a dimissioni.

2.3 Lavoro per tipologia di orario²³

Il 33,3% dei nuovi contratti attivati nel 2023 in Piemonte è a tempo parziale, in aumento rispetto al 2022 (Tabella 12). Prosegue quindi l'andamento di crescita di questa tipologia contrattuale cominciato con il 2021, anno di ripresa post pandemica.

Anno	FULL TIME		PART TIME	
	Valore assoluto	Valore percentuale	Valore assoluto	Valore percentuale
2022	463.984	67,3%	225.536	32,7%
2023	449.996	66,7%	225.003	33,3%

Tabella 12. Attivazioni per tipologia oraria – Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

I saldi netti nel 2023 sono positivi per entrambe le tipologie contrattuali, sebbene mostrino una concentrazione più alta nel lavoro part time in proporzione al totale delle attivazioni (tabella 13). Si evidenzia come il numero di trasformazioni contrattuali da full time a part time (15.243 trasformazioni) sia superiore del 44,5% rispetto a quello delle trasformazioni da part time a full time (10.550 trasformazioni).

	Assunzioni	Trasformazioni	Da Trasformazioni	Cessazioni	Saldi
Part time	225.003	10.550	15.243	218.005	11.691
Full time	449.996	15.243	10.550	426.780	18.523

Tabella 13 Attivazioni, trasformazioni, cessazioni e saldi per tipologia oraria – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Si pone in evidenza, infine, come i contratti part time attivati nel 2023 ricadano per il 65,3% su lavoratrici donne, mentre tra i contratti full time il peso di quelli che interessano il genere femminile è del 42,1%.

²³ Le tabelle e le relative analisi contenute in questo paragrafo non prendono in considerazione le seguenti tipologie di contratto, a causa delle loro caratteristiche atipiche: Altri lavori autonomi; Altri rapporti speciali; Collaborazione coordinata continuativa; Contratto di agenzia; Lavoro autonomo nello spettacolo; Lavoro intermittente.

3 Aziende che assumono, attività economiche e filiere

Questa sezione esamina il mercato del lavoro dal punto di vista delle aziende. Infatti, le unità di analisi sono i datori di lavoro che nel 2023 hanno attivato contratti di lavoro subordinato o parasubordinato, distinti a loro volta in stabili e flessibili. Ne viene proposta un'analisi per macrosettore, seguita da un approfondimento particolare dedicato alle geografie delle filiere per bacini di impiego.

3.1 Aziende che assumono

Nel 2023 in Piemonte le aziende che hanno assunto sono state 95.536. Di queste 55.265 avevano già sottoscritto contratti da lavoro dipendente anche nel 2022, anno rispetto al quale si registra un leggero calo, di sole 251 unità (*grafico 23*). La variazione congiunturale è pari a -0,3%; pertanto, la dinamica assunzionale delle aziende in Piemonte rimane pressoché stabile.

L'apparente contraddizione tra la diminuzione delle aziende che hanno attivato almeno un contratto di lavoro e l'aumento della capacità occupazionale²⁴ del corso del 2023 potrebbe essere spiegata da una tendenza, seppure molto lenta, alla concentrazione del mercato del lavoro su un minore numero di aziende, plausibilmente di maggiori dimensioni, con una maggiore propensione ad assumere.

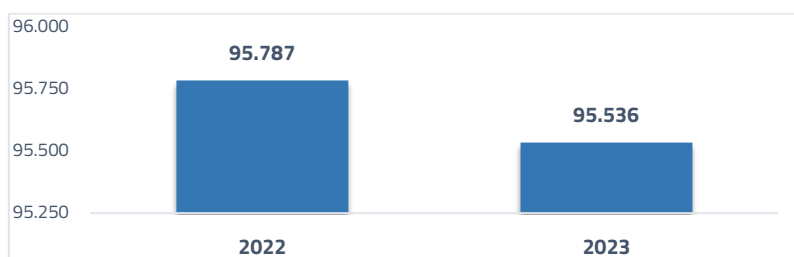


Grafico 23. Aziende che assumono – Piemonte 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Anche dall'osservazione delle aziende ordinate per categoria di ULA emerge sostanzialmente che il mercato del lavoro piemontese è stabile (*tabella 14*). Infatti, nel 2023 si apprezza un aumento del numero di imprese e delle relative ULA nelle classi di assunzione da 100 a 200 e oltre 200.

classe in ULA ²⁵	2022				2023			
	Numero di imprese	Peso %	Totale ULA	Peso %	Numero di imprese	Peso %	Totale ULA	Peso %
Da 0 a 10	91.753	95,8%	132.108	46,3%	91.465	95,7%	132.276	46,2%
Da 10 a 50	3.330	3,5%	66.229	23,2%	3.375	3,5%	67.407	23,5%
Da 50 a 100	522	0,5%	35.339	12,4%	495	0,5%	33.923	11,8%
Da 100 a 200	115	0,1%	15.508	5,4%	128	0,1%	17.688	6,2%
Oltre 200	67	0,1%	36.347	12,7%	73	0,1%	35.281	12,3%

Tabella 14. Imprese che assumo per classe di ULA – Piemonte 2022, 2023. Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

²⁴ Vedi capitolo 1, Grafico 2.

²⁵ Classe dimensionale calcolata sulla base delle ULA generate dalle aziende.

Quasi la metà (48,0%) delle aziende che hanno assunto in Piemonte nel corso del 2023 opera nel macrosettore dei Servizi, con un incremento dello 0,2% rispetto all'anno precedente (+101 unità). In crescita anche il Commercio (+0,3%: 35 aziende in più hanno attivato contratti di lavoro) e soprattutto l'Alloggio e ristorazione, che passa da 10.768 attività che hanno assunto nel 2022 a 11.100 del 2023 (+3,1%). Si osserva invece un calo negli altri macrosettori: le Costruzioni segnalano la maggiore contrazione (-420 aziende sul 2022; 4,6%); si ipotizza che questo decremento sia dovuto alle scadenze degli incentivi normativi per l'edilizia. Seguono Industria (-366 aziende; -3,1%) e Agricoltura (-121 aziende; -1,8%). Per quanto riguarda la tipologia di contratto, cresce leggermente il numero di aziende (+239 unità; +0,3%) che nel 2023 ha attivato contratti di lavoro flessibile rispetto all'anno precedente (grafico 24). In diminuzione il dato delle aziende che hanno sottoscritto contratti stabili (-1.586 unità, -3,9%).

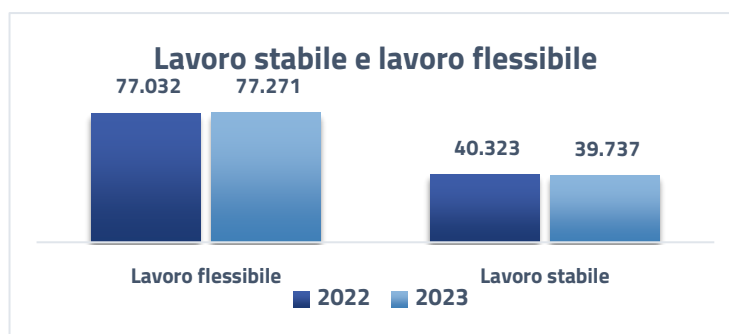


Grafico 24. Numero di aziende che assumono con contratti di lavoro stabile o flessibile – Piemonte 2022, 2023.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Anche se la maggior parte delle aziende che, nel corso del 2023, ha assunto personale con contratti di lavoro flessibile opera nel settore dei Servizi (35,4%) e nell'Industria (19,7%), va evidenziato che questa tipologia contrattuale è in crescita soprattutto nel settore Alloggio e ristorazione (aumento di 373 unità e incremento dello +4,0%); sui due anni in esame; notevole la diminuzione per le Costruzioni (-263 aziende pari al -3,9% rispetto a 2022).

