



Finanziato  
dall'Unione europea  
NextGenerationEU



REGIONE AUTONOMA  
FRIULI VENEZIA GIULIA

# Il lavoro stabile in FVG 2019-2023

*La durata dei rapporti di lavoro e le  
politiche attive del lavoro*

a cura di Carlos Corvino e Roberta Molaro  
Mail to: [carlos.corvino@regione.fvg.it](mailto:carlos.corvino@regione.fvg.it)

**15 gennaio 2024**

Osservatorio regionale sul mercato  
e le politiche del lavoro

Direzione centrale lavoro, formazione, istruzione e famiglia



- ▶ Durante il biennio 2021-2022 tanto l'occupazione quanto le assunzioni sono tornati al livello pre-pandemico
- ▶ Il 2021, in particolare, si è rivelato un anno di elevata crescita dell'occupazione, trainata da un PIL da «dopoguerra» (+7-8% su base annua). Anche per il 2022 si registra un PIL sostenuto (+4%), mentre per il 2023 si prevede più basso (circa 1%). Nel corso del 2023 frenano le esportazioni (-9%)
- ▶ Sul finire del 2022 il numero di assunzioni ha mostrato un rallentamento che, per certi versi, potevamo aspettarci viste le tensioni internazionali, l'aumento dei costi al consumo e alla produzione (inflazione) e, fattore non secondario, la «saturazione» degli organici nel corso del 2021
- ▶ Nel corso del 2023 (periodo gennaio-novembre) le assunzioni sono 205mila (+1.7%) rispetto al 2022
- ▶ Da questo punto di vista, tuttavia, si rilevano le seguenti criticità:
  - La diminuzione delle assunzioni a tempo indeterminato (-9.6%) e delle stabilizzazioni (-2.7%), dopo un periodo di robusta crescita nel periodo 2021-2022 (+38%)
  - la contrazione delle assunzioni (-8.6%) e dello stock di occupati nel settore manifatturiero (-5.4%)
  - Su questo andamento, oltre alla diminuzione della produzione industriale, si può ipotizzare un effetto delle nuove tecnologie accompagnato alla parziale assenza delle nuove competenze richieste



# Gli interventi «anti-ciclici»

- ▶ Nelle analisi del mercato del lavoro si ripropone la questione di genere e generazionale, caratterizzata da:
  - Lavori più instabili per le donne e i giovani
  - Durate dei rapporti di impiego più basse (**uguali o minori di quattro mesi**)
  - Redditi più bassi
- ▶ La regressione demografica, poi, è alla radice di forti criticità per l'evoluzione della domanda e dell'offerta di lavoro:
  - La contrazione dell'offerta potenziale di lavoro, in particolare nella fascia 15-34 anni
  - L'invecchiamento delle forze di lavoro e i conseguenti squilibri che impattano anche sulle politiche socio-economiche, su quelle sanitarie e sulla sostenibilità del sistema pensionistico
  - Il disallineamento tra domanda di lavoro (richieste delle imprese) e offerta di lavoro (professionalità e competenze effettivamente disponibili)
  - I comportamenti «controintuitivi» dell'offerta di lavoro, molto più attenta, rispetto al passato, alla qualità del tipo di impiego offerti dai datori di lavoro, in termini di maggior conciliazione, minor precarietà e stipendi in linea con le competenze
- ▶ Nell'insieme di queste analisi si giustifica una serie di **interventi «anti-ciclici»**
  - Una ricalibratura degli **incentivi alle assunzioni** (mantenendo quelle a tempo indeterminato e le stabilizzazioni) volte anche ad incidere su una maggiore durata delle esperienze lavorative
  - Azioni sul lato della **conciliazione e della natalità**
  - Maggiori investimenti nella **formazione professionale** volte a diminuire il mismatch tra domanda e offerta di lavoro con una maggiore attenzione alle nuove tecnologie e nuove competenze richieste dal mercato del lavoro



