

LA DOMANDA DI LAVORO PER BACINO DEI CENTRI PER L'IMPIEGO

2023

Il Rapporto è stato elaborato dall'Ufficio di Statistica di Sviluppo Lavoro Italia Spa (già Anpal Servizi Spa), nell'ambito del "Programma Statistico Nazionale 2023-2025" del SISTAN (Sistema Statistico Nazionale).

Hanno partecipato alle elaborazioni statistiche e alla stesura dei capitoli: Simona Calabrese, Marco Elia, Massimiliano Galli, Cristian Liberti, Marco Manieri, Leopoldo Mondauto, Stefania Palombi.

La copertina è stata realizzata dal Gruppo Comunicazione Branding e Marketing.

Si ringrazia Cristiano Santori (Ufficio stampa e Social Media) per la revisione del testo.

Sommario

Premessa	4
1. Indicatore sintetico di <i>dinamicità ed inclusività</i> della domanda di lavoro	6
1.1. Capacità del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo.....	7
1.2. Presenza di imprese con saldi occupazionali positivi a carattere permanente	9
1.3. Intensità della domanda di lavoro a carattere permanente	10
1.4. La quota di assunzioni di giovani	13
1.5. La quota di assunzioni di donne	15
1.6. L'incidenza delle assunzioni di lavoratori con elevate competenze	17
2. Aspetti Metodologici.....	19
2.1 Indicatore sintetico	19
2.2 Caratteristiche dell'Indicatore sintetico	22
2.3 Definizione e ricostruzione dei bacini amministrativi comunali di riferimento dei Centri per l'Impiego	22

Premessa

Lo studio qui proposto, previsto dal Programma Statistico Nazionale (PSN), è realizzato interamente a partire dai dati delle Comunicazioni Obbligatorie e si propone la finalità di individuare un modo diverso di leggere le dinamiche occupazionali.

Rispondere alla domanda: “quanto è ricettivo un territorio rispetto ai flussi di assunzione dei lavoratori?”, seppur semplice nella sua formulazione, nasconde delle insidie nel momento in cui ci si accinge a trovare una risposta esplicativa e chiara.

In ragione della granularità delle informazioni e della puntuale registrazione di ogni evento contrattuale, il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) pone il ricercatore nella felice condizione di poter scegliere tra più punti di osservazione attraverso i quali portare all'evidenza dell'analisi i fenomeni, nella consapevolezza, però, che non tutti gli approcci hanno la medesima capacità di illuminare quanto osservato. Alcune scelte possono lasciare in ombra aspetti rilevanti ovvero deformatli, relegandoli sullo sfondo.

L'approccio individuato intende sintetizzare la complessità dei fenomeni osservati, ritagliando di volta in volta singole porzioni della realtà per osservarla meglio, per poi in un secondo momento procedere ad una ricomposizione, così come il mosaicista pone le une accanto alle altre le tessere di un mosaico al fine di dare corpo alle figure. Le 'tessere' che sono state utilizzate e mediante le quali si è cercato di circoscrivere alcuni particolari aspetti della domanda di lavoro espressa dalle aziende sul territorio sono sei.

Ognuna di queste inerisce ad una specifica dimensione di analisi e segnatamente:

- Capacità del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo
- Presenza di imprese con saldi occupazionali positivi a carattere permanente
- Intensità della domanda di lavoro a carattere permanente
- Quota di assunzioni di giovani e donne
- Incidenza delle assunzioni di lavoratori con elevate competenze (*high skills*)

Ogni indicatore considerato per bacino di competenza territoriale dei Centri per l'Impiego, come si evince chiaramente, ha lo scopo di illuminare un singolo aspetto della multiforme complessità della domanda di lavoro. Tuttavia, ad ogni scomposizione deve necessariamente seguire una ricomposizione. Pertanto, metodologicamente ad un primo step di stima dei singoli indicatori ne è seguito un secondo dedicato alla costruzione di un nuovo indicatore sintetico in grado di tesaurizzare le specifiche informazioni di cui ognuna delle sei dimensioni scelte è portatrice. Nella consapevolezza che il potenziale esplicativo dei dati non è espresso dalla loro semplice somma, si è proceduto ad una valutazione unidimensionale in grado di sintetizzare le diverse evidenze e, dunque, restituire una misura della dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro di ciascun territorio considerato. Nelle pagine che seguono si darà, pertanto, conto in prima

battuta dell'indicatore sintetico¹ e a seguire di ciascun indicatore di cui il primo, come detto, rappresenta una sintesi.

I dati del *Rapporto* sono navigabili mediante un cruscotto accessibile al seguente indirizzo:

https://public.tableau.com/views/RapportoSISTAN2023-DomandadiLavoroPerCpl_17086755405150/home?:language=it-IT&:sid=&:display_count=n&:origin=viz_share_link

Ulteriori approfondimenti sui bacini di competenza dei Centri per l'Impiego sono disponibili mediante la navigazione di un cruscotto accessibile al seguente indirizzo:

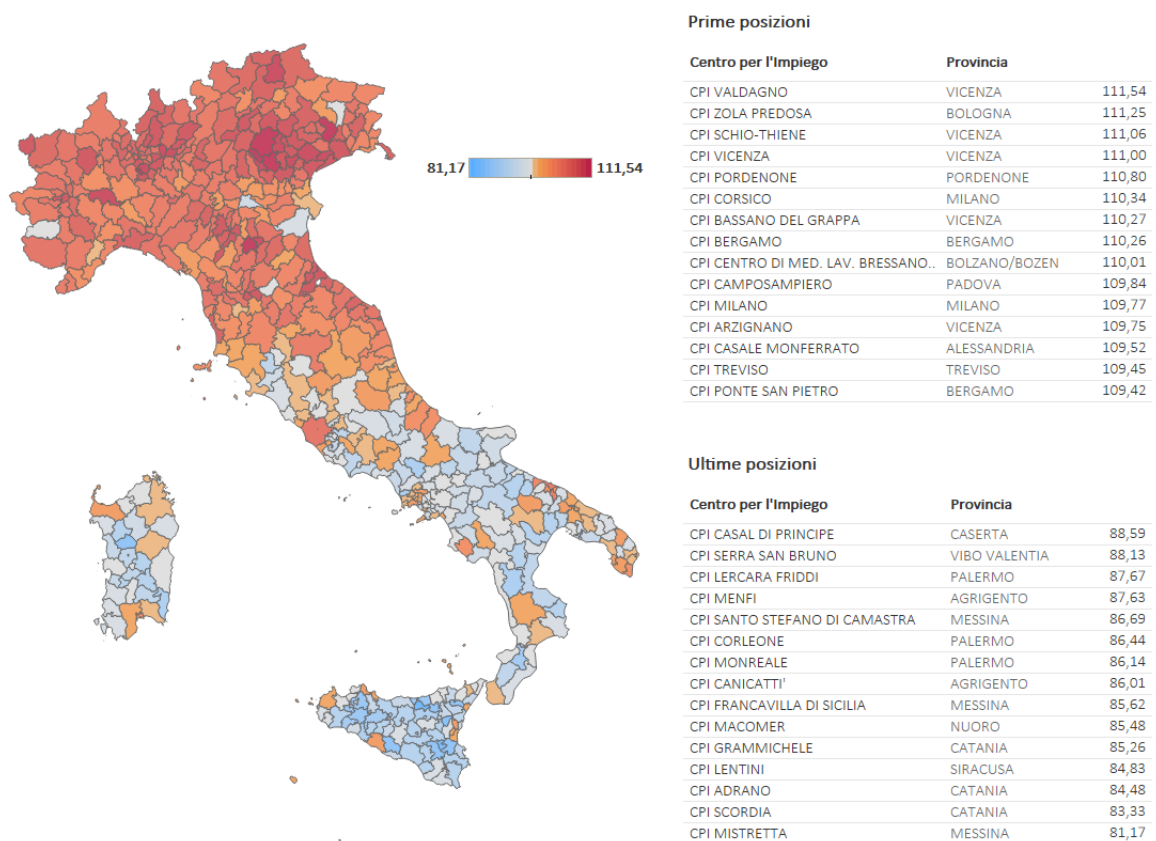
https://public.tableau.com/app/profile/ufficio.di.statistica.sviluppo.lavoro.italia.spa/viz/COB_STA_T/HOME?publish=yes

¹ Per gli aspetti metodologici si rimanda alla lettura del capitolo a ciò dedicato.

