

I Tartufi n. 33
Febbraio 2009

**DOPO LA PRIMA OCCUPAZIONE: NOTE SU DIECI ANNI DI
"CARRIERA" (1998-2007) DI UNA COORTE DI GIOVANI**

di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio



VENETO LAVORO

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

Questo saggio è stato predisposto per i lavori del Comitato tecnico-scientifico dell'iniziativa inter-istituzionale Camera dei Deputati - Senato - Cnel su "Il lavoro che cambia" (Commissione Carniti) attivata nel 2007.

Veneto Lavoro ha collaborato partecipando alle attività dello staff tecnico a supporto dei lavori del Comitato.

Questo saggio è stato inserito nel Contributo 11 intitolato "Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro", curato da Ugo Trivellato.

I risultati dei lavori della "Commissione Carniti" sono stati esposti, alla presenza del Presidente della Repubblica, Giorgio Napolitano, lunedì 2 febbraio 2009, alle 11,30, nella Sala della Lupa di Montecitorio. Sono intervenuti il Presidente della Camera dei deputati, Gianfranco Fini e il Presidente del Cnel, Antonio Marzano.

Tutti gli undici Contributi sono disponibili nel sito del Cnel (www.cnel.it).

Sommario

1.	Introduzione.....	5
2.	La popolazione osservata: individuazione e caratteristiche.....	7
	2.1. <i>Definizione della popolazione osservata</i>	7
	2.2. <i>Caratteristiche anagrafiche dei soggetti osservati</i>	9
3.	I percorsi.....	11
	3.1. <i>Matrici di transizione 1998-2007</i>	11
	3.2. <i>Osservando i percorsi lavorativi: le occasioni di stabilizzazione ...e la loro instabilità</i>	14
	3.3. <i>I tassi di occupazione e i tassi di conseguimento di un'opportunità di stabilizzazione</i>	17
4.	Sintesi conclusiva: verso carriere sempre meno lineari	20

1. Introduzione¹

Le dinamiche del mercato del lavoro vengono usualmente analizzate sulla base di “fotografie” scattate a intervalli regolari di tempo. Le indagini periodiche e ricorrenti mostrano l’ampliarsi - o il restringersi - degli aggregati fondamentali del mercato del lavoro: occupati, disoccupati, inattivi (con tutte le connesse caratteristiche, sia anagrafiche sia di stato).

Per arricchire la comprensione delle dinamiche che in tal modo vengono evidenziate sono di grande importanza le analisi longitudinali: esse consentono di integrare l’osservazione degli stock (di occupati, disoccupati, inattivi) con quella dei flussi (tra stati, settori, professioni etc.). Infatti le dimensioni e le direzioni dei flussi sono decisive per valutare aspetti di grande rilievo del mercato del lavoro, quali ad esempio la segmentazione e la mobilità, che possono assumere valori diversi e pur compatibili con le medesime misure di stock, configurando diverse modalità di funzionamento del mercato del lavoro e quindi di allocazione efficiente delle risorse umane.

Di recente, particolare attenzione viene dedicata all’analisi delle transizioni dall’insieme dei rapporti di lavoro a termine² al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, assunto in ipotesi come *proxy* di una maggior stabilizzazione degli individui, non solo occupazionale ma anche professionale e, alla fine, dei progetti di vita.

Tab. 1 – Italia. Transizioni nel mercato del lavoro, a distanza di un anno

	Condizione nell'anno successivo				Totale
	Dip. permanente	Dip. a termine	Altre forme di occupazione (aut., parasub.)	Disoccupazione	
Condizione nel 2004					
Dipendente permanente	94	3	2	2	100
Dipendente a termine	29	58	3	9	100
Condizione nel 2005					
Dipendente permanente	95	2	1	1	100
Dipendente a termine	29	61	4	6	100

Fonte: elab. su dati Istat-forze di lavoro in Cnel, *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*, 18 luglio 2007, pag. 206 (www.cnel.it)

¹ Una versione preliminare di questo saggio, basata sui dati di Giove 2006, è stata predisposta per il *Rapporto di Monitoraggio* del Ministero del Lavoro, 2008, in corso di pubblicazione.

² Insieme che comprende, salvo ulteriori precisazioni, le seguenti tipologie contrattuali di lavoro dipendente: tempo determinato, causa mista - vale a dire apprendistato e formazione lavoro -, interinale/somministrazione.

La disponibilità di informazioni statistiche è consistente per quanto riguarda le transizioni osservate nel breve periodo (come può essere un anno). Ad es. l'ultimo *Rapporto sul mercato del lavoro* del Cnel (2007), mette in evidenza, sulla base di dati Istat, che in Italia quasi il 30% dei lavoratori con contratti a termine nel 2004, nell'anno successivo è passato a contratti a tempo indeterminato, mentre il 9% è rifluito nella disoccupazione e il 58% è rimasto nella medesima condizione (**tab. 1**).³

Sulla base di questi risultati si potrebbe inferire che, qualora vi fosse una sostanziale equidistribuzione delle opportunità e a parità di consistenza dei flussi di ingresso nello stato di dipendente a termine, nell'arco di tempo di tre-quattro anni tutti i lavoratori a termine transitano ad una condizione di lavoro più "stabile".

