Mobilità e percorsi lavorativi dei giovani

di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin

- I giovani sono sempre di meno (307.000 in meno rispetto all'inizio degli anni '90; 332.000 in meno se si esclude l'apporto degli extracomunitari), studiano per un numero maggiore di anni, rimandano l'uscita definitiva dalla famiglia di origine
- Per l'istruzione di secondo livello sono stati raggiunti i livelli medi europei. Non più drop-out, ma moltissimi studenti lavoratori: 20.000 lavorano d'estate durante le vacanze scolastiche
- Saldo occupazionale negativo e tasso d'occupazione in discesa, ma mobilità elevatissima: tre volte superiore a quella degli adulti; il 50% di tutte le assunzioni annue riguardano giovani con meno di 30 anni
- Carriere lavorative frammentatissime nei primi anni; durata dei rapporti di lavoro in discesa: cinque anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro ogni giovane ha mediamente cambiato 2,9 posti di lavoro; ma è riuscito a cumulare un numero di giornate di lavoro pari a 3,3 anni di esperienza
- Sempre più ampio uso da parte delle imprese di contratti di lavoro 'atipici': meno di un quarto dei giovani inizia a lavorare con un contratto a tempo indeterminato; assestamento dell'apprendistato, dopo l'allargamento ai 20-24enni; affermazione anche fra i giovani del lavoro interinale (13,2%)
- Ma lavoro stabile assicurato al termine del percorso di ingresso: 60,5% a tempo indeterminato tre anni dopo l'inizio; 75% al termine del quinto anno
- Problemi: qualità del lavoro e conseguenze nei tempi lunghi dell'attuale modello di inserimento nel mercato del lavoro, basato su percorsi lunghi con stabilizzazione differita nel tempo

1. Introduzione

Quella dei giovani è una fascia del mercato del lavoro in continua contrazione, decimata per un verso dal calo della natalità, per altro verso dal prolungamento generalizzato dei percorsi di studio.

Questi due fenomeni, avvenuti in un contesto di continua crescita della domanda di lavoro, che da diversi anni ha ormai invertito il rapporto con l'offerta, hanno naturalmente svuotato di importanza quello che in passato era stato – e continua ad essere in altre regioni italiane e europee – il principale problema del mercato del lavoro, cioè l'elevata disoccupazione nei primi anni dopo l'uscita dal sistema scolastico.

I giovani sono stati nel Veneto i primi beneficiari degli effetti positivi dell'eccezionale sviluppo economico e sociale avvenuto negli ultimi decenni, ma anche il segmento su cui sono stati più evidenti gli effetti del passaggio al modello produttivo dell'economia flessibile e dei cambiamenti istituzionali del mercato del lavoro.

Da offerta sovrabbondante sono diventati risorsa scarsa e appetibile per le imprese, a causa dei benefici fiscali concessi ai contratti formativi di primo ingresso e alla loro maggior rispondenza alle esigenze di flessibilità del sistema produttivo, con massima elasticità rispetto all'evoluzione congiunturale e ai cicli stagionali.

Di conseguenza i tassi di mobilità dei giovani raggiungono valori fino a tre volte più elevati di quelli dei lavoratori appartenenti ad altre fasce d'età.

La mobilità dei primi anni di lavoro ha, tuttavia, caratteri differenti da quella dei lavoratori anziani e delle donne adulte, fra i quali pure sono diffusi i lavori temporanei. Il susseguirsi di contratti di breve durata nei primi anni di ingresso al lavoro costituisce ormai un percorso obbligato, una fase di *job shopping* dilatata nel tempo, che consente il match fra caratteri qualitativi dell'offerta e caratteri qualitativi della domanda. Quasi sempre alla fine di questo percorso c'è un rapporto di lavoro stabile.

All'elevata mobilità dell'offerta si associa dunque un allungamento del tempo intercorrente fra l'uscita dal sistema scolastico e l'inserimento definitivo nel mercato del lavoro. I costi di questo allungamento vengono in gran parte assorbiti dalla famiglia.

La più lunga permanenza dei giovani nella famiglia di origine costituisce un carattere tipico non solo del Veneto, ma di tutta la realtà italiana, che ci distingue dagli altri Paesi europei.

Essa si associa con il rinvio di tutte le tappe principali del percorso verso il raggiungimento della piena indipendenza da parte del giovane, l'uscita definitiva delle istituzioni scolastiche, il matrimonio, la nascita del primo figlio, l'autonomia abitativa, l'indipendenza economica.

Mentre la famiglia del Veneto perde rapidamente i suoi caratteri originari, avvicinandosi al modello nucleare tipico dei paesi nord-europei, il modello di relazione dei giovani con la famiglia d'origine mantiene e rafforza i caratteri tradizionali.

A differenza dell'esperienza meridionale, dove i giovani rimangono in famiglia perché non riescono a trovare un lavoro e a raggiungere l'indipendenza economica, nel Veneto la maggior parte dei giovani non più studenti che vivono ancora nella famiglia di origine ha già un lavoro.

La famiglia costituisce una sorta di ammortizzatore sociale che consente loro di lasciare eventuali lavori non soddisfacenti e di allungare i tempi di ricerca fra un lavoro e l'altro, in attesa di trovare quello ottimale rispetto alle proprie aspettative.

Nello stesso tempo, tuttavia, diminuisce l'influenza della famiglia sulle scelte scolastiche del giovane e, per effetto del progressivo indebolimento delle reti parenterali, diminuisce l'aiuto informale della famiglia nella ricerca dell'impiego.

I giovani sono i primi a sperimentare i nuovi canali di ricerca e le nuove tipologie contrattuali introdotte dalla riforma del mercato del lavoro. Per questo possiamo guardare a loro quasi come a una cartina di tornasole per valutare l'impatto dei cambiamenti in atto.

La facilità con cui è possibile trovare lavoro in età giovanile nel Veneto non deve far sottovalutare i problemi e i nuovi rischi che si profilano.

L'attrazione esercitata dal mercato del lavoro induceva in passato molti giovani ad abbandonare precocemente la scuola, entrando nel mondo del lavoro con un bagaglio culturale e professionale incompleto. Negli ultimi anni questo fenomeno si è drasticamente ridimensionato, almeno per i giovanissimi. Ma ai drop-out di ieri si sono sostutuiti gli studenti lavoratori di oggi, la cui doppia esperienza scuola-lavoro avviene molto spesso in settori e qualifiche non coerenti fra loro, al di fuori di qualsiasi forma di accompagnamento da parte delle istituzioni.

Inoltre, se è vero che il Veneto ha recuperato e superato lo svantaggio che aveva rispetto all'Italia in passato per quanto riguarda l'istruzione secondaria, almeno per la componente giovanile, la quota di giovani che accede a un titolo di studio di livello universitario è ancora molto al di sotto degli standard europei.

Inoltre continua ad esserci, come in tutta l'Italia, un notevole distacco fra scuola e impresa. L'esperienza conoscitiva acquisita durante gli anni di studio non sempre risulta utile per il mondo del lavoro e gli sbocchi occupazionali risultano fortemente differenziati a seconda dell'indirizzo di studio scelto.

Nelle pagine seguenti cercheremo di approfondire e quantificare questi aspetti, con attenzione agli eventuali segni di cambiamento manifestatisi nel 2003.

2. Il quadro generale

Dieci anni fa gli occupati di età inferiore a 30 anni nel Veneto erano erano 568.000. Oggi sono appena 459.000, quasi il 20% in meno. Il loro peso sul totale degli occupati è sceso dal 31,5% al 22,9%. Alla contrazione dell'occupazione giovanile hanno contribuito cause di natura demografica e fenomeni connessi all'innalzamento dei tassi di scolarità.

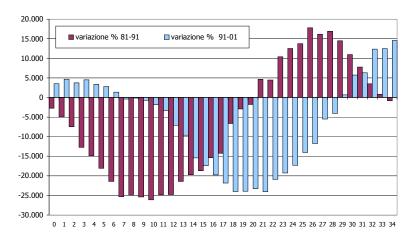
Il calo dovuto a sole cause demografiche, dal 1° gennaio 1992 alla data dell'ultimo censimento (ottobre 2001), è stato di 253.000 unità, portando il numero dei giovani di età compresa fra 15 e 29 anni da 1.059.000 a 806.000. Al 1° gennaio 2004, a soli tre anni di distanza dal censimento, i giovani sono: 752.000¹ con un'ulteriore perdita di 50.000 unità. In assenza del contributo degli extracomunitari sarebbero ancora meno: 727.000.

Nel decennio scorso il calo demografico ha riguardato le classi di età fino ai 20 anni; negli anni '90 si è esteso fino a quasi 30 anni; nel 2003 già comincia a interessare i trentenni.

Gli effetti del calo demografico sui livelli occupazionali assoluti dei giovani sono stati accentuati da quelli della crescente partecipazione ad attività formative.

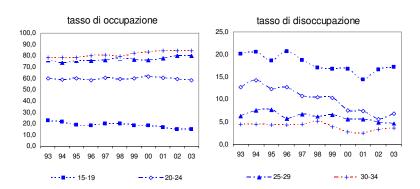
1. Dato stimato con il modello demografico SimulaVL, cfr. Migliorini E. (2002)

Graf. 1 – Variazione del numero di giovani per classe d'età fra il 1981, il 1991 e il 2001



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Istat

Graf. 2 – Tassi di occupazione e tassi di disoccupazione dei giovani per classe d'età e anno



Il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha sancito il ruolo fondamentale dell'istruzione e della formazione per il successo del passaggio verso un'economia della conoscenza, vista come chiave della crescita competitiva dell'Europa.

L'obiettivo fissato dall'Unione Europea per il 2010 è che l'85% dei giovani di 22 anni siano arrivati alla fine del secondo ciclo dell'insegnamento secondario². Il Veneto era noto in passato per i bassi livelli di istruzione, a causa della precoce fuoruscita dal sistema scolastico; ma negli ultimi venti anni l'accesso alle scuole superiori da parte dei giovani ha avuto un tasso di crescita elevatissimo³. Secondo la rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat (d'ora innanzi Rtfl) nel 2003 il 77,3% dei giovani di età compresa fra 20 e 24 anni è in possesso di un titolo di studio rilasciato da una scuola secondaria superiore, contro il 75,5% dell'Europa a 15.

Tab. 1 – Distribuzione percentuale dei titoli di studio per fascia di età al 2003. Popolazione in complesso e occupati. Veneto e Italia

		Popole	azione i	п сотр	lesso		Occupati					
Classe	Laurea	Dipl.	Qual.	Obbl.	Senza Titolo	Totale	Laurea	Dipl.	Qual.	Obbl.	Senza Titolo	Totale
Veneto												
15-19	0,0	13,4	7,6	75,3	3,7	100	0,0	19,7	22,1	51,7	6,6	100
20-24	1,9	64,7	10,7	21,2	1,5	100	2,3	52,8	15,6	28,2	1,1	100
25-29	12,0	43,4	12,4	29,8	2,5	100	10,9	41,4	14,1	31,8	1,8	100
30-34	11,9	33,4	14,0	37,9	2,8	100	12,3	34,6	15,0	36,1	2,0	100
Italia												
15-19	0,0	13,2	3,7	78,8	4,3	100	0,0	15,9	11,6	65,5	7,0	100
20-24	1,8	63,5	5,8	26,2	2,7	100	2,2	50,0	10,2	35,4	2,3	100
25-29	11,7	47,7	6,7	30,0	3,9	100	11,8	45,8	8,7	31,0	2,8	100
30-34	13,6	36,0	7,3	38,0	5,0	100	15,3	38,1	8,1	35,2	3,4	100

^{2.} Tenuto conto del carattere sensibile dei dati concernenti i soli giovani di 22 anni, l'indicatore sostitutivo convenuto per misurare questo obiettivo è il livello di educazione raggiunto dai giovani di età compresa fra 20 e 24 anni.

^{3.} Nell'ultimo decennio il tasso di scolarizzazione della popolazione di 14-18 anni (rapporto tra totale iscritti alle superiori e totale popolazione nella fascia di età 14-18 anni) è aumentato di 15 punti percentuali, passando dal 70% all'85% (era pari al 44,5% al 1981) e il tasso di maturi per 100 19enni è salito dal 48,4% al 69,5%. Cfr. Regione del Veneto-Coses (2003).

In Italia la quota è inferiore (71,7%) e si abbatte a 62% se si considerano solo gli occupati (nelle regioni meridionali la scuola è spesso solo un parcheggio alternativo alla disoccupazione), mentre nel Veneto il 71% dei giovani 20-24enni che lavorano è in possesso di un titolo di studio di tale livello. Rispetto alle altre regioni italiane prevalgono i titoli di studio rilasciati da istituti professionali, che danno immediato accesso al lavoro.

Nella classe di età successiva all'uscita dall'università (30-34 anni), però, la quota di laureati del Veneto continua ad essere al di sotto di quella media italiana (11,9% contro il 13,6%). Per gli occupati il distacco negativo è ancora maggiore (solo il 12,3% è laureato, contro il 15,3% della media nazionale).

Peculiarità del Veneto, a causa della composizione strutturale della domanda di lavoro (forte richiesta di occupazioni manuali nell'industria e nel settore turistico) e dell'abbandono precoce della scuola da parte dei giovani, è sempre stata quella di avere tassi di occupazione giovanili elevati, sia per i maschi, sia per le femmine, con un forte abbattimento per la componente femminile nell'età postmatrimoniale (negli anni '70 già a partire dai 25 anni). Al 1993, malgrado i cambiamenti avvenuti nell'ultimo ventennio, i tassi di occupazione dei giovani al di sotto dei 20 anni erano già più elevati di quelli nazionali e i tassi dei 20-24enni erano di 10 punti superiori, mentre il tasso di occupazione della popolazione con più di 30 anni era appena pari al 45,6%, contro il 53,4% di quella italiana di pari età.

Questo modello viene oggi ribaltato, per un verso per effetto dell'innalzamento dell'età di uscita dal sistema scolastico, per altro verso per effetto della permanenza delle donne al lavoro e dello spostamento sempre più in avanti dell'età di pensionamento⁴. A causa della prosecuzione degli studi, il tasso di occupazione dei giovanissimi è sceso negli ultimi 10 anni dal 23% al 14,8%; ma per la classe di età 20-24 si attesta al 58,4%, appena un punto al di sotto di quello del 1993. Per le classi di età successive il tasso di occupazione è in continua salita, come risultato della crescente partecipazione femminile al lavoro: per i 25-29enni è passato dal 76,1% al 79,8%; per i 30-34enni dal 78,3% all'84,3%.

Anche i tassi di disoccupazione, in passato elevati per i giovani,

^{4.} Cfr. de Angelini A. (2003).

tendono ad appiattirsi verso livelli da pieno impiego. Negli ultimi 10 anni il tasso di disoccupazione dei 20-24enni è sceso dal 12,7% del 1993 al 6,9%, pari ad un terzo di quello italiano per la stessa classe d'età e dello stesso ordine di grandezza di quello europeo di tutti i lavoratori con oltre 25 anni (6,5% al 2001).

