

I Tartufi n. 16
Novembre 2004

**OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO:
MISURE DI CONSISTENZA E DI “LOCK IN”**

di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Danilo Maurizio



www.venetolavoro.it

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Sommario

Introduzione	5
1. Misure di consistenza	5
1.1. Stabili, quasi-stabili, instabili: una ri-classificazione degli occupati intrecciando mobilità e durata	5
1.2. Stime per il Veneto sulla base dei dati SILRV	7
2. Misure di ripetizione (2000-2003).....	15
2.1. I numeri di base: assunti e assunzioni.....	15
2.2. Le probabilità di ripetizione.....	18
3. Un mercato del lavoro instabilmente stabile?	21
Riferimenti bibliografici.....	22

Introduzione

Ormai da anni i tradizionali indicatori-chiave del mercato del lavoro (tasso di occupazione e tasso di disoccupazione) segnalano per il Veneto dinamiche positive:¹

- l'occupazione aumenta continuamente - attualmente il tasso di occupazione (tdo) è pari al 64% - e il Veneto può avvicinarsi significativamente all'obiettivo europeo previsto per il 2010 (tdo pari al 70% per la classe d'età 15-64 anni), anche se, visto il rallentamento sperimentato nella fase più recente, sembra difficile raggiungerlo;
- la disoccupazione risulta ridimensionata, anche se la rinnovata (per diversi aspetti di metodo) rilevazione Istat sulle forze di lavoro ha riposizionato il tasso di disoccupazione regionale (tdd) ad un livello leggermente più alto di quello individuato secondo il vecchio metodo (per il primo trimestre 2004: 4,5% contro il precedente 3,3%).

E' vero che il tdo e il tdd per alcuni segmenti (donne, adulti "anziani") evidenziano livelli ancora insoddisfacenti. Ma è opinione condivisa che i maggiori problemi del mercato del lavoro regionale non nascono attualmente da un'insufficienza quantitativa della domanda di lavoro. Essi hanno nomi diversi, alludono ad un'articolazione del mercato del lavoro dove in discussione non è il suo "equilibrio generale": si chiamano piuttosto compresenza di posti vacanti e di persone in cerca di lavoro, qualità e sicurezza del lavoro, difficoltà di fidelizzazione e di investimento nelle risorse umane, *working poors*. Così la tradizionale partizione delle forze di lavoro (occupati/disoccupati) rappresenta sempre meno la discriminante analiticamente più interessante. Occorre piuttosto guardar dentro l'occupazione.

1. Misure di consistenza (1998-2002)

1.1. *Stabili, quasi-stabili, instabili: una ri-classificazione degli occupati intrecciando mobilità e durata*

Merita in particolare affaticarsi ancora intorno al tema della "stabilità" del lavoro², vale a dire della "durata" effettiva dei rapporti di lavoro. Il livello di tale durata è un indicatore che sintetizza diversi aspetti cruciali (e tra loro anche contraddittori) del funzionamento del mercato del lavoro: dalla "fidelizzazione" (ricercata dalle imprese) alla mobilità (geografica, settoriale etc.) come opportunità per i lavoratori e - nelle aree di piccola impresa - alternativa alle "carriere interne"; dalla "sicurezza" per i lavoratori (con tutto il connesso problema delle prospettive di vita, legate pur sempre ad aspettative di continuità di reddito e quindi di lavoro) ai problemi di "aggiustamento" per le imprese in presenza di rigidità normative.

In particolare un'ipotesi che si può provare a testare è se, nella concretezza della dinamica economico-sociale in corso in aree come il Veneto di (quasi) piena-occupazione, la chiave di lettura outsider/insider sia eccessivamente semplificatrice e non si possa piuttosto individuare un'articolazione del mercato del lavoro in tre fasce:

- a. ST (stabili) = fascia di lavoratori occupati stabili, effettivamente tutelati, con rapporti di lavoro orientati alla lunga durata (anche se poi non sempre ciò si realizza); anche questi lavoratori corrono comunque un rischio crescente di perdita del posto di lavoro, a causa delle ristrutturazioni aziendali, dell'obsolescenza professionale etc.; tra gli ST si possono distinguere, inoltre, i lavoratori secondo la dimensione d'impresa, dato che al livello dimensionale sono associati - di fatto e anche di diritto - diversi gradi di tutela;
- b. QS (quasi stabili) = fascia di lavoratori che di fatto sono continuativamente occupati - nonostante operino con contratti a tempo determinato - o hanno buone probabilità di esserlo; si

1. Per un quadro complessivo delle dinamiche del mercato del lavoro italiano nel periodo qui trattato cfr. Cnel (2003).

2. La bibliografia sul tema è fin troppo vasta per essere qui citata, anche parzialmente; alcune utili distinzioni sono comunque proposte in Accornero (2002).

tratta dunque di soggetti già con buona occupabilità, ricercati dalla domanda di lavoro, ma che ancora non hanno raggiunto il “traguardo” di un inserimento lavorativa con buone prospettive di continuità;

- c. IN (instabili) = è la fascia di lavoratori per diversi motivi instabili: new entry, occupati nei lavori brevi con ampi margini di separazione tra un lavoro e l'altro, destinatari (programmaticamente) di contratti di lavoro a termine (interinali, stagionali etc.).

Se QS tende a dilatarsi, avremo un mercato del lavoro dove l'incertezza (sul futuro) e la mobilità (nel presente) tendono comunque ad accoppiarsi con elevate probabilità di continuità di occupazione (anche se non nel medesimo posto di lavoro) nel medio periodo; se, invece, QS tende a contrarsi, avremo un mercato del lavoro in via di crescente polarizzazione intorno ad un segmento fortemente instabile ed un segmento tutelato.

In sostanza si tratta di intrecciare due dimensioni di analisi: la prima relativa alla tipologia contrattuale del rapporto di lavoro; la seconda relativa alla effettiva durata di questo.³

Per quanto riguarda la tassonomia, non si pongono problemi particolari per la tipologia contrattuale, che possiamo articolare secondo le quattro usuali categorie:

CAP = apprendistato;

CFL = formazione lavoro;

CTD = tempo determinato⁴;

CTI = tempo indeterminato.

La somma delle prime tre categorie equivale all'insieme dei “contratti di lavoro non standard”.

Per quanto riguarda invece la seconda dimensione, vale a dire la durata effettiva del rapporto di lavoro, introduciamo una classificazione che ci consente di distinguere univocamente, per ciascun anno, i lavoratori nelle seguenti cinque tipologie:⁵

E, gli *entrati* = lavoratori assunti nel periodo in esame, non presenti all'inizio, presenti (come occupati) alla fine; si può scorporare un sottoinsieme E_1 corrispondente a quanti, tra gli entrati, nel periodo osservato hanno avuto più di un'associazione e quindi almeno una separazione;

C, i *cambiati* = lavoratori assunti nel periodo in esame, presenti sia all'inizio che alla fine come occupati, pur avendo cambiato posto di lavoro⁶ (al limite possono essere stati riassunti dalla medesima impresa); in ogni caso sono stati interessati da almeno un'associazione e una separazione; un loro sottoinsieme, C_1 , ha sperimentato anche ulteriori rapporti di lavoro iniziati e conclusi all'interno del periodo osservato;

T, i *transitati netti* = lavoratori assenti (tra gli occupati) sia all'inizio che alla fine del periodo, che però all'interno dell'arco temporale osservato sono stati interessati da uno o più (T_1) rapporti di lavoro;⁷

U, gli *usciti* = lavoratori usciti nel periodo in esame, presenti all'inizio ma non presenti (come occupati) alla fine⁸; può essere scorporato un sottoinsieme U_1 che comprende quanti, tra gli usciti, nel periodo osservato hanno fatto registrare più di una separazione (e quindi almeno un'associazione);

P, i *permanenti* = lavoratori che nel periodo in esame hanno costantemente lavorato non essendo stati interessati da alcun movimento né di assunzione né di cessazione.

Con le opportune aggregazioni si possono individuare diversi insiemi:

$C+P+U = O_i$ stock di occupazione a inizio anno,

$C+P+E = O_t$ stock di occupazione a fine anno,

$E-U = O_t - O_i = V_o$ variazione occupazionale dell'anno in esame (confronto tra occupazione a fine anno e occupazione ad inizio anno),

$C+F+U+E+T = SF$, misura di stock flusso (totale dei lavoratori interessati da periodi di occupazione nel corso dell'anno in esame),

3. La terza dimensione rilevante è la dimensione d'impresa: trascurata, in questo saggio, perché “intrattabile” con la base dati da noi utilizzata (SILRV).

4. Include anche il lavoro interinale (che finora solo in rarissimi casi si è configurato come CTI).

5. Già utilizzate in Anastasia, Gambuzza, Rasera (2001) e, anche per confronti con altre indagini, in Anastasia (2003), pag. 114.

6. La riassunzione nella medesima impresa è evidentemente un caso limite, dovuto spesso a problemi di natura amministrativo-burocratica e tale da dar luogo ad uno dei molteplici aspetti della c.d. mobilità spuria (cfr. Occari, Pitingaro, 1998).

7. Tra gli E e i T si possono distinguere gli “esordienti” nel mercato del lavoro.

8. Gli usciti, come i transitati, possono essere presenti nel mercato del lavoro, a fine periodo, come disoccupati.

$T + C_1 + U_1 + E_1 = TL$ (transitati "lordi"), lavoratori interessati da rapporti di lavoro iniziati e conclusi all'interno del periodo osservato,

$T + C + U + E_1 = CE$ lavoratori interessati da almeno una cessazione nel corso dell'anno,

$T + C + U_1 + E = AS$ lavoratori interessati da almeno un'assunzione nel corso dell'anno.

Come vedremo, a queste diverse tipologie sono effettivamente riconducibili pattern di comportamenti diversi con riferimento alla durata dell'occupazione.

Quindi, intrecciandole con la tipologia contrattuale del rapporto di lavoro possiamo ipotizzare la seguente composizione dei gruppi ST, QS, IN.

Il gruppo ST comprende:

1. i P che, a fine anno, risultano a CTI (possono quindi avere avuto nell'anno in corso una trasformazione da un altro contratto in un contratto a tempo indeterminato);
2. i C che, pur avendo cambiato lavoro nel corso dell'anno, risultano a fine anno titolari di CTI: in altre parole il cambio di lavoro è certamente avvenuto senza penalizzazioni sotto il profilo contrattuale.