# Le principali criticità del mercato del lavoro







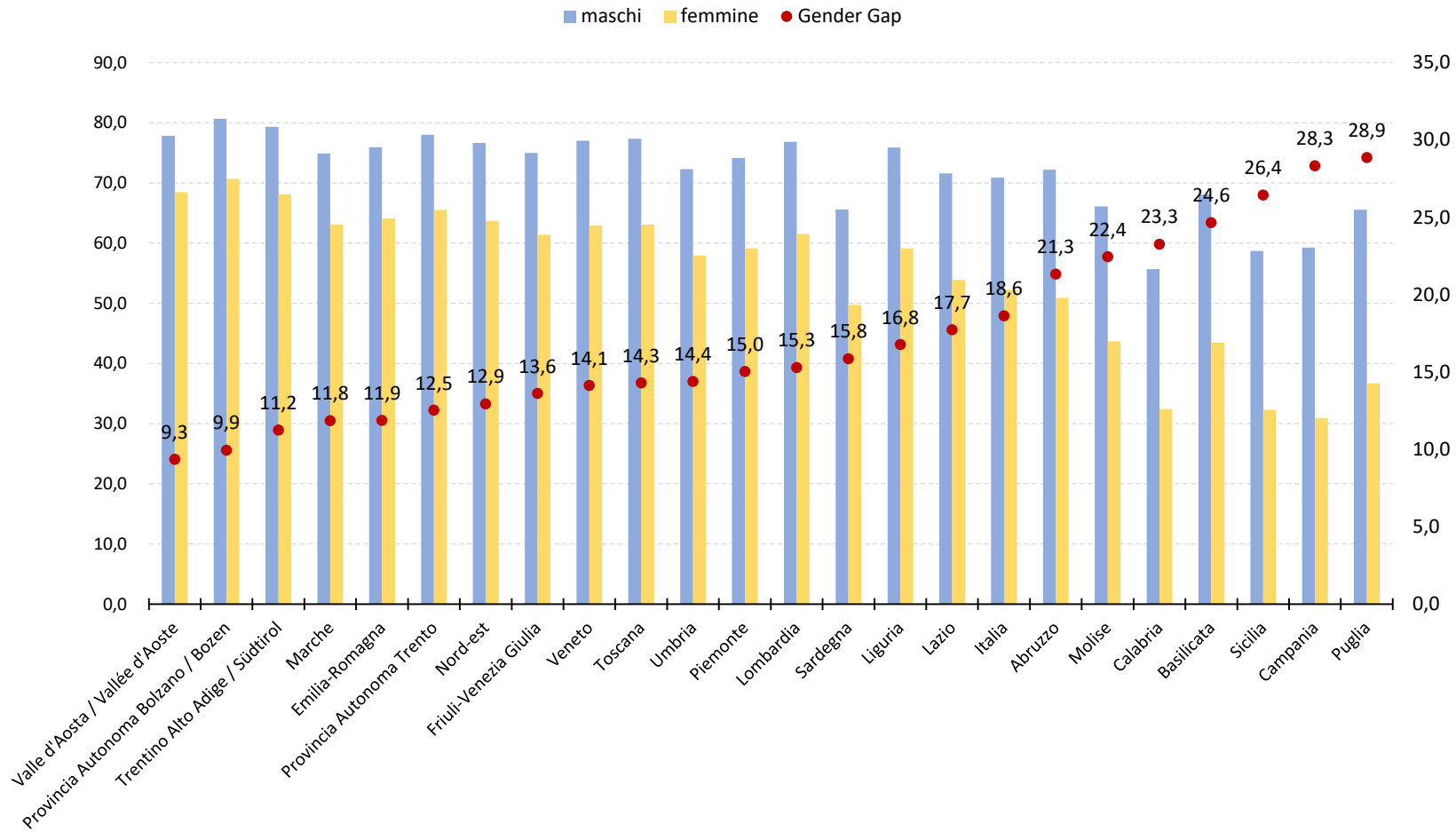
	2018	2019	2020	2021	2022	Primi tre trimestri 2023
<b>Occupati</b>	<b>507.130</b>	<b>508.166</b>	<b>506.216</b>	<b>510.300</b>	<b>520.517</b>	<b>518.686</b>
Maschi	282.054	287.440	284.926	285.053	289.775	287.368
Femmine	225.075	220.726	221.290	225.247	230.742	231.318
<b>Disoccupati</b>	<b>36.125</b>	<b>32.787</b>	<b>30.258</b>	<b>30.756</b>	<b>29.135</b>	<b>25.503</b>
Maschi	16.352	13.930	12.515	12.742	12.794	11.071
Femmine	19.774	18.857	17.743	18.014	16.341	14.432
<b>Inattivi</b>	<b>215.440</b>	<b>215.298</b>	<b>217.145</b>	<b>209.519</b>	<b>202.718</b>	<b>205.261</b>
Maschi	85.020	81.366	82.498	82.151	80.235	82.065
Femmine	130.420	133.932	134.647	127.368	122.484	123.196

	2018	2019	2020	2021	2022	III trim 2023
Tasso di occupazione	66,2	66,6	66,5	67,4	68,5	68,3
Maschi	72,9	74,5	74,5	74,4	75	75,0
Femmine	59,5	58,6	58,5	60,2	61,9	61,4
<b>Gender gap</b>	<b>13,9</b>	<b>15,9</b>	<b>16</b>	<b>14,2</b>	<b>13,1</b>	<b>13,6</b>
Tasso di disoccupazione	6,8	6,2	5,8	5,8	5,4	4,7
Maschi	5,7	4,7	4,3	4,4	4,3	4,2
Femmine	8,2	8	7,6	7,5	6,7	5,3
Tasso di inattività	28,9	29	29,4	28,5	27,6	28,3
Maschi	22,8	21,8	22,2	22,2	21,6	21,6
Femmine	35,2	36,3	36,7	34,9	33,7	35,1

- ▶ Record di occupati nelle serie storiche annuali: 520.517, +2% rispetto al 2021
- ▶ Nel 2007 (prima della «grande recessione») gli occupati erano 519.000
- ▶ Tasso occupazione: 68.5%
- ▶ Il gender gap si riduce a 13.1%, ancora più basso per la provincia di Trieste (6.5%)
- ▶ Dopo la notevole crescita degli occupati nell'industria, nel 2022 si osserva un rallentamento (+0.6%) cui seguirà durante il 2023 a una sensibile riduzione dell'occupazione in questo comparto
- ▶ Durante il 2023, complice la crisi internazionale (inflazione) e la riduzione della produzione industriale si ha una inversione di tendenza, con una riduzione degli occupati (-4.650, pari al -0.9%), dovuta principalmente all'andamento del settore industriale (-5.4%)
- ▶ Aumenta di poco il gender gap (13.6%)
- ▶ Tasso di occupazione nel terzo trimestre 2023: 68,3% fra i più alti delle regioni italiane