Questo risultato per i 20-24enni dipende dalle ottime *performances* dei diplomati, mentre per i laureati, nelle classi di età successive al conseguimento della laurea, i tassi di disoccupazione sono più elevati (tab.2).

Tab. 2 – Tasso di disoccupazione per titolo di studio e classe di età. Confronto Veneto, Italia e altri Paesi

	Diploma di scuola secondaria superiore	Titolo universita		
	20-24enni	25-29enni	30-34enni	
Veneto 2003				
Totale	7,6	10,9	7,0	
Maschi	8,6	13,5	4,0	
Femmine	6,7	8,8	9,5	
Italia 2003				
Totale	25,3	20,2	9,2	
Maschi	22,7	19,1	7,3	
Femmine	28,0	21,1	19,0	
Altri Paesi M+F (2001)				
Regno Unito	8,4	1,7	2,8	
Germania	6,6	3,8	2,9	
Belgio	14,7	5,1	2,7	
Francia	14,6	7,8	5,2	
Spagna	18,7	14,4	7,2	
Stati Uniti	7,9	2,4	2,0	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat, Rtfl e indicatori Eurostat

A tre anni dal conseguimento del titolo di studio il 79% dei laureati e il 90% dei diplomati che hanno terminato gli studi hanno un lavoro⁵. Per l'Italia le quote corrispondenti sono 73,5% e 53,5%, con un'inversione di rapporto rispetto a quelle del Veneto. Questi risultati emergono dalle due indagini sugli esiti dei diplomati e dei laureati effettuate nel 2001 dall'Istat⁶. Le migliori *chances* dei diplomati

^{5.} Per i diplomati in complesso la percentuale che dopo tre anni ha un lavoro è più bassa: 65,7%. Ma il 22,7% non lavora perché sta proseguendo gli studi. Fra i diplomati che studiano, peraltro, tre anni dopo il conseguimento del titolo, il tasso di disoccupazione è più che doppio rispetto a chi non studia (13,5% contro 4,3%).

^{6.} Cfr. Istat, 2002, 2003a, 2003b.

rispetto ai laureati nel Veneto si notavano già nelle corrispondenti indagini effettuate tre anni prima⁷ (nel 1998 i tassi corrispondenti erano pari a 81% per i laureati e 86% per i diplomati), ma il divario a favore dei diplomati si è accentuato nel tempo.

I diplomati, inoltre, accedono più rapidamente a un lavoro di tipo continuativo (82,5%); invece solo il 68% dei laureati dichiara di lavorare con tale modalità al momento dell'intervista.

Tab. 3 – Laureati e diplomati del 1998 secondo la condizione nel 2000, per tipo di lavoro e sesso – valori percentuali

	Lavo	rano	Non lavo			
	totale	in modo continuativo	cercano lavoro	non cercano	Totale	
Laureati						
Maschi	82,0	71,0	3,7	14,2	100,0	
Femmine	75,8	65,6	5,8	18,4	100,0	
Totale	78,6	68,0	4,9	16,5	100,0	
Diplomati che non studiano						
Maschi	86,3	79,0	5,2	8,5	100,0	
femmine	93,2	86,3	3,4	3,4	100,0	
Totale	89,7	82,5	4,3	6,0	100,0	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati e inserimento professionale dei laureati, indagini 2001

La quota di giovani che è alla ricerca di un lavoro tre anni dopo aver terminato gli studi è però dello stesso ordine di grandezza sia per i laureati che per i diplomati (poco più del 4%). Fra i laureati è maggiore la quota che non lavora e non cerca lavoro (16,5%, 18,4% per le femmine, contro il 6% dei diplomati che non hanno proseguito gli studi). Più che un segno di scoraggiamento, questo fatto va probabilmente interpretato alla luce di quanto viene esposto più avanti sulle possibilità di sostegno economico da parte della famiglia di origine.

In ogni caso nei primi anni di contatto con il mondo del lavoro per i giovani disoccupati del Veneto i tempi di ricerca fra la fine di un lavoro e l'inizio del successivo non sono mai elevati. Al di sotto dei 20 anni solo l'11% della disoccupazione è di lunga durata. La quota sale al 17% per i 20-24enni e si stabilizza su un valore pari al 30% nelle due classi d'età successive.

^{7.} I risultati per il Veneto sono stati elaborati in De Angelini A. (2001).

Tab. 4 – Percentuale di disoccupati di lunga durata sui disoccupati in complesso per classe d'età. Valori medi triennali

			Classi d	'i età		
	15-19	20-24	25-29	30-34	> 34	Totale
1993-1995	18,9	38,8	41,1	47,0	43,1	38,4
1998-2000	15,5	34,0	36,1	39,4	44,8	36,8
2001-2003	11,7	16,8	32,2	31,8	41,4	31,4
Numero medio disoccupati 2001-2003	6.142	10.894	14.696	10.710	2.063	70.505

3. Il ruolo della famiglia nel percorso di ingresso dei giovani al lavoro

La più lunga permanenza in famiglia anche dopo il primo ingresso nel mercato del lavoro è un fenomeno tipico della realtà italiana, che la differenzia dagli altri Paesi europei.

Essa si traduce nel rinvio di tutte le fasi che caratterizzano il processo di transizione verso lo stato di adulto: i ragazzi restano più a lungo nella scuola e nell'università, procrastinano l'età del matrimonio, quella per avere il primo figlio e per avere un'autonomia abitativa, rimandano l'ingresso stabile nel mercato del lavoro.

La permanenza in famiglia e il sostegno anche economico consente di accettare per lungo tempo i rischi connessi ad una occupazione instabile, prolungando il tempo di ricerca della occupazione soddisfacente.

Nel 2003 il 55% dei giovani non sposati del Veneto di età compresa fra i 20 e i 34 anni vive ancora con i genitori.

8. I tassi citati nel testo sono stati elaborati per il Veneto utilizzando i microdati della rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat. Secondo i dati dell'ultimo censimento i figli di età compresa fra 18 e 34 anni che al 1991 vivono nell'ambito di nuclei familiari è pari al 57,1% e sale al 61% se oltre ai figli vengono presi in considerazione anche gli altri giovani (non figli) della stessa classe di età residenti in famiglie. Risiede in famiglia al di sotto dei 18 anni il 96% dei giovani, fra i 19 e i 24 anni l'84,7%, fra i 25 e i 29 il 56,6% e fra i 30 e 34 il 26,2%. Queste quote sono inferiori a quelle che si riscontrano in Italia, dove il 64% dei giovani fra 18 e 34 anni vive in famiglia. In particolare per i 25-29enni il distacco è di 10 punti percentuali (56,6% nel Veneto contro il 66,3% dell'Italia) e per i 30-34enni di 7 punti (26,2% contro 33,2%). Si tenga, però, presente che i risultati delle due elaborazioni non sono direttamente confrontabili; in Rtfl viene presa in considerazione solo la relazione di parentela con l'intestatario del foglio di famiglia e non la posizione effettiva del giovane all'interno di ciascuno degli eventuali nuclei familiari che costituiscono la famiglia intervistata.

Sono ancora nella famiglia di origine l'87% dei 20-24enni non sposati, il 62% del 25-29enni e il 29% dei 30-34enni.

Benché il periodo degli studi – durante il quale è più difficile l'indipendenza economica – si protragga più a lungo per le femmine che per i maschi, l'uscita dalla casa natale viene rimandata soprattutto dai maschi, che hanno maggior difficoltà a rinunciare al sostegno organizzativo, oltre che affettivo, di cui godevano durante gli anni scolastici⁹. Le differenze cominciano a farsi sentire già nella fascia fra i 20 e 24 anni, dove il 91% dei maschi vive ancora con i genitori, contro l'83% delle femmine e si fanno più marcate nelle classi di età successiva; fra i 25 e i 29 anni la differenza raggiunge i 18 punti percentuali (70,6% contro 52,4%); nella classe oltre i 30 anni la quota dei maschi che vive ancora in famiglia è quasi doppia di quella delle femmine. A queste due ultime classi di età è da attribuire quasi tutto l'aumento di consistenza del fenomeno della permanenza in famiglia negli ultimi 10 anni.

Va tenuto presente che anche l'età media al matrimonio è maggiore per i maschi che per le femmine e si va progressivamente posticipando nel tempo. Tuttavia le differenze tendono a divenire meno marcate rispetto al passato.

Tab. 5 – Percentuale di giovani non sposati che vivono nella famiglia di origine¹⁰ per sesso e classe d'età (sul totale dei giovani della stessa classe di età) – Anni 1993, 2002, 2003

Classi di età —	Maschi		F	emmine		Totale			
Ciassi ai eia	1993	2002	2003	1993	2002	2003	1993	2002	2003
15-19 anni	96,5	93,9	95,0	94,9	94,4	94,1	95,7	94,1	94,5
20-24 anni	91,4	90,7	91,4	80,6	83,6	83,1	86,1	87,2	87,2
25-29 anni	64,2	72,4	70,6	40,0	52,2	52,4	52,4	62,5	61,7
30-34 anni	27,8	36,9	36,9	12,0	19,7	20,6	20,1	28,6	29,0
Totale 20-34	61,4	62,9	62,5	44,4	47,7	48,0	53,1	55,5	55,4

^{9.} Secondo l'indagine multiscopo sulle famiglie dell'Istat, fra le motivazioni addotte dai giovani 18-34enni che vivono con i genitori per la permanenza nella famiglia di origine, quella più importante è che 'sta bene così con la sua autonomia'. Nel Nord Est questa motivazione è addotta da oltre la metà dei giovani e dal 60,9% dei maschi, seguita da quelle di essere ancora studente (26,2%) e di non trovare casa (16,8%). I giovani che restano in famiglia perché non trovano lavoro sono appena il 6,4% (contro il 29% di quelli del Sud). Cfr. Sabbadini (1999) e Istat (2001).

^{10.} In questa tabella e nelle elaborazioni successive vengono consideranti come viventi nella famiglia di origine i giovani che dichiarano di essere figli dell'intestatario del foglio di famiglia.

A differenza di quello che avviene nelle regioni meridionali¹¹, la permanenza nella famiglia di origine non è motivata nel Veneto, se non in casi particolari, dalla mancanza di un lavoro. Mediamente nel triennio 2000-2003¹² quasi il 60% dei 20-24enni che vive con i genitori è occupato. La percentuale sale al 75% per la classe di età quinquennale successiva e all'82% per quella oltre i 30 anni.

Per i maschi questi tassi sono quasi uguali a quelli dei giovani in complesso, a parità di classe di età. Per le femmine, invece, i tassi di occupazione crollano dopo l'uscita dalla famiglia di origine, a causa delle difficoltà che incontrano le donne sposate a conciliare il doppio ruolo di madre e lavoratrice.

Tab. 6 – Giovani celibi/nubili che vivono in famiglia per sesso e classe d'età secondo la condizione. Media triennale 2001-2003

	Figli	celibi/nubi	li	Totale giovani			
Classi di età	% occupati %	studenti ⁽¹⁾	Tasso disoccupaz.	% occupati %	student (1)	Tasso disoccupaz.	
Totale							
15-19	14,7	79,7	16,0	15,4	78,3	16,0	
20-24	59,0	34,3	6,5	59,5	31,8	6,6	
25-29	78,9	13,3	5,2	79,1	9,6	5,0	
30-34	87,3	4,1	4,1	84,4	1,7	3,1	
Maschi							
15-19	18,3	76,3	10,3	19,1	75,1	10,2	
20-24	61,8	29,8	6,1	63,0	28,6	5,9	
25-29	81,6	11,5	4,2	84,5	9,3	3,6	
30-34	89,6	3,8	3,0	94,3	1,7	1,9	
Femmine							
15-19	11,0	83,4	24,6	11,6	81,8	24,4	
20-24	55,8	39,4	7,0	55,9	35,0	7,5	
25-29	75,1	15,9	6,7	73,6	10,0	6,7	
30-34	82,7	4,6	6,3	74,0	1,7	4,7	
Totale giovani 15-34	57,3	35,7	6,2	65,6	23,7	5,1	

⁽¹⁾ I tassi relativi agli studenti sono calcolati rispetto alla condizione dichiarata, quelli relativi agli occupati e ai disoccupati alla condizione principale, ricostruita dall'Istat.

^{11.} Secondo i dati dell'indagine multiscopo, nel Mezzogiorno solo poco più di un terzo dei giovani non sposati che vivono nella famiglia di origine è occupato, contro i due terzi di quelli che abitano al Nord, e il 30% è ancora in cerca di prima occupazione.

^{12.} In questa, come in altre tabelle di dettaglio, i dati sono stati calcolati come medie triennali, al fine di poter avere una maggior numerosità campionaria.

I tassi di occupazione delle donne giovani sono poco inferiori a quelli maschili; la differenza è tutta dovuta ai tassi più elevati di frequenza alla scuola e all'università: nella classe 15-19 anni lo scarto fra percentuale di maschi che studiano e percentuale di donne che studiano è di 7 punti; a 20-24 anni sale a 10 punti.

Anche i tassi di disoccupazione dei giovani che vivono in famiglia, seppur leggermente superiori a quelli della totalità dei coetanei, non sono tali da giustificare questo comportamento sulla base di motivazioni economiche; i valori elevati che si riscontrano per i giovani in età scolare che vivono in famiglia (10,3% per i maschi e 24,6% per le femmine) crollano rispettivamente al 6,1% e al 7% nella classe di età successiva, per attestarsi oltre i 30 anni al 3% (1,9% per i maschi).

C'è peraltro da dire che il 71% dei giovani disoccupati vive ancora in famiglia e può contare sul sostegno economico dei genitori. Nella fase di ricerca iniziale del lavoro, dunque, la famiglia continua, al Nord come al Sud, ad essere un importante ammortizzatore sociale. Anche quasi tutti i giovani che frequentano la scuola o l'università (93%) vivono con i genitori, per potersi mantenere agli studi.

Tab. 7 – Giovani di età compresa fra 25 e 34 anni secondo il titolo di studio proprio e il titolo di studio del padre

		Titolo di	i studio del pa	dre		m . 1
	Titolo univers.	Diploma accesso univ.	Qualif. profess.	Licenza media	Licenza elementare/ nessun titolo	Totale giovani 25-34 anni
1993-1995						
Titolo universitario	41,3	26,2	16,9	9,4	4,6	8,9
Diploma accesso università	52,8	55,1	53,2	45,3	27,4	34,2
Qualifica professionale	0,7	6,0	14,0	11,0	10,6	10,0
Licenza media	3,9	11,2	14,3	30,9	53,4	43,5
Lic. elementare/senza titolo	1,3	1,6	1,5	3,4	4,0	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
2001-2003						
Titolo universitario	41,9	28,3	20,0	14,0	8,7	14,5
Diploma accesso università	50,4	56,2	50,6	48,8	33,9	41,2
Qualifica professionale	2,3	5,3	13,0	13,4	14,0	11,9
Licenza media	4,8	9,4	15,2	22,2	41,4	30,7
Lic. elementare/senza titolo	0,6	0,8	1,3	1,7	2,1	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La famiglia ha sempre avuto nel Veneto un ruolo importante nella determinazione dei percorsi lavorativi dei suoi membri, definendo le *chances* a disposizione di ciascuno. Il livello di istruzione dei genitori, la posizione nella professione, la relazione con il mercato del lavoro degli altri componenti, il reddito complessivo sono variabili che condizionano notevolmente le scelte scolastiche, il momento di ingresso nel mercato del lavoro, il tipo di lavoro, il livello salariale atteso.

