I.2 I flussi del mercato del lavoro ligure: attivazioni, cessazioni e saldi

A cura di Liguria Ricerche

Nel 2025, i flussi del mercato del lavoro ligure mantengono un saldo positivo, ma più contenuto rispetto all'anno precedente. Diminuiscono le attivazioni e la platea dei datori di lavoro coinvolti, mentre cresce il peso del tempo determinato. Le professioni *digital* e *green* mostrano dinamiche e strutture contrattuali molto differenti; anche i diversi canali di accesso al lavoro stabile evidenziano profili distinti per età, genere e caratteristiche professionali

Highlights / **Liguria 2025**

- Le attivazioni diminuiscono e le cessazioni aumentano; il saldo resta positivo, ma si riduce sensibilmente rispetto al 2024, soprattutto in termini di lavoratori coinvolti;
- Si restringe la platea dei datori di lavoro che attivano contratti e aumenta il numero medio di rapporti per datore, indicando una maggiore concentrazione dei flussi presso un numero più contenuto di imprese;
- Il tempo determinato si conferma la forma contrattuale prevalente e aumenta il proprio peso nelle attivazioni, raggiungendo il 60,0%;
- Turismo e ristorazione continuano a caratterizzare fortemente i flussi regionali: i servizi di alloggio e ristorazione sono il primo settore per attivazioni e cessazioni e i camerieri di ristorante la professione più rappresentata;
- Le professioni *digital* registrano una flessione delle attivazioni, ma mantengono un saldo positivo e presentano una struttura contrattuale meno orientata al tempo determinato e più associata a rapporti di lunga durata rispetto al complesso regionale;
- Le professioni *green* crescono rispetto al 2024 e mantengono un saldo positivo, ma risultano fortemente concentrate sui contratti a tempo determinato e su livelli di skill più bassi;
- Le professioni *digital* e *green* presentano composizioni molto differenti: le prime si concentrano maggiormente sui 25-34enni e sui livelli di skill medi e medio-alti, mentre le seconde mostrano una struttura anagrafica più vicina alla media regionale e una forte prevalenza del livello di skill più basso;
- I movimenti verso il lavoro stabile diminuiscono complessivamente rispetto al 2024; attivazioni a tempo indeterminato, apprendistato e trasformazioni mostrano profili differenti per età, genere, regime orario, natura del datore di lavoro e livello di skill.

I.2.1 Attivazioni e cessazioni in Liguria[12]

Nel 2025, il mercato del lavoro ligure registra una contrazione delle attivazioni e un aumento delle cessazioni, in linea con la tendenza già osservata nell'analisi dell'anno precedente: i contratti attivati sono 283.192, in diminuzione rispetto al 2024[13] (-0,6%; -1.577 unità), mentre il numero dei rapporti di lavoro cessati è di 272.979, con un aumento dell'1% (+ 2.629 unità).

Analogamente diminuiscono anche le persone interessate da almeno un'attivazione (-0,8%; -1.561 unità) e crescono i lavoratori coinvolti nelle cessazioni (+1,2%; +2.291 unità).

Il meccanismo appare ancora più interessante se si osservano i flussi per datore di lavoro: le aziende che attivano contratti scendono da 44.736 a 43.591 (-1.145 datori, -2,6%) e cala anche il numero di aziende con cessazioni, passando da 44.569 a 44.025 (-544 datori, -1,2%) che tuttavia supera per la prima volta quello di chi attiva nuovi contratti (43.591), determinando un saldo finale negativo di -434 datori (43.591-44.025).

Tabella 19 Numero di contratti, lavoratori e datori di lavoro coinvolti in attivazioni e cessazioni e variazioni percentuali annuali. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori assoluti e variazioni percentuali)

Sezione	Indicatore	2024	2025	Variazione annuale (v.a.)	Variazione annuale (%)
Attivazioni	Numero di contratti	284.769	283.192	-1.577	-0,6%
Attivazioni	Lavoratori coinvolti	193.136	191.575	-1.561	-0,8%
Attivazioni	Datori di lavoro coinvolti	44.736	43.591	-1.145	-2,6%
Cessazioni	Numero di contratti	270.350	272.979	2.629	1,0%
Cessazioni	Lavoratori coinvolti	184.770	187.061	2.291	1,2%
Cessazioni	Datori di lavoro coinvolti	44.569	44.025	-544	-1,2%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Muovendosi in direzioni opposte, le variazioni dei flussi, pur contenute, determinano una significativa contrazione del saldo tra attivazioni e cessazioni. Nel 2025 il saldo resta positivo sia per i contratti sia per i lavoratori, ma si riduce sensibilmente rispetto all'anno precedente.

Con riferimento ai contratti, il saldo netto passa da +14.419 a +10.213, con una diminuzione di 4.206 unità (-29,2%). Il mercato continua quindi a generare un numero di attivazioni più alto delle cessazioni, ma con una capacità inferiore di quasi un terzo rispetto all'anno precedente.

La contrazione risulta ancora più marcata per i lavoratori coinvolti, il cui saldo scende da +8.366 a +4.514, con una riduzione di 3.852 unità (-46,0%). Poiché non emergono variazioni significative nel numero medio di contratti per lavoratore, tale dinamica non sembra riconducibile a un aumento della multicontrattualità individuale, bensì a un indebolimento del ricambio occupazionale: le nuove entrate riescono infatti a

[12] Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia - SISCO (Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Estrazioni effettuate nel mese di agosto 2026

[13] I dati relativi al 2024 riportati in questo report e utilizzati per il calcolo delle variazioni possono differire da quelli pubblicati nella precedente edizione del report, in quanto derivano da una successiva estrazione della banca dati amministrativa e incorporano gli aggiornamenti e le revisioni intervenuti dopo la precedente elaborazione.

compensare in misura minore le uscite, determinando un saldo netto dei lavoratori sensibilmente più contenuto.

La maggiore criticità emerge tuttavia sul versante dei datori di lavoro. Il saldo passa infatti da positivo (+167) a negativo (-434), evidenziando un deterioramento netto di -601 datori di lavoro. Il forte deterioramento dell'indicatore segnala una riduzione della platea di imprese che alimentano attivamente la domanda di lavoro e può essere letto come un segnale di uscita di una parte delle imprese dal mercato attivo del lavoro o dell'avvio di processi di riorganizzazione e ristrutturazione.

Tabella 20 Saldo tra attivazioni e cessazioni. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali)[14]

Indicatore	Saldo attivazioni-cessazioni 2024 (v.a.)	Saldo attivazioni-cessazioni 2025 (v.a.)	Variazione annuale (v.a.)	Variazione annuale (%)
Numero di contratti	14.419	10.213	-4.206	-29,2%
Lavoratori coinvolti	8.366	4.514	-3.852	-46,0%
Datori di lavoro	167	-434	-601	n.d.

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

L'analisi degli indicatori di intensità contrattuale consente di qualificare ulteriormente questa dinamica. Dal lato dei lavoratori, il rapporto tra contratti e persone coinvolte rimane pressoché invariato nei due anni, sia per le attivazioni, che passano da 1,47 contratti per lavoratore nel 2024 a 1,48 nel 2025, sia per le cessazioni, stabili a 1,46 in entrambe le annualità. Ciò conferma che le variazioni osservate nei flussi non dipendono da cambiamenti nella multicontrattualità individuale.

Diversa è invece la dinamica osservata dal lato dei datori di lavoro, dove si registra un lieve incremento del numero medio di contratti per impresa: le attivazioni per datore salgono da 6,37 a 6,50, mentre le cessazioni aumentano da 6,07 a 6,20.

A fronte di un numero più contenuto di datori di lavoro attivi sul mercato nel 2025, le imprese che continuano a operare assorbono quindi un volume medio di contratti più elevato. Si osserva, in altri termini, una maggiore concentrazione dei flussi contrattuali presso una platea più ristretta di imprese.

Il quadro complessivo è pertanto quello di un mercato che, pur mantenendo un volume di nuove attivazioni superiore a quello delle cessazioni, evidenzia nel 2025 un minore slancio rispetto all'anno precedente. La riduzione del saldo netto dei contratti e, in misura ancora più marcata, di quello dei lavoratori si accompagna infatti a una contrazione della base dei datori di lavoro attivi e a una maggiore concentrazione dei rapporti presso le imprese che continuano ad assumere.

Nel complesso, la contrazione della domanda suggerisce che la dinamica osservata nel 2025 possa configurarsi non soltanto come una temporanea fase di rallentamento del mercato del lavoro, ma anche come il segnale di un più ampio ridimensionamento della base produttiva regionale.

[14] Variazione percentuale non calcolabile a causa dell'inversione di segno del saldo (da positivo a negativo).

Tabella 21 Indicatori sui contratti. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori assoluti)

Numero medio di contratti	2024	2025
Attivati per lavoratore	1,47	1,48
Cessati per lavoratore	1,46	1,46
Attivati per datore di lavoro	6,37	6,50
Cessati per datore di lavoro	6,07	6,20

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Focus di genere

La componente femminile, con un peso sostanzialmente analogo a quella maschile e pari al 49,2% delle attivazioni, segue la dinamica complessiva del mercato del lavoro regionale. Nel 2025 le attivazioni riferite alle lavoratrici diminuiscono dello 0,9% in termini di contratti e dell'1,1% in termini di donne coinvolte; la riduzione dei datori di lavoro che attivano almeno un contratto relativo a una lavoratrice è più consistente, pari a -2,7%. Al contrario, le cessazioni aumentano sia in termini di contratti (+0,9%) sia di lavoratrici coinvolte (+1,5%), a fronte di una sostanziale stabilità dei datori di lavoro (-0,4%). Il saldo implicito tra contratti attivati e cessati rimane comunque positivo per le donne, con circa 5 mila contratti in più in ingresso che in uscita.

Tabella 22 Attivazioni e cessazioni: totale contratti, lavoratrici, datori di lavoro. Anni 2024 e 2025. Liguria (valori assoluti, variazioni assolute e percentuali)

Lavoratrici donne	2025	Variazione annuale (v.a.)	Variazione annuale (%)
Attivazioni			
Numero di contratti	139.222	-1.212	-0,9%
Lavoratrici coinvolte	90.730	-1.032	-1,1%
Datori di lavoro coinvolti	30.754	-859	-2,7%
Cessazioni			
Numero di contratti	134.254	1.167	0,9%
Lavoratrici coinvolte	89.205	1.322	1,5%
Datori di lavoro coinvolti	30.768	-137	-0,4%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Il numero medio di contratti è pari a 1,53 per lavoratrice nelle attivazioni e 1,51 nelle cessazioni, valori superiori alle medie riferite al complesso dei lavoratori. Ciò conferma una maggiore intensità contrattuale della componente femminile, fenomeno già evidenziato nell'edizione precedente del rapporto.

Tabella 23 Numero medio di contratti attivati e cessati per lavoratrici e datori di lavoro. Liguria. Anno 2025 (valori assoluti)

Lavoratrici donne	Attivazioni 2025	Cessazioni 2025

Numero medio di contratti per lavoratrice	1,53	1,51
Numero medio di contratti per datore di lavoro	4,53	4,36

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.1 Attivazioni e cessazioni per fasce di età

La distribuzione per età riflette il diverso posizionamento delle classi anagrafiche nei flussi occupazionali. Le fasce più giovani presentano un'incidenza maggiore sulle attivazioni: i lavoratori fino a 24 anni rappresentano il 19,5% dei contratti attivati, contro il 16,9% di quelli cessati, mentre nella fascia 25-34 anni le rispettive quote sono pari al 26,6% e al 25,5%. Nel complesso, gli under 35 concentrano quindi il 46,1% delle attivazioni e il 42,4% delle cessazioni.

Nelle classi di età più elevate il rapporto si inverte. Tra i 55-64enni, le cessazioni rappresentano il 15,4% del totale, a fronte del 13,6% delle attivazioni; il divario si amplia ulteriormente tra gli over 64, che incidono per il 5,3% sulle cessazioni e per il 3,7% sulle attivazioni. Le classi centrali mostrano invece una distribuzione più equilibrata tra i due flussi.

Nel complesso, emerge quindi una maggiore concentrazione relativa delle attivazioni nelle fasce più giovani e delle cessazioni in quelle più anziane. Si tratta di una configurazione in parte riconducibile alle fisiologiche dinamiche di ingresso, permanenza e uscita dal mercato del lavoro e che, considerata isolatamente, non consente di trarre conclusioni specifiche.

