

RAPPORTO ANNUALE SULLE COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Le dinamiche del mercato del lavoro dipendente e parasubordinato

2025



Il Rapporto è stato curato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direzione Generale delle politiche attive del lavoro, dei servizi per il lavoro e degli incentivi all'occupazione
Direzione Generale per l'innovazione e l'organizzazione digitale, la statistica e la ricerca

Hanno contribuito alla stesura del Rapporto:
Liberio Calvitto, Roberta Chiappinelli, Gabriella Di Lelio, Giada Verrina e Giulio Tarditi

SOMMARIO

1. RAPPORTI DI LAVORO	7
a. Dinamica dei rapporti di lavoro	7
b. Rapporti di lavoro attivati	8
c. Rapporti di lavoro cessati	9
d. Motivi di cessazione e durata effettiva	10
e. Trasformazioni a tempo indeterminato	14
2. LAVORATORI	23
a. Lavoratori attivati	23
b. Lavoratori cessati	25
3. APPROFONDIMENTI TEMATICI	28
a. Tipologia di contratto	28
b. Analisi territoriale	30
c. Settore di attività economica	42
d. Qualifica professionale	48
4. TIROCINI	51
5. LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE	58
6. APPENDICE	63
a. Il quadro normativo	63
b. Il trattamento dei dati amministrativi delle CO	65
c. Glossario	67

INTRODUZIONE

In questo Rapporto annuale vengono riportati dati relativi alle Comunicazioni Obbligatorie, le quali rappresentano una fonte informativa complementare alla Rilevazione sulle forze lavoro (RFL) dell'ISTAT e all'Osservatorio permanente sul precariato dell'INPS. Queste tre fonti dati non sono direttamente confrontabili tra di loro a causa delle diverse popolazioni di riferimento e delle differenti definizioni e classificazioni utilizzate. Le statistiche illustrate in questo Rapporto annuale si riferiscono al flusso dei contratti di lavoro dipendente e parasubordinato di tutti i settori economici, flusso che coinvolge anche i lavoratori stranieri presenti in Italia, seppure solo temporaneamente. Sono esclusi i lavoratori autonomi in quanto non rientrano nell'obbligo di comunicazione telematica introdotto con la Legge Finanziaria 2007.

Il Rapporto si articola nei seguenti capitoli che delineano le evidenze manifestate nel mercato occupazionale nell'arco temporale 2022-2024. In particolare:

- **Capitolo 1** descrive i rapporti di lavoro, in particolare la dinamica delle attivazioni e delle cessazioni, soffermandosi su aspetti specifici dei rapporti di lavoro cessati. A conclusione segue un'analisi delle trasformazioni di rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato.
- **Capitolo 2** introduce il legame tra rapporto di lavoro e lavoratore, con una separata analisi per rapporti di lavoro attivati e rapporti di lavoro cessati, per genere e classi di età.
- **Capitolo 3** descrive i rapporti di lavoro rispetto a vari aspetti caratterizzanti. Gli aspetti ritenuti di interesse maggiore sono la tipologia di contratto, l'area geografica di riferimento, il settore di attività economica e la qualifica professionale.
- **Capitolo 4** integra l'analisi dei rapporti di lavoro con la misura di politica attiva del tirocinio extracurricolare.
- **Capitolo 5** conclude il Rapporto annuale con i dati dei rapporti di lavoro in somministrazione.

Al fine di consentire analisi personalizzate, sui siti istituzionali www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it, sono disponibili in formato Excel le tavole (**Tavola**) e le figure (**Figura**) riportate in questo Rapporto, nonché tavole e figure utili per ulteriori approfondimenti.

SINTESI

Alcuni elementi significativi rilevati dalle Comunicazioni Obbligatorie del 2024:

- Sono stati attivati **13 milioni 198 mila** rapporti di lavoro, in aumento di 52 mila unità rispetto al 2023, pari a **+0,4%**. Il tasso di crescita annuo risulta in calo rispetto al valore registrato nel 2023, pari a +3,9%.
- Sono cessati **12 milioni 706 mila** rapporti di lavoro, in aumento di 467 mila unità, pari a **+3,8%** nei confronti del 2023. L'incremento annuo risulta superiore rispetto al valore dell'anno precedente pari a +0,6% ma inferiore rispetto a quello registrato nel 2022 (+14,5%).
- La differenza tra attivazioni e cessazioni è risultata pari a **+492 mila** unità, in calo rispetto a quella osservata nel 2023, pari a +907 mila unità.
- I **13 milioni 198 mila** rapporti di lavoro attivati hanno coinvolto **7 milioni 424 mila lavoratori (+0,2%)**, con un numero medio annuo di contratti attivati pro capite pari a 1,78.
- Le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato sono state **728 mila**, in diminuzione del **3,4%** rispetto all'anno precedente.
- I **12 milioni 706 mila** rapporti di lavoro conclusi hanno coinvolto **7 milioni 128 mila lavoratori**, con un numero medio di contratti cessati pro capite pari a **1,78**, in lieve diminuzione nei confronti del 2023 (-0,1 punti percentuali).
- L'**81,9%** delle cessazioni dei rapporti di lavoro ha interessato i contratti con **durata inferiore a un anno** e il 32,9% contratti di durata fino a 30 giorni; questi ultimi mostrano una variazione percentuale di segno negativo (-0,8%) nei confronti del 2023, riconducibile alla contrazione dei contratti più brevi pari ad 1 giorno (-3,8%).
- Significativa crescita del numero di attivazioni dei contratti di collaborazione (**+13,1%**, pari a +101 mila contratti). L'incremento risulta molto più lieve per le attivazioni a Tempo Determinato (**+0,5%**), mentre per quanto riguarda il Tempo Indeterminato e l'Apprendistato si registra un calo, pari rispettivamente a **-5,9%** (-110 mila contratti) e a **-6,9%** (-27 mila contratti).
- L'incremento delle attivazioni riguarda i lavoratori di oltre 54 anni di età (**+5,4%**, pari a +61 mila unità) e i giovani under 25 (**+1,3%**), mentre viene rilevato un calo per i 25-34enni (**-1,4%**) e per la classe di età intermedia più numerosa, relativa ai 35-54enni (**-1,3%**, pari a -39 mila unità).

SINTESI

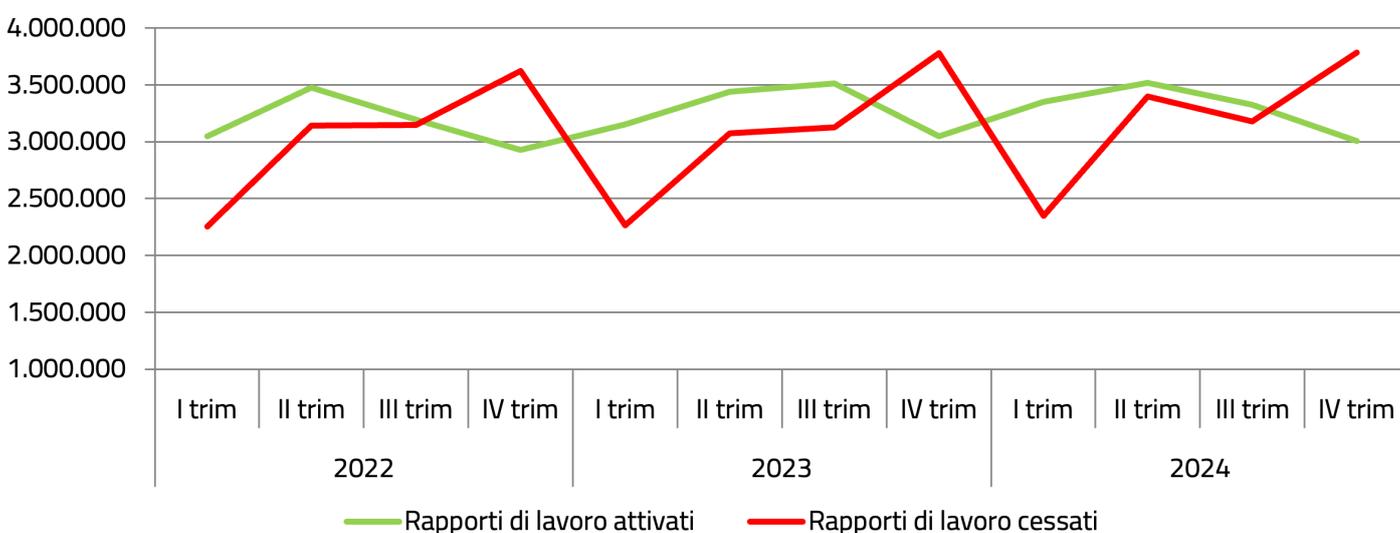
- Crescita dei rapporti di lavoro attivati in Agricoltura (**+3,9%**), Alberghi e Ristoranti (**+2,8%**), PA, Istruzione e Sanità (**+2,3%**) e più moderata in Commercio e riparazioni (**+0,5%**). Calo, invece, negli altri settori, in particolare Industria in senso stretto (**-6,2%**), Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese (**-1,4%**) e Altri servizi pubblici, sociali e personali (**-1,5%**).
- Il **43,0%** delle attivazioni nazionali riguarda le regioni del Nord, il **33,0%** interessa le regioni del Mezzogiorno e il **24,0%** coinvolge le regioni del Centro.
- La **Lombardia** con il 15,4% del totale nazionale (pari a 2 milioni 30 mila attivazioni) e il **Lazio** con il 14,2% (pari a 1 milione 877 mila) costituiscono le regioni con la quota maggiore di rapporti attivati, seguite dalla Puglia (8,9%), dall'Emilia-Romagna (8,3%) e dalla Campania (8,1%). Tali regioni nel complesso rappresentano il 54,9% delle attivazioni nazionali.
- Sono stati attivati **280 mila** tirocini, in calo dell'**1,6%** rispetto all'anno precedente.
- Sono stati attivati **1 milione 360 mila** rapporti di lavoro in somministrazione, in calo del **4,1%** rispetto al 2023. Rispetto all'aumento registrato negli anni precedenti, nel 2024 si osserva un calo che interessa tutte le classi d'età, ad eccezione della fascia under 25, nella classe di età 55-64 anni e nella fascia over 65.

1. RAPPORTI DI LAVORO

a. Dinamica dei rapporti di lavoro

In questo capitolo vengono descritte, per il periodo compreso tra il primo trimestre del 2022 e l'ultimo del 2024, le consistenze e le dinamiche tendenziali relative ai flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato (ad esclusione del lavoro in somministrazione) e ai flussi dei lavoratori interessati da almeno un'attivazione o una cessazione, estratti dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie.

Figura 1 - Rapporti di lavoro attivati e cessati (valori assoluti). I trimestre 2022 - IV trimestre 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Si osserva che i dati di flusso relativi alle Comunicazioni Obbligatorie sono soggetti a forte stagionalità (Figura 1). In genere, le assunzioni raggiungono il picco nel secondo trimestre, per poi decrescere e toccare il valore più basso dell'anno nell'ultimo trimestre, quando sono, al contrario, le cessazioni a raggiungere l'apice; queste ultime registrano il loro valore minimo nel primo trimestre, crescendo in modo sostenuto e rapido nei trimestri successivi, in particolar modo nel secondo e nell'ultimo, con conseguente forte differenza nei valori registrati fra l'inizio e la fine dell'anno. Prendendo in esame i valori annui, nel 2024 si registrano 13 milioni 198 mila rapporti di lavoro attivati in aumento dello 0,4% rispetto al 2023 (pari a +52 mila attivazioni), e 12 milioni 706 mila rapporti cessati, in crescita del 3,8% rispetto all'anno precedente (pari a +467 mila cessazioni). Il saldo annuo tra attivazioni e cessazioni nel 2024 risulta quindi pari a +492 mila contratti, in diminuzione rispetto al saldo osservato nel 2023, pari a +907 mila, tornando così all'incirca allo stesso livello osservato nel 2022, pari a +480 mila.

Confrontando l'andamento trimestrale tendenziale delle attivazioni e delle cessazioni nel triennio 2022-2024, si osserva un significativo incremento nei primi due trimestri del periodo, in misura inferiore per le attivazioni (+31,2% e +17,6%) rispetto alle cessazioni (+40,9% e +21,4%) (Tavola 1 e Tavola 2). Nella seconda parte del 2022, si registra una battuta d'arresto della crescita, in misura superiore per le attivazioni, che si attestano su un aumento tendenziale pari allo 0,9% nel terzo trimestre e su una

crescita nulla nel quarto, mentre per le cessazioni si rileva una crescita pari al 7,1% nel terzo e al 3,5% nel quarto trimestre. Nel 2023 riprende la crescita tendenziale delle attivazioni, anche se in maniera più moderata rispetto alla prima metà del 2022, registrata in tutti i trimestri ad eccezione del secondo, dove si osserva un calo pari a -1,1%; la dinamica delle cessazioni risulta anch'essa positiva nel primo trimestre del 2023 ma meno intensa rispetto alle attivazioni, mentre nel secondo trimestre si registra una diminuzione più marcata (-2,2%) che si attenua nel terzo (-0,7%), quando invece le attivazioni crescono del 9,8%. Nel quarto trimestre la crescita tendenziale delle attivazioni e delle cessazioni risulta sostanzialmente simile. Pertanto, la dinamica descritta contribuisce a spiegare l'incremento del saldo annuo tra attivazioni e cessazioni del 2023 (+907 mila) rispetto al 2022 (+480 mila). Nel primo trimestre del 2024 prosegue questa tendenza che vede le attivazioni crescere in misura proporzionalmente superiore rispetto alle cessazioni (rispettivamente +6,4% e +3,7%), ma si inverte a partire dal secondo trimestre in quanto le attivazioni crescono del 2,3% e le cessazioni del 10,6% e, inoltre, nei trimestri successivi si assiste a un calo delle attivazioni, pari nel terzo e nel quarto trimestre a -5,3% e -1,4%, con un contemporaneo incremento osservato per le cessazioni, pari a +1,6% e a +0,2%. Tale dinamica contribuisce a spiegare la riduzione del saldo annuo nel 2024 rispetto all'anno precedente, attestandosi a un valore pari a +492 mila contratti.

b. Rapporti di lavoro attivati

Nel 2024 sono stati attivati 13 milioni 198 mila rapporti di lavoro, in aumento di 52 mila unità rispetto al 2023, pari a +0,4%. Il tasso di crescita annuo risulta in calo rispetto al valore registrato nel 2023, pari a +3,9%, che in termini assoluti corrispondono a +498 mila attivazioni rispetto al 2022.

Tavola 1 – Rapporti di lavoro attivati e lavoratori interessati da almeno un'attivazione (valori assoluti e variazione tendenziale percentuale). I trimestre 2022 – IV trimestre 2024

TRIMESTRE		RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI	LAVORATORI ATTIVATI	VARIAZIONE TENDENZIALE %	
				RAPPORTI DI LAVORO ATTIVATI	LAVORATORI ATTIVATI
2022	I trim	3.046.756	2.326.451	31,2	27,3
	II trim	3.476.886	2.546.524	17,6	13,0
	III trim	3.195.951	2.477.861	0,9	0,0
	IV trim	2.928.285	2.048.270	0,0	-5,0
2023	I trim	3.150.400	2.341.858	3,4	0,7
	II trim	3.437.685	2.493.358	-1,1	-2,1
	III trim	3.510.535	2.751.297	9,8	11,0
	IV trim	3.047.554	2.178.532	4,1	6,4
2024	I trim	3.351.605	2.521.542	6,4	7,7
	II trim	3.517.507	2.548.350	2,3	2,2
	III trim	3.325.280	2.637.941	-5,3	-4,1
	IV trim	3.003.853	2.168.938	-1,4	-0,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Prendendo in esame la dinamica tendenziale delle attivazioni utilizzando le somme mobili di quattro trimestri terminanti con quello di riferimento, si può osservare che nei primi due trimestri del 2024 cresce il livello dell'incremento annuo, rispetto a quello rilevato nel quarto trimestre del 2023 (+3,9%): nel primo trimestre del 2024, infatti, si registra una crescita annua pari a +4,7% e nel secondo pari a +5,6%. Nella seconda parte del 2024 si può osservare, invece, un rallentamento del ritmo della crescita annua, con un incremento pari a +1,7% nel terzo trimestre e a +0,4% nel quarto trimestre.

c. Rapporti di lavoro cessati

Tavola 2 – Rapporti di lavoro cessati e lavoratori interessati da almeno una cessazione (valori assoluti e variazione tendenziale percentuale). I trimestre 2022 – IV trimestre 2024

TRIMESTRE		RAPPORTI DI LAVORO CESSATI	LAVORATORI CESSATI	VARIAZIONE TENDENZIALE %	
				RAPPORTI DI LAVORO CESSATI	LAVORATORI CESSATI
2022	I trim	2.254.714	1.666.467	40,9	38,3
	II trim	3.143.264	2.236.143	21,4	16,7
	III trim	3.147.651	2.463.579	7,1	6,6
	IV trim	3.621.955	2.642.901	3,5	-0,7
2023	I trim	2.264.015	1.581.778	0,4	-5,1
	II trim	3.072.547	2.151.623	-2,2	-3,8
	III trim	3.125.900	2.453.426	-0,7	-0,4
	IV trim	3.776.890	2.791.906	4,3	5,6
2024	I trim	2.347.485	1.646.798	3,7	4,1
	II trim	3.397.524	2.410.326	10,6	12,0
	III trim	3.176.310	2.532.696	1,6	3,2
	IV trim	3.784.757	2.830.318	0,2	1,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024 sono stati registrati 12 milioni 706 mila rapporti di lavoro cessati, con un aumento del 3,8% (pari a +467 mila unità) nei confronti del 2023 in cui il tasso di crescita risultava pari a +0,6%. Tali valori mostrano una variazione inferiore rispetto a quella osservata nel 2022 (+14,5%), che segna il ritorno a variazioni di segno positivo dopo la crisi pandemica che - con la riduzione del volume delle nuove attivazioni e l'introduzione di interventi normativi di sospensione dei licenziamenti - aveva interrotto il trend in crescita che durava a partire dal 2017.

Considerando la dinamica trimestrale tendenziale nel triennio 2022-2024, dopo i picchi significativi nel primo (+40,9%) e nel secondo trimestre 2022 (+21,4%), che seguono gli incrementi osservati dal secondo trimestre del 2021 - legati all'aumento delle attivazioni e anche alla scarsità di cessazioni registrate nel secondo trimestre 2020 -, si assiste ad una graduale attenuazione dei rapporti cessati nei tre trimestri successivi. Al lieve aumento del primo trimestre 2023 (+0,4%), dopo otto trimestri

consecutivi di crescita, segue nel secondo e nel terzo una variazione di segno negativo (rispettivamente -2,2% e -0,7%), che si esaurisce nell'ultimo trimestre dell'anno, con un incremento pari al 4,3%. La ripresa delle cessazioni prosegue nei primi trimestri del 2024, attenuandosi - di pari passo con la decrescita dei rapporti attivati - negli ultimi due: mentre nel secondo trimestre le cessazioni crescono, infatti, del 10,6% - corrispondenti a +325 mila cessazioni in più rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente - nel terzo e nel quarto trimestre l'incremento risulta pari rispettivamente a +1,6% (+50 mila) e a +0,2% (+7800) (Tavola 2).

d. Motivi di cessazione e durata effettiva

Dall'esame delle differenti cause di cessazione dei rapporti di lavoro nel triennio 2022-2024 si rileva come la modalità prevalente di cessazione è rappresentata dalla scadenza naturale del contratto. Nel 2024 tale modalità è costituita da una quota pari al 69,3%, corrispondente a 8 milioni 803 mila rapporti cessati - a fronte di un totale di circa 12 milioni 706 mila cessazioni -, in crescita di 1,4 punti percentuali rispetto all'anno precedente. Il resto della quota è ripartito principalmente nella Cessazione richiesta dal lavoratore, che costituisce il 17,4% del totale, con una percentuale inferiore nei confronti di quella rilevata nel 2023 (-1,1 punti percentuali) e nella la Cessazione promossa dal datore di lavoro pari al 7,6% del totale (-0,3 punti). Quest'ultimo motivo di cessazione è rappresentato principalmente dai Licenziamenti, costituiti dal 5,3% del totale, in calo di 0,3 punti percentuali nei confronti dell'anno precedente e di 0,9 punti nel triennio 2022-2024 (Tavola 3).

Tavola 3 – Rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

MOTIVI DI CESSAZIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Cessazione richiesta dal lavoratore	2.305.479	2.268.033	2.215.570	18,9	18,5	17,4	12,3	-1,6	-2,3
Cessazione promossa dal datore di lavoro	1.044.590	968.157	970.323	8,6	7,9	7,6	25,4	-7,3	0,2
di cui: Cessazione attività	42.222	35.354	39.577	0,3	0,3	0,3	-18,0	-16,3	11,9
Licenziamento ^(a)	753.760	679.991	677.512	6,2	5,6	5,3	30,6	-9,8	-0,4
Altro ^(b)	248.608	252.812	253.234	2,0	2,1	2,0	21,6	1,7	0,2
Cessazione al termine	8.075.227	8.311.611	8.803.015	66,4	67,9	69,3	15,1	2,9	5,9
Altre cause ^(c)	742.288	691.551	717.168	6,1	5,7	5,6	2,3	-6,8	3,7
Totale	12.167.584	12.239.352	12.706.076	100,0	100,0	100,0	14,5	0,6	3,8

^a Per "Licenziamento" si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa.

^b Per "Altro" si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.

^c Per "Altre cause" si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

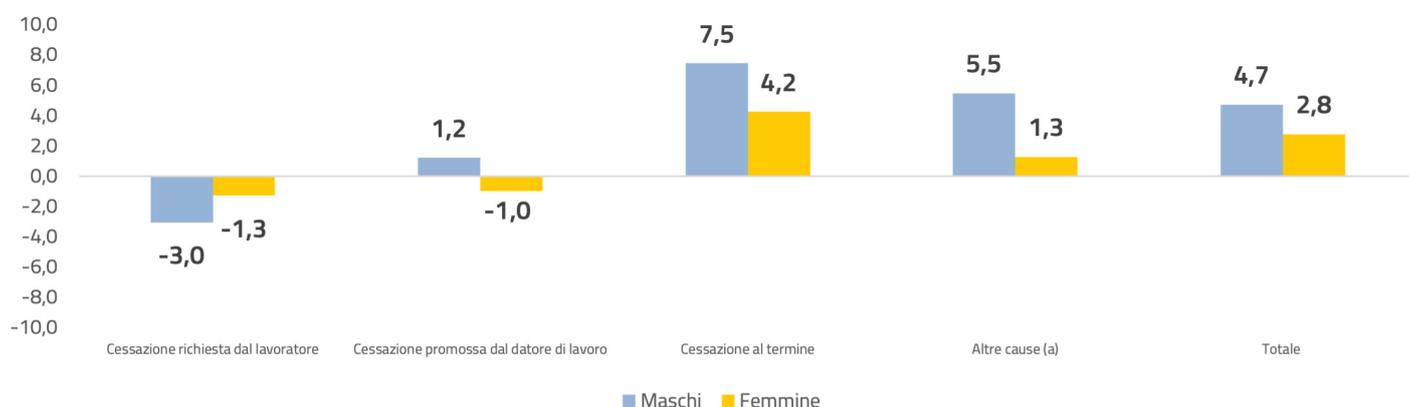
Con riferimento al confronto delle variazioni percentuali, le Cessazioni promosse dal datore, tornate a crescere nel 2021 registrano un ulteriore incremento nell'anno successivo (pari a +25,4%), riconducibile principalmente alla componente dei Licenziamenti (+30,6%), per poi diminuire nuovamente nel 2023 (pari a -7,3%), per il contributo negativo sia dei Licenziamenti (-9,8%) che della Cessazione Attività (-16,3%). A fronte di tale dinamica, nel 2024 le Cessazioni promosse dal datore - pari a 970 mila unità - registrano un ritorno a variazioni di segno positivo, mostrando un lieve incremento tendenziale (pari a +0,2%), riconducibile principalmente alla componente della Cessazione attività (+11,9%) e, in minima parte, alla motivazione denominata Altro (+0,2%), mentre quella riferita ai Licenziamenti mostra ancora una diminuzione (-0,4%), seppure inferiore a quella registrata nell'anno precedente (-9,8%).

Unitamente ai Licenziamenti, le Cessazioni richieste dal lavoratore, costituite per la maggior parte dalle Dimissioni (circa il 96%) rappresentano nel 2024 le uniche variazioni di segno negativo nei confronti delle altre cause di cessazione. L'analisi mostra un andamento in crescita a partire dal secondo trimestre del 2021, che si interrompe nel quarto trimestre 2022 dando inizio ad una tendenza negativa che prosegue (con la sola eccezione del quarto trimestre 2023) fino al quarto trimestre 2024. L'andamento decrescente delle cessazioni richieste dal lavoratore è rappresentato in ragione d'anno da un calo dell'1,6% nel 2023 (pari a -37 mila rapporti) e del 2,3% nel 2024, corrispondente a 52 mila rapporti cessati in meno per tale causa.

