

Le imprese in crescita e la ricomposizione dell'occupazione nei settori del made in Italy del Veneto

Bruno Anastasia, Sebastiano Basso, Gianluca Emireni e Maurizio Gambuzza¹

1. Introduzione

Questo contributo propone un'esplorazione delle potenzialità conoscitive aperte dalla messa a punto, presso l'Osservatorio & ricerca di Veneto lavoro, di un archivio anagrafico delle imprese coinvolte nell'attivazione, modifica o cessazione di rapporti di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria secondo lo standard nazionale delle Comunicazioni Obbligatorie (CO); tali dati sono organizzati attraverso il Sistema informativo lavoro veneto (d'ora in avanti, Silv). La costruzione di tale archivio ha rappresentato un'attività piuttosto articolata e complessa, giunta ormai ad un livello sufficiente di maturazione ma ancora soggetta ad ulteriori sviluppi e affinamenti.

Fino ad oggi, infatti, le informazioni raccolte nel Silv, seguendo una ormai lunga tradizione, hanno permesso un monitoraggio, temporalmente tempestivo, dei flussi occupazionali complessivi, con un livello di dettaglio assai analitico per quanto riguarda le informazioni riferite ai lavoratori e ai rapporti di lavoro, ma piuttosto limitato per quanto riguarda la domanda di lavoro, essenzialmente descritta in base al settore di attività e alla localizzazione dell'unità produttiva. Così, mentre per i lavoratori era possibile ricostruire e seguire puntualmente le storie lavorative e i percorsi di carriera, con riferimento alle aziende non si era in grado di quantificarne né il numero né le dimensioni (classi di dipendenti), né tanto meno di isolare all'interno dei singoli aggregati settoriali o territoriali imprese contraddistinte da specifiche performance occupazionali o modalità d'uso della forza lavoro.

Aprire una tale prospettiva di analisi presenta diversi motivi di interesse:

- rende possibile valutare con maggiore precisione l'andamento dell'occupazione in relazione ai mutamenti del sistema produttivo (nati/mortalità, creazione o distruzione di posti di lavoro in imprese esistenti, ecc.), una possibilità fino ad ora offerta solo dalle statistiche prodotte dall'Inps, che tuttavia risentono di un notevole ritardo di aggiornamento;
- permette di superare una prospettiva di analisi settoriale, sempre meno adeguata a render conto della varianza dei comportamenti e delle performance aziendali, tanto più in una fase congiunturalmente difficile/di crisi come l'attuale che finisce con l'accentuare i meccanismi di selezione tra le imprese;
- consente la valutazione di quelle politiche del lavoro che mettono in gioco le caratteristiche e i comportamenti delle singole imprese, come ad esempio gli incentivi subordinati alle performance occupazionali o l'utilizzo condizionale di particolari istituti contrattuali;
- apre la strada al link con altre banche dati – come ad esempio quelle sui bilanci, l'internazionalizzazione, etc – consentendo di valutazione delle performance occupazionali collegate a particolari sottoinsiemi di imprese isolate in funzione di specifiche caratteristiche.

Il presente lavoro costituisce pertanto una prima verifica di tali potenzialità. In particolare esso mira a sondare se le imprese caratterizzate da performance occupazionali positive si contraddistinguono rispetto al profilo medio del settore di appartenenza e siano capaci così di indicare, pur senza esaurirle², le direzioni di evoluzione in atto nell'utilizzo e nella selezione della forza lavoro, in particolare con riferimento ai profili professionali e alle tipologie contrattuali adottate.

L'attenzione sarà focalizzata in particolare su:

- le imprese del sistema manifatturiero veneto del made in Italy, il che permette di osservare larga parte degli ambiti dell'industria tradizionale che hanno contraddistinto il modello di

¹ Osservatorio & ricerca di Veneto Lavoro, e-mail: bruno.anastasia@venetolavoro.it, sebastiano.basso@venetolavoro.it; gianluca.emireni@venetolavoro.it; maurizio.gambuzza@venetolavoro.it.

² Mutamenti associati anche a fenomeni di riduzione delle dimensioni aziendali, legate all'abbandono di lavorazioni labour intensive e a basso valore aggiunto e, parallelamente, allo sviluppo e rifocalizzazione del core business aziendale verso fasi dei processi produttivi più qualificate.

sviluppo regionale e nordestino e che tuttora distinguono specifici sistemi produttivi locali (pensiamo all'occhialeria bellunese, all'oreficeria e alla concia del vicentino, al marmo veronese), parti rilevanti del territorio regionale (come nel caso del tessile-abbigliamento e dell'alimentare) o ancora aree distrettuali significativamente differenziate tra loro (come avviene per il mobile e le calzature);

- il periodo 2009-2013, cioè anni fortemente segnati dagli effetti della crisi economica che tanto profondamente stanno mettendo alla prova le capacità di resistenza delle imprese e i destini individuali di molti lavoratori; una crisi che, avendo distrutto una parte non marginale della struttura produttiva, apre la strada ad una fase di più o meno netta discontinuità con il passato.

Con riferimento a questa finestra temporale e a questo insieme di attività economiche guarderemo alle caratteristiche principali dei lavoratori (genere, cittadinanza, titolo di studio) e alle strategie di reclutamento/selezione del personale in relazione ai principali istituti contrattuali, alla ricerca di tracce di una ri-composizione della domanda di lavoro orientata verso il rafforzamento dei qualificazione e di professionalità diversi da una tradizione prevalentemente operaia.

Al contempo, per verificare la tenuta e le potenzialità interpretative del lavoro condotto sulle aziende, si documenterà quanto la possibilità di tipologizzazione delle aziende possa aiutare a rendere conto dell'evoluzione in atto nel sistema produttivo e ad arricchire le linee di lettura più consolidate e diffuse.

Il paper è così organizzato. Il paragrafo 2, più di carattere metodologico, illustra in maniera sintetica le caratteristiche della fonte, i criteri di costruzione dell'anagrafe aziendale realizzata a partire dai dati del Silv, opportunamente integrati con altre fonti, e presenta le principali definizioni e i criteri adottati nel trattamento dei dati; per quanto la sua lettura non sia indispensabile per seguire il resto del testo, qui contiamo di offrire gli essenziali elementi di valutazione per i lettori più avvezzi con il trattamento dei dati, in particolare di quelli amministrativi. Il paragrafo 3 è dedicato a un breve richiamo dei tratti salienti delle dinamiche occupazionali regionali durante gli anni della crisi e, al contempo, vuole offrire alcune prime indizioni sulle fecondità di un'osservazione condotta a partire dalle aziende. Il paragrafo 4 illustra specificatamente le caratteristiche e le performance occupazionali recenti del settore del made in Italy e tende ad isolare i diversi percorsi aziendali e settoriali di creazione e distruzione di posti di lavoro. L'ultimo paragrafo, infine, è focalizzato sulle imprese persistenti e in crescita occupazionale, indicate nel testo come quelle "performanti"; mantenendo sullo sfondo il profilo della parte restante dell'universo di imprese dei settori selezionati, si mettono in luce le peculiarità delle aziende performanti, dell'occupazione da esse generata nel periodo osservato e delle loro modalità di impiego della forza lavoro.

Il paper, oltre a fornire chiavi di lettura del quadro e delle dinamiche occupazionali registrate nel made in Italy del Veneto, si configura al contempo come un work in progress e tende a offrire una documentazione analitica delle possibilità informative della fonte Silv e, al suo interno, dell'archivio imprese. La presenza di eventuali incongruenze e discrepanze dei dati presentati riflette il carattere in progress del lavoro; sarà ulteriormente oggetto di verifiche e affinamenti nel prossimo futuro.

2. Una digressione di metodo

Come accennato, il lavoro sfrutta la messa a punto di un'anagrafe delle imprese che, attraverso il linkage tra gli archivi Silv e diverse altre basi, ha permesso di recuperare informazioni essenziali sulle aziende, in particolare con riferimento alla loro dimensione occupazionale. Di seguito si riportano le informazioni essenziali sulle fonti utilizzate, a partire ovviamente da quella principale rappresentata dal Silv, e sui criteri di trattamento dei dati.

2.1. Gli archivi di riferimento e i criteri di costruzione dell'anagrafe aziende

Gli archivi amministrativi del Silv sono alimentati dal flusso di comunicazioni relative all'instaurazione, alla cessazioni o alla trasformazione dei rapporti di lavoro dipendente e, più di recente parasubordinato, attivati dalle imprese e dalle istituzioni, oltre che dalle famiglie in riferimento al lavoro domestico. Trattandosi di un archivio amministrativo, il suo contenuto ha subito (e subisce) nel tempo modifiche anche significative sia in relazione all'estensione dell'ambito osservato (lavoro dipendente e non, imprese e famiglie, settore privato e pubblico), sia in riferimento ai contenuti delle informazioni raccolte (tipologie di rapporti di lavoro, set di informazioni raccolte, classificazioni adottate). Per quanto sia solo dall'inizio del 2008 che, con l'avvio su scala nazionale del sistema telematico delle CO (comunicazioni obbligatorie), il flusso informativo copre tutto il Paese secondo il medesimo standard, in Veneto l'informatizzazione è avvenuta, pur in forma non omogenea in tutto il territorio regionale, a partire dalla seconda metà degli anni '90 e rende disponibile una serie storica piuttosto lunga di dati.³

Seguendo una tradizione consolidata, l'uso privilegiato di tale fonte è fin qui stato quello di una contabilità dei movimenti realizzati nel mercato del lavoro che permette oggi una lettura particolarmente tempestiva degli andamenti dell'occupazione con un dettaglio analitico e temporale (al limite, giornaliero) "fino" in riferimento alle caratteristiche sia dei lavoratori (genere, nazionalità, classe d'età), sia del rapporto di lavoro (tipologia contrattuale e di orario, livello e qualifica di inquadramento, durata prevista nel caso dei rapporti a termine) sia infine delle imprese (settore d'attività, localizzazione dell'unità produttiva).⁴

Altrettanto rilevanti e frequentati sono gli utilizzi della fonte per l'analisi longitudinale delle carriere lavorative individuali, per il monitoraggio di specifici istituti contrattuali e degli effetti delle innovazioni legislative o per lo studio del placement e dei percorsi di ricollocazione lavorativa di specifici target di soggetti (i lavoratori in mobilità, i disoccupati, gli utenti della formazione professionale, i laureati...).

