

**Il settore orafo aretino. Territorio, lavoro, imprese**

***Franco Bortolotti, Enrico Fabbri***

**2017**

# PREMESSA

In questo report focalizziamo le tematiche dello sviluppo del settore orafo aretino, e in particolare della sua componente artigiana, sulla base di due direttrici, a cui corrispondono le due parti del report.

La prima direttrice è di carattere settoriale-territoriale, e analizza i principali dati macro a disposizione, scontando peraltro l’eterogeneità della loro composizione. Un primo inquadramento riguarda l’analisi economica del segmento delle società di capitali: si tratta indubbiamente delle aziende leader, e, anche se il dato non è aggiornatissimo, è utile per un primo inquadramento del settore. Disponiamo poi dei dati occupazionali delle aziende artigiane, fotografati dall’archivio delle aziende iscritte ad Ebret. Tale dato consente un approfondimento dell’identikit del lavoro nel settore, almeno nella sua componente artigiana. Un ampio approfondimento è poi condotto sul dato dei flussi nel mercato del lavoro, considerando tutti gli avviamenti e cessazioni dei rapporti di lavoro sulla base dei dati provenienti dalle “comunicazioni obbligatorie”. Abbiamo così un quadro di insieme della collocazione del settore nel territorio.

Con la seconda direttrice entriamo dentro alle caratteristiche delle componenti prime del settore: le imprese, viste in particolare nei loro fattori di dinamica e trasformazione, a partire dal lavoro e dalle tecnologie; esponiamo qui i risultati di una ricognizione presso le imprese, che seppure non ha permesso di raggiungere un ambito statisticamente significativo di aziende, nondimeno consente uno sguardo sulle principali tipologie di imprese, l’analisi è completata da uno studio delle caratteristiche del settore a livello mondiale e di alcuni dei suoi attori principali, per ricostruire il quadro competitivo in cui si muovono gli attori aretini del settore.

L’industria orafa negli ultimi anni si è confermata come il principale “motore dello sviluppo” della provincia di Arezzo: 1200 aziende, 8000 addetti, 268 milioni di valore aggiunto e 1,7 miliardi di export, secondo l’osservatorio dei distretti, [[1]](#footnote-1); 5300 addetti dipendenti al 2013 per la banca dati I.Istat. Si tratta in ogni caso dell’aggregato economico di maggior rilevanza locale.

Il risultato del lavoro è una radiografia del lavoro nel settore orafo (in specie nel comparto artigiano) e un primo tentativo di lavoro pilota sul campo riguardo ai percorsi lavorativi, alle competenze e alle figure professionali, verificando quali sono le figure professionali di maggiore ruolo strategico e interesse evolutivo, lavoro da approfondire ed estendere negli anni successivi.

Il risultato è una analisi dell’inserimento del distretto orafo nella divisione internazionale del lavoro del settore, una verifica della solidità delle imprese alla luce della crisi finanziaria internazionale avviatasi nel 2008, e una valutazione sulle tendenze del lavoro nel sistema delle imprese.

Franco Bortolotti ha steso la premessa, le conclusioni, i capitoli 1 e 2 della prima parte; 4 e 5 della seconda parte e gli allegati II e II della stessa.

Enrico Fabbri ha steso i capitoli 3 e 4 della prima parte, e 6 della seconda (e l’allegato della stessa).

Stefano Bettini ha collaborato alle interviste alle imprese.

Parte I – IL SETTORE ORAFO NEL TERRITORIO ARETINO

# 1. - Le imprese di capitali orafe della provincia di Arezzo: alcune considerazioni

Le imprese di capitale aretine del settore orafo hanno[[2]](#footnote-2) un fatturato “consolidato” annuale di circa un miliardo di euro, con oscillazioni molto forti da un anno all’altro. Infatti il fatturato è cresciuto del 26,6% nel 2013, per poi ridimensionarsi del -6,1% nel 2014 e poi ricrescere lentamente (+1,3% nel 2015 e +6,1% nel 2016). Più stabile, e forse più significativa, è la dinamica del valore aggiunto, che nei due anni in questione è cresciuto del 18,5% e del 2,1%, ma poi è diminuito dell1,2% e del 9% nel 2015-16. Il risultato di esercizio aggregato delle annualità considerate è positivo, ma sostanzialmente decrescente per un valore di 9, 25, 23, 18 e 15 milioni.

Il modesto valore delle poste di bilancio (variazione delle scorte, altri ricavi, lavori in economia) che distinguono il fatturato dal valore della produzione, fa sì che questa ultima entità segua più o meno le variazioni del fatturato senza rilevanti alterazioni.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Fatturato |  | 99,0% | 98,8% | 98,6% | 98,9% | 98,8% |
| Altri ric.op. |  | 0,8% | 0,6% | 0,8% | 0,8% | 1,1% |
| Lavori in econ. |  | 0,3% | 0,2% | 0,2% | 0,2% | 0,2% |
| Var. scorte | /Prod. | -0,1% | 0,3% | 0,4% | 0,1% | 0,0% |

Nella tabella seguente possiamo considerare la formazione del valore aggiunto a partire dal valore della produzione. Fatto 100 il valore della produzione, una parte assolutamente preponderante, almeno del 70% è costituita dal costo delle materie prime (l’oro, perlopiù), le cui oscillazioni di valore sul mercato internazionale “gonfiano” il valore della produzione determinandone le variazioni. Circa l’1% del valore del prodotto viene speso in “godimento di beni da terzi”, ovvero, sostanzialmente, in rate del macchinario preso a leasing, che incide meno negli anni in cui la dinamica della produzione e del valore aggiunto è più sostenuta. La quota delle spese sostenute in servizi e oneri diversi è del 13-15% negli anni in questione. La quota di valore aggiunto che residua dalle voci dei costi gravita fra il 13% e il 15% del valore della produzione.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   |   | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| PRODOTTO |   | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |
| (Mat.prime) |   | 71,8% | 73,1% | 70,6% | 70,9% | 73,0% |
| (Godim. beni da terzi) |   | 1,2% | 0,9% | 1,0% | 1,1% | 1,1% |
| CONSUMI PRODUTT. |   | 73,1% | 74,0% | 71,6% | 72,0% | 74,1% |
| SERVIZI E ONERI DIV: |   | 13,3% | 13,2% | 14,5% | 14,9% | 14,7% |
| VALORE AGGIUNTO |   | 13,7% | 12,8% | 13,8% | 13,1% | 11,2% |
| Gest.straord. |   | 0,6% | 1,0% | 0,4% | 1,6% | 2,3% |
| V. A. DISTRIB. |   | 14,2% | 13,7% | 14,3% | 14,7% | 13,6% |

A questo punto possiamo vedere come i distribuisce il valore aggiunto. Il costo del lavoro mediamente assorbe il 60% del valore aggiunto, con valori più elevati negli anni di relativa difficoltà (65,7% nel 2012) e valori più bassi quando la domanda è più sostenuta (2013: 58,2%); negli ultimi anni la riduzione del ritmo di crescita del settore fa sì che la quota del lavoro tenda a salire, fino al 67,4% del 2016. La quota di valore aggiunto destinata al sistema bancario e finanziario, ancora del 9,3% nel 2013, si è ridotta drasticamente quando (in situazione di crescita della domanda internazionale) i tassi di interesse hanno cominciato a convergere verso lo zero (2014: 3,2%), ma si è poi stabilizzata intorno al 5%. La quota dello Stato (via l’imposizione fiscale) è rimasta fra il 7,1% (2016) e poco più del 10% (2013 e 2014, quando la performance del settore è stata migliore). La quota residua destinata ai profitti lordi (o accumulazione interna) è prima passata dal 17,4% (2012) a valori intorno al 24% (2013 e 2014) per poi ridursi al 20,5%. All’interno di questa, la voce più mobile è costituita dai profitti netti, la cui quota si alza con la congiuntura favorevole (dal 6,5% del 2012 al 14,7% del 2013 e al 13,7% del 2014) per poi ripiegare al 10% del 2016.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| COSTO DEL LAVORO |  | 65,7% | 58,2% | 62,6% | 65,9% | 67,4% |
| ONERI FINANZ. NETTI |  | 9,3% | 7,8% | 3,2% | 4,6% | 5,0% |
| IMPOSTE NETTE |  | 7,7% | 10,2% | 10,1% | 7,5% | 7,1% |
| Ammortamenti |  | 10,8% | 9,0% | 10,2% | 9,9% | 10,4% |
| Accantonamenti |  | 0,1% | 0,2% | 0,2% | 0% | 0,1% |
| Profitti netti |  | 6,5% | 14,7% | 13,7% | 12,0% | 10,0% |
| ACCUMULAZIONE INTERNA | 17,4% | 23,9% | 24,1% | 22,0% | 20,5% |

Vedremo adesso alcune considerazioni che possono essere tratte a partire dai dati dello stato patrimoniale (che indicano l’insieme delle risorse economiche a disposizione dell’azienda, la loro provenienza e la loro destinazione).

Un primo blocco di indicatori si riferisce alle informazioni (necessariamente parziali) che possono pervenirci sugli investimenti. Il dato degli investimenti in quanto tali non è però registrato; abbiamo piuttosto il valore dell’insieme delle immobilizzazioni fatte nel periodo di ammortamento dei vari beni a disposizione dell’azienda, anzitutto relativo alle “immobilizzazioni materiali. In prima approssimazione gli investimenti equivalgono alla differenza fra immobilizzazioni registrate in un anno e immobilizzazioni registrate nell’anno successivo. Però dal valore lordo delle immobilizzazioni vengono via via detratti i valori delle immobilizzazioni completamente ammortizzate: lo stesso valore, ritmo e progressione dell’ammortamento non necessariamente hanno un significato economico, poiché dipendono da normative contabili (che ad esempio autorizzano l’ammortamento anticipato, per incentivare l’investimento e diminuirne anticipatamente il carico fiscale). Comunque in linea di massima possiamo dire grosso modo che l’aumento e la diminuzione delle immobilizzazioni materiali lorde equivale al valore dello stock di capitale (ammettendo però implicitamente che il valore contabile dei beni immobilizzati equivalga in sostanza al loro valore economico). Se così fosse, abbiamo in un anno di espansione del settore come il 2013 una diminuzione dello stock di capitale e quindi un “disinvestimento” (di 0,6 milioni) del settore, seguito però da una ripresa di accumulazione (per 4,7 milioni) nel 2014, proseguita nel 2015 (circa 3 milioni) per poi ripiegare bruscamente con un disinvestimento di quasi 2 milioni nel 2016. Il tasso di accumulazione (variazione dello stock sullo stock stesso di capitale) passa così da -0,5% a 3,5%, valori comunque non molto elevati, per poi scendere a 2,4% e -1,5%. Il grado di ammortamento indica indirettamente l’obsolescenza dello stock di capitale, ossia la sua parte che è stata già “pagata” con gli ammortamenti via via accantonati dall’impresa. Valori come quelli riscontrati nel nostro campione di aziende sono piuttosto elevati, circa dell’80% con un picco di quasi l’97% nel 2016, in che vuol dire che il macchinario (i fabbricati, i terreni, etc.) è stato comprato diversi anni fa ed è quasi per intero stato “ripagato”. Da un altro punto di vista si può dire che ogni anno i nuovi ammortamenti versati nell’apposito fondo coprono il 14-15% circa (tasso di ammortamento) del totale dell’immobilizzazione lorda. In sostanza lo stock di capitale accumulato non cresce nel periodo considerato, o cresce “poco”. Tuttavia questa considerazione rimanda a una visione tradizionale del processo produttivo, che di solito però nelle aziende viene sempre più svolto con macchinario “preso a noleggio”, ossia in leasing, il cui valore non è contabilizzato nello stato patrimoniale. Prendere macchinario in leasing ha il vantaggio di mantenere l’azienda più “fluida” finanziariamente, mancando l’esborso iniziale dell’acquisto (m essendo poi vincolati a un flusso effettivo di risorse a favore del prestatario. Il valore delle cifre corrisposte come “godimento di beni di terzi” (macchinario in leasing) equivale, di anno in anno, quasi perfettamente al flusso degli ammortamenti: non se ne può meccanicamente trarre una conclusione di equivalenza delle due grandezze economiche (i macchinari in leasing e quelli propri dell’azienda), ma possiamo dire che l’ordine di grandezza è comunque quello (anche se i pagamenti in leasing hanno una progressione più rapida, nonostante la diminuzione dei tassi di interesse).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015 | 2016 |
| Investimenti |  |  | -646  | 4664  | 2969 | -1901 |
| Tasso di accumul. |  |  | -0,5% | 3,5% | 2,4 | -1,5% |
| Grado di ammortamento |  | 78,0% | 80,0% | 78,8% | 84,7% | 86,8% |
| Tasso di ammortamento |  | 14,4% | 14,4% | 15,7% | 14,0% | 14,2% |