1. Indicatore sintetico di *dinamicità ed inclusività* della domanda di lavoro

L'*indicatore sintetico*, costruito a partire dai 6 indicatori di cui si è dato conto in *Premessa* – e che verranno analizzati singolarmente nei paragrafi successivi –, fornisce una misura delle *dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro* osservata nei singoli bacini di riferimento dei Centri per l'Impiego. Come emerge chiaramente dalla *Figura 1*, i valori più alti l'indicatore li assume in corrispondenza dei territori di competenza dei bacini dei CPI situati nelle regioni del Nord ed in alcune zone costiere di quelle del Centro, con una evidente frattura rispetto alle regioni del Mezzogiorno, dove si registrano, in generale, i livelli più bassi dell'indicatore considerato.

Figura 1. *Indicatore sintetico di dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego*



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

Nello specifico, rispetto ai primi 15 CPI classificati, 10 sono ubicati nelle regioni del Nord-Est, in particolare in Veneto: il valore massimo dell'indicatore (111,54) si registra per il CPI Valdagno, seguono il CPI Zola Predosa (111,25), il CPI Schio-Thiene (111,06), il CPI di Vicenza (111,00), il

CPI di Pordenone (110,80), il CPI Corsico (110,34), il CPI di Bassano del Grappa (110,27), il CPI di Bergamo (110,26), il CPI di Bressanone (110,01), il CPI Camposampiero (109,84), il CPI di Milano (109,77).

Non mancano alcune eccezioni, con valori inferiori rispetto alla media dell'indicatore (99,88, considerando i 529 CPI), osservati in particolare in corrispondenza dei territori di competenza del CPI Ostiglia (94,40), del CPI Basso Ferrarese-Sede di Codigoro (95,69), del CPI Spilimbergo (96,51) e del CPI Saluzzo (96,91).

Ben 12 delle ultime 15 posizioni sono ricoperte invece da bacini territoriali di competenza di Centri per l'Impiego siciliani: in particolare, il valore minimo dell'indicatore sintetico di dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro (81,17) si registra per l'area del CPI Mistretta; seguono il CPI Scordia (83,33), il CPI Adrano (84,48), il CPI Lentini (84,83), il CPI Grammichele (85,26), il CPI Macomer (85,48), il CPI Francavilla di Sicilia (85,62), il CPI Canicattì (86,01), il CPI Monreale (86,14) ed il CPI Corleone (86,44).

Anche in questo caso si rilevano alcune eccezioni, con valori assunti dall'indicatore ben al di sopra di quanto osservato in generale per le regioni meridionali, in particolare per alcuni bacini di competenza di CPI pugliesi, della provincia di Bari e segnatamente: il CPI di Bari (104,18), il CPI Casamassima (103,84), il CPI Molfetta (102,46) ed il CPI Modugno (101,64).

1.1. Capacità del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo

La prima dimensione di analisi fornisce una stima della capacità delle imprese del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo.

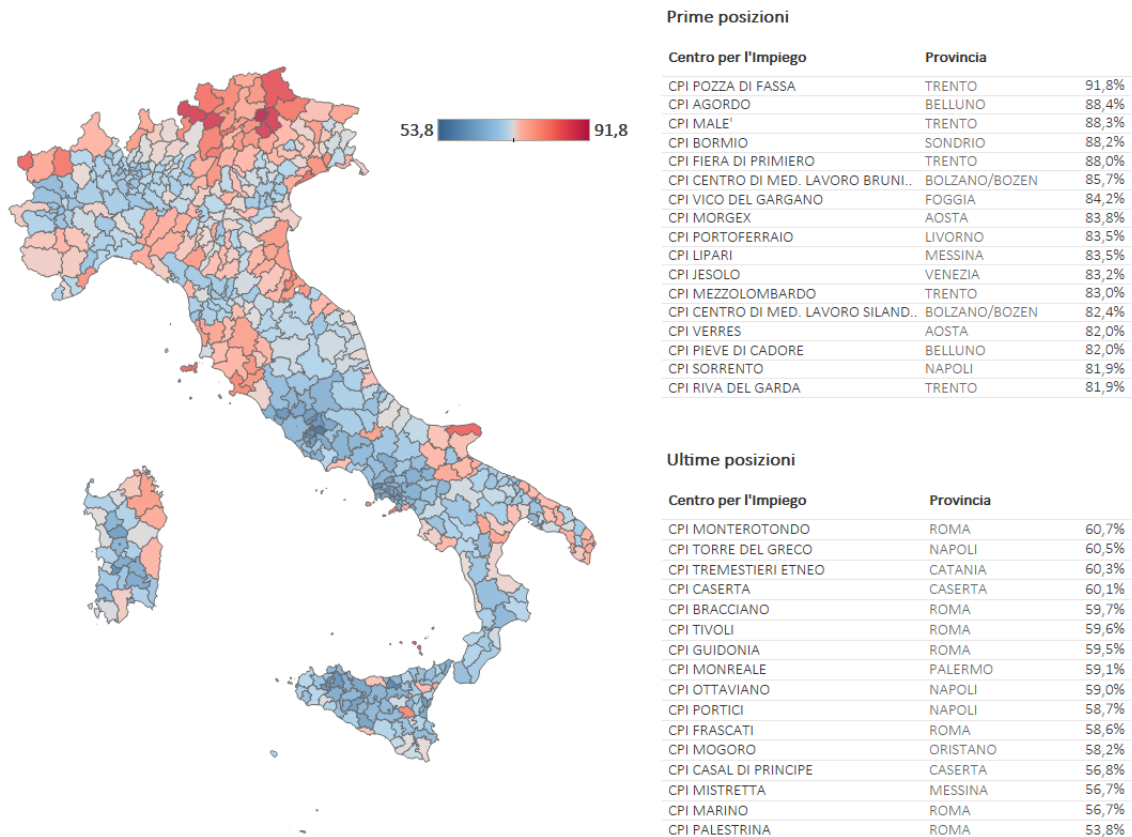
Per tale finalità è stata calcolata la quota di aziende che hanno effettuato assunzioni nell'ultimo anno (*dal III trimestre 2022 al II trimestre 2023*) tra quelle che avevano assunto anche nel corso dell'anno precedente (*dal III trimestre 2021 al II trimestre 2022*).

Tale indicatore, il cui valore medio nazionale è pari al 70,2%, può essere considerato rappresentativo di quella dinamicità del tessuto produttivo che si esprime attraverso un fabbisogno di personale costante nel tempo.

Sono situati soprattutto nelle aree montane del Nord-Est e nelle zone costiere ad alta vocazione turistica i bacini di competenza dei Centri per l'Impiego che presentano i valori più alti dell'indicatore, aree dove risulta più elevata la quota di contratti di lavoro stagionale.

