

Dinamiche del mercato del lavoro a Milano

Milano Occupazione 2024

a cura di Silvia Salini

ACCEPTED MANUSCRIPT (UNDER EDITORIAL REVIEW)

Dinamiche del mercato del lavoro a Milano: Milano occupazione 2024 / a cura di Silvia Salini.
Milano. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14360391>

Manuscript version: under editorial review
It is the version of the book accepted for publication and including all changes made as a result of the peer review process. May also include a cover sheet and/or 'Accepted Manuscript' on the title page, but does exclude any other editing, typesetting or other changes made by Milano University Press.

This is the accepted manuscript of the book:

Dinamiche del mercato del lavoro a Milano: Milano Occupazione 2024 / a cura di Silvia Salini. Milano: Milano University Press, in press. (MHEO, Quaderni; 2).

DOI: 10.54103/mheo.212 (to be registered).

ISBN 979-12-5510-231-1 (PDF), (to be registered).

View the book page for updates: <https://libri.unimi.it/index.php/MHEO/catalog>

© The Author(s) 2024

The present work is released under Creative Commons Attribution 4.0 - CC-BY-SA, the full text of which is available at the URL: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Deposited in Zenodo by:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: redazione.milanoup@unimi.it

Indice

PREFAZIONE	5
PREMESSA	6
INTRODUZIONE	8
1. Dall'analisi della domanda congiunturale locale nuove misure sull'occupazione	10
1.1 Introduzione.....	10
1.2 Dati amministrativi sul mercato del lavoro: dalle Comunicazioni Obbligatorie a SI.STA.L. 2.0.....	10
1.3 Eventi, rapporti e carriere: alcuni livelli di analisi	12
1.4 Alcuni esempi del valore aggiunto dei dati amministrativi.....	14
1.5 Considerazioni conclusive	24
2. Eventi lavorativi: misure e stime di flusso e di stock a partire dai dati amministrativi	26
2.1 Reti di Istituzioni per sviluppare reti di servizi al lavoro	26
3. Giovani, donne e carriere lavorative attraverso le lenti delle COB	28
4. Dal lavoro a vita a una vita di lavori	30
5. L'importanza dei dati amministrativi per capire il mercato del lavoro	32
6. Fonti amministrative: nuova frontiera dei sistemi informativi territoriali sul mercato del lavoro	34
6.1 Archeologia industriale e suoi strumenti: l'elenco telefonico alle origini delle innovazioni informative più recenti.....	34
6.2 Lavorare, studiare è fare un uomo prima che fare un'opera.....	34
6.3 Le COB e UNIEMENS alla base delle innovazioni informative più significative sul mercato del lavoro.....	36
6.4 Spunti di riflessione a partire dall'analisi della domanda congiunturale locale nuove misure sull'occupazione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro di Città metropolitana di Milano	37
6.5 Caveat	38
CONCLUSIONI	40
POSTFAZIONE	42
Autori	43
Riferimenti bibliografici	45

PREFAZIONE

Giulia De Candia
Istituto Nazionale di Statistica

Questo volume prende spunto dalla giornata di studi Milano Occupazione 2024 (MiO2024), tenutosi a Milano il 6 maggio 2024. L'evento, realizzato in collaborazione col centro di ricerca *Milan Economic Impact Evaluation Center* (MEIEC), parte dell'Ecosistema MUSA, Spoke 4, Università degli Studi di Milano, si inserisce tra le attività promosse dal Tavolo Territoriale della Lombardia, istituito nell'ambito del protocollo d'intesa siglato il 15 giugno 2020 tra Istat, Regioni e Province autonome, Anci e Upi. Questo protocollo rappresenta un punto di svolta per lo sviluppo della qualità dell'informazione statistica ufficiale in Italia, adottando un approccio che coniuga i principi di sussidiarietà e il rafforzamento delle potenzialità esistenti per rispondere alle specifiche esigenze territoriali.

La giornata di studio MiO2024 ha rappresentato un'occasione preziosa per approfondire le dinamiche del mercato del lavoro milanese, un tema di cruciale importanza per la comprensione delle trasformazioni economiche e sociali in atto. Questo volume, curato da Silvia Salini e impreziosito dai contributi di numerosi esperti, offre una panoramica articolata del tema, mettendo in evidenza il valore aggiunto derivante dall'integrazione di diverse fonti di dati, come le statistiche ufficiali dell'Istat e il sistema informativo delle Comunicazioni Obbligatorie. L'utilizzo sinergico di queste fonti consente di superare i limiti intrinseci di ciascuna, offrendo una visione più completa delle tendenze occupazionali e dei fenomeni che caratterizzano il mercato del lavoro locale. È una metodologia che non solo arricchisce l'analisi statistica ma fornisce strumenti decisionali più efficaci per definire politiche attive e servizi all'impiego.

L'esperienza di Milano, con il suo elevato dinamismo economico e sociale, offre un caso di studio emblematico, e questo volume si propone come una risorsa ulteriore per accrescere la conoscenza e migliorare le azioni in campo occupazionale.

Concludendo, l'Istat ribadisce il proprio impegno nel promuovere la cultura statistica e nello sviluppare strumenti innovativi per analizzare la realtà socio-economica del Paese. L'iniziativa MiO2024 è un esempio concreto di come la collaborazione tra istituzioni, accademia e società civile possa generare conoscenze utili e pertinenti, contribuendo alla costruzione di politiche più inclusive ed efficaci.

Grazie a tutti coloro che hanno partecipato e contribuito a questo lavoro. Siamo certi che i risultati qui presentati saranno una fonte di ispirazione per ulteriori approfondimenti e per un miglioramento continuo delle nostre capacità di lettura e interpretazione della realtà economica e sociale italiana.

PREMESSA

Loredana Luzzi
Regione Lombardia

“*Regione Lombardia terra di conoscenza, terra di lavoro*” si legge nel Piano Regionale di Sviluppo Sostenibile dell’attuale legislatura. Milano ne è il capoluogo e con la sua area metropolitana estesa rappresenta quasi la metà della popolazione dell’intera regione; da un punto di vista degli insediamenti produttivi del commercio, dei servizi, della domanda e dell’offerta di lavoro è una realtà composita, dinamica e diversificata.

In questo contesto, le analisi dell’Osservatorio della Città Metropolitana di Milano sul mercato del lavoro sono sempre di rilevanza regionale, perché ciò che succede nell’area della Città metropolitana di Milano si riflette in molte altre parti della regione e perché quest’area anticipa spesso fenomeni che, con tempi e modalità diverse, riguarderanno altre province.

Lo studio dell’Osservatorio (Cfr. capitolo 1) dimostra come sia importante la sinergia fra le fonti informative e come i dati amministrativi, adeguatamente trattati, possano essere molto utili alla conoscenza e all’analisi dei fenomeni.

Infatti, in un contesto economico e sociale in continua evoluzione, la comprensione dinamica del mercato del lavoro e delle competenze richieste diventa cruciale per orientare le decisioni strategiche di imprese, istituzioni e lavoratori.

Consapevole dell’importanza della conoscenza, dei dati, della loro analisi e della necessaria sinergia fra i diversi soggetti a vario titolo interessati e coinvolti nell’analisi dei fenomeni del mercato del lavoro, la Direzione Generale Istruzione Formazione e lavoro – UO Politiche Attive – di Regione Lombardia si è fatta promotrice, nel corso di quest’anno, del progetto “Sistema delle conoscenze – osservatorio del mercato del lavoro”¹.

L’Osservatorio mercato del lavoro previsto dalla Legge Regionale n. 22 del 2006, resta quindi uno strumento di analisi e valutazione delle politiche regionali ma, nella sua evoluzione prospettica, è chiamato ad essere parte integrante di un più ampio Ecosistema di dati delle conoscenze, aprendosi ad un insieme interconnesso di istituzioni, tecnologie, risorse umane e processi per portare a fattore comune i saperi e i dati che già sono presenti nel sistema regionale, ampliando la capacità di visione e restituendo, in forma integrata, informazioni e dati utili al monitoraggio e alla programmazione delle politiche.

L’attività che da anni contraddistingue l’Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana rappresenta un pilastro di questo Sistema delle conoscenze e un riferimento per lo sviluppo di analisi territoriali metodologicamente omogenee. La sua presenza e la sua esperienza in ambito regionale possono offrire una visione più ricca dei fenomeni del lavoro e del sapere, agendo da aggregatore e fattore di *capacity building* per tutti i territori.

Il lavoro presentato (Cfr. capitolo 1), come detto, dimostra che l’impiego delle fonti amministrative rappresenta una risorsa alla quale da tempo si sta rivolgendo un rinnovato interesse da parte della comunità scientifica (Cfr. capitolo 2) in ragione della ricchezza, del dettaglio e dell’aggiornamento dei dati. Ai fini del progetto regionale, in questo senso, l’archivio delle Comunicazioni Obbligatorie rappresenta una fonte estremamente preziosa dal momento che consente analisi ed elaborazioni di granularità estremamente fine, in grado di indagare con precisione e puntualità numerosi fenomeni sottostanti gli andamenti dell’occupazione e dell’economia. La particolare natura di tale fonte (i.e. amministrativa e non statistica), tuttavia, richiede necessariamente una serie di operazioni di messa in qualità e di elaborazione sui dati grezzi, senza le quali qualunque analisi risulterebbe fuorviante e foriera di conclusioni erranee. Sotto questo profilo, partendo da una serie di precedenti esperienze non più mantenute, è stata operata una reingegnerizzazione di tali strumenti per disporre di un sistema informativo unico su tutto il territorio lombardo (SISTAL 2.0), contraddistinto da metodologie trasparenti e da nomenclature e modalità di

¹ DGR 3092 del 23 settembre 2024 “Approvazione delle linee guida e programmazione pluriennale del Sistema delle conoscenze - osservatorio del mercato del lavoro (2024- 2025)”

elaborazione omogenee per i vari territori, proprio partendo dall'esperienza di Città metropolitana; tale sistema è stato condiviso con tutti i referenti territoriali degli osservatori nel corso dell'ultimo biennio.

Nell'ambito del mercato del lavoro molte sono le fonti informative che, tuttavia non sempre soddisfano la domanda di conoscenza proprio perché non sempre vi è una sinergia fra istituzioni, comunità scientifica, parti sociali in merito alla messa a fattor comune delle basi di dati e della loro fruizione.

In prospettiva, nell'ambito del Sistema delle conoscenze, si potrà indagare meglio il rapporto fra formazione e mercato del lavoro ed interpretare fenomeni di rilievo per le politiche locali, affinché si possa interrompere il continuo inseguimento, da parte del sistema delle politiche attive per il lavoro, delle richieste del mondo produttivo ed imprenditoriale, provando invece a definirle insieme su basi comuni: "i dati". Costruire un sistema corale che consenta di accrescere la consapevolezza, la capacità di visione e di programmazione nel medio e lungo periodo è l'unica via per non essere sopraffatti da eventi esogeni, dalla continua evoluzione tecnologica e dai necessari cambiamenti di prospettiva del ruolo dei lavoratori e delle lavoratrici.

INTRODUZIONE

Livio Lo Verso
Città metropolitana di Milano

Questo volume, il secondo della collana “Quaderni MHEO”, si concentra sulle dinamiche del mercato del lavoro a Milano, offrendo una panoramica dettagliata e aggiornata della situazione occupazionale nella città metropolitana. Il volume, curato da Silvia Salini, professore ordinario di Statistica all'Università Statale di Milano, si avvale del contributo di numerosi esperti del settore, provenienti da diverse istituzioni e università, e nasce dalla giornata di studi “MiO2024 | Milano”.

L'opera si propone di illustrare il valore aggiunto derivante dall'utilizzo sinergico di diverse fonti di dati per l'analisi del mercato del lavoro, in particolare le indagini statistiche ufficiali dell'Istat e gli archivi amministrativi, come le Comunicazioni Obbligatorie (COB). Questo approccio integrato, rispetto al solo ricorso alle fonti statistiche ufficiali, consente di superare i limiti delle singole fonti e di ottenere una visione più completa e approfondita del mercato del lavoro, offrendo spunti di riflessione e analisi cruciali per la definizione di politiche attive efficaci.

La giornata di studi, tenutasi presso la Facoltà di Scienze Politiche, economiche e sociali dell'Università degli Studi di Milano, ha avuto il merito di avviare un dibattito articolato e multidisciplinare sul tema. La presentazione dello studio dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Città metropolitana di Milano, basato sull'analisi delle COB, ha offerto l'occasione per riflettere sia sugli aspetti pratici dell'utilizzo dei dati per la costruzione di politiche attive e servizi all'impiego, sia sulle questioni metodologiche e statistiche.

Questo volume, partendo dall'esperienza dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Milano, si propone come un punto di riferimento per lo studio e la comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro a livello locale. Lo spunto di ricerca e metodologia è stato trovato nella analisi dell'evoluzione del mercato del lavoro milanese negli ultimi anni. L'analisi dei dati delle COB, integrata con le informazioni provenienti dalle indagini Istat, permette di ricostruire le principali tendenze del mercato del lavoro milanese, evidenziando le variazioni nei volumi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro, nonché l'evoluzione della domanda di lavoro nei diversi settori economici. Di seguito alcuni punti chiave del volume.

- *La crescita dell'occupazione a tempo indeterminato.* Il volume analizza la crescita dei contratti a tempo indeterminato, mettendo in luce il ruolo delle trasformazioni da altre tipologie contrattuali e il contributo dei diversi settori economici. L'analisi si sofferma anche sulla reale stabilità di questo tipo di inquadramento, considerando la durata media dei contratti e i tassi di turnover.
- *Le differenze di genere nelle dinamiche occupazionali e nei percorsi lavorativi.* Il volume si propone di approfondire le differenze di genere nel mercato del lavoro, analizzando le diverse modalità di accesso all'occupazione, la tipologia dei contratti, la durata dei rapporti di lavoro e le opportunità di carriera. Partendo dai dati delle COB, è possibile analizzare le differenze di genere in relazione a diversi aspetti, come il settore di attività economica, la qualifica professionale, il livello di istruzione e la nazionalità.
- *L'importanza di una formazione mirata per rispondere alle esigenze del mercato del lavoro in continua evoluzione.* Il volume sottolinea la necessità di adattare i sistemi di formazione alle esigenze del mercato del lavoro, in particolare per quanto riguarda le competenze digitali e le professioni del futuro. L'analisi dei dati delle COB può contribuire a individuare le figure professionali più richieste, i settori in crescita e le competenze chiave per l'inserimento lavorativo.
- *Il ruolo degli archivi amministrativi per la costruzione di sistemi informativi territoriali sul mercato del lavoro.* Il volume si propone di dimostrare il valore aggiunto derivante dall'utilizzo degli archivi amministrativi, in particolare le COB, per la costruzione di sistemi informativi territoriali sul mercato del lavoro. I dati delle COB, grazie alla loro granularità geografica e temporale, permettono di monitorare l'evoluzione del mercato del lavoro a livello locale e di individuare le specificità dei diversi territori.

In generale gli interventi, commentando lo studio presentato dell'Osservatorio Mercato del Lavoro di Città metropolitana di Milano hanno seguito due canali argomentativi: gli aspetti pratici ed applicativi per la costruzione di politiche attive e servizi all'impiego o osservazioni di natura più squisitamente tecnico statico. Massimo Ferlini, del Consiglio di Gestione della Fondazione Welfare Ambrosiano, sottolinea l'importanza di non limitarsi all'analisi aggregata dei dati, ma di integrarla con la conoscenza pratica e gli aspetti qualitativi, indispensabili per una corretta interpretazione dei fenomeni e per la definizione di interventi mirati. Anche l'intervento di Marco Leonardi, professore ordinario di Economia politica all'Università Statale di Milano, ha evidenziato come la disponibilità di dati precisi e aggiornati sia fondamentale per la definizione di politiche efficaci. Leonardi richiama l'esempio del progetto GOL del PNRR, pensato in un contesto di contrazione del mercato del lavoro e che, alla luce dell'attuale fase di crescita, dovrebbe essere rimodulato per puntare sulla qualità dei posti di lavoro e su una formazione mirata alle esigenze del mercato.

Il ponte tra i due approcci richiamati è stato offerto da Emilio Reyneri, professore emerito di sociologia del lavoro presso l'Università di Milano Bicocca, che sottolinea come le COB, a differenza delle indagini Istat, consentano di analizzare l'occupazione dal punto di vista delle aziende, considerando i lavoratori occupati nel territorio indipendentemente dal loro luogo di residenza. Questa prospettiva, particolarmente rilevante per una città come Milano caratterizzata da un'elevata mobilità di lavoratori, richiede tuttavia un impegno significativo in termini di risorse umane e organizzative, nonché una più stretta collaborazione tra le strutture territoriali dell'Istat, gli economisti e i sociologi del lavoro delle università milanesi.

Chiara Gigliarano, professore ordinario di Statistica Economica presso l'Università C. Cattaneo - LIUC di Castellanza, ha portato un contributo più tecnico alla discussione, evidenziando il limite strutturale dei dati COB, ovvero l'esclusione delle posizioni lavorative attivate prima dell'introduzione del sistema. Per superare questo ostacolo, Gigliarano suggerisce di focalizzare l'attenzione su specifiche popolazioni di studio come, ad esempio, l'analisi sulle coorti di età dei giovani che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, consentendo di ricostruire, seppur non in modo completo, lo stock di giovani lavoratori di una certa fascia d'età. Questo approccio permetterebbe inoltre di approfondire il fenomeno dei NEET, i giovani che non studiano e non lavorano, la cui incidenza in Italia è significativamente superiore alla media europea.

Flavio Verrecchia, dell'Istituto Nazionale di Statistica, richiama l'esperienza dell'Istat nell'utilizzo di fonti amministrative per arricchire e completare i dati della statistica ufficiale. Verrecchia apprezza l'approccio metodologico innovativo dello studio presentato dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro di Milano, basato sull'utilizzo sinergico di diverse fonti di dati, e sottolinea l'importanza di proseguire su questa strada per sviluppare sistemi informativi territoriali sul mercato del lavoro sempre più completi e affidabili.

In conclusione, questo volume si propone come spunto di conoscenza per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro milanese e per la definizione di politiche attive efficaci. L'utilizzo sinergico di diverse fonti di dati, l'approccio metodologico innovativo e il contributo di esperti provenienti da diversi ambiti disciplinari rendono questo lavoro un punto di riferimento per gli studiosi, i policy maker e tutti coloro che sono interessati al tema del lavoro e dell'occupazione.

1. Dall'analisi della domanda congiunturale locale nuove misure sull'occupazione

Andrea Oldrini
Città metropolitana di Milano

1.1 Introduzione

Nonostante vi sia un notevole interesse nei confronti dei temi del lavoro e dell'occupazione, nel nostro Paese, l'informazione disponibile in relazione ad essi è spesso insufficiente. La statistica ufficiale, indubbiamente, offre degli strumenti assai preziosi e, nel tempo, ha considerevolmente ampliato ed affinato la gamma di dati disponibili, ma, nonostante ciò, ancora oggi si ravvisa un fabbisogno di informazioni inevaso.

Per cercare di far fronte a questa criticità, si è diffusa, dapprima in via sperimentale e ora in maniera consolidata, la prassi di utilizzare il patrimonio contenuto negli archivi amministrativi. Anche se tali fonti, di per sé, non nascono con una finalità prettamente statistica¹, esse possono, comunque, essere impiegate in modo assai proficuo anche per questo scopo in considerazione della notevole ricchezza di dettagli, nonché per la tempestività e la sistematicità con cui avviene il loro aggiornamento. Nella panoramica di questi registri, l'archivio delle Comunicazioni Obbligatorie costituisce uno strumento privilegiato per studiare gli andamenti occupazionali nel breve, medio e lungo periodo.

Alla luce di tutto ciò, l'obiettivo di questo contributo è quello di mostrare il valore aggiunto che può derivare da un uso sinergico delle diverse tipologie di fonti, proponendo, come caso di studio, l'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro milanese nel 2023 con, sullo sfondo, un dato delle forze di lavoro Istat² – il rallentamento della crescita degli occupati – derivato dallo studio delle Comunicazioni Obbligatorie *insight* sul rallentamento della dinamica.