Il gruppo QS comprende:

1. gli altri P: soggetti che hanno lavorato per tutto l'anno con contratti diversi; in genere la continuità di lavoro è una buona premessa per la stabilizzazione;
2. gli altri C: vale la considerazione già fatta per i P;
3. gli E che, a fine anno, risultano occupati con CTI, in quanto indice di una discreta probabilità di stabilizzazione;

In definitiva si intendono considerare QS gli occupati che, per durata della prestazione lavorativa e/o per natura del rapporto contrattuale al momento finale dell'anno, hanno elevate probabilità di risultare, nell'anno successivo, ST.

Il gruppo IN include i T e gli E non titolari di CTI.

Un'attribuzione controversa è senz'altro quella degli U: inserirli negli IN indurrebbe una sovrastima perché molti U sono effettivamente tali in quanto sono andati verso l'occupazione indipendente o l'impiego pubblico o il pensionamento o si sono ritirati dal mercato del lavoro oppure sono emigrati. Nell'impossibilità di distinguere queste diverse componenti, gli U sono stati considerati separatamente.

1.2. *Stime per il Veneto sulla base dei dati SILRV*

1.2.1. Aspetti metodologici

La fonte di dati per il nostro esercizio di stima è costituita dal SILRV, Sistema informativo lavoro della regione Veneto.

Per le caratteristiche generali, opportunità e limiti della fonte, si rinvia alle trattazioni specifiche.⁹ Alcune annotazioni metodologiche sono comunque indispensabili.

Innanzitutto, degli aggregati sopra specificati, i dati SILRV consentono di misurare solo parzialmente P, perché i rapporti di lavoro di lunga durata, iniziati prima del decollo dell'informatizzazione dei Centri per l'impiego (processo che si è generalizzato e completato intorno alla metà degli anni '90) e ancora aperti alle date osservate, non hanno mai avuto motivo di registrazione nelle basi di dati qui utilizzate.

Per stimare la dimensione di questa carenza, si è proceduto ad un confronto con i dati del Censimento economico del 2001, i quali hanno un livello di copertura del tutto simile - e quindi confrontabili - con quella del SILRV. I risultati del confronto sono esposti in **tab. 1.1**.

9. Cfr. in particolare Bassi, Gambuzza, Rasera (2001). Per l'illustrazione della versione specifica del database qui utilizzato ("Giove 2004"), costituito da una rielaborazione dei dati amministrativi di base estratti a marzo 2004 dagli Archivi Netlabor a cura dell'Osservatorio veneto sul mercato del lavoro, cfr. Maurizio (2004).

Tab. 1.1 - Veneto. Confronto tra Censimento economico e dati SIL/Giove 2004

	SIL	CENSIMENTO ECONOMICO					
	Dipendenti (inclusi interinali)	Unità locali imprese		Unità locali istituzioni		Unità locali istituzionali non profit	
		Dipendenti	Interinali	Dipendenti	Interinali	Dipendenti	Interinali
Agric., pesca estrattive	27.455	7.267	28	573	-	449	-
Ind. alimentare	21.182	37.124	701	36	-	-	-
Settore moda (tessile - abbigl. - calzature)	87.210	116.665	867	-	-	-	-
Legno mobilio	37.859	56.823	482	-	-	-	-
Min. non metall.	19.563	29.285	394	-	-	4	-
Ind. metalmeccanica	174.279	225.607	3.369	13	-	-	-
Ind. mezzi di trasporto	6.548	17.087	180	36	-	-	-
Carta, poligrafica	15.220	24.565	294	-	-	146	-
Chimica, gomma	26.832	43.052	951	-	-	-	-
Altre manifatturiere	12.021	16.420	137	-	-	-	-
TOTALE MANIFATTURIERO	400.714	566.628	7.375	85	-	150	-
Gas, acqua, energia elett.	2.878	10.440	69	1.110	7	-	-
Costruzioni	63.948	79.866	227	11	-	-	-
TOTALE INDUSTRIA	467.540	656.934	7.671	1.206	7	150	-
Commercio	106.280	151.151	848	145	-	11	1
Alberghi, ristorazione	42.517	49.352	267	174	-	323	-
Trasporti e comunicazione	38.317	79.014	507	142	-	-	-
Credito e assicurazione	15.872	39.963	198	-	-	15	1
Servizi alle imprese	64.344	96.753	863	1.994	16	755	26
Pubblica amministrazione	41.746	14.253	165	214.160	764	34.688	222
Altri servizi	31.904	25.591	204	4.545	31	9.185	147
TOTALE TERZIARIO	340.980	456.077	3.052	221.160	811	44.977	397
Missing	4.012						
TOTALE	839.987	1.120.278	10.751	222.939	818	45.576	397

Fonte: ns. elab. su dati SILRV/Giove 2004 e Istat-Censimento economico

Si evidenzia che nel SILRV mancano, rispetto al Censimento, circa 330.000 occupati, che ci sembra del tutto plausibile attribuire interamente alla categoria "P" (diversamente, nell'arco del periodo osservato, avrebbero necessariamente dato luogo a qualche movimento registrato dal SILRV). Infatti i dipendenti delle unità locali delle imprese censiti risultano pari a 1,130 ml. (inclusi gli interinali); per renderlo omogeneo con i dati SIRLV questo insieme deve essere integrato con i dipendenti agricoli (circa 20.000 secondo Istat-Rtfl a ottobre 2001) e con la quota di dipendenti della PA che, essendo di bassa qualificazione, vengono direttamente assunti tramite i Centri per l'impiego e quindi risultano registrati dal SILRV. Si raggiunge così una dimensione occupazionale attorno a 1,170 ml. di unità (che in larghissima misura coincide con il settore privato dell'economia), 330.000 in più rispetto allo stock alla medesima data (22 ottobre 2001) calcolabile sulla base dei dati SILRV.

Una seconda osservazione da tener ben presente, è che la base dati su cui poggia la nostra analisi ("Giove 2004") è costruita secondo la logica di domanda: sono cioè considerati tutti i rapporti di lavoro attivati da aziende in Veneto; ciò presenta qualche inconveniente per le analisi focalizzate sui comportamenti dei lavoratori (offerta) in quanto non si tiene conto, ricostruendo le storie lavorative e quindi classificando i lavoratori per tipologia di presenza, di eventuali rapporti intrattenuti con aziende extra-regione.

Infine, i dati SILRV utilizzati presentano qualche lacuna a livello territoriale, in quanto non sempre tutte le comunicazioni presentate dalle imprese e relative ai movimenti dei lavoratori vengono ordinatamente e tempestivamente riportate nelle banche dati. In particolare, al momento dell'estrazione dei dati per "Giove 2004" (marzo 2004), risultavano lacunose le informazioni relative ai Centri per l'impiego (d'ora in poi: Cpi) di Venezia (per il 2000 e il 2002), Affi (per il 2002), Villafranca di Verona e Mirano (per il quarto trimestre 2002).¹⁰ Queste carenze comportano, come già altre volte osservato, che i dati SILRV sono utilizzabili con grande cautela per studiare le variazioni congiunturali dei fenomeni attinenti al mercato del lavoro, soprattutto quando tali variazioni sono di debole entità, mentre essi appaiono senz'altro "robusti" se si tratta di individuare la "struttura" del mercato del lavoro regionale, solo marginalmente modificabile dall'integrazione con i dati mancanti.

10. Cfr. la nota "La dinamica delle assunzioni nel settore privato in Veneto: una prospettiva di medio periodo", aprile 2004, in www.venetolavoro.it.

1.2.2. Risultati (1): le tipologie di occupati in relazione alla loro mobilità nel mercato del lavoro

Iniziamo ora ad esporre i risultati ottenuti.

Tab. 1.2 - Distribuzione dei lavoratori per tipologie in base alla loro mobilità

	Valori assoluti					Comp. %				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
Cambiati (C)	77.039	90.033	102.661	106.573	99.738	6,3%	7,0%	7,7%	7,7%	7,1%
di cui: C1	13.514	16.632	19.867	20.864	19.824	1,1%	1,3%	1,5%	1,5%	1,4%
Entrati (E)	141.100	139.429	152.701	148.422	145.926	11,6%	10,9%	11,4%	10,7%	10,4%
di cui: E1	25.738	28.458	34.924	33.353	31.762	2,1%	2,2%	2,6%	2,4%	2,3%
Permanenti (P)	803.062	825.211	843.271	874.226	912.088	66,1%	64,5%	63,2%	63,3%	65,1%
Transitati (T)	103.293	119.726	126.866	134.083	126.866	8,5%	9,4%	9,5%	9,7%	9,0%
di cui: T1	17.979	21.571	24.712	27.828	29.071	1,5%	1,7%	1,9%	2,0%	2,1%
Usciti (U)	90.897	105.957	108.741	117.834	117.395	7,5%	8,3%	8,2%	8,5%	8,4%
di cui: U1	14.875	18.624	19.974	23.765	24.164	1,2%	1,5%	1,5%	1,7%	1,7%
Occupazione iniziale	970.998	1.021.201	1.054.673	1.098.633	1.129.221	79,9%	79,8%	79,0%	79,5%	80,5%
Occupazione finale	1.021.201	1.054.673	1.098.633	1.129.221	1.157.752	84,0%	82,4%	82,3%	81,8%	82,6%
Saldo	50.203	33.472	43.960	30.588	28.531	4,1%	2,6%	3,3%	2,2%	2,0%
per confronto: variazioni RtfI*	32.000	47.000	29.000	-1.000	31.000	2,6%	3,7%	2,2%	-0,1%	2,2%
Assunti	336.307	367.812	402.202	412.843	396.694	27,7%	28,7%	30,1%	29,9%	28,3%
Cessati	296.967	344.174	373.192	391.843	375.761	24,4%	26,9%	28,0%	28,4%	26,8%
Transitati lordi	157.420	183.440	201.631	212.065	202.616	13,0%	14,3%	15,1%	15,4%	14,5%
Stock flusso	1.215.391	1.280.356	1.334.240	1.381.138	1.402.013	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
							Rapporti pro-capite			
Assunzioni	441.666	485.438	540.183	569.162	552.304	1,31	1,32	1,34	1,38	1,39
Cessazioni	391.463	451.966	496.223	538.574	523.773	1,32	1,31	1,33	1,37	1,39

*totale dipendenti: confronto tra le rilevazioni di gennaio
Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

La **tab. 1.2** illustra la struttura e la dinamica, dal 1998 al 2002, dei dipendenti del settore privato in Veneto. Si è trattato, come noto, di una fase espansiva (anche se via via rallentata) che ha coinvolto l'occupazione totale e, in particolare, l'occupazione dipendente.¹¹

I dati riportati consentono alcuni rilievi di grande interesse:

- innanzitutto si evidenzia che la differenza tra misure di stock e misure di stock-flusso è attorno al 20%; in altre parole se 1,157 ml. sono gli occupati dipendenti a fine 2002, quelli che hanno lavorato almeno un giorno nel corso del medesimo anno risultano 1,4 ml. (è la misura degli "esposti" all'evento occupazione);
- sul totale dello SF, la quota di P risulta oscillare attorno al 65%; troviamo poi un 7% di C, una quota del 9% di T, una quota attorno all'8% di U e una quota attorno all'11% di E; gli E risultano la componente meno dinamica, risultando in valore assoluto pressoché stabili mentre i sottoinsiemi T₁, U₁, C₁ risultano quelli in maggior sviluppo;
- mediamente, una quota leggermente inferiore al 30% dello SF è stata coinvolta ogni anno in un evento di assunzione (per cambio di lavoro, per stagionalità, per ingresso o re-ingresso nel mercato del lavoro); una quota analoga è quella dei lavoratori interessati da cessazioni;

11. I saldi per l'occupazione dipendente secondo Istat-Rtfl (che include, ricordiamo, anche il settore pubblico) sono riportati per confronto in tab. 1.2: il trend espansivo è messo in luce in maniera abbastanza convergente da entrambe le fonti. Nel complesso non stupisce che i saldi ex SILRV risultino (leggermente) più elevati rispetto a Istat-Rtfl: ciò dipende dal rischio che soprattutto le cessazioni di rapporti di lavoro non siano state registrate (e ciò vale in particolare per le uscite per pensionamento). Contano inoltre, anche se in maniera che non sembra distorcente, i dati mancanti per i 4 Cpi già ricordati. Infatti, confrontando i dati regionali con quelli del sottoinsieme dei 36 Cpi con dati completi (ottenuto dunque escludendo i 4 Cpi di Venezia, Affi, Mirano e Villafranca di Verona) si osservano le seguenti dinamiche (variazioni sull'anno precedente) dell'occupazione a fine anno:

	1999	2000	2001	2002
Totale regionale	3,3%	4,2%	2,8%	2,5%
Cpi con inserimenti completi	3,2%	4,5%	2,3%	2,4%

d. nel suo insieme, questa “struttura” del mercato del lavoro risulta nel quinquennio in esame abbastanza stabile; fino al 2001 i dati evidenziano comunque un incremento della mobilità (quota minima di P; quota massima di T, C e U mentre per gli E la quota massima è stata toccata nel 2000); il 2002 sembra segnalare un’inversione di tendenza, sulla cui consistenza peraltro è opportuno non sbilanciarsi, considerato che i dati disponibili per l’ultimo anno della serie esaminata sono ancora suscettibili di integrazioni.

Nel loro insieme, i dati presentati consentono di apprezzare la rilevanza dei processi strutturali di mobilità, di turbolenza, in definitiva, del mercato del lavoro regionale (indice di flessibilità? di mobilità? di *mismatch* generalizzato tra richieste delle imprese e aspettative dei lavoratori?). E la composizione per tipologia degli occupati sembra abbastanza stabile nel quinquennio, pur con segnali, nei primi 4 anni, di incremento dei non-P. Per apprezzare cambiamenti più netti e incisivi occorrerebbe, forse, considerare archi temporali più lunghi, non catturabili dalla fonte utilizzata.

1.2.3. Risultati (2). La distribuzione dei dipendenti per contratto: in media ogni giorno in Veneto lavorano 150.000 occupati temporanei (300.000 nell’arco di un anno)

In relazione alla tipologia contrattuale, dalla nostra analisi (**tab. 1.3**) emerge che sullo stock di occupati, il peso dei rapporti non-CTI è rimasto stabilmente superiore al 14% tra la fine del '98 e il 2001 mentre risulterebbe in leggera contrazione secondo i dati più recenti. Il risultato è per la prima parte del quinquennio in esame conforme alle attese, mentre per la seconda parte – pur con le cautele interpretative di cui già si è detto – sembra di evidenziare, nello stock di fine anno, una riduzione (dovuta al ridimensionamento dei contratti a causa mista) sia della quota sia del numero assoluto dell’insieme degli occupati non standard.¹²

Da notare che la consistenza relativa evidenziata dall’insieme dei contratti non-CTI (13-14%) risulta perfettamente in linea con la stima proposta in un precedente lavoro di ricerca, basato sull’analisi dei dati di tre province venete (Belluno, Vicenza, Treviso):¹³ si conferma dunque sia la valutazione che i dati Istat-Rtfl tendono a sottostimare la componente temporanea, sia l’indicazione di un ammontare medio (giornaliero) di lavoratori attivi con contratti non-CTI attorno alle 150.000 unità.¹⁴

Tab. 1.3 - Occupati per tipologia contrattuale

	Valori assoluti							Comp. %						
	01-01-98	31-12-98	31-12-99	31-12-00	22-10-01	31-12-01	31-12-02	01-01-98	31-12-98	31-12-99	31-12-00	22-10-01	31-12-01	31-12-02
A. Valori di stock														
Apprendisti	42.786	57676	66819	71.336	70.339	70.024	68.843	4,4%	5,6%	6,3%	6,5%	6,0%	6,2%	5,9%
Contratti formazione lavoro	39.861	37533	28980	21.532	17.450	16.955	13.356	4,1%	3,7%	2,7%	2,0%	1,5%	1,5%	1,2%
Tempo determinato	50.566	52999	56413	62.947	79.646	60.155	63.206	5,2%	5,2%	5,3%	5,7%	6,8%	5,3%	5,5%
Totale a tempo determinato	133.213	148.208	152.212	155.815	167.435	147.134	145.405	13,7%	14,5%	14,4%	14,2%	14,3%	13,0%	12,6%
Tempo indeterminato	837.283	872.627	902.146	942.512	1.002.305	981.860	1.012.258	86,2%	85,5%	85,5%	85,8%	85,7%	87,0%	87,4%
Non classificabili	502	366	315	306	247	227	89	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Totale	970.998	1.021.201	1.054.673	1.098.633	1.169.987	1.129.221	1.157.752	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
		1998	1999	2000		2001	2002		1998	1999	2000		2001	2002
B. Valori di stock-flusso														
Apprendisti		82.480	96.441	102.135		101.739	97.829		6,8%	7,5%	7,7%		7,4%	7,0%
Contratti formazione lavoro		46.379	37.613	28.443		22.088	17.762		3,8%	2,9%	2,1%		1,6%	1,3%
Tempo determinato		133.220	149.795	163.251		171.745	174.256		11,0%	11,7%	12,2%		12,4%	12,4%
Totale a tempo determinato		262.079	283.849	293.829		295.572	289.847		21,6%	22,2%	22,0%		21,4%	20,7%
di cui transitati		83.401	96.194	102.545		110.210	106.325		6,9%	7,5%	7,7%		8,0%	7,6%
Tempo indeterminato		952.920	996.166	1.040.074		1.085.295	1.112.025		78,4%	77,8%	78,0%		78,6%	79,3%
Non classificabili		392	341	337		271	141		0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%
Totale stock-flusso		1.215.391	1.280.356	1.334.240		1.381.138	1.402.013		100,0%	100,0%	100,0%		100,0%	100,0%

Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

12. La consistenza e la dinamica di queste variazioni non mutano se escludiamo i 4 Cpi per i quali i dati sono parziali.

13. Cfr. Anastasia, Maurizio (2003).

14. Per costruzione i dati SILRV risultano particolarmente idonei a stimare lo stock di occupati non-CTI, tra i quali non possono darsi rapporti di lavoro iniziati molto prima dell’informatizzazione dei Centri per l’impiego.

Se l'analisi viene riportata agli stock-flusso, il peso dei contratti non-CTI sale al 21-22% e i lavoratori ogni anno interessati da rapporti di lavoro non-CTI risultano quasi 300.000, costituiti per il 60% da occupati con CTD e per il restante 40% da giovani occupati con contratti a causa mista (CAP e CFL).¹⁵

1.2.4. Risultati (3). Stima delle unità di lavoro

Qual è l'apporto, in termini di unità di lavoro (qui intese come anni/uomo) dei lavoratori non-P? Calcolando per ciascun lavoratore i giorni complessivamente lavorati nel corso di un anno (vale a dire la durata cumulata dei rapporti di lavoro) si ottiene il risultato evidenziato in **tab. 1.4**.

Tab. 1.4 - Stima delle unità di lavoro nel settore dipendente privato in Veneto

	Valori assoluti					Comp. %				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
A. Teste										
Permanenti	803.062	825.211	843.271	874.226	912.088	66,1%	64,5%	63,2%	63,3%	65,1%
Non permanenti	412.329	455.145	490.969	506.912	489.925	33,9%	35,5%	36,8%	36,7%	34,9%
Cambiati	77.039	90.033	102.661	106.573	99.738	6,3%	7,0%	7,7%	7,7%	7,1%
Entrati	141.100	139.429	152.701	148.422	145.926	11,6%	10,9%	11,4%	10,7%	10,4%
Transitati	103.293	119.726	126.866	134.083	126.866	8,5%	9,4%	9,5%	9,7%	9,0%
Usciti	90.897	105.957	108.741	117.834	117.395	7,5%	8,3%	8,2%	8,5%	8,4%
Totale stock flusso	1.215.391	1.280.356	1.334.240	1.381.138	1.402.013	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
B. Unità di lavoro (anni/uomo)										
Permanenti	803.062	825.211	843.271	874.226	912.088	77,7%	76,5%	75,2%	75,2%	76,8%
Non permanenti	229.938	253.733	277.844	288.211	274.857	22,3%	23,5%	24,8%	24,8%	23,2%
Cambiati	69.137	81.052	93.537	97.168	90.551	6,7%	7,5%	8,3%	8,4%	7,6%
Entrati	77.458	75.195	83.797	83.630	81.056	7,5%	7,0%	7,5%	7,2%	6,8%
Transitati	32.485	36.888	38.588	40.838	38.567	3,1%	3,4%	3,4%	3,5%	3,2%
Usciti	50.859	60.597	61.922	66.575	64.682	4,9%	5,6%	5,5%	5,7%	5,4%
Totale stock flusso	1.033.000	1.078.944	1.121.115	1.162.437	1.186.945	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
C. Giornate medie di lavoro per tipologia										
Permanenti	365	365	365	365	365					
Non permanenti	204	203	207	208	205					
Cambiati	328	329	333	333	331					
Entrati	200	197	200	206	203					
Transitati	115	112	111	111	111					
Usciti	204	209	208	206	201					
Totale stock flusso	310	308	307	307	309					

Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

I lavoratori mobili (i non-P), pari al 35-37% dello SF, generano una quota attorno al 24% delle unità di lavoro annue (giornate lavorate), con una punta massima nel 2000-2001 vicina al 25%. L'apporto dei T, vale a dire dei lavoratori che non compaiono a stock né all'inizio né alla fine dell'anno, risulta attorno al 3-4%.

