



VENETO LAVORO
Osservatorio & Ricerca

QUANTO È PRECARIA LA STABILITÀ

Fragilità delle promesse nominalistiche. Le durate dei
contratti a tempo indeterminato

MISURE/8

Agosto 2007

1. Il problema

Modificate le regole che permettono la conclusione della carriera lavorativa con l'assegnazione di un vitalizio, il dibattito è tuttora aperto sulle modifiche da apportare al sistema di welfare e ad alcuni strumenti contrattuali vigenti nel mercato del lavoro. Lo scopo di fondo degli interventi è aumentare la platea dei soggetti coperti da un valido sistema di tutele (cosa quanto mai necessaria) e, allo stesso tempo, ridurre il livello di precarietà del sistema occupazionale che viene giudicato (non unanimemente a dire il vero) troppo elevato, soprattutto per quanto riguarda la platea dei giovani.

La strategia per combattere la precarietà individua nell'indeterminatezza del termine dei contratti l'ottimo da perseguire, imputando di converso la precarietà alla certezza della temporaneità di una prestazione lavorativa (indipendentemente dalla durata stabilita, anzi ponendo limiti alla lunghezza predefinita e quindi, implicitamente, giudicando negativamente il "perdurare"). Poca attenzione viene sempre riservata agli aspetti retributivi che invece non poco contano nel determinare il livello di precarietà.

Premesso che il contratto di lavoro a tempo indeterminato (Cti) rappresenta effettivamente lo standard sul quale è tarato il sistema delle garanzie di tutela e che le stesse tendono invece ad affievolirsi per altre forme contrattuali (livello rispetto al quale andrebbe svolta un'azione di sensata parificazione), limitatamente al tema della durata: è proprio vero che la promessa di indeterminatezza del Cti è una garanzia di stabilità? Il Cti assicura l'indissolubilità del legame tra azienda e lavoratore? La realtà è conforme alle aspettative alimentate dalla definizione nominale del contratto?

2. I risultati

Sinteticamente la questione è: quanto durano i Cti stipulati in Veneto? O meglio, qual è la quota di quelli che si concludono dopo breve tempo dalla firma del contratto? La fonte utilizzata per cercare di rispondere ai quesiti è come sempre il data base Giove 2006, costruito a partire dai micro dati ricavati dalle comunicazioni obbligatorie delle aziende ai Centri per l'Impiego.

Su un totale di 580mila assunzioni registrate nel 2004 i Cti risultano essere oltre 170mila (**Tab. 1**). Al di là delle variazioni in termini assoluti intervenute negli ultimi anni, la loro incidenza percentuale sul totale dei flussi si è progressivamente ridotta: essi valgono oggi circa il 30% del totale mentre erano oltre il 40% ancora alla fine degli anni '90.

Tab. 1 - Assunzioni a tempo indeterminato per classe di durata e anno

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
a) fino a 30gg	12.722	15.379	17.185	16.921	15.108	15.592	13.876
b) da 31 a 90gg	16.436	19.961	22.165	21.810	19.893	19.352	17.629
c) da 91 a 180gg	16.184	18.756	21.033	20.706	19.549	19.574	18.238
d) da 181 a 365gg	22.573	24.751	27.191	27.232	30.850	25.986	23.214
e) da 366 a 730gg	25.171	27.629	29.899	30.397	35.405	26.343	99.240
f) da 731 a 1095gg	13.638	14.061	16.094	16.731	16.844	79.665	2.142
g) oltre 1095gg	56.710	58.572	69.401	73.417	70.732	1.425	1
Totale	163.434	179.109	202.968	207.214	208.381	187.937	174.340
a) fino a 30gg	7,8%	8,6%	8,5%	8,2%	7,3%	8,3%	8,0%
b) da 31 a 90gg	10,1%	11,1%	10,9%	10,5%	9,5%	10,3%	10,1%
c) da 91 a 180gg	9,9%	10,5%	10,4%	10,0%	9,4%	10,4%	10,5%
d) da 181 a 365gg	13,8%	13,8%	13,4%	13,1%	14,8%	13,8%	13,3%
e) da 366 a 730gg	15,4%	15,4%	14,7%	14,7%	17,0%	14,0%	56,9%
f) da 731 a 1095gg	8,3%	7,9%	7,9%	8,1%	8,1%	42,4%	1,2%
g) oltre 1095gg	34,7%	32,7%	34,2%	35,4%	33,9%	0,8%	0,0%
Totale entro l'anno	67.915	78.847	87.574	86.669	85.400	80.504	72.957
%	41,6%	44,0%	43,1%	41,8%	41,0%	42,8%	41,8%

Nota: per gli anni 2003 e 2004 le durate sono censurate a destra e pertanto non risultano misurabili per le classi di durata evidenziate.