Diversamente che nelle Cessazioni richieste dal lavoratore e nel Licenziamento, nel 2024 le restanti cause di cessazione registrano tutte una crescita. La Cessazione promossa dal datore di lavoro, dopo essersi ridotta nel 2023 (-7,3% a fronte dell'aumento del 25,4% del 2022), nel 2024 mostra un recupero su valori lievemente positivi (+0,2%), sostenuto principalmente dalla Cessazione Attività (+11,9%) e, in misura inferiore, dalla causa Altro (+0,2%). Crescono anche le Cessazioni al termine: a fronte di circa un milione di rapporti cessati in più osservati nel 2022, l'incremento registrato per tale causa si attesta a circa 236 mila unità nel 2023, con un aumento del 2,9% e di 491 mila unità nel 2024 con una variazione pari a +5,9%.

Prendendo in considerazione le dinamiche di genere, nel 2024 l'incremento maggiore è registrato dalla componente maschile con un aumento dei rapporti cessati pari a +4,7% rispetto alla componente femminile (pari a +2,8%), con un gap corrispondente a 1,9 punti percentuali. Tra le cause di cessazione il gap più ampio tra le variazioni annue delle due componenti si riscontra in Altre cause (5,5% i maschi e 1,3% le femmine), con un valore pari a 4,2 punti percentuali e nella Cessazione al termine in cui risulta pari a 3,2 punti percentuali (7,5% i maschi e 4,2% le femmine). Il divario risulta inferiore nella Cessazione promossa dal datore di lavoro, a fronte di un incremento nei maschi (+1,2%) e di una diminuzione nelle femmine (-1,0%), e nella Cessazione richiesta dal lavoratore, dove il calo interessa sia i maschi (-3,0%) che le femmine (-1,3%) (Figura 2).

Figura 2 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro cessati per motivo di cessazione. Anno 2024



^aPer "Altre cause" si intende: Altro, Decesso, Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

L'analisi delle cause di cessazione del rapporto di lavoro è strettamente connessa a quella della durata effettiva. Quest'ultima fornisce un'ulteriore valenza informativa ai fini dell'individuazione della struttura del rapporto stesso e della relazione con le variabili che ne accompagnano l'evoluzione. Guardando alle classi di durata del rapporto di lavoro (Tavola 4) si può osservare come l'81,9% dei contratti cessati nel 2024 risulta inferiore ad un anno, una quota in diminuzione rispetto al 2023 (-1,6 punti percentuali) e al 2022 (-0,6 punti). Considerando invece una durata massima di tre mesi, i contratti conclusi costituiscono il 49,5% del totale, quelli entro 1 mese rappresentano il 32,9% mentre i più brevi, di durata pari ad un giorno, il 12,7% del totale.

Tavola 4 – Rapporti di lavoro cessati per durata effettiva del rapporto di lavoro (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

DURATA EFFETTIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO (GIORNI)	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fino a 30	4.108.733	4.216.980	4.183.458	33,8	34,5	32,9	22,0	2,6	-0,8
1	1.534.918	1.680.956	1.617.610	12,6	13,7	12,7	30,1	9,5	-3,8
2-3	622.962	676.367	685.987	5,1	5,5	5,4	34,0	8,6	1,4
4-30	1.950.853	1.859.657	1.879.861	16,0	15,2	14,8	13,2	-4,7	1,1
31-90	2.071.177	2.026.935	2.103.520	17,0	16,6	16,6	7,7	-2,1	3,8
91-365	3.855.878	3.971.151	4.117.809	31,7	32,4	32,4	16,7	3,0	3,7
366 e oltre	2.131.796	2.024.286	2.301.289	17,5	16,5	18,1	4,9	-5,0	13,7
Totale	12.167.584	12.239.352	12.706.076	100,0	100,0	100,0	14,5	0,6	3,8

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

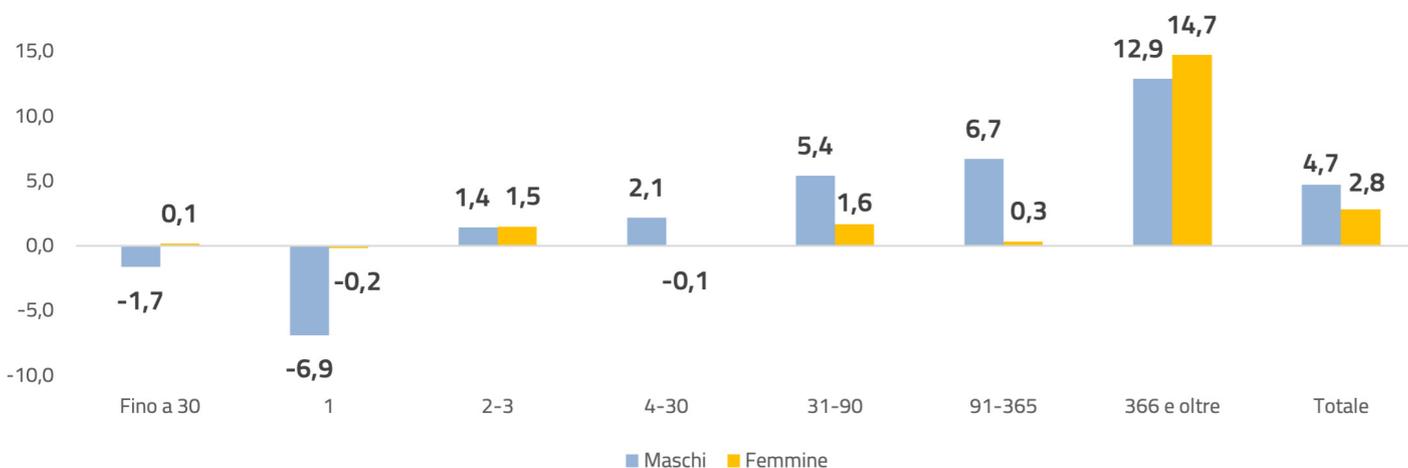
Nel 2024 la diminuzione della quota percentuale delle cessazioni dei rapporti pari a 1-30 giorni (pari a -1,5 punti) rispetto al 2023, coinvolge tutte le classi durata. Al decremento della quota di tali contratti, corrisponde, nello stesso periodo, una crescita del peso dei rapporti di durata superiore a 365 giorni (+1,6 punti), a fronte di una stabilità nelle altre classi.

Con riguardo invece al triennio 2022-2024, nei contratti di breve durata si osserva un calo della quota percentuale (-0,8 punti), riconducibile tuttavia solo alla classe 4-30 giorni (-1,2%). Per le altre classi di durata, si osserva un aumento, con l'esclusione dei rapporti pari a 31-90 giorni (-0,5 punti).

L'analisi delle variazioni percentuali registra nel 2024 un calo delle cessazioni dei contratti di durata fino a 30 giorni (-0,8%, pari a -34 mila contratti), dopo una crescita nei due anni precedenti, superiore nel 2022 (+22,0%) rispetto al 2023 (+ 2,6%). La diminuzione nella fascia 1-30 giorni è riconducibile interamente al calo dei contratti pari ad 1 giorno (-3,8% pari a -63 mila) a fronte di un incremento in tutte le altre classi di durata. In particolare, si rileva un aumento dei contratti di durata pari a 366 giorni e oltre (+13,7%, pari a +277 mila), che erano in discesa nell'anno precedente (-5,0% pari a -108 mila), in misura minore dei contratti compresi tra 31-90 giorni (+3,8%, pari +77 mila unità), nonché di quelli compresi nella classe 91-365 giorni (+3,7% pari a +147 mila).

A fronte di un coinvolgimento maggiore dei maschi (+4,7%) nei confronti delle femmine (+2,8%) per il totale delle cessazioni, il confronto delle variazioni tendenziali disaggregate per classe di durata e genere evidenzia nel 2024 una maggiore crescita dei rapporti cessati nei maschi nella fasce comprese tra 4 e 365 giorni mentre nelle femmine in quella corrispondente a 366 giorni e oltre (+14,7% rispetto a +12,9% della componente maschile) e, seppure in misura limitata, alla classe 2-3 giorni (+1,5% contro +1,4%). Nella classe di durata fino a 30 giorni a fronte di un lieve incremento nella componente femminile si riscontra una variazione di segno negativo in quella maschile (-1,7%), legata principalmente ai contratti pari ad 1 giorno, dove nei maschi il calo risulta pari a -6,9%, a fronte di un lieve decremento nelle femmine (-0,2%). Ed è proprio nei contratti pari ad un giorno che si riscontra la differenza di genere più significativa (pari a 6,7 punti), a fronte di un gap complessivo corrispondente a 1,9 punti percentuali (Figura 3).

Figura 3 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei rapporti di lavoro cessati per durata effettiva del rapporto di lavoro (giorni) e genere. Anno 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

e. Trasformazioni a tempo indeterminato

Nel triennio 2022-2024 si assiste a un incremento del numero di trasformazioni dei rapporti di lavoro da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato, in particolare nel 2023, quando si raggiungono 753 mila trasformazioni, pari a +4,4% annuo, proseguendo in maniera più moderata la notevole crescita registrata nel 2022, pari a +35,5% (Tavola 5). Nel 2024 si registra una riduzione del numero di trasformazioni, pari a -3,4%, attestandosi a un valore pari a 728 mila, lievemente al di sopra del livello osservato nel 2022, pari a 722 mila.

La significativa crescita delle trasformazioni a Tempo Indeterminato rilevata nel 2022 interessa in misura superiore le regioni del Centro-Nord, mentre nel 2023 in queste aree geografiche la crescita si attenua, con alcune regioni del Nord che mostrano un calo (Liguria e Veneto). In quasi tutte le regioni del Mezzogiorno si osservano invece nel 2023 incrementi superiori alla media nazionale, con picchi registrati in Calabria (+18,6%), in Campania (+11,4%) e in Sicilia (+10,1%). Nel 2024, la diminuzione riguarda sostanzialmente tutto il Paese, ad eccezione della Campania (+1,0%) e della Sicilia (+0,2%), interessando in maniera più significativa quasi tutte le regioni del Nord, coinvolgendo in misura minore solo la Liguria (-1,5%) e il Friuli (-2,2%), mentre nel Centro riguarda principalmente la Toscana e le Marche (rispettivamente -5,5% e -4,0%) e nel Mezzogiorno la Sardegna e la Puglia (-8,4% e -6,4%).

La regione in cui si concentra maggiormente il numero di trasformazioni è la Lombardia, che rappresenta nel 2024 il 21,1% del totale nazionale; la quota percentuale in questa regione risulta in diminuzione nel triennio, poiché nel 2022 era pari al 21,6%. Le altre regioni che assorbono una significativa quota del totale delle trasformazioni, anche se in misura molto minore rispetto alla Lombardia, sono il Veneto, con un valore pari al 10,0% (in calo di 0,6 punti percentuali nel periodo 2022-2024), il Lazio che rappresenta il 9,5% (in crescita di 0,7 punti rispetto al 2022) e l'Emilia-Romagna, che costituisce l'8,7% del totale

nazionale (in diminuzione di 0,5 punti nel triennio considerato). In termini di composizione percentuale, si evidenzia la crescita della percentuale di trasformazioni avvenute nel triennio 2022-2024 in regioni del Mezzogiorno, quali la Campania, che passa dal 6,3% al 7,0% nel periodo, e la Sicilia, dal 5,2% al 5,6%, mentre risulta comunque apprezzabile in termini relativi l'incremento osservato in Calabria, che passa dall'1,5% all'1,8%.

Tavola 5 - Rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato per regione^(a). Valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali. Anni 2022, 2023 e 2024

REGIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
01-PIEMONTE	49.592	51.927	49.165	6,9	6,9	6,8	40,7	4,7	-5,3
02-VALLE D'AOSTA	1.467	1.850	1.663	0,2	0,2	0,2	13,6	26,1	-10,1
03-LOMBARDIA	156.043	160.369	153.672	21,6	21,3	21,1	41,6	2,8	-4,2
04-BOLZANO	11.687	11.809	11.132	1,6	1,6	1,5	44,8	1,0	-5,7
04-TRENTO	7.844	7.989	7.680	1,1	1,1	1,1	23,6	1,8	-3,9
05-VENETO	76.789	76.031	73.089	10,6	10,1	10,0	44,8	-1,0	-3,9
06-FRIULI	18.725	18.724	18.305	2,6	2,5	2,5	43,6	0,0	-2,2
07-LIGURIA	18.201	17.981	17.713	2,5	2,4	2,4	42,8	-1,2	-1,5
08-EMILIA-ROMAGNA	66.061	66.344	63.476	9,2	8,8	8,7	41,8	0,4	-4,3
09-TOSCANA	49.851	52.301	49.438	6,9	6,9	6,8	45,4	4,9	-5,5
10-UMBRIA	8.985	9.625	9.476	1,2	1,3	1,3	30,4	7,1	-1,5
11-MARCHE	19.267	19.753	18.969	2,7	2,6	2,6	37,5	2,5	-4,0
12-LAZIO	63.807	69.329	68.975	8,8	9,2	9,5	32,6	8,7	-0,5
13-ABRUZZO	15.550	16.205	15.729	2,2	2,2	2,2	28,8	4,2	-2,9
14-MOLISE	3.014	3.174	3.091	0,4	0,4	0,4	24,0	5,3	-2,6
15-CAMPANIA	45.580	50.786	51.276	6,3	6,7	7,0	23,1	11,4	1,0
16-PUGLIA	36.960	40.016	37.450	5,1	5,3	5,1	19,6	8,3	-6,4
17-BASILICATA	4.598	5.034	4.989	0,6	0,7	0,7	7,6	9,5	-0,9
18-CALABRIA	11.027	13.082	12.879	1,5	1,7	1,8	2,4	18,6	-1,6
19-SICILIA	37.217	40.962	41.026	5,2	5,4	5,6	23,4	10,1	0,2
20-SARDEGNA	19.228	20.069	18.385	2,7	2,7	2,5	27,7	4,4	-8,4
Totale^(b)	721.561	753.427	727.648	100,0	100,0	100,0	35,5	4,4	-3,4

^a Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Prendendo in considerazione la dinamica tendenziale delle trasformazioni a tempo indeterminato per settore di attività economica, si osserva il rilevante incremento del settore Alberghi e ristoranti nei primi due anni del periodo considerato (+60,9% nel 2022 e +18,2% nel 2023), con una crescita nel 2024 che si attenua, pari a +3,6%, risultando comunque la più elevata tra i settori di attività economica in crescita; la maggior parte dei settori presenta, invece, un calo delle trasformazioni (Tavola 6). Anche il settore dell'Istruzione mostra un segnale positivo nel 2024 (+3,4%), così come in maniera più lieve quello relativo al Commercio e riparazioni (+1,3%) e agli Altri servizi pubblici, sociali e personali (+1,0%). Analizzando, invece, i settori che nel 2024 presentano una riduzione delle trasformazioni rispetto all'anno precedente, si evidenzia una significativa decrescita in termini percentuali per le Attività svolte da famiglie e convivenze (-26,1%), sostanzialmente corrispondenti al lavoro domestico, che si rinforza rispetto al 2023 (-14,7%) e al 2022 (-9,3%). In diminuzione nel 2024 anche alcuni settori dopo un biennio di crescita, quali l'Industria in senso stretto (-9,4%, corrispondenti a 13 mila trasformazioni in meno), l'Agricoltura (-8,4%) e il settore dei Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie (-4,2%, pari a -8 mila trasformazioni), mentre le Costruzioni mostrano un calo sostanzialmente simile nel 2024 (-1,9%) e nel 2023 (-1,7%), con un incremento rilevato solo nel 2022 (+27,1%).

Le dinamiche descritte hanno determinato una ricomposizione percentuale nel triennio 2022-2024: su 728 mila trasformazioni rilevate nel 2024, 170 mila hanno interessato il settore Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie, pari al 23,4% del totale (in calo di 0,7 punti percentuali nel triennio) e 125 mila l'Industria in senso stretto, pari al 17,2% (in diminuzione di 1,8 punti nel triennio); di contro, si evidenziano settori il cui peso percentuale aumenta nel triennio considerato, quali il settore Commercio e riparazioni, che con 121 mila trasformazioni assorbe il 16,7% del totale (un punto percentuale in più) e il comparto relativo ad Alberghi e ristoranti, che con 98 mila costituisce il 13,4% del totale, una quota in significativa crescita nel triennio (+2,3 punti percentuali). Questi quattro settori rappresentano complessivamente nel 2024 il 70,7% del totale delle trasformazioni. Inoltre, la ricomposizione percentuale nel triennio 2022-2024 presenta una contrazione del peso percentuale anche nelle Costruzioni (da 12,6% a 12,1%, pari a -0,5 punti) e nelle Attività svolte da famiglie e convivenze (da 1,4% a 0,9%, pari anche in questo caso a -0,5 punti).

Tavola 6 - Rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato per settore di attività economica. Valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali. Anni 2022, 2023 e 2024

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agricoltura	6.764	7.133	6.536	0,9	0,9	0,9	13,3	5,5	-8,4
Industria in senso stretto	137.137	138.393	125.412	19,0	18,4	17,2	40,1	0,9	-9,4
Costruzioni	91.007	89.436	87.697	12,6	11,9	12,1	27,1	-1,7	-1,9
Commercio e riparazioni	113.206	119.757	121.326	15,7	15,9	16,7	44,2	5,8	1,3
Alberghi e ristoranti	79.801	94.362	97.754	11,1	12,5	13,4	60,9	18,2	3,6
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie, etc.	173.594	177.545	170.029	24,1	23,6	23,4	29,1	2,3	-4,2
P.A., istruzione e sanità	75.421	82.198	76.246	10,5	10,9	10,5	29,2	9,0	-7,2
di cui: Istruzione	8.440	8.004	8.273	1,2	1,1	1,1	42,8	-5,2	3,4
Attività svolte da famiglie e convivenze	10.360	8.842	6.535	1,4	1,2	0,9	-9,3	-14,7	-26,1
Altri servizi pubblici, sociali e personali	34.271	35.761	36.113	4,7	4,7	5,0	38,4	4,3	1,0
Totale	721.561	753.427	727.648	100,0	100,0	100,0	35,5	4,4	-3,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Prendendo in esame la qualifica professionale prevista nei contratti trasformati a Tempo Indeterminato, nel 2024 la quota percentuale più elevata assorbita dalla componente maschile riguarda i Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate (6,9%), seguita dai Conducenti di mezzi pesanti e camion (6,7%), dai Commessi delle vendite al minuto (4,6%) e dai Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati (4,0%) (Tavola 7). Si può osservare, inoltre, che le prime dieci qualifiche costituiscono il 41,1% del totale delle trasformazioni a Tempo Indeterminato osservate per la componente maschile nel 2024.

Per quanto riguarda la componente femminile, si registra una maggiore concentrazione delle trasformazioni, rispetto a quella maschile, in poche qualifiche. Le prime dieci qualifiche, infatti, costituiscono il 56,5% del totale delle trasformazioni a Tempo Indeterminato registrate per la componente femminile. Inoltre, le due principali qualifiche professionali, corrispondenti ai Commessi delle vendite al minuto (14,9%) e agli Addetti agli affari generali (9,7%), complessivamente rappresentano il 24,6% del totale delle trasformazioni a Tempo Indeterminato rilevate nel 2024. A queste, seguono il Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali (6,4%) e gli Addetti all'assistenza personale (4,8%).

Tavola 7 - Rapporti di lavoro a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato per qualifica professionale del lavoratore coinvolto (composizioni percentuali). Anno 2024

QUALIFICA PROFESSIONALE	COMPOSIZIONE PERCENTUALE
MASCHI	
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	6,9
Conduuttori di mezzi pesanti e camion	6,7
Commessi delle vendite al minuto	4,6
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	4,0
Addetti alla gestione dei magazzini e e professioni assimilate	4,0
Cuochi in alberghi e ristoranti	3,5
Muratori in pietra, mattoni, refrattari	3,1
Autisti di taxi, conduuttori di automobili, furgoni e altri veicoli	2,9
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	2,8
Addetti agli affari generali	2,6
Altre qualifiche	58,9
Totale	100
FEMMINE	
Commessi delle vendite al minuto	14,9
Addetti agli affari generali	9,7
Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali	6,4
Addetti all'assistenza personale	4,8
Addetti a funzioni di segreteria	4,0
Operai addetti ai servizi di igiene e pulizia	3,8
Professioni qualificate nei servizi sanitari e sociali	3,7
Camerieri e professioni assimilate	3,6
Professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche	3,2
Baristi e professioni assimilate	2,4
Altre qualifiche	43,5
Totale	100

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Si osserva che la percentuale più alta delle trasformazioni, pari nel 2024 al 57,4% del totale e corrispondenti a 418 mila unità, riguarda contratti a Tempo Determinato che al momento della trasformazione avevano durata compresa tra 91 e 365 giorni, mentre il 31,0% interessa contratti con una durata superiore a 365 giorni (pari a 225 mila unità) (Tavola 8). Quindi, la gran parte dei contratti a Tempo Determinato trasformati a Tempo Indeterminato, pari nel 2024 all'88,4% del totale, ha avuto una durata superiore a 90 giorni. Per l'8,3% dei contratti trasformati si rileva, inoltre, una durata compresa

tra 31 e 90 giorni (pari a 60 mila) e, infine, solo per il 3,4% si registra una durata fino a 30 giorni (pari a 25 mila trasformazioni).

Nel triennio 2022-2024 risulta, inoltre, in forte aumento l'incidenza delle trasformazioni dei contratti a Tempo Determinato con durata pari a oltre 365 giorni, che passa dal 21,6% rilevato nel 2022 al 31,0% nel 2024, pari a +9,4 punti percentuali. Di contro, nel triennio diminuisce il peso percentuale relativo a tutte le altre classi di durata: il calo più rilevante riguarda i contratti con durata tra 91 e 365 giorni, il cui peso scende di 7,9 punti, dal 65,3% rilevato nel 2022 al 57,4% registrato nel 2024, mentre la quota percentuale dei contratti con durata fino a 30 giorni scende dal 4,2% al 3,4% (-0,8 punti) e quella relativa alle durate comprese tra 31 e 90 giorni passa dall'8,9% all'8,3% (-0,6 punti).

La ricomposizione percentuale delle trasformazioni riflette la dinamica annua per durata nel periodo preso in esame, che vede una rilevante crescita dei contratti trasformati con durata oltre 365 giorni, in particolare nel 2024 (+74,3%). Per tutte le altre classi di durata si osserva, invece, una significativa decrescita annua, che risulta più marcata per le trasformazioni avvenute tra 91 e 365 giorni dall'inizio del contratto a Tempo Determinato, pari a -20,6%.

Tavola 8 - Durata del contratto prima della trasformazione. Valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali. Anni 2022, 2023 e 2024

FASCE DURATA PRIMA DELLA TRASFORMAZIONE (GIORNI)	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fino a 30	30.267	28.967	24.646	4,2	3,8	3,4	3,8	-4,3	-14,9
31-90	63.975	68.866	60.035	8,9	9,1	8,3	12,9	7,6	-12,8
91-365	471.320	526.341	417.656	65,3	69,9	57,4	58,3	11,7	-20,6
366 e oltre	155.999	129.253	225.311	21,6	17,2	31,0	4,6	-17,1	74,3
Totale	721.561	753.427	727.648	100,0	100,0	100,0	35,5	4,4	-3,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Per quanto riguarda la durata dei contratti a Tempo Indeterminato che sono stati trasformati da Tempo Determinato, calcolata, quindi, dal momento della trasformazione fino alla loro eventuale cessazione, si osserva che su 722 mila trasformazioni avvenute nel 2022 si registrano 70 mila contratti cessati lo stesso anno (pari al 9,6% del totale), 140 mila presentano una cessazione l'anno successivo (pari al 18,6% del totale 2022) e 87 mila, invece, terminano dopo due anni (pari al 12,0% del totale 2022) (Tavola 9). Possiamo, quindi, affermare che il 40,2% dei contratti a Tempo Determinato trasformati a Tempo Indeterminato nel 2022 sono cessati entro due anni e il 28,2% entro l'anno successivo. Relativamente ai contratti trasformati nel 2023, invece, una quota pari al 9,4% cessa nello stesso anno e il 18,7% termina l'anno successivo: pertanto, il 28,1% dei contratti trasformati nel 2022 termina entro l'anno successivo.

Rispetto al 2022, quindi, risulta sostanzialmente simile la percentuale di contratti trasformati e cessati nello stesso anno, ma anche la quota di contratti cessati nell'anno successivo. Riguardo ai contratti trasformati nel 2024, possiamo osservare solo quelli cessati lo stesso anno, pari all'8,8% del totale, un valore che risulta inferiore, sia rispetto al 2022 (-0,8 punti percentuali) che rispetto al 2023 (-0,6 punti).

