

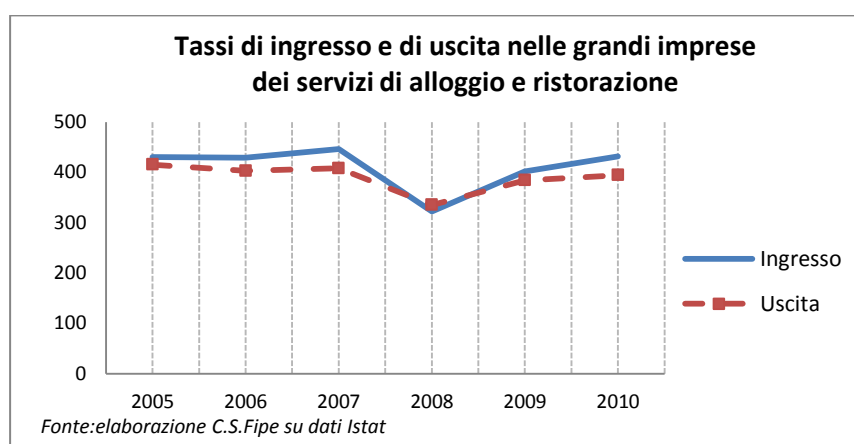
I FLUSSI OCCUPAZIONALI IN ENTRATA E IN USCITA

NELLE GRANDI IMPRESE DEL TURISMO

Ufficio studi

Tra il 2005 e il 2010 si riducono i flussi occupazionali nelle grandi imprese¹ del turismo: il tasso di turnover annuo (definito come somma dei tassi annui di entrata e uscita²) passa da 846,4 movimenti per mille dipendenti nel 2005 a 826,7 nel 2010. La capacità di creare opportunità di lavoro da parte delle grandi imprese del turismo si coglie più immediatamente se si considera che il tasso di turnover complessivo si è mosso lungo una traiettoria che va da 270,0 movimenti per mille dipendenti nel 2005 a 236,2 nel 2010.

Il tasso di turnover occupazionale è un indicatore della mobilità complessiva dello stock di occupati e misura il numero di transizioni in entrata e/o uscita nell'arco dell'anno, rispetto a mille dipendenti presenti all'inizio dell'anno nelle imprese considerate. Il saldo, che è ottenuto come differenza tra il tasso di ingresso e il tasso di uscita, misura il flusso netto dei dipendenti in entrata (se il saldo è positivo) o in uscita (se il saldo è negativo) in un anno, ogni mille dipendenti presenti all'inizio dell'anno.



FOCUS

Il tasso annuo d'ingresso nelle grandi imprese del turismo da 430,7 entrati per 1.000 dipendenti nel 2005, sale nel 2007 a 446,8 per poi scendere a 322,6 nel 2008, anno di forte contrazione dei livelli di attività, e risalire già nel 2009, a differenza di quanto avviene nella media dell'intera economia dove è proprio in quell'anno che si registra la maggiore contrazione dei flussi in entrata. Nel 2010 il tasso annuo d'ingresso si consolida ulteriormente raggiungendo quota 432,2. Anche il tasso annuo di uscita scende sensibilmente nel 2008 (335,3) per risalire nel 2009 (384,5) e consolidarsi nel 2010 (394,5).

L'andamento dei tassi in ingresso ricalca quello dei tassi in uscita, ma risulta leggermente meno variabile ad indicazione della capacità del turismo di generare quote incrementali di occupazione.

Il turismo è tornato ai livelli pre-crisi in termini di capacità di generare quote incrementali di occupazione. Il saldo tra ingressi e uscite nel 2010 è stato di 38 dipendenti ogni mille di inizio anno a fronte di un dato negativo sia come media del settore servizi (-4,5) che come media generale (-9).

¹ Imprese con almeno 500 dipendenti

² I tassi di ingresso e quelli di uscita sono definiti, rispettivamente, come il numero totale di entrati o di usciti in un anno per mille lavoratori presenti all'inizio dell'anno.

FOCUS

Tassi annui di ingresso e di uscita, saldi annui, tassi annui di turnover figurativo nelle grandi imprese per attività economica (anni 2005-2010, valori per 1.000 occupati dipendenti)