Tabella 24 Attivazioni e cessazioni per fascia d'età. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Fascia di età	Attivazioni 2025	Cessazioni 2025
Fino a 24 anni	19,5%	16,9%
25-34 anni	26,6%	25,5%
35-44 anni	18,9%	18,8%
45-54 anni	17,9%	18,0%
55-64 anni	13,6%	15,4%
Over 64	3,7%	5,3%
Totale	**100,0%**	**100,0%**

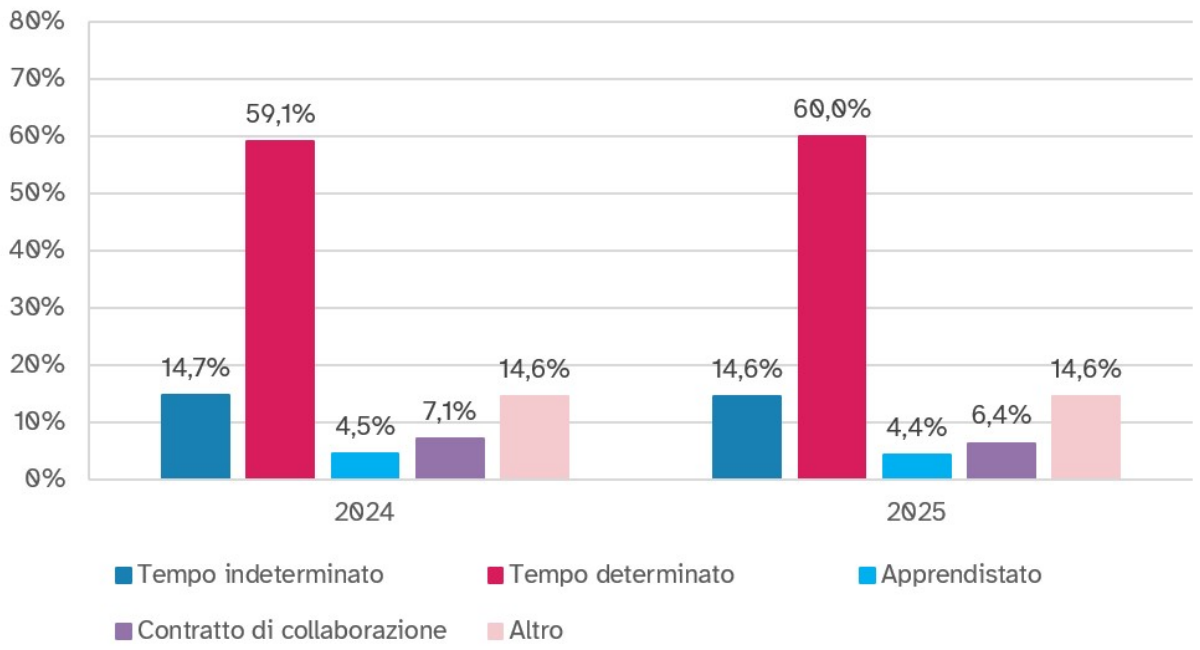
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.2 Attivazioni per tipo di contratto

Nel 2025 si conferma la netta prevalenza delle attivazioni a tempo determinato, che rappresentano il 60,0% del totale e aumentano di 0,9 punti percentuali rispetto al 2024. Il tempo indeterminato rimane sostanzialmente stabile, passando dal 14,7% al 14,6%, così come l'apprendistato che cala dal 4,5% al 4,4%. Le altre forme contrattuali restano ferme al 14,6%. Diminuiscono invece i contratti di collaborazione, dal 7,1% al 6,4%.

La struttura delle attivazioni continua pertanto a essere caratterizzata da una forte incidenza del lavoro a termine.

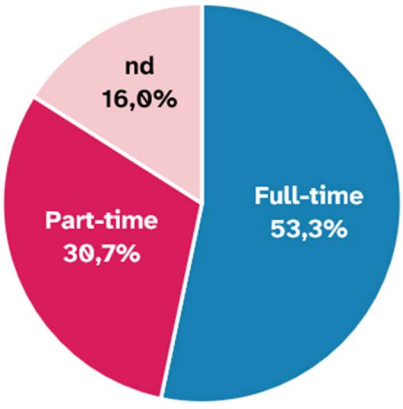
Figura 67 Attivazioni per tipo di contratto. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Per quanto riguarda il regime orario, il 53,3% delle attivazioni del 2025 è a tempo pieno e il 30,7% a tempo parziale; per il restante 16,0% l'orario di lavoro non viene definito in sede di Comunicazione Obbligatoria.

Figura 68 Attivazioni per regime orario. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Focus di genere

Osservando congiuntamente la tipologia contrattuale e il regime orario per genere, non emergono differenze particolarmente marcate nella distribuzione per tipo di contratto. Tra le donne risulta tuttavia più elevata la quota di contratti a tempo indeterminato, pari al 16,3% contro il 13,0% degli uomini. Al

contrario, l'apprendistato e i contratti di collaborazione presentano un'incidenza leggermente superiore tra gli uomini, rispettivamente pari al 4,9% e al 6,9%, a fronte del 3,8% e del 6,0% registrati per le donne. Le altre tipologie contrattuali incidono in misura sostanzialmente analoga sui due gruppi.

Tabella 25 Attivazioni per tipo di contratto e genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Tipo di contratto	Femmine	Maschi
Tempo indeterminato	16,3%	13,0%
Tempo determinato	59,1%	60,9%
Apprendistato	3,8%	4,9%
Contratto di collaborazione	6,0%	6,9%
Altro	14,8%	14,3%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Differenze più marcate emergono invece con riferimento al regime orario, in linea con quanto generalmente evidenziato dagli studi sulla qualità e sull'intensità della partecipazione femminile al mercato del lavoro. Le attivazioni femminili sono caratterizzate da una minore incidenza del tempo pieno, che riguarda il 46,1% dei contratti, contro il 60,3% di quelli maschili. Specularmente, il part-time interessa il 37,9% delle attivazioni delle donne, una quota nettamente superiore al 23,7% rilevato tra gli uomini. La quota di contratti per i quali il regime orario non è definito è invece identica per entrambi i generi, pari al 16,0%.

Tabella 26 Attivazioni per regime orario e genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

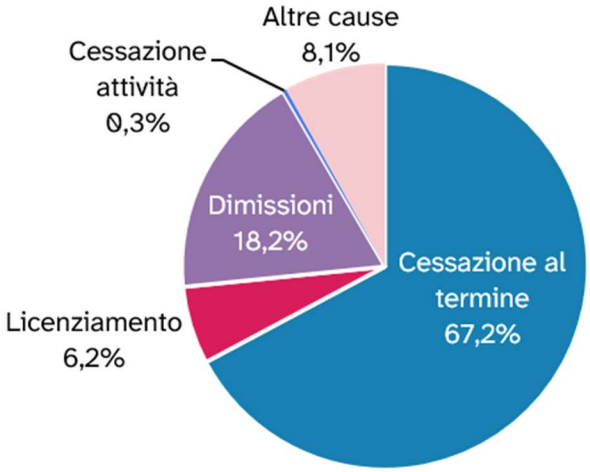
Regime orario	Femmine	Maschi
Full time	46,1%	60,3%
Part time	37,9%	23,7%
Non definito	16,0%	16,0%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.3 Cause di cessazione e durata dei contratti

Anche nel 2025, come nel 2024, la principale causa di cessazione è il termine del contratto: oltre due terzi dei rapporti di lavoro si concludono alla scadenza prevista. Seguono le dimissioni, pari al 18,2%, e i licenziamenti, che rappresentano il 6,2%; le cessazioni per chiusura dell'attività incidono solo per lo 0,3%, mentre le altre cause raggiungono l'8,1%. La distribuzione delle cause di cessazione risulta sostanzialmente analoga per lavoratori e lavoratrici.

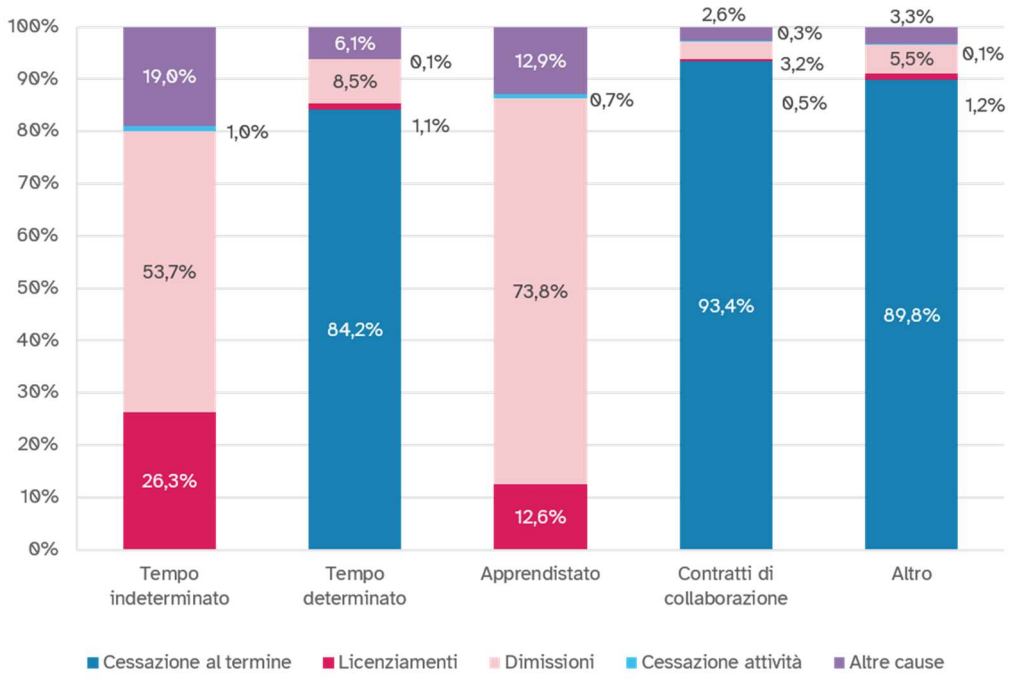
Figura 69 Cessazioni per causa della cessazione. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La causa di cessazione è fortemente associata alla tipologia contrattuale. Nei rapporti a tempo determinato l'84,2% delle cessazioni avviene alla scadenza naturale del contratto; la quota raggiunge il 93,4% nei contratti di collaborazione. Nei rapporti a tempo indeterminato, al contrario, prevalgono le dimissioni, che rappresentano il 53,7% delle cessazioni, seguite dai licenziamenti con il 26,3%. Nell'apprendistato le dimissioni raggiungono quasi tre quarti delle cause di cessazione (73,8%).

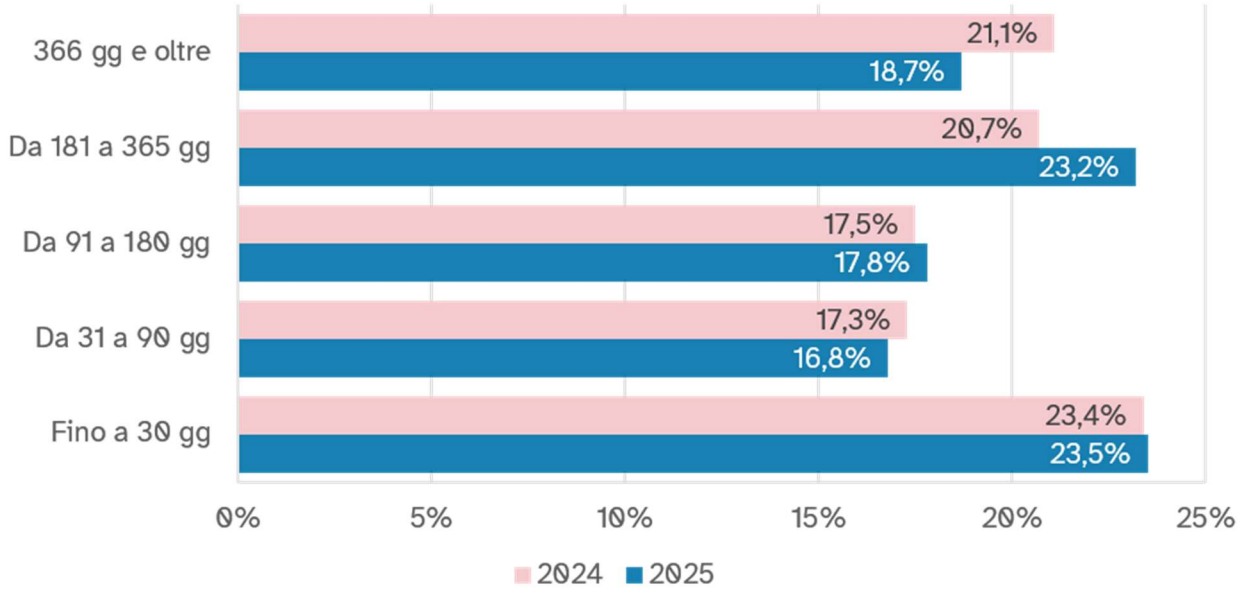
Figura 70 Cause di cessazione per tipologia di contratto. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I dati mostrano un cambiamento parziale nella distribuzione dei contratti cessati per durata. Rispetto al 2024 rimane sostanzialmente stabile la quota dei rapporti inferiori ai 30 giorni, pari al 23,5%, mentre aumenta dal 20,7% al 23,2% la quota dei rapporti di durata compresa tra 181 e 365 giorni. Contestualmente, diminuisce dal 21,1% al 18,7% quella dei contratti durati più di un anno.

