

LE TRANSIZIONI OCCUPAZIONALI NEL MERCATO DEL LAVORO

Segnali di crescita della mobilità (volontaria) tra settori diversi

Novembre 2022



Focus 10 | 2022



Report realizzato da Veneto Lavoro in collaborazione con la redazione di ClicLavoroVeneto
A cura di *Letizia Bertazzon, Stefania Maschio ed Ilaria Rocco, Veneto Lavoro*

(Il report è stato chiuso con le informazioni disponibili al 30 novembre 2022)

VENETO LAVORO
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it
www.cliclavoroveneto.it
info@cliclavoroveneto.it

1. Introduzione

La “grande crisi” del 2008 prima e le conseguenze della pandemia poi hanno dato un forte impulso al processo di terziarizzazione del mercato del lavoro; un processo che sta gradualmente spostando quote rilevanti di occupazione dall’industria ai servizi con un conseguente mutamento strutturale della domanda di lavoro nel suo insieme.¹

Le trasformazioni del sistema economico-produttivo, in particolare la ricomposizione settoriale e i cambiamenti nell’organizzazione del lavoro, stanno infatti ridisegnando opportunità di lavoro e modalità di impiego. Hanno progressivamente accresciuto la discontinuità dei percorsi professionali (esito di una maggiore richiesta di flessibilità da parte delle aziende ma anche, in alcuni casi, da parte dei lavoratori) ed hanno contribuito ad aumentare la mobilità complessiva del mercato del lavoro.

Anche dopo il pesante rallentamento delle dinamiche occupazionali registrato in concomitanza dell’emergenza sanitaria, il mercato del lavoro – complice la congiuntura favorevole – ha conosciuto una nuova fase espansiva ed ha recuperato il dinamismo già registrato in precedenza pur evidenziando crescenti tensioni in relazione al reclutamento del personale e al reperimento di specifici profili professionali.

Più di recente, l’importante crescita delle dimissioni – anch’essa in buona parte riconducibile ai cambiamenti in atto – rappresenta un ulteriore motivo di rafforzamento della mobilità interna al mercato del lavoro. Trattandosi quasi sempre della scelta volontaria di intraprendere una nuova esperienza lavorativa (non, dunque, di una fuga dal lavoro), in buona parte dei casi, la dimissione è seguita dal passaggio pressoché immediato ad un’altra occupazione.² Sullo sfondo la ricerca di qualcosa di diverso, di opportunità differenti e forse, soprattutto di condizioni di lavoro maggiormente soddisfacenti e coerenti con il proprio progetto personale e professionale.³

L’analisi proposta in questo report si inserisce nella riflessione sulle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro, approfondendo, nello specifico, anche sulla scia delle dinamiche più recenti, i fenomeni di transizione da un settore all’altro. Con essa ci si propone di verificare l’ipotesi di un rafforzamento dei movimenti intersettoriali, in particolare degli spostamenti che rispondono ad una precisa volontà dei lavoratori di cambiare azienda ed ambito occupazionale alla ricerca di opportunità e condizioni diverse.

Con questo obiettivo, un focus specifico riguarda le dinamiche registrate in corrispondenza delle dimissioni, ovvero proprio degli eventi che portano a cambiare settore e contesto lavorativo sulla base di precise scelte individuali e professionali, magari anche spostando equilibri ormai consolidati per alcune categorie di lavoratori. È il caso, ad esempio, delle donne per le quali, in un contesto di cambiamento, crescita occupazionale e scarsità di risorse, sembrano tornare a delinearsi (anche) opportunità differenti da quelle generalmente offerte per lo più in alcuni ambiti dei servizi.

2. L’analisi condotta

Una prima, pur sommaria, ricognizione delle ipotesi oggetto di verifica proposte in questo report – richiamate all’attenzione anche da alcune evidenze empiriche – può essere fatta interrogando i dati del Silv (Sistema informativo lavoro veneto), con riferimento alle dinamiche occupazionali che hanno interessato nel corso degli ultimi anni il lavoro dipendente in regione.

¹ A questo proposito si ricorda che la massiccia espansione delle posizioni di lavoro dipendente nell’ambito dei servizi si contrappone all’ancora parziale recupero nel settore industriale, ambito particolarmente interessato dagli effetti negativi della Grande Crisi del 2008 ed interessato da importanti processi di trasformazione e riorganizzazione interna.

² Cfr. l’apposito approfondimento condotto nel monitoraggio mensile sul mercato del lavoro regionale, in “La Bussola”, riferita ai mesi di febbraio e maggio 2022, www.venetolavoro.it/bussola

³ Sul tema si veda la ricognizione proposta ne “L’editoriale di ClicLavoro Veneto: cambiare lavoro fa bene al lavoro?” a cura di T. Barone e L. Bertazzon, del 22 giugno 2022, www.cliclavoroveneto.it/editoriale-cliclavoro-veneto

Per fare questo si sono analizzati, nello specifico, i rapporti di lavoro dipendente cessati da inizio 2018 a fine giugno 2022. In corrispondenza di questi eventi si è verificata l'esistenza o meno di un successivo rapporto di lavoro dipendente e, per meglio avvicinare l'osservazione all'idea di transizione occupazionale, si è ristretto il perimetro di riferimento per la nuova riassunzione ai 3 mesi consecutivi il momento della cessazione.