# Tasso di occupazione maschile, femminile e gender gap



Dato terzo trimestre 2023

Tasso di occupazione complessivo (% di occupati su popolazione in età da lavoro)

- ▶ FVG: 68.3%
- ▶ Nord-Est: 70.2%
- ▶ Veneto: 70%
- ▶ Trentino: 71.8%
- ▶ Valle d'Aosta: 75.7%
- ▶ Italia: 61.6%

Tra le regioni italiane: tanto più elevato è il tasso di occupazione complessivo tanto più basso il gender gap



# COB cumulate gennaio-novembre 2023

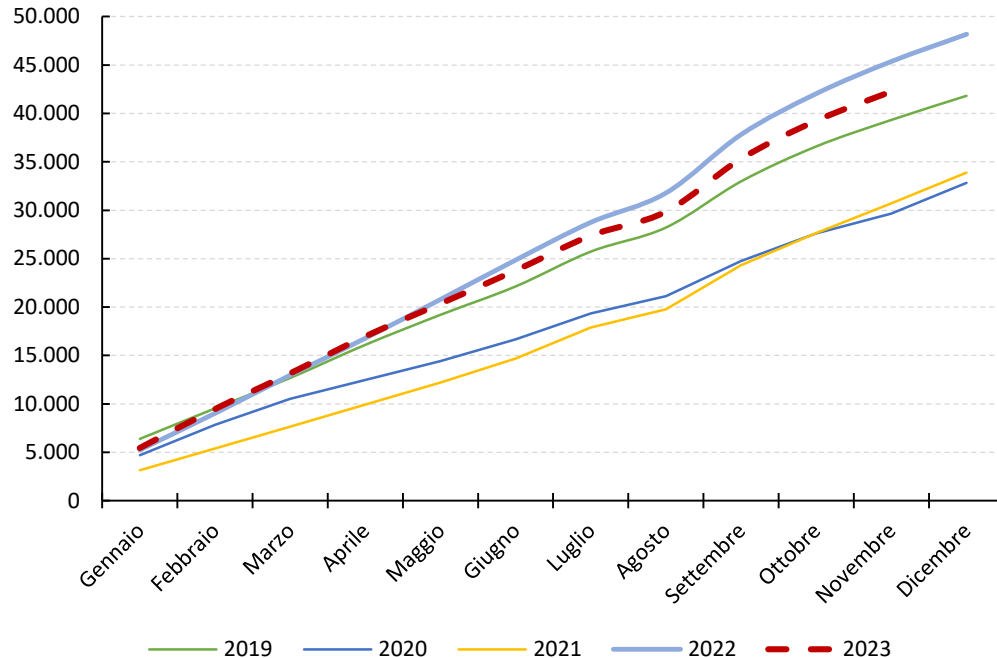
	2019	2020	2021	2022	2023	2022-2023	2019-2023	2021-2022
Assunzioni	220.603	180.040	225.363	250.724	255.097	1,7%	15,6%	11,3%
di cui a tempo indeterminato	22.034	17.438	19.620	27.069	24.473	-9,6%	11,1%	38,0%
di cui a tempo determinato	108.055	91.593	113.837	126.112	128.247	1,7%	18,7%	10,8%
Cessazioni	198.308	162.325	196.240	227.600	225.018	-1,1%	13,5%	16,0%
di cui a tempo indeterminato	31.398	26.655	32.598	37.851	35.303	-6,7%	12,4%	16,1%
di cui a tempo determinato	88.234	73.881	85.729	102.800	101.728	-1,0%	15,3%	19,9%
di cui dimissioni	17.921	16.130	21.320	24.962	24.034	-3,7%	34,1%	17,1%
Trasformazioni	17.305	12.205	11.075	18.292	17.797	-2,7%	2,8%	65,2%
Saldo complessivo	39.600	29.920	40.198	41.416	47.876			
Saldo lavoro stabile	7.941	2.988	-1.903	7.510	6.967			
Saldo al netto lavoro stabile	31.659	26.932	42.101	33.906	40.909			
Saldo A-C	22.295	17.715	29.123	23.124	30.079			
Traformazioni	17.305	12.205	11.075	18.292	17.797			

- ▶ *Nel 2023 (periodo gennaio-novembre) le assunzioni crescono del 1.7%, con un andamento prossimo a quelli del 2022*
- ▶ *Le assunzioni a tempo indeterminato sono in sensibile diminuzione (-9.6%) così come le trasformazioni (-2.7%), dopo un periodo di robusta crescita tra il 2021 e il 2022 (+38%)*
- ▶ *Tra i settori da sottolineare la diminuzione nelle assunzioni del manifatturiero (-8.6%), «controbilanciate» dall'aumento nel terziario (+4.1%) e del settore alberghi e ristoranti (+11.2%)*
- ▶ *Il terziario e soprattutto il comparto turistico si caratterizzano per una minor quota di assunzione a tempo indeterminato rispetto alla manifattura*
- ▶ *Pertanto, l'andamento del manifatturiero «spiega» la diminuzione tendenziale nelle assunzioni a tempo indeterminato*