Considerando le prime 15 posizioni per il valore assunto dall'indicatore, ben 11 si riferiscono a CPI situati nelle due province autonome di Bolzano e Trento, nella provincia di Belluno ed in quella di Aosta (*Figura 1.1.1*).

Figura 1.1.1. Quota percentuale di datori di lavoro che hanno assunto nell'ultimo anno sul totale dei datori di lavoro che avevano assunto l'anno prima per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

Al primo posto si classifica il territorio di competenza del CPI di Pozza di Fassa, dove, su 100 datori di lavoro che avevano assunto nel corso dell'anno precedente, circa 92 hanno continuato ad assumere anche nel corso dell'ultimo anno. Seguono con percentuali intorno all'88% i CPI di Agordo, Malè, Bormio, Fiera di Primiero. Tra le prime posizioni figurano anche i territori di competenza del CPI di Vico del Gargano (84,2%) e di Portoferraio e Lipari, entrambi con un valore dell'indicatore pari all'83,5%.

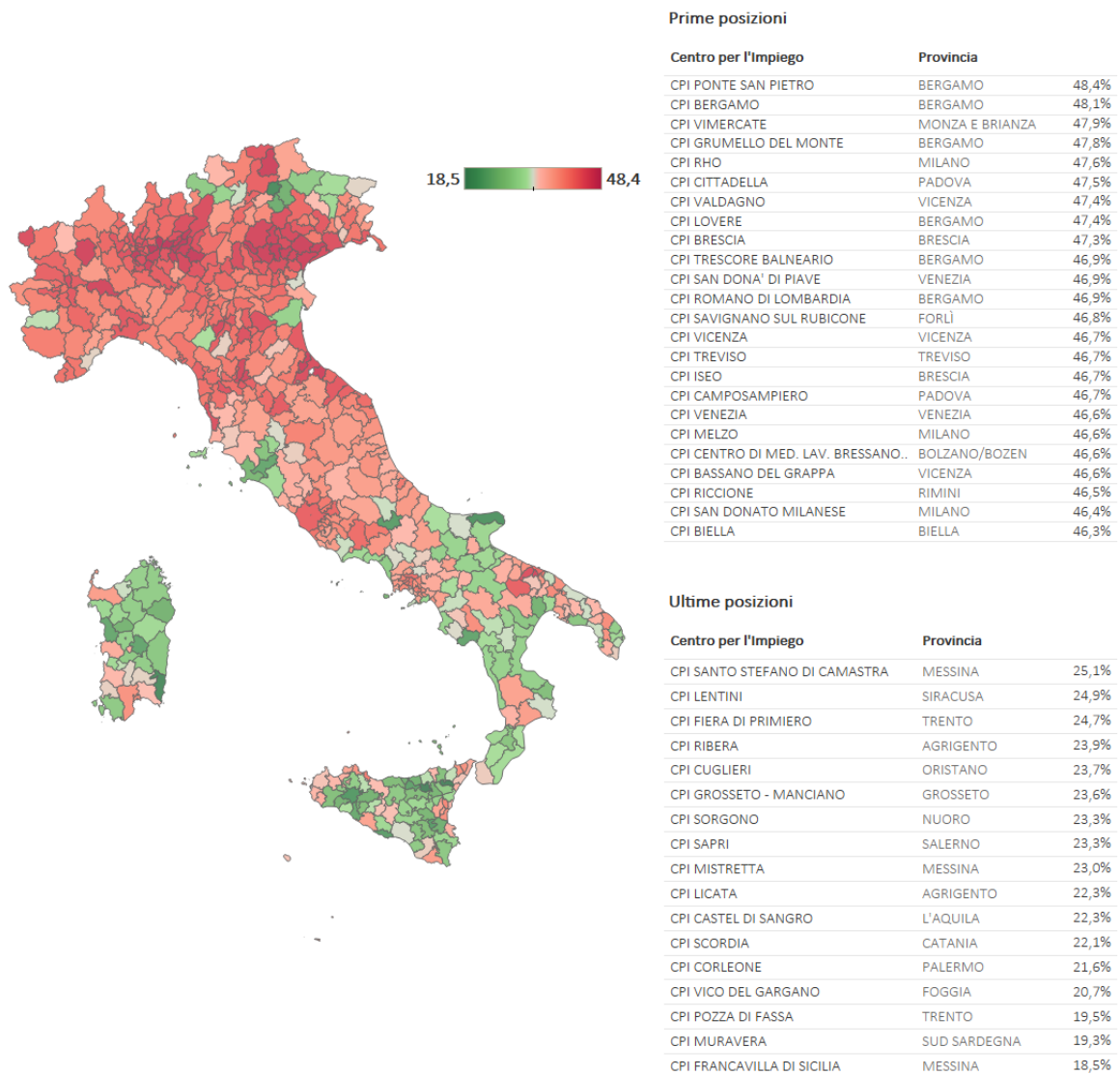
Risultano invece nelle ultime posizioni bacini di competenza di CPI situati soprattutto nelle province di Roma, Napoli, Caserta e nelle due isole maggiori.

In particolare, si collocano sotto la soglia del 60% i territori di competenza dei CPI di Palestrina (53,8%), Marino e Mistretta, entrambi con il 56,7%, Casal di Principe (56,8%), Mogoro (58,2%), Frascati (58,6%), Portici (58,7%), Ottaviano (59,0%), Monreale (59,1%) ed i 3 CPI di Guidonia, Tivoli e Bracciano, situati nella provincia di Roma, con valori dell'indicatore che oscillano tra il 59,5% ed il 59,7%.

1.2. Presenza di imprese con saldi occupazionali positivi a carattere permanente

Un ulteriore indicatore che può essere considerato rappresentativo del grado di dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro nei territori di competenza dei Centri per l'Impiego è la quota di aziende che fanno registrare un saldo positivo tra attivazioni² e cessazioni a carattere permanente, tra quelle che hanno effettuato almeno un movimento di attivazione o cessazione di un rapporto di lavoro nel corso dell'ultimo anno.

Figura 1.2.1. Quota percentuale di datori di lavoro con saldo positivo (contratti a carattere permanente) per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

² Alle attivazioni con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato vengono sommate anche le trasformazioni a tempo indeterminato.

Come rappresentato in *Figura 1.2.1*, i valori assunti del suddetto indicatore, che in media nazionale risulta pari al 40,4%, mostrano il tradizionale dualismo tra i territori del Centro-Nord, dove si registrano quote percentuali di imprese con saldo positivo più alte e quelli del Mezzogiorno, con valori medi dell'indicatore più bassi, seppur con alcune eccezioni.

In particolare, 20 dei 24 bacini di competenza di CPI che occupano le prime 15 posizioni per il valore assunto dall'indicatore sono ubicati in Lombardia (12, di cui 6 nella provincia di Bergamo) e in Veneto (8).

Nei primi due posti della classifica sono presenti due CPI situati nella provincia di Bergamo: il CPI Ponte San Pietro (48,4%) ed il CPI di Bergamo (48,1%). Seguono il CPI Vimercate (47,9%), il CPI Grumello del Monte (47,8%), il CPI di Rho (47,6%), il CPI di Cittadella (47,5%), i CPI di Valdagno e Lovere, entrambi con il 47,4%, ed il CPI di Brescia (47,3%).

Considerando i 17 CPI che occupano le ultime 15 posizioni per l'indicatore considerato, 11 sono territori situati nelle due isole maggiori, 8 in Sicilia e 3 in Sardegna, ma compaiono anche due CPI della provincia di Trento e segnatamente quello di Pozza di Fassa, con una quota di aziende con saldo positivo a carattere permanente pari al 19,5% e quello di Fiera di Primiero (24,7%). Entrambi i territori figuravano invece nelle prime posizioni della graduatoria relativa all'indicatore considerato nella sezione precedente. Ciò sembrerebbe confermare il peso della componente stagionale in alcune aree del Paese a forte connotazione turistica, dove prevalgono tipologie contrattuali a termine.