Le varie immobilizzazioni equivalgono a destinazioni delle risorse sotto controllo dell’azienda; vediamo la ripartizione fra tutte le possibili destinazioni delle risorse aziendali. Le immobilizzazioni tecniche dopo tutto sono una parte abbastanza modesta delle risorse detenute dalle aziende orafe (fra il 2% e il 5%), in leggera tendenza decrescente, mentre anche le immobilizzazioni immateriali hanno una entità complessiva non elevata (1,2%- 1,4%); queste ultime concentrano risorse di tipo immateriale (come i marchi, i brevetti, le spese in R&S, l’avviamento): evidentemente anche l’investimento in questo tipo di attività da parte delle imprese orafe è mediamente piuttosto modesto. Un altro 2%-2,7% delle attività disponibili per le imprese orafe è collocato in “immobilizzazioni finanziarie” (investimenti di natura finanziaria). Ben più rilevante è il valore di quanto le imprese hanno in magazzino (prodotti finiti, o intermedi), che mediamente equivaleva fino al 2014 ad un terzo delle risorse (attività) delle imprese, con una certa costanza negli anni, ma che nel 2015-16 si è allargata al 40% circa. Un'altra ingente quota di attività è classificata come “crediti commerciali” o “altri crediti”, fra il 42% il 51% delle attività, negli anni considerati (ma con una tendenza alla riduzione: le attività si concentrano pericolosamente verso il magazzino. Di questi la parte minore (fra l’10% e il 14%, con un andamento prociclico) è costituita da crediti alla clientela (si può supporre, aziende della distribuzione, o altre aziende orafe), che dilaziona il pagamento di beni ricevuti dalle aziende orafe. La maggior parte (fra il 31% e il 37%, sempre con andamento leggermente prociclico) è però costituita da crediti finanziari o altri crediti, che tra l’altro comprendono la copertura assicurativa del valore della materia aurea. Non è indifferente neanche la quota di attività detenuta come liquidità (banca e cassa) che ha un andamento anticiclico e assorbe dal 7% alL’ 11% delle attività.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012  | 2013  | 2014  | 2015 | 2016 |
| Imm.Tecn./Att. |  | 5,2% | 4,1% | 4,3% | 3,4% | 2,7% |
| Imm.Imm./Att. |  | 1,4% | 1,4% | 1,3% | 1,4% | 1,2% |
| Imm.Fin./Att. |  | 2,7% | 2,5% | 2,5% | 1,9% | 2,3% |
| Magazz./Att. |  | 34,5% | 33,0% | 33,1% | 40,15 | 40,6% |
| Crediti comm.li/Att. |  | 11,6% | 14,1% | 13,9% | 10,1% | 10,1% |
| Altri/Att. |  | 35,2% | 36,8% | 36,5% | 32,1% | 31,8% |
| Titoli/Att. |  | 0,0% | 0,4% | 0,6% | 1,1% | 1,1% |
| Disp.Liq./Att. |  | 9,5% | 7,7% | 7,9% | 10,8% | 10,2% |

Un’analoga sommaria analisi può essere fatta sulle voci del passivo, che corrispondono ad un obbligo di pagamento (differito e condizionale nel caso dei mezzi propri dell’azienda) dell’impresa. Il capitale netto, ossia i mezzi propri dell’impresa, sia come quote di capitale sia come riserve di vario tipo, è piuttosto alto, ammontando fra il 34% e il 38% di tutte le passività. Una quota fra il 7% e l’8% delle passività proviene da vari di tipi di fondi, anzitutto il Tfr (che costituisce una anticipazione dei lavoratori alle finanze aziendali) e in parte minore dal fondo di riserva e altri fondi. Sia il capitale netto che i fondi hanno come caratteristica di non dover essere rimborsati, se non in un periodo abbastanza lungo (in media). Il debito a lungo è costituito da indebitamento che deve essere rimborsato non prima del termine dell’esercizio in corso: il suo valore, negli anni in questione, è compreso fra l’8% e il 10% delle passività, con un picco dell’11,3% nel 2016. Vi sono poi debiti commerciali verso fornitori, in sostanza fra il 7% e l’8% delle passività. Il grosso delle passività, intorno al 41% delle stesse, proviene da debiti finanziari, e di altro tipo, a breve termine, che nell’ultimo biennio si sono ridotti al 37-38%.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Cap.Netto/Pass. |  | 34,5% | 34,9% | 34,5% | 38,4% | 37,2% |
| Fondi/Pass. |  | 7,6% | 7,3% | 7,3% | 7,9% | 7,6% |
| Deb.Lungo/Pass. |  | 9,6% | 8,7% | 8,7% | 9,1% | 11,3% |
| Deb.Comm./Pass. |  | 7,3% | 8,1% | 7,5% | 7,0% | 7,4% |
| Debiti finanz. e altri/Pass. |  | 40,9% | 40,9% | 41,9% | 37,6% | 36,6% |

Due specifici indici possono essere utilizzati per controllare la situazione di equilibrio finanziario di una singola impresa: il margine di struttura e il margine di tesoreria. Il primo indica l’eccedenza delle passività consolidate sulle attività a lungo termine; in altri termini ci dice, se è positivo, la sostenibilità finanziaria delle risorse immobilizzate per lunghi periodi (immobilizzazioni materiali, immateriali, finanziarie), a cui devono corrispondere passività che presumibilmente non verranno ritirate nel breve periodo (dunque il patrimonio proprio dell’azienda, i prestiti a lungo termine, i fondi); la prosecuzione dell’attività d’impresa non verrà disturbata dalla ristrettezza dei capitali di cui si può disporre nel medio periodo, dunque è importante che questi siano eccedenti le attività a lungo termine. Il margine di struttura dell’aggregato delle imprese orafe è, negli anni in questione, superiore almeno a 6, grazie soprattutto ad un ingente capitale proprio, e tende a crescere. Il margine di tesoreria indica di quanto le attività a breve (liquidità, crediti commerciali, etc.) eccedono le passività correnti (i debiti con scadenza inferiore a un anno, siano essi commerciali, finanziari o altro; nel caso aretino, si tratta di un margine di sicurezza non altissimo (intorno al 10-15%, con andamento prociclico), ma, sembra, sufficiente (la logica dell’indice è che in caso di crisi di liquidità, quello che presumibilmente può entrare in tempi brevi -un anno- è sufficiente a rimborsare quanto è dovuto a terzi). Il settore orafo aretino non sembra dunque correre rischi dal punto di vista finanziario (anche se in questi casi il dato cruciale è quello dell’effettiva liquidità delle grandezze considerate, ad es. i crediti).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Margine di struttura % |  | 6,03 | 6,52 | 6,43 | 8,96 | 9,91 |
| Margine di tesoreria % |  | 108,4% | 116,9% | 115,9% | 108,6% | 111,7% |

Proprio il livello elevato e volatile dei costi della materia prima (che costituiscono la maggior parte dei costi diretti) ha probabilmente portato ad un efficace meccanismo di controllo dei costi, che comporta una notevole stabilità di tutti gli indicatori di bilancio, con bassi ma costanti livelli di risultato operativo (fra il 2,0% e il 3,5% del valore della produzione) fino al 2015, ma con un crollo allo 0,7% nel 2016.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| % su valore della produzione |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Costi diretti |  | 82,4% | 82,0% | 80,6% | 81,7% | 83,2% |
| Risultato produtt. |  | 17,6% | 18,0% | 19,4% | 18,3% | 16,8% |
| Costi indiretti |  | 14,8% | 14,5% | 16,0% | 16,3% | 16,1% |
| Risultato operativo/Prod. |  | 2,8% | 3,5% | 3,4% | 2,0% | 0,7% |

A parte il fatto che negli ultimi anni anche le componenti straordinarie del bilancio hanno avuto un andamento positivo (e crescente), l’apporto positivo dell’abbassamento degli oneri finanziari netti si è esaurito nel 2014 (quando equivalevano solo al 13% del risultato operativo, e sono poi cresciuti sino al 105% del risultato operativo nel 2016,

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| % su risultato operativo |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Risultato straord./Ris.Op. |  | 20,5% | 27,4% | 12,7% | 81,4% | 361,1% |
| On.fin.netti/Ris.Op. |  | 47,6% | 30,3% | 13,4% | 34,8% | 104,9% |
| Utile lordo/Ris.Op. |  | 72,9% | 97,1% | 99,4% | 146,6% | 356,2% |

La produttività del capitale vede valori relativamente costanti. La citata sproporzione del valore della materia prima implica un basso rapporto capitale / prodotto (per capitale si intende lo stock delle immobilizzazioni materiali), per cui per ogni euro di prodotto, il valore dello stock di capitale è di 0,11-0,14 centesimi. Il valore del capitale immobilizzato d’altra parte è circa equivalente (o un po’ minore, negli anni “migliori”) al valore aggiunto prodotto.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| Rapporto capit./prod. |  | 0,14 | 0,11 | 0,12 | 0,12 | 0,11 |
| (Capitale/Valore aggiunto prodotto) | 1,0  | 0,8  | 0,9  | 0,9 | 1,0 |

Gli indici di profittabilità vedevano valori modesti, ma piuttosto solidi, fino al 2014 (soprattutto quando erano contenuti gli oneri finanziari netti), ma un netto peggioramento nel 2015 e soprattutto 2016 (il roi ante oneri finanziari e componenti straordinarie precipita all’1,2%).

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| ROI (ante on.fin.) |  | 4,7% | 6,7% | 5,9% | 3,6% | 1,2% |
| ROI (post on.fin e str..) |  | 3,5% | 6,5% | 5,8% | 5,2% | 4,1% |
| Roe (profitti netti/capitale netto) | 4,3% | 10,8% | 9,4% | 7,6% | 6,0% |

Il 2016 si configura dunque come un anno di aggravamento di sintomi preesistenti, con un netto abbassamento di profittabilità: il settore rimane finanziariamente in equilibrio, ma con un “motore” a giri sempre più bassi.

# 2. L’occupazione dipendente nel comparto artigiano

Questa parte della nostra ricerca è mirata ad approfondire e descrivere l’articolazione delle aziende artigiane del distretto orafo aretino. La base dati da cui traiamo tutte le informazioni di base è costituita dalla banca dati dei dipendenti delle aziende iscritte ad Ebret (Ente Bilaterale dell’Artigianato della Toscana). In linea teorica tutte le aziende artigiane con dipendenti sono tenute a versare un contributo proporzionale al numero degli addetti dipendenti, di cui debbono altresì descrivere alcune caratteristiche anagrafiche e lavorative. Tuttavia non tutte le aziende iscritte ad Ebret sono aziende artigiane (a volte sono ex artigiani) e non tutte le aziende artigiane versano effettivamente le quote Ebret. Inoltre in qualche caso i dati relativi ai dipendenti non sono completi ed effettivamente utilizzabili. Con tutti questi limiti, grosso modo, il dato delle aziende Ebret è altamente rappresentativo delle aziende artigiane (con dipendenti).

Il problema fondamentale nella gestione dei dati è piuttosto un altro, che esiste quasi sempre nella ricerca economica, ma che spesso è “convenientemente” dimenticato, ossia che le classificazioni settoriali non corrispondono agli scopi di un’efficace descrizione della realtà economica, sia per limiti intrinseci alle classificazioni Istat ATECO (o altre che si adottino), sia per errori di classificazione (la classificazione non è mai fata da esperti ma al meglio da funzionari addetti agli sportelli delle Cciaa, dagli imprenditori stessi, o da consulenti esterni e commercialisti); inoltre spesso le attività effettivamente volte dalle aziende cambiano nel tempo, e non è detto che qualcuno “perda tempo” segnalando il cambiamento del contenuto merceologico dell’attività di un’azienda agli organi che producono statistiche. Nel nostro caso siamo partiti dalla originaria classificazione dei dati degli archivi Ebret-Inps, ossia la CSC/Inps, e la abbiamo velocemente confrontata con la “descrizione dell’attività” contenuta negli archivi Inps. Tutte le volte che il confronto fra queste due non era univoco, abbiamo compiuto una verifica sul sito Internet dell’impresa di incerta classificazione, o guardato le descrizioni contenute in una delle molteplici banche dati che contengono elenchi di aziende sul territorio. Infatti spesso la classificazione adottata non dà conto se si stia trattando di un’attività di lavorazione e produzione di metalli comuni o di metalli preziosi: in questi casi spesso la consultazione di ulteriori dati indirizza verso l’una o l’altra area il lavoro di classificazione[[3]](#footnote-3). Il nostro punto di arrivo è una riclassificazione di tutte le aziende artigiane coinvolte nel ciclo dell’oro allargato in quattro gruppi: l’oreficeria vera e propria (circa 1670 addetti); la produzione dei metalli preziosi e il trattamento della loro superficie (165 addetti); la produzione di macchine e stampi per l’industria orafa (quasi 100 addetti) e le altre attività, come orologeria, bigiotteria, servizi di controllo qualità (anch’essi circa 100 addetti). Il centro delle attività è dunque chiaramente quello della produzione di gioielli e prodotti orafi, ma non è del tutto trascurabile la presenza delle attività di produzione della materia prima, di attività connesse[[4]](#footnote-4), o della produzione dei beni capitali relativi.



Un primo elemento di composizione dell’occupazione può essere analizzato rispetto alla composizione professionale degli addetti. La caratterizzazione dell’occupazione è essenzialmente operaia, come accade quasi sempre nelle produzioni artigiane: il 74% degli addetti sono operai, con quote un po’ inferiori nelle produzioni di macchine specializzate (65%) e nella bigiotteria e altri (69%). Gli apprendisti sono circa un decimo del totale degli addetti (11%), e gli impiegati una quota leggermente superiore (13%, ma oltre il 20% nella produzione di macchine e nella bigiotteria e altri settori, e solo l’11% nella produzione e lavorazione del metallo prezioso).

*Tab. 2.1 Occupati dipendenti dell’artigianato per settore*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | operai | impiegati | apprendisti | altro | sconosciuto |
| 1. produzione e trattamento metalli | 76% | 11% | 10% | 0% | 2% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 65% | 23% | 11% | 0% | 1% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 69% | 22% | 8% | 0% | 0% |
| 4. oreficeria | 75% | 12% | 12% | 1% | 1% |
| Totale complessivo | 74% | 13% | 11% | 1% | 1% |

Il 95% degli addetti artigiani del distretto ha un contratto a tempo indeterminato (che in questo caso comprendono anche un 11% di contratti di apprendistato); il comparto della bigiotteria è quello in cui contratti diversi hanno la maggiore incidenza (16% del totale)

*Tab. 2.2 Occupati per contratto*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | altri | tempo determ. | tempo indeterm. | totale | %tempo ind. |
| 1. produzione e trattamento metalli |  | 13 | 152 | 165 | 92% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 1 | 5 | 93 | 99 | 94% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro |  | 15 | 80 | 95 | 84% |
| 4. oreficeria | 3 | 73 | 1593 | 1669 | 95% |
| Totale complessivo | 4 | 106 | 1918 | 2028 | 95% |

Un dato interessante è relativo alla provenienza della forza lavoro: per il 70% si tratta di persone nate nella provincia di Arezzo, per il 3% di nati nelle altre province toscane (e spesso ivi residenti), per circa il 9% di nati in altre regioni italiane (circa due terzi provenienti dalle regioni meridionali, soprattutto dalla Campania). Il 16% degli addetti è nato all’estero (dato che comprende qualche cittadino italiano nato all’estero figlio di emigrati italiani, ma soprattutto cittadini stranieri). Vi sono però significative differenze fra comparti, soprattutto riguardo la presenza di nati all’estero, che aumentano fino al 32% del totale nei trattamenti superficiali del metallo prezioso, e diminuiscono sino al 6% nella produzione di macchine e stampi (come in altri casi settoriali/territoriali la produzione di macchine specializzate è un settore molto più “autoctono” della media dei settori manifatturieri). La presenza di immigrati da altre regioni è maggiore (circa il 15%) nel settore della bigiotteria e altro.