Tra le aziende che hanno occupato personale con contratti di lavoro stabile la performance migliore si registra nell'Alloggio e ristorazione (+ 105 unità pari al +2,1%), mentre il calo più evidente si riscontra nell'Industria (- 268 aziende pari al -3,3%).

Il leggero calo del numero di aziende che hanno assunto personale nel 2023 rispetto all'anno precedente in Piemonte si distribuisce in modo non omogeneo nei singoli bacini di impiego: Cuneo (-0,6%), Susa e Moncalieri (entrambi -0,1%) si allineano al dato regionale riportando un calo; leggermente inferiore Alba (-1,0%), Rivoli (-1,1%) e Casale Monferrato (-1,5%). Differiscono dal dato regionale mostrando un lieve incremento Venaria e Pinerolo (+0,1%), Omegna (+0,2%) Novi Ligure (+0,8%) e Torino (+0,9%).

Si discostano significativamente dal dato regionale con una maggiore contrazione Saluzzo (-5,2%), Asti (-4,1%) e Borgomanero (-3,9%). Con un aumento più marcato, invece, Chieri (+2,6%), Tortona (+2,8%), Ciriè (+3,0%).

Nonostante il calo pressoché generalizzato del numero di aziende coinvolte, la loro capacità di impiego aumenta: infatti, la variazione percentuale delle ULA del 2022 e 2023 riscontra un lieve incremento (+0,4%) sull'intera regione. Trainanti sono soprattutto i territori di Orbassano (+7,4%), Ivrea (+7,2%) e Tortona (+6,6%) che dimostrano una maggiore capacità di creare occupazione. Fanno eccezione, invece, i territori di Biella (-6,8%), Borgosesia (-4,0%) e Venaria (-3,8%).

Per maggiori dettagli, sono disponibili le Tavole sinottiche territoriali 2024, Tabella Aziende ULA.

3.2 Attività economiche

Per un'analisi più strutturata è necessario ampliare l'osservazione sui macrosettori²⁶ collegandola ai movimenti contrattuali delle attivazioni e delle cessazioni, con i loro relativi saldi, ed alle ULA.

Come anticipato nel capitolo 1, raffrontando il 2023 con il 2022, risulta che il numero dei contratti di lavoro subordinato è sensibilmente diminuito (-1,6%) nella regione; il numero delle cessazioni dei rapporti di lavoro è più marcato, con una variazione percentuale del -3,6%.²⁷

Incrociando i movimenti lavorativi ai macrosettori, si nota che cresce soprattutto Alloggio e ristorazione che segna un +3,8% delle attivazioni 2023 sull'anno precedente. In Agricoltura il numero di movimenti sulle assunzioni aumenta appena dello 0,1% (tabella 5).

MACROSETTORE	2022				2023				Variazione % 2023/20232	
	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	ULA	Attivazioni	Cessazioni	Saldo	ULA	Attivazioni	ULA
Agricoltura	53.214	51.949	1.265	19.173	53.242	51.966	1.276	19.683	0,1%	2,7%
Industria	121.737	118.857	2.880	50.530	119.589	118.339	1.250	49.030	-1,8%	-3,0%
Costruzioni	37.720	33.251	4.469	18.751	38.071	34.468	3.603	18.508	0,9%	-1,3%
Commercio	64.459	62.178	2.281	24.509	64.143	60.647	3.496	25.013	-0,5%	2,1%
Alloggio e ristorazione	87.814	84.453	3.361	24.935	91.149	85.970	5.179	26.691	3,8%	7,0%
Servizi	412.862	410.051	2.811	147.634	399.070	381.280	17.790	147.650	-3,3%	0,0%
Totale	777.806	760.739	17.067	285.532	765.264	732.670	32.594	286.575	-1,6%	0,4%

Tabella 15. Movimenti lavorativi per macrosettore, distribuzione delle ULA e variazione percentuale – Piemonte 2022/2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Diminuiscono le attivazioni nei Servizi (-3,3%), nell'Industria (-1,8%) e nel Commercio (-0,5%). Come si evince dalla tabella 25, le cessazioni riportano un andamento analogo alle assunzioni. Rimane comunque sempre positivo, in entrambi gli anni, il saldo tra attivazioni e cessazioni dei contratti.

²⁶ La classificazione delle attività economiche Ateco (istat.it) suddivide le attività economiche in 21 sezioni. Per comodità di analisi queste vengono raggruppate in sei grandi gruppi, i *Macrosettori*, e nell'analisi dettagliata, per affinità, verranno chiamate *Settori*. In questa analisi le sezioni Istat D ed E sono accorpate in un'unica sezione *Utilities* per esigue comunicazioni obbligatorie annuali. Per lo stesso motivo, la sezione *U Organizzazioni ed organismi extraterritoriali* (esigua nelle comunicazioni obbligatorie annuali) è accorpata alla sezione *Altre attività di servizi*.

²⁷ Vedi grafico 1.

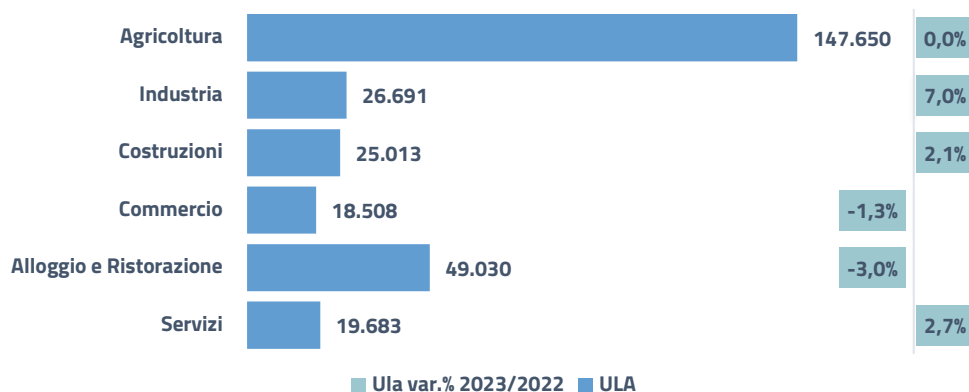


Grafico 25. Macrosettori: distribuzione ULA e variazione percentuale – Piemonte 2023/2022.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Al contempo crescono, seppure di poco, le ULA (+0,4%). Ciò porta ad ipotizzare, come visto in precedenza che per alcuni macrosettori ci sia la tendenza ad attivare contratti più consistenti (*grafico 25*).

In termini di ULA, infatti, si apprezza la crescita del 2023 sul 2022 per quel che riguarda Alloggio e ristorazione (+7,0%), Agricoltura (+2,7%) e Commercio (+2,1%). La variazione è in negativo per Industria (-3,0%) e Costruzioni (-1,3%).

Nel dettaglio dei settori, appare come alcuni mostrino performance migliori di altri (*grafico 26*). In particolar modo, le Attività artistiche di intrattenimento e divertimento risultano il settore che crea maggiore occupazione con più attivazioni nel 2023. Tuttavia, questo dato è da leggere in funzione dell'alto numero di contratti flessibili (circa l'82%)²⁸.

Anche Sanità e assistenza sociale, nel quadrante I del diagramma, registra un notevole incremento rispetto al 2022; in questo caso, però, si nota il fenomeno inverso, cioè circa il 56% dei contratti attivati sono di natura stabile.