Oggi la famiglia continua ad influenzare le scelte scolastiche, ma meno del passato. Nel Veneto nel triennio 2001-2003 il 41% dei giovani di 25-34 anni con padre laureato¹³ ha conseguito a sua volta una laurea, contro il 14% dei giovani il cui padre ha fatto solo la scuola media. Viceversa i figli di padri che hanno solo la licenza media inferiore nel 41% dei casi hanno anche loro solo la licenza media, contro il 4,8% dei figli di laureati (tab.7).

Tuttavia rispetto al passato una quota crescente di giovani che frequentano l'università proviene da ambienti sociali meno favoriti. Quasi tutto l'aumento di laureati (da 8,9% a 14,5%) e di diplomati (da 34,2% a 41,2%) che si è verificato nel decennio è da attribuire all'allungamento dei percorsi scolastici dei figli di genitori senza laurea o diploma.

La famiglia orienta anche l'indirizzo degli studi. Nel Veneto l'87,1% dei diplomati con padre laureato e l'85% di quelli con madre laureata ha fatto un liceo (nel 53% dei casi il liceo scientifico); se invece il padre ha un titolo di scuola media superiore solo nel 28% dei casi il figlio sceglie un liceo, ma la percentuale sale al 47% per i ragazzi con madre diplomata; infine se il padre ha solo la licenza media il figlio ha il 46% di probabilità di iscriversi a un istituto tecnico e il 24,5% di scegliere un istituto professionale¹⁴.

^{13.} Anche queste elaborazioni sono state effettuate sui microdati Rtfl. Si riferiscono, perciò solo ai giovani che vivono ancora in famiglia. Per gli altri non è possibile estrarre informazioni sui genitori.

^{14.} Questi ultimi risultati, provengono, come quelli riportati precedentemente, dall'Indagine Istat sui percorsi di studio e lavoro dei diplomati, effettuata nel 2001. Cfr Istat (2003)

Tab. 8 – Percentuale di laureati e diplomati occupati dopo 3 anni dal conseguimento del titolo di studio su totale non più studenti, secondo il titolo di studio dei genitori

	% occupati d	lopo 3 anni
	Diplomati	Laureati
Titolo di studio del padre		
Senza titolo/lic.elementare	92,9	75,2
Lic. media/avviamento professionale	88,1	75,0
Qualifica professionale/scuola media superiore	90,4	74,6
Diploma univ./laurea/dottorato	61,9	63,0
Titolo di studio della madre		
Senza titolo/lic.elementare	92,4	79,4
Lic. media/avviamento professionale	90,9	70,9
Qualifica professionale/scuola media superiore	83,8	69,5
Diploma univ./laurea/dottorato	67,1	64,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat, Percorsi di studio e di lavoro dei diplomati e inserimento professionale dei laureati, indagini 2001

Anche i tempi di inserimento nel mondo del lavoro dopo il conseguimento del titolo di studio sono in parte determinati dalla condizione economica e sociale della famiglia. I giovani che provengono da una famiglia con i genitori laureati hanno aspettative più ambiziose e possono permettersi di non accettare il primo lavoro che viene loro offerto, attendendo le occasioni migliori. Dopo tre anni dal conseguimento del diploma la quota di occupati (sul totale di chi non ha proseguito gli studi) fra i figli di laureati è quasi 30 punti inferiore a quella dei figli di genitori che hanno solo un diploma (rispettivamente 62% e 90%); per i figli di laureati il distacco è di 10 punti percentuali¹⁵. I laureati provenienti da famiglie meno favorite molto spesso lavoravano già prima di terminare l'università per mantenersi agli studi.

^{15.} Questi risultati, elaborati per il Veneto a partire dai microdati delle indagini Istat "Percorsi di lavoro e di studio dei diplomati" e "Inserimento professionale dei laureati", trovano riscontro a livello nazionale nei risultati dell'indagine Alma Laurea sulla 'Condizione occupazionale del laureati', edizione 2002, secondo cui ad un anno dalla conclusione degli studi il tasso di occupazione più modesto (fino a 15 punti percentuali) si registra in corrispondenza dei laureati usciti da famiglie con entrambi i genitori laureati. Dall'indiagine risulta inoltre che chi proviene da una famiglia più istruita e più favorita come reddito, può anche permettersi un'ulteriore formazione post laurea per raggiungere obiettivi più ambiti e concorrenziali nel lavoro.

L'influenza della famiglia si estende, infine, alla professione: il 53% dei figli di lavoratori non manuali specializzati (imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali specializzate, tecnici) si inserisce al lavoro allo stesso livello professionale del padre. Lo stesso accade per il 44% dei figli di commercianti, albergatori e altri addetti ai servizi e per il 39% dei figli di operai specializzati. Tuttavia l'accesso alle professioni non manuali specializzate è molto più generalizzato di quanto non avvenisse in passato. Nel triennio 1993-1995 la probabilità di accedervi era inversamente proporzionale al livello professionale del genitore. Oggi, a parte i figli di genitori che a loro volta appartengono al gruppo professionale di rango più elevato, i figli di tutte le altre categorie professionali, compresa quella dei colletti blu non specializzati, vi accedono in misura pressoché uguale (27%-28%).

Tab. 9 – Giovani occupati di età compresa fra 25 e 34 anni secondo la professione del padre - Trienni 1993-1995 e 2001-2003

	Professione del padre						
Professione del giovane	White collar special.	White collar non spec.	Prof. vendita	Blue collar special.	Blue collar non spec.	Totale giovani	
1993-1995							
White collar skilled	53,3	35,4	22,2	15,1	14,6	25,9	
White collar unskill	19,2	18,4	12,3	11,8	9,3	12,9	
Prof. vendita	11,6	15,4	48,7	13,3	14,6	16,5	
Blue collar skilled	9,4	14,9	8,6	47,0	27,1	28,2	
Blue collar unskill	6,3	14,5	7,6	12,4	34,0	16,2	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
2001-2003							
White collar skilled	53,1	28,8	27,7	26,2	26,8	31,7	
White collar unskill	16,5	18,8	8,6	10,4	11,7	13,3	
Prof . vendita	13,3	20,1	43,6	11,2	12,8	15,6	
Blue collar skilled	10,6	18,9	11,1	39,4	19,2	24,3	
Blue collar unskill	6,4	12,5	9,1	12,6	29,4	14,9	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat, Rtfl

In passato nel Veneto il ruolo della famiglia era importante anche al momento dell'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, costituendo, attraverso la fitta rete di parenti e conoscenti, il principale canale di ricerca del primo impiego. Nel 1993 il 31,6% dei giovani del Veneto aveva effettuato azioni di ricerca di lavoro nelle quattro settimane precedenti attraverso segnalazioni di parenti e conoscenti.

Negli ultimi 10 anni questo ruolo si è molto indebolito: solo il 18,7% dei giovani indica fra le azioni di ricerca questo canale.

A partire dal 1997, anno di approvazione della legge Treu, è, invece, in continuo aumento il numero di giovani che si rivolge ad un'agenzia privata (di lavoro interinale); il 27,1% dei giovani cerca oggi lavoro attraverso questo canale (rispetto al 4,1% del 1997).

Tab. 10 – Giovani disoccupati secondo i canali di ricerca nelle quattro settimane precedenti l'intervista

		2001-2	003			Tota	le 15-34
	15-19	20-24	25-29	30-34	1993	1997	2003
a) azioni ricerca presso privati	82,8	79,7	83,2	60,7	82,4	80,3	79,8
agenzia priv. collocamento	16,5	19,6	21,5	19,0	2,8	4,1	27,1
visita a datori di lavoro	40,9	35,4	37,5	30,0	43,8	41,1	37,4
segnalazione amici, parenti	24,9	19,7	21,5	14,8	31,6	26,0	18,7
invio curriculum	27,5	34,3	36,1	25,6	39,3	34,5	31,4
inserzioni su giornali	2,1	3,0	1,8	1,7	7,0	5,4	2,5
ricerca su giornali	26,5	31,2	28,1	20,9	36,0	38,9	29,1
risposta a offerte su giornali	8,3	12,3	13,3	10,4	20,6	16,8	13,9
b) partecipaz a pubblici concorsi	0,8	7,5	11,8	7,5	13,1	13,5	7,4
c) presso un centro per l'impiego	13,2	15,6	18,8	15,4	38,1	27,5	12,0
d) ricerca lavoro autonomo	0,2	1,5	1,9	1,2	1,3	2,5	1,4
Valori assoluti	6.142	10.894	14.696	10.710	7.9619	69.669	43.130

Nota: sono possibili risposte plurime

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat, Rtfl

4. La mobilità dei giovani

Pur in presenza di un saldo occupazionale negativo e di un tasso d'occupazione decrescente nel tempo, la mobilità dei giovani è molto elevata: le assunzioni di lavoratori al di sotto dei 30 anni rappresentano olte il $50\%^{16}$ di tutti i nuovi rapporti che vengono avviati ogni anno.

Misurati su Rtfl, i tassi di mobilità dei giovani (cioè il rapporto fra la somma delle entrate e delle uscite e lo stock medio annuo di occupati) sono diverse volte superiori a quelli di tutte le altre classi di età.

^{16.} Se si considerano anche i giovani di età fra 30 e 34 anni la quota sale al 70%.

Tab. 11 – Tassi di associazione, separazione e mobilità – valori medi annui decennali (1993-2002) per classe d'età

Classe d'età	Tasso	Tasso	Tasso
Classe a eta	di associazione	di separazione	di mobilità
Dipendenti			
Fino 24 anni	42,04	29,10	71,14
25-29 anni	20,91	18,74	39,65
Totale 15-29	31,76	24,02	55,78
Totale	17,66	16,24	33,90
Indipendenti			
Fino 24 anni	28,55	12,64	41,19
25-29 anni	13,18	7,28	20,46
Totale 15-29	18,70	8,75	27,45
Totale	6,56	6,43	12,99
Totale			
Fino 24	40,33	26,96	67,29
25-29	19,35	16,39	35,75
Totale 15-29	29,62	21,49	51,11
Totale	14,53	13,47	28,00

Per la classe di età fino a 24 anni il tasso medio annuo di associazioni (cioe il numero di nuovi rapporti di lavoro rapportato allo stock medio annuo di occupati)¹⁷ nel decennio 1993-2002 è triplo rispetto a quello dei lavoratori in complesso (40% contro 14,5%); scende al 19% per i 25-29enni e al 13% per i 30-34enni, contro il 7,6% del tasso dei lavoratori di età compresa fra i 35 e i 50 anni e il 4,9% di quello dei lavoratori 50-64enni.

Queste misure sono effettuate a partire dai dati Rtfl, attraverso l'uso di una metodologia che consente di stimare il numero di nuovi rapporti di lavoro iniziati in ciascun trimestre a partire dalle risposte del lavoratore ad alcune domande retrospettive esistenti nel questionario 18. Dalla stima sono esclusi quasi tutti i lavoratori extracomuni-

^{17.} Nella letteratura corrente, con riferimento a un determinato intervallo temporale, la mobilità viene valutata assumendo come unità di misura i singoli episodi di associazione e/o separazione fra lavoratore e posto di lavoro, corrispondenti a quelli che nel linguaggio corrente vengono denominate assumzioni e cessazioni. Per tasso di mobilità si intende il rapporto fra la somma delle associazioni e separazioni rapportata allo stock di occupati. Se i tassi di mobilità sono misurati con riferimento ai lavoratori si parla di worker turnover, se vengono misurati dal lato delle imprese si parla di job turnover. Le due stime tendono ad avvicinarsi via via che si riduce l'intervallo di misurazione. Le stime effettuate a partire dai dati Rtfl sono misure di worker turnover, con intervallo di misurazione trimestrale.

^{18.} La metodologia applicata per la stima delle assunzioni a partire dai dati Rtfl è esposta in un volume della collana *I Tartufi* di prossima pubblicazione, dal titolo "La mobilità dei lavoratori del Veneto negli ultimi 10 anni".

tari (l'indagine Rtfl è effettuata presso presso le famigle residenti registrate presso le anagrafi comunali) e tutti i rapporti di lavoro che iniziano e si concludono nell'arco di un trimestre. Peraltro rispetto agli archivi dei centri per l'impiego, che utilizzeremo in seguito, per analisi di maggior dettaglio, la popolazione di riferimento è molto più ampia, in quanto non limitata ai soli settori obbligati a comunicare i movimenti di lavoratori. Inoltre è possibile rapportare i flussi a dati di stock, non disponibili nei suddetti archivi.

Nella tab. 11 e nel graf. 3 sono riportate le misure di mobilità sia per l'occupazione dipendente che per quella indipendente.

Concettualmente si tratta di due fenomeni di natura diversa. Quella del lavoro indipendente è una mobilità dipendente dai processi di natalità e mortalità delle imprese ed è poco sensibile ai mutamenti di regolamentazione istituzionale del mercato del lavoro. Ai fini della programmazione delle politiche del lavoro, quella che interessa di più è la mobilità del lavoro dipendente.

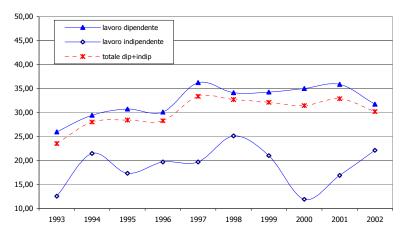
Per la classe di età fra i 15 e 29 anni il tasso medio annuo di associazione dei lavoratori dipendenti è pari a 29,6%, mentre quello degli indipendenti è pari al 18,7%. A causa della modesta quota di nuovi posti di lavoro indipendente che vengono creati ogni anno rispetto a quelli dipendenti, la misura del tasso complessivo di associazioni (31,8%) è appena di due punti superiore a quella del lavoro dipendente. Le misure di mobilità effettuate sul totale dei lavoratori possono, dunque, essere usate come *proxy* di quelle effettuate sul solo lavoro dipendente.

Nel corso dell'ultimo decennio¹⁹, pur in presenza di un andamento decrescente dell'occupazione giovanile (il cui valore medio annuo è rappresentato nel graf. 4 dalla curva a tratteggio in alto, con scala di misurazione sulla destra), il tasso di associazione dei giovani risulta in aumento.²⁰

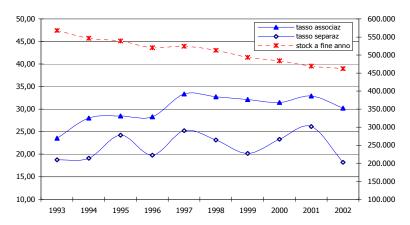
^{19.} Pur essendo disponibili i dati Rtfl relativi a tutto il 2003, non è possibile calcolare i tassi di mobilità per l'ultimo anno, in quanto non sono ancora pervenuti i dati della rilevazione gennaio 2004, dai quali è possibile calcolare il numero di associazioni e separazioni verificatesi nel quarto trimestre del 2003.