Per verificare se ciò accade effettivamente, è necessario ricorrere all'analisi delle transizioni su un più lungo arco temporale.

Una recente ricerca dell'Isfol ha evidenziato che il 64% dei dipendenti impiegati a tempo determinato nel 2000, risulta occupato nel 2005 con contratti a tempo indeterminato (dunque a cinque anni di distanza) (**tab. 2**); tale risultato è amplificato dall'esclusione, nel calcolo, degli usciti dallo stato di occupati verso la disoccupazione o l'inattività.

E' evidente che per esplorare le dinamiche di medio-lungo periodo servono indagini longitudinali organizzate a tale scopo.⁴

Tab. 2 – Italia. Transizioni nel mercato del lavoro, a distanza di cinque anni

	Condizione a distanza di cinque anni (2005) (esclusi gli usciti)			Totale
	Dip. permanente	Dip. a termine	Altre forme di occupazione (aut., parasub.)	
Condizione nel 2000				
A. Valori % sul totale (escl. gli usciti)				
Dipendente a tempo indeterminato	38	2	15	56
Dipendente a tempo determinato	12	4	3	19
B. Distr. % per riga				
Dipendente a tempo indeterminato	69	4	28	100
Dipendente a tempo determinato	64	18	16	100

Fonte: elab. su Isfol, *Plus-Participation Labour Unemployment Survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, I libri del Fondo sociale europeo, 2006, pag. 36

³ Per altri riferimenti sulle transizioni cfr. Istat, *La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati*, aprile 1998-aprile 2002, 12 dicembre 2002; Contini B., Trivellato U. (a cura di), *Eppur si muove, Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, il Mulino, Bologna, 2005; specificamente sulle transizioni dal tempo determinato al tempo indeterminato cfr. Barbieri G., Sestito P. (2008), "Temporary workers in Italy: who are they and where they end up?", in *Labour*, 22, marzo.

⁴ In Italia è il caso di Ilfi (Indagine longitudinale sulle famiglie italiane): un'analisi delle transizioni a partire da tale fonte è proposta da Barbieri P., Scherer S, "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro", in *Stato e Mercato*, 2, 2005; risultati interessanti, relativamente alle carriere femminili, sono esposti in Bozzon R., *Modelli di partecipazione delle donne al mercato del lavoro*, Convegno Ais, Trento, giugno 2007.

Al medesimo obiettivo può concorrere lo “sfruttamento” delle basi dati amministrative le quali, - man mano che migliorano i processi di informatizzazione e di governance nonché le possibilità di accesso e integrazione⁵ - permettono di seguire adeguatamente, per un tempo sempre più lungo, le vicende di specifici gruppi di lavoratori.

I dati Inps, innanzitutto, possono essere utilmente interrogati a tale scopo: e infatti sta iniziando ad accumularsi un’importante letteratura sui risultati ottenuti.⁶

Opportunamente trattati, anche i dati dei Centri per l’impiego, ricavati dalle comunicazioni obbligatorie delle imprese e dalle dichiarazioni di disponibilità dei soggetti disoccupati, permettono interessanti analisi longitudinali di medio-lungo periodo e possono essere una piattaforma di informazioni di base utili a esercizi di valutazione.⁷ È questa la fonte che di seguito utilizzeremo per illustrare, a partire dalla banca dati “Giove” costruita con riferimento al Veneto,⁸ alcuni essenziali elementi di monitoraggio delle “carriere occupazionali” dei giovani lavoratori ‘esordienti’ - come verrà poi meglio precisato - nel 1998 come lavoratori dipendenti, con l’obiettivo principale di “stilizzare” le carriere occupazionali con riferimento soprattutto alle opportunità di stabilizzazione (e con l’obiettivo indiretto di mostrare le potenzialità di questi dati amministrativi).

2. La popolazione osservata: individuazione e caratteristiche

2.1. Definizione della popolazione osservata

Delimitare e caratterizzare con precisione l’universo da osservare è quanto mai rilevante: tale operazione infatti influisce sui risultati che si ottengono e pertanto dev’essere trasparente al massimo, per assicurare la confrontabilità dei risultati ottenuti con quelli di altre ricerche e per consentirne la replicabilità in altri contesti.

⁵ Attualmente, come noto, non è disponibile in Italia una base dati di origine amministrativa che copra l’intero universo dell’occupazione: pertanto è ineliminabile, nelle ricerche sulle basi dati amministrative disponibili, il rischio che alcune “uscite” in realtà possano essere ingressi in condizioni di occupazione non osservabili con la base dati utilizzata. Tale limitazione si va riducendo man mano che le basi dati diventano più comprensive (è il caso delle comunicazioni obbligatorie ai Centri per l’impiego estese dal primo gennaio 2007 anche al lavoro pubblico e alle collaborazioni coordinate e continuative) e/o più integrabili.

⁶ Cfr. Raitano M., “I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche, rischi”, in *Economia & Lavoro*, 3, 2007; Berton F., “New contracts: new opportunities?” in *Labor. Newsletter del Laboratorio Riccardo Revelli*, 7, maggio 2007; Berton F., Deficienti F., Pacelli L., *Temporary jobs: port of entry, trap, or just unobserved heterogeneity?*, Working paper n. 68, Labor-Laboratorio Riccardo Revelli, 5 dicembre 2007.

