



REGIONE DEL VENETO

VENETO
LAVORO

IL MERCATO DEL LAVORO NELLA LOGISTICA IN VENETO

Un'analisi esplorativa sulle
dinamiche del lavoro dipendente
oltre le definizioni settoriali

Settembre 2022



Report realizzato da Veneto Lavoro nell'ambito dell'attività del "Protocollo per il superamento delle criticità della filiera logistica"

Il report è chiuso con le informazioni disponibili ad agosto 2022

A cura di Letizia Bertazzon, Laura Mulas e Stefania Maschio

VENETO LAVORO
Via Ca' Marcello, 67b
30172 - Venezia Mestre
www.venetolavoro.it

Indice

Introduzione	5
1. Alla ricerca dei confini della logistica	6
2. Imprese ed addetti nel settore del "Trasporto e magazzinaggio" in Veneto	9
3. Dal settore della logistica al lavoro nella logistica: gli esiti dell'analisi esplorativa sui dati Silv	13
3.1 Il disegno della ricerca.....	13
3.2 L'esito del <i>matching</i> : il peso dei tre gruppi e le dinamiche recenti	17
3.3 Gruppo A: le situazioni "da monitorare"	20
3.3.1 Gli elementi identificativi del gruppo	20
3.3.2 Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda.....	23
3.3.3 Le caratteristiche dei lavoratori	25
3.4 Gruppo B: lo "standard" della logistica.....	26
3.4.1 Gli elementi identificativi del gruppo	26
3.4.2. Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda.....	29
3.4.3 Le caratteristiche dei lavoratori	31
3.5 Gruppo C: gli outlier strutturali	32
3.5.1 Gli elementi identificativi del gruppo	32
3.5.2 Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda.....	35
3.5.3 Le caratteristiche dei lavoratori	36
3.6 Un approfondimento per il comparto "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti"	38
3.6.1 Il sottogruppo A1: il nucleo più importante delle situazioni "da monitorare"	38
Considerazioni conclusive	45
Appendice: il procedimento metodologico.....	46

Introduzione

Il comparto della logistica, divenuto nel tempo strategico per l'economia e il tessuto sociale del territorio, ha assunto in Veneto dimensioni importanti, coinvolgendo un numero crescente di aziende e lavoratori.

Rafforzatosi soprattutto in concomitanza di alcuni cambiamenti organizzativi all'interno del tessuto imprenditoriale, in particolare l'esternalizzazione di intere fasi del processo produttivo ed il conseguente affidamento dei servizi all'esterno, il mondo della logistica si è trovato ad affrontare un momento di trasformazione strutturale, con processi di innovazione tecnologica e la digitalizzazione dei sistemi di produzione ed erogazione dei servizi che hanno avuto un impatto dirompente per l'intero sistema. Più di recente, una nuova, ulteriore, spinta propulsiva all'evoluzione del settore è stata imposta dalla pandemia e dalla crescita esponenziale del commercio elettronico in risposta alle restrizioni per arginare l'emergenza sanitaria.

Le implicazioni rispetto alla configurazione settoriale e all'organizzazione del lavoro sono evidenti sia nel processo di riorganizzazione delle aziende quanto nel rafforzamento della presenza nel territorio regionale di alcuni tra i maggiori *player* internazionali. Dal punto di vista occupazionale, nonostante il forte sbilanciamento verso il lavoro autonomo, si registra nel corso degli anni una crescita del ricorso al lavoro dipendente, con una domanda – pur frastagliata – in crescita e contraddistinta da un significativo cambiamento in termini di professionalità e competenze richieste. La carenza di personale specializzato, ma anche le difficoltà di reperimento di lavoratori, siano essi italiani o stranieri (questi ultimi peraltro particolarmente presenti in alcuni segmenti) rappresenta un nuovo, non trascurabile, motivo di preoccupazione per il settore.

Alla base una struttura della catena logistica sempre più complessa, anche con il ricorso a forme di subappalto, ed una filiera che arriva ad abbracciare ambiti tra loro molto diversificati. Il rischio è rappresentato dal possibile proliferare di situazioni anomale, irregolari, con ricadute particolarmente negative anche per i lavoratori ed un sistema di governo minato da tensioni crescenti e difficoltà di relazione tra le parti.

In questo contesto si inserisce la sottoscrizione, avvenuta il 25 ottobre 2021, del "Protocollo per il superamento delle criticità della filiera della logistica" finalizzato a promuovere, con azioni concrete e condivise, un sistema virtuoso di *governance* attraverso il quale promuovere la legalità, proteggere i lavoratori e le aziende ed incentivare la collaborazione tra le parti. Il rafforzamento delle capacità di lettura delle criticità esistenti rappresenta, in questo contesto, un obiettivo fondamentale, necessario alla definizione delle priorità degli interventi.

Nello specifico, le possibilità di monitoraggio delle dinamiche occupazionali a partire dai dati del Sistema Informativo Lavoro Veneto (Silv) – assicurate dalla Regione del Veneto per tramite di Veneto Lavoro – rappresentano un imprescindibile punto di partenza per un'analisi puntuale del mercato del lavoro, della sua evoluzione e dei possibili punti di debolezza.

L'analisi presentata in questo report rappresenta il primo passo di un percorso destinato ad essere implementato e ad affinarsi nel tempo. Nei paragrafi successivi sono esposti i risultati di uno studio esplorativo finalizzato, oltre che a descrivere le principali caratteristiche del comparto della logistica in Veneto, ad individuare le situazioni "potenzialmente" a rischio.

Partendo da una riflessione preliminare sulle modalità di identificazione del perimetro di riferimento (scostandoci quindi dalla tradizionale logica settoriale) si è cercato di allargare l'osservazione ad un insieme più ampio (pur ancora non esaustivo) dei lavoratori impiegati nell'ambito della logistica, identificandone specifiche connessioni sia rispetto ai diversi comparti di appartenenza sia alla contrattazione collettiva di riferimento.

1. Alla ricerca dei confini della logistica

Come già anticipato, nel corso degli anni la struttura della catena logistica è divenuta sempre più complessa, con una filiera che arriva ad abbracciare ambiti tra loro molto diversificati. Le trasformazioni in atto nel comparto hanno di fatto richiesto il superamento di un criterio settoriale per l'identificazione di un possibile perimetro di riferimento. La classificazione delle attività economiche riferita al settore di appartenenza dell'azienda (convenzionalmente identificato dal codice Ateco) – da sempre quella maggiormente utilizzata per l'individuazione della logistica nelle varie ricognizioni statistiche – pone non pochi limiti alle possibilità di esplorazione di un universo in realtà molto più ampio ed articolato.

La filiera della logistica comprende, infatti, un vasto insieme di attività produttive che hanno origine e si distribuiscono in modo capillare anche all'interno delle aziende che non appartengono direttamente a questo settore economico. Allo stesso modo, il comparto del "Trasporto e magazzinaggio" in senso stretto, così come risultante dalla classificazione settoriale dell'Istat (Gruppo H, codici da 49 a 53 dell'Ateco 2007), include realtà produttive di varia natura e struttura organizzativa, e fa riferimento ad attività diversificate che vanno dal trasporto merci a quello delle persone, incluse le mansioni di supporto ai trasporti e le attività di magazzinaggio¹.

Alcuni degli studi sulla logistica fin qui condotti, in particolare con riferimento al contesto nazionale, hanno di volta in volta individuato le delimitazioni più adatte al tipo di analisi intrapresa, con specifiche definizioni del contesto di osservazione. Come evidenziato nello schema sinottico in **fig. 1**, i criteri di selezione adottati in alcuni casi si spingono ad identificare specifiche scelte metodologiche, adottando di volta in volta logiche di comparto (come nel caso della "contract logistics"²) oppure abbracciando, più o meno definite, logiche di filiera.

Più spesso, con tutti i limiti che questo comporta, la maggioranza delle ricognizioni finora effettuate, in particolare quando si fa riferimento a dinamiche imprenditoriali ed occupazionali, si limita ad analizzare la logistica utilizzando la selezione settoriale disponibile a partire dal codice Ateco (Gruppo H).

Anche gli oggetti di osservazione delle analisi condotte a livello nazionale (o in altri contesti regionali) risultano essere molto differenziati tra loro: dagli indicatori economici, alla struttura imprenditoriale, al fabbisogno professionale e via dicendo.

Focalizzando l'attenzione sulle dinamiche occupazionali e la conformazione del mercato del lavoro (priorità di osservazione in questo report), vale la pena richiamare, pur brevemente, le principali necessità conoscitive che, di volta in volta, hanno orientato i percorsi intrapresi. Tra queste:

- il monitoraggio delle dinamiche occupazionali ed imprenditoriali;
- il tentativo di valutazione degli effetti della pandemia;
- l'individuazione dei possibili nuovi trend di sviluppo (anche in termini di innovazione e sostenibilità economica, sociale ed ambientale) e le possibili implicazioni in termini di organizzazione del lavoro e ricadute sulla forza lavoro;
- le sfide per il futuro, in particolar modo, con riferimento alla crescita del capitale umano e la necessaria evoluzione delle competenze.

¹ Nello specifico, la classificazione Ateco 2007 individua all'interno del macro-gruppo H "Trasporti ed attività di magazzinaggio" i seguenti settori economici: trasporto terrestre (H49); trasporto marittimo e per vie d'acqua (H50); trasporto aereo (H51); magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti (H52); servizi postali e attività di corriere (H53). ² Il riferimento è alla logistica conto terzi nell'ambito dei processi di *outsourcing* logistico.

² Il riferimento è alla logistica conto terzi nell'ambito dei processi di *outsourcing* logistico.

³ Cfr. Regione del Veneto (2022), PRT Veneto 2030. *Mobilità sostenibile per un Veneto connesso e competitivo*, Piano Regionale dei Trasporti, www.prtveneto2030.it

**Fig. 1 – Studi ed analisi sulla logistica:
una ricognizione sul perimetro analizzato e sui temi oggetto di attenzione**

<p>Ricerche dell'osservatorio Contract Logistics "Gino Marchet", School of Management del Politecnico di Milano https://www.osservatori.net/it/ricerche/osservatori-attivi/contract-logistics-gino-marchet</p>
<p>●● Perimetro di osservazione</p> <p>1. Aziende della logistica conto terzi (italiane o multinazionali, con una sede legale in Italia) individuate attraverso una selezione di codici Ateco e le informazioni disponibili nel database AIDA, più altri database specifici.</p> <p>2. Focus su tutte le declinazioni dell'outsourcing di attività e processi logistici e fa riferimento ai fornitori di servizi logistici "elementari" (aziende che offrono servizi di logistica conto terzi), ma anche attività a "valore aggiunto" ed il processo logistico completo (non sono state incluse nell'analisi le attività di "trasporto aereo" e "trasporto marittimo"; per gli operatori logistici viene esaminata anche la dimensione del subbappalto).</p> <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Misurare in termini quantitativi il fenomeno della Contract Logistics ed analizzare le dinamiche evolutive del mercato italiano dell'outsourcing delle attività logistiche, dalle decisioni di outsourcing di tipo strategico a quelle di tipo tattico.</p>
<p>Almanacco della logistica, Centro studi Confetra https://www.confetra.com/wp-content/uploads/Almanacco-della-Logistica-2022-versione-web.pdf</p>
<p>●● Perimetro di osservazione/oggetto di osservazione</p> <p>1. Raccolta di dati ed informazioni sul settore della logistica e del trasporto merci.</p> <p>2. Per quanto riguarda le dinamiche occupazionali si fa riferimento alla selezione di aziende in base alla classificazione ATECO 2007, considerando tutte le attività produttive del settore.</p> <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>L'obiettivo è quello di offrire una raccolta completa di tutti i dati che riguardano l'intero settore della logistica e del trasporto merci (porti, aeroporti, interporti, cargo ferroviario, trasporto su gomma, movimentazioni di magazzino, aree interne, valichi alpini, eCommerce, distribuzione di ultimo miglio, import, export, spedizioni internazionali, immobiliare logistico).</p>
<p>Le nove sfide per il futuro del lavoro nella logistica, Randstad research https://research.randstad.it/rapporti/rapporto_completo_logistica.pdf</p>
<p>●● Perimetro di osservazione</p> <p>1. Per le professioni logistiche: occupazioni strettamente logistiche in tutti i settori dell'economia.</p> <p>2. Insieme di lavoratori individuato attraverso un campione di 54 qualifiche (Codici Professionali a 4 digit) selezionate considerando i profili più significativi nel sotto-settore della "Logistica come servizio".</p> <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Focus sulle nuove competenze richieste, sui relativi mismatch e sui modi di affrontare le trasformazioni in corso del settore, con un'analisi approfondita e a lungo termine dei trend in atto nel mercato del lavoro e nella logistica.</p>
<p>L'impatto occupazionale della logistica in Lombardia (giugno 2019) https://www.polis.lombardia.it/wps/portal/site/polis/DettaglioRedazionale/pubblicazioni/studi-e-documenti/191201055-impatto-occupazionale-logistica</p>
<p>●● Perimetro di osservazione</p> <p>La selezione del perimetro di osservazione si basa sulla sezione H "Trasporti e magazzinaggio" del codice Ateco 2007:</p> <p>1. Dati amministrativi di Infocamere – Movimprese (numero imprese, dinamiche imprenditoriali).</p> <p>2. Per le informazioni sull'occupazione vengono utilizzate le indagini campionarie ISTAT sulle forze di lavoro, e i dati amministrativi delle Comunicazioni obbligatorie relativi alla domanda di lavoro espressa dalle imprese.</p> <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>L'analisi prende in esame le dinamiche imprenditoriali del settore, dello "stock" della forza lavoro in esso occupato e fornisce un approfondimento sulle imprese lombarde della logistica, avvalendosi delle indicazioni desumibili dai dati amministrativi delle Comunicazioni obbligatorie delle imprese. Lo scopo di quest'ultima fonte è stato quello di individuare con maggiore precisione alcune delle tendenze emergenti.</p>

<p>Lavoro e organizzazione della logistica 4.0, Fondazione G. Brodolini (2018) https://www.fondazionebrodolini.it/sites/default/files/pubblicazioni/file/lavoro_e_organizzazione_della_logistica_4.0.pdf</p> <p>●● Perimetro di osservazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per l'analisi sulle retribuzioni del settore si è preso a riferimento il database 'DIPENDENTI' dell'INPS, basato sulle dichiarazioni mensili UNIEMENS rilasciate dai datori di lavoro a fini amministrativi, che classifica le informazioni in base al Codica Ateco H "Trasporti e magazzinaggio". 2. Per lo studio delle trasformazioni del lavoro nella logistica sono stati analizzati la normativa di riferimento e la Contrattazione Collettiva Nazionale. 3. Sul tema delle competenze sono stati utilizzati i dati ISFOL (costruiti sulle elaborazioni Eurostat). 4. Per l'analisi delle professioni si è utilizzata la classificazione operata dall'Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni predisposto dall'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) e le informazioni incluse nei CCNL di riferimento. <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Monitoraggio delle modifiche qualitative dell'occupazione e delle mansioni; individuazione delle figure professionali che saranno più coinvolte nei processi di logistica 4.0 e dei relativi fabbisogni di formazione professionale; individuazione delle criticità della logistica 4.0 nell'ambito delle intersezioni tra manifattura, distribuzione, filiere (problema dei perimetri contrattuali); individuazione di efficienti strategie negoziali future.</p>
<p>Osservatorio sulle tendenze di mobilità predisposto dalla Struttura Tecnica di Missione del MIMS https://www.mit.gov.it/comunicazione/pubblicazioni</p> <p>●● Perimetro di osservazione</p> <p>Classificazione dei dati per modalità di trasporto e rispettive tipologie di mezzi (sia di merci che di persone).</p> <p>●● Obiettivi delle ricerche</p> <p>Monitoraggio traffico passeggeri e traffico merci in Italia.</p>
<p>Ossevatorio sui bilanci delle SRL 2020. Focus Trasporti e Logistica, Fondazione nazionale dei commercialisti (2022) https://www.fondazionenazionalecommercialisti.it/node/1632</p> <p>●● Perimetro di osservazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bilanci delle Società a responsabilità limitata attive tramite i dati contenuti nella Banca dati AIDA- Breau Van Dick. 2. Selezione delle SRL attive nel settore Trasporti e Logistica tramite il codice Ateco H "Trasporti e magazzinaggio". <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Monitoraggio costante dei bilanci delle Società a responsabilità limitata attive con l'obiettivo di restituire un benchmark dei dati di bilancio utile per un'analisi di settore.</p>
<p>Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali. Trasporti e logistica, Inail (2020) https://www.inail.it/cs/internet/docs/alg-dati-inail-2020-settembre-pdf.pdf</p> <p>●● Perimetro di osservazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aziende e occupati del settore identificati attraverso il codice Ateco H "Trasporti e magazzinaggio". 2. Denunce di infortunio in base al settore di appartenenza individuato tramite il Codice Ateco H "Trasporti e magazzinaggio". <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Analisi occupazionale del settore; bilancio infortunistico; malattie professionali nel settore trasporti; gli incentivi alle imprese nel settore della logistica e dei trasporti.</p>
<p>L'evoluzione dei ruoli nel settore della logistica, lo studio di Gi Group Star Matrix (2019) https://www.gigroup.it/wp-content/uploads/2019/03/materiali-evento-evoluzione-dei-ruoli-nel-settore-della-logistica-compresso.pdf</p> <p>●● Perimetro di osservazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisi dei fattori di contesto che stanno trasformando il settore. 2. Analisi dei ruoli degli operatori logistici (specializzati, e-commerce) delle società di servizi in outsourcing e delle aziende di distribuzione, lasciando fuori dal perimetro di analisi i ruoli connessi a d autotrasporti, trasporti intermodali e agli spedizionieri. 3. Interviste one to one con gli AD Direttori HR Direttori Operations e Direttori Finance di 13 aziende di primaria importanza nel settore per tracciare gli scenari di evoluzione del mercato. <p>●● Obiettivi della ricerca</p> <p>Analisi rispetto all'evoluzione dei ruoli nel settore logistico al fine di indagare i trend in atto sotto il profilo delle professionalità oggi richieste e impiegate e di quelle che lo saranno nei prossimi anni; disegno e implementazione di soluzioni in ambito Human Resources rivolte espressamente agli attori della filiera logistica.</p>

2. Imprese ed addetti nel settore del “Trasporto e magazzinaggio” in Veneto

Il Veneto si contraddistingue per essere una delle regioni italiane a maggior vocazione logistica. L'elevata mobilità intraregionale/locale, la presenza di notevoli flussi su direttrici a lunga distanza cui contribuisce, in modo significativo, anche la forte propensione all'export delle industrie del territorio, hanno indubbiamente incentivato l'espansione di questo settore. Questo si traduce nella diffusione di innumerevoli poli industriali e logistici, ma soprattutto nella presenza di importanti snodi internazionali quali il porto di Venezia e gli interporti di Verona e Padova.³ Ciò nonostante, parallelamente alla diffusione delle attività produttive, il territorio regionale si contraddistingue per “una elevata polverizzazione sul territorio delle attività relative al trasporto merci e alla logistica”, con un modello insediativo ramificato e capillare che, pur focalizzato sui grandi poli di attrazione, si è sviluppato stimolando la crescita di numerose realtà private sparse nel territorio.⁴

La maggiore evidenza di questo modello insediativo è la presenza di un numero elevato di aziende, in molti casi di piccole e piccolissime dimensioni, spesso a carattere artigiano, e molti imprenditori individuali, libero-professionisti e lavoratori autonomi. Pur aumentato nel corso degli anni, il ricorso al lavoro dipendente interessa una quota minoritaria di aziende (meno della metà delle aziende attive risulta avere dei dipendenti), molte delle quali di piccole dimensioni, con una conseguente, inevitabile, frammentazione della domanda di lavoro.

Nonostante, infatti, la presenza di lavoratori indipendenti nel settore della logistica sia piuttosto elevata (anche se al di sotto di altri ambiti), la maggioranza assoluta degli occupati è rappresentata dai lavoratori dipendenti.⁵

Le informazioni del Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA) messe a disposizione dall'Istat (e aggiornate al 2020) consentono di dipingere un quadro dettagliato della conformazione del settore Ateco H, “Trasporto e magazzinaggio”, utilizzabile come la più immediata approssimazione (in termini statistici) del comparto della logistica.