^{20.} Il fatto che il saldo fra tasso di associazione e tasso di separazione sia costantemente positivo, mentre l'occupazione è in calo, dipende dal fatto che le misure di mobilità sono effettuate secondo l'età che verrà compiuta entro l'anno cui si riferisce la misurazione, mentre lo stock è calcolato come numero medio annuo di occupati per età alla data di rilevazione e risente degli effetti del calo demografico.

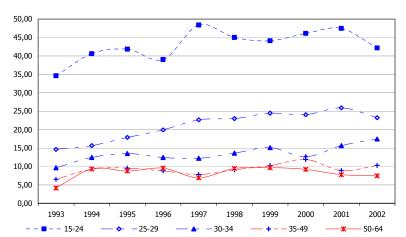
Graf. 3 – Tassi di associazione dei giovani di età 24-29 anni. Anni 1993-2002. Confronto fra lavoro dipendente e lavoro indipendente.



Graf. 4 – Tassi di associazione e separazione e stock medio anno di occupati per i giovani di età 15-29 anni – Tutti i lavoratori



Nota: i tassi di associazione e separazione sono calcolati per i giovani secondo l'età compiuta a inizio anno, lo stock si riferisce all'età corrente



Graf. 5 - Tassi di associazione per classe di età e anno - solo lavoratori dipendenti - Veneto 1993-2003.

In termini relativi i tassi sono aumentati soprattutto nelle classi di età più elevata. Per i giovanissimi l'aumento è avvenuto tutto prima del 1997: il tasso di associazione del lavoro dipendente è salito dal 35% del 1993 al 48% del 1997, per poi tornare al 42% nel 2002. Per la classe d'età fra 25 e 29 anni, l'indicatore in oggetto ha avuto una crescita continua, raddoppiando quasi di valore fra il 1993 e il 2001 (14% al 26%), con una battuta d'arresto solo nel 2002 (23%). I 30-34enni hanno tassi di associazione più contenuti, ma in crescita anche negli ultimi due anni, con un aumento complessivo dell'80% fra il 1993 e il 2002.

Il fatto che la mobilità dei giovani appaia tanto più elevata rispetto a quella dei lavoratori adulti dipende anche dall'incidenza dei nuovi ingressi, cui è dovuto il saldo positivo fra assunzioni e cessazioni per ciascuna coorte di giovani. Ci si domanda se il fenomeno emergerebbe ancora in modo evidente qualora si escludessero questi ultimi dal computo dei tassi.

Tab. 12 – Scomposizione delle associazioni annuali fra nuovi ingressi e reimpieghi per classe d'età (valori medi annui 1993 - 2003)

Condizione un anno prima	15-24	24-29	30-34	35-49	50-64	tot.15-29
% su lavoratori occupati ad aprile a	ssunti da meno	di un anno	(teste)			
Stud., in cerca prima occ., leva	47,9	17,7	6,0	1,8	-	36,2
Casalinga, pensionato, altro	1,5	4,9	7,0	12,0	16,3	61,0
Occupato - disoccupato	50,6	77,4	87,0	86,2	83,7	2,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
% nuovi ingressi su tutte le associazi	oni stimate nel	l'anno				
Stud., in cerca prima occ., leva	34,5	14,2	5,5	1,6	-	27,5

Per verificare qual è l'incidenza dei nuovi ingressi abbiamo condotto una elaborazione specifica sui microdati Rtfl, misurando la quota dei lavoratori che un anno prima dell'inizio del rapporto di lavoro erano ancora nella condizione di studente o in servizio di leva²¹.

Quasi il 50% delle associazioni di giovani fra i 15 e 24 anni che hanno iniziato il rapporto di lavoro in corso da meno di un anno risultano essere nuovi ingressi. La quota scende al 17% per i 25-29enni e al 6% per i giovani 30-34enni. A partire da quest'ultima classe cominciano ad essere più frequenti i reingressi di casalinghe e pensionati.

L'ultima riga in basso della tab.12 mostra la quota dei nuovi ingressi sul totale delle associazioni stimate con il metodo delle pagine precedenti.

Anche escludendo i nuovi ingressi, il tasso di associazione dei giovani rimane molto elevato: mediamente nel decennio è pari al 30% per i giovani con meno di 25 anni, e al 19% per i 24-29enni.

I tassi stimati in questa prima parte del capitolo si riferiscono, come si è visto, solo a un segmento di tutti gli avviamenti al lavoro che vengono realizzati ogni anno sul territorio regionale.

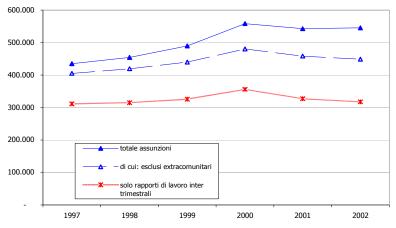
Attraverso elaborazioni effettuate sugli archivi amministrativi dei centri per l'impiego, si può vedere che, per l'insieme di tutti i lavoratori dipendenti del settore privato il segmento corrispondente a quello osservato attraverso Rtfl (solo rapporti intertrimestrali, esclusi

^{21.} Questa elaborazione viene effettuata sui giovani occupati alla rilevazione di aprile, che hanno avuto almeno una assunzione nel corso dell'anno.

lavoratori extracomunitari) rappresentava al 1997 solo il 70% delle assunzioni complessive. Per effetto dell'aumento eccezionale di extracomunitari e della quota crescente di rapporti di lavoro stagionali, il peso del segmento preso in considerazione si è progressivamente ridotto nel tempo (graf. 6), fino a rappresentare nel 2002 solo il 58% delle assunzioni complessive.

Quindi il tasso di mobilità effettivo è oggi molto superiore a quello che appare dai dati Rtfl. C'è da dire tuttavia, che i rapporti esclusi rappresentano per gli adulti la componente più precaria della mobilità. L'eccezionale aumento di assunzioni documentato dai dati amministrativi è da attribuire in parte notevole a tale componente. L'analisi condotta attraverso Rtfl mette, invece, in luce la dinamica del segmento più robusto e stabile delle assunzioni.

Graf. 6 – Assunzioni in complesso e segmento risultante escludendo extracomunitari e associazioni infratrimestrali (stima) – tutte le classi di età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Ma per i giovani il passaggio attraverso uno o più rapporti di breve durata costituisce ormai la norma di ingresso nel mercato del lavoro, con un significato e un esito ben diverso da quello che questi rapporti rappresentano per i lavoratori di fasce di età più avanzate. Oggi oltre il 50% dei ragazzi in età scolare viene assunto almeno una volta nel corso dell'anno con rapporti di questa durata.

Per poter comprendere il funzionamento e le dinamiche del mercato del lavoro giovanile proseguiremo, pertanto, l'analisi sui dati provenienti dagli archivi dei centri per l'impiego (d'ora in poi denominati Netlabor, dal nome del sistema informativo con cui vengono gestiti nel Veneto), che si riferiscono ai soli lavoratori dipendenti del settore privato²². I segmenti esclusi (pubblica amministrazione, scuola, servizi sanitari e sociali, alcuni altri segmenti, quali i trasporti pubblici, le aziende municipalizzate) sono caratterizzati da una mobilità notevolmente più bassa ed hanno un interesse minore ai fini dell'analisi dei meccanismi che regolano il mercato del lavoro.

Per la totalità dei lavoratori non è possibile ricostruire dati di stock a partire dalle informazioni contenute in questa fonte, in quanto sono registrati solo i rapporti di lavoro dei lavoratori per i quali è stato comunicato dalle imprese almeno un avviamento al lavoro o una cessazione negli anni successivi all'informatizzazione (avvenuta, con date diverse per ciascun centro, intorno alla metà degli anni '90) e non c'è notizia dei rapporti iniziati precedentemente e ancora in corso.

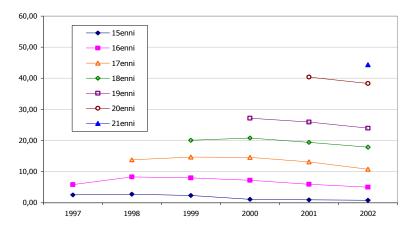
Il graf. 7 mostra i tassi di occupazione dipendente privata calcolati a partire da Netlabor, solo per le coorti di giovani che hanno compiuto 15 anni successivamente all'avvio dell'informatizzazione. Ciascuna curva risulta troncata a sinistra in corrispondenza dell'età al 1997 della coorte cui si riferisce²³.

L'andamento delle curve conferma il calo in atto dei tassi di occupazione, soprattutto per i giovani in età di obbligo formativo.

^{22.} Per le elaborazioni di questo capitolo i dati provengono dalle estrazioni effettuate direttamente presso i 40 centri per l'impiego del Veneto in data luglio 2003. Prima di essere utilizzato come base per le elaborazioni, il sistema informativo realizzato a partire da tale fonte è stato sottoposto ad una serie di correzioni statistiche, al fine di rendere coerenti le storie lavorative di tutti i lavoratori presenti. I risultati qui presentati non sempre coincidono, pertanto, con quelli provenienti da elaborazioni dirette su dati amministrativi grezzi, che sono riportate nel sito di Veneto Lavoro. Le elaborazioni statistiche relative di confronto fra anni diversi sono state effettuate su un insieme di 25 Cpi, distribuiti in tutta la regione, per i quali i dati risultano inseriti correttamente in tutti gli anni considerati. Complessivamente essi rappresentano oltre il 43% di tutte le assunzioni regionali. I totali regionali, quando presentati (graf. 8), sono stati stimati a partire dai valori riscontrati in tale sottoinsieme di Cpi, applicando i coefficienti di riporto all'universo stimati sugli anni migliori.

^{23.} Questa elaborazione è effettuata solo per 4 province (Belluno, Vicenza, Treviso, Rovigo), anziché per tutti i 25 cpi considerati nel resto del lavoro, al fine di poter rapportare le misure di flusso ai dati demografici, disponibili per classi di età solo a livello provinciale.

Graf. 7 – Tasso di occupazione per età: stock medio annuo misurabile per 100 residenti a fine anno, esclusi extracomunitari. Province di Belluno, Vicenza, Treviso, Rovigo



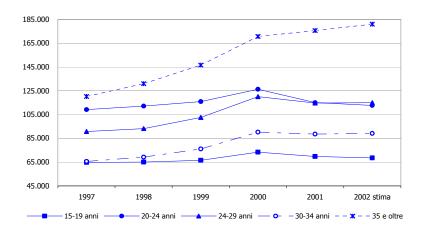
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Pur essendo calati i tassi di occupazione, le assunzioni, almeno fino al 2000, hanno continuato ad aumentare (graf. 8 e 9).

Tuttavia, anche tenendo conto dei rapporti di breve durata la dinamica delle assunzioni di giovani continua ad essere meno pronunciata di quella dei lavoratori adulti. Ciò si verifica soprattutto per le due classi di età fra 15 e 19 anni e fra 20 e 24 anni, che sono state quelle colpite dal calo demografico nel passato decennio. Invece, almeno fino al 2000, la dinamica dei 25-29enni e quella dei 30-34enni è stata assai vivace, del tutto simile a quella dei lavoratori adulti.

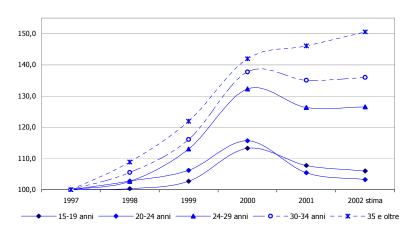
In tutte le classi di età le assunzioni subiscono una battuta d'arresto a partire dal 2001, dovuta alla stagnazione dell'economia. Per i giovani, in particolare per quelli con meno di 25 anni, questo cedimento si traduce in un calo anche in valore assoluto. Per i lavoratori adulti l'effetto è minore e non è di intensità tale da determinare una diminuzione del numero dei nuovi rapporti di lavoro.

Graf. 8 – Assunzioni per classe di età e anno dal 1997 al 2002 – Totale Veneto - valori assoluti (stima)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Graf. 9 – Assunzioni per classi di età e anno dal 1997 al 2002 - Totale Veneto - numeri indice (1997=100)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

5. Dinamica delle tipologie contrattuali e modificazioni nella composizione delle assunzioni giovanili

La crescita di mobilità dei giovani negli ultimi anni è stata favorita dai nuovi spazi di flessibilità apertisi con l'entrata a regime delle riforme del pacchetto Treu.

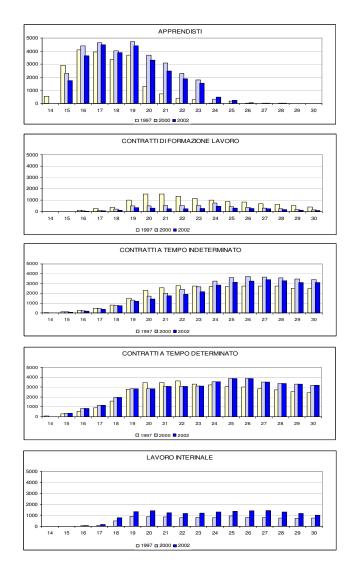
L'istituto contrattuale che interessa maggiormente i giovani è l'apprendistato, con il quale veniva assunto nel 1997 il 21% di tutti i giovani con meno di 30 anni e il 62% di quelli di età inferiore a 19 anni (tab.13). Per effetto dell'innalzamento dell'età ammissibile e della soppressione delle precedenti limitazioni relative al titolo di studio e al settore, gli spazi di applicazione di questo contratto ai giovani si sono ulteriormente dilatati, soprattutto nella fascia di età dei 20-23enni, prima esclusi dall'applicabilità del contratto (a meno che non fosse iniziato prima del raggiungimento dei 20 anni). Oggi anche i giovani di questa fascia di età vengono assunti nel 22,5% dei casi con contratto di apprendistato.

Il graf. 10 mostra che l'aumento di apprendisti che si è verificato per i 20-23enni dopo il 1997, è avvenuto a spese di tutti i tipi di contratto tradizionali, sottraendo assunzioni oltre che ai contratti di formazione lavoro, in progressivo esaurimento già precedentemente alla recente normativa che li sopprime, anche al tempo indeterminato e al tempo determinato. Per entrambi queste categorie si nota chiaramente un calo di nuovi rapporti in corrispondenza delle età (20-23 anni) coinvolte dalla riforma dell'apprendistato, a fronte di una crescita in tutte le altre.

Anche il lavoro interinale si è acquistato in pochi anni una larga fetta delle assunzioni giovanili dai 18 anni in su (7,5% dei nuovi avviamenti al di sotto dei 20 anni, 15-16% al di sopra di tale età), con un effetto di spiazzamento sia nei confronti dei contratti a tempo indeterminato (la cui quota scende dal 29,2% al 24,5% per la totalità dei giovani), sia di quelli a tempo determinato di tipo tradizionale²⁴.