Tavola 9 - Contratti di lavoro trasformati e cessati per anno di trasformazione e anno di cessazione. Valori assoluti composizioni percentuali e composizione percentuale sul totale. Anni 2022, 2023 e 2024

ANNO TRASFORMAZIONE	ANNO CESSAZIONE								
	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			COMPOSIZIONE PERCENTUALE SU TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
2022	69.594	140.175	87.316	23,4	47,2	29,4	9,6	18,6	12,0
2023	-	70.710	136.114	-	34,2	65,8	-	9,4	18,7
2024	-	1	63.946	-	0,0	100,0	-	-	8,8

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024, in corrispondenza di 728 mila trasformazioni risultano 723 mila lavoratori interessati da una trasformazione da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato ([Tavola 10](#)), in calo del 3,4% rispetto al 2023. Ogni trasformazione, quindi, riguarda in media sostanzialmente un solo lavoratore nel corso di un anno e ciò resta praticamente costante nel tempo. Andando a esaminare la dinamica annua per età dei lavoratori interessati dalle trasformazioni a Tempo Indeterminato, si osserva che nel 2024 la riduzione percentuale riguarda i lavoratori fino a 54 anni di età, mentre viene rilevato un incremento per i 55-64enni, pari al 5,9%, e per gli over 64, pari al 18,8%. Il calo percentuale maggiormente significativo viene registrato per le trasformazioni relative ai giovani under 25, pari a -9,3%, e per quelle riferite ai giovani 25-34enni, pari a -8,0%. Considerando la composizione percentuale delle trasformazioni nel 2024, si osserva che il 30,4% di esse riguarda gli individui tra 25 e 34 anni, il 24,3% quelli tra 35 e 44 anni, il 20,9% tra 45 e 54 anni, mentre i giovani fino a 24 anni rappresentano il 12,4% del totale e i lavoratori oltre i 54 anni, costituiscono l'11,0% delle trasformazioni. Nel triennio 2022-2024, l'evoluzione della dinamica ha determinato un calo del peso percentuale delle trasformazioni sul totale in maniera più marcata per i giovani con età tra 25 e 34 anni (-1,2 punti percentuali), mentre per i lavoratori tra 45 e 54 anni risulta una diminuzione più moderata (-0,5 punti) e per quelli tra 35 e 44 anni si rileva una variazione ancora più modesta (-0,2 punti). Di contro, cresce il peso relativo ai lavoratori giovani fino a 24 anni (+0,8 punti) e ai 55-64enni (+0,8 punti), mentre risulta sostanzialmente stabile la quota percentuale riferita ai lavoratori di 65 anni e oltre.

Relativamente alla dinamica per genere dei lavoratori coinvolti in almeno una trasformazione, nel 2024 si osserva un calo percentuale omogeneo per entrambe le componenti di genere. La contrazione

risulta più intensa per le donne nelle classi di età giovanili (-10,2% per le under 25 e -10,4% per le 25-34enni), mentre per la classe di età 35-44 anni si osserva un calo più marcato per la componente maschile (-1,9%); per i lavoratori tra 45 e 54 anni si registra, invece, un incremento per la componente femminile (+1,6%) e una diminuzione per gli uomini (-2,5%). La crescita osservata per i lavoratori oltre i 54 anni di età interessa entrambe le componenti di genere, ma in misura superiore quella femminile per la classe di età 55-64 anni (+9,2%) e quella maschile per i lavoratori più anziani (+20,2%).

Riguardo alla composizione percentuale delle trasformazioni per genere, si osserva che la componente femminile risulta presente in misura superiore rispetto a quella maschile nelle classi di età comprese tra i 25 e i 54 anni di età, che rappresentano il 78,6% delle donne rispetto al 73,4% degli uomini, mentre la componente maschile presenta un peso percentuale superiore in corrispondenza dei giovani fino a 24 anni (13,5%, rispetto a 10,9% registrato per le donne) e i lavoratori oltre i 54 anni di età (13,1% rispetto a 10,5%).

Tavola 10 - Lavoratori interessati da trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per genere e classe di età. Valori assoluti, composizioni e variazioni percentuali. Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE D'ETÀ	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			COMPOSIZIONE PERCENTUALE SU TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
MASCHI									
Fino a 24	52.712	61.654	56.294	12,4	14,3	13,5	31,7	17,0	-8,7
Da 25 a 34	126.939	132.743	124.790	30,0	30,9	30,0	29,0	4,6	-6,0
Da 35 a 44	102.549	100.426	98.552	24,2	23,3	23,7	29,0	-2,1	-1,9
Da 45 a 54	89.010	83.764	81.685	21,0	19,5	19,6	30,5	-5,9	-2,5
Da 55 a 64	47.862	47.086	48.965	11,3	10,9	11,8	40,3	-1,6	4,0
Oltre 65	4.512	4.588	5.513	1,1	1,1	1,3	56,1	1,7	20,2
Maschi Totale	423.584	430.261	415.799	100,0	100,0	100,0	31,1	1,6	-3,4
FEMMINE									
Fino a 24	30.833	37.369	33.550	10,5	11,7	10,9	42,8	21,2	-10,2
Da 25 a 34	99.373	106.561	95.456	33,8	33,4	31,0	37,8	7,2	-10,4
Da 35 a 44	72.862	77.224	77.072	24,8	24,2	25,1	43,2	6,0	-0,2
Da 45 a 54	64.330	68.139	69.226	21,9	21,4	22,5	45,9	5,9	1,6
Da 55 a 64	24.585	27.701	30.244	8,4	8,7	9,8	50,0	12,7	9,2
Oltre 65	1.622	1.787	2.060	0,6	0,6	0,7	33,0	10,2	15,3
Femmine Totale	293.605	318.781	307.608	100,0	100,0	100,0	42,3	8,6	-3,5
TOTALE									
Fino a 24	83.545	99.023	89.844	11,6	13,2	12,4	35,6	18,5	-9,3
Da 25 a 34	226.312	239.304	220.246	31,6	31,9	30,4	32,7	5,7	-8,0
Da 35 a 44	175.411	177.650	175.624	24,5	23,7	24,3	34,5	1,3	-1,1
Da 45 a 54	153.340	151.903	150.911	21,4	20,3	20,9	36,6	-0,9	-0,7
Da 55 a 64	72.447	74.787	79.209	10,1	10,0	10,9	43,5	3,2	5,9
Oltre 65	6.134	6.375	7.573	0,9	0,9	1,0	49,2	3,9	18,8
Totale	717.189	749.042	723.407	100,0	100,0	100,0	35,5	4,4	-3,4

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

2. LAVORATORI

a. Lavoratori attivati

Nel 2024, i 13 milioni 198 mila rapporti di lavoro attivati hanno interessato 7 milioni 424 mila lavoratori, in lieve aumento rispetto al 2023 (+0,2%). Il numero medio di contratti attivati pro capite risulta pari a 1,78, un valore sostanzialmente simile rispetto ai due anni precedenti (Tavola 11). In passato, il numero medio risultava superiore per la componente maschile, ma nel tempo il divario si è progressivamente ridotto e dal 2023 risulta, invece, lievemente superiore per le donne; in particolare, nel 2024 risulta pari a 1,79 per la componente femminile e 1,77 per quella maschile.

Si può osservare, inoltre, che il numero medio pro capite si presenta più elevato per i lavoratori da 35 a 54 anni di età, essendo pari nel 2024 a 1,83, mentre risulta più basso per i giovani under 25, pari a 1,66. Per i lavoratori fino a 54 anni di età il valore risulta superiore per le donne, mentre per gli over 54 risulta più elevato per gli uomini.

Prendendo in considerazione l'età dei lavoratori interessati da almeno un'attivazione nell'anno, si osserva che la classe 35-54 anni rappresenta la fascia prevalente, con 2 milioni 918 mila lavoratori attivati nel 2024, pari al 39,3% del totale. Il peso percentuale di questi lavoratori risulta in diminuzione rispetto al valore rilevato, sia nel 2023, pari al 39,9% del totale, che nel 2022, pari al 40,8% (-1,5 punti percentuali dal 2022 al 2024). Inoltre, i giovani con età compresa tra 25 e 34 anni costituiscono nel 2024 il 25,3% del totale lavoratori attivati (pari a 1 milione 875 mila), quota in calo rispetto ai due anni precedenti quando risultava il 25,7% nel 2023 e il 26,4% nel 2022 (-1,1 punti nel periodo 2022-2024). I giovani under 25 assorbono, invece, il 19,6% del totale nel 2024 (pari a 1 milione 457 mila), in crescita rispetto al peso rappresentato nel 2023 (pari al 19,4%) e nel 2022 (pari al 18,7%). Infine, il 15,8% dei lavoratori attivati è costituito dagli over 54, in aumento rispetto alla quota registrata nei due anni precedenti, pari al 15,1% nel 2023 e al 14,2% nel 2022 (+1,6 punti percentuali dal 2022 al 2024).

Tavola 11 – Rapporti di lavoro attivati, lavoratori interessati da almeno un’attivazione di rapporto di lavoro^(a), numero medio di attivazioni per lavoratore per classe di età del lavoratore interessato (valori assoluti). Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE DI ETÀ	2022			2023			2024		
	Lavoratori attivati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori attivati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori attivati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro attivati (B)	Numero medio attivazioni per lavoratore (B/A)
fino a 24	1.326.963	2.207.133	1,66	1.438.293	2.371.729	1,65	1.457.041	2.423.831	1,66
25-34	1.874.694	3.346.515	1,79	1.901.232	3.380.930	1,78	1.875.229	3.344.878	1,78
35-54	2.892.639	5.283.544	1,83	2.957.664	5.399.779	1,83	2.918.355	5.341.944	1,83
55 e oltre	1.006.653	1.810.686	1,80	1.115.109	1.993.736	1,79	1.175.822	2.087.592	1,78
Totale	7.098.129	12.647.878	1,78	7.409.290	13.146.174	1,77	7.423.584	13.198.245	1,78

^a In questa elaborazione sono conteggiati una sola volta i lavoratori coinvolti da più di una attivazione nel corso del periodo considerato.

^b Eventuali età non corrette sono state attribuite all’ultima fascia di età ammissibile per la tipologia contrattuale in essere.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La ricomposizione percentuale avvenuta nel triennio risulta connessa con la dinamica tendenziale dei lavoratori attivati per età. In particolare, nel 2024 si registra una crescita pari all’1,3% per i giovani fino a 24 anni, in maniera sostanzialmente simile tra le componenti di genere, e un incremento pari al 5,4% per i lavoratori di 55 anni e oltre, in misura lievemente superiore per le donne (+5,6%) (Tavola 12). La crescita per queste classi di età risultava ancora più sostenuta nei due anni precedenti e quindi ha contribuito alla ricomposizione percentuale dei lavoratori attivati per età, in favore dei più giovani (+0,9 punti percentuali nel periodo 2022-2024) e degli over 54 (+1,6 punti). Di contro, per le altre classi di età (25-34 e 35-54 anni), nel 2024 si registra un calo e, inoltre, l’incremento osservato nel biennio precedente risulta meno intenso; pertanto, l’incidenza dei lavoratori attivati in queste classi decresce nel periodo preso in esame.

Tavola 12 – Variazione percentuale rispetto all’anno precedente dei lavoratori interessati da almeno una attivazione di rapporto di lavoro per classe di età e genere. Anni 2022, 2023 e 2024

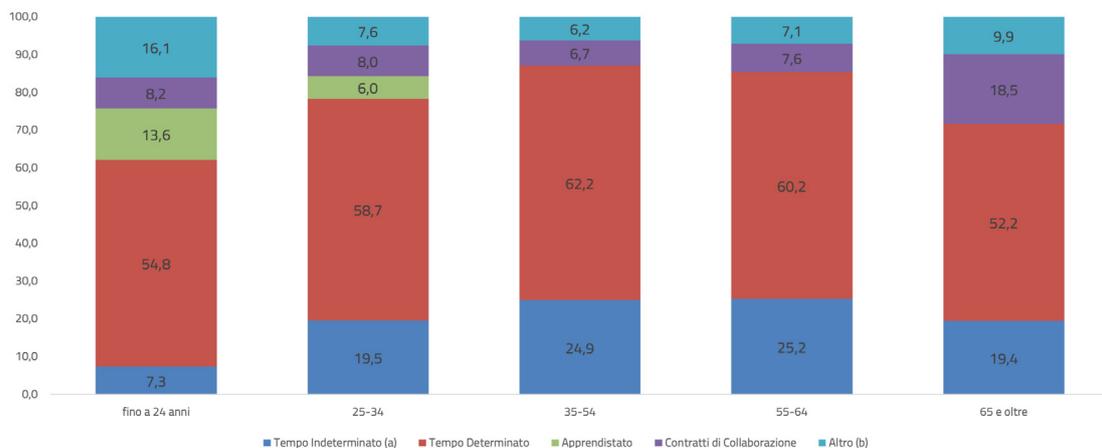
CLASSE DI ETÀ	MASCHI			FEMMINE			TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
fino a 24	10,6	9,1	1,4	13,4	7,5	1,2	11,8	8,4	1,3
25-34	5,7	3,9	0,2	5,9	-1,5	-3,2	5,8	1,4	-1,4
35-54	4,5	3,5	-0,6	6,4	1,0	-2,1	5,4	2,2	-1,3
55 e oltre	9,9	12,1	5,3	12,7	9,1	5,6	11,1	10,8	5,4
Totale	6,8	6,0	0,9	8,2	2,6	-0,7	7,5	4,4	0,2

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Relativamente alla composizione per classi di età e tipologia contrattuale, prendendo in considerazione i lavoratori giovani fino a 34 anni, si osserva che nel 2024 l'Apprendistato (riguardante solo queste classi di età) risulta il contratto attivato per il 13,6% dei lavoratori under 25 e per il 6,0% di quelli con età compresa tra 25 e 34 anni (Figura 4). Inoltre, si registra un elevato peso percentuale della tipologia contrattuale Altro, corrispondente sostanzialmente al lavoro intermittente e al lavoro nello spettacolo, pari al 16,1% dei giovani under 25 e al 7,6% dei 25-34enni. Di contro, i giovani fino a 24 anni presentano una bassa incidenza di attivazioni con contratto a Tempo Indeterminato (7,3%), che risulta più elevata per quelli tra i 25 e i 34 anni (19,5%).

Per ciò che riguarda i lavoratori adulti (da 35 a 64 anni), si osservano, invece, le quote di utilizzo più elevate, sia per il contratto a Tempo Indeterminato che per quello a Tempo Determinato: infatti, circa un quarto dei lavoratori adulti è interessato da un contratto a Tempo Indeterminato (24,9% dei 35-54enni e 25,2% dei 55-64enni), mentre il Tempo Determinato ne coinvolge oltre il 60%. Si evidenzia, inoltre, un'incidenza significativa di lavoratori over 64 interessata da contratti di Collaborazione, pari al 18,5%, e da contratti rientranti nella tipologia Altro, pari a circa il 10%, probabilmente anche in seguito a un'attività lavorativa svolta dopo il pensionamento.

Figura 4 – Lavoratori interessati da almeno un'attivazione per classe d'età e tipologia di contratto (composizione percentuale*). Anno 2024



^a Al netto delle Trasformazioni.

^b La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

* Poiché uno stesso lavoratore nel periodo considerato viene coinvolto da più rapporti di lavoro, è stato ricondotto a 100 il totale per classe di età.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

b. Lavoratori cessati

A fronte di 12 milioni 706 mila rapporti di lavoro conclusi nel 2024, la platea di lavoratori coinvolti in almeno una cessazione ammonta a 7 milioni 128 mila unità, dei quali il 54,5% sono maschi (corrispondenti a 3 milioni 882 mila unità) e il 45,5% sono femmine (3 milioni 245 mila). Il numero medio di contratti cessati pro capite registra nello stesso anno un valore pari a 1,78, in lieve calo rispetto al 2022 e al 2023, entrambi con un valore pari a 1,79 (Tavola 13).

Tavola 13 – Lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro^(a), rapporti di lavoro cessati e numero medio di cessazioni per lavoratore, per classe di età (valori assoluti). Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE DI ETÀ	2022			2023			2024		
	Lavoratori cessati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori cessati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)	Lavoratori cessati ^(b) (A)	Rapporti di lavoro cessati (B)	Numero medio cessazioni per lavoratore (B/A)
fino a 24	1.076.670	1.859.391	1,73	1.139.455	1.947.234	1,71	1.221.356	2.086.304	1,71
25-34	1.680.707	3.087.018	1,84	1.652.213	3.029.018	1,83	1.703.828	3.117.261	1,83
35-54	2.793.733	5.148.298	1,84	2.745.035	5.091.779	1,85	2.802.776	5.186.934	1,85
55 e oltre	1.265.339	2.072.877	1,64	1.305.523	2.171.321	1,66	1.400.053	2.315.577	1,65
Totale	6.816.138	12.167.584	1,79	6.841.915	12.239.352	1,79	7.127.605	12.706.076	1,78

^a In questa elaborazione sono conteggiati una sola volta i lavoratori coinvolti da più di una cessazione nel corso del periodo considerato.

^b Eventuali età non corrette sono state attribuite all'ultima fascia di età ammissibile per la tipologia contrattuale in essere.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

In base alla scomposizione per classi d'età la quota maggiore di lavoratori cessati si rileva nella classe 35-54 anni che costituisce il 39,3% del totale (pari a 2 milioni 803 mila individui). Quote inferiori sono rappresentate dalla classe 25-34 anni (1 milione 704 individui, pari al 29,3% del totale), dalla classe 55 e oltre (1 milione 400 individui, pari al 19,6%) e dagli individui fino a 24 anni che, con 1 milione 221 mila lavoratori pari al 17,1%, rappresentano la quota minore di cessazioni.

Considerando il numero medio di cessazioni pro capite, rappresentato da 1,78 rapporti per lavoratore, rimasto sostanzialmente stabile nei confronti del 2023 e del 2022, si osserva una distribuzione meno elevata per i lavoratori fino a 24 anni e per la classe 55 e oltre, rispetto a quelli appartenenti alle fasce d'età centrali: 1,85 cessazioni pro capite per lavoratore nella classe 35-54 anni e 1,83 cessazioni pro capite nella classe 25-34 anni. Con riferimento al genere, si riscontra nel 2024 una lieve superiorità nel numero medio di cessazioni delle femmine (pari a 1,79) rispetto ai maschi, (pari a 1,77), a fronte di un valore pari a 1,79 rilevato nell'anno precedente per entrambe le componenti.

In linea con le tendenze sopra evidenziate, l'andamento delle variazioni percentuali complessivamente osservabile in ciascun anno di riferimento nel caso degli individui interessati da almeno una cessazione mostra una decrescita nel biennio 2022-2023, passando da 8,7% a 0,4% e una successiva ripresa nel 2024 con un incremento pari al 4,2%. Tale incremento coinvolge i maschi in misura superiore delle femmine (+5,7 % e 2,4%) interessando in misura maggiore i giovani fino a 24 anni e la classe dei 55 e oltre, entrambi in crescita del 7,2% (Tavola 14). Nel complesso gli incrementi maggiori rilevati nel 2024 riguardano i maschi nella classe d'età 55 e oltre e i maschi fino 24 anni; nelle stesse classi anche nelle femmine si osservano variazioni positive, seppure minori rispetto a quelle dei maschi, mentre nelle altre classi d'età registrano variazioni minime, nulle nel caso della classe 25-34 anni.

Considerando le due classi di età centrali (25-34 e 35-54) nel complesso le variazioni, pur se inferiori a quelle registrate dalle altre classi, risultano positive, dopo il decremento dell'anno precedente riconducibile principalmente alla componente femminile (-3,8% la classe 25-34 e -2,9% per la classe 35-54).

Tavola 14 – Variazione percentuale rispetto all'anno precedente dei lavoratori interessati da almeno una cessazione di rapporto di lavoro per classe di età e genere. Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE DI ETÀ	MASCHI			FEMMINE			TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
fino a 24	14,5	6,0	7,9	19,3	5,7	6,2	16,6	5,8	7,2
25-34	8,2	0,1	5,7	9,3	-3,8	0,0	8,7	-1,7	3,1
35-54	6,4	-0,6	3,5	7,8	-2,9	0,6	7,1	-1,7	2,1
55 e oltre	5,7	5,5	8,1	7,1	0,4	6,3	6,3	3,2	7,2
Totale	8,0	1,8	5,7	9,6	-1,3	2,4	8,7	0,4	4,2

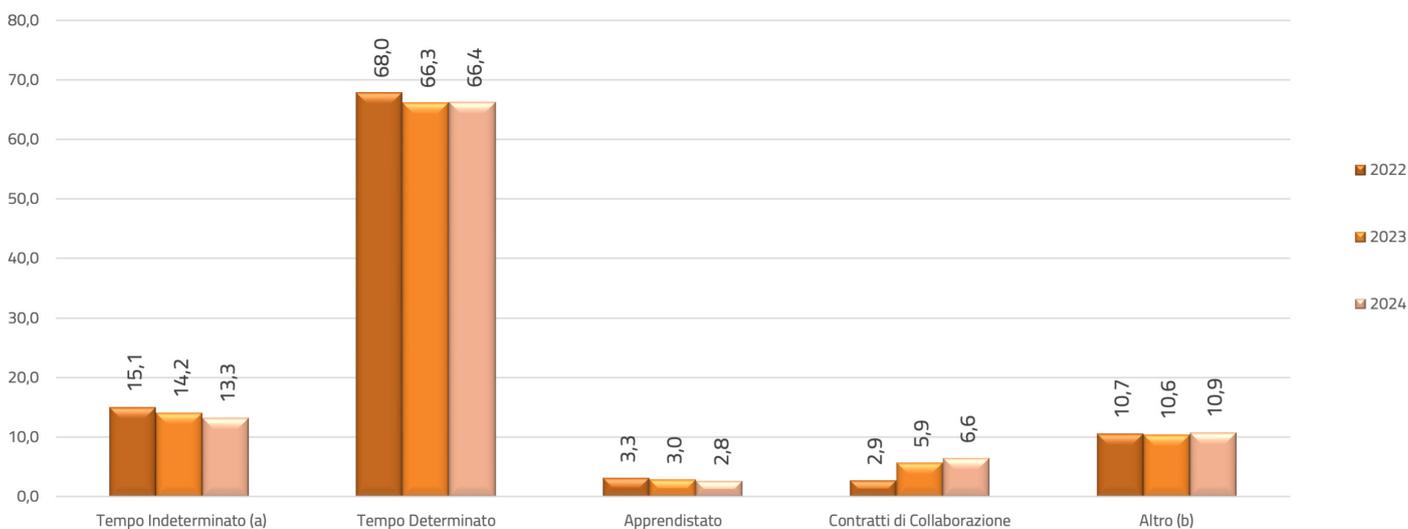
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

3. APPROFONDIMENTI TEMATICI

a. Tipologia di contratto

La tipologia di contratto più utilizzata dai datori di lavoro per avviare un rapporto di lavoro risulta quella a Tempo Determinato. Nel 2024, assorbe il 66,4% del totale attivazioni, una quota sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente e in calo rispetto al 2022, pari al 68,0% (Figura 5); i contratti a Tempo Indeterminato rappresentano, invece, il 13,3% del totale attivazioni, in diminuzione di 0,9 punti percentuali rispetto all'anno precedente e di 1,8 punti rispetto al 2022. L'Apprendistato costituisce, invece, il 2,8% del totale delle attivazioni, quota in lieve diminuzione rispetto al 2022 (-0,2 punti) e al 2021 (-0,5 punti), mentre il peso dei contratti di Collaborazione risulta in significativa crescita, passando dal 2,9% nel 2022 al 5,9% nel 2023 e al 6,6% nel 2024. La quota percentuale di contratti attivati relativi alla tipologia Altro, rappresentata essenzialmente dai contratti intermittenti e dal lavoro nello spettacolo, mostra nel 2024 un lieve incremento (+0,3 punti percentuali) rispetto all'anno precedente, in corrispondenza del quale il peso percentuale era rimasto sostanzialmente stabile rispetto al 2022.

Figura 5 – Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto (composizioni percentuali e variazioni percentuali rispetto all'anno precedente). Anni 2022, 2023 e 2024



^a Al netto delle Trasformazioni.

^b La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Per quanto riguarda l'analisi della dinamica delle attivazioni, si osserva nel 2024 una significativa crescita del numero di attivazioni dei contratti di Collaborazione (+13,1%) (Tavola 15), che crescono di oltre 100 mila attivazioni rispetto all'anno precedente. Tale crescita segue la forte accelerazione rilevata nel 2023, pari a +112,3%, dopo il calo registrato nel 2022 (pari a -0,4%). Nel 2024 si osserva, inoltre, un incremento anche nella tipologia contrattuale Altro, con un tasso di crescita corrispondente a +3,1% (+43 mila contratti), lievemente superiore rispetto a quello rilevato nel 2023 (+2,8%), mentre nel 2022 tale tipologia presentava la più elevata crescita percentuale, pari a +21,7%. Per quanto riguarda il Tempo

Determinato, si registra nel 2024 un incremento pari allo 0,5%, in attenuazione rispetto a quello rilevato nel 2023 (+1,4%) e nel 2022 (+10,1%).

Nel 2024 le altre tipologie contrattuali mostrano invece un calo delle attivazioni, corrispondente a -5,9% per il Tempo Indeterminato (pari a -110 mila contratti) e a -6,9% per l'Apprendistato (-27 mila contratti), entrambi in ulteriore discesa rispetto al 2023, dopo l'incremento significativo rilevato nel 2022 sia per il Tempo Indeterminato (pari a +12,2%), che per l'Apprendistato (pari a +11,5%).