*Tab. 2.3 Dipendenti per luogo di nascita (% su totale)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|   | AR | Toscana | Centro | Campania | Altro Sud | Nord | Sconosciuto | Estero |
| 1. produzione e trattamento metalli | 52% | 3% | 3% | 4% | 2% | 3% | 2% | 32% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 80% | 3% | 3% | 4% | 2% | 2% | 0% | 6% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 56% | 5% | 2% | 8% | 3% | 2% | 1% | 22% |
| 4. oreficeria | 73% | 3% | 2% | 3% | 3% | 1% | 0% | 15% |
| Totale complessivo | 71% | 3% | 2% | 3% | 3% | 1% | 0% | **16%** |

Approfondiamo l’aspetto della presenza di stranieri nel settore: è evidente dai dati la presenza di un alta quota di immigrati dalle nazioni del subcontinente indiano[[5]](#footnote-5), che costituiscono circa il 10% degli addetti, provenienti dal Bangla Desh (5%), dal Pakistan (4%), e per l’1% dall’India[[6]](#footnote-6). Vi è poi un 2% di romeni, un 1% di albanesi, un 1% di altre nazionalità europee, e un 1% di provenienti da altri paesi. Coloro che provengono dal subcontinente indiano sono i più presenti nella produzione dei metalli (19% del totale degli addetti dipendenti, prevalentemente bengalesi) e nella bigiotteria (16%, in prevalenza indiani), ma sono praticamente assenti nella produzione macchine.

*Tab. 2.4 Dipendenti per stato di nascita (% su totale)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | BANGLA DESH | PAKISTAN | INDIA | Romania | ALBANIA | Altri UE | ALTRI NON UE | Totale |
| 1. produzione e trattamento metalli | 11% | 1% | 7% | **1%** | 4% | 2% | 6% | 32% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 0% | 0% | 0% | 2% | 0% | 4% | 0% | 6% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 4% | 4% | 8% | 3% | 2% | 0% | 0% | 22% |
| 4. oreficeria | 5% | 4% | 1% | 2% | 1% | 1% | 2% | 15% |
| Totale complessivo | 5% | 4% | 1% | 2% | 1% | 1% | 2% | 16% |
| Totale complessivo (v.a.) | 109 | 75 | 28 | 33 | 24 | 21 | 44 | 334 |

La composizione per classi di età dei dipendenti dell’artigianato orafo aretino è leggermente più giovane di quella media regionale dell’artigianato, e si basa fondamentalmente sui nati negli anni Settanta (dunque, grosso modo, i quarantenni), che costituiscono il 36% del totale degli addetti, seguiti dai nati negli anni Ottanta (24%) e dai nati negli anni Sessanta (21%). Come si vede dalla tabella che segue, rispetto alla media del settore artigiano sono di più i nati negli anni Settanta (36% invece di 29%) e Novanta (13% invece di 12%) a scapito di quelli nati negli anni Ottanta (24% invece di 26%), Sessanta (21% invece di 24%) e Cinquanta (4% invece di 8%).

*Tab. 2.5 Addetti per decade di nascita*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | anni 90 | anni 80 | anni 70 | anni 60 | anni 50 | anni 40 e 30 |
| 1. produzione e trattamento metalli | 16% | 35% | 31% | 15% | 2% | 1% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 17% | 21% | 31% | 23% | 5% | 2% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 18% | 15% | 37% | 22% | 6% | 2% |
| 4. oreficeria | 12% | 24% | 37% | 22% | 4% | 0% |
| Totale complessivo orafo AR | 13% | 24% | 36% | 21% | 4% | 1% |
| Totale complessivo artigian.Toscana | 12% | 26% | 29% | 24% | 8% | 1% |

Per quanto riguarda le differenze nella distribuzione per età degli addetti dipendenti nei vari settori, possiamo osservare nel grafico successivo[[7]](#footnote-7) come siano mediamente più giovani gli addetti alle lavorazioni superficiali dei metalli preziosi, rispetto ai lavoratori che producono direttamente gioielli.



Naturalmente i lavoratori immigrati sono mediamente più giovani di quelli italiani, come si può vedere dal seguente grafico, che riporta la distribuzione percentuale per anno di nascita degli uni e degli altri (in forma di medie mobili a tre termini).

E’ possibile, ma solo in alcuni casi, individuare le “imprese etniche”, proprietà di imprenditori stranieri, presumibilmente immigrati (attraverso lo stato di nascita oppure attraverso il nominativo del proprietario se indicato). Si tratta, nel nostro caso, di almeno 22 imprese, con proprietario bengalese (9 imprese con 39 addetti, tutti bengalesi), pakistano (9 imprese con 52 dipendenti, di cui 48 pakistani, 3 bengalesi e un italiano), indiano (2 imprese con 7 dipendenti, tutti indiani), romeno (2 imprese con 10 dipendenti, di cui 3 romeni, 3 pakistani, 2 bengalesi, un italiano e un albanese). Si nota dunque che la maggior parte dei pakistani (48 su 75) e molti bengalesi (39 su 109) lavorano in imprese interne alla collettività nazionale di appartenenza. Non è possibile individuare un vero e proprio “distretto etnico” come si è affermato in altri casi (cinesi a Prato), ma certamente esistono almeno alcune pre-condizioni di un suo sviluppo, probabilmente supportate da una motivazione verso il mettersi in proprio degli immigrati dal subcontinente indiano. Tutte le attività “etniche” sono nel settore orafo propriamente detto, salvo una nel trattamento superficiale dei preziosi (bengalese) e tre nella bigiotteria (due romeni e un bengalese).

La composizione di genere è relativamente equilibrata, le donne costituiscono il 46,7% degli addetti, dunque l percentuale degli occupati maschi è del 53,3%.

*Tab. 2.6 Dipendenti dell’artigianato per genere e struttura oraria del contratto*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | u | d | totale |
| full time | 962 | 689 | 1651 |
| part time | 115 | 240 | 355 |
| Altro | 4 | 18 | 22 |
| Totale | 1081 | 947 | 2028 |

L’occupazione nei vari sottosettori è prevalentemente maschile (79% nella costruzione macchine, 72% nei trattamenti dei metalli, 66% nella bigiotteria ed altro) salvo che nel settore orafo propriamente detto (49%)

*Tab. 2.7 Quota donne su dipendenti dell’artigianato per settore*

|  |  |
| --- | --- |
| Settore | % donne |
| 1. produzione e trattamento metalli | 27,9% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 21,2% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 33,7% |
| 4. oreficeria | 50,8% |

In generale la quota di lavoratori con contratto diverso da quello a tempo indeterminato è bassa, abbiamo visto, ma è un po’ superiore per i maschi (6%) rispetto alle femmine (4%). Solo nel comparto della costruzione di macchine e stampi la percentuale di addette con contratto più precario è superiore a quella dei maschi (9% contro 5%). Invece nel caso dei primi trattamenti dei metalli preziosi e della stessa bigiotteria, la percentuale di contratti diversi dal tempo indeterminato è particolarmente rilevante per i maschi (9% contro 2% nel primo caso, 16% contro 9% nel secondo).

*Tab. 2.8 Quota per genere dei dipendenti artigiani con contratto precario.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | F |  M |
| 1. produzione e trattamento metalli | 2% | 9% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 9% | 5% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 9% | 16% |
| 4. oreficeria | 4% | 5% |
| Totale complessivo | 4% | 6% |

Naturalmente la struttura per età degli occupati a tempo indeterminato (escludendo, in questo caso, gli apprendisti) ha una struttura baricentrata sui 42 anni (la base dati considerata è la percentuale annua di quella classe di età sul totale, come media mobile a tre termini per “smussare” i dati singoli, laddove gli occupati precari (essenzialmente contratti a tempo determinato e apprendisti) hanno un massimo sui 22-24 anni, e poi, a partire dai 32 anni, si collocano stabilmente (come incidenza sul totale degli addetti) al di sotto della media dei contratti a tempo indeterminato (salvo un modesto picco fra 63 e 67 anni, dove aumentano i precari, ma si tratta di piccole cifre).

L’occupazione femminile prevale nettamente fra gli impiegati (77%), mentre è minoritaria fra gli operai (43%) e gli apprendisti (35%).

*Tab. 2.9 Struttura di genere dell’occupazione artigiana dipendente per qualifica*

|  |  |
| --- | --- |
|  | % donne |
| Operai | 43,2% |
| Impiegati | 77,1% |
| Apprendisti | 35,4% |
| Altro | 58,3% |

La quota di occupati dipendenti in microimprese in cui presumibilmente il lavoro subordinato è accessorio rispetto a quello dei titolari è modesta (9%). Circa un terzo degli addetti dipendenti si colloca in imprese di medie dimensioni (da 6 a 10, il 31%), e il 23% lavora in imprese con 11-15 dipendenti; Di poco inferiori al 20% le quote di addetti dipendenti nelle imprese più grandi (oltre 15 dipendenti: 18%) e in imprese piccole ma non piccolissime (da 3 a 5 dipendenti: 19%). Questa struttura dimensionale è più o meno identica nel comparto più grande, quello dell’oreficeria. Ancor più concentrata sulle dimensioni medie (da 6 a 15 dipendenti) è la bigiotteria (62%). La produzione di macchine comprende un 52% dell’occupazione nelle imprese da 11 a 15 (e un 37% nelle imprese con 6-10 addetti).

*Tab. 2.10 Occupazione per classi di dipendenti delle imprese*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1.metalli e trattamenti | 2. macchine e stampi | 3. bigiotteria, stampi | 4. oreficeria | totale |
| 1 e 2 dip. | 4% | 11% | 9% | 9% | 9% |
| da 3 a 5 dip. | 20% | 0% | 12% | 20% | 19% |
| da 6 a 10 dip. | 21% | 37% | 35% | 32% | 31% |
| da 11 a 15 dip.  | 45% | 52% | 27% | 19% | 23% |
| da 16 in su | 10% | 0% | 17% | 20% | 18% |
| Totale | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

# 3.Un’analisi di medio periodo del lavoro nell’orafo aretino e nell’artigianato in particolare

## 3.1 Premessa

L’analisi che proponiamo di seguito punta a far luce sulle dinamiche del mercato del lavoro del settore orafo aretino (cod. Ateco 2007, 32.12), con particolare riferimento ai fenomeni che hanno caratterizzato le imprese iscritte all’Ebret.

Dunque, questo rapporto consta di due parti:

* nella prima si farà luce sulle dinamiche del MdL dell’orafo aretino *tout-court*;
* nella seconda i fenomeni investigati di cui sopra saranno rapportati agli andamenti occupazionali propri delle imprese artigiane con dipendenti.

L’obiettivo dell’analisi è duplice:

* informare sulle caratteristiche occupazionali del distretto orafo aretino,
* e, soprattutto, chiarire se esistono logiche e strategie diverse – rispetto al resto del MdL – delle imprese artigiane[[8]](#footnote-8).

# Lo studio è stato condotto utilizzando le comunicazioni obbligatorie relative al periodo 2011-2016 (ma in alcuni casi ci si è dovuti limitare a considerare il quinquennio 2011-2015). Sono, infatti, stati reperiti i dati degli avviamenti, trasformazioni, proroghe e cessazioni inerenti il suddetto periodo dagli archivi regionali[[9]](#footnote-9).

Al fine di analizzare i dati in modo più corretto possibile, i contratti a termine[[10]](#footnote-10) sono stati valutati in maniera particolare: ogni avviamento non seguito da proroga, trasformazione o cessazione relativo al medesimo soggetto è stato considerato sia avviamento che cessazione (avviamento/cessazione). Lo stesso si è fatto per le proroghe non seguite da ulteriori proroghe, trasformazioni o cessazioni, che sono state considerate – al contempo – proroghe e cessazioni (proroga/cessazione). Gli avviamenti/cessazioni e le proroghe/cessazioni sono state contate, quindi, due volte: sia come proroga o trasformazione, sia come cessazione. In questo modo, si è voluto tener conto delle “cessazioni naturali”, cioè quelle che si verificano allo scadere del contratto a termine o della sua proroga.

## 3.2 Il mercato del Lavoro dell’orafo aretino

L’analisi dei movimenti che caratterizzano il settore orafo aretino è sintetizzata dalla tabella seguente.

**Tab. 3.1 – Distribuzione dei movimenti per tipologia ed anno (2011-2016).**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anno** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Proroghe** | **Trasformazioni** | **Saldo avviamenti e cessazioni** |
| 2011 |  885  |  1.165  |  232  |  633  | -280  |
| 2012 |  1.079  |  1.374  |  326  |  330  | -295  |
| 2013 |  1.232  |  1.034  |  309  |  376  |  198  |
| 2014 |  1.551  |  1.269  |  559  |  326  |  282  |
| 2015 |  1.619  |  1.395  |  620  |  429  |  224  |
| 2016 |  1.478  |  1.450  |  606  |  334  |  28  |
| **Totale** |  **7.844**  |  **7.687**  |  **2.652**  |  **2.428**  |  **157**  |

Gli avviamenti dal 2011 al 2016 sono cresciuti del 67%, mentre le cessazioni sono aumentate del 24,5%. In crescita anche le proroghe che sono quasi raddoppiate (+161,2%). Di contro, sono diminuite le trasformazioni che spesso determinano il passaggio dal tempo determinato a tempo indeterminato di ben il 47,2%. Il saldo del periodo è comunque leggermente positivo (+157 unità). Si noti la variazione negativa del saldo avviamenti e cessazioni fra il 2015 e il 2016 pari a -88%

I dati rendono evidente il processo di flessibilizzazione del lavoro in atto, ormai da qualche decennio: infatti, il MdL orafo – nonostante i saldi negativi di alcune annualità – rimane vivace. Crescono gli avviamenti ma – al contempo – aumentano le cessazioni. Tuttavia, sembra che il raggiungimento della stabilizzazione sia un fenomeno sempre più raro (si vedano i dati esposti di seguito e la diminuzione delle trasformazioni di cui sopra pari a oltre il 47%[[11]](#footnote-11)).