Decisamente più problematica risulta invece l'adozione di una prospettiva di lettura che assuma le imprese come fuoco di attenzione. La mancanza di una gestione anagrafica delle aziende riduce le informazioni disponibili e utilizzabili su tale versante al settore di attività e alla localizzazione dell'unità produttiva, mentre non si dispone di dati strutturali rilevanti come la dimensione o la natura giuridica né tanto meno è possibile distinguere gli effetti occupazionali della nati/mortalità delle imprese o isolare quelli legati alla mobilità spuria dovuta alle fusioni, incorporazioni o modifiche societarie.

Per cercare di ovviare a tali limiti, come osservatorio abbiamo avviato un'attività che, sfruttando il ricorso ad altre fonti disponibili sulle imprese, permettesse di utilizzare i dati sui flussi dei rapporti di lavoro anche relazionandoli alle imprese che li hanno generati per poter studiare:

- a. la dinamica occupazionale delle imprese (dati quantitativi);
- b. gli effetti selettivi dei processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro nel sistema produttivo in funzione dei caratteri strutturali delle imprese;
- c. le scelte di *recruitment* (lavoratori "preferiti", variazioni nella composizione anagrafica, per genere e per cittadinanza della forza lavoro, etc.).

³ Per una dettagliata analisi delle caratteristiche e dei contenuti della fonte si rinvia ad Anastasia B., Disarò M., Emireni G., Gambuzza M., Rasera M. (2010), "Guida all'uso delle comunicazioni obbligatorie nel monitoraggio del mercato del lavoro. Seconda versione", in *I Tartufi*, 36, Dicembre, www.venetolavoro.it. Per una documentazione degli attuali contenuti delle Co e delle classificazioni adottate a livello nazionale si rinvia ai "Modelli e regole" pubblicati in www.cliclavoro.gov.it.

⁴ La ricchezza e la tempestività delle informazioni garantite grazie al sistema delle comunicazioni obbligatorie è ben documentata dalle base dati navigabili, aggiornate trimestralmente, organizzate nella sezione "Osservatorio|numeri" del sito www.venetolavoro.it. Oltre ai flussi relativi al Veneto, sul sito sono disponibili (pur con una minore profondità delle dimensioni navigabili, ma comunque con dettaglio provinciale) anche i dati delle regioni e delle province autonome che aderiscono al Network SeCO.

Si tratta di un lavoro in progress di cui si propongono in questa sede le principali passaggi, le scelte metodologiche compiute e i primi risultati raggiunti.⁵

L'interesse del lavoro condotto non è stato orientato alla costruzione di un archivio globale delle imprese presenti nel territorio regionale ma, più limitatamente, alla costruzione di un "archivio dei datori di lavoro (dipendente e parasubordinato)". I datori di lavoro possono infatti non coincidere con l'universo delle imprese: vi sono imprese che non sono datori di lavoro dipendente e vi sono datori di lavoro che non sono imprese (persone fisiche, professionisti etc.).

Non è certamente possibile ricostruire in questa sede in maniera puntuale tutti i passaggi e le scelte operative adottate (per le quali si rinvia ad un documento in fase di redazione); ci si limiterà a sintetizzarne i momenti principali e la logica seguita. I passaggi principali hanno riguardato:

- la definizione dell'unità di indagine;
- l'individuazione e la valorizzazione delle informazioni desumibili da Silv;
- la selezione di altre basi dati disponibili sulle imprese e delle informazioni da esse ricavabili;
- l'integrazione tra le diverse banche dati.

La definizione dell'unità di indagine

La definizione dell'unità di osservazione ha costituito la prima, fondamentale, scelta operativa. In Silv l'unità elementare cui afferiscono le comunicazioni è rappresentata dall'unità locale (stabilimento/ufficio/casa), anche temporanea, presso la quale ha luogo la prestazione lavorativa cui si riferisce la singola Co; per ciascuna ul si dispone dell'informazione sulla sede legale dell'impresa. Questa caratteristica costituisce un indubbio vantaggio per l'analisi della domanda di lavoro espressa dal sistema produttivo locale perché permette una lettura territorialmente a grana fine delle dinamiche occupazionali. Per contro essa complica inevitabilmente il confronto con altre fonti, per le quali il riferimento delle informazioni è rappresentato spesso dall'impresa nel suo insieme, con dati in alcuni casi riferiti anche a stabilimenti e ul localizzate in diversi ambiti territoriali, compresi quelli extraregionali.

Tra le diverse opzioni possibili (singola ul, ul aggregate a livello provinciale o regionale, aziende con attribuzione territoriale sulla base della sede legale oppure della principale ul in Veneto) la scelta è ricaduta unità locali aggregate a livello regionale (d'ora in poi, Uar).

L'individuazione e la valorizzazione delle informazioni desumibili da Silv

Una seconda informazione affidabile di Silv è quella relativa al settore di attività economica, con i soli problemi (comuni alle diverse fonti) di gestione dei passaggi all'adozione delle diverse classificazioni Istat. In questo caso il confronto con altre fonti può solo aprire la strada ad una verifica di casi di incongruenza, mentre rimane ancora da meglio indagare la presenza e la frequenza di differenze tra l'Ateco principale della sede legale e quelle delle eventuali diverse unità locali che ad essa afferiscono.⁶

Per quanto riguarda la dimensione aziendale, disponendo di una serie storica piuttosto lunga dei flussi occupazionali (come già ricordato attendibile a partire dalla fine degli anni '90, almeno per quanto riguarda le imprese private), da Silv è possibile ricostruire uno stock indicativo dell'occupazione dipendente per singola Uar, la cui attendibilità è in funzione dell'avvio più o meno recente dell'attività aziendale o, nel caso di ditte individuali, della loro costituzione in termini di

⁵ È ben noto, del resto, che disporre di un'anagrafica aziendale esaustiva, affidabile e accessibile è impresa ciclopica, che necessita di molte risorse istituzionali (disponibilità di basi dati) e umane (competenze statistico-informatiche). Inoltre c'è sempre il consistente problema, ben noto in letteratura, della cosiddetta "mobilità spuria" delle imprese, ancora non affrontato nel lavoro fin qui condotto.

⁶ Queste differenze, in parte frutto dell'effettiva articolazione e complessità degli assetti aziendali e in parte possibile esito di imprecisione di classificazione, tipiche di base dati amministrative, spiegano alcune differenze nei dati di seguito presentati (come ad esempio tra la tabella 3 e la 4) a seconda che essi derivino da elaborazioni condotte sull'archivio aziende o invece direttamente sulla base Silv.

datori di lavoro dipendente.⁷ Questo costituisce dunque un primo elemento di confronto e verifica con le altre fonti.

Un secondo aspetto di interesse, sempre ai fini del raccordo/confronto con altre basi di informazioni, è quello di poter ricostruire le modifiche intervenute nella consistenza degli organici aziendali disponibili a partire da date eterogenee di partenza in funzione delle diverse fonti utilizzate, riallineando così temporalmente i dati sulla dimensione aziendale. A tal fine sono state computate le variazioni delle posizioni lavorative relative ai soli contratti stipulati con le principali tre tipologie contrattuali di lavoro dipendente: i contratti a tempo indeterminato, quelli a tempo determinato e quelli di apprendistato (tenendo conto, ovviamente, delle eventuali proroghe e trasformazioni).

La selezione di altre basi dati disponibili sulle imprese e delle informazioni da esse ricavabili

Nel panorama delle basi dati contenenti informazioni sulle aziende le principali fonti cui si è fatto ricorso sono state le seguenti:

- i prospetti informativi compilati dalle imprese con almeno 15 dipendenti in ottemperanza alla l.68 (che ricordiamo promuove l'inserimento e l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro), organizzati nell'archivio Pegaso;
- il database Aida che, con riferimento alle società di capitale, raccoglie e organizza in serie quinquennali dati relativi al bilancio e all'occupazione;
- il registro imprese delle Camere di Commercio, organizzato in Veneto nel sistema Parix, relativo a tutte le ditte che hanno sede o almeno un'unità operativa nel territorio regionale.

Relativamente alle imprese di maggiori dimensioni ulteriori elementi di confronto puntuale sono stati ricavati dai prospetti informativi compilati dalle imprese con oltre 100 dipendenti in riferimento alla situazione del personale maschile e femminile (art. 46 Dlgs 198/2006 ex art. 9 L.125/91).

Infine è stata svolta un'attività specifica con riferimento alle imprese del settore pubblico, ricorrendo ai dati dell'archivio Aris dell'ufficio scolastico regionale per il Veneto, a quelli sui dipendenti (insegnanti e personale ata) forniti dal Miur per il 2011 per tutte le scuole statali ad esclusione della scuola materna e all'anagrafe Siope (Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici) sistema di rilevazione nato dalla collaborazione tra la Ragioneria Generale dello Stato, la Banca d'Italia e l'Istat. Ciò ha consentito una piuttosto precisa individuazione e tipologizzazione delle istituzioni pubbliche presenti in ambito regionale.

Sulla base dell'attività di linkage tra i diversi archivi è stato possibile integrare informazioni rilevanti quali:

- numero dipendenti (ad una data) e/o classe dimensionale,
- natura giuridica,
- anno di nascita,
- anno di eventuale cessazione,
- variabili economiche delle aziende.