Figura 71 Durata dei contratti cessati. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La relazione tra causa e durata evidenzia due modelli molto diversi. Le cessazioni a termine riguardano quasi esclusivamente rapporti inferiori all'anno e si concentrano, in particolare, entro i primi 30 giorni e tra sei mesi e un anno. Licenziamenti, dimissioni e cessazioni di attività riguardano invece soprattutto rapporti più consolidati: il 59,1% dei licenziamenti, il 59% delle chiusure e il 52,3% delle dimissioni interessano contratti durati almeno 366 giorni.

Tabella 27 Durata dei contratti per causa di cessazione. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Causa di cessazione	Fino a 30gg	Da 31 a 90gg	Da 91 a 180gg	Da 181 a 365gg	Da 366 e oltre	Totale
Cessazioni a termine	28,6%	18,5%	20,6%	28,5%	3,8%	100,0%
Licenziamenti	3,4%	9,5%	11,8%	16,2%	59,1%	100,0%
Dimissioni	10,2%	12,7%	11,6%	13,1%	52,3%	100,0%
Cessazioni attività	3,7%	8,1%	8,8%	20,4%	59,0%	100,0%

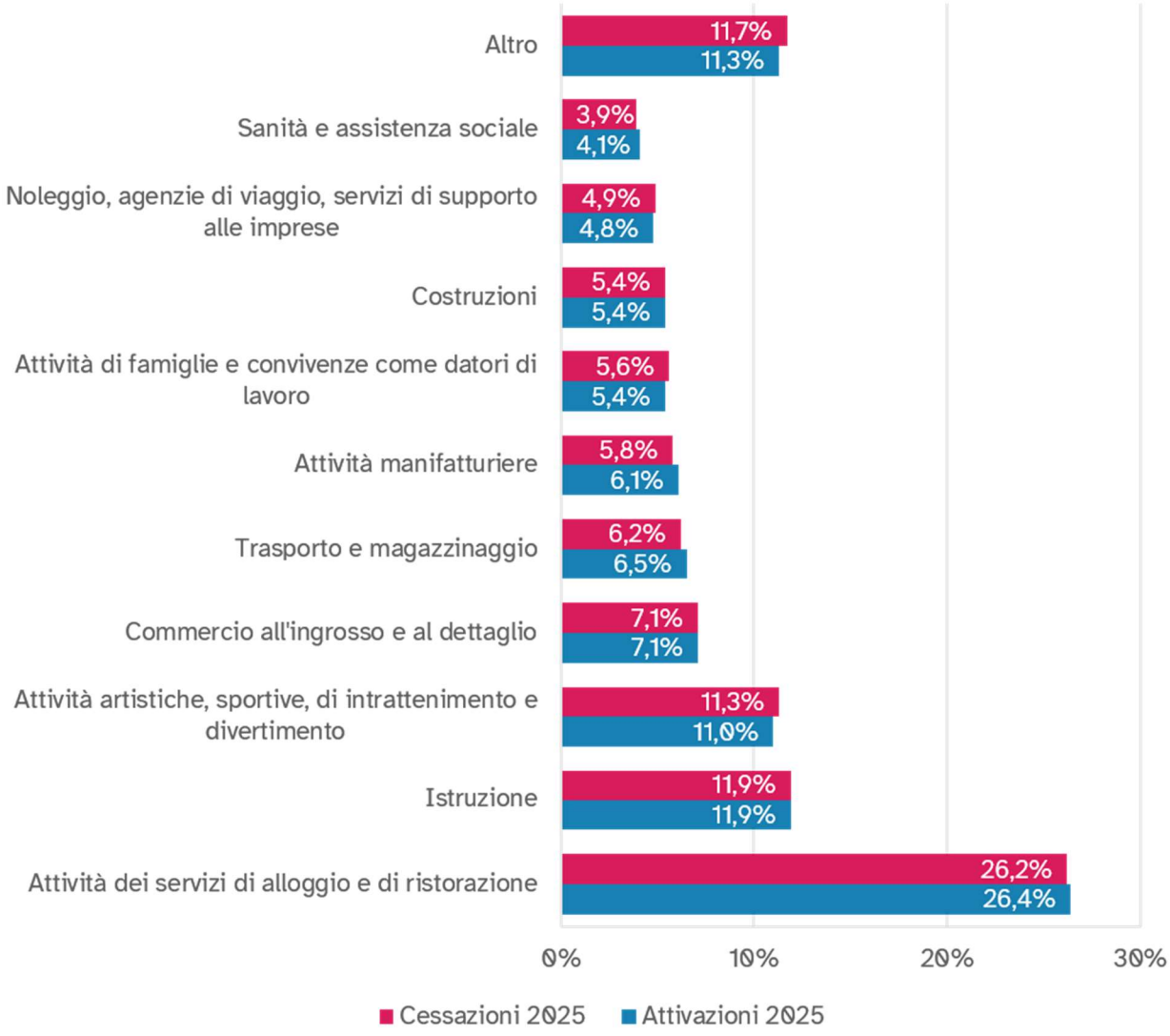
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.4 Attivazioni e cessazioni per settore economico e professione

La struttura dei flussi occupazionali liguri continua a essere fortemente caratterizzata dal settore dei servizi di alloggio e ristorazione, che concentra il 26,4% delle attivazioni e il 26,2% delle cessazioni. Seguono l'istruzione, con l'11,9% sia delle attivazioni sia delle cessazioni, e le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, rispettivamente con l'11,0% e l'11,3%.

Nel complesso, la forte corrispondenza tra la distribuzione settoriale delle attivazioni e quella delle cessazioni evidenzia il peso nel mercato ligure di attività caratterizzate da elevata rotazione e stagionalità dei rapporti di lavoro. Tale lettura appare particolarmente plausibile per turismo, ristorazione, attività artistiche e di intrattenimento, ma interessa verosimilmente anche il settore dell'istruzione, per effetto della rilevante presenza di personale assunto con rapporti di lavoro legati al calendario scolastico.

Figura 72 Attivazioni e cessazioni per settore economico. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La graduatoria delle professioni conferma questa lettura: i camerieri di ristorante rappresentano da soli il 10,3% delle attivazioni e il 10,4% delle cessazioni; seguono i commessi delle vendite al minuto, con il 4,9% in entrambi i flussi. Tra le principali professioni figurano inoltre esercenti di attività sportive, addetti all'assistenza personale, cuochi, personale non qualificato della ristorazione e baristi.

Questi dati restituiscono quindi l'immagine di un mercato del lavoro nel quale una parte rilevante della movimentazione annuale è concentrata in professioni dei servizi, del turismo e della ristorazione, spesso caratterizzate da un elevato turnover, a differenza di professioni a più elevata specializzazione, generalmente più stabili.[15]

Tabella 28 Attivazioni e cessazioni per professione. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Attivazioni per professione	2025	Cessazioni per professione	2025
Camerieri di ristorante	10,3%	Camerieri di ristorante	10,4%
Commessi delle vendite al minuto	4,9%	Commessi delle vendite al minuto	4,9%
Esercenti di attività sportive	4,3%	Esercenti di attività sportive	4,6%
Addetti all'assistenza personale	4,2%	Addetti all'assistenza personale	4,4%
Cuochi in alberghi e ristoranti	4,1%	Cuochi in alberghi e ristoranti	4,1%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	4,1%	Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	4,0%
Baristi e professioni assimilate	3,6%	Baristi e professioni assimilate	3,5%
Docenti di scuola primaria	2,6%	Braccianti agricoli	2,5%
Braccianti agricoli	2,4%	Docenti di scuola primaria	2,4%
Marinai di coperta	2,3%	Marinai di coperta	2,3%
Bidelli e professioni assimilate	2,0%	Bidelli e professioni assimilate	2,0%
Manovali e personale non qualificato dell'edilizia	1,7%	Addetti agli affari generali	2,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

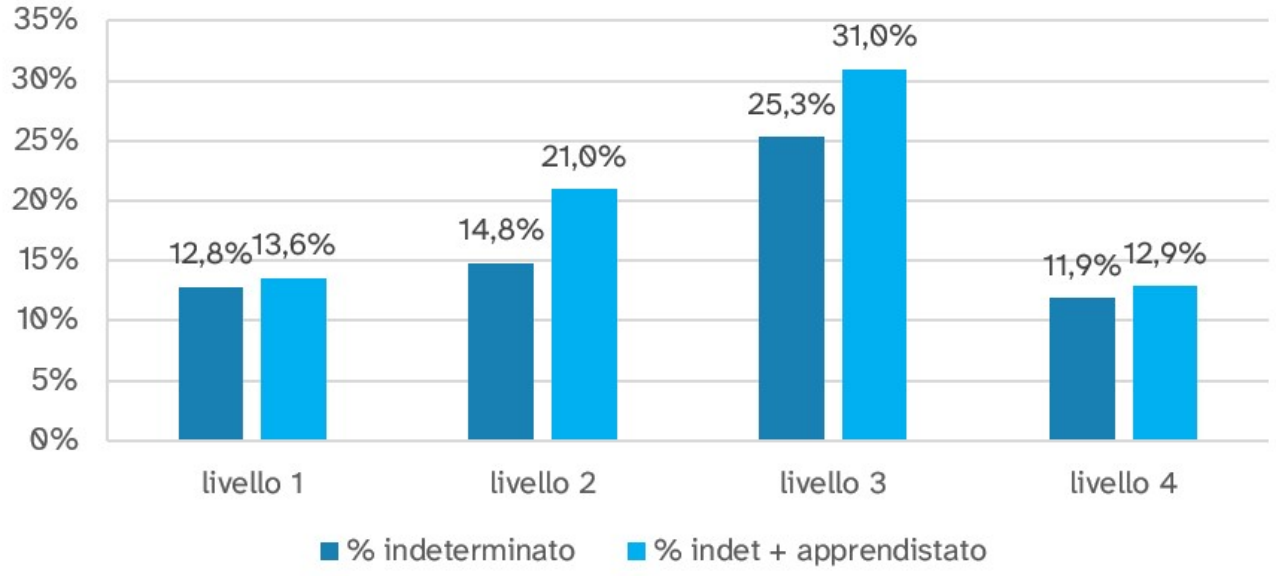
Questa lettura trova conferma anche nella relazione tra livello delle competenze e tipologia contrattuale: al crescere della qualificazione professionale aumenta la quota di rapporti più stabili, segnalando una maggiore propensione delle imprese a fidelizzare le professionalità più specialistiche e tecniche. La quota di contratti a tempo indeterminato passa infatti dal 12,8% del livello 1 al 25,3% del livello 3, mentre, includendo anche l'apprendistato, cresce dal 13,6% fino a raggiungere il 31,0%.

