

Lavoro, il ritorno dei contratti stabili

La ripresa. Il saldo degli impieghi recupera nei primi quattro mesi dell'anno i livelli pre-pandemia e si rafforza il peso dei rapporti a tempo indeterminato

Nel territorio. La differenza fra attivazioni e cessazioni di posti permanenti segna un aumento più marcato nelle Regioni del Nord Ovest e del Nord Est

Valentina Melis

Il mercato del lavoro ha continuato il miglioramento avviato nel 2021 anche nei primi mesi del 2022. E, a differenza dell'anno scorso, quando il recupero dei livelli occupazionali dopo la pandemia è stato legato soprattutto ai contratti a tempo determinato, si rafforza il peso dei contratti "stabili", favoriti sia dalle nuove assunzioni, sia dalle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. È quello che emerge sia dai dati pubblicati da ministero del Lavoro, Banca d'Italia e Anpal, sia dall'Osservatorio sul precariato dell'Inps (aggiornato al 16 giugno).

Resta da vedere quali saranno le conseguenze sull'occupazione della guerra che si è aperta in Europa e delle difficoltà di alcuni settori dovute al caro energia. Ma i tecnici che hanno tracciato il quadro dei primi quattro mesi dell'anno nella nota 9/2022 "Il mercato del lavoro: dati e analisi", a cura sempre di ministero del Lavoro, Banca d'Italia e Anpal, non prevedono un tracollo repentino

tre tipologie di rapporti di lavoro, che danno un'indicazione congiunturale considerata più chiara: contratti di apprendistato, a tempo determinato e indeterminato. In questo ambito, da gennaio ad aprile 2022 sono stati creati, al netto delle cessazioni, 260mila nuovi posti di lavoro. Un valore quasi in linea con lo stesso periodo del 2019, prima dello scoppio della pandemia di Covid.

I nuovi contratti a tempo indeterminato, cioè quelli attivati meno quelli cessati, sono stati 111mila, praticamente il doppio rispetto allo stesso periodo del 2020 e del 2021. A questo saldo positivo contribuiscono in gran parte le stabilizzazioni di lavoratori a termine o in apprendistato, in netto miglioramento rispetto agli stessi quadrimestri dei due anni appena trascorsi. L'aumento delle stabilizzazioni dei contratti a termine è dovuto al numero elevato di rapporti a tempo siglati nel 2021: la trasformazione è un po' la «fase 2» del lavoro temporaneo, e avviene in media dopo 12 mesi dall'avvio del contratto.

Peraltro, da quest'anno sono ritornate in vigore le regole sui contratti a termine contenute nel cosiddetto decreto Dignità (Dl 87/2018): dal 1° gennaio 2022 - finite le deroghe introdotte per la pandemia - il contratto a termine di durata iniziale superiore a 12 mesi deve contenere la causale, cioè l'indicazione dei motivi per i quali si sceglie di stabilire un termine per il rapporto. La causale va indicata in qualsiasi caso di rinnovo del contratto e le proroghe seguono lo stesso iter se si supera la durata di dodici mesi. È probabile che molte aziende stiano dunque scegliendo di stabilizzare i lavoratori già formati, senza ricorrere a nuovi contratti a termine dopo i primi 12 mesi.

L'aumento del numero di rapporti stabili è poi considerato dai tecnici un dato fisiologico quando il tasso di disoccupazione si abbassa (ad aprile è sceso all'8,4%).

Anche i contratti a termine, comunque, continuano a viaggiare a ritmo sostenuto, con un saldo tra attivazioni e cessazioni positivo per 160mila posizioni, meglio rispetto al primo quadrimestre del 2021 e rispetto al crollo dello stesso periodo del 2020, in piena pandemia (-267mila posizioni).

A incontrare più in difficoltà è il contratto di apprendistato, che dal 2020 in poi continua a far registrare un tasso negativo fra attivazioni e cessazioni.

I settori

Le attivazioni nette crescono sia nell'industria, sia nei servizi. Soffre ancora il commercio, che nei primi quattro mesi dell'anno registra un saldo negativo di oltre 5mila posizioni.