^{24.} É interessante notare che, sotto il profilo territoriale, i comuni nei quali questa tipologia recente ha avuto maggior presa sono quelli dove era più presente in passato il lavoro a tempo indeterminato.

Graf. 10 – Giovani di età compresa fra 14 e 30 anni avviati negli anni 1997, 2000 e 2002 per età e tipo di contratto in 25 cpi del Veneto



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor (25 cpi)

Osservando il graf. 11, che mostra l'andamento nel tempo delle diverse tipologie per tutti i giovani nei 25 cpi selezionati, si vede che questa nuova forma contrattuale è l'unica che ha continuato a crescere in modo costante in tutto il periodo, senza risentire in alcun modo gli effetti negativi della congiuntura economica recente. Invece per il contratto di apprendistato l'impatto positivo della legge Treu si è esaurito quasi tutto nel primo anno successivo alla approvazione (1998).

45.000
40.000
35.000
20.000
15.000
10.000
1997
1998
1999
2000
2001
2002

- apprendista
- CFL
- tempo det.
- interinale
- * tempo indet

Graf. 11 – Assunzioni di giovani da 15 a 29 anni in 25 cpi del Veneto dal 1997 al 2002

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Negli ultimi due anni nessuna delle tipologie tradizionali, compreso l'apprendistato, ha saldo positivo. In particolare i contratti a tempo indeterminato, che già al 1997 rappresentavano meno del 30% sono scesi nel 2002 al 24%, con massima contrazione nella classe dei 20-34enni, interessata dalla riforma dell'apprendistato.

I nuovi rapporti di lavoro dei giovani, soprattutto nella classe con meno di 20 anni, sono quasi sempre a tempo pieno (tab.13 e 14). Il part time nel Veneto interessa soprattutto le donne in età adulta. Tuttavia la quota a part time è aumentata dal 1997 al 2002: per i 24-29enni, in particolare, le assunzioni a part time con orario inferiore alle 20 ore sono salite dal 5,8 al 7,6%. Anche fra i giovani sono, comunque, soprattutto le donne ad essere assunte a part time.

Tab. 13 – Composizione percentuale degli avviamenti secondo alcuni caratteri del rapporto di lavoro e dell'impresa e la classe d'età, 1997-2002

	1997			2002				
	totale	15-19	20-24	25-29	totale	15-19	20-24	25-29
Totale (25 cpi)	101.659	29.213	40.010	31.707	117.337	31.747	43.247	42.291
Cittadinanza								
Comunitari	93,7	97,9	95,2	88,0	83,6	91,4	84,9	76,6
Extracomunitari	6,3	2,1	4,8	12,0	16,4	8,6	15,1	23,4
Tipo contratto								
Apprendista	21,0	61,7	6,9	0,1	24,0	57,1	22,5	0,8
Cfl	11,8	6,1	16,5	11,4	2,8	1,9	3,6	2,7
Tempo determinato	36,8	20,9	42,6	44,6	31,9	22,6	31,7	39,1
Interinale	0,0	0,0	0,0	0,0	13,2	7,5	14,6	15,9
Giornaliero	1,2	0,6	1,4	1,4	3,5	3,0	4,3	3,1
Tempo indeterminato	29,2	10,7	32,6	42,5	24,5	7,8	23,3	38,3
Orario								
Tempo pieno	92,4	96,0	91,6	90,1	88,9	91,5	88,5	87,3
Part time < 20 h	4,2	2,1	4,6	5,8	6,6	4,9	6,8	7,6
Part time > 20 h	3,3	1,9	3,8	4,2	4,5	3,6	4,7	5,1
Gruppo professionale								
White collars skilled	10,6	4,0	11,3	16,0	10,3	4,6	11,0	13,9
White collars unskilled	8,0	5,0	10,1	8,1	11,9	8,7	13,5	12,6
Blue collars skilled	24,3	36,3	19,6	19,0	23,5	30,9	21,4	20,1
Blue collars unskilled	39,8	35,3	41,2	42,3	32,2	28,5	31,5	35,6
Dealers	16,8	18,8	17,3	14,2	21,6	27,1	22,0	17,2
Settore attività								
Industrie agroalimentari	8,0	6,9	8,2	8,8	8,1	9,1	7,8	7,8
Settore moda	11,8	12,6	10,7	12,3	7,9	6,8	7,2	9,5
Legno e mobili in legno	5,7	6,8	5,2	5,2	4,5	5,2	4,0	4,5
Metalmeccaniche	20,8	25,2	20,2	17,5	18,4	20,3	17,8	17,7
Marmo, ceramica, occhiali, orol.	3,8	4,7	3,5	3,4	2,8	3,0	2,7	2,8
Costruzioni	7,1	9,0	6,2	6,4	8,1	9,8	7,8	7,1
Autoriparazioni	1,1	1,3	1,1	1,0	1,1	1,5	1,2	0,9
Commercio ingrosso	2,5	1,9	2,8	2,7	3,1	2,6	3,3	3,1
Commercio al minuto	5,6	5,7	6,1	4,9	7,8	8,5	8,5	6,5
Turismo	10,8	11,9	10,9	9,6	13,8	17,3	13,8	11,0
Trasporti	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Servizi a imprese	3,4	2,2	3,7	4,4	4,7	3,1	5,1	5,6
Servizi a persone	7,8	3,8	8,8	10,2	7,3	4,3	7,8	9,0
Pendolarità								
Stesso comune	33,2	43,5	30,7	26,5	27,3	35,1	26,5	22,2
Dimensione impresa (% su casi v	alidi)							
0 addetti	12,2	11,1	12,2	13,2	15,5	15,0	15,7	15,7
1-9 addetti	28,5	30,9	27,7	27,1	30,8	35,3	30,8	27,0
10-49 addetti	36,8	38,2	36,1	36,0	31,8	32,2	31,0	32,3
50-249 addetti	17,2	16,0	18,0	17,6	18,0	15,1	18,2	20,3
250 addetti e oltre	5,3	3,8	5,9	6,1	3,9	2,5	4,3	4,7

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor (25 cpi)

Tab. 14 – Composizione percentuale degli avviamenti secondo alcuni caratteri del rapporto di lavoro e dell'impresa e il sesso, 1997-2002

-	1997			2002				
	Totale	М	F	% F	Totale	M	F	% F
Totale (25 cpi)	101.659	43.396	57.534	43,0	117.337	4.779	67.506	42,4
Cittadinanza								
Comunitari	93,7	97,1	91,2	51,6	83,6	88,5	80,1	52,5
Extracomunitari	6,3	2,9	8,8	24,8	16,4	11,5	19,9	36,6
Tipo contratto								
Apprendista	21,0	18,3	22,4	45,0	24,0	23,7	24,3	49,3
Cfl	11,8	10,6	12,8	45,4	2,8	2,5	3,0	45,4
Tempo determinato	36,8	42,7	32,6	56,7	31,9	36,0	28,9	55,5
Interinale	0,0	0,0	0,0	28,5	13,2	11,3	14,5	43,8
Giornaliero	1,2	1,9	0,6	75,5	3,5	5,3	2,3	70,2
Tempo indeterminato	29,2	26,5	31,6	45,6	24,5	21,2	27,0	44,0
Orario								
Tempo pieno	92,4	86,4	96,9	47,1	88,9	80,9	94,8	46,1
Part time < 20 h	4,2	7,7	1,7	82,1	6,6	11,2	3,1	78,1
Part time > 20 h	3,3	5,9	1,4	80,4	4,5	7,9	2,1	79,0
Gruppo professionale								
White collars skilled	10,6	15,7	6,9	69,6	10,3	15,1	6,8	69,1
White collars unskilled	8,0	10,9	5,8	65,2	11,9	16,9	8,2	67,3
Blue collars skilled	24,3	15,0	31,2	32,4	23,5	12,0	32,0	27,3
Blue collars unskilled	39,8	31,9	45,8	41,1	32,2	21,9	39,7	35,5
Dealers	16,8	25,8	9,9	72,3	21,6	33,6	12,8	72,3
Settore attività								
Industrie agroalimentari	8,0	7,4	8,5	46,7	8,1	7,3	8,8	45,5
Settore moda	11,8	17,7	7,2	71,0	7,9	10,0	6,4	60,9
Legno e mobili in legno	5,7	3,8	7,1	34,6	4,5	3,1	5,6	35,6
Metalmeccaniche	20,8	9,8	29,1	25,1	18,4	10,1	24,6	29,2
Marmo, ceramica, occhiali, orol.	3,8	4,7	3,2	59,7	2,8	3,4	2,3	59,4
Costruzioni	7,1	0,9	11,8	6,8	8,1	1,2	13,2	8,1
Autoriparazioni	1,1	0,5	1,6	24,0	1,1	0,6	1,6	26,7
Commercio ingrosso	2,5	2,7	2,4	52,6	3,1	3,2	2,9	52,5
Commercio al minuto	5,6	7,9	3,9	67,0	7,8	11,7	4,9	70,7
Turismo	10,8	14,7	7,9	65,1	13,8	19,1	9,8	66,0
Trasporti	0,1	0,1	0,0	68,8	0,1	0,1	0,0	82,9
Servizi a imprese	3,4	5,3	2,1	71,9	4,7	6,9	3,1	69,0
Servizi a persone	7,8	14,3	2,9	83,0	7,3	13,4	2,8	82,5
Pendolarità								
Stesso comune	33,2	34,7	31,9	52,1	27,3	29,7	25,5	53,9
Dimensioni impresa (% su casi s	validi)							
0 addetti	12,2	14,8	10,6	54,0	15,5	17,2	14,3	50,7
1-9 addetti	28,5	29,5	27,9	47,0	30,8	33,1	29,4	49,1
10-49 addetti	36,8	33,4	38,8	41,9	31,8	28,6	33,8	41,9
50-249 addetti	17,2	16,7	17,6	44,3	18,0	16,9	18,8	43,5
250 addetti e oltre	5,3	5,6	5,1	48,0	3,9	4,3	3,7	49,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor (25 cpi)

Le tab. 13 e 14, già commentate per quanto riguarda l'evoluzione delle tipologie contrattuali, danno una visione sintetica degli altri cambiamenti che si sono verificati dal 1997 al 2002 nella struttura delle assunzioni giovanili.

- Le assunzioni di extracomunitari con meno di 30 anni sono salite dal 6,3% del 1997 al 16,4%. Fra i 25-29enni un quarto dei nuovi assunti sono extracomunitari. Quella che è più aumentata, in termini relativi, è la quota di donne extracomunitarie (da 2,9% a 11,5%); ma la quota maschile continua ad essere dominante (19,9% al 2002).
- Rispetto alla qualifica, la composizione dei nuovi rapporti di lavoro si sposta verso le professioni di vendita e gli addetti ai servizi (da 16,8% a 21,6%), soprattutto fra i giovanissimi. Aumentano di peso anche i "colletti bianchi" non specializzati (impiegati amministrativi ed esecutivi), che per il 67% riguardano donne (dal 1997 al 2002 la quota di questo gruppo professionale sul totale delle assunzioni femminili è passata da 10,9% a 16,9%). Invece, malgrado il notevole aumento dell'offerta di laureati e diplomati, i giovani con più di 24 anni assunti in professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione e in professioni con maggior contenuto professionale e tecnico (denominati sinteticamente in tabella 'colletti bianchi specializzati') sono in diminuzione.
- La nuova occupazione giovanile si concentra sempre più nelle imprese di piccola dimensione²⁵: gli assunti in imprese con meno di 10 addetti aumentano dal 28,5% al 30,8%, mentre diminuiscono relativamente in tutte le classi dimensionali di maggior ampiezza. Nelle piccolissime imprese, peraltro, diminuisce, se pur di poco, la quota di assunzioni femminili.
- Le difficoltà in cui versa il settore industriale e le conseguenze della flessione dell'export e della delocalizzazione sulla occupazione si fanno sentire anche sui giovani. Fra il 1997 e il 2002 è diminuito il peso delle assunzioni in quasi tutte le attività tradi-

^{25.} Il numero di addetti nell'impresa proviene dall'abbinamento dei dati degli archivi Netlabor con l'Archivio Imprese aggiornato al 31/12/1998. I dati sugli addetti si riferiscono all'unità locale regionale', ovverosia all'insieme di tutte le aziende localizzate nella regione facenti parte di una determinata impresa. Le elaborazioni sono state effettuate sulle sole imprese abbinate, che al 1997 erano pari al 64% di tutte quelle che avevano fatto assunzioni in quell'anno. Al 2002 erano scese al 57% (soprattutto a causa della nascita di nuove imprese, non presenti nell'Archivio Imprese del 1998).

zionali. La contrazione più grave è quella del 'settore moda', la cui ristrutturazione produttiva perdura da anni; a fronte di un aumento complessivo nei 25 cpi selezionati (che rappresentano circa il 50% del totale regionale) di oltre 1.500 assunzioni di giovani fra il 1997 e il 2002, la domanda di lavoro ad essi rivolta in questo comparto è scesa da quasi 12.000 unità (di cui 7.700 femminili) a poco più di 9.000 unità (di cui solo 5.000 femminili) e il peso relativo è calato dall'11,8% al 7,9% (da 17,7% a 10% per le donne). Le assunzioni di giovani diminuiscono, in valore assoluto, anche nell'industria del mobile, in quelle della ceramica, degli occhiali e dell'oreficeria. In termini relativi si ridimensiona anche la domanda proveniente dal settore metalmeccanico; fra le industrie manifatturere mantiene inalterato il proprio peso, in termini di assunzioni, solo il settore agroalimentare.

- La contrazione della domanda rivolta ai giovani del comparto manufatturiero è più che compensata dall'aumento del numero di assunzioni nel settore delle costruzioni, nel comparto alberghiero, nel commercio (sia al minuto che all'ingrosso) e nei servizi alle imprese.
- Un fattore che rende difficile l'incontro fra domanda e offerta per i giovani è la scarsa propensione a spostarsi verso un luogo di lavoro distante dall'abitazione: nel 1997 oltre il 40% dei 15-19enni lavorava nello stesso comune di residenza, contro il 31% dei 20-24enni e il 27% dei 25-29enni²⁶.

6. Durata dei rapporti di lavoro e stagionalità

Negli anni recenti si è dilatato nel Veneto lo spazio delle assunzioni relative a lavori di breve durata. Nel 1997 meno di un terzo dei lavoratori concludeva il rapporto di lavoro prima di tre mesi; oggi la quota è arrivata al 41%. Per altro verso, dei rapporti di lavoro avviati nel 2000 meno di un quarto era ancora aperto dopo due anni. Per i 15-19enni la quota è appena del 18%.

26. I dati relativi al 2002 sono inficiati della perdita di informazioni relative al luogo di residenza avvenuta nel passaggio del sistema Netlabor1 al sistema Netlabor4.