L'integrazione tra le diverse banche dati

L'esito del lavoro di linkage e di abbinamento tra le diverse base dati è stato la costruzione di un'unica anagrafica aziende che integra selettivamente le informazioni disponibili, riporta la localizzazione dell'unità e le dimensioni aziendali calcolate in base alle diverse fonti con riferimento agli anni 2007-2012, e propone uno stock di riferimento unico costruito seguendo la seguente priorità: Pegaso, Aida, Parix, Silv. Più precisamente, assumendo il 2007 come anno di benchmark e facendo riferimento alle sole imprese che presentano in Silv movimenti con i tre

⁷ A livello complessivo, e con riferimento al sistema dell'occupazione dipendente privata, in alcuni precedenti lavori abbiamo stimato la copertura garantita dalla fonte pari ad oltre il 70% del totale. Rimangono non osservati i lavoratori stabili e caratterizzati da una lunga *tenure* occupazionale.

contratti standard sopra definiti⁸, la classe dimensionale è stata desunta da fonte esterna in tutti i casi in cui essa risultava superiore a quanto ottenuta da Silv⁹; all'opposto, nei casi in cui essa risultava maggiore in Silv si è mantenuta quest'ultima.

Non sono ancora state adeguatamente affrontate invece le tematiche relative alla nati-mortalità delle imprese, all'identificazione delle nuove o di quelle cessate. Del resto, la costituzione di un'impresa non necessariamente corrisponde con l'avvio di un'attività datoriale, dato che dal punto di vista occupazionale (pensiamo a molte imprese artigiane senza dipendenti) può anche coincidere con l'attività in proprio dell'imprenditore. Viste le caratteristiche della fonte Silv, incentrata sui dati di flussi, si privilegerà l'attenzione alle unità produttive che presentano nel periodo esaminato movimenti di apertura, chiusura o trasformazione di rapporti di lavoro dipendente.

L'archivio aziende: numero di unità aziendali e stock di dipendenti in un confronto con i dati Inps

Un confronto tra diverse fonti statistiche è sempre operazione complessa, perché diversi sono gli universi di riferimento (imprese, unità locali, ambito territoriale, solo il settore privato...) le classificazioni adottate (diverse versioni dell'Ateco: 1991-2001-2007).

Se guardiamo all'Inps e utilizziamo i dati ricostruiti nell'archivio aziende ricostruito limitando l'attenzione solo al settore dipendente privato con l'esclusione dell'agricoltura otteniamo, con riferimento alla fine del 2008 (momento di partenza del periodo di osservazione in questo lavoro) i valori di confronto riportati nel prospetto di seguito riportato. Nel complesso dell'economia le distanze sono assai modeste, pari a circa 2mila unità in termini di aziende e 2 18mila dipendenti, mentre qualche differenza si nota guardando alle articolazioni settoriali; le principali differenze sono:

- tolte le costruzioni, i cui valori appaiono assolutamente congrui tra le due fonti, in relazione ai grandi aggregati settoriali si segnala nei dati desunti da Silv una sovrastima dell'industria (poco più di 3mila aziende e ben 58mila dipendenti) rispetto all'insieme dei servizi, per i quali invece si ha una sottostima di circa 4,5mila aziende e 44,4mila dipendenti;
- per quanto riguarda i settori del made in Italy non è possibile in Inps distinguere a grana così fina i settori da poterne quantificare l'aggregato complessivo; con una certa approssimazione possiamo proporre il confronto per alcuni ambiti: esiste una buona sovrapposizione tra le due fonti con riferimento all'industria alimentare, soprattutto in termini di dipendenti; l'insieme del sistema moda (Tac) risulta sovra rappresentato in Silv sia in termini di imprese che di dipendenti, mentre il legno-mobilia soprattutto in termini di dipendenti.

Prospetto di confronto tra Inps e archivio aziende da Silv. Aziende/Uar e dipendenti del settore privato (esclusa l'agricoltura) al 31/12/2008

	Inps		Silv		Differenze Silv-Inps	
	Aziende	Dipendenti	Uar	Dipendenti	Aziende/Uar	Dipendenti
Totale	145.690	1.272.231	143.699	1.290.347	-1.991	18.116
Industria	39.871	561.611	43.212	620.109	3.341	58.498
di cui						
- Alimentare	4.770	39.040	4.039	39.327	-731	287
- Tac	6.226	86.271	7.478	97.553	1.252	11.282
- Legno-mobile	4.783	50.181	5.620	66.230	837	16.049
Costruzioni	19.995	99.238	19.233	103.339	-762	4.101
Servizi	85.824	611.382	81.254	566.899	-4.570	-44.483

Fonte: ns. elab. su dati Inps e Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

⁸ Non risultano aver attivato alcun movimento in Silv nei sei anni considerati circa 800 imprese in Aida e oltre 240mila in Parix. Dato che questi dati possono celare problemi di mancato linkage, al momento sono oggetto di ulteriore verifica.

⁹ Qualora ciò derivasse da Parix si è posta la condizione che non si trattasse di un'impresa cessata o plurilocalizzata; nel caso di ditte individuali, il dato Parix doveva risultare superiore per più di una unità.

2.2. Tipologizzazioni e classificazioni utilizzate

Le analisi di seguito condotte fanno riferimento ai flussi occupazionali verificatisi in Veneto tra il 31 dicembre 2008 e il 31 dicembre 2013.

Flussi e variazioni occupazionali

Come è stato fatto per la costruzione dell'anagrafica aziendale, in particolare per il calcolo degli stock, laddove non esplicitamente indicato i flussi e i saldi occupazionali utilizzati nel testo si riferiscono ai contratti di lavoro dipendente delle seguenti tre tipologie di contratti di lavoro: a tempo indeterminato, a tempo determinato, in apprendistato.

L'individuazione di diverse tipologie di imprese in base alle performance occupazionali

Con l'obiettivo di individuare specifiche tipologie di comportamento delle unità produttive selezionate in funzione delle dinamiche occupazionali registrate nel corso dei cinque anni esaminati si è proceduto a confrontare la consistenza occupazionale delle Uar ai due anni estremi considerati (31.12.2008 e 31.12.2013), individuando così quattro situazioni distinte:

- a. unità senza dipendenti sia ad inizio che a fine periodo: si tratta ragionevolmente di realtà aziendali marginalmente attive nel mercato del lavoro dipendente (come ad esempio aziende artigiane), spesso stagionali; possiamo appunto definirle come "marginali-stagionali";
- b. unità senza dipendenti solo ad inizio periodo: si tratta di realtà aziendali che possiamo considerare "nate" – almeno in termini di datori di lavoro dipendente – nel corso della finestra temporale considerata; le possiamo definire "nuove";
- c. unità con dipendenti ad inizio periodo ma senza alla fine: si tratta di realtà aziendali che possiamo considerare "morte" – almeno in termini di datori di lavoro dipendente – nel corso della finestra temporale considerata; le definiamo "cessate o in riduzione";
- d. unità con dipendenti sia ad inizio che a fine periodo: si tratta di realtà aziendali persistenti nel periodo considerato; le definiamo "permanenti".

Quest'ultimo insieme, in funzione delle variazioni occupazionali registrate nel periodo, può essere a sua volta scomposto in tre gruppi:

- d1 in riduzione occupazionale,
- d2 stabili,
- d3 in crescita occupazionale.¹⁰

È bene precisare che al momento sono state svolte solo in misura limitata delle verifiche per isolare la cosiddetta "mobilità spuria" derivata da variazioni aziendali, da incorporazioni o acquisizioni di rami d'attività etc., così come ulteriormente da affinare è il lavoro per l'individuazione della data di nascita o di cessazione delle aziende. È chiaro che queste possono influire in misura non trascurabile nella definizione delle tipologie sopra indicate.

3. Una prospettiva di lettura delle dinamiche occupazionali dal lato delle aziende

Siamo ancora dentro questa lunga crisi che a partire dalla seconda metà del 2008 ha interessato larga parte del sistema produttivo regionale e nazionale. Una crisi che, a dispetto della sua origine finanziaria, ha avuto da subito un forte impatto materiale investendo in primo luogo il sistema manifatturiero e, successivamente, estendendosi al resto dell'economia sotto la spinta della progressiva contrazione dei consumi. Nonostante il suo carattere settorialmente trasversale, in questi anni si è assistito ad un'accentuazione dei processi di differenziazione delle traiettorie evolutive delle imprese guidati spesso, soprattutto nel contesto nordestino e veneto, dalla capacità di

¹⁰ Gli insiemi delle imprese nate e di quelle morte risultano leggermente sottostimati rispetto a quanto si desume da Inps: con riferimento al 2008, ad esempio, i tassi di natalità risultano al 6,2% rispetto al 9,1% di Inps, quelli di mortalità 7,2% rispetto al 10,8%. Per ulteriori elementi di confronto con Inps si rinvia all'intervento presentato all'ultima conferenza Aisre e disponibile in: <http://www.venetolavoro.it/contributi-e-ricerche>.

presenza o di espansione sui mercati esteri. Nel complesso, mentre dal punto di vista delle esportazioni molti comparti manifatturieri sono frequentemente tornati (almeno nominalmente) ai livelli pre-crisi, le dinamiche occupazionali rimangono ancora fortemente negative e riflettono il permanere di situazioni di forti difficoltà del sistema produttivo.