Con l'obiettivo di tener conto anche delle informazioni relative ai primi sei mesi del 2022, l'analisi proposta ai fini del confronto temporale è stata realizzata con riferimento alle cessazioni avvenute nel primo semestre di ogni anno. Gli indicatori calcolati sull'intera annualità non si discostano tuttavia di molto da quelli rilevati a partire dai soli eventi di cessazione registrati nella prima parte dell'anno, che pertanto possono essere considerati una buona proxy delle dinamiche complessive⁴.

L'analisi condotta grazie ad un'apposita sistematizzazione delle informazioni ha reso possibile una lettura mirata delle dinamiche occupazionali che permettesse di cogliere (pur nel breve periodo) eventuali variazioni nei processi di trasferimento dei lavoratori da un settore all'altro. Nello specifico, partendo da una disamina complessiva della mobilità occupazionale nel corso dell'ultimo quinquennio, l'analisi presentata nei paragrafi successivi ha voluto portare l'attenzione dapprima al complesso delle transizioni intersettoriali tra rapporti di lavoro⁵, poi al sottoinsieme delle dimissioni ed ai successivi passaggi ad altri ambiti occupazionali.

3. Le transizioni occupazionali

3.1 Uno sguardo d'insieme al perimetro osservato

Una prima analisi del perimetro di osservazione selezionato, ovvero l'insieme delle cessazioni avvenute nei primi sei mesi di ogni anno (dal 2018 al 2022), ha permesso innanzitutto di evidenziare la ritrovata mobilità del mercato del lavoro dopo l'importante flessione registrata con la pandemia (tab. 1).

Dalle circa 374mila cessazioni di rapporti di lavoro dipendente nel primo semestre 2018, leggermente scese nel 2019, si è passati alle 276mila del 2020 in corrispondenza con il forte irrigidimento del mercato del lavoro dovuto alle restrizioni imposte dalla situazione emergenziale. Un volume tornato a crescere solo limitatamente nel 2021, ma rafforzatosi in modo significativo nella prima parte del 2022 quando il numero delle cessazioni – con una dinamica coerente con il trend osservato per le assunzioni⁶ – ha superato le 393mila unità, tornando al di sopra del valore registrato nel 2019.

Fatta eccezione per il 2020, per circa il 60% delle cessazioni monitorate si registra un nuovo rapporto di lavoro dipendente nei tre mesi successivi la data di cessazione⁷. Il valore massimo, nel periodo osservato, è quello del 2018 (circa il 64% delle cessazioni sono seguite da un nuovo rapporto di lavoro dipendente). Il valore minimo, come logico attendersi, è quello del 2020.

Per effetto delle ricorrenze stagionali di molti impieghi, ma non solo, una parte significativa dei rapporti di lavoro successivi alla cessazione risulta essere attivata nella medesima azienda. Questo è particolarmente evidente in alcuni ambiti del terziario e nel comparto agricolo.

⁴ Delle quali si darà conto quando saranno disponibili i dati riferiti all'intero 2022 ed un sufficiente periodo di osservazione.

⁵ A questo proposito occorre necessariamente ricordare come alcuni comparti occupazionali, per la tipologia stessa della domanda di lavoro, si contraddistinguono per essere degli ambiti di primo ingresso nel mercato del lavoro, talvolta funzionali alla successiva ricollocazione in ambiti diversi.

⁶ Per una disamina complessiva delle dinamiche occupazionali nel mercato del lavoro regionale si rimanda ai report periodici di monitoraggio a cura dell'Osservatorio mercato del lavoro di Veneto Lavoro disponibile in www.venetolavoro.it

⁷ Tale valore tiene conto di tutti i rapporti di lavoro dipendente successivi, attivati in un arco temporale di 3 mesi dalla cessazione. Coerentemente con le informazioni presenti nella base dati sono esclusi eventuali passaggi al lavoro autonomo o nuove assunzioni al di fuori del territorio regionale. Sono altresì esclusi dall'osservazione i rapporti di lavoro nell'ambito della parasubordinazione, nel settore domestico o con contratto di lavoro intermittente. Non sono, inoltre, considerate le esperienze lavorative come tirocini e lavori di pubblica utilità.