Tavola 15 – Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Tempo Indeterminato ^(a)	1.915.431	1.868.246	1.758.189	15,1	14,2	13,3	12,2	-2,5	-5,9
Tempo Determinato	8.598.039	8.717.213	8.762.824	68,0	66,3	66,4	10,1	1,4	0,5
Apprendistato	417.470	396.742	369.400	3,3	3,0	2,8	11,5	-5,0	-6,9
Contratti di Collaborazione	364.472	773.771	874.973	2,9	5,9	6,6	-0,4	112,3	13,1
Altro ^(b)	1.352.466	1.390.202	1.432.859	10,7	10,6	10,9	21,7	2,8	3,1
Totale	12.647.878	13.146.174	13.198.245	100,0	100,0	100,0	11,2	3,9	0,4

^a Al netto delle Trasformazioni.

^b La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratti di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024 su 12 milioni e 706 mila cessazioni di rapporti di lavoro, 8 milioni e 26 mila, pari al 63,2%, sono costituite da rapporti a Tempo Determinato, a fronte di 2 milioni 138 mila rapporti a Tempo Indeterminato, che rappresentano il 16,8%. Nel confronto 2022-2024 entrambe le tipologie mostrano una diminuzione della quota di cessazioni sul totale dei contratti, che risulta superiore nel Tempo Indeterminato (-2,2 punti percentuali) rispetto al Tempo Determinato (-1,6 punti). Con riferimento agli altri contratti, l'Apprendistato rappresenta la quota minore, con il 2,2% del totale, mostrando un lieve calo nel triennio, mentre cresce il peso dei Contratti di collaborazione (+3,7 punti), che rappresentano il 6,7% dei contratti, e della tipologia Altro (+0,2 punti), che costituisce l'11,1% del totale (Tavola 16).

Con riferimento alla dinamica delle cessazioni, a fronte di una variazione positiva del totale delle cessazioni, nel 2024 sia i rapporti a Tempo Indeterminato che l'Apprendistato, allo stesso modo del 2023, registrano una decrescita, rispettivamente del 2,3% - corrispondente a -51 mila rapporti cessati in meno rispetto a quelli dell'anno precedente - e del 3,4%. In termini di genere, a differenza del 2023, in cui il decremento delle femmine era stato superiore a quello dei maschi (-8,0% pari a -86 mila a fronte di -3,0% pari a -37 mila), nel 2024 le cessazioni nel Tempo indeterminato decrescono in misura maggiore

nella componente maschile (-2,6%, pari a -31 mila unità) nel confronto con quella femminile (-2,0%, pari a -20 mila). Anche nell'Apprendistato il calo è superiore nei maschi e corrisponde quasi al doppio di quello osservato nelle femmine (-4,3% rispetto -2,1%).

Riguardo invece ai contratti a tempo Determinato, a fronte dell'aumento del 14,2% registrato nel 2022 si assiste nel 2023 ad una riduzione del tasso di crescita, che si colloca poco al di sopra dello zero (+0,2% pari a circa +15 mila), in risalita nel 2024 (+1,7%, pari a +135 mila cessazioni) grazie al maggior contributo della componente maschile (+2,3%) nei confronti della componente femminile (+1,0%).

Allo stesso modo dei contratti a tempo determinato, quelli denominati Altro, presentano, dopo la forte crescita del 2022 (+27,6%), una variazione inferiore nei due anni successivi (+3,1% nel 2023 e +3,4% nel 2024). Una dinamica differente si rileva nei Contratti di collaborazione che, dopo una variazione del 2,2% nel 2022 registrano un forte aumento nel biennio 2023-2024. Nel 2023 l'incremento delle cessazioni dei Contratti di collaborazione è pari al 40,4%, in ulteriore aumento nel 2024, con una variazione pari al 68,2% (+346 mila unità), il tasso di crescita più elevato nei confronti degli altri contratti, corrispondente ad un apporto maggiore dei maschi (+99,1%) rispetto a quello fornito dalle femmine (pari al 42,4%).

Tavola 16 – Rapporti di lavoro cessati per tipologia di contratto (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

TIPOLOGIA DI CONTRATTO	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Tempo Indeterminato	2.311.612	2.188.440	2.137.632	19,0	17,9	16,8	10,3	-5,3	-2,3
Tempo Determinato	7.876.276	7.891.722	8.026.406	64,7	64,5	63,2	14,2	0,2	1,7
Apprendistato	293.757	285.787	275.974	2,4	2,3	2,2	18,4	-2,7	-3,4
Contratti di Collaborazione	361.695	507.751	853.988	3,0	4,1	6,7	2,2	40,4	68,2
Altro ^(a)	1.324.244	1.365.652	1.412.076	10,9	11,2	11,1	27,6	3,1	3,4
Totale	12.167.584	12.239.352	12.706.076	100,0	100,0	100,0	14,5	0,6	3,8

^a La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; contratto intermittente a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

b. Analisi territoriale

In questa sezione i dati relativi ai rapporti di lavoro sono proposti alla luce delle differenti aree e ambiti regionali che rappresentano il territorio nazionale nell'arco del triennio 2022-2024.

A fronte di 13 milioni 198 mila attivazioni nazionali, la quota più alta di rapporti di lavoro attivati nel 2024 corrispondente al 43% (pari a 5 milioni 679 mila unità) è rappresentata dalle regioni del Nord

mentre una quota inferiore interessa le regioni del Mezzogiorno (33,0%, pari a 4 milioni 351 mila) e quelle del Centro (24,0%, corrispondente a 3 milioni 164 mila rapporti).

Analizzando la variazione percentuale annua per aree territoriali, nel 2024 il maggior incremento delle attivazioni si registra nel Mezzogiorno, con una crescita del 2,8% nei confronti del 2023 (pari a +120 mila unità), con un lieve incremento al Nord (+0,1%) a fronte di un calo del 2,3% (pari a -75 mila unità) nel Centro (Tavola 17).

Tavola 17 – Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica^(a) e genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

RIPARTIZIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			COMPOSIZIONE PERCENTUALE SU TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
MASCHI									
Nord	2.792.702	2.978.074	3.001.980	41,2	42,0	42,0	11,1	6,6	0,8
Centro	1.633.960	1.691.175	1.645.362	24,1	23,9	23,0	13,7	3,5	-2,7
Mezzogiorno	2.341.869	2.414.323	2.489.791	34,6	34,1	34,9	4,6	3,1	3,1
N.d. (b)	2.489	2.407	2.739	0,0	0,0	0,0	11,9	-3,3	13,8
Totale	6.771.020	7.085.979	7.139.872	100,0	100,0	100,0	9,4	4,7	0,8
FEMMINE									
Nord	2.618.189	2.694.723	2.677.253	44,6	44,5	44,2	15,2	2,9	-0,6
Centro	1.505.465	1.547.721	1.518.596	25,6	25,5	25,1	17,2	2,8	-1,9
Mezzogiorno	1.752.009	1.816.614	1.861.352	29,8	30,0	30,7	7,9	3,7	2,5
N.d. (b)	1.195	1.137	1.172	0,0	0,0	0,0	34,6	-4,9	3,1
Totale	5.876.858	6.060.195	6.058.373	100,0	100,0	100,0	13,4	3,1	0,0
TOTALE									
Nord	5.410.891	5.672.797	5.679.233	42,8	43,2	43,0	13,1	4,8	0,1
Centro	3.139.425	3.238.896	3.163.958	24,8	24,6	24,0	15,4	3,2	-2,3
Mezzogiorno	4.093.878	4.230.937	4.351.143	32,4	32,2	33,0	6,0	3,3	2,8
N.d. (b)	3.684	3.544	3.911	0,0	0,0	0,0	18,3	-3,8	10,4
Totale	12.647.878	13.146.174	13.198.245	100,0	100,0	100,0	11,2	3,9	0,4

^a Si intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Comprende i rapporti di lavoro la cui sede è situata al di fuori del territorio italiano, in Comuni di recente istituzione o non è specificata.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel triennio 2022-2024 la Lombardia e il Lazio sono le regioni che rappresentano il volume maggiore di rapporti attivati (rispettivamente 6 milioni 21 mila e 5 milioni 771 mila), con una quota complessiva del 30,2% di attivazioni sul totale nazionale. Considerando l'ultimo anno di riferimento, nel 2024 la Lombardia e il Lazio costituiscono rispettivamente il 15,4% del totale nazionale (pari a 2 milioni 30 mila attivazioni) e il 14,2%, (1 milione 877 mila), seguite con quote inferiori dalla Puglia, con l'8,9% del totale (pari a 1 milione 180 mila), dall'Emilia-Romagna con l'8,3% (1 milione 95 mila) e dalla Campania con l'8,1% (1 milione 64 mila). Nel complesso queste cinque regioni rappresentano il 54,9% delle attivazioni nazionali.

Analizzando la composizione regionale delle attivazioni per settore di attività economica, si osserva che le regioni del Mezzogiorno rappresentano in misura maggiore in termini di volumi di attivazioni il settore dell'Agricoltura: a fronte di una media nazionale pari all'11,6%, nel 2024 la Basilicata e la Puglia, registrano rispettivamente il 40,2% e il 33,6% dei contratti avviati, la Calabria il 29,5%, la Sicilia il 19,5% e il Molise il 17,5%. Quote superiori alla media nazionale sono riscontrate anche nelle Provincia Autonoma di Bolzano (22,0%), nella Provincia Autonoma di Trento (17,2%), in Emilia-Romagna (12,4%) e in Umbria (11,7%), mentre la Lombardia e la Liguria assorbono la percentuale minore delle attivazioni in Agricoltura (rispettivamente pari a 2,9% e 3,1%) (Figura 6).

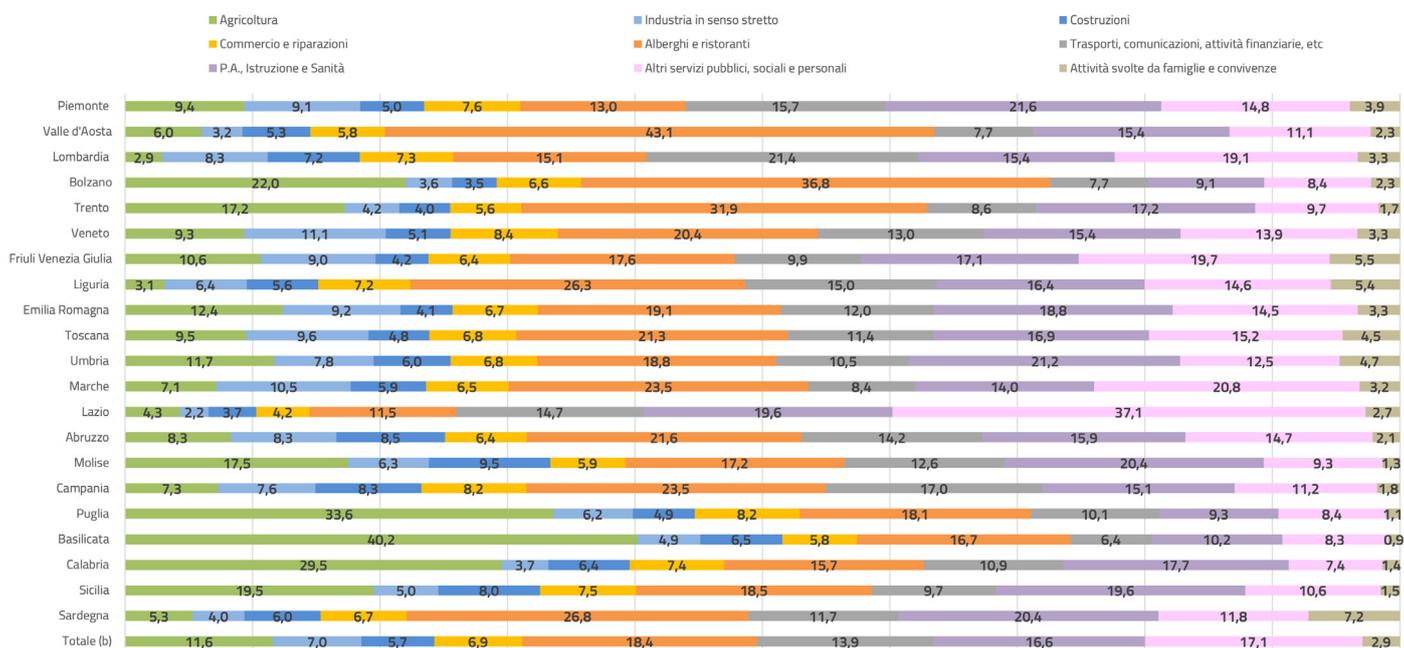
Diversamente da quello agricolo, il settore dell'Industria in senso stretto, che rappresenta il 7,0% della quota media nazionale, è rappresentato prevalentemente nel Centro - Nord: in particolare nel Veneto (11,1%), nelle Marche (10,5%), in Toscana (9,6%) e in Emilia-Romagna (9,2%), mentre nel settore delle Costruzioni (pari al 5,7% del totale nazionale), la percentuale di rapporti attivati è superiore nelle regioni del Mezzogiorno, in particolare in Molise, Abruzzo, Campania e Sicilia, con valori superiori all'8,0%.

I dati relativi al 2024 confermano la particolare vocazione di alcune regioni per il turismo, rappresentato in parte dal settore Alberghi e Ristoranti, che costituisce la fetta più consistente delle attivazioni sul territorio, con una media nazionale pari al 18,4%. È il caso della Sardegna con il 26,8% dei rapporti attivati in tale settore e della Campania con 23,5% per il Mezzogiorno; nel Nord il settore Alberghi e ristoranti è rappresentato in misura maggiore dalla Valle d'Aosta (43,1%) e dalla Provincia Autonoma di Bolzano (36,8%) e da quella di Trento (31,9%), mentre il Centro è rappresentato dalle Marche (23,5%) e dalla Toscana (21,3%). Il settore dei Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese, rispetto al valore medio nazionale del 13,9%, registra il peso maggiore in Lombardia, dove si concentra il 21,4% delle attivazioni, a cui seguono Campania (17,0%), Piemonte (15,7%), Liguria (15,0%) e Lazio (14,7%). Una maggiore uniformità a livello territoriale si evidenzia nel settore della PA, Istruzione e Sanità dove, a fronte di una media nazionale pari al 16,6%, il maggior volume di contratti attivati si rileva in Piemonte (21,6%), Umbria (21,2%), Sardegna e Molise (entrambe con 20,4%).

Vale la pena osservare come nel Lazio una quota consistente delle attivazioni totali provenga dal settore Altri servizi pubblici, sociali e personali: nel 2024 il 37,1% dei contratti di questa regione sono stati avviati all'interno di tale comparto, collocandosi ben al di sopra della media nazionale, pari al 17,1%.

Nelle Attività svolte da famiglie e convivenze - che costituisce con il 2,9% del totale il settore meno rappresentato - la Sardegna costituisce la regione più coinvolta, con una percentuale pari al 7,2%.

Figura 6 – Rapporti di lavoro attivati per regione^(a) e settore di attività economica (composizione percentuale). Anno 2024



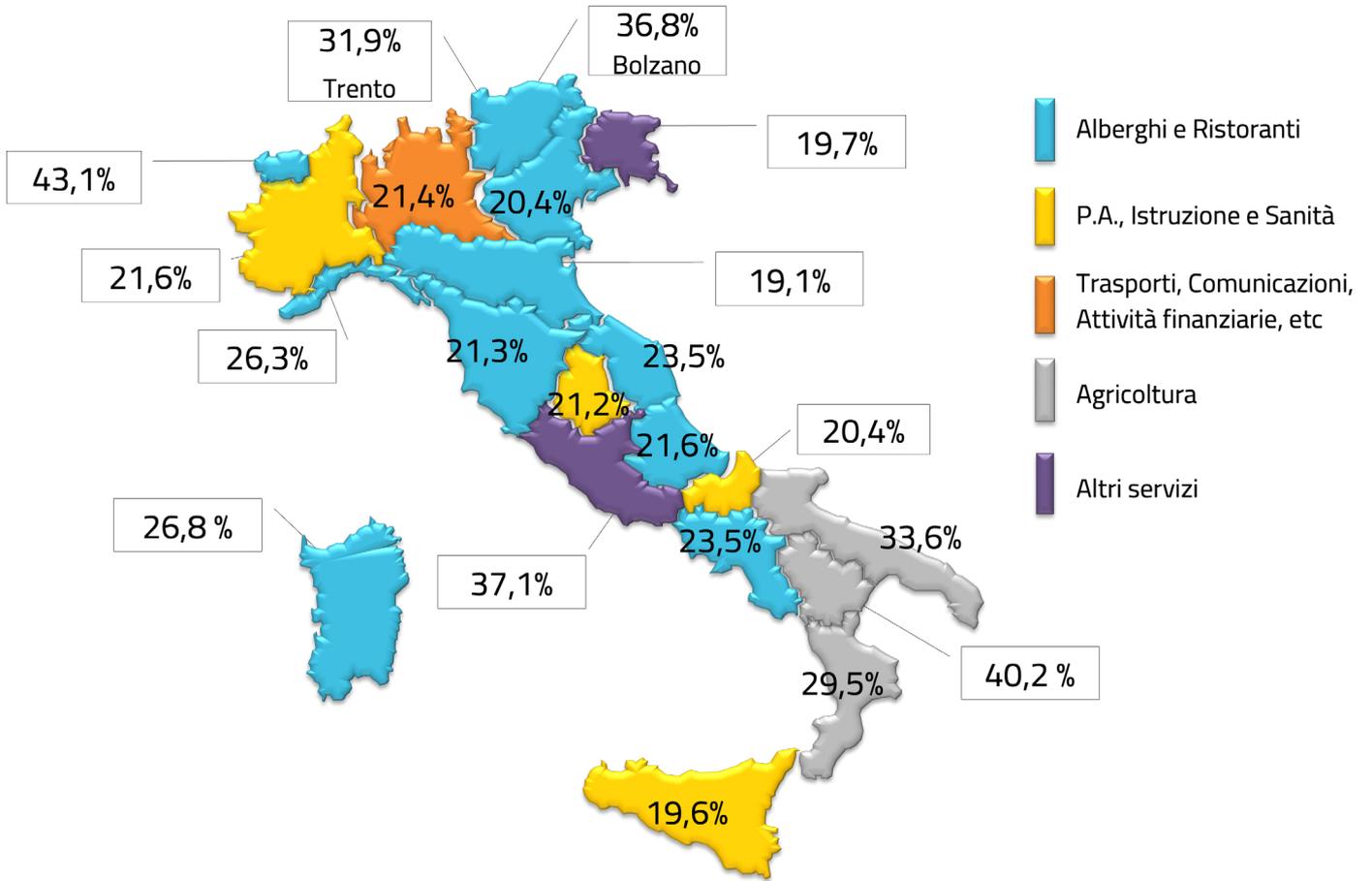
^a Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel complesso, suddividendo i settori prevalenti per regione, si evidenzia nel Mezzogiorno un'area a forte prevalenza di attivazioni nel settore Agricolo, composta da Basilicata, Puglia e Calabria mentre la Sardegna, la Campania e l'Abruzzo, con una quota preponderante dedicata al comparto Alberghi e Ristoranti, mostrano una superiore vocazione turistica, presente, tuttavia, in misura diversa in tutte le principali ripartizioni territoriali. Di contro, Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese, sono prevalenti solo in Lombardia mentre il settore Altri Servizi pubblici, sociali e personali unicamente nel Lazio e in Friuli-Venezia Giulia (Figura 7).

Figura 7 – Rapporti di lavoro attivati per regione^(a). Settori prevalenti (composizioni percentuali). Anno 2024



^aSi intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tavola 18 - Rapporti di lavoro attivati rispetto all'anno precedente per regione^(a) e settore di attività economica (variazione percentuale rispetto all'anno precedente e valori assoluti). Anni 2022, 2023 e 2024

REGIONE	AGRICOLTURA			INDUSTRIA IN SENSO STRETTO			COSTRUZIONI			COMMERCIO E RIPARAZIONI			ALBERGHI E RISTORANTI			TRASPORTI, COMUNICAZIONI, ATTIVITÀ FINANZIARIE ETC,			P.A., ISTRUZIONE E SANITÀ						ATTIVITÀ SVOLTE DA FAMIGLIE E CONVIVENZE			ALTRI SERVIZI PUBBLICI, SOCIALI E PERSONALI			TOTALE					
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024				- DI CUI ISTRUZIONE			2022	2023	2024	2022	2023	2024	VARIAZIONE PERCENTUALE			VALORI ASSOLUTI		
																			2022	2023	2024	2022	2023	2024							2022	2023	2024	2022	2023	2024
PIEMONTE	2,5	-0,9	7,6	15,5	0,8	-14,5	7,5	0,6	-6,0	13,5	1,2	-2,5	19,9	4,5	2,1	19,4	-3,5	-5,6	-19,5	-0,7	2,6	12,4	-2,8	2,7	-10,6	0,3	-2,5	2,8	44,3	12,1	11,4	4,2	0,0	640.550	667.250	667.216
VALLE D'AOSTA	-5,2	3,9	-0,8	-3,2	3,6	1,6	3,2	10,3	-4,5	7,1	11,3	-6,7	13,0	3,9	-1,5	8,3	6,2	-1,2	-27,4	-2,2	5,1	6,8	-7,5	1,9	-8,1	-1,3	-5,2	6,9	18,0	18,1	6,2	4,9	0,9	36.780	38.599	38.948
LOMBARDIA	-0,9	2,4	4,3	16,2	-5,2	-7,4	12,3	7,5	-0,7	19,5	2,9	-0,2	38,9	9,0	-1,3	15,6	-0,7	-4,0	-21,5	-2,0	0,7	13,4	-3,2	2,1	-2,5	-3,0	0,8	14,5	31,7	3,2	16,4	5,7	-1,0	1.940.097	2.050.248	2.030.425
Bolzano	-5,7	5,5	0,5	12,3	-2,6	-13,2	-2,5	-1,0	1,7	16,8	1,3	1,9	13,0	2,5	2,6	18,3	1,5	3,1	-48,4	-7,7	-1,4	13,8	10,4	7,0	-13,7	2,7	5,6	31,8	33,9	4,1	8,4	3,6	1,2	195.113	202.056	204.577
Trento	-2,0	2,5	3,5	4,6	-5,0	-7,8	-0,8	7,1	-4,2	8,7	2,5	0,3	15,4	0,0	1,6	13,6	0,2	-3,9	-47,6	-7,7	-1,8	8,4	-12,6	-2,1	-17,2	-3,0	7,3	21,2	58,4	6,9	8,6	2,5	0,6	170.478	174.786	175.910
VENETO	-3,4	4,8	14,5	13,2	-8,1	-10,9	8,7	5,7	3,9	16,9	5,6	-0,5	25,0	4,4	0,1	9,8	-3,3	0,5	-16,5	-7,1	-0,5	15,9	-7,9	-0,7	-15,4	-3,8	1,5	22,9	76,9	2,8	12,7	5,2	0,4	893.419	940.076	943.821
FRIULI VENEZIA GIULIA	2,6	8,1	6,3	7,5	-4,8	-7,5	2,9	-2,8	-4,9	15,1	4,0	-0,8	18,7	10,9	3,4	6,3	-5,9	0,6	-21,4	-9,3	1,9	14,1	-8,3	1,8	-7,0	-0,6	-1,2	33,3	50,9	14,4	11,8	6,0	3,1	220.162	233.404	240.641
LIGURIA	-6,0	-0,5	5,2	18,3	0,9	-0,1	3,6	-3,6	1,4	10,8	0,3	-3,5	20,4	5,5	0,5	24,2	-3,7	-6,5	-26,1	-5,6	-2,7	9,3	-7,6	-0,3	-6,8	-5,3	-1,1	19,7	49,4	5,5	13,8	4,0	-0,7	273.680	284.630	282.709
EMILIA-ROMAGNA	2,6	-11,1	11,2	12,2	-2,8	-10,7	12,9	1,8	-6,4	17,7	0,6	-1,7	17,6	6,2	2,9	9,0	-1,4	-2,4	-22,4	-4,1	4,1	17,8	-3,5	1,7	-16,0	-2,4	1,7	15,8	59,9	2,9	10,5	4,0	1,2	1.040.612	1.081.748	1.094.986
TOSCANA	2,2	-3,2	12,2	15,9	-7,2	-8,7	3,4	1,3	0,8	17,1	3,6	-3,6	28,5	7,1	-0,9	19,0	-1,4	-1,0	-21,0	-5,6	5,1	14,1	-8,6	5,1	-4,0	-5,2	-1,9	21,0	48,0	4,6	14,7	4,2	1,0	770.212	802.510	810.383
UMBRIA	-1,3	-2,1	5,9	9,6	-3,3	-2,4	5,2	3,6	-3,6	12,5	1,3	0,7	20,7	0,1	-1,1	4,7	-4,3	-2,7	-16,7	-2,3	11,0	9,0	-7,3	5,8	-7,6	-1,9	1,2	26,9	65,7	5,2	9,0	3,7	2,6	150.760	156.365	160.474
MARCHE	-3,8	-3,2	3,8	11,7	-7,3	-12,4	11,3	2,0	3,6	6,7	1,0	-0,8	13,0	4,8	6,4	8,2	-8,9	-1,7	-22,2	-14,0	1,1	9,6	-16,2	0,5	-17,1	-4,4	0,7	41,1	69,7	9,6	10,1	4,9	2,2	294.859	309.374	316.285
LAZIO	-4,7	-4,7	12,1	5,5	0,3	2,4	9,7	-3,9	-3,0	12,3	3,5	3,0	48,7	14,0	2,5	12,3	-4,4	0,1	-13,0	9,1	3,2	18,0	-1,4	2,5	-6,0	0,4	-1,9	17,1	1,0	-14,6	17,1	2,4	-4,8	1.923.594	1.970.647	1.876.816
ABRUZZO	-8,2	-10,8	6,5	7,0	5,0	-3,8	10,3	-0,7	-1,9	10,6	1,4	1,7	8,9	5,8	5,5	11,7	-1,3	-3,2	-21,0	5,5	1,4	8,8	-4,1	0,7	-9,0	-3,3	-2,6	22,8	37,5	9,6	7,9	5,2	2,3	254.876	268.088	274.206
MOLISE	-6,7	-10,5	8,9	6,3	6,0	-12,6	11,1	-5,1	-0,6	10,7	4,0	-3,3	17,0	1,9	2,1	18,0	-7,1	1,1	-35,8	-4,8	12,1	-0,2	-5,4	5,8	-15,2	-11,2	-11,5	23,1	27,2	12,4	6,8	-1,8	4,0	48.770	47.900	49.797
CAMPANIA	-1,0	-2,9	4,4	3,4	3,2	2,6	2,4	2,9	5,6	6,2	6,8	7,6	30,5	12,3	12,3	16,7	4,4	1,8	-17,2	-2,7	1,3	7,4	-3,1	0,2	-3,9	-12,6	2,7	26,0	28,2	10,9	12,7	5,9	6,1	946.516	1.002.646	1.063.764
PUGLIA	-7,2	-4,7	1,5	1,5	-0,1	-1,5	4,7	-3,8	-0,1	-0,7	3,2	1,0	20,2	7,4	8,4	4,4	4,8	2,7	-24,7	2,6	0,9	9,0	3,7	3,0	-18,2	-2,9	-1,4	27,3	25,1	0,5	2,4	2,0	2,3	1.130.521	1.152.912	1.179.623
BASILICATA	-0,5	-3,9	-1,3	-7,2	-1,1	-1,2	3,2	1,9	-7,5	6,8	11,8	-5,9	27,3	10,1	-1,6	-3,9	-0,9	-4,8	-29,5	-0,5	0,5	-2,4	-5,8	0,5	-22,9	-10,3	-3,3	34,9	11,2	4,1	4,8	1,2	-1,7	151.051	152.913	150.327
CALABRIA	-5,5	-2,8	-2,2	-2,8	9,0	4,6	3,5	-1,7	1,9	2,9	1,7	2,9	11,8	5,2	2,5	0,6	1,9	5,3	-19,3	2,2	-5,4	0,4	-1,4	-4,5	-11,6	-12,2	0,9	11,9	29,7	2,8	0,3	2,3	0,0	347.649	355.593	355.502
SICILIA	-3,0	-2,1	-2,8	2,6	6,2	5,2	1,2	-8,7	1,2	1,9	1,4	1,2	19,0	12,8	-0,1	3,0	0,0	-0,5	-25,4	-1,9	7,2	4,8	-3,8	4,6	-14,1	-7,1	-2,2	24,3	25,4	13,2	5,1	2,9	2,4	882.720	908.192	929.809
SARDEGNA	-6,3	0,5	5,8	3,3	-0,6	-1,9	4,3	-7,5	3,6	9,4	0,2	0,5	14,9	3,2	2,3	6,0	-1,8	-0,4	-27,2	0,5	1,5	8,1	0,8	-0,9	2,2	-5,5	-4,0	23,5	41,8	4,6	8,2	3,3	1,6	331.775	342.693	348.115
Totale^(b)	-3,4	-3,1	3,9	10,5	-2,7	-6,2	6,7	0,3	-0,2	11,0	3,0	0,5	24,5	7,7	2,8	12,4	-1,2	-1,4	-21,1	-1,2	2,3	11,9	-3,8	1,9	-8,4	-3,5	-0,5	18,5	23,6	-1,5	11,2	3,9	0,4	12.647.878	13.146.174	13.198.245