# COB cumulate gennaio-novembre

*lavoro stabile*



- ▶ *Nel corso del 2023, a fronte di un aumento delle assunzioni complessive, il lavoro stabile (assunzioni a tempo indeterminato e stabilizzazioni) è in diminuzione (-6.8%%), dopo un sensibile aumento tra 2021 e 2022 (+47.8%)*
- ▶ *Si ipotizza, pertanto, che la diminuzione del lavoro stabile (in particolare nell'industria) sia in parte dovuta a un notevole aumento nel periodo precedente (saturazione degli organici)*
- ▶ *Non vanno però scartate altre ipotesi che agiscono nel lungo periodo: l'introduzione delle nuove tecnologie e la mancanza di competenze in linea con le nuove esigenze del mercato del lavoro*



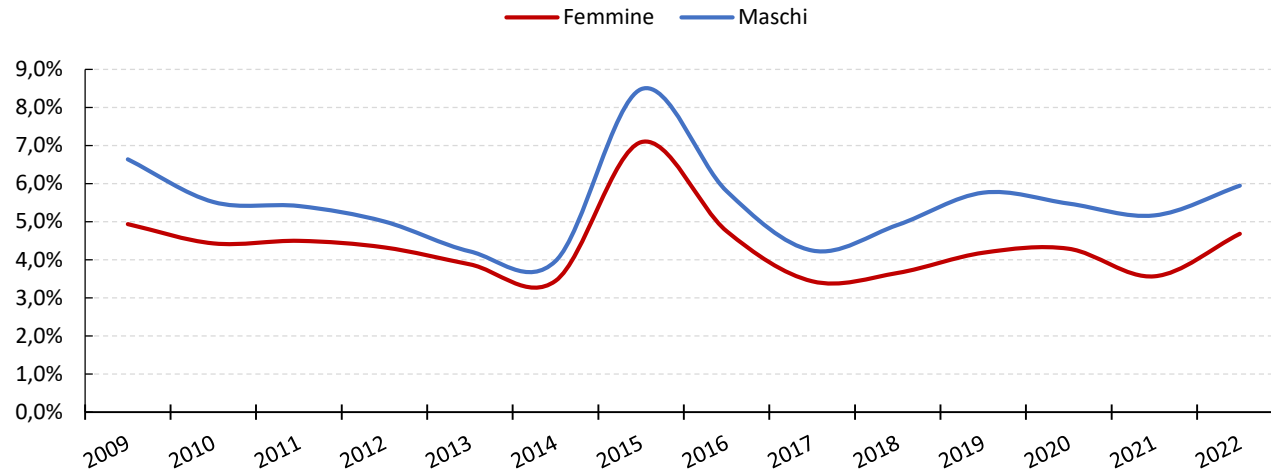


**La modifica dei comportamenti  
dell'offerta di lavoro:  
lavoro instabile, dimissioni volontarie e  
le motivazioni al lavoro**



# % assunzioni a tempo indeterminato sul totale

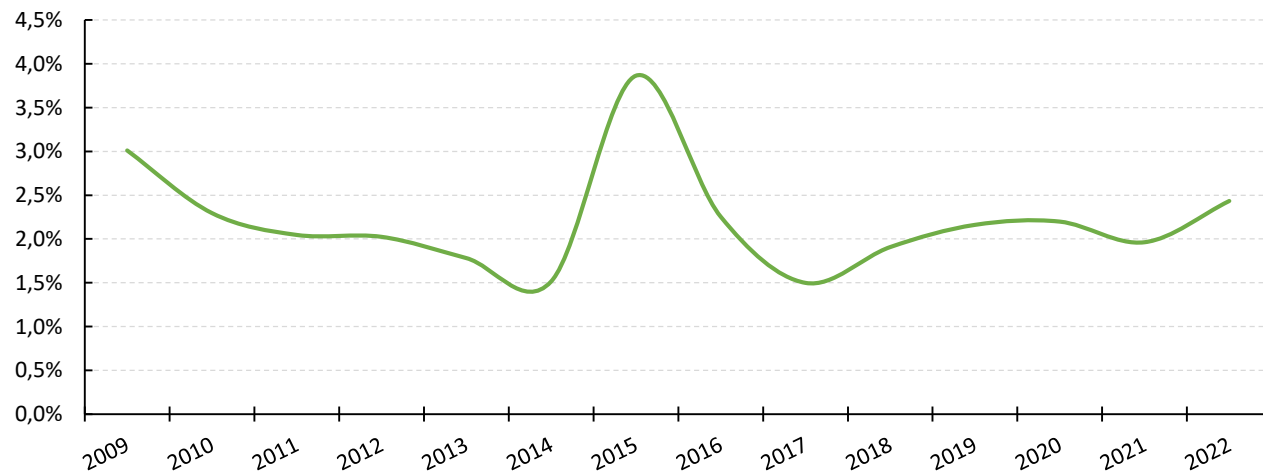
Genere



% tempo indeterminato sul totale:

- 2009: 11.6%
- 2015: 15.6%
- 2022: 10.6%

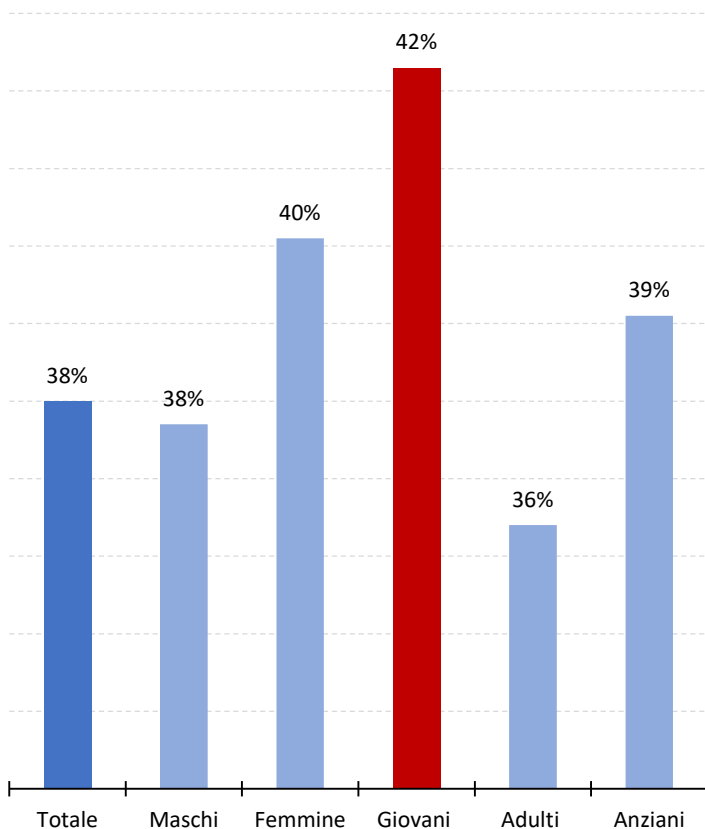
Giovani



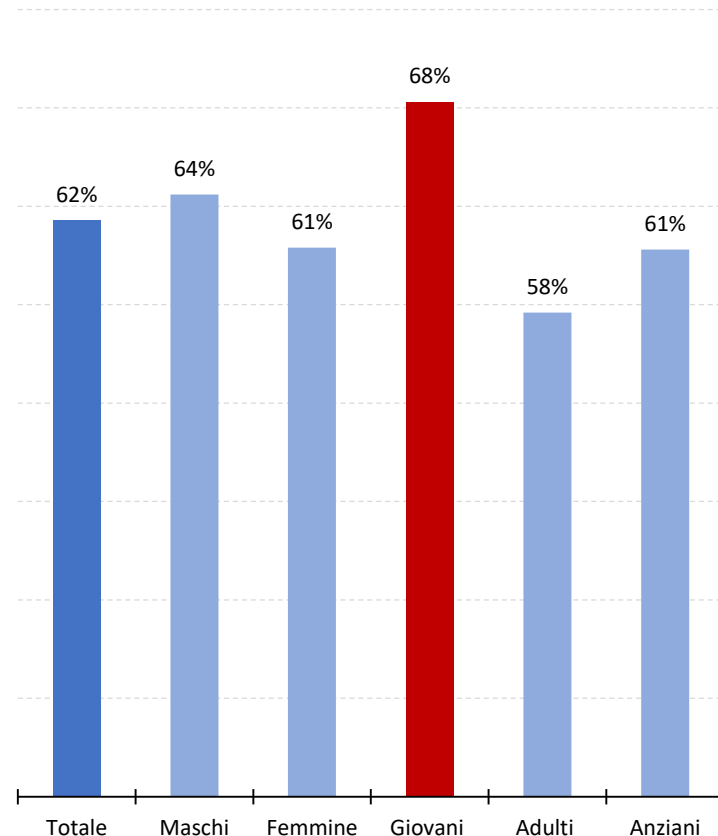


# Classi di durata delle assunzioni a termine

Meno di 2 mesi



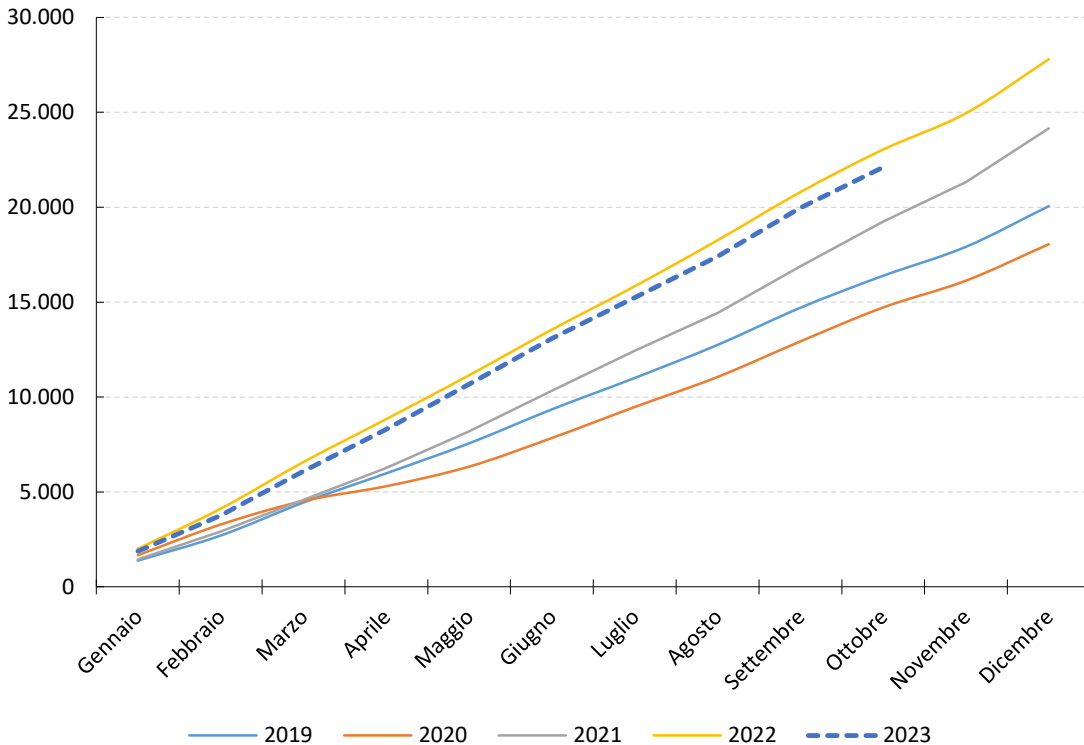
Meno di 4 mesi



- ▶ Non solo, considerando solo le assunzioni a tempo determinato, le durate più basse sono, ancora una volta, per giovani e donne
- ▶ Questo andamento giustifica interventi di tipo «anticiclico», ossia volti a incentivare le assunzioni a tempo indeterminato e le quelle con durate superiori ai 4 mesi
- ▶ Occorre, infatti, considerare che lavori troppo frammentati, oltre a questioni di disuguaglianza, nel complesso possono incidere sulla formazione on-the-job e, per questa via, incidere sul mis-match tra domanda e offerta di lavoro



dimissioni dal tempo indeterminato



- ▶ *Indagine Randstand Employer Brand Research*
- ▶ *Fenomeno delle «grandi dimissioni»*