Quanto detto, trova conferma nella tabella seguente in cui gli avviamenti, le cessazioni e i saldi occupazionali sono stati disaggregati per tipologia contrattuale[[12]](#footnote-12).

Per quanto concerne gli avviamenti, prevalgono quelli regolati da contratti di lavoro a tempo determinato (761 nel 2016): la loro crescita nel tempo è stata esponenziale. Infatti, dal 2011 al 2016 sono cresciuti dell’86,1%.

Un poco di meno, in termini percentuali, crescono i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (410 nel 2016): dal 2011 al 2016 la crescita è stata del 73,7%, con punte del 172,9% nel 2015.

La forte crescita degli avviamenti a tempo indeterminato che caratterizza il 2015 (+47% rispetto al 2014) è probabilmente collegata anche agli incentivi assunzionali introdotti dalla Legge di stabilità 2015 che stabilisce la decontribuzione totale (fino ad un limite massimo di 8.060 euro annuo) per i 36 mesi successivi all’assunzione. A tale proposito, è indicativo che il raffronto, fra il 2016 e il 2015, mostri una flessione degli avviamenti a tempo indeterminato del -36,3%. Si noti che, anche nel 2016, la Legge di stabilità aveva previsto agevolazioni previdenziali a favore dei datori di lavoro che avessero assunto a tempo indeterminato un lavoratore, ma l’entità dell’incentivazione era più che dimezzata[[13]](#footnote-13).

Anche i contratti di apprendistato crescono nei 6 anni di osservazione del 138,5%, passando da 117 nel 2011 a 279 nel 2016.

Diminuiscono, invece, i sistemi di regolazione del rapporto del lavoro più instabili (contratti di lavoro interinale, intermittente, occasionale, etc.) che, tuttavia, in valore assoluto, risultavano del tutto marginali anche nei primi anni di osservazione.

I dati della tabella precedente, quindi, mostrano una crescita dei contratti di buona / media qualità ed una diminuzione di quelli più precari.

Per quanto concerne le cessazioni (ed il loro raffronto con gli avviamenti), il dato sui 6 anni di osservazione mostra saldi (avviamenti – cessazioni) positivi su quasi tutte le voci contrattuali, tuttavia, è proprio la tipologia contrattuale più stabile, il tempo indeterminato, a presentare valori in controtendenza: nel periodo d’analisi il saldo avviamenti – cessazioni è pari a -1.433 unità. Inoltre, in tutti i 6 anni analizzati la differenza fra lavoratori assunti e cessati è stata negativa. Anche nel 2015, quando gli incentivi governativi sono stati massimi, il saldo occupazionale si è mantenuto negativo (-13 unità). Dunque, sembra che nel settore orafo, l’introduzione di bonus assunzionali di tipo previdenziale abbiano solo attenuato – provvisoriamente – l’emorragia che caratterizza i contratti a tempo indeterminato, senza, tuttavia, arrestarla.

Infine, qualche considerazione sull’apprendistato: nel sessennio il saldo avviamenti cessazioni è stato piuttosto positivo (+549 unità), si tratta di una media di circa 92 contratti di apprendistato avviati all’anno, rispetto a quelli cessati. Il dato appare significativo poiché sembra confermare l’esistenza di un processo di riproduzione professionale del settore fondata sul ricorso a tale tipologia contrattuale.

**Tab. 3.2 – Distribuzione degli avviamenti cessazioni e saldi per tipologia contrattuale (2011-2016).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **Totale** |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** | **Avviamenti** | **Cessazioni** | **Saldo** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO |  409  |  252  |  157  |  511  |  307  |  204  |  643  |  448  |  195  |  813  |  629  |  184  |  703  |  562  |  141  |  761  |  603  |  158  |  3.840  |  2.801  |  1.039  |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO |  236  |  686  | -450  |  254  |  794  | -540  |  338  |  460  | -122  |  439  |  499  | -60  |  644  |  657  | -13  |  410  |  658  | -248  |  2.321  |  3.754  | -1.433  |
| APPRENDISTATO |  117  |  114  |  3  |  142  |  84  |  58  |  182  |  74  |  108  |  241  |  92  |  149  |  241  |  130  |  111  |  279  |  159  |  120  |  1.202  |  653  |  549  |
| CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE |  66  |  53  |  13  |  101  |  123  | -22  |  7  |  7  |  -  |  1  |  -  |  1  |  -  |  2  | -2  |  -  |  1  | -1  |  175  |  186  | -11  |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA |  39  |  38  |  1  |  34  |  39  | -5  |  28  |  24  |  4  |  28  |  26  |  2  |  12  |  27  | -15  |  16  |  14  |  2  |  157  |  168  | -11  |
| LAVORO A DOMICILIO |  8  |  13  | -5  |  17  |  11  |  6  |  26  |  16  |  10  |  16  |  12  |  4  |  15  |  11  |  4  |  9  |  9  |  -  |  91  |  72  |  19  |
| LAVORO INTERMITTENTE |  5  |  3  |  2  |  10  |  8  |  2  |  5  |  1  |  4  |  1  |  1  |  -  |  2  |  1  |  1  |  2  |  1  |  1  |  25  |  15  |  10  |
| LAVORO OCCASIONALE |  5  |  5  |  -  |  5  |  5  |  -  |  2  |  2  |  -  |  7  |  7  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  19  |  19  |  -  |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE |  -  |  1  | -1  |  2  |  1  |  1  |  1  |  2  | -1  |  5  |  1  |  4  |  2  |  5  | -3  |  -  |  4  | -4  |  10  |  14  | -4  |
| CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO |  -  |  -  |  -  |  1  |  -  |  1  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  1  |  -  |  1  |
| LAVORO RIPARTITO |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |  -  |
| **Totale** |  **885**  |  **1.165**  | **-280**  |  **1.079**  |  **1.374**  | **-295**  |  **1.232**  |  **1.034**  |  **198**  |  **1.551**  |  **1.269**  |  **282**  |  **1.619**  |  **1.395**  |  **224**  |  **1.478**  |  **1.450**  |  **28**  |  **7.844**  |  **7.687**  |  **157**  |

Risulta significativo soffermarsi sulla qualità contrattuale. Il discorso può essere approfondito attraverso i due grafici seguenti, in cui gli avviamenti del 2016 del settore orafo sono stati disaggregati per indice della qualità contrattuale e poi per fasce di età (graf. 1) e sesso (graf. 2).

Infatti, alle tipologie contrattuali sopra riportate (vedi tab. 2) è stato attribuito un punteggio che riflette la durata contrattuale e il livello di tutele sindacali e previdenziali[[14]](#footnote-14): si va dalla massima tutela, associata ai contratti a tempo indeterminato (*ranking* contrattuale 3 = qualità alta) a valori più bassi attribuiti ad altre tipologie di contratto (2 = qualità media e 1 = qualità bassa). I valori associati a ciascun tipo di contratto sono serviti per analizzare – in maniera sintetica – gli assetti contrattuali della popolazione osservata.

**Graf. 3.1 – Distribuzione degli avviamenti (2016) per classi d’età e ranking contrattuale.**

**Graf. 3.2. Distribuzione degli avviamenti (2016) per classi d’età e sesso.**

In termini generali, i contratti di qualità bassa sono appena 1,3% del totale (pari a solo 19 unità). I contratti di qualità media (71% pari a 1.049) sono, invece, la maggioranza. Infine, i contratti di qualità alta (tempo indeterminato) risultano essere il 27,7% del totale (pari a 410).

Tuttavia, come mostrano i due grafici sopra riportati, la loro distribuzione fra le classi d’età e quelle di genere non è uniforme. In particolare:

* In riferimento all’età dei lavoratori 🡪 i contratti di qualità media prevalgono gli under 29 (44,7%). Si tratta, in prevalenza di contratti a tempo determinato in cui il tasso di rinnovo risulta estremamente elevato. Quelli di migliore qualità (contratti a tempo indeterminato), invece, si riferiscono prevalentemente alla classe d’età 30-49 anni (67.6%). Si noti, invece, che gli over 50 sono coloro che risultano essere avviati con le tipologie contrattuali peggiori (ben il 78,9% di essi è stato contrattualizzato con uno strumento di regolazione del rapporto di lavoro di qualità bassa, ma occorre avvertire che, in valori assoluti, si tratta di appena 15 avviamenti su un totale di 19. Inoltre è presumibile che in qualche caso, i soggetti avviati siano persone che hanno già raggiunto l’età della pensione e che integrino quest’ultima con un contratto atipico).
* In riferimento al genere 🡪 gli uomini prevalgono in tutte le tipologie contrattuali analizzate, tuttavia la disparità uomo – donna è massima nei contratti di qualità alta (i maschi sopravanzano le femmine del 61,4%). Le donne, si avvicinano di più alle percentuali maschili, invece, nei contratti di qualità media, dove la differenza % è pari a 27,8 punti.

Quanto detto ci permette di *clusterizzare* i lavoratori assunti in riferimento alla tipologia contrattuale acquisita:

* I pochissimi assunti con contratti di qualità bassa (si tratta, in termini assoluti di 23 lavoratori) risultano in prevalenza uomini di età superiore ai 50 anni.
* I contratti di qualità media (che coincidono, nella maggioranza dei casi, con i tempi determinati) finiscono per caratterizzare gli avviamenti di uomini con un’età inferiore ai 29 anni, tuttavia, in questo gruppo la presenza femminile è più marcata.
* Infine, i contratti di qualità elevata (a tempo indeterminato) caratterizzano prevalentemente gli uomini di età media (30-49 anni)

Naturalmente, i tre cluster sopra discussi NON caratterizzano l’insieme degli addetti del settore orafo, ma solo coloro che vengono avviati al lavoro. Infatti, il dato analizzato costituisce un flusso (e non uno stock).

## 3.3 Le transizioni contrattuali

Al fine di comprendere come quali siano i percorsi che conducono (o non conducono) a contratti di buona qualità può essere utile analizzare le transizioni contrattuali, con riferimento al periodo 2011 – 2016. Nella tabella a doppia entrata seguente sono riportati in riga e colonna le tipologie contrattuali attivate su tutti i lavoratori orafi avviati nel periodo 2011-2016. La tabella riporta, in riga, il primo contratto lavorativo che ha regolamentato il rapporto di lavoro di coloro che operano nel settore orafo e, in colonna, il contratto eventualmente stipulato la volta dopo. La colonna “cesura” raccoglie le frequenze di coloro che non hanno subito, nel periodo di osservazione, alcuna modifica contrattuale. La colonna “cessazione” indica le frequenze di coloro che, dopo il contratto indicato in riga, hanno perduto il lavoro.

La tabella seguente mostra una forte prevalenza dei contratti a tempo determinato seguiti, a distanza, da quelli a tempo indeterminato e dall’apprendistato. Forti sono anche le frequenze associate alle cessazioni.

Riguardo i contratti a tempo determinato, questi si rivelano sempre più delle vere e proprie gabbie contrattuali. Se qualche decennio fa, il tempo determinato costituiva il ponte per raggiungere la stabilizzazione ora questo fenomeno sembra essere fortemente attenuato: al tempo determinato, nella maggioranza dei casi (42,4%) seguono ulteriori contratti della stessa tipologia. Solo nel 13,8% il tempo determinato viene seguito (di solito attraverso una trasformazione) da un tempo indeterminato.

Le alternative ai due *path* descritti sopra sono il termine dell’esperienza lavorativa (34,6%) oppure la cesura (7,8%; dunque, il soggetto, per tutto il periodo di osservazione, mantiene il contratto a termine che ne definisce il rapporto di lavoro).

Con riferimento ai contratti a tempo indeterminato, questi continuano a configurarsi come un presidio della stabilità lavorativa: il 50,6% dei lavoratori, infatti, mantiene, per tutto il periodo considerato (2011-2016), tale contratto, tuttavia, in ben il 33% dei casi viene perduto dal soggetto (cessazione). Non sono amplissimi, invece, coloro che a seguito di un contratto a tempo indeterminato riescono ad ottenerne un altro (12,2%). Infine, sono solo il 3,4% coloro che, a seguito del tempo indeterminato, rientrano nel mondo del lavoro con un contratto a tempo determinato.

Particolarmente rilevante risulta il ricorso ai contratti di apprendistato. Chi detiene un contratto di apprendistato, se lo perde, nel 10,4% dei casi, rientra nel MdL con un ulteriore ricorso all’apprendistato. Tuttavia, l’apprendistato sembra essere caratterizzato da una non ampia stabilità poiché ben il 39,4% dei 1.303 movimenti associati a tale tipologia contrattuale vede concludere il proprio rapporto di lavoro anzitempo, con una cessazione. Quest’ultima osservazione sembra contraddire lo spirito stesso del contratto di apprendistato che, nell’intenzione del legislatore, doveva – in automatico – trasformarsi in contratto a tempo indeterminato una volta terminato il periodo formativo.

Infine, risultano rilevanti le osservazioni sui contratti di somministrazione. Nella maggioranza dei casi i contratti di lavoro interinale vengono seguiti da contratti analoghi (39,7%). Più rare sono le trasformazioni in tipologie contrattuali più stabili come il tempo determinato (11,7% dei casi) e tempo indeterminato (appena il 2,4%). La cessazione del rapporto di lavoro caratterizza, invece, l’37% dei casi. Dunque, anche il contratto interinale si configura come una vera e propria gabbia contrattuale: chi ne viene interessato ha forti probabilità di una sua riproposizione.