^aSi intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^bIl Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Con riguardo ai settori di attività, emerge come nel 2024 la crescita di nuove contrattualizzazioni coinvolge principalmente il settore dell'Agricoltura (+3,9%), quello degli Alberghi e ristoranti (+2,8%), la Pubblica Amministrazione, Istruzione e Sanità (+2,3%), con una variazione minore nel settore del Commercio e riparazioni (+0,5%), mentre nei restanti settori i rapporti attivati mostrano una riduzione.

Con riferimento ai Servizi, nel settore Alberghi e ristoranti, a fronte di una crescita nazionale pari al 2,8%, in Campania (+12,3%) e Puglia (+8,4%) si registra la variazione maggiore, mentre nel settore Commercio e riparazioni (+0,5%) le attivazioni crescono in misura maggiore in Campania (+7,6%), nel Lazio (+3,0%) e in Calabria (+2,9%), mentre decrescono nella Valle d'Aosta (-6,7%) e in Basilicata (-5,9%).

La variazione positiva rilevata a livello nazionale nel settore PA, Istruzione e Sanità, (2,3%) si estende a gran parte delle regioni, con contributi maggiormente significativi in Molise e Umbria (rispettivamente +12,1% e +11%), con l'eccezione di alcune regioni del Nord, tra cui la Liguria (-2,7%) e del Mezzogiorno, in particolare la Calabria (-5,4%).

A fronte di tali aumenti, negli altri comparti del settore dei Servizi i rapporti di lavoro attivati mostrano un decremento negli Altri servizi pubblici, sociali e personali (-1,5%) e nelle Attività svolte da famigli e convivenze (-0,5%). Nel primo la variazione negativa è interamente riconducibile alla variazione registrata nella regione Lazio, corrispondente a -14,6%, a fronte delle variazioni di segno positivo rilevate in tutte le altre regioni; nelle Attività svolte da famigli e convivenze, le attivazioni si distribuiscono in modo più eterogeneo tra le regioni con un calo maggiore nella regione Molise (-11,5%) e nella Valle d'Aosta (-5,2%) e con variazioni positive, in particolare nella Provincia Autonoma di Trento (+7,3%) e nella Provincia Autonoma di Bolzano (+5,6%).

Con riguardo invece agli altri macrosettori di attività, nel settore dell'Agricoltura, dopo un calo nel biennio 2022-2023, nel 2024 le attivazioni mostrano una ripresa (+3,9%) che si localizza in particolare nelle regioni del Centro e del Nord quali il Veneto (+14,5%), la Toscana (+12,2%), il Lazio (+12,1%) e l'Emilia-Romagna (+11,2%), mentre in alcune regioni del Mezzogiorno persistono variazioni di segno negativo quali Sicilia, Calabria e Basilicata.

A fronte dell'incremento nel settore agricolo, nel 2024 le attivazioni registrano un calo dell'Industria in senso stretto (-6,2%), in misura più diffusa nelle regioni del Nord e del Centro che mostrano i cali più significativi, quali il Piemonte (-14,5%), la Provincia Autonoma di Bolzano (-13,2%), il Veneto (-10,9%), le Marche (-12,4%), con l'eccezione del Molise (-12,6%). Nelle Costruzioni il calo delle attivazioni è più lieve (-0,2%) e diffuso in tutte le aree territoriali, con maggiori variazioni soprattutto nelle regioni del Nord e del Centro, in particolare in Emilia-Romagna (-6,4%), Piemonte (-6,0%), Valle d'Aosta (-4,5%), Friuli-Venezia Giulia (-4,9%), con valori positivi distribuiti in misura superiore nel Sud ([Tavola 18](#)).

Dalla composizione percentuale dei rapporti attivati per tipologia di contratto (Figura 8), si rileva come il rapporto a Tempo Determinato, pari al 66,4% del totale nel 2024, rappresenti la forma più diffusa di formalizzazione dei contratti di lavoro. L'incidenza di tale istituto si colloca al di sopra della media nazionale nella totalità delle regioni del Mezzogiorno con l'eccezione dell'Abruzzo: in particolare in Basilicata, Puglia, Calabria rappresenta una quota superiore all'80% delle formalizzazioni contrattuali. Nel resto d'Italia si individuano valori superiori alla media nazionale nella Provincia Autonoma di Bolzano, la Provincia Autonoma di Trento (78,3% e 75,4% rispettivamente), la Valle d'Aosta (69,7%); poco al di sotto della media si collocano l'Abruzzo (66,2%) e il Lazio (64,6%) mentre la Lombardia registra la più bassa quota percentuale (pari a 55,3%). Di contro, la Lombardia mostra la quota più significativa (pari a 19,5%) di rapporti di lavoro a Tempo Indeterminato, che rappresentano il 13,3% del totale nazionale. Nel complesso tale tipologia di contratto registra un peso significativamente superiore alla media nazionale nel Nord; in particolare in Piemonte (17,5%) e in Veneto (16,7%), mentre valori inferiori si osservano nel Mezzogiorno, in particolare in Puglia (7,2%) e in Basilicata (6,8%).

Con riferimento ai Contratti di collaborazione (pari al 6,6% del totale), si registra il peso più consistente principalmente nelle regioni del Centro-Nord; in particolare le quote più elevate si raggiungono nelle Marche e in Umbria (rispettivamente 10% e 9,5%), mentre quelle inferiori si osservano in Basilicata (2,8%) e in Puglia (4,1%). Così come per Contratti di collaborazione anche il contratto di Apprendistato (pari al 2,8% del totale), è maggiormente rappresentato al Nord e al Centro, ripartizioni dove la quasi totalità delle regioni (tranne la Provincia Autonoma di Bolzano con il 1,9% e il Lazio con il 2,1%) registra valori superiori alla media nazionale per questo contratto. In particolare, la Valle D'Aosta (6,2%), il Veneto e la Liguria (entrambe 4,6%).

Figura 8 – Rapporti di lavoro attivati per tipologia di contratto e regione^(a) (composizione percentuale). Anno 2024



^a Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Il Totale è comprensivo degli N.d.

^c Al netto delle Trasformazioni.

^d La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Per quanto riguarda le cessazioni dei rapporti di lavoro, l'analisi della composizione percentuale per durata effettiva del rapporto di lavoro per regione, evidenzia nel 2024 una forte incidenza della regione Lazio, pari al 56,3%, sul totale dei rapporti cessati di breve durata fino a 30 giorni, che si attesta ben oltre la percentuale nazionale (pari a 32,9%) (Tavola 19). Scomponendo ulteriormente tale durata per ulteriori sottoclassi, emerge come tale incidenza sia riconducibile al considerevole peso dei rapporti con durata effettiva pari ad 1 giorno, che nel Lazio rappresenta il 35,1% (a fronte del 12,7% nazionale) ed è legato, in particolare, anche alla presenza di rapporti di lavoro nel settore dello spettacolo. Un'alta incidenza nei rapporti che si esauriscono entro 30 giorni, con valori superiori alla media nazionale, si registra in Campania (35,7%) e in Puglia (34,8%), in contesti di spiccata frammentazione dei rapporti di lavoro e legata al ruolo giocato da alcuni particolari settori. Mentre in Campania l'incidenza è riconducibile in misura maggiore al peso dei rapporti di durata 4-30 giorni (pari a 13,6%), in Puglia la quota è distribuita su valori superiori alla media in tutte le sottoclassi.

All'estremo delle classi di durata, con riferimento ai contratti superiori ad un anno, che rappresentano il 18,1% a livello nazionale, i contesti occupazionali del Nord rivelano una dinamica delle cessazioni caratterizzata da una quota considerevole di tali rapporti, superiore a quanto rilevato nelle regioni del Centro e, soprattutto, del Mezzogiorno. Si osserva, infatti, come tutte le regioni che presentano valori

al di sopra della media nazionale appartengono al Nord e al Centro. In particolare, le regioni con la percentuale maggiore di rapporti cessati dopo almeno un anno dalla data di attivazione sono il Piemonte (25,8%), la Lombardia (24,9%), il Friuli-Venezia Giulia (24,5%), il Veneto (24,2%), mentre le percentuali minori si riscontrano in Puglia (9,9%), in Basilicata (10,6%) e in Calabria (12,1%).

Tavola 19 – Rapporti di lavoro cessati per regione^(a) e durata effettiva del rapporto di lavoro (composizione percentuale e valori assoluti). Anno 2024

REGIONE	FINO A 30 GIORNI				31-90 GIORNI	91-365 GIORNI	366 E OLTRE GIORNI	TOTALE (=100%)
	TOTALE	DI CUI						
		1 GIORNO	2-3 GIORNI	4-30 GIORNI				
PIEMONTE	24,3	6,0	4,2	14,1	16,0	33,9	25,8	638.565
VALLE D'AOSTA	22,6	5,3	3,5	13,9	21,4	43,0	13,0	36.472
LOMBARDIA	32,2	13,4	5,7	13,1	13,6	29,3	24,9	1.943.744
Bolzano	21,7	1,4	1,6	18,7	23,0	40,4	15,0	196.998
Trento	24,9	2,7	2,8	19,4	23,6	38,9	12,6	169.493
VENETO	22,3	5,7	3,7	12,9	16,4	37,1	24,2	900.715
FRIULI VENEZIA GIULIA	25,2	7,2	4,2	13,9	17,1	33,2	24,5	231.562
LIGURIA	23,3	6,1	4,0	13,2	17,3	38,3	21,1	269.615
EMILIA-ROMAGNA	27,6	6,8	5,0	15,9	17,8	34,5	20,1	1.051.691
TOSCANA	26,4	7,9	4,8	13,7	16,6	36,5	20,4	776.613
UMBRIA	25,3	7,1	4,8	13,5	16,6	36,4	21,7	154.102
MARCHE	25,6	7,6	3,9	14,2	18,3	36,4	19,8	306.542
LAZIO	56,3	35,1	7,7	13,4	10,1	20,2	13,5	1.817.532
ABRUZZO	28,0	6,0	5,2	16,8	20,7	34,5	16,9	264.100
MOLISE	27,4	5,0	4,1	18,4	22,2	34,3	16,1	47.442
CAMPANIA	35,7	15,7	6,5	13,6	15,4	32,7	16,2	1.014.455
PUGLIA	34,8	8,5	6,1	20,2	23,7	31,5	9,9	1.154.522
BASILICATA	31,7	8,3	4,5	18,9	22,8	35,0	10,6	148.568
CALABRIA	22,9	3,3	3,0	16,6	23,5	41,5	12,1	346.915
SICILIA	31,0	10,2	5,9	15,0	17,3	38,8	12,8	894.573
SARDEGNA	28,0	8,2	4,8	15,0	18,1	38,4	15,5	338.061
Totale^(b)	32,9	12,7	5,4	14,8	16,6	32,4	18,1	12.706.076

^a Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Il quadro fornito dalla composizione percentuale per cause di cessazione costituisce un ulteriore tassello di confronto e verifica sull'articolazione e l'individuazione delle specificità delle diverse realtà territoriali (Tavola 20). La Cessazione al termine, con un valore pari a 69,3%, rappresenta nel 2024 in tutte le regioni la causa predominante di cessazione con una quota generalmente più alta (superiore al 70%) nelle regioni del Mezzogiorno, con l'eccezione del Lazio, che ne detiene la quota maggiore (pari al 79%), della Valle D'Aosta e delle Marche (pari al 72,1% e al 72,0%). L'incidenza percentuale delle Cessazioni richieste dal lavoratore sul totale dei rapporti di lavoro cessati (pari a 17,4%) si conferma ancora superiore in quei mercati del lavoro dipendenti dove tradizionalmente la struttura economico produttiva è più forte e dinamica quali il Veneto (25,9%), la Lombardia (25,4%), il Piemonte (23,7%).

Una quota inferiore rispetto alle Cessazioni richieste dal lavoratore è rappresentata dalla componente delle Cessazioni promosse dal datore, che rappresentano il 7,6%. In particolare, il divario risulta superiore in Veneto (17,7 punti) e Lombardia (16,0 punti) mentre si restringe in Puglia (3,7 punti), Calabria (4,2 punti) e Basilicata (4,3 punti), che rappresentano territori maggiormente condizionati da sedimentate e strutturali difficoltà occupazionali.

Con riferimento al Licenziamento, nel 2024 corrispondente al 5,3% del totale delle cause di cessazione che rappresenta la componente più rappresentativa delle Cessazioni promosse dal datore, le quote maggiori si riscontrano nel Mezzogiorno, in particolare in Sardegna e in Campania rispettivamente pari al 6,8% e al 6,7%, ma con percentuali non distanti da quelle rilevate in Piemonte e in Lombardia (rispettivamente pari a 6,4% e 6,3%). Di contro, le quote minori si rilevano nella Provincia Autonoma di Bolzano e nella Provincia Autonoma di Trento (rispettivamente a 2,3% e 2,6%) mentre valori compresi tra 3,9% e 4,3% si rilevano in Puglia, Basilicata, Lazio e Valle d'Aosta, regioni perlopiù a vocazione turistica.

Tavola 20 – Rapporti di lavoro cessati per regione^(a) e motivo di cessazione (composizione percentuale e valori assoluti). Anno 2024

REGIONE	CESSAZIONE RICHIESTA DAL LAVORATORE	CESSAZIONE PROMOSSA DAL DATORE DI LAVORO				CESSAZIONE AL TERMINE	ALTRE CAUSE ^(d)	TOTALE (=100%)
		TOTALE	CESSAZIONE ATTIVITÀ	DI CUI				
				LICENZ. ^(b)	ALTRO ^(c)			
PIEMONTE	23,7	9,3	0,3	6,4	2,6	62,7	4,4	638.565
VALLE D'AOSTA	16,4	7,1	0,2	4,0	3,0	72,1	4,4	36.472
LOMBARDIA	25,4	9,4	0,3	6,3	2,8	61,9	3,3	1.943.744
Bolzano	14,5	5,4	0,1	2,3	3,0	68,8	11,3	196.998
Trento	14,6	5,1	0,1	2,6	2,5	66,5	13,8	169.493
VENETO	25,9	8,2	0,3	5,0	2,9	62,4	3,5	900.715
FRIULI VENEZIA GIULIA	22,3	7,9	0,2	4,9	2,7	66,2	3,6	231.562
LIGURIA	19,4	9,0	0,3	6,1	2,6	66,4	5,2	269.615
EMILIA-ROMAGNA	18,6	7,4	0,2	4,7	2,5	69,2	4,7	1.051.691
TOSCANA	19,7	8,5	0,7	5,7	2,1	68,5	3,2	776.613
UMBRIA	19,3	7,6	0,4	5,7	1,5	69,7	3,4	154.102
MARCHE	16,4	8,2	0,6	5,2	2,4	72,0	3,4	306.542
LAZIO	12,2	6,0	0,2	4,3	1,4	79,0	2,9	1.817.532
ABRUZZO	14,9	7,9	0,6	5,6	1,7	72,6	4,6	264.100
MOLISE	15,4	7,9	0,3	6,2	1,5	67,5	9,2	47.442
CAMPANIA	16,2	8,7	0,4	6,8	1,5	70,7	4,4	1.014.455
PUGLIA	8,8	5,1	0,3	3,9	1,0	71,1	14,9	1.154.522
BASILICATA	9,1	4,8	0,2	4,0	0,6	68,6	17,5	148.568
CALABRIA	10,8	6,6	0,2	5,2	1,1	73,8	8,9	346.915
SICILIA	12,3	7,5	0,3	6,1	1,1	71,5	8,7	894.573
SARDEGNA	14,5	9,0	0,2	6,7	2,0	72,4	4,2	338.061
Totale^(e)	17,4	7,6	0,3	5,3	2,0	69,3	5,6	12.706.076

^a Si intende la regione della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

^b Per "Licenziamento" si intende: Licenziamento per giustificato motivo oggettivo; Licenziamento per giustificato motivo soggettivo; Licenziamento collettivo; Licenziamento giusta causa.

^c Per "Altro" si intende: Decadenza dal servizio; Mancato superamento del periodo di prova.

^d Per "Altre cause" si intende: Altro; Decesso; Modifica del termine inizialmente fissato; Risoluzione consensuale.

^e Il Totale è comprensivo degli N.d.

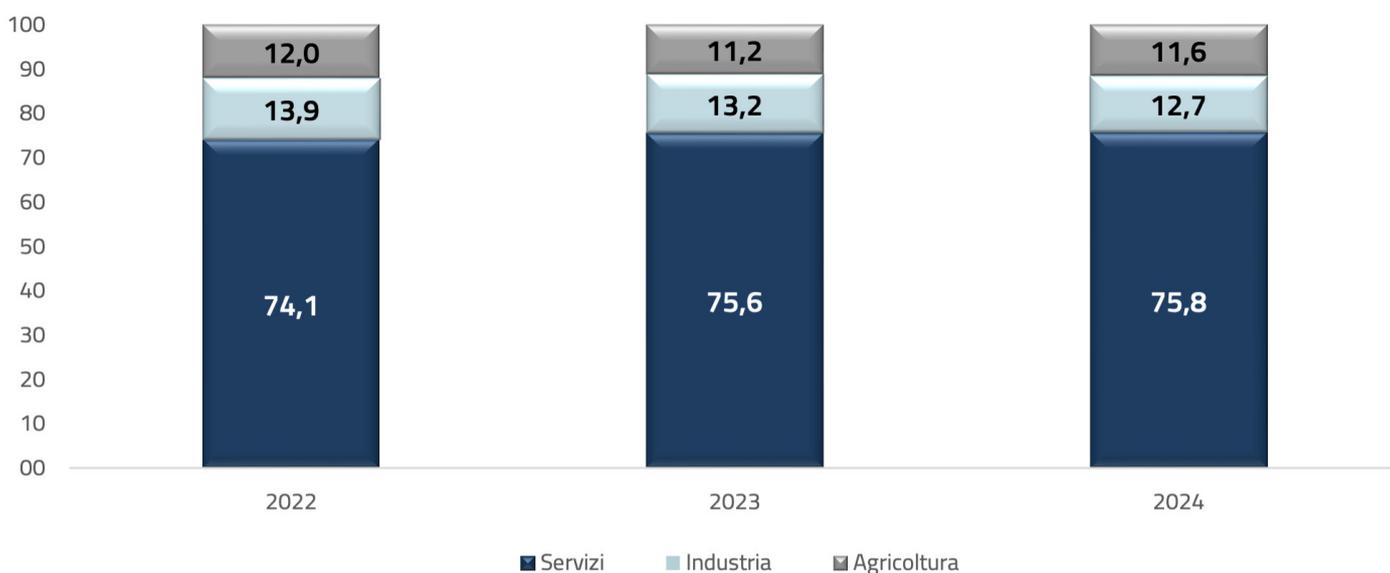
Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

c. Settore di attività economica

La maggior parte dei rapporti di lavoro attivati si concentra nel settore dei Servizi, che nel 2024 assorbe il 75,8% delle attivazioni totali. Nell'Industria si concentra il 12,7% dei rapporti di lavoro attivati nell'anno, mentre l'11,6% ha interessato l'Agricoltura (Figura 9).

Si può osservare che nel triennio 2022-2024 cresce la quota percentuale di attivazioni nel settore dei Servizi, dove nel 2024 si registra un incremento di 0,2 punti percentuali rispetto al 2023 e di 1,7 punti rispetto al 2022, mentre cala il peso relativo all'Agricoltura di 0,4 punti nel triennio e quello riferito all'Industria, con una flessione di 1,2 punti percentuali nel periodo considerato.