Corre di più il Nord

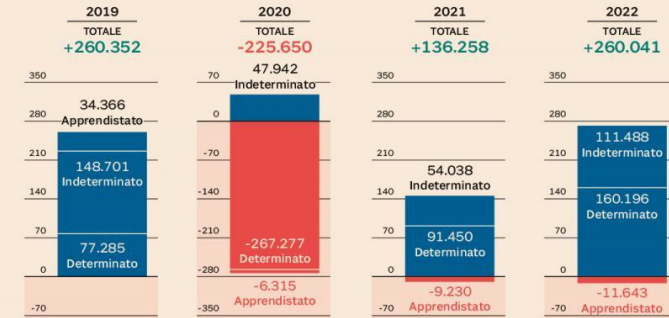
Nord e Sud crescono a velocità diverse. Se si guarda ai contratti a tempo indeterminato, il saldo tra attivazioni e cessazioni al Nord Ovest è più che quadruplicato nel 2022 rispetto al 2021 (32.640 attivazioni nette nei primi quattro mesi dell'anno rispetto alle 8.814 dello stesso periodo del 2021); al Nord-Est il saldo balza da 5.172 a 26.481 posizioni stabili. Nelle Regioni del Sud il saldo passa da 20.889 a 21.705 posizioni stabili, nelle Isole aumenta di un terzo.

Se si guarda invece ai contratti a termine, il saldo fra attivazioni e cessazioni è molto positivo al Sud (quintuplicato rispetto al primo quadrimestre 2021) e nelle Isole (dove è triplicato).

La fotografia dei primi quattro mesi dell'anno

LE ATTIVAZIONI NETTE PER TRE TIPOLOGIE DI CONTRATTO

I rapporti attivati al netto di quelli cessati nel privato (agricoltura esclusa), con contratti a tempo indeterminato, a termine e di apprendistato



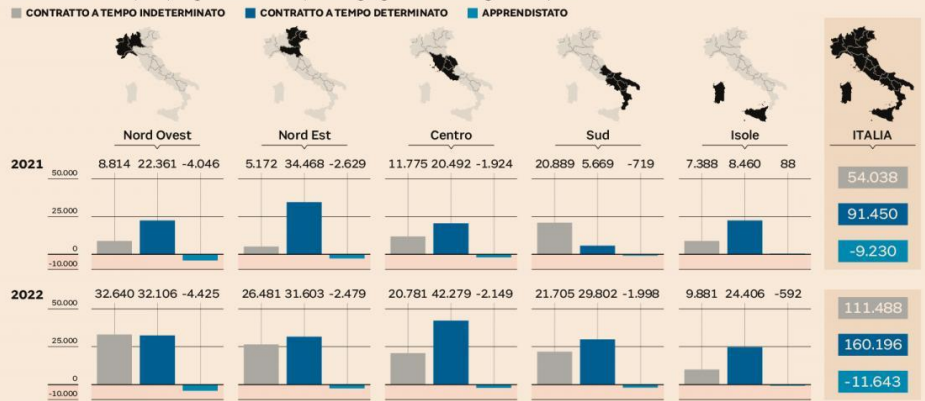
L'ANDAMENTO NEI SETTORI

Le attivazioni nette da gennaio ad aprile 2022 per settore



L'ANDAMENTO NEI TERRITORI

Le attivazioni nette per tipologia di contratto e per area geografica. Periodo: gennaio-aprile



Fonte: elaborazioni su dati grezzi delle Comunicazioni obbligatorie del ministero del Lavoro - "Il mercato del lavoro: dati e analisi", nota 9 del 20 maggio 2022 pubblicata da ministero del Lavoro, Banca d'Italia e Anpal

DA GENNAIO AD APRILE I nuovi posti di lavoro a termine, stabili e in apprendistato sono complessivamente 260mila

CONTRATTI E SETTORI Il bilancio continua a essere negativo per gli apprendisti Tra i settori soffre il commercio

no dell'occupazione. Magari un rallentamento, dovuto a una situazione di generale incertezza.

Che i flussi del mercato del lavoro abbiano ripreso i livelli prepandemici, dopo il rallentamento dovuto all'emergenza sanitaria con chiusure e restrizioni, lo confermano infatti anche i dati Inps dell'ultimo Osservatorio sul precariato, che si riferiscono a tutti i contratti di lavoro del settore privato, e a parte del settore pubblico. L'Inps fa sapere che le assunzioni e le cessazioni del primo trimestre 2022 hanno superato il livello del 2018-2019, e anche le trasformazioni si sono avvicinate al livello massimo registrato nel 2019. La variazione netta tra attivazioni e cessazioni del primo trimestre 2022 registra un saldo positivo di 350.345 rapporti di lavoro.

Il quadro da gennaio ad aprile I dati di ministero del Lavoro, Banca d'Italia e Inps analizzati in questa pagina si riferiscono al settore privato non agricolo e guardano a

SCONTI CONTRIBUTIVI

21%

Le assunzioni incentivate

È il numero delle assunzioni sostenute dalle agevolazioni contributive nel primo trimestre del 2022 secondo l'Inps. Con lo sconto contributivo previsto per chi assume lavoratori under 36, sono stati assunti 49.669 giovani. Con la decontribuzione Sud sono state agevolate 301.334 assunzioni. Con l'incentivo donne, 26.215.