Secondo questa fonte di dati (**tab. 2.1**), nel 2020, in Veneto, si contavano 11.197 imprese attive in quest'ambito, un numero in graduale calo nel corso degli anni (-7% in un quinquennio), pari al 2,9% delle imprese attive in Veneto e al 9,5% delle imprese nel medesimo settore in Italia. Nel 59% dei casi si tratta di imprenditori individuali, libero-professionisti e lavoratori autonomi, nel 23% di società a responsabilità limitata e nel 12% di società in nome collettivo o in accomandita semplice. Le cooperative, poco meno di 400, rappresentano il 3,5% del totale.

Rispetto all'insieme delle imprese attive, quelle con dipendenti (4.954) sono il 44,2% e, diversamente da quelle senza dipendenti, risultano in continua crescita (con l'unica eccezione del 2020, anno della pandemia). Questo significa che, in Veneto, la maggior parte delle imprese attive è rappresentata da realtà senza dipendenti,⁶ vale a dire soprattutto imprenditori individuali, libero-professionisti e lavoratori autonomi privi di personale.

In Veneto, sul totale delle imprese attive con dipendenti, quelle nell'ambito del “Trasporto e magazzinaggio” rappresentano il 3,7%; sono, invece, il 9% delle imprese se si considera il settore a livello nazionale.

³ Cfr. Regione del Veneto (2022), PRT Veneto 2030. *Mobilità sostenibile per un Veneto connesso e competitivo*, Piano Regionale dei Trasporti, www.prtveneto2030.it

⁴ *Ibid.*

⁵ Secondo i dati Istat di contabilità nazionale (Conti e aggregati economici territoriali) gli occupati complessivamente stimati in Veneto nel settore del “Trasporto e magazzinaggio” (102.700 nel 2019) risultano nell'85% dei casi lavoratori dipendenti e nel 15% lavoratori indipendenti. Una distribuzione dei profili professionali analoga è rintracciabile anche nelle informazioni sugli occupati della Rilevazione sulle forze di lavoro (disponibile a livello ripartizionale).

⁶ Potrebbero, tuttavia, avere altre tipologie di collaboratori, comunque considerati addetti dell'impresa.

Guardando alla forma giuridica posseduta, le imprese con dipendenti sono soprattutto società a responsabilità limitata (nel 44% dei casi). Seguono le imprese individuali, le società in nome collettivo e le cooperative.

Le informazioni riferite al numero di addetti, consentono di individuare il bacino di lavoratori mediamente occupati dalle imprese attive nel corso dell'anno. Nel 2020, gli addetti delle imprese attive del settore "Trasporto e magazzinaggio" sono risultati 75.131, un numero in significativa crescita fino al 2019 e ridottosi solo nel corso del 2020 per effetto della pandemia. Si tratta del 4,5% di tutti gli addetti delle imprese attive in Veneto e del 6,7% di quelli nel settore a livello nazionale.

La concentrazione massima degli addetti si registra in corrispondenza delle società a responsabilità limitata (41% del totale); seguono le cooperative (17%) e le società per azioni (15%).

Considerando le sole imprese con dipendenti, il numero di addetti nel corso del 2020⁷ risulta pari a 68.167 (anche in questo caso in forte crescita fino al 2019). Si tratta del 4,9% del totale di addetti nelle imprese con dipendenti della regione e del 6,5% delle aziende con dipendenti nell'ambito del "Trasporto e magazzinaggio" in Italia.

Tab. 2.1 – Veneto. Imprese attive nel settore Ateco H "Trasporto e magazzinaggio" per forma giuridica

	Numero imprese attive					Numero addetti delle imprese attive (valori medi annui)				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Imprese attive										
Imprenditore indiv., libero prof., lav. autonomo	7.394	7.162	6.952	6.840	6.618	13.105	13.078	13.026	12.878	12.284
Società in nome collettivo	1.066	1.034	981	948	886	4.795	4.765	4.599	4.599	4.097
Società in accomandita semplice	552	537	521	514	511	2.394	2.377	2.248	2.222	2.072
Altra soc. di persone diversa da snc e sas	4	6	7	5	9	35	38	43	52	36
Società per azioni, soc. in accom. per azioni	86	76	78	77	76	11.180	11.117	11.442	12.029	11.239
Società a responsabilità limitata	2.284	2.356	2.423	2.524	2.583	24.583	27.294	28.120	31.220	31.071
Società cooperativa sociale	16	8	10	12	12	202	198	180	269	212
Società coop. escl. Soc. Cooperativa sociale	487	461	450	418	378	16.819	16.567	16.029	15.165	12.906
Altra forma d'impresa	129	128	121	120	124	997	1.140	1.203	1.246	1.214
Totale	12.018	11.768	11.543	11.458	11.197	74.110	76.573	76.891	79.681	75.131
Inc. % su totale imprese attive Veneto	3,0%	3,0%	2,9%	3,0%	2,9%	4,5%	4,5%	4,5%	4,6%	4,5%
Inc. % su totale imprese settore H Italia	9,7%	9,6%	9,6%	9,6%	9,5%	6,6%	6,7%	6,8%	7,0%	6,7%
Di cui: impresa con dipendenti										
Imprenditore indiv., libero prof., lav. autonomo	1.549	1.601	1.585	1.576	1.500	6.610	6.913	7.081	7.131	6.741
Società in nome collettivo	554	531	509	498	457	3.818	3.816	3.718	3.732	3.312
Società in accomandita semplice	310	302	289	278	265	2.013	2.029	1.902	1.862	1.714
Altra soc. di persone diversa da snc e sas	2	2	4	3	5	32	33	39	52	33
Società per azioni, soc. in accom. per azioni	77	69	72	71	69	11.179	11.117	11.442	12.029	11.238
Società a responsabilità limitata	1.943	1.993	2.052	2.154	2.195	24.341	27.002	27.841	30.962	30.809
Società cooperativa sociale	13	8	10	12	12	202	198	180	269	212
Società coop. escl. Soc. Cooperativa sociale	457	436	418	393	353	16.814	16.563	16.023	15.157	12.895
Altra forma d'impresa	95	94	93	94	98	997	1.140	1.203	1.246	1.214
Totale	5.000	5.036	5.032	5.079	4.954	66.006	68.811	69.429	72.441	68.167
Inc. % su totale imprese attive con dip. Veneto	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	3,7%	4,9%	4,9%	4,8%	5,0%	4,9%
Inc. % su totale imprese con dip. settore H Italia	9,1%	9,0%	9,0%	8,9%	9,0%	6,3%	6,4%	6,6%	6,7%	6,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

⁷ I dati Inps dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti – informazioni che fanno riferimento ad una modalità di computo differente rispetto a quella del Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA) – quantificano i lavoratori impiegati nel settore "Trasporto e logistica" (lavoratori con almeno una giornata retribuita nell'anno) nel corso del 2020 in 101.025 (102.128 nel 2019). Nell'83% dei casi si tratta di dipendenti a tempo indeterminato, nel 16% a tempo determinato e in piccola parte lavoratori stagionali (1%).

Interessante lo spaccato sulle imprese attive con dipendenti in base alla classe dimensionale del numero di addetti (**tab. 2.2** e **graf. 2.1/2.2**). La distribuzione delle imprese risulta infatti addensarsi soprattutto sulle classi inferiori: le aziende che occupano più di 250 dipendenti sono circa una ventina in Veneto, quelle che occupano tra i 50 e i 249 addetti poco meno di duecento.

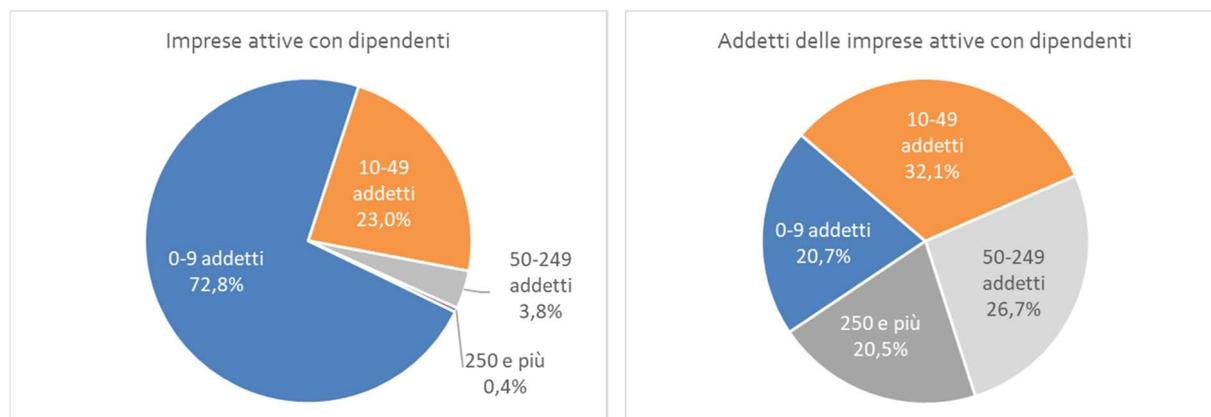
La distribuzione degli addetti risulta invece maggiormente equilibrata: il 21% si colloca in aziende con al massimo 9 dipendenti; il 32% in aziende della classe 10-49 addetti; il 27% in imprese tra i 50-249 addetti; il 21% nelle imprese di maggiori dimensioni.

Tab. 2.2 – Veneto. Imprese attive nel settore Ateco H “Trasporto e magazzinaggio” per classe di addetti

	Numero imprese attive					Numero addetti delle imprese attive (valori medi annui)				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Imprese attive con dipendenti										
0-9 addetti	3.707	3.656	3.609	3.650	3.605	14.806	14.640	14.256	14.546	14.144
10-49 addetti	1.094	1.168	1.212	1.202	1.139	20.864	21.764	22.881	22.884	21.890
50-249 addetti	175	189	189	201	189	16.177	17.969	18.109	19.265	18.170
250 e più	24	23	22	26	21	14.159	14.437	14.183	15.745	13.964
Totale	5.000	5.036	5.032	5.079	4.954	66.006	68.811	69.429	72.441	68.167
<i>Comp. %</i>										
0-9 addetti	74,1%	72,6%	71,7%	71,9%	72,8%	22,4%	21,3%	20,5%	20,1%	20,7%
10-49 addetti	21,9%	23,2%	24,1%	23,7%	23,0%	31,6%	31,6%	33,0%	31,6%	32,1%
50-249 addetti	3,5%	3,8%	3,8%	4,0%	3,8%	24,5%	26,1%	26,1%	26,6%	26,7%
250 e più	0,5%	0,5%	0,4%	0,5%	0,4%	21,5%	21,0%	20,4%	21,7%	20,5%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Di cui: imprese con dip. a carattere artigiano	2.177	2.186	2.132	2.078	1.998	11.336	11.660	11.753	11.664	10.544
% su totale imprese attive con dip.	43,5%	43,4%	42,4%	40,9%	40,3%	17,2%	16,9%	16,9%	16,1%	15,5%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

Graf. 2.1/2.2 – Veneto. Imprese attive con dipendenti nel settore Ateco H “Trasporto e magazzinaggio” per classe di addetti (anno 2020)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

In considerazione della specifica attività economica (**tab. 2.3**), le imprese attive nel comparto del “Trasporto e magazzinaggio” (siano esse con dipendenti che senza) si concentrano soprattutto nelle attività di “trasporto terrestre e mediante condotte”. Il peso di questo comparto è pari al 76% se si considera l’insieme delle imprese attive, mentre si attesta al 69,4% se si osservano le sole imprese con dipendenti. Il secondo ambito per numerosità delle imprese è quello delle attività di “magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti” con 1.640 imprese attive nel 2020 (15% del totale), di cui 1.094 con dipendenti (22% del totale).

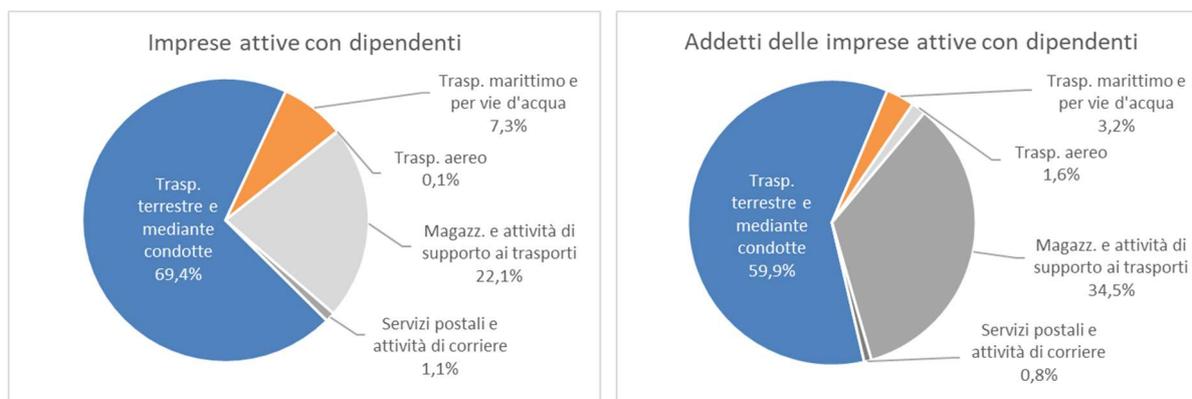
Anche la distribuzione degli addetti mostra caratteristiche analoghe: considerando gli addetti totali, la concentrazione maggiore si registra nel “trasporto terrestre e mediante condotte”, dove gli addetti nel 2020 sono 46.599, pari al 62% del totale. Seguono le attività di “magazzinaggio e supporto ai trasporti”: 24.018 lavoratori impiegati nel 2020 pari al 32% del totale. Considerando le sole imprese con dipendenti, il maggior numero di addetti si concentra nelle attività del “trasporto terrestre e mediante condotte” (40.835 addetti pari al 60% del totale) e nel “magazzinaggio e supporto ai trasporti” (23.502 dipendenti, pari al 34% del totale).

Tab. 2.3 – Veneto. Imprese attive nel settore Ateco H “Trasporto e magazzinaggio” per comparti

	Numero imprese attive					Numero addetti delle imprese attive (valori medi annui)				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Imprese attive										
H49: trasporto terrestre e mediante condotte	9.230	8.999	8.785	8.637	8.454	44.622	46.463	46.831	48.067	46.599
H50: trasporto marittimo e per vie d'acqua	975	977	986	1.051	991	2.953	3.084	3.187	3.340	2.812
H51: trasporto aereo	12	11	7	7	7	678	750	834	1.016	1.098
H52: magazz. e attività di supporto ai trasporti	1.700	1.682	1.674	1.662	1.640	25.370	25.791	25.582	26.736	24.018
H53: servizi postali e attività di corriere	101	99	91	101	105	487	484	457	522	604
Totale	12.018	11.768	11.543	11.458	11.197	74.110	76.573	76.891	79.681	75.131
Di cui: impresa con dipendenti										
H49: trasporto terrestre e mediante condotte	3.454	3.489	3.479	3.511	3.439	37.774	39.909	40.568	42.068	40.835
H50: trasporto marittimo e per vie d'acqua	364	376	376	376	363	2.320	2.471	2.561	2.659	2.177
H51: trasporto aereo	6	5	5	5	4	675	748	833	1.014	1.095
H52: magazz. e attività di supporto ai trasporti	1.125	1.117	1.127	1.135	1.094	24.806	25.250	25.057	26.226	23.502
H53: servizi postali e attività di corriere	51	49	45	52	54	431	433	410	473	558
Totale	5.000	5.036	5.032	5.079	4.954	66.006	68.811	69.429	72.441	68.167

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

Graf. 2.3/2.4 – Veneto. Imprese attive con dipendenti nel settore Ateco H “Trasporto e magazzinaggio” per comparto (anno 2020)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat, Registro Statistico delle Imprese Attive (ASIA)

In generale, le tendenze di fondo osservabili nel corso dell’ultimo decennio mostrano importanti segnali di cambiamento, con una diminuzione delle imprese attive, in particolare quelle individuali, libero-professionali ed autonome. Per contro si assiste ad una contestuale crescita delle realtà imprenditoriali con dimensioni maggiori, in particolare quelle con dipendenti.

Dal punto di vista occupazionale, i segnali di cambiamento sono dunque orientati ad una sempre più pronunciata erosione del lavoro autonomo⁸, delle ditte individuali e di piccole dimensioni, a favore di una riorganizzazione più strutturata delle imprese con il progressivo rafforzamento del peso degli occupati dipendenti.

⁸ Dinamica che nel contesto regionale interessa più in generale la totalità dei settori ed è riferita ad un trend particolarmente negativo che nel corso degli ultimi anni ha interessato il lavoro indipendente più in generale. Cfr. ad esempio, Istat (2022), *Rapporto annuale 2022 - La situazione del paese*, www.istat.it

3. Dal settore della logistica al lavoro nella logistica: gli esiti dell'analisi esplorativa sui dati Silv

Come già osservato, la classificazione delle attività economiche riferita al settore di appartenenza dell'azienda (identificato dal codice Ateco) pone non pochi limiti alle possibilità di esplorazione di un universo in realtà molto più ampio ed articolato, ancorché in forte evoluzione. Nello specifico, la selezione settoriale delle aziende porta ad escludere dal bacino di riferimento, in particolar modo se si guarda all'insieme allargato degli occupati nelle attività della logistica, una quota significativa di lavoratori. Si tratta degli addetti alle attività che, in un certo senso, rientrano nella filiera logistica, ma non appartengono direttamente ad uno specifico settore economico. Le informazioni relative al Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) rappresentano la più immediata, quanto complessa⁹, variabile di attribuzione di un lavoratore ad un determinato ambito occupazionale.

Un tentativo di valorizzazione di queste informazioni – resosi peraltro necessario al fine di rispondere al meglio alle esigenze conoscitive nell'ambito del Protocollo per il superamento delle criticità della filiera della logistica – è stato fatto a partire dalle informazioni contenute nel Silv (Sistema Informativo Lavoro Veneto)¹⁰ grazie alla riorganizzazione sistematica delle informazioni sui Ccnl applicati ai singoli rapporti di lavoro, resa possibile dalla riclassificazione sperimentale del Cnel nell'ambito delle attività di ricerca condotte dall'Istituto. Va da sé che, focalizzando l'attenzione sul lavoro dipendente in senso stretto, resta escluso da questa analisi il lavoro autonomo. Il perimetro identificato porta, inevitabilmente, l'attenzione dal comparto della logistica, al lavoro nella logistica e all'osservazione delle dinamiche occupazionali recenti nell'ambito del lavoro dipendente. Oggetto di osservazione non sono dunque le imprese, ma i rapporti di lavoro da esse attivati.

3.1 Il disegno della ricerca

La decisione di adottare un duplice criterio di selezione nell'individuazione del bacino di riferimento, ovvero il codice Ateco dell'azienda ed il Ccnl applicato al rapporto di lavoro, nasce dalla constatazione dell'esistenza di alcune criticità intrinseche ad entrambe le variabili. Ognuna di esse, infatti, se applicata individualmente, consentirebbe solamente una restituzione parziale del contesto di riferimento:

- a) la selezione dell'insieme oggetto di analisi tramite il codice Ateco delle aziende (nello specifico il gruppo H "Trasporto e magazzinaggio") escluderebbe tutte quelle realtà organizzative trasversali al mondo dei servizi che operano nella logistica con attività collaterali e di supporto, ma che non sono riconducibili in via primaria a questo comparto. È il caso, ad esempio, di tutte le società e cooperative multiservizi che non appartengono al settore dei trasporti, ma che fanno ricorso a contratti collettivi appartenenti all'ambito delle funzioni logistiche;
- b) la selezione dell'insieme oggetto di analisi tramite il Ccnl riferito al rapporto di lavoro, se da un lato permette di considerare anche le attività riferite ad aziende per le quali le funzioni logistiche non costituiscono il *core* dell'attività produttiva, rischia dall'altro lato di includere informazioni che di fatto non appartengono al comparto della logistica a causa della moltitudine dei contratti esistenti e della loro trasversalità negli ambiti settoriali di applicazione.

⁹ L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, previsto all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, è la fonte ufficiale sulla contrattazione collettiva nazionale. Esso raccoglie (obbligatoriamente) i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati in Italia. Attualmente i contratti depositati sono poco meno di un migliaio, molti dei quali scaduti; i contratti del settore dei trasporti, così come classificato dal Cnel, in base all'ultimo aggiornamento del 5/09/2022 risultano essere 77.

¹⁰ Il SILV (Sistema informativo lavoro veneto) raccoglie e rielabora il flusso delle informazioni originato dal sistema delle Comunicazioni Obbligatorie delle imprese relativamente alle assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro. Le informazioni in esso contenute permettono di analizzare la dinamica occupazionale in un dato periodo, ovvero le variazioni intercorse tra diversi momenti in un dato intervallo di tempo.