- ▶ *Campione nazionale rappresentativo (7.000 lavoratori intervistati)*
- ▶ *L'offerta di lavoro dopo la pandemia sta cambiando i propri valori di riferimento*
- ▶ *La retribuzione non è la motivazione preponderante nella «scelta» di rimanere o meno nella propria azienda*
  
- ▶ *I motivi per cui si lascia il datore di lavoro:*
  1. *Retribuzione troppo bassa rispetto al costo della vita in aumento (40%)*
  2. *Maggiore equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (36%)*
  3. *Maggiori opportunità di crescita professionale*
- ▶ *Cosa cercano i potenziali dipendenti:*
  1. **Equilibrio lavoro-vita privata (65%)**
  2. *Atmosfera piacevole di lavoro (57.5%)*
  3. *Retribuzione e benefit aziendali (54.4%)*
  4. *Sicurezza del posto di lavoro (51%)*
  5. *Formazione di qualità (43.3%)*



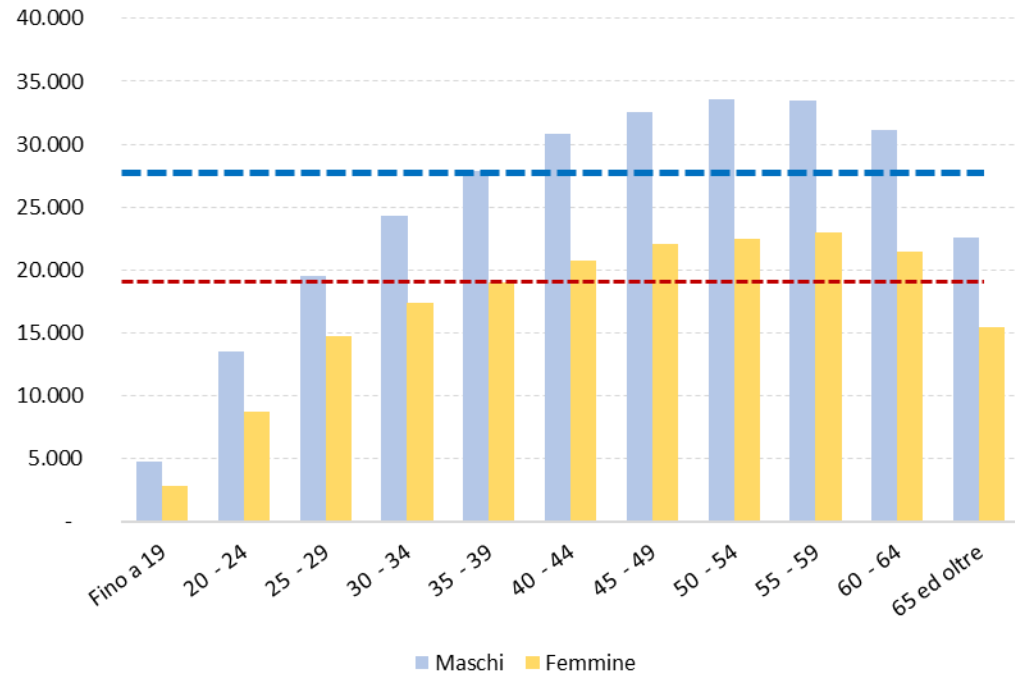
## Le diseguaglianze nei Redditi Annui Lordi