	Anni	Tassi annui di ingresso (a)	Tassi annui di uscita (a)	Saldi annui (b)	Tassi annui di turnover (c)	Tassi annui di turnover figurativo (d)
<i>Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</i>	2005	430,7	415,7	+15,0	846,4	4,2
	2006	429,3	403,1	+26,2	832,4	129,4
	2007	446,8	408,3	+38,5	855,1	9,3
	2008	322,6	335,3	-12,7	657,9	43,9
	2009	402,0	384,5	+17,5	786,5	11,6
	2010	432,2	394,5	+37,7	826,7	24,7
Totale Servizi	2005	149,4	146,1	+3,3	295,5	30,9
	2006	156,3	145,7	+10,6	302,0	39,8
	2007	170,7	164,1	+6,6	334,8	53,7
	2008	155,9	160,1	-4,2	316,0	70,8
	2009	124,0	138,2	-14,2	262,2	74,6
	2010	132,2	136,7	-4,5	268,9	106,5
Totale (Industria + Servizi)	2005	134,0	136,0	-2,0	270,0	34,4
	2006	139,1	134,2	+4,9	273,3	34,0
	2007	150,3	148,8	+1,5	299,1	39,6
	2008	135,2	142,8	-7,6	278,0	59,3
	2009	104,6	124,8	-20,2	229,4	58,8
	2010	113,6	122,6	-9,0	236,2	83,4

(a) Rapporto tra il totale degli entrati/usciti nel corso dell'anno e lo stock di dipendenti presenti all'inizio dell'anno di riferimento moltiplicato per 1.000.

(b) Il saldo annuo è calcolato come differenza tra il tasso di ingresso e il tasso di uscita.

(c) Il tasso di turnover annuo è dato dalla somma del tasso di ingresso e del tasso di uscita. Sia i tassi di ingresso che quelli di uscita sono calcolati direttamente a livello annuo (ovvero come valore del flusso complessivo registrato nell'anno, rapportato al numero degli occupati a inizio anno) e non come media dei tassi mensili.

(d) Indicatore calcolato come rapporto tra il totale degli entrati/usciti nel corso dell'anno a causa di trasformazioni societarie (acquisizioni, scorpori, etc.) e lo stock di dipendenti presenti all'inizio dell'anno di riferimento moltiplicato per 1.000.

Fonte: Istat

L'analisi della mobilità occupazionale può essere ulteriormente approfondita sulla base della struttura interna dei flussi, considerando le principali forme contrattuali per i flussi di ingresso e le diverse cause di cessazione per quelli in uscita³.

I flussi di ingresso vengono individuati secondo sei diverse modalità: contratti a tempo indeterminato (in cui confluiscono anche i passaggi di qualifica), contratti a termine, contratti di apprendistato, altri contratti a causa mista⁴, contratti stagionali e una categoria residuale "altro"⁵. I flussi di uscita, invece, sono disaggregati in sei cause di cessazione: per scadenza del contratto, spontanea, incentivata, per licenziamento, per raggiungimento dei limiti d'età e altro. In questo caso la categoria altro è costituita prevalentemente dalle uscite per passaggi di qualifica professionale.

Nelle grandi imprese del turismo le assunzioni con contratti a tempo determinato rappresentano in media il 79,9% degli ingressi senza rilevanti variazioni nel tempo. Il picco massimo è stato raggiunto nel 2008 con l'84,9% del totale, mentre il punto di minimo riguarda proprio il 2010.

Lo scostamento dal valore medio complessivo, circa 8 punti percentuali in più, mostra come le imprese del turismo, pur operando nell'ambito di un mercato che presenta specifiche caratteristiche, non adottano comportamenti dissimili da quelli delle grandi imprese appartenenti a mercati diversi. Nelle grandi imprese industriali, ad esempio, la quota di ingressi con contratti a tempo determinato è stata, nel 2010, del 68,1%.

³ I flussi considerati sono al lordo dei passaggi di qualifica tra le due categorie professionali (da operai ad impiegati e, più raramente, viceversa).

⁴ La categoria comprende: contratti di inserimento, ex contratti di formazione lavoro, tirocini estivi e di orientamento.

⁵ In questa categoria confluiscono gli entrati che le imprese non hanno ritenuto corretto assegnare alle tipologie contrattuali considerate.

FOCUS

All'interno di questa tipologia di contratti la modalità prevalente di ingresso a cui ricorrono le imprese del turismo per assumere personale è data dal contratto a termine che rappresenta il 62,8% del totale ingressi. Nel giro di cinque anni il contratto a termine, pur restando prevalente, ha subito un ridimensionamento a favore perlopiù dei contratti a tempo indeterminato che sono passati dal 15,4% del 2006 al 19,5% del 2010. All'apprendistato va una quota del 3% del totale ingressi, un valore sensibilmente inferiore a quanto avviene sia nel complesso dei servizi che nel complesso del sistema produttivo delle grandi imprese.

I contratti stagionali rappresentano poco più del 10% degli ingressi, un dato poco diverso da quanto si registra negli altri comparti e fin troppo ovvio per il fatto che imprese di tali dimensioni non possono svolgere un'attività meramente stagionale pur nell'ambito dell'economia turistica.