Come è possibile evincere dai dati sulle variazioni delle posizioni di lavoro dipendente, tra il 2009 e il 2013 in Veneto sono stati persi oltre 82mila posti di lavoro (**tab. 1**), con una caduta particolarmente accentuata all'esordio della crisi (-41mila posizioni), una parziale attenuazione delle perdite in corrispondenza del parziale recupero registrato a cavallo tra il 2010 e il 2011, e una ri-accentuazione negli ultimi due anni osservati. Il calo più consistente (poco meno di 60mila posizioni di lavoro) è stato registrato nell'industria in senso stretto e uno ulteriore di 26mila nelle costruzioni; solo l'industria alimentare si distingue per la tenuta dei livelli occupazionali, con un saldo nel periodo positivo per circa mille occupati. Le attività di servizi mostrano nel complesso un bilancio quinquennale appena positivo, grazie al leggero recupero nella fase centrale della finestra esaminata; qui i servizi alla persona, quelli di vigilanza e alcuni ambiti del terziario avanzato arginano la caduta registrata dal commercio- turismo e dalle attività dei trasporti e logistica.

Tab. 1 – Veneto. Variazioni delle posizioni di lavoro dipendente per macrosettori e anno. 2009-2013 (val. in migliaia)

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale quinquennio
Totale	-41,5	-6,0	-5,6	-13,3	-15,8	-82,2
Agricoltura	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	1,1
Industria in s.s.	-27,8	-7,1	-4,5	-10,6	-8,7	-58,6
di cui:						
- Made in Italy	-10,8	-4,3	-3,9	-4,8	-4,7	-28,5
- Metallmeccanico	-14,4	-2,4	-0,3	-3,7	-2,4	-23,3
- Altre industrie	-2,7	-0,6	-0,6	-2,0	-1,5	-7,3
Costruzioni	-6,1	-2,8	-4,5	-7,0	-5,7	-26,1
Servizi	-7,8	3,6	3,2	4,1	-1,6	1,4

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Un esame svolto dal lato delle imprese permette di precisare tale quadro generale, mostrando come il saldo complessivo medi al contempo una maggiore profondità delle situazioni di perdita occupazionale e la presenza di realtà contraddistinte, pur nel quadro di crisi, dalla creazione di posti di lavoro.

Le aziende (unità aziendali regionali, Uar) pubbliche e private che hanno dipendenti a fine 2013 o ne hanno avuto nel periodo osservato ammontano a 218mila (**tab. 2**), rispetto ad una media annua di circa 150mila¹¹; i dipendenti, così come calcolati da Silv, sono passati da 1.535mila del 2008 a 1.453mila del 2013, con una variazione di poco inferiore alle 83mila unità¹². Larga parte dell'occupazione si concentra nelle 123mila aziende persistenti (il 56% del totale), cioè con dipendenti in organico sia ad inizio che a fine periodo; il resto delle Uar è rappresentato da:

- circa 30mila unità che possiamo definire come marginali o stagionali, ovvero che hanno avuto dipendenti nel periodo ma non alle date di inizio o fine (in entrambi i casi con riferimento al 31 dicembre);
- circa 35mila unità entrate o nate nel periodo, ovvero prive di dipendenti a fine 2008; a queste aziende è ascrivibile un incremento occupazionale di 112mila posizioni lavorative dipendenti;

¹¹ Si tratta di valori comparabili con quelli forniti dall'Inps per gli anni 2008-2010, almeno con riferimento al settore privato esclusa l'agricoltura.

¹² La differenza rispetto ai dati semplici di flusso riportati in tab. 1 è dovuta ai problemi di costruzione dell'archivio aziende, che per vincoli di quadratura hanno richiesto in alcuni marginali casi il computo anche di flussi (di assunzione o di cessazione) avvenuti in unità produttive esterne al Veneto.

- circa 30mila unità uscite o morte nel periodo, la cui occupazione dipendente rilevata ad inizio periodo risulta non più presente alla fine del 2013.¹³

Larga parte delle persistenti (quasi 56mila) hanno registrato nel quinquennio una riduzione occupazionale, che nel complesso sfiora le 273mila unità; il resto si ripartisce tra quelle occupazionalmente stabili e quelle in crescita che a fine periodo registrano quasi 152mila dipendenti in più.

Tab. 2 – Veneto, totale economia. Aziende (Uar) con dipendenti nel quinquennio 2009-2013 per tipologia: stock dipendenti a inizio e fine periodo e variazioni occupazionali (val. in migliaia)

	N. Uar	Stock dipendenti al 31 dicembre		
		2008	2013	Variazione 2008-13
Totale	218,2	1.535,5	1.452,6	-82,9
Stagionali / marginali	30,0	-	-	-
Entrate / nate	35,4	-	112,3	112,3
Uscite / morte	29,8	74,0	-	-74,0
Persistenti	122,9	1.461,5	1.340,5	-121,0
di cui:				
- con var negative	55,9	913,4	640,6	-272,8
- stabili	32,6	135,7	135,7	-
- in crescita	34,4	412,5	564,3	151,9

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Dietro il pur pesante bilancio occupazionale si celano movimenti ben consistenti di creazione/distruzione di posti di lavoro, particolarmente rilevanti per le imprese persistenti: i posti distrutti ammonterebbero nel complesso a 347mila (di cui 273mila nelle Uar persistenti), quelli creati a 264mila (152mila nelle persistenti). Si conferma dunque l'importanza di esplorare i processi di selezione tra le imprese che possono aiutare a comprendere le direzioni di mutamento in atto nella struttura produttiva e del conseguente assetto occupazionale.

4. Le dinamiche occupazionali del made in Italy negli anni di crisi: i diversi percorsi aziendali e settoriali di creazione e distruzione di posti di lavoro

Possiamo provare ad adottare le medesime modalità con le quali abbiamo guardato al complesso dell'economia regionale con riguardo ai settori industriali del made in Italy. La **tab. 3** permette di rilevare come, a parte l'industria alimentare, tutti i comparti del manifatturiero tradizionalmente distintivi larga parte dei sistemi locali regionali abbiano registrato perdite significative, per quanto siano soprattutto il tessile-abbigliamento e il legno-mobilia a concentrare larga parte della flessione occupazionale: circa 11mila posizioni lavorative ciascuno, oltre 2/3 dell'insieme produttivo analizzato. Dal punto di vista temporale tutti i comparti hanno visto nel 2009 l'hannus horribilis; in molti casi si registrano leggeri recuperi negli anni successivi, ad eccezione dell'industria del mobile che mostra una minore reattività di fronte ai pur deboli segnali di ripresa, con ciò condividendo e subendo gli affetti del drastico e costante ridimensionamento delle attività edilizie.

¹³ Allo stato attuale di avanzamento del lavoro di costruzione dell'archivio aziende non risulta possibile discriminare tra vera nati/mortalità delle imprese, ma solo appunto solo presenza, negli intervalli temporali scelti, di imprese con dipendenti.

Tab. 3 – Veneto. Variazioni delle posizioni di lavoro dipendente nelle industrie del made in Italy per anno. 2009-2013 (val. in migliaia)

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale quinquennio
Totale made in Italy	-10,8	-4,3	-3,9	-4,8	-4,7	-28,5
Ind. alimentari	0,1	0,7	-0,3	0,7	-0,2	1,0
Ind. tessile-abb.	-4,4	-1,6	-1,8	-1,3	-1,7	-10,8
Ind. conciaria	-0,5	0,1	0,3	-0,3	0,1	-0,3
Ind. calzature	-0,7	-0,1	0,4	-0,4	0,0	-0,8
Legno/mobilio	-2,7	-2,3	-1,6	-2,6	-2,2	-11,4
Ind. vetro	-0,4	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-1,2
Ind. ceramica	-0,1	-0,1	0,0	-0,1	0,0	-0,3
Ind. marmo	-0,6	-0,4	-0,2	-0,2	-0,2	-1,6
Oreficeria	-0,8	-0,4	-0,5	-0,3	0,0	-1,9
Occhialeria	-0,7	0,1	0,0	-0,2	-0,1	-0,8
Altro m. Italy	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,2
Industria in senso stretto	-27,8	-7,1	-4,5	-10,6	-8,7	-58,6
Totale economia	-41,5	-6,0	-5,6	-13,3	-15,8	-82,2

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Rispetto alle 20mila imprese presenti a fine del 2008¹⁴, cinque anni di crisi non hanno comportato nel made in Italy una caduta particolarmente accentuata: nel complesso la flessione del loro numero è stata del -2,1%, in linea con quanto avviene nell'insieme del tessuto industriale regionale; nei settori della moda (tessile, abbigliamento e calzature) e nell'industria alimentare si registra addirittura un leggero incremento di unità (**tab. 4**).

Tab. 4 – Veneto. Numero di aziende (Uar) e stock al 31 dicembre dei dipendenti nelle industrie del made in Italy per anno. 2008 e 2013 (val. in migliaia)

	N. Uar				Stock dipendenti			
	2008	2013	var. 2008-2013	Totale 2013-2008	2008	2013	Variazione 2008-13	
							val. ass.	%
Totale made in Italy	20,1	19,6	-0,43	25,4	247,0	215,1	-31,9	-12,9%
Ind. alimentari	4,0	4,1	0,09	5,0	39,3	40,7	1,4	3,6%
Ind. tessile-abb.	5,7	5,9	0,15	8,2	71,0	59,3	-11,8	-16,6%
Ind. conciaria	0,8	0,8	0,05	1,0	12,2	11,5	-0,6	-5,2%
Ind. calzature	1,0	1,0	0,05	1,3	14,3	13,5	-0,9	-6,1%
Legno/mobilio	5,6	5,1	-0,55	6,5	66,2	52,5	-13,7	-20,7%
Ind. vetro	0,6	0,5	-0,02	0,7	9,7	8,6	-1,0	-10,4%
Ind. ceramica	0,2	0,2	-0,02	0,2	8,7	8,5	-0,2	-2,0%
Ind. marmo	0,7	0,7	-0,04	0,8	7,2	5,5	-1,7	-24,0%
Oreficeria	0,8	0,7	-0,09	0,9	8,6	6,4	-2,2	-26,0%
Occhialeria	0,5	0,4	-0,03	0,6	8,3	7,3	-0,9	-11,5%
Altro m. Italy	0,2	0,1	-0,01	0,2	1,5	1,2	-0,2	-15,6%
Industria in senso stretto	43,2	42,6	-0,58	52,8	621,2	553,8	-67,4	-10,8%
Totale economia	152,7	158,4	5,65	218,2	1.535,5	1.452,6	-82,9	-5,4%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

¹⁴ Per un confronto con altre fonti si rinvia al prospetto riportato nel par. 2.