Le altre forme contrattuali risultano piuttosto residuali: nella serie storica analizzata (2011-2016) sono presenti 269 movimenti riconducibili a contratti a progetto / collaborazioni coordinate e continuative (i primi, tuttavia, non possono più essere attivati, mentre le seconde risultano ancora valide se regolamentate da accordi collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale[[15]](#footnote-15)). Vi sono, poi, le altre forme contrattuali atipiche (lavoro accessorio, intermittente, a domicilio, etc.) che, tuttavia, presentano frequenze estremamente limitate (si tratta di 225 movimenti nei 6 anni di Infine le cessazioni. Coloro che nel sessennio subiscono una cessazione (si tratta, complessivamente, di 5.512 soggetti) hanno altissime probabilità di non rientrare nel mercato del lavoro: infatti il 35,1% di essi non effettua alcun altro tipo di movimento nel periodo considerato (si tratta di 1.933 persone). Chi, invece accede di nuovo al MdL lo fa prevalentemente con contratti di lavoro a tempo determinato (33%), a tempo indeterminato (17,3%) e – in misura minore – di apprendistato (4,5%).

**Graf. 3.3 Avviamenti 2011-2016 (numero indice) per contratto**

**Graf. 3.4 Schema delle transizioni lavorative nell’orafo**





**Tab. 3.3 - Transizioni contrattuali periodo 2011-2016 con settore di partenza Ateco 32.12, valori %.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Etichette di riga** | **APPRENDISTATO** | **ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE** | **CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE** | **CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO** | **LAVORO A DOMICILIO** | **LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA** | **LAVORO A TEMPO DETERMINATO** | **LAVORO A TEMPO INDETERMINATO** | **LAVORO INTERMITTENTE** | **LAVORO OCCASIONALE** | **LAVORO RIPARTITO** | **TIROCINIO / BORSA LAVORO** | **Cessato** | **cesura** | **Totale complessivo** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 0,9% | 0,0% | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 42,4% | 13,8% | 0,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 34,6% | 7,8% |  **8.239**  |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 3,4% | 12,2% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,0% | 50,6% |  **4.569**  |
| APPRENDISTATO | 10,4% | 0,1% | 0,2% | 0,0% | 0,0% | 0,2% | 2,3% | 5,9% | 0,1% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 38,2% | 42,6% |  **1.303**  |
| CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE | 3,4% | 0,0% | 39,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 11,7% | 2,4% | 0,6% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 37,0% | 4,9% |  **494**  |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 0,7% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 22,7% | 3,3% | 6,7% | 0,4% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 55,0% | 11,2% |  **269**  |
| LAVORO A DOMICILIO | 0,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10,3% | 0,0% | 4,7% | 1,9% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 32,7% | 49,5% |  **107**  |
| LAVORO INTERMITTENTE | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 10,3% | 10,3% | 33,3% | 0,0% | 2,6% | 0,0% | 30,8% | 12,8% |  **39**  |
| LAVORO OCCASIONALE | 2,2% | 2,2% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,3% | 2,2% | 0,0% | 34,8% | 0,0% | 0,0% | 41,3% | 13,0% |  **46**  |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 0,0% | 37,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 4,2% | 8,3% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 33,3% | 16,7% |  **24**  |
| LAVORO RIPARTITO | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% |  **1**  |
| CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |  **1**  |
| Cessato | 4,5% | 0,2% | 1,2% | 0,0% | 0,3% | 1,3% | 33,0% | 17,3% | 1,0% | 0,1% | 0,0% | 0,0% | 5,9% | 35,1% |  **5.512**  |

## 3.4 I processi di immigrazione ed emigrazione del settore orafo

Può risultare interessante verificare l’esistenza – nel quinquennio considerato[[16]](#footnote-16) – di processi di migrazione ed emigrazione verso e dal settore Orafo. A tale proposito, nelle due tabelle seguenti sono riportati rispettivamente i settori (diversi da quello orafo) da cui i lavoratori, a seguito di una cessazione, provengono o vanno verso.

**Tab. 3.4 - Distribuzione avviamenti nel settore orafo dopo una cessazione in altro settore (immigrazione) per settore di provenienza.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Settore di provenienza (Ateco '07)** | **Descrizione** | **VA** | **%** |
| 47.42 | Commercio al dettaglio di apparecchiature per le telecomunicazioni e la telefonia in esercizi specializzati | 24 | 8,2% |
| 24.41 | Produzione di metalli preziosi | 19 | 6,5% |
| 56.10 | Ristoranti e attività di ristorazione mobile | 12 | 4,1% |
| 01.11 | Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi | 11 | 3,8% |
| 01.21 | Coltivazione di uva | 10 | 3,4% |
| 81.21 | Pulizia generale (non specializzata) di edifici | 10 | 3,4% |
| Altri settori (freq.<10) | 206 | 70,5% |
| **Totale** | **292** | **100,0%** |

**Tab. 3.5 - Distribuzione avviamenti per settore (diverso dal settore orafo) dopo una cessazione nel settore orafo (emigrazione).**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Settore di arrivo (Ateco '07)** | **Descrizione** | **VA** | **%** |
| 24.41 | Produzione di metalli preziosi | 19 | 7,6% |
| 97.00 | Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico | 17 | 6,8% |
| 01.21 | Coltivazione di uva | 12 | 4,8% |
| 56.10 | Ristoranti e attività di ristorazione mobile | 12 | 4,8% |
| 01.11 | Coltivazione di cereali (escluso il riso), legumi da granella e semi oleosi | 12 | 4,8% |
| 32.13 | Fabbricazione di bigiotteria e articoli simili | 10 | 4,0% |
| Altro (freq.<10) | 169 | 67,3% |
| **Totale** | **251** | **100,0%** |

Dai dati esposti nelle due tabelle si evince una certa chiusura del settore orafo: infatti, sia i processi di immigrazione che emigrazione dei lavoratori che risultano cessati sono estremamente contenuti. Nell’arco del quinquennio 2011-2015 gli ingressi da settori altri rispetto all’orafo a seguito di una cessazione sono solamente 292, mentre le uscite sono 251 (cfr. tabb. 3 e 4). Entrambe le distribuzioni sono estremamente polverizzate: i settori di provenienza o di destinazione con frequenze associate minori di 10 oscillano fra il 67% e il 70%.

La correlazione fra il settore orafo e settori Ateco affini è – naturalmente – piuttosto marcata si pensi al posizionamento nelle due tabelle delle voci “Produzione di metalli preziosi” (Ateco ’07 24.41) e – nei processi di emigrazione dal settore orafo – l’ingresso nel settore della “Fabbricazione di bigiotteria e articoli simili” (Ateco ’07 32.13).

Significativo risulta anche lo studio delle mansioni svolte dai lavoratori rispettivamente dopo essere usciti dal settore orafo e prima di essere entrati quest’ultimo (cfr. tabb. 5 e 6).

**Tab.3.6 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori in Altri settori prima dell’avviamento nel settore orafo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mansioni** | **VA** | **%** |
| Bracciante agricolo | 31 | 10,6% |
| Telefonista addetto ai Call Center per l'informazione | 17 | 5,8% |
| Montatore di oreficeria | 13 | 4,5% |
| Missing | 11 | 3,8% |
| Altro (freq. Inferiori a 10) | 220 | 75,3% |
|  **Totale**  | **292** | **100,0%** |

I dati esposti nella tabella precedente mostrano (tranne nel caso della mansione “Montatore di oreficeria[[17]](#footnote-17)” (4,5%) la prevalenza di profili con un basso livello di specializzazione: si tratta di soggetti che pur entrando nel settore orafo non vanno a svolgere attività di *line*, ma sono chiamati a svolgere compiti che hanno a che fare con le attività di *Staff* (impiegati, magazzinieri, contabili, addetti alle pulizie, etc.).

**Tab.3.7 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori in Altri settori dopo una cessazione nel settore orafo.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mansioni** | **VA** | **%** |
| Bracciante agricolo | 31 | 12,4% |
| Colf | 11 | 4,4% |
| Montatore di oreficeria | 11 | 4,4% |
| Altro (freq. Inferiori a 10) | 198 | 78,9% |
| **Totale** | **251** | 100,0% |

Come per le immigrazioni nel settore orafo, le emigrazioni vedono i lavoratori impegnati solo in minima parte in mansioni coerenti con il settore di provenienza (vedi “montatore di oreficeria” 4,4%). La maggior parte di essi, infatti, va a svolgere attività non coerenti con le attività *core* riconducibili alle lavorazioni orafe, oppure viene impiegata in attività aziendali di *Staff* (amministrazione, contabilità, etc.).

Nel complesso, sugli oltre 6mila avviamenti verificatisi negli anni 2011-2015, solo il 4,7% risulta successivo ad una cessazione, nello stesso periodo, verificatasi in altri settori della stessa provincia, mentre solo il 4% delle cessazioni nel settore orafo è seguito, nello stesso periodo, da un avviamento in altro settore della provincia di Arezzo. Se ne deduce complessivamente, come si è già notato, una scarsa mobilità inter-settoriale, a favore di percorsi lavorativi interni al settore orafo locale.

## 3.5 Lavoro energetico e cognitivo

Al fine di comprendere come si evolvano le professioni nell’ambito del settore orafo aretino può risultare utile introdurre i concetti di lavoro energetico e cognitivo[[18]](#footnote-18).

Da un punto di vista teorico, il *lavoro cognitivo* consiste in ogni forma di lavoro che produce conoscenza.

Quest’ultima può essere impiegata sia per generare significati sia per avviare trasformazioni materiali effettuate da macchine o da energia artificiale. Il concetto di lavoro cognitivo si contrappone a quello di lavoro manuale, o *lavoro energetico*, che impiega la forza muscolare per modificare i materiali[[19]](#footnote-19).

Nella modernità può essere utile distinguere tra due sotto-tipi di lavoro cognitivo: quello *generativo* che produce conoscenza codificata riproducibile e il lavoro cognitivo *replicativo*:

* Il lavoro cognitivo *generativo* è il più pregiato, poiché elabora “le istruzioni” che permettono al lavoro energetico di effettuare le trasformazioni materiali;
* Il lavoro cognitivo *replicativo*, invece, consta in un lavoro intellettuale meramente esecutivo. A differenza del lavoro cognitivo generativo, quello replicativo è totalmente sostituibile da altro lavoro “astratto” che esegue le stesse operazioni.

Al lavoro cognitivo si affianca il lavoro energetico, il quale – se incorpora conoscenze tacite (perché legate alle caratteristiche intrinseche di chi lo esegue o al contesto) – diviene anch’esso difficilmente replicabile.

In termini operativi, abbiamo analizzato gli avviamenti del quinquennio 2011-2015 con riferimento alle mansioni attribuite ai lavoratori. Queste ultime sono state suddivise in tre grandi macrocategorie:

* Le mansioni energetiche (E);
* Le mansioni cognitive generative (C/G);
* Le mansioni cognitive replicative (C/R).

Nella tabella seguente sono riportati i valori assoluti degli avviamenti e le *teste*[[20]](#footnote-20) distribuite a seconda della macrocategoria (di cui sopra) a cui è stata ricondotta la mansione.

 **Tab.3.8 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori in base alle macrocategorie energetica, cognitivo-generativo, cognitivo-replicativo (avviamenti e *teste*).**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Macro-cat. Mansioni** | **Avv. 2015** | ***Teste* 2015** | **Avv. 2014** | ***Teste* 2014** | **Avv. 2013** | ***Teste* 2013** | **Avv. 2012** | ***Teste* 2012** | **Avv. 2011** | ***Teste* 2011** | **Totale Avv.** | **Totale *Teste*** |
| **C/G** | 98 | 90 | 92 | 82 | 76 | 71 | 69 | 63 | 81 | 74 | 416 | 380 |
| **C/R** | 171 | 161 | 155 | 147 | 128 | 121 | 143 | 136 | 120 | 113 | 717 | 678 |
| **E** | 1.300 | 1.157 | 1.289 | 1.153 | 1.009 | 924 | 833 | 776 | 671 | 622 | 5.102 | 4.632 |
| **Missing** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **Totale** | **1.569** | **1.408** | **1.536** | **1.382** | **1.213** | **1.116** | **1.045** | **975** | **873** | **810** | **6.236** | **5.691** |

Nota: la categoria “Missing” indica una mansione che non si è stati in grado di ricondurre alle attività del settore orafo (probabilmente frutto di un errore di inserimento da parte dei datori di lavoro.

La tabella di cui sopra indica una crescita degli avviamenti nelle mansioni energetiche, relativa al periodo 2011-2015, di +93,7%: si è passati da 671 avviamenti del 2011, ai 1.300 avviamenti del 2015.

Con riferimento alle mansioni cognitivo – replicative la variazione nel quinquennio considerato è stata del +42,5%: gli avviamenti cognitivo-replicativi erano 120 nel 2011 e divengono 171 nel 2015.

 Infine, per quanto concerne le mansioni cognitivo – generative, la crescita è stata nel periodo considerato di + 21%: si è passati da 81 avviamenti nel 2011 a 98 nel 2015.

Se si analizza il rapporto tra avviamenti e *teste* in riferimento a ciascuna delle tre macro-categorie sopra considerate che si ottiene in ciascuno degli anni di osservazione è pari a 1,1. Lo stesso valore si ha in riferimento al quinquennio analizzato. Dunque, il *turn over* associato alle mansioni – indipendentemente dalla macro-categoria di appartenenza – è piuttosto contenuto: chi trova lavoro nel settore orafo tende mantenere il proprio impiego per tutto il periodo di osservazione, a prescindere dal tipo di lavoro effettivamente svolto.

Nel grafico seguente gli avviamenti riconducibili alle tre macro-categorie sopra riportate sono raffrontati ai valori assunti nel 2011 (=100%)

**Graf. 3.5 Variazione delle mansioni svolte in base alle macrocategorie nel periodo 2011-2015 (avviamenti).**

L’andamento delle tre curve del grafico indica una notevole crescita degli avviamenti “energetici”, seguita, a lunga distanza, da quelli cognitivo-replicativi e da un piccolo incremento del lavoro cognitivo – generativo. Il dato indica quindi, che per quanto concerne la forza lavoro, il ricorso a figure professionali in grado di introdurre innovazioni di processo e di prodotto risulta estremamente contenuto (+21%, pari a un incremento di 17 avviamenti che corrispondono a 16 *teste*): in termini di mansioni, l’orafo aretino sembra continuare a fondare il proprio *know-how* sulle conoscenze e competenze possedute dai profili professionali tradizionali, più in grado di replicare prodotti e processi tradizionali che di innovarli.