L'utilizzo congiunto di entrambi i criteri di selezione ha permesso di tenere, per quanto possibile, sotto controllo le criticità intrinseche ad ognuno di essi, sebbene abbia reso più complesso il processo di estrazione dei dati. L'individuazione dei Ccnl appartenenti all'ambito della logistica da abbinare al codice Ateco ha, tuttavia, richiesto un'attività di selezione preliminare realizzata a partire dal raccordo messo a disposizione dal Cnel nel proprio archivio dei contratti collettivi depositati. Nello specifico, è stato utilizzato lo schema di classificazione dei Ccnl vigenti per macro settori di attività economica (21 voci previste dal sistema Ateco 2007) prodotto in via sperimentale dal Cnel.¹¹

Di seguito sono riportate le principali fasi del processo di estrazione delle informazioni:

- a partire dall'associazione sperimentale dei Ccnl con i codici Ateco elaborata dal Cnel sono stati individuati i Ccnl del settore "I-Trasporti" con codice Ateco H;
- si è proceduto all'implementazione delle informazioni selezionando tutti i Ccnl associati al settore Ateco H che non rientrano nel macro settore Cnel "I-trasporti";
- i codici Cnel e i Ccnl individuati sono stati incrociati con Codici Inps attraverso i file di conversione messi a disposizione sia dal Cnel che dall'Inps e con la classificazione standard dei Ccnl aggiornata dall'Inps il 10 dicembre 2019, per individuare i codici Ccnl indicati nelle Comunicazioni Obbligatorie;
- infine, si è proceduto alla verifica delle elaborazioni e all'implementazione dei dati mancanti attraverso la consultazione dei materiali disponibili sui Ccnl vigenti, cessati e confluiti, presenti in archivio cnel e in alcune circolari Inps.

L'elenco dettagliato delle fasi di transcodifica preliminari all'attività di *matching* è disponibile nel riquadro sottostante.

Descrizione delle fonti utilizzate per il processo di selezione e di *matching* delle informazioni

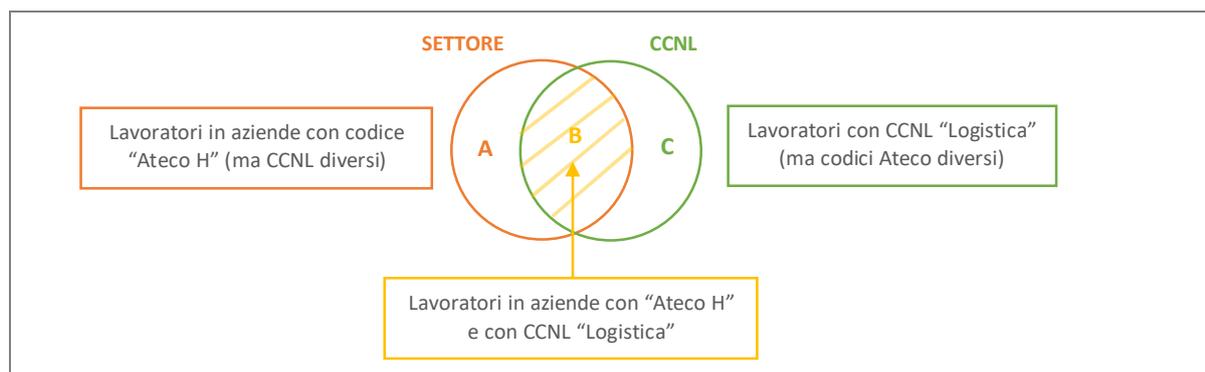
- **"Classificazione settori Cnel"**: elenco dei macrosettori e dei settori contrattuali con cui i Ccnl vengono classificati dal Cnel (la classificazione settoriale seguita dal Cnel non corrisponde a quella dei codici Ateco dell'Istat).
- **"Ccnl vigenti 96 settori"**: elenco dei Ccnl con le medesime informazioni della classificazione precedente. I settori contrattuali sono 96. Ciascun Ccnl può essere classificato in più settori contrattuali sulla base del campo di applicazione. Questa suddivisione più fine dei settori contrattuali consente di individuare i Ccnl che si applicano in almeno due settori.
- **"CCNL confluiti"**: per ciascun Ccnl confluito (identificato con ID, titolo e contraenti) è indicato il Ccnl vigente, nel quale è confluito.
- **"CCNL cessati"**: elenco dei Ccnl cessati.
- **"CNEL INPS al 1° dicembre 2021"**: collegamento tra i codici attribuiti dal Cnel ai Ccnl e i codici attribuiti dall'Inps nel flusso informativo UNIEMENS che venivano utilizzati fino al mese di novembre 2021. A partire da dicembre 2021 l'Inps non ha più emesso nuovi codici Ccnl, in quanto ha iniziato ad utilizzare il codice alfanumerico unico attribuito dal Cnel ex legge n. 120 dell'11 settembre 2020. Questa tabella di raccordo è stata utilizzata per associare a ciascun Ccnl depositato al Cnel il numero di datori di lavoro e il numero di lavoratori a cui è applicato, rilevati dall'Inps tramite il flusso informativo UNIEMENS, per gli anni 2018, 2019, 2020 e 2021. La tabella contiene: - l'elenco dei Ccnl identificati con il codice Cnel, il codice Inps, il titolo del Ccnl, le organizzazioni firmatarie, la mansione (dirigenti o non dirigenti), il settore contrattuale; - i campi intestati alle organizzazioni rappresentate al Cnel sono di tipo VERO-FALSO e indicano se una delle organizzazioni firmatarie aderisce alla confederazione indicata. Il campo "datoriale Cnel" indica se almeno una organizzazione datoriale firmataria aderisce a organizzazioni rappresentate al Cnel. Il campo "sindacato Cnel" indica se le almeno una organizzazione sindacale firmataria aderisce a organizzazioni rappresentate al Cnel. Il campo "note su codici Inps" fornisce indicazioni sulle modifiche intervenute sui codici Inps dal 1° ottobre 2017 (data di inizio della collaborazione tra Cnel e Inps). Viene indicata la data di istituzione, disattivazione o modifica della descrizione di ciascun codice.

¹¹ Questo schema sperimentale rappresenta il tentativo di avvicinare, a scopi statistici ma non solo, le varie tipologie di Ccnl vigenti alla struttura settoriale del sistema economico e produttivo. I file base della classificazione sono disponibili in www.cnel.it/Archivio-Contratti. Tale schema si è rilevato particolarmente utile nei casi in cui c'è coincidenza tra settore Ateco e settore contrattuale, ma si è rilevato problematico nell'operare la classificazione dei Ccnl plurisetoriali. Si è dunque dimostrata una limitata utilità della classificazione Ateco al fine di un raggruppamento per insiemi omogenei di Ccnl (che comunque si mantengono a livello intersettoriale). Cfr. Cnel (2018), "Archivio dei CCNL: nuove modalità di deposito e nuova struttura" in *Notiziario dell'Archivio contratti*, n. 30 nuova serie, luglio, www.cnel.it

- **ATECO sperimentale:** Ccnl vigente del settore privato depositato al Cnel è associato ai codici Ateco delle attività produttive alla 6° cifra, che rappresenta la classificazione più dettagliata delle attività produttive nell'ambito del sistema Ateco. Tale associazione è un'elaborazione sperimentale effettuata sulla base del campo di applicazione dei Ccnl.
- **Classificazione standard INPS:** classificazione dei contratti dell'Inps aggiornata al 10 dicembre 2019.
- **MappaturaContratti INPS_CNEL:** elenco dei codici contratto INPS associati all'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> nel contesto della Denuncia UNIEMENS riferita alle aziende con dipendenti, con la mappatura verso i codici contratto Cnel.
- **ElencoContrattiCNEL:** elenco dei codici contratto CNEL utilizzabili, a partire dal periodo di competenza 12/2021, nell'elemento <CodiceContratto> di <DenunciaIndividuale> nel contesto della Denuncia Uniemens riferita alle Aziende con dipendenti.

Gli esiti dell'incrocio nel database SILV, con l'utilizzo congiunto delle informazioni settoriali e relative ai Ccnl applicati ai rapporti di lavoro, ha portato a delineare una prima fotografia delle dinamiche occupazionali nell'ambito della logistica. L'esito dell'intersezione delle due variabili considerate ha evidenziato l'esistenza di un macro-settore composito, formato da un'area (maggioritaria) di sovrapposizione o coincidenza delle variabili e due aree collaterali in cui le informazioni risultano in qualche modo disallineate (fig. 3.1).

Fig. 3.1 – Risultato dell'attività di *matching*: individuazione dei tre sottoinsiemi



Nello specifico, le aree individuate permettono di distinguere i rapporti di lavoro in tre gruppi:

- gruppo A: insieme di rapporti di lavoro dipendente attivati da aziende appartenenti al gruppo Ateco H, ma con Ccnl che non si applicano al settore della logistica;
- gruppo B: insieme di rapporti di lavoro dipendente attivati da aziende appartenenti al gruppo Ateco H con Ccnl applicati al settore della logistica;
- gruppo C: insieme di rapporti di lavoro dipendente attivati da aziende non appartenenti al gruppo Ateco H con Ccnl applicati al settore della logistica¹².

¹² Nella definizione di questo insieme, va precisato che la selezione iniziale dei Ccnl applicati al lavoro nella logistica includeva una quota significativa di Ccnl appartenenti a settori contrattuali diversi da quelli ricondotti all'ambito dei "Trasporti" dal CNEL. Attraverso il processo di *matching* delle variabili sono stati individuati una molteplicità di rapporti di lavoro di cui non era possibile verificare l'autenticità della connessione tra Ccnl applicato e mansione effettivamente svolta in campo logistico. Al fine di evitare possibili distorsioni e garantire una maggiore precisione nell'analisi, si è scelto di ridimensionare in modo funzionale all'analisi questo insieme, considerando esclusivamente i Ccnl dell'area settoriale dei trasporti.

Da un punto di vista descrittivo, i tratti distintivi dei tre sottoinsiemi possono essere così sintetizzati:

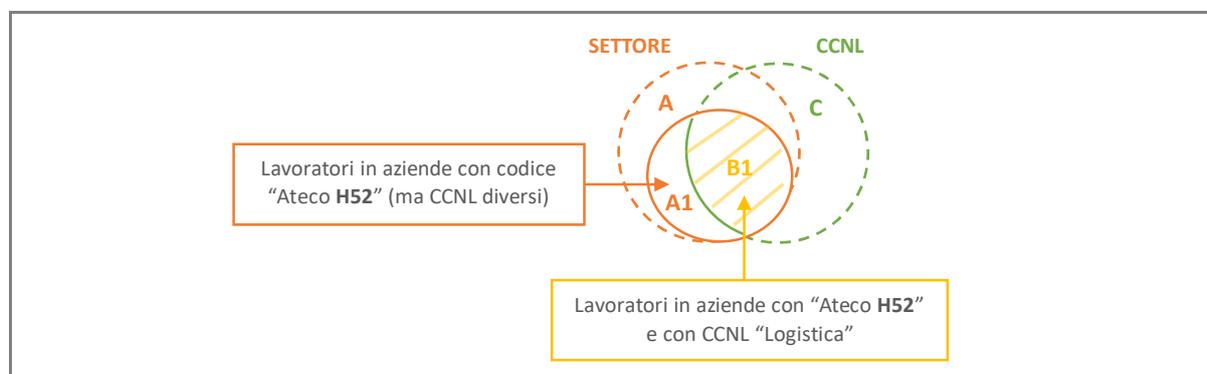
- gruppo A: insieme di rapporti di lavoro dipendente che per la loro caratteristica di non coerenza rispetto al Ccnl applicato rappresentano le **situazioni "da monitorare"**;
- gruppo B: insieme di rapporti di lavoro dipendente per i quali si riscontra una sorta di coerenza interna, con coincidenza tra la collocazione settoriale e l'applicazione del Ccnl. Di fatto questo sottoinsieme rappresenta lo **"standard" della logistica**;
- gruppo C: insieme di rapporti di lavoro dipendente in un certo senso non allineati, ovvero degli **"outlier strutturali"**, riferiti a situazioni coerenti con il processo di ramificazione settoriale della logistica.

In considerazione degli obiettivi specifici dell'analisi svolta, per i primi due gruppi si è condotta un'ulteriore analisi volta ad approfondire le dinamiche occupazionali specifiche del sub-comparto "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti", individuato dal codice Ateco H52 e qui inteso come "settore ristretto del comparto della logistica". Si tratta dunque di una definizione in senso stretto del settore che rappresenta l'insieme dei servizi logistici alle imprese che maggiormente sono attraversati - con ritmi sempre più rapidi - dai mutamenti in atto nel mercato del lavoro, ma che sono anche i più interessati da quelle situazioni di irregolarità e sfruttamento connesse all'allungamento delle catene di fornitura.

In base a questa classificazione "ristretta" del settore delimitata alle attività economiche del comparto H52, si possono declinare due ulteriori sottoinsiemi per il Gruppo A e il Gruppo B (fig. 3.2):

- **sottogruppo A1:** insieme di rapporti di lavoro dipendente attivati da aziende appartenenti al gruppo Ateco H52 con Ccnl che non si applicano al settore della logistica;
- **sottogruppo B1:** insieme di rapporti di lavoro dipendente stipulati da aziende appartenenti al gruppo Ateco H52 con Ccnl applicati al settore della logistica.

Fig. 3.2 – Risultato dell'attività di *matching*: individuazione dei due sottoinsiemi



Nei paragrafi successivi, dopo una breve panoramica iniziale, si darà prima conto delle principali dinamiche occupazionali per ognuno dei gruppi individuati (A, B e C) e in una sezione successiva saranno analizzate le caratteristiche del sottoinsieme A1 che pur rappresentando la parte minoritaria della definizione "ristretta", rappresenta l'aggregato maggiormente significativo per l'individuazione delle situazioni potenzialmente più a rischio.

Per brevità, la selezione composta dai tre insiemi principali verrà denominata, genericamente, "logistica". Tale termine sarà utilizzato nella disamina successiva ad intendere proprio quel "lavoro nella logistica" in cui rientrano fattispecie di lavoratori molto differenziate tra di loro, indipendentemente dal settore di appartenenza dell'azienda.

3.2 L'esito del matching: il peso dei tre gruppi e le dinamiche recenti

Il *matching* tra le due variabili ha consentito di individuare – all'interno del mercato del lavoro dipendente¹³ regionale – un insieme complessivo di rapporti di lavoro riconducibili alla logistica che nel 2021 risultava così composto:

- 59.500 assunzioni nel corso dell'anno effettuate da 4.470 aziende;
- 102.570 rapporti di lavoro in essere a fine anno¹⁴ (corrispondenti a 101.922 lavoratori).

La distribuzione rispetto ai tre gruppi individuati si mantiene pressoché stabile in considerazione delle diverse modalità di misurazione adottate (tab. 3.1). Il gruppo B, riferito allo "standard" della logistica è quello maggioritario, con un peso stabilmente al di sopra dei 2/3 del totale. Più ridotte sono invece le quote riferite al gruppo A, l'insieme delle situazioni "da monitorare" e, soprattutto, quelle del gruppo C, degli "outlier strutturali".

Nello specifico, le assunzioni effettuate nel corso del 2021 nell'insieme dei tre gruppi (pari all'8% del totale assunzioni complessivamente registrate in regione) risultano così suddivise: 41.600, pari al 70%, nel gruppo B; 12.500, pari al 21%, nel gruppo A; 5.400, pari al 9%, nel gruppo C.¹⁵ Le aziende che hanno attivato i rapporti di lavoro (coerentemente con la specifica distribuzione delle stesse nei diversi gruppi) risultano per il 73% nel gruppo B; per il 13% nel gruppo A e per il 14% nel gruppo C.

A fine 2021, lo stock dei rapporti di lavoro attivi (numero pressoché coincidente con i lavoratori impiegati) consente di stimare un ammontare complessivo di oltre 102mila posizioni di lavoro in essere nell'ambito della logistica. Di queste il 67% sono riconducibili al gruppo B (poco meno di 69 mila); il 23% nel gruppo A (23.600) e il 10% nel gruppo C (10.200).

Tab. 3.1 – Veneto. Assunzioni e stock di rapporti di lavoro attivi nella logistica per gruppo (2021)

	Gruppo A	Gruppo B	Gruppo C	Totale	Gruppo A	Gruppo B	Gruppo C	Totale
Assunzioni nell'anno	12.485	41.605	5.410	59.500	21,0%	69,9%	9,1%	100,0%
Aziende che hanno effettuato le assunzioni	575	3.275	620	4.470	12,9%	73,3%	13,9%	100,0%
Stock rapporti di lavoro attivi al 31/12	23.635	68.720	10.215	102.570	23,0%	67,0%	10,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

Graf. 3.1/3.2/3.3 – Veneto. Assunzioni, aziende e stock di rapporti di lavoro attivi nella logistica per gruppo (2021)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv

¹³ Per lavoro dipendente si fa riferimento ai rapporti di lavoro attivati con contratto a tempo indeterminato, apprendistato, tempo determinato e somministrazione.

¹⁴ Questo dato, considerata la peculiarità del perimetro di riferimento ed il tipo informazione rilevata, risulta difficilmente comparabile con le informazioni desumibili dalle altre fonti informative. Esso rappresenta la foto puntuale dei rapporti di lavoro aperti ad una data precisa (in questo caso convenzionalmente individuata nel 31 dicembre). Pur non riuscendo a dar conto della possibile variabilità nei diversi momenti dell'anno, esso fornisce un'indicazione importante sul numero dei lavoratori impiegato nel settore. Va inoltre ricordato che alcuni rapporti di lavoro (quelli instaurati prima del 2008 e per i quali non c'è stata nessuna modifica) non sono compresi nel computo. Verosimilmente, si tratta di una parte minoritaria del bacino di lavoratori impiegati nel settore.

¹⁵ I dati riportati nelle tabelle di fonte Silv sono sempre arrotondati alle 5 unità.

Tab. 3.2 – Veneto. Assunzioni e saldi di lavoro dipendente* nella logistica (2008 – 2021)

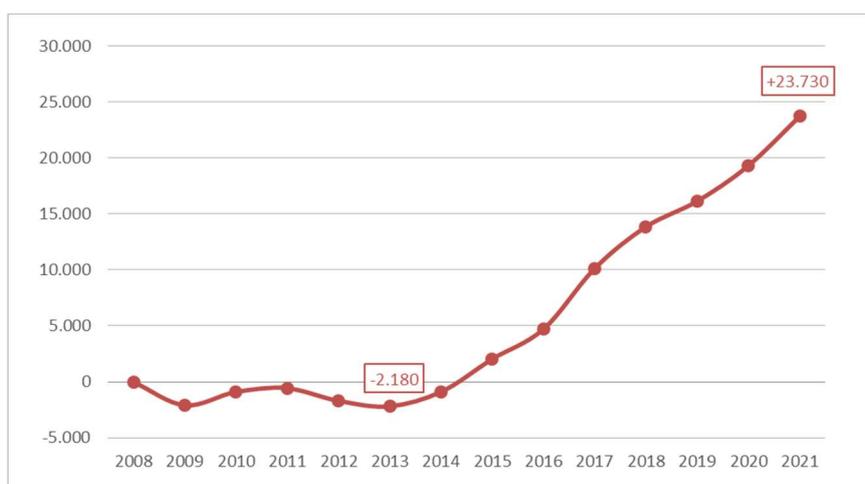
	Totale (A+B+C)		Gruppo A		Gruppo B		Gruppo C	
	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo	Assunzioni	Saldo
2008	47.200	2.350	10.475	345	31.700	2.185	5.025	-180
2009	33.555	-2.110	6.775	-295	22.930	1.645	3.850	-170
2010	37.830	1.170	6.490	55	27.405	800	3.930	315
2011	41.135	380	6.730	295	29.910	-300	4.490	385
2012	30.345	-1.135	6.525	160	20.695	1.330	3.125	35
2013	33.330	-485	6.305	-100	23.585	-630	3.440	245
2014	38.230	1.310	6.870	325	26.870	1.070	4.490	-90
2015	43.605	2.860	7.005	410	31.650	2.075	4.950	380
2016	49.720	2.710	8.305	240	36.080	2.005	5.335	465
2017	63.105	5.445	10.150	1.170	46.160	3.385	6.795	890
2018	60.075	3.675	10.785	625	42.770	1.990	6.520	1.055
2019	56.125	2.335	11.755	775	40.190	1.700	4.180	-135
2020	46.875	3.105	9.995	-230	32.295	2.855	4.585	485
2021	59.505	4.470	12.485	700	41.605	3.190	5.410	580

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Quanto alle dinamiche più recenti, i trend evolutivi che hanno interessato il lavoro dipendente nei tre insiemi risultano comunemente contraddistinti da:

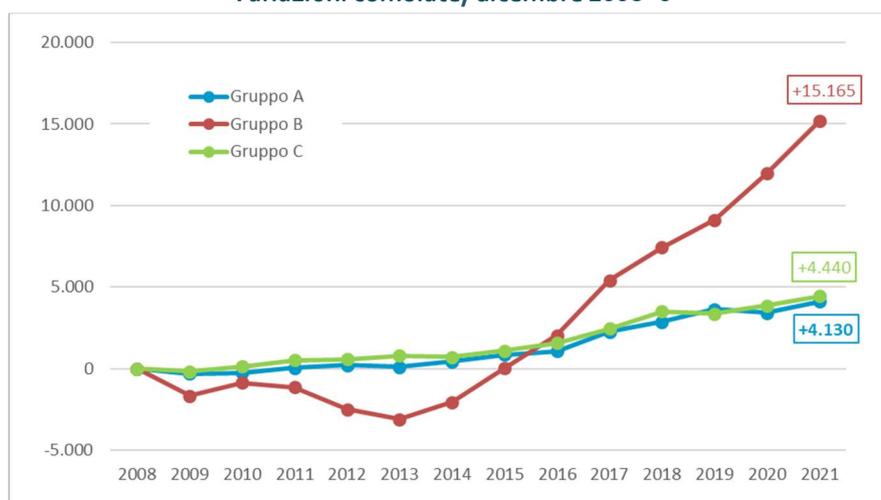
- una domanda di lavoro, ovvero un numero di attivazioni contrattuali, in progressiva crescita che ha visto dapprima una fase di contrazione durante tutto il periodo della crisi economica iniziata nel 2008, poi una veloce ripresa a partire dal 2014;
- il raggiungimento del volume massimo delle assunzioni nel corso del 2017, con oltre 63.105 nuove attivazioni contrattuali (+34% dal 2008), seguito negli anni seguenti da una leggera fase decrescente culminata, nel 2020, con il risultato particolarmente negativo legato alle ricadute della pandemia;
- l’impatto della pandemia disomogeneo, con una diminuzione più intensa della domanda di lavoro nel gruppo B (le assunzioni sono calate del 20% rispetto al 2021) e leggermente più contenuta nei gruppi A e C (rispettivamente -15% e -10%). Specularmente, i segnali di ripresa registrati nel corso del 2021, con il progressivo esaurirsi della pandemia, sono risultati particolarmente positivi per il gruppo B (ambito nel quale si registra un vero e proprio rimbalzo della domanda di lavoro dopo la pesante frenata del 2020); leggermente inferiori negli altri due gruppi.