Inoltre, è bene precisare che, a fronte di un pressoché equivalente valore complessivo, le differenti consistenze dei saldi occupazionali per settore sono dovute al fatto che nelle semplici analisi dei flussi si fa riferimento all'Ateco prevalente della singola unità produttiva; guardando alle aziende si utilizza l'Ateco prevalente della Uar. Tali disallineamenti, che come risulta dal confronto tra le tabb. 3 e 4 non sono proprio marginali, testimoniano la sempre più complessa configurazione del sistema produttivo, meno confinato all'interno di monolitiche divisioni settoriali, in particolare all'interno del comparto manifatturiero (che stando ai dati classificati sulla base della sede legale dell'azienda risulta più consistente che facendo riferimento alle singole ul). E, ovviamente, possono essere frutto di problemi di coerenza e correttezza dei dati del Silv; su questo fronte è previsto un lavoro di ulteriore verifica.

La disponibilità delle informazioni di stock desunte dall'archivio aziende di Silv consente di pesare, al di là dei valori assoluti, la consistenza dei processi di espulsione di lavoratori dipendenti registrati nei singoli settori. Rispetto ad un dato medio del -13%, la contrazione occupazionale sfiora il 17% nell'industria del tessile e abbigliamento, il 21% in quella del legno-mobilio, raggiunge un quarto dell'occupazione presente agli esordi della crisi nel caso dell'industria del marmo (-24%) e dell'oreficeria (-26%).

Se teniamo conto che nel complesso in Veneto l'industria in senso stretto ha registrato una flessione dell'11%, i settori in esame hanno dunque sofferto particolarmente della fase recessiva, dell'effetto del significativo calo dei consumi e della più aspra concorrenza dei paesi emergenti. Meglio o almeno meno peggio sembra essere andata, oltre all'alimentare, solo alle attività delle calzature e della lavorazione della pelle (con flessioni attorno al 5%-6%) e all'industria della ceramica (-2%).

Esistono quindi percorsi diversificati tra i settori di cui è possibile trovare traccia nel comportamento delle imprese esplorabile a partire dalle modalità della loro presenza nel corso del quinquennio (persistenti, entrate, uscite...) e, nel caso delle persistenti, dalle loro variazioni occupazionali (tab. 5).

Tab. 5 – Veneto. Aziende (Uar) del made in Italy con dipendenti per tipologia e classi di variazione nel quinquennio 2009-2013

	Stagionali / marginali	Entrate / nate	Uscite / morte	Persistenti			Totale	
				Totale	in riduzione	stabili		in crescita
Numero di Uar								
Totale made in Italy	2.064	3.243	3.673	16.377	8.889	3.131	4.357	25.357
Ind. alimentari	390	596	507	3.532	1.345	979	1.208	5.025
Ind. tessile-abb.	1.019	1.485	1.339	4.378	2.543	797	1.038	8.221
Ind. conciaria	47	153	106	658	330	91	237	964
Ind. calzature	123	214	166	831	437	117	277	1.334
Legno/mobilio	330	509	1.060	4.560	2.783	748	1.029	6.459
Ind. vetro	29	61	80	480	269	92	119	650
Ind. ceramica	6	10	34	184	99	28	57	234
Ind. marmo	18	68	107	617	411	100	106	810
Oreficeria	59	82	176	607	370	100	137	924
Occhialeria	39	45	72	402	227	58	117	558
Altro m. Italy	4	20	26	128	75	21	32	178
Δ posizioni di lav. dipendente 2008-13 (in migliaia)								
Totale made in Italy	-	14,7	-15,2	-31,4	-52,7	-	21,3	-31,9
Ind. alimentari	-	1,9	-1,2	0,7	-5,1	-	5,9	1,4
Ind. tessile-abb.	-	8,0	-6,8	-12,9	-18,7	-	5,7	-11,8
Ind. conciaria	-	1,0	-0,7	-1,0	-2,5	-	1,5	-0,6
Ind. calzature	-	1,1	-0,6	-1,3	-2,9	-	1,6	-0,9
Legno/mobilio	-	1,8	-4,0	-11,5	-15,4	-	3,9	-13,7
Ind. vetro	-	0,2	-0,3	-0,9	-1,6	-	0,7	-1,0
Ind. ceramica	-	0,0	-0,1	-0,1	-0,5	-	0,5	-0,2
Ind. marmo	-	0,2	-0,4	-1,5	-1,8	-	0,3	-1,7
Oreficeria	-	0,2	-0,6	-1,8	-2,3	-	0,5	-2,2
Occhialeria	-	0,2	-0,3	-0,9	-1,6	-	0,7	-0,9
Altro m. Italy	-	0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-	0,1	-0,2

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Delle 25mila Uar presenti nel periodo oltre 16mila risultano persistenti (il 65%), una quota quindi ben più alta di quanto si registra nel complesso dell'economia (ricordiamo il 56%) dove una rilevante nati/mortalità aziendale (ricordiamo qui da intendere principalmente come entrata/uscita nell'insieme delle imprese con lavoratori dipendenti) contraddistingue le attività dei servizi. Il più

basso livello di persistenza si ha nel caso delle industrie del tessile-abbigliamento (il 53%) per effetto sia di entrate/uscite più numerose, sia del maggior numero di aziende contraddistinte una marginale presenza all'interno dell'universo del lavoro dipendente (ben il 12% delle Uar a fronte di una media dell'8%). Più in generale le imprese del sistema moda e quelle alimentari mostrano più significativi fenomeni di entrata, mentre il resto dei settori (oltre al tessile-abbigliamento) vedono prevalere i casi di uscita (con la punta del 19% delle Uar dell'oreficeria).

Se poi discriminiamo le imprese persistenti in funzione delle variazioni occupazionali vediamo che quelle in riduzione, mediamente pari al 35% del totale, superano il 50% nelle industrie del marmo e sono intorno al 42%-43% nel legno-mobilia e nella ceramica; quelle in crescita (17% in media) sono più rappresentate nell'alimentare, nella concia, nell'occhialeria e nella ceramica, dove oscillano tra il 21 e il 25%.

Per quanto non manchino dunque alcune caratterizzazioni settoriali, non vi è ambito del made in Italy che non presenti, dal punto di vista occupazionale, una varietà dei percorsi aziendali di reazione alla crisi.

Il bilancio dei 32mila posti di lavoro persi nell'insieme dei cinque anni è l'esito algebrico di 36mila posti creati (21mila dei quali nelle imprese persistenti) e di quasi 68mila distrutti (53mila nelle persistenti). Dal punto di vista settoriale possiamo notare che:

- il 22% del totale dei posti di lavoro creati è imputabile all'industria alimentare;
- le aziende della moda rivestono pressoché il medesimo peso sia nella creazione che nella distruzione di posti, con il tessile-abbigliamento che da solo copre in entrambi i casi circa il 38% del totale;
- l'industria del legno-mobilia, cui è attribuibile il 43% del saldo negativo complessivo, pesa ben per il 29% nella distruzione di posti di lavoro e comunque il 16% nella creazione di nuovo lavoro dipendente;
- tra gli altri settori, le industrie del marmo, dell'oreficeria e dell'occhialeria assumono un peso leggermente superiore nella distruzione di posti di lavoro.

5. Le dinamiche occupazionali lette attraverso l'analisi delle imprese persistenti e in crescita

Per quanto alcuni settori abbiano subito maggiormente le difficoltà del momento, quanto sin qui emerso documenta come prima ancora che l'appartenenza ad una particolare tipologia di produzione contino le capacità delle singole imprese nell'adottare strategie – organizzative, di prodotto, di processo, di filiera... - in grado di garantire performance occupazionali positive. L'ipotesi che intendiamo verificare è che guardare alle imprese performanti dal punto di vista occupazionale possa permettere di cogliere – senza certamente esaurirli – i segnali e le direzioni di cambiamento sia nella selezione della manodopera impiegata e, di conseguenza, nella tipologia di produzioni praticate, sia nelle modalità di gestione della forza lavoro, in primo luogo dal punto di vista contrattuale.

Proviamo dunque a precisare l'universo su cui ci concentreremo (**tab. 6**). Si tratta nel complesso di 4,4mila aziende, pari al 27% delle Uar persistenti e al 17% del totale made in Italy; in esse, che registrano nel quinquennio in esame un incremento di oltre 21mila dipendenti, risultano complessivamente impiegati a fine 2013 circa 81mila lavoratori, pari al 40% degli occupati in imprese persistenti, al 38% del totale complessivo. Rispetto a questo insieme utilizzeremo di seguito come termine di confronto i dati relativi a tutte le altre aziende di ciascuno dei settori esaminati.