**Tab.3.9 composizione e variazioni delle macrocategorie di mansioni (avviamenti 2011-2015)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Macro-categorie Mansioni** |  **Composizione 2011-2015** | **Variazione fra il 2011 e il 2015** |
| **Mansioni cognitivo-generative** | **7%** | **21%** |
| **Mansioni cognitivo-replicative** | **11%** | **42%** |
| **Mansioni manuali** | **82%** | **94%** |
| **Totale** | **100%** | **80%** |

Si noti che tale tendenza non è necessariamente negativa: nel settore della pelletteria fiorentina, per esempio, le attività produttive vengono volutamente mantenute all’interno di un *mileu* artigianale poiché ciò conferisce valore aggiunto alla produzione stessa, soprattutto, con riferimento ai segmenti di mercato del lusso[[21]](#footnote-21). Tuttavia, i profili innovativi si concentrano nelle fasi a monte e a valle della filiera produttiva[[22]](#footnote-22) condizionandone in maniera notevole i processi.

Dai dati esposti questo sembra non accadere nel settore orafo aretino: il numero di lavoratori avviati nel quinquennio considerato sembra essere troppo esiguo per determinarne cambiamenti strutturali.

Tuttavia, da quanto esposto sin ora appare – seppur in forma estremamente embrionale – l’esistenza di un processo di cambiamento nella conformazione della forza lavoro: il +21% degli avviamenti cognitivi generativi è indice del tentativo di alcune aziende di innovare processi e prodotti attraverso *know-how* nuovi, in grado di incrementare il valore aggiunto delle produzioni. Può, quindi valere la pena di analizzare da più vicino quali siano le mansioni che, nel quinquennio considerato, risultano fra le più richieste.

**Tab.3.10 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori appartenenti alla macrocategoria energetica, nel periodo 2011-2015 (avviamenti e *teste*) con avviamenti >= 50.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Qualifiche** | **Totale avviamenti****2011-2015** | **Totale *teste*****2011-2015** | **Var. avviamenti 2015-2011** | **Var. *teste* 2015-2011** |
| **Orafo** | 1.605 | 1.415 | 153,2% | 124,7% |
| **Montatore orafo** | 1.139 | 1.049 | 141,8% | 141,5% |
| **Pulitore orafo** | 605 | 554 | 35,6% | 39,7% |
| **Saldatore** | 306 | 290 | 40,4% | 41,3% |
| **Operaio generico** | 332 | 274 | 40,0% | 44,7% |
| **Preparatore di metalli preziosi** | 235 | 222 | -16,7% | -9,1% |
| **Catenista orafo** | 184 | 173 | 100,0% | 95,0% |
| **Incastonatore di perle e pietre preziose** | 66 | 58 | 33,3% | 11,1% |
| **Bagnista galvanico** | 62 | 57 | 240,0% | 300,0% |

Fra le mansioni energetiche quella più richiesta è quella dell’ “Orafo”: gli avviamenti sono passati da 186 del 2011 (inerenti 174 *teste*) a 471 del 2015 (relativi a 391 *teste*). Si tratta di un incremento del 153% degli avviamenti e del 124% delle *teste* nel quinquennio considerato. Seguono i “Montatori orafi” i cui avviamenti sono passati da 141 (riferibili a 130 *teste*) nel 2011 a 314 nel 2015 (inerenti 314 *teste*): la crescita in questo caso, sia degli avviamenti che delle *teste* è stata del 141%.

Nella tabella vi sono anche valori negativi associati alla figura professionale del “Preparatore di metalli preziosi” che, nel 2011, contava 48 avviamenti (pari a 44 *teste*) mentre nel 2015 gli avviamenti si sono ridotti a 40 (pari a altrettante *teste*): complessivamente gli avviamenti associati a tale mansione sono scesi del -16,7%, mentre le *teste* sono calate del -9,1%.

Nella tabella successiva sono rappresentati gli avviamenti e le *teste* maggiormente richiesti nella macro – categoria delle mansioni cognitive – replicative.

**Tab. 3.11 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori appartenenti alla macrocategoria cognitivo - replicativa, nel periodo 2011-2015 (avviamenti e *teste*) con avviamenti >= 50.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Qualifiche** | **Totale avviamenti** | **Totale *teste*** | **Var. avviamenti 2015-2011** | **Var. *teste* 2015-2011** |
| **Impiegato amministrativo** | 265 | 254 | 245,5% | 242,9% |
| **Addetto alla contabilità** | 111 | 104 | -39,4% | -38,7% |
| **Rappresentante commerciale** | 76 | 73 | -68,2% | -65,0% |
| **Addetto alla segreteria** | 57 | 54 | 25,0% | 36,4% |

Gli avviamenti degli impiegati amministrativi crescono del 245% nel 2015 rispetto al 2011: passando, in valori assoluti da 22 avviamenti (relativi a 21 *teste*) a 76 (inerenti 72 *teste*). Diminuiscono gli “Addetti alla contabilità” (venivano avviati, nel 2011, 31 lavoratori contro i 19 del 2015) e i rappresentanti commerciali (che da 20 lavoratori avviati nel 2011 sono passati a 7 avviati nel 2015).

Crescono, infine, gli “Addetti di segreteria” (dagli 11 avviati nel 2011 si passa ai 15 nel 2015).

Più interessante è la tabella seguente che “documenta” sulla natura delle mansioni cognitive generative e della loro evoluzione nel quinquennio oggetto d’analisi. La tabella seguente riporta le mansioni cognitive – generative con un numero di avviamenti >=10. Come si è già detto, i profili cognitivo – generativi risultano potenzialmente in grado di conferire maggior valore aggiunto alle produzioni attraverso l’apporto di *know-how* specifici mediante i quali realizzare innovazioni di prodotto e/o di processo.

**Tab. 3.12 – Distribuzione delle mansioni svolte dai lavoratori appartenenti alla macrocategoria cognitivo - generativa, nel periodo 2011-2015 (avviamenti e *teste*) con avviamenti >= 10.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Qualifiche** | **Totale avviamenti** | **Totale *teste*** | **Var. avviamenti 2015-2011** | **Var. *teste* 2015-2011** |
| **Modellista** | 83 | 76 | 27,8% | 5,6% |
| **Consulente aziendale** | 58 | 43 | -56,3% | -36,4% |
| **Disegnatore tecnico** | 53 | 49 | -9,1% | -10,0% |
| **Ideatore di modelli** | 20 | 17 | 100,0% | 50,0% |
| **Addetti ad attività organizzative delle vendite** | 18 | 17 | 500,0% | 400,0% |
| **Responsabile vendite** | 15 | 15 | 500,0% | 500,0% |
| **Controllore di produzione** | 15 | 14 | -50,0% | -33,3% |
| **Esperto commerciale** | 13 | 10 | 200,0% | 200,0% |
| **Gestione magazzini** | 10 | 10 | 400,0% | 400,0% |

Fra i profili più avviati prevale il “Modellista”: nel periodo considerato vi sono stati 83 avviamenti che hanno riguardato 76 lavoratori (nel 2011 gli avviamenti dei modellisti erano 18, nel 2015, 23). Seguono i “Disegnatori tecnici”, varie tipologie di consulenti aziendali (che tuttavia hanno visto diminuire il numero di avviamenti di -56%, da 16 avviamenti nel 2011 si è passati a 7 nel 2015) e gli “Ideatori di modelli”.

Se si analizzano le voci della tabella precedente, si intuisce che i profili professionali in essa riportati siano tutti correlati a processi di riaggiustamento industriale attraverso i quali le imprese tendono a istituzionalizzarsi e a verticalizzarsi. Le fasi produttive interessate dai cambiamenti, tuttavia, sembrano essere quelle a monte e a valle della produzione propriamente detta. Infatti, la maggior parte dei profili elencati sembra posizionarsi, da un lato, nella fase di ideazione del prodotto (si vedano i profili di “Modellista”, “Disegnatore tecnico”, “Ideatore di modelli”) e, dall’altro, nella fase della vendita (“Addetti alle attività organizzative della vendita”, Responsabile delle vendite”, “Esperto commerciale”).

Tali considerazioni appaiono ancor più plausibili se si va a vedere quali profili professionali cognitivo – generativi sono presenti nel 2015, ma risultavano assenti nel 2011.

A tale proposito, può essere utile suddividere tali profili professionali in riferimento alle seguenti fasi attraverso le quali può essere schematizzato il processo produttivo. Si tratta di profili che totalizzano un bassissimo numero di frequenze (sia in riferimento agli avviamenti che alle *teste*): tutti, infatti, si collocano al di sotto delle 10 unità.

 Dunque, la loro importanza non ha alcuna rilevanza statistica, ma testimonia l’esistenza di processi embrionali di riassetto dell’organizzazione dei processi produttivi che, in futuro, potrebbero assumere connotazioni quantitative ben più rilevanti.

**Fig. 3.1 - Fasi del processo produttivo del settore orafo**



Ideazione e design

* Stilista
* Tecnico di ricerca operativa

Industrializzazione

* Tecnico dell'organizzazione del lavoro
* Direttore responsabile ricerca e sviluppo
* Disegnatore d'arte

Produzione

* Scultore
* Ingegnere meccanico
* Tecnico per la gestione, manutenzione ed uso di robots industriali

Distribuzione / vendite

* Responsabile marketing
* Responsabile acquisti
* Web designer
* Organizzatore di eventi
* Responsabile commerciale
* Account manager
* Grafico pubblicitario (in quanto la pubblicità è utile alla promozione delle vendite)
* Tecnico vendite on-line

Processi di *Staff*

* Coordinatore della formazione
* Responsabile della contabilità
* Ingegnere del software

Si tratta di 18 “nuovi profili” di cui solo 3 (il 16,7%) si annidano nella fase di produzione propriamente detta, la maggior parte di essi si colloca nella fase di Distribuzione e vendita (ci si riferisce a 8 profili, il 44,4% del totale): all’interno di questa fase ritroviamo professionalità connesse alla innovazione dei canali di distribuzione, alla produzione di dati utili ad una più razionale organizzazione delle vendite e ad una “più suggestiva” presentazione dei prodotti.

Le restanti professionalità si distribuiscono in maniera piuttosto uniforme fra le altre fasi di processo.

Solo 2 profili risultino essere connessi alla fase di ideazione e design. A tale proposito, però, occorre tenere presente che risultano piuttosto numerosi gli avviamenti associati ai profili di “Modellista”, “Disegnatore tecnico”, “Ideatore di modelli” già esposte in tab. 10. Si tratta, tuttavia, di mansioni già presenti nel 2011 rispetto alle quali è ragionevole ipotizzare che siano stati avviati processi di aggiornamento che ne hanno ampliato competenze (probabilmente nella direzione dell’impiego degli strumenti informatici a supporto dell’ideazione del prodotto).

## 3.6 L’analisi del mercato del lavoro delle imprese artigiane

Anche per quanto riguarda lo studio del Mercato del Lavoro delle aziende artigiane, si sono utilizzate le comunicazioni obbligatorie, ma il campo di analisi è stato ristretto ai movimenti delle imprese iscritte all’Ente Bilaterale Artigiano della Toscana nell’anno 2015.

L’archivio contiene 361 aziende orafe (universo Ebret[[23]](#footnote-23)) delle quali 73 (Campione) hanno effettuato 1.058 movimenti (cioè hanno prodotto almeno una comunicazione obbligatoria) nel periodo 2011-2015.

Nella tabella seguente è riportata la distribuzione delle imprese per settore di attività.

**Tab. 3.13 – Distribuzione imprese appartenenti all’Universo e al campione per tipologia di attività svolta.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Settore di appartenenza imprese** | **Universo Ebret** | **Universo Ebret%** | **Campione** | **Campione %** |
| 1. produzione e trattamento metalli | 22 | 6,1% | 2 | 2,7% |
| 2. macchine e stampi per industria orafa | 19 | 5,3% | 2 | 2,7% |
| 3. bigiotteria, orologi e altro | 16 | 4,4% | 6 | 8,2% |
| 4. oreficeria | 304 | 84,2% | 63 | 86,3% |
| **Totale** | **361** | **100,0%** | **73** | **100%** |

Le due distribuzioni hanno un andamento simile: infatti, il calcolo dell’indice di correlazione è pari al 99,7%[[24]](#footnote-24). Nel campione (come nell’universo) prevalgono le imprese orafe, seguono quelle dedite alla produzione di bigiotteria e poi tutte le altre specializzazioni settoriali. Le aziende del campione impiegano 327 dipendenti, con una media pari a 4,7 lavoratori per ognuna.

Nella tabella seguente sono riportati i movimenti delle imprese del campione.

**Tab. 3.14 - Distribuzione dei movimenti per status lavorativo – aziende campione Ebret.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Anno** | **ASSUNZIONE LAVORATORE** | **CESSAZIONE RAPPORTO DI LAVORO** | **PROROGA RAPPORTO DI LAVORO** | **TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO** | **Saldo avviamenti e cessazioni** |
| 2011 |  60  |  46  |  12  |  17  |  14  |
| 2012 |  69  |  61  |  13  |  19  |  8  |
| 2013 |  125  |  77  |  14  |  21  |  48  |
| 2014 |  151  |  108  |  33  |  36  |  43  |
| 2015 |  127  |  92  |  35  |  38  |  35  |
| **Totale** |  **532**  |  **384**  |  **107**  |  **131**  |  **148**  |

Le assunzioni nel 2015, rispetto il 2011, sono aumentate del 111,7%. Si tratta di una crescita ben più elevata rispetto a quella registrata nell’intero comparto orafo (Ateco 2007, 32.12) che nel medesimo periodo ha fatto registrare (solo) un +82,9%. Tuttavia, tale crescita è seguita da un vistoso aumento delle cessazioni: che sono incrementate (nel 2015, rispetto al 2011) del 100% (mentre nell’intero comparto orafo queste ultime sono incrementate del 19,7%.