Il valore minimo dell'indicatore (18,5%) viene osservato nel territorio di competenza del CPI Francavilla di Sicilia; segue, al penultimo posto, il CPI Muravera (19,3%).

Tra i valori più bassi si registrano anche il CPI Vico del Gargano (20,7%), che compariva invece tra le prime posizioni (7° posto) rispetto all'indicatore considerato in precedenza, il CPI Corleone (21,6%), il CPI Scordia (22,1%), ed i CPI Castel di Sangro e il CPI Licata, entrambi con una quota di datori di lavoro con saldo positivo pari al 22,3%.

1.3. Intensità della domanda di lavoro a carattere permanente

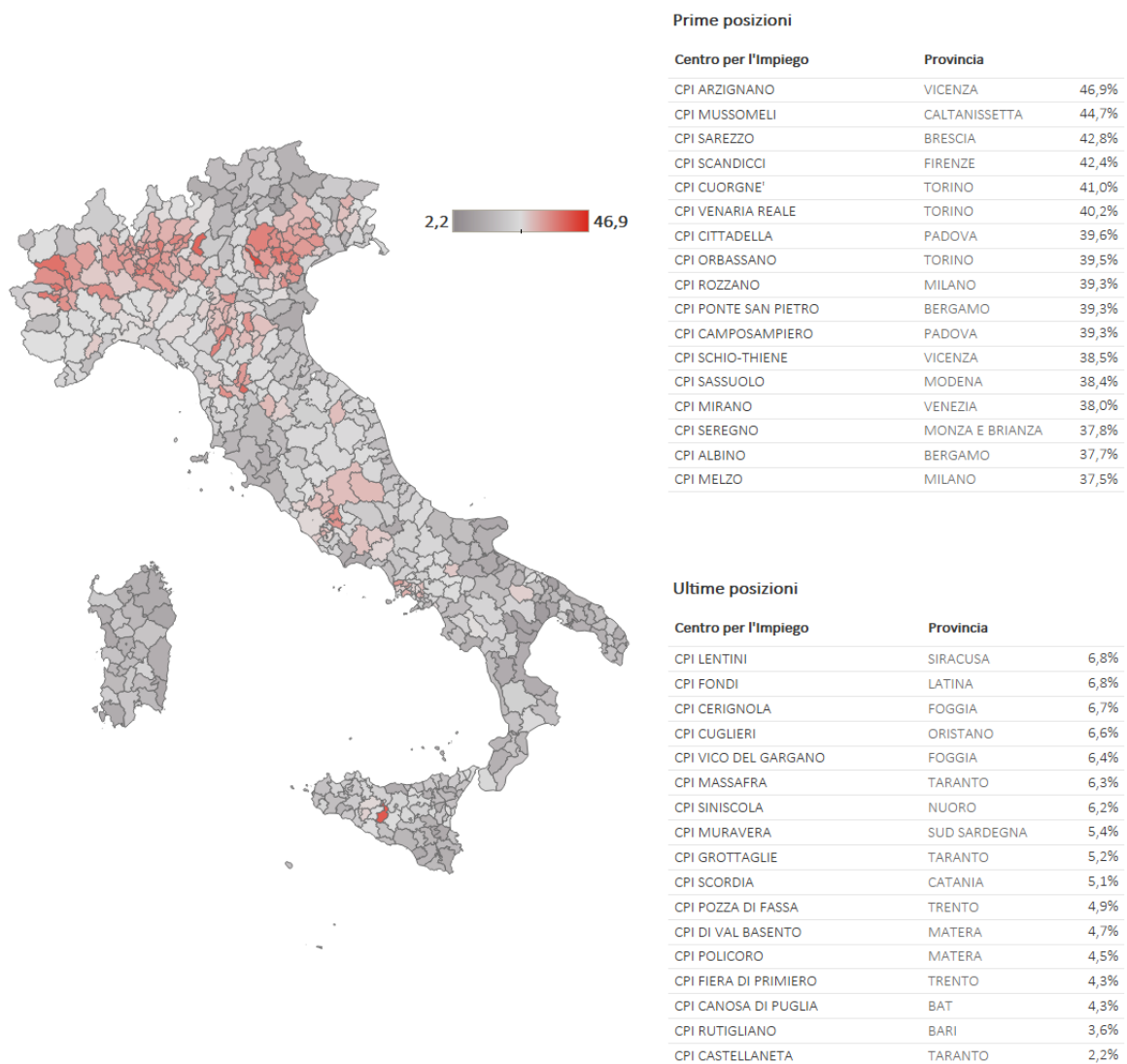
La geografia che emerge dall'analisi della quota di assunzioni a tempo indeterminato registrate nel periodo *III trimestre 2022 – II trimestre 2023*, ci consegna ancora una volta un quadro caratterizzato da una sostanziale asimmetria tra le aree centro-settentrionali e quelle meridionali. In particolare, si ravvisa una maggiore incidenza di domanda di lavoro a carattere permanente in alcune aree specifiche del Piemonte, della Lombardia e del Veneto, così come si osserva la presenza di alcuni contesti territoriali tra l'Emilia-Romagna e la Toscana in cui l'incidenza del tempo indeterminato tra i contratti attivati appare piuttosto elevata.

Come si può osservare dai dati riportati in *Figura 1.3.1*, nelle prime quindici posizioni si rileva la presenza del territorio di riferimento del CPI Arzignano, con il valore più alto pari al 46,9%,

seguito dal CPI Mussomeli con il 44,7%. L'area del CPI Sarezzo presenta una percentuale del 42,8%, mentre quella riferita al CPI Scandicci è del 42,4%. I territori su cui insistono i CPI di Cuorgnè e CPI Venaria Reale fanno registrare rispettivamente il 41,0% e il 40,2%.

Sotto la soglia dei 40 punti percentuali si registra la presenza delle aree di competenze dei CPI Cittadella (39,6%), CPI Orbassano (39,5%), CPI Rozzano (39,3%), CPI Ponte San Pietro (39,3%), CPI Camposampiero (39,3%), CPI Schio-Thiene (38,5%), CPI Sassuolo (38,4%), CPI Mirano (38,0%), CPI Seregno (37,8%), CPI Albino (37,7%) e CPI Melzo (37,5%).