1.2 Dati amministrativi sul mercato del lavoro: dalle Comunicazioni Obbligatorie a SI.STA.L. 2.0

Le Comunicazioni Obbligatorie sono le comunicazioni che i datori di lavoro pubblici e privati di tutti i settori, sono tenuti a trasmettere all'ufficio della pubblica amministrazione di competenza ogni qual volta effettuino un'attivazione, una proroga, una trasformazione o una cessazione di un rapporto di lavoro. La materia è piuttosto articolata e complessa e trova le proprie basi giuridiche in una serie di norme i cui capisaldi sono individuabili nella Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), che prescrive la trasmissione delle comunicazioni esclusivamente in via telematica, e nel Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale del 30 ottobre 2007, che contiene, invece, le indicazioni relative alle modalità di comunicazione, ai tempi, nonché alle informazioni da inviare. Questi provvedimenti sono completati da una regolamentazione organica, emanata al fine di garantire l'omogeneità di comportamento su tutto il territorio nazionale ed avente ad oggetto la definizione di appositi moduli di comunicazione (es. UNILAV, UNISOMM, ecc.), dei dizionari terminologici, delle modalità di trasmissione e di trasferimento dei dati. Allo stesso modo, una serie di *standard* tecnologici assicura l'interoperabilità dei sistemi realizzati dalle Regioni e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano.

In considerazione di tutto ciò, pur non trattandosi di un'indagine statistica, le Comunicazioni Obbligatorie rappresentano una fonte informativa caratterizzata da numerosi elementi di pregio, quali la ricchezza di dettagli, la granularità, l'eshaustività del campo di osservazione e, non ultimo, l'aggiornamento frequente e sistematico. In

¹ Questi archivi registrano le informazioni raccolte dalla pubblica amministrazione durante lo svolgimento delle proprie funzioni istituzionali, piuttosto che per finalità di controllo.

² La rilevazione campionaria sulle forze di lavoro viene condotta dall'Istat e rappresenta la principale fonte di informazione statistica sul mercato del lavoro italiano. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro, quali la professione, il settore di attività economica, le ore lavorate, la tipologia e la durata dei contratti, la formazione. Per ulteriori approfondimenti si rimanda a: <https://www.istat.it/it/archivio/8263>.

quanto dati amministrativi seguono, però, logiche e modalità di gestione profondamente distanti dall'ottica di un analista del mercato del lavoro, ragion per cui il loro utilizzo richiede necessariamente una serie di operazioni preliminari di pulizia e di messa in qualità.

Sotto questo profilo, è possibile individuare diverse esperienze che vale la pena richiamare anche in questa sede. A livello centrale occorre, innanzi tutto, citare la produzione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali³, il quale, rielaborando le Comunicazioni Obbligatorie, rilascia delle analisi sull'andamento del mercato del lavoro italiano declinate in una serie di note trimestrali, un rapporto annuale ed altri approfondimenti tematici. Questi dati sono oggetto di interesse anche da parte del Centro Studi della Banca d'Italia e dell'Istat che, in virtù di un accordo (attualmente scaduto), li aveva introdotti nei propri monitoraggi. Il loro studio rappresenta, poi, il cuore dell'attività dei vari osservatori locali (regionali e provinciali), vista la loro esigenza di fornire delle elaborazioni con una marcata connotazione territoriale. A tal riguardo, tra le buone prassi da ricordare, indubbiamente, vi è quella di Veneto Lavoro, impegnato non solo nella diffusione di ricerche e di studi, ma anche nella redazione e nella condivisione di diversi interessanti contributi sul piano teorico e metodologico⁴. Lo stesso Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano, nel tempo, ha sviluppato una certa expertise nel trattamento di questi dati, avendo alle spalle la pubblicazione di numerosi rapporti di analisi, anche su temi piuttosto innovativi⁵.

A dispetto degli approfondimenti possibili in termini di granularità, il principale limite delle esperienze locali attiene la comparabilità per via dell'uso di metodologie di elaborazione non omogenee anche con riferimento alle grandezze di base (si pensi, ad esempio, al campo di osservazione rispetto al quale viene elaborato il concetto di avviamento). A ciò, si aggiunge, poi, la difficoltà di replicare taluni approfondimenti tematici nei quali vengono sviluppate chiavi di lettura che implicano modalità di analisi *ad hoc*⁶.

Partendo da questa consapevolezza, in Lombardia è stato realizzato SI.STA.L. (acronimo di SIstema STATistico Lavoro), nell'intento di mettere a disposizione uno strumento statistico basato sulle Comunicazioni Obbligatorie in qualità e inteso a supporto del presidio e dell'analisi dell'andamento del mercato del lavoro lombardo e della definizione di modelli di servizio efficaci. La sua reingegnerizzazione⁷, che ha condotto all'attuale versione 2.0, è il frutto di un progetto di ampio respiro, che vede il diretto coinvolgimento dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano insieme ad un gruppo di lavoro composto da esperti di Regione Lombardia, ARIA, Polis e Provincia di Monza e della Brianza. L'obiettivo ultimo di tale attività è la realizzazione di un sistema informativo sui temi dell'occupazione unico a livello regionale, contraddistinto da metodologie trasparenti e modalità di elaborazione omogenee per i vari territori.

Le Comunicazioni Obbligatorie costituiscono la base a partire dalla quale vengono effettuate tutte le analisi a fronte di un accresciuto valore conoscitivo, derivante da modalità di controllo e messa in coerenza dei dati via via più raffinate, nonché da nuovi livelli di analisi appositamente concepiti per offrire una rappresentazione delle dinamiche occupazionali precisa e puntuale. Accanto alla lettura degli eventi lavorativi, di cui lo studio degli avviamenti, tradizionalmente, rappresenta la principale espressione, sono state, infatti, introdotte nuove e più ampie visioni. Da un lato, si è proceduto ad allargare il set delle grandezze esaminabili includendo anche altre tipologie di accadimenti, quali le cessazioni, le trasformazioni e le proroghe, nonché i saldi delle posizioni lavorative. D'altro canto, partendo dagli eventi, è attualmente in corso la definizione delle modalità di rielaborazione dei rapporti lavorativi, intesi come la successione ordinata degli accadimenti temporalmente contigui riferiti alla stessa coppia

³ Link: <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/studi-e-statistiche/Pagine/default>.

⁴ Per ulteriori dettagli si veda: <https://www.venetolavoro.it/tempi-metodi>.

⁵ Si veda, ad esempio: L. Lo Verso, La struttura sotto la congiuntura. Imprese e lavoro a Milano, Rapporto Mercato del lavoro 2022, novembre 2022 (<https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Oml/PaginaIndice.html>).

⁶ È il caso, ad esempio di una recente analisi l'impiego e la diffusione dei contratti collettivi nazionali non siglati dai sindacati confederali CGIL CISL e UIL. Per approfondimenti si rimanda a L. Lo Verso, A. Oldrini, La contrattazione collettiva: un quadro alla luce degli avviamenti al lavoro. Rapporto 2023, gennaio 2024 (<https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Oml/Rapporto-2023/rapporto-oml-2023-i>).

⁷ Per maggiori dettagli sulla precedente versione di SI.STA.L. si veda: ARIFL, CRISP, *Data quality: un approccio metodologico ed applicativo. Il caso delle COB del mercato del lavoro in Lombardia*.

lavoratore - datore di lavoro, nonché, a tendere, si procederà alla ricostruzione delle carriere individuali e delle movimentazioni degli organici aziendali.

Sebbene le attività su questo fronte siano tutt'altro che concluse e, anzi, necessiteranno sicuramente di un cospicuo impegno anche nei mesi a venire, già oggi è possibile fruire di alcuni interessanti risultati e constatare quanto questi possano aiutare a descrivere e comprendere a fondo il funzionamento del mercato del lavoro. S.I.S.T.A.L., infatti, offre una visione esaustiva del lavoro subordinato e parasubordinato, con riferimento a tutte le categorie di datori di lavoro e a tutti i settori economici⁸. L'aspetto particolarmente interessante, poi, è la duplice chiave di lettura secondo la quale è possibile esaminare i fenomeni occupazionali, ossia rispetto alla specializzazione dei sistemi locali, per il quale il *focus* delle analisi viene incentrato sul luogo di lavoro a prescindere dalla provenienza del lavoratore (*proxy* della domanda) e quello della localizzazione del fattore lavoro che, invece, sposta l'attenzione sul domicilio della persona (*proxy* dell'offerta), indipendentemente dall'ubicazione dell'insediamento produttivo in cui esso è impiegato.

1.3 Eventi, rapporti e carriere: alcuni livelli di analisi

Le Comunicazioni Obbligatorie consentono di ricostruire una visione del mercato del lavoro dal punto di vista dei flussi occupazionali, poiché da esse è desumibile essenzialmente una rappresentazione dei passaggi di stato e delle variazioni sopraggiunte in relazione alla condizione lavorativa della persona. Partendo da questo punto di osservazione, ai fini dell'analisi, è opportuno evidenziare come le caratteristiche dei dati, da un lato, e la considerevole ricchezza di dettagli, dall'altro, permettano di effettuare una serie di ragionamenti differenziati in considerazione del livello di aggregazione secondo il quale si sceglie di elaborare le varie informazioni a disposizione.

Sotto questo profilo, una prima possibile chiave di lettura considera gli eventi, ossia gli accadimenti che vengono descritti nelle singole comunicazioni, in termini di assunzioni (avviamenti al lavoro), trasformazioni, proroghe e cessazioni. Secondo tale approccio, gli eventi occorrono in una data precisa (es. la data di assunzione) e, in tal senso, sono caratterizzati da una dimensione temporale puntuale, benché, una volta realizzati, producano degli effetti che si possono protrarre nel tempo⁹. Un ulteriore aspetto peculiare è dato dal fatto che, a questo livello, le analisi considerano le varie grandezze singolarmente ed in maniera disgiunta, a prescindere dalle reciproche relazioni che possono sussistere tra le stesse. Il conteggio degli eventi permette, ad esempio, di ricostruire ciò che è successo in una certa finestra temporale, agevolando la valutazione del grado di dinamicità di un dato mercato del lavoro attraverso la quantificazione della domanda in termini di nuove attivazioni contrattuali, piuttosto che, all'opposto, monitorando gli eventi indicativi della conclusione dei rapporti in essere o, ancora, misurando le trasformazioni che implicano una stabilizzazione a tempo indeterminato.

Per quanto il monitoraggio degli eventi (nelle loro più varie articolazioni) restituisca parecchi spunti estremamente interessanti, sovente occorre andare oltre, interrogandosi in merito agli effetti dei vari accadimenti e, quindi, mettendo a fuoco le relazioni che sussistono tra gli stessi. Da questo punto di vista, aggregando tutti gli eventi successivi e contigui che legano una medesima coppia lavoratore – azienda lungo la filiera avviamento – proroga – trasformazione – cessazione, è possibile ricostruire i rapporti. Tale unità di analisi rappresenta la base di partenza per diversi ragionamenti incentrati sulle durate, nonché, *in primis*, per l'esame dei fenomeni connessi alla sopravvivenza dell'obbligazione lavorativa nel tempo o per valutare le transizioni e l'evoluzione del vissuto in un certo periodo. Pur con tutte le cautele del caso, l'analisi a livello di rapporto permette, quindi, di trarre anche una

⁸ Tale flusso coinvolge anche i lavoratori stranieri presenti in Italia, seppure solo temporaneamente. Sono esclusi i lavoratori autonomi in quanto non rientrano nell'obbligo di comunicazione telematica introdotto con la Legge Finanziaria 2007.

⁹ Per chiarire il concetto si consideri, a puro titolo esemplificativo, la stipula di un contratto a termine di sei mesi. Da un punto di vista temporale, l'evento (avviamento) avviene solo e soltanto in corrispondenza del primo giorno di decorrenza del suddetto contratto, pur generando un impiego (rapporto) che, salvo l'intervento di ulteriori accadimenti, si protrarrà per tutta la durata pattuita.

serie di considerazioni in merito alla condizione lavorativa della persona, rispondendo al quesito, spesso cruciale nel processo di valutazione dell'efficacia delle *policy*, circa il fatto che questa, in un preciso momento, risulti o meno in possesso di un impiego.

I rapporti, infatti, fotografano la situazione complessivamente risultante dal combinarsi degli eventi e, per questo motivo, si distinguono da essi poiché evolvono dinamicamente al verificarsi di un nuovo evento. Si pensi, al riguardo, al caso di un contratto esordito in origine come un tempo determinato di tre mesi e successivamente stabilizzato. L'intervento della trasformazione muta la natura del rapporto eliminandone la scadenza, sancendo così il passaggio da un rapporto a termine della durata di tre mesi ad uno a tempo indeterminato.

Un secondo elemento distintivo del rapporto sul quale è opportuno soffermare l'attenzione è la sua dimensione temporale estesa e non puntuale. Mentre l'evento si verifica necessariamente in uno specifico giorno, il rapporto, sintetizzando la relazione venutasi a creare tra il lavoratore ed il proprio datore di lavoro, perdura nel tempo fino alla sua conclusione, ossia fino al momento in cui si scioglie l'obbligazione contrattuale tra questi due soggetti. L'implicazione di tutto ciò, ai fini dell'analisi, è che in un caso non abbia senso parlare di durate, nell'altro, invece, sì.

Una serie di ulteriori e doverose precisazioni attiene, poi, il lavoro somministrato, poiché questo particolare istituto, a differenza delle altre forme di inquadramento, vede il coinvolgimento di tre (e non due) distinti soggetti, rappresentati, rispettivamente, dal lavoratore, dall'agenzia di somministrazione (quale datore di lavoro) e dall'utilizzatore della prestazione lavorativa. In questo specifico caso, la dimensione del rapporto restituisce una rappresentazione della somministrazione, ossia della relazione che lega giuridicamente lavoratore ed agenzia, tuttavia, ai fini dello studio del funzionamento del mercato del lavoro, è opportuno introdurre un'altra aggregazione – la missione – che consenta di monitorare l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nonché le sue caratteristiche più tangibili. Mentre la somministrazione descrive la cornice contrattuale (a tempo determinato o indeterminato) entro cui viene regolato il rapporto di lavoro, attraverso la missione è possibile indagare gli aspetti concreti di questa particolare forma di impiego, quali il suo effettivo inizio, la sua conclusione, oltre che la mansione svolta, l'impegno orario, ed il settore di attività. La considerazione di quest'ulteriore livello di analisi consente, dunque, di raccogliere una serie di elementi fondamentali per comprendere, da un lato, l'articolazione del vissuto individuale in termini di esperienze capitalizzate, dall'altro, per esaminare i comportamenti e le strategie di gestione della manodopera messe in atto dagli operatori economici.

Un'ultima possibile elaborazione, derivata dalle precedenti, consiste, infine, nell'aggregazione dei rapporti nelle carriere e nelle movimentazioni (Figura 1.3.1). Le prime pongono al centro dell'analisi la persona, nell'intento di valutare tutte le vicende lavorative (descritte dai rapporti, dalle missioni e dai corrispondenti eventi) che ne hanno caratterizzato il vissuto nel corso del tempo. Le seconde si prefiggono un analogo intento, avendo, però, come focus l'impresa ed il datore di lavoro e riconducendo ad essi tutto quanto è suscettibile di impattare sulla dotazione organica.

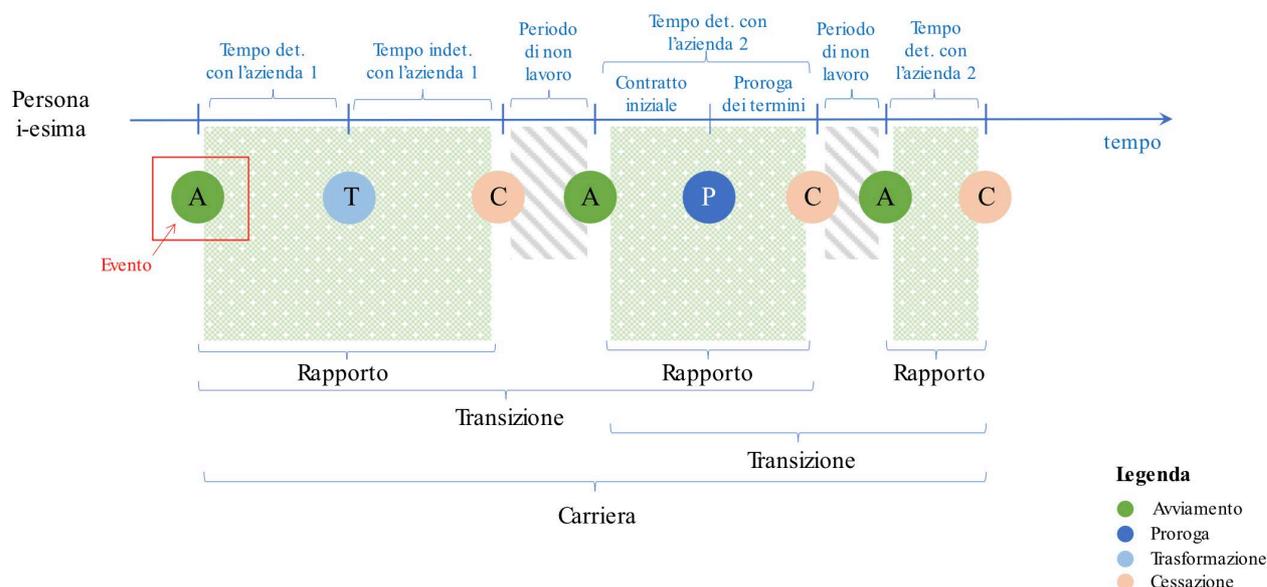


Figura 1.3.1 Possibili unità di analisi a partire dall'aggregazione dei dati desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie.

Tanto dall'uno quanto dall'altro punto di vista, la dimensione temporale viene, dunque, considerata, ancora una volta, in esteso, avendo interesse ad ordinare cronologicamente e a registrare gli sviluppi intercorsi in un certo periodo. In altri termini, le carriere e le movimentazioni rappresentano la base per i ragionamenti lungo una prospettiva longitudinale, secondo la quale un gruppo di soggetti (siano essi lavoratori o imprese), accomunati da una serie di caratteristiche di interesse, viene seguito nel tempo per studiare tutte le evoluzioni occorse rispetto ad una certa situazione di partenza o, in alternativa, andare a ritroso rispetto all'attuale condizione, ricostruendo i vari passaggi che, succedendosi, l'hanno determinata.

Rimandando ad altra sede la trattazione di un argomento che esula dai fini di questo documento, per avere un'idea dei campi di applicazione di queste categorie basti solo richiamare, a puro titolo esemplificativo, le analisi incentrate sui percorsi di ricollocazione dei lavoratori che hanno perso il proprio impiego, piuttosto che quelle focalizzate sui percorsi di inserimento dei giovani una volta conseguito il titolo di studio, o, dal lato opposto, l'esame dei comportamenti e delle strategie delle imprese nelle loro molteplici forme di interazione con il mercato del lavoro¹⁰.