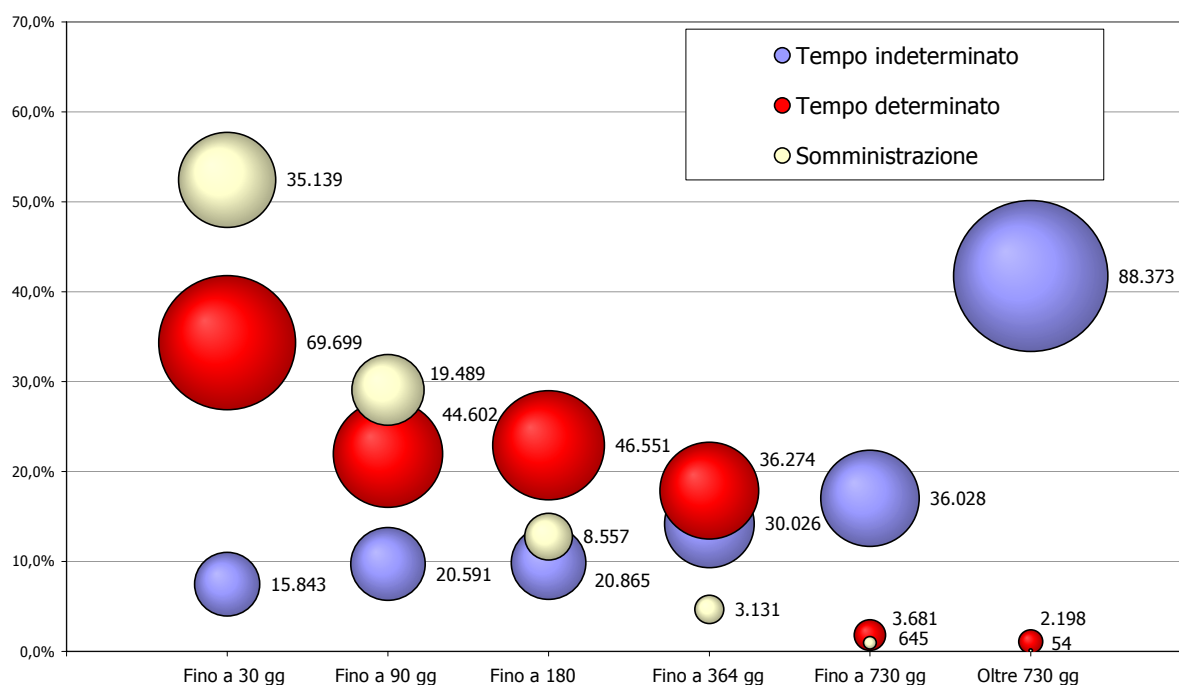
Fonte: ns. elab. su dati Silrv-Giove, edizione 2006

I contratti mostrano distribuzioni sostanzialmente costanti nel tempo che evidenziano come:

- 4 Cti su 10 si concludono entro un anno, in particolare l'8% non supera il mese e un altro 10% non supera i tre mesi;
- la quota di quelli che vanno oltre la soglia dei 3 anni stenta ad arrivare al 35%.

Sono risultati lontani da quelle che possono essere le attese frutto del senso comune e che risultano spiazzanti anche rispetto a previsioni di stabilizzazione ipotizzate dal legislatore: la soglia rappresentata dai 36 mesi cumulati con contratti a tempo determinato presso il medesimo datore di lavoro appare, alla luce di questi risultati, più che una disdicevole evenienza un risultato da perseguire visto che risulta solo marginalmente garantito anche dai contratti cosiddetti stabili¹. Resta ovviamente chiaro come i Cti permettano periodi di occupazione sicuramente più lunghi di qualsiasi altro contratto di lavoro dipendente, incomparabili con i classici contratti a tempo determinato ed ancor più con quelli di somministrazione (**Graf. 1**).