Decisamente in flessione rispetto al 2022 il settore Noleggio, agenzie di viaggio e supporti alle imprese, che non conferma i dati dell'anno precedente. Periodo particolarmente difficile poi per Utilities e Attività immobiliari che, nel 2023, mostrano una contenuta capacità di creare occupazione.

²⁸ Vedi paragrafo 2.1 Il lavoro flessibile.

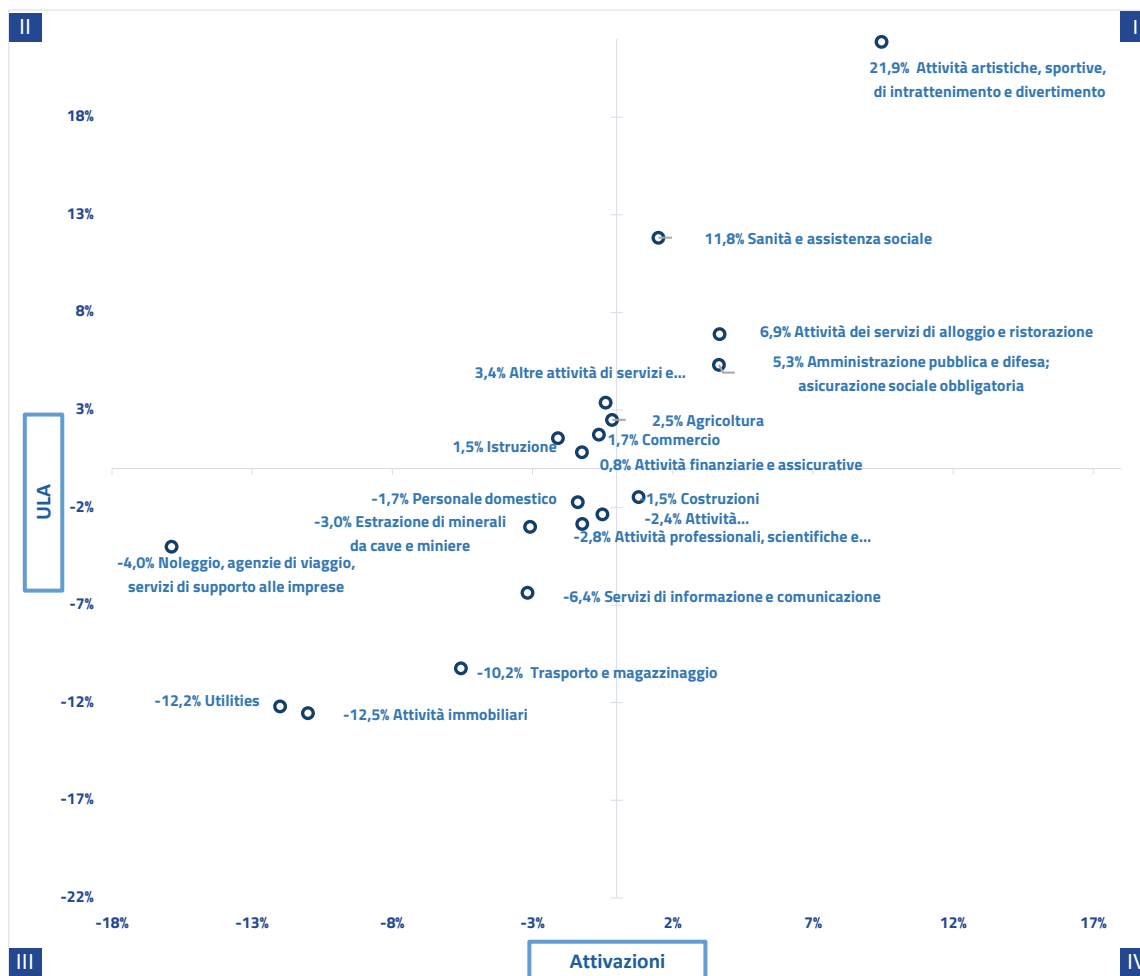


Grafico 26. Comunicazioni di assunzioni distribuite per variazione ULA e attivazioni – Piemonte, 2023/2022.
Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

3.3 Filiere produttive

A seguito dell'analisi dei movimenti contrattuali per settori economici, quest'anno il report propone un'elaborazione esplorativa che li organizza in filiere produttive. Li distribuisce poi per bacino di impiego, disegnando una geografia dei mercati del lavoro locale, in fusione della loro graduale propensione occupazionale e produttiva.

Per comprendere l'impianto di osservazione proposto, è opportuno risalire alla definizione di filiera. Il termine si riferisce alla sequenza – anche detta "rete" o "sistema" – che comprende le principali attività produttive e i loro principali flussi materiali e informativi, le tecnologie, le risorse e le organizzazioni che concorrono alla creazione, trasformazione, distribuzione, commercializzazione e fornitura di un prodotto finito. In senso più stretto, si intende l'insieme delle aziende che concorrono alla catena di fornitura di un dato prodotto.

I criteri principali che orientano questa riorganizzazione delle attività economiche sono efficienza e riduzione dei costi, qualità e innovazione, sostenibilità, tracciabilità e trasparenza. Sono linee guida di carattere economico che traspaiono solo indirettamente dalla presente analisi.

Per ogni filiera le fasi di lavorazione sono costituite da attività economiche simili sia per legami con le fasi a monte e a valle, sia per caratteristiche tipiche dei settori.

Per ogni filiera, di prodotti o servizi si può individuare una catena del valore²⁹: questa presenta passaggi successivi nei quali si collocano i settori che compongono la filiera. L'analisi del processo è un valido strumento di osservazione e valutazione



Così, la riorganizzazione economica dei settori rende questi ultimi i nodi della rete di sviluppo prevista dalla normativa prima europea, recepita da quella italiana e regionale³⁰.

3.3.1 Analisi delle filiere produttive in Piemonte

Anche il seguente impianto di analisi è costruito a partire dai flussi di movimenti contrattuali del lavoro dipendente: incrocia, quindi i dati delle comunicazioni obbligatorie relative al lavoro subordinato e parasubordinato con la classificazione delle undici filiere associate al sistema Accademia Piemonte³¹. Per una visione più ampia, a queste ne vengono aggiunte sei proposte da altre fonti nazionali e regionali.

In particolare, l'Automotive si rifà all'Associazione nazionale filiera industria automobilistica³²; Cinema ed eventi si riferisce in parte a quanto segnalato dal Ministero dello sviluppo economico³³; la filiera Turismo (servizi, ristorazione, ospitalità, artigianato) e montagna è stata sostituita da Ho.Re.Ca., quasi coincidente, in riferimento al portale Ho.Re.Ca.³⁴; Nautica³⁵ e Salute e benessere³⁶ si orientano seguendo l'analisi proposta da Confindustria.

Nella tabella sottostante sono indicate le 17 filiere, ricostruite secondo l'impianto sopra descritto, e la relativa distribuzione del numero di aziende che hanno sottoscritto almeno un contratto nell'anno 2023.

²⁹ La catena del valore di Porter: definizione, modello e analisi (businessstheory.it).

³⁰ DGR 8, 1.7.2022.

³¹ DGR 5-7231, 17.7.2023.

³² Associazione nazionale filiera Industria automobilistica (Anfia)

³³ Ministero dello sviluppo economico, Filiere produttive e territori: prime analisi, giugno 2012.

³⁴ Portale Horeca.

³⁵ Focus 2022 "Le imprese della filiera nautica in rete" - Retimpresa.

³⁶ Filiera della salute, Rapporto annuale.