1.4 Alcuni esempi del valore aggiunto dei dati amministrativi

Per avere un'idea tangibile dell'utilità di una lettura congiunta di dati provenienti da fonti di natura differente – quelle statistiche, da un lato, e gli archivi amministrativi, dall'altro – in questa sede si prende spunto da alcuni risultati emersi nell'analisi del mercato del lavoro milanese durante il 2023¹¹. In particolare, l'usuale quadro di riferimento per le varie riflessioni è rappresentato dalla dinamica degli occupati restituita dalle forze di lavoro Istat. In base a tale indagine, nell'anno appena trascorso, la Città metropolitana di Milano contava un totale di 1 milione

¹⁰ Su quest'ultima tematica si veda, ad esempio: L. Lo Verso, *La struttura sotto la congiuntura. Imprese e lavoro a Milano*, Rapporto Mercato del lavoro 2022, novembre 2022

<https://www.cittametropolitana.mi.it/export/sites/default/lavoro/Oml/Rapporto2022/Rapporto-2022-.pdf>

¹¹ Per una disamina completa si veda: Oldrini A., Lo Verso L., *Dai flussi agli stock: misure e stime della variazione degli occupati partendo dal conteggio degli eventi lavorativi*, maggio 2024 <https://www.cittametropolitana.mi.it/lavoro/Oml/Rapporto-2023/Rapporto-OML-2023-II>

e 507,5 mila occupati, 73,9 mila persone in cerca di lavoro e 518,7 mila inattivi, facendo così rilevare una crescita del +1,4 per cento per quanto riguarda il primo aggregato e un arretramento del -13,1 per cento e del -2,5 per cento con riferimento, rispettivamente, ai disoccupati ed agli inattivi (Tavola 1.4.1).

Tavola 1.4.1 Dati di sintesi sulla condizionale lavorativa della popolazione residente. Valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali annue. Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: Istat. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Indicatore	Anni				
	2019	2020	2021	2022	2023
Valori assoluti (migliaia)					
Occupati	1.494,0	1.445,6	1.452,3	1.486,0	1.507,5
Persone in cerca di occupazione	93,7	91,0	100,0	85,0	73,9
Forze di lavoro	1.587,7	1.536,6	1.552,3	1.571,0	1.581,3
Non forze di lavoro (15-64 anni)	513,2	578,9	564,8	532,0	518,7
Variazioni annue (%)					
Occupati	2,2	-3,2	0,5	2,3	1,4
Persone in cerca di occupazione	-6,3	-2,9	10,0	-15,0	-13,1
Forze di lavoro	1,6	-3,2	1,0	1,2	0,7
Non forze di lavoro (15-64 anni)	-2,3	12,8	-2,4	-5,8	-2,5

L'incremento degli occupati, pur confermando gli andamenti dell'anno precedente, mette in luce un rallentamento (+1,4 per cento vs +2,3 per cento), da cui scaturiscono una serie di interrogativi che, però, non trovano risposta nella fonte consultata. A puro titolo di esempio, pur potendo intuire, non si capisce quali segmenti abbiano contribuito alla crescita e quali, invece, si siano mossi in controtendenza. La stessa riduzione del grado di espansività di tale dinamica rappresenta un fattore da mettere bene a fuoco, onde formulare, con tutte le cautele del caso, qualche ipotesi circa le prospettive di breve termine che si profilano per la realtà della Città metropolitana di Milano. Analogamente, si avverte l'esigenza di comprendere le specificità dei singoli bacini territoriali sub-provinciali, nonché di seguire l'evoluzione degli andamenti anche con una cadenza temporale mensile o trimestrale e non solo annualmente.

Per cercare di colmare questo bisogno di maggiori dettagli, è utile integrare la visione offerta dalle forze di lavoro con l'analisi degli eventi lavorativi tracciati dalle Comunicazioni Obbligatorie. Questa chiave di lettura, anche in ragione delle caratteristiche della fonte informativa utilizzata sposta il punto di osservazione dagli *stock* ai flussi, ossia consente di concentrare l'attenzione sulle transizioni che avvengono tra le platee degli occupati, dei disoccupati e degli inattivi, nonché delle variazioni che si rilevano per tali aggregati¹² (Tavola 1.4.2).

¹² I dati longitudinali sulle forze di lavoro consentono alcuni interessanti ragionamenti anche su tale aspetto. Si veda, ad esempio: Baussola M., Ferretti C., Mussida C., *Pitfalls in the modeling of labor market flows: a reappraisal*, in International Review of Applied Economics, 2019. Va, tuttavia, notato come questa fonte informativa limiti notevolmente la possibilità di effettuare degli approfondimenti territoriali.

Tavola 1.4.2 Numero di eventi lavorativi realizzati e relativa tipologia (dati riferiti all'ubicazione della sede di lavoro). Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Tipo di evento	Anni				
	2019	2020	2021	2022	2023
	Valori assoluti				
Avviamenti	763.682	592.914	738.414	869.123	870.806
Cessazioni	722.022	580.627	673.466	808.618	818.610
Proroghe	297.904	288.615	318.175	345.073	352.595
Trasformazioni a tempo indet.	66.661	50.171	47.918	71.244	78.955
	Variazioni annue (%)				
Avviamenti	1,2	-22,4	24,5	17,7	0,2
Cessazioni	2,1	-19,6	16,0	20,1	1,2
Proroghe	-17,2	-3,1	10,2	8,5	2,2
Trasformazioni a tempo indet.	25,4	-24,7	-4,5	48,7	10,8

Da questa prospettiva, nel corso del 2023, il mercato del lavoro milanese è, dunque, caratterizzato¹³ da 870.806 nuove assunzioni (avviamenti al lavoro) e 818.610 cessazioni dei rapporti in essere. Oltre a questi accadimenti, che descrivono, rispettivamente, i flussi in ingresso ed in uscita dall'occupazione, sono state rilevate una serie di altre movimentazioni avvenute in costanza di lavoro, quantificate da 352.595 proroghe dei termini contrattuali e 78.955 trasformazioni a tempo indeterminato. L'analisi di tutti questi dati in una serie storica di medio periodo evidenzia alcuni aspetti interessanti sui quali è opportuno soffermare l'attenzione.

In primo luogo, le variazioni della numerosità degli eventi, calcolate su base annua, fanno emergere una netta decelerazione rispetto al ritmo di crescita che si poteva osservare con riferimento al 2021 ed al 2022. In buona sostanza, dopo il rimbalzo di questi anni, che si collocano immediatamente dopo la pandemia e nei quali i tassi di crescita assumevano valori a due cifre, con il 2023 si giunge ad una stasi su più versanti. Nel 2021 e nel 2022 l'avanzata degli avviamenti era pari, rispettivamente, a +24,5 per cento ed +17,7 per cento, a fronte di una dinamica sostanzialmente statica durante lo scorso anno (+0,2 per cento). Analogamente, le cessazioni sono passate da incrementi misurati da tassi pari a +16,0 per cento (2021) e +20,1 per cento (2022) a variazioni pari a +1,2 per cento. Per quanto significativa, più contenuta è la perdita di vigore delle proroghe (+10,2 per cento nel 2021, +8,5 per cento nel 2022 e +2,2 per cento nel 2023), mentre le stabilizzazioni rimangono l'unico aggregato che, pur rallentando nella propria progressione, evidenzia ancora una crescita scandita da valori a due cifre (+10,8 per cento). In via generale, si nota, dunque, una situazione bivalente, contraddistinta da un sostanziale affievolimento dell'intensità con cui si rilevano gli eventi che determinano il cambiamento della posizione della persona sul mercato del lavoro, generando dei passaggi di status tra lavoro e non lavoro (e viceversa), a fronte di una relativamente maggiore tenuta delle dinamiche delle altre tipologie di eventi, soprattutto per quanto riguarda le

¹³ I dati fanno riferimento agli eventi lavorativi relativi ai rapporti la cui durata è risultata superiore a due giorni, circoscrivendo l'attenzione alle persone di 15-64 anni di età ed escludendo dal campo di osservazione le fattispecie che non costituiscono dei rapporti di lavoro in senso stretto, ovvero i tirocini, i tirocini estivi di orientamento, i lavori o attività socialmente utile, i contratti di borsa lavoro e le altre *work experiences*. È stato altresì escluso dal campo di applicazione il lavoro sportivo dilettantistico, oggetto di una recente riforma, che, tra i vari aspetti, ha interessato anche le modalità di presentazione delle Comunicazioni Obbligatorie, generando così dei volumi di comunicazioni e variazioni non corrispondenti ai reali incrementi della domanda di lavoro.

trasformazioni a tempo indeterminato. Riletto in parallelo con il ridimensionamento della crescita dello stock di occupati, questo risultato suggerirebbe la tesi di un mercato del lavoro intento a tornare su un sentiero di normalità, dopo i forti scossoni generati dall'emergenza sanitaria e dalla fase di successivo rimbalzo. Questa interpretazione è ulteriormente suffragata dall'analisi delle variazioni tendenziali annue, in evidente riassorbimento a partire dal secondo trimestre del 2022 tanto per gli avviamenti quanto per le cessazioni, nonché dall'esame dei dati al netto della componente stagionale¹⁴ (Figura 1.4.1).

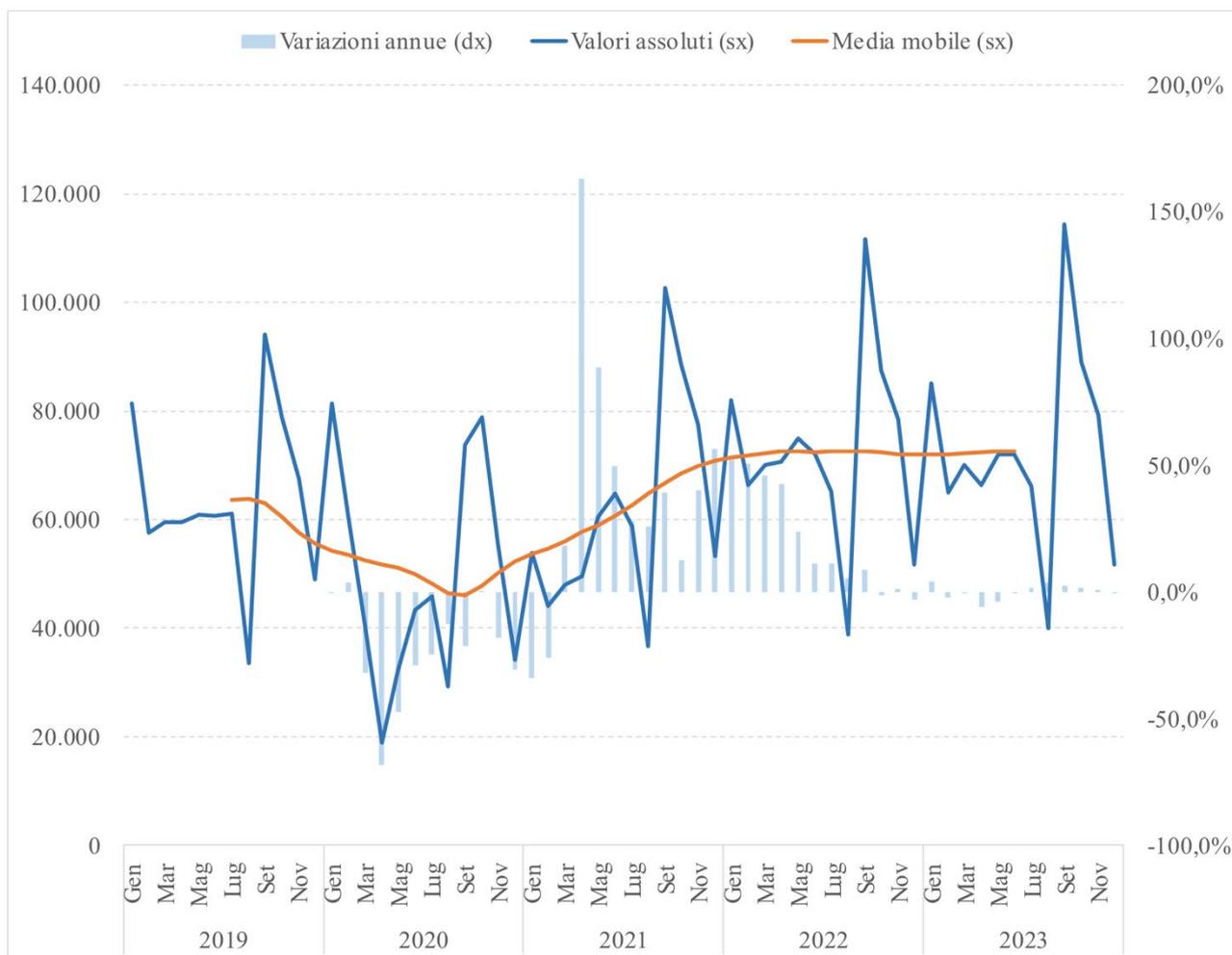


Figura 1.4.1. Andamenti mensili degli avviamenti al lavoro. Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

¹⁴ L'indicatore a cui si è fatto ricorso a tal fine è la media mobile centrata a 12 termini.



Figura 1.4.2 Saldi delle posizioni lavorative e variazioni dello *stock* di occupati.

Tornando ad una visione di insieme, senza altre indicazioni, la crescita pressoché nulla (+0,2 per cento) delle assunzioni rilevata nel 2023, potrebbe spaventare e, in sé e per sé, difficilmente, renderebbe conto di una fase, come quella attuale, di crescita dell'occupazione. Se, a questo proposito, i dati Istat già evidenziavano la progressione del numero degli occupati, il calcolo dei saldi delle posizioni lavorative¹⁵ permette di andare oltre, spiegando più a fondo tale dinamica. La *ratio* di tale misura è quella di approssimare le variazioni dello *stock* degli occupati, senza conoscerne la consistenza¹⁶ e basandosi, invece, sulle grandezze di flusso che ne stanno alla base: gli avviamenti al lavoro e le cessazioni¹⁷ (Figura 1.4.2).

Da un punto di vista concettuale, il saldo delle posizioni lavorative costituisce una variabile correlata con gli andamenti dello *stock* di occupati in un certo periodo, evidenziando il segno e l'entità, in valore assoluto¹⁸, di tale variazione. In particolare, il saldo giornaliero rileva l'incremento o il decremento rispetto al giorno precedente, mentre la sua aggregazione ottenuta cumulando i saldi giornalieri di tutti i giorni di uno specifico mese fornisce una *proxy* della crescita rilevata nel mese in questione. Da un punto di vista interpretativo, il saldo mensile, così come quello trimestrale o semestrale, costituiscono, dunque, una misura della dinamica congiunturale, sintetizzando quanto intervenuto rispetto all'ultimo giorno del mese, del trimestre o del semestre precedente. Accorpare i saldi mensili su un intervallo di dodici mesi contigui si ottengono i saldi annualizzati¹⁹, il cui

¹⁵ Per garantire una migliore correlazione tra i saldi e le variazioni del numero di occupati è stato necessario restringere il campo di osservazione, concentrando l'attenzione sul lavoro subordinato (tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrazione) nell'ambito dei settori privati dell'economia (esclusione delle divisioni '01', '02', '03', '97', '98', '99', '84', '85', '86', '87', '88'). In tal modo si sono esclusi quei segmenti del mercato del lavoro i cui andamenti non seguono il ciclo economico o, comunque, le cui caratteristiche sono *sui generis* (lavoro domestico, lavoro intermittente, e taluni comparti, quali l'agricoltura, le famiglie, la pubblica amministrazione e i settori in cui essa detiene un peso di rilievo – es. istruzione).

¹⁶ Le Comunicazioni Obbligatorie, per la loro stessa natura, non permettono di trarre alcuna considerazione su grandezze di *stock*. Da un lato, infatti, nell'archivio non vi è alcuna anagrafica dei lavoratori e dei datori di lavoro, dall'altro la tempistica relativamente recente del processo di informatizzazione della banca dati non rende visibili degli importanti segmenti, in primo luogo i rapporti di vecchia data (si pensi agli impieghi a tempo indeterminato) privi di "tracce amministrative", in quanto realizzatisi linearmente senza che, dopo la loro attivazione, siano intervenuti eventi di proroga, trasformazione o cessazione.

¹⁷ Ai fini del calcolo dei saldi, è opportuno precisare che le cessazioni sono state ritardate di un giorno. Questa scelta trova la propria *ratio* nel fatto che il giorno dell'evento di cessazione non definisce lo *status* di non occupato della persona poiché tale data, che sancisce la conclusione del rapporto, è, a tutti gli effetti, l'ultimo giorno di lavoro.

¹⁸ La mancanza di uno *stock* di riferimento, purtroppo, non rende possibile la costruzione di indicatori relativi assimilabili ai tassi di variazione espressi in termini percentuali.

¹⁹ I saldi annualizzati sono ottenuti come somma dei saldi mensili degli ultimi 12 mesi (il mese in esame e gli 11 precedenti). A titolo di esempio, il saldo annualizzato calcolato per l'anno 2022 è dato dalla somma dei saldi mensili dei mesi di gennaio –

significato è quello di rendere conto delle variazioni tendenziali, ossia di quanto è capitato nell'arco di un intero anno. Sotto questo profilo, il saldo annualizzato, calcolato con riferimento al mese di gennaio, approssima la variazione degli occupati rispetto allo *stock* di gennaio dell'anno precedente, così come quello di febbraio mostra la dinamica su base annua rispetto al passato febbraio e via dicendo per marzo, aprile e per tutti i periodi successivi. Il calcolo su dicembre rappresenta un caso particolare, poiché coincide con il bilancio dell'intero anno.

Sulla scorta di queste considerazioni, è, ora, possibile comprendere più a fondo i dati relativi al 2023 e dare un senso ai risultati che hanno contraddistinto tale periodo. In particolare, la presenza di un saldo annualizzato delle posizioni lavorative positivo, pari a +42.779 unità²⁰, è indicativo di una crescita del numero di occupati (interni), a conferma dell'avanzata (+1,4 per cento) che traspariva dall'analisi dei dati sulle forze di lavoro (residenti). Dopo la significativa contrazione del 2020, durante il quale la dinamica delle posizioni lavorative segnava un arretramento di -15.393 unità, la svolta di segno dei saldi evidenzia un'inversione di rotta, che è, poi, proseguita ininterrottamente durante tutto l'ultimo triennio. Nel 2021 si rilevava un valore di +51.436 unità e nel 2022 di altre +52.207 unità. Il ridimensionamento dell'ampiezza che si osserva nel 2023, a parità di segno positivo, evidenzia un rallentamento della dinamica degli occupati, confermando l'assottigliamento dei tassi di variazione emerso dai dati Istat.

Considerando l'evoluzione dei saldi annualizzati per ciascun mese è, poi, possibile precisare ulteriormente questo quadro mettendo a fuoco due fasi. La prima, immediatamente successiva alla caduta dell'anno della pandemia, presenta una progressiva e costante accelerazione (visibile dall'incremento dell'ampiezza dei saldi) che parte dal mese di aprile 2021 e culmina nel mese di maggio 2022. La seconda, tuttora in corso, mostra, invece, un rallentamento (ridimensionamento dei saldi) corrispondente al riassetto del mercato del lavoro, di cui la stabilizzazione della dinamica delle assunzioni rappresenta uno dei tratti che più balzano all'occhio.

La cosa interessante da portare all'attenzione (uno dei valori aggiunti dei dati amministrativi) è la caratterizzazione di queste tendenze, che si ripropongono trasversalmente anche su scala sub-provinciale. Internamente alla Città metropolitana si nota ovunque una dinamica positiva seppure contraddistinta da una polarizzazione tra le situazioni nelle quali i saldi dilatano la propria entità (Legnano, Magenta, e San Donato Milanese) e le restanti (Corsico, Melzo, Milano, Nord Milano, e Rozzano) in cui, di contro, vi è un ridimensionamento (Tavola 1.4.3).

Tavola 1.4.3 Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per area geografica e anno. Area: Città metropolitana di Milano, confronti per bacini di competenza dei singoli Centri per l'Impiego. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Area	Anni				
	2019	2020	2021	2022	2023

dicembre 2022, quello calcolato per il primo semestre 2023, invece, risulta dai saldi mensili dei mesi luglio 2022 – giugno 2023. In termini formali:

$$\text{Saldo}_t^{\text{annualizzato}} = \sum_{i=t-11}^t (\text{Avviamenti}_i - \text{Cessazioni}_i^{\text{rit.}})$$

Dove:

- Avviamenti_i : numero di avviamenti al lavoro registrati nel mese i-esimo;
- $\text{Cessazioni}_i^{\text{rit.}}$: numero di cessazioni (ritardate di un giorno) con riferimento al mese i-esimo.