Grazie all’importante recupero del 2021 e ad un bilancio particolarmente positivo (+4.470 posizioni lavorative), nell’ambito della logistica in Veneto continua il trend di progressivo rafforzamento del lavoro dipendente (graf. 3.4). In particolare, il veloce rafforzamento della domanda di lavoro, ulteriormente accelerato nel corso dell’ultimo anno, ha determinato un incremento complessivo di circa 23.700 posizioni lavorative a partire dal 2015.

**Graf. 3.4 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nella logistica.
Variazioni cumulate, dicembre 2008=0**


Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati SILV (estrazione 25 aprile 2022)

Graf. 3.5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nei gruppi della logistica.
Variazioni cumulate, dicembre 2008=0



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Si tratta di un'espansione che interessa tutti i gruppi individuati, ma in modo particolare il gruppo B, che fa da traino a questo andamento positivo (graf. 3.5). Più nel dettaglio è interessante osservare come il gruppo B, a differenza degli altri due, sia quello che – coerentemente con le specifiche specializzazioni settoriali¹⁶ – ha subito maggiormente l'impatto della crisi economica del 2008.

Rispetto al 2008, l'incremento delle posizioni di lavoro in essere è particolarmente elevato per il gruppo B, ovvero per l'insieme maggioritario della logistica (oltre 15mila posizioni di lavoro). Nei gruppi A e C, il costante rafforzamento registrato a partire dal 2008 (dunque meno suscettibile alle dinamiche congiunturali) ha determinato una crescita delle posizioni di lavoro pari a +4.130 unità nel gruppo A e +4.440 nel gruppo C.

Il dettaglio delle dinamiche occupazionali registrate nei tre insiemi della logistica – in particolare con riferimento ai dati sul flusso delle assunzioni e sui saldi occupazionali negli ultimi 5 anni – verrà esaurientemente presentato nei paragrafi seguenti. Per ogni gruppo le informazioni saranno esposte secondo uno schema ricorrente secondo il quale verranno esaminati:

- gli elementi identificativi del gruppo (distribuzione settoriale, Ccnl utilizzati, tipologie di aziende e collocazione territoriale);
- la dinamica occupazionale e le principali caratteristiche della domanda di lavoro (contratti di lavoro e modalità di impiego rispetto al regime orario);
- le caratteristiche dei lavoratori e le qualifiche professionali.

Prima di procedere nella presentazione delle principali evidenze emerse, per correttezza di informazione, vale la pena richiamare l'attenzione su alcune questioni metodologiche che, in modo trasversale, possono aver condizionato l'attività di *matching*. In particolare, vale la pena sottolineare che, ad una singola azienda possono essere associati più codici Ateco in ragione delle attività svolte che possono essere di diversa natura. Da ciò deriva il fatto che un'azienda operante nella logistica può svolgere contemporaneamente anche attività che appartengono ad altri ambiti produttivi e viceversa. L'analisi svolta a partire dai dati Silv prende in considerazione il codice Ateco dell'azienda così come indicato nelle Comunicazioni Obbligatorie (di assunzione, cessazione o trasformazione dei rapporti di lavoro) rispetto al quale risulta tuttavia difficile effettuare una valutazione complessiva in merito alla possibile coesistenza con altre classificazioni settoriali. Per quanto riguarda i rapporti di lavoro inclusi nell'insieme oggetto di analisi va inoltre evidenziata l'esistenza di situazioni per le quali non è disponibile un'informazione puntuale sul Ccnl applicato. Questa assenza di dettaglio informativo potrebbe aver comportato una sottostima dei gruppi osservati.

¹⁶ La crisi occupazionale del 2008, lo ricordiamo, ha interessato in particolar modo il comparto industriale, con ricadute importanti soprattutto per le attività terziarie a servizio del mondo produttivo.

3.3 Gruppo A: le situazioni "da monitorare"

3.3.1 Gli elementi identificativi del gruppo

In questo paragrafo saranno analizzate le caratteristiche occupazionali più importanti che identificano l'insieme di aziende e lavoratori operanti nel settore del "Trasporto e magazzinaggio" (codice Ateco H), ma che allo stesso tempo sono contraddistinti dall'applicazione di Ccnl che non appartengono all'ambito delle attività produttive della logistica. Si tratta di un gruppo che per certi versi sconfinava in una dimensione del mercato del lavoro caratterizzata da situazioni "dubbe", in un certo senso "da monitorare", emerse in particolar modo dall'incongruenza delle variabili prese in esame. Esse rappresentano delle osservazioni anomale che si distaccano dal contesto più rappresentativo del mercato del lavoro nella logistica.

Appare dunque opportuno considerare questo gruppo una realtà "sui generis" del settore, verso la quale mantenere un approccio di costante monitoraggio allo scopo di evidenziare situazioni che potrebbero rivelarsi potenzialmente problematiche.

I comparti del settore

Settorialmente, le attività produttive più diffuse all'interno di questo gruppo sono quelle di magazzino e di supporto ai trasporti (tab. 3.3). Esse concentrano, nel 2021, il 76% delle assunzioni e saranno analizzate più nel dettaglio nel paragrafo dedicato specificatamente all'approfondimento delle dinamiche occupazionali del settore logistico "ristretto".

Tab. 3.3 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente. Assunzioni e saldi nel gruppo A (2017-2021)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
Trasporto terrestre	1.820	610	1.915	250	2.415	420	1.360	-240	1.430	-140
- Trasp. merci su strada e serv. di trasloco	1.220	460	1.415	240	1.840	395	1.240	-30	1.045	-300
Trasporto marittimo e per vie d'acqua	100	20	115	10	145	-10	30	-15	40	0
Trasporto aereo	285	70	305	140	360	185	90	10	45	-65
Magazzinaggio e attività di supporto	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Servizi postali e attività di corriere	1.280	10	1.030	-515	1.580	-170	1.010	-410	1.450	-175
- Att. postali con obbligo di serv. universale	1.240	20	995	-505	1.570	-160	955	-410	1.440	-170

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

In questo gruppo trovano poi ampio spazio i servizi postali (con un peso pari al 12% sul totale delle assunzioni) e l'ambito del trasporto terrestre (11%). Più contenuta è invece la rilevanza del trasporto passeggeri e del trasporto merci per via marittima e ferroviaria. La dinamica delle posizioni di lavoro evidenzia un trend positivo ed in rafforzamento nel caso nel comparto del magazzinaggio e delle attività di supporto. In tutti gli altri ambiti di questo gruppo negli ultimi anni si registrano, per contro, saldi negativi che portano ad una graduale diminuzione del bacino occupazionale.

I Contratti Collettivi Nazionali utilizzati

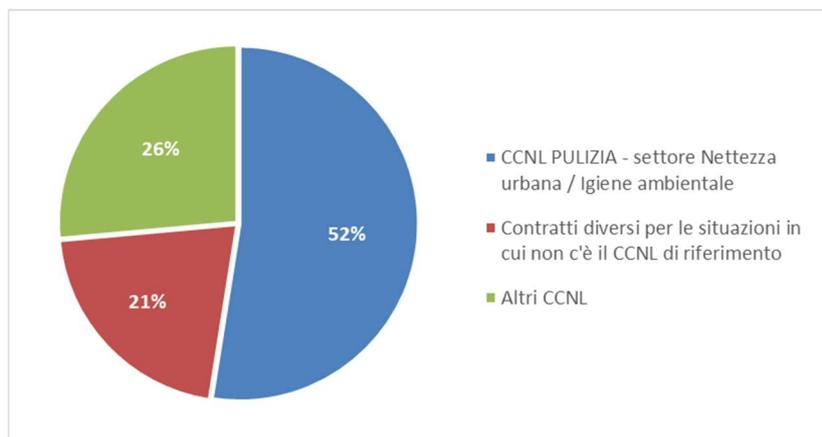
Nel 2021 (graf. 3.6) oltre il 52% delle assunzioni di lavoro dipendente in questo gruppo è risultata caratterizzata dall'uso dei Ccnl "Pulizia", appartenenti al settore della nettezza urbana e dell'igiene ambientale.

Dal punto di vista delle attività settoriali più dettagliate, questi Ccnl sono particolarmente utilizzati nel caso degli intermediari dei trasporti e della movimentazione delle merci mediante trasporti terrestri. Quote più marginali si osservano anche nei magazzini di custodia e deposito per conto terzi, e nel trasporto delle merci su strada. Per quanto riguarda la tipologia delle aziende maggiormente coinvolte nell'uso di questa forma di Ccnl, i dati indicano che si tratta di un fenomeno che riguarda in maniera particolare le cooperative: nel 2021, su un totale di 6.140 assunzioni, il 73% (4.455 assunzioni) sono state interessate dal Ccnl delle pulizie. Anche tra le assunzioni delle S.r.l. l'incidenza del Ccnl delle pulizie è significativa, tuttavia più bassa rispetto alle cooperative.

Al secondo posto, per importanza emergono le assunzioni che fanno riferimento ai cosiddetti “contratti diversi”, ovvero quelli solitamente utilizzati nei casi in cui non sia previsto un Ccnl di riferimento: si tratta di 2.630 assunzioni, che sul totale annuo di questo gruppo corrispondono al 21%. In questo caso, si osserva una quota rilevante di assunzioni da parte di aziende che operano nell’ambito delle attività postali.

Questi due Ccnl insieme concentrano circa il 74% delle assunzioni totali, mentre la quota rimanente si parcellizza in modo molto variegato con Ccnl di diversa natura, appartenenti a molteplici settori produttivi, tra cui il comparto metalmeccanico, turistico, dei servizi sanitari e delle coltivazioni florovivaistiche.

Graf. 3.6 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente nel gruppo A per tipologia di CCNL utilizzato (2021)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Le tipologie di aziende

La distribuzione delle assunzioni sulla base della ragione giuridica delle imprese che hanno attivato i rapporti di lavoro (**tab. 3.4**) consente di osservare una netta prevalenza del settore privato, con una dinamica in progressivo rafforzamento: nel 2021 le assunzioni fatte da aziende private sono 10.890 e riguardano l’88% del totale. Anche il bilancio occupazionale risulta positivo (pari a +850 posizioni lavorative) ed è in netto miglioramento rispetto alla contrazione registrata l’anno precedente con la pandemia. Più nel dettaglio, è evidente come in questo gruppo siano particolarmente diffuse le cooperative e le S.r.l, le quali concentrano rispettivamente il 56% e il 36% delle assunzioni stipulate dalle aziende del privato e trainano la ripresa occupazionale registrata nel 2021.

Tab. 3.4 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendenti. Assunzioni e saldi nel gruppo A per natura giuridica delle imprese (2017-2021)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
Pubblica	1.430	80	1.120	-515	1.735	-180	1.010	-400	1.505	-145
Privata	8.720	1.085	9.665	1.140	10.020	955	8.985	165	10.980	850
Cooperativa	5.940	520	5.450	-220	5.300	-120	4.900	0	6.140	135
Impresa Individuale	90	-15	160	45	185	35	130	-10	125	-5
S.A.S.	145	5	110	0	90	5	120	25	120	5
S.N.C.	35	5	25	0	35	5	30	0	35	-10
S.P.A.	350	85	470	150	565	240	255	-90	430	90
S.R.L.	1.845	440	3.165	1.115	3.500	635	3.345	290	3.920	620
Altre Forme	250	40	210	50	205	55	70	15	110	25
N.D.	65	5	80	5	145	100	135	-60	100	-15

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Va inoltre sottolineato che questo gruppo possiede la quota più elevata di imprese appartenenti al Pubblico impiego, anche se l'incidenza resta comunque marginale: rispetto a questa categoria, nel 2021, il 96% delle assunzioni rientra all'interno delle attività dei servizi postali e di corriere.

Rispetto alla classe dimensionale delle aziende coinvolte (**tab. 3.5**), risulta evidente la presenza maggioritaria delle grandi aziende dai 100 dipendenti in su, le quali solo nel 2021 hanno riguardato il 44% delle assunzioni totali, con un aumento nel periodo osservato del +104%. Sotto questo aspetto, le classi dimensionali che dal 2017 al 2021 sono interessate da una dinamica occupazionale positiva sono le imprese di dimensioni più rilevanti (a partire dai 30 dipendenti), mentre quelle comprese tra i 16 e i 29 mostrano una dinamica più stabile. Va sottolineato inoltre che gli andamenti peggiori della domanda di lavoro si rilevano nelle imprese di piccole dimensioni: nel 2021 la classe da 1 a 9 dipendenti incide sul totale considerato per l'11% con una contrazione dei nuovi rapporti di lavoro pari al -65% dal 2017; una dinamica simile si registra per le imprese da 10 a 15 dipendenti, la cui contrazione delle assunzioni ha portato ad un calo del -25% nell'arco del periodo osservato.

**Tab. 3.5 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo A per classe dimensionale di impresa (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
1-9	4.035	40	4.320	-50	3.975	-260	2.035	-1.005	1.395	-865
10-15	695	330	645	20	700	5	620	25	520	-290
16-19	610	40	640	105	390	80	540	95	610	10
20-29	610	95	500	75	325	10	830	260	665	160
30-49	605	100	990	270	985	250	1.245	200	1.525	290
50-99	910	170	1.320	370	1.860	310	1.465	115	2.295	400
100 e oltre	2.685	400	2.370	-165	3.515	375	3.265	75	5.475	975

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

La distribuzione territoriale

Per quanto riguarda la distribuzione territoriale (**tab.3.6**), nel 2021 emergono particolari concentrazioni: la provincia con il maggior numero di assunzioni rientranti nel gruppo A è Verona (5.075) con un peso sul totale del 41%; a seguire per numerosità troviamo Padova con 1.990 assunzioni (16%), Vicenza con 1.865 (15%), Venezia con 1.425 (11%) e Treviso con 1.290 (10%).

A fare maggiormente la differenza sono le dinamiche occupazionali intercorse nel periodo osservato: Treviso, anche se in ripresa nel 2021, negli ultimi cinque anni è l'unico territorio provinciale che registra una contrazione delle assunzioni pari al 9%. Venezia dal 2017 rimane stabile, anche se si sono verificate oscillazioni in aumento e in diminuzione anno per anno.

Considerando i rapporti di lavoro del gruppo A, è evidente come la crisi occupazionale del 2020 ha avuto impatti di diversa intensità nelle province del Veneto e i territori più colpiti sono Belluno con un calo delle assunzioni del 61% dal 2019, Venezia con una variazione negativa del 38% e Verona, che registra una riduzione del -23%. Vicenza e Rovigo sono le uniche province che nel 2020 mostrano una dinamica positiva con una crescita delle assunzioni rispettivamente del +25% e del +23%. Per quanto riguarda la ripresa delle assunzioni dopo la pandemia va sottolineato come nel 2021 solo Rovigo è interessata da un calo delle assunzioni, anche se leggero, mentre in tutti gli altri territori la domanda di lavoro è in ripresa. Le province di Belluno e Verona fanno registrare gli aumenti più significativi delle assunzioni rispetto ai valori del 2020, mentre Treviso e Padova sono interessate da una ripresa più lenta.

Per quanto riguarda il bilancio occupazionale, Verona è la provincia in cui si osserva nel periodo considerato l'espansione più intensa: nell'arco degli ultimi cinque anni in Veneto si rileva una crescita di 1.870 posizioni lavorative, delle quali 1.085 si trovano nel territorio veronese; Venezia invece è caratterizzata dalla contrazione più intensa e pari a -190 posizioni di lavoro tra il 2017 e il 2021, seguita da Rovigo con un bilancio negativo di -60 unità.

**Tab. 3.6 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo A per provincia (2017-2019)**

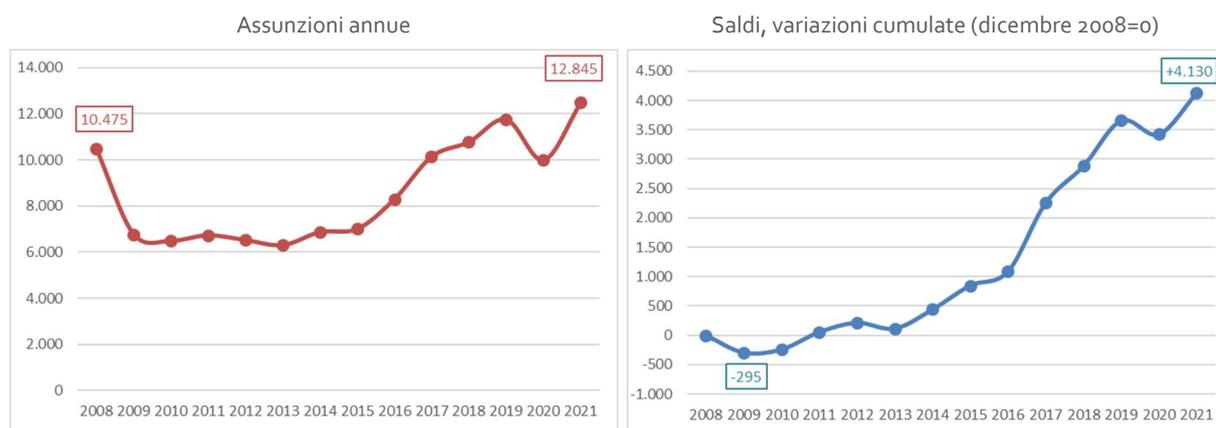
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Veneto	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
Belluno	205	-10	235	10	345	45	135	-140	310	145
Padova	1.690	305	1.790	175	1.940	215	1.850	45	1.990	50
Rovigo	495	65	455	-80	440	-15	540	0	525	35
Treviso	1.410	140	1.290	85	1.430	35	1.240	130	1.290	-70
Venezia	1.435	260	1.355	-90	1.830	110	1.135	-195	1.425	-15
Verona	3.395	485	4.235	490	4.600	300	3.630	-170	5.075	465
Vicenza	1.525	-80	1.430	40	1.170	85	1.465	100	1.865	90

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.3.2. Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda

Complessivamente, nel 2021 sono state rilevate 12.485 assunzioni con contratti di lavoro dipendente, una quota che segna un nuovo massimo storico a partire dal 2008 (**graf. 3.7 e 3.8**). Di queste, 9.520 sono da attribuire all'insieme ristretto delle attività di magazzinaggio e di supporto ai trasporti (il 76% del totale) e 2.965 ai rimanenti comparti (24%). Ad eccezione del periodo di piena crisi economica intercorso tra il 2008 e il 2015 - seguito da un'importante ripresa occupazionale negli anni successivi - il forte andamento positivo delle assunzioni nasconde una significativa differenza in base alle attività settoriali considerate. La dinamica positiva è trainata in particolar modo dal settore del "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti", il quale dal 2008 al 2021 è stato caratterizzato da un andamento di stabile crescita che ha portato alla creazione di oltre 5.000 posizioni lavorative totali nel periodo osservato. Una dinamica opposta caratterizza, per contro, il bilancio occupazionale delle altre attività settoriali della logistica, che anche dopo la ripartenza del 2021 registrano una perdita di 910 posizioni lavorative.