Graf. 1 – Distribuzione % e volume delle assunzioni per tipologia contrattuale e classe di durata. Valori medi 1998-2004



Fonte: ns. elab. su dati Silrv-Giove, edizione 2006

Se soffermiamo l'attenzione sull'insieme dei contratti che si chiudono entro un anno dalla stipula e guardiamo ai settori che li generano (**Tab. 2**) possiamo notare:

- la presenza di una discreta variabilità settoriale nella quota delle durate brevi rispetto al totale, si va dal 31,7% delle altre industrie manifatturiere al 56% degli alberghi;
- la prevalenza nel manifatturiero di durate in genere superiori all'anno;
- le chiusure dei contratti entro i primi 12 mesi nei settori delle costruzioni, dei servizi culturali e di quelli alla persona (oltre agli alberghi, già citato) sono superiori al 50% del totale.

¹ A proposito di misure, un interrogativo non privo di fondamento (che nasce dalla previsione limitativa, contenuta nel Protocollo "Previdenza, lavoro e competitività" che il Governo ha recentemente sottoposto alle parti sociali, di consentire ulteriori stipule di contratti a tempo determinato con lo stesso datore di lavoro quando si siano superati i 36 mesi cumulati solo presso la Direzione provinciale del lavoro) è quello di capire chi e come (fatte salve le parti coinvolte) sarà in grado di misurare le durate complessive dei diversi contratti.

Tab. 2 - Distribuzione per settore dei Cti totali e di quelli che si concludono entro un anno dalla stipula. Periodo 1998-2004

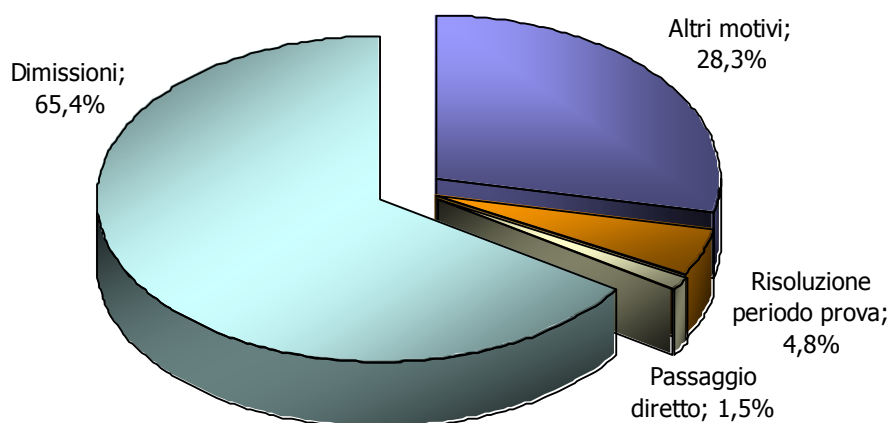
	Totale	di cui durata < 1 anno	
		v. ass.	%
A - Primario	21.357	8.414	39,4%
B - Sistema moda	98.110	37.092	37,8%
C - Legno-mobilità	44.931	14.726	32,8%
D - Metalmeccanica	201.341	65.603	32,6%
E - Altre industrie	105.121	33.358	31,7%
F - Costruzioni	152.676	78.698	51,5%
G - Servizi della distribuzione	261.617	113.043	43,2%
H - Servizi alla produzione	161.106	73.399	45,6%
I - Servizi alla persona. Totale	196.870	104.218	52,9%
- Alberghi, ristoranti	111.251	62.555	56,2%
- Agenzie turistiche	3.611	1.598	44,3%
- Servizi culturali e ricreativi	12.695	6.387	50,3%
- Altre categorie	7.423	2.470	33,3%
- Altri servizi alla persona	43.351	24.323	56,1%
- Servizi domestici	18.539	6.885	37,1%
L - Servizi sociali	75.012	28.715	38,3%
M - Dato mancante	5.242	2.600	49,6%
Totale complessivo	1.323.383	559.866	42,3%

Fonte: ns. elab. su dati Silrv-Giove, edizione 2006

Emerge come la concentrazione delle durate più brevi avvenga in settori già contraddistinti da un usuale impiego discontinuo di manodopera, anche se la distanza tra questi e gli altri comparti produttivi non è tale da prefigurare una caratterizzazione specifica del mercato del lavoro. Piuttosto è la struttura economica nel suo complesso (prevalenza di un tessuto di piccole e medie imprese, elevato tasso di nati-mortalità aziendale, mercato del lavoro teso con ampia opportunità di mobilità occupazionale, etc.) che può meglio contribuire a spiegare il fenomeno.