²⁰ Volendo dare una visione dell'intero anno, si tratta dei saldi annualizzati di dicembre.

Cpi Corsico	1.407	-823	1.114	1.994	924
Cpi Legnano	467	-472	1.833	818	1.265
Cpi Magenta	499	-420	856	498	1.296
Cpi Melzo	1.580	-1.153	3.275	3.835	2.315
Cpi Milano	21.108	-12.688	36.223	37.649	27.996
Cpi Nord Milano	5	213	2.242	2.990	3.797
Cpi Rho	1.436	527	2.645	2.606	2.763
Cpi Rozzano	1.274	-1.051	1.735	1.666	1.027
Cpi San Donato Milanese	1.362	474	1.513	151	1.396
Totale	29.138	-15.393	51.436	52.207	42.779

L'ulteriore disaggregazione di questa misura permette di rispondere anche al quesito circa le componenti che stanno alla base delle variazioni dell'occupazione (Tavola 1.4.4). A questo proposito, un'interessante dimensione di analisi è rappresentata dalle tipologie contrattuali. Per un simile approfondimento occorre, però, precisare che, accanto alle movimentazioni connesse alle attivazioni (A_t) ed alle conclusioni ($C_t^{\text{Rit.1 gg}}$) dei rapporti di lavoro (differenza tra avviamenti e cessazioni), è importante includere anche i passaggi interni legati alle trasformazioni a tempo indeterminato ($T_t^{\text{Tempo ind.}}$), da cui deriva un travaso da un sottoinsieme di occupati (a termine o in apprendistato) ad un altro (a tempo indeterminato). Alla luce di ciò, i saldi devono essere così riformulati:

- Tempo indeterminato: $\text{Saldo}_t = A_t + T_t^{\text{Tempo ind.}} - C_t^{\text{Rit.1 gg}}$
- Apprendistato, tempo determinato: $\text{Saldo}_t = A_t - T_t^{\text{Tempo ind.}} - C_t^{\text{Rit.1 gg}}$
- Somministrazione²¹: $\text{Saldo}_t = A_t - C_t^{\text{Rit.1 gg}}$

Tavola 1.4.4 Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per tipologia contrattuale. Anno 2023. Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Tipologia contrattuale	Eventi			Saldi
	Avviamenti	Trasf. a tempo indet.	Cessazioni (rit. 1 giorno)	
Tempo indeterminato	160.611	70.710	186.421	44.900
Apprendistato	29.232	-13.186	18.924	-2.878
Tempo determinato	454.866	-57.524	397.114	228
Somministrazione	197.561		197.032	529

Sotto questo profilo, il 2023, come del resto già il 2022, appare contraddistinto da una crescita delle posizioni lavorative trainata nettamente dal lavoro stabile. Il saldo parziale, connesso ai contratti a tempo indeterminato, è, infatti, pari a +44.900 unità, e spiega larga parte del risultato complessivo, a fronte di contributi pari a +228 unità nel caso del tempo determinato, +529 unità per quanto riguarda la somministrazione e un *deficit* di -2.878 unità con riferimento all'apprendistato. Fondamentale, ai fini del raggiungimento di questo risultato, è il ruolo delle trasformazioni a tempo indeterminato, rivelatesi una componente in progressiva e continua ascesa ed in grado di compensare lo scostamento negativo tra le attivazioni (160.611 occorrenze) e le conclusioni (186.421 occorrenze)²². Questo dato consente di qualificare alcuni aspetti di rilievo circa i meccanismi sottostanti il funzionamento del mercato del lavoro milanese, che pare intento, soprattutto nel 2023, a consolidare lo *status quo*

²¹ In questo specifico caso l'effetto delle trasformazioni è nullo dal momento che, anche laddove queste siano avvenute, per il lavoratore si configura sempre la permanenza entro la cornice della somministrazione.

²² Le differenze tra questi dati e quelli esposti nei paragrafi 4.2 e 4.3 sono dovuti al differente del campo di osservazione, nonché, nel caso delle cessazioni, alla considerazione degli eventi ritardati di un giorno rispetto alla data di realizzazione.

raggiunto sedimentando i livelli occupazionali, dopo una fase di iniziale ripristino delle perdite subite. Come si può notare dai saldi su base mensile, il recupero dell'occupazione negli anni successivi alla pandemia è, infatti, proceduto dapprima con un riavvio della componente a termine, il cui ruolo è cresciuto per lo meno fino a maggio 2022, e, quindi, nella progressiva emersione dei segmenti a tempo indeterminato (Figura 1.4.3).

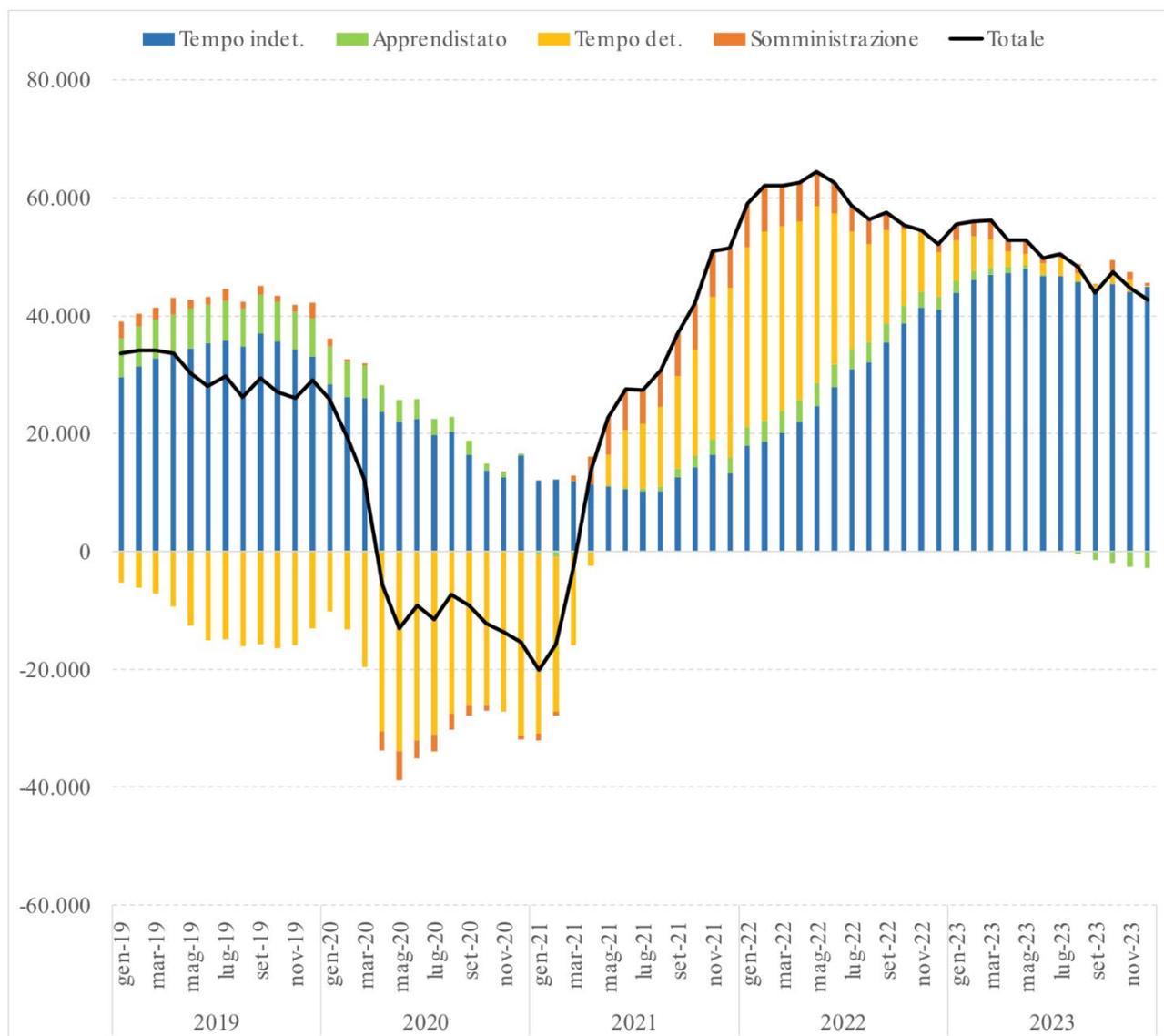


Figura 1.4.3 Saldi annualizzati delle posizioni lavorative per tipologia contrattuale. Anni 2019-2023. Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

I dati discussi con riferimento al 2023 e, in particolare, il fatto che in tale anno si ravvisi una crescita dell'occupazione sostenuta essenzialmente dal tempo indeterminato se, da un lato, infondono un certo ottimismo, dall'altro, richiedono un po' di cautela ed una serie di attente valutazioni in merito alla reale portata ed alle effettive ricadute di questo risultato. Gli anni recenti, infatti, mostravano una progressiva tendenza alla flessibilizzazione dei contratti di lavoro con un peso via via crescente e dominante delle forme di impiego non standard, incentrate per lo più sull'occupazione a termine e su modalità di inquadramento che, in ultima analisi, offrono meno garanzie per il lavoratore. L'obiettivo è, pertanto, quello di capire se sotteso alla crescita dell'occupazione stabile dell'ultimo biennio vi sia un cambio di rotta nelle modalità di funzionamento del mercato del lavoro o se, piuttosto, al di là della connotazione a tempo indeterminato, la progressione di tale componente rappresenti un fenomeno che, in realtà, cela delle dinamiche più complesse.

Per cercare di rispondere a questo tipo di interrogativi, da un punto di vista metodologico, è stato necessario spostare il ragionamento dal livello degli eventi a quello dei rapporti per poter focalizzare l'attenzione sulla dimensione temporale e sulle durate dei contratti di lavoro. Sulla scorta di questo approccio, è stata, quindi, ripresa l'equazione che definisce il saldo delle posizioni a tempo indeterminato relativo al 2023 e si è proceduto ad esaminarne in maniera approfondita le varie componenti, rileggendole in corrispondenza dei rapporti di lavoro²³:

$$\text{Saldo}_{2023} = \text{Rapporti}_{2023}^{\text{attivati}} + \text{Rapporti}_{2023}^{\text{trasf. tempo ind.}} - \text{Rapporti}_{2023}^{\text{conclusi (rit.1 gg)}}$$

ovvero

$$44.888 = 160.611 + 70.705 - 186.428.$$

Partendo da questa equazione è, innanzi tutto, possibile indagare le modalità di approdo al tempo indeterminato. Sotto questo profilo, nel 2023, si conta un totale di 231.316 ingressi nell'occupazione a tempo indeterminato²⁴. In 160.611 casi (69,4 per cento) l'approdo è stato diretto, ossia la persona è stata titolare di un contratto che, fin da subito, è esordito secondo questa modalità di inquadramento, mentre in altri 70.705 casi (30,6 per cento) il raggiungimento di tale condizione è il frutto di un percorso, il cui incipit è stato rappresentato da un contratto di apprendistato (13.186 casi) piuttosto che da un impiego a termine (57.519 casi). Questa seconda casistica sintetizza una gamma di situazioni di vario tipo, nelle quali la stabilizzazione del rapporto di lavoro è avvenuta dopo una serie di proroghe (27.935 casi) piuttosto che in assenza di questi passaggi intermedi (29.584 casi). Come si può notare, anche sulla scorta dei dati dell'ultimo quinquennio, l'approdo diretto rappresenta in maniera strutturale la via che più di frequente conduce al tempo indeterminato, a fronte di un'incidenza dei percorsi veicolati da una successiva stabilizzazione che ha rappresentato circa il 30 per cento dei casi. Fa eccezione il biennio 2021-2022, nel quale il relativamente maggiore sbilanciamento a favore degli approdi diretti potrebbe essere legato alla ricostituzione degli organici dopo il calo dell'occupazione avvenuto nell'anno della pandemia (Tavola 1.4.5).

Tavola 1.4.5 Modalità di approdo al tempo indeterminato. Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Anno	Approdo diretto	A seguito di un percorso (rapporti con trasformazioni)			
		Rapporti esorditi a tempo det.			Rapporti esorditi in apprendistato
		Totale	di cui con proroghe	di cui senza proroghe	
2019	145.274	54.029	29.717	24.312	5.897
2020	104.773	39.148	20.259	18.889	5.292
2021	133.952	34.852	17.887	16.965	7.784
2022	172.774	53.669	26.654	27.015	10.358
2023	160.611	57.519	27.935	29.584	13.186

Al di là di questa differente connotazione, laddove il traguardo del tempo indeterminato sia il risultato di una serie di tappe successive, si può rilevare come ci siano voluti mediamente 9,1 mesi per giungere alla stabilizzazione, a fronte di una tendenza che, dal 2019 ad oggi, ha visto accorciarsi i tempi. Nel caso degli apprendistati, invece, i

²³ Gli scostamenti rispetto ai dati presentati nelle parti precedenti si spiegano alla luce del ricalcolo in base ai rapporti in luogo degli eventi.

²⁴ In questa sede si è volutamente circoscritta l'attenzione alla disamina dell'evoluzione dei rapporti di lavoro. Ulteriori interessanti considerazioni possono essere svolte lungo la carriera lavorativa analizzando longitudinalmente i percorsi delle varie coorti di lavoratori accomunati dalla sperimentazione, in un certo lasso di tempo, di forme di impiego a tempo indeterminato.

tempi sono risultati fisiologicamente più lunghi in ragione dei contenuti formativi di tale istituto, richiedendo, alla fine, 38,9 mesi.

Il quadro settoriale appare abbastanza composito, anche se, nella maggior parte dei casi i tempi medi di stabilizzazione si sono aggirati attorno ai 10 mesi per i passaggi dal lavoro a tempo determinato al tempo indeterminato, con un punto di minimo per l'edilizia (5,8 mesi) che, però si spiega alla luce delle peculiarità del settore e del legame delle durate contrattuali a quella del cantiere. Più articolato, invece, è il quadro che emerge con riferimento all'apprendistato, per il quale i tempi medi di confluenza nel tempo indeterminato risultano compresi tra i 36 ed i 37 mesi per i servizi di alloggio e ristorazione, per quelli di informazione e comunicazione, per le attività finanziarie e assicurative e per quelle professionali, scientifiche e tecniche. Nelle costruzioni, nel commercio, nelle funzioni di intrattenimento e nei servizi a bassa qualifica, tale percorso ha una durata di 39-40 mesi, mentre la tempistica si eleva a 42-43 mesi per il comparto manifatturiero, i trasporti e le attività immobiliari.

L'analisi dei rapporti conclusi permette di dare alcune indicazioni anche in merito a quella parte dello stock di occupati a tempo indeterminato che, nel corso del 2023, è venuto meno, ossia 186.428 rapporti di lavoro. La loro disamina richiede alcune cautele, dal momento che le comunicazioni relative alle cessazioni per pensionamento, spesso, vengono trascurate, lasciando così allo studioso non poche lacune informative. Per cercare di ovviare a questo problema si è, pertanto, deciso di circoscrivere l'attenzione alle situazioni per le quali l'età del lavoratore alla fine del rapporto di lavoro, non superasse i 59 anni (172.454 rapporti, ovvero il 92,5 per cento del totale). Un altro accorgimento che si è reso necessario è la lettura del dato comparata al netto ed al lordo delle costruzioni, dal momento che, in tale settore, la durata effettiva di un impiego a tempo indeterminato è, di fatto, legata al ciclo di vita del cantiere (Tavola 1.4.6).

Tavola 1.4.6 Rapporti conclusi per durata media, classe di durata e anno di conclusione del rapporto (coorte 15-59 anni). Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

Anno	Rapporti conclusi	Durata media (mesi)	Classe di durata del rapporto (cumulate %)						
			Fino a 6 mesi	6-12 mesi	1-2 anni	2-3 anni	3-4 anni	4-5 anni	Oltre 5 anni
2019	159.346	51,9	18,2	31,0	50,2	61,8	70,9	76,8	100,0
2020	120.458	55,9	14,1	27,2	48,6	61,1	69,0	75,5	100,0
2021	148.808	57,2	14,4	24,1	41,5	57,2	67,4	73,6	100,0
2022	181.590	54,4	17,8	30,0	45,4	57,5	67,5	74,0	100,0
2023	172.454	49,7	18,5	32,2	52,9	63,0	70,6	76,9	100,0

Innanzitutto, occorre notare come la componente dell'occupazione che è stata erosa riguarda i segmenti sedimentatisi relativamente più di recente. La durata media dei rapporti conclusi nel 2023 risulta, infatti, di poco superiore ai 4 anni (49,7 mesi, che salgono a 54,1 mesi se si esclude il comparto edile) e, al di là di ciò, ancor più emblematico, al riguardo, è che la quota di quelli che si sono risolti entro i 2 anni arriva a rappresentare la metà dei casi osservati ossia il 52,9 per cento (48,5 per cento al netto dell'edilizia). Il confronto in serie storica distingue l'anno in esame dai periodi precedenti in considerazione dell'accorciarsi delle durate medie (49,7 mesi contro i valori compresi tra 51,9 mesi del 2019 e 57,2 mesi del 2021) mettendo così in luce trasversalmente un certo ricambio anche all'interno di questo segmento dell'occupazione.

Se l'analisi dei saldi, per il 2023, ha permesso di constatare la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato e l'assenza di accadimenti tali da stravolgere la composizione di questa platea, a fronte, però di alcuni segnali di un turnover interno, viene ora da chiedersi quali prospettive possano derivare da tutto ciò. In altre parole, quanto è effettivamente stabile questo tipo di inquadramento?

Per cercare di dare una risposta ad un interrogativo del genere, ancora una volta, è necessario ragionare sulle durate contrattuali andando a seguire, nel tempo, le coorti dei rapporti lavorativi attivate negli scorsi anni. Nello specifico, si sono considerati i contratti a tempo indeterminato (sia quelli nativi, sia quelli esito di una trasformazione) negli anni 2019-2021 e, per ciascuno di essi, si è andato a verificare la sussistenza del rapporto lavorativo trascorso un certo lasso di tempo dal momento iniziale dell'avviamento. In tal modo si sono ottenute le quote di sopravvivenza a 1, 2, 3, 6, 12 e 24 mesi. Anche in questo caso si è deciso di limitare l'osservazione alla coorte 15-59 anni.

Tavola 1.4.7 Sopravvivenza dei rapporti a tempo indeterminato per anno di attivazione del rapporto di lavoro (15-59 anni). Area: Città metropolitana di Milano. Fonte: SISTAL – Regione Lombardia. Elaborazioni: OML – Città metropolitana di Milano.

	Totale			Escl. Edilizia		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Rapporti attivati (totale)	141.794	101.828	130.653	128.203	92.015	117.847
Sopravvivenza a:						
1 mese (%)	95,6	96,0	95,8	96,2	96,5	96,1
2 mesi (%)	92,2	93,5	92,9	93,4	94,4	93,6
3 mesi (%)	88,8	91,5	90,0	90,4	92,6	91,0
6 mesi (%)	81,4	85,7	82,9	83,7	87,5	84,7
12 mesi (%)	70,7	74,4	70,7	73,6	77,0	73,3
24 mesi (%)	56,1	56,7	54,0	58,8	59,3	56,6

Sotto questo profilo, nel 2021, sono stati stipulati 130.653 rapporti lavorativi. Di questi, quelli risultati ancora attivi ad un mese dal loro avvio erano 125.114, ossia il 95,8 per cento del totale. Con il passare del tempo, tale aggregato si è via via assottigliato, scendendo a 121.325 unità (92,9 per cento) trascorso un ulteriore mese, a 117.545 (90,0 per cento) dopo tre mesi e a 108.257 (82,9 per cento) dopo sei mesi. Sempre avendo come riferimento l'intera coorte dei rapporti attivati nel 2021, i contratti sopravvissuti ad un anno erano 92.434 (70,7 per cento), mentre considerando le sopravvivenze a due anni si nota un'ulteriore discesa a 70.509 unità (54,0 per cento).