La dinamica osservabile nei cinque anni indagati mostra nel complesso una crescita delle unità di lavoro più lenta di quella degli SF nel biennio 1999-2000 e un'inversione di tendenza nel biennio successivo. Ciò è dovuto al fatto che i non-P negli ultimi due anni analizzati hanno conosciuto:

- sia un rallentamento nella loro crescita (una contrazione, addirittura, nel 2002), e quindi una riduzione di peso rispetto ai P;
- sia una leggera riduzione della media di giornate lavorate (da 208 nel 2001 a 205 nel 2002) nonostante l'incremento osservato nel numero di rapporti pro-capite (nel quinquennio si è passati, per gli assunti, da 1,31 a 1,39 rapporti pro-capite; per i cessati da 1,32 a 1,39).

15. Il lavoratore interessato, nel corso del medesimo anno, da più di un rapporto di lavoro, risulta "catalogato" sulla base della sua situazione finale, con l'unica eccezione degli U per i quali è stata considerata la tipologia del contratto di lavoro all'inizio dell'anno.

1.2.5. Risultati (4). Stabilità, quasi-stabilità, incertezza: l'articolazione delle posizioni nel mercato del lavoro

Applicando le indicazioni proposte al par. 1.1., in **tab. 1.5** abbiamo ricostruito i pesi specifici di tre gruppi di lavoratori in relazione alla loro "stabilità":

- gli ST risultano pari a circa i 2/3 del totale di SF;
- i QS sono circa il 12-13%;
- gli IN sono attorno al 14%: la quota principale è costituita dai T (quasi il 10%)¹⁶ mentre tra il 4-5% sono gli E non-CTI;
- infine attorno all'8% sono gli U, come abbiamo detto di difficile catalogazione.

Questa ricostruzione evidenzia una "struttura" del mercato del lavoro dipendente tutt'altro che ingessata, con quote significative sia di QS che di IN.

Tab. 1.5 - Una tassonomia degli occupati secondo il loro grado di "stabilità occupazionale"

	Valori assoluti					Comp. %				
	1998	1999	2000	2001	2002	1998	1999	2000	2001	2002
1. Stabili:	796.178	825.521	857.715	895.081	928.955	65,5%	64,5%	64,3%	64,8%	66,3%
permanententi a t. ind.	748.262	767.992	789.854	823.806	864.185	61,6%	60,0%	59,2%	59,6%	61,6%
cambiati a t. ind.	47.916	57.529	67.861	71.275	64.770	3,9%	4,5%	5,1%	5,2%	4,6%
2. Quasi stabili:	160.372	166.348	173.014	172.497	166.174	13,2%	13,0%	13,0%	12,5%	11,9%
altri permanententi	54.800	57.219	53.417	50.420	47.903	4,5%	4,5%	4,0%	3,7%	3,4%
altri cambiati	29.123	32.504	34.800	35.298	34.968	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,5%
entrati a t. ind.	76.449	76.625	84.797	86.779	83.303	6,3%	6,0%	6,4%	6,3%	5,9%
3. Instabili:	167.944	182.530	194.770	195.726	189.489	13,8%	14,3%	14,6%	14,2%	13,5%
altri entrati	64.651	62.804	67.904	61.643	62.623	5,3%	4,9%	5,1%	4,5%	4,5%
transitati	103.293	119.726	126.866	134.083	126.866	8,5%	9,4%	9,5%	9,7%	9,0%
Usciti	90.897	105.957	108.741	117.834	117.395	7,5%	8,3%	8,2%	8,5%	8,4%
Totale	1.215.391	1.280.356	1.334.240	1.381.138	1.402.013	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

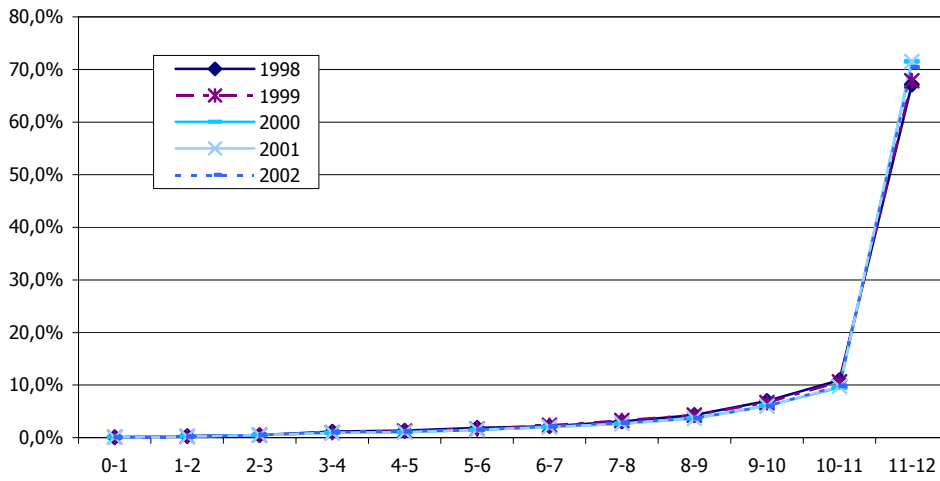
Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

Che le tipologie di occupati in relazione alla mobilità da noi individuate corrispondano effettivamente a diversi segmenti del mercato del lavoro e che dunque sia stato plausibile utilizzarle per costruire i gruppi su indicati, viene confermato agevolmente dall'analisi della distribuzione degli occupati per numero di mesi lavorati:

- a. i C evidenziano in assoluta maggioranza (oltre il 70%) una saturazione del tempo di lavoro compresa tra gli 11 e i 12 mesi: il cambio di lavoro avviene dunque con grande continuità di permanenza all'interno degli occupati (graf. 1.1.);
- b. gli E sono distribuiti abbastanza omogeneamente, grazie al fatto che gli ingressi nel mercato del lavoro si succedono continuativamente lungo tutto l'arco dell'anno, con una punta massima per le durate più lunghe (ingressi) a gennaio e una minima per quelle che implicano un esordio ad agosto (4-5 mesi); da segnalare la disomogeneità per il 2002 in relazione alla maggior quota di entrati da 3-4 mesi (settembre): si tratta degli extracomunitari interessati dalla recente regolarizzazione (**graf. 1.2**);
- c. i T si addensano nettamente nelle durate più brevi (fino a tre mesi): la figura sociale di riferimento è quella degli stagionali (graf. 1.3);
- d. gli U, come gli E, si distribuiscono abbastanza omogeneamente, con una leggera intensificazione in relazione alle uscite a dicembre (che sottintendono una durata di occupazione attorno a 11-12 mesi) (**graf. 1.4**).

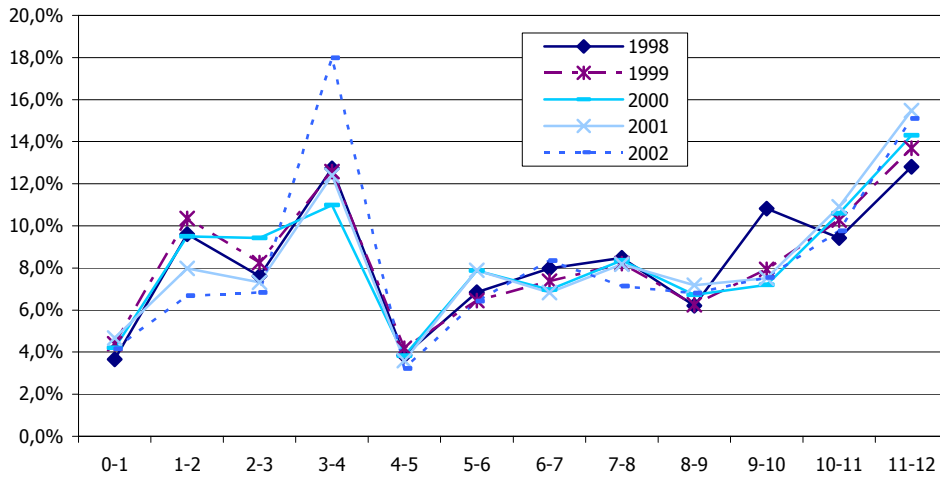
16. In questo aggregato sono compresi gli "stagionali stabili", vale a dire le persone impiegate in modo ricorrente nel turismo, nell'agricoltura etc.

Gr. 1.1 - Distribuzione dei cambiati per mesi di lavoro nell'anno di osservazione



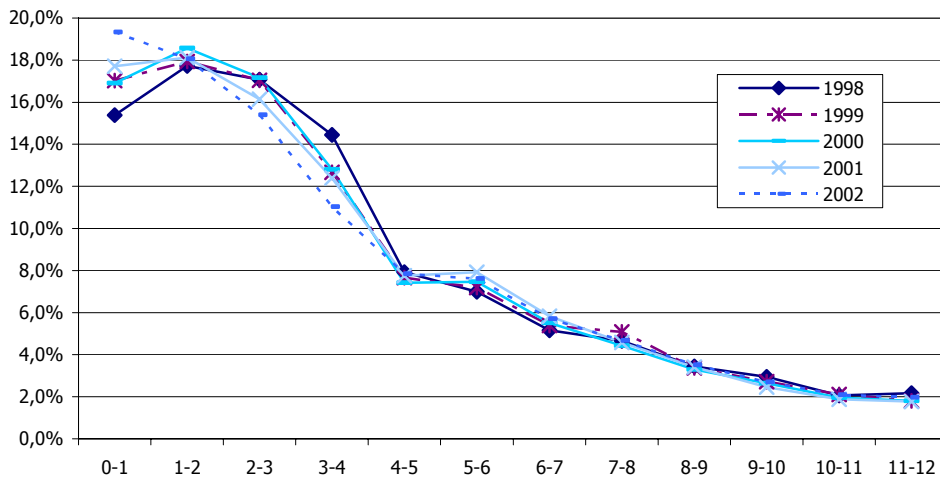
Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

Gr. 1.2 - Distribuzione degli entrati per mesi di lavoro nell'anno di osservazione