Tab. 1 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente (entro 3 mesi dalla cessazione). Totale cessazioni per tipologia

	Totale cessazioni	Senza rapporto di lavoro successivo	Con rapporto lavoro successivo		- nella stessa azienda	- in azienda diversa	
			Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %
2018	373.755	136.101	237.654	63,6%	124.121	113.533	47,8%
2019	353.392	144.997	208.395	59,0%	94.658	113.737	54,6%
2020	276.211	146.174	130.037	47,1%	59.957	70.080	53,9%
2021	286.965	124.455	162.510	56,6%	65.810	96.700	59,5%
2022	393.514	153.901	239.613	60,9%	103.022	136.591	57,0%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

La quota di ricollocazioni in aziende diverse da quelle della cessazione, negli ultimi anni è sempre maggioritaria ed andata leggermente intensificandosi nel periodo osservato. Nel 2021, il peso delle ricollocazioni in aziende diverse ha raggiunto il 59,5% delle nuove attivazioni contrattuali. Un valore particolarmente elevato interessa anche il 2022.

3.2 Le transizioni occupazionali tra settori: cessazioni dei rapporti di lavoro e successiva occupazione

Considerando l'insieme delle cessazioni per le quali è stato possibile verificare l'esistenza di un nuovo rapporto di lavoro nei tre mesi successivi, al netto dei casi in cui la rioccupazione avviene nella stessa azienda, l'analisi dei percorsi lavorativi ha permesso di osservare (tab. 2):

- una sostanziale tendenza a rimanere all'interno del medesimo macro-settore di riferimento;
- l'esistenza di una quota sempre superiore al 20%, ancorché in progressiva crescita, di transizioni da un macro-settore all'altro. Tale quota raggiunge il livello massimo nel 2022, attestandosi al 24%.

Più nel dettaglio, l'analisi riferita ai singoli ambiti occupazionali ha messo in evidenza:

- un elevato livello di transizioni dal settore agricolo verso industria e servizi che, dopo l'anno della pandemia, risulta essersi ulteriormente rafforzato sfiorando il 50% nel 2022;
- una maggiore permanenza all'interno del medesimo macro-settore di riferimento nel caso dell'industria e dei servizi, con quote di transizioni verso altri ambiti occupazionali più contenute. Questo è particolarmente evidente nel caso dei servizi dove le transizioni verso altri ambiti occupazionali sono meno diffuse, tuttavia in progressivo rafforzamento nel corso dell'ultimo biennio.

Tab. 2 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente (entro 3 mesi dalla cessazione). Totale cessazioni con rapporto di lavoro successivo in azienda diversa

	TOTALE			AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore	
		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %
2018	113.533	23.619	20,8%	4.808	1.775	36,9%	38.607	9.657	25,0%	70.118	12.187	17,4%
2019	113.737	23.954	21,1%	5.203	2.006	38,6%	38.939	9.983	25,6%	69.595	11.965	17,2%
2020	70.080	15.601	22,3%	5.476	1.706	31,2%	23.431	6.271	26,8%	41.173	7.624	18,5%
2021	96.700	22.875	23,7%	5.869	2.343	39,9%	37.397	8.900	23,8%	53.434	11.632	21,8%
2022	136.591	32.835	24,0%	5.913	2.938	49,7%	49.414	12.999	26,3%	81.264	16.898	20,8%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Uno spaccato sulle transizioni intersettoriali permette di cogliere nel dettaglio la direzione degli spostamenti osservati e le variazioni intervenute nell'arco del periodo considerato (tab.3). Ci si è concentrati su due destinazioni, ovvero i macro-settori secondario e terziario. Relativamente alle cessazioni avvenute nei singoli settori del terziario si è assunto come indicatore la quota di transizioni verso il macro-settore industriale; per quanto riguarda i settori dell'industria si è considerata la quota di transizioni verso il macro-settore dei servizi.

Nel caso dei passaggi all'industria tra i cessati nel terziario, a fronte di valori tra il 15% e il 16% nel triennio 2018-2020, si è raggiunto il 19,9% nel 2021 e il 19,2% nel 2022. Le transizioni ai servizi tra quanti sono cessati nell'industria, mediamente collocate su livelli di alcuni punti percentuali superiori, si mantengono attorno al 23% in tutto il triennio 2018-2020; scendono al 22% nel 2021 e risalgono al 24,6% nel 2022.

Tab. 3 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: totale transizioni per macro-settore