Tab. 6 – Veneto, totale made in Italy. Aziende (Uar) persistenti nel quinquennio 2009-2013 per classi di variazione: stock dipendenti a inizio e fine periodo e variazioni occupazionali (val. assoluti in migliaia)

	N. Uar	Stock dipendenti		Δ 2008-13
		2008	2013	
Aziende persistenti:				
Uar con var negative	8,9	156,8	104,2	-52,7
Uar stabili	3,1	15,4	15,4	0,0
Uar in crescita	4,4	59,6	80,9	21,3
Totale persistenti	16,4	231,9	200,5	-31,4
Totale made in Italy	25,4	247,0	215,1	-31,9
% persistenti su totale made in Italy	65%	94%	93%	98%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

In funzione dell'entità della variazione possiamo distinguere tre sottoinsiemi delle aziende performanti (**tab. 7**):

- poco meno di 3mila unità, i due terzi, si contraddistinguono per una crescita occupazionale modesta, compresa tra 1 e 3 dipendenti; non a caso si tratta di aziende di piccole dimensioni (l'87,5% sotto i 15 dipendenti, il 50% sotto i 5) che in media crescono di 1,6 occupati; concia, calzature e oreficeria mostrano una crescita media leggermente superiore;

Tab. 7 – Veneto, settori del made in Italy. Numero di aziende (Uar) persistenti i crescita occupazionale nel quinquennio 2009-2013 per classi di variazione, classe dimensionale e saldo occupazionale per settore

	Imprese persistenti in crescita				Resto delle imprese
	modesta	significativa	forte	Totale	
Numero di Uar	2.949	1.373	35	4.357	21.000
per classe dimensionale al 2013					
senza dipendenti/uscite	-	-	-		5.714
a. 1-5	1.487	57	-	1.544	10.025
b. 6-9	627	224	-	851	2.175
c. 10-15	466	320	-	786	1.564
d. 16-19	171	151	-	322	390
e. 20-29	95	246	-	341	423
f. 30-49	68	198	-	266	324
g. 50-99	26	125	8	159	226
h. 100-249	8	49	9	66	92
i. 250 e oltre	1	3	18	22	44
Saldo complessivo					
Totale	4.619	12.529	4.445	21.593	-53.488
Ind. alimentari	1.268	3.393	1.273	5.934	-4.507
Ind. tessile-abb.	1.087	3.336	1.400	5.823	-17.600
Ind. conciaria	234	931	387	1.552	-2.136
Ind. calzature	273	1.008	301	1.582	-2.495
Legno/mobilio	1.134	2.346	457	3.937	-17.600
Ind. vetro	139	237	349	725	-1.722
Ind. ceramica	52	165	230	447	-644
Ind. marmo	125	164	-	289	-2.033
Oreficeria	151	327	48	526	-2.803
Occhialeria	116	549	-	665	-1.617
Altro m. Italy	40	73	-	113	-331

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

- altre 1.373 Uar si contraddistinguono per una crescita significativa, compresa tra i 4 e 49 dipendenti; in queste si concentra il 58% dell'incremento occupazionale delle performanti, in media 9,1 dipendenti in più per azienda; in questo gruppo prevalgono unità di dimensioni medie maggiori: sopra i 15 dipendenti il 56% delle unità aziendali, il 42% nella classe tra i 15 e i 50 dip.; dal punto di vista settoriale si distinguono le imprese dell'occhialeria, con una crescita media di oltre 11 dipendenti nel quinquennio;
- le rimanenti 35 Uar segnalano una crescita superiore ai 49 dipendenti e danno luogo al 20% dell'aumento occupazionale dell'insieme delle performanti, con una media nel periodo di 127 occupati in più per Uar; si tratta ovviamente di imprese di maggiori dimensioni, tutte sopra i 50 dipendenti e oltre la metà sopra i 250; dal punto di vista settoriale si distinguono per una crescita media più elevata le industrie della concia (+193 dipendenti) e quelle della ceramica (+230 occupati).

5.1. Le caratteristiche della nuova forza lavoro impiegata: il crescente peso di quella più istruita e più qualificata

Sempre con riferimento ai saldi occupazionali possiamo esaminare le caratteristiche della forza lavoro aggiuntiva nel quinquennio (**tab. 8**).

Nel bilancio complessivo del comparto del made in Italy del Veneto la componente autoctona della manodopera ha pagato maggiormente i costi della crisi: su cento dipendenti in meno nel quinquennio, 94 sono di cittadinanza italiana. Ciò non significa che la manodopera immigrata, significativamente presente in particolare in alcuni comparti produttivi (pensiamo alla concia), non sia stata interessata da processi di espulsione dai cicli produttivi. Piuttosto, il bilancio meno penalizzante è dovuto in parte al fatto che tra le imprese performanti il 19% dell'incremento è stato garantito dai lavoratori stranieri, che si confermano una delle componenti più "reattive" al ciclo per effetto anche di una loro elevata flessibilità ed adattabilità. Essi individuano oramai una componente rilevante nel garantire le opportunità di espansione occupazionale delle imprese.

Altrettanto caratterizzato il bilancio in termini di genere, con le donne che contribuiscono per il 57% alla flessione delle posizioni lavorative (ben 18mila lavoratrici in meno, quasi tutte italiane). Anche qui pesa la tradizionale elevata presenza femminile all'interno di gran parte delle attività manifatturiere del made in Italy, in particolare nel sistema moda, che fa sì che esse siano state fortemente interessate dai processi di ridimensionamento registrati negli anni di crisi (e non solo, se pensiamo al progressivo assottigliamento dell'industria tessile-abbigliamento, regionale e nazionale, che va avanti ininterrotto ormai da decenni). Ma a differenza di quanto accade per gli stranieri, nelle imprese performanti non si registra un particolare dinamismo della componente femminile, il cui peso sui nuovi posti di lavoro creati è del 46% – quindi poco sopra il tasso di femminilizzazione complessivo dell'occupazione dipendente in regione – grazie al contributo delle aziende a "forte crescita" dove esse occupano ben il 53% dei posti di lavoro aggiuntivi.

Emergono elementi di maggiore interesse guardando ai saldi in funzione del titolo di studio dei lavoratori, che mostrano un deciso spostamento del profilo della manodopera impiegata verso livelli elevati di qualificazione scolastica e, come vedremo oltre, profili di professionalità più elevati.

Nelle imprese performanti il 55% delle posizioni lavorative create nel periodo è occupata da lavoratori in possesso di diploma o laurea; tale quota raggiunge il 67% nelle aziende a forte crescita, come abbiamo visto dimensionalmente più grandi, dove ogni quattro nuovi occupati uno è laureato (nella media delle aziende in crescita la quota è del 14%). Fa da contraltare a tale quadro il profilo emergente con riferimento al resto delle imprese, dove il bilancio negativo ha interessato quasi nei 2/3 dei casi lavoratori con al massimo la licenza media, mentre i laureati si attestano ad appena il 3%.

Troviamo riscontro di tali differenti caratterizzazioni dei lavoratori nelle variazioni occupazionali che hanno interessato il comparto sotto il profilo degli inquadramenti professionali. Le aziende performanti crescono ancora in misura significativa grazie all'ampliamento della base produttiva e al ricorso al lavoro diretto, dato che le figure blue collar (operai, conduttori e personale non

qualificato) rappresentano il 54% delle nuove posizioni registrate nel periodo; ma le figure tecniche e intellettuali inserite in azienda arrivano al 17% del totale e la loro incidenza aumenta in funzione dell'intensità di crescita registrata dalle imprese: dal 12% nelle unità a crescita modesta a ben il 25% in quelle più dinamiche.

Tab. 8 – Veneto, settori del made in Italy. Saldi occupazionali nelle aziende (Uar) persistenti in crescita nel quinquennio 2009-2013 per principali caratteristiche dei lavoratori e qualifiche professionali

	Imprese persistenti in crescita				Resto delle imprese
	modesta	significativa	forte	Totale	
Numero di Uar	2.949	1.373	35	4.357	21.000
Saldo complessivo	4.619	12.529	4.445	21.593	-53.488
Italiani	3.815	10.054	3.688	17.557	-47.622
- donne	1.683	4.790	2.034	8.507	-26.334
- uomini	2.132	5.264	1.654	9.050	-21.288
Stranieri	804	2.475	757	4.036	-5.866
- donne	243	815	322	1.380	-1.765
- uomini	561	1.660	435	2.656	-4.101
%stranieri sul saldo totale	17%	20%	17%	19%	11%
% donne sul saldo totale	42%	45%	53%	46%	53%
Nessun titolo	266	718	156	1.140	-236
Licenza elementare	-60	-51	-88	-199	-2.842
Licenza media	1.670	4.487	1.014	7.171	-31.662
Diploma (2-3 anni)	388	804	353	1.545	-3.133
Diploma	2.033	4.941	1.930	8.904	-12.321
Laurea	369	1.574	1.052	2.995	-1.568
N.d.	-47	56	28	37	-1.726
% diplomi e lauree sul saldo totale	52%	52%	67%	55%	26%
0. N.d.	-7	-10	-6	-23	-147
1. Dirigenti	-7	85	18	96	-456
2. Professioni intellettuali	101	430	229	760	-620
3. Professioni tecniche	469	1.584	887	2.940	-3.853
4. Impiegati	688	1.780	580	3.048	-6.505
5. Professioni qualif. dei servizi	670	1.660	861	3.191	-3.082
6. Operai specializzati	1.744	4.177	1.101	7.022	-25.162
7. Conduttori e operai semi-spec.	649	1.855	488	2.992	-10.364
8. Professioni non qualificate	312	968	287	1.567	-3.299
% blue collar sul saldo totale	59%	56%	42%	54%	73%
% figure tecniche e intellettuali sul saldo totale	12%	16%	25%	17%	8%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

All'opposto, i fenomeni di riduzione degli organici aziendali hanno interessato in misura largamente prevalente le componenti operaie e in misura decisamente modesta quelle maggiormente qualificate. Se guardiamo infatti al resto delle imprese, il 73% del saldo ha riguardato blue collar e solo nell'8% dei casi figure tecniche e intellettuali.