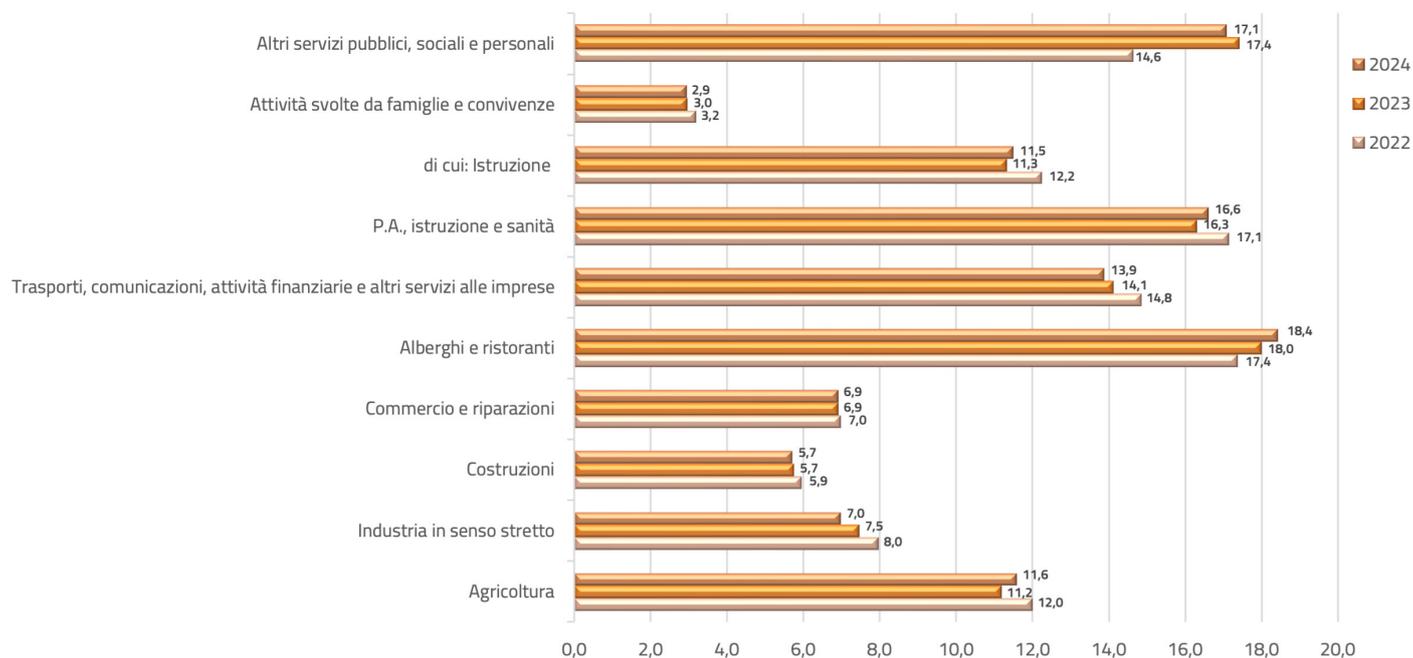
Figura 9 – Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica (composizione percentuale). Anni 2022, 2023 e 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La crescita del peso percentuale di attivazioni nei Servizi interessa in particolare il comparto degli Alberghi e Ristoranti, che vede aumentare di un punto percentuale nel triennio la propria quota, e ancor di più il settore Altri servizi pubblici, sociali e personali che presenta nel periodo preso in esame una crescita più significativa, pari a +2,5 punti percentuali (Figura 10). Di contro, nell'ambito dei Servizi si registra un calo del peso percentuale delle attivazioni in tutti gli altri comparti, in particolare quello relativo ai Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese (-1,1 punti percentuali) e all'Istruzione (-0,7 punti).

Figura 10 – Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica (composizione percentuale e variazione percentuale rispetto all'anno precedente). Anni 2022, 2023 e 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Considerando la dinamica annua, si osserva nel 2024 una crescita dei rapporti di lavoro attivati nell'Agricoltura (+3,9%), nel settore relativo agli Alberghi e Ristoranti (+2,8%), nel comparto composto da PA, Istruzione e Sanità (+2,3%) e in maniera più moderata in quello relativo a Commercio e riparazioni (+0,5%) (Figura 10). Si registra, invece, un calo relativo agli altri settori, in particolare per l'Industria in senso stretto (-6,2%), i Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese (-1,4%) e gli Altri servizi pubblici, sociali e personali (-1,5%).

La dinamica annua positiva delle attivazioni osservata nel 2024, pari a +0,4%, riguarda esclusivamente gli uomini (+0,8%), mentre risulta stabile la dinamica femminile (Tavola 21). Nei settori di attività economica che mostrano una variazione positiva, l'incremento coinvolge in misura superiore la componente maschile per i comparti Alberghi e Ristoranti (+3,4%) e PA, Istruzione e Sanità (+5,4%), mentre viene rilevata una crescita esclusivamente per gli uomini nell'Agricoltura (+6,1%, rispetto a un calo pari a -1,5% per le donne) e nel comparto Commercio e riparazioni (+1,9%, rispetto a -0,8%). Inoltre, la dinamica annua negativa nel 2024 interessa in misura superiore la componente femminile in tutti gli altri settori presi in esame, ad eccezione degli Altri servizi pubblici, sociali e personali per il quale viene rilevato un incremento tendenziale (+0,9%, rispetto a -3,1% per la componente maschile). Il settore riferito alle Attività svolte da famiglie e convivenze, sostanzialmente corrispondente al lavoro domestico, mostra, infine, una flessione esclusivamente per le donne (-1,3%), mentre crescono le attivazioni per gli uomini (+5,9%).

Complessivamente nel triennio 2022-2024, si evidenzia un trend significativamente più positivo delle attivazioni per il comparto Alberghi e Ristoranti e per quello relativo agli Altri servizi pubblici, sociali e personali, in maniera analoga per entrambe le componenti di genere, mentre la dinamica positiva riscontrata nel comparto riferito a Commercio e riparazioni risulta sostanzialmente in linea con quanto osservato nel totale economia e con un incremento complessivo nel triennio lievemente superiore per le donne. Di contro, si rileva un andamento maggiormente negativo per le Attività svolte da famiglie e convivenze, in particolare per la componente maschile, e in Agricoltura, per quella femminile.

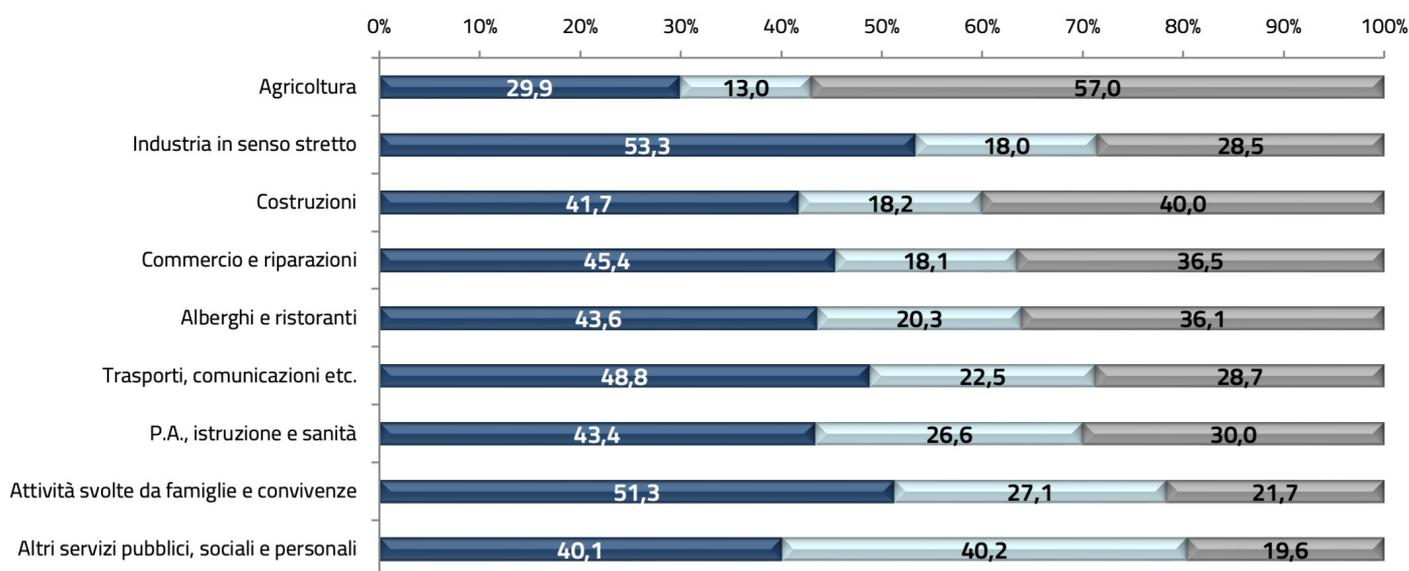
Tavola 21 - Rapporti di lavoro attivati per genere del lavoratore interessato e settore di attività economica (variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE					
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	MASCHI			FEMMINE		
Agricoltura	-3,6	-2,6	6,1	-3,1	-4,4	-1,5
Industria in senso stretto	8,8	-2,4	-5,7	14,5	-3,4	-7,5
Costruzioni	6,3	0,2	-0,1	14,5	2,1	-1,7
Commercio e riparazioni	8,5	3,7	1,9	13,6	2,3	-0,8
Alberghi e ristoranti	24,0	8,2	3,4	25,1	7,2	2,2
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	9,1	-0,6	-0,6	17,0	-1,9	-2,5
P.A., istruzione e sanità	7,1	-3,4	5,4	11,7	-0,5	1,4
- di cui Istruzione	10,2	-6,7	2,9	12,4	-2,9	1,6
Attività svolte da famiglie e convivenze	-27,3	-14,3	5,9	-4,6	-1,9	-1,3
Altri servizi pubblici, sociali e personali	18,0	25,3	-3,1	19,3	21,1	0,9
Totale	9,4	4,7	0,8	13,4	3,1	0,0

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Prendendo in considerazione la distribuzione delle attivazioni nel 2024 sul territorio per settore di attività economica, l'Agricoltura, che costituisce l'11,6% del totale attivazioni, si concentra per il 57,0% nelle regioni del Mezzogiorno, mentre il 29,9% delle attivazioni in Agricoltura sono effettuate nel Nord e il 13,0% nel Centro (Figura 11). L'Industria in senso stretto, che rappresenta il 7,0% del totale economia, è maggiormente presente nel Nord, con il 53,3% delle attivazioni; il 28,5% delle assunzioni nel settore riguardano, invece, il Mezzogiorno e il 18,0% le regioni del Centro. Le attivazioni nel comparto delle Costruzioni, che assorbono il 5,7% del totale dei rapporti di lavoro attivati, sono distribuite per il 41,7% nel Nord e per il 40,0% nelle regioni del Mezzogiorno, mentre nel Centro risultano presenti in misura minore, pari al 18,2% del totale. Il settore dei Servizi, che nel 2024 assorbe il 75,8% del totale delle attivazioni, presenta quote più elevate nel Nord, tranne che per il comparto relativo agli Altri servizi pubblici, sociali e personali che presenta una quota sostanzialmente simile al Centro (pari a poco più del 40%), mentre il Mezzogiorno assorbe una quota molto più piccola, pari al 19,6%.

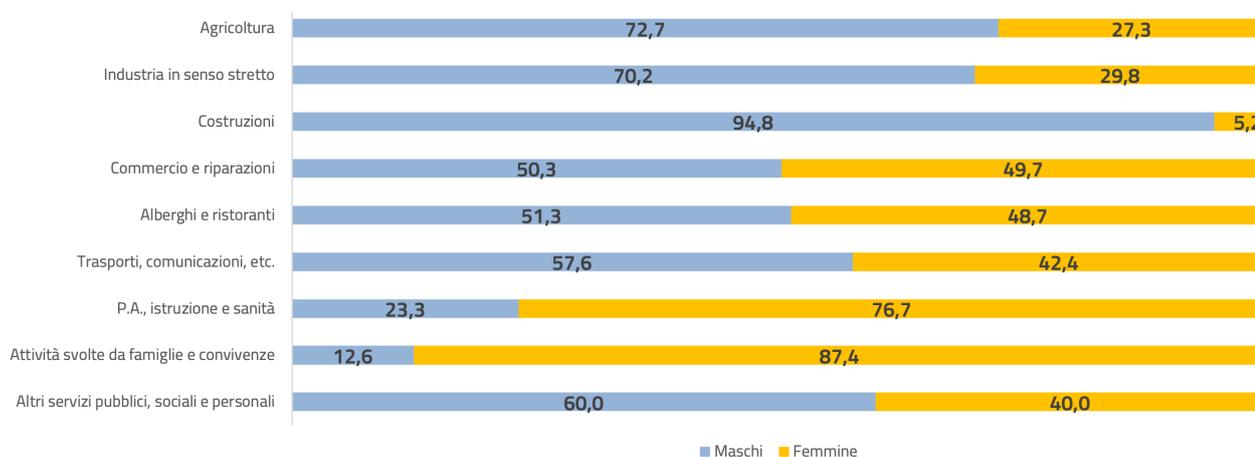
Figura 11 – Rapporti di lavoro attivati per settore di attività economica e ripartizione geografica (composizione percentuale). Anno 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

L'analisi della composizione percentuale delle attivazioni per genere e per settore di attività economica conferma nel 2024 le evidenze risultate negli anni precedenti, in quanto le attivazioni interessano in misura significativamente superiore le donne nei settori Attività svolte da famiglie e convivenze (87,4% del totale) e PA, Istruzione e Sanità (76,7% del totale) (Figura 12). Al contrario, una maggiore incidenza di rapporti attivati a favore di lavoratori di sesso maschile si riscontra particolarmente nei settori delle Costruzioni, dell'Agricoltura, dell'Industria in senso stretto e nel comparto relativo ad Altri servizi pubblici, sociali e personali (rispettivamente 94,8%, 72,7%, 70,2% e 60,0%).

Figura 12 – Rapporti di lavoro attivati per ripartizione geografica, settore di attività economica e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale). Anno 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024 la quota più consistente di rapporti di lavoro cessati è detenuta dai Servizi, che assorbono il 75,4% delle cessazioni totali, mentre il 12,7% si concentra nell'Industria e l'11,9% nell'Agricoltura. Analizzando le composizioni percentuali nel triennio 2022-2024 si osserva come all'incremento della quota di cessazioni nei Servizi (+1,0 punti percentuali) corrisponde una diminuzione del peso dell'Agricoltura e dell'Industria (entrambe -0,5 punti); per quest'ultima tale diminuzione è legata al calo dell'Industria in senso stretto (-0,6 punti) a fronte di un lieve aumento nelle Costruzioni (+0,1 punti).

Il peso più considerevole nel settore dei Servizi è ascrivibile al comparto degli Alberghi e ristoranti, in crescita da 17,3% a 18,2% nel periodo 2022-2023, rimanendo stabile nel 2024, nonché quello rappresentato da Altri servizi pubblici, sociali e personali, in crescita, dal 14,9% del 2022 al 17,4% del 2024 (+2,5 punti). Nel triennio decresce invece la quota dei rapporti cessati relativa al resto dei Servizi, in particolare Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese e P.A., istruzione e sanità (entrambi 0,8 punti percentuali), oltre che Attività svolte da famiglie e convivenze (0,7 punti) (Tavola 22).

Tavola 22 – Rapporti di lavoro cessati per settore di attività economica (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agricoltura	1.508.277	1.454.010	1.510.860	12,4	11,9	11,9	-4,0	-3,6	3,9
Industria in senso stretto	923.524	906.358	893.221	7,6	7,4	7,0	9,3	-1,9	-1,4
Costruzioni	675.627	686.167	716.833	5,6	5,6	5,6	15,6	1,6	4,5
Commercio e riparazioni	825.857	827.474	841.276	6,8	6,8	6,6	16,7	0,2	1,7
Alberghi e ristoranti	2.106.200	2.226.534	2.317.989	17,3	18,2	18,2	34,9	5,7	4,1
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	1.753.648	1.734.764	1.732.653	14,4	14,2	13,6	14,2	-1,1	-0,1
P.A., istruzione e sanità	2.105.504	2.015.686	2.096.336	17,3	16,5	16,5	13,6	-4,3	4,0
- di cui Istruzione	1.527.439	1.421.059	1.475.824	12,6	11,6	11,6	15,5	-7,0	3,9
Attività svolte da famiglie e convivenze	454.244	403.971	387.826	3,7	3,3	3,1	-0,4	-11,1	-4,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	1.814.703	1.984.388	2.209.082	14,9	16,2	17,4	19,7	9,4	11,3
Totale	12.167.584	12.239.352	12.706.076	100,0	100,0	100,0	14,5	0,6	3,8

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nella distribuzione dei settori economici per aree territoriali in termini di quote di cessazioni (Figura 13) si evidenzia come l'Agricoltura è concentrata per il 20,6% nelle regioni del Mezzogiorno, con un peso di gran lunga superiore a quello della ripartizione del Nord e di quella Centrale (rispettivamente

pari all'8,3% e a 6,4%). Oltre al settore Agricolo, anche il settore Alberghi e ristoranti, assorbe nel Mezzogiorno una percentuale superiore a quella rilevata nelle altre ripartizioni territoriali con una quota pari al 20,2% (18,4% nel Nord e 15,3% nel Centro). Il Mezzogiorno registra anche la quota più ampia di rapporti cessati nelle Costruzioni (7,0%), mentre il settore dell'Industria in senso stretto è maggiormente rappresentato nel Nord (8,8%). Per quanto riguarda il Centro, questo assorbe la percentuale più rilevante dei rapporti conclusi nel comparto Altri servizi pubblici, sociali e personali (29,3%) e di quelli relativi alla P.A., istruzione e sanità (18,4%).

Figura 13 – Rapporti di lavoro cessati per area geografica e settore di attività economica (composizione percentuale). Anno 2024



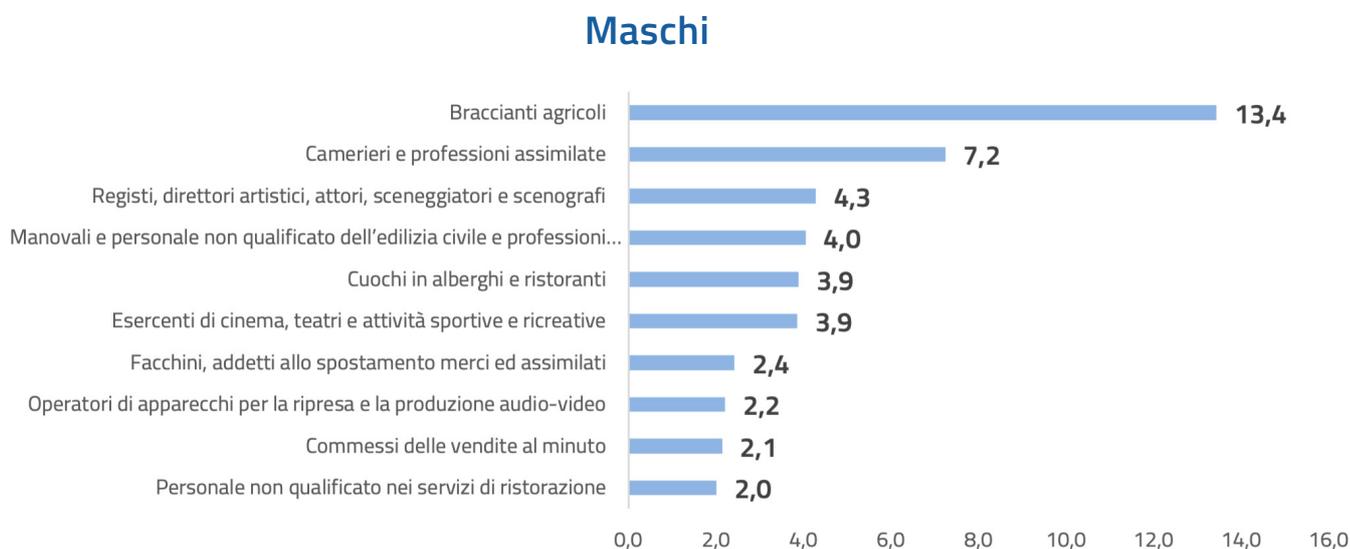
^aSi intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge l'attività lavorativa.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

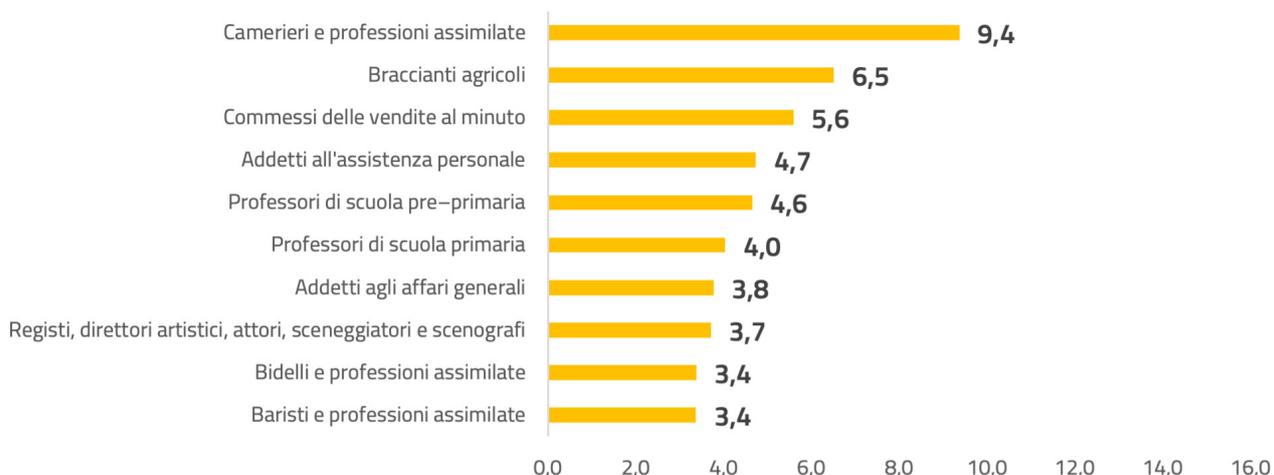
d. Qualifica professionale

Prendendo in considerazione le prime dieci qualifiche professionali con il più elevato numero di attivazioni di rapporti di lavoro nel 2024, esse rappresentano il 45,5% dei rapporti attivati tra gli uomini e il 49,1% tra le donne (Figura 14). Pertanto, la concentrazione delle attivazioni nelle prime dieci qualifiche risulta superiore tra le donne rispetto agli uomini. Si osserva, inoltre, che le professioni di Bracciante agricolo e di Cameriere e professioni assimilate rappresentano le prime due qualifiche, sia per la componente maschile che per quella femminile. La qualifica di Bracciante agricolo rappresenta di gran lunga l'incidenza più elevata sul totale delle assunzioni riguardanti gli uomini, pari al 13,4%, e costituisce la seconda principale qualifica per le attivazioni relative alle donne, con una quota percentuale pari al 6,5%. Rispetto all'anno precedente, il peso percentuale delle attivazioni per tale professione sale di 0,6 punti percentuali per gli uomini e resta sostanzialmente simile per le donne. Relativamente alla qualifica di Cameriere e professioni assimilate, essa rappresenta, invece, il 7,2% del totale delle attivazioni maschili e il 9,4% di quelle femminili. Rispetto al 2023, la quota dei contratti attivati in tale qualifica aumenta solo lievemente, pari a +0,2 punti percentuali per la componente maschile e di +0,3 punti per quella femminile. Si osserva, inoltre, che le qualifiche successive alle prime due caratterizzano in maniera più forte il genere. In particolare, si evidenziano per le donne i Commessi delle vendite al minuto, con il 5,6% delle assunzioni totali, gli Addetti all'assistenza personale, pari al 4,7%, i Professori di scuola pre-primaria, pari al 4,6%, i Professori di scuola primaria, pari al 4,0% del totale, mentre per gli uomini, si segnalano i Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi (4,3% del totale), i Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate (4,0%), i Cuochi in alberghi e ristoranti (3,9%) e gli Esercenti di cinema, teatri e attività sportive e ricreative (3,9%).

Figura 14 – Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) e genere del lavoratore interessato (incidenza percentuale sul totale dei rapporti di lavoro attivati). Anno 2024



Femmine



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Si precisa che questa classificazione delle professioni non rappresenta necessariamente le qualifiche più richieste sul mercato del lavoro, ma piuttosto una domanda di lavoro che per determinate esigenze produttive, talvolta in specifici settori di attività economica, si esprime soprattutto attraverso attivazioni di contratti di lavoro temporanei, spesso di breve o brevissima durata. Le professioni che presentano una maggiore frequenza sono concentrate in gran parte in contratti a Tempo Determinato, dove spiccano proprio i Braccianti agricoli e i Camerieri e professioni assimilate, e nella tipologia contrattuale Altro, per la quale risulta significativa la presenza del lavoro intermittente e del lavoro nello spettacolo ([Tavola 23](#)).

Solo per alcune tra le principali professioni attivate, invece, viene utilizzato in misura superiore il contratto a Tempo Indeterminato. In particolare, per quanto riguarda la componente maschile, il 6,3% delle attivazioni totali a Tempo Indeterminato sono riferite ai Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate, il 3,0% ai Cuochi in Alberghi e Ristoranti, il 2,9% ai Commessi delle vendite al minuto e il 2,2% ai Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati. Osservando la componente femminile, si evidenzia invece un significativo peso del Tempo Indeterminato, pari al 22,1% del totale, relativo alle attivazioni degli Addetti all'assistenza personale e pari al 10,7% per quelle riferite agli Addetti agli affari generali. Queste sole due qualifiche, pertanto, nel 2024 rappresentano il 32,8% del totale delle attivazioni a Tempo Indeterminato relative alle donne.