**Graf. 3.7/3.8 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel gruppo A.
Assunzioni e variazioni cumulate (2008–2021)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

I contratti di lavoro dipendente e l'orario di lavoro

Osservando la distribuzione delle assunzioni in base alla tipologia contrattuale (**tab. 3.7**), è evidente come i rapporti di lavoro a termine e in somministrazione sono i più diffusi.

Più nel dettaglio, il 68% delle assunzioni registrate nel 2021 fa riferimento al contratto a tempo determinato con 8.550 nuovi rapporti di lavoro. Nel periodo osservato la domanda di lavoro è aumentata del +35%, nonostante il leggero calo del 2020 dovuto alla pandemia; anno in cui si registra anche un bilancio occupazionale negativo per -445 posizioni di lavoro, ampiamente recuperate nel 2021 grazie alla ripresa dell'occupazione.

Il 17% dei nuovi contratti attivati nel 2021 interessa il lavoro somministrato con 2.075 assunzioni. Dopo la contrazione della domanda registrata nel 2018, l'andamento è stato caratterizzato da un progressivo rafforzamento senza interruzioni nonostante la crisi occupazionale del 2020: tra il 2018 e il 2021 le assunzioni sono aumentate del +38%, con un saldo delle posizioni lavorative sempre positivo ogni anno, anche se di poche unità.

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato, caratterizzati nel triennio 2017-2019 da una dinamica di crescita, dal 2020 subiscono una riduzione che continua a protrarsi anche durante la fase di ripresa dell'occupazione nel 2021, anno che si chiude con 1.665 assunzioni totali (-20% dal 2019) e un bilancio negativo di -390 posizioni lavorative.

L'apprendistato, infine, riguarda una quota molto marginale delle assunzioni ed è caratterizzato da una fase di progressiva contrazione.

**Tab. 3.7 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo A per tipologia contrattuale (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Assunzioni					
Totale	10.150	10.785	11.755	9.995	12.485
Tempo indeterminato	1.225	1.655	2.075	1.770	1.665
Apprendistato	435	360	380	145	200
Tempo determinato	6.325	7.270	7.675	6.240	8.545
Somministrato	2.170	1.500	1.625	1.845	2.075
Saldi					
Totale	1.170	625	775	-230	700
Tempo indeterminato	-350	110	665	185	-390
Apprendistato	285	30	90	-165	-85
Tempo determinato	1.225	460	-35	-445	1.175
Somministrato	10	20	55	200	5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

**Tab. 3.8 - Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni nel gruppo A per orario di lavoro (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Totale	10.150	10.785	11.755	9.995	12.485
Full time	7.235	6.830	7.195	5.540	7.950
Part time	2.700	3.750	4.420	4.340	4.425
- di cui donne	1.120	1.520	1.895	1.860	2.330
% part time	27%	35%	38%	43%	35%
N.d	215	205	145	120	110

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

In merito alla tipologia di orario, i contratti full time costituiscono la maggioranza dei rapporti di lavoro dipendente stipulati nei cinque anni osservati, con un'incidenza che è andata progressivamente riducendosi per effetto del contestuale rafforzamento delle assunzioni part time (**tab. 3.8**).

Se nel 2017 le assunzioni part time costituivano circa il 27% del totale, nel 2020 con la crisi occupazionale, il loro peso è arrivato al 43% per effetto della evidente diminuzione delle assunzioni a tempo pieno. Inoltre, nonostante la presenza di volumi di assunzioni più contenuti, l'incidenza del tempo parziale nel caso delle donne è significativa e passa dal 33% del 2017 al 51% nel 2021, toccando il valore massimo del 60% durante l'anno pandemico.

3.3.3 Le caratteristiche dei lavoratori

In base alle principali caratteristiche dei lavoratori (**tab. 3.9**), la distribuzione delle assunzioni si caratterizza per una prevalenza di uomini. Mediamente, tra il 2017 e il 2019, il peso della componente maschile si attesta al 68% sul totale, mentre dal 2020 l'incidenza scende al 64% per effetto di un aumento più rilevante della componente femminile. Le assunzioni che riguardano le donne, sebbene nel 2021 interessino 4.530 nuovi rapporti di lavoro (36% del totale), nel periodo osservato crescono molto di più rispetto a quelle degli uomini.

In merito all'età dei lavoratori coinvolti, nel 2021 le assunzioni hanno interessato per la maggior parte gli adulti (con un bilancio occupazionale in progressivo rafforzamento).

Gli anziani sono i soli ad essere caratterizzati, anno per anno, da saldi occupazionali negativi e, sebbene siano una componente molto marginale, nell'intero periodo considerato rappresentano la classe d'età interessata dalla crescita più intensa (+38% dal 2017).

Rispetto alla cittadinanza, le assunzioni di italiani sono la componente maggioritaria (con oltre 6.765 assunzioni nel 2021 pari al 54% del totale). L'incidenza delle assunzioni di stranieri (5.720 nel 2021) si attesta al 46%. Nel 75% dei casi fanno riferimento alle provenienze extracomunitarie. L'andamento delle posizioni lavorative negli ultimi cinque anni risulta in progressivo rafforzamento, così come la domanda di lavoro che, con l'unica eccezione del 2020, si conferma in forte crescita.

Per quanto riguarda i paesi d'origine dei lavoratori stranieri, si segnala la netta prevalenza della comunità rumena (1.330 assunzioni nel 2021), anche se con una dinamica occupazionale in costante rallentamento. A seguire, il Marocco (915 assunzioni) e la Nigeria (605), in entrambi i casi con un consolidamento sempre maggiore delle posizioni lavorative in essere. Si segnala, inoltre, la rilevanza in questo gruppo dei cingalesi e degli indiani, meno presenti negli altri gruppi.

Tab. 3.9 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo A per tipologia di lavoratori (2017-2021)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
Genere										
Uomini	7.005	965	7.260	450	8.015	555	6.920	-50	7.960	490
Donne	3.145	205	3.525	180	3.740	220	3.080	-185	4.530	210
Età										
Giovani	3.940	1.005	3.995	665	4.595	975	3.690	410	4.680	800
Adulti	5.605	660	6.085	635	6.385	675	5.650	310	6.970	740
Anziani	605	-495	705	-675	775	-875	655	-955	835	-840
Cittadinanza										
Italiani	6.330	505	6.270	35	6.755	225	5.470	-430	6.765	-5
Stranieri	3.820	665	4.515	590	5.005	550	4.525	195	5.720	705
- UE	1.500	420	1.620	195	1.625	165	1.210	-45	1.430	30
- Extra UE	2.320	245	2.895	395	3.380	385	3.315	240	4.290	675
% Stranieri	38%	-	42%	-	43%	-	45%	-	46%	-
- di cui Extra UE	61%	-	64%	-	68%	-	73%	-	75%	-
Primi 5 paesi di provenienza										
Romania	1.330	385	1.480	180	1.480	155	1.140	-30	1.330	15
Marocco	440	80	570	105	665	85	795	55	915	125
Nigeria	135	0	210	30	325	35	305	20	605	195
Sri Lanka	90	-5	225	30	285	10	195	60	360	100
India	220	5	235	5	210	25	195	-20	300	110

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Le qualifiche professionali

In merito alla distribuzione delle qualifiche professionali (**tab. 3.10**) emerge una generale prevalenza delle professioni non qualificate: nel 2021, con 6.970 assunzioni, costituiscono il 56% del totale e rispetto al 2017 segnano un aumento pari al +72%, che non si arresta nemmeno nel 2020 con la pandemia. Si tratta per lo più di mansioni di facchinaggio e spostamento delle merci (profili che, nel 2021, arrivano ad interessare circa il 30% delle professioni non qualificate).

Infine, con valori poco al di sotto, emergono le professioni esecutive d'ufficio che nel 2021 fanno registrare circa 2.410 assunzioni (il 19% del totale). Si tratta di profili dove contano in particolar modo le mansioni degli addetti al controllo e smistamento della posta, in forte ripresa dopo la pandemia del 2020.

**Tab. 3.10 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo A per qualifiche professionali (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	10.150	1.170	10.785	625	11.755	775	9.995	-230	12.485	700
Dirigenti, prof. tecniche e ad alta specializz.	400	-50	415	-30	450	-55	195	-155	270	-95
Prof. esecutive d'ufficio	2.325	180	2.175	-320	2.355	-40	1.590	-320	2.410	40
- Addetti controllo e smistamento posta	1.235	210	1.000	-235	1.345	30	845	10	1.185	165
Prof. qualificate nei servizi	630	110	510	50	695	95	310	-70	505	65
Operai specializzati	1.280	150	1.165	50	815	15	640	-120	1.165	205
Conduuttori di impianti	1.455	305	1.540	165	1.730	230	1.160	35	1.165	80
Prof. non qualificate	4.055	475	4.980	715	5.705	525	6.110	395	6.970	405
- Facchini, add. spostam. merci ed assimilati	1.970	345	2.895	420	3.170	290	3.090	10	3.650	165
- Personale non qual. imballaggio e magazzino	1.225	90	1.105	235	1.380	120	2.040	310	2.095	35

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.4 Gruppo B: lo "standard" della logistica

3.4.1 Gli elementi identificativi del gruppo

Questo gruppo interessa l'insieme dei rapporti di lavoro attivati da aziende che rientrano nel settore del "Trasporto e magazzinaggio" (codice Ateco H) e che allo stesso tempo prevedono l'applicazione di Ccnl dell'ambito della logistica. Come osservato, si tratta dell'insieme più rappresentativo per quanto riguarda le dinamiche e le caratteristiche del mercato del lavoro nell'ambito della logistica: le considerazioni fatte per questa sezione possono, di fatto, essere assunte a *standard* del lavoro nella logistica in Veneto.

I comparti del settore

Settorialmente, in questo gruppo le attività produttive più diffuse sono quelle che riguardano il magazzinaggio e il supporto ai trasporti (nel 2021 circa 23mila assunzioni, pari al 56% del totale) che, di fatto, vanno ad individuare il sottogruppo B1 relativo all'insieme ristretto della logistica (**tab. 3.11**). Si tratta di un comparto che nel periodo osservato mostra un andamento del numero delle assunzioni in lento ma progressivo calo fino al 2020 con una diminuzione rispetto al 2017 del 34%. Risulta in ogni caso evidente la ripresa delle assunzioni durante il 2021, anno nel quale (complice un effetto rimbalzo dopo il calo dovuto alla pandemia) sono stati superati i livelli registrati nel 2019 (+6%).

Un altro importante ambito occupazionale è quello del trasporto terrestre con più di 17.400 assunzioni nel 2021: di queste l'83% riguardano il trasporto merci su strada e i servizi di trasloco. Dal 2017 il comparto del trasporto terrestre è stato interessato da un leggero rafforzamento della domanda di lavoro con un incremento del peso di questo settore rispetto al totale (dal 35% del 2017 ha raggiunto il 42% nel 2021).

Più contenuta è, invece, la rilevanza delle nuove assunzioni nell'ambito dei servizi postali e nelle attività di corriere, nel trasporto marittimo e in quello aereo. Da sottolineare che nel 2020, nonostante le quote piuttosto minoritarie rispetto al totale, le assunzioni nel trasporto marittimo e aereo sono quelle più intensamente colpite dalla pandemia: tra il 2019 e il 2020 si registra, rispettivamente, una riduzione del 68% e del 93% delle attivazioni contrattuali. Una riduzione importante, rispetto alla quale neppure nel 2021 sono evidenti segnali di recupero delle posizioni di lavoro perse.

**Tab. 3.11 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per comparto (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
Trasporto terrestre	16.090	2.700	17.125	1.930	16.780	655	12.775	-295	17.430	1.805
- Altri trasporti terrestri di passeggeri	2.480	165	2.970	275	2.725	15	1.585	-770	2.640	485
- Trasp. merci su strada e serv. di trasloco	13.460	2.490	14.075	1.735	13.850	630	11.035	555	14.545	1.300
Trasporto marittimo e per vie d'acqua	1.215	105	1.215	60	1.250	-10	395	-220	375	-120
Trasporto aereo	90	45	100	30	75	55	5	0	5	-5
Magazzinaggio e attività di supporto	28.690	520	24.165	-65	21.890	940	18.910	3.270	23.175	1.175
Servizi postali e attività di corriere	80	15	165	35	195	60	205	100	620	335

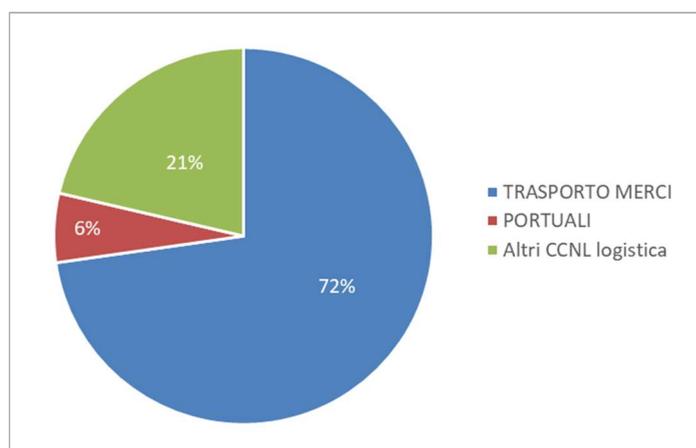
Fonte: elab, Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

I Contratti Collettivi Nazionali utilizzati

Nel 2021, oltre il 72% delle assunzioni di lavoro dipendente afferenti al gruppo B è caratterizzata dall'uso dei Ccnl relativi al trasporto delle merci. Queste tipologie di contrattazione sono utilizzate soprattutto dalle aziende nell'ambito del trasporto merci su strada, nel caso degli intermediari dei trasporti e nella movimentazione delle merci relativa ad altri trasporti terrestri (**graf. 3.9**). Un ulteriore 6% dei nuovi rapporti di lavoro è interessato dai Ccnl riferiti alla categoria dei portuali, applicati prevalentemente dalle imprese che si occupano del movimento delle merci nell'ambito dei trasporti marittimi e fluviali.

La rimanente quota di assunzioni, che equivale al 21% del totale, è caratterizzata dall'applicazione di altri 13 Ccnl del mondo dei trasporti e della logistica, con incidenze percentuali che variano dallo 0,1% al 5% dei contratti di lavoro. All'interno di questa categoria emergono tuttavia due concentrazioni settoriali: la prima interessa il Ccnl dei "Magazzini generali", applicato in modo particolare dalle aziende che si occupano della gestione di magazzini di custodia e deposito per conto terzi; la seconda invece interessa il Ccnl "Autotrasporto merci" delle imprese artigiane, applicato soprattutto ai contratti di lavoro nell'ambito del trasporto merci su strada.

Graf. 3.9 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente nel gruppo B per tipologia di CCNL utilizzato (2021)



Fonte: elab, Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Le tipologie di aziende

In considerazione della ragione giuridica delle imprese (**tab. 3.12**), emerge una netta prevalenza delle assunzioni stipulate dalle aziende private, le quali nel 2021 sono responsabili del 99% dei contratti di lavoro attivati. Si tratta di circa 41.290 assunzioni, di cui il 64% effettuate da S.r.l. e il 19% dalle cooperative: considerate nel loro insieme queste tipologie di aziende concentrano l'83% delle attivazioni contrattuali.

La dinamica delle assunzioni riferita a queste due tipologie di aziende mostra tuttavia andamenti contrapposti. Le cooperative sono caratterizzate da una significativa contrazione delle assunzioni che, nel periodo osservato si intensifica fortemente. Le assunzioni effettuate dalle S.r.l. sono le uniche a far registrare nel 2020 un importante aumento rispetto al 2019 (+29%), con una dinamica positiva che si rafforza nel 2021. La veloce crescita delle assunzioni effettuate dalle S.r.l. è però condizionata dai processi di natalità e mortalità delle imprese nel territorio veneto, in particolar modo dal recente insediamento di alcune realtà produttive di grandi dimensioni.

**Tab. 3.12 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per natura giuridica delle imprese (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
Pubblica	940	70	920	20	920	-55	295	-205	320	-115
Privata	45.220	3.320	41.850	1.975	39.270	1.755	32.000	3.060	41.290	3.305
Cooperativa	23.080	300	18.495	-610	14.195	-890	5.880	-1.245	7.795	205
Impresa Individuale	2.720	310	2.715	190	2.660	90	2.095	-40	2.505	85
S.A.S.	690	35	650	0	595	0	380	-100	590	65
S.N.C.	1.010	130	1.025	30	940	-15	620	-95	920	95
S.P.A.	3.055	385	3.380	350	3.900	325	1.570	-660	2.740	455
S.R.L.	14.015	2.060	14.825	1.885	16.335	2.125	21.150	5.310	26.315	2.600
Altre Forme	325	75	410	60	475	125	200	-80	300	-205
N.D.	325	25	350	80	170	-5	105	-20	125	5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Quanto alla dimensione aziendale (**tab. 3.13**), la distribuzione delle assunzioni mostra un significativo addensamento nelle imprese con oltre 100 dipendenti (46% del totale nel 2021). Escludendo le realtà con oltre mille dipendenti, che per le ragioni esplicitate poco sopra potrebbero effettivamente influenzare la distribuzione delle assunzioni nelle diverse categorie osservate, il peso dei rapporti di lavoro stipulati dalle imprese della classe "100 – 999" dipendenti scende al 29%.

Altra importante concentrazione è rappresentata dalle assunzioni effettuate dalle imprese di minori dimensioni (fino a 9 dipendenti). Nel 2021 il loro peso sul totale è pari al 16%. Per queste aziende si osserva tuttavia una progressiva contrazione del volume delle assunzioni nel corso degli anni ed anche il bilancio occupazionale di fine anno risulta costantemente negativo.

Le attivazioni contrattuali effettuate dalle aziende tra i 50-99 dipendenti (circa l'11% delle assunzioni nel 2021) si connotano per la crescita più significativa dal 2017 (+70%).

**Tab. 3.13 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per classe dimensionale di impresa (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
1-9	16.775	-995	14.205	-880	10.685	-1.855	6.405	-2.120	6.745	-1.040
10-15	2.235	230	2.515	265	2.595	65	1.825	55	2.285	390
16-19	3.100	210	1.800	150	1.825	335	1.500	125	2.190	375
20-29	2.230	305	2.590	400	2.575	430	2.110	-5	2.755	505
30-49	2.790	800	3.230	525	3.050	525	2.555	435	3.670	580
50-99	2.805	700	3.550	790	4.285	630	3.505	110	4.760	635
100 e oltre	16.225	2.135	14.875	740	15.180	1.570	14.395	4.260	19.200	1.745

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

La distribuzione territoriale

In considerazione della distribuzione territoriale (**tab. 3.14**), Venezia è la provincia che, fino al 2019, si è contraddistinta per il numero più alto di assunzioni. In questo territorio, tra il 2020 e il 2021 si è verificata una contrazione significativa delle nuove attivazioni contrattuali che in gran parte risulta attribuibile alle cooperative operanti nelle "attività logistiche di supporto", in modo particolare per quelle che si occupano del movimento delle merci relativo ai trasporti marittimi e fluviali. Una leggera riduzione della domanda di lavoro in questo territorio è, inoltre, riconducibile anche alle aziende operanti nelle attività dei servizi a supporto del trasporto aereo.

Verona, per contro, dal 2020 è interessata da una dinamica di forte crescita della domanda di lavoro, diventando così la provincia dove si concentra la quota più elevata di assunzioni nell'ambito della logistica.