Figura 1.3.1. Incidenza delle assunzioni a *carattere permanente* per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego. III trimestre 2022 – Il trimestre 2023



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

Valori decisamente più contenuti si osservano, di contro, in molte aree del Mezzogiorno. Presentano una quota di attivazioni a tempo indeterminato al di sotto del 10% le aree di

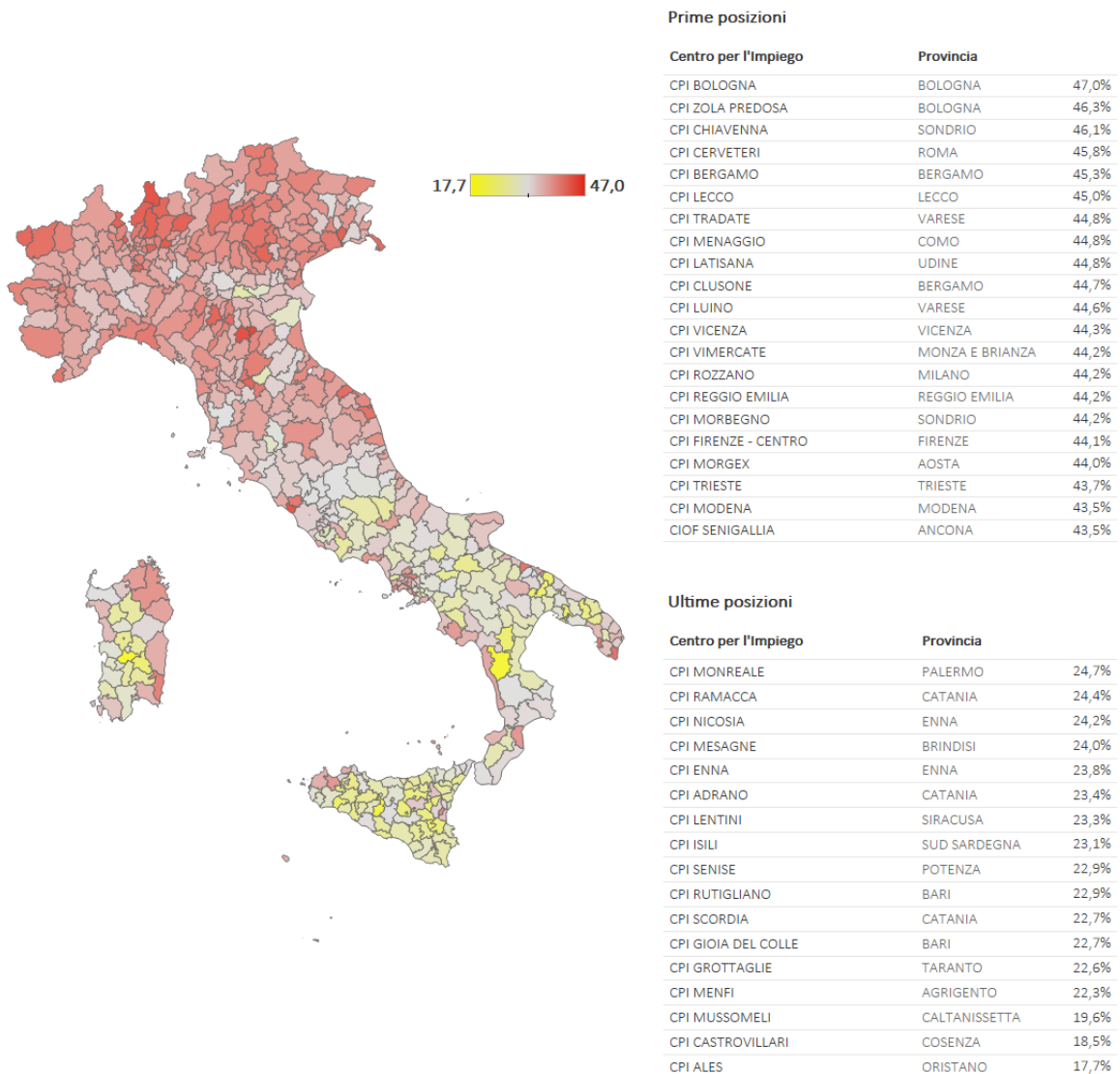
riferimento dei CPI Lentini e CPI Fondi (entrambi 6,8%), CPI Cerignola (6,7%), CPI Cuglieri (6,6%), CPI Vico del Gargano (6,4%), CPI Massafra (6,3%), CPI Siniscola (6,2%), CPI Muravera (5,4%), CPI Grottaglie (5,2%), CPI Scordia (5,1%), CPI Pozza di Fassa (4,9%), CPI Val Basento (4,7%), CPI Policoro (4,5%), CPI Fiera di Primiero (4,3%), CPI Canosa di Puglia (4,3%), CPI Rutigliano (3,6%), ed il CPI Castellaneta, dove si registra il valore più basso dell'indicatore (2,2%).

1.4. La quota di assunzioni di giovani

La quarta dimensione di analisi considerata consente di ricostruire l'importanza che l'occupazione giovanile riveste nei diversi contesti dei mercati del lavoro territoriali. I dati mostrano, infatti, la percentuale di assunzioni che hanno interessato la componente più giovane della forza lavoro, ovvero individui con età al di sotto dei 29 anni.

Tra le prime quindici posizioni si ravvisa la presenza di territori situati quasi esclusivamente nelle regioni del Nord (Figura 1.4.1).

Figura 1.4.1. Incidenza percentuale delle assunzioni che hanno interessato *Giovani* per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego. III trimestre 2022 – II trimestre 2023.



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

Ad esempio, i bacini territoriali di competenza dei CPI di Bologna e Zola Predosa registrano rispettivamente il 47,0% e il 46,3% di contratti attivati destinati agli *under 30*. Anche l'area di

riferimento del CPI Chiavenna in provincia di Sondrio mostra una percentuale elevata e pari al 46,1%.

Si ravvisa poi la presenza dei territori di CPI come Cerveteri (45,8%), Bergamo (45,3%), Lecco (45,0%), Tradate, Menaggio e Latisana (44,8%), Clusone, Luino, Vicenza, Vimercate, Rozzano, Reggio-Emilia, Morbegno, Firenze-centro, Morgex e Trieste con valori compresi tra il 44,7% e il 43,7%, nonché dei territori dei CPI di Modena e Senigallia, con incidenze pari al 43,5%.

Di contro, le percentuali più basse si osservano in diverse province del Mezzogiorno ed in particolare in Sicilia (9 CPI) ed in Puglia (4 CPI). Ad esempio, l'area di riferimento del CPI Monreale, in provincia di Palermo, presenta una percentuale del 24,7%, seguita dall'area del CPI Ramacca in provincia di Catania con il 24,4% e da quella del CPI Nicosia in provincia di Enna con il 24,2%.

I territori relativi al CPI Mesagne in provincia di Brindisi, al CPI di Enna, a quello di Adrano in provincia di Catania, al CPI di Lentini in provincia di Siracusa e al CPI di Isili nella provincia Sud Sardegna presentano valori percentuali compresi tra il 24,0% e il 23,1%.

