

IL MERCATO DEL LAVORO IN PROVINCIA DI BRESCIA

Rapporto 2015

A cura di

Davide Fedreghini e Caterina Perugini

Centro Studi AIB



Luglio 2016

Nel presente documento vengono illustrati i risultati più significativi dell'indagine sul Mercato del Lavoro in provincia di Brescia (anno 2015), realizzata dal Centro Studi dell'Associazione Industriale Bresciana nel periodo tra marzo e maggio 2016.

L'indagine, come è noto, si inserisce in una più ampia iniziativa del CSC (Centro Studi Confindustria), istituita nel 2005, e relativa all'Indagine del Sistema Confindustria sul mercato del lavoro, che si è rivelata nel corso degli anni un valido supporto per orientare le politiche associative e meglio mirarle alle esigenze delle imprese. La rete dei Centri Studi di Confindustria Lombardia, da qualche anno, coordina l'indagine a livello regionale e contribuisce per circa un terzo al campione nazionale.

All'indagine relativa al 2015 hanno risposto 235 imprese iscritte all'Associazione Industriale Bresciana, all'interno delle quali sono occupati poco più di 27 mila addetti. Si tratta di numeri rilevanti, che certificano il valore e la portata dei risultati di seguito discussi. Rispetto all'edizione dello scorso anno è significativamente aumentato il numero delle aziende che hanno aderito all'iniziativa: pertanto i dati presentati in questa sede non sono perfettamente confrontabili con quelli dell'indagine precedente, sebbene vi sia una forte convergenza sulle tendenze di fondo dei fenomeni analizzati. Come auspicato negli anni passati, il documento ha assunto una periodicità annuale e costituisce, al pari di altri *report* realizzati dal Centro Studi AIB, un momento di stimolo per tutti gli attori (imprese, associazioni di categoria, organizzazioni politiche e sindacali, *media*, ecc.) interessati a conoscere e a interpretare le dinamiche che caratterizzano il mercato del lavoro in provincia di Brescia.

Prima di presentare i risultati dell'indagine, appare opportuno fornire, attraverso il ricorso a fonti esterne, un sintetico quadro dei principali elementi che hanno contraddistinto nel 2015 il mondo del lavoro in ambito territoriale. Più in dettaglio, il riferimento va:

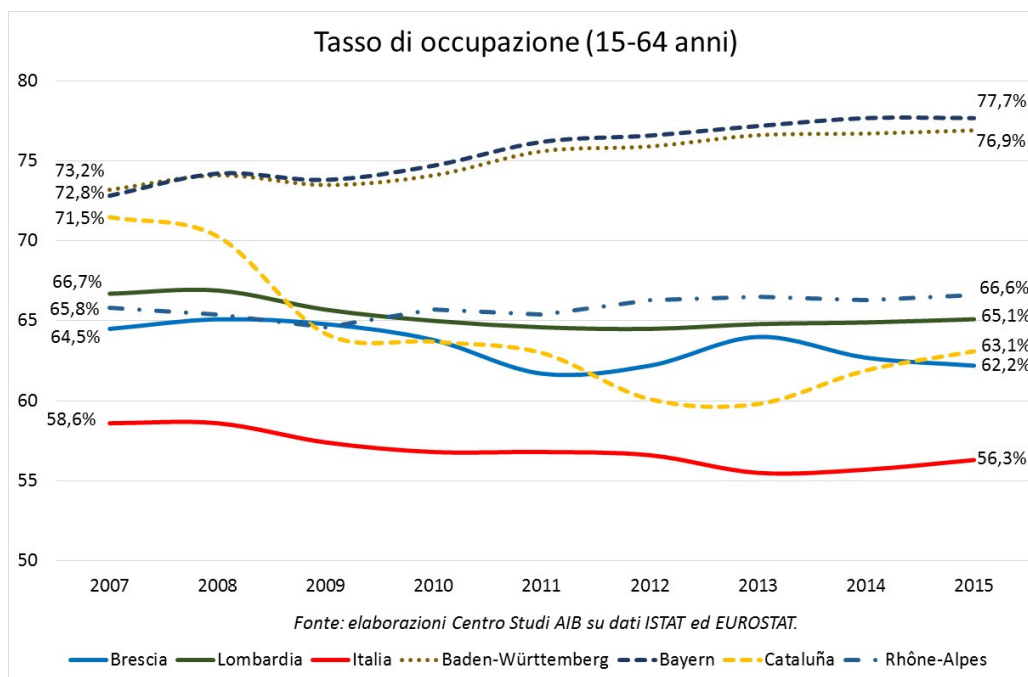
- agli indicatori di *performance* desunti dalle statistiche ufficiali elaborate dall'ISTAT e dall'EUROSTAT;
- alle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni (CIG) diffuse dall'INPS;
- ai flussi in entrata e in uscita, tratti dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie.