**Tab. 3.14 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per provincia (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Veneto	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
Belluno	1.765	70	1.290	-50	1.100	65	605	-365	1.030	295
Padova	7.670	300	7.200	275	6.830	405	5.355	-90	7.485	750
Rovigo	1.660	15	1.455	-15	1.585	65	4.735	2.690	5.575	-280
Treviso	6.840	490	5.655	555	4.590	115	3.465	-275	4.575	585
Venezia	14.885	330	14.115	615	13.475	445	5.040	-675	6.705	175
Verona	9.525	1.205	9.155	160	9.320	510	10.625	1.515	12.090	1.005
Vicenza	3.820	975	3.900	450	3.285	90	2.465	50	4.145	665

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Verona, insieme a Rovigo, rappresentano le uniche province del Veneto che, nell'anno della pandemia (e in quello successivo), fanno registrare una crescita significativa del volume delle assunzioni. Anche in questo caso, le ragioni di questa tendenza vanno ricondotte agli effetti dell'insediamento in questi territori di alcune grandi realtà aziendali.

Nel 2021, con l'avvio della fase di ripresa dell'occupazione, tutti i territori provinciali sono interessati da un aumento significativo della domanda di lavoro: la crescita più intensa si osserva nelle province di Belluno (+70%) e Vicenza (+68%), mentre gli aumenti più ridotti si registrano a Verona (+14) e Rovigo (+18).

3.4.2. Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda

Le dinamiche occupazionali registrate in questo gruppo mostrano una tendenza alla progressiva crescita che va rafforzandosi a partire dal 2014 (**graf. 3.10 e 3.11**). Una crescita culminata nel 2019, prima dell'avvento della pandemia nel 2020, anno nel quale si è registrata una diminuzione delle assunzioni del 20%. Nel 2021, il rimbalzo osservato in concomitanza della ripresa, ha segnato un nuovo ulteriore rafforzamento del volume delle assunzioni (+29%), attribuibile soprattutto alle attività di magazzino e di supporto ai trasporti.

Superato il periodo di piena crisi economica intercorso tra il 2008 e il 2015, l'andamento delle posizioni lavorative assume più di recente una dinamica positiva ma differente a seconda delle attività produttive considerate. Nell'insieme, dal 2008, le variazioni occupazionali registrate in questo gruppo hanno determinato un incremento netto di oltre 15.165 posizioni lavorative.

**Graf. 3.10/3.11 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel gruppo B.
Assunzioni e variazioni cumulate (2008–2021)**



Fonte: elaborazione Veneto Lavoro su dati SILV (estrazione 25 aprile 2022)

I contratti di lavoro dipendente e l'orario di lavoro

Anche in questo caso il tempo determinato risulta la tipologia contrattuale che maggiormente interessa il flusso delle assunzioni (**tab. 3.15**): nel 2021 sono state effettuate 18.495 nuove attivazioni contrattuali (pari al 44% del totale) ma l'andamento osservato nel corso degli anni mostra una tendenza alla progressiva riduzione. Il bilancio occupazionale a fine 2021 è positivo, con un importante recupero delle posizioni lavorative perse durante l'anno pandemico.

Per quanto riguarda il lavoro somministrato, le assunzioni tornano a crescere nel 2020 dopo una fase di contrazione nel biennio 2018-2019. Nel 2021 l'aumento si intensifica e rispetto al 2020 si registra una variazione positiva del +17%.

Il tempo indeterminato si caratterizza per una dinamica positiva che, nell'ultimo anno osservato, fa registrare l'aumento più significativo dei nuovi rapporti di lavoro dopo il calo dovuto alla pandemia nel 2020 (+41%).

**Tab. 3.15 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per tipologia contrattuale (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Assunzioni					
Totale	46.160	42.770	40.190	32.295	41.605
Tempo indeterminato	6.325	6.520	7.360	5.505	7.745
Apprendistato	585	685	805	450	790
Tempo determinato	21.200	21.075	19.635	13.875	18.495
Somministrato	18.050	14.485	12.390	12.465	14.580
Saldi					
Totale	3.385	1.990	1.700	2.855	3.190
Tempo indeterminato	-685	2.095	3.370	1.870	1.500
Apprendistato	50	165	125	-70	110
Tempo determinato	3.825	-580	-1.900	-2.315	2.380
Somministrato	195	310	110	3.365	-800

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Il tempo parziale (**tab. 3.16**) interessa una quota di assunzioni significativa (tuttavia leggermente al di sotto del valore mediamente rilevato nel mercato del lavoro, sempre al di sopra del 30%): si tratta di circa 11.335 nuove attivazioni che corrispondono al 27% dei rapporti di lavoro stipulati nel 2021. Dal 2017 al 2020 il numero delle assunzioni part time risulta in calo, mentre nel 2021 tornano a crescere, facendo registrare un aumento del +16% rispetto all'anno precedente.

**Tab. 3.16 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni nel gruppo B per orario di lavoro (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Totale	46.160	42.770	40.190	32.295	41.605
Full time	33.495	32.900	30.440	22.525	30.265
Part time	12.620	9.830	9.720	9.755	11.335
- di cui donne	2.535	2.150	2.185	2.735	3.235
% part time	27%	23%	24%	30%	27%
N.d	46.160	42.770	40.190	32.295	41.605

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

L'incidenza del part time per la componente femminile risulta in diminuzione nel corso degli anni osservati ma continua comunque ad interessare una quota significativa delle assunzioni: nel 2017, per le donne, raggiungeva il 41%; nel 2021 la percentuale scende al 37%.

3.4.3 Le caratteristiche dei lavoratori

Considerando le principali caratteristiche dei lavoratori (**tab. 3.17**), anche in questo caso, la distribuzione delle assunzioni risulta concentrata sulla componente maschile (32.920 assunzioni nel 2021, pari al 79% del totale). Si tratta tuttavia di un'incidenza che nel corso degli anni è andata progressivamente calando, andando a contrapporsi alla significativa crescita della componente femminile.

Le assunzioni di donne, prevalentemente concentrate nel comparto delle attività di magazzinaggio e di supporto ai trasporti, sono contraddistinte da una forte crescita dal 2020, culminata nel massimo storico del 2021 quando si sono raggiunte le 8.685 nuove attivazioni contrattuali (parte delle quali riconducibili ai nuovi insediamenti produttivi).

Come logico attendersi, il numero maggiore di assunzioni riguarda gli adulti (24.105 nuovi rapporti di lavoro nel 2021); i giovani, con 13.230 assunzioni nel 2021, sono tornati a crescere dopo un leggero calo dal 2017. Un andamento positivo interessa invece la componente più anziana (+12% dal 2017) rispetto alla quale si osserva un progressivo rafforzamento della domanda di lavoro (fatta eccezione che per l'anno della pandemia).

**Tab. 3.17 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per tipologia di lavoratori (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
Genere										
Uomini	39.980	2.860	37.025	1.935	34.650	1.110	24.985	815	32.920	2.355
Donne	6.180	530	5.745	55	5.540	590	7.310	2.040	8.685	835
Età										
Giovani	13.935	1.770	12.085	1.300	11.680	1.650	9.910	2.285	13.230	2.150
Adulti	28.405	2.165	26.535	1.505	24.260	1.050	18.935	1.805	24.105	2.000
Anziani	3.825	-550	4.150	-815	4.250	1.000	3.455	1.240	4.270	-960
Cittadinanza										
Italiani	28.685	1.635	27.460	730	24.690	305	20.255	1.925	25.750	1.155
Stranieri	17.475	1.750	15.310	1.260	15.500	1.395	12.040	930	15.855	2.035
- UE	4.930	625	4.650	425	5.015	530	4.175	355	4.990	635
- Extra UE	12.545	1.120	10.660	835	10.485	865	7.865	575	10.865	1.400
% Stranieri	38%	-	36%	-	39%	-	37%	-	38%	-
- di cui Extra UE	72%	-	70%	-	68%	-	65%	-	69%	-
Primi 5 paesi di provenienza										
Romania	4.475	600	4.260	375	4.635	550	3.840	320	4.570	600
Marocco	3.500	80	2.260	5	1.960	135	1.445	85	2.175	200
Nigeria	495	45	555	100	905	90	830	40	1.145	215
Moldova	1.255	90	1.190	70	1.395	95	840	90	875	90
Sri Lanka	570	100	590	115	715	80	535	45	700	95

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati SILV (estrazione 25 aprile 2022)

Anche nel gruppo B, pur maggioritarie le assunzioni di italiani, la presenza di lavoratori stranieri si conferma elevata. Nel 2021, l'incidenza degli stranieri si attesta al 38%; di queste ben il 69% ha interessato cittadini provenienti da paesi non comunitari.

Per quanto riguarda i paesi d'origine, anche in questo caso, si segnala la netta prevalenza della comunità rumena (4.570 assunzioni nel 2021), seguita da quella marocchina (2.175), la nigeriana (1.145) e la moldova (875).

Le qualifiche professionali

Esaminando la distribuzione delle qualifiche professionali (**tab. 3.18**), coerentemente con le specificità settoriali, in questo gruppo è evidente una leggera prevalenza delle assunzioni riferite ai "conduttori di impianti" (nel 2021, 15.040 assunzioni pari al 36% del totale). La dinamica occupazionale rilevata per questo profilo professionale è caratterizzata da un lento rallentamento che porta ad un saldo negativo delle posizioni di lavoro nel 2020 (-245 unità). Risultato poi recuperato nell'anno successivo (quando il bilancio di fine anno è stato pari a +1.385 unità).

A seguire per importanza troviamo le professioni non qualificate. Si tratta di circa 14.250 assunzioni nel 2021, che si distribuiscono per il 52% nelle attività di facchinaggio e spostamento delle merci (7.440 assunzioni) e nel 42% tra gli addetti all'imballaggio e al magazzino. Per questo insieme, dal 2017 si osserva una domanda di lavoro in progressiva diminuzione, con un calo delle assunzioni del 44% e una progressiva perdita di posizioni lavorative che vanno attribuite quasi esclusivamente ai profili di facchinaggio e spostamento delle merci.

I profili impiegatizi (che nel 2021 interessano circa 10.135 assunzioni) si concentrano nell'ambito della gestione dei magazzini (e prof. assimilate). In questo è evidente un significativo incremento delle posizioni lavorative in essere, con un aumento più intenso nel corso del 2020 (anche in questo caso il trend è riconducibile ad alcuni processi insediativi nel territorio).

**Tab. 3.18 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo B per qualifiche professionali (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	46.160	3.385	42.770	1.990	40.190	1.700	32.295	2.855	41.605	3.190
Dirigenti, prof. tecniche e ad alta specializz.	635	-5	655	35	730	40	490	-75	950	285
Prof. esecutive d'ufficio	4.430	370	4.835	275	4.840	380	7.960	2.585	10.135	1.155
- Add. gestione magazzini e prof. assimilate	2.155	55	2.565	125	2.500	360	6.550	2.805	8.140	910
Prof. qualificate nei servizi	965	170	915	180	1.335	415	430	-70	935	170
Operai specializzati	325	25	390	55	550	135	285	-40	300	40
Conduttori di impianti	14.335	1.765	15.735	1.405	15.020	560	11.445	-245	15.040	1.385
- Conduttori di veicoli a motore	12.710	1.700	14.175	1.405	13.495	590	10.830	165	14.065	1.135
Prof. non qualificate	25.470	1.065	20.235	40	17.715	170	11.680	700	14.250	155
- Facchini, add. spost. merci ed assimilati	21.715	570	17.230	125	13.680	-720	6.620	-795	7.440	-60
- Pers. non qualif. imballaggio e magazzino	1.795	450	1.560	-130	3.245	900	4.480	1.405	5.935	75

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.5 Gruppo C: gli outlier strutturali

3.5.1 Gli elementi identificativi del gruppo

Il gruppo C fa riferimento ai rapporti di lavoro attivati dalle aziende che non svolgono attività economiche afferenti alla logistica in senso "stretto" (ovvero non hanno codice Ateco H), ma che comunque applicano Ccnl del settore logistico. Si tratta di un disallineamento che, contrariamente alle situazioni "da monitorare" del gruppo A, trovano spiegazione nella configurazione delle categorie analitiche utilizzate e rappresentano delle casistiche in un certo senso "strutturali". Come si vedrà in seguito, si tratta di attività logistiche che la classificazione Ateco separa dal settore dei trasporti, collocandole in ambiti diversi. In buona parte si tratta di attività che confluiscono nei servizi di supporto alle imprese (gruppo N della classificazione Ateco).

I comparti del settore

Mentre le assunzioni riguardanti l'agricoltura e i vari comparti dell'industria occupano uno spazio marginale, quelle riferite ai servizi sono la stragrande maggioranza (**tab. 3.19**). Si tratta per lo più di rapporti di lavoro attivati nell'ambito degli "altri servizi" (nel 2021 il 43% delle assunzioni di questo gruppo), ovvero attività produttive che riguardano i servizi di supporto alle imprese, i servizi di pulizia e di noleggio.

**Tab. 3.19 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per comparto (2017-2021)**

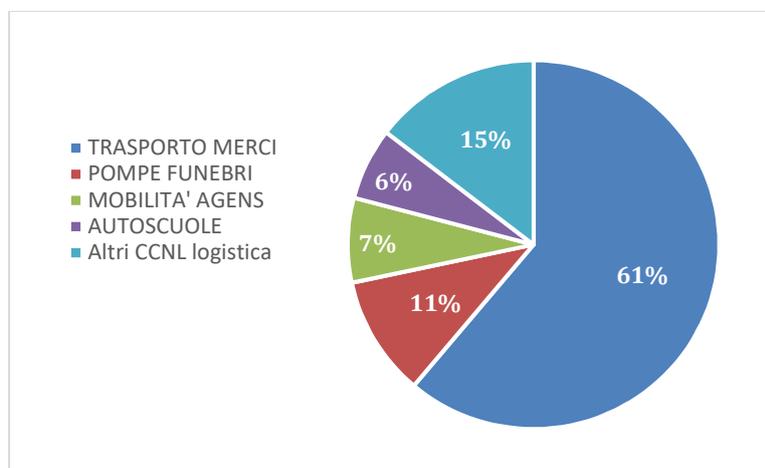
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	6.795	890	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
Agricoltura	50	-25	25	-5	20	-15	45	0	35	0
Industria	560	75	585	160	575	90	565	95	720	210
Servizi (di cui)	6.180	840	5.910	900	3.585	-215	3.975	385	4.655	370
- Comm.-tempo libero	355	50	250	-110	225	20	110	-40	95	-20
- Ingrosso e logistica	190	50	230	80	160	15	100	-10	160	10
- Servizi finanziari	0	0	0	0	45	20	10	-10	0	0
- Terziario avanzato	535	120	650	115	310	-120	400	185	835	205
- Servizi alla persona	2.920	5	1.715	160	575	-15	610	45	855	65
- Altri servizi	2.115	565	2.960	615	2.265	-95	2.740	215	2.680	85
- Supporto alle imprese	1.160	305	1.670	495	1.315	-95	2.010	280	1.530	-10
- Servizi di pulizia	670	215	925	60	610	5	575	15	910	45
- Servizi di noleggio	250	20	250	40	330	45	130	-85	210	40
Agenzie di somm.	70	45	110	40	5	-40	0	0	30	25

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

I Contratti Collettivi Nazionali utilizzati

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva di riferimento (**graf. 3.12**), alla maggior parte dei rapporti di lavoro di questo gruppo si applicano Ccnl rientranti nel trasporto merci (oltre il 60% delle assunzioni nel 2021). All'interno di questo insieme compaiono soprattutto le attività riferite ad alcuni ambiti dell'outsourcing logistico (in particolare quelle per le funzioni d'ufficio del gruppo N della classificazione Ateco). Dal punto di vista delle qualifiche professionali si riscontra una concentrazione delle assunzioni nei profili amministrativi della gestione logistica e nella manodopera non qualificata, riferite in particolare al personale addetto alle funzioni logistiche di supporto, quali facchinaggio, imballaggio e consegne.

Graf. 3.12 – Veneto. Assunzioni nel lavoro dipendente nel gruppo C per tipologia di CCNL utilizzato (2021)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Tra i Ccnl più diffusi in questo gruppo, al secondo posto (con un peso pari al 15% delle assunzioni nel 2021) si colloca un insieme eterogeneo di contratti legati alle attività logistiche per lo più riguardanti il settore dell'autotrasporto, delle autorimesse e delle ferrovie.

Tipologia di aziende

Anche i rapporti di lavoro di questo gruppo, relativi nella quasi totalità dei casi al settore privato, risultano attivati soprattutto dalle S.r.l. e dalle cooperative (**tab. 3.20**). Alle prime, nel 2021, fanno riferimento oltre 2.400 assunzioni (il 47% del totale), alle seconde 1.145 assunzioni (il 22% del totale). Nel corso del quinquennio considerato solo la domanda di lavoro proveniente dalle S.r.l. risulta positiva e registra una crescita delle assunzioni complessivamente pari al +47%. Trainato dalla crescita delle assunzioni, anche il bilancio occupazionale risulta in progressivo rafforzamento. Nel caso delle cooperative, invece, il calo delle attivazioni di nuovi rapporti di lavoro raggiunge il -25%.

**Tab. 3.20 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendenti.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per natura giuridica delle imprese (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	6.795	890	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
Pubblica	85	20	100	60	30	-60	250	140	300	195
Privata	6.710	870	6.420	1.000	4.150	-75	4.335	345	5.110	385
Cooperativa	1.530	355	2.040	355	1.150	-415	1.390	45	1.145	-150
Impresa Individuale	1.715	10	1.005	40	260	-35	345	10	410	10
S.A.S.	225	-10	135	5	90	10	60	0	220	20
S.N.C.	930	10	535	0	160	15	155	5	175	35
S.P.A.	600	50	880	165	705	230	615	-20	625	60
S.R.L.	1.645	435	1.765	415	1.695	80	1.735	300	2.420	355
Altre Forme	40	15	55	20	55	5	35	5	105	50
N.D.	25	0	5	0	35	30	5	0	5	0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

**Tab. 3.21 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per classe dimensionale di impresa (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	6.795	890	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
1-9	4.140	110	2.910	80	1.520	-295	1.390	-130	1.390	40
10-15	160	-45	290	30	215	15	175	40	215	50
16-19	100	35	95	30	185	105	100	-15	125	30
20-29	390	70	830	370	355	-310	115	190	230	30
30-49	240	70	350	75	320	50	385	100	440	-10
50-99	560	205	610	175	320	-75	400	175	475	75
100 e oltre	1.200	445	1.430	305	1.265	370	2.015	500	2.535	365

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Il peso dei rapporti di lavoro attivati dalle aziende di maggiori dimensioni (quelle con più di 100 dipendenti) risulta particolarmente rilevante in questo gruppo (nel 2021, oltre 2.530 assunzioni, pari al 47% del totale). Pur su livelli più contenuti, un secondo importante addensamento delle assunzioni si può osservare nelle aziende più piccole, mostrando così una significativa polarizzazione dei rapporti di lavoro (**tab. 3.21**).

Le variazioni occupazionali osservate nel periodo considerato mostrano però dinamiche nettamente contrapposte in questi due raggruppamenti: alla progressiva diminuzione del flusso delle assunzioni nelle realtà più piccole, si contrappone un aumento significativo nelle aziende di classi dimensionali medio-grandi.

La distribuzione territoriale

I rapporti di lavoro appartenenti a questo gruppo si concentrano nelle province di Verona, Treviso, Venezia e Padova; a questi territori è attribuibile l'86% della domanda di lavoro registrata nel 2021 (**tab. 21**).

Le prime due province per numerosità delle assunzioni (Verona e Treviso) mostrano nel corso dell'ultimo anno andamenti differenziati: nella prima si registra un rafforzamento delle attivazioni contrattuali, nella seconda una significativa flessione.