Fa eccezione il livello 4, dove l'incidenza delle forme più stabili si riduce sensibilmente. Il dato risente della composizione di questo gruppo, che comprende anche professioni altamente qualificate nell'istruzione, quali

[15] A questo proposito si segnalano i dati elaborati dall'OML di Alfa e presentati in occasione della giornata di studio del 5 febbraio 2026, promossa da Istat, "*Il mercato del lavoro in Liguria: aspetti strutturali, dinamica recente e mismatch delle competenze*", secondo i quali nel 2024, tra gli avviati nelle professioni STEM, il 57,3% è stato assunto con un contratto a tempo indeterminato, a fronte del 17,4% degli avviati complessivi.

docenti, insegnanti e formatori, e nelle attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, come strumentisti, attori, cantanti e ballerini, tutte caratterizzate da una maggiore instabilità contrattuale.

Figura 73 Attivazioni a tempo indeterminato e a tempo indeterminato più apprendistato per livello di skill. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.5 Attivazioni e cessazioni delle professioni *digital* e *green*

La trasformazione digitale e la transizione verso modelli produttivi più sostenibili continuano a rappresentare due dei principali fattori di cambiamento per le economie contemporanee. Oltre a incidere sui processi produttivi e sull'organizzazione del lavoro, queste trasformazioni modificano progressivamente la domanda di competenze e contribuiscono alla diffusione di nuove professionalità, o alla ridefinizione di quelle già esistenti.

In questo scenario assume particolare rilievo l'analisi delle professioni maggiormente coinvolte nei processi di transizione digitale e ambientale. A tale scopo, Sviluppo Lavoro Italia propone, attraverso una specifica riclassificazione delle professioni[16] e dei dati messi a disposizione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, un approfondimento dedicato alle professioni *digital* e *green*, con l'obiettivo di fornire elementi utili alla lettura delle dinamiche occupazionali connesse a due ambiti strategici per l'evoluzione del mercato del lavoro.

A tale scopo, Sviluppo Lavoro Italia individua, nell'ambito dello strumento Labour Market Intelligence, le professioni a vocazione digitale e *green* sulla base delle competenze ESCO associate alle unità professionali

[16] Nello strumento Labour Market Intelligence (LMI) di Sviluppo Lavoro Italia, la vocazione digitale e *green* delle unità professionali della CP-Istat 2021 è valutata su una scala da 0 a 4. Ai fini della consultazione nel cruscotto, tale classificazione è ricondotta a un indicatore dicotomico: il valore "No" corrisponde al livello 0, mentre il valore "Sì" comprende tutti i livelli di vocazione da 1 a 4. Nel presente rapporto, pertanto, sono considerate professioni *digital* o *green* tutte le unità professionali con livello di vocazione almeno pari a 1. Le due categorie non sono mutuamente esclusive: una stessa professione può presentare sia una vocazione digitale sia una vocazione *green*.

CP-Istat 2021. Nel cruscotto la classificazione è ricondotta a un indicatore dicotomico: sono considerate *digital* o *green* tutte le professioni cui è attribuito un livello di vocazione almeno pari a 1.

In termini assoluti, nel 2025 sono stati attivati 21.992 contratti riconducibili alle professioni digitali, 1.748 in meno rispetto all'anno precedente. Le attivazioni hanno coinvolto 19.075 lavoratori e 6.348 datori di lavoro, con una media di 1,15 contratti per lavoratore e di 3,46 contratti per datore.

Le professioni *green* mostrano, al contrario, una dinamica espansiva: le attivazioni aumentano di 2.927 unità rispetto al 2024, raggiungendo quota 28.389 nel 2025, e coinvolgono 22.645 lavoratori e 7.235 datori di lavoro. Anche in questo ambito l'intensità contrattuale risulta inferiore rispetto a quella osservata sul complesso del mercato del lavoro, con una media di 1,25 contratti per lavoratore e di 3,92 per datore. Ciò evidenzia una minore concentrazione dei rapporti di lavoro sulle stesse persone e sulle stesse aziende.

Le cessazioni seguono, rispetto all'anno precedente, la stessa direzione osservata per le attivazioni nei due ambiti: diminuiscono di 620 unità nelle professioni digitali e aumentano di 2.633 in quelle *green*. In entrambi i casi, tuttavia, il numero delle attivazioni rimane superiore a quello delle cessazioni, determinando nel 2025 un saldo positivo pari a +822 contratti per le professioni digitali e a +1.343 per quelle *green*.

Tabella 29 Attivazioni e cessazioni per professioni *digital* e professioni *green*: numero di contratti, di lavoratori e di datori di lavoro coinvolti. Liguria. Anno 2025 (valori assoluti)

	Digital jobs	Green jobs
Attivazioni		
Contratti	21.992	28.389
Lavoratori coinvolti	19.075	22.645
Numero medio di contratti per lavoratore coinvolto	1,15	1,25
Datori di lavoro coinvolti	6.348	7.235
Numero medio di contratti per datore di lavoro coinvolto	3,46	3,92
Cessazioni		
Contratti	21.170	27.046
Lavoratori coinvolti	18.278	21.668
Numero medio di contratti per lavoratore coinvolto	1,16	1,25
Datori di lavoro coinvolti	6.263	7.079
Numero medio di contratti per datore di lavoro coinvolto	3,38	3,82

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La composizione per età delle attivazioni evidenzia differenze significative tra professioni digitali e *green* e, soprattutto, rispetto alla distribuzione complessiva del mercato del lavoro ligure.

Sul versante delle attivazioni nei *digital jobs*, la maggiore differenza riguarda la fascia 25-34 anni, dove si concentra il 33,1% dei contratti, contro il 26,6% del totale regionale, mentre gli under 25 risultano meno rappresentati, con una quota del 12,4% rispetto al 19,5% complessivo.

Una differenza ancora più marcata emerge nelle cessazioni: i lavoratori fino a 24 anni rappresentano appena il 9,2% dei contratti cessati nelle professioni digitali, contro il 16,9% osservato nel complesso del mercato regionale. I giovani risultano quindi non solo meno presenti tra le attivazioni digitali, ma soprattutto

sensibilmente meno coinvolti nelle cessazioni. Per contro, la fascia 25-34 anni mantiene un peso superiore alla media regionale anche in uscita, con il 27,9% delle cessazioni contro il 25,5% complessivo. Tra gli over 64 si osserva inoltre un'incidenza più elevata delle cessazioni, pari all'8,5% rispetto al 5,3% del totale.

Nel complesso, le professioni digitali mostrano quindi una struttura anagrafica più concentrata sui 25-34enni e caratterizzata, soprattutto, da una presenza molto più contenuta dei giovanissimi nei flussi di cessazione rispetto all'insieme del mercato del lavoro ligure.

Le professioni *green* presentano invece una distribuzione per età più vicina a quella complessiva del mercato regionale. Nelle attivazioni, gli under 25 rappresentano il 18,6%, un valore sostanzialmente in linea con il 19,5% del totale, mentre i 25-34enni incidono per il 24,7%, poco meno del 26,6% complessivo. Anche nelle cessazioni le differenze risultano contenute: gli under 25 pesano per il 17,0%, praticamente in linea con il 16,9% regionale, mentre i 25-34enni rappresentano il 23,5% rispetto al 25,5% complessivo.

Nel complesso, la struttura anagrafica delle professioni *green* appare quindi più equilibrata e maggiormente assimilabile a quella dell'insieme del mercato del lavoro ligure, senza scostamenti particolarmente marcati nelle fasce più giovani.

Tabella 30 Attivazioni e cessazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per fascia d'età. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Fascia di età	Attivazioni		Cessazioni	
	Digital jobs	Green jobs	Digital jobs	Green jobs
Fino a 24 anni	12,4%	18,6%	9,2%	17,0%
Da 25 a 34 anni	33,1%	24,7%	27,9%	23,5%
Da 35 a 44 anni	19,7%	21,8%	19,2%	21,8%
Da 45 a 54 anni	17,5%	19,3%	18,3%	19,3%
Da 55 a 64 anni	12,7%	12,7%	17,0%	14,3%
Da 65 anni e oltre	4,7%	2,9%	8,5%	4,1%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Anche la distribuzione per tipologia contrattuale evidenzia differenze rilevanti tra le professioni digitali e *green* e rispetto alla struttura complessiva del mercato del lavoro ligure.

Nelle professioni digitali il ricorso al tempo determinato risulta sensibilmente più contenuto rispetto al totale regionale: questa tipologia rappresenta il 38,2% delle attivazioni, contro il 60,0% osservato complessivamente nel 2025. Al contrario, assumono un peso decisamente maggiore i contratti di collaborazione, che concentrano il 12,8% delle attivazioni digitali, il doppio rispetto al 6,4% registrato sul totale del mercato.

Lo stesso profilo emerge sul versante delle cessazioni. Nei *digital jobs* il tempo determinato rappresenta il 32,7% dei rapporti cessati, a fronte del 55,9% rilevato complessivamente in Liguria, mentre i contratti di collaborazione raggiungono il 14,4%, più del doppio rispetto al 6,9% regionale. Le professioni digitali si caratterizzano quindi per una struttura contrattuale meno dipendente dal lavoro a termine e per una presenza relativamente più elevata delle collaborazioni, sia in entrata sia in uscita.

Le professioni *green* mostrano invece una configurazione opposta. Il tempo determinato concentra il 75,0% delle attivazioni, una quota superiore di 15 punti percentuali rispetto al 60,0% del mercato regionale, mentre

i contratti di collaborazione risultano pressoché marginali, con un'incidenza dello 0,5% contro il 4,4% complessivo.

Anche tra le cessazioni il peso del tempo determinato rimane particolarmente elevato nei *green jobs*, raggiungendo il 72,6% contro il 55,9% del totale regionale. I contratti di collaborazione incidono invece per appena lo 0,6%, a fronte del 6,9% complessivo. La struttura contrattuale delle professioni *green* appare quindi fortemente concentrata sui rapporti a termine, in misura sensibilmente superiore a quanto osservato nell'insieme del mercato del lavoro ligure.

Nel complesso, emerge una netta differenziazione tra i due ambiti: le professioni digitali presentano una composizione contrattuale meno orientata al tempo determinato e una maggiore incidenza delle collaborazioni, mentre i *green jobs* mostrano una marcata concentrazione sui contratti a termine, sia nelle attivazioni sia nelle cessazioni.

Tabella 31 Attivazioni e cessazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per tipo di contratto. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Tipo di contratto	Attivazioni		Cessazioni	
	Digital jobs	Green jobs	Digital jobs	Green jobs
Tempo Indeterminato	25,2%	7,2%	29,9%	10,8%
Tempo Determinato	38,2%	75,0%	32,7%	72,6%
Apprendistato	7,9%	1,8%	6,0%	1,2%
Contratti di collaborazione	12,8%	0,5%	14,4%	0,6%
Altro	15,9%	15,4%	17,0%	14,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Anche la distribuzione per causa di cessazione evidenzia profili differenti tra le professioni digitali e *green* rispetto al complesso del mercato del lavoro ligure.

Nelle professioni digitali, la cessazione al termine del contratto rappresenta il 55,3% delle uscite, una quota sensibilmente inferiore al 67,2% rilevato sul totale regionale. Di contro, assumono un peso particolarmente elevato le dimissioni, che raggiungono il 29,5% delle cessazioni, oltre 11 punti percentuali in più rispetto al 18,2% complessivo. Il profilo delle cessazioni nelle professioni digitali appare quindi meno legato alla naturale scadenza dei rapporti e maggiormente caratterizzato da uscite per iniziativa del lavoratore.

Nelle professioni *green* emerge invece una configurazione opposta. La cessazione al termine del contratto rappresenta il 76,3% delle uscite, circa 9 punti percentuali in più rispetto al 67,2% osservato nel complesso del mercato regionale. Le dimissioni incidono invece per il 14,2%, una quota inferiore al 18,2% complessivo, mentre le altre cause si attestano al 6,0%, contro l'8,1% regionale. La struttura delle cessazioni dei *green jobs* risulta pertanto maggiormente riconducibile alla scadenza naturale dei rapporti di lavoro, coerentemente con la più elevata incidenza dei contratti a tempo determinato osservata in questo ambito.