La lettura integrata di questi tre *set* di informazioni ci fornisce un quadro provinciale che nel 2015 ha espresso un sostanziale miglioramento rispetto agli anni passati. Vanno tuttavia precisati due aspetti:

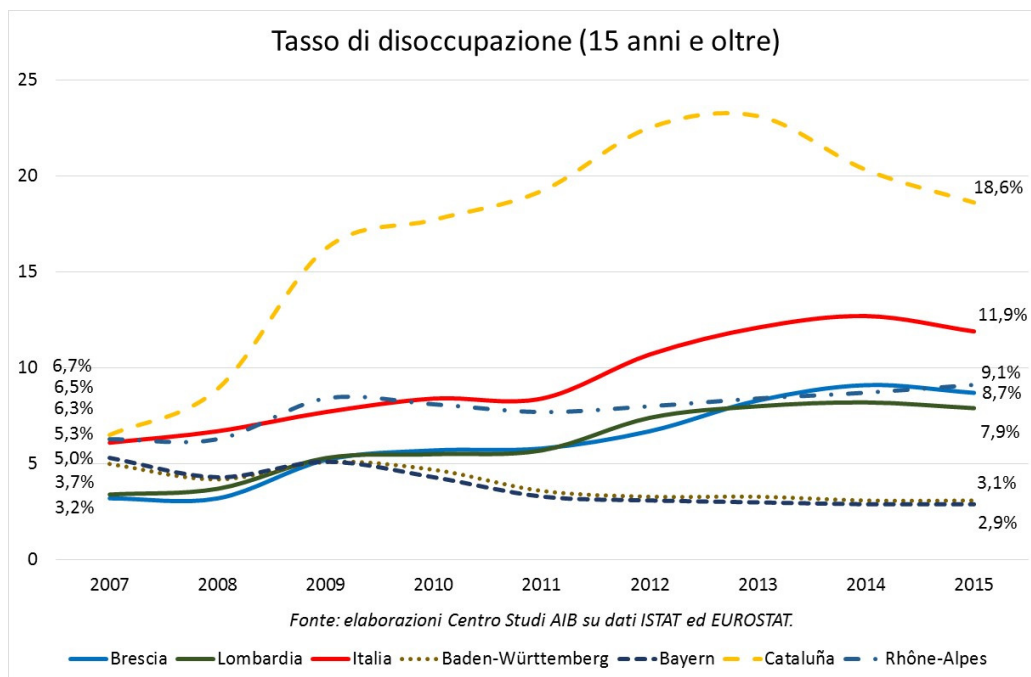
- il suddetto rasserenamento non è stato pervasivo (alcune variabili, come il tasso di occupazione e quello di disoccupazione giovanile, sono ulteriormente peggiorate);
- la distanza dai livelli pre-crisi è, nella maggior parte dei fenomeni indagati, ancora fortemente elevata.

Sul versante dell'offerta di lavoro, nel 2015 il **tasso di occupazione** in provincia di Brescia si è attestato al 62,2%, in riduzione dello 0,5% sul 2014. L'incidenza dell'occupazione sul totale della

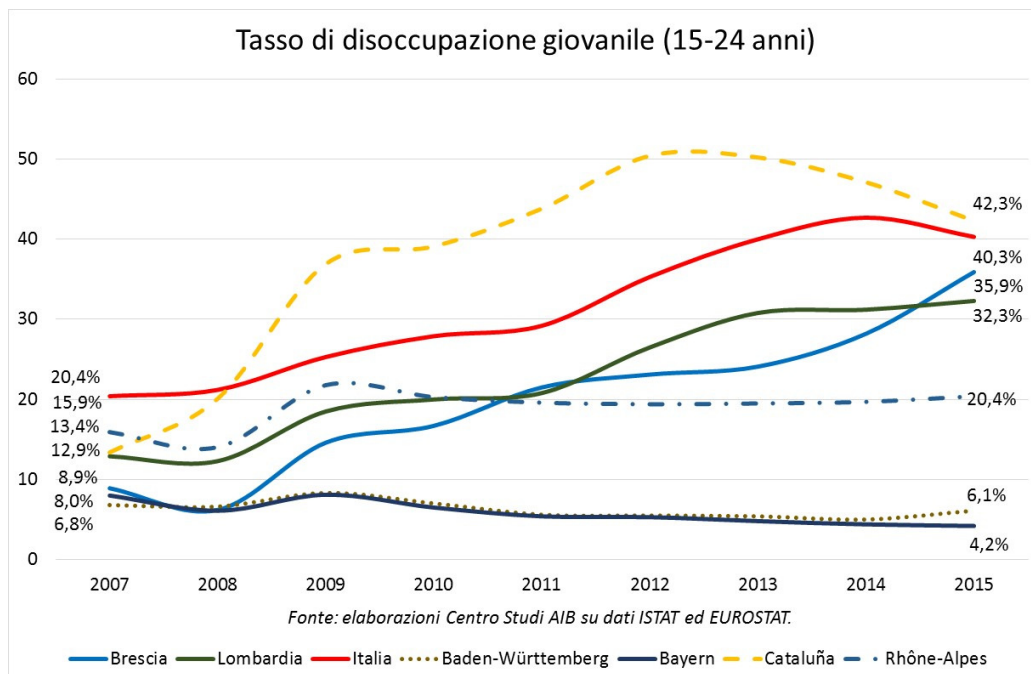
popolazione in età lavorativa si conferma inferiore alla media regionale (65,1% nel 2015), ma sensibilmente superiore a quella nazionale (56,3%). Tuttavia, il confronto con alcune delle aree più sviluppate a livello europeo, i cosiddetti “Motori d’Europa” (Baden-Württemberg, Bayern, Cataluña, Rhône-Alpes) indica un notevole ritardo, intensificatosi negli ultimi anni, della provincia di Brescia. Mentre le regioni tedesche e quella francese hanno infatti saputo interamente recuperare quanto perso nella fase più acuta della crisi, la provincia di Brescia e la Cataluña, nel 2015 presentano ancora un forte divario rispetto ai livelli occupazionali del 2007.