Filiere	Numero di aziende
Aerospazio e difesa	10.323
Agrifood	14.665
Automotive	22.200
Chimica, farmaceutica e biotech	2.960
Cinema ed eventi	974
Cleantech & green building	7.170
Commercio, artigianato di servizi	28.080
Costruzioni, infrastrutture e manutenzione	19.116
Ho.Re.Ca.	16.204
Manifattura avanzata	10.443
Nautica	2.446
Salute e benessere	3.127
Sistema casa	1.901
Sistemi della logistica	3.873
Sistemi di mobilità, green jobs	3.340
Tecnologie informatiche e digitali	4.393
Tessile, abbigliamento e moda	3.376

Tabella 16. Filiere, aziende con almeno un'assunzione – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Per esaminare la capacità occupazionale delle filiere, però è opportuno, anche in questo caso, avvalersi dell'indicatore ULA, attraverso cui rappresentare l'incidenza che ogni attività economica ha avuto rispetto alla filiera in cui è inserita. (grafico 27). Osservando, dunque, la distribuzione in termini di ULA nel territorio regionale nel 2023 si nota come il Commercio sia chiaramente la filiera che genera maggiore occupazione.

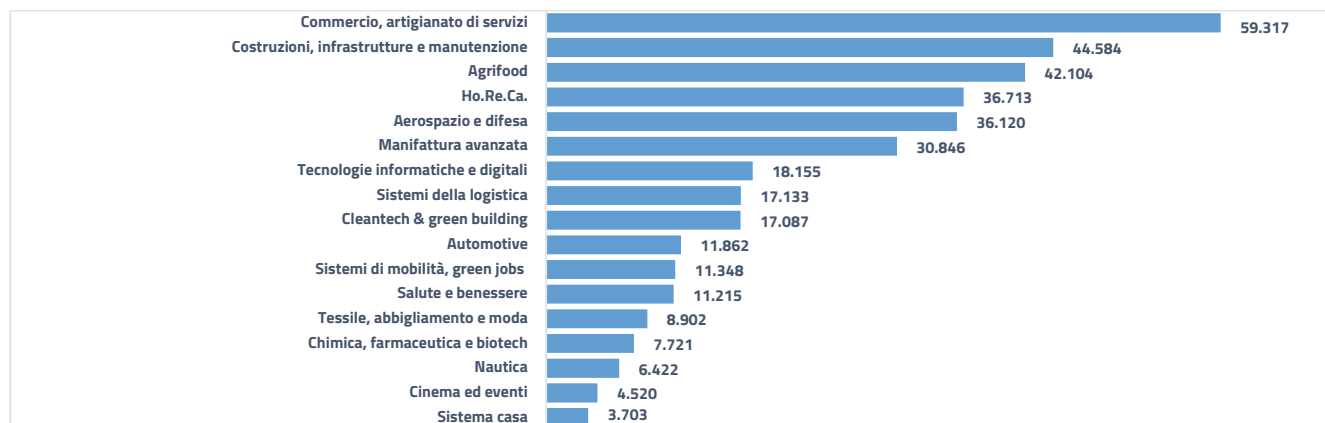


Grafico 27. Distribuzione delle filiere produttive per ULA – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

È inoltre utile precisare che, per loro caratteristiche, i singoli settori³⁷ possono rientrare nei cicli produttivi di più filiere contemporaneamente e si possono distribuire tra queste a seconda della produzione specifica.

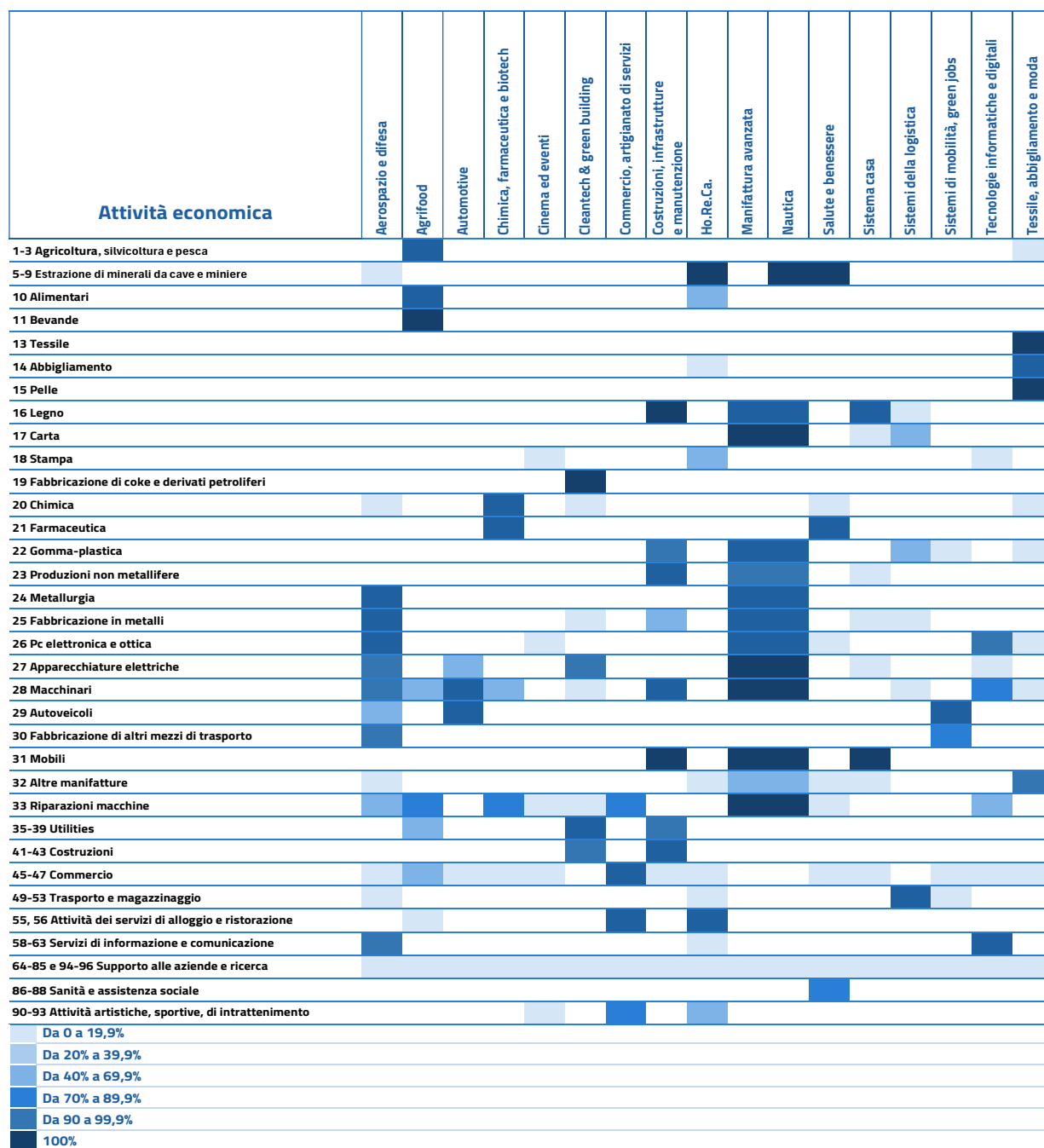


Grafico 28. Filiere e attività economica su base ULA – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Così, per esempio, i settori dall'1 al 3 relativi all'Agricoltura sono stati coinvolti per più del 90% nell'Agrifood e per meno del 20% in Tessile, abbigliamento e moda.

³⁷ Vedi nota 26.

Da uno sguardo generale emerge che alcuni settori compaiono in poche filiere (Agrifood, appunto, Alimentari, Abbigliamento, Farmaceutica, Fabbricazione di altri mezzi di trasporto), altri trovano corrispondenza esclusivamente con una sola filiera (Tessile e pelle, Sanità e assistenza sociale).