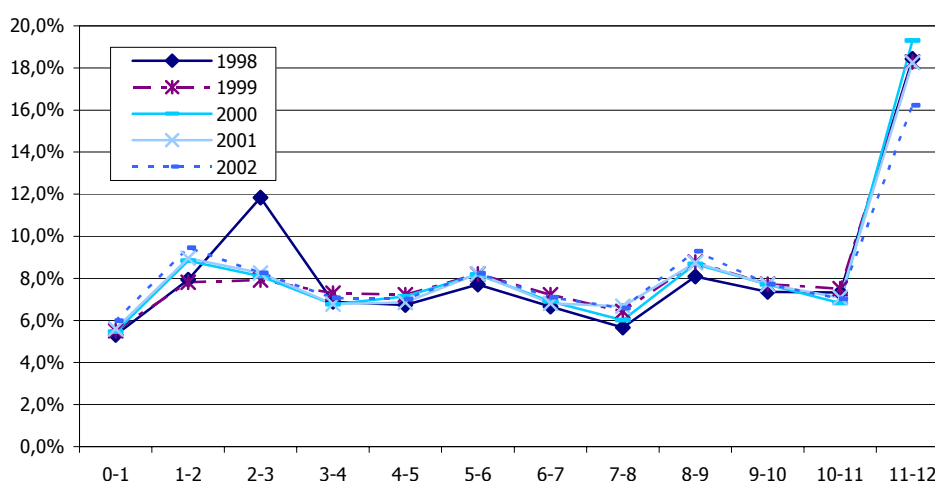
Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

Gr. 1.3 - Distribuzione dei transitati per mesi di lavoro nell'anno di osservazione



Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

Gr. 1.4 - Distribuzione degli usciti per mesi di lavoro nell'anno di osservazione



Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

1.2.6. Risultati (4). Transizioni tra tipologie e incertezza

Qual è la stabilità degli ST? e che probabilità hanno i QS di evolvere verso ST o verso IN?

Una *proxy* di queste dinamiche nel medio periodo è descritta in **tab. 1.6**, dove sono riportati i passaggi da una tipologia all'altra tra il 1998 e il 2002. Si ricava che:

- la maggior parte dei C a distanza di cinque anni risultano P (quasi il 60%); la quota restante si divide tra assenti (18%), ancora C (11%) e U (8%);
- i P si confermano tali, per quasi il 75%, anche a distanza di cinque anni; il 5% ha cambiato lavoro mentre il restante 20% è assente o U;

Tab. 1.6 - Transizioni 1998-2002 in relazione alle tipologie di mobilità

	Cambiati	Permanenti	Entrati	Transitati	Usciti	Sub-totale	Assenti	Totale 1998
Cambiati	8.262	43.711	3.276	1.772	5.903	62.924	14.115	77.039
Permanenti	36.347	594.751	15.268	6.081	41.839	694.286	108.776	803.062
Entrati	11.070	72.560	6.754	4.445	11.043	105.872	35.228	141.100
Transitati	5.099	18.259	7.761	18.496	6.090	55.705	47.588	103.293
Usciti	3.925	18.430	4.263	3.444	4.477	34.539	56.358	90.897
Sub-totale	64.703	747.711	37.322	34.238	69.352	953.326	262.065	1.215.391
Assenti	35.035	164.377	108.604	92.628	48.043	448.687		
Totale 2002	99.738	912.088	145.926	126.866	117.395	1.402.013		
Distribuzione degli occupati 1998 per condizione nel 2002								
Cambiati	11%	57%	4%	2%	8%	82%	18%	100%
Permanenti	5%	74%	2%	1%	5%	86%	14%	100%
Entrati	8%	51%	5%	3%	8%	75%	25%	100%
Transitati	5%	18%	8%	18%	6%	54%	46%	100%
Usciti	4%	20%	5%	4%	5%	38%	62%	100%
Totale 2002	5%	62%	3%	3%	6%	78%	22%	100%
Distribuzione degli occupati 2002 per condizione nel 1998								
Cambiati	8%	5%	2%	1%	5%	4%		
Permanenti	36%	65%	10%	5%	36%	50%		
Entrati	11%	8%	5%	4%	9%	8%		
Transitati	5%	2%	5%	15%	5%	4%		
Usciti	4%	2%	3%	3%	4%	2%		
Assenti	35%	18%	74%	73%	41%	32%		
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%		

Fonte: ns. elab. su SILRV/Giove 2004

- c. circa la metà degli E a distanza di cinque anni diventa P; dei restanti, una quota importante (33%) è costituita da assenti o U (destinati in parte a rientrare), mentre attorno all'8% è la quota di chi ha cambiato lavoro nel corso dell'ultimo anno osservato;
- d. i T rappresentano effettivamente il segmento più volatile del mercato del lavoro: una quota attorno al 18% si conferma tale anche a distanza di cinque anni; di una quota nettamente più rilevante (46%), a distanza di cinque anni non v'è traccia; poco meno del 20% raggiunge una condizione di stabilità;
- e. due terzi degli U a distanza di cinque anni figurano assenti o in uscita; una quota attorno al 24% è occupata come P/C; meno del 10% sono invece gli E e i T.

2. Misure di ripetizione (2000-2003)

Uno specifico approfondimento¹⁷ è stato realizzato, con riferimento ad un arco temporale diverso (2000-2003), per valutare la probabilità che i lavoratori assunti in un anno con i diversi contratti hanno di "ripetere" la medesima esperienza (una ri-partenza quindi) nel corso dell'anno successivo. Si tratta di esplorare le potenzialità di un indicatore, sufficientemente semplice per costruzione, in grado di sintetizzare i rischi di lock-in che determinati segmenti di lavoratori possono sperimentare, venendo di fatto "costretti" in tipologie contrattuali non-CTI senza poter approdare ad un inserimento più "sicuro" nell'area dell'occupazione.

2.1. I numeri di base: assunti e assunzioni

Gli assunti totali (AS) risultano in media, nel periodo osservato (2000-2003), poco meno di 400.000 (**tab. 2.1**). Circa 230-240.000 risultano gli AS che hanno sperimentato almeno un'assunzione con qualche contratto non-CTI (CTD, Interinale, CAP, CFL). In particolare circa 180.000 risultano gli AS interinali (in consistente espansione) e/o TD (che risultano stabili attorno alle 150.000 unità). L'incidenza degli assunti con contratti non-CTI risulta di poco superiore al 60%, mentre una quota superiore al 40% è costituita da lavoratori assunti con CTI.¹⁸ La somma di queste due quote supera il 100% perché esiste un'area di sovrapposizione: infatti circa il 5% degli AS è destinatario nel medesimo anno sia di assunzioni non-CTI che di assunzioni CTI.

Tab. 2.1 - Assunti per tipologia contrattuale: Veneto e 24 Centri per l'impiego aggiornati

	Valori assoluti				Quota sul totale assunti			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
1. Veneto (totale)								
Assunti con contratti di lavoro non standard	233.663	241.882	235.942	178.860	61,9%	61,8%	62,4%	66,7%
- con tempo det. e/o interinale	165.761	178.772	180.035	136.822	43,9%	45,7%	47,6%	51,1%
- con tempo determinato	154.284	160.400	153.127	115.891	40,9%	41,0%	40,5%	43,2%
- con lavoro interinale	18.383	28.576	37.110	27.002	4,9%	7,3%	9,8%	10,1%
Assunti a tempo indeterminato	166.123	174.103	165.078	101.952	44,0%	44,5%	43,7%	38,0%
Totale assunti	377.284	391.282	378.095	268.014	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
2. Centri per l'impiego aggiornati (24)								
Assunti con contratti di lavoro non standard	94.129	91.212	95.117	95.389	65,8%	65,6%	66,4%	69,4%
- con tempo det. e/o interinale	68.138	67.572	73.422	75.830	47,6%	48,6%	51,2%	55,2%
- con tempo determinato	64.470	61.729	65.336	67.433	45,1%	44,4%	45,6%	49,1%
- con lavoro interinale	6.202	8.925	11.511	11.573	4,3%	6,4%	8,0%	8,4%
Assunti a tempo indeterminato	56.619	55.770	56.059	48.944	39,6%	40,1%	39,1%	35,6%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

17. Queste elaborazioni sono state condotte su dati SIRLV non corretti (non è stato utilizzato il data-base "Giove 2004") estratti a marzo 2004 (ciò spiega le differenze tra tab. 2.1 e tab. 1.2). I primi risultati di queste elaborazioni sono stati riportati in Anastasia (2004).

18. Questa quota è nettamente superiore a quella che si osserva per le assunzioni, dove i CTI rappresentano circa (solo) il 30% degli eventi. E' evidente che il rapporto tra assunzioni e assunti non-CTI è decisamente più elevato di quello tra assunzioni e assunti CTI.

In tabella vengono evidenziati, oltre ai dati riferiti all'intera regione, quelli relativi all'aggregato dei 24 Centri per l'impiego (Cpi) che, al momento dell'estrazione dei dati (marzo 2004), risultavano aver inserito tutte le comunicazioni ricevute fino alla fine del 2003: solo per questi si può considerare sufficientemente consolidato anche il dato dell'ultimo anno (2003). Sia per il totale regionale che per i 24 CPI, in termini di composizione, si osserva comunque per il 2003 la medesima, significativa, tendenza ad una consistente riduzione della quota di assunti con CTI; ciò sembra l'esito più della loro contrazione in valori assoluti che della crescita dei non-CTI.

Quasi un quinto degli AS è costituito da cittadini extracomunitari, la cui incidenza è rapidamente cresciuta. Essi "pesano" particolarmente tra gli assunti interinali (sfiorano il 28%) (tab. 2.2).