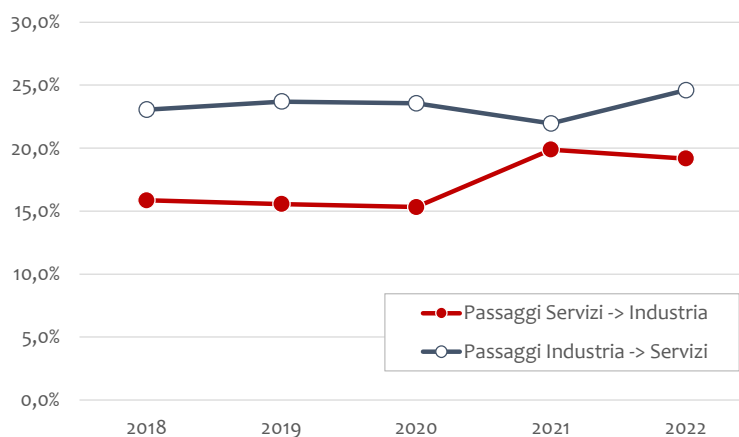
	2018	2019	2020	2021	2022
Servizi -> Industria					
Val. ass.	11.123	10.827	6.306	10.623	15.577
Inc. % transizioni**	15,9%	15,6%	15,3%	19,9%	19,2%
Industria -> Servizi					
Val. ass.	8.906	9.229	5.522	8.214	12.158
Inc. % transizioni**	23,1%	23,7%	23,6%	22,0%	24,6%
Dettaglio transizioni settoriali (Inc. % transizioni**)					
Servizi -> Industria					
Comm.-tempo libero -> Industria	11,6%	11,0%	15,3%	20,8%	15,4%
Ingrosso e logistica -> Industria	28,5%	29,3%	24,1%	29,9%	32,9%
Servizi diversi -> Industria	13,5%	12,7%	11,0%	14,1%	15,4%
di cui:					
- Servizi alla persona -> Industria	6,6%	6,3%	4,9%	6,5%	7,9%
- Altri servizi -> Industria	18,6%	17,3%	15,4%	22,8%	23,5%
Industria -> Servizi					
Made in Italy -> Servizi	25,8%	27,1%	27,5%	23,8%	26,5%
Metalmeccanico -> Servizi	18,9%	20,0%	20,1%	19,6%	21,6%
Altre industrie -> Servizi	30,1%	30,6%	29,6%	27,2%	29,2%
Costruzioni -> Servizi	21,0%	20,1%	19,8%	19,9%	24,0%

* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % cessazioni con rapporto di lavoro successivo su totale cessazioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Graf. 1 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: totale transizioni per macro-settore



* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % cessazioni con rapporto di lavoro successivo su totale cessazioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Le tendenze osservate nelle diverse transizioni settoriali (graf. 1), per certi aspetti speculari, evidenziano un differente impatto della pandemia e delle sue conseguenze nel mercato del lavoro in relazione alle dinamiche di spostamento tra settori. I passaggi dai servizi all'industria sono risultati sicuramente incentivati nel corso dell'ultimo biennio.

Focalizzando l'attenzione su questi movimenti, gli spostamenti osservati riguardano soprattutto riassunzioni nell'ambito delle aziende manifatturiere del made in Italy e del metalmeccanico; le fuoriuscite, per contro, avvengono invece per lo più dall'ingrosso e logistica e dall'insieme dei servizi alle persone e alle imprese (servizi diversi dalle attività legate al commercio e tempo libero).

Al netto della flessione registrata nel periodo della pandemia, a trainare la crescita delle transizioni verso il comparto industriale nel periodo osservato è soprattutto l'incremento delle fuoriuscite dall'ambito dell'ingrosso e logistica e, pur in misura più limitata, dagli altri ambiti del terziario.

Alcune delle transizioni intersettoriali osservate – in particolare con riferimento ad alcuni ambiti lavorativi – sono sospinte da motivazioni, in primo luogo legate alle dinamiche congiunturali e al normale avvicendamento delle opportunità lavorative, ma vanno ricercate anche nel dispiegarsi degli effetti di alcune scelte organizzative aziendali.

In particolare, le transizioni da un macro-settore all'altro possono risultare generate da processi di esternalizzazione di alcune fasi del processo produttivo – dunque con il passaggio di alcune funzioni aziendali dall'industria al terziario – ma anche da situazioni di re-internalizzazione di alcune fasi del processo produttivo, che non di rado determinano anche il riassorbimento delle risorse impiegate.

Il comparto dell'ingrosso e della logistica è uno dei settori che, oltre ad essere in forte espansione nel corso degli ultimi anni⁸, ha fatto registrare peculiari dinamiche di transizione. Da un lato, nell'ambito del terziario, sono accresciuti gli spostamenti verso questo comparto da ambiti diversi dei servizi; dall'altro continuano a mantenersi elevati e, anzi si rafforzano, le transizioni da e, soprattutto, verso l'industria.

3.3 Transizioni “volontarie”: dimissioni e successiva occupazione in altro settore

Se fin qui si è cercato di dar conto delle transizioni intersettoriali a prescindere dal motivo della cessazione del rapporto di lavoro, con un percorso di progressivo affinamento dei risultati dell'analisi, si proverà ora a restringere ulteriormente il perimetro di riferimento, considerando le sole cessazioni motivate da dimissioni volontarie.

Questa selezione ha permesso di avvicinare il più possibile l'osservazione agli eventi che meglio rappresentano l'insieme delle scelte individuali (e dunque di un'esplicita volontà di cambiamento) focalizzando così l'attenzione sugli spostamenti da un macro-settore all'altro conseguenti la decisione di lasciare volontariamente (almeno dal punto di vista formale) l'occupazione precedente.

Anche in questo caso, pur facendo riferimento ad un insieme di osservazione notevolmente ristretto, la distribuzione delle cessazioni in base alla successiva ricollocazione si discosta di poco da quella sopra osservata per il totale delle cessazioni. Mentre a prevalere sono sempre i passaggi all'interno dello stesso macro-settore di riferimento, il numero delle transizioni da un comparto all'altro dell'economia mostra un leggero rafforzamento.