Tabella 32 Cessazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per causa della cessazione. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Causa della cessazione	Digital jobs	Green jobs
Cessazione al termine	55,3%	76,3%
Licenziamento	6,0%	3,2%
Dimissioni	29,5%	14,2%
Cessazione attività	0,3%	0,3%
Altre cause	8,9%	6,0%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Tali differenze si riflettono anche nella durata dei rapporti cessati. Le professioni digitali si caratterizzano per una maggiore incidenza dei rapporti di lunga durata. I contratti cessati dopo oltre un anno rappresentano infatti il 36,7% del totale, quasi il doppio rispetto al 18,7% registrato complessivamente in Liguria. Al contrario, risultano meno frequenti le cessazioni dei rapporti molto brevi: i contratti fino a 30 giorni incidono per il 16,1%, contro il 23,5% del totale regionale, mentre quelli compresi tra 91 e 180 giorni rappresentano il 13,4%, rispetto al 17,8% complessivo. Il profilo delle professioni digitali appare quindi maggiormente associato a rapporti che raggiungono durate più lunghe prima della cessazione.

Per le professioni *green* emerge una configurazione differente e più orientata verso durate intermedie. I contratti cessati tra 91 e 180 giorni rappresentano il 22,9%, una quota superiore al 17,8% osservato nel complesso del mercato regionale. Anche i rapporti fino a 30 giorni, pur attestandosi al 18,3%, risultano meno diffusi rispetto al 23,5% complessivo. Particolarmente contenuta è invece l'incidenza dei rapporti di durata superiore all'anno, pari al 12,1%, contro il 18,7% del totale regionale e, soprattutto, il 36,7% rilevato nelle professioni digitali. Tale configurazione appare coerente con la presenza, all'interno delle professioni *green*, di attività caratterizzate da una componente stagionale o ciclica più marcata.

Tabella 33 Cessazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per durata del contratto. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Durata dei contratti cessati (in giorni)	Digital Jobs	Green Jobs
Fino a 30gg	16,1%	18,3%
Da 31 a 90gg	10,3%	20,7%
Da 91 a 180gg	13,4%	22,9%
Da 181 a 365gg	23,6%	26,0%
366gg e oltre	36,7%	12,1%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Focus di skill

Una forte differenziazione tra professioni *digital* e *green* emerge anche dall'analisi per livello di skill. Le professioni digitali si concentrano soprattutto nei livelli intermedi e medio-alti: il 57,1% delle attivazioni ricade nel livello 2, il 25,0% nel livello 3 e il 17,9% nel livello 4, mentre non risultano attivazioni classificate al livello 1. Nei *green jobs*, al contrario, prevalgono nettamente le professioni a più basso livello di skill: il

77,2% delle attivazioni appartiene al livello 1 e il 18,6% al livello 2, mentre i livelli 3 e 4 rappresentano complessivamente poco più del 4% del totale.

Tabella 34 Attivazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per livello di skill. Liguria. Anno 2025 (valori assoluti e percentuali)

Livello di skill	Digital jobs		Green jobs	
	v.a.	%	v.a.	%
Livello 1	0	0,0%	21.918	77,2%
Livello 2	12.555	57,1%	5.272	18,6%
Livello 3	5.506	25,0%	579	2,0%
Livello 4	3.931	17,9%	620	2,2%
Totale	21.992	100,0%	28.389	100,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La composizione professionale aiuta a leggere questa differenza. Tra i *digital jobs* di livello 2 prevalgono soprattutto profili amministrativi e di supporto, come addetti agli affari generali, alla segreteria e all'accoglienza, mentre al livello 4 emergono professionalità ad elevata specializzazione, tra cui ricercatori e tecnici laureati nelle discipline scientifiche e ingegneristiche, analisti e progettisti di software e ingegneri meccanici.

Nei *green jobs*, invece, il livello 1 è fortemente concentrato in professioni operative e non qualificate, in particolare personale non qualificato della ristorazione, braccianti agricoli, operatori ecologici e addetti alla manutenzione del verde. Il livello 4, pur rappresentando una quota molto contenuta del totale, comprende invece professioni altamente specialistiche, soprattutto ingegneri meccanici, ingegneri edili e ambientali, biologi, architetti e ingegneri energetici e nucleari.

Nel complesso, il dato mostra quindi che le professioni digitali tendono a collocarsi su livelli di skill medi e medio-alti, mentre quelle *green* presentano una struttura molto più polarizzata verso i livelli più bassi, pur includendo una componente minoritaria di professionalità ad alta specializzazione.

Tabella 35 Principali professioni per quota di contratti attivati tra le professioni *digital* di secondo e quarto livello di skill. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Digital jobs Livello skill 2	%	Digital jobs Livello skill 4	%
Addetti agli affari generali	36,7%	Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze chimiche e farmaceutiche	14,6%
Addetti a funzioni di segreteria	25,9%	Analisti e progettisti di software	12,3%
Addetti all'accoglienza e all'informazione nelle imprese	13,1%	Ricercatori e tecnici laureati nelle scienze ingegneristiche	7,5%
Addetti allo smistamento e al recapito della posta	3,6%	Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi	5,8%
Addetti all'informazione e all'assistenza dei clienti	3,6%	Ingegneri meccanici	5,0%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Questa differenza aiuta anche a interpretare la diversa struttura contrattuale già osservata nei due ambiti: la maggiore presenza di professioni tecniche e specialistiche nei *digital jobs* è coerente con una minore incidenza del lavoro a termine, mentre nei *green jobs* il forte peso di occupazioni operative e stagionali contribuisce verosimilmente alla maggiore diffusione dei contratti temporanei.

Tabella 36 Principali professioni per quota di contratti attivati tra le professioni *green* di primo e quarto livello di skill. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

Green jobs skill 1	%	Green jobs skill 4	%
Personale non qualificato nei servizi di ristorazione	53,1%	Ingegneri meccanici	31,7%
Braccianti agricoli	30,4%	Ingegneri edili e ambientali	14,7%
Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti	7,5%	Biologi e professioni assimilate	11,3%
Personale non qualificato delle attività industriali e professioni assimilate	5,1%	Architetti	9,7%
Personale non qualificato addetto alla manutenzione del verde	3,5%	Ingegneri energetici e nucleari	9,2%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

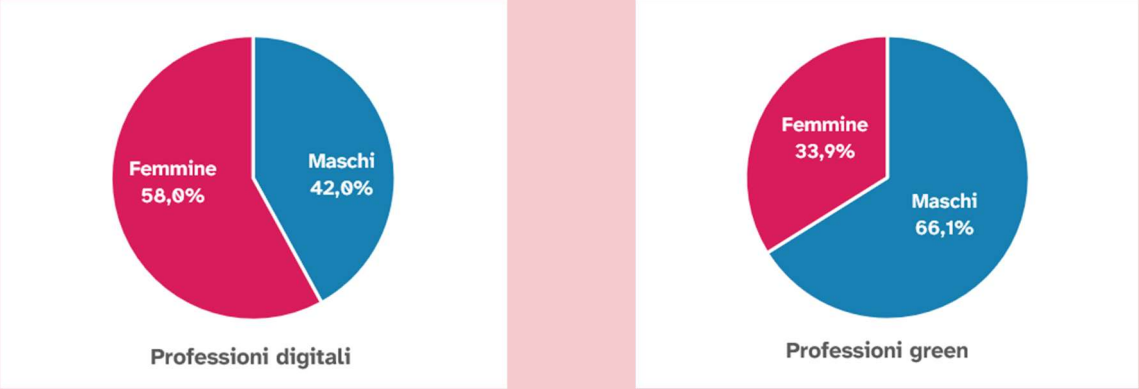
Focus di genere

Anche la distribuzione per genere evidenzia una marcata differenziazione tra professioni digitali e *green* rispetto alla composizione complessiva del mercato del lavoro ligure, che nel 2025 risulta sostanzialmente equilibrata tra uomini (50,8%) e donne (49,2%).

Nelle professioni digitali prevale la componente femminile: le donne rappresentano il 58,0% delle attivazioni, contro il 49,2% osservato complessivamente nel mercato regionale. Si tratta di un risultato che può apparire in parte inatteso rispetto alle evidenze generalmente associate alle professioni digitali, ma che risente dell'ampiezza dell'insieme considerato, nel quale rientrano anche numerose professioni non strettamente tecnico-specialistiche.

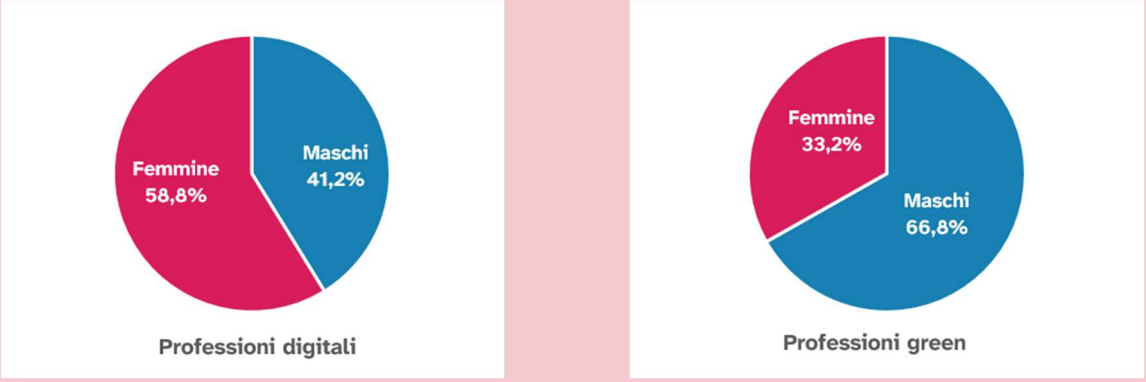
Le professioni *green* mostrano invece un profilo opposto e fortemente sbilanciato verso la componente maschile: gli uomini rappresentano il 66,1% delle attivazioni, una quota sensibilmente superiore al 50,8% del totale regionale. La distribuzione delle cessazioni riflette sostanzialmente quella delle attivazioni: nelle professioni digitali le donne rappresentano il 58,8% dei contratti cessati, mentre nei *green jobs* la componente maschile raggiunge il 66,8%.

Figura 74 Attivazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Figura 75 Cessazioni (numero contratti) per professioni *digital* e professioni *green* per genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)

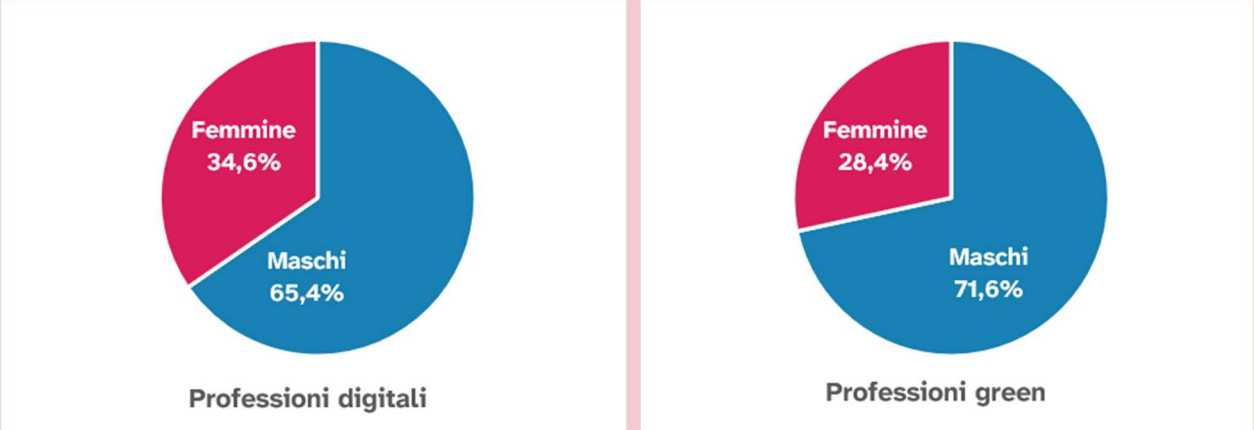


Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Il quadro cambia tuttavia se si considerano le professioni con il livello di skill più elevato. Tra le attivazioni digitali di livello 4, infatti, la componente maschile rappresenta il 65,4% del totale e quella femminile il 34,6%, invertendo nettamente la distribuzione osservata nel complesso delle professioni digitali. Nei *green jobs* di livello 4 lo squilibrio di genere risulta ancora più marcato, con il 71,6% delle attivazioni riferite a uomini e il 28,4% a donne.