Altri settori, invece, sono contemplati da più filiere (Macchinari, Riparazioni macchine, Commercio); il gruppo di attività che comprende i servizi di supporto alle aziende e di studi e ricerca. Questo settore è trasversale a tutte le filiere.

3.3.2 Filiere produttive nei territori

La figura 1 descrive l'incidenza regionale di ogni filiera e riporta anche quali sono i cinque bacini di impiego trainanti, in funzione del peso percentuale che le ULA della filiera hanno sul totale di quelle conteggiate per ogni Centro per l'impiego.

Questi valori disegnano le caratteristiche dell'economia territoriale. Ad esempio, il bacino di impiego di Torino si distingue per la configurazione diversificata in molteplici filiere, di cui sono trainanti quelle del Commercio (24,6%), l'ICT 13,1% e del Cinema (3,4%); quest'ultima mostra anche una diffusione, seppur più contenuta, anche in altre zone (*tabella 21*). Profondamente diverso è il modello del Saluzzese, concentrato nella filiera dell'Agrifood, che costituisce il 53,7% delle ULA complessive locali.

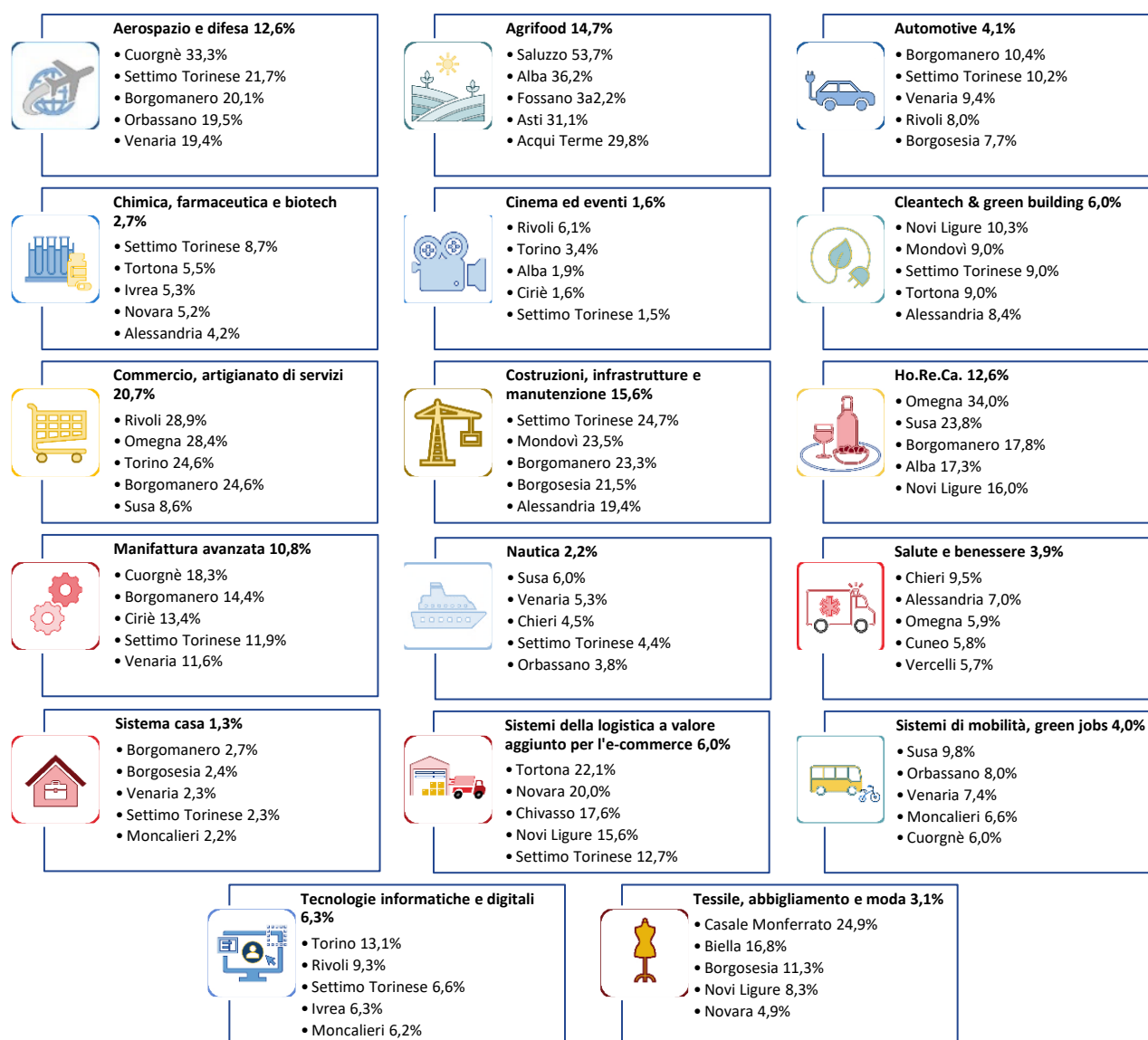


Figura 1. Peso delle filiere in Piemonte e i cinque Centri per l'impiego con maggiore peso relativo

ULA valori percentuali – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Per maggiori dettagli, si invita a consultare le Tavole sinottiche territoriali 2024, Tabella Filiere produttive.

3.3.3 Professioni e filiere

Ogni filiera si distingue da un'altra anche in funzione del fabbisogno professionale espresso tramite le assunzioni. Anche il fabbisogno assunzionale espresso tramite i movimenti contrattuali delle aziende può costituire una chiave di lettura delle filiere produttive che, così come strutturate sulla base delle più recenti direttive internazionali, prevedono sempre più personale molto qualificato per rispondere alle esigenze di innovazione e sostenibilità richieste.

Di conseguenza, e in particolare nell'analisi del lavoro dipendente del 2023, si osserva come già alcune filiere richiedano un alto livello di qualifica professionale³⁸, riscontrato per esempio in Tecnologie informatiche e digitali (64,8%), Cinema ed eventi (49,7%), Salute e benessere (47,7%), Aerospazio e difesa (42,2%), Chimica, farmaceutica e biotech (41,8%), Automotive (39,2%).

Le assunzioni di professioni intermedie invece sono predominanti per Ho.Re.Ca. (80,1%), Commercio (76,9%), Tessile, abbigliamento, moda (68,9%), Nautica, (67,6%) Sistema casa (58,5%), Cleantech & green building (52,9%). In generale, si tratta di ambiti in cui si individuano professioni che richiedono corsi di formazione professionale abilitanti³⁹.

Sono due le filiere che ricorrono ancora in modo notevole a livelli di qualificazione bassi: Agrifood (53,5%) e Sistemi della logistica (61,3%).