Nel 2015, per la prima volta in sette anni, il **tasso di disoccupazione** in provincia di Brescia ha segnato una contrazione, attestandosi all'8,7% (dal 9,1% del 2014); esso risulta tuttavia quasi tre volte superiore rispetto ai livelli pre-crisi, quando la disoccupazione poteva essere definita come “frizionale” (3,2% nel 2007). Dal 2013 si è inoltre venuto a creare un differenziale negativo con la Lombardia, acuitosi nell'ultimo biennio, mentre il nostro territorio continua a godere di una situazione relativamente più favorevole rispetto alla media nazionale. Il paragone con le aree tedesche più industrializzate risulta tuttavia particolarmente svantaggioso: Baden-Württemberg e Bayern hanno infatti sperimentato un'evoluzione del tutto opposta a quella bresciana, al punto che, per entrambi i *Länder*, il 2015 ha rappresentato il minimo livello di disoccupazione. La Cataluña ha iniziato nel 2014 un movimento di riduzione, sebbene il tasso nel 2015 risulti circa tre volte superiore a quanto registrato nel 2007.



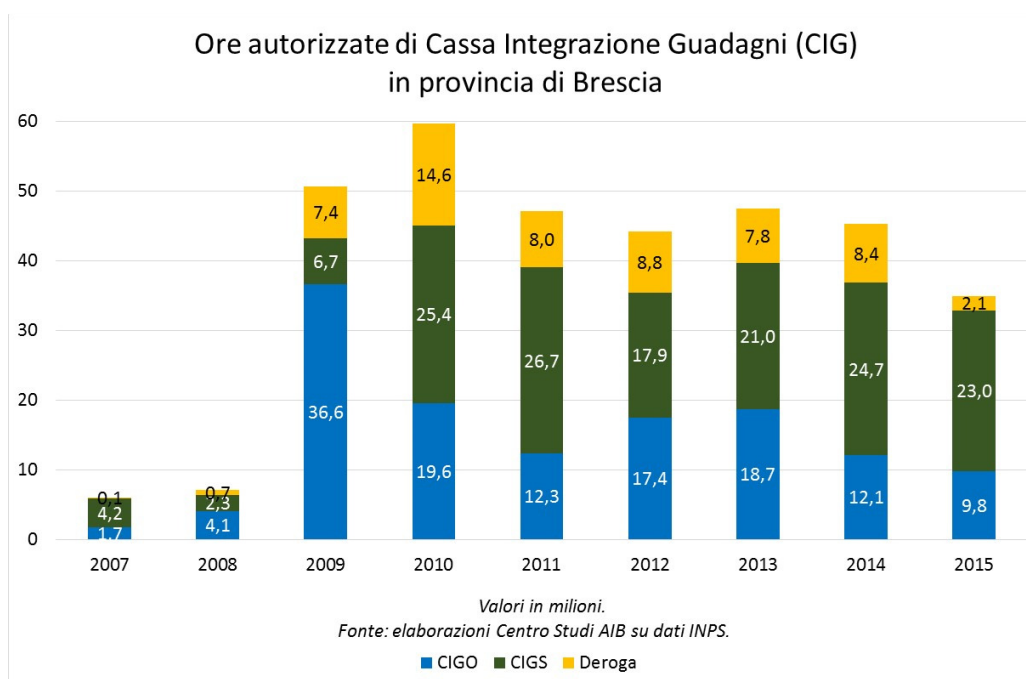
A una riduzione del tasso di disoccupazione complessivo nel 2015 in provincia di Brescia non è corrisposta un'analogica dinamica di **quello relativo alla componente giovanile** (15-24 anni), che ha invece raggiunto un valore record, pari a 35,9% (quattro volte più elevato rispetto al 2007, 8,9%).