Il dato aggregato va quindi letto anche alla luce della diversa composizione professionale e per livello di skill: la prevalenza femminile che caratterizza complessivamente le professioni digitali non si ritrova nelle professionalità più tecniche e specialistiche, dove riemergono le tendenze note sulla minore presenza femminile nelle professioni più tecniche. Nei *green jobs*, già caratterizzati nel complesso da una maggiore presenza maschile, il divario si accentua ulteriormente tra le professioni di livello 4.

Figura 76 Attivazioni (numero contratti) al livello di skill 4 per professioni *digital* e professioni *green* per genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.1.6 Attivazioni e cessazioni nelle province liguri

Oltre la metà dei flussi regionali continua a concentrarsi nella provincia di Genova, che nel 2025 registra il 53,8% dei contratti attivati e il 53,9% di quelli cessati. Savona rappresenta il 18,1% delle attivazioni, La Spezia il 14,7% e Imperia il 13,4%. Tutte le province presentano un numero di attivazioni superiore a quello delle cessazioni.

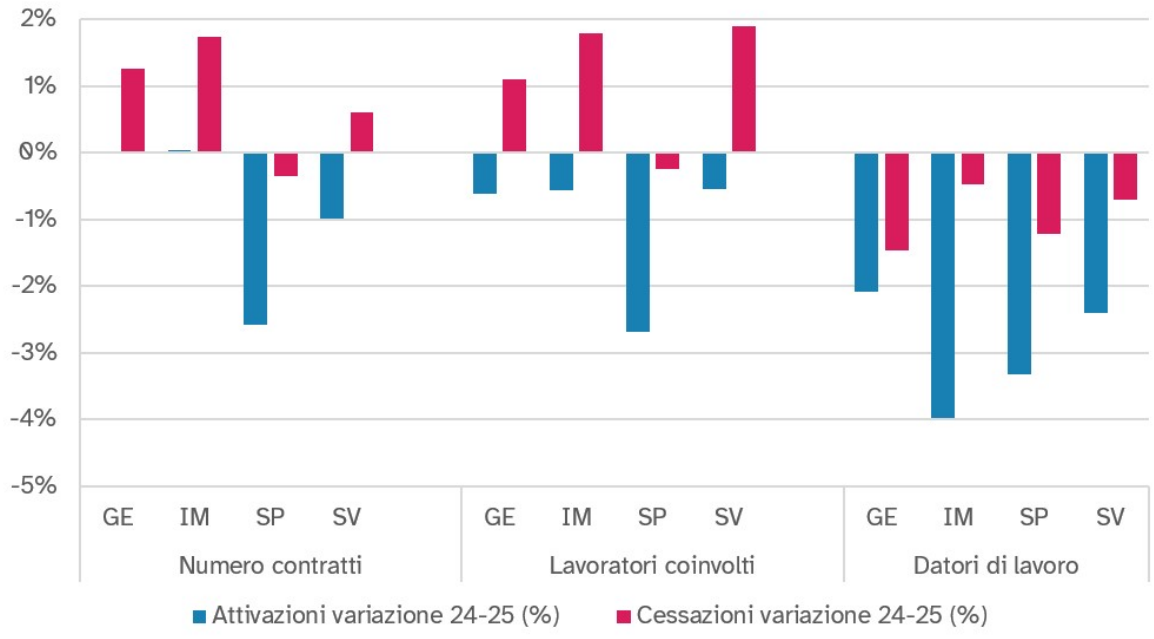
Le dinamiche rispetto all'anno precedente risultano tuttavia differenziate. Genova e Imperia mantengono sostanzialmente invariato il numero di contratti attivati, mentre La Spezia registra una diminuzione del 2,6% e Savona dell'1,0%. Le cessazioni aumentano soprattutto a Imperia (+1,7%), Genova (+1,3%) e Savona (+0,6%), mentre diminuiscono lievemente alla Spezia (-0,3%). In tutte e quattro le province diminuisce, inoltre, il numero di datori di lavoro interessati dalle attivazioni, con la riduzione più marcata a Imperia (-4,0%).

Tabella 37 Attivazioni e cessazioni per contratti, lavoratori coinvolti e datori di lavoro coinvolti. Liguria e province. Anno 2025 (valori assoluti e percentuali)

Provincia	Contratti (v.a.)	Contratti (%)	Lavoratori coinvolti	Datori di lavoro
Attivazioni				
Genova	152.413	53,8%	100.104	22.480
Savona	51.167	18,1%	37.607	9.009
Imperia	38.037	13,4%	26.615	6.321
La Spezia	41.575	14,7%	29.861	6.991
Totale	283.192	100,0%	191.575	43.591
Cessazioni				
Genova	147.266	53,9%	97.814	22.618
Savona	49.690	18,2%	37.114	9.145
Imperia	36.069	13,2%	25.789	6.443
La Spezia	39.954	14,6%	28.921	7.131
Totale	272.979	100,0%	187.061	44.025

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Figura 77 Variazioni percentuali annue di attivazioni e cessazioni: numero contratti, lavoratori e datori di lavoro coinvolti. Province liguri. Anno 2025 (variazioni percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

L'analisi territoriale conferma il ruolo centrale dei servizi di alloggio e ristorazione in tutte le province liguri, ma con intensità differenti. A livello regionale il settore concentra il 26,4% delle attivazioni; il peso sale sensibilmente a Savona (31,1%) e Imperia (31,0%) e rimane elevato anche alla Spezia (28,5%), mentre risulta

più contenuto a Genova (23,0%). La maggiore incidenza nelle province di Ponente e nello Spezzino riflette una struttura della domanda di lavoro maggiormente orientata verso attività connesse al turismo e alla ristorazione.

Differenze territoriali emergono anche per gli altri principali settori. A Genova assume particolare rilievo l'istruzione, che rappresenta il 13,3% delle attivazioni, una quota superiore all'11,9% regionale. Le attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento risultano invece particolarmente rilevanti a Savona (13,8%) e Imperia (13,7%), a fronte dell'11,0% complessivo. La Spezia si distingue inoltre per il peso delle attività manifatturiere, pari al 12,5%, più che doppio rispetto al 6,1% osservato a livello regionale.

La distribuzione per professione riflette in larga misura queste specializzazioni settoriali. I camerieri di ristorante costituiscono la professione più rappresentata in tutte le province, con quote pari al 10,7% a Genova, al 10,3% a Savona, all'8,4% alla Spezia e all'11,0% a Imperia, rispetto al 10,3% regionale. Il loro peso risulta quindi particolarmente elevato a Imperia e Genova, mentre appare relativamente più contenuto nello Spezzino.

Accanto a questo elemento comune emergono profili provinciali più specifici. A Genova assumono rilievo gli esercenti di attività sportive (5,1%) e gli addetti all'assistenza personale (4,9%), entrambe professioni con un peso superiore a quello regionale. A Savona e Imperia spiccano invece i braccianti agricoli, che rappresentano il 6,4% delle attivazioni in entrambe le province, contro il 2,4% complessivo, evidenziando una maggiore incidenza delle attività agricole nei rispettivi mercati del lavoro. Alla Spezia, oltre ai camerieri, risultano particolarmente presenti il personale non qualificato nei servizi di ristorazione (6,0%) e i commessi delle vendite al minuto (5,9%), entrambi con quote superiori alla media regionale.

Nel complesso, il quadro provinciale restituisce una struttura del mercato del lavoro accomunata dal forte peso delle attività turistiche e della ristorazione, ma con specializzazioni territoriali ben riconoscibili: Genova presenta una maggiore articolazione verso istruzione, servizi e attività sportive; Savona e Imperia mostrano una più forte componente turistica e agricola; La Spezia si caratterizza invece per un maggiore peso delle attività manifatturiere, accanto a quelle legate alla ristorazione e al commercio.



Tabella 38 Principali settori economici e professioni per quota di contratti attivati. Province liguri. Anno 2025 (valori percentuali)

Provincia	Settore professionale	Professione
Genova	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (23,0%)	Camerieri di ristorante (10,7%)
	Istruzione (13,3%)	Esercenti di attività sportive (5,1%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (10,3%)	Addetti all'assistenza personale (4,9%)
Savona	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (31,1%)	Camerieri di ristorante (10,3%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (13,8%)	Braccianti agricoli (6,4%)
	Istruzione (8,7%)	Cuochi in alberghi e ristoranti (5,9%)
La Spezia	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (28,5%)	Camerieri di ristorante (8,4%)
	Attività manifatturiere (12,5%)	Personale non qualificato nei servizi di ristorazione (6,0%)
	Istruzione (11,8%)	Commessi delle vendite al minuto (5,9%)
Imperia	Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione (31,0%)	Camerieri di ristorante (11,0%)
	Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento (13,7%)	Braccianti agricoli (6,4%)
	Istruzione (11,2%)	Personale non qualificato nei servizi di ristorazione (5,4%)

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

I.2.2 I flussi del lavoro stabile: apprendistato, attivazioni a tempo indeterminato e trasformazione dei rapporti a termine

In questo paragrafo l'attenzione si concentra sui flussi riconducibili alle forme di lavoro più stabili, considerando da un lato le attivazioni a tempo indeterminato e in apprendistato e, dall'altro, le trasformazioni dei rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Nel 2025 i tre flussi riconducibili al lavoro stabile mostrano dinamiche differenziate rispetto all'anno precedente. Le attivazioni a tempo indeterminato sono 41.466, in diminuzione di 369 unità rispetto alle 41.835 del 2024 (-0,9%). Più marcata è la contrazione delle attivazioni in apprendistato, che passano da 12.948 a 12.377 (-571 contratti, pari al -4,4%). Le trasformazioni dei rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato risultano invece sostanzialmente stabili, con un lieve aumento da 17.726 a 17.813 (+0,5%).

Nel complesso, i movimenti verso il lavoro stabile[17] passano da 72.509 nel 2024 a 71.656 nel 2025, con una diminuzione dell'1,2%. La flessione è quindi riconducibile alle minori attivazioni a tempo indeterminato e, soprattutto, in apprendistato, solo in parte compensate dal lieve aumento delle trasformazioni a tempo indeterminato.

Tabella 39 Tipi di movimento verso il lavoro stabile. Liguria. Anni 2024 e 2025 (valori assoluti e variazioni percentuali)

[17] Nel presente rapporto l'espressione *movimenti verso il lavoro stabile* è utilizzata come aggregato analitico comprensivo delle attivazioni a tempo indeterminato, delle attivazioni in apprendistato e delle trasformazioni di rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

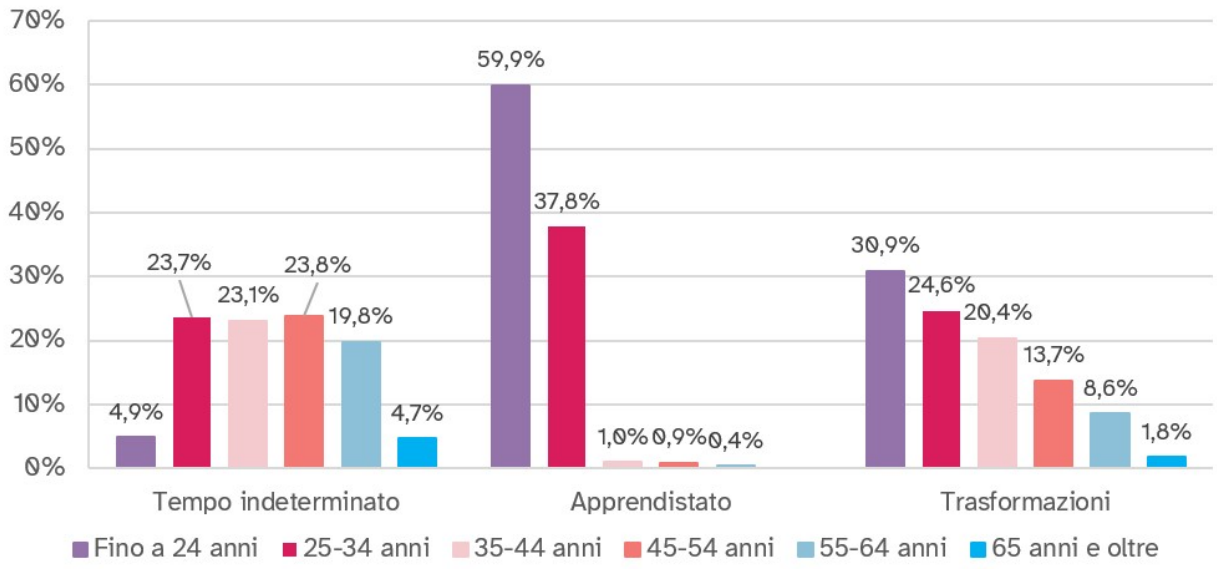
Tipo di movimento verso il lavoro stabile	2024	2025	Variazione annuale (v.a.)	Variazione annuale (%)
Attivazioni a tempo indeterminato	41.835	41.466	-369	-0,9%
Attivazioni in apprendistato	12.948	12.377	-571	-4,4%
Trasformazioni a tempo indeterminato	17.726	17.813	87	0,5%
Totale movimenti	72.509	71.656	-853	-1,2%

Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Il confronto tra i tre flussi consente di evidenziare le differenze nel profilo dei lavoratori che accedono al lavoro stabile attraverso ciascun canale.