Entrati nelle grandi imprese per tipologia di contratto e attività economica

(Anni 2005-2010, composizioni percentuali)

	Anno	Contratti a tempo indeterminato	Contratti a tempo determinato				Altri contratti a causa mista (a)	altro
			totale	Contratti a termine	Contratti stagionali	Contratti di apprendistato		
<i>Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</i>	2005	16,8	82,9	68,9	11,5	2,5	0,0	0,3
	2006	15,4	84,4	66,3	13,0	4,1	1,0	0,2
	2007	19,2	80,6	66,7	10,2	3,5	0,2	0,2
	2008	14,6	84,9	65,4	13,6	4,8	1,1	0,5
	2009	18,8	80,1	62,5	12,4	3,2	2,0	1,1
	2010	19,5	79,9	62,8	12,9	3,0	1,2	0,6
Totale Servizi	2005	27,2	71,3	56,7	8,5	4,8	1,3	1,5
	2006	23,4	75,0	56,7	8,7	7,3	2,3	1,6
	2007	24,5	74,0	58,2	7,1	5,8	2,9	1,5
	2008	24,5	74,0	58,1	6,4	6,2	3,3	1,5
	2009	23,6	74,5	58,3	8,1	5,6	2,5	1,9
	2010	27,2	71,3	56,7	8,5	4,8	1,3	1,5
Totale (Industria + Servizi)	2005	28,2	69,9	54,4	10,4	3,7	1,4	1,9
	2006	25,1	73,0	54,8	9,9	5,9	2,4	1,9
	2007	26,8	71,4	55,1	8,2	5,5	2,6	1,8
	2008	27,6	70,7	54,6	7,5	5,6	3,0	1,7
	2009	25,8	72,3	55,2	9,9	4,8	2,4	1,9
	2010	27,2	71,6	55,5	9,3	3,7	3,1	1,2

(a) La categoria comprende: contratti di inserimento, contratti di formazione lavoro, tirocini estivi e di orientamento.

Fonte: Istat

Per quanto riguarda la scomposizione dei flussi in uscita per causa, si rileva che nelle imprese del turismo (ma è così ovunque) il principale motivo di cessazione del rapporto di lavoro è la scadenza dei termini del contratto, la cui incidenza risulta pari a 69,3% nella media del periodo (47,4% per il totale imprese). Ciò è dovuto alla forte presenza di ingressi con contratti a tempo determinato. Nella valutazione comparativa dei flussi di uscita tra settori va tenuto conto, tuttavia, che le grandi imprese sia nell'industria che nei servizi, ma non nel turismo, hanno potuto utilizzare ampiamente e diffusamente lo strumento della cassa integrazione guadagni (ordinaria e straordinaria) per ridurre temporaneamente l'impiego di lavoratori e rispondere in modo flessibile alla recessione.

Nelle grandi imprese del turismo resta marginale, più che altrove, la quota di uscite per licenziamento e quella della uscite incentivate. Un'uscita su quattro è spontanea, più o meno in linea con quanto accade a livello di macro-settori.

FOCUS

Usciti dalle grandi imprese per causa di cessazione del rapporto di lavoro e attività economica (Anni 2005-2010, composizioni percentuali)

	Anno	Scadenza termini	Spontanee	Incentivate	Licenziamento	Raggiungimento dei limiti di età	Altro
<i>Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</i>	2005	74,3	21,2	1,2	1,5	1,3	0,5
	2006	69,4	25,9	0,9	1,6	0,7	1,5
	2007	64,0	27,0	0,5	6,5	0,6	1,4
	2008	69,9	24,0	0,4	2,7	1,1	1,9
	2009	67,5	24,5	1,0	5,2	1,0	0,8
	2010	71,0	24,2	0,2	3,1	0,6	0,9
Totale Servizi	2005	52,8	31,0	8,6	3,5	2,0	2,1
	2006	52,4	32,5	7,3	3,0	1,7	3,1
	2007	52,7	30,9	9,0	3,3	1,7	2,4
	2008	54,7	29,6	7,6	3,5	2,0	2,6
	2009	52,7	25,4	12,3	4,5	2,6	2,5
	2010	51,8	27,4	11,1	5,1	2,4	2,2
Totale (Industria + Servizi)	2005	46,7	32,0	9,0	5,5	3,7	3,1
	2006	46,5	33,0	8,8	4,6	3,4	3,7
	2007	46,6	32,3	9,9	5,0	3,4	2,8
	2008	49,6	30,8	8,5	4,9	3,0	3,2
	2009	47,9	25,6	13,3	6,7	3,4	3,1
	2010	47,3	27,1	12,1	7,5	3,6	2,4

Fonte: Istat

Chi crea lavoro e chi lo distrugge

I dati sui tassi di turn over occupazionale vanno interpretati con molta attenzione. Stabilire in base ad essi quali settori produttivi creano buona occupazione e quali cattiva occupazione può essere fuorviante. Per parlare di occupazione occorre per prima cosa individuare chi crea lavoro e chi, al contrario, lo distrugge.