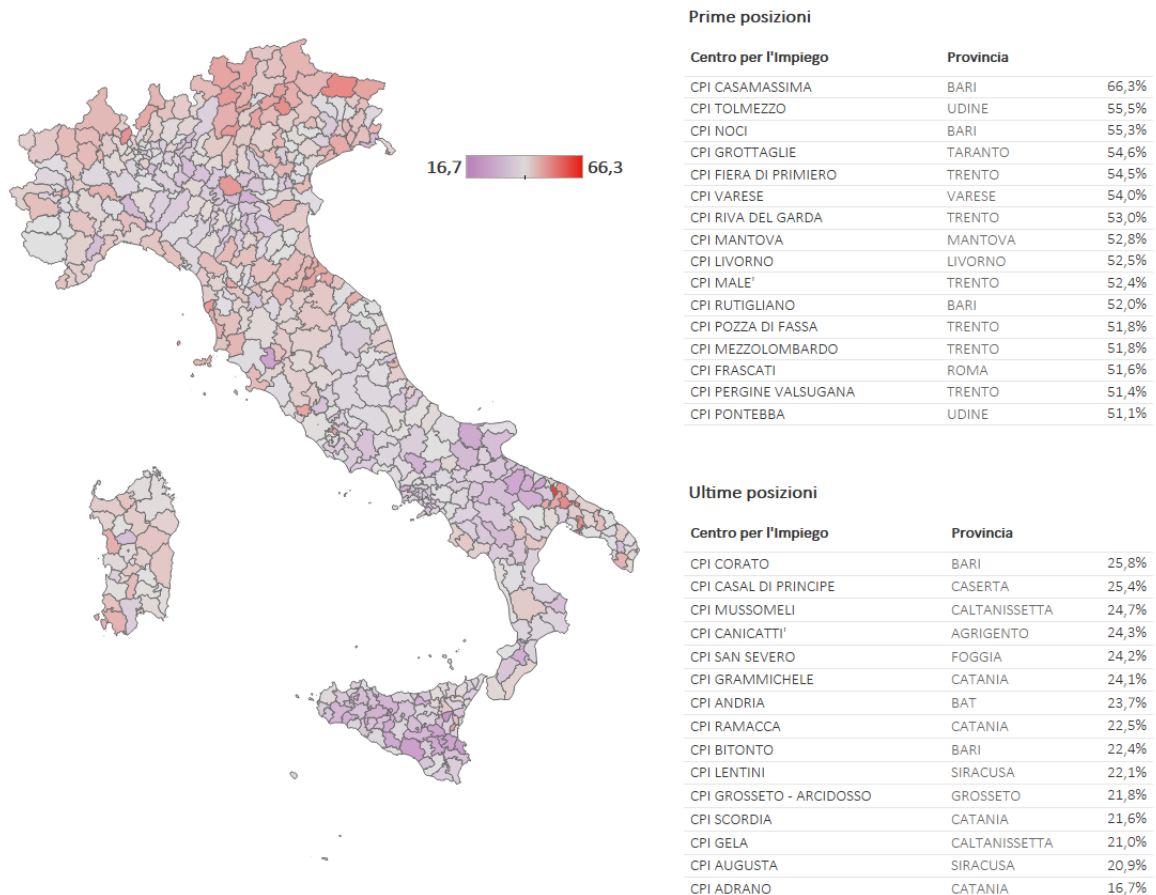
Infine, i bacini di riferimento dei CPI Senise, Rutigliano, Scordia, Gioia del Colle, Grottaglie, Menfi, Mussomeli, Castrovillari e Ales fanno registrare percentuali tra il 22,9% e il 17,7%, mettendo in evidenza come in intere aree del Paese le opportunità di impiego per i più giovani siano molto ridotte.

1.5. La quota di assunzioni di donne

La capacità di garantire un adeguato livello di inserimento occupazionale delle donne è certamente uno degli aspetti centrali per valutare il grado di inclusività del mercato del lavoro di un territorio. In tale contesto è stata presa in esame la quota di assunzioni relative a personale femminile nei 12 mesi che vanno dal III trimestre del 2022 al II trimestre del 2023 (Figura 1.5.1).

L'indicatore mostra un'interessante articolazione geografica, proponendo nelle prime posizioni territori di diverse regioni. In particolare, si osserva come sia l'area di riferimento del CPI di Casamassima, in provincia di Bari, a far registrare la quota più elevata di incidenza di assunzioni di donne nel periodo considerato (66,3%).

Figura 1.5.1. Incidenza percentuale delle assunzioni che hanno interessato *Donne* per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego. III trimestre 2022 - II trimestre 2023



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

Anche i territori di riferimento del CPI Noci e del CPI Rutigliano (entrambi in provincia di Bari) e del CPI Grottaglie in provincia di Taranto mostrano percentuali sopra il 50%. Nel Nord spiccano il CPI Tolmezzo (provincia di Udine) con il 55,5%, il CPI Fiera di Primiero (54,5%), il CPI

Varese con il 54,0%, il CPI Riva del Garda (53,0%) ed il CPI Mantova con il 52,8%. Nel Centro Italia sono invece i territori del CPI Livorno e Frascati a far registrare le incidenze maggiori, rispettivamente il 52,5% e il 51,6%.

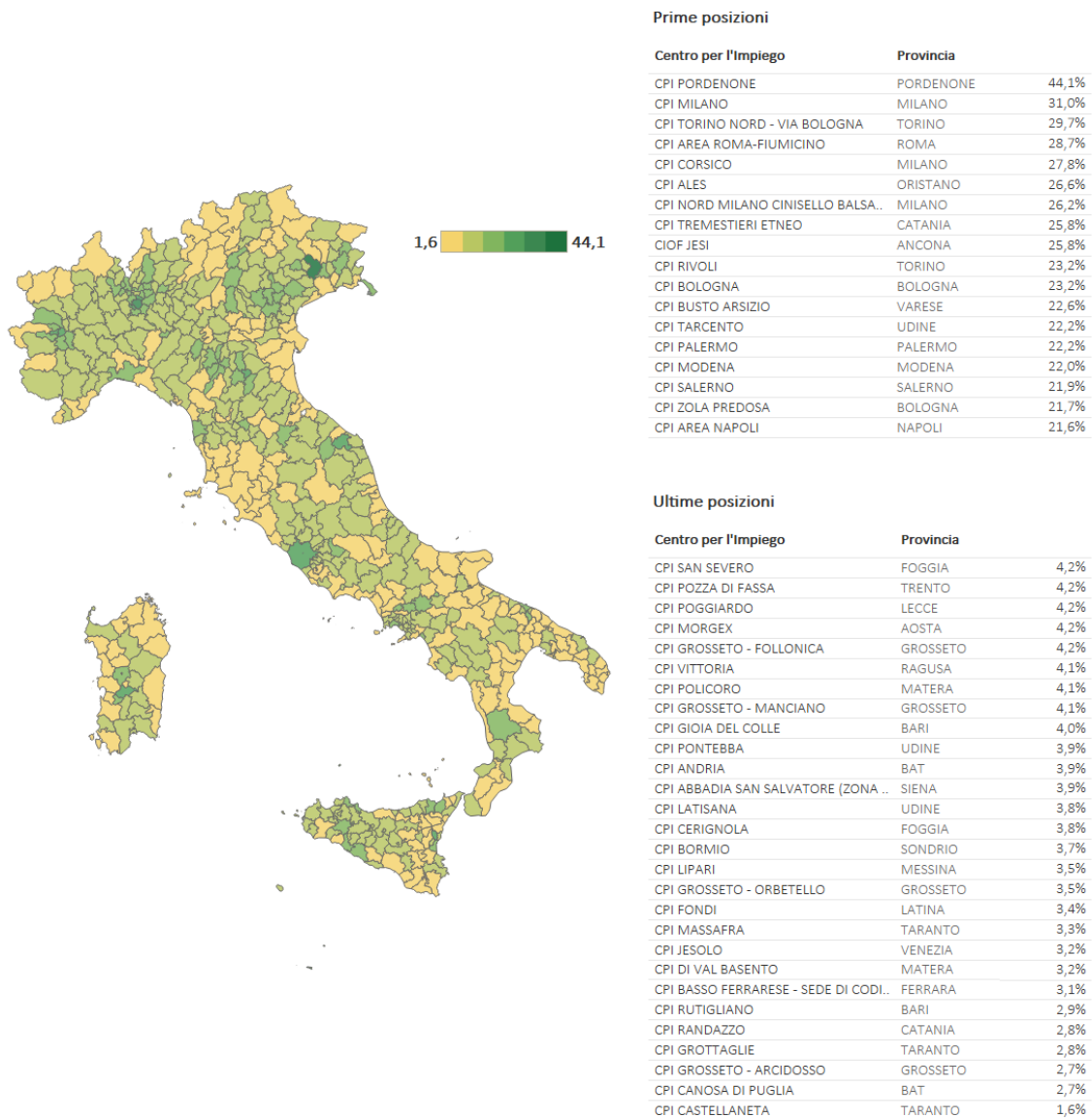
Di contro, nelle aree di competenze di centri come Corato (provincia di Bari) con il 25,8%, Casal di Principe (provincia di Caserta) con il 25,4% e Mussomeli (provincia di Caltanissetta) con il 24,7%, si osserva una quota piuttosto bassa di contratti di lavoro destinati alla componente femminile.