Dalla figura 78 emerge che i tre canali intercettano popolazioni anagraficamente differenti. L'apprendistato è quasi interamente concentrato sugli under 35, coerentemente con i requisiti anagrafici previsti dalla normativa. Le trasformazioni mostrano invece un'incidenza progressivamente decrescente all'aumentare dell'età, con una maggiore concentrazione nelle fasce più giovani. Le attivazioni dirette a tempo indeterminato risultano, infine, distribuite in modo più uniforme lungo l'intero arco delle età lavorative, con quote più contenute nelle classi estreme.

Figura 78 Movimenti verso il lavoro stabile per fascia di età. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

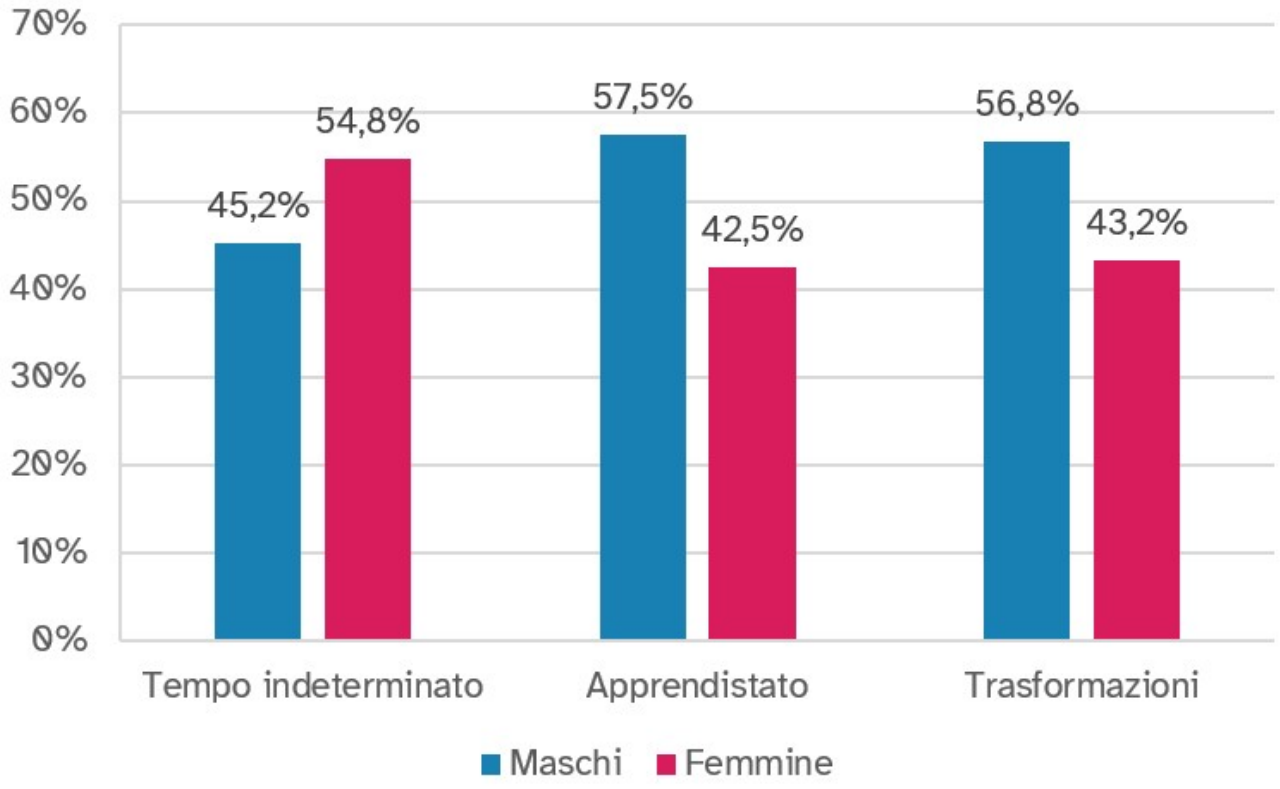
I tre canali mostrano profili differenti anche relativamente al genere. Le attivazioni dirette a tempo indeterminato presentano una prevalenza femminile, con le donne al 54,8% e gli uomini al 45,2%. Al contrario, sia l'apprendistato sia le trasformazioni risultano maggiormente concentrate sulla componente maschile, rispettivamente pari al 57,5% e al 56,8%.

Nel complesso, emerge quindi una distinzione netta tra l'accesso diretto al tempo indeterminato, dove prevalgono le donne, e i percorsi di ingresso o consolidamento attraverso apprendistato e trasformazione, che interessano più frequentemente gli uomini.

Rispetto alla natura del datore di lavoro emergono differenze nette tra i tre flussi. Le attivazioni in apprendistato e le trasformazioni risultano quasi interamente concentrate nel settore privato, rispettivamente con il 99,8% e il 98,4% dei movimenti. Nelle attivazioni dirette a tempo indeterminato, invece, il peso del settore pubblico è più rilevante e raggiunge l'11,3%, a fronte dell'88,7% del privato. Tale differenza può essere ricondotta anche alle diverse modalità di reclutamento che caratterizzano il settore pubblico, che spesso prevede ingressi tramite concorsi direttamente a tempo indeterminato, senza richiedere il passaggio da forme contrattuali precedenti o successive trasformazioni.

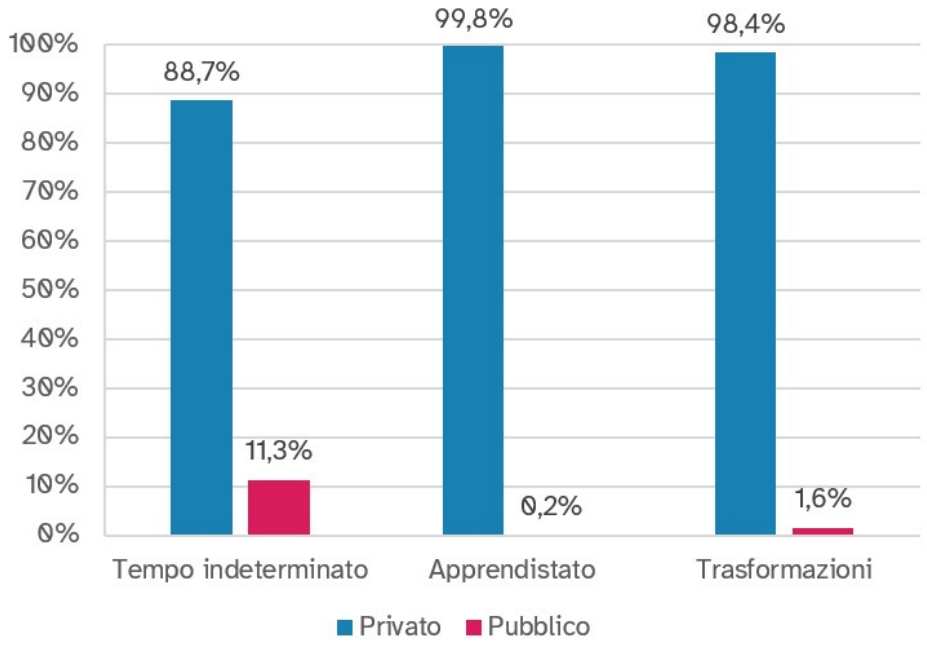
Non emergono invece differenze particolarmente significative con riferimento al regime orario. Le attivazioni a tempo indeterminato e in apprendistato presentano quote molto simili di full-time, intorno al 62%, mentre nelle trasformazioni il tempo pieno scende al 56,3% e il part-time sale al 43,7%.

Figura 79 Movimenti verso il lavoro stabile per genere. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



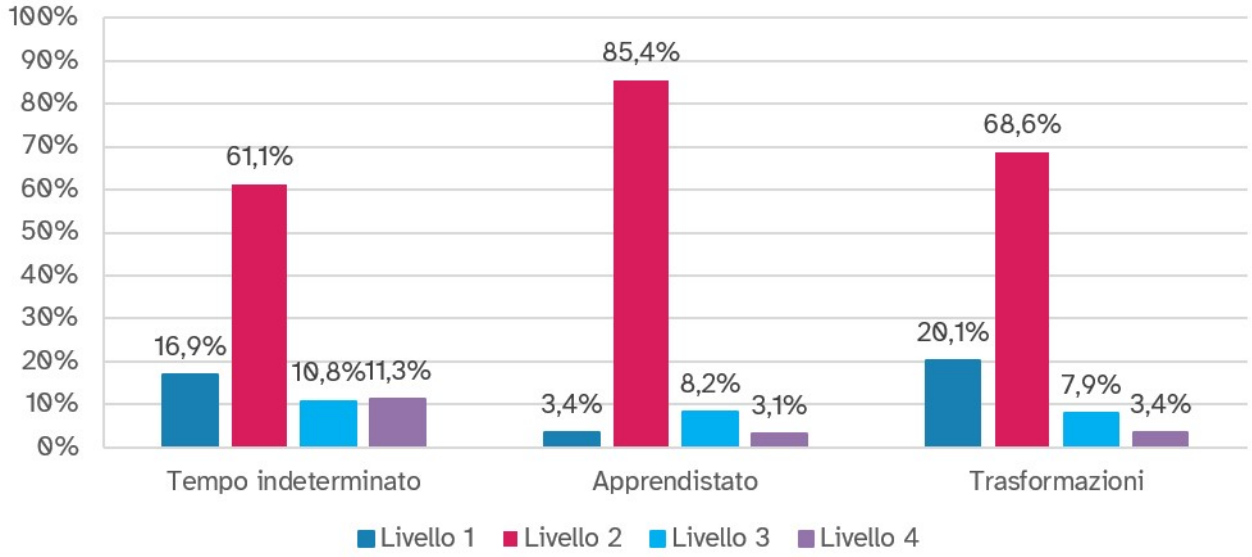
Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Figura 80 Movimenti verso il lavoro stabile per tipo di datore di lavoro. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

Figura 81 Movimenti verso il lavoro stabile per livello di skill. Liguria. Anno 2025 (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni Liguria Ricerche su dati Sviluppo Lavoro Italia – SISCO

La distribuzione per livello di skill mostra come in tutti i casi prevalga il livello 2, ma con intensità molto diverse: rappresenta il 61,1% delle attivazioni a tempo indeterminato, sale all'85,4% nell'apprendistato e si attesta al 68,6% nelle trasformazioni.

Le attivazioni dirette a tempo indeterminato presentano la composizione più articolata, con una presenza relativamente maggiore delle professionalità di livello 3 e 4, che insieme raggiungono il 22,1%.

Nell’apprendistato, invece, la concentrazione sul livello 2 è particolarmente forte, mentre risultano marginali sia il livello 1 sia il livello 4. Le trasformazioni mostrano un profilo intermedio: accanto alla prevalenza del livello 2, presentano una quota più elevata di professioni di livello 1, pari al 20,1%.

Nel complesso, i tre canali di accesso al lavoro stabile presentano profili distinti. Le attivazioni dirette a tempo indeterminato interessano una platea più diversificata per età e livello professionale e si caratterizzano per una maggiore presenza femminile e per un peso più rilevante del settore pubblico. L’apprendistato si concentra invece soprattutto sui lavoratori più giovani, sugli uomini e sulle professioni di livello intermedio, mentre le trasformazioni dei rapporti a termine mostrano un profilo intermedio, con una maggiore incidenza del part time e delle professioni associate ai livelli di skill più bassi rispetto agli altri due canali. Le diverse modalità di ingresso nel lavoro stabile delineano quindi percorsi occupazionali non sovrapponibili, sia sotto il profilo anagrafico sia per le caratteristiche dei rapporti e delle professionalità coinvolte.