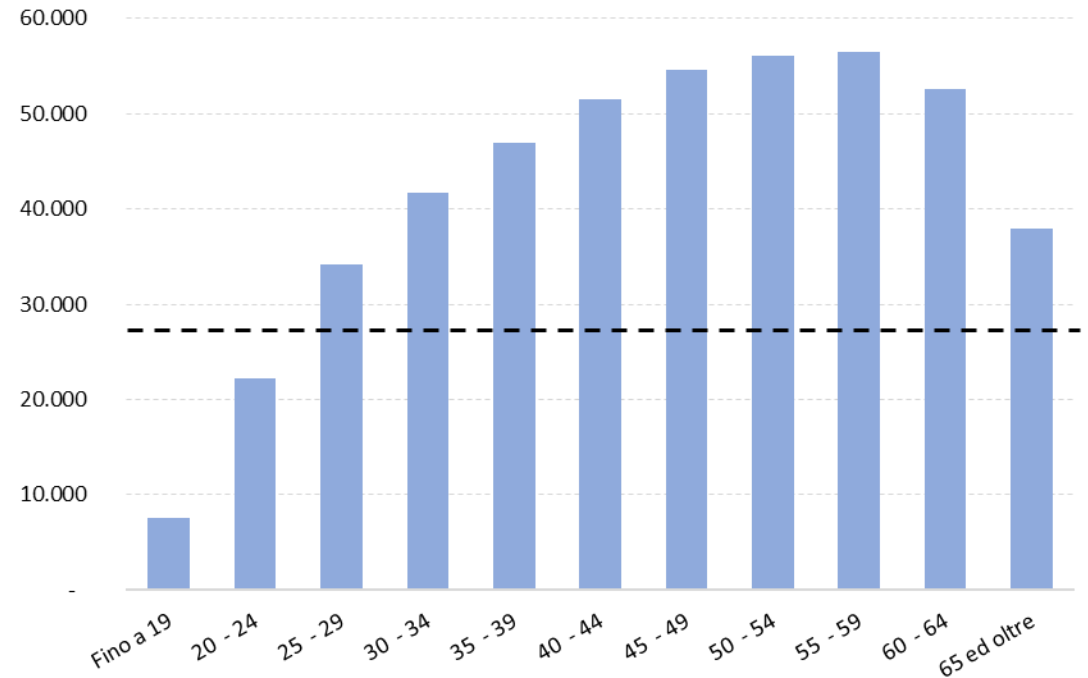
# Ral classi di età e genere (2022)

RAL per genere ed età in FVG



Linea tratteggiata Blu scuro: Ral media maschi  
Linea tratteggiata rossa: Ral media femmine

Ral per classi di età in fvg

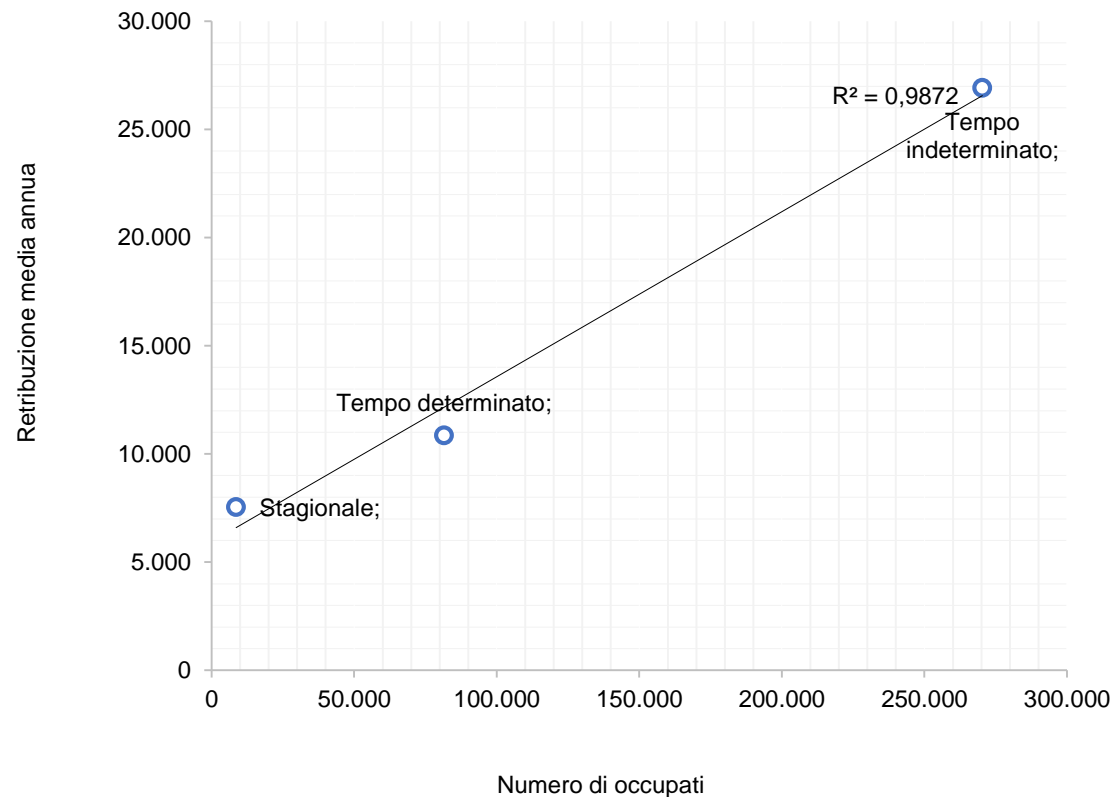
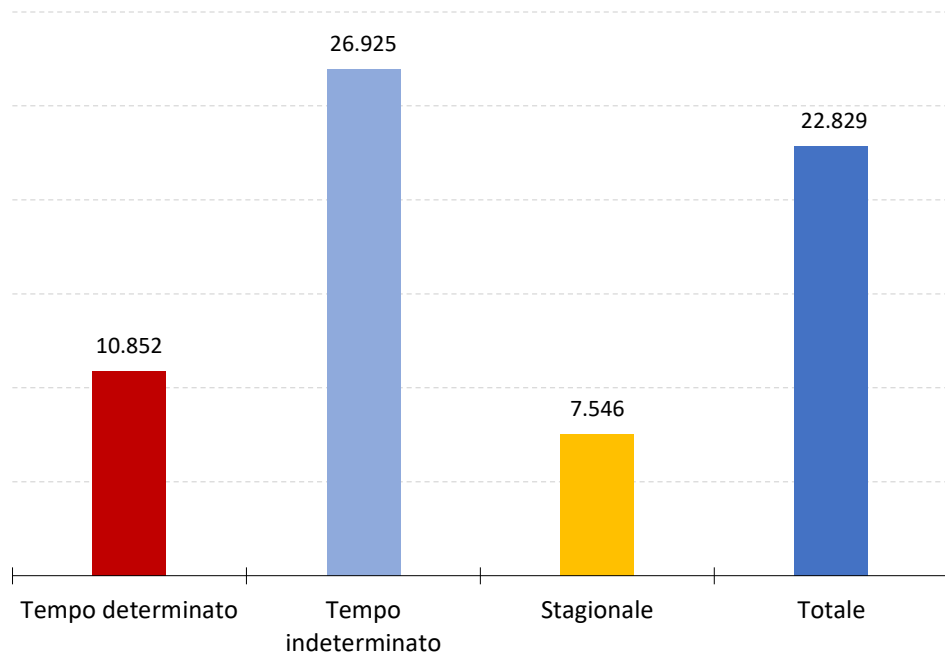