⁷ Per un esercizio in tal senso cfr. Barbieri P., Scherer S., “Vite svendute. Uno sguardo analitico alla costruzione sociale delle prossime generazioni di outsider”, in *Polis – ricerche e studi su società e politica in Italia*, 3, 2007.

⁸ La banca dati “Giove” è il risultato dell’attività di estrazione, correzione ed integrazione dei dati amministrativi contenuti nelle banche dati dei Centri per l’impiego del Veneto (archivi gestionali Netlabor). Sui problemi di messa in qualità, copertura ed utilizzabilità di “Giove” cfr. Danilo Maurizio, “Giove: un database statistico sul mercato del lavoro veneto. Costruzione e indicazioni per l’utilizzo”, *i Tartufi*, n. 22, 2006.

Tab. 3 – Veneto. Esordienti nel lavoro dipendente nel 1998 per classe d'età e cittadinanza

	Italiani	Stranieri	Totale
Classe d'età 20-29			
Sempre assenti dal 2001	10.805	1.494	12.299
Lavoratori osservati	34.501	3.656	38.157
Totale esordienti	45.306	5.150	50.456
Altre classi d'età			
Sempre assenti dal 2001	13.107	2.168	15.275
Lavoratori osservati	51.342	5.741	57.083
Totale esordienti	64.449	7.909	72.358
Totale esordienti			
Sempre assenti dal 2001	23.912	3.662	27.574
Lavoratori osservati	85.843	9.397	95.240
Totale esordienti	109.755	13.059	122.814

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

In questa ricerca la popolazione osservata è costituita dai lavoratori con le seguenti caratteristiche:

- esordienti nel 1998*: s'intendono per tali gli occupati per la prima volta alle dipendenze di aziende private con stabilimenti in Veneto;⁹
- osservati* fino al 2007 con la banca dati "Giove 2008";
- di cittadinanza italiana*: non sono state osservate le carriere dei lavoratori stranieri perché presentano specifiche caratteristiche di mobilità occupazionale e territoriale;
- in età 20-29 anni*: si è voluto studiare il percorso dei giovani, con al centro la probabilità di accedere ad una condizione di lavoro stabile;
- con una presenza registrata in banca dati, in qualità di occupati, non occasionale*. Concretamente si sono esclusi dall'osservazione gli esordienti nel 1998 i quali a partire dal 2001 non sono mai più comparsi, negli archivi dei Centri per l'impiego, come occupati.¹⁰

In definitiva la coorte di giovani osservata e monitorata dal 1998 al 2007 è costituita da 34.501 soggetti (**tab. 3**).

⁹ Sono stati esclusi quindi coloro che avevano già avuto delle esperienze di lavoro negli anni precedenti. Il carattere di "esordienti" dei soggetti analizzati è stato verificato anche controllando sulla banca dati Inps dei lavoratori dipendenti

¹⁰ Si tratta di 10.805 soggetti: può trattarsi di persone emigrate o occupate fuori regione o ritiratesi dal lavoro per riprendere gli studi o interessate solo da episodi di disoccupazione o occupate nel settore pubblico oppure come indipendenti.

2.2. Caratteristiche anagrafiche dei soggetti osservati

La suddivisione per sesso dell'universo indagato è perfettamente paritetica. Quanto all'età prevalgono i 20-24enni (60%); tra essi le donne sono in leggera prevalenza sui maschi (52% contro 48%) mentre l'inverso si registra per i 25-29enni (54% contro 46%) (tab. 4).

Tab. 4 – Veneto. Lavoratori osservati, per sesso ed età

	Femmine	Maschi	Totale	Distr. %
Val. ass.				
20-24	10.828	9.990	20.818	60,3%
25-29	6.276	7.407	13.683	39,7%
Totale	17.104	17.397	34.501	100,0%
Distr. %				
20-24	52%	48%	100%	
25-29	46%	54%	100%	
Totale	50%	50%	100%	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Quasi il 40% dei soggetti indagati ha iniziato il percorso lavorativo in aziende localizzate nei tre centri urbani più rilevanti della regione: Padova, Verona e Venezia.

La qualifica professionale all'esordio risulta tendenzialmente più elevata per le donne che per gli uomini: le prime costituiscono la maggioranza nelle professioni tecniche intermedie, nelle professioni esecutive amministrative e nelle professioni di vendita, mentre i maschi prevalgono nettamente tra gli operai, sia specializzati che non specializzati, e tra il personale non qualificato (tab. 5).