L'analisi dei dati relativi al 2019 ed al 2020 mostra delle tendenze del tutto analoghe, con dei tassi di sopravvivenza a 24 mesi che, alla fine, risultano pari, rispettivamente, al 56,1 per cento ed al 56,7 per cento del totale. Da ciò emerge, dunque, che, per quanto sia un fenomeno di tutto rilievo, la crescita delle posizioni lavorative di lavoro a tempo indeterminato parrebbe comunque offrire delle prospettive di stabilità limitate nel tempo vista l'elevata incidenza dei rapporti che si chiudono entro 2 anni dalla loro attivazione (Tavola 1.4.7).

1.5 Considerazioni conclusive

Prendendo spunto dall'analisi degli andamenti del mercato del lavoro milanese, in questo contributo si sono presentate alcune riflessioni sul piano metodologico con riferimento all'utilità di un uso combinato dei prodotti della statistica ufficiale con i dati di matrice amministrativa.

La breve disamina richiamata nelle pagine precedenti – basata sulle forze di lavoro provinciali, da un lato, e sulle informazioni desumibili dalle Comunicazioni Obbligatorie, dall'altro – mostra in maniera concreta il valore aggiunto di un simile approccio. Il solo ricorso alla prima fonte, in sé e per sé, avrebbe, infatti, lasciato aperti una serie di interrogativi, che, invece, hanno trovato una risposta puntuale grazie alla consultazione congiunta di fonti di diversa natura. Così facendo, ad esempio, è stato possibile individuare con chiarezza le direttrici di sviluppo imboccate nell'anno passato, constatando una situazione di sostanziale assestamento e di ritorno alla normalità, dopo gli scossoni indotti dalla pandemia e dalle tensioni sugli scenari internazionali. Allo stesso modo, si è

compreso che la stasi della domanda di lavoro, misurata dalla stabilizzazione dei volumi delle nuove assunzioni, non sottende una dinamica negativa, ma, al contrario, va a collocarsi entro un quadro di crescita dell'occupazione. Da ultimo, si è avuto modo di qualificare questa tendenza, facendo emergere il ruolo di traino dei contratti a tempo indeterminato, constatando, però, al tempo stesso, i limiti questa forma di inquadramento che, nei fatti, garantisce solo in parte il mantenimento nel tempo e la persistenza dell'impiego della persona.

Come si è visto, le procedure di messa in qualità costituiscono un passaggio chiave per l'utilizzo dei dati amministrativi. Tali operazioni sono, infatti, indispensabili per riallineare all'ottica dello studioso di mercato del lavoro obiettivi, logiche, modalità gestionali, definizioni e riferimenti di una base informativa concepita non per finalità statistiche, bensì a supporto dell'attività istituzionalmente svolta dalla pubblica amministrazione. Attraverso di esse, tra l'altro, sono state elaborate le grandezze di volta in volta prese in esame, basti solo pensare agli avviamenti al lavoro, nonché ad aggregati quali le cessazioni, le proroghe, le trasformazioni ed i saldi delle posizioni lavorative. Lungo questa direttrice è stato, poi, possibile affiancare lo studio degli eventi con quello dei rapporti lavorativi, cosa che ha consentito una serie di ulteriori approfondimenti, in primo luogo tutte le elaborazioni incentrate sulle durate e sulla costruzione di taluni indicatori longitudinali, come i tassi di sopravvivenza dei rapporti a tempo indeterminato. Questa prospettiva, già foriera di importanti progressi sul piano conoscitivo, apre delle interessanti frontiere con riferimento alla capacità di seguire da vicino l'evoluzione del mercato del lavoro ma richiede di essere ulteriormente esplorata e sviluppata per lo meno lungo due filoni di ricerca: la ricostruzione delle carriere come chiave di lettura più ampia ed esplicativa rispetto al tradizionale concetto di "lavoratore avviato" e l'analisi delle movimentazioni degli organici aziendali.

2. Eventi lavorativi: misure e stime di flusso e di stock a partire dai dati amministrativi

Massimo Ferlini

Consiglio di Gestione Fondazione Welfare Ambrosiano

2.1 Reti di Istituzioni per sviluppare reti di servizi al lavoro

Non era scontato che in pochi anni crescesse la collaborazione fra Istat e la Città metropolitana di Milano per sfruttare a fondo le potenzialità dell'analisi dei dati amministrativi per leggere gli andamenti del mercato del lavoro. Sia sul piano locale che a livello nazionale le analisi non sono più ferme ai confronti su dati di *stock* ma si concentrano sempre più sui flussi che interessano il mercato del lavoro.

In particolare, dai dati contenuti nelle Comunicazioni Obbligatorie possiamo estrarre informazioni che ci permettono di analizzare la domanda di lavoro che si sviluppa in un dato territorio. I settori che caratterizzano il sistema produttivo territoriale e quelli che contribuiscono alla crescita dell'occupazione. Nello stesso tempo danno informazioni sulle caratteristiche dell'offerta di lavoro, la sua composizione e qualifica. Contribuiscono anche ai piani di mobilità conoscendo i movimenti origine destinazione dei lavoratori impiegati nell'area. L'analisi dei dati amministrativi permette anche di seguire le carriere lavorative delle persone. Siamo attraversando un periodo in cui cresce il lavoro con contratto a tempo indeterminato, abbiamo una crescita della stabilità lavorativa (Cfr Capitolo 1, figura 1.4.3). Esiste però uno zoccolo duro di lavoratori che non riescono ad arrivare a livelli di stabilità. Quali caratteristiche hanno i lavoratori che rimangono nella trappola della precarietà? Quali settori sono che alimentano il serbatoio del lavoro povero? Sono analisi che tengono conto di quanto riportato nei dati COB che possono permetterci di comprendere i fenomeni e provvedere poi a determinare interventi capaci di trovare soluzioni di stabilità lavorativa anche per chi era rimasto ai margini del lavoro regolare.

L'esperienza dell'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano ha prodotto importanti analisi su quanto avveniva anno per anno nei diversi settori economici del nostro territorio. È di pochi giorni fa la presentazione di una interessante analisi sui dati del 2023. L'analisi ha permesso di valutare come sta procedendo la stabilizzazione del lavoro nell'area milanese. La crescita dei contratti stabili prosegue, ma rallenta rispetto alla crescita degli anni precedenti. È la stessa occupazione che segna un rallentamento nel tasso di crescita dopo il grande *boom* del periodo *post* pandemia. Il dato però più interessante è quello riferito alla durata dei contratti a tempo indeterminato. Il 50% di questi contratti non superano i 24 mesi di durata (Cfr. capitolo 1, tavola 1.4.7).

Più che a tempo indeterminato sarebbe bene dire che non hanno un termine predefinito. La forte mobilità che emerge da questo dato non conferma però la teoria delle grandi dimissioni come fuga dal lavoro. La ricollocazione di chi si dimette avviene in tempi rapidi, per la quasi totalità si tratta quindi di un processo di ricollocazione dovuto alla ricerca di condizioni di lavoro migliori e di ricerca di figure professionali di difficile reperimento e di alto profilo da parte delle aziende.

La nuova ricerca dell'Osservatorio milanese ha però focalizzato l'analisi sui contratti applicati nelle assunzioni fatte nel corso dell'anno. Analisi importante per molte delle scelte in discussione in questo periodo, dal salario minimo alle regole di riconoscimento dei contratti nazionali. La stragrande maggioranza delle COB fa riferimento a contratti firmati dalle tre principali organizzazioni sindacali. I cosiddetti contratti che fanno riferimento a sindacati "spuri" sono applicati ad un piccolo numero di assunzioni e possono essere divise in due gruppi. Lavoratori di settori particolari di ricerca che hanno organizzazioni di rappresentanza fuori dalle grandi organizzazioni sindacali e poi contratti di piccole organizzazioni sindacali che si prestano ad applicare salari inferiori nei settori di riferimento. Sono tutti nei servizi ad alto tasso di manodopera dove per altro si concentra anche il lavoro irregolare e grigio. L'analisi (Cfr. capitolo 1) perciò offre un grande contributo per valutare come intervenire su diversi problemi oggi all'ordine del giorno per il mondo del lavoro.

Gli autori di questo volume sono tutti interessati al mercato del lavoro e agli studi che ci permettono di comprenderne i cambiamenti. Io mi dedico professionalmente ai servizi per il mercato del lavoro, alle politiche attive che dovrebbero assicurare il sostegno alle persone in tutte le transizioni che interessano la vita lavorativa. Da tempo, al lavoro a vita si è sostituita una vita di lavori. Tuttavia, il passaggio da un sistema di ammortizzatori sociali passivi ad un sistema di servizi a sostegno dei passaggi da lavoro a lavoro stenta ancora a decollare. I dati amministrativi sull'andamento dei mercati del lavoro locali sono pertanto essenziali per fare politiche attive efficaci. Indicano la domanda di lavoro esistente, la sua localizzazione, quali qualifiche professionali richiede, se analizzati e messi a disposizione di chi prende in carico una persona per portarla ad una nuova occupazione forniscono la base per un orientamento efficace e per individuare formazione eventualmente necessaria a colmare le competenze mancanti. Le analisi disponibili sui servizi al lavoro ci indicano che abbiamo una buona efficacia quando sono disponibili informazioni che permettono di personalizzare il più possibile il percorso di ricollocazione dei lavoratori coinvolti. I dati amministrativi disponibili e ben elaborati, come abbiamo visto dai tanti esempi fatti, ci permettono proprio di conoscere tutte le pieghe della domanda di lavoro locale. La personalizzazione e la flessibilità dell'intervento sono il contrario dell'irrigidimento burocratico previsto dal modello GOL nazionale. Una piena collaborazione fra Osservatorio del mercato del lavoro, Istat e operatori del mercato del lavoro, CPI pubblici e APL e accreditati privati è in grado di sviluppare una rete di servizi al lavoro adeguata alle necessità dell'area più sviluppata del paese.

3. Giovani, donne e carriere lavorative attraverso le lenti delle COB

Chiara Gigliarano

LIUC Università Carlo Cattaneo, orcid <https://orcid.org/0000-0003-2861-1316>

Il Rapporto 2023 dell'Osservatorio del Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano e il corrispondente contributo pubblicato in questo volume (Cfr. capitolo1) contiene un'analisi estremamente interessante ed importante sulle recenti dinamiche occupazionali nella Città metropolitana di Milano.

I dati analizzati nello studio provengono dalle Comunicazioni Obbligatorie (COB) e costituiscono una vera e propria ricchezza informativa, utile all'analisi dei flussi del mercato del lavoro italiano. Molteplici sono i punti di forza dei dati COB. Innanzitutto, essi costituiscono, l'universo dei dati di flusso e non un suo campione, a differenza, ad esempio, della rilevazione campionaria sulle Forze Lavoro di Istat; tuttavia, i dati COB non consentono la ricostruzione degli stock, mentre le Forze Lavoro mirano proprio alla stima degli stock.

Un altro importante vantaggio nell'uso di questi dati è la loro granularità sia temporale (i dati hanno riferimenti giornalieri) che spaziale (con possibilità di analisi a livello sub-provinciale). Inoltre, l'informazione è tempestiva, a differenza della gran parte dei dati di statistica ufficiale, che richiedono tempi più lunghi di raccolta, elaborazione e diffusione.

Un ulteriore punto di forza dei dati COB consiste nella possibilità di ricostruire (con tutti i *caveat* del caso) i rapporti di lavoro tra datore di lavoro e lavoratore e le carriere dei lavoratori dipendenti, consentendo analisi longitudinali più dettagliate rispetto a quanto sia possibile con i dati della rilevazione sulle Forze Lavoro.

Tuttavia, come sappiamo, i dati COB hanno il grosso limite di non includere i lavoratori autonomi così come tutte le posizioni lavorative attivate prima della nascita del sistema delle COB (per le quali nessuna proroga o cessazioni sia intercorsa).

Il sistema delle COB è ormai in vigore da più di 10 anni. Dunque, un primo suggerimento, che vorrei proporre per eventuali ulteriori sviluppi della ricerca svolta dall'Osservatorio del Mercato del Lavoro, riguarda proprio la possibilità di ricostruire la serie storica anche per gli anni antecedenti al 2019, ricostruendo rapporti di lavoro e carriere dei lavoratori, senza limitarsi alla sola analisi dei singoli eventi (attivazioni, cessazioni, etc.). Già nel Rapporto 2023 si intravede un avvio dell'attività in tal senso, che potrebbe essere ulteriormente sviluppata seguendo diverse direttrici.

Una prima direttrice potrebbe riguardare un *focus* sui giovani, per capire come si sia evoluto il mercato del lavoro giovanile nell'ultimo decennio. Focalizzandosi sui giovani che entrano nel mercato del lavoro per la prima volta, ed analizzando i dati dell'ultimo decennio, sarebbe possibile ricostruire in maniera abbastanza esaustiva, seppur non in modo completo, lo *stock* di giovani lavoratori di una certa fascia d'età.

I dati consentirebbero di costruire le traiettorie lavorative del singolo lavoratore, per comprendere le transizioni individuali (da un settore di attività ad un altro; oppure da un contratto a tempo determinato ad uno a tempo indeterminato). Ciò permetterebbe di capire se anche tra i lavoratori più giovani si sia registrata una prevalenza di contratti a tempo indeterminato piuttosto che di lavori precari.

Questa tendenza potrebbe essere correlata con il fenomeno dei *Neet* (ossia dei giovani tra i 15 e i 29 anni che non lavorano e non studiano), la cui incidenza in Italia è nettamente superiore alla media europea (nel 2022 pari al 19% in Italia, al 13,6% in Lombardia e al 13,1% nella Città metropolitana di Milano, contro l'11,2% della media dei paesi Ue-27). L'entità del fenomeno sta fortunatamente calando negli ultimi anni, rimanendo tuttavia ancora a livelli troppo elevati in Italia (la percentuale di *Neet* è scesa dal 19% nel 2022 al 16,1% nel 2023).

I *Neet* sembrerebbero essere per lo più giovani disoccupati di medio-lungo periodo, dunque scoraggiati dal mercato del lavoro e da contratti precari e poco remunerati. Il calo dei *Neet* potrebbe forse essere correlato con l'aumento dei contratti a tempo indeterminato che si osservano negli ultimi due anni (2022 e 2023).

Ulteriori caratteristiche del lavoratore potrebbero essere analizzate, quali il genere, il titolo di studio e la nazionalità, al fine di capire quali tipologie di lavoratori siano stati più coinvolti dal rallentamento nelle attivazioni di contratti di lavoro che si è registrato nel 2023 (giovani, donne, lavoratori maturi, etc.).

Riguardo al genere, sarebbe interessante approfondire le differenze di genere sia nelle dinamiche degli eventi lavorativi che nei rapporti di lavoro. In Italia, infatti, nel 2022 il 28% dei lavoratori di età 25-34 anni aveva contratto a termine, 11 punti in più rispetto alla media nazionale e 10 in più rispetto alla media europea. Differenziando per genere, il 25% degli uomini di età 25-34 anni, contro il 32% delle donne aveva contratto a termine.

Un recente studio, svolto da Brillì, Fanfani e Piazzalunga (2024), mostra proprio come la diffusione di contratti a termine abbia effetti sulla fecondità e parallelamente come la possibilità di diventare madre in futuro riduca l'opportunità di accesso a contratti a tempo indeterminato per le donne. Gli autori mostrano che avere un contratto a tempo indeterminato aumenta in modo significativo la probabilità di avere un figlio.

Dunque, se vogliamo invertire la tendenza alla denatalità e all'inverno demografico nel nostro paese, dobbiamo agire anche sulla tipologia di contratti offerti alle giovani donne.

Un altro tema legato all'invecchiamento della popolazione è l'invecchiamento della forza lavoro. La crescita dell'occupazione che stiamo osservando negli ultimi anni riguarda prevalentemente i lavoratori con più di 50 anni, che stanno aumentando considerevolmente negli anni, mentre gli occupati delle fasce d'età più giovani stanno diminuendo.

Nel 2022 il gruppo di lavoratori tipicamente più numeroso – 35-49 anni – è stato superato dagli ultra 50enni. Questo pone importanti sfide in termini di competenze necessarie per affrontare i cambiamenti tecnologici in atto, e dunque la necessità di formazione continua.

Il Rapporto ci mostra anche come nella Città metropolitana di Milano, così come per tutta l'Italia, si sia registrata una crescita di occupazione prevalentemente spinta dal lavoro a tempo indeterminato. Molti contratti a tempo determinato o apprendistato vengono trasformati in lavori stabili: forse questa tendenza potrebbe essere letta come segnale positivo della ripresa economica. Gli approdi diretti all'indeterminato sono più frequenti nei settori manifatturiero, settore informazione e comunicazione, attività finanziarie ed assicurative, mentre si opta per trasformazioni al tempo indeterminato prevalentemente nei settori di commercio, trasporto, ristorazione e servizi di alloggio.

4. Dal lavoro a vita a una vita di lavori

Marco Leonardi

Università degli studi di Milano, orcid <https://orcid.org/0000-0003-0644-8036>

L'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano ha prodotto importanti analisi sulla Città metropolitana di Milano. La pluriennale esperienza, utilizzando i dati delle Comunicazioni Obbligatorie, ha permesso di analizzare la domanda di lavoro, in termini di assunzioni e cessazioni, i settori che trainano l'occupazione piuttosto che quelli che la frenano. Allo stesso tempo conoscendo l'istruzione, le qualifiche e le caratteristiche degli individui (compresa la mobilità per ragioni di lavoro) si è potuta fare una analisi delle carriere lavorative delle persone. È stato molto utile per l'analisi sui contratti a termine, la disoccupazione dei giovani e, in generale, per le condizioni occupazionali del territorio.

Oggi però il tema principale di attenzione sono i salari, si possono utilizzare le COB per studiare i contratti nazionali e avviare esperimenti come il salario minimo della città, costruito sulla base dei costi che si sostengono abitando a Milano. Le COB si possono utilizzare anche per guardare alle scelte di localizzazione in tempi in cui gli affitti in città diventano molto cari, o alla relazione tra salari e carriere rispetto alle condizioni di salute, se fosse possibile legare le COB ai dati regionali sulla sanità. Molti approfondimenti si possono fare a livello locale che non sono possibili a livello nazionale.

Oggi, l'applicazione più urgente sembra essere il programma GOL. Il progetto del PNRR sul mercato del lavoro si chiama GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori) ed è stato pensato nel 2020: il mercato del lavoro era in contrazione anche se si stava sperimentando in pandemia un unicum mondiale del blocco per legge dei licenziamenti per il timore di licenziamenti di massa. Per quella ragione, e non senza polemiche, i soldi del PNRR furono messi su un progetto con obiettivi relativamente semplici che puntavano sulla quantità di disoccupati presi in carico dai centri dell'impiego. Oggi che invece, fortunatamente, il mercato del lavoro va bene, servirebbe esattamente il contrario, puntare sulla qualità dei posti lavoro invece che sulla semplice quantità, indirizzando i disoccupati verso una formazione non generalista ma invece utile a trovare posti di lavoro stabili. L'occasione giusta per cambiare il progetto GOL era la revisione del PNRR – quando è stata rivista una parte importante del PNRR cancellando i progetti dei comuni- è stato messo invece un miliardo in più su GOL ma senza cambiare il progetto, un'occasione persa. Non è una questione per soli esperti del mercato del lavoro perché, di tutte le riforme PNRR, l'unica che ha 5 miliardi e mezzo da spendere è proprio la riforma GOL. Tant'è vero che il nuovo Piano Strutturale di Bilancio gli attribuisce nel prossimo anno ben 0,9% di crescita di PIL mentre tutte le altre riforme - la concorrenza, gli appalti e la trasparenza, la giustizia- contano lo 0,1% ciascuna. GOL prevede la presa in carico di 3 milioni disoccupati di cui 800 mila da mettere in formazione e alcuni di questi in formazione digitale. La prima parte dei *target* è stata superata, ma solo apparentemente, perché prendere in carico amministrativamente le persone non è stato difficile. Già da subito il *target* della formazione sta affrontando ostacoli formidabili: per essere annoverato tra il *target* UE, un disoccupato deve avere una certificazione delle competenze, cioè avere frequentato corsi di formazione con attestato finale, oppure deve avere effettivamente trovato un'occupazione, oppure deve aver almeno ricevuto un servizio di orientamento e di accompagnamento al lavoro. Sarebbe un peccato se ci si accontentasse di un accompagnamento al lavoro puramente formale ed inefficace, pur di raggiungere il *target*. Per far funzionare GOL bisognerebbe valutare l'efficacia della formazione in termini occupazionali, a questo fine potrebbero essere molto utili le COB e l'attività dell'Osservatorio, anche in questo caso bisognerebbe unire i dati sulla formazione della Regione.