In coda alla classifica si ritrovano i bacini del CPI Augusta (provincia di Siracusa) con il 20,9% e del CPI Adrano (provincia di Catania) con il 16,7%.

1.6. L'incidenza delle assunzioni di lavoratori con elevate competenze

L'analisi delle percentuali di contratti attivati per professioni *high skills* nei mercati del lavoro di riferimento dei Centri per l'Impiego riflette interessanti tendenze territoriali (Figura 1.6.1).

Figura 1.6.1. Incidenza percentuale delle assunzioni *High Skills* per bacino di competenza dei Centri per l'Impiego. III trimestre 2022 - II trimestre 2023



Fonte: elaborazioni Ufficio di Statistica Sviluppo Lavoro Italia su microdati SISCO-MLPS

I dati, che fanno riferimento al periodo che va dal III trimestre del 2022 al II trimestre del 2023, indicano che nel Nord Italia, in cui spiccano le aree territoriali riferite ai CPI Pordenone, CPI Milano e CPI Torino Nord - Via Bologna, vi è una forte richiesta di competenze avanzate, con percentuali rispettivamente del 44,1%, 31,0%, e 29,7%. La presenza significativa di contratti

high skills in questi contesti conferma le caratteristiche produttive dei sistemi imprenditoriali dell'area Nord. Altresì significative le percentuali che si rilevano nei bacini di competenza del CPI Area Roma-Fiumicino (28,7%) e CPI Bologna (23,2%).

Nel Mezzogiorno, si segnalano i territori di competenza dei CPI Ales (in provincia di Oristano) e CPI Tremestieri Etneo (provincia di Catania), con una percentuale di contratti *high skills* che risulta rispettivamente del 26,6% e 25,8%. Inoltre, è interessante notare che anche in altre zone d'Italia, come il CPI Tarcento (provincia di Udine) nel Friuli-Venezia Giulia, il CIOF Jesi (provincia di Ancona) nelle Marche, il CPI Rivoli (provincia di Torino) in Piemonte, il CPI Palermo in Sicilia, il CPI Modena e Zola Predosa in Emilia-Romagna ed i CPI Salerno e Area Napoli in Campania, si registrano percentuali significative di contratti *high skills*.

I territori in coda alla graduatoria presentano una incidenza di contratti *high skills* che varia tra il 4,2% del CPI San Severo (provincia di Foggia), CPI Pozza di Fassa (provincia di Trento), CPI Poggiardo (provincia di Lecce), CPI Morgex (provincia di Aosta), CPI Grosseto-Follonica (provincia di Grosseto) ed il 3,2% del CPI Jesolo (provincia di Venezia) e del CPI Val Basento (provincia di Matera).

Anche il bacino di riferimento del CPI Rutigliano (provincia di Bari) mostra una domanda relativamente limitata di competenze avanzate, con una percentuale del 2,9%. Il CPI Randazzo (provincia di Catania) e il CPI Grottaglie (provincia di Taranto) fanno registrare una percentuale pari ad appena il 2,8%.

Chiudono la graduatoria il CPI Grosseto - Arcidosso (provincia di Grosseto) e il CPI Canosa di Puglia (provincia di Battipaglia-Andria-Trani), che registrano percentuali del 2,7%, e quello di Castellaneta, nella provincia di Taranto, che si colloca in ultima posizione con una incidenza di assunzioni con qualifiche *high skills* pari ad appena l'1,6%.

2. Aspetti Metodologici

2.1 Indicatore sintetico

L'indicatore di *dinamicità ed inclusività* della domanda di lavoro, proposto in questo studio, è stato definito a partire dai sei indicatori di seguito descritti:

- (I_1^A): Capacità del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo: ovvero la quota di imprese che hanno effettuato assunzioni nell'ultimo anno (*dal III trimestre 2022 al II trimestre 2023*) tra quelle che avevano assunto anche nel corso dell'anno precedente (*dal III trimestre del 2021 al II trimestre del 2022*).
- (I_2^A): Presenza di imprese con saldi occupazionali positivi a carattere permanente: ovvero la quota di imprese che fanno registrare un saldo positivo tra attivazioni³ e cessazioni a carattere permanente tra quelle che hanno effettuato almeno un movimento di attivazione o cessazione di un rapporto di lavoro nel corso dell'ultimo anno (*dal III trimestre 2022 al II trimestre 2023*).
- (I_1^B): Intensità della domanda di lavoro a carattere permanente: ovvero la quota di assunzioni a carattere permanente registrate nel periodo *III trimestre 2022 - II trimestre 2023* sul totale delle assunzioni del medesimo periodo.
- (I_2^B): Quota di assunzioni di giovani: ovvero la quota di assunzioni che hanno interessato individui con età al di sotto dei 29 anni registrate nel periodo *III trimestre 2022 - II trimestre 2023* sul totale delle assunzioni del medesimo periodo.
- (I_3^B): Quota di assunzioni di donne: ovvero la quota di assunzioni che hanno interessato individui di genere femminile registrate nel periodo *III trimestre 2022 - II trimestre 2023* sul totale delle assunzioni del medesimo periodo.
- (I_4^B): Incidenza delle assunzioni di lavoratori con elevate competenze (*high skills*): ovvero quota di assunzioni di lavoratori con professioni *high skills* registrate nel periodo *III trimestre 2022 - II trimestre 2023* sul totale delle assunzioni del medesimo periodo.

I primi due indicatori (*Gruppo A*) hanno come unità statistica di riferimento l'impresa. Gli altri 4 indicatori (*Gruppo B*) prendono invece in esame l'unità statistica "contratti".

I territori in cui si osservano i valori più elevati dei 6 indicatori sono quelli con una domanda di lavoro più *dinamica ed inclusiva*. La colonna della concordanza nella tavola 1 sta proprio ad indicare questa diretta corrispondenza tra il segno degli indicatori e l'indicatore di sintesi che si intende costruire.

³ Alle attivazioni con contratto a tempo indeterminato e in apprendistato vengono sommate anche le trasformazioni a tempo indeterminato.

Tav.1 – Indicatori funzionali alla costruzione del rating.

Cat	INDICATORE	MODALITÀ DI CALCOLO	Concordanza
Gruppo A	1) I_1^A = Capacità del territorio di esprimere un fabbisogno di manodopera costante nel tempo	Numero di imprese che hanno assunto nell'ultimo e penultimo anno/ Numero di imprese che hanno assunto nel penultimo anno	↑
	2) I_2^A = Presenza di imprese con saldi occupazionali positivi a carattere permanente	Numero di imprese che hanno registrato saldo positivo dei contratti a carattere permanente nell'ultimo anno/ Numero di imprese che hanno effettuato almeno un'assunzione o una cessazione nell'ultimo anno	↑
Gruppo B	3) I_1^B = Intensità della domanda di lavoro a carattere permanente	Numero di assunzioni a carattere permanente registrate nel periodo III trimestre 2022 - Il trimestre 2023/ Numero totale di assunzioni del medesimo periodo	↑
	4) I_2^B = Quota di assunzioni di giovani	Numero di assunzioni, registrate nel periodo III trimestre 2022 - Il trimestre 2023, che hanno interessato individui con un'età al di sotto dei 29 anni / Numero totale di assunzioni del medesimo periodo	↑
	5) I_3^B = Quota di assunzioni di donne	Numero di assunzioni, registrate nel periodo III trimestre 2022 - Il trimestre 2023, che hanno interessato donne / Numero totale di assunzioni del medesimo periodo	↑
	6) I_4^B = Incidenza delle assunzioni di lavoratori con elevate competenze (high skills)	Numero di assunzioni, registrate nel periodo III trimestre 2022 - Il trimestre 2023, che hanno interessato professioni high skills / Numero totale di assunzioni del medesimo periodo	↑

Al fine di individuare una misura unidimensionale in grado di sintetizzare la quantità di informazione contenuta nei 6 indicatori così definiti, si è deciso di fare ricorso alla metodologia proposta da Mazziotta e Pareto (*Istat*) nel loro paper “*La sintesi degli indicatori di qualità della vita: un approccio non compensativo*”.