Tab. 5 – Veneto. Lavoratori osservati, per sesso e qualifica professionale d'esordio

	Femmine	Maschi	Totale	Comp. %	Incid. % femmine su totale
Professioni intellettive di elevata specializzazione	169	186	355	1,0%	48%
Professioni tecniche intermedie	3.275	2.544	5.819	16,9%	56%
Professioni esecutive amministrative	4.173	2.110	6.283	18,2%	66%
Professioni vendita e servizi alle famiglie	4.241	2.017	6.258	18,1%	68%
Operai specializzati	1.311	3.292	4.603	13,3%	28%
Operai non specializzati	877	2.092	2.969	8,6%	30%
Personale non qualificato	3.023	5.112	8.135	23,6%	37%
N.d.	35	44	79	0,2%	44%
Totale	17.104	17.397	34.501	100,0%	50%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Tab. 6 – Veneto. Lavoratori osservati, per sesso e tipologia iniziale di contratto e di orario

	Valori assoluti			Comp. %		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Full time						
Apprendisti	4.216	3.017	7.233	24,6%	17,3%	21,0%
Contratti di formazione lavoro	1.493	2.417	3.910	8,7%	13,9%	11,3%
Tempo determinato	4.024	3.850	7.874	23,5%	22,1%	22,8%
Lavoro interinale	157	237	394	0,9%	1,4%	1,1%
Tempo indeterminato	4.157	6.785	10.942	24,3%	39,0%	31,7%
Totale	14.047	16.306	30.353	82,1%	93,7%	88,0%
Part time						
Apprendisti	372	90	462	2,2%	0,5%	1,3%
Contratti di formazione lavoro	276	110	386	1,6%	0,6%	1,1%
Tempo determinato	1.053	362	1.415	6,2%	2,1%	4,1%
Lavoro interinale	19	13	32	0,1%	0,1%	0,1%
Tempo indeterminato	1.337	516	1.853	7,8%	3,0%	5,4%
Totale	3.057	1.091	4.148	17,9%	6,3%	12,0%
Totale						
Apprendisti	4.588	3.107	7.695	26,8%	17,9%	22,3%
Contratti di formazione lavoro	1.769	2.527	4.296	10,3%	14,5%	12,5%
Tempo determinato	5.077	4.212	9.289	29,7%	24,2%	26,9%
Lavoro interinale	176	250	426	1,0%	1,4%	1,2%
Tempo indeterminato	5.494	7.301	12.795	32,1%	42,0%	37,1%
Totale	17.104	17.397	34.501	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Per quanto riguarda le tipologie contrattuali e il regime di orario si osserva che:

- il part time è l'orario di lavoro iniziale nel 12% dei casi, come media tra il 6% per i maschi e il 18% per le donne;
- nel 37% dei casi il contratto d'esordio è risultato quello a tempo indeterminato (42% per i maschi); i diversi tipi di contratto a termine hanno caratterizzato il restante 63%: 27% tempo determinato, 22% apprendistato, 12,5% formazione-lavoro, 1% interinale (come noto nel 1998 il lavoro interinale - rinominato dalla legge Biagi lavoro somministrato – era “allo stato nascente”) (**tab. 6**).

Infine, per quanto riguarda la tipologia dimensionale del primo datore di lavoro, si osserva che nel 44% dei casi si è trattato di imprese con meno di 16 dipendenti, nel 46% over e infine, nel 10% dei casi, l'informazione non è disponibile.¹¹ La soglia intorno ai 15 dipendenti rappresenta quindi anche la mediana nella distribuzione dei primi datori di lavoro per classe dimensionale.

¹¹ L'informazione sulla dimensione d'impresa è stata ricostruita utilizzando i dati Inps sullo stock medio annuo (per il 1998) di dipendenti.

3. I percorsi

3.1. Matrici di transizione 1998-2007

Una prima analisi dei percorsi occupazionali del gruppo di giovani osservato si basa su semplici matrici di transizione.

La prima matrice è costruita riportando in riga le caratteristiche contrattuali del primo rapporto di lavoro e in colonna la condizione occupazionale¹² e contrattuale al 30 settembre 2007 (tab. 7).

Tab. 7 – Matrice di transizione: esordienti nel 1998 per tipologia di rapporto di lavoro iniziale e condizione finale nel 2007

Tipologia di rapporto iniziale	Ultima condizione osservata nel 2007						Totale
	Occupati con contratti a termine			Occupati a tempo indeterminato	Non occupati dipendenti		
	Apprendisti e Cfl	Tempo determinato*	Totale	Totale	di cui: disoccupati		
A. Valori assoluti							
Apprendisti e Cfl	129	1.095	1.224	7.401	3.366	973	11.991
Tempo determinato*	57	1.328	1.385	5.391	2.939	1.124	9.715
Contratti a termine	186	2.423	2.609	12.792	6.305	2.097	21.706
Tempo indeterminato	50	1.085	1.135	8.405	3.255	1.026	12.795
Totale	236	3.508	3.744	21.197	9.560	3.123	34.501
B. Composizione % per tipologia iniziale e condizione di arrivo							
Apprendisti - Cfl	1,1	9,1	10,2	61,7	28,1	8,1	100,0
Tempo determinato*	0,6	13,7	14,3	55,5	30,3	11,6	100,0
Contratti a termine	0,9	11,2	12,0	58,9	29,0	9,7	100,0
Tempo indeterminato	0,4	8,5	8,9	65,7	25,4	8,0	100,0
Totale	0,7	10,2	10,9	61,4	27,7	9,1	100,0
C. Composizione % per condizione di arrivo e tipologia iniziale							
Apprendisti - Cfl	54,7	31,2	32,7	34,9	35,2	31,2	34,8
Tempo determinato*	24,2	37,9	37,0	25,4	30,7	36,0	28,2
Contratti a termine	78,8	69,1	69,7	60,3	66,0	67,1	62,9
Tempo indeterminato	21,2	30,9	30,3	39,7	34,0	32,9	37,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* Inclusi i lavoratori con rapporto di lavoro interinale / a somministrazione
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

¹² In questo saggio l'occupazione è rilevata, salvo diversa specificazione, secondo il criterio uniperiodale: s'intende dunque occupazione nell'anno osservato, a prescindere dalla durata effettiva (sugli indicatori periodali cfr. Gennari P., Gatto R., *Un'analisi del mercato del lavoro italiano basata su indicatori periodali*, relazione al XIX convegno Aiel, Modena, settembre 2004).