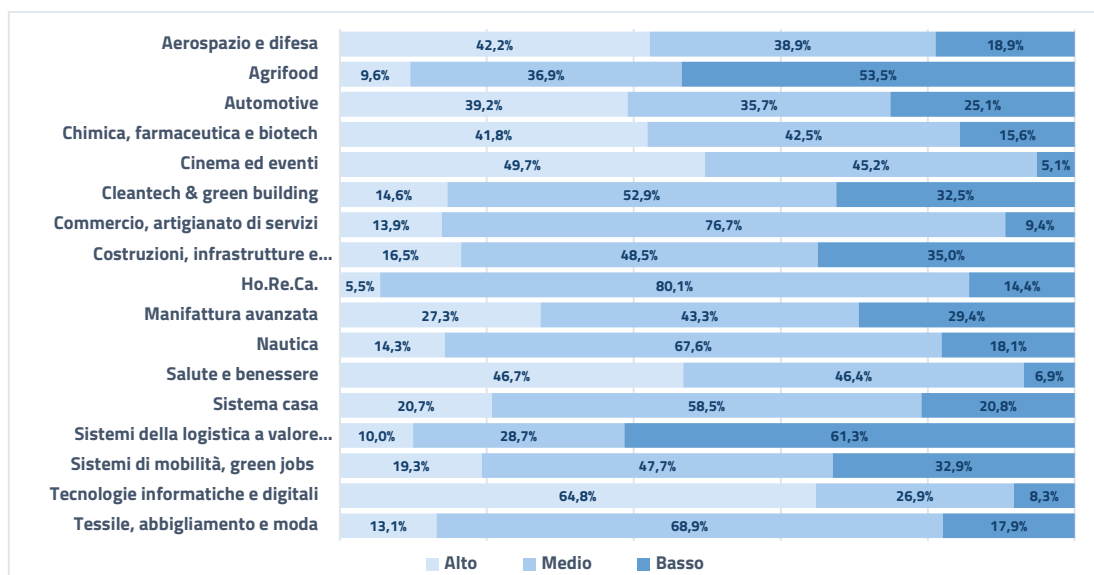


Grafico 29. Distribuzione livello di qualifica professionale nelle filiere – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

³⁸ Vedi nota 7.

³⁹ Sistema ITS.

4 Trasformazioni di professioni e set di competenze

Dopo aver esaminato come i flussi contrattuali cambiano sulla base delle distribuzioni per settori economici e filiere, il nutrito archivio delle comunicazioni obbligatorie consente, poi, di analizzare anche le trasformazioni del fabbisogno occupazionale in termini di profili professionali abbinati ad ogni contratto. Grazie all'integrazione ex post di questo archivio con quello derivante dalla tassonomia delle competenze⁴⁰ è possibile, inoltre, descrivere i set di abilità e conoscenze legati ai diversi profili professionali. Questo capitolo riporta, quindi, le considerazioni più rilevanti rispetto alle dinamiche professionali, espresse sulla base della loro capacità di generare occupazione (ULA), e alle relative configurazioni delle competenze che di conseguenza si mostrano più richieste nel corso dell'anno 2023.

4.1 Grandi gruppi professionali e livello delle professioni

Come già per il capitolo 1, per linearità espositiva l'organizzazione dei contenuti prevede l'impiego di un'architettura analitica basata sulla classificazione dei Grandi gruppi professionali⁴¹, riaggregati nei seguenti livelli:

- Alte professioni con relative competenze di *Legislatori, imprenditori e alta dirigenza; Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione; Professioni tecniche;*
- Medie professioni con relative competenze dei *Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio, Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi, Artigiani, operai specializzati e agricoltori;*
- Basse professioni con relative competenze di *Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli e Professioni non qualificate.*

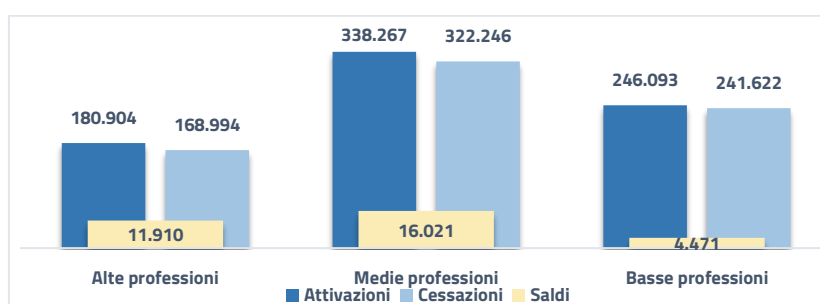


Grafico 30. Movimenti contrattuali per livelli di qualifica professionale, Piemonte 2022, 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Secondo l'indicatore delle attivazioni, la distribuzione del 2023 restituisce una fotografia in parte simile a quella del 2022, in cui si rileva una maggiore concentrazione nelle professioni medie, che rappresentano il

⁴⁰ Skills Occupations Matrix Tables; Job Map, Tableau Public.

⁴¹ Vedi capitolo 1, nota 7.

44,2% del totale delle attivazioni; seguono quelle di livello basso (32,2%); chiudono le alte con il 23,6%. Positivi i saldi attivazioni-cessazioni di tutti i livelli (*grafico 30*).

La configurazione cambia se si considera l'indicatore ULA, per cui la capacità di generare occupazione rimane concentrata nelle professioni medie (46,3%); seguono quelle di livello alto (27,6%) e le basse (26,1%). Pertanto, come già altrove, anche per descrivere le morfologie delle professioni si ritiene più significativo avvalersi dell'indicatore delle ULA, in modo da ponderare la "portata" occupazionale dei contratti attivati ed evitare di attribuire lo stesso rilievo a un rapporto di lavoro con durata e orario ridotti rispetto a uno che presenta parametri di maggiore consistenza.

Come ipotizzabile, le qualifiche basse si distinguono per un tratto che è in controtendenza: sono, infatti, le uniche che, malgrado l'elevato numero di attivazioni, mostrano una contenuta capacità contrattuale.

Si conferma, quindi, che la capacità di generare occupazione stabile è direttamente proporzionale al livello di professionalità, anche se, nel 2023, per le alte professioni questa tendenza sembra oscillare leggermente in negativo (-0,4% ULA rispetto al 2022). Incrementano le ULA delle professioni medie (+1,0%) e rimangono stabili quelle del livello basso (+0,1%).

Nel dettaglio (*tabella 17*), le professioni tecniche trainano la tenuta delle qualifiche alte perché sono le uniche che mostrano una variazione congiunturale positiva (+2,1%); tra le intermedie emerge l'incremento delle professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi (+4,2%), a compensazione della contrazione delle professioni esecutive nel lavoro d'ufficio (-4,3%); le basse concentrano la pressoché impercettibile crescita nelle non qualificate (+2,2%), non sufficiente a colmare la contrazione dei conduttori di d'impianti, operai e conducenti (-4,5%).

Per approfondire ulteriormente l'analisi rispetto alle qualifiche che compongono ogni grande gruppo professionale, nelle rappresentazioni a seguire si riportano le dieci professioni che registrano valori assoluti più numerosi sul totale del singolo raggruppamento macro.

Descrizione Grandi gruppi professionali	2023			
	Livello	ULA	Peso %	Var % 2023/2022
Legislatori, imprenditori e alta dirigenza	alte	1.728	0,6%	-1,0%
Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	alte	45.429	15,8%	-2,1%
Professioni tecniche	alte	31.925	11,1%	+2,1%
Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	medie	35.093	12,2%	-4,3%
Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	medie	65.115	22,7%	+4,2%
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	medie	32.494	11,3%	+1,2%
Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili e conducenti di veicoli	basse	22.877	8,0%	-4,5%
Professioni non qualificate	basse	51.913	18,1%	+2,2%

Tabella 17. Grandi gruppi professionali peso in ULA – Piemonte 2023.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

4.2 Alte professioni

Le professioni in cui si distribuisce il 47,4% delle 79.082 ULA della categoria alte professioni sono concentrate particolarmente nel campo dell'istruzione, dove si evidenziano oscillazioni sia positive sia negative rispetto al 2022 (*tabella 18*).

Da una parte gli specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili mostrano un incremento del 18,3%, così come, seppure in modo più contenuto, i professori di scuola pre-primaria (+1,7%); dall'altra professori di scuola primaria e secondaria perdono rispettivamente il 6,1% e il 12,4%. Variazioni negative rispetto al 2022 anche per chi opera nell'ambito dell'implementazione delle strategie di vendita e controllo della rete commerciale e per gli analisti e progettisti software (-14,0%), in contrazione dopo le grandi assunzioni degli anni pandemici. Anche i tecnici del marketing, soggetti al medesimo fenomeno, mostrano un calo (-9,7%). In notevole crescita le professioni sanitarie e infermieristiche (+7,7%).