Dunque, per un corretto raffronto con l’intero comparto orafo occorre ricorrere ad un indicatore che qui chiameremo resilienza del mercato del lavoro (δ)[[25]](#footnote-25): nel campione Ebret tale indicatore – fra il 2011 e il 2015 – fa registrare un +16%, mentre nell’intero comparto orafo il dato è pari a +7,4%. Dunque, pare che le performances occupazionali delle aziende artigiane siano notevolmente migliori rispetto a quelle dell’intero settore orafo.

Per quanto concerne le proroghe, infine, nel periodo d’analisi, sono aumentate del 191,7% (contro il +167,2% dell’intero comparto). Infine, le trasformazioni sono cresciute del 123,5% (contro il -32,2% dell’intero comparto).

Le migliori performances occupazionali del campione Ebret sembrano essere correlate ad un più elevato turn over fra i lavoratori: infatti, l’incremento del numero di cessazioni fra le imprese Ebret, nel quinquennio considerato, è circa il 80,3% in più rispetto a quanto avviene nell’intero settore orafo.

Nella tabella seguente sono riportati gli avviamenti relativi al periodo d’analisi. Gli avviamenti sono 532. Si noti una crescita dei contratti a tempo determinato del +18,2% e quella del lavoro a tempo indeterminato pari a +312,5% (si passa dai 16 contratti del 2011 da 66 contratti del 2015). Per quanto concerne l’apprendistato, invece, la crescita è del +90,9%.

**Tab.3.15.– Distribuzione degli avviamenti per tipologia contrattuale – aziende campione Ebret**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **Totale** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 33 | 36 | 69 | 77 | 39 | 254 |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 16 | 23 | 30 | 40 | 66 | 175 |
| APPRENDISTATO | 11 | 9 | 22 | 28 | 21 | 91 |
| LAVORO A DOMICILIO |  |  | 4 | 3 | 1 | 8 |
| LAVORO OCCASIONALE |  |  |  | 3 |  | 3 |
| LAVORO INTERMITTENTE |  | 1 |  |  |  | 1 |
| **Totale complessivo** | **60** | **69** | **125** | **151** | **127** | **532** |

Anche in questo caso può essere utile raffrontare tali dati con quelli dell’intero comparto in cui, nello stesso periodo, il tempo determinato cresce del 71,9%, quello indeterminato aumenta del 172,9% e l’apprendistato di +106%. Il raffronto mostra, dunque, nel campione Ebret, una maggiore concentrazione delle assunzioni verso forme contrattuali di migliore qualità (il tempo indeterminato, appunto) rispetto a quanto accade nell’intero comparto orafo (la somma dei contratti a tempo indeterminato e di quelli di apprendistato fra il 2011 e il 2015 è, infatti, cresciuta di più nel campione Ebret che nell’intero settore orafo).

Un approfondimento della qualità contrattuale è offerto dalle due tabelle seguenti, in cui gli avviati nel 2015 del campione Ebret sono stati disaggregati per età e genere. Come si è già fatto con l’universo degli avviati del settore orafo (vedi Graf.1 e 2), alle diverse tipologie contrattuali sopra riportate è stato attribuito un punteggio che riflette la durata contrattuale e il livello di tutele sindacali e previdenziali (1 = qualità bassa; 2 = qualità media; 3 = qualità alta).

**Tab. 3.16 - Distribuzione degli avviamenti (2015) per classi d’età e ranking contrattuale – aziende campione Ebret e Universo.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Qualità contrattuale** | **-29** | **30-49** | **50-** | **Totale** |
| **Campione Ebret** | **Universo** | **Campione Ebret** | **Universo** | **Campione Ebret** | **Universo** | **Campione Ebret** | **Universo** |
| Q. Bassa | 0% | 0% | 0% | 0,24% | 0% | 6,5% | 0 | 14 |
| Q. Media | 60,0% | 72,59% | 40% | 52,49% | 44% | 48,4% | 61 | 961 |
| Q. Alta | 40,0% | 27,41% | 60% | 47,27% | 56% | 45,2% | 66 | 644 |
| **Totale** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **127** | **1.619** |

Il primo dato di rilievo della tabella sopra riportata è che nessun avviamento del 2015 presenta una qualità contrattuale bassa (fatto che invece caratterizza – seppur marginalmente, solo 14 avviamenti nel 2015 – l’intero universo degli avviamenti nel settore orafo). La prevalenza di contratti di qualità media caratterizza la classe degli under 29 delle aziende artigiane, mentre nelle altre due classi (soggetti fra 30 e 49 anni e over 50), i contratti prevalenti risultano di alta qualità.

Per quanto concerne il confronto con l’intero comparto orafo si nota una differenza notevole nelle percentuali associate ai contratti di qualità media e alta: nel campione Ebret, rispetto all’universo, i contratti di qualità alta sono percentualmente maggiori di quelli riferibili all’universo in tutte le classi d’età. Al contrario, i contratti di qualità media sono più frequenti – in tutte le fasce di età – nell’universo rispetto al campione Ebret. Come abbiamo detto, l’assenza dei contratti di qualità bassa del campione Ebret non trova corrispondenza nell’Universo, dove, comunque, sono presenti in via marginale.

Può essere interessante comparare anche i dati disaggregati per genere.

Nella tabella seguente i dati mostrano una minor distanza di genere della qualità contrattuale. Infatti, non solo – come abbiamo già detto – nel campione Ebret non ci sono contratti di bassa qualità (ciò vale, naturalmente, sia per gli uomini che per le donne), ma la distanza delle percentuali fra uomini e donne nei contratti di qualità alta è molto inferiore nel campione Ebret rispetto all’intero comparto orafo.

**Tab.3.17 - Distribuzione degli avviamenti (2015) per genere e ranking contrattuale – aziende campione Ebret e Universo.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Qualità contrattuale** | **Maschi** | **Femmine** | **Totale VA** |
| **Campione Ebret** | **Universo** | **Campione Ebret** | **Universo** | **Campione Ebret** | **Universo** |
| Q. Bassa | 0,00% | 1,16% | 0,00% | 0,34% | 0 | 14 |
| Q. Media | 47,06% | 54,73% | 52,00% | 67,58% | 61 | 961 |
| Q. Alta | 52,94% | 44,11% | 48,00% | 32,08% | 66 | 644 |
| **Totale** | **100%** | **100%** | **100%** | **100%** | **127** | **1.619** |

Ai fini della localizzazione degli eventi occupazionali può esser opportuno analizzare i dati della tabella seguente che disaggregano gli avviamenti e le cessazioni del campione Ebret per Comune.

**Tab. 3.18 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per Comune (2011-2015) – aziende campione Ebret.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Comune Unità Produttive** | **Assunzioni** | **Cessazioni** | **δ\*** |
| AREZZO | 368 | 273 | 15% |
| MONTE SAN SAVINO | 38 | 21 | 29% |
| TERRANUOVA BRACCIOLINI | 28 | 24 | 8% |
| MONTEVARCHI | 27 | 25 | 4% |
| PERGINE VALDARNO | 15 | 9 | 25% |
| LORO CIUFFENNA | 11 | 9 | 10% |
| CAPOLONA | 10 | 2 | 67% |
| CIVITELLA IN VAL DI CHIANA | 8 | 7 | 7% |
| CAVRIGLIA | 7 | 1 | 75% |
| CASTIGLION FIORENTINO | 6 | 6 | 0% |
| CORTONA | 4 | 5 | -11% |
| LATERINA | 4 | 0 | 100% |
| MARCIANO DELLA CHIANA | 4 | 0 | 100% |
| CAPRESE MICHELANGELO | 2 | 0 | 100% |
| CASTIGLION FIBOCCHI | 0 | 1 | -100% |
| SUBBIANO | 0 | 1 | -100% |
| **Totale complessivo** | **532** | **384** | **16%** |

\* La definizione di δ è stata già proposta in nota 25.

La tabella sopra riportata mostra che i valori maggiori di assunzioni e cessazioni appartiene ad Arezzo, seguito da Monte San Savino e Terranova Bracciolini. Tuttavia, il valore di δ (che offre una misura di quanto il MdL locale è resiliente alle perturbazioni) più elevato, fra i Comuni con assunzioni uguali o maggiori di 10, appartiene a Capolona (δ=+67%). Analogamente a quanto fatto per i territori, i dati sugli avviamenti e cessazioni del campione Ebret sono stati disaggregati per nazionalità dei lavoratori.

**Tab.3.19 – Distribuzione degli avviamenti e delle cessazioni per nazionalità (2011-2015) – aziende campione Ebret.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Nazionalità Lavoratore** | **Assunzioni** | **Cessazioni** | **δ\*** |
| ITALIANA | 242 | 156 | 22% |
| PACHISTANA | 167 | 134 | 11% |
| BANGLADESE | 75 | 50 | 20% |
| INDIANA | 29 | 24 | 9% |
| ROMENA | 8 | 8 | 0% |
| ALBANESE | 4 | 5 | -11% |
| MAROCCHINA | 3 | 2 | 20% |
| CAMERUNENSE | 1 | 0 | 100% |
| EMIRATINA | 1 | 1 | 0% |
| PERUVIANA | 1 | 0 | 100% |
| POLACCA | 1 | 1 | 0% |
| CINESE | 0 | 1 | -100% |
| FRANCESE | 0 | 1 | -100% |
| TEDESCA | 0 | 1 | -100% |
| **Totale complessivo** | **532** | **384** | **16%** |

\* La definizione di δ è stata già proposta in nota 25.

Dai dati riportati nella tabella precedente, fra le nazionalità dei lavoratori con un numero di avviamenti maggiore o uguale a 10, prevalgono i lavoratori italiani con una resilienza pari al 22%, seguiti dai pachistani (δ=11%) i bangladesi (δ=20%) e gli indiani (δ=9%). Queste ultime nazionalità sono caratterizzate dalla provenienza da regioni con secolari tradizioni nella lavorazione dell’oro e dei metalli preziosi in genere.

## 3.7 Conclusioni

Dai dati esposti emerge quindi l’immagine di un settore piuttosto ancorato alle modalità produttive tradizionali: le figure professionali innovative (cognitive generative) – dal punto di vista quantitativo sono ben poche – e la maggior parte di esse tendono a collocarsi nei processi di progettazione da un lato e razionalizzazione della distribuzione e delle vendite dall’altro.

Ben pochi profili cognitivo – generativi sono stati rilevati nelle fasi della produzione propriamente detta. Si tratta di una fase fortemente ancorata alle modalità produttive tradizionali che si avvalgono di figure produttive usuali, chiamate ad operare secondo criteri prevalentemente di tipo artigianale. E’ probabile che siano proprio tali figure professionali a rendere il settore permeabile alle innovazioni e – dunque – all’ingresso di professionalità con *skill* professionali di tipo innovativo.

Tuttavia, qualche cambiamento, seppur ancora ben poco definito da un punto di vista quantitativo, è in atto: a partire dal 2011 nuovi profili professionali sono entrati nei processi produttivi collocandosi però, come si è detto, a monte e a valle dei processi produttivi propriamente detti. Dunque, se i processi di riaggiustamento industriale sono davvero in atto è ancora presto per determinarne portata ed effetti.

Dal punto di vista delle transizioni settoriali il settore orafo appare piuttosto chiuso: ben poco usuali risultano le fuoriuscite dal settore di forza lavoro successivamente impiegata in altri settori. Anche i processi di emigrazione da altri settori verso quello orafo risultano poco frequenti: chi opera nell’orafo – con buona probabilità, svolgerà tutta la propria carriera lavorativa al suo interno.

Dal punto di vista contrattuale il livello di protezione che assicurano i contratti che regolamentano il settore orafo è buono: la maggior parte degli avviati opera attraverso contratti a tempo determinato e indeterminato, tuttavia, i processi lineari di trasformazione contrattuale (dall’apprendistato al tempo indeterminato; dal tempo determinato al tempo indeterminato) sembrano essersi interrotti:

* I contratti di apprendistato solo nel 6,1% si trasformano – al termine – in contratti a tempo indeterminato. Nel periodo d’osservazione, infatti, prevale la situazione in base alla quale ad un’esperienza di apprendistato ne sussegue un’altra senza che il soggetto ottenga la stabilizzazione.
* Nel quinquennio d’osservazione i tempi determinati tendono a essere replicati in maniera indefinita. Il tempo determinato, dunque, diventa una sorta di gabbia contrattuale piuttosto vischiosa, dalla quale – solo in un limitato numero di casi, il 20,1% – si approda poi al tempo indeterminato.

In termini contrattuali, più tutelate degli uomini risultano le donne (in cui i contratti a tempo indeterminato prevalgono sulla componente maschile). Infine, le classi di età più vulnerabili risultano quelle degli over 50 e degli under 29, rispetto ai quali le forme contrattuali più precarie risultano piuttosto frequenti.

Da quanto illustrato sin ora, appaiono evidenti le migliori “performances occupazionali” delle imprese appartenenti all’intero comparto orafo rispetto a quelle artigiane. In queste ultime, infatti, si assiste ad un turn over elevato della forza lavoro: l’incremento delle cessazioni, fra il 2011 e il 2015, delle imprese artigiane è di circa il 100%, mentre la variazione sul medesimo periodo dell’intero comparto (aziende artigiane e non) è pari a +19,7%. Si tratta, dunque, di un mercato del lavoro poco resiliente (come si è già detto, con tale termine si intende la capacità di un determinato MdL di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi, e continuare a funzionare senza perdita di posti di lavoro), dove la mobilità occupazionale risulta ampia. Si noti, tuttavia, che i saldi occupazionali del periodo 2011-2015 risultano positivi in ogni anno, sintomo della vivacità economica delle aziende orafe e della loro capacità di creare occupazione.