Tab. 8 – Matrice di transizione: esordienti nel 1998 per settore di impiego iniziale e condizione finale nel 2007

Settore iniziale di impiego	Condizione occupazionale e settore di impiego finale							Totale
	Occupati a tempo indeterminato			Occupati a tempo determinato			Non occupati	
	Nel medesimo settore	In altri settori	Totale	Nel medesimo settore	In altri settori	Totale		
Valori assoluti								
A - Primario	136	409	545	30	127	157	248	950
B - Sistema moda	555	693	1.248	45	205	250	607	2.105
C - Legno-mobilio	347	294	641	11	96	107	309	1.057
D - Metalmeccanica	2.312	1.581	3.893	131	351	482	1.510	5.885
E - Altre industrie	1.015	1.136	2.151	58	291	349	853	3.353
F - Costruzioni	725	466	1.191	50	100	150	592	1.933
G - Servizi della distribuzione	2.697	1.993	4.690	229	547	776	1.917	7.383
H - Servizi alla produzione	1.723	1.207	2.930	79	288	367	1.032	4.329
I - Servizi alla persona	899	1.247	2.146	280	467	747	1.688	4.581
L - Servizi sociali	955	539	1.494	198	100	298	677	2.469
M - Dato mancante	25	243	268	1	60	61	127	456
Totale complessivo	11.389	9.808	21.197	1.112	2.632	3.744	9.560	34.501
Composizione %								
A - Primario	14%	43%	57%	3%	13%	17%	26%	100%
B - Sistema moda	26%	33%	59%	2%	10%	12%	29%	100%
C - Legno-mobilio	33%	28%	61%	1%	9%	10%	29%	100%
D - Metalmeccanica	39%	27%	66%	2%	6%	8%	26%	100%
E - Altre industrie	30%	34%	64%	2%	9%	10%	25%	100%
F - Costruzioni	38%	24%	62%	3%	5%	8%	31%	100%
G - Servizi della distribuzione	37%	27%	64%	3%	7%	11%	26%	100%
H - Servizi alla produzione	40%	28%	68%	2%	7%	8%	24%	100%
I - Servizi alla persona	20%	27%	47%	6%	10%	16%	37%	100%
L - Servizi sociali	39%	22%	61%	8%	4%	12%	27%	100%
M - Dato mancante	5%	53%	59%	0%	13%	13%	28%	100%
Totale complessivo	33%	28%	61%	3%	8%	11%	28%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Nel complesso, il 28% dei giovani osservati nel 2007 non risulta aver lavorato (s'intende: come dipendente) nemmeno un giorno; gli occupati sono dunque il 72% e, in particolare, il 61% risulta occupato a tempo indeterminato e l'11% a tempo determinato. La quota di occupati a tempo determinato sul totale occupati è dunque pari al 15%.

Distinguendo per tipologia del contratto di ingresso (se una qualche forma di tempo determinato oppure tempo indeterminato), si verifica che:

- quasi due terzi degli esordienti esordiscono con un contratto a tempo determinato: tra essi, il gruppo più numeroso - 59% - è costituito da quanti nel 2007 risultano occupati a tempo indeterminato; la seconda componente per dimensione quantitativa - 29% - è costituita da soggetti che nel 2007 non risultano presenti in banca dati, vale a dire non sono occupati alle dipendenze di aziende private (un terzo circa di questi è comunque registrato presso i Centri per l'impiego come disoccupato); un terzo gruppo, di peso più modesto - 12%, pari a circa 2.600 soggetti -, è formato da quanti appaiono "intrappolati" nella condizione di lavoratori temporanei;

- per gli esordienti a tempo indeterminato si registrano risultati migliori, almeno dal punto di vista della condizione contrattuale: nel 2007 il 66% risulta ancora a tempo indeterminato, il 25% non è presente in banca dati (anche in tal caso, poco meno di un terzo sono coloro che risultano registrati presso i Centri per l'impiego come disoccupati), il 9% infine è impiegato con un contratto a termine.

Una seconda matrice di transizione (**tab. 8**) mette a confronto - per quanti risultano nel 2007 ancora occupati - il settore di occupazione iniziale (nel 1998) con quello finale (nel 2007), tenendo conto pure della tipologia contrattuale finale.

Nel complesso, il 36% dei giovani osservati risulta occupato nel medesimo settore di partenza (anche se non necessariamente nella stessa azienda); una quota esattamente analoga è transitata ad un comparto diverso e il 28%, come già abbiamo evidenziato, non risulta occupato dipendente.