GLOSSARIO I.2[18]

Attivazione
Avvio di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato registrato attraverso il modulo UNILAV delle Comunicazioni Obbligatorie. Nel rapporto il numero di attivazioni corrisponde al numero di rapporti di lavoro avviati e non al numero di lavoratori: una stessa persona può essere interessata da più attivazioni nel periodo considerato.

Cessazione
Conclusione di un rapporto di lavoro dipendente o parasubordinato registrata attraverso il modulo UNILAV delle Comunicazioni Obbligatorie. Il numero di cessazioni si riferisce ai rapporti di lavoro conclusi e non al numero di persone coinvolte.

Saldo tra attivazioni e cessazioni
Differenza tra il numero di rapporti di lavoro attivati e il numero di rapporti cessati nel periodo considerato. Un saldo positivo indica un numero di attivazioni superiore alle cessazioni, mentre un saldo negativo indica la situazione opposta. Il saldo descrive la dinamica dei flussi contrattuali e non coincide con la variazione dello stock degli occupati.

Lavoratori coinvolti
Numero di persone distinte interessate da almeno un'attivazione o da almeno una cessazione nel periodo considerato. Poiché uno stesso lavoratore può essere associato a più rapporti di lavoro, il numero dei lavoratori coinvolti non coincide con quello dei contratti.

Datori di lavoro coinvolti
Numero di datori di lavoro distinti interessati da almeno un'attivazione o da almeno una cessazione nel periodo considerato. Uno stesso datore di lavoro può essere associato a più rapporti di lavoro.

Numero medio di contratti per lavoratore
Rapporto tra il numero di contratti attivati o cessati e il numero di lavoratori distinti coinvolti nel corrispondente flusso. L'indicatore esprime l'intensità contrattuale media riferita ai lavoratori.

Numero medio di contratti per datore di lavoro
Rapporto tra il numero di contratti attivati o cessati e il numero di datori di lavoro distinti coinvolti nel corrispondente flusso. L'indicatore fornisce una misura della concentrazione media dei rapporti di lavoro presso i datori interessati.

Durata del rapporto cessato
Intervallo temporale compreso tra l'avvio e la cessazione del rapporto di lavoro. Nel rapporto i contratti cessati sono analizzati nelle classi: fino a 30 giorni; da 31 a 90 giorni; da 91 a 180 giorni; da 181 a 365 giorni; 366 giorni e oltre. Nel 2025 tali classi sono utilizzate per analizzare sia la distribuzione complessiva delle cessazioni sia la relazione tra durata e causa di cessazione.

Professione / unità professionale

[18] Fonti: https://www.sviluppolavoroitalia.it/-/labour-market-intelligence-sli; https://www.osservatoriomercatolavoro.regione.liguria.it/index.php/labour-market-intelligence

Le professioni sono classificate secondo la Classificazione delle professioni CP-Istat 2021 e ricondotte, nello strumento Labour Market Intelligence, alle unità professionali al V digit. Per raccordare le informazioni codificate secondo CP-Istat 2011 e CP-Istat 2021, LMI utilizza la tavola di corrispondenza predisposta dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; le professioni della precedente classificazione non riconducibili alla CP-Istat 2021 sono aggregate nella voce "Altre professioni".

Professioni *digital* e professioni *green*
Professioni individuate nello strumento LMI sulla base della vocazione digitale e/o *green* attribuita alle unità professionali della CP-Istat 2021. Per ciascuna professione la vocazione è valutata su una scala articolata in cinque livelli, da 0 a 4. Ai fini della consultazione nel cruscotto, tale classificazione viene ricondotta a un indicatore dicotomico: il valore "No" identifica le professioni con livello di vocazione pari a 0, mentre il valore "Sì" comprende tutte le professioni con livello compreso tra 1 e 4. Nel presente rapporto, pertanto, le categorie "professioni *digital*" e "professioni *green*" comprendono tutte le professioni cui è attribuito un livello di vocazione almeno pari a 1. Le due categorie non sono necessariamente mutuamente esclusive.
La documentazione LMI chiarisce inoltre che la vocazione *green* e digitale è costruita a partire dalle ricorrenze delle *green skills* e delle *digital skills* della classificazione ESCO associate alle unità professionali CP-Istat 2021.

Livello di skill
Livello di competenza associato alla professione. È articolato in quattro livelli e tiene conto della natura del lavoro svolto e del livello di istruzione, formazione o esperienza generalmente richiesto per svolgere i compiti propri della professione. In particolare:

- il **Livello 1** caratterizza quelle professioni che prevedono l'esecuzione di compiti semplici e routinari di tipo fisico o manuale. Per un'adeguata esecuzione dei compiti può essere richiesto il completamento della formazione primaria (ovvero il livello 1 della Isced97). Per alcune professioni può essere inoltre richiesto un breve periodo di formazione sul lavoro;
- il **Livello 2** individua le professioni che richiedono generalmente il completamento del primo livello di istruzione secondaria (ovvero il livello 2 della Isced97), per alcune il secondo livello (livello 3 della Isced97), così come la partecipazione a corsi di formazione professionale dopo il ciclo di istruzione secondaria (livello 4 della Isced97);
- il **Livello 3** individua le professioni che richiedono conoscenze e competenze di solito ottenute come risultato di un percorso di istruzione superiore o di una laurea di primo livello (livello 5b della classificazione Isced97). In alcuni casi, una vasta e rilevante esperienza lavorativa nel settore può sostituire l'istruzione formale;
- il **Livello 4** è associato a quelle professioni per le quali sono richieste conoscenze e competenze di solito ottenute come risultato di un percorso di istruzione pari o superiore alla laurea di secondo livello (livello 5a della classificazione Isced97). In alcuni casi l'ottenimento di titoli o qualificazioni specifiche rappresenta un requisito essenziale per l'esercizio della professione.

Trasformazione a tempo indeterminato
Trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. Non costituisce una nuova attivazione, ma una modifica della natura di un rapporto già esistente.

Movimenti verso il lavoro stabile
Aggregato analitico utilizzato nel presente rapporto e costituito dalle attivazioni a tempo indeterminato, dalle attivazioni in apprendistato e dalle trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato. L'aggregazione consente di confrontare differenti modalità di ingresso o consolidamento in rapporti di lavoro caratterizzati da maggiore stabilità, mantenendo

distinta la natura dei tre flussi. Nel rapporto tali componenti sono analizzate separatamente e successivamente confrontate sotto il profilo anagrafico, contrattuale e professionale.

FONTI e NOTA METODOLOGICA PARTE I.2[19]

Le analisi presentate nella Parte I.2 sono elaborate da Liguria Ricerche su dati resi disponibili attraverso lo strumento Labour Market Intelligence (LMI), sviluppato dal Servizio Statistico di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A. LMI integra diverse basi informative; per le elaborazioni relative ad attivazioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro riportate nel presente capitolo la fonte di riferimento è il Sistema Informativo Statistico delle Comunicazioni Obbligatorie – SISCO del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e, in particolare, il modulo UNILAV.

I dati SISCO/UNILAV considerati riguardano i rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato. Le attivazioni identificano l'avvio dei rapporti di lavoro, le cessazioni la loro conclusione, mentre le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato costituiscono eventi riferiti a rapporti già esistenti e sono pertanto distinti dalle nuove attivazioni. Sono esclusi dal perimetro i rapporti relativi alle Forze Armate e quelli con sede di lavoro all'estero. I rapporti di lavoro in somministrazione, rilevati attraverso il distinto modulo UNISOMM, non rientrano nelle analisi della presente Parte.

Le Comunicazioni Obbligatorie rilevano eventi amministrativi riferiti ai rapporti di lavoro. Nel rapporto le informazioni sono quindi analizzate distinguendo tre unità di conteggio: rapporti di lavoro, lavoratori coinvolti e datori di lavoro coinvolti. Il numero dei contratti attivati o cessati non coincide necessariamente con il numero delle persone, poiché uno stesso lavoratore può essere interessato da più rapporti nel periodo considerato; analogamente, uno stesso datore di lavoro può attivare o cessare più rapporti. Gli indicatori sul numero medio di contratti per lavoratore e per datore di lavoro sono calcolati rapportando il numero dei contratti al numero dei soggetti distinti coinvolti nel corrispondente flusso. Nel rapporto tali indicatori sono utilizzati per leggere rispettivamente l'intensità contrattuale individuale e il grado di concentrazione dei flussi presso i datori di lavoro.

Il saldo tra attivazioni e cessazioni è calcolato come differenza tra i due flussi nel periodo considerato. Esso costituisce un indicatore sintetico della dinamica dei rapporti di lavoro, ma non deve essere interpretato come variazione dello stock degli occupati, poiché la fonte amministrativa rileva eventi e flussi contrattuali e non la consistenza dell'occupazione in un determinato momento. Nel presente rapporto il saldo viene calcolato separatamente con riferimento ai contratti, ai lavoratori coinvolti e ai datori di lavoro coinvolti.

La dimensione territoriale è riferita alla sede di lavoro del rapporto. Le elaborazioni regionali e provinciali descrivono pertanto i rapporti di lavoro localizzati nel territorio considerato e non la residenza del lavoratore o la sede legale del datore di lavoro.

Le professioni sono ricondotte alle unità professionali al V digit della Classificazione delle professioni CP-Istat 2021. Poiché i dati SISCO possono contenere codifiche riferite sia alla CP-Istat 2011 sia alla CP-Istat 2021, nello strumento LMI viene utilizzata la tavola di raccordo predisposta dal Ministero del Lavoro e delle

[19] Fonti: https://www.sviluppolavoroitalia.it/-/labour-market-intelligence-sli;
https://www.osservatoriomercatolavoro.regione.liguria.it/index.php/labour-market-intelligence

Politiche Sociali; le unità della precedente classificazione non riconducibili alla CP-Istat 2021 sono incluse nella voce “Altre professioni”.

Il livello di skill utilizzato nelle analisi è associato alla professione e non al singolo lavoratore. È articolato in quattro livelli, definiti in relazione alla natura dei compiti svolti e al livello di istruzione, formazione o esperienza generalmente richiesto dalla professione.

L’individuazione delle professioni *digital* e *green* deriva dalla classificazione della vocazione digitale e ambientale associata alle unità professionali della CP-Istat 2021. Tale vocazione è costruita a partire dalla presenza e dalla ricorrenza delle *digital skills* e delle *green skills* della classificazione ESCO – European Skills, Competences and Occupations associate alle diverse professioni. La vocazione è originariamente espressa su una scala articolata in cinque livelli, da 0 a 4; nel cruscotto LMI tali livelli sono ricondotti a un filtro dicotomico, nel quale il valore “No” identifica il livello 0, mentre il valore “Sì” comprende tutti i livelli da 1 a 4. Le analisi del presente rapporto adottano tale classificazione dicotomica: rientrano pertanto tra le professioni *digital* o *green* tutte le unità professionali caratterizzate da una vocazione almeno pari a 1. Una stessa professione può risultare contemporaneamente *digital* e *green*.

Per l’analisi dei movimenti verso il lavoro stabile, il rapporto considera congiuntamente tre differenti tipologie di movimento: attivazioni a tempo indeterminato, attivazioni in apprendistato e trasformazioni di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato. L’aggregazione ha finalità esclusivamente analitiche e non modifica la distinta natura amministrativa dei tre eventi.

Le elaborazioni utilizzate nel presente rapporto derivano da un’estrazione effettuata nel mese di agosto 2026. I dati relativi al 2024 utilizzati per il confronto con il 2025 derivano dalla medesima estrazione e possono pertanto differire da quelli pubblicati nella precedente edizione del rapporto, poiché la banca dati amministrativa può incorporare aggiornamenti e revisioni successivi alle precedenti elaborazioni. Le variazioni 2024-2025 sono quindi calcolate su dati estratti contestualmente e omogenei sotto il profilo temporale.

Nello strumento LMI le disaggregazioni con numerosità inferiori a quattro unità non sono rese disponibili. Tale soglia può determinare la mancata visualizzazione di alcuni valori nelle analisi più dettagliate.