Nello specifico, la quota dei passaggi da un macro-settore all'altro a seguito di dimissioni passa, nel periodo considerato, dal 22,8% del 2018 al 25,2% del 2022, arrivando ad interessare oltre un quarto di tutte le dimissioni. Le transizioni dall'industria verso altri settori passano dal 23,2% del 2018 al 24,8% del 2022; quelli – più numerosi – dal terziario passano dal 21,1% al 24%.

⁸ Cfr. Veneto Lavoro (2022), “Il mercato del lavoro nella logistica in Veneto. Un'analisi esplorativa sulle dinamiche del lavoro dipendente oltre le definizioni settoriali”, www.venetolavoro.it

Tab. 4 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente (entro 3 mesi dalla cessazione). DIMISSIONI con rapporto di lavoro successivo in azienda diversa

	TOTALE			AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore	
		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %
2018	44.951	10.233	22,8%	872	552	63,3%	17.514	4.069	23,2%	26.565	5.612	21,1%
2019	47.561	10.929	23,0%	972	630	64,8%	18.946	4.611	24,3%	27.643	5.688	20,6%
2020	31.052	6.661	21,5%	738	384	52,0%	11.561	2.825	24,4%	18.753	3.452	18,4%
2021	47.706	11.461	24,0%	984	639	64,9%	20.313	4.624	22,8%	26.409	6.198	23,5%
2022	68.887	17.392	25,2%	1.239	903	72,9%	28.720	7.130	24,8%	38.928	9.359	24,0%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Considerando il peso delle transizioni intersettoriali sul totale delle dimissioni osservate (tab. 5), le dinamiche rilevate in corrispondenza degli ambiti occupazionali mettono in evidenza:

- il particolare peso, nonché il rafforzamento nel corso dell'ultimo biennio dopo la flessione registrata con la pandemia, dei passaggi all'industria sia dall'ingrosso e logistica che dall'insieme dei servizi diversi (ovvero non riferiti a commercio e tempo libero e ad ingrosso e logistica). All'interno di questi ultimi a crescere sono soprattutto le transizioni all'ambito industriale dagli "altri servizi", in particolare dai servizi di pulizia e supporto alle imprese;
- sul versante opposto, un leggero rafforzamento delle transizioni ai servizi dal comparto delle costruzioni, ma soprattutto dal metalmeccanico.

Tab. 5 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore

	2018	2019	2020	2021	2022
Servizi -> Industria					
Val. ass.	5.278	5.337	3.116	5.867	8.897
Inc. % transizioni**	19,9%	19,3%	16,6%	22,2%	22,9%
Industria -> Servizi					
Val. ass.	3.813	4.368	2.624	4.366	6.782
Inc. % transizioni**	21,8%	23,1%	22,7%	21,5%	23,6%
Dettaglio transizioni settoriali (Inc. % transizioni**)					
Servizi -> Industria					
Comm.-tempo libero -> Industria	16,5%	14,4%	17,3%	23,8%	19,3%
Ingrosso e logistica -> Industria	27,2%	28,8%	25,2%	29,4%	32,8%
Servizi diversi -> Industria	18,2%	17,5%	12,5%	17,3%	20,3%
di cui:					
- Servizi alla persona -> Industria	10,6%	8,8%	5,5%	8,7%	11,9%
- Altri servizi -> Industria	24,0%	33,2%	20,5%	29,4%	29,0%
Industria -> Servizi					
Made in Italy -> Servizi	25,2%	27,2%	26,8%	24,6%	26,3%
Metalmeccanico -> Servizi	17,1%	19,1%	19,4%	19,0%	20,4%
Altre industrie -> Servizi	31,0%	30,8%	31,4%	29,1%	29,9%
Costruzioni -> Servizi	20,4%	20,4%	19,1%	18,0%	21,8%

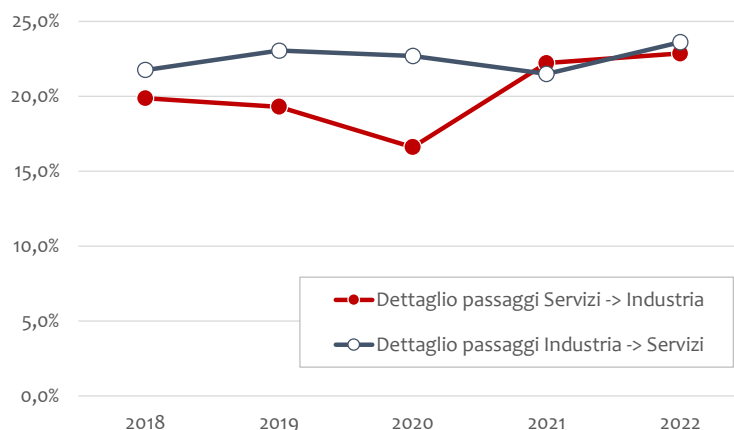
* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Anche in questo caso, le tendenze osservate per le diverse transizioni settoriali (graf. 2) mostrano nel complesso sia il differente impatto della pandemia sia l'importante rafforzamento dei passaggi da un macro-settore all'altro nel corso dell'ultimo biennio, in particolare dall'ambito dei servizi a quello industriale.