Tab. 9 – Matrice di transizione: esordienti nel 1998 per qualifica iniziale e condizione finale nel 2007

Settore iniziale di impiego	Condizione occupazionale e qualifica di impiego finale							Totale occupati
	Occupati a tempo indeterminato			Occupati a tempo determinato			Non occupati	
	Nel medesimo settore	In altri settori	Totale	Nel medesimo settore	In altri settori	Totale		
Valori assoluti								
Professioni intell. di elevata spec.	138	109	247	5	12	17	91	355
Professioni tecniche intermedie	2.533	1.495	4.028	163	277	440	1.351	5.819
Professioni es. e amministrative	2.744	1.511	4.255	222	323	545	1.483	6.283
Prof. vendita e serv. alle famiglie	1.548	1.734	3.282	340	559	899	2.077	6.258
Operai specializzati	1.408	1.338	2.746	93	351	444	1.413	4.603
Operai non specializzati	817	1.031	1.848	49	261	310	811	2.969
Personale non qualificato	1.947	2.796	4.743	232	856	1.088	2.304	8.135
Dato mancante	11	37	48	-	1	1	30	79
Totale complessivo	11.389	9.808	21.197	1.112	2.632	3.744	9.560	34.501
Composizione %								
Professioni intell. di elevata spec.	39%	31%	70%	1%	3%	5%	26%	100%
Professioni tecniche intermedie	44%	26%	69%	3%	5%	8%	23%	100%
Professioni es. e amministrative	44%	24%	68%	4%	5%	9%	24%	100%
Prof. vendita e serv. alle famiglie	25%	28%	52%	5%	9%	14%	33%	100%
Operai specializzati	31%	29%	60%	2%	8%	10%	31%	100%
Operai non specializzati	28%	35%	62%	2%	9%	10%	27%	100%
Personale non qualificato	24%	34%	58%	3%	11%	13%	28%	100%
Dato mancante	14%	47%	61%	0%	1%	1%	38%	100%
Totale complessivo	33%	28%	61%	3%	8%	11%	28%	100%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Tra i 36 giovani su 100 che risultano impiegati nel medesimo settore di partenza, 33 sono titolari di un contratto a tempo indeterminato e 3 di un contratto a tempo determinato; invece dei 36 che sono transitati ad altro settore, 8 (circa il 20%) sono ancora occupati a tempo determinato. Chi rimane a lungo nel medesimo settore, lo fa avendo normalmente raggiunto la titolarità di un rapporto di lavoro almeno potenzialmente stabile. Tra i settori che si differenziano dalla dinamica media, segnaliamo soprattutto l'agricoltura e i servizi alla persona, dove la quota di occupati, rispetto a quelli iniziali, è più bassa e, tra quanti sono ancora occupati, prevale, a distanza di dieci anni, il lavoro a tempo determinato.

Una terza matrice di transizione (**tab. 9**), questa di particolare interesse, è costruita confrontando la qualifica professionale iniziale con quella finale. Si nota in particolare che per il personale non qualificato è assai più elevata - comparativamente - la probabilità di risultare ancora occupati a tempo determinato anche nel 2007. Il personale non qualificato e il personale impiegato con mansioni di vendita e di servizio alle famiglie è il personale meno fedele, quello che è rimasto meno legato al settore di esordio.

3.2. Osservando i percorsi lavorativi: le occasioni di stabilizzazione ... e la loro instabilità

La matrice di transizione, osservando la condizione iniziale e quella finale, "assolutizza" quest'ultima trascurando che essa è un momento di fatto ancora aperto a diversi sbocchi (trattandosi evidentemente della troncatura temporanea di un percorso, come si suol dire, censurato a destra) e non consente dunque di valutare appieno la complessità e la non linearità dei percorsi lavorativi.

Infatti le vicende dei giovani lavoratori sono assai (sempre più) variegate: accanto alle carriere lineari in ascesa (dal tempo determinato alla stabilizzazione) o discesa (i percorsi in senso inverso) e a quelle "stabilizzate" in uno stato permanente, vuoi di insider, vuoi di outsider, si registra la presenza numerosa sia di carriere altalenanti, sia di carriere interrotte.

Per questo in **tab. 10** abbiamo distinto i giovani lavoratori osservati in tre gruppi, tenendo conto, oltre che della tipologia del rapporto iniziale e della condizione finale, anche di una terza caratteristica, vale a dire del conseguimento o meno, nel periodo osservato, di un'opportunità di stabilizzazione, intendendo per tale un'assunzione a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata effettiva del rapporto in tal modo instaurato.

Analiticamente:

- a. il primo gruppo ("A") è costituito da lavoratori (circa 3.000: 8,5% del totale) che non hanno mai incrociato/beneficiato di opportunità di stabilizzazione; la netta maggioranza di costoro risulta non occupata nel 2007 mentre poco più di 800 sono quanti potrebbero rappresentare - almeno a questo livello di analisi - dei casi di soggetti "stabilmente intrappolati";
- b. il secondo gruppo ("B") è quello maggioritario (quasi 19.000 soggetti, 54,4%) ed è formato da quanti hanno esordito con un rapporto a tempo determinato ma successivamente hanno avuto un'occasione di stabilizzazione; in quasi un terzo dei casi la stabilizzazione è stata conseguita a seguito di trasformazione del rapporto iniziale. Nel 2007 la maggior parte dei lavoratori di questo gruppo - circa 13.000 - risultano occupati a tempo indeterminato; tra i rimanenti, la maggioranza risulta non occupata (almeno come dipendenti di aziende private) mentre più modesto è il contingente formato da quanti risultano occupati a tempo determinato (meno di 2.000 persone);

c. il terzo gruppo (“C”) è composto da quanti hanno esordito subito con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (poco meno di 13.000 soggetti: 37%); non tutti peraltro sono rimasti in tale condizione: la quota dei “decaduti” - vale a dire transitati da un tempo indeterminato a un tempo determinato - risulta di poco inferiore al 10% mentre più consistente è l’ammontare di quanti nel 2007 non appaiono più presenti in base dati (oltre 3.000 soggetti).