Si tratta di un dato particolarmente allarmante (soprattutto se letto insieme al contestuale incremento del tasso di inattività), che pone serie incognite circa la capacità da parte del sistema bresciano di fornire adeguato spazio a una componente vitale del capitale umano a disposizione delle imprese, con le evidenti ripercussioni sulla competitività e sulla capacità prospettica delle stesse di affrontare

importanti sfide, come la competizione globale e la quarta rivoluzione industriale. In tale contesto, il dato provinciale risulta estremamente lontano dalle eccellenze sperimentate in Baden-Württemberg e Bayern, dove un modello particolarmente efficiente di “alternanza scuola-lavoro” contribuisce a facilitare l’inserimento dei giovani nel mondo del lavoro.

Relativamente più confortante è la dinamica provinciale della **Cassa Integrazione Guadagni (CIG)**: nel 2015 le ore autorizzate sono state 34,9 milioni rispetto ai 45,2 del 2014 (-22,8%). La componente ordinaria (9,8 milioni di ore) è diminuita del 18,6% sul 2014; problematiche amministrative sorte negli ultimi mesi del 2015 (e poi protrattesi nei primi del 2016), legate al recepimento del d.lgs. n. 148/2015, hanno tuttavia determinato un rallentamento nell’autorizzazione delle ore di CIGO. Pertanto il suddetto calo appare come la sintesi di due effetti (uno riferito al miglioramento del contesto ciclico, l’altro al blocco delle procedure di autorizzazione) difficilmente scindibili.

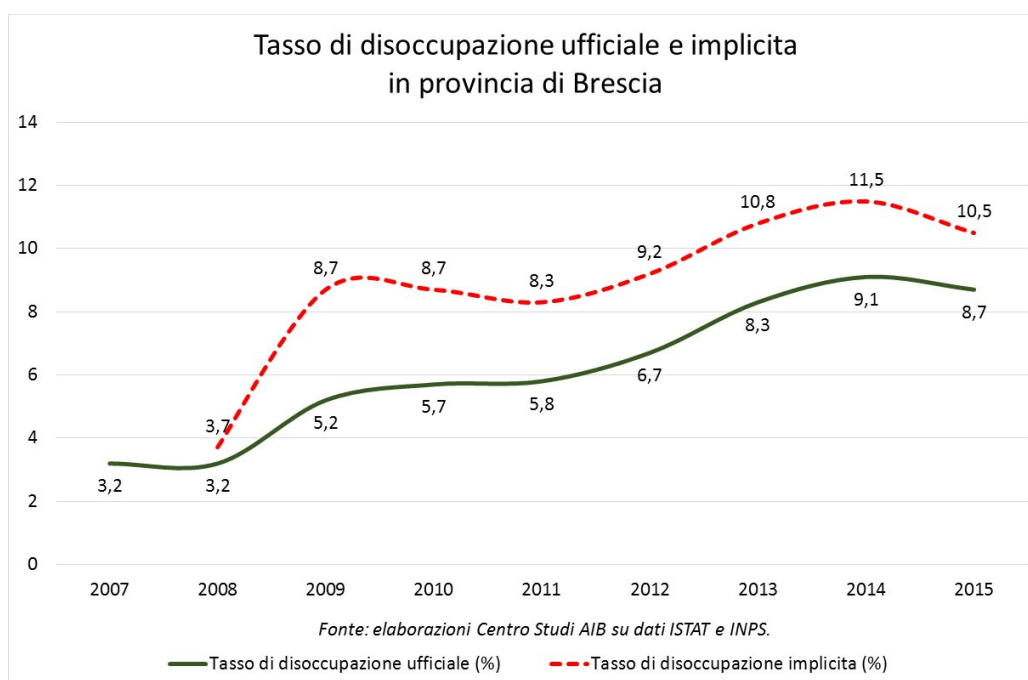


La componente straordinaria (pari a 23,0 milioni di ore) è diminuita del 7,2% rispetto al 2014, mentre quella in deroga, finanziata a carico del bilancio pubblico, ed estesa a comparti produttivi e categorie di lavoratori altrimenti esclusi dalla CIG (2,1 milioni di ore), è risultata in forte flessione (-74,5%), sebbene parte di tale dinamica sia imputabile al più ridotto perimetro di applicazione di questo istituto.

Nonostante gli innegabili ed evidenti miglioramenti, nel 2015 il ricorso alla CIG è apparso ancora significativamente elevato, se confrontato con i livelli pre-crisi; rispetto al 2007 (6,0 milioni di ore autorizzate), l’incremento complessivo è del 482,2%.

Dall'analisi congiunta delle ore autorizzate di Cassa Integrazione Guadagni e delle informazioni desumibili dall'Indagine ISTAT sulle "Forze di Lavoro" è possibile ottenere il cosiddetto "tasso di disoccupazione implicita", ovvero quella sottesa al ricorso alla CIG¹.