Tab. 15 – Composizione dei rapporti di lavoro avviati dal 1997 al 2001, secondo la durata reale²⁷. Veneto, tutti i lavoratori

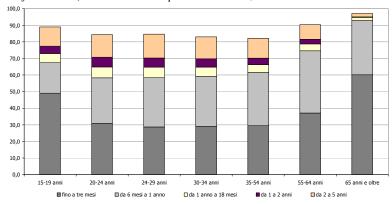
	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Fino a tre mesi	33,3	34,5	37,0	37,7	39,2	40,9
Da 6 mesi a 1 anno	29,7	30,1	28,9	28,5	28,6	-
Da 1 anno a 1 anno e 1/2	5,7	5,8	5,8	5,5	-	-
Fino a 2 anni	4,9	4,7	4,3	4,2	-	-
Oltre 2 anni	26,5	24,9	24,0	24,2	-	-

(-) dato non significativo

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Per i giovani il passaggio attraverso più esperienze di lavoro con la stessa impresa o con datori di lavoro diversi, prima di essere assunto stabilmente, non è necessariamente un segno di precarietà del percorso lavorativo. Rapporti di lavoro di breve durata sono oggi la modalità usuale di ingresso nel mercato del lavoro e costituiscono molto spesso un espediente per prolungare il periodo prova, e consentire un *matching* più soddisfacente fra esigenze delle imprese e aspettative dei lavoratori. Nella maggior parte dei casi, dopo una o più esperienze di lavoro di questo tipo il giovane perviene ad un rapporto di lavoro stabile ²⁸.

Graf. 12 – Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro (nuovi e/o trasformazioni) avviati nel 1997 per durata reale, secondo la classe d'età



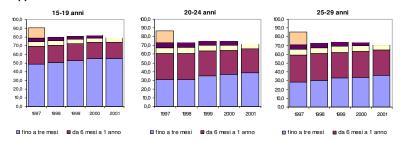
Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

 $27. \ Nella \ durata \ reale \ viene \ compresa \ quella \ delle \ eventuali \ successive \ trasformazioni.$

28. Su questo tema, cfr. Accorsero A. et al. (2000).

I rapporti di lavoro di brevissima durata sono frequenti soprattutto per i ragazzi in età scolare. Nel 1997 (cfr. graf. 12) il 49% delle assunzioni di giovani nella fascia di età fra i 15 e 19 anni ha dato luogo ad un rapporto che è cessato entro i primi tre mesi. La quota di lavori di questa durata si assesta poco al di sotto del 30% dopo i 25 anni, per poi tornare a salire oltre i 40 anni, età alla quale è più probabile che i contratti di lavoro a carattere temporaneo, ove non rappresentino una scelta volontaria (donne con doppio ruolo), rischino di intrapolare il lavoratore in una condizione precaria permanente, non sempre legata ad attività stagionali, riproducendosi fino al momento dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro regolare.

Graf. 13 – Distribuzione per durata, anno di avviamento e classe d'età dei rapporti di lavoro avviati dal 1997 al 2002



Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Nel Veneto circa un quarto dei lavori di brevissima durata inizia nei mesi estivi e la metà di questi è destinata a concludersi entro la stagione. Le punte di assunzioni estive sono tutte relative a giovani (il 73% dei lavori iniziati in estate si conclude entro i tre mesi). Per gli adulti si spostano nei mesi di maggio-giugno e settembre.

Nel corso degli ultimi anni le durate si sono ridotte non solo in estate, ma anche nelle altre stagioni. Per i giovani, la percentuale di rapporti di lavoro iniziati nei mesi non estivi che cessano entro tre mesi (sul totale dei rapporti iniziati in tali mesi) sale dal 26,8% al 35,4%, mentre in estate, pur attestandosi su valori molto superiori, rimane costante²⁹.

^{29.} Anche per la totalità dei lavoratori la quota di rapporti che cessa nei primi tre mesi sale più nei mesi invernali (dal 27,2% al 35,1%) che in quelli estivi (dal 50,8% al 53,1%).

Tab. 16 – Percentuale di assunzioni di durata inferiore a tre mesi secondo la stagione di inizio e l'età del lavoratore

Classe d'età	1997	•	2001		
	Iniziati in mesi estivi	Iniziati in altri mesi	Iniziati in mesi estivi	Iniziati in altri mesi	
Totale lavoratori	50,8	27,2	53,1	34,6	
Totale giovani	56,6	26,8	58,9	35,5	
15-19 anni	73,4	25,2	73,6	34,5	
20-24 anni	43,3	27,4	48,3	36,2	
24-29 anni	36,0	27,0	41,6	35,1	
30-34 anni	35,3	27,7	40,8	33,3	
35-54 anni	38,6	27,1	42,8	33,3	
55-64 anni	50,5	33,0	60,1	39,8	
65 anni e oltre	62,3	59,7	61,9	51,6	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Le tab. 17 e 18 consentono di approfondire questa tematica, con riferimento all'età e sesso dei lavoratori e ai diversi segmenti del mercato del lavoro giovanile.

Tab. 17 – Assunzioni in complesso per classi di età e assunzioni di giovani per sesso e cittadinanza, secondo la durata e la stagione di avviamento

	37	Composizione % assunzioni						
	Numero —	1997			2001			
	assunzioni — 2001	fino a 3 mesi	giugno - agosto	<3 mesi su stagione	fino a 3 mesi	giugno - agosto	<3 mesi su stagione	
Lavoratori in compl	esso							
Totale assunzioni	225.272	33,4	29,7	5,7	39,4	26,1	53,1	
15-19 anni	32.300	49,0	49,4	73,4	55,5	53,7	73,6	
20-24 anni	44.269	31,0	22,7	43,3	39,0	23,1	48,3	
24-29 anni	42.326	28,8	20,2	36,0	36,4	20,2	41,6	
30-34 anni	33.810	29,1	18,9	35,3	34,8	20,0	40,8	
35-54 anni	65.040	29,6	21,0	38,6	35,3	21,3	42,8	
55-64 anni	6.745	37,2	24,2	50,5	45,4	27,8	60,1	
Totale giovani 15-29	anni							
Totale assunzioni di cui:	118.942	35,7	29,8	56,6	42,6	30,4	58,9	
- femmine	51.116	36,8	26,8	55,5	42,5	27,5	56,6	
- maschi	67.826	34,8	32,1	57,3	42,6	32,6	60,3	
- comunitari	102.237	36,2	30,5	57,5	43,4	32,1	60,4	
- extracomunitari	16.705	27,5	19,4	35,9	37,9	19,9	44,1	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Tab. 18 – Assunzioni di giovani 15-29 anni secondo alcuni caratteri del rapporto di lavoro, la durata e la stagione di avviamento

	Numero		Con	nposizione	% assunzio	ni	
	assunzioni		1997			2001	
		<3 mesi	estivi	<3 mesi /estivi	<3 mesi	estivi	<3 mesi /estivi
Totale giovani 15-29 anni	118.942	35,7	29,8	56,6	42,6	30,4	58,9
Contratto							
Apprendista	29.839	46,4	47,9	73,6	39,4	44,9	62,7
Cfl	3.893	13,9	19,3	14,1	15,3	22,3	18,3
Tempo det.	37.263	46,6	29,6	63,3	45,4	30,1	64,2
Interinale	13.576	26,7	13,3	-	83,6	25,5	85,6
Giornaliero	3.165	97,6	17,6	97,1	98,3	20,4	96,6
Tempo indet	30.907	20,7	21,8	32,4	21,6	21,1	29,1
Orario di lavoro							
Part time tempo pieno	107.216	35,6	30,2	56,8	42,6	30,9	59,0
Part time < 20 h	6.139	32,0	21,4	46,4	40,4	22,3	54,8
Part time > 20 h	5.587	43,8	29,3	59,5	45,3	30,0	60,6
Settore di attività							
Industrie agroalimentari	8.933	54,0	31,8	69,0	55,4	37,9	70,5
Settore moda	10.213	25,6	25,0	43,1	34,8	24,1	52,3
Legno e mobili in legno	5.577	25,4	26,4	48,5	35,2	28,0	55,9
Metalmeccaniche	23.203	27,6	29,2	50,8	40,0	30,4	56,7
Marmo, ceram, occh, oref	3.641	25,3	24,4	49,7	36,9	28,6	59,4
Costruzioni	9.303	32,1	31,4	52,4	34,4	31,6	52,8
Autoriparazioni	1.342	20,5	27,1	38,2	27,4	30,3	42,3
Commercio ingrosso	3.718	33,5	26,9	51,2	36,8	27,5	48,7
Commercio al minuto	8.897	35,2	32,6	57,2	43,2	32,6	56,7
Turismo	13.721	56,8	50,2	80,0	55,0	46,5	71,9
Trasporti	56	8,9	28,6	18,8	57,1	33,9	73,7
Servizi a imprese	69.44	26,5	22,1	41,2	44,4	23,6	55,6
Servizi a persone	97.07	48,5	20,4	50,7	47,9	18,7	56,2
Professione							
Dirigenti	23	11,1	22,2	33,3	21,7	26,1	33,3
Professioni intellettuali	1.050	29,1	22,3	46,9	34,5	22,3	41,9
Tecnici	14.428	32,8	19,3	36,3	35,3	18,4	39,1
Prof. amministr. esecutive	12.832	25,7	23,3	41,9	34,6	25,6	46,8
Professioni vendita	22.363	47,3	41,6	71,5	47,9	40,1	65,1
Operai specializz.	25.061	30,5	31,2	54,0	38,0	33,1	57,6
Conduttori macchine	14.096	28,8	30,1	52,4	41,0	30,5	57,3
Pers. non qualificato	28.029	41,5	27,2	57,3	51,0	29,2	66,1

 I lavori di brevissima durata rappresentano una quota significativamente diversa da quella della totalità dei lavoratori solo all'interno della classe dei giovanissimi (15-19 anni).

- In passato le durate brevi erano più frequenti per le donne che per gli uomini anche fra i giovani; al 2001 non c'è più alcuna differenziazione: per entrambi i sessi la quota è del 42,5%. I maschi sono più propensi ad essere assunti nei mesi estivi e la quota di lavori brevi avviati in estate è maggiore (60% nel 2001).
- É soprattutto la popolazione locale ad essere assunta d'estate e per lavori regolari di breve durata. Per gli extracomunitari la concentrazione stagionale è pari appena al 19,9%, contro il 32,1% di quella comunitaria e la quota di rapporti conclusi entro tre mesi è di 6 punti inferiore. Tuttavia anche per gli extracomunitari entrambi questi caratteri sono in aumento.
- La concentrazione stagionale era negli anni '90 un carattere proprio dei contratti di apprendistato. Nel 1997 47,9% erano avviati nei mesi estivi; quelli avviati nei mesi di giugno, luglio, agosto, corrispondenti al periodo delle vacanze scolastiche, erano nel 74% dei casi di durata inferiore a tre mesi. Ma dopo le innovazioni introdotte dalla legge 196/97, il primato delle brevi durate, anche per i giovani, è passato alle missioni di lavoro interinale, delle quali 1'86% si conclude entro tre mesi³⁰. In controtendenza con il trend generale, la percentuale di rapporti di apprendistato che è durata meno di tre mesi si è ridotta in tre anni di 7 punti percentuali, scendendo dal 46,4% al 39,4% e la quota estiva è scesa di tre punti. Ma la soglia minima di durata di 18 mesi imposta dal pacchetto Treu, viene rispettata solo nel 31% dei casi. I contratti con durate più lunghe e maggior diffusione nell'arco dell'anno sono sempre stati quelli di formazione lavoro, soppressi dalla riforma Biagi. Dei contratti a tempo indeterminato applicati ai giovani il 22% si conclude entro tre anni.
- Le durate si sono ridotte nel tempo non solo per i contratti a tempo pieno, ma anche per quelli a tempo parziale; per i rapporti di lavoro con orario inferiore a 20 ore la quota di durata inferiore a tre mesi è passata dal 32% al 40%.
- Ovviamente in testa sono il turismo (alberghi e pubblici esercizi)
 e il settore agrolimentare, entrambi con 55% dei rapporti di lavoro cessati entro tre mesi al 2001, al cui traino vanno i trasporti

^{30.} Al fine del calcolo della durata reale più missioni interinali svolte presso una stessa impresa utilizzatrice con intervallo di un giorno fra l'una e l'altra vengono accorpate in un unico rapporto.

e il commercio, attività che presentano più spiccate caratteristiche di bassa durata dei rapporti di lavoro, a causa della stagionalità; ma le differenze non sono significativamente elevate rispetto agli altri settori. Negli anni più recenti la quota di giovani assunti con contratti di durata stagionale è aumentata notevolmente anche in attività quali il settore moda (da 25,6% a 34,8%), quello metalmeccanico (da 27,6% a 40%) il settore del legno e del mobile in legno (da 25,4% a 35,2%), i servizi alle imprese (da 26,5% a 44,4%), che non hanno particolari esigenze di concentrazione della produzione in determinati periodi dell'anno a causa di punte stagionali della domanda. Invece i servizi alle persone, che al 1997 erano al terzo posto (dopo turismo e settore agroalimentare), quanto ad assunzioni di breve durata, hanno avuto un leggero calo di assunzioni di durata stagionale. Tali fenomeni assumono minor rilievo per i lavoratori adulti. É probabile che la scelta delle aziende risponda ad una strategia di flessibilità e di abbassamento del costo del lavoro attuata concentrando la produzione nei perodi in cui è più elevata l'offerta di lavoro giovanile.

Rispetto alla qualifica, i rapporti di breve durata sono più concentrati fra le professioni di vendita e fra le professioni manuali che non fra i "colletti bianchi": il personale non qualificato è assunto nel 46% dei casi con rapporti di lavoro che cessano entro tre mesi, seguito da conduttori di macchine (37%) e operai specializzati 33,8%). La categoria con quota minima (appena 12%) è quella dei dirigenti, peraltro molto poco rappresentata in questa fascia d'età. Nell'arco quadriennale analizzato anche le professioni amministrative esecutive cominciano ad avere quote consistenti di rapporti di breve durata (da 24,3% al 33,1%, con un incremento di quasi 9 punti percentuali).

7. Gli studenti lavoratori estivi

Per ricostruire la platea dei giovani che lavorano nel periodo delle vacanze scolastiche, abbiamo estratto dagli archivi dei centri per l'impiego i dati relativi a tutti i movimenti dei giovani di età compresa fra 15 e 29 anni (alla data di avviamento) che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro iniziato dopo il 15 giugno e concluso entro il 15 settembre dello stesso anno.

Tab. 19 – Numero di giovani che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro iniziato e concluso durante le vacanze estive (15 giugno-15 settembre) e che non hanno avuto alcun rapporto di lavoro nel corso dell'anno scolastico successivo, per età e livello di scuola cui sono iscritti (stima) – Anno 2000

	Corso di s	Totale			
Età	Studenti sc. superiori	Studenti universitari	Studenti 2° liv. università	studenti lavoratori	
15 anni	1.751	0	0	1.754	
16 anni	3.031	51	0	3.082	
17 anni	3.285	150	0	3.435	
18 anni	2.558	424	0	2.982	
19 anni	815	716	3	1.534	
20-24 anni	407	2.586	46	3.039	
25-29 anni	211	1.145	489	1.846	
Totale 15-29	12.032	5.265	372	17.672	

Nel sistema informativo Netlabor non ci sono informazioni direttamente utilizzabili sulla condizione di studente. Per simulare tale stato sono stati selezionati i movimenti relativi a giovani che hanno lavorato d'estate e che non hanno avuto nessun rapporto di lavoro durante i mesi corrispondenti all'anno scolastico seguente (cioè nell'intervallo che va da ottobre dell'anno in cui è avvenuto l'avviamento estivo a maggio dell'anno seguente, escluso il periodo delle feste natalizie, nel quale molti giovani studenti hanno effettuato altri lavori temporanei). Il corso frequentato è stato dedotto a partire dal titolo di studio conseguito negli anni precedenti³¹.