**Tab. 3.22 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per provincia (2017-2021)**

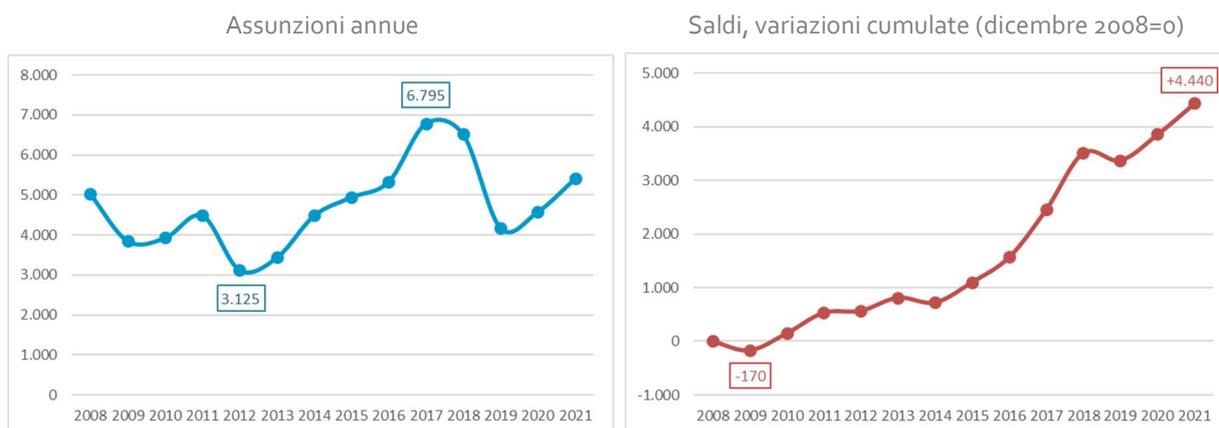
	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Veneto	6.795	890	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
Belluno	40	-10	55	5	50	-10	45	0	60	10
Padova	950	200	1.245	240	945	-20	820	175	830	-25
Rovigo	110	-5	135	-25	75	5	95	25	160	5
Treviso	1.910	55	1.375	40	590	-80	1.420	240	1.290	60
Venezia	1.995	290	1.290	80	700	60	545	-45	840	130
Verona	1.360	350	1.775	460	1.420	-135	1.235	55	1.685	420
Vicenza	425	10	650	255	400	40	420	30	550	-20

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.5.2 Dinamica occupazionale e caratteristiche della domanda

Mentre il trend delle assunzioni nel lungo periodo mostra il suo punto massimo nel 2017, al culmine della ripresa occupazionale seguita alla grande crisi del 2008 (**graf. 3.13**), la dinamica delle posizioni di lavoro in essere continua a mantenersi positiva e prosegue anche negli anni successivi (**graf. 3.14**).

**Graf. 3.13/3.14 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel gruppo C.
Assunzioni e variazioni cumulate (2008–2021)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Questa dinamica di crescita presenta un unico punto di flessione in corrispondenza del 2019, e non risulta rallentare neppure in corrispondenza del periodo pandemico. Complessivamente, in questo gruppo si registrano 4.440 posizioni di lavoro dipendente in più rispetto al 2008.

I contratti di lavoro dipendente e l'orario di lavoro

Anche in questo caso, il tempo determinato e il somministrato rimangono in tutto il periodo osservato le forme contrattuali più diffuse tra le nuove assunzioni (**tab. 3.23**). Entrambe seguono la dinamica della domanda di lavoro complessiva, ma il somministrato è quello che rispetto al picco massimo di assunzioni toccato nel 2017 registra il calo più intenso (pari al -40%, contro il -12% del tempo determinato).

Le assunzioni con contratto a tempo indeterminato sono quelle con le oscillazioni meno intense e dunque, pur in diminuzione, più stabili nel corso degli anni osservati. Nel 2021 i nuovi rapporti a tempo indeterminato registrano il valore più basso (940 assunzioni, pari al 17% del totale). L'apprendistato in questo gruppo si contraddistingue per un trend di progressiva crescita delle assunzioni che risultano più che raddoppiate rispetto al 2017.

**Tab. 3.23 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per tipologia contrattuale (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Assunzioni					
Totale	6.795	6.520	4.180	4.585	5.410
Tempo indeterminato	1.025	1.255	980	995	940
Apprendistato	160	215	205	375	400
Tempo determinato	2.450	2.740	2.210	1.625	2.165
Somministrato	3.155	2.305	790	1.590	1.910
Saldi					
Totale	890	1.055	-135	485	580
Tempo indeterminato	355	615	350	330	105
Apprendistato	50	65	30	225	155
Tempo determinato	385	235	-480	-130	270
Somministrato	95	140	-35	60	55

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Nel 2017, anno in cui la domanda di lavoro raggiunge il suo picco, si osserva una prevalenza di contratti part time: le attivazioni di rapporti di lavoro ad orario ridotto interessano infatti il 58% delle assunzioni totali (**tab. 3.24**).

La quota di part time scende negli anni successivi, ma rimane elevata. Essa raggiunge il 37% nel 2020, ma risale poi al 41% nel 2021. L'incidenza del part time è più elevata per le donne e nel 2021 interessa il 44% dei nuovi rapporti di lavoro che riguardano la componente femminile di questo gruppo.

**Tab. 3.24 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni nel gruppo C per orario di lavoro (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Totale	6.795	6.520	4.180	4.585	5.410
Full time	2.825	3.605	2.555	2.880	3.165
Part time	3.960	2.910	1.620	1.705	2.245
- di cui donne	625	480	515	455	830
% part time	58%	45%	39%	37%	41%
N.d	10	5	5	0	0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.5.3 Le caratteristiche dei lavoratori

In maniera non difforme agli altri gruppi, anche i rapporti di lavoro appartenenti a questo insieme risultano in prevalenza maschili. Nel 2021 le assunzioni che hanno interessato gli uomini risultano 3.540 con un peso sul totale del 65%. Il peso degli uomini è tuttavia diminuito nel corso degli anni, contro-bilanciato da un aumento delle donne. Mentre il numero delle assunzioni di uomini ha subito in calo del 36%, le donne sono aumentate del 53% (**tab. 3.25**).

Il peso degli adulti scende nel corso del quinquennio lasciando spazio soprattutto ai più giovani per i quali le assunzioni arrivano a rappresentare il 37% del totale.

Negativa invece la dinamica occupazionale registrata per i più anziani (differentemente dagli altri gruppi) per i quali continuano a registrarsi saldi negativi a partire dal 2018.

**Tab. 3.25 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per tipologia di lavoratori (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.795	890	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
Genere										
Uomini	5.570	655	5.220	715	3.200	-20	3.180	380	3.540	205
Donne	1.220	235	1.300	340	980	-115	1.405	105	1.870	375
Età										
Giovani	2.010	295	2.205	475	1.350	45	1.750	465	2.005	395
Adulti	3.715	565	3.535	625	2.415	-175	2.450	225	2.870	330
Anziani	1.070	30	780	-40	415	-10	385	-205	535	-145
Cittadinanza										
Italiani	5.340	530	4.495	570	2.655	-50	2.960	245	3.805	590
Stranieri	1.455	360	2.020	485	1.525	-85	1.625	240	1.605	-10
- UE	515	165	660	200	385	-100	330	40	420	-30
- Extra UE	935	190	1.365	285	1.140	15	1.295	200	1.185	15
% Stranieri	21%	-	31%	-	36%	-	35%	-	30%	-
- di cui Extra UE	64%	-	68%	-	75%	-	80%	-	74%	-
Primi 5 paesi di provenienza										
Romania	480	160	630	195	360	-100	300	35	385	-30
Marocco	215	5	290	50	260	-20	205	25	255	15
Nigeria	45	15	60	5	60	0	65	20	80	10
Albania	120	40	125	0	85	5	100	0	75	-30
Moldova	105	30	130	25	65	-5	65	15	70	10

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Più contenuto il peso degli stranieri sia rispetto al gruppo A che rispetto al gruppo B. Nel 2021 il peso di questa componente si attesta al 30% del totale, evidenziando peraltro una leggera flessione rispetto all'anno precedente. Tra gli stranieri l'incidenza degli extracomunitari si conferma comunque elevata, arrivando nel 2021 a rappresentare ben i 3/4 della domanda di lavoro complessiva.

Anche in questo caso le cittadinanze prevalenti sono quelle dei rumeni, marocchini e nigeriani. Differentemente dagli altri gruppi, tra le principali aree di provenienza non sono presenti i paesi asiatici, tra i quali India e Sri Lanka.

Le qualifiche professionali

Sulla base dei profili professionali (**tab. 3.26**), la distribuzione delle assunzioni si addensa da un lato rispetto alle figure impiegate, dall'altro in corrispondenza della manodopera non qualificata. Nello specifico, tra le professioni impiegate prevalgono gli addetti alla gestione dei magazzini e le professioni assimilate (quasi raddoppiate dal 2017). Tra le professioni non qualificate si colloca invece il personale adibito alle attività di facchinaggio e spostamento delle merci e, in misura minore, gli addetti all'imballaggio e al magazzino.

Una quota marginale e in progressivo calo è invece quella delle assunzioni di conduttori di veicoli, specialmente di quelli a motore.

**Tab. 3.26 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel gruppo C per qualifiche professionali (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo	Assunz.	Saldo
Totale	6.795	90	6.520	1.055	4.180	-135	4.585	485	5.410	580
Dirigenti, prof. tecniche e ad alta specializz.	290	100	250	90	235	-5	270	45	265	55
Prof. esecutive d'ufficio	925	275	1.505	500	1.050	-155	1.325	70	1.660	320
- Add. gestione magazzini e prof. assimilate	510	150	1.095	425	615	-220	975	35	1.150	170
Prof. qualificate nei servizi	2.505	-15	1.430	85	445	0	460	-55	665	30
Operai specializzati	100	-15	175	10	105	-10	225	125	270	135
Conduttori di impianti	1.145	250	1.225	230	795	-15	660	110	865	0
- Conduttori di veicoli a motore	1.020	210	1.090	220	710	-25	615	140	725	-5
Prof. non qualificate	1.830	295	1.930	135	1.555	45	1.635	195	1.690	45
- Facchini, add. spost. merci ed assimilati	810	135	955	125	715	-185	585	120	1.000	5
- Pers. non qualif. imballaggio e magazzino	390	80	330	-35	315	65	605	65	330	80

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

3.6 Un approfondimento per il comparto "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti"

Questo sottogruppo, rappresenta la parte maggioritaria del più ampio perimetro della logistica così come individuato nell'analisi qui proposta. Esso fa riferimento ai rapporti di lavoro attivati nell'ambito del settore del "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti" identificato dal codice Ateco H52. In esso, in base all'applicazione o meno della contrattazione collettiva di settore, si possono individuare due sottoinsiemi. Il primo è quello riferito alle situazioni che, pur collocandosi nell'ambito del trasporto e magazzinaggio, non risultano applicare i Ccnl abitualmente utilizzati nella logistica. Il secondo, invece, rappresenta la parte maggioritaria del più ampio gruppo dello "standard" della logistica (quindi con corrispondenza tra settore e Ccnl applicato ai rapporti di lavoro).

Ai fini di questa analisi, risulta interessante portare l'attenzione alle caratteristiche strutturali e alle tendenze in atto nel primo sottoinsieme (gruppo A1) che, come già osservato, concentra la maggioranza delle situazioni potenzialmente "da monitorare".

Sulla connotazione del sottoinsieme B1, alcune cose sono già state evidenziate con la descrizione del macro-gruppo B. Esse risultano utili, come confronto, per meglio definire le peculiarità riferite al sottogruppo A1.

3.6.1 Il sottogruppo A1: il nucleo più importante delle situazioni "da monitorare"

I comparti del settore

Questo sottoinsieme, che raccoglie buona parte dei rapporti di lavoro precedentemente ricondotti al gruppo A, risulta interessato da un significativo allargamento nel corso del quinquennio considerato, con una dinamica di crescita rivelatesi particolarmente elevata tra il 2020 e il 2021 (**tab. 3.27**).

Le attività di supporto ai trasporti rappresentano il principale ambito occupazione in questo sottogruppo (9.140 nuovi rapporti di lavoro nel 2021, con un'incidenza rispetto al totale superiore al 90%).

**Tab. 3.27 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per comparto (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Magazzinaggio e custodia	300	-5	200	25	350	30	325	80	380	65
- Magazzini custodia e dep. conto terzi	285	-5	190	20	340	35	325	80	375	65
Attività di supporto ai trasporti	6.365	460	7.220	715	6.905	320	7.180	345	9.140	1.015
- Intermediari dei trasporti	1.790	105	2.240	315	1.950	-35	2.145	0	3.075	460
- Movim. merci altri trasp. terrestri	3.655	240	4.190	395	4.325	320	4.630	350	5.550	505

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

La domanda di lavoro all'interno di questa categoria economica si distribuisce tra le attività riferite al "movimento delle merci relativo ad altri trasporti terrestri" e agli "intermediari dei trasporti (ovvero tutte quelle mansioni che riguardano il coordinamento, la gestione delle merci, nonché il collegamento tra gli spedizionieri e le imprese che trasportano merci di varia natura). In entrambi i casi è evidente un significativo rafforzamento del flusso delle assunzioni nel corso dell'ultimo anno dopo la flessione del biennio precedente.

Le attività di "magazzinaggio e custodia" che rappresentano l'altra importante categoria economica del sottogruppo A1 interessano un numero più limitato di rapporti di lavoro.

Le tipologie di aziende

Come già osservato anche per l'insieme del gruppo A, sono le cooperative e le S.r.l. a veicolare la maggior domanda di lavoro nel comparto del magazzinaggio e delle attività di supporto ai trasporti (**tab. 3.28**).

Alcune tendenze di trasformazione e ristrutturazione del tessuto imprenditoriale nell'ambito della logistica possono aver influenzato le dinamiche occupazionali in relazione alla classe dimensionale delle aziende (**tab. 3.29**). Il volume delle assunzioni, anche in questo caso, diminuisce per le realtà più piccole, mentre aumenta in quelle più grandi.

Le aziende fino a 9 dipendenti risultano, infatti, interessate da un importante calo delle assunzioni (passate dalle 3.700 del 2017 a migliaia circa del 2021) con una progressiva perdita di posizioni lavorative complessivamente superiore alle 2mila unità. All'opposto, le imprese con oltre 100 dipendenti hanno fatto registrare un significativo trend di crescita con un volume di assunzioni passato dalle circa 800 del 2017 e 2018 alle quasi 4mila del 2021.

Tab. 3.28 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendete.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per natura giuridica delle imprese (2017-2021)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Pubblica	0	0	10	10	45	35	55	30	65	25
Privata	6.665	460	7.410	725	7.215	315	7.450	400	9.455	1.055
- Cooperativa	5.220	240	4.745	-265	4.365	-205	4.295	95	5.575	455
- Impresa Individuale	40	-20	95	20	105	20	80	-5	85	10
- S.A.S.	105	0	75	0	55	0	100	20	100	0
- S.N.C.	10	0	5	-5	10	5	5	0	5	-5
- S.P.A.	75	10	130	40	135	65	145	30	200	10
- S.R.L.	1.180	215	2.320	950	2.475	390	2.720	315	3.370	570
- Altre Forme	5	5	10	-10	10	5	5	0	35	30
- N.D.	30	10	40	-5	60	40	100	-50	85	-20

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Tab. 3.29 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per classe dimensionale di impresa (2017-2021)

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
1-9	3.705	75	3.730	-100	3.185	-315	1.585	-925	990	-795
10-15	250	20	260	-20	295	0	310	35	345	0
16-19	500	35	545	75	260	35	420	80	430	0
20-29	585	95	460	55	300	5	760	245	575	125
30-49	345	60	760	220	755	180	1.060	220	1.250	235
50-99	480	60	880	310	1.310	220	1.245	225	1.995	280
100 e oltre	800	115	795	195	1.150	220	2.130	535	3.935	1.235

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Distribuzione territoriale

I rapporti di lavoro appartenenti a questo sottogruppo sono riconducibili prevalentemente alle province di Verona, Padova e Vicenza (**tab. 3.30**). Nel 2021, il 47% delle assunzioni si concentra nella provincia di Verona, seguita da quelle di Padova (15%) e Vicenza (14%). Nel quinquennio 2017-2021 il territorio veronese è quello che ha fatto registrare l'aumento più consistente della domanda di lavoro (quasi raddoppiata) e che evidenzia la crescita maggiore delle posizioni di lavoro in essere. Le province di Treviso e Rovigo, per contro, rappresentano i territori nei quali, invece, il flusso delle assunzioni nei cinque anni osservati subisce una leggera riduzione (rispettivamente -17% e -13%).

**Tab. 3.30 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per provincia (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Veneto	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Belluno	25	5	45	15	40	-5	35	0	65	25
Padova	1.215	260	1.450	260	1.355	165	1.390	95	1.405	60
Rovigo	385	90	275	-35	235	-15	395	45	335	40
Treviso	1.085	85	940	135	990	45	910	110	905	-35
Venezia	570	45	650	-10	850	170	650	-5	955	220
Verona	2.295	75	2.975	325	3.090	5	3.060	60	4.500	685
Vicenza	1.090	-105	1.085	45	700	-20	1.065	130	1.355	75

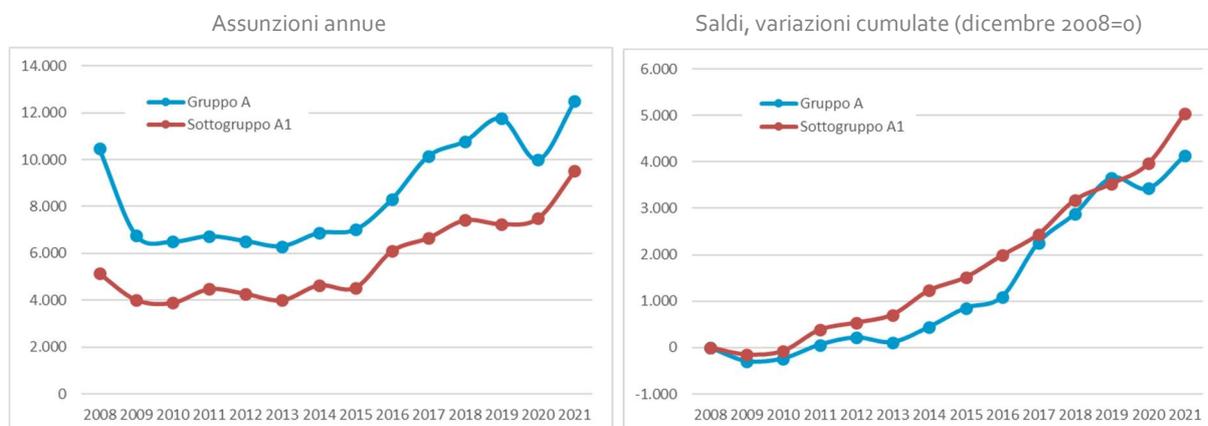
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Dinamiche occupazionali e caratteristiche della domanda

Dal 2008 al 2013 l'andamento della domanda di lavoro in questo sottogruppo è stato penalizzato dalla crisi occupazionale, tuttavia dal 2014 il flusso delle assunzioni ha ripreso a crescere raggiungendo nel 2018 una quota ben superiore a quella rilevata nel 2008. L'avvento della pandemia nel 2020 si innesta tuttavia in una fase di leggero rallentamento della domanda di lavoro, ma non ha provocato una caduta delle assunzioni come quella registrata per il complessivo gruppo A. Nel 2021, complice la particolare dinamicità del mercato del lavoro, le assunzioni sono tornate a crescere in maniera significativa (+27%) rafforzando nuovamente il bacino occupazionale.

La crescita delle posizioni di lavoro in essere dal 2008 al 2021, particolarmente accelerata negli ultimi anni, compreso il 2020, segna una variazione positiva di oltre 5mila unità.

**Graf. 3.15/3.16 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente nel sottogruppo A1.
Assunzioni e variazioni cumulate (2008-2021)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

I contratti di lavoro dipendente e l'orario di lavoro

Coerentemente con quanto rilevato per il gruppo A, la maggior parte delle assunzioni in questo sottoinsieme risulta essere a tempo determinato e in somministrazione (**tab. 3.31**). Mentre nel primo caso è evidente un rafforzamento importante del flusso delle assunzioni (soprattutto nel 2021), nel secondo caso il ricorso a questa forma contrattuale sta gradualmente tornando ad aumentare dopo la battuta d'arresto registrata nel 2018, tuttavia senza determinare una vera e propria crescita occupazionale.

Il bacino dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato continua a rafforzarsi nel tempo, ma i livelli di incremento sono piuttosto limitati.

**Tab. 3.31 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per tipologia contrattuale (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Assunzioni					
Totale	6.665	7.420	7.255	7.505	9.520
Tempo indeterminato	750	1.130	880	1.315	1.125
Apprendistato	85	80	65	40	85
Tempo determinato	3.935	4.900	4.970	4.675	6.735
Somministrato	1.895	1.315	1.345	1.475	1.580
Saldi					
Totale	460	740	350	425	1.080
Tempo indeterminato	-155	340	335	310	150
Apprendistato	5	-15	10	-5	20
Tempo determinato	605	390	-25	-35	935
Somministrato	5	25	25	155	-30

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

In questo sottogruppo è evidente, tra le nuove assunzioni, un veloce rafforzamento del ricorso al part time (**tab. 3.32**). Nel 2021 l'incidenza del tempo parziale sul totale dei rapporti di lavoro attivati raggiunge il 38% (era il 15% nel 2017).