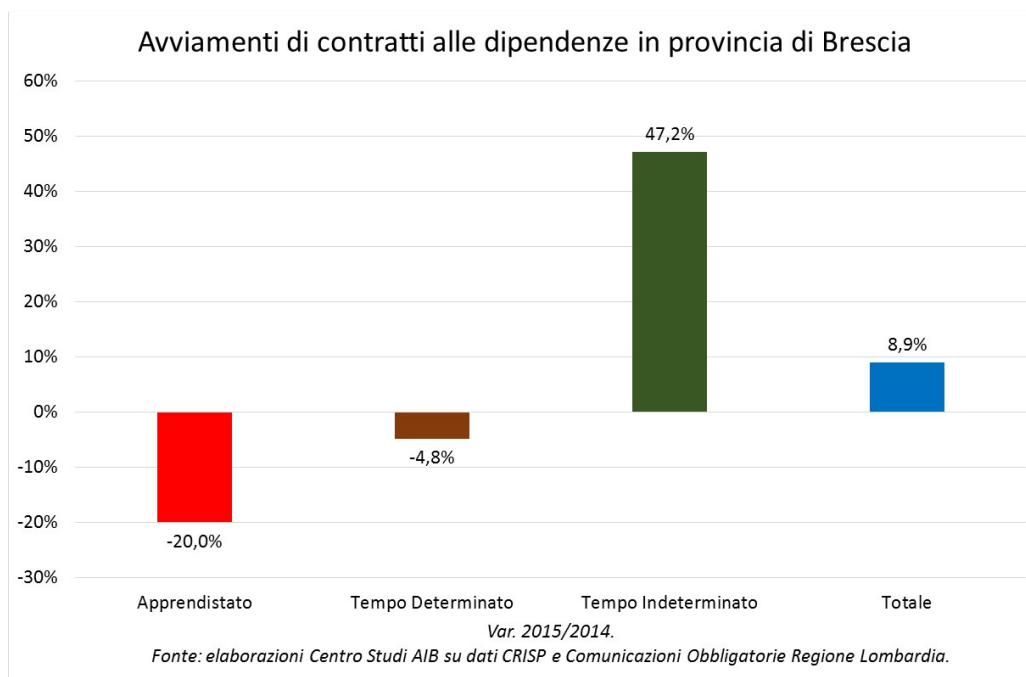
Nel 2015 i lavoratori equivalenti a tempo pieno coinvolti nella CIG sono stati pari a 10 mila (circa 3 mila in meno del 2014, ma ben 7 mila in più nei confronti del 2008), corrispondenti a un tasso di disoccupazione implicita del 10,5% (nel 2014 aveva raggiunto il valore massimo di 11,5%). Nel 2015 il differenziale con la disoccupazione ufficiale si è pertanto attestato all'1,8%, vale a dire al livello minimo dal 2008; tale risultato è imputabile allo sgonfiamento delle ore autorizzate e al contestuale minor utilizzo da parte delle imprese.



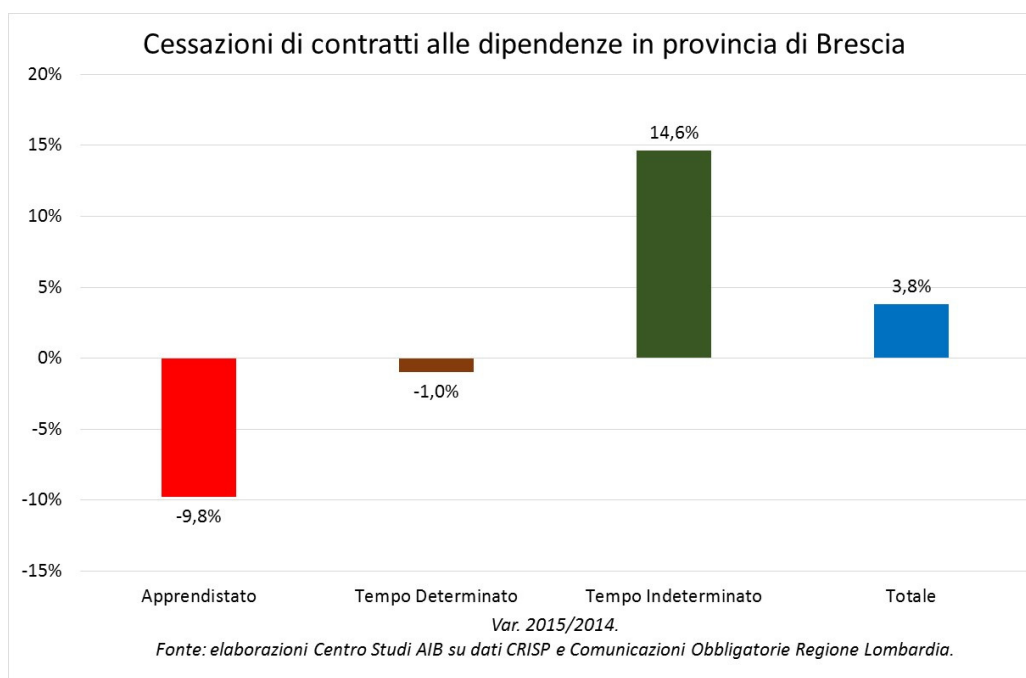
L'evoluzione relativa ai **flussi occupazionali** è anch'essa positiva: nel 2015 gli avviamenti al lavoro con contratti alle dipendenze in provincia di Brescia sono stati oltre 134 mila (+8,9% sul 2014). La crescita è stata trascinata dal contratto a tempo indeterminato (+47,2%), sulla cui dinamica sembrano aver influito, almeno in parte, i provvedimenti approvati dal Governo: quello riferito agli sgravi contributivi (in vigore da gennaio 2015) e quello sul contratto a tutele crescenti (in vigore da marzo 2015). Nel contempo, l'apprendistato e il tempo determinato sono stati protagonisti di decrementi significativi (rispettivamente -20,0% e -4,8%). Nonostante il vero e proprio *boom* che ha caratterizzato il tempo indeterminato, la composizione delle assunzioni per tipo di contratto è ancora contraddistinta dalla netta prevalenza dei contratti a termine (che rappresentano il 59,2% del totale) e dall'incidenza marginale dell'apprendistato (3,3%). La quota delle assunzioni a tempo