E' solo su questa base, infatti, che si deve e si può valutare la "qualità" dell'occupazione. In ogni caso tassi elevati di turnover sono sempre un segno di vitalità produttiva che merita attenzione per le potenzialità che esprime in termini di opportunità di lavoro. Resta evidente che la lettura dei dati va fatta in relazione al contesto. E, sotto questo profilo, il contesto non sembra incoraggiante.

Nelle imprese di grandi dimensioni appartenenti ai settori dell'industria e dei servizi distributivi e alle imprese, tra il 2005 e il 2010, l'occupazione è scesa complessivamente del 2,9%⁶. Sono stati cancellati, indipendentemente da tassi di turnover più o meno spinti, 70mila posti di lavoro. Questa diminuzione è la sintesi di andamenti divergenti nei settori dell'industria e dei servizi: nelle grandi imprese industriali c'è stato un calo dell'occupazione dell'8,0%, mentre nel terziario una leggera crescita (0,2%). L'approfondimento per settori offre spunti interessanti sui quali occorrerà riflettere nell'ambito dell'attuale dibattito sulla riforma del mercato del lavoro.

Le grandi imprese del turismo, ad esempio, hanno incrementato l'occupazione di oltre diecimila unità pari al 12,8% dello stock di occupazione ad inizio periodo. In definitiva gli elevati tassi di turnover occupazionale, dovuti perlopiù alle caratteristiche di questo mercato, non hanno compromesso la capacità del settore di creare anche occupazione non intermittente ed in misura consistente.

⁶ La variazione dell'occupazione considerata rappresentativa del rapporto tra gli stock di occupati dipendenti alla fine e all'inizio del periodo considerato è calcolata come la variazione dell'indice del mese di dicembre 2010 rispetto a quello di dicembre 2004.

Incrementi e decrementi occupazionali per alcuni settori nel periodo 2005-2010

(valori assoluti e percentuali)

	Incremento/decremento occupazionale	% su occupazione di inizio periodo
Attività manifatturiera	-54.421	-8,3
Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	-11.360	-16,9
Costruzioni	-2.440	-7,5
Commercio	27.846	10,9
Trasporto e magazzinaggio	-27.372	-7,1
Alberghi e pubblici esercizi	10.463	12,8
Servizi di informazione e comunicazione	-16.514	-9,7
Attività finanziarie ed assicurative	-9.361	-2,9
Attività professionali, scientifiche e tecniche	3.014	8,2
Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese	17.688	17,6

Fonte: elaboraz. C.S. Fipe su dati Istat

Nota Tecnica

I dati utilizzati provengono dalla rilevazione sull'occupazione, gli orari di lavoro e le retribuzioni nelle grandi imprese. Tale rilevazione è condotta a cadenza mensile e interessa le imprese dell'industria e dei servizi aventi almeno 500 dipendenti nella media dell'anno base (2005), che svolgono la loro attività economica nel settore privato non agricolo, ad esclusione dei servizi sociali e personali. L'obiettivo dell'indagine è fornire indicatori congiunturali sull'andamento del volume di lavoro impiegato, dell'occupazione, delle retribuzioni e del costo del lavoro nelle grandi imprese dell'industria e dei servizi. Le imprese che costituiscono la base 2005 sono ricavate dall'Archivio delle imprese attive Asia 2005 e sono circa 1.160 imprese.

L'indagine è condotta mediante autocompilazione di un questionario mensile in formato cartaceo o elettronico.

Gli indicatori sintetici presentati in questa sede sono: tasso di entrata e tasso di uscita annuo, tasso di turnover e saldo annuo, entrambi ottenuti dall'effetto combinato dei primi due. I tassi di ingresso e quelli di uscita sono definiti, rispettivamente, come il numero totale di entrati o di usciti in un anno per mille lavoratori presenti all'inizio dell'anno.

Il tasso di turnover occupazionale è un indicatore della mobilità complessiva dello stock di occupati e viene calcolato come somma dei due tassi; questo indicatore misura il numero di transizioni in entrata e/o uscita nell'arco dell'anno, rispetto a mille dipendenti presenti all'inizio dell'anno nelle imprese considerate. Il saldo, che è ottenuto come differenza tra il tasso di ingresso e il tasso di uscita, misura il flusso netto dei dipendenti in entrata (se il saldo è positivo) o in uscita (se il saldo è negativo) in un anno, ogni mille dipendenti presenti all'inizio dell'anno.