Qualche ulteriore elemento per valutare il significato dei dati esposti può senza dubbio venire dall'esame delle motivazioni di chiusura dei rapporti (**Graf. 2**).

Graf. 2 – Motivi delle chiusure entro 12 mesi dei rapporti Cti. Media 2000-2004



Fonte: ns. elab. su dati Silrv-Giove, edizione 2006

Il non superamento del periodo di prova (4,8%) rappresenta un dato fisiologico del tutto comprensibile, così come i passaggi diretti e immediati (1,5%) stanno ad indicare una mobilità occupazionale voluta e gestita direttamente dal lavoratore. Meno univoco il giudizio che si può esprimere riguardo alle dimissioni, che rappresentano la quota largamente maggioritaria (65%). Dentro questa motivazione ci possono stare delle scelte del lavoratore come pure dei comportamenti indotti dal datore di lavoro. Ciò che è possibile fare con i dati a disposizione è guardare all'immediato destino occupazionale dei soggetti coinvolti (**Tab. 3**).

Tab. 3 - Tipologia del primo contratto successivo ad un rapporto a tempo indeterminato interrotto per dimissioni entro 1 anno dall'assunzione nel periodo 2000-2004 per distanza dall'interruzione

	Tipologia contrattuale del primo rapporto successivo				Totale
	Ctd	Cti	Cfl	Cap	
Entro 10gg	22.755	48.377	818	1.841	73.791
Tra 10gg e 1 mese	11.023	15.790	497	1.453	28.763
Tra 1 e 3 mesi	12.639	16.491	486	1.595	31.211
Tra 3 e 6 mesi	8.686	11.018	204	999	20.907
Oltre 6 mesi	18.018	22.083	340	2.495	42.936
Totale rioccupati	73.121	113.759	2.345	8.383	197.608
Entro 10gg	31,1%	42,5%	34,9%	22,0%	37,3%
Tra 10gg e 1 mese	15,1%	13,9%	21,2%	17,3%	14,6%
Tra 1 e 3 mesi	17,3%	14,5%	20,7%	19,0%	15,8%
Tra 3 e 6 mesi	11,9%	9,7%	8,7%	11,9%	10,6%
Oltre 6 mesi	24,6%	19,4%	14,5%	29,8%	21,7%
Totale rioccupati	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Entro 10gg	30,8%	65,6%	1,1%	2,5%	100,0%
Tra 10gg e 1 mese	38,3%	54,9%	1,7%	5,1%	100,0%
Tra 1 e 3 mesi	40,5%	52,8%	1,6%	5,1%	100,0%
Tra 3 e 6 mesi	41,5%	52,7%	1,0%	4,8%	100,0%
Oltre 6 mesi	42,0%	51,4%	0,8%	5,8%	100,0%
Totale rioccupati	37,0%	57,6%	1,2%	4,2%	100,0%

Fonte: ns. elab. su dati Silrv-Giove, edizione 2006

Delle 271mila dimissioni registrate nei cinque anni qui esaminati, 73mila (27%) non sono seguite da nessun altro rapporto di lavoro dipendente. Le restanti 197mila così si articolano:

- nel 37% dei casi si registra la stipula di un nuovo contratto entro 10 giorni; in 2 casi su 3 si tratta ancora di contratti a tempo indeterminato;
- un nuovo contratto segue alle dimissioni dopo almeno sei mesi nel 22% dei casi, 4 volte su 10 è a tempo determinato;
- la probabilità di un nuovo rapporto a tempo indeterminato decresce quindi con il passare del tempo.

Emerge come questi esiti siano il frutto combinato di strategie individuali come pure di necessità indotte da fattori esogeni. Mentre alcuni movimenti possono essere del tutto assimilati a dei passaggi diretti e immediati, altri risultano meno facilmente interpretabili e lasciano trasparire come dietro le scelte vi siano fattori di valutazione che vanno al di là della mera natura contrattuale offerta: condizioni retributive, vicinanza alla residenza, qualità e contenuti del lavoro, etc..

Resta da rilevare come molto variegati possano anche essere i percorsi di quel 27% di dimessi di cui non vi è più traccia negli archivi: accanto a coloro che possono essere usciti dal campo di osservazione (lavoro autonomo, migrazione territoriale al di fuori della regione, etc.) e a quelli dimessisi alla fine dell'intervallo temporale esaminato, vi sono sicuramente anche lavoratori che pur in un periodo di tempo mediamente lungo non sono riusciti a ricollocarsi.