¹ Tale tasso viene stimato sulla base delle ore di CIG effettivamente utilizzate dalle imprese, trasformate in lavoratori equivalenti a tempo pieno.

indeterminato ha raggiunto il 37,4% (in salita dal 27,7% nel 2014): tale espansione è avvenuta a spese sia del tempo determinato, sia dell'apprendistato².



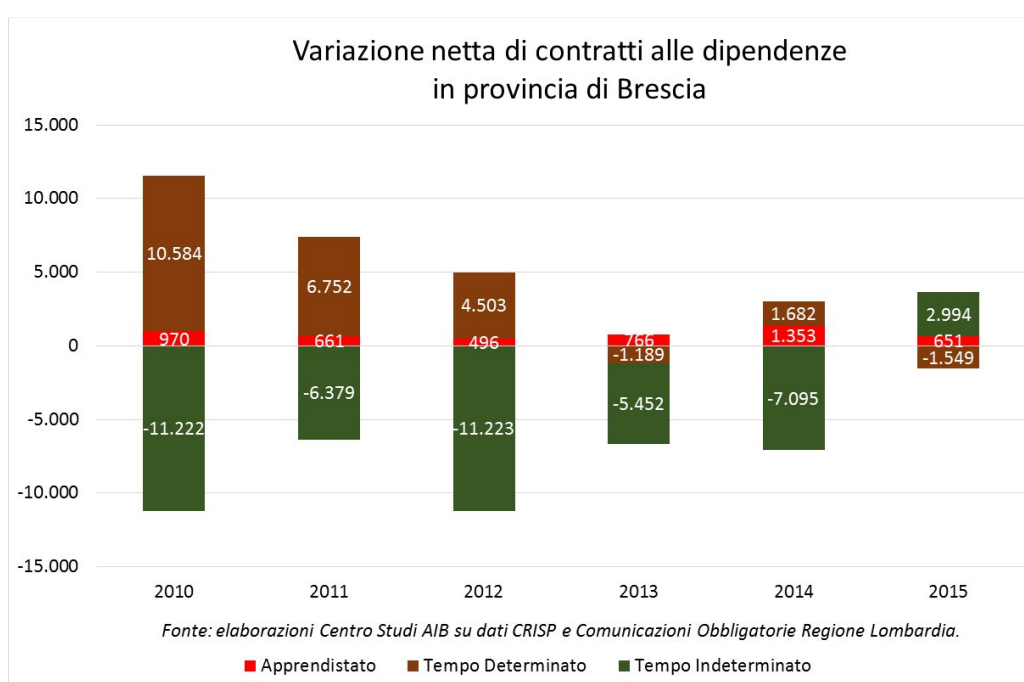
Le cessazioni nel 2015 sono state poco più di 132 mila (+3,8% sul 2014). Il contratto a tempo indeterminato ha guidato la crescita dei flussi in uscita (+14,6%), mentre l'apprendistato (-9,8%) e il tempo determinato (-1,0%) hanno evidenziato una riduzione.



² Va tuttavia precisato che, con riferimento alla sola industria in senso stretto, nel 2015 le assunzioni a tempo indeterminato sono divenute maggioritarie (52,8% del totale, rispetto al 37,1% registrato nel 2014).

La composizione delle cessazioni per contratto ha privilegiato il tempo determinato (61,3% nel 2015), seguito a distanza dall'indeterminato (35,8%) e dall'apprendistato (2,9%).