Tab. 2.2 - Assunti per sesso e provenienza: distribuzione % per contratto

	Valori assoluti				Comp. %				Quota sul totale assunti			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
MASCHI												
Assunti con contratti di lavoro non standard	122.483	126.730	123.399	95.077	57,5%	57,6%	58,1%	63,2%	52,4%	52,4%	52,3%	53,2%
- con tempo det. e/o interinale	84.059	90.955	91.467	70.504	39,4%	41,4%	43,0%	46,9%	50,7%	50,9%	50,8%	51,5%
- con tempo determinato	76.576	79.793	75.030	57.397	35,9%	36,3%	35,3%	38,2%	49,6%	49,7%	49,0%	49,5%
- con lavoro interinale	11.914	17.174	22.266	16.616	5,6%	7,8%	10,5%	11,1%	64,8%	60,1%	60,0%	61,5%
Assunti a tempo indeterminato	103.907	107.631	102.579	62.923	48,8%	48,9%	48,3%	41,9%	62,5%	61,8%	62,1%	61,7%
Totale assunti	213.091	219.896	212.536	150.343	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	56,5%	56,2%	56,2%	56,1%
FEMMINE												
Assunti con contratti di lavoro non standard	111.180	115.152	112.541	83.782	67,7%	67,2%	68,0%	71,2%	47,6%	47,6%	47,7%	46,8%
- con tempo det. e/o interinale	81.702	87.817	88.566	66.317	49,8%	51,2%	53,5%	56,4%	49,3%	49,1%	49,2%	48,5%
- con tempo determinato	77.708	80.607	78.095	58.493	47,3%	47,0%	47,2%	49,7%	50,4%	50,3%	51,0%	50,5%
- con lavoro interinale	6.469	11.402	14.844	10.386	3,9%	6,7%	9,0%	8,8%	35,2%	39,9%	40,0%	38,5%
Assunti a tempo indeterminato	62.215	66.472	62.499	39.029	37,9%	38,8%	37,8%	33,2%	37,5%	38,2%	37,9%	38,3%
Totale assunti	164.192	171.386	165.557	117.670	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	43,5%	43,8%	43,8%	43,9%
EXTRACOMUNITARI (INCLUSI NEO-COMUNITARI)												
Assunti con contratti di lavoro non standard	31.199	36.232	39.045	33.780	60,2%	61,2%	56,6%	66,0%	13,4%	15,0%	16,5%	18,9%
- con tempo det. e/o interinale	26.674	31.627	34.639	29.837	51,4%	53,4%	50,2%	58,3%	16,1%	17,7%	19,2%	21,8%
- con tempo determinato	24.608	27.813	28.449	24.036	47,5%	47,0%	41,2%	46,9%	15,9%	17,3%	18,6%	20,7%
- con lavoro interinale	3.550	6.252	8.773	7.507	6,8%	10,6%	12,7%	14,7%	19,3%	21,9%	23,6%	27,8%
Assunti a tempo indeterminato	25.103	28.343	35.288	20.464	48,4%	47,9%	51,2%	40,0%	15,1%	16,3%	21,4%	20,1%
Totale assunti	51.852	59.198	68.988	51.215	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	13,7%	15,1%	18,2%	19,1%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

Tab. 2.3 - Assunti per classe d'età: distribuzione per tipologia contrattuale

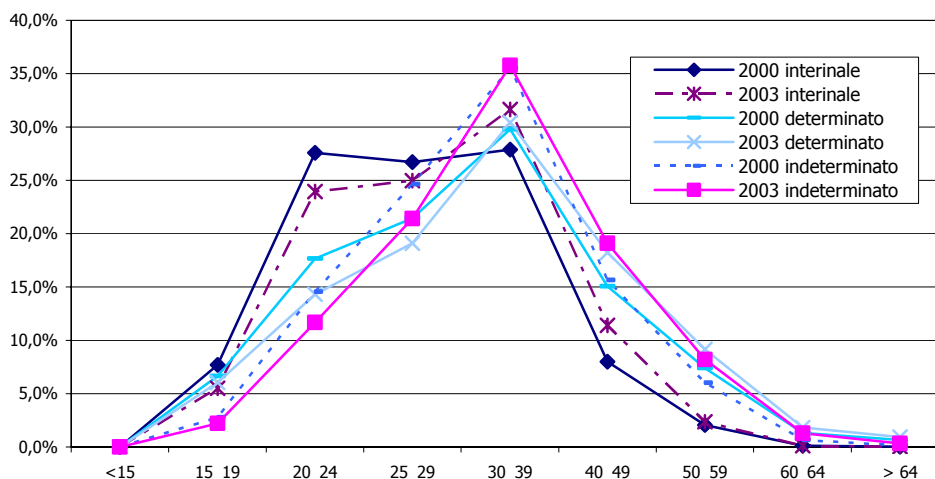
	2000	2001	2002	2003
UNDER 24				
Assunti con contratti di lavoro non standard	126.286	123.059	115.341	80.517
- con tempo det. e/o interinale	81,9%	82,5%	82,0%	85,8%
- con tempo determinato	33,3%	35,9%	37,5%	37,6%
- con lavoro interinale	29,7%	30,4%	29,3%	29,3%
- con lavoro interinale	5,1%	7,7%	10,3%	9,9%
Assunti a tempo indeterminato	22,8%	22,4%	22,5%	17,6%
25-29 ANNI				
Assunti con contratti di lavoro non standard	76.233	77.797	73.796	48.881
- con tempo det. e/o interinale	54,1%	55,2%	56,4%	61,6%
- con tempo determinato	47,3%	49,2%	51,1%	55,8%
- con tempo determinato	43,4%	43,0%	41,8%	45,3%
- con lavoro interinale	6,4%	9,9%	13,0%	13,8%
Assunti a tempo indeterminato	53,7%	53,0%	51,5%	44,6%
30-39 ANNI				
Assunti con contratti di lavoro non standard	101.827	108.365	106.088	74.150
- con tempo det. e/o interinale	49,0%	49,3%	51,2%	56,6%
- con tempo determinato	48,0%	48,5%	50,7%	56,1%
- con tempo determinato	45,1%	43,9%	43,6%	47,6%
- con lavoro interinale	5,0%	7,7%	10,3%	11,5%
Assunti a tempo indeterminato	57,9%	58,1%	56,0%	49,2%
40-49 ANNI				
Assunti con contratti di lavoro non standard	47.622	53.413	54.288	40.850
- con tempo det. e/o interinale	50,9%	51,2%	52,4%	57,3%
- con tempo determinato	50,6%	50,9%	52,3%	57,3%
- con tempo determinato	48,8%	48,1%	47,8%	51,7%
- con lavoro interinale	3,1%	4,8%	6,8%	7,5%
Assunti a tempo indeterminato	54,6%	54,8%	53,6%	47,7%
OVER 50				
Assunti con contratti di lavoro non standard	25.316	28.648	28.582	23.616
- con tempo det. e/o interinale	58,5%	58,1%	59,1%	60,5%
- con tempo determinato	58,1%	57,8%	59,0%	60,5%
- con tempo determinato	57,2%	56,6%	56,7%	58,3%
- con lavoro interinale	1,6%	2,1%	3,3%	2,9%
Assunti a tempo indeterminato	44,9%	45,6%	44,3%	42,3%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

Quanto alla distribuzione per genere, solo tra i CTD la quota delle donne è maggioritaria, mentre essa risulta inferiore sia sul totale degli AS (la quota tendenziale è comunque in crescita) che per le altre tipologie maggiormente connotate in senso maschile (lavoro interinale, CAP e CFL).

La **tab. 2.3** consente di apprezzare come i contratti di lavoro non standard siano “dominanti” tra gli under 24: oltre l’80% dei giovanissimi viene assunto con rapporti di lavoro non-CTI (soprattutto CAP e CFL). Tra i 25 e i 50 anni gli assunti con CTI costituiscono sempre la maggioranza, mentre oltre i 50 prevalgono nettamente gli assunti con CTD.

Graf. 2.1 - Distribuzione per classe d'età degli assunti per anno e tipologia



Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

Osservando la distribuzione per età degli assunti, si osserva che, tra gli interinali, la quota di ventenni è nettamente superiore a quella osservata per le altre tipologie contrattuali (**graf. 2.1.**).

Ai circa 400.000 AS sono riferite mediamente oltre 500.000 assunzioni. Il rapporto tra assunzioni e AS risulta in leggera crescita, pari a circa 130-140 assunzioni ogni 100 assunti. Questo rapporto risulta leggermente più elevato per i CPI non aggiornati. Esso inoltre è più elevato per le donne rispetto agli uomini e, seppur di un'inezia, per gli extracomunitari rispetto a italiani e comunitari; inoltre è più elevato per i ventenni che per le altre classi di età (**tab. 2.4**).

Tab. 2.4 - Assunzioni, assunti, numero di assunzioni per ciascun assunto

	Assunti				Assunzioni				Rapporto assunzioni/assunti			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Sesso												
MASCHIO	213.091	219.896	212.536	150.343	277.516	297.338	285.382	191.730	1,30%	1,35%	1,34%	1,28%
FEMMINA	164.192	171.386	165.557	117.670	225.081	244.599	235.773	157.465	1,37%	1,43%	1,42%	1,34%
TOTALE	377.284	391.282	378.095	268.014	502.598	541.937	521.157	349.196	1,33%	1,39%	1,38%	1,30%
di cui: 24 cpi agg.	143.021	139.019	143.276	137.353	187.020	184.662	190.021	181.639	1,31%	1,33%	1,33%	1,32%
Provenienza												
Extra UE	51.852	59.198	68.988	51.215	70.159	84.087	95.384	67.171	1,35%	1,42%	1,38%	1,31%
Classe età												
under 20	46.461	46.125	42.850	30.212	54.828	55.763	52.088	35.235	1,18%	1,21%	1,22%	1,17%
20-24 anni	79.825	76.934	72.491	50.305	108.165	108.886	102.691	67.578	1,36%	1,42%	1,42%	1,34%
25-29 anni	76.233	77.797	73.796	48.881	103.737	110.639	104.469	64.961	1,36%	1,42%	1,42%	1,33%
30-39 anni	101.827	108.365	106.088	74.150	137.547	152.203	147.900	98.274	1,35%	1,40%	1,39%	1,33%
40-49 anni	47.622	53.413	54.288	40.850	64.043	73.849	74.707	53.683	1,34%	1,38%	1,38%	1,31%
over 49	25.316	28.648	28.582	23.616	34.278	40.597	39.302	29.465	1,35%	1,42%	1,38%	1,25%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

2.2. Le probabilità di ripetizione

Ora intendiamo verificare, relativamente agli AS, la probabilità che essi hanno di essere di nuovo nella medesima condizione, vale a dire ai nastri di partenza, nell'anno successivo a quello di osservazione. In altre parole analizziamo quanta parte degli AS nell'anno t_0 risulti di nuovo interessata da un evento di assunzione negli anni t_1 , t_2 etc.; il senso dell'esercizio è testare un possibile indicatore che ci dica quanta parte della mobilità nel mercato del lavoro veneto è imputabile a segmenti di lavoratori (minoritari?) più intensamente (esclusivamente?) coinvolti rispetto ad altri.¹⁹ Dall'esame dei risultati esposti in **tab. 2.5** si ricava che:

- a. una quota attorno al 40% dei lavoratori interessati da un rapporto di lavoro non standard ripete la medesima esperienza nell'anno successivo; a distanza di due anni la quota è del 30% circa; a distanza di tre anni è stimabile attorno al 25%; traducendo in valori assoluti possiamo dire così: ogni anno circa 230-240.000 lavoratori sono coinvolti in Veneto in assunzioni con contratti non standard (poco meno del 20% dello SF):²⁰ di questi, circa 100.000 sono ri-assunti l'anno successivo con le medesime fattispecie contrattuali, 70.000 ripetono la medesima esperienza anche a due anni di distanza e, infine, a tre anni di distanza troviamo ancora oltre 50.000 persone che ripetono la medesima esperienza;