Graf. 2 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore



* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione
 ** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.
 Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

3.4 Transizioni “volontarie” tra settori e differenze di genere

L’esistenza di dinamiche differenti in base al genere del lavoratore, per quanto riguarda nello specifico le transizioni intersettoriali a seguito di dimissioni, può essere verificata analizzando nel dettaglio i movimenti che contraddistinguono le due componenti della popolazione.

Osservando in prima istanza le ricollocazioni occupazionali, il confronto in base al genere dei lavoratori (tab. 6 e tab. 7) consente di osservare:

- un livello di permanenza all’interno del medesimo macro-settore occupazionale più elevato nel caso delle donne.⁹ Una quota, pur sempre maggioritaria, ma più contenuta nel caso degli uomini;
- un aumento, sia per le donne che per gli uomini, delle transizioni intersettoriali. Nel caso delle donne la crescita è particolarmente evidente nell’ultimo biennio (dopo la flessione osservata con la pandemia); per gli uomini si tratta di un progressivo rafforzamento che interessa l’intero arco temporale osservato (passando dal 24,1% al 26,1%);
- tra le donne, una percentuale più elevata di transizioni verso altri settori a seguito di dimissioni nell’industria (comunque in diminuzione rispetto al 2018); tra gli uomini sono più frequenti i passaggi dai servizi (in aumento nel corso dell’ultimo biennio).

Tab. 6 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente (entro 3 mesi dalla cessazione). DIMISSIONI di DONNE con rapporto di lavoro successivo in AZIENDA DIVERSA

	TOTALE			AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Totale cessa- zioni	Cambia macro-settore		Totale cessa- zioni	Cambia macro-settore		Totale cessa- zioni	Cambia macro-settore		Totale cessa- zioni	Cambia macro-settore	
		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %
2018	15.584	3.160	20,3%	170	117	68,8%	3.178	1.152	36,2%	12.236	1.891	15,5%
2019	16.606	3.336	20,1%	198	151	76,3%	3.417	1.300	38,0%	12.991	1.885	14,5%
2020	12.086	2.021	16,7%	152	88	57,9%	2.160	801	37,1%	9.774	1.132	11,6%
2021	16.697	3.523	21,1%	186	152	81,7%	3.813	1.276	33,5%	12.698	2.095	16,5%
2022	26.516	6.320	23,8%	302	257	85,1%	6.407	2.226	34,7%	19.807	3.837	19,4%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione
 Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 30 settembre 2022)

⁹ Si tratta di un esito atteso, coerente con le dinamiche occupazionali che hanno da sempre contraddistinto la partecipazione al lavoro delle donne, con la concentrazione delle opportunità lavorative in pochi settori o comparti economici e in un numero limitato di professioni per via del persistere di alcuni stereotipi legati al ruolo della donna nella società e la presenza di molte rigidità organizzative. Cfr. ad esempio Bertazzon L. (2022), “Donne e lavoro ai tempi del covid-19: recuperano i livelli occupazionali ma il divario permane” in Focus | 9, www.cliclavoroveneto.it/studi-e-ricerche-mdl

Tab. 7 – Veneto. Cessazioni di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente (entro 3 mesi dalla cessazione). DIMISSIONI di UOMINI con rapporto di lavoro successivo in AZIENDA DIVERSA

	TOTALE			AGRICOLTURA			INDUSTRIA			SERVIZI		
	Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore		Totale cessazioni	Cambia macro-settore	
		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %		Val. ass.	Inc. %
2018	29.367	7.073	24,1%	702	435	62,0%	14.336	2.917	20,3%	14.329	3.721	26,0%
2019	30.955	7.593	24,5%	774	479	61,9%	15.529	3.311	21,3%	14.652	3.803	26,0%
2020	18.966	4.640	24,5%	586	296	50,5%	9.401	2.024	21,5%	8.979	2.320	25,8%
2021	31.009	7.938	25,6%	798	487	61,0%	16.500	3.348	20,3%	13.711	4.103	29,9%
2022	42.371	11.072	26,1%	937	646	68,9%	22.313	4.904	22,0%	19.121	5.522	28,9%

*tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

L'osservazione dettagliata delle transizioni intersettoriali ha permesso di rilevare alcuni interessanti differenze in base al genere dei lavoratori.

Nel caso delle donne si registra un'elevata quota di passaggi dall'industria ai servizi; mentre più contenute sono invece i movimenti in senso opposto, dai servizi all'industria (tab. 8).