Tavola 23 - Rapporti di lavoro attivati per qualifica professionale (prime dieci posizioni per numerosità) tipologia di contratto e genere del lavoratore interessato (composizione percentuale e valori assoluti). Anno 2024

QUALIFICA PROFESSIONALE	TEMPO INDETERMINATO ^(a)	TEMPO DETERMINATO	APPRENDISTATO	CONTRATTI DI COLLAB.	ALTRO ^(b)	TOTALE (=100%)
MASCHI						
Braccianti agricoli	0,4	20,0	0,1	0,0	0,0	959.409
Camerieri e professioni assimilate	1,5	7,7	7,5	0,0	15,2	516.910
Esercenti di cinema, teatri e attività sportive e ricreative	0,0	0,0	0,0	65,5	0,0	305.650
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia civile e professioni assimilate	6,3	4,7	1,4	0,0	0,2	288.917
Cuochi in alberghi e ristoranti	3,0	4,1	6,3	0,0	5,0	277.447
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,1	3,1	0,0	0,1	16,3	275.477
Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati	2,2	2,8	0,8	0,0	2,2	172.960
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	0,7	2,6	0,7	0,0	3,7	157.851
Commessi delle vendite al minuto	2,9	2,2	5,2	0,3	1,4	152.873
Compositori, musicisti e cantanti	0,0	0,7	0,0	0,4	13,8	143.333
Altre qualifiche	82,9	51,9	78,0	33,5	42,2	3.889.045
Totale	12,9	66,8	3,0	6,5	10,8	7.139.872
FEMMINE						
Camerieri e professioni assimilate	2,0	9,9	11,8	0,0	20,6	567.849
Braccianti agricoli	0,1	9,9	0,0	0,0	0,0	394.588
Commessi delle vendite al minuto	4,0	6,2	13,3	0,2	5,8	339.053
Professori di scuola pre-primaria	0,7	7,0	0,1	0,1	0,1	287.085
Addetti all'assistenza personale	22,1	2,1	0,1	2,5	0,1	281.700
Professori di scuola primaria	1,0	5,9	0,0	0,0	0,0	244.568
Addetti agli affari generali	10,7	2,8	9,6	3,1	0,2	228.594
Bidelli e professioni assimilate	0,8	5,5	0,0	0,0	0,0	224.910
Specialisti nell'educazione e nella formazione di soggetti diversamente abili	1,4	4,8	0,0	0,4	0,0	204.614
Registi, direttori artistici, attori, sceneggiatori e scenografi	0,0	2,8	0,0	0,1	13,7	204.396
Altre qualifiche	57,1	43,2	65,0	93,6	59,4	3.081.016
Totale	13,8	65,9	2,5	6,8	11,0	6.058.373

^a Al netto delle Trasformazioni.

^b La tipologia contrattuale "Altro" include: contratto di formazione lavoro (solo P.A.); contratto di inserimento lavorativo; contratto di agenzia a tempo determinato e indeterminato; lavoro autonomo nello spettacolo.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

4. TIROCINI

Calcolando i valori medi sui quattro trimestri, si osserva che nel 2024 sono stati attivati in media ogni trimestre circa 70 mila tirocini, con un calo del 1,6% rispetto al valore medio del 2023, pari a 71 mila tirocini (Tavola 24). La riduzione dei tirocini nel 2024 viene osservata nei primi tre trimestri, in misura superiore nel secondo (-4 mila unità, pari a circa -5,0%) mentre si ha un aumento nel quarto trimestre del 2024 (+5 mila unità, pari a circa +6,5%). Il numero di tirocinanti attivati è sostanzialmente simile al numero di tirocini per ogni trimestre, in quanto solitamente un tirocinante svolge un solo tirocinio nell'arco di un trimestre.

Tavola 24 – Tirocini extracurricolari attivati e individui interessati da almeno un tirocinio (valori assoluti). I trimestre 2022 – IV trimestre 2024

TRIMESTRE		TIROCINI ATTIVATI	TIROCINANTI ATTIVATI
2022	I trim	76.897	76.079
	II trim	87.066	86.194
	III trim	70.452	69.775
	IV trim	79.874	79.008
2023	I trim	70.157	69.368
	II trim	77.582	76.768
	III trim	64.849	64.251
	IV trim	71.930	71.135
2024	I trim	66.431	65.748
	II trim	73.708	73.101
	III trim	62.943	62.455
	IV trim	76.901	76.350

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

In riferimento alla distribuzione dell'area geografica (Tavola 25), nel 2024 i tirocini si concentrano prevalentemente al Nord con 147 mila attivazioni, pari al 52,5% del totale, con un valore leggermente in calo rispetto a quello registrato nel 2023 (53,5%). Al Centro, nonostante in valore assoluto le attivazioni del 2024 siano diminuite rispetto al 2023, raggiungono una quota pari al 18,7%, sostanzialmente simile rispetto al 18,6% registrato nell'anno precedente. Nel Mezzogiorno, la quota dei tirocini attivati è pari al 28,8%, superiore di 1 punto percentuale rispetto al 2023. In riferimento al genere, oltre il 51,0% dei tirocini attivati ha interessato la componente femminile, nonostante un calo tendenziale del 2,8% rispetto al 2023. Nel 2024 la componente maschile registra una lieve riduzione pari a 0,3% rispetto al 2023, mentre il calo osservato nel 2023 rispetto all'anno precedente risultava più marcato (pari a -10,5%).

Tavola 25 – Tirocini extracurricolari attivati per ripartizione geografica^(a) e genere dell'individuo interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

RIPARTIZIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			COMPOSIZIONE PERCENTUALE SU TOTALE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
MASCHI									
Nord	80.587	72.633	71.294	52,5	52,9	52,1	-12,5	-9,9	-1,8
Centro	29.011	25.180	25.186	18,9	18,4	18,4	-1,8	-13,2	0,0
Mezzogiorno	43.789	39.390	40.253	28,5	28,7	29,4	-4,7	-10,0	2,2
N.d. (b)	1	3	2	0,0	0,0	0,0	0,0	200,0	-33,3
Totale	153.388	137.206	136.735	100,0	100,0	100,0	-8,5	-10,5	-0,3
FEMMINE									
Nord	88.174	79.663	75.755	54,8	54,1	52,9	-5,9	-9,7	-4,9
Centro	30.547	27.881	27.230	19,0	18,9	19,0	8,8	-8,7	-2,3
Mezzogiorno	42.177	39.768	40.259	26,2	27,0	28,1	2,9	-5,7	1,2
N.d. (b)	3	-	4	0,0	0,0	0,0	300,0	-100,0	400,0
Totale	160.901	147.312	143.248	100,0	100,0	100,0	-1,2	-8,4	-2,8
TOTALE									
Nord	168.761	152.296	147.049	53,7	53,5	52,5	-9,2	-9,8	-3,4
Centro	59.558	53.061	52.416	19,0	18,6	18,7	3,4	-10,9	-1,2
Mezzogiorno	85.966	79.158	80.512	27,4	27,8	28,8	-1,1	-7,9	1,7
N.d. (b)	4	3	6	0,0	0,0	0,0	300,0	-25,0	100,0
Totale	314.289	284.518	279.983	100,0	100,0	100,0	-4,9	-9,5	-1,6

^aSi intende la ripartizione geografica della sede in cui si svolge il tirocinio.

^bComprende i tirocini la cui sede è situata al di fuori del territorio italiano, in Comuni di recente istituzione o non è specificata.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

L'andamento dei tirocini presenta una spiccata variabilità regionale (Tavola 26). Le regioni che riportano una riduzione percentuale rispetto all'anno precedente di tirocini attivati a due cifre sono la Calabria (-26,1%), la Basilicata (-18,6%), la Sardegna (-17,5%) e la Puglia (-12,9%). In controtendenza, si registra un aumento sostenuto in Campania (28,8%).

**Tavola 26 – Attivazioni di tirocini extracurricolari per regione^(a) (valori assoluti e variazioni percentuali).
Anni 2022, 2023 e 2024**

REGIONE	VALORI ASSOLUTI			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
PIEMONTE	29.597	26.757	24.707	-8,6	-9,6	-7,7
VALLE D'AOSTA	495	446	475	21,3	-9,9	6,5
LOMBARDIA	66.654	59.620	57.111	-5,3	-10,6	-4,2
Bolzano	2.336	2.127	2.150	-8,2	-8,9	1,1
Trento	1.272	1.434	1.421	-10,1	12,7	-0,9
VENETO	29.059	25.949	25.741	-17,0	-10,7	-0,8
FRIULI VENEZIA GIULIA	3.227	2.866	2.657	-17,3	-11,2	-7,3
LIGURIA	10.377	9.742	9.529	-5,4	-6,1	-2,2
EMILIA-ROMAGNA	25.744	23.355	23.258	-10,8	-9,3	-0,4
TOSCANA	13.771	11.098	11.601	4,4	-19,4	4,5
UMBRIA	4.281	3.466	3.298	7,6	-19,0	-4,8
MARCHE	8.629	8.003	7.972	-11,7	-7,3	-0,4
LAZIO	32.877	30.494	29.545	7,1	-7,2	-3,1
ABRUZZO	6.679	6.319	6.276	-2,0	-5,4	-0,7
MOLISE	1.282	1.257	1.306	-5,1	-2,0	3,9
CAMPANIA	26.526	23.430	30.176	6,5	-11,7	28,8
PUGLIA	16.761	16.750	14.589	-12,1	-0,1	-12,9
BASILICATA	3.748	3.665	2.984	2,7	-2,2	-18,6
CALABRIA	7.548	9.038	6.680	-27,0	19,7	-26,1
SICILIA	16.256	12.267	13.195	18,2	-24,5	7,6
SARDEGNA	7.166	6.432	5.306	1,9	-10,2	-17,5
Totale^(b)	314.289	284.518	279.983	-4,9	-9,5	-1,6

^a Si intende la regione della sede in cui si svolge il tirocinio.

^b Il Totale è comprensivo degli N.d.

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

L'analisi per settore di attività (Tavola 27) mostra che la maggior parte dei tirocini attivati è concentrata nel settore dei Servizi, che con 219 mila attivazioni rappresenta il 78,1% del totale, in gran parte attribuito al settore dei Trasporti e del Commercio che insieme totalizzano il 49,6% del totale. Seguono il settore Industria (20,6% del totale) con una prevalenza dell'Industria in senso stretto (15,7%), la Pubblica Amministrazione (12,8%), Alberghi e ristoranti (9,5%), Altri servizi pubblici, sociali e personali (6,1%) e, con una quota residuale, il settore Agricolo (1,3%).

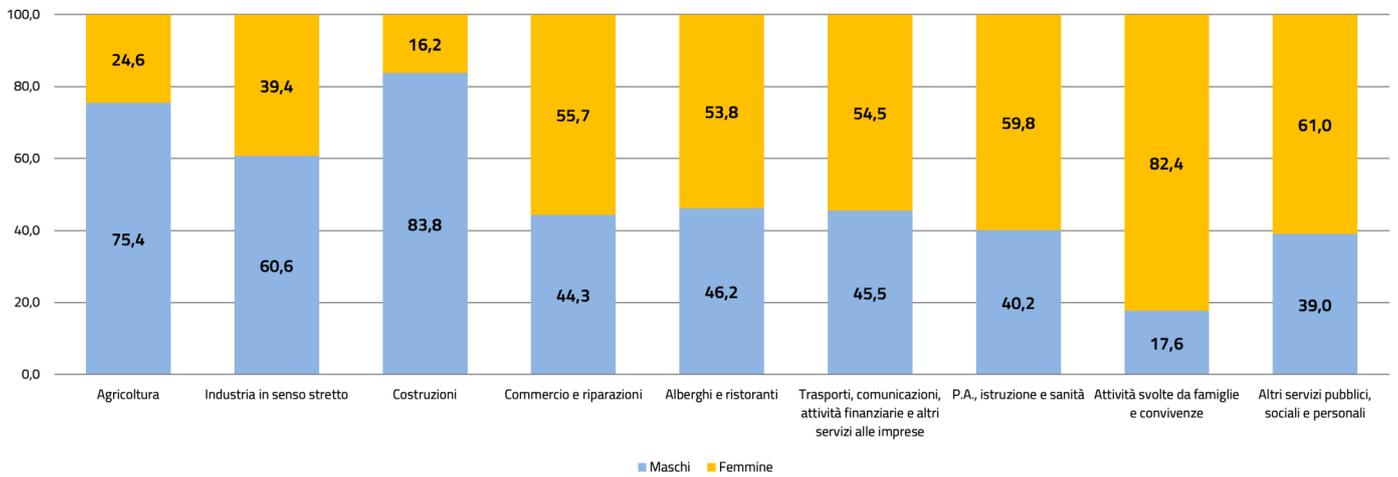
**Tavola 27 - Tirocini extracurricolari attivati per settore di attività economica (variazioni percentuali).
Anni 2022, 2023 e 2024**

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agricoltura	3.999	3.835	3.741	1,3	1,3	1,3	-17,8	-4,1	-2,5
Industria	70.851	62.688	57.593	22,5	22,0	20,6	-10,6	-11,5	-8,1
Industria in senso stretto	54.896	48.956	44.014	17,5	17,2	15,7	-10,5	-10,8	-10,1
Costruzioni	15.955	13.732	13.579	5,1	4,8	4,8	-10,9	-13,9	-1,1
Servizi	239.439	217.995	218.649	76,2	76,6	78,1	-2,8	-9,0	0,3
Commercio e riparazioni	73.046	67.560	66.264	23,2	23,7	23,7	-5,6	-7,5	-1,9
Alberghi e ristoranti	28.982	27.228	26.539	9,2	9,6	9,5	7,2	-6,1	-2,5
Trasporti, comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	84.851	75.461	72.635	27,0	26,5	25,9	-0,8	-11,1	-3,7
P.A., istruzione e sanità	33.491	30.503	35.944	10,7	10,7	12,8	-12,0	-8,9	17,8
di cui: Istruzione	7.647	7.120	6.977	2,4	2,5	2,5	-8,2	-6,9	-2,0
Attività svolte da famiglie e convivenze	52	42	51	0,0	0,0	0,0	-10,3	-19,2	21,4
Altri servizi pubblici, sociali e personali	19.017	17.201	17.216	6,1	6,0	6,1	4,7	-9,5	0,1
Totale	314.289	284.518	279.983	100,0	100,0	100,0	-4,9	-9,5	-1,6

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Rispetto al genere (Figura 15), nel 2024 si registra una maggiore presenza della componente maschile nei settori Costruzioni, Agricoltura e Industria in senso stretto, mentre la componente femminile prevale nei settori Attività svolte dalla famiglia e convivenze, Altri servizi pubblici, sociali e personali, nonché Pubblica Amministrazione, istruzione e sanità.

Figura 15 – Tirocini extracurricolari attivati per genere dell'individuo interessato e settore di attività economica (composizioni percentuali). Anno 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Per quanto riguarda l'età ([Tavola 28](#)), la maggior concentrazione di attivazione di tirocini nel 2024 si registra nelle fasce di età under 25 (138 mila) e 25-34 anni (92 mila). Si riconferma la maggior presenza della componente maschile nella fascia under 25 (74 mila tirocini attivati per gli uomini contro 64 mila tirocini attivati per le donne) e una maggior presenza della componente femminile nella classe di età 25-34 anni (52 mila tirocini attivati per le donne contro i 40 mila tirocini attivati per gli uomini).

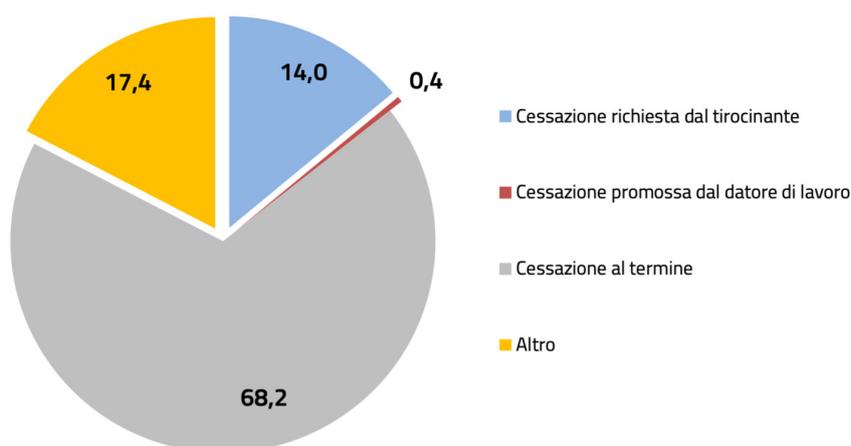
Tavola 28 – Tirocini extracurricolari attivati, individui interessati da almeno un tirocinio^(a), numero medio di tirocini attivati per classe di età e genere dell'individuo interessato (valori assoluti). Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE DI ETÀ	2022			2023			2024		
	Tirocinanti attivati (A)	Tirocini attivati (B)	Numero medio attivazioni per tirocinante (B/A)	Tirocinanti attivati (A)	Tirocini attivati (B)	Numero medio attivazioni per tirocinante (B/A)	Tirocinanti attivati (A)	Tirocini attivati (B)	Numero medio attivazioni per tirocinante (B/A)
MASCHI									
fino a 24	79.085	82.493	1,04	71.785	74.757	1,04	71.140	74.028	1,04
25-34	46.410	49.068	1,06	39.623	41.677	1,05	38.265	40.227	1,05
35-54	15.402	16.524	1,07	14.170	15.254	1,08	14.974	15.997	1,07
55 e oltre	4.835	5.303	1,10	4.943	5.518	1,12	5.926	6.483	1,09
Totale	145.732	153.388	1,05	130.521	137.206	1,05	130.305	136.735	1,05
FEMMINE									
fino a 24	70.224	73.784	1,05	64.670	67.693	1,05	60.881	63.718	1,05
25-34	58.800	62.466	1,06	51.878	54.953	1,06	49.329	52.260	1,06
35-54	19.927	21.163	1,06	19.557	20.756	1,06	21.161	22.381	1,06
55 e oltre	3.214	3.488	1,09	3.520	3.910	1,11	4.518	4.889	1,08
Totale	152.165	160.901	1,06	139.625	147.312	1,06	135.889	143.248	1,05
TOTALE									
fino a 24	149.309	156.277	1,05	136.455	142.450	1,04	132.021	137.746	1,04
25-34	105.210	111.534	1,06	91.501	96.630	1,06	87.594	92.487	1,06
35-54	35.329	37.687	1,07	33.727	36.010	1,07	36.135	38.378	1,06
55 e oltre	8.049	8.791	1,09	8.463	9.428	1,11	10.444	11.372	1,09
Totale	297.897	314.289	1,06	270.146	284.518	1,05	266.194	279.983	1,05

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Se si osservano i motivi di cessazione (Figura 16), nel 2024 la maggior parte dei tirocini è cessata al termine del periodo di orientamento/formazione (68,2%), mentre quelli conclusi su richiesta del tirocinante rappresentano il 14,0% dei casi. A seguire con il 17,4% di cessazioni vi è la classificazione per altre cause (decesso, risoluzione consensuale, ecc.). Sono rari i tirocini cessati su iniziativa del datore di lavoro (0,4%).

Figura 16 – Tirocini extracurricolari cessati per motivo di cessazione (composizioni percentuali). Anno 2024



Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

5. LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE

Nel 2024 sono stati registrati dal Sistema Informativo delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) 1 milione 361 mila rapporti di lavoro attivati in somministrazione ([Tavola 29](#)) a fronte di 1 milione 418 mila nell'anno precedente, con una diminuzione del 4,1%. Oltre la metà dei rapporti in somministrazione, una quota pari al 51,6% del totale, ha interessato la componente maschile con una leggera diminuzione pari a 0,5 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Tavola 29 – Rapporti di lavoro in somministrazione attivati per genere del lavoratore interessato (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

GENERE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Maschi	774.107	739.035	702.835	52,0	52,1	51,6	6,3	-4,5	-4,9
Femmine	715.651	679.561	658.141	48,0	47,9	48,4	17,1	-5,0	-3,2
Totale	1.489.758	1.418.596	1.360.976	100,0	100,0	100,0	11,2	-4,8	-4,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

La distribuzione percentuale per classe di età ([Tavola 30](#)) mostra che nel 2024 le attivazioni in somministrazione si concentrano in misura maggiore nella fascia under 25 (corrispondente al 27,8% di tutte le attivazioni in somministrazione) e nelle classi di età 35-44enni (18,5%) e 45-54 anni (16,9%). Considerando i minori di 35 anni, le attivazioni raggiungono una quota superiore alla metà dei lavoratori somministrati (55%). Considerando le variazioni percentuali, nel 2024 si osserva un calo che interessa tutte le classi d'età, ad eccezione della fascia under 25, nella classe di età 55-64 anni e nella fascia over 65.

Tavola 30 – Rapporti di lavoro in somministrazione attivati per classe di età (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

CLASSE D'ETÀ	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fino a 24	380.762	367.675	378.217	25,6	25,9	27,8	14,8	-3,4	2,9
Da 25 a 29	247.741	227.223	215.507	16,6	16,0	15,8	6,3	-8,3	-5,2
Da 30 a 34	185.568	171.738	157.232	12,5	12,1	11,6	7,5	-7,5	-8,4
Da 35 a 44	289.095	272.427	251.877	19,4	19,2	18,5	7,5	-5,8	-7,5
Da 45 a 54	267.199	254.101	229.828	17,9	17,9	16,9	12,5	-4,9	-9,6
Da 55 a 64	110.219	115.587	117.738	7,4	8,1	8,7	24,9	4,9	1,9
Oltre 65	9.174	9.845	10.577	0,6	0,7	0,8	22,9	7,3	7,4
Totale	1.489.758	1.418.596	1.360.976	100,0	100,0	100,0	11,2	-4,8	-4,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024 1 milione 376 mila somministrazioni sono giunte a conclusione a fronte di 1 milione e 405 mila cessazioni dell'anno precedente (Tavola 31). La maggior parte dei rapporti di lavoro in somministrazione è cessata al termine del contratto (87,3%), mentre quelli conclusi su richiesta del lavoratore rappresentano il 9,7% dei casi. A seguire con lo 2,4% di cessazioni vi sono i rapporti di lavoro cessati su iniziativa del datore di lavoro. Sono rari i rapporti di lavoro in somministrazione cessati per altre cause (0,6%).

Tavola 31 - Rapporti di lavoro in somministrazione cessati per motivo di cessazione (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

MOTIVO CESSAZIONE	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Cessazione promossa dal datore di lavoro	32.174	32.583	33.225	2,2	2,3	2,4	24,2	1,3	2,0
Cessazione richiesta dal lavoratore	155.918	145.630	133.343	10,6	10,4	9,7	16,2	-6,6	-8,4
Cessazione al Termine	1.277.640	1.218.373	1.201.519	86,5	86,7	87,3	13,4	-4,6	-1,4
Altre cause	11.362	8.804	8.480	0,8	0,6	0,6	30,0	-22,5	-3,7
Totale	1.477.094	1.405.390	1.376.567	100,0	100,0	100,0	14,0	-4,9	-2,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Rispetto alla durata effettiva delle somministrazioni (Tavola 32), nel 2024 la maggior parte dei rapporti di lavoro in somministrazione non supera i 30 giorni effettivi, pari al 59,5%. Tale peso percentuale diminuisce di 0,2 punti percentuali rispetto al 2023, che faceva registrare un incremento del peso di 0,4 punti rispetto all'anno precedente. Si evidenzia, inoltre, che il 24,7% dei contratti di somministrazione ha una durata di appena un giorno, quota in costante aumento nel triennio (21,2% nel 2022 e 23,9% nel 2023), e il 35,5% del totale somministrazioni non supera i 3 giorni di durata. Con durata superiore a 30 giorni ma inferiori all'anno vi sono il 36,5% di rapporti di lavoro in somministrazione, mentre il 3,9% supera la soglia dei 12 mesi. Analizzando la dinamica tendenziale delle cessazioni per durata, si osserva che i contratti di brevissima durata (pari fino a 3 giorni) e quelli di più lunga durata (oltre 365 giorni) registrano un incremento nel 2024, in misura superiore per le durate lunghe (+16,7%), mentre in corrispondenza delle altre classi di durata si rileva un calo annuo, in particolare modo per le somministrazioni terminate tra 4 e 90 giorni.

Tavola 32 – Rapporti di lavoro in somministrazione cessati per classe di durata effettiva (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

DURATA EFFETTIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO (GIORNI)	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Fino a 30	876.437	838.577	819.658	59,3	59,7	59,5	17,8	-4,3	-2,3
1	312.731	335.907	340.056	21,2	23,9	24,7	46,6	7,4	1,2
2-3	150.057	144.894	148.086	10,2	10,3	10,8	23,1	-3,4	2,2
4-30	413.649	357.776	331.516	28,0	25,5	24,1	1,1	-13,5	-7,3
31-90	288.150	261.753	247.552	19,5	18,6	18,0	3,1	-9,2	-5,4
91-365	263.856	258.667	255.225	17,9	18,4	18,5	15,0	-2,0	-1,3
366 e oltre	48.651	46.393	54.132	3,3	3,3	3,9	14,4	-4,6	16,7
Totale	1.477.094	1.405.390	1.376.567	100,0	100,0	100,0	14,0	-4,9	-2,1

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Tenendo conto del fatto che il numero delle attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro in somministrazione e quello delle missioni sono sostanzialmente equivalenti e che ad ogni missione corrisponde essenzialmente un rapporto in somministrazione, per l'analisi delle dimensioni fenomenologiche, quali quelle relative a classi d'età dei lavoratori interessati, cause di cessazione e durate effettive, si rimanda ai paragrafi precedenti. Tuttavia, nel caso delle missioni dei rapporti di lavoro in somministrazione, si ritiene opportuno individuare un aspetto rilevante per la descrizione del fenomeno, quale quello della dimensione settoriale, ossia dei livelli di utilizzazione dei rapporti in somministrazione nei diversi settori produttivi.