5.2. Il bilancio occupazionale alla luce delle modalità contrattuali: la crescita dei contratti stabili

Ma le nuove opportunità di lavoro create dalle imprese in crescita sono costituite da “buoni” posti o sono piuttosto date da posizioni temporanee che garantiscono meglio risposta all'incertezza del

quadro economico – che restringe gli orizzonti di investimento delle imprese – e seguono la tendenza al crescente ricorso a forme flessibili di impiego della manodopera?

Delle 21,6mila nuove posizioni lavorative acquisite dalle imprese in crescita l'86%, pari ad oltre 18,6mila, sono a tempo indeterminato (**tab. 9**); 1.300 sono rappresentate da apprendistato e 1.600 da rapporti a termine. Si ripropone nella sostanza l'equilibrio che contraddistingue la struttura più generale dell'occupazione dipendente, con differenze alla fine non particolarmente marcate in funzione dell'intensità delle variazioni: le imprese maggiori in forte crescita vedono l'intero incremento spiegato dalle posizioni lavorative a tempo indeterminato, mentre la leggera riduzione di apprendisti è compensata dalla crescita dei contratti a termine; il livello più basso dei rapporti stabili (all'81% del totale) contraddistingue le imprese con volumi di crescita intermedi (tra i 4 e i 49 dipendenti).

Tab. 9 – Veneto, settori del made in Italy. Saldo occupazionale nelle aziende (Uar) persistenti in crescita nel quinquennio 2009-2013 per tipologia contrattuale e incidenza % del tempo indeterminato per settore

	Imprese persistenti in crescita				Resto delle imprese
	modesta	significativa	forte	Totale	
Numero di Uar	2.949	1.373	35	4.357	21.000
Saldo complessivo	4.619	12.529	4.445	21.593	-53.488
Cti	3.989	10.201	4.458	18.648	-43.322
Cap	342	1.024	-62	1.304	-4.814
Ctd	288	1.304	49	1.641	-5.352
Inc. % saldo cti sul saldo totale					
Totale	86%	81%	100%	86%	81%
Ind. alimentari	83%	79%	101%	85%	62%
Ind. tessile-abb.	97%	84%	88%	87%	80%
Ind. conciaria	73%	73%	77%	74%	89%
Ind. calzature	71%	73%	90%	76%	83%
Legno/mobilio	87%	89%	103%	90%	84%
Ind. vetro	115%	90%	95%	97%	76%
Ind. ceramica	63%	91%	233%	161%	87%
Ind. marmo	82%	82%		82%	91%
Oreficeria	79%	76%	83%	78%	90%
Occhialeria	84%	78%		79%	74%
Altro m. Italy	70%	82%		78%	73%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Dal punto di vista settoriale mostrano un maggiore ricorso a forme di impiego flessibile le aziende dell'industria conciaria e delle calzature (circa ¼ dei nuovi posti), dell'oreficeria, dell'occhialeria e delle altre industrie del made in Italy (poco più di 1/5); una larga prevalenza dei lavori a tempo indeterminato contraddistingue invece le industrie del vetro e della ceramica. Anche nell'alimentare, pur contraddistinto da una maggiore stagionalità delle attività, e nell'industria del mobile, che abbiamo visto individua uno dei comparti in maggiore difficoltà, le imprese performanti vedono crescere in misura significativa l'occupazione più stabile.

Ma se la crisi non impedisce alle aziende dinamiche di incrementare la propria pianta organica ricorrendo a personale inquadrato con contratti più garantiti, nel resto delle imprese i posti di lavoro persi erano nell'81% dei casi riferiti a lavoratori stabili: 43mila dei 53mila complessivi (l'81%) erano con contratti a tempo indeterminato. Hanno risposto alle difficoltà di questi anni riducendo significativamente anche l'occupazione di apprendisti o di lavoratori a termine le aziende

dell'industria alimentare (38% dei posti di lavoro persi), di quelle dell'occhialeria (26%) e del vetro (24%).

5.3. I flussi di assunzione e le modalità di reclutamento dei lavoratori: percorsi di ingresso al lavoro stabile e uso intenso delle modalità flessibili di impiego

Ma che il bilancio occupazionale delle imprese performanti sia complessivamente favorevole alle forme di impiego più stabili non significa necessariamente che queste aziende non facciano largo impiego di modalità flessibili di reclutamento della propria manodopera. Se guardiamo ai flussi di assunzione registrati complessivamente nel quinquennio esaminato ci rendiamo anzi conto che proprio queste si distinguono per una minore propensione alle assunzioni dirette a tempo indeterminato.

Delle 94mila assunzioni effettuate con i tre principali contratti di lavoro dipendente dalle 4,3mila aziende in crescita (**tab. 10**), solo 21mila sono state a tempo indeterminato (il 22%), 10mila hanno riguardato apprendisti (11%) e ben 63mila rapporti di lavoro a tempo determinato (67%); nelle rimanenti 21mila imprese le quote omologhe sono state rispettivamente pari al 40%, 10% e 50%. Inoltre, tanto più significativa risulta la crescita occupazionale delle aziende, tanto più si abbassa il peso dei rapporti stabili (dal 24% nelle aziende a crescita modesta al 21% di quelle in forte aumento).

Questa apparente contraddizione con i dati di saldo commentati al paragrafo precedente trova spiegazione nel ricorso all'utilizzo delle trasformazioni contrattuali, ovvero alle stabilizzazioni a tempo indeterminato di rapporti inizialmente stipulati a termine o in apprendistato (per quanto quest'ultimo sia ormai considerato a tempo indeterminato sin dalla partenza). Nonostante che rispetto alle altre imprese quelle in crescita non sembrano distinguersi per tassi di conferma o trasformazione significativamente maggiori né per l'apprendistato (con una quota del 33% sui contratti stipulati nel periodo contro il 36%) né per il tempo determinato (in entrambi gli aggregati pari al 23%), in effetti il contributo delle stabilizzazioni risulta decisamente rilevante come modalità di accesso all'impiego stabile: nel complesso le trasformazioni arrivano quasi a duplicare il volume dei rapporti a tempo indeterminato nel periodo, raggiungendo una entità pari all'85% delle stipule a Cti rispetto al 37% registrato dal complesso delle altre imprese.

Sempre con riferimento al complesso dei flussi attivati con le tre principali tipologie contrattuali, l'esame dei flussi di assunzioni per qualifica professionale conferma il maggior ricorso da parte delle imprese performanti a figure più qualificate: i blue collar coprono il 63% dei flussi (il 58% nelle aziende in forte crescita) rispetto ad una quota del 72% registrato nelle altre aziende; le figure tecniche e intellettuali il 9,4% rispetto al 7,6%.

Torneremo tra breve sul tema dei profili professionali, leggendolo anche alla luce delle diverse strategie di reclutamento contrattuale. Prima è utile completare il quadro delle modalità di utilizzo della manodopera prendendo in considerazione l'insieme più vasto delle forme contrattuali cui le imprese fanno ricorso, anche al di là dei confini stretti del lavoro dipendente.

Un primo aspetto riguarda il ricorso al lavoro in somministrazione, una forma in forte crescita negli ultimi anni che garantisce alle imprese elevati margini di flessibilità a fronte di costi del lavoro leggermente superiori. Il suo rilievo è subito evidente se pensiamo che, a fronte delle 94mila assunzioni con i tre contratti sin qui considerati, le assunzioni tramite somministrazione sono state nel periodo 75mila. Le imprese performanti fanno dunque un intenso ricorso al somministrato, molto più che il resto del sistema produttivo del made in Italy dove a fronte di 135mila assunzioni standard si registrano 67mila flussi di somministrazione: nell'insieme esse danno luogo ad oltre la metà (il 53%) della domanda di somministrazione (a fronte di un peso sull'insieme dei flussi con i tre contratti standard pari al 41%).

Decisamente meno rilevante è l'utilizzo del lavoro a chiamata, appena 4,6mila attivazioni sulle circa 16mila complessive del sistema made in Italy (il 29%), e in parte anche del lavoro parasubordinato (poco meno di 4mila sulle 10mila complessive). Infine un certo rilievo assume il

ricorso alle esperienze lavorative (tirocini e stage) che sfiorano nel periodo le 6mila unità, quasi la metà del totale.

Tab. 10 – Veneto, settori del made in Italy. Flussi di assunzione nelle aziende (Uar) persistenti in crescita nel quinquennio 2009-2013 per tipologia contrattuale e per qualifica

	Imprese persistenti in crescita				Resto delle imprese
	modesta	significativa	forte	Totale	
Numero di Uar	2.949	1.373	35	4.357	21.000
Totale tre contratti					
Totale	26.844	46.048	21.656	94.548	135.513
Cti	6.561	9.927	4.592	21.080	54.721
Cap	4.060	5.138	1.069	10.267	12.882
Ctd	16.223	30.983	15.995	63.201	67.910
Trasformazioni a tempo indeterminato:					
- da apprendistato	1.214	1.598	567	3.379	4.672
<i>% su assunzioni di apprendisti</i>	<i>30%</i>	<i>31%</i>	<i>53%</i>	<i>33%</i>	<i>36%</i>
- da tempo determinato	4.029	7.586	2.971	14.586	15.386
<i>% su assunzioni a tempo det</i>	<i>25%</i>	<i>24%</i>	<i>19%</i>	<i>23%</i>	<i>23%</i>
- totali	5.243	9.184	3.539	17.965	20.058
<i>% su assunzioni a tempo ind.</i>	<i>80%</i>	<i>93%</i>	<i>77%</i>	<i>85%</i>	<i>37%</i>
Qualifiche professionali					
1. Dirigenti	64	269	286	619	781
2. Professioni intellettuali	261	960	487	1.708	2.187
3. Professioni tecniche	1.605	3.959	1.627	7.191	8.143
4. Impiegati	2.478	4.739	1.782	8.999	9.028
5. Professioni qualif. dei servizi	4.630	6.528	4.949	16.107	17.764
6. Operai specializzati	10.869	15.882	2.520	29.271	57.802
7. Conduttori e operai semi-spec.	4.719	10.071	8.775	23.565	30.703
8. Professioni non qualificate	2.218	3.640	1.230	7.088	9.105
Totale complessivo	26.844	46.048	21.656	94.548	135.513
<i>% blue collar</i>	<i>66%</i>	<i>64%</i>	<i>58%</i>	<i>63%</i>	<i>72%</i>
<i>% figure tecniche e intellettuali</i>	<i>7,0%</i>	<i>10,7%</i>	<i>9,8%</i>	<i>9,4%</i>	<i>7,6%</i>
Altri rapporti di lavoro					
Somministrazione	17.448	40.494	17.167	75.109	67.023
Chiamata	2.827	1.606	175	4.608	11.280
Parasubordinati	968	2.050	954	3.972	6.414
Esperienze	1.614	2.607	1.700	5.921	6.542