Tab. 2.5 - Tassi di ripetizione per contratto, per sesso e per provenienza dei lavoratori

	Assunti nel 2000, ripetenti nel:			Assunti nel 2001, ripetenti nel:		Assunti nel 2002, ripetenti nel:
	2001	2002	2003	2002	2003	2003
1. Tempo indeterminato:						
Totale	16,5%	13,1%	7,5%	15,0%	8,4%	10,4%
di cui: 24 Centri per l'impiego agg.	15,9%	13,3%	9,6%	14,9%	11,0%	13,5%
MASCHI	17,7%	14,1%	8,1%	16,2%	9,1%	11,5%
FEMMINE	14,5%	11,6%	6,5%	13,0%	7,3%	8,6%
Extra UE	21,1%	17,0%	8,4%	19,4%	9,8%	12,4%
Unione Europea	15,7%	12,4%	7,3%	14,1%	8,1%	9,8%
2. Totale contratti non standard						
Totale	38,8%	29,0%	18,5%	38,1%	22,5%	31,5%
di cui: 24 Centri per l'impiego agg.	40,3%	31,7%	24,9%	41,7%	31,0%	40,9%
MASCHI	36,9%	27,9%	18,0%	36,6%	21,8%	30,7%
FEMMINE	40,8%	30,3%	19,1%	39,7%	23,3%	32,3%
Extra UE	35,3%	26,2%	16,8%	36,0%	20,4%	29,6%
Unione Europea	39,3%	29,5%	18,8%	38,5%	22,9%	31,8%
2.1. Tempo determinato						
Totale	37,8%	27,0%	17,3%	35,6%	20,5%	29,4%
di cui: 24 Centri per l'impiego agg.	39,1%	29,8%	24,0%	39,7%	30,0%	39,4%
MASCHI	33,6%	23,7%	15,5%	31,7%	18,2%	26,7%
FEMMINE	42,0%	30,2%	19,1%	39,4%	22,9%	32,0%
Extra UE	32,2%	22,6%	14,4%	30,9%	17,7%	25,6%
Unione Europea	38,9%	27,9%	17,9%	36,5%	21,2%	30,3%
2.2. Lavoro interinale						
Totale	26,5%	15,4%	8,4%	27,6%	11,0%	21,2%
di cui: 24 Centri per l'impiego agg.	25,9%	14,7%	10,0%	28,8%	13,7%	27,5%
MASCHI	27,6%	16,6%	9,2%	29,0%	12,1%	22,5%
FEMMINE	24,5%	13,2%	7,0%	25,3%	9,4%	19,2%
Extra UE	31,3%	19,2%	10,9%	32,5%	13,4%	26,0%
Unione Europea	25,4%	14,5%	7,8%	26,2%	10,4%	19,7%

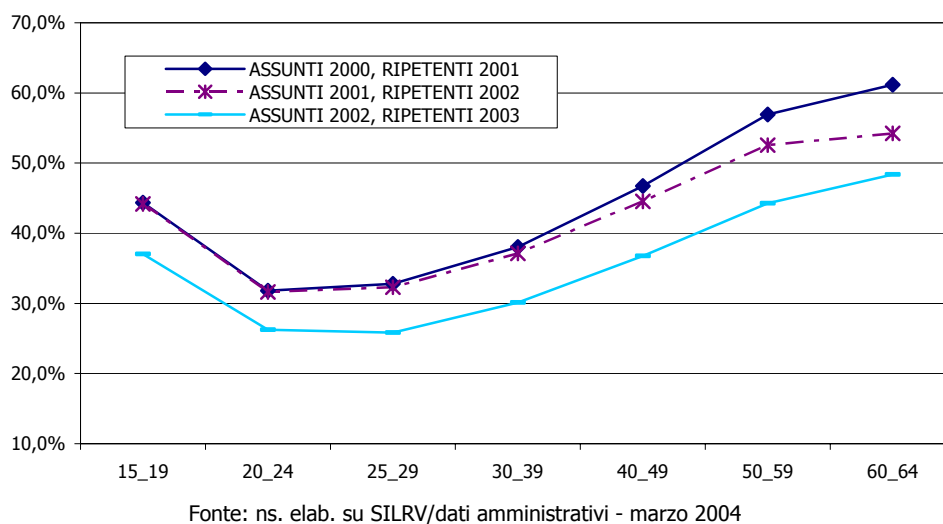
Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

19. Normalmente il tasso di ripetizione si calcola sulla variabile "presenti", anziché su quella "assunti": per i lavori di breve durata e per l'assoluta maggioranza dei lavoratori temporanei le due variabili si sovrappongono largamente.

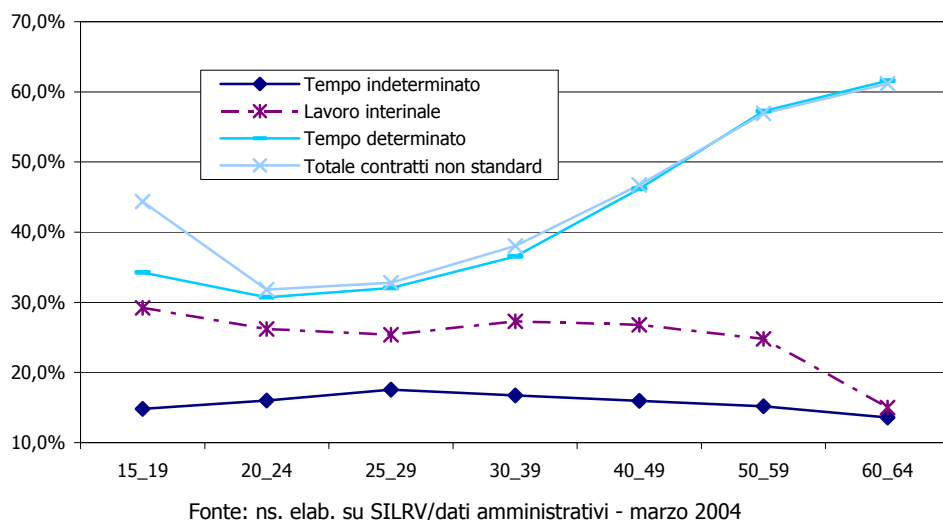
20. E' una quota inferiore a quella esposta in tab. 1.3, non solo per il diverso archivio utilizzato (qui i dati amministrativi, là i dati di "Giove 2004", quindi dati corretti), ma anche perché qui si considera solo gli AS e non l'intero stock di lavoratori con contratti non-CTI (stock che comprende una quota di P e di U).

- b. il tasso di ripetizione risulta inferiore per i lavoratori interinali (attorno al 25% il primo anno e attorno al 15% il secondo anno), i quali evidentemente si muovono nel perimetro dei contratti di lavoro non standard senza che vi sia in atto un effetto lock-in particolarmente pronunciato ed esclusivo per questa specifica tipologia di lavoro; se consideriamo congiuntamente l'insieme dei lavoratori interinali e a CTD, otteniamo un tasso di ripetizione superiore a quello che si osserva per le due fattispecie distinte: ciò significa che i due sotto-insiemi sono fortemente "permeabili", con elevate quote di passaggio da una tipologia all'altra;
- c. l'assunzione a tempo indeterminato non significa, come già noto, garanzia assoluta di stabilità: una quota superiore al 10% "ripete" l'assunzione, a seguito di cambi d'azienda, dimissioni etc., nell'anno successivo a quello di osservazione;
- d. i tassi di ripetizione nei contratti di lavoro non standard risultano più elevati per le donne rispetto agli uomini, con l'eccezione del lavoro interinale dove sono più elevati per i maschi;
- e. ancora, i tassi di ripetizione risultano più elevati per i *national* rispetto ai *non-national*. Fa eccezione, anche in questo caso, il lavoro interinale dove le parti risultano invertite;

Graf. 2.2 - Assunti totali con contratti di lavoro non standard: tassi di ripetizione per età, in anni successivi



Graf. 2.3 - Assunti per tipologia contrattuale nel 2000: tassi di ripetizione per età, nell'anno successivo (2001)



- f. quanto alle classi di età, si evidenzia un profilo che assegna ai più adulti la maggior probabilità di “ripetere” l’esperienza dei contratti non standard: si va infatti da un tasso di ripetizione (a distanza di un anno) attorno al 30% per i ventenni²¹ a tassi attorno al 50% per gli over 40 (**graf. 2.2 e graf. 2.3**). Ciò appare dovuto alla presenza, nell’ambito del lavoro determinato, di un segmento di lavoratori, specialmente donne, impegnate, in modo ripetitivo, in lavori a termine (stagionali). In valori assoluti, le dimensioni di questo segmento sono stimabili attorno alle 30-40.000 unità. Quanto queste collocazioni sul mercato del lavoro siano “volontarie” e rappresentino di fatto una “strategia di conciliazione” tra impegni familiari e lavoro e quanto invece esse siano indice di indesiderati lock-in è materia per specifiche ricerche.