Tab. 10 – Lavoratori esordienti nel 1998: tipologia di percorsi e condizione nel 2007

	Occupati		Totale	Non occupati	Totale	Comp. %
	A tempo det.	A tempo indeter.				
(A) Non hanno mai avuto un’opportunità a tempo indeterminato	818		818	2.122	2.940	8,5%
(B) Hanno iniziato a tempo determinato, hanno avuto un’opportunità a tempo indet.	1.791	12.792	14.583	4.183	18.766	54,4%
- A seguito di trasformazione del rapporto iniziale	363	4.222	4.585	1.276	5.861	17,0%
- A seguito di un nuovo rapporto di lavoro con altra azienda	1.053	5.452	6.505	2.180	8.685	25,2%
- A seguito di trasformazione di un rapporto diverso da quello iniziale	375	3.118	3.493	727	4.220	12,2%
(C) Hanno iniziato con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato	1.135	8.405	9.540	3.255	12.795	37,1%
Totale	3.744	21.197	24.941	9.560	34.501	100,0%
Comp. %	10,9%	61,4%	72,3%	27,7%	100,0%	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Sommando i “decaduti” del gruppo B e del gruppo C - vale a dire raggruppando tutti coloro per i quali l’ultima condizione osservata è un rapporto di lavoro a tempo determinato - si verifica che si tratta di quasi 3.000 lavoratori.

Sommando inoltre la quota di quanti sono stati assunti inizialmente con contratto di lavoro a tempo indeterminato (37%) con la quota di quanti hanno avuto il loro primo rapporto di lavoro trasformato da tempo determinato a tempo indeterminato (17%), possiamo ricavare la quota complessiva di quanti già con il primo datore di lavoro hanno beneficiato di una chance di stabilizzazione: si tratta del 54% del totale.

Quanto all’influenza della dimensione di genere nel determinare gli esiti dei percorsi occupazionali e l’approdo – o meno – a una condizione di stabilità, i dati di **tab. 11** consentono di evidenziare che:

a. la quota di esordienti che hanno conseguito un’opportunità a tempo indeterminato è di un’inezia inferiore per le donne (91%) rispetto agli uomini (92%); marcata appare piuttosto la differenza nella velocità con cui tale opportunità viene conseguita: per oltre metà dei maschi (58%) ciò accade già entro i primi due anni mentre per le donne i tempi di attesa risultano più lunghi (in particolare l’incidenza delle donne è inferiore tra quanti sono stati assunti fin dall’inizio a tempo indeterminato);

b. la quota di coloro che nel 2007 sono nella condizione di occupati a tempo indeterminato, rispetto al totale di quanti hanno avuto tale opportunità, è leggermente inferiore per le donne rispetto agli uomini: 67% contro 68%.

Tab. 11 – Percorsi lavorativi e dimensione di genere, secondo l'anno di conseguimento della prima opportunità di stabilizzazione

	% di esordienti che hanno avuto un'opportunità a tempo indeterminato, per anno			% di esordienti che hanno avuto un'opportunità di stabilizzazione e che risultano occupati a tempo indeterminato nel 2007		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Anno di conseguimento della prima opportunità a tempo indeterminato:						
1998	35%	46%	40%	61%	68%	65%
1999	12%	12%	12%	67%	65%	66%
2000	17%	16%	16%	71%	69%	70%
2001	9%	7%	8%	67%	63%	65%
2002	6%	4%	5%	67%	68%	67%
2003	4%	3%	3%	66%	67%	66%
2004	3%	2%	2%	68%	67%	68%
2005	2%	1%	2%	76%	78%	77%
2006	2%	1%	1%	82%	78%	80%
2007	1%	1%	1%	96%	91%	95%
Totale stabilizzati	91%	92%	91%	67%	68%	67%

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Tab. 12 – Soggetti osservati per numero di aziende con cui hanno attivato rapporti di lavoro e motivazioni della cessazione dell'ultimo (eventuale) rapporto di lavoro a tempo indeterminato

	Numero di aziende			Totale	Comp. %
	1	2	>2		
Soggetti che non hanno sperimentato cessazioni di rapporto di lavoro a tempo indeterminato	6.205	2.956	2.985	12.146	
Dimissioni	1.608	3.826	9.535	14.969	67%
Informazione non disponibile	64	652	1.766	2.482	11%
Cessazione attività aziendale	92	247	556	895	4%
Riduzione di personale	71	158	509	738	3%
Risoluzione in periodo prova	2	48	445	495	2%
Cessione ramo di attività	13	116	224	353	2%
Licenziamento giusta causa	23	75	227	325	1%
Incorporazione ditta	3	104	161	268	1%
Cessazione socio lavoratore	22	32	198	252	1%
Trasf. altra sede stessa ditta	11	76	147	234	1%
Chiusura cantiere/fine appalto	9	22	86	117	1%
Altri casi	137	341	749	1.227	5%
Totale soggetti con conclusioni di rapporti di lavoro a termine	2.055	5.697	14.603	22.355	100%
Totale soggetti osservati	8.260	8.653	17.588	34.501	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Le ragioni della perdita dell'ultima occasione di stabilizzazione sono ampiamente riconducibili alle dimissioni che spiegano oltre due terzi dei casi di conclusione di rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre un altro 10% dei casi è dovuto a eventi subiti dal lavoratore (riduzione di personale, chiusura di attività aziendale etc.) (tab. 12).