Nel 2015 il **saldo netto** in provincia di Brescia fra avviamenti e cessazioni è risultato positivo (+2.096); il valore misura l'incremento dello *stock* di contratti di lavoro alle dipendenze intervenuto rispetto alla situazione a fine 2014. Il 2015 ha pertanto sperimentato un miglioramento occupazionale rispetto all'anno precedente, che invece si era caratterizzato per un saldo significativamente negativo (-4.060). Il valore complessivo è la risultante di un saldo positivo nel tempo indeterminato (+2.994, il primo da quando è disponibile la serie storica) e nell'apprendistato (+651) e di una forte riduzione nel tempo determinato (-1.549).



Dopo questa panoramica, che ha messo in luce alcune delle evidenze caratterizzanti il mercato del lavoro in provincia di Brescia dal lato dell'offerta, è possibile sintetizzare i principali risultati dell'indagine AIB, che offre un'analisi al 2015 dal lato della domanda, in particolare quella di un campione di aziende bresciane.

Il lavoro è suddiviso in due sezioni:

- Struttura e dinamica dell'occupazione;
- Orari e assenze dal lavoro.

A queste, si aggiunge un approfondimento sul giudizio espresso dalle imprese in merito ai provvedimenti emanati dal Governo nel 2015, a sostegno delle assunzioni a tempo indeterminato. Il

riferimento va alle norme sugli sgravi contributivi e sul cosiddetto “contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti”, inserito nella riforma del Jobs Act. L’analisi ricalca quella presentata nella precedente edizione del Rapporto, ma si differenzia perché, mentre l’anno scorso erano state raccolte valutazioni necessariamente provvisorie, ora le opinioni delle imprese riguardano il consuntivo sull’intero 2015 e le intenzioni per il 2016.

STRUTTURA E DINAMICA DELL’OCCUPAZIONE

Il lavoro a **tempo indeterminato** (*full-time e part-time*) è nettamente il contratto prevalente all’interno delle imprese bresciane: coinvolge il 97,0% dei lavoratori alle dipendenze. Il tempo determinato (*full-time e part-time*) e il contratto di apprendistato, interessano solo il rimanente 3,0% dei dipendenti (rispettivamente, 2,1% e 0,9%).

Con riferimento alla **qualifica**, tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato, il 65,6% è operaio, il 29,5% è impiegato; i quadri sono il 3,2% e i dirigenti rappresentano il rimanente 1,7%.

L’**occupazione femminile**, sul totale dei lavoratori a tempo indeterminato, rappresenta solo il 19,7%. La scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro locale trova giustificazione soprattutto nella forte specializzazione dell’industria bresciana sbilanciata verso i comparti metalmeccanici, i cui organici vedono la netta prevalenza di forza lavoro maschile. Al di là delle considerazioni relative al settore di attività, la presenza femminile evidenzia dei ritardi: le donne rappresentano soltanto il 7,9% dei dirigenti e il 17,0% dei quadri.

Dal punto di vista dell’**organizzazione dell’orario di lavoro settimanale**, il *part-time* (sia a tempo indeterminato, sia a tempo determinato) è utilizzato dall’86,0% delle imprese bresciane, mentre la sua incidenza sul totale dei lavoratori alle dipendenze è pari al 5,1%. La composizione dell’occupazione *part-time* per genere e per durata del contratto esprime la netta prevalenza di femmine (86,3%) e di addetti a tempo indeterminato (97,2%). Il *part-time* si rivela quindi come strumento prezioso per incrementare il tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro.

Il **bilancio complessivo** dell’occupazione, derivante dalla differenza tra i flussi in entrata e quelli in uscita, è positivo (+1,9%). Si tratta di una dinamica incoraggiante, dopo anni di ridimensionamenti più o meno intensi degli organici. La crescita dei dipendenti sarebbe stata favorita dalla ripresa dell’attività produttiva e dall’entrata in vigore delle nuove norme in materia di contratti di lavoro (sgravi contributivi e “contratto a tutele crescenti”). Il contratto a tempo indeterminato registra un incremento netto degli occupati (+2,9%), a fronte di saldi negativi per i profili lavorativi a termine (-24,2% per il determinato e -13,9% per l’apprendistato). Per quanto riguarda la sola dinamica inerente il tempo indeterminato, la crescita del numero dei lavoratori ha interessato tutte le qualifiche (+1,8% i dirigenti, +3,4% i quadri, + 3,6% gli impiegati, + 2,6% gli operai).