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

È tuttavia ragionevole ritenere che le strategie di reclutamento e le scelte di ricorso ai diversi strumenti messi a disposizione dalla normativa sul mercato del lavoro siano in qualche misura differenziati in relazione alle diverse figure professionali e alle specifiche fasi del processo produttivo cui le risorse umane selezionate vanno destinate. Se così proviamo ad esaminare congiuntamente qualifiche e contratti possiamo mettere in luce differenziazioni di un qualche interesse (**tab. 11**).

Iniziamo con il considerare gli usuali tre contratti tipici del lavoro dipendente: nel caso delle figure apicali della classificazione delle professioni tendono ad acquisire peso le assunzioni a tempo indeterminato, che riguardano l'80% delle qualifiche dirigenziali, il 44% delle figure intellettuali e il 40% dei tecnici; i rapporti a tempo prevalgono decisamente con riferimento ai conduttori e agli operai semi-specializzati (l'84% delle assunzioni) e al personale non qualificato (73%);

l'apprendistato caratterizza le figure intermedie e in genere quelle più qualificate (per gli impiegati toccano la punta del 16%).

Facendo riferimento alla (pur schematica) distinzione tra blue collar da una parte e tecnici e intellettuali dall'altra è interessante notare come queste caratterizzazioni distinguano in particolare l'insieme delle imprese performanti, soprattutto in relazione al contratto a tempo indeterminato: le figure operaie ed esecutive pesano meno del 55% tra le imprese dinamiche e ben l'83% tra le rimanenti imprese; i tecnici e gli intellettuali rispettivamente il 17,2% e appena il 7,7%. Queste differenze si stemperano in relazione ai flussi di apprendistato e soprattutto a tempo determinato.

Passando alle altre forme di impiego le differenze tra i due insiemi di imprese rimangono, pur se tendono a ridursi: il lavoro somministrato è utilizzato nei ¾ di casi per l'impiego dei blue collar (quasi nell'82% dei casi nelle altre imprese); scontata la netta prevalenza delle figure qualificate dei servizi per le attivazioni di lavoro intermittente, il parasubordinato torna a distinguere le imprese performanti per il suo ampio utilizzo in relazione alle figure tecniche e intellettuali (quasi il 71% contro il 58% delle altre imprese).

Tab. 11 – Veneto, settori del made in Italy. Flussi di assunzione nelle aziende (Uar) persistenti in crescita nel quinquennio 2009-2013 per tipologia contrattuale e qualifica

	Flussi relativi ai tre contratti standard					Altri flussi di assunzione/attivazione			
	Cti	Cap	Ctd	Tr. da Cap	Tr. da ctd	Somm	Interm	Paras	Esperienze
Imprese persistenti in crescita									
0. N.d.						559	2		
1. Dirigenti	496	3	120	4	55	52	3	145	3
2. Professioni intellettuali	751	203	754	92	324	506	7	1.518	400
3. Professioni tecniche	2.872	963	3.356	452	1.353	7.366	56	1.293	1.193
4. Impiegati	2.256	1.447	5.296	602	1.777	5.111	213	188	1.510
5. Professioni qualif. dei servizi	3.168	2.153	10.786	543	2.046	5.661	2.465	276	620
6. Operai specializzati	7.346	3.913	18.012	1.116	5.416	13.244	773	448	1.236
7. Conduttori e operai semi-spec.	2.674	1.178	19.713	460	2.385	24.934	284	41	521
8. Professioni non qualificate	1.517	407	5.164	106	1.234	17.676	805	63	438
Totale complessivo	21.080	10.267	63.201	3.375	14.590	75.109	4.608	3.972	5.921
<i>blue collar</i>	54,7%	53,6%	67,9%	49,8%	61,9%	74,4%	40,4%	13,9%	37,1%
<i>figure tecniche e intellettuali</i>	17,2%	11,4%	6,5%	16,1%	11,5%	10,5%	1,4%	70,8%	26,9%
Resto delle imprese									
<i>blue collar</i>	80,3%	54,8%	68,6%	57,4%	66,0%	81,6%	37,9%	15,9%	37,3%
<i>figure tecniche e intellettuali</i>	7,7%	8,2%	7,5%	12,4%	11,9%	7,2%	0,8%	58,4%	25,4%

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

Infine, facendo riferimento alle ormai usuali tre principali forme contrattuali possiamo verificare quali siano le professioni intellettuali e tecniche maggiormente richieste, sempre sulla base dei flussi dell'intero quinquennio (**tab. 12**). Ai primi posti troviamo professioni cruciali per il presidio delle relazioni logistico-commerciali (tecnici dei rapporti con i mercati, tecnici della distribuzione) o per l'organizzazione e la gestione aziendale (altri tecnici dell'organizzazione aziendale e gli specialisti di gestione aziendale, la prima figure intellettuale della graduatoria). Emerge un evidente addensamento delle assunzioni di queste figure tecniche nelle imprese persistenti in crescita occupazionale rispetto a quanto osservato nel resto delle imprese.

6. Nota conclusiva

I risultati evidenziati sono di indubbio interesse perché restituiscono all'analisi e alla conseguente rappresentazione delle dinamiche in corso nel mercato del lavoro un maggior tasso di realismo rispetto a quanto usualmente si pensa (e ci si autorappresenta), condizionati dalla usuale

disponibilità di dati aggregati di stock e quindi indotti a concentrarci sulle loro sole variazioni nette. Introducendo nell'analisi la pluralità delle imprese si dispone non solo dei saldi occupazionali globali ma anche di una informazione, finora inedita, sui saldi per singola impresa. Ciò consente di progredire in due importanti processi conoscitivi:

Tab. 12 – Veneto, settori del made in Italy. Flussi di assunzione (contratti di lavoro dipendente standard) nelle aziende (Uar) persistenti in crescita nel quinquennio 2009-2013 secondo le principali figure tecniche e intellettuali

	Imprese persistenti in crescita				Resto delle imprese
	modesta	significativa	forte	Totale	
Totale	26.844	46.048	21.656	94.548	135.513
Totale figure intellettuali e tecniche	1.866	4.919	2.114	8.899	10.330
di cui:					
353. Tecnici rapporti con i mercati	375	1.144	263	1.782	2.364
354. Tecnici della distribuzione	171	486	411	1.068	859
351. Altri tecnici organiz. e gest.	193	576	192	961	1.084
216. Spec. gestione aziendale	115	398	205	718	869
342. Contabili	203	341	123	667	969
323. Tecnici proc. produt. e trasp.	105	366	153	624	684
322. Tecnici delle costruzioni	191	353	76	620	760
224. Altri spec. disc. artistiche	100	388	110	598	855
312. Tecnici informatico-statistici	80	161	115	356	357
321. Tecnici elettromeccanici	54	93	140	287	228
332. Altri tecnici paramedici	84	152	49	285	109
341. Segretari amministrativi	40	84	19	143	322
311. Tecnici scienze fisico-chimiche	26	77	27	130	178
212. Informatici-elettronici	8	63	49	120	130

Fonte: ns. elab. su dati Silv (aggiornamento al 25/7/2014)

- descrivere i risultati occupazionali dell'evoluzione del sistema produttivo tenendo conto e dimensionando sia della parte di esso che si sta sviluppando, sia di quella che sta subendo la recessione e quindi contraendosi;
- cercare le (eventuali) ricorrenze nei comportamenti e nelle strategie occupazionali dei diversi gruppi di imprese caratterizzati secondo la loro performance occupazionale.

Sul primo di questi due processi conoscitivi riteniamo che i lavori di ricerca, alla base anche di questo paper, siano già giunti a fornire un contributo importante, almeno sotto il profilo quantitativo.

Sulla seconda direzione di ricerca le acquisizioni qui presentate (in particolare l'associazione tra crescita e ricomposizione occupazionale su figure professionali maggiormente caratterizzate in senso tecnico e fornite di un più elevato background di istruzione) rappresentano solo un primo risultato che necessita di ulteriori affinamenti e indagini.

Sullo sfondo sta il problema delle indicazioni di policy che se ne possono ricavare sul piano sia dell'individuazione concreta di (eventuali) settori/comparti a più alto tasso di sviluppo,¹⁵ sia del riconoscimento di comuni affinità nelle strategie di recruitment da parte delle imprese con buone performance occupazionali.

¹⁵ Ovviamente anche l'indifferenza settoriale ai processi di crescita occupazionale è un importante risultato di ricerca. Esso potrebbe essere interpretabile in due diverse direzioni: a. le classificazioni attualmente disponibili non sono in grado di cogliere tali dinamiche, b. lo sviluppo è irriducibile a fattori settoriali (di prodotto o di processo) ma determinato essenzialmente dalle qualità del (singolo) imprenditore o management (con, in tal caso, evidenti difficoltà a trarne indicazioni di policy).