Descrizione professione	ULA	% del livello alto	Variazione % 2023/2022 Top ten 2023
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	9.332	11,8%	+18,3
Professori di scuola primaria	4.700	5,9%	-6,1
Professori di scuola secondaria superiore	4.372	5,5%	-12,4
Analisti e progettisti di software	3.613	4,6%	-14,0
Professori di scuola secondaria inferiore	3.554	4,5%	-13,0
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	3.259	4,1%	+7,7
Tecnici del marketing	2.615	3,3%	-9,7
Professori di scuola pre-primaria	2.177	2,8%	+1,7
Disegnatori industriali e professioni assimilate	2.054	2,6%	-0,9
Tecnici della vendita e della distribuzione	1.800	2,3%	-9,9

Tabella 18. Variazione ULA gruppo professionale Alte professioni, Piemonte 2023/2022.

Fonte: elaborazione: Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

4.3 Medie professioni

Le prime dieci medie professioni rappresentano il 60,3% delle 132.702 ULA della categoria. Si concentrano in occupazioni nell'ambito impiegatizio di carattere trasversale, non direttivo con funzioni di pianificazione, progettazione, amministrazione e gestione. Seguono le professioni dedicate ai servizi alla persona in ambito sanitario, commerciale e nelle strutture ricettive (*tabella 19*). Rispetto al 2022, le professioni in cui si registra una variazione notevole sono quelle dedicate alla somministrazione di terapie e della sorveglianza e della tutela dell'igiene e della sicurezza sanitaria pubblica (28,6%), area in cui risulta molto forte la richiesta delle aziende e la difficoltà di reperimento di persone interessate⁴². Al contrario invece, registrano una tendenza negativa rispetto all'anno precedente (-16,0%) gli addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate.

⁴² Bollettino Excelsior annuale 2023.

Descrizione professione	ULA	% del livello medio	Variazione % 2023/2022 Top Ten 2023
Addetti agli affari generali	16.172	12,2%	+1,7%
Addetti all'assistenza personale	15.067	11,4%	+1,3%
Commessi delle vendite al minuto	10.675	8,0%	+4,2%
Camerieri e professioni assimilate	10.467	7,9%	+4,1%
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	6.137	4,6%	+28,6%
Addetti alla gestione dei magazzini e professioni assimilate	6.063	4,6%	-16,0%
Cuochi in alberghi e ristoranti	5.703	4,3%	+3,3%
Baristi e professioni assimilate	4.203	3,2%	+7,1%
Addetti alla preparazione, alla cottura e alla distribuzione di cibi	2.903	2,2%	+19,7%
Addetti a funzioni di segreteria	2.574	1,9%	-2,1%

Tabella 19. Variazione ULA gruppo professionale Basse professioni – Piemonte 2023/2022.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

4.4 Basse professioni

Le prime dieci qualifiche più rappresentative delle professioni a bassa qualificazione costituiscono il 67,8% delle 74.790 ULA della categoria (tabella 20). Tra queste il peso più consistente è quello dei braccianti agricoli (22,4%). A seguire, seppure con un peso decisamente inferiore, i manovali, le professioni dedicate sia al carico e scarico di materiali e attrezzature, sia alla loro movimentazione e, più in generale, le professioni che sovrintendono al trasporto di merci e materiali. In calo del 2,8% rispetto al 2022 i collaboratori domestici e professioni assimilate nonostante il decreto ministeriale cosiddetto Bonus badanti (DM 221/2022), finanziato dal Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025, finalizzato a regolarizzare il lavoro domestico attraverso un incentivo economico alle famiglie che assumono colf e badanti con contratto regolare⁴³. Rispetto al 2022, nella categoria delle basse professioni l'unica variazione positiva significativa si registra per chi opera nell'ambito dei servizi di pulizia (13,9%).

Descrizione professione	ULA	% del livello basso	Variazione % 2023/2022 Top Ten 2023
Braccianti agricoli	16.738	22,4%	+2,6%
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	5.006	6,7%	-0,7%
Bidelli e professioni assimilate	4.770	6,4%	+3,6%
Conducenti di mezzi pesanti e camion	4.730	6,3%	-9,4%
Personale non qualificato addetto all'imballaggio e al magazzino	4.055	5,4%	+6,6%
Collaboratori domestici e professioni assimilate	3.630	4,9%	-2,8%
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	3.253	4,4%	+13,9%
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	3.106	4,2%	-7,8%
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	3.027	4,1%	-2,5%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	2.409	3,2%	+3,7%

Tabella 20. Variazione ULA gruppo professionale Basse professioni –Piemonte2023/2022.

Fonte: elaborazione Agenzia Piemonte Lavoro dati Silp.

Per un'analisi di maggior dettaglio, è possibile fotografare la variazione dei profili professionali al IV digit all'interno di ciascun grande gruppo professionale e di ogni livello professionale, come da sinottici.

⁴³ Piano nazionale per la lotta al lavoro sommerso 2023-2025.

Sul versante delle competenze, l'analisi per macrocategorie alte, medie e basse conduce a una rappresentazione dei set di competenze eccessivamente legata al grande gruppo professionale trainante per ogni categoria.

Pertanto, è necessario operare un'indagine per grandi gruppi professionali così da far emergere le evidenti peculiarità dei set di competenze abbinati agli otto livelli di qualificazione della Classificazione delle professioni Istat.

Prima di passare al dettaglio, è utile inoltre segnalare come le competenze legate alla *twin transition*, ovvero la transizione digitale e quella energetica, siano parte integrante dei set prevalenti sia per le qualifiche alte, sia per le medie e le basse. In particolare, le aziende impiegano le competenze green anche nelle professioni a bassa qualifica, come conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, e quelle digitali, in particolare nelle professioni a più alta qualificazione, come professioni intellettuali, scientifiche e tecniche.

Nel primo grande gruppo professionale, quello dedicato alle professioni che richiedono un livello di conoscenza necessario a definire e implementare strategie di indirizzo e regolazione in ambito politico, istituzionale ed economico, vengono richieste capacità di coordinare il proprio staff e allo stesso tempo di creare soluzioni ai problemi, rispettando le scadenze: è il caso, per esempio, di amministratori delegati e legislatori.

Il secondo grande gruppo professionale, quello maggiormente popolato da professionisti nell'ambito della formazione, come professori di scuola primaria e secondaria, ma anche ingegneri e specialisti nel campo dell'informazione, raccoglie competenze specialistiche proprio dedicate all'attenzione verso gli studenti, espressa attraverso la capacità di fornire un riscontro costruttivo e al monitoraggio della loro sicurezza e dei loro progressi.

Per le professioni tecniche, in cui rientrano anche tecnici informatici, della salute, dei mercati e di formazione professionale, appartenenti al terzo grande gruppo professionale, le competenze trasversali si abbinano in modo significativo alle conoscenze specifiche: accanto alla necessità di collaborare con i dirigenti e avere un approccio risolutivo ai problemi, infatti, compaiono le abilità informatiche e la capacità di utilizzare software per il disegno tecnico.

In linea con la definizione del grande gruppo professionale, le professioni del quarto grande gruppo professionale, tra cui impiegati in diversi ambiti, concentrano le competenze soprattutto sullo svolgimento delle regolari attività d'ufficio che consistono nell'acquisire, trattare, archiviare e trasmettere informazioni, utilizzando software per fogli elettronici e interagendo tramite telefono con colleghi e clienti.