ORARI E ASSENZE DAL LAVORO

Le **ore lavorabili** sono risultate mediamente pari a 1.635, 1.634 nei maschi e 1.638 nelle femmine. Il valore, calcolato al netto delle ore di CIG effettivamente utilizzate, tende a diminuire al decrescere del livello di inquadramento professionale: per i quadri è pari a 1.694, per gli impiegati a 1.691 e per gli operai si attesta a 1.607. Le **ore lavorate**, invece, ammontano mediamente a 1.526, frutto di una significativa differenza di genere (1.538 nei maschi e 1.469 nelle femmine) e sono caratterizzate da una relazione positiva con l'inquadramento professionale: 1.644 per i quadri, 1.617 per gli impiegati, 1.481 per gli operai. La combinazione "operaio-femmina" è quella che si caratterizza per il minor numero di ore lavorate (1.375), mentre quella "quadro-maschio" per il valore più elevato (1.652).

Le **ore di assenza** sono risultate mediamente pari a 108, con un'elevata eterogeneità per genere e inquadramento del lavoratore. L'addetto medio maschio ha effettuato 97 ore di assenza, contro le 170 di quello femmina; allo stesso tempo, i quadri sperimentano un valore significativamente più basso (51) rispetto a quello che caratterizza gli impiegati (74) e gli operai (126). La composizione per causale delle ore di assenza per l'addetto medio evidenzia la netta predominanza delle malattie non professionali, a cui viene addebitato il 57,8% delle ore perse.

Il **tasso di assenza**, inteso come rapporto tra le ore perse e quelle lavorabili, è pari, per l'addetto medio, al 6,6%. Il valore tende a crescere al diminuire della qualifica (è pari al 3,0% per i quadri, al 4,4% per gli impiegati e al 7,9% per gli operai). Tale tasso è inoltre funzione del genere dell'addetto: nelle femmine, per le quali si registrano più ore perse, si attesta al 10,3%, a fronte del 5,9% che caratterizza l'occupazione maschile; le donne operaie esprimono il valore più alto (pari al 13,0%), mentre i quadri maschi quello più basso (2,4%).

L'**utilizzo della Cassa Integrazione Guadagni** (CIG), riferito alle ore effettive e non a quelle richieste, ha riguardato mediamente il 35,3% delle imprese del campione. Le ore di CIG effettuate dall'addetto medio sono 58 (22 dai quadri, 31 dagli impiegati e 72 dagli operai); le procedure hanno maggiormente coinvolto i maschi (59 ore) rispetto alle femmine (53); il picco è stato raggiunto dalla categoria "operaio-donna" (83 ore). Le ore di CIG rappresentano, a livello complessivo, il 3,6% delle ore lavorabili; il tasso di incidenza della CIG è funzione dell'inquadramento del lavoratore e cresce al diminuire della qualifica (1,3% nei quadri, 1,8% negli impiegati e 4,5% negli operai).

Il fenomeno degli **straordinari** ha riguardato l'82,6% delle imprese bresciane. L'addetto medio ha svolto 79 ore di straordinario (99 fra gli impiegati e 70 fra gli operai). L'incidenza sul totale delle ore lavorabili è stata in media del 4,8% (5,9% per gli impiegati e 4,3% per gli operai).

Infine, nell'edizione di quest'anno è stato inserito un **approfondimento** che riguarda il giudizio a consuntivo delle imprese in merito ai provvedimenti emanati nel corso del 2015 dal Governo a sostegno delle assunzioni a tempo indeterminato. Il riferimento va alle norme sugli **sgravi contributivi** e sul cosiddetto "**contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti**", inserito nella riforma del Jobs Act.

Dai risultati emerge che ben il 79,1% degli operatori intervistati ha effettuato nel 2015 assunzioni e/o trasformazioni a tempo indeterminato. Tra le imprese che hanno dichiarato di aver fatto assunzioni, il 79,0% ha affermato che le norme sugli sgravi contributivi e/o quelle sul contratto a tutele crescenti hanno giocato un ruolo importante nella scelta a favore delle assunzioni. Il rimanente 21,0% delle aziende ha invece dichiarato di non essere stato influenzato dalla nuova normativa.

Tra le imprese che hanno riconosciuto di essere state influenzate dai provvedimenti del Governo, il grado di incisività delle singole norme è stato così valutato: gli sgravi contributivi hanno ricevuto una valutazione positiva nell'87,8% dei casi (39,5% giudizio "molto", 48,3% "abbastanza"), mentre il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ha ricevuto consensi favorevoli, sebbene relativamente più tiepidi: 18,8% giudizio "molto", 36,1% "abbastanza", ma anche 35,4% "poco" e 9,7% "per niente".

Come è noto, infine, nel 2016 gli sgravi contributivi sono stati confermati, sebbene per importi e durata inferiori: qual è stato l'orientamento delle imprese, in particolare, per quanto riguarda l'impatto atteso sugli *under 29*? Dall'analisi effettuata risulta che il contratto a tempo indeterminato è ritenuto preferibile per l'assunzione di un *under 29* solamente dal 22,5% delle imprese, mentre quelli a termine emergono come i maggiormente indicati (39,6% il tempo determinato e 37,9% l'apprendistato).