Tab. 2.6 - Assunti con contratto di lavoro interinale, ripetenti consecutivamente

	Valori assoluti				Valori % sull'insieme di partenza			
	Assunti nel 2000	Ripetenti nel 2001	Recidivi per 3 anni	Recidivi per 4 anni	Assunti nel 2000	Ripetenti nel 2001	Recidivi per 3 anni	Recidivi per 4 anni
TOTALE	18.383	4.876	1.607	517	100,0%	26,5%	8,7%	2,8%
di cui: Centri per l'impiego agg. (24)	6.202	1.607	506	182	100,0%	25,9%	8,2%	2,9%
MASCHI	11.914	3.290	1.139	380	100,0%	27,6%	9,6%	3,2%
FEMMINE	6.469	1.586	468	137	100,0%	24,5%	7,2%	2,1%
Extra UE	3.550	1.111	403	128	100,0%	31,3%	11,4%	3,6%
Classi d'età								
under 20	1.413	413	153	55	100,0%	29,2%	10,8%	3,9%
20-24 anni	5.067	1.328	396	118	100,0%	26,2%	7,8%	2,3%
25-29 anni	4.907	1.245	371	114	100,0%	25,4%	7,6%	2,3%
30-39 anni	5.124	1.399	494	168	100,0%	27,3%	9,6%	3,3%
40-49 anni	1.470	394	152	47	100,0%	26,8%	10,3%	3,2%
over 49	402	97	41	15	100,0%	24,1%	10,2%	3,7%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

Tab. 2.7 - Assunti con contratto di lavoro a tempo determinato, ripetenti consecutivamente

	Valori assoluti				Valori % sull'insieme di partenza			
	Assunti nel 2000	Ripetenti nell'anno successivo	Ripetenti per 2 anni cons.	Ripetenti per 3 anni cons.	Assunti nel 2000	Ripetenti nell'anno successivo	Ripetenti per 2 anni cons.	Ripetenti per 3 anni cons.
TOTALE	154.284	58.375	31.861	17.182	100,0%	37,8%	20,7%	11,1%
di cui: Centri per l'impiego agg. (24)	64.470	25.182	14.828	10.276	100,0%	39,1%	23,0%	15,9%
MASCHI	76.576	25.761	13.268	7.011	100,0%	33,6%	17,3%	9,2%
FEMMINE	77.708	32.614	18.593	10.171	100,0%	42,0%	23,9%	13,1%
Extra UE	24.608	7.934	1.703	1.703	100,0%	32,2%	6,9%	6,9%
Centri per l'impiego con rilevante vocazione turistica o agricola								
AGORDO	1.739	932	659	503	100,0%	53,6%	37,9%	28,9%
CALALZO DI CADORE	3.616	1.675	1.083	772	100,0%	46,3%	30,0%	21,3%
ADRIA	3.358	1.887	1.386	1.090	100,0%	56,2%	41,3%	32,5%
BADIA POLESINE	2.061	1.027	697	511	100,0%	49,8%	33,8%	24,8%
CHIOGGIA	2.177	1.089	706	521	100,0%	50,0%	32,4%	23,9%
PORTOGRUARO	7.639	4.186	3.004	2.303	100,0%	54,8%	39,3%	30,1%
SAN DONA DI PIAVE	7.759	4.289	2.807	1.916	100,0%	55,3%	36,2%	24,7%
ASIAGO	752	412	254	176	100,0%	54,8%	33,8%	23,4%
BOVOLONE	3.332	1.680	1.137	798	100,0%	50,4%	34,1%	23,9%
Classi d'età								
under 20	10.279	3.519	1.461	595	100,0%	34,2%	14,2%	5,8%
20-24 anni	27.247	8.368	3.556	1.503	100,0%	30,7%	13,1%	5,5%
25-29 anni	33.079	10.592	4.872	2.104	100,0%	32,0%	14,7%	6,4%
30-39 anni	45.954	16.783	8.994	4.805	100,0%	36,5%	19,6%	10,5%
40-49 anni	23.254	10.740	7.080	4.402	100,0%	46,2%	30,4%	18,9%
over 49	14.471	8.373	5.898	3.773	100,0%	57,9%	40,8%	26,1%

Fonte: ns. elab. su SILRV/dati amministrativi - marzo 2004

21. Questa classe d’età concentra oltre il 50% degli assunti con contratto di lavoro interinale, mentre per gli assunti con contratti a tempo determinato la quota è di poco inferiore al 40%; essa, infine, scende al 35% sugli assunti a tempo indeterminato.

In **tab. 2.6 e tab. 2.7**, infine, abbiamo esposto i risultati di una definizione più stringente di “ripetizione”, osservando, per i lavoratori CTD e per gli interinali, la quota che *ogni anno* si trova a ripetere il medesimo contratto. La quota dei “ripetenti continui” risulta elevata per i CTD, particolarmente per le donne, mentre è decisamente meno rilevante per il lavoro interinale. In alcuni Cpi particolarmente interessati dal turismo e dall’agricoltura la quota di “ripetenti stabili” (fino a 4 anni consecutivi) si aggira attorno al 30% del corrispondente totale di assunti nel 2000 a CTD.

3. Un mercato del lavoro instabilmente stabile?

Il lavoro presentato conferma le potenzialità enormi dei dati SILRV per un’osservazione puntuale delle dinamiche occupazionali del settore privato e in particolare dei processi di mobilità e stabilizzazione dei lavoratori.

Si conferma altresì l’elevata mobilità dell’insieme degli occupati dipendenti nel privato: di circa 1,4 milioni di lavoratori occupati nel corso di un anno (SF), quasi 500.000 risultano interessati, nel corso del medesimo anno, da uno o più movimenti.

Il “nocciolo” degli stabili (attorno alle 900.000 persone) può essere stimato pari a circa i due terzi del totale (ma fornisce i $\frac{3}{4}$ del complessivo input di lavoro, misurato in giorni). E’ un nucleo che, negli anni osservati, pur sottoposto a significativi processi di ricambio (oltre il 10% annuo)²², si è sempre ricostituito, riuscendo anche ad allargare leggermente il suo peso complessivo.

Tralasciando il gruppo di coloro che escono dal lavoro dipendente senza nemmeno rientrarvi nell’anno successivo (un insieme pari a circa il 6% del totale, in cui sono incluse uscite verso l’inattività, il pensionamento, il trasferimento, la disoccupazione), i “non stabili” - che abbiamo cercato di dividere in due gruppi, di “candidati alla stabilità” e di “instabili” per ragioni oggettive o soggettive, gruppi che attualmente risultano pressoché equivalenti - formano un insieme di circa 400.000 persone (un 30% dunque dello SF) che sperimenta condizioni di mobilità e/o flessibilità e/o precarietà.

Questo assetto del mercato del lavoro, che appare stabilmente strutturato, riflette sia (prioritariamente) condizioni economiche di base che variano solo nel medio-lungo periodo (prevalenza della piccola impresa, rilievo del turismo, stagionalità etc.), sia l’esito di modificazioni più recenti (normative e reali: piena occupazione, crisi demografica, immigrazioni).

Nella sua “instabile stabilità” il funzionamento effettivo del mercato del lavoro cozza contro aspettative crescenti (di sicurezza, di reddito, di soddisfazione) che, con tutta evidenza, non sa (non può?) mantenere. Forse occorre accontentarsi (ma è una dura e diseguale disciplina) che ci sia il lavoro?

Le implicazioni di *policy* sono abbastanza evidenti: il problema non è il tasso di occupazione, né la generica occupabilità, quanto piuttosto:

- a. la qualità delle imprese e, in maniera derivata, la qualità dei posti di lavoro che offrono;
- b. l’adeguatezza del “capitale umano” (imprenditori e dipendenti) rispetto alle convergenti esigenze di innovazione/trasformazione del sistema produttivo²³;
- c. il ridisegno della regolazione e, in particolare, degli incentivi economici e normativi per favorire l’innovazione, sostenere i servizi atti ad assicurare una diffusa qualità della vita, premiare gli embrioni esistenti di “società della conoscenza”.

22. Sulle probabilità (in Veneto) di transizione dai contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato e sulla relativa stabilità nel tempo (a parità di età e sesso) di tali probabilità cfr. de Angelini (2004).

23. Sulla relazione tra flessibilità del mercato del lavoro e incentivi all’investimento in capitale umano cfr. Sestito (2004). Per più ampie indicazioni in termini di *policy* per valorizzare la “flessibilità innovativa” cfr. la recente riflessione di Biagioli, Reyneri e Serravalli (2004).

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2002), "Flessibilità e stabilità del lavoro", in *Economia e società regionale*, n. 77-78.
- Anastasia B., Gambuzza M., Rasera M. (2001), "La mobilità crescente nei mercati del lavoro di piena occupazione", in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di Economia del lavoro, 72, FrancoAngeli, Milano.
- Anastasia B. (2003), "Aggregati delicati: divagazioni su alcuni 'numeri' fondamentali del mercato del lavoro", in *Economia e società regionale*, 83/84.
- Anastasia B., Maurizio D. (2003), «La misurazione statistica del lavoro a tempo determinato», in Ministero del lavoro e delle politiche sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, FrancoAngeli, Milano.
- Anastasia B. (2004), "Le tendenze generali del mercato del lavoro: crescita dei posti e declino della produttività", in Veneto lavoro (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2004*, FrancoAngeli, Milano.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (2001), "Il sistema informatizzato Netlabor: struttura, caratteristiche e qualità", in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche sul lavoro. L'esperienza del Veneto*, Quaderni di Economia del lavoro, 72, FrancoAngeli, Milano.
- Biagioli M., Reyneri E., Serravalli G. (2004), "Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale", in *Stato e mercato*, n. 2.
- Cnel (2003), *Rapporto sul mercato del lavoro 2002*, Documenti, 26, luglio.
- de Angelini A. (2004), *Dai rapporti temporanei all'occupazione stabile: un percorso sempre più incerto?*, ottobre, in www.venetolavoro.it
- Maurizio D. (2004), *La costruzione della base dati statistica "Giove 2004" a partire dagli archivi Netlabor*, in corso di pubbl.
- Occari F., Pitingaro S. (1998), "Flussi di lavoratori e di posti di lavoro: un diverso approccio alle misure del turnover occupazionale", in *Economia e società regionale*, 64.
- Sestito P. (2004), "Dalla crescita senza lavoro all'occupazione senza crescita: di cosa occorre preoccuparsi?", in Unioncamere nazionale, *Rapporto Italia 2004*, Roma, maggio 2004.

I tartufi già pubblicati:

- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO "STATUS QUAESTIONIS"**
Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE "AMMINISTRATIVA": UN' APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 3/2001 **COME CAMBIA L'OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**
di Anna de Angelini e Luciana Positello
- 4/2001 **OPPORTUNITA' E DISPARITA'. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**
Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9 della legge 125/91
di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI '90 ALL'ITIS "L. DA VINCI" DI PORTOGRUARO**
di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**
di Anna de Angelini
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL'ITIS "A. PACINOTTI" DI MESTRE**
di Marina Camonico
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**
Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi
di Enzo Migliorini
- 10/2002 **DOPO L'APPRENDISTATO**
I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori
di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin
- 11/2002 **MISURE DELL'OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL'ISTITUTO PROFESSIONALE 'A. PAROLINI' DI BASSANO DEL GRAPPA**
di Marina Camonico
- 13/2003 **DINAMICA DELL'OCCUPAZIONE E MUTAMENTI NELLA STRUTTURA DEL LAVORO DIPENDENTE**
di Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera
(in corso di pubblicazione)
- 14/2003 **"L'APPETITO VIEN MANGIANDO". LA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**
di Marina Camonico
- 15/2003 **LA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L'ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI "MARCO POLO" E L'ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE "E. DE AMICIS" DI ROVIGO**
di Marina Camonico
- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI "LOCK IN"**
di Bruno Anastasia, Massimo Disarò, Danilo Maurizio