Si procede, pertanto, in prima analisi, alla **standardizzazione** dei 6 indicatori elementari come di seguito descritto:

Per ogni $I \in (I_1^A, I_2^A, I_1^B, I_2^B, I_3^B, I_4^B)$, indicato con:

$$M_{I_j^p} = \frac{\sum_{k=1}^n I_{kj}^p}{n}$$

$$\forall j = 1,2,3,4; \forall p = A, B; n = \text{num. unità}$$

la media dei valori assunti dall'indicatore I_j^p e con:

$$S_{I_j^p} = \sqrt{\frac{\sum_{k=1}^n (I_{kj}^p - M_{I_j^p})^2}{n}}$$

il suo scarto quadratico medio.

L'indicatore standardizzato è dato dalla formula:

$$z_j^p = 100 + \frac{(I_j^p - M_{I_j^p})}{S_{I_j^p}} \times 10$$

Questo in ragione del fatto che, come osservato in precedenza, la relazione tra l'indicatore e il fenomeno oggetto di osservazione (*dinamicità ed inclusività della domanda*) risulta positiva (*relazioni riportate in tavola 1*).

Osservazione:

Il criterio di standardizzazione proposto in *Mazziotta-Pareto* garantisce che la distanza tra due unità resti invariata, indipendentemente dal segno della relazione che lega l'indicatore al fenomeno oggetto di osservazione (*dinamicità ed inclusività della domanda di lavoro*). Inoltre, tale standardizzazione converte gli indicatori di base in una scala comune con media 100 e scostamento quadratico medio pari a 10 (*Mazziotta e Pareto, 2009; Aiello e Attanasio, 2004*).

Come sopra riportato, gli indicatori sono stati suddivisi in due gruppi che restituiscono misure relative alle imprese e ai contratti di lavoro.

La metodologia prevede, dunque, la costruzione di **un indice sintetico parziale** per ciascuno dei due gruppi.

Nello specifico, per il primo gruppo – costituito da due indicatori - l'indice sintetico è dato da:

$$\bar{z}_1 = \frac{z_1^A + z_2^A}{2}$$

Per il secondo gruppo, costituito invece da tre indicatori, l'indice sintetico parziale è ottenuto mediante la formula:

$$\bar{z}_2 = \frac{z_1^B + z_2^B + z_3^B + z_4^B}{4}$$

Determinati i due indicatori parziali, si procede al calcolo di un **indicatore di sintesi complessivo**, denominato *MPI*⁴, dato da:

$$MPI = M_{\bar{z}} - S_{\bar{z}} \times CV_{\bar{z}} \quad (1)$$

dove:

$$M_{\bar{z}} = \frac{\bar{z}_1 + \bar{z}_2}{2}$$

$$S_{\bar{z}} = \sqrt{\frac{\sum_{p=1}^2 (\bar{z}_p - M_{\bar{z}})^2}{2}}$$

$$CV_{\bar{z}} = \frac{S_{\bar{z}}}{M_{\bar{z}}}$$

⁴ MPI sta per Mazziotta-Pareto Index.

2.2 Caratteristiche dell'Indicatore sintetico

Il criterio di sintesi espresso dall'indicatore di *dinamicità ed inclusività* della domanda di lavoro è basato su un approccio di tipo non compensativo, che introduce una penalità per quei territori che presentano una maggiore variabilità rispetto al set di indicatori considerato.

La penalità, che nella formula (1) è determinata dal prodotto $S\bar{x}CV\bar{z}$, è pari a 0 quando un territorio presenta lo stesso valore rispetto ai due indicatori parziali standardizzati utilizzati.

Nel caso in esame, ad un territorio che assuma il medesimo valore rispetto ai due indici parziali viene attribuita una penalità nulla. In questo caso l'MPI si limita a restituire la semplice media aritmetica dei due indici parziali.

Laddove, invece, un territorio assuma differenti valori rispetto ai due indici parziali, il relativo MPI verrebbe ridotto in misura crescente rispetto alla distanza di questi valori dalla loro media (variabilità orizzontale).

L'MPI consente, dunque, di tener conto non solo dei valori che i singoli bacini territoriali di riferimento dei CPI assumono rispetto agli indicatori considerati, ma introduce una forma di penalità per quei territori che, rispetto agli stessi indicatori, presentano una maggiore variabilità.

2.3 Definizione e ricostruzione dei bacini amministrativi comunali di riferimento dei Centri per l'Impiego

La costruzione dell'aggregato dei confini amministrativi dei bacini di competenza degli uffici pubblici del lavoro è determinata dai dati attinenti all'anagrafica e ai comuni associati ai Centri per l'Impiego contenuti nel file della "Classificazione Standard" di fonte ANPAL⁵. La realizzazione dell'aggregato si basa sull'universo dei comuni italiani (7.904, dato Istat 2022)⁶ raggruppati per bacino amministrativo dei CPI (540, dato Anpal aprile 2022). Il bacino amministrativo di riferimento dei CPI è ottenuto dall'insieme dei comuni limitrofi di competenza territoriale di ogni singolo Centro per l'Impiego, tranne che per le Aree metropolitane di Genova, Napoli e Roma⁷. Inoltre, i CPI di Ales, Assemini, Quartu Sant'Elena e Lanusei, avendo competenze su comuni appartenenti a più province, sono stati ricostruiti nel seguente modo:

⁵ Reperibile all'indirizzo: <https://www.anpal.gov.it/docs/anagrafiche/download.html>.

⁶ Reperibili all'indirizzo: <https://www.istat.it/it/archivio/6789>.

⁷ Nel caso di Roma l'aggregato denominato "CPI AREA ROMA-FIUMICINO", è composto dai sette CPI sub comunali di Roma e dal CPI di Ostia, che ha competenza sul comune di Fiumicino; nel caso di Napoli l'aggregato denominato "CPI AREA NAPOLI", è composto dai tre CPI sub comunali di Napoli; nel caso di Genova l'aggregato denominato "CPI AREA GENOVA-VALBISAGNO-VALPOLCEVERA", è composto dai due CPI del comune di Genova, dal CPI VALBISAGNO e dal CPI VALPOLCEVERA.

- tutti i comuni associati al bacino territoriale del CPI Ales sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Oristano;
- tutti i comuni associati ai bacini territoriali del CPI Assemini e del CPI Quartu Sant'Elena sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Cagliari;
- tutti i comuni associati al bacino territoriale del CPI Lanusei sono stati considerati come appartenenti alla provincia di Nuoro.

Il numero totale di aree territoriali di competenza dei CPI oggetto di analisi è, dunque, pari a 529.

Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. (già Anpal Servizi S.p.A.)

Ufficio di Statistica

www.sviluppolavoroitalia.it

staffstatistica@sviluppolavoroitalia.it

All rights reserved. Any reproduction, publication and reprint in the form of a different publication, whether printed or produced electronically, in whole or in part, is permitted only with the explicit written authorisation of the Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. or the authors.