Il quinto grande gruppo classifica le professioni che, in generale, forniscono servizi alla persona all'interno di esercizi commerciali di diversa natura come operatori turistici, operatori della cura estetica o addetti vendita. Le competenze più impiegate rispecchiano questo indirizzo, includendo la necessità di saper

individuare i desideri del cliente e fornire servizi di assistenza adeguati e la capacità di sapere svolgere compiti quale rifornire gli scaffali, trattare rimborsi o utilizzare il registratore di cassa.

Gli artigiani, gli operai specializzati e agricoltori che appartengono al sesto grande gruppo necessitano in primo luogo di conoscenze di tipo tecnico, come eseguire un giro di prova, garantire la disponibilità delle attrezzature, associate a necessità legate alla sicurezza sul lavoro, come lavorare in maniera ergonomica, indossare dispositivi di protezione adatti e competenze più trasversali, come individuare soluzioni per la risoluzione dei problemi.

Il settimo grande gruppo comprende le professioni che conducono e controllano il corretto funzionamento di macchine industriali e di impianti automatizzati o robotizzati di lavorazione. A chi opera in questo ambito sono richieste soprattutto competenze tecniche come utilizzare i sistemi gps, allestire il dispositivo di controllo di una macchina, monitorare e alimentare le macchine automatiche ed essere capaci di individuare soluzioni per risolvere problemi.

Le competenze dell'ultimo grande gruppo professionale, ovvero l'ottavo, si rispecchiano completamente nella professione con il maggiore peso della categoria: braccianti agricoli. Chi opera in professioni per le quali non è necessario il completamento di un particolare percorso di istruzione deve saper svolgere attività semplici e ripetitive e avere competenze come raccogliere e immagazzinare colture e prodotti, o effettuare la manutenzione degli impianti di stoccaggio⁴⁴.

Volendo restituire un'immagine complessiva dello scenario piemontese nell'ambito dei profili professionali e delle competenze, è possibile affermare che maggiore è il livello di qualifica, maggiore è la capacità di generare occupazione. Tutte le dinamiche contrattuali analizzate riportano oscillazioni più contenute rispetto al 2023; la situazione si è quindi stabilizzata dopo il forte rimbalzo post pandemico. La competenza maggiormente impiegata nel mercato del lavoro è, a prescindere dal ruolo ricoperto, la capacità di risoluzione dei problemi, affiancata poi a competenze più o meno specifiche per ogni gruppo professionale.

⁴⁴ Vedi Tabelle delle competenze.

5 Conclusioni e prospettive

Sul versante dell'occupazione dipendente, il 2023 è segnato da oscillazioni più contenute rispetto a quelle del biennio di ripresa post pandemica, e da cambiamenti incentivanti. Questo fenomeno è il risultato combinato di almeno due fattori: diminuiscono le cessazioni di contratti (2.523 in meno rispetto all'anno precedente) e contestualmente incrementano quelli rimasti attivi a fine anno (circa 7.500 in più rispetto al 2022). Cresce quindi il saldo di circa 10.000 unità.

Nonostante ciò, permangono alcuni elementi contraddittori. Infatti, circa un terzo dei nuovi contratti stipulati nel 2023 in Piemonte è a tempo parziale, in aumento rispetto al 2022 e a proseguimento del 2021.

Continua, inoltre, la sostanziale presenza del fenomeno delle dimissioni, in netta crescita negli ultimi cinque anni, soprattutto tra uomini under 30. Si conferma anche l'incremento del part time che continua a crescere dal 2021 e riporta trasformazioni contrattuali di riduzione di orario che sono superiori di un terzo rispetto a quelle da part time a full time.

Contestualmente calano le proroghe dei contratti a tempo determinato: questo dato può portare a ipotizzare una maggior propensione a trasformare questi contratti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato al termine del periodo fissato contrattualmente.

Infine, cresce leggermente il numero di aziende (+239 unità; +0,3%) che nel 2023 hanno attivato contratti di lavoro flessibile rispetto all'anno precedente. In diminuzione il dato delle aziende che hanno sottoscritto contratti stabili (-1.586 unità, -3,9%).

In generale, però, l'occupazione sembra orientarsi verso una maggiore capacità di impiego, perché incrementano le ULA, seppure con specificità legate ai settori e alle professioni.

Sul versante della vocazione economico-produttiva il macrosettore dei Servizi è quello in cui opera quasi la metà (48,0%) delle aziende che nel corso del 2023 hanno assunto in Piemonte.

In crescita anche Commercio e soprattutto Alloggio e ristorazione, che passa da 10.768 attività che hanno assunto nel 2022 a 11.100 del 2023 (+3,1%). Calano le aziende che assumono, invece, nell'Edilizia e in Agricoltura.

Rispetto alla qualifica, continua la tendenza degli anni precedenti verso una concentrazione delle assunzioni nel livello intermedio, quello delle "Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio", delle "Professioni qualificate nelle attività commerciali e dei servizi" e degli "Artigiani, operai specializzati e agricoltori", che registra il maggiore incremento anche in termini di ULA (+1,0% rispetto all'anno 2022). In particolare, queste professionalità sono impiegate nelle filiere Ho.Re.Ca. (80,1%), Commercio (76,9%), Tessile, abbigliamento, moda (68,9%), Nautica, (67,6%) Sistema casa (58,5%), Cleantech & green building (52,9%).

Le filiere di Tecnologie informatiche e digitali, Cinema ed eventi, Salute e benessere, Aerospazio e difesa, Chimica, farmaceutica e biotech, Automotive si concentrano invece sulle alte professionalità in risposta agli stimoli di innovazione e sostenibilità.

Da questi derivano anche le competenze legate alla *twin transition*, ovvero la transizione digitale e quella energetica, che sono ormai parte integrante dei set prevalenti trasversali a tutti i livelli di professionalità. Rappresentano opportunità strategiche richieste nel mercato del lavoro che impiega competenze green anche le professioni a bassa qualifica, come "Conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili", e quelle digitali, in particolare, le professioni a più alta qualificazione, come "Professioni intellettuali, scientifiche" e "Professioni tecniche."

Sono proprio queste che attraggono i flussi di lavoro in Piemonte: quasi la metà delle ULA, infatti, è stato generato da qualifiche alte, una percentuale molto superiore rispetto a quella delle ULA in qualifiche alte generate internamente nell'anno (27,7%). Pertanto, anche le persone che si spostano da altre parti d'Italia per lavorare in Piemonte lo fanno prevalentemente per iniziare rapporti di lavoro in professioni altamente qualificate. Il fenomeno inverso si registra anche per lavoratori in uscita dalla regione, in particolare per quelli residenti dalle province di Novara, Alessandria e nel Verbano-Cusio-Ossola, probabilmente per via della prossimità con regioni confinanti di molti comuni di questi territori.

In conclusione, nel 2023 le persone interessate da almeno un nuovo contratto di lavoro subordinato in Piemonte sono state 497.107, in crescita dello 0,6% rispetto al 2022. Nonostante la loro intrinseca complessità, i mercati del lavoro regionali appaiono in buona salute e in via di maggiore integrazione tra gli interventi di politica attiva del sistema regionale, formazione e lavoro come enunciato anche dalla legge regionale 32/2023 sul Sistema integrato delle politiche e dei servizi per l'orientamento permanente, la formazione professionale e il lavoro⁴⁵.

⁴⁵ Legge regionale 32, 24.11.2023, Sistema integrato delle politiche e dei servizi per l'orientamento permanente, la formazione professionale e il lavoro.