In considerazione del genere dei lavoratori, a differenza di quanto si è osservato nel gruppo A, in questo sottoinsieme l'incidenza del part time tra le donne è decisamente più contenuta, oltre che in costante calo nel corso degli anni. Essa raggiunge il 18% nel 2021.

**Tab. 3.32 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni nel sottogruppo A1 per orario di lavoro (2017-2021)**

	2017	2018	2019	2020	2021
Totale	6.665	7.420	7.255	7.505	9.520
Full time	4.190	3.995	3.715	3.800	5.610
Part time	990	1.370	1.475	1.630	2.030
- di cui donne	625	480	515	455	830
% part time	15%	21%	35%	36%	38%
N.d	110	115	75	55	55

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Le caratteristiche dei lavoratori

La componente maschile, sempre maggioritaria, risulta in progressiva crescita: le assunzioni dal 2017 hanno registrato un aumento del 35% con un bilancio occupazionale sempre positivo (**tab. 3.33**). In crescita, tuttavia, anche il flusso delle assunzioni che interessa le donne, con un numero di attivazioni contrattuali cresciuto del 59% nei cinque anni osservati. Significativo peraltro il balzo in avanti nel 2021.

In merito all'età dei lavoratori si segnala una costante crescita sia dei più giovani che degli anziani. Ad aumentare è sia il flusso delle assunzioni che il peso di questi segmenti sul totale.

Diversamente da quanto osservato per il gruppo A, le informazioni riferite alla cittadinanza dei lavoratori mostrano una dinamica interessata da importanti variazioni nel corso degli anni considerati. Nel biennio 2017-2018 a prevalere con un peso medio del 54% sono le assunzioni di lavoratori italiani; nel 2019 si registra una composizione di equilibrio, in cui sia italiani che stranieri interessano il 50% delle assunzioni per effetto di due dinamiche contrapposte: da un lato le assunzioni di lavoratori stranieri aumentano, dall'altro, diminuiscono quelle degli italiani. Nel biennio successivo la presenza maggioritaria è quella riferita alla componente straniera che raggiunge il 54% delle assunzioni nel 2021. Si tratta prevalentemente di lavoratori extracomunitari, la cui presenza si rafforza progressivamente, raggiungendo il 76% delle assunzioni totali nel 2021.

Ferme restando le principali nazionalità per numero di assunzioni (Romania, Marocco e Nigeria, come in tutti gli altri gruppi), la graduatoria delle principali cittadinanze evidenzia anche in questo sottogruppo la rilevante presenza di indiani e cingalesi.

**Tab. 3.33 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per tipologia di lavoratori (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Genere										
Uomini	4.405	325	4.800	465	4.815	280	5.045	255	5.935	740
Donne	2.260	130	2.620	270	2.440	70	2.460	170	3.585	340
Età										
Giovani	2.285	215	2.555	310	2.650	290	2.645	255	3.440	530
Adulti	3.970	240	4.390	440	4.145	130	4.340	270	5.455	600
Anziani	410	5	475	-10	460	-70	520	-95	625	-50
Cittadinanza										
Italiani	3.755	185	3.865	265	3.650	125	3.735	115	4.365	110
Stranieri	2.905	275	3.560	475	3.605	225	3.770	310	5.160	970
- UE	845	85	1.045	115	820	0	905	50	1.220	205
- Extra UE	2.060	190	2.515	360	2.785	225	2.870	260	3.940	770
% Stranieri	44%	-	48%	-	50%	-	50%	-	54%	-
- di cui Extra UE	71%	-	71%	-	77%	-	76%	-	76%	-
Primi 5 paesi di provenienza										
Romania	805	75	990	110	770	5	855	50	1.145	185
Marocco	405	75	515	100	545	40	725	70	860	155
Nigeria	130	0	190	30	280	30	255	25	570	200
Sri Lanka	90	-5	215	25	280	10	190	55	355	100
India	215	5	210	0	180	10	190	-10	295	110

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

Le qualifiche professionali

Coerentemente con quanto rilevato nel gruppo A, anche in questo sottogruppo prevalgono le assunzioni che interessano i lavoratori non qualificati (**tab. 3.34**). In particolare, ad incidere maggiormente sono i facchini, gli addetti allo spostamento delle merci, all'imballaggio e al magazzino. A seguire per importanza ci sono gli operai specializzati, le professioni esecutive d'ufficio nell'ambito delle attività gestionali dei magazzini e i conduttori di impianti.

**Tab. 3.34 – Veneto. Posizioni di lavoro dipendente.
Assunzioni e saldi nel sottogruppo A1 per qualifiche professionali (2017-2021)**

	2017		2018		2019		2020		2021	
	Assunz.	Saldo								
Totale	6.665	460	7.420	740	7.255	350	7.505	425	9.520	1.080
Dirigenti, prof. tecniche e ad alta specializz.	130	10	125	25	95	25	70	0	140	35
Prof. esecutive d'ufficio	865	65	955	65	595	-60	540	-45	895	80
- Add. gestione magazzini e prof. assimilate	705	80	655	30	410	-60	345	-45	705	85
Prof. qualificate nei servizi	305	65	180	-40	290	0	215	55	260	0
Operai specializzati	1.175	100	1.015	25	710	-5	540	-120	975	320
Conduttori di impianti	650	-5	830	45	890	60	790	115	770	60
- Operai macchinari fissi per avoraz. in serie	385	-70	450	-40	435	-85	365	60	515	105
- Conduttori di veicoli	245	65	370	90	425	150	395	40	240	-40
Prof. non qualificate	3.535	230	4.315	620	4.680	325	5.350	425	6.480	590
- Facchini, add. spost. merci ed assimilati	1.620	125	2.380	335	2.445	130	2.620	70	3.425	345
- Pers. non qualif. imballaggio e magazzino	1.205	80	1.085	225	1.345	110	1.970	295	1.990	25
- Pers. non qualif. addetto servizi pulizia	355	55	405	50	500	35	450	45	510	115

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Silv (estrazione 25 aprile 2022)

● ● ● Sintesi delle principali evidenze: i gruppi a confronto

Per quanto riguarda l'andamento occupazionale, tra il 2008 e il 2021 tutti i gruppi sono interessati da una dinamica di espansione che si manifesta in periodi e con intensità diverse. I gruppi A e C sono gli unici ad essere stati caratterizzati da una dinamica delle posizioni lavorative stabile e positiva durante gli anni della crisi economica scoppiata nel 2008, mostrando leggeri segnali di crescita occupazionale già a partire dal 2013, anche se con ritmi meno intensi negli anni successivi rispetto al resto del comparto. Il Gruppo B, invece, durante tutto il periodo di crisi è interessato da un bilancio occupazionale negativo che comincia a dare segnali di recupero non prima del 2014 e che torna positivo solo l'anno seguente. Dal 2016 si apre una fase di intensa espansione che prosegue fino al 2021 con ritmi piuttosto accelerati, aumentando anno per anno il divario nei confronti degli altri due gruppi. Dal 2008 al 2021 si contano complessivamente +23.730 posizioni di lavoro dipendente, di cui 15.165 riferite al gruppo B, 4.440 al gruppo C e le rimanenti 4.130 al gruppo A.

Nell'ambito del lavoro dipendente, prendendo come riferimento il 2021, il comparto della logistica in Veneto rappresenta l'8% della domanda di lavoro complessiva. Il gruppo B costituisce l'insieme più consistente: con 41.605 assunzioni interessa il 70% dei rapporti di lavoro registrati nell'intero comparto della logistica. A seguire emerge il gruppo A che, con 2.965 assunzioni, possiede un peso pari al 24%. Infine, il gruppo C totalizza i restanti 5.410 nuovi rapporti di lavoro dipendente con un'incidenza pari al 9%.

Osservando le caratteristiche della domanda di lavoro, dal punto di vista contrattuale il tempo determinato è la forma più utilizzata nelle assunzioni del gruppo A e B: nel primo, i rapporti di lavoro a termine interessano il 68% del totale (8.550 assunzioni), mentre nel secondo il 44% (18.495). Il gruppo C si distingue per una maggioranza di assunzioni in somministrazione, le quali riguardano il 40% dei contratti stipulati nel 2021 (2.165). Fatta eccezione per il gruppo C, i rapporti di lavoro in somministrazione hanno un peso elevato solo nel gruppo B (35%, 14.580 assunzioni), mentre nel gruppo A l'incidenza si abbassa al 17% (495). Il tempo indeterminato è la terza tipologia contrattuale più utilizzata in tutti e tre gli insiemi considerati con valori percentuali poco differenti (gruppo A 19%, gruppo C 17%, gruppo B 13%). Infine, l'apprendistato interessa quote marginali di assunzioni ovunque, con un'incidenza del 2% sul totale nei gruppi A e B, mentre nel C sale al 7%.

Rispetto al regime orario più diffuso, nel 2021 in tutti e tre gli insiemi osservati il full time caratterizza la maggioranza delle assunzioni (gruppo A 64%, gruppo B 73% e gruppo C 59%). In ogni caso, le assunzioni part time si sono intensificate ovunque e registrano un'incidenza più elevata nel caso delle donne. Va però sottolineata la presenza di dinamiche differenti a seconda dell'insieme osservato: nel 2021 il gruppo A presenta un'incidenza della componente femminile pari al 51%, nel C cala al 44%, mentre nel B - con un trend in progressiva diminuzione - la quota scende al 37%.

Con riguardo alle attività economiche che contraddistinguono maggiormente il comparto della logistica, fatta eccezione per il gruppo C, si osserva una prevalente concentrazione delle assunzioni all'interno del sub-comparto del "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti": nel 2021 esse costituiscono il 76% del totale nel gruppo A (9.520) e il 56% nel gruppo B (23.175), ma solo nel gruppo A la dinamica è in progressivo rafforzamento. A seguire emergono le attività dei servizi postali nel gruppo A (12%) e il trasporto terrestre delle merci e i servizi di trasloco nel gruppo B (35%). Nel gruppo C la distribuzione settoriale è maggiormente frammentata, ma emergono comunque delle concentrazioni significative nei servizi di supporto alle imprese (28%) e nei servizi di pulizia (17%).

Sul versante delle tipologie di lavoratori coinvolti, in tutti i gruppi analizzati si osservano valori abbastanza omogenei. Gli uomini sono la componente maggioritaria (gruppo A 68%, gruppo B 79% e gruppo C 65%), anche se le donne sono interessate a un andamento in crescita ovunque, specialmente dopo la pandemia. Rispetto all'età dei lavoratori nel 2021 gli adulti concentrano la maggior parte delle assunzioni (gruppo A 56%, gruppo B 58%, gruppo C 53%); i giovani, in ripresa dopo l'impatto dell'emergenza sanitaria, incidono per il 32% sul totale del gruppo B e per il 37% negli altri due; infine, gli anziani interessano ovunque una quota marginale dei nuovi rapporti di lavoro.

In merito alla cittadinanza, i lavoratori italiani costituiscono la componente maggioritaria in tutti e tre i gruppi, mentre per gli stranieri si osserva un'incidenza più variabile a seconda dell'insieme considerato: nel 2021 sono il 4,6% nel gruppo A, il 38% nel gruppo B e il 30% nel gruppo C. Le prime tre cittadinanze che registrano le quote di assunzioni più significative sono quella rumena, marocchina e nigeriana.

Per quanto riguarda la distribuzione delle qualifiche, si osservano concentrazioni abbastanza variabili nei tre gruppi. Nell'insieme A prevalgono le assunzioni di manodopera non qualificata (56%) addetta al facchinaggio e allo spostamento delle merci; nel gruppo B quasi a pari merito assumono importanza i conduttori di impianti (36%) e anche le professioni non qualificate (34%) che riguardano sia i facchini, sia il personale non qualificato addetto all'imbballaggio e al magazzino; il gruppo C mostra una distribuzione più equa tra manodopera non qualificata (31%) e le mansioni esecutive d'ufficio (31%), specialmente per quelle che interessano la gestione dei magazzini. Nei gruppi A e B le professioni impiegatizie emergono al secondo posto per incidenza percentuale (rispettivamente 19% e 24%), ma si diversificano nel dettaglio delle attività: nel gruppo A sono più diffusi gli addetti al controllo e smistamento della posta, mentre nel B emergono maggiormente gli addetti alla gestione dei magazzini.

Rispetto alle tipologie di aziende coinvolte, si osservano situazioni differenziate. Il gruppo A è rappresentato da una consistente quota di assunzioni nelle Cooperative (56% del settore privato) e nelle S.r.l. (36%); il gruppo B è costituito prevalentemente da S.r.l. (64%), come anche il gruppo C (47%) a cui seguono le cooperative (22%).

Sul versante della classe dimensionale, nel 2021 emerge in maniera diffusa una prevalenza delle assunzioni effettuate dalle imprese con 100 dipendenti e più (gruppo A 44%, gruppo B 46%, gruppo C 47%). Le piccole imprese restano tuttavia una presenza importante, anche se la dinamica della domanda di lavoro nel periodo recente si mostra in calo all'interno di tutti gli insiemi osservati.

A livello territoriale la distribuzione delle assunzioni varia a seconda dell'insieme considerato ad eccezione di Verona, la quale emerge in tutti i gruppi come la provincia con la quota più numerosa di assunzioni (gruppo A 41%, gruppo B 29%, gruppo C 31%). Nell'insieme A spiccano per numerosità anche Padova (16%), Vicenza (15%) e Venezia (11%), le quali possiedono incidenze poco distanti anche nel gruppo B. Nel gruppo C, dopo Verona emerge anche la provincia di Treviso (24%). Le province di Belluno e Rovigo, territorialmente più piccole, fanno registrare quote residuali di assunzioni, con l'eccezione del gruppo B in cui Rovigo raggiunge il 13% del totale.

Infine, in merito ai Ccnl applicati nei diversi insiemi, si osservano le dinamiche più diversificate. Il gruppo A, che per tal motivo è stato identificato come quello contraddistinto da situazioni più ambigue, presenta un'elevata concentrazione di contratti delle pulizie (il 52% delle assunzioni nel 2021) e una presenza significativa di Ccnl di altri comparti (26%). Il gruppo B nella totalità delle assunzioni applica i Ccnl appartenenti all'ambito delle funzioni logistiche, mentre nel gruppo C la percentuale scende al 93%.

Considerazioni conclusive

L'analisi presentata in questo report si configura come il primo passo di un percorso di approfondimento sul comparto della logistica in Veneto. La peculiare prospettiva di osservazione adottata, focalizzata sul mercato del lavoro e dunque sulle posizioni occupazionali attivate in quest'ambito, ha permesso di identificare un insieme di rapporti di lavoro più o meno direttamente riconducibili alla logistica. Nello specifico, la definizione di un perimetro di riferimento costruito valorizzando unitamente le informazioni sul settore di appartenenza delle aziende e quelle riferite al contratto collettivo applicato ai rapporti di lavoro ha permesso di andare oltre i confini tradizionali ed esplorare una dimensione allargata.

Questo ha consentito di individuare tre tipologie occupazionali afferenti al mondo della logistica: oltre alle situazioni che in modo lineare, coerente, sono associate a quest'ambito occupazionale (rapporti di lavoro attivati in aziende rientranti in settori della logistica che applicano contratti collettivi in linea con l'attività logistica svolta), è stata evidenziata l'esistenza, non marginale, di due insiemi complementari che differiscono dal nucleo principale per un disallineamento rispetto alle variabili considerate. Si tratta di due insiemi che presentano delle incongruità (almeno dal punto di vista formale) che meritano di essere tenute in debita considerazione.

In particolare, le peculiarità e le dinamiche osservate in corrispondenza delle situazioni in questo report definite "da monitorare" portano ad ipotizzare una necessaria maggiore attenzione rispetto alla natura dei rapporti di lavoro. In misura minore questo vale anche in riferimento all'insieme del cosiddetto "outlier strutturale", anche se il disallineamento osservabile in questo caso va per lo più ricondotto a motivazioni inerenti la definizione stessa del perimetro settoriale.

Questo significa che proprio tra quei rapporti di lavoro formalmente afferenti all'ambito della logistica, tuttavia regolamentati da forme diverse di contrattazione collettiva, potrebbero nascondersi con più probabilità quelle situazioni anomale, cariche di tensione, che per i sottoscrittori del "Protocollo per il superamento delle criticità della filiera della logistica" – ambito nel quale è stata realizzata questa analisi – rappresentano il vero e proprio "osservato speciale".

Attraverso l'analisi condotta in via sperimentale si è dunque cercato di mettere a disposizione informazioni puntuali – a partire da una quantificazione allargata del lavoro nella logistica – che risultassero funzionali all'attività di monitoraggio delle dinamiche lavorative esistenti nel settore.

Sicuramente, un'ulteriore ricognizione mirata su singoli gruppi di aziende o rapporti di lavoro, rappresenta una delle possibili strade da percorrere per valorizzare ancora di più il bacino informativo di cui si dispone. In prospettiva, la possibilità di arricchire ulteriormente le basi dati, potendole connettere con altre fonti informative, potrebbe rappresentare un'indubbia occasione di potenziamento di quell'infrastruttura conoscitiva necessaria per capire ancora meglio quanto accade in questo settore.

Un rafforzamento generale delle "capacità di lettura", anche delle criticità esistenti nel mondo della logistica, può sicuramente contribuire alla definizione delle priorità degli interventi da intraprendere: quello proposto è un esempio concreto, dunque, di come una corretta e puntuale riflessione in merito alle caratteristiche e alle dinamiche del mercato del lavoro in un determinato ambito occupazionale possa supportare il sistema di *governance*, ma anche di come un utilizzo adeguato dei dati possa aiutare, a livello macro ma non solo, il presidio rispetto alle dinamiche in essere e l'attività di prevenzione.

Appendice: il procedimento metodologico

	VARIABILE 1	VARIABILE 2
TIPO VARIABILE	Codice Ateco ISTAT applicato alla Comunicazione Obbligatoria (CO) del rapporto di lavoro	CCNL applicato alla Comunicazione Obbligatoria (CO)
FONTE DATI	Comunicazioni obbligatorie inserite nel SILV (Sistema informativo Lavoro Veneto)	Archivio dei contratti collettivi nazionali vigenti del CNEL ¹⁷
PROCESSO DI SELEZIONE DELLE INFORMAZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selezione delle CO con codici Ateco del gruppo H - Trasporto e Magazzinaggio 2. Selezione delle CO con codici Ateco del gruppo H52 - Magazzinaggio e attività di supporto 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Individuazione preliminare dei CCNL della logistica attraverso l'archivio dei CCNL vigenti del Cnel classificati mediante un codice alfanumerico; 2. selezione dei CCNL della logistica che si applicano al Codice Ateco H e H52 mediante la classificazione sperimentale fatta dal Cnel tra codici alfanumerici dei CCNL e i codici Ateco Istat; 3. incrocio dei codici alfanumerici Cnel dei CCNL selezionati con i corrispondenti codici numerici a tre cifre utilizzati dall'Inps nelle comunicazioni Uniemens, mediante le tabelle di conversione messe a disposizione dall'Inps e dal Cnel¹⁸; 4. conversione dei codici numerici Inps a tre cifre dei CCNL individuati con i codici numerici a 4 cifre presenti nelle CO; 5. selezione delle CO con i codici numerici dei CCNL individuati.
PROCESSO DI ESTRAZIONE DELLE INFORMAZIONI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Selezione dei rapporti di lavoro stipulati tra il 2017 e il 2021 con codice Ateco H e H52; 2. Selezione dei rapporti di lavoro stipulati tra il 2017 e il 2021 con CCNL della logistica; 3. Individuazione e classificazione delle informazioni in tre gruppi: <ul style="list-style-type: none"> • Gruppo A: rapporti di lavoro con codice Ateco H e CCNL diversi dalla logistica • Gruppo B: rapporti di lavoro con codice Ateco H e CCNL della logistica • Gruppo C: rapporti di lavoro con altri codici Ateco e CCNL della logistica 4. Individuazione e classificazione delle informazioni in due sottogruppi per la sezione Ateco H52 "Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti": <ul style="list-style-type: none"> • Gruppo A1: rapporti di lavoro con codice Ateco H52 e CCNL diversi dalla logistica • Gruppo A2: rapporti di lavoro con codice Ateco H52 e CCNL della logistica 	

¹⁷ Cfr. www.cnel.it/Archivio-Contratti

¹⁸ Cfr. www.gflegal.it/images/sentenze/2019/2019.07_cnel-inps-Database_Codice_Unico_CCNL.pdf