Dalla tab. 19 si desume che il numero studenti che hanno lavorato nella stagione estiva del 2000 (anno in cui gli archivi dei centri per l'impiego hanno meno dati mancanti) è pari a poco meno di 18.000³², dei quali 12.000 studenti di scuole superiori e 5.500 stu-

^{31.} Se il giovane è in posseso di sola licenza di scuola dell'obbligo, si presume che stia frequentando le scuole superiori; se ha già una qualifica o un diploma, si presume che sia uno studente universitario, se ha già un titolo di studio universitario di primo livello, si presume che sia iscritto ad un corso di secondo livello.

^{32.} Le stime effettuate a partire dai dati dei centri per l'impiego concordano con quelle che si possono fare a partire da Rtfl. Mediamente nell'ultimo quadriennio (2000-2003) sul totale dei giovani che hanno dichiarato di essere studenti nel mese di luglio, 8.000 si dichiarano occupati e 10.000 disoccupati (compresi quelli che non avevano fatto ricerca attiva di lavoro nelle settimane precedenti la rilevazione). Data l'esiguità del campione questo dato deve essere considerato indicativo dell'ordine di grandezza del fenomeno, più che non una stima esatta. Nell'ipotesi che, in un mercato teso come quello del Veneto, quasi

denti universitari³³. La parte più consistente (9.800) è costitita da giovani di età compresa fra 15 e 18 anni (di cui circa 8.000 in età di obbligo formativo), quasi tutti ancora studenti di scuole medie superiori.

Il numero di studenti-lavoratori estivi sembrerebbe in crescita negli ultimi anni. Secondo stime effettuate a partire dagli avviamenti registrati negli altri anni, sarebbero passati da 15.000 a poco meno di 20.000 fra il 1997 e il 2000.

Tab. 20 – Stima del numero di studenti-lavoratori estivi nel Veneto secondo il titolo di studio/livello corso frequentato e il numero di rapporti di lavoro iniziati e conclusi entro la stagione estiva. Anno 2000

Titolo di studio	Corso studi frequentato —	Numero rapporti iniziati e conclusi nella stagione estiva				
già acquisito		1	2	> 3	Totale	
Titolo studio non co	93,9	4,7	1,4	2.410		
Licenza media	Studenti sc. superiore	95,8	3,4	0,8	12.595	
Diploma, qualif.	Studenti universitari	91,2	6,8	2,1	2.503	
Tit. universitario	Stud. universitari 2° livello	87,1	8,0	4,9	163	
Totale valore assolu	ıto	16.755	727	190	17.672	
Totale %		94,8	4,1	1,1	100	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

tutti i giovani che si dichiarano disoccupati all'inizio dei mesi estivi troveranno almeno un lavoro temporaneo entro la stagione, il numero complessivo di studenti che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro durante la stagione estiva (18.000) verrebbe ad essere dello stesso ordine di grandezza di quello stimato attraverso la fonte Netlabor. Rtfl permette di stimare anche il numero di studenti, che pur non avendo già un'occupazione, o essendo alla ricerca di un lavoro, sarebbero "disponibili a lavorare a determinate condizioni" (nel caso degli studenti è molto plausibile che la condizione sia quella di un lavoro che sia coerente con il percorso formativo e che consenta loro di continuare gli studi). Il numero di studenti appartenenti a questo insieme è andato crescendo considerevolmente nel corso degli anni '90, fino a raggiungere un valore massimo di 58.000 individui nell'estate 2000. A partire dalla rilevazione di aprile 2001 l'Istat ha modificato la domanda nel questionario, ponendo la condizione dell'immediata disponibilità a lavorare entro 2 settimane. Con questo vincolo il numero di studenti non occupati né in cerca di lavoro, ma disponibili comunque a lavorare nei mesi estivi si è ridotto notevolmente, scendendo a 16.000 nel 2002 e a 12.500 nel 2003.

33. A risultati dello stesso ordine di grandezza, per gli studenti lavoratori universitari, si perviene a partire dalle informazioni rilevate dall'Istat attraverso l'indagine Istat sui percorsi di lavoro e studio dei diplomati.

Tab. 21 – Stima del numero di studenti-lavoratori estivi nel Veneto secondo il titolo di studio/livello corso frequentato e il numero di giorni lavorati durante l'estate. Anno 2000

Titolo di studio	Corso studi frequentato	Numero e				
già acquisito	presumibilmente	da 1 a 30	da 31 a 60	da 61 a 90	>3 mesi	Totale
Titolo studio non codificato		33,4	37,4	27,4	1,7	2.410
Licenza media.	Studenti sc. superiore	21,7	40,2	37,5	0,7	12.595
Diploma, qualif	Studenti universitari	38,8	35,9	24,3	1,1	2.503
Tit. universitario	Stud. univ. 2° livello	44,2	33,7	21,5	0,6	163
Totale valore assoluto		4.577	6.916	6.026	153	17.672
Totale %		25,9	39,1	34,1	0,9	100,0

In quasi tutti i casi gli studenti-lavoratori, soprattutto se giovani, hanno avuto un unico rapporto di lavoro durante la stagione estiva (tab.20). Nel 2000 solo il 4% ne ha avuti due e l'1% più di due. Hanno più di un rapporto soprattutto gli studenti universitari. Questi ultimi sono anche quelli che lavorano di meno durante l'estate: nel 44% dei casi meno di un mese; nel 34% da 30 a 60 giorni (cfr. tab. 21). Per gli studenti già in possesso di un titolo universitario di primo livello questo fenomeno è ancora più accentuato.

In assenza di uno strumento contrattuale specifico, fino ad oggi è l'apprendistato la tipologia contrattuale che ha permesso esperienze di lavoro più durature nel periodo delle vacanze estive degli studenti: il 44% degli studenti apprendisti lavora per l'intero periodo di chiusura delle scuole. Per i giovani assunti con contratto a tempo determinato questa condizione si verifica solo nel 28,5% dei casi, per gli interinali nell'1,5%. Per gli assunti con contratto di formazione lavoro o con contratto a tempo indeterminato interrotto a fine estate, la quota che lavora per l'intero periodo scende al di sotto del 30%. In parte ciò potrebbe essere dovuto al fatto che nell'università luglio è ancora stagione di esami e il periodo di astensione dalle lezioni è sfasato rispetto a quello delle scuole. L'esistenza di un'elevata quota di studenti degli istituti superiori che vengono assunti come apprendisti per l'intero periodo di chiusura delle scuole potrebbe, d'altra parte, corroborare la tesi che anche aziende che non hanno la necessità di variare sensibilmente la produzione nel corso dell'anno programmino la propria attività secondo cicli stagionali che consentano di usufruire al massimo di questo tipo di offerta di lavoro giovanile a basso costo.

8. I percorsi lavorativi dei giovani neoassunti

La riduzione delle durate dei rapporti di lavoro negli ultimi anni è andata di pari passo con l'aumento del numero di proroghe e trasformazioni³⁴, passate fra il 1997 e il 2002 dal 21% al 27% del totale degli avviamenti; il 23% delle trasformazioni riguarda conversioni da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato. Per i giovani dai 24 ai 29 anni la quota di trasformazioni e proroghe sale al 30% e di queste il 29% avviene da contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato.

In ogni caso, con il progredire dell'esperienza, aumenta anche la probabilità per i giovani di essere assunti con un nuovo rapporto di lavoro stabile. I dati contenuti negli archivi dei centri per l'impiego consentono di analizzare in dettaglio le carriere lavorative dei giovani, evidenziando le tappe del percorso verso la stabilizzazione nei primi anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro.

Nella tab. 22 è stato preso in considerazione l'avviamento dei giovani entrati per la prima volta in archivio nel corso del 1997. Per avere una maggior probabilità di rilevare il primo ingresso, i nominativi sono estratti da un *set* di centri per l'impiego la cui informatizzazione è avvenuta prima del 1995. In tutto si tratta di 43.000 giovani, dei quali 13.660 avevano meno di 20 anni alla data di prima assunzione; 7.500 erano 20-24enni, altrettanti erano 25-29enni e 5.500 avevano più di trent'anni. Questa distribuzione conferma l'innalzamento avvenuto in questi ultimi anni dell'età del primo lavoro.

Per ciascun giovane sono state aperte cinque finestre temporali di durata annuale, osservando la progressione dell'esperienza lavorativa allo scadere di 1, 2, 3, 4, 5 anni (esatti) dalla data di assunzione.

^{34.} I periodi lavorati dopo le eventuali proroghe o trasformazioni sono compresi nel calcolo delle 'durate reali' dei rapporti di lavoro, riportate nel paragrafo precedente (la data di avviamento che appare è sempre quella del rapporto iniziale). Anche per le trasformazioni si fa riferimento a quelle avvenute di fatto, al di là della tipologia registrata. In particolare sono state considerati trasformazioni anche i nuovi rapporti di un lavoratore con la stessa azienda (comprese le missioni interinali) avviati a un giorno di distanza dalla cessazione del precedente.

Tab. 22 – Giovani assunti per la prima volta nel 1997 secondo il percorso lavorativo nei cinque anni successivi

Età alla data di	Numero	Situazione a fin	e intervallo	Esperienza lavorativa durante l'intervallo (valori medi su avviati)			
avviamento	avviati nel 1997	% tempo indet.	% non presenti in archivio	n. rapporti/ lavoratori	n. giorni lavorati/ lavoratore	anni esperienza effettiva	
1998 (intervallo 1 anno)							
15-19 anni	13.667	15,1	38,4	1,4	218	0,60	
20-24 anni	7.513	49,6	30,9	1,5	284	0,78	
24-29 anni	7.259	64,8	24,2	1,4	300	0,82	
30-34 anni	5.455	78,3	27,3	1,4	297	0,81	
Totale 15 e oltre	28.440	38,8	32,8	1,4	256	0,70	
1999 (intervallo 2 anni)							
15-19 anni	13.667	28,4	37,4	1,9	426	1,17	
20-24 anni	7.513	67,8	31,7	1,9	536	1,47	
24-29 anni	7.259	80,8	33,1	1,8	564	1,55	
30-34 anni	5.455	85,2	31,0	1,8	555	1,52	
Totale 15 e oltre	28.440	53,0	34,8	1,9	491	1,34	
2000 (intervallo 3 anni)							
15-19 anni	13.667	40,4	35,2	2,4	647	1,77	
20-24 anni	7.513	72,8	32,0	2,3	781	2,14	
24-29 anni	7.259	83,9	32,4	2,1	809	2,22	
30-34 anni	5.455	86,2	36,8	2,2	793	2,17	
Totale 15 e oltre	28.440	60,5	36,6	2,3	724	1,98	
2001 (intervallo 4 anni)							
15-19 anni	13.667	50,9	32,9	2,8	885	2,43	
20-24 anni	7.513	81,9	36,7	2,6	1.017	2,79	
24-29 anni	7.259	87,6	34,9	2,5	1.048	2,87	
30-34 anni	5.455	91,1	39,2	2,6	1.019	2,79	
Totale 15 e oltre	28.440	68,1	34,4	2,7	962	2,63	
2002 (intervallo 5 anni)							
15-19 anni	13.667	62,4	33,9	3,2	1.125	3,08	
20-24 anni	7.513	85,4	38,1	2,9	1.245	3,41	
24-29 anni	7.259	89,1	38,5	2,7	1.276	3,50	
30-34 anni	5.455	89,4	42,0	2,8	1.238	3,39	
Totale 15 e oltre	28.440	74,9	36,2	3,0	1.195	3,27	

Le prime due colonne, dopo quella che riporta il numero iniziale di avviamenti osservati, rilevano la condizione del giovane alla data di scadenza di ciascun intervallo. Le successive tre colonne si riferiscono all'accumulo di esperienza in tutto l'intervallo.

Si osserva che nel primo anno, qualunque sia la classe d'età ciascun giovane passa mediamente attraverso 1,4 rapporti di lavoro con datori di lavoro diversi (in ciascun rapporto sono comprese anche le eventuali trasformazioni). Il numero dei posti di lavoro occupati aumenta nel secondo e nel terzo anno, fino a stabilizzarsi su un numero medio di tre al quinto anno, un po' più elevato per i giovanissimi.

Cumulando l'esperienza lavorativa maturata attraverso questa carriera frammentata, si vede che alla fine del primo anno mediamente sono state effettuate 256 giornate di lavoro da ciascun giovane; l'esperienza effettiva è stata dunque pari al 70% di quella potenziale che il giovane avrebbe potuto fare se fosse stato assunto con un unico contratto a tempo indeterminato. I più penalizzati sono i giovanissimi (molti dei quali lavorano solo d'estate), con 0,6 anni di esperienza effettiva; oltre i 24 anni si ha la probabilità di lavorare circa 80 giorni in più.

Nelle righe sottostanti è possibile seguire il progredire dell'esperienza effettiva allo scorrere di quella potenziale. Per accumulare due anni di esperienza devono passare tre anni dalla data del primo avviamento. Alla fine dell'intero periodo quinquennale osservato i più fortunati sono i 20-24enni, che hanno cumulato complessivamente 3,5 anni di esperienza effettiva, contro i tre anni di chi ha iniziato a lavorare a meno di 18 anni.

Attraverso gli archivi dei centri per l'impiego non è possibile distinguere i lavoratori non occupati a fine intervallo da quelli che sono passati a lavoro indipendente o a settori di attività non obbligati alla comunicazione, o che si spostano in un'altra regione. Inoltre in un numero consistente di casi la non presenza in archivio a fine periodo può essere dovuta ad errori di tipo amministrativo e a mancato aggiornamento. Tutti questi casi vanno a finire nella colonna dei 'non presenti a fine intervallo'.

Tab. 23 – Esperienza effettiva dopo 5 anni dalla data di inizio lavoro. Lavoratori in complesso e lavoratori presenti almeno una volta in archivio nell'ultimo anno

Intervallo		Avviati nel 1997				Giovani con almeno 1 giorno di lavo nell'ultimo anno		
	Valore Assoluto	% Presenti a fine interv. su avviati	n. rapp./ lavoratore	Anni esperienza effettiva	% su avviati	n. rapp./ lavoratore	Anni esperienza effettiva	
dopo 1 anno	43.242	70,0	1,4	0,74	100	1,4	0,74	
dopo 2 anni	43.242	66,8	1,8	1,41	84,0	1,9	1,61	
dopo 3 anni	43.242	65,8	2,2	2,06	79,6	2,4	2,41	
dopo 4 anni	4.3242	64,5	2,6	2,70	75,7	2,8	3,25	
dopo 5 anni	43.242	61,9	2,9	3,33	72,8	3,1	4,10	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Al fine di escludere questi casi anomali dal conteggio delle giornate lavorate, nella tab. 23 gli stessi indicatori sono stati elaborati solo per i lavoratori presenti negli archivi dei centri per l'impiego per almeno un giorno nel corso dell'ultimo anno di ciascun intervallo.