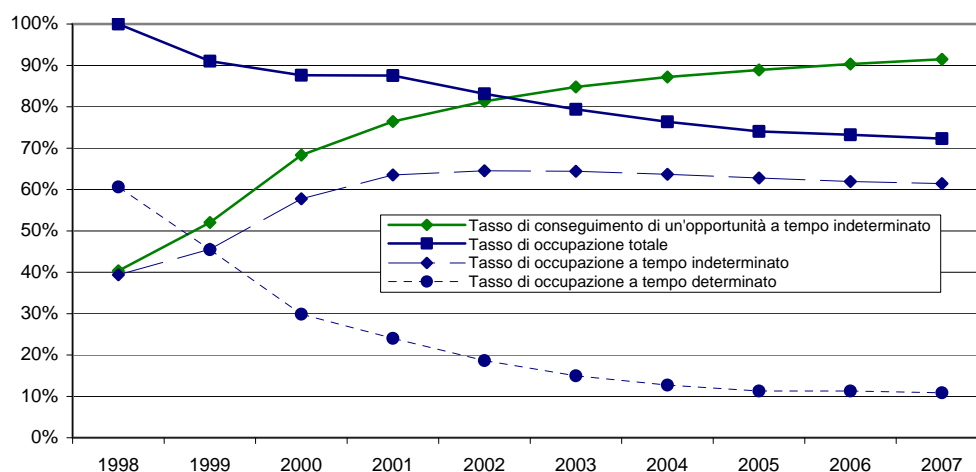
3.3. I tassi di occupazione e i tassi di conseguimento di un'opportunità di stabilizzazione

Il graf. 1 permette di confrontare i livelli occupazionali del gruppo di lavoratori osservati per ciascun anno con il dato cumulato sul conseguimento di almeno un'occasione di lavoro a tempo indeterminato. Se ne ricava che:

- il tasso di occupazione per l'insieme del gruppo osservato si riduce lentamente, assestandosi alla fine poco sopra il 70%;
- oltre il 90% dei soggetti osservati ha incrociato – in qualche momento – un'opportunità di lavoro a tempo indeterminato: il 40% nell'anno di esordio, il resto successivamente, ma per lo più entro i primi due-tre anni;
- molti rapporti a tempo indeterminato si sono avviati ma si sono anche conclusi (quasi sempre, almeno formalmente, per dimissioni del lavoratore), cosicché il tasso di occupati effettivi a tempo indeterminato si aggira annualmente, a partire dal 2001, tra il 60% e il 65%;
- viceversa la quota di occupati a tempo determinato si riduce dal 60% del primo anno a poco più del 10% nell'anno finale di osservazione.¹³

Questi dati generali possono essere meglio articolati per tener conto delle variabili di età e genere.

Graf. 1 – Lavoratori dipendenti. Esordienti nel 1998 e successivi percorsi

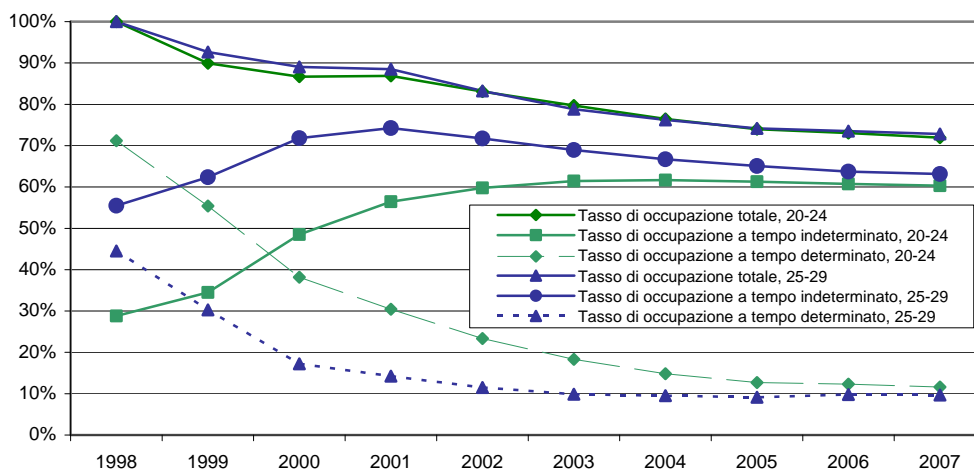


Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

¹³ Nel caso in cui un soggetto nel medesimo anno risulti interessato da diverse tipologie di rapporto di lavoro, si considera, ai fini delle statistiche qui presentate, l'ultima.