Le transizioni dal settore industriale ai servizi mostrano una tendenza alla contrazione nel corso del periodo considerato: in flessione sono soprattutto i passaggi dal made in Italy (scesi al 28% nel 2021 e poi risaliti al 31,6% nel 2022) e dal metalmeccanico (scesi al 30,5% nel 2022).

In crescita, per contro, sono i movimenti dai servizi ai diversi ambiti dell'industria (in particolare verso made in Italy e metalmeccanico): ad aumentare sono soprattutto le transizioni all'industria dagli altri servizi (pulizie e supporto alle aziende) e da alcuni comparti dei servizi alla persona.

Tab. 8 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore - DONNE

	2018	2019	2020	2021	2022
Servizi -> Industria					
Val. ass.	1.775	1.745	1.029	1.957	3.630
Inc. % transizioni**	14,5%	13,4%	10,5%	15,4%	18,3%
Industria -> Servizi					
Val. ass.	1.114	1.265	771	1.222	2.166
Inc. % transizioni**	35,1%	37,0%	35,7%	32,0%	33,8%
Dettaglio transizioni settoriali (Inc. % transizioni**)					
Servizi -> Industria					
Comm.-tempo libero -> Industria	14,8%	11,9%	13,6%	19,7%	17,7%
Ingresso e logistica -> Industria	26,3%	28,0%	24,1%	26,0%	33,1%
Servizi diversi -> Industria	11,8%	11,5%	7,7%	11,4%	15,5%
di cui:					
- Servizi alla persona -> Industria	5,7%	4,4%	3,0%	4,8%	8,3%
- Altri servizi -> Industria	17,3%	20,6%	12,5%	22,9%	23,7%
Industria -> Servizi					
Made in Italy -> Servizi	32,2%	34,3%	29,8%	28,0%	31,6%
Metalmeccanico -> Servizi	33,6%	34,3%	40,2%	33,6%	30,5%
Altre industrie -> Servizi	42,5%	43,1%	44,4%	36,5%	37,7%
Costruzioni -> Servizi	53,0%	55,7%	49,7%	46,1%	57,1%

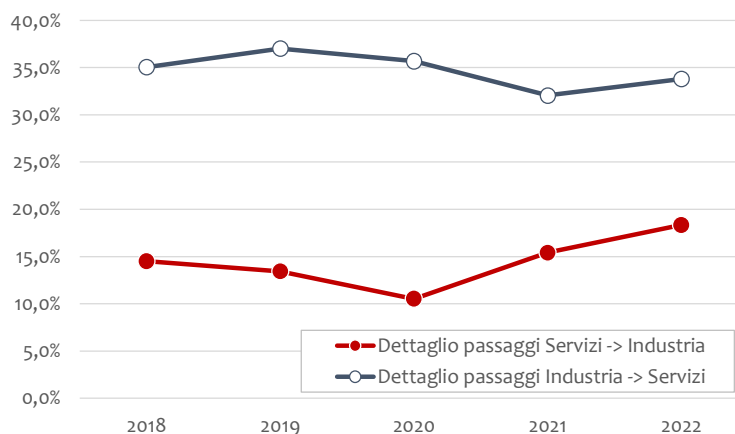
* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Nell'insieme, per le donne che decidono di lasciare volontariamente il posto di lavoro, è confermato il prevalere degli spostamenti dall'industria ai servizi, tuttavia si possono osservare, nel corso dell'ultimo biennio, interessanti segnali di rafforzamento delle transizioni in senso opposto (graf. 3).

Graf. 3 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore - DONNE



* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

In modo speculare a quanto osservato per le donne, nel caso degli uomini risultano più frequenti le ricollocazioni nell'industria dopo una cessazione nell'ambito dei servizi (tab. 9 e graf. 4).

A mostrare variazioni significative nel corso degli ultimi anni sono soprattutto i movimenti dai servizi all'industria; più stabile, invece la quota dei passaggi di senso inverso, dall'industria ai servizi. A trainare le transizioni verso il comparto industriale sono soprattutto le ricollocazioni dall'ambito dell'ingrosso e della logistica, ma anche da alcuni ambiti degli altri servizi.