Dal punto di vista qualitativo, invece, la qualità contrattuale offerta dalle imprese artigiane ai propri lavoratori risulta nettamente migliore in tutte le fasce di età. Inoltre, le donne in forza nelle imprese del campione Ebret sembrano essere contrattualizzate meglio di quelle dell’intero comparto orafo aretino.

Sembra, quindi, che il turn over elevato (elevate cessazioni, ma anche alto numero di avviamenti) delle imprese artigiane, rispetto all’intero comparto orafo, siano il “prezzo” che viene pagato per avere contratti di qualità migliore, in cui le disparità legate all’età e al genere risultano ben meno marcate.

Dal punto di vista della nazionalità dei lavoratori, I soggetti assunti sono in prevalenza italiani, tuttavia piuttosto numerosi risultano anche i bangladesi, gli indiani ed i pakistani. Pe tutte queste nazionalità di lavoratori la resilienza del MdL (indicatore δ) è piuttosto elevata (si va dal 22% degli italiani al 9% degli indiani, con un valore relativo all’intera popolazione degli avviati pari al 16%).

In termini geografici, Il saldo assunzioni – cessazioni più elevato (relativo al periodo 2011-2015) lo si registra ad Arezzo (95) mentre quello più basso appartiene ai Comuni di Subbiano, Castiglion Fibocchi (-1). La maggiore resilienza (δ), tra i Comuni con un numero di assunzioni maggiore o uguale a 10 appartiene a Capolona (δ =67%), seguita da Monte San Savino (δ =29%) e Pergine Valdarno (δ=25%).

## Allegato 1 al cap. 3

**Quadro sinottico di riclassificazione dei contratti e di attribuzione degli indici di qualità contrattuale**

| **Classificazione originaria** | **Nuova classificazione** | ***Ranking*** |
| --- | --- | --- |
| APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA PER LAVORATORI IN MOBILITA' | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97 | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE PER LAVORATORI IN MOBILITA' | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PER L'ACQUISIZIONE DI DIPLOMA O PER PERCORSI DI ALTA FORMAZIONE | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZIONE FORMAZIONE | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE PER LAVORATORI IN MOBILITA' | APPRENDISTATO | 2 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE PER LAVORATORI STAGIONALI | APPRENDISTATO | 2 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 2 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO | ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 2 |
| CONTRATTO DI AGENZIA | CONTRATTO DI AGENZIA | 1 |
| CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO | CONTRATTO DI AGENZIA | 1 |
| LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO | CONTRATTO DI AGENZIA | 1 |
| CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) | CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) | 2 |
| CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO | CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO | 2 |
| LAVORO A DOMICILIO | LAVORO A DOMICILIO | 2 |
| LAVORO A DOMICILIO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A DOMICILIO | 2 |
| LAVORO A DOMICILIO A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A DOMICILIO | 2 |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 1 |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO DOMESTICO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO DOMESTICO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 2 |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 3 |
| LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO | LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO | 1 |
| LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO | LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO | 1 |
| LAVORO INTERMITTENTE | LAVORO INTERMITTENTE | 1 |
| LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO INTERMITTENTE | 1 |
| LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO | LAVORO INTERMITTENTE | 1 |
| LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU) | LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU) | 1 |
| LAVORO OCCASIONALE | LAVORO OCCASIONALE | 1 |
| LAVORO RIPARTITO | LAVORO RIPARTITO | 1 |
| LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO | LAVORO RIPARTITO | 1 |
| LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO | LAVORO RIPARTITO | 1 |
| TIROCINIO | TIROCINIO / BORSA LAVORO | 1 |
| CONTRATTI DI BORSA LAVORO E ALTRE WORK EXPERIENCES | TIROCINIO / BORSA LAVORO | 1 |

1. <http://www.osservatoriodistretti.org/sites/default/files/rapporto-2014-distretto-orafo-di-arezzo.pdf> [↑](#footnote-ref-1)
2. L’esigenza di confrontare campioni omogenei di imprese (presenti in tutto il periodo) fa sì che il campione su cui abbiamo lavorato sia “spezzato” in due, uno relativo al periodo 2012-2014, uno al periodo 2014-2016), in generale molto simili. [↑](#footnote-ref-2)
3. Nei casi incerti naturalmente non abbiamo attribuito gli addetti dell’impresa ai settori del distretto orafo; li abbiamo attribuiti invece quando le attività dell’impresa hanno un orientamento duale (sia preziosi che no). [↑](#footnote-ref-3)
4. Non è stato possibile enucleare le attività della produzione di gioielli in metalli non preziosi (salvo ove definiti esplicitamente come bigiotteria) perché di solito non distinguibili da altre attività metalmeccaniche, ma probabilmente l’insieme dei nostri calcoli sottostima l’effettiva ampiezza delle attività del distretto orafo. [↑](#footnote-ref-4)
5. L’India è il secondo paese esportatore del mondo (dopo la Cina) di prodotti di oreficeria; l’Italia si colloca al sesto posto. [↑](#footnote-ref-5)
6. In via aneddotica, potremmo aggiungere che i due cognomi ugualmente più diffusi fra i lavoratori artigiani del distretto sono l’aretino “Severi” e l’indiano “Singh”. [↑](#footnote-ref-6)
7. Si fa notare come questo è gli altri grafici successivi che rappresentano le distribuzioni per età siano costruiti non sui valori assoluti ma sulle percentuali di lavoratori appartenenti ad ogni fascia di età in forma di medie mobili. [↑](#footnote-ref-7)
8. A tale proposito si è utilizzato l’archivio delle imprese iscritte all’Ebret del 2015, studiandone – in relazione alle aziende che operano nel settore orafo – i movimenti occupazionali. [↑](#footnote-ref-8)
9. Le comunicazioni obbligatorie on line per l'assunzione dei lavoratori sono state istituite dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, commi da 1180 a 1185 ([legge finanziaria](http://it.wikipedia.org/wiki/Legge_finanziaria_%28Italia%29) per l'anno 2007). Con il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si invia una sola comunicazione ai fini dell'adempimento a tutti gli obblighi prima previsti nei casi di instaurazione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro, a vari soggetti: la comunicazione obbligatoria, infatti, sostituisce le vecchie modalità di comunicazione che le aziende inoltravano ai [Centri per l’impiego](http://it.wikipedia.org/wiki/Centro_per_l%27impiego) (per il monitoraggio del [mercato del lavoro](http://it.wikipedia.org/wiki/Mercato_del_lavoro)); all'[INPS](http://it.wikipedia.org/wiki/INPS) (per il versamento dei contributi previdenziali); all'[INAIL](http://it.wikipedia.org/wiki/INAIL) (per il versamento del premio di assicurazione contro gli [infortuni](http://it.wikipedia.org/wiki/Infortunio)); al [Ministero del lavoro](http://it.wikipedia.org/wiki/Ministero_del_lavoro) (per i controlli da parte della [Direzione Territoriale del Lavoro](http://it.wikipedia.org/wiki/Direzione_Territoriale_del_Lavoro) attraverso gli [Ispettori del lavoro](http://it.wikipedia.org/wiki/Ispettore_del_lavoro)). [↑](#footnote-ref-9)
10. In questa sede sono stati considerati contratti a termine: a) tutte le tipologie dei contratti a tempo determinato, b) le associazioni in partecipazione a tempo determinato, c) i contratti di agenzia a tempo determinato, d) i contratti di formazione lavoro (della PA), e) i contratti di lavoro a domicilio a tempo determinato, f) I contratti di lavoro a progetto e le collaborazioni coordinate continuative, g) il lavoro domestico a tempo determinato; h) i contratti di lavoro intermittente a tempo determinato, i) i contratti di lavoro ripartito, l) i contratti di lavoro lavori socialmente utile, m) I tirocini (si è consapevoli che il tirocinio non è un contratto di lavoro, ma lo si è inserito nell’elenco poiché le prestazioni del tirocinante sono retribuite e spesso costituiscono uno strumento di socializzazione al lavoro che conduce all’acquisizione di un contratto di lavoro vero e proprio). [↑](#footnote-ref-10)
11. Naturalmente, non tutte le trasformazioni conducono al passaggio del tempo determinato in tempo indeterminato, ma una loro diminuzione influisce negativamente anche su tale tipo di fenomeno. [↑](#footnote-ref-11)
12. Nell’allegato 1 è riportato il quadro sinottico che illustra le voci originarie delle tipologie contrattuali che appaiono nelle COB e quelle a cui queste ultime sono state ricondotte che vengono adottate in questo testo. La classificazione delle forme contrattuali è la stessa seguita in Coli A.; Fabbri E.; Pacini B.; Sylos Labini M. (2016), *Active labor market policies and transitions to permanent employment. A quantitative analysis at local level*; paper presentato in occasione de *IX ESPAnet Conference* (Macerata 22-24 settembre). [↑](#footnote-ref-12)
13. La Legge di stabilità del 2016, per i nuovi contratti di lavoro a tempo indeterminato stipulati dall’1° gennaio al 31 dicembre 2016, aveva definito uno sgravio dei contributi INPS a carico dei datori di lavoro per 24 mesi. Si tratta, tuttavia, di uno sgravio che non può più essere definito totale, stante l’incisiva riduzione del tetto massimo di esonero ammesso, che dagli 8.060 euro del 2015 sono passati ai 3.250 euro. [↑](#footnote-ref-13)
14. Nell’allegato 1, in relazione a ciascuna voce della nuova classificazione si è attribuito un punteggio che varia da 3 (valore massimo) a 1 (valore minimo). Il punteggio riflette la qualità contrattuale in riferimento alle dimensioni della stabilità e il set di tutele previdenziali e sindacali. Il punteggio massimo è attribuito ai contratti a tempo indeterminato (3). A seguire i contratti caratterizzati da qualità contrattuale minore. Il ranking attribuito a ciascuna tipologia contrattuale segue la classificazione delle forme contrattuali è la stessa seguita in Coli A.; Fabbri E.; Pacini B.; Sylos Labini M. (2016), op. cit. [↑](#footnote-ref-14)
15. Cfr. Art. 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, cosiddetto Jobs Act. [↑](#footnote-ref-15)
16. In questo caso, e nel paragrafo successivo 3.5, l’analisi viene condotta sul quinquennio 2011-2015 anziché sui sei anni fino al 2016, per differente disponibilità dei dati. [↑](#footnote-ref-16)
17. Ritrovare la voce “montatore di oreficeria” in un settore non orafo potrebbe corrispondere ad una imprecisa classificazione delle mansioni da parte degli uffici preposti. [↑](#footnote-ref-17)
18. Rullani E. (2014), Lavoro cognitivo. Intervista a Enzo Rullani, ipertesto disponibile in [www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html](http://www.sinistrainrete.info/lavoro-e-sindacato/3374-enzo-rullani-lavoro-cognitivo.html). [↑](#footnote-ref-18)
19. Rullani E. (2014), op, cit [↑](#footnote-ref-19)
20. In questa sede di parla di *teste* con riferimento agli individui che vengono avviati al lavoro. La stessa persona, infatti può essere avviata al lavoro più volte e – dunque – sarà conteggiata più volte fra gli avviamenti, tuttavia, essa sarà conteggiata *una volta sola* fra le *teste.* [↑](#footnote-ref-20)
21. Cfr. Fabbri E. (2016), *Lavoro cognitivo e sviluppo nel settore della pelletteria toscana. I casi del Distretto di Santa Croce sull’Arno e del Polo della pelletteria fiorentino*, report di ricerca realizzato nell’ambito delle attività di monitoraggio condotte da IRES – Toscana per conto di EBRET. [↑](#footnote-ref-21)
22. Nella filiera produttiva della pelletteria fiorentina – ormai piramidale e fortemente gerarchizzata – le maggiori responsabilità delle innovazioni in atto spettano ai grandi e medi leaders che investono nei servizi di vendita e post vendita, nel marketing di prodotto e/o di marchio. In entrambi i contesti, tuttavia, ogni soluzione adottata sembra essere il frutto dell’apporto del lavoro generativo che trova la sua collocazione (spaziale) prevalentemente all’interno del contesto territoriale: è lì che si decidono le nuove strategie di brand e quelle di marketing, è lì che si progettano nuovi prodotti o nuove soluzioni produttive; ma per fare questo – come si è visto – occorre dotarsi, in maniera massiccia, di lavoro cognitivo che diviene parte integrante del patrimonio professionale locale [cfr. Fabbri E. 2016, op.cit]. [↑](#footnote-ref-22)
23. L’archivio non comprende le aziende cessate negli anni precedenti, e ciò può sovrastimare i risultati positivi del campione. [↑](#footnote-ref-23)
24. L’indice di correlazione è statisticamente definito come segue: $Correlazione \left(x,y\right)=\frac{\sum\_{}^{}(x-\overbar{x})\*(y-\overbar{y})}{\sqrt{\sum\_{}^{}(x-\overbar{x})^{2}\*\sum\_{}^{}(y-\overbar{y})^{2}^{}}}$ %

Dove:

x sono il n. di imprese della colonna “Universo” tab. 4;

y sono il n. di imprese della colonna “Campione ”di tab. 4;

$\overbar{x}$ è la media del n. di imprese presenti nella colonna “Universo” della tab.4;

$\overbar{y}$ è la media n. di imprese presenti nella colonna “Universo” della tab.4.

L’indice varia da -100% (massima correlazione inversa) e +100% (massima correlazione diretta). [↑](#footnote-ref-24)
25. In questa sede si definisce resilienza del mercato del lavoro il seguente rapporto: $δ=\frac{(Avviamenti-Cessazioni)}{(Avviamenti+Cessazioni)}$ %. La formula presenta il vantaggio di svincolare le variazioni fra lavoratori avviati e cessati dalla numerosità dei casi, permettendo la comparazione fra insiemi differenti. L’indicatore che varia da -100% (solo cessazioni nel periodo considerato) a +100% (solo assunzioni nel periodo d’osservazione) può essere interpretato come una misura della resilienza di un determinato mercato del lavoro. Cioè la capacità di un determinato MdL di assorbire le perturbazioni, riorganizzarsi, e continuare a funzionare senza perdita di posti di lavoro. [↑](#footnote-ref-25)