Linea tratteggiata nera: Ral media per età



# RAL medio e numero medio giornante retribuite

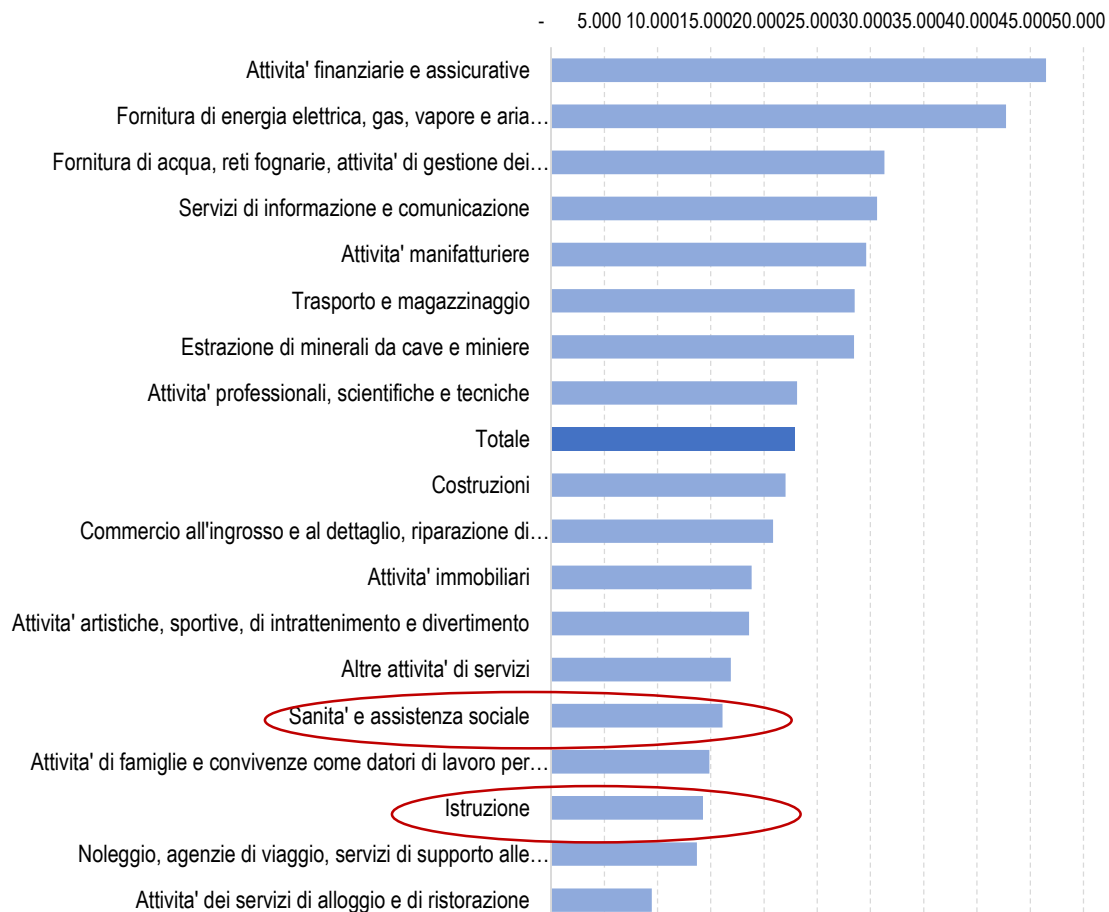
Retribuzione media nell'anno





# Ral per sezioni Ateco

Ral per sezione ateco



RAPPORTO DOMANDA/OFFERTA DI LAUREATI IN INGRESSO NEL MERCATO DEL LAVORO