Recruiting sul web: ecco gli errori da evitare

Studio LinkedIn

Le linee guida per le aziende che vogliono reclutare lavoratori su piattaforme

Serena Uccello

«Il tuo curriculum sta ricevendo attenzione», citando più o meno a memoria chiunque di noi, con un profilo su LinkedIn, ha almeno una volta ricevuto una notifica di questo tipo. Ora, che il mercato del recruiting passi per una fetta abbondante dal web è confermato dai numeri degli iscritti a questa rete social: in Italia 16 milioni. Tuttavia quanto davvero contiamo sulla presenza del nostro curriculum in questa rete per trovare lavoro? Uno studio realizzato proprio da LinkedIn su un campione di mille professionisti prova ad analizzare questo aspetto con il risultato allo stesso tempo di far emergere un altro aspetto non meno importante: la fiducia degli utenti e i percorsi ostacoli per le aziende che devono imparare a dribblare alcuni errori.

Lo studio rivela infatti che il 79% dei professionisti si «sente positivo o molto positivo riguardo ai dati di lavoro che li contattano su LinkedIn per un'opportunità lavorativa» un buon 62% tuttavia assume un «atteggiamento negativo o molto negativo verso le aziende che fanno "ghosting" su LinkedIn» il ghosting è l'interruzione di tutte le comunicazioni anche senza un apparente motivo, ignorando completamente qualunque tentativo di contatto), pratica che purtroppo sembra essere sempre più ricorrente dal momento che sette dati di lavoro su dieci hanno ammesso di averlo fatto nei confronti di un candidato nell'ultimo anno. Un deciso passo falso, visto che il 63% si dice pronto ad avvertire «in futuro di candidarsi a lavoro presso datori di lavoro colpevoli di fare "ghosting"».

Gli errori da evitare

Un altro elemento considerato importante è la chiarezza sull'offerta salariale (richiesta dal 95% mentre è stigmatizzato negativamente il riferimento a sesso ed età: in questo caso il 69% è pronto a ignorare l'offerta. Parole come «energico», «nativo digitale» o «neolaurato», anche senza intento dannoso, possono scoraggiare i candidati più anziani dai candidarsi. Allo stesso modo, parole legate al genere come «impulsivo» o «fidare» possono essere considerate maschili e allontanare i candidati di sesso femminile.

Niente complicazioni e spazio alla semplificazione: il 64% delle per-

soni in cerca di lavoro trova fastidioso quando viene chiesto di compilare manualmente un modulo di domanda separato dopo aver inviato il curriculum tramite LinkedIn. Attenzione poi a non inviare troppi solleciti: il 39% non è disposto ad accettare più di due, al 25% ne basta uno, il 17% è pronto ad arrivare a tre, il 16% anche quattro.

Cambiamo un attimo prospettiva e mettiamoci nei panni dell'azienda: se dopo cinque giorni dall'annuncio la casella di posta resta vuota vuol dire che sono stati inascoltati una serie

di errori. Il primo: il messaggio che avete scritto è troppo generico, testi del tipo «Ho il lavoro più incredibile che so che amerai» non funzionano, non vengono considerati credibili dal 58% degli intervistati. Meno grave il secondo errore: proporre una opportunità che non corrisponde al grado di esperienza, o alle competenze acquisite o al percorso di carriera del candidato che ha visionato l'annuncio. È una circostanza, questa, raccontata dal 57% degli intervistati. Attenzione poi ad essere sufficientemente presenti su LinkedIn, il fatto cioè che sia difficile trovare informazioni sufficienti sull'organizzazione, sui suoi prodotti o sui suoi servizi è visto male da un intervistato su due. Fondamentale il linguaggio: se il reclutatore utilizza troppe parole chiave o gergo aziendale, uno su due è mal disposto nei confronti di quell'annuncio, accade la stessa cosa se ci sono errori grammaticali.

Se questo è ciò che non bisogna fare, che cosa invece è apprezzato? Naturalmente devono essere elementi fondamentali come l'indicazione chiara della professione richiesta e anche il luogo. Una descrizione dettagliata del lavoro è apprezzata dal 61% degli intervistati, come l'indicazione dei compiti principali piace al 54%, un riferimento ai benefit infine è apprezzato dal 54 per cento.

COSA NON FARE
Bocciati gli annunci non chiari sull'offerta economica e i riferimenti a età e sesso

COSA FUNZIONA
Piace una descrizione dettagliata dei compiti, delle competenze richieste, dell'impegno e dei benefit