Tavola 33 – Missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agricoltura	30.007	25.769	14.591	2,0	1,8	1,1	77,7	-14,1	-43,4
Industria	520.831	458.796	405.772	34,4	31,8	29,3	-0,9	-11,9	-11,6
Industria in senso stretto	494.506	433.001	381.743	32,7	30,0	27,5	-0,3	-12,4	-11,8
Costruzioni	26.325	25.795	24.029	1,7	1,8	1,7	-10,9	-2,0	-6,8
Servizi	962.825	958.350	965.769	63,6	66,4	69,7	17,2	-0,5	0,8
Alberghi e ristoranti	229.473	266.043	267.261	15,2	18,4	19,3	61,8	15,9	0,5
Altri servizi pubblici sociali e personali	52.862	54.949	54.806	3,5	3,8	4,0	33,3	3,9	-0,3
Attività svolte da famiglie e convivenze	26.209	25.355	24.956	1,7	1,8	1,8	2,1	-3,3	-1,6
Commercio e riparazioni	212.782	189.992	212.266	14,1	13,2	15,3	16,2	-10,7	11,7
P.A., Istruzione e Sanità	74.668	66.559	62.107	4,9	4,6	4,5	-1,0	-10,9	-6,7
Trasporti, Comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	366.831	355.452	344.373	24,2	24,6	24,8	3,1	-3,1	-3,1
Totale	1.513.663	1.442.915	1.386.132	100,0	100,0	100,0	11,0	-4,7	-3,9

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Osservando la dimensione settoriale (Tavola 33), si nota che a fronte di un volume totale di 1 milione 386 mila missioni attivate nel 2024, 966 mila si concentrano nel settore dei Servizi (69,7% di tutte quelle registrate nell'anno) e 406 mila nel settore Industriale (29,3%) e solo 14 mila nel settore Agricoltura (1,1%). I settori economici del terziario in cui tale fattispecie contrattuale è maggiormente presente sono quelli dei Trasporti, Comunicazioni, Attività finanziarie ed altri servizi alle imprese (24,8%), del Commercio e riparazioni (15,3%) e degli Alberghi e ristoranti (19,3%). Nel settore secondario il settore dell'Industria in senso stretto assorbe la maggior parte delle missioni attivate (27,5% contro il 1,7% di quelle attivate nel settore delle Costruzioni). Rispetto all'anno precedente, le missioni attivate di rapporti di lavoro in somministrazione registrano un calo del 3,9%. Le missioni sono diminuite in particolare nel settore Agricoltura (-43,4%), Industria (-11,6%), in particolare Industria in senso stretto (-11,8%) e P.A., Istruzione e Sanità (-6,7%). Si registra invece un aumento rispetto al 2023 nel settore del Commercio e Riparazioni (11,7%).

Tavola 34 - Missioni cessate di rapporti di lavoro in somministrazione per settore di attività economica (valori assoluti, composizioni percentuali e variazioni percentuali). Anni 2022, 2023 e 2024

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	VALORI ASSOLUTI			COMPOSIZIONE PERCENTUALE			VAR.% RISPETTO ALL'ANNO PRECEDENTE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Agricoltura	30.059	25.767	14.622	2,0	1,8	1,1	80,2	-14,3	-43,3
Industria	502.534	449.461	408.093	33,8	31,6	29,5	0,5	-10,6	-9,2
Industria in senso stretto	477.270	424.848	384.096	32,1	29,9	27,7	1,2	-11,0	-9,6
Costruzioni	25.264	24.613	23.997	1,7	1,7	1,7	-11,3	-2,6	-2,5
Servizi	953.671	945.465	962.094	64,2	66,5	69,5	19,1	-0,9	1,8
Alberghi e ristoranti	228.543	265.813	266.561	15,4	18,7	19,2	65,1	16,3	0,3
Altri servizi pubblici sociali e personali	52.206	54.587	54.640	3,5	3,8	3,9	35,1	4,6	0,1
Attività svolte da famiglie e convivenze	24.850	23.946	24.173	1,7	1,7	1,7	0,6	-3,6	0,9
Commercio e riparazioni	208.635	186.010	210.562	14,0	13,1	15,2	17,6	-10,8	13,2
P.A., Istruzione e Sanità	76.767	66.289	61.654	5,2	4,7	4,5	1,7	-13,6	-7,0
Trasporti, Comunicazioni, attività finanziarie e altri servizi alle imprese	362.670	348.820	344.504	24,4	24,6	24,9	4,8	-3,8	-1,2
Totale	1.486.264	1.420.693	1.384.809	100,0	100,0	100,0	12,8	-4,4	-2,5

Fonte: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie

Nel 2024, a fronte di un volume di missioni attivate di 1 milione 386 mila unità, con un calo del 3,9% rispetto all'anno precedente, si registrano 1 milione 384 mila missioni cessate, con una diminuzione pari al 2,5% rispetto all'anno precedente. La disaggregazione per settore ricalca sostanzialmente quella osservata nel caso delle missioni attivate: a una bassa concentrazione del numero di attivazioni, corrisponde una minore consistenza del volume delle cessazioni. Nei Servizi si concentra il 69,5% delle missioni cessate (Tavola 34), così come il 29,5% nell'Industria.

APPENDICE

a. Il quadro normativo

Il quadro normativo che disciplina il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie discende innanzitutto dai commi dal 1180 al 1185 dell'articolo unico della legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007). La disciplina dispone che tutti i datori di lavoro pubblici e privati devono, in via esclusivamente telematica, comunicare al servizio competente ove è ubicata la sede di lavoro: l'instaurazione, la proroga, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro. Mentre, le modalità di comunicazione, i tempi, le informazioni da comunicare sono contenuti nel decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 30 ottobre 2007.

Queste due norme fondamentali non sono un'assoluta novità per il quadro normativo italiano (la Legge n. 264/49, prevedeva la comunicazione di cessazione dei rapporti di lavoro, da effettuarsi entro cinque giorni dal verificarsi dell'evento; la Legge 608/96 prevedeva la comunicazione di assunzione, da effettuarsi sempre entro cinque giorni; il Decreto legislativo n. 276/2003, ribadiva la necessità di procedere a definire il nuovo quadro di comunicazioni dai datori di lavoro ai servizi per l'impiego), ma esse intervengono in maniera sostanziale sia sulla semplificazione amministrativa ("principio di pluriefficacia" della comunicazione, secondo cui la comunicazione effettuata al servizio competente è anche valida ai fini degli adempimenti degli obblighi verso servizi ispettivi, enti previdenziali e altre amministrazioni interessate, come il Ministero dell'Interno in caso di cittadini stranieri) sia sulle modalità di comunicazione da effettuarsi – a partire dal 1° marzo 2008 – esclusivamente per via telematica.

Dopo un periodo in cui, in seguito all'emanazione del Decreto legislativo 15 settembre 2015, n.150, la competenza in materia era stata trasferita all'ANPAL, l'articolo 3-bis del decreto legge 3 settembre 2019, n. 101 convertito con modificazioni nella legge 2 novembre 2019, n. 128 ha riscritto il comma 4 dell'art.13 del Decreto legislativo n. 150/2015 riportando la competenza al Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali che mette le comunicazioni trasmesse dai datori di lavoro a disposizione delle regioni, dell'INPS, dell'INAIL e dell'Ispettorato del lavoro per le attività di rispettiva competenza.

Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie si è via via arricchito di ulteriori interventi semplificatori, disciplinando diversi settori economici e tenendo eventualmente conto delle loro specificità. Oltre al settore del lavoro in somministrazione, disciplinato dallo stesso decreto del 30 ottobre 2007, che prevede una tempistica diversa per la comunicazione (il giorno 20 del mese successivo il verificarsi degli eventi), è necessario ricordare anche: il Decreto del Ministro del Lavoro e della Previdenza Sociale 24 gennaio 2008 che disciplina le Comunicazioni Obbligatorie degli armatori per i rapporti di lavoro che si svolgono sulla nave; la Legge 4 novembre 2010, n. 183 che prevede termini diversi (entro il ventesimo giorno successivo al verificarsi dell'evento) per le comunicazioni delle pubbliche amministrazioni; la Legge 25 ottobre 2007, n. 176 che ha modificato i termini di comunicazione (entro 10 giorni dal verificarsi dell'evento) per gli istituti scolastici; nonché gli ulteriori interventi di semplificazione adottati in materia di comunicazione concernenti lavoratori stranieri che hanno eliminato la necessità di presentare il c.d. Modello Q, integrando

le Comunicazioni Obbligatorie dei dati contenuti in tale modello; e, ancora, la chiamata del lavoro intermittente che costituisce un'appendice del sistema in caso di utilizzo di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, ma non ancora utilizzati. Un'eccezione è prevista nel caso di lavoro domestico, la cui comunicazione a partire da gennaio 2009, per effetto della Legge Finanziaria 2008, deve essere effettuata direttamente all'INPS.

Così delineato, il sistema permette di avere a disposizione una serie di informazioni che, per completezza di dati raccolti e modalità di comunicazione, costituisce una componente fondamentale delle base dati sul mercato del lavoro, individuate via via nelle riforme del settore: dalla dorsale informativa alla banca dati politiche attive e passive introdotta dall'articolo 8 del decreto legge 28 giugno 2012, n. 78 convertito con modificazioni nella Legge 9 agosto 2013, n. 99, al Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro previsto dall'art.13 del Decreto legislativo n.150/2015.

Anche la riforma del mercato del lavoro del 2015 (Jobs Act – Legge 10 dicembre 2014, n. 183 e successivi decreti legislativi attuativi) ribadisce la centralità del sistema delle Comunicazioni Obbligatorie prevedendone implementazioni, come nel caso della c.d. "offerta di conciliazione" prevista dall'articolo 6 del Decreto legislativo n. 23/2015 per comunicare – attraverso l'UNILAV – l'avvenuta o mancata conciliazione relativa all'offerta facoltativa avanzata dal datore di lavoro a seguito di un licenziamento o, ancora, nel caso della comunicazione per via esclusivamente telematica delle dimissioni volontarie/risoluzione consensuale dove la comunicazione di cessazione agisce come sistema di "chiusura" del percorso iniziato con la manifestazione della volontà del cittadino di recedere dal rapporto di lavoro.

Più recentemente, il Decreto legislativo n. 152 del 2021 ha introdotto all'art. 9 bis del Decreto legge n. 510 del 1996, convertito con modificazioni in Legge n. 608 del 1996, l'obbligo di eseguire Comunicazioni Obbligatorie con riferimento ai c.d. riders.

La disciplina delle Comunicazioni Obbligatorie si applica anche ai contratti in somministrazione, nonché ai tirocini di formazione e orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata. L'obbligo di comunicazione, tuttavia, riguarda solo i tirocini disciplinati da leggi regionali in materia di occupazione, nonché quelli promossi dai centri per l'impiego e da altri soggetti operanti nel campo delle politiche del lavoro al fine di favorire l'inserimento lavorativo di disoccupati, inoccupati, disabili e altri soggetti svantaggiati. Pertanto, non sono compresi i tirocini promossi da istituzioni formative a favore dei propri studenti, per realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro.

L'obbligo di trasmissione delle Comunicazioni Obbligatorie, quindi, ricade su tutti i soggetti giuridicamente qualificabili come datori di lavoro, ossia persone fisiche, persone giuridiche, enti economici e pubbliche amministrazioni che instaurano con un prestatore d'opera un rapporto di lavoro subordinato o ad esso assimilabile ai sensi della normativa vigente.

Al contrario, sono esclusi dall'ambito di applicazione della disciplina sulle Comunicazioni Obbligatorie le forme di lavoro autonomo (art. 2222 del codice civile), nonché tutte le forme di lavoro esercitate in forma imprenditoriale, le professioni intellettuali per le quali è necessario l'iscrizione ad un albo professionale, le nomine dei componenti di organi di amministrazione e controllo di società, le partecipazioni a collegi e commissioni, le prestazioni di lavoro accessorio, le prestazioni rese nell'ambito del c.d. volontariato e le prestazioni che esulano dal mercato del lavoro ai sensi dell'art. 74 del Decreto legislativo n. 276 del 2003 e quelle previste dall'art. 21, comma 6-ter, del Decreto legge n. 269 del 2003, convertito in Legge n. 326 del 2003. L'obbligo non sussiste, anche, per quelle categorie del pubblico impiego che, ai sensi dell'art. 3 del Decreto legislativo n. 165 del 2001, sono state escluse dalla c.d. privatizzazione e per le quali il rapporto di lavoro non ha natura contrattuale ma è regolato dalla legge (magistrati, avvocati dello stato, personale militare e delle forze di polizia, personale della carriera diplomatica e prefettizia, professori e ricercatori universitari, ecc.).

Il Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie costituisce il punto di riferimento per tutte le comunicazioni in materia di rapporti di lavoro che devono essere effettuate esclusivamente con modalità telematica (articolo 16 del Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151). I dizionari terminologici e gli standard tecnici di comunicazione sono alla base di tutti i modelli e comunicazioni introdotte via via dalle norme in materia di mercato del lavoro e sono il punto di riferimento per valutare l'efficacia di alcune politiche rivolte all'inserimento nel mercato del lavoro, compresa quella relativa ai percorsi scolastici. Non da meno è da sottolineare il contributo che il sistema - attraverso il cruscotto messo a disposizione degli ispettori - dà all'attività di vigilanza per verificare la genuinità del rapporto di lavoro e gli eventuali comportamenti elusivi dei datori di lavoro.

b. Il trattamento dei dati amministrativi delle CO

Il sistema delle Comunicazioni Obbligatorie crea le basi del Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) lavoro utilizzato sia per l'analisi del mercato del lavoro sia per la verifica di eventuali comportamenti distorsivi. Appare utile fornire alcuni elementi del trattamento dati che, partendo dal database amministrativo delle CO, arriva alla definizione del database statistico (SISCO, Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie).

I rapporti di lavoro

Il singolo evento rilevato dalle Comunicazioni Obbligatorie - ossia l'informazione elementare - è definibile come un evento osservato in un certo momento temporale di un certo tipo: un avviamento al lavoro, una trasformazione, una proroga, una cessazione. Esso è l'elemento base su cui si fonda l'intero sistema informativo e di norma è caratterizzato da una data di inizio, eventualmente da una data di fine, e da uno o più soggetti interessati (persone, imprese, ecc.). Tali eventi, al fine di aumentare il loro contributo informativo, sono aggregati in rapporti di lavoro, considerando cioè tutti gli eventi successivi e contigui che legano due soggetti (lavoratore e datore di lavoro, ad esempio la filiera avviamento, proroga, trasformazione,

cessazione) e che, appunto, concorrono alla creazione di un unico rapporto di lavoro. Il rapporto di lavoro descrive il massimo livello di aggregazione degli eventi e il punto di partenza per tutte le aggregazioni successive. In questo senso esso rappresenta una nuova unità statistica che, appunto, è la combinazione di più eventi. Un rapporto di lavoro viene, quindi, definito dalla relazione fra un datore di lavoro e un lavoratore rispetto ad una stessa data inizio, informazione sempre presente in qualsiasi movimento; esso è, pertanto, identificato da una chiave tripartita composta dal codice fiscale del datore di lavoro, dal codice fiscale del lavoratore e dalla data di inizio rapporto. Da esso si possono analizzare le durate effettive dei rapporti di lavoro, oltre a ricostruire le storie occupazionali dei soggetti e la domanda dei datori di lavoro. In questa fase vengono integrate le informazioni provenienti dal modulo VARDATORI in modo da non perdere riferimenti rispetto a rapporti per cui sia cambiato il datore di lavoro in seguito a trasferimenti o cessioni di rami di azienda. Quindi le CO del modulo VARDATORI, sebbene non considerate in termini numerici ai fini dell'analisi, hanno comunque impatto sulle CO di UNILAV in termini di completezza delle ricostruzioni dei rapporti di lavoro. In questa procedura vengono realizzate la maggior parte delle attività di validazione delle CO e di ricostruzione dei rapporti di lavoro. Le CO vengono elaborate in sequenza in base all'ordine di arrivo e processate attraverso tutto il flusso previsto. Al termine vengono riprocessati gli scarti nella fase di RICICLO. La data di cessazione effettiva del rapporto viene valorizzata con:

- la data di fine rapporto, se presente un movimento di cessazione;
- la data di trasferimento di contratto in caso di VARDATORI (chiusura del rapporto di lavoro per modifica del datore di lavoro);
- la data fine prevista, se non ci sono ulteriori movimenti associati al movimento di inizio rapporto e il rapporto di lavoro è di carattere temporaneo;
- nessuna data, se l'ultimo movimento disponibile di un rapporto di carattere temporaneo è una trasformazione a Tempo Indeterminato;
- la data di scadenza dell'ultima proroga, se presente almeno una proroga.

Le trasformazioni dei rapporti di lavoro

Nel presente Rapporto sono presi in esame le sole trasformazioni di contratti a Tempo Determinato in contratti a Tempo Indeterminato.

I rapporti di lavoro in somministrazione

Nel trattamento dei rapporti di lavoro in somministrazione si è proceduto nel seguente modo: i contratti in somministrazione vengono registrati dal Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie (SISCO) attraverso l'acquisizione di uno specifico modello di comunicazione ad uso delle agenzie di somministrazione denominato UNIFICATO SOMM. La particolarità di questa comunicazione consiste nel contenere sia le informazioni relative al contratto che lega il lavoratore all'agenzia di somministrazione sia le informazioni relative alla missione, ossia all'azienda presso la quale il lavoratore presta la sua attività lavorativa (c.d. ditta utilizzatrice). Nello specifico, le informazioni contenute nelle comunicazioni sono: a)

inizio del rapporto di lavoro non contestuale alla missione; b) inizio contestuale del rapporto di lavoro e della missione; c) proroga del rapporto di lavoro o della missione; d) trasformazione del rapporto di lavoro; e) trasferimento del lavoratore; f) cessazione del rapporto di lavoro o della missione. Nel caso in cui venga instaurato un rapporto di lavoro di somministrazione, in assenza di missione, è comunicata la sola instaurazione del rapporto di lavoro. Nel caso in cui intervengano più tipologie di trasformazione del rapporto di lavoro le stesse devono essere comunicate con l'invio di un modulo per ogni tipologia di trasformazione.

La cessazione del rapporto di lavoro in assenza di missione viene comunicata se il rapporto è a Tempo Indeterminato o, se a termine, qualora la data di cessazione sia antecedente a quella precedentemente comunicata. Nella presente pubblicazione sono state considerate anche le missioni che rappresentano, nello specifico, l'aggregato di maggiore interesse poiché descrivono la destinazione dei rapporti di lavoro in somministrazione da parte delle aziende utilizzatrici. Nell'analizzare le missioni si è preso in considerazione, come luogo di lavoro, la sede della ditta utilizzatrice, come attivazione l'inizio della missione presso la ditta utilizzatrice, come settore economico quello della ditta utilizzatrice.

Tirocini

Il Sistema Informativo delle CO consente di effettuare l'analisi dei flussi delle attivazioni e delle cessazioni dei tirocini extracurricolari, nonché delle principali caratteristiche relative ai tirocinanti e ai datori di lavoro coinvolti. In questo capitolo del Rapporto vengono descritte, per il periodo, le consistenze e le dinamiche tendenziali di tali flussi.

c. Glossario

Attività economica: attività di produzione di beni o servizi che ha luogo quando risorse quali lavoro, impianti e materie prime concorrono all'ottenimento di beni o alla prestazione di servizi. Un'attività economica è caratterizzata dall'uso di fattori della produzione, da un processo di produzione e da uno o più prodotti ottenuti (merci o prestazioni di servizi). Ai fini della produzione dell'informazione statistica, le attività economiche sono attualmente classificate secondo una nomenclatura internazionale che a livello europeo è denominata Nace Rev. 2 (per la classificazione Ateco 2007). Per la classificazione si veda la voce Classificazione delle attività economiche.

Classificazione delle attività economiche: classificazione che distingue le unità di produzione secondo l'attività da esse svolta. La classificazione Ateco 2007 comprende 996 categorie, raggruppate in 615 classi, 272 gruppi, 88 divisioni, 21 sezioni.

Comunicazioni Obbligatorie: comunicazioni che tutti i datori di lavoro, pubblici e privati, devono obbligatoriamente trasmettere ai servizi competenti in caso di attivazione, proroga, trasformazione e cessazione di rapporti di lavoro subordinato, associato, di tirocini e di altre esperienze professionali previste dalla normativa vigente (art. 4-bis del D.lgs. n. 181/2000, così come modificato dall'art. 1, comma

1184 della L. 296/2006).

Contratto di somministrazione: il contratto di somministrazione di lavoro «è il contratto, a Tempo Indeterminato o Determinato, con il quale un'Agenzia di somministrazione autorizzata, ai sensi del D. Lgs n. 276/03, mette a disposizione di un utilizzatore uno o più lavoratori suoi dipendenti, i quali, per tutta la durata della missione, svolgono la propria attività nell'interesse e sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore» (art. 30 del Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81). Il lavoro somministrato è, quindi, un contratto in base al quale l'impresa (utilizzatrice) può richiedere manodopera ad agenzie autorizzate (somministratori) iscritte in un apposito Albo informatico tenuto presso l'ANPAL. La somministrazione di lavoro coinvolge tre soggetti (agenzie, lavoratori, impresa), legati da due diverse forme contrattuali: il contratto di lavoro stipulato tra somministratore e lavoratore che può essere a Tempo Determinato o a Tempo Indeterminato; il contratto di somministrazione stipulato tra utilizzatore e somministratore che ha natura commerciale e può essere a Tempo Determinato o a Tempo Indeterminato.

Lavoratori interessati da rapporto di lavoro (attivato/cessato): lavoratori dipendenti e collaboratori iscritti alla gestione separata c/o INPS (art.2 comma 26 L. 335 8/8/1995) che sono stati interessati da uno o più rapporti di lavoro nel periodo considerato.

Numero medio di attivazioni per lavoratore: rapporto tra il numero di attivazioni registrate e il numero di lavoratori interessati.

Numero medio cessazioni per lavoratore: rapporto tra il numero di cessazioni registrate e il numero di lavoratori interessati.

Rapporto di lavoro: legame contrattuale tra un datore di lavoro e un lavoratore. Nel sistema informativo delle CO è individuato da una chiave identificativa costituita dai codici univoci del datore di lavoro, del lavoratore e dalla data di inizio del rapporto di lavoro stesso.

Rapporto di lavoro attivato, altrimenti detto attivazione/assunzione: inizio di una nuova fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo, sottoposta a Comunicazione Obbligatoria da parte del datore di lavoro.

Rapporto di lavoro cessato, altrimenti detto cessazione: conclusione di una fattispecie contrattuale, a carattere permanente o temporaneo. In particolare, si intende per Cessazione a termine la conclusione di un rapporto di lavoro temporaneo alla fine prevista dal contratto, per la quale la Comunicazione Obbligatoria di avvenuta conclusione da parte del datore di lavoro non è dovuta.

Ripartizione geografica/Regione: territorio in cui è svolto il rapporto di lavoro.

Trasformazione rapporto di lavoro: si ha trasformazione quando il prolungamento del rapporto iniziale di lavoro comporta una trasformazione legale dello stesso da contratto a Termine a contratto a Tempo Indeterminato, da tempo parziale a tempo pieno, da Apprendistato a contratto a Tempo Indeterminato, da contratto di inserimento a contratto a Tempo Indeterminato. L'obbligo di comunicazione della trasformazione da contratto di Apprendistato a contratto a Tempo Indeterminato permane per i contratti in essere alla data di entrata in vigore del T.U. (25 ottobre 2011). I contratti di Apprendistato instaurati secondo il T.U. non sono soggetti alla comunicazione di trasformazione.

Tirocini: il tirocinio extracurricolare è una misura di politica attiva finalizzata a creare un contatto diretto tra un soggetto ospitante e il tirocinante allo scopo di favorirne l'arricchimento del bagaglio di conoscenze, l'acquisizione di competenze professionali e l'inserimento o il reinserimento lavorativo. I tirocini extracurricolari vengono svolti al di fuori di un percorso di studio o di formazione e sono destinati a inoccupati, disoccupati e a giovani che hanno concluso il loro percorso di istruzione o formazione. Diversamente dal rapporto di lavoro, che coinvolge esclusivamente il lavoratore e il datore di lavoro, il rapporto di tirocinio prevede il coinvolgimento di tre soggetti: il tirocinante, il soggetto ospitante e il soggetto promotore, a cui spetta il compito di assicurare il corretto svolgimento dell'organizzazione ospitante di tirocinio. La regolamentazione in materia di tirocini è, ai sensi dell'art. 117 della Costituzione, di competenza esclusiva delle regioni e delle Province Autonome, fatti salvi gli aspetti eventualmente ricadenti nelle materie di potestà legislativa dello Stato.

Variazione tendenziale: variazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente.



lavoro.gov.it