Stiamo attraversando un periodo in cui cresce il lavoro con contratto a tempo indeterminato con risultati di crescita della stabilità lavorativa (Cfr. capitolo 1, figura 1.4.3). Esiste però uno zoccolo duro di lavoratori che non riescono ad arrivare a livelli di stabilità. Quali caratteristiche hanno i lavoratori che rimangono nella trappola della precarietà, quali settori alimentano il serbatoio del lavoro povero: sono domande di ricerca a cui si può rispondere anche grazie a quanto riportato nei dati COB che possono permetterci di comprendere i fenomeni latenti per poter provvedere a interventi mirati di stabilità lavorativa anche per chi si trova ai margini del lavoro regolare.

Tra le ultime attività dell'Osservatorio di interesse vi è la una recente analisi sui dati del 2023 che ha permesso di valutare come sta procedendo la stabilizzazione del lavoro nell'area milanese. La crescita dei contratti stabili prosegue, ma rallenta rispetto alla crescita degli anni precedenti. È la stessa occupazione che segna un rallentamento nel tasso di crescita dopo il grande *boom* del periodo *post* pandemia. Il dato però più interessante, riportato anche in questo volume, è quello riferito alla durata dei contratti a tempo indeterminato. Il 50% di questi contratti non superano i 24 mesi di durata (Cfr. capitolo 1, tavola 1.4.7):

Più che a tempo indeterminato sarebbe bene dire che non hanno un termine predefinito. La forte mobilità che emerge da questo dato non conferma però la teoria delle grandi dimissioni come fuga dal lavoro. La ricollocazione di chi si dimette avviene in tempi rapidi per la quasi totalità si tratta quindi di un processo di ricollocazione dovuto alla ricerca di condizioni di lavoro migliori e di ricerca di figure professionali di difficile reperibilità e di alto profilo da parte delle aziende

La nuova ricerca dell'Osservatorio milanese ha però focalizzato l'analisi sui contratti applicati nelle assunzioni fatte nel corso dell'anno. Analisi importante per molte delle scelte in discussione in questo periodo, dal salario minimo alle regole di riconoscimento dei contratti nazionali. La stragrande maggioranza delle COB fa riferimento a contratti firmati dalle tre principali organizzazioni sindacali. I cosiddetti contratti che fanno riferimento a sindacati "spuri" sono applicati ad un piccolo numero di assunzioni e possono essere divise in due gruppi. Lavoratori di settori particolari di ricerca che hanno organizzazioni di rappresentanza fuori dalle grandi organizzazioni sindacali e poi contratti di piccole organizzazioni sindacali che si prestano per applicare salario inferiori nei settori di riferimento. Sono tutti nei servizi ad alto tasso di manodopera dove per altro si concentra anche il lavoro irregolare e grigio. L'analisi (Cfr. capitolo 1) perciò da un grande contributo per valutare come intervenire su diversi problemi oggi all'ordine del giorno per il mondo del lavoro.

In questo intervento sposto l'attenzione dal mercato del lavoro e dagli studi che ci permettono di comprenderne i cambiamenti, ai servizi per il mercato del lavoro, alle politiche attive che dovrebbero assicurare il sostegno alle persone in tutte le transizioni che interessano la vita lavorativa. Da tempo, al lavoro a vita si è sostituita una vita di lavori. Tuttavia, il passaggio da un sistema di ammortizzatori sociali passivi ad un sistema di servizi a sostegno dei passaggi da lavoro a lavoro stenta ancora a decollare. I dati amministrativi dell'andamento dei mercati del lavoro locali sono pertanto essenziali per fare politiche attive efficaci. Ci indicano la domanda di lavoro esistente, la sua localizzazione, quali qualifiche professionali richiede. Se analizzati e messi a disposizione di chi prende in carico una persona per portarla ad una nuova occupazione, fornisce la base per un orientamento efficace e per individuare la eventuale formazione necessaria a colmare le competenze mancanti. Le analisi disponibili sui servizi al lavoro indicano una buona efficacia quando sono disponibili informazioni che permettono di personalizzare il più possibile il percorso di ricollocazione dei lavoratori coinvolti. I dati amministrativi disponibili e ben elaborati, come abbiamo visto dai tanti esempi fatti, ci permettono proprio di conoscere tutte le pieghe della domanda di lavoro locale. Per sviluppare una rete di servizi al lavoro adeguata alle necessità dell'area più sviluppata del paese, una piena collaborazione fra Osservatorio del mercato del lavoro, Istat e operatori del mercato del lavoro, CPI pubblici e APL e accreditati privati è determinante per superare i limiti delle rigidità del modello GOL nazionale e garantire una concreta personalizzazione e flessibilità dell'intervento da farsi.

5. L'importanza dei dati amministrativi per capire il mercato del lavoro

Emilio Reyneri

Università degli Studi di Milano-Bicocca, orcid <https://orcid.org/0000-0002-8712-2689>

Innanzitutto, va sottolineata l'importanza della nuova ricerca dell'Osservatorio sul mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano (Cfr. capitolo 1), che segue a poche settimane di distanza una altrettanto interessante ricerca sull'estensione della contrattazione collettiva svolta dai sindacati confederali. Purtroppo, ormai da qualche anno la stagione dell'attività degli Osservatori territoriali del mercato del lavoro, che aveva avuto un ruolo importante per qualche decennio, sembra in via di esaurimento, anche in realtà locali che erano state all'avanguardia, come la Provincia autonoma di Trento. Mi auguro che la recente attività dell'Osservatorio milanese possa segnare una piccola, ma significativa inversione di tendenza.

L'analisi dell'occupazione fondata sui dati delle assunzioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro registrate dalle Comunicazioni Obbligatorie risulta particolarmente importante per una realtà quale la Città metropolitana di Milano. Infatti, mentre le indagini sulle forze di lavoro condotte dall'Istat si riferiscono ai lavoratori residenti in un dato territorio, le Comunicazioni Obbligatorie considerano i lavoratori occupati nelle aziende che operano nel territorio, anche se residenti altrove. Ora a Milano ogni giorno entrano centinaia di migliaia di persone, provenienti anche da remote province dell'Italia centrale e settentrionale. Il compianto Guido Martinotti coniò per costoro il termine di *city users*, ma in realtà per lo più questi pendolari giornalieri sono dei *city servants*, perché vengono per lavorare per aziende milanesi e quindi non usano tanto la città, ma la fanno funzionare. Se si vuole avere un quadro reale del funzionamento del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano non si dovrebbe guardare soltanto all'occupazione di chi vi risiede, come è stimata dall'indagine Istat, ma anche e forse soprattutto a quella che vi lavora, come viene registrata dalle Comunicazioni obbligatorie. Proprio per questa ragione il lavoro dell'Osservatorio e il contributo che è stato presentato (Cfr. capitolo 1) sono di grande importanza. Naturalmente il confronto tra le stime dell'Istat e le rilevazioni delle Comunicazioni Obbligatorie richiede grande attenzione e non soltanto perché si riferiscono a popolazioni di occupati che soprattutto a Milano sono molto diverse: chi vi risiede e chi vi lavora. Infatti, le stime Istat sono dati puntuali, riferiti cioè ai lavoratori dipendenti occupati in un dato momento, quello della rilevazione, mentre gli assunti dalle imprese che risultano dalle Comunicazioni Obbligatorie sono dati di flusso, riferiti cioè a coloro che sono stati assunti in un dato periodo di tempo. Compito di un Osservatorio sul mercato del lavoro territoriale dovrebbe essere quello di analizzarli entrambi. Ma ciò necessita di un non piccolo impegno di risorse umane e organizzative, che richiederebbe un serio intervento della Regione. Una più ampia e stabile collaborazione con le strutture territoriali dell'Istat e con gli economisti e i sociologi del lavoro delle Università milanesi potrebbe essere di grande aiuto. La collaborazione appena avviata con il progetto di eccellenza del mio Dipartimento (Sociologia e ricerca sociale dell'Università di Milano Bicocca) sugli *open data* può costituire un primo passo.

Lo studio ha rilevato un recente significativo aumento delle assunzioni a tempo indeterminato nella città metropolitana di Milano (Cfr. Capitolo 1, figura 1.4.3). È un fenomeno che l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat ha messo in luce anche per l'intera Italia. Tuttavia, la possibilità di seguire il successivo percorso degli assunti con contratti a tempo indeterminato ha mostrato quanto sia molto più corretto parlare di *open ended* invece che di *permanent job*, cioè di lavori senza scadenza piuttosto che stabili. Infatti, il rapporto ha rilevato come soltanto poco più della metà dei contratti di lavoro stipulati a tempo indeterminato sopravvivono a 24 mesi dalla loro attivazione e oltre il 30% si esauriscono dopo soltanto 12 mesi. È vero che siamo in una realtà economica molto terziarizzata e mobile quale quella di Milano, ma è impressionante quanto l'immagine del "posto fisso" appaia ormai desueta e poco corrispondente alla definizione giuridica. La necessità di indagini longitudinali che combinino dati amministrativi e interviste ai lavoratori appare quanto mai evidente, anche per il seguente motivo. La scarsa durata di molti rapporti di lavoro a tempo indeterminato potrebbe anche essere in parte sovrastimata in quanto potrebbe essere il "frutto marcio" di una elevata nati/mortalità delle imprese. Per sfuggire a indagini fiscali, meno probabili per società ormai chiuse, alcune imprese potrebbero "chiudere il venerdì per riaprire il lunedì", licenziando e

riassumendo i propri lavoratori, sempre a tempo indeterminato. Un tale fenomeno è stato rilevato in una vecchia indagine, mai pubblicata, condotta in una provincia del Nord Italia in cui lavoratori che risultavano formalmente neo-assunti rispondevano agli intervistatori di lavorare in quell'impresa da anni.

Almeno in parte lo stesso fenomeno potrebbe spiegare un altro risultato che mi ha abbastanza sorpreso, cioè l'elevata frequenza di lavoratori che sono stati assunti direttamente con un contratto a tempo indeterminato, senza passare attraverso la trasformazione di una delle molteplici forme di rapporto a tempo determinato, che fungono da periodo di prova a volte anche molto lungo. Tuttavia, il fatto che questo fenomeno interessi soprattutto le professioni più qualificate potrebbe essere spiegabile con l'intervento delle società di consulenza nella selezione del personale. Queste società, molto presenti nella realtà milanese, per ragioni economiche intervengono soltanto nella selezione dei lavoratori professionalmente più qualificati e consentono così alle imprese di "fidarsi" e quindi di assumerli subito a tempo indeterminato. Potrebbe però esservi stato un altro percorso che consente alle imprese di assumere formalmente subito a tempo indeterminato: il ricorso al lavoro interinale. Le società di lavoro interinale sono molto presenti nella realtà milanese e le imprese possono aver assunto direttamente con un contratto a tempo indeterminato un lavoratore dopo averlo "provato" come interinale, cioè formalmente con un contratto con una società di lavoro interinale.

E ora vengo ai suggerimenti che mi permettono di fare per approfondire l'analisi di questa preziosa fonte di dati (Cfr capitolo 1). Innanzi tutto, lo studio esplicitamente esclude dall'analisi i rapporti di lavoro brevissimi, quelli soltanto sino a 2 giorni, che interessano soprattutto il settore alberghiero e più in generale quello del turismo e degli eventi. In una realtà milanese ove tali attività sono ormai molto diffuse questa fascia di rapporti di lavoro merita una attenzione particolare. Dei rapporti di lavoro attivati non viene indicato se sono a tempo pieno o parziale. Data la crescente frequenza dei rapporti *part time*, soprattutto per le donne, sarebbe di grande interesse che fosse indicata anche questa caratteristica. Ciò farebbe emergere anche le possibili evidenti incongruenze, quali, per fare un esempio che ho visto in passato, quelle di operai non italiani assunti a tempo parziale in edilizia. Un approfondimento meritano anche alcune caratteristiche personali dei lavoratori. Innanzi tutto, il luogo di residenza, che consentirebbe di vedere le differenze tra chi risiede nella Città metropolitana di Milano e chi vi entra per lavorare. Inoltre, sono certamente importanti le differenze per genere, età e cittadinanza. La costruzione di una tipologia di lavoratori per genere, età e cittadinanza potrebbe consentire di rilevare differenze nei percorsi lavorativi, sia pure con il limite di non poterli seguire quando i lavoratori siano assunti da imprese che non operano nella Città metropolitana di Milano. Da un altro punto di vista si può indagare sulle caratteristiche personali, dei contratti e dei livelli di qualifica dei lavoratori assunti per alcuni dei settori più presenti nella Città metropolitana di Milano: dall'edilizia ai vari comparti dei servizi. In altri termini l'analisi delle molte informazioni fornite dalle Comunicazioni Obbligatorie può essere condotta da due punti di vista: quello delle imprese (variabile indipendente il settore e variabili dipendenti le caratteristiche dei lavoratori e dei tipi di contratto) e quello dei lavoratori (variabili indipendenti le caratteristiche dei lavoratori e variabili dipendenti le caratteristiche dei settori). Da entrambi i punti di vista si dovrebbe tentare di costruire anche delle tipologie di percorsi contrattuali, del tipo di quella già presente nel contributo quando si contrappone l'ingresso in impresa direttamente con un contratto a tempo indeterminato oppure attraverso uno o più rapporti instabili (Cfr. Capitolo 1, Tavola 1.4.5).

6. Fonti amministrative: nuova frontiera dei sistemi informativi territoriali sul mercato del lavoro

Flavio Verrecchia

Istituto Nazionale di Statistica orcid <https://orcid.org/0000-0002-6162-3696>

6.1 Archeologia industriale e suoi strumenti: l'elenco telefonico alle origini delle innovazioni informative più recenti

Il punto di partenza della narrativa è un po' indietro nel tempo, tanto che dovremo rispolverare strumenti di "archeologia industriale": l'elenco telefonico. Infatti, è già nell'ultimo decennio dello scorso millennio che si trovano le radici delle innovazioni più importanti connesse alle metodologie di quantificazione delle organizzazioni giuridico-economiche e della relativa occupazione. Proprio in quegli anni, infatti, si osservavano alcuni cambiamenti che avranno risvolti significativi e duraturi per le statistiche sulle imprese: registro imprese, REA¹ (Repertorio Economico Amministrativo) delle Camere di Commercio e ASIA² dell'Istat.

Fissando come punto di partenza il censimento delle imprese del 1991, si può constatare come l'Istat disponesse di archivi sulle imprese solo per 180mila unità (copertura censuaria per le imprese dei comparti industriali con più di 10 addetti e dei servizi con più di 6 addetti). A quell'epoca, gli archivi amministrativi venivano usati essenzialmente per controllare la sottocopertura delle rilevazioni. Solo successivamente, nel 1993, veniva introdotto, a valle del registro delle imprese, il REA. Il convegno "*Verso un sistema statistico integrato delle imprese in Europa*" dell'autunno del 1994 svolto a Bergamo con il patrocinio dell'Istat, della SIS e di Eurostat, offrì uno degli approfondimenti scientifici (Biffignandi e Martini, 1995) che porteranno, nel 1996, alla normativa alla base della costituzione di Asia imprese, seguito da Asia unità locali. Sempre negli anni '90, per validare non tanto l'impresa in sé quanto l'impresa attiva, servivano informazioni amministrative che potessero attestarne lo *status* e consentirne la contabilizzazione così come per le unità locali e l'occupazione ad essa associate. Tra le varie fonti, l'informazione sulle utenze telefoniche aziendali erano utilizzate per validare lo stato di attività dell'impresa. Ecco che "*l'elenco telefonico*", strumento di archeologia industriale, era parte di quella metodologia che sviluppata sulla base dei segnali di attività poi perfezionata nel tempo. Il completamento di questo processo vede la sua fine con l'8° Censimento Generale dell'Industria e dei Servizi³ che consentì, da quel momento in poi, la diffusione non più decennale ma annuale dei dati strutturali sulle imprese. Quindi l'investimento degli anni '90 fruttò nel decennio successivo una informazione continua, annuale, sulle imprese basata su ASIA.

6.2 Lavorare, studiare è fare un uomo prima che fare un'opera

«Lavorare è fare un uomo al tempo stesso di una cosa», diceva san Giovanni Paolo II, un concetto più volte ripetuto nel suo insegnamento e poi sviluppato nell'Enciclica *Laborem Exercens* del 1983. E così fu nella mia esperienza. Parallelamente furono proprio questi eventi (*supra*) ad influire in modo significativo sulla mia formazione ed esperienze professionali. In quegli anni, 1993-94 lavoravo in questa Università, presso l'allora Facoltà di scienze politiche, con il Professore Marco Martini. Marco era motore del cambiamento avvenuto negli anni Novanta che portò alla realizzazione degli archivi (*supra*). Viaggio "sulle spalle dei giganti" e, proprio con

¹ Il R.E.A. istituito dalla legge 580/1993 di riordinamento delle camere di Commercio raccoglie le notizie di carattere economico, amministrativo e statistico non previste ai fini dell'iscrizione nel registro delle imprese delle CCIAA e Cerved.

² Il registro Asia nasce nel 1996 in base al regolamento del Consiglio europeo n. 2186/93, relativo al coordinamento comunitario dello sviluppo dei registri d'impresa utilizzati a fini statistici.

³ Censimento che per l'ultima volta rilevò tutte le unità giuridico economiche e le relative unità locali, attive o inattive alla data del 22 ottobre 2001 e nelle quali lavorasse abitualmente almeno una persona (lavoratore o volontario). Scopo principale del censimento era di costruire un quadro conoscitivo completo delle imprese e istituzioni italiane, acquisendo informazioni sulle principali caratteristiche strutturali del sistema economico dell'industria e dei servizi, utili anche ai fini dell'aggiornamento e completamento degli archivi statistici delle imprese e delle istituzioni, costituiti ai sensi del regolamento CEE n. 2186/93.