Gli anni di esperienza effettiva salgono a oltre 4, con massimo aumento per i giovani di 20-24 anni, la cui assenza in intervalli più o meno ampi di tempo successivi al primo impiego può essere giustificata dal rientro nel sistema formativo. Contemporaneamente aumenta anche il numero di posti di lavoro per lavoratore.

É interessante confrontare questi risultati con quelli di ricerche effettuate in altri contesti.

Tab. 24 – Progressione dell'esperienza effettiva media rispetto all'esperienza potenziale. Giovani assunti per la prima volta nel 1997. Confronto Veneto, Italia, USA³⁵

Classe d'età	Numero anni di intervallo							
	1	2	3	4	5			
Veneto(a)								
15-19 anni	0,60	1,17	1,77	2,43	3,08			
20-24 anni	0,78	1,47	2,14	2,79	3,41			
25-29 anni	0,89	1,66	2,38	3,08	3,73			
30-34 anni	0,90	1,70	2,45	3,16	3,86			
Italia (b)	0,47	1,26	2,10	2,97	3,90			
USA (b)	0,70	1,36	2,10	2,89	3,73			

(a) Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor, (b) C. dell'Aringa, G. Piccirilli (2000)

35. Se anziché effettuare la misurazione sul numero di avviati iniziali, questa viene calcolata sui lavoratori presenti almeno una volta nell'ultimo anno dell'intervallo (vedi tab.23), gli anni di presenza effettiva aumentano sensibilmente, soprattutto nell'ultimo anno, arrivando a valori superiori sia di quelli misurata in Italia che a quelli degli Stati Uniti

Tab. 24-bis – Progressione dell'esperienza effettiva media rispetto all'esperienza potenziale. Giovani assunti per la prima volta nel 1997 e presenti almeno una volta nell'ultimo intervallo

Classe d'età	Numero anni di intervallo							
Classe a eta	1	2	3	4	5			
15-19 anni	0,60	1,34	2,04	2,81	3,62			
20-24 anni	0,78	1,70	2,52	3,42	4,24			
25-29 anni	0,89	1,83	1,29	3,52	4,40			
30-34 anni	0,90	1,85	2,74	3,66	4,58			

Per l'Italia sono disponibili i risultati di una ricerca effettuata da Dell'Aringa e Piccirilli, su un campione di 100.000 individui estratto dall'universo dei lavoratori dipendenti Inps, con data di primo ingresso nel periodo 1982-84. Si tratta di un campione leggermente diverso dal nostro, costituito da giovani tutti di sesso maschile, di età compresa tra i 17 e i 24 anni. L'esperienza maturata è più bassa di quella osservata nel Veneto, ma dopo cinque anni si attesta su valori superiori. Più vicini a quelli del Veneto sono nel primo anno i valori relativi all'esperienza statunitense ma, anche in questo caso, la progressione nel tempo è più veloce. Questi risultati vanno comunque valutati con la dovuta cautela a causa della diversità delle fonti e dei contesti.

La frammentazione della carriera non sembrerebbe, dunque, avere effetti marcati sulla durata complessiva dell'esperienza, se non altro non superiori a quelli che si rilevano in altri contesti.

Un effetto positivo dello scorrere del tempo è quello sulla stabilizzazione del lavoro. Benché alla data di primo avviamento solo il 33% dei contratti di assunzione fossero a tempo indeterminato, già alla fine del secondo anno la quota è salita al 63% e al termine del quinto anno ha raggiunto quasi il 75% (90% per i giovani con più di 25 anni). Questo è un risultato estremamente positivo che conferma il significato tutt'altro che precario della mobilità dei giovani all'inizio della carriera.

É interessante verificare se nel corso degli ultimi anni, con le maggiori opportunità offerte alle aziende di contratti flessibili a seguito dell'entrata a regime del "Pacchetto Treu", questo carattere rimane confermato.

Nella tab. 22 abbiamo esaminato i percorsi lavorativi di coorti di giovani, entrati al lavoro in anni diversi, che vanno dal 1995 (prima della legge treu) al 1999, quando ormai la riforma dell'apprendistato e il lavoro interinale erano operanti.

Si vede, che, benché il numero di posti di lavoro cambiati non si riduca di molto, la quota di giovani che perviene ad un rapporto di lavoro stabile dopo tre anni scende progressivamente dal 69,5% di quelli avviati nel 1995 (con esito osservato al 1998) al 61% di quelli avviati nel 1999 (ma la quota di apprendisti a fine periodo aumenta da 33% a 47%). Contemporaneamente gli anni di esperienza effettiva lavorati nell'arco di esperienza potenziale di tre anni scendono scendono da 2,10 a 1,89. Apparentemente i più penalizzati sembrerebbero

essere i giovani di 20-24 anni, cui è stata allargata l'accessibilità all'apprendistato nel 1997, la cui probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato alla fine dei tre anni scende dal 80% al 66%, ma la differenza è tutta dovuta alla quota di giovani che sono apprendisti a fine intervallo (17,8%)

Tab. 25 – Esperienza effettiva dopo tre anni secondo la data di inizio del primo lavoro

		Alla fine de	Alla fine dei tre anni		Durante i tre anni			
	Numero_	Tina jine a		(su lavoratori avviati iniziali)				
	lavoratori avviati	% presenti a fine periodo	% a tempo indeterminato	n. rapporti /lavoratore	n. giorni lavorati /lavoratore	anni esperienza effettiva		
Primo lavoro iniz	riato nel 1995							
15-19 anni	15.381	64,0	47,1	2,2	653	1,79		
20-24 anni	12.978	71,2	80,2	2,0	834	2,28		
24-29 anni	10.342	69,7	86,5	1,9	847	2,32		
30-34 anni	7.746	70,0	89,9	1,9	835	2,29		
Totale	38.700	67,9	69,5	2,1	765	2,10		
Primo lavoro iniz	riato nel 1996							
15-19 anni	14.103	64,3	44,2	2,3	642	1,76		
20-24 anni	10.707	63,0	74,6	2,2	755	2,07		
24-29 anni	8.983	63,9	82,9	2,1	802	2,20		
30-34 anni	6.905	65,5	88,8	2,1	787	2,16		
Totale	33.793	63,8	64,0	2,2	720	1,97		
Primo lavoro iniz	ziato nel 1997							
15-19 anni	13.667	64,8	40,4	2,4	647	1,77		
20-24 anni	7.513	68,0	72,8	2,3	781	2,14		
24-29 anni	7.259	67,6	83,9	2,1	809	2,22		
30-34 anni	5.455	63,2	86,2	2,2	793	2,17		
Totale	28.440	66,4	60,5	2,3	724	1,98		
Primo lavoro iniz	iato nel 1988							
15-19 anni	13.039	63,6	38,0	2,4	628	1,72		
20-24 anni	7.939	64,9	66,7	2,4	758	2,08		
24-29 anni	6.611	58,4	83,5	2,4	730	2,00		
30-34 anni	4.674	60,1	82,7	2,2	774	2,12		
Totale	27.588	62,7	56,7	2,4	690	1,89		
Primo lavoro iniz	iato nel 1999							
15-19 anni	12.582	62,6	39,3	2,4	643	1,76		
20-24 anni	8.263	59,4	65,9	2,4	706	1,93		
24-29 anni	6.834	61,4	83,3	2,4	763	2,09		
30-34 anni	5.049	63,3	88,6	2,3	759	2,08		
Totale	27.679	61.4	57.9	2.4	691	1,89		

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

Per i giovanissimi diminuisce la probabilità di avere un lavoro stabile dopo tre anni, ma aumenta il numero medio di giorni effettivamente lavorati nel periodo. Ciascun giovane accumula mediamente 1,7 anni di esperienza lavorativa effettiva, attraverso 2,4 rapporti di lavoro.

Tab. 26 – Giovani che hanno iniziato a lavorare nel 1999, secondo il contratto di avviamento iniziale e il contratto al termine del terzo anno

Primo	Totale	% pres	% pres Contratto alla fine del terzo anno						
avviamento 1999	avviati	dopo 3 anni	Appren- distato	Cfl	Tempo determ	Interin.	Tempo. indeterm	esperienza effettiva	
Apprendistato	11.700	63,9	48,6	3,8	6,6	1,8	39,2	1,9	
Cfl	2.048	71,3	5,6	6,9	4,9	1,4	81,3	2,4	
Tempo det.	7.087	56,1	14,0	4,3	15,6	2,3	63,8	1,7	
Interinale	1.156	47,4	18,5	1,9	9,3	13,0	57,4	1,3	
Giornaliero	243	50,0	50,0	0,0	0,0	0,0	50,0	1,0	
Tempo indet	5.445	62,6	5,4	3,9	6,0	2,7	82,1	2,1	
Totale	27.679	61,4	27,2	4,1	8,5	2,4	57,9	1,9	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su dati Amm.ni Prov.li - Archivi Netlabor

La tab. 26 presenta la matrice di transizione fra i diversi tipi di contratto a tre anni di distanza per i giovani che hanno fatto il loro ingresso nel mercato del lavoro nel 1999.

I giovani che entrano per la prima volta negli archivi come apprendisti sono quelli che hanno le più basse *chances* di arrivare rapidamente a un rapporto di lavoro stabile. Dopo tre anni solo il 39% risulta assunto con un contratto a tempo indeterminato. Chi invece era stato assunto inizialmente con un contratto a tempo determinato ha quasi il doppio di possibilità.

Il contratto che dà maggiori garanzie di un percorso rapido verso la stabilità era quello di formazione lavoro, soppresso dalla recente normativa.

Nel 1999, 1.156 giovani hanno iniziato a lavorare con una missione di lavoro interinale. Questa modalità di ingresso non ha precluso loro l'accesso successivo a un rapporto di lavoro stabile più di quanto non abbiano fatto altre tipologie contrattuali. Peraltro, dopo l'assunzione come giornaliero, questo è il tipo di contratto che riduce al minimo le ore lavorate nell'anno (appena 1,30 anni di esperienza effettiva, contro i 2,36 anni del Cfl).

Più lontano dalla conclusione sembra essere il percorso verso la

stabilità dei contratti di collaborazione. Ma su questa tipologia Netlabor non contiene informazioni³⁶.

In conclusione, pur essendo molto frammentate, e 'a ridotte garanzie', le carriere di ingresso dei giovani si concludono quasi sempre con il passaggio ad un'occupazione stabile.

Il rischio per i giovane del Veneto non è tanto quello di entrare nel circolo vizioso della precarizzazione, quanto quello dell'effetto negativo che le carriere spezzate possono determinare sulla qualità del lavoro e sull'accrescimento di professionalità. É vero che, soprattutto al Nord, in molti casi il passaggio attraverso rapporti di lavoro con diverse aziende può essere il fattore chiave per accumulare competenze, non acquisibili all'interno del sistema scolastico e, tramite queste, acquisire *chances* di avanzamento nella carriera. Tuttavia se le prime esperienze avvengono in posizione declassata rispetto al titolo di studio, o, addirittura, in settori e qualifiche che non hanno niente a che fare con il percorso formativo, questo può trasformarsi in danno per la successiva carriera³⁷.

Benchè il quadro che emerge per i giovani del Veneto sia, dunque, sostanzialmente positivo nel breve termine, la domanda rilevante riguarda le conseguenze nel futuro di questi percorsi lunghi di ingresso, sia per quanto riguarda le carriere individuali, sia per la produttività e la competitività dell'intero sistema economico regionale a lungo termine.

^{36.} Per i laureati, secondo i risultati dell'indagine Alma Laurea (2003), a livello nazionale solo il 35% dei casi. Dopo 5 anni si sarebbe trasformato in contratto a tempo indeterminato.

^{38.} I risultati di una ricerca condotta da Barbieri P., Schrerer S. (2002) sui dati dell'Indagine Longitudinale sulle Famiglie Italiane condotta dall'Università di Trento in collaborazione con Istat, dimostrano come un ingresso in posizione 'atipica', se professionalmente ricco e fonte di ulteriore conoscenza, non si risolva in una 'trappola' destinata ad incidere negativamente sul resto della carriera professionale, mentre ciò che è destinato ad incidere sullo sviluppo della carriera è l'accettare un ingresso in posizione declassata rispetto all'investimento in capitale umano fatto dai soggetti. Questo effetto 'stigma' viene tuttavia riscontrato solo nelle regioni meridionali.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., Anastasia B., Gambuzza M., Gualmini E., Rasera M. (2000), Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato, Franco Angeli, Milano.
- Barbieri P., Scherer S. (2002), "Logici e razionali? Comportamenti strategici dell'offerta di lavoro nella transizione scuola-lavoro: un confronto fra Nord e Sud Italia", in *Lavoro e relazioni industriali*, 1, gennaio-giugno.
- Boldrin A., de Angelini A. (2002), "Dopo l'apprendistato. I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori", *I Tartufi*, 10, Maggio.
- Consorzio Interuniversitario Alma Laurea (2004), Condizione occupazionale dei laureati, Indagine 2003, Marzo, mimeo.
- Contini B. (a cura di) (2002), Osservatorio della mobilità del lavoro in *Italia*, Il mulino, Bologna.
- de Angelini A. (2001), "I giovani tra scuola e lavoro", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Rapporto 2001*, Franco-Angeli, Milano.
- de Angelini A. (2003), "Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Rapporto 2003*, FrancoAngeli, Milano.
- Dell'Aringa C., Piccirilli G. (2000), "La mobilità occupazionale nelle fasi iniziali della carriera", in *Lavoro e relazioni industriali*, 1, gennaio-giugno.
- Istat (2002), "Diplomati e mercato del lavoro, Percorsi di lavoro e di studio dei diplomati, indagine 2001", in *Collana Informazioni*, 44.
- Istat (2003,a) "I diplomati e lo studio, Percorsi di lavoro e di studio dei diplomati, indagine 2001", in *Collana Informazioni*, 30.
- Istat (2003,b) "I laureati e il mercato del lavoro. Inserimento professionale dei laureati. Indagine 2001", in *Collana Informazioni*, 31.
- Istat (2003,d) "Famiglie, abitazioni e sicurezza dei cittadini. Indagine 2001", in *Collana Informazioni*.
- Migliorini E. (2002), "Scenari di evoluzione demografica del Veneto", *I tartufi*, 9, Agosto.

- Regione Veneto-Coses (2003), Secondo Rapporto sulla scuola veneta, dicembre, mimeo.
- Sabbadini L. (1999), "Modelli di formazione e organizzazione della famiglia", relazione al Convegno su "Le famiglie interrogano le politiche sociali", Bologna, 29-31 marzo.