Tab. 9 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore - UOMINI

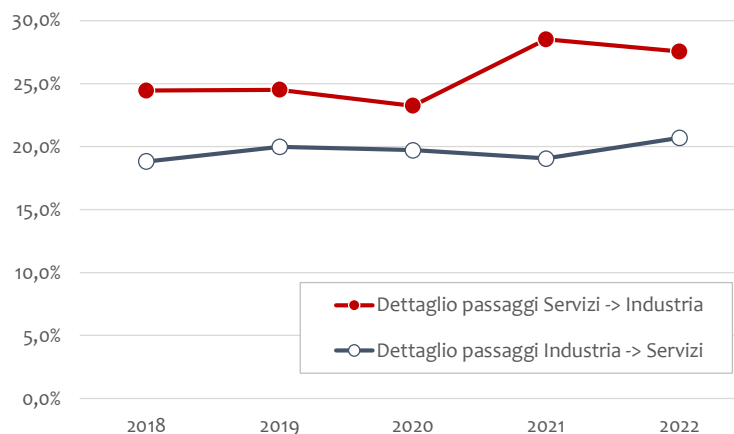
	2018	2019	2020	2021	2022
Servizi -> Industria					
Val. ass.	3.503	3.592	2.087	3.910	5.267
Inc. % transizioni**	24,4%	24,5%	23,2%	28,5%	27,5%
Industria -> Servizi					
Val. ass.	2.699	3.103	1.853	3.144	4.616
Inc. % transizioni**	18,8%	20,0%	19,7%	19,1%	20,7%
Dettaglio transizioni settoriali (Inc. % transizioni**)					
Servizi -> Industria					
Comm.-tempo libero -> Industria	18,3%	17,1%	21,3%	27,7%	21,1%
Ingrosso e logistica -> Industria	27,5%	29,0%	25,4%	30,3%	32,6%
Servizi diversi -> Industria	27,2%	26,8%	22,3%	27,0%	28,7%
di cui:					
- Servizi alla persona -> Industria	20,7%	21,4%	12,7%	19,1%	20,9%
- Altri servizi -> Industria	30,0%	50,1%	31,2%	35,6%	36,2%
Industria -> Servizi					
Made in Italy -> Servizi	21,4%	23,4%	24,9%	22,7%	22,9%
Metalmeccanico -> Servizi	14,9%	17,1%	16,4%	16,8%	18,4%
Altre industrie -> Servizi	28,3%	27,8%	28,4%	26,9%	27,4%
Costruzioni -> Servizi	18,6%	18,0%	17,1%	16,2%	18,8%

* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

Graf. 4 – Veneto. DIMISSIONI di rapporti di lavoro dipendente* nel primo semestre di ogni anno e successivo rapporto di lavoro dipendente: transizioni per macro-settore - UOMINI



* Tempo indeterminato, determinato, apprendistato e missioni in somministrazione

** Incidenza % dimissioni con rapporto di lavoro successivo su totale dimissioni nel macro-comparto di riferimento.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 ottobre 2022)

4. Considerazioni conclusive

L'analisi condotta ha consentito di osservare che, nel corso dell'ultimo quinquennio ed in particolare dopo la pandemia – sullo sfondo un contesto di espansione occupazionale e ritrovata mobilità del mercato al lavoro – si registrano segnali di rafforzamento delle transizioni da un settore all'altro. Nello specifico, pur rimanendo minoritari rispetto ai movimenti intra-settoriali, aumentano i passaggi tra macro-settori, in particolare dai servizi all'industria. Tale incremento risulta accentuarsi nel caso in cui la transizione risponda ad una precisa scelta del lavoratore che decide di lasciare l'occupazione per spostarsi in un altro ambito lavorativo.

Nell'insieme, quella osservata è una tendenza (pur riferita ad un'osservazione di breve periodo), che risulta accentuarsi rispetto al passato in misura leggermente più marcata per le donne che in misura crescente decidono di lasciare il terziario anche da alcuni ambiti dei servizi alla persona e dai servizi a supporto delle imprese.

Pur non trattandosi di un fenomeno di dimensioni rilevanti, tuttavia con dinamiche di crescita significative soprattutto nell'ultimo biennio, quello osservato si configura come un nuovo, interessante, segnale dei cambiamenti in atto e porta, ancora una volta, a riflettere su alcune questioni.

La prima riguarda la capacità attrattiva di aziende e settori nei confronti di una forza lavoro sempre più scarsa ed "esigente". La crescita delle transizioni intersettoriali, che non si giustifica solo con i processi di riorganizzazione del sistema produttivo e del mercato del lavoro, rappresenta un interessante indicatore di come stanno cambiando le possibilità di inserimento e le "preferenze" dei lavoratori. Sottintese potrebbero esserci opportunità differenti offerte da ambiti diversi: tradizionalmente più flessibili e discontinue nel terziario, più strutturate e continuative nell'industria.

E se pure il contesto attuale vede crescere la domanda di lavoro, soprattutto, nel terziario (e in alcuni suoi ambiti in particolare), si registrano invece – in maniera emblematica – importanti segnali di spostamento da quest'ambito verso il settore industriale.

Nell'insieme è evidente che la crescita delle transizioni settoriali – in particolare una loro crescita sbilanciata in un senso – qualora non fosse adeguatamente compensata da nuovi innesti potrebbe rappresentare un motivo di accresciuta tensione in un mercato del lavoro in cui le risorse continueranno probabilmente a scarseggiare.¹⁰

Sullo sfondo, ancora una volta, torna a farsi pressante una necessaria riflessione sul ruolo chiave delle risorse umane nell'economia e nel mercato del lavoro e sulla conseguente capacità di valorizzarle adeguatamente, non da ultimo con proposte capaci di integrare prospettive economiche e benessere dei lavoratori.

¹⁰ Per il prossimo decennio, le previsioni dell'Istat, portano ad ipotizzare una riduzione di almeno 150mila residenti nella fascia d'età 15-64 anni.