Marco facevo prime sperimentazioni con REA, testavo gli archivi per studi e analisi settoriali, ad esempio, con Confindustria in studi di settore sull'ICT, "giocavo" con queste basi dati." L'introduzione di una diversa popolazione target nei nostri studi legati all'uso degli archivi per stime e informazione statistica di granularità fine fu determinata dall'incontro con Paolo Poggi del Comune di Milano. Siamo alla fine degli anni '90, quando, con Paolo e Marco, avviammo il progetto AmeRIcA (Anagrafe cittadini Milanesi e Redditi Individuali con Archivi). Il progetto rappresentava per il nostro Paese una novità assoluta. A differenza di quanto avveniva nel nord Europa, dove diversi anni prima si era percorsa con successo questa strada, nessuno in Italia alla data dell'avvio del progetto aveva mai integrato dati amministrativi di anagrafe della popolazione residente con quelli fiscali. Diversi i risultati di interesse, tra gli altri, la possibilità di integrare i redditi e di aggregare gli individui in famiglie ha dato origini a rappresentazioni impossibili prima come la 'piramide dell'età, composizione per classe di età annuale, genere e classe di reddito familiare' per i cittadini milanesi. Questa rappresentazione consentì, ad esempio, di cogliere le quote di minori nelle diverse classi di reddito delle famiglie in cui vivevano. I risultati (Poggi, Verrecchia, 2004) furono pubblicati solo un paio di anni dopo la prematura scomparsa del Maestro ed amico. Questo percorso, con un "Gigante" come compagno di viaggio, fu basilare per diventare a mia volta motore del cambiamento arrivando a formalizzare e supportare nel settembre del 2010 la proposta di costituzione di un dominio professionale per il 9° Censimento Generale dell'Industria e dei Servizi e delle Istituzioni non profit. Andrea Mancini e Franco Lorenzini, con cui iniziava una stretta collaborazione, erano a capo dei censimenti e, approvarono dopo aver vagliato la mia proposta che prese vita, due mesi più tardi, inizialmente in termini di condivisione con la comunità scientifica, con il nome di Asia-occupazione⁴. Solo di qualche giorno prima, la mia assunzione dall'Istat, dove fui assegnato al censimento delle imprese. Entrato subito nei processi, il nuovo censimento, per la prima volta prevedeva una multiscopo campionaria su tematiche più qualitative e fonte mista per la parte strutturale (i.e. da archivi e da indagine -Iulgi- ma per la sola stima della sovra e sottocopertura). Tuttavia, ictu oculi, mi accorgevo che non era previsto il genere nella diffusione dei dati in quanto, banalmente, non presente negli archivi usati dall'Istat. Trovai una fonte che conteneva il genere - UNIEMENS⁵ - ma in realtà trovai molto di più... e, poi, nel 2011, diventato in Istat dirigente dell'unità organizzativa Censimento delle imprese, poi coinvolto nel progetto ArchIMEDe (ARCHivio Integrato di Microdati Economici e DEMo sociali) e successivamente responsabile dell'iniziativa SpoT – dati e metodologie per lo sviluppo delle Statistiche per le Politiche Territoriali (Verrecchia, 2019) fui nelle condizioni di dare un contributo più ampio ...

4 Il Registro Asia-Occupazione è stato implementato nel 2011 in occasione del Censimento virtuale delle imprese CIS2011 e, a partire dal 2012, è aggiornato annualmente. Il Registro contiene i dettagli sull'occupazione di Asia Imprese attive e presenta una struttura di tipo LEED (Linked Employer Employees Database). La disponibilità di fonti amministrative con informazioni sul legame tra lavoratore e impresa, e lo sviluppo di un framework concettuale di definizioni e regole per il trattamento di tali dati a fini statistici, ha consentito lo sviluppo di un sistema di microdati integrati dove è possibile identificare l'unità economica e l'unità lavoratore, e dove ciascun individuo viene classificato in base alla tipologia occupazionale all'interno dell'impresa con cui, nell'anno di riferimento, ha un rapporto di lavoro. La struttura informativa si compone di tre livelli: impresa, lavoratori e relazioni tra questi e le imprese in cui svolgono un'attività lavorativa, classificata secondo le forme occupazionali omogenee agli standard internazionali. Il Registro contiene informazioni relative all'impresa, secondo i caratteri contenuti nel registro Asia-imprese, al lavoratore (caratteri demografici come il sesso, l'età, il luogo di nascita contenuti nel Registro Base degli Individui) e contiene le principali caratteristiche del rapporto di lavoro (integrate per quanto riguarda i lavoratori dipendenti dal Registro Tematico del Lavoro), differenziate a seconda della tipologia di lavoro svolto dal lavoratore all'interno dell'impresa. In particolare, la tipologia occupazionale è distinta in interna, dipendente e indipendente, ed esterna quando il lavoratore partecipa al processo produttivo attraverso forme di lavoro remunerato con contratti di collaborazione o è somministrato (ex-interinali). L'occupazione è misurata in termini di posizioni lavorative in media annua, calcolate sulla base della presenza del lavoratore nella settimana di riferimento di ciascun mese.

5 La denuncia mensile UNIEMENS è composta da varie sezioni, ognuna contenente specifiche nozioni relative a: dati del mittente, dati dell'azienda, il periodo di riferimento e la denuncia individuale del lavoratore. La denuncia individuale del lavoratore, oltre a contenere l'indicazione di tutti i dati contributivi dello stesso, contiene anche altri elementi quali: tipo paga (mensile o oraria), CCNL applicato, tipo di lavoratore (part-time o full-time), numero di mensilità, ore lavorate, ore lavorabili, etc..

6.3 Le COB e UNIEMENS alla base delle innovazioni informative più significative sul mercato del lavoro

Riprendendo la narrativa, al pari di quanto accaduto degli anni '90, nel primo decennio del corrente millennio si osservarono alcuni cambiamenti che hanno avuto risvolti significativi per gli studi in ambito demo-sociale e del mercato del lavoro. Si tratta delle LAC⁶, delle COB⁷ e di UNIEMENS⁸. Le LAC (Liste Anagrafiche Comunali) della popolazione sono state introdotte con il 15° Censimento generale della popolazione e delle abitazioni realizzato secondo una tecnica di censimento assistito da lista, le Comunicazioni Obbligatorie (COB) diventano obbligo di legge tra il 2006 e il 2008 mentre UNIEMENS nel 2010. Le LAC validate⁹ (per la popolazione), le COB e UNIEMENS (per l'occupazione) consentono di seguire il sentiero tracciato da ASIA imprese, ovvero l'investimento delle Camere di Commercio con Cerved, l'unificazione dell'informazione sulle imprese a fini amministrativi, che aveva permesso di disporre di una base dati di riferimento a cui integrare altre basi dati, diventando il punto di partenza per un'informazione statistica continua sull'intero universo delle imprese, diventa possibile per popolazione e mercato del lavoro.

L'Istat, nella tornata censuaria del 2011, concentrò le energie: sulla popolazione con le LAC e quindi sulla costituzione del registro degli individui; sull'occupazione con UNIEMENS e quindi sulla costituzione di Asia-occupazione. La creazione di Asia occupazione in realtà ebbe risvolti positivi anche sulle misure associate alle imprese: gli addetti da stimati vennero contati. L'Istat¹⁰, infatti, precedentemente stimava l'informazione occupazionale contenuta in Asia attraverso il DM10 aziendale¹¹. Solo nel 2010 avviene l'accorpamento del DM10 e di Emens nell'UNIEMENS individuale. UNIEMENS, costituì per l'occupazione quello che era, ed è, Asia per le statistiche sulle imprese: l'universo di riferimento. In anni più recenti la sperimentazione con i dati di Asia-occupazione prese il nome di ArchIMEDe, con diffusione SISTAN, di basi dati, ad esempio sulla precarietà lavorativa. Potenzialità ancora inespresse riguardano invece sia la diffusione arida dal 2018 (per problemi con

6 Le LAC riportano le seguenti variabili: codice provincia, codice comune, tipo di residenza (famiglia o convivenza), codice della famiglia di appartenenza, codice della convivenza di appartenenza, identificativo dell'individuo in anagrafe, cognome, nome, codice fiscale, sesso, data di nascita, codice provincia di nascita, codice comune di nascita, codice stato estero di nascita, cittadinanza, numero di componenti la famiglia anagrafica o la convivenza, relazione di parentela, stato civile, data di iscrizione in anagrafe e indirizzo di residenza.

7 Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti, su differenti comunicazioni cartacee. La comunicazione sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano: ai Centri per l'impiego (note come CPI), per il monitoraggio del mercato del lavoro; all'INPS, per il versamento dei contributi previdenziali; all'INAIL, per il versamento del premio di assicurazione contro gli infortuni; all'ANPAL, per i controlli da parte della Ispettorato nazionale del lavoro attraverso gli Ispettori del lavoro.

8 L'UNIEMENS individuale ha avuto inizio con le denunce di luglio 2009, ma solo dal 1.1.10 la trasmissione è obbligatoria con cadenza mensile.

9 Il trattamento ai fini di validazione statistica prevede l'eliminazione degli eventuali doppi, dei deceduti o trasferiti all'estero, in coerenza con quanto risulta dalle fonti anagrafiche sui flussi della dinamica demografica, e il trattamento delle mancate risposte, dei fuori dominio ecc., effettuato con procedure statistiche consolidate e riconosciute a livello internazionale (Regolamento europeo sulla qualità della statistica ufficiale, Regolamento europeo sulle statistiche demografiche, etc).

10 L'Istat, dal 1989, svolge un ruolo di indirizzo, coordinamento, assistenza tecnica e formazione all'interno del Sistema statistico nazionale (Sistan). Il Sistema è stato istituito con il d. lgs. 322/1989, come modificato dal DPR n. 166/2010, per razionalizzare la produzione e diffusione delle informazioni e ottimizzare le risorse destinate alla statistica ufficiale.

11 Le denunce mensili venivano inviate all'INPS attraverso l'utilizzo di due modelli: il DM10/2 e l'EMENS. La legge 24 novembre 2003, n. 326 stabiliva che i datori di lavoro dovevano comunicare mensilmente all'INPS i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi. Il datore di lavoro doveva compilare il modello DM10 per denunciare all'INPS le retribuzioni mensili corrisposte ai dipendenti, i contributi dovuti e l'eventuale conguaglio delle prestazioni, delle agevolazioni e degli sgravi anticipati per conto dell'INPS. Era contestualmente necessario inviare il modello EMENS, introdotto nel 2005, con il quale venivano trasmessi i dati retributivi e le informazioni utili al calcolo dei contributi; all'implementazione delle posizioni assicurative individuali; all'erogazione delle prestazioni.

L'autorità garante per la protezione dei dati personali¹², è tra i lavori PSN sospesi 2018-2019), sia le mancate ricadute in altri ambiti, come ad esempio, per le classificazioni delle attività economiche, dato che sarebbe possibile sanare le distanze settoriali con le statistiche dell'offerta di lavoro (unità di rilevazione famiglie e individui) avendo in Asia-occupazione contemporaneamente la chiave per le imprese (CF dell'impresa) e per gli individui (CF del lavoratore).

L'osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano, in questi anni, ha concentrato invece le energie sulle COB (Cfr Capitolo 1) che pur non osservando gli stock (come avviene in UNIEMENS), ma solo i flussi, possono fornire informazioni su caratteri lavorativi e professionali non coperti da UNIEMENS. Indubbiamente il valore aggiunto delle COB riguarda, oltre alla granularità geografica e temporale (perché le Comunicazioni Obbligatorie non hanno il problema del rilascio che è di 500 giorni, 18 mesi, degli archivi dell'Istat), anche la possibilità di ricostruzione di alcune unità di analisi come, ad esempio, la carriera dei lavoratori (Cfr Capitolo 1, figura 1.3.1), di alcuni elementi legati alla tipologia del lavoro, alla durata, ci sono degli approfondimenti che hanno un valore in sé di grande interesse per gli analisti e gli studiosi.

6.4 Spunti di riflessione a partire dall'analisi della domanda congiunturale locale nuove misure sull'occupazione dell'Osservatorio sul mercato del lavoro di Città metropolitana di Milano

Può essere di utilità fare riflessioni sulle modalità di approdo per qualificare le cessazioni. Le modalità di approdo possono essere utili anche usandole al contrario, i.e. per osservare l'eventuale presenza di una precedente, in continuità, esperienza lavorativa ovvero chi arriva da un'altro lavoro. Questa informazione può essere utile per qualificare a ritroso e per differenza le cessazioni: in che misura le cessazioni al tempo 0 vedono un avviamento al tempo 1 e in che misura, per differenza, le cessazioni corrispondono a pensionamenti e licenziamenti. Questa strategia è utile a rispondere alla domanda su quanta parte della "elimitazione" (*1-sopravvivenza*, Cfr tavola 1.4.7) è riconducibile a nuova attività lavorativa.

Riguardo al turnover dei contratti a tempo indeterminato, sarebbe interessante uno sguardo a livello regionale con Osservatori di province differenti. Il confronto Milano vs Monza, ad esempio, non è di particolare interesse perché entrambe hanno sistemi del lavoro terziarizzati. Il confronto di Milano con le altre province della regione che hanno ancora una vocazione fortemente industriale invece è di maggior interesse per capire se i tempi medi dei contratti a tempo indeterminato seguono comportamenti "meneghini" o *à la old-economy*.

Rispetto al lavoro documentato dalla Città metropolitana di Milano (Cfr Capitolo 1), ci sono dei sottoinsiemi su cui è possibile lavorare per ricostruire specifici universi (*stock*) come, ad esempio, relativamente al contratto a tempo determinato. Avendo a disposizione dati per una decina d'anni, con un orizzonte così ampio, pur con un margine di errore e con tutti i *caveat* del caso, si possono fare delle ipotesi al fine di ricreare lo *stock* di dipendenti a tempo determinato. Senza perdita di generalità, è possibile esemplificare con un semplice esercizio (Quadro 6.4.1).

Quadro 6.4.1 – Esercizio di ricostruzione degli *stock* a partire dai flussi dei contratti a tempo determinato

12 L'Autorità si è soffermata, sospendendoli sui seguenti lavori "IST-02742 Registro del lavoro; IST-02634 Registro esteso dell'occupazione nelle imprese (Asia occupazione); IST-01382 Registro Annuale su retribuzioni, ore e Costo del Lavoro Individuale- RACLI", in particolare in quanto aveva ritenuto che allo stato fossero privi "di elementi sufficienti per stimare pienamente la gravità e la probabilità dei rischi derivanti da siffatti trattamenti, né per valutare le misure che sarebbero necessarie, in concreto, per garantire i diritti e le libertà degli interessati in tale contesto. Ciò, anche in presenza di dati pseudonimizzati, aggregati o anonimi, in considerazione delle forti probabilità di reidentificazione dovute all'immenso patrimonio informativo progressivamente accumulato dall'Istituto e alle tecniche di elaborazione utilizzabili".

Poniamo una durata massima del contratto a tempo determinato a 4 anni, fissiamo un orizzonte di 5 anni (2020-2024) e un insieme di 1.250 soggetti che entrano nel mercato del lavoro con medesime quote annue e che sperimentano cessazioni annuali rispettivamente del 10%, del 20%, del 30%, del 40%, e dello 0% (in quanto tutti cessati) otterremo nel 2024 uno stock di occupati a tempo determinato pari a 500 individui di cui il 20% con 3 anni di anzianità, il 35% con 2 anni di anzianità e il 45% con un anno di anzianità (v. tavola 6.5.1).

Tavola 6.5.1 – Esercizio di ricostruzione *stock* a partire dai flussi dei contratti a tempo determinato

	2020	2021	2022	2023	2024	<i>STOCK</i> RICOSTRUITO	2024
AVVIAMENTI	250	250	250	250	250		
CESSAZIONI 2020	25	50	75	100			0
CESSAZIONI 2021		25	50	75	100		0
CESSAZIONI 2022			25	50	75		100
CESSAZIONI 2023				25	50		175
CESSAZIONI 2024					25		225
AVVIAMENTI CUMULATI	250	500	750	1.000	1.250		
CESSAZIONI CUMULATE	25	100	250	500	750		
DIFFERENZE	225	400	500	500	500		
STOCK RICOSTRUITI							500

Le carriere. La pandemia da COVID-19 è l'evento esogeno che negli ultimi anni sembra aver maggiormente influenzato aspetti qualitativi dell'attività lavorativa anche in termini contrattuali di conciliazione lavoro-tempo libero. Sul fronte della partecipazione quantitativa al mercato del lavoro sembra invece di interesse la tendenza positiva dell'indice di ricambio della popolazione attiva che denota un evidente crescente squilibrio: già oggi troviamo in uscita più di 140 60-64enni ogni 100 15-19enni in ingresso. Evidentemente questo fatto protratto nel tempo, in una situazione di aumento continuo della speranza di vita, determina in modo automatico una necessaria maggior partecipazione della popolazione in età da lavoro perché, altrimenti, l'occupazione non potrebbe avere l'attuale *trend* di crescita. Ecco che la crescente saturazione del mercato del lavoro rende sempre più interessante lo studio di una nuova unità di analisi relativa ai percorsi professionali dei lavoratori -le carriere- sviluppo possibile attraverso le COB (Cfr capitolo 1) per diverse tipologie di lavoratori stratificati per genere, età, etc. Dal punto di vista contrattuale possono nel tempo cambiare leve contrattuali, remunerazioni, flessibilità, *smartwork*, etc. Cambiando il contesto può cambiare anche il lavoro.

6.5 Caveat

Nell'utilizzo delle COB alcuni *caveat* andrebbero considerati. L'universo di riferimento rispetto alla stratificazione per attività economica è meglio rappresentato da Asia-occupazione, che peraltro pubblica posizioni, piuttosto che dalla rilevazione sulle forze di lavoro in quanto la classificazione delle attività economiche in questo

ultimo caso è fornita dai lavoratori e non dai datori di lavoro come avviene per le COB e per UNIEMENS. Può essere diverso se a dichiarare l'attività economica è il lavoratore (Forze lavoro), il datore di lavoro (COB e UNIEMENS) o l'Istat attraverso oportuna metodologia (Asia-occupazione). Questo perché il lavoratore ha una visione limitata dell'impresa, che può apparire ad esempio industriale in quanto vede la produzione di un certo numero di automobili, quando invece può ben essere commerciale se la quota di importazioni di auto poi rivendute in Italia è più significativa di quelle dalla stessa prodotte. I datori di lavoro potranno meglio indicare l'attività economica prevalente, anche se difficilmente nella loro totalità potranno rispettare gli standard metodologici internazionali che osserva l'Istat. Infatti, anche se la dimensione occupazionale è spesso di riferimento ci sono delle differenze settoriali. Se ragionassimo in termini di aziende poco cambierebbe (ogni azienda vale 1), tuttavia se ragioniamo in termini di lavoratori, spostare settorialmente una grande azienda potrebbe voler dire spostare decine di migliaia di lavoratori.

La disponibilità per i soggetti Sistan di una base dati contenente esclusivamente il codice fiscale dell'impresa e la categoria di attività economica ricostruita dall'Istat, non sembrano essere informazioni "classificate" da segreto militare, anzi potrebbero essere utili al fine di ricostruire e attribuire in modo omogeneo l'attività economica delle imprese dove sono impiegati i lavoratori, i cui eventi sono studiati negli Osservatori basati sulle COB in modo tale che vi sia coerenza, sotto questo profilo, con l'universo.

Chiaramente disporre degli *stock*, rispetto ai soli flussi, significherebbe poter passare dalle variazioni assolute a quelle relative. In formule, in modo semplificato, siano A_0 e A_1 rispettivamente gli avviamenti al tempo 0 e 1, siano C_0 e C_1 rispettivamente gli avviamenti al tempo 0 e 1, siano S_0 e S_1 rispettivamente i saldi al tempo 0 e 1 dati dalla seguente espressione

$$S_0 = A_0 - C_0$$

$$S_1 = A_1 - C_1$$

sia $VA_{2,1}$ la variazione assoluta tra il tempo 2 e 1, data dalla seguente espressione

$$VA_{2,1}^A = A_2 - A_1 \text{ per gli avviamenti} \quad (1)$$

$$VA_{2,1}^C = C_2 - C_1 \text{ per le cessazioni} \quad (2)$$

$$VA_{2,1}^S = S_2 - S_1 \text{ per i saldi} \quad (3)$$

siano U_0 , U_1 e U_2 rispettivamente gli stock al tempo 0, 1 e 2

$$U_1 = U_0 + A_0 - C_0 = U_0 + S_0$$

$$U_2 = U_1 + A_1 - C_1 = U_1 + S_1$$

sia $VR_{2,1}$ la variazione relativa tra il tempo 2 e 1

$$VR_{2,1} = \frac{U_2 - U_1}{U_1} = \frac{U_1 + S_1 - U_1}{U_1} = \frac{S_1}{U_1} \quad (4)$$

Attraverso questa esemplificazione, osservando l'equazione [4] risulta evidente la differenza tra variazioni relative e variazioni assolute. Le variazioni assolute al più consentono di ragionare sui saldi rispetto alle variazioni relative che considerano i saldi ma rispetto agli *stock*.

CONCLUSIONI

Silvia Salini

Università degli studi di Milano

orcid <https://orcid.org/0000-0001-6106-9835>

Il documento analizza le dinamiche del mercato del lavoro nella Città Metropolitana di Milano, offrendo un quadro articolato e dettagliato che mette in luce i principali trend occupazionali del 2023. L'approccio adottato integra fonti statistiche ufficiali e dati amministrativi, in particolare le Comunicazioni Obbligatorie (COB), consentendo di superare i limiti intrinseci di ciascuna fonte per sviluppare una visione più granulare e comprensiva. Tale metodologia si rivela cruciale per comprendere a fondo le dinamiche di un mercato in transizione, caratterizzato da segnali di stabilizzazione ma anche da persistenti elementi di fragilità.

Nel 2023, il mercato del lavoro milanese ha mostrato un aumento degli occupati pari al +1,4%, un dato inferiore rispetto alla crescita del 2022 (+2,3%) ma comunque significativo nel contesto di una fase di consolidamento post-pandemico. Questa crescita è stata accompagnata da un rallentamento dei flussi lavorativi, con una diminuzione della variazione nei tassi di avviamenti e cessazioni rispetto agli anni precedenti. Tali dinamiche suggeriscono che il mercato si stia progressivamente assestando su un sentiero più stabile, pur evidenziando una minore dinamicità rispetto al periodo immediatamente successivo alla crisi sanitaria.

Un elemento centrale è rappresentato dalla crescita delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, che ha costituito il principale driver dell'espansione occupazionale. Le trasformazioni contrattuali, in particolare, hanno svolto un ruolo decisivo, con un numero crescente di rapporti a termine e di apprendistato convertiti in contratti stabili. Tuttavia, questa apparente tendenza verso una maggiore stabilità contrattuale presenta elementi di criticità. L'analisi longitudinale delle durate contrattuali rivela che oltre il 50% dei contratti a tempo indeterminato si conclude entro i primi due anni, evidenziando un turnover ancora significativo anche nel segmento più strutturato del mercato. Questo dato, unito alla durata media dei rapporti di lavoro pari a circa quattro anni, suggerisce che il processo di consolidamento è ancora incompleto e che rimangono margini di miglioramento nella qualità e nella sicurezza occupazionale.

Dal punto di vista settoriale, le dinamiche occupazionali riflettono un'eterogeneità marcata. Settori come edilizia e manifattura sono caratterizzati da cicli produttivi specifici e da una maggiore incidenza di contratti a termine, mentre i comparti dei servizi offrono percorsi più stabili e continuativi. Anche le differenze territoriali sono significative: mentre aree come Legnano, Magenta e San Donato Milanese registrano saldi occupazionali positivi e una crescita sostenuta, zone centrali come Milano città e il Nord Milano mostrano un'espansione più contenuta. Questa distribuzione asimmetrica sottolinea la necessità di politiche territoriali mirate, in grado di affrontare le specificità di ciascun contesto locale e di promuovere uno sviluppo più equilibrato.

L'uso dei dati amministrativi, e in particolare delle COB, si è rivelato fondamentale per analizzare in profondità le dinamiche del mercato del lavoro. Integrando queste fonti con le statistiche ufficiali, è stato possibile monitorare non solo gli stock occupazionali, ma anche i flussi di assunzioni, cessazioni e trasformazioni contrattuali, offrendo una rappresentazione più dinamica e sfaccettata delle transizioni lavorative. La piattaforma SISTAL 2.0 ha svolto un ruolo cruciale in questo processo, consentendo di armonizzare i dati a livello regionale e di sviluppare indicatori territoriali di grande utilità per il monitoraggio e la programmazione delle politiche del lavoro. Tuttavia, permangono sfide legate alla standardizzazione e all'omogeneità metodologica, necessarie per garantire una maggiore comparabilità tra i diversi territori e per migliorare ulteriormente la qualità delle analisi.

Un altro tema chiave riguarda il rapporto tra formazione e mercato del lavoro. L'adattamento dei sistemi formativi alle trasformazioni economiche e tecnologiche rappresenta una priorità strategica, soprattutto alla luce delle esigenze sempre più pressanti di competenze digitali e professioni emergenti. Il documento evidenzia come la formazione mirata possa contribuire a ridurre il mismatch tra domanda e offerta di lavoro, favorendo l'inserimento lavorativo in settori ad alto potenziale di crescita. Tuttavia, per massimizzare l'efficacia di tali interventi, è necessario passare da politiche reattive, orientate a rispondere alle esigenze immediate del sistema

produttivo, a politiche proattive, capaci di anticipare le trasformazioni economiche e di orientare i percorsi formativi in funzione di una visione strategica di lungo periodo.

Infine, l'analisi delle dinamiche contrattuali nel segmento del tempo indeterminato pone interrogativi importanti sulla natura del recente incremento di questo tipo di rapporti. Sebbene i dati mostrino un rafforzamento di questa componente, resta da chiarire se tale crescita rappresenti un cambiamento strutturale del mercato del lavoro o se sia da interpretare come un fenomeno transitorio. In particolare, la breve durata media dei contratti e l'elevato turnover suggeriscono che il mercato non ha ancora raggiunto una piena maturità in termini di stabilità occupazionale.

Nel complesso, il mercato del lavoro milanese si presenta come un sistema in transizione, che cerca di consolidare i progressi recenti, ma che continua a confrontarsi con sfide strutturali significative. L'integrazione delle fonti di dati, la capacità di armonizzare le informazioni e la definizione di politiche attive innovative saranno determinanti per costruire un mercato del lavoro resiliente e inclusivo. Solo attraverso un approccio sistemico e una visione strategica sarà possibile affrontare con successo le trasformazioni economiche in atto e garantire un'occupazione di qualità per il futuro.

POSTFAZIONE

Elena Buscemi
Comune di Milano

Nel contesto attuale, caratterizzato da rapidi cambiamenti economici, sociali e tecnologici, l'importanza dell'uso dei dati nella progettazione e implementazione delle politiche per il lavoro non può essere sottovalutata. La raccolta e l'analisi dei dati offrono un'opportunità unica per comprendere le dinamiche del mercato del lavoro e per rispondere in modo più efficace alle esigenze di lavoratori e datori di lavoro.

I temi trattati da questo volumetto, e la giornata di studio da cui ha preso spunto, sono in linea con l'idea fare "luce" sulle opportunità fornite dalle statistiche ufficiali e sperimentali da fonte amministrativa a supporto delle politiche locali.

In un mondo sempre più connesso, i dati forniscono una base solida per la personalizzazione delle politiche, consentendo ai decisori di costruire strategie mirate che affrontino le specificità delle diverse categorie di lavoratori. Che si tratti di giovani neolaureati alla ricerca della loro prima esperienza lavorativa, di lavoratori in transizione verso una nuova carriera, o di gruppi vulnerabili che affrontano barriere aggiuntive nel mercato del lavoro, la personalizzazione delle politiche è essenziale per garantire che tutti abbiano accesso alle stesse opportunità di impiego e crescita professionale. A livello locale, purtroppo, le statistiche da fonte tradizionale non sempre si sono rivelate sono adeguate.

Analisi di dati settoriali consentono anche di estrarre *insight* significativi sulle tendenze del mercato del lavoro. Ad esempio, la tecnologia ha trasformato settori interi e ha creato nuove professioni, il che significa che è imperativo comprendere quali competenze siano più richieste. Questa conoscenza permette la creazione di programmi di formazione e riqualificazione più pertinenti, in grado di dotare i lavoratori delle competenze richieste per l'occupazione.

Tuttavia, a livello locale, più di altre sono le analisi territoriali a consentire l'identificazione delle aree geografiche in cui sono necessari interventi, comprendere meglio le competenze richieste dalle aziende e monitorare l'efficacia delle misure già in atto. Ciò consente ai decisori politici di adottare un approccio proattivo, evitando approcci *one-size-fits-all* e promuovendo politiche più agili e reattive. Queste politiche non solo devono rispondere alle esigenze attuali, ma devono anche anticipare le sfide future del mercato del lavoro, rendendo l'intero sistema più resiliente ai cambiamenti imprevedibili. Proprio questi aspetti rendono di palmare evidenza, l'importanza che hanno gli studi condotti dall'Osservatorio del mercato del lavoro della Città metropolitana di Milano a partire da basi dati amministrative (le COB) tanto che già oggi rappresentano un "faro" per l'implementazione delle politiche locali sul lavoro.

In questo contesto, infatti, l'uso dei dati amministrativi non si limita a migliorare l'efficacia delle politiche; promuove anche la trasparenza e la responsabilità. Le decisioni basate su evidenze tangibili ispirano maggiore fiducia tra i cittadini, rafforzando la legittimità delle istituzioni e creando un clima di collaborazione tra pubblico e privato. Quando le politiche sono basate su dati solidi, tempestivi, *tailored* e trasparenti, i cittadini sono più propensi a farsi coinvolgere e a contribuire a un dibattito costruttivo, fortificando il legame tra lo stato e la società civile.

L'implementazione di sistemi di raccolta e analisi dei dati dell'Osservatorio può portare a una governance più informata, in cui le politiche pubbliche sono costantemente adattate e riviste in base ai risultati monitorati. Questa continua crescita e adattamento non solo migliora la qualità delle politiche per il lavoro, ma offre anche un modello per un approccio più ampio alla governance, dove i dati diventano il fulcro delle decisioni strategiche.

In conclusione, l'integrazione di un approccio data-driven nella formulazione delle politiche per il lavoro rappresenta un passo fondamentale verso la costruzione di un mercato del lavoro più inclusivo, equo e resiliente. Solo attraverso un'analisi approfondita dei dati possiamo sperare di affrontare le sfide complesse che attendono il mondo del lavoro e creare opportunità sostenibili per tutti. Insieme, possiamo gettare le basi per un futuro lavorativo più promettente, in cui ogni individuo ha la possibilità di realizzare il proprio potenziale. Per tutto questo e per le opportunità che la discussione avviata dall'Accademia e dalle Istituzioni coinvolte -Istat e Città metropolitana di Milano, che questo volume ben testimonia, vanno i miei, nostri, ringraziamenti.

Autori

Elena Buscemi è una figura di spicco nella politica locale. Laureata in Filosofia con una tesi in Storia del pensiero politico, ha iniziato la sua carriera politica nel 2011 come consigliera comunale. Attualmente, è Presidente del Consiglio Comunale di Milano e ha precedentemente ricoperto il ruolo di Delegata al Lavoro nella Città metropolitana di Milano. La sua dedizione alla politica e alla sua città natale è evidente nei suoi numerosi contributi e impegni nel campo dei diritti, del lavoro, della casa e della parità di genere.

Giulia De Candia è dottore di ricerca in statistica metodologica, è dirigente dell'Ufficio Territoriale Area Nord-Ovest: Piemonte e Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia. In Istat da 26 anni, lavora con passione allo sviluppo di analisi statistiche di interesse per il territorio, al supporto delle rilevazioni sul campo al fine di un miglioramento continuo della qualità, alla promozione della statistica ufficiale e del ragionamento statistico, collaborando con il Sistan, le istituzioni locali e la comunità scientifica. È stata per molti anni professore a contratto degli insegnamenti di Statistica e di Statistica Economica presso la facoltà di Economia dell'Università di Genova.

Marco Leonardi è professore Ordinario di Economia, Università degli Studi di Milano. Si occupa di economia del lavoro e dell'istruzione. È editorialista del quotidiano Il Foglio e ha ricoperto nel governo Draghi il ruolo di capodipartimento alla programmazione economica della Presidenza del Consiglio.

Livio Lo Verso è responsabile dell'Osservatorio Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano. Con una lunga esperienza nel campo delle politiche del lavoro, ha dato un contributo significativo all'analisi e alla comprensione delle dinamiche occupazionali utilizzando a fini statistici atti amministrativi (Comunicazioni Obbligatorie - COB). Sotto la sua guida, l'Osservatorio ha prodotto numerosi rapporti e studi che offrono una visione dettagliata delle tendenze del mercato del lavoro.

Loredana Luzzi è dirigente dell'Unità Organizzativa Politiche Attive per il Mercato del Lavoro, Crisi Aziendali e Vertenze della Regione Lombardia da gennaio 2024. Promotrice del progetto: "Sistema delle conoscenze e osservatori". Ha una lunga esperienza manageriale nella pubblica amministrazione. È stata Direttrice generale dell'Università di Milano Bicocca e dell'Università degli studi di Brescia – Direttore Amministrativo di Azienda Ospedaliera pubblica e direttrice socio sanitaria dell'ASST GOM Niguarda. Esperta nel settore della Sanità Digitale. Ha mosso i suoi primi passi in sanità nel settore Epidemiologia e sistemi informativi di Regione Lombardia, da qui l'interesse a la conoscenza sull'utilizzo e la gestione dei dati. Autrice di numerose pubblicazioni in materia di gestione e organizzazione dei servizi sanitari e dell'università e sullo sviluppo della sanità digitale.

Massimo Ferlini nel 1983 inizia l'attività di ricerca all'Istituto di Politica Economica della Bocconi di Milano ed è direttore del CDRL. Consigliere Comunale della Città di Milano ed Assessore ai lavori pubblici ed ecologia fino al 1992. Consigliere d'Amministrazione di Italia Lavoro e Amministratore Delegato di Co.An.An. S.C.A.R.L. fra il 2003 e il 2006. Presidente dell'Osservatorio Nazionale Rifiuti presso il Ministero dell'Ambiente dal 2003 al 2007. È stato Consigliere d'Amministrazione e Presidente di OL Coop e Consigliere in Obiettivo Lavoro S.p.A. Già Presidente Compagnia delle Opere di Milano e Vice Presidente Nazionale. È stato membro della Giunta della Camera di Commercio di Milano. Per la Camera è presidente del consiglio di gestione della Fondazione Welfare Ambrosiano ed è stato presidente di Formaper. È Socio Fondatore della Fondazione Banco Farmaceutico Onlus. Svolge attività di consulenza nel campo della ingegnerizzazione dei servizi e nelle politiche attive del lavoro come partner senior di KAP srl. È Presidente dell'Associazione Remade in Italy. Collabora con Fondazione per la Sussidiarietà come esperto del mercato del lavoro.

Chiara Gagliarano è Professore Ordinario di Statistica Economica presso la LIUC – Università Cattaneo. Ha partecipato a diversi progetti di ricerca nazionali e internazionali. I suoi interessi di ricerca riguardano principalmente la misurazione di disuguaglianza, polarizzazione e povertà nella distribuzione del reddito, gli indicatori compositi di povertà e benessere multidimensionale e l'analisi della sopravvivenza.

Andrea Oldrini è un analista esperto del mercato del lavoro presso l'Osservatorio Mercato del Lavoro della Città metropolitana di Milano. Con una solida formazione in economia e statistica, Oldrini ha dedicato gran parte della sua carriera a studiare e interpretare le dinamiche del mercato del lavoro locale. Il suo lavoro è fondamentale per fornire dati accurati e analisi approfondite che supportano le politiche del lavoro e le decisioni strategiche.

Emilio Reyneri è Professore emerito di sociologia del lavoro presso l'Università di Milano Bicocca. Tra i suoi lavori: *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino, 2017; (con G. Fullin) “Mezzo secolo di primi lavori dei giovani. Per una storia del mercato del lavoro italiano”, *Stato e Mercato*, 2015, n. 105; “Come trovare un lavoro. Una storia italiana”, *Sociologia del lavoro*, 2020, n. 157.

Silvia Salini è Professoressa Ordinaria di Statistica, presso il Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi dell'Università degli Studi di Milano. È coinvolta nelle attività di ricerca del DSRS (Data Science Research Centre) dell'Università di Milano. Fa parte del senato accademico dell'Università degli Studi di Milano, è referente per la qualità per il Dipartimento di Economia, Management e Metodi Quantitativi e per il corso di laurea in Data Science and Economics, per cui è stata Presidente del collegio didattico dal 2018 al 2024. Ha partecipato a numerosi progetti di ricerca nazionali e internazionali in diversi ambiti; i suoi principali interessi di ricerca si concentrano sui modelli statistici per le scienze sociali, la statistica multivariata, i metodi di apprendimento statistico, la statistica robusta e la scientometria. Si è occupata negli anni di temi legati a Education e istruzione terziaria. Fa parte del board del progetto MHEO (Milan Higher Education Observatory (<https://mheo.unimi.it/>)) all'interno del quale si è occupata del rapporto sugli sbocchi occupazionali dei laureati.

Flavio Verrecchia è primo ricercatore all'Istat dove, già dirigente dell'unità organizzativa Censimento delle imprese, da diversi anni, è referente di sede e preposto della Lombardia – Milano. È professore a contratto di statistica economica presso il Dipartimento di scienze politiche e sociali dell'Università di Pavia e professore a contratto di statistica I - complementi presso il Dipartimento di statistica e metodi quantitativi dell'Università di Milano Bicocca.

Riferimenti bibliografici

CAPITOLO 1

- ARIFL, CRISP, *Data quality: un approccio metodologico ed applicativo. Il caso delle COB del mercato del lavoro in Lombardia*, Working Paper
- Banca d'Italia, *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, luglio 2023
- Baussola M., Ferretti C., Mussida C., *Pitfalls in the modeling of labor market flows: a reappraisal*, in *International Review of Applied Economics*, 2019
- Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro. Aspetti metodologici dell'indagine*, marzo 2022
- Istat, *Il mercato del lavoro. IV trimestre 2023*, marzo 2024
- Istat, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, 2020
- L. Lo Verso, A. Oldrini, *La contrattazione collettiva: un quadro alla luce degli avviamenti al lavoro. Rapporto 2023*, gennaio 2024
- L. Lo Verso, *La struttura sotto la congiuntura. Imprese e lavoro a Milano, Rapporto Mercato del lavoro 2022*, novembre 2022
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro – Primi indirizzi operativi*, Circolare del 4 gennaio 2007
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Comunicazioni Obbligatorie. Modelli e regole*, Versione 1.0, febbraio 2020
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Il sistema informativo statistico delle Comunicazioni Obbligatorie SISCO*, maggio 2014
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie. Nota IV trimestre 2023*, marzo 2024
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Istat, INPS, INAIL, ANPAL, *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione. III trimestre 2022*, dicembre 2022
- Veneto Lavoro, *Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie n. 3. Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, marzo 2016
- Veneto Lavoro, *Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie n. 7. Aggiornamento sulla misura delle dinamiche occupazionali a partire da CO: modalità e affidabilità di alternative di calcolo*, maggio 2020
- Veneto Lavoro, *Grammatica delle Comunicazioni Obbligatorie n. 9. Revisione dei criteri di utilizzo delle date di cessazione ed effetti sui saldi*, maggio 2021
- Veneto Lavoro, *Guida all'uso delle Comunicazioni Obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro*, I Tartufi n. 36, dicembre 2010
- Veneto Lavoro, *PUF 3.0 – Guida a Mercurio. Storia, contenuto e specifiche*, aprile 2016
- Verrecchia F. (a cura di), *Dati amministrativi, metodi e statistiche per le politiche territoriali*, FrancoAngeli, Milano, 2019

CAPITOLO 2

2.2

Brilli Y., Fanfani B, e Piazzalunga D. (2024) *Quanto incide il contratto di lavoro nelle scelte di fecondità*. La voce.info. <https://lavoce.info/archives/103976/quanto-incide-il-contratto-di-lavoro-nelle-scelte-di-fecondita/>

2.5

Biffignandi S., Martini M. (1995) *Il registro statistico europeo delle imprese. Esperienze e metodi per la sua costruzione in Italia* (eds. Biffignandi S., Martini M.). Franco Angeli, Milano.

Poggi P., Verrecchia F. (2004) *Il progetto AMeRICA: prime indicazioni dall'integrazione di anagrafi della popolazione e dati fiscali*. In: *Qualità degli archivi amministrativi e qualità dell'informazione statistica. Spunti tratti dalla riflessione di Marco Martini per un nuovo modello di relazioni tra sistemi amministrativi e sistema statistico* (eds: P. Aimetti, B. Zavanella). Franco Angeli, Milano.

Verrecchia F. (2019) *Dati amministrativi, metodi e statistiche per le politiche territoriali* (ed. Verrecchia F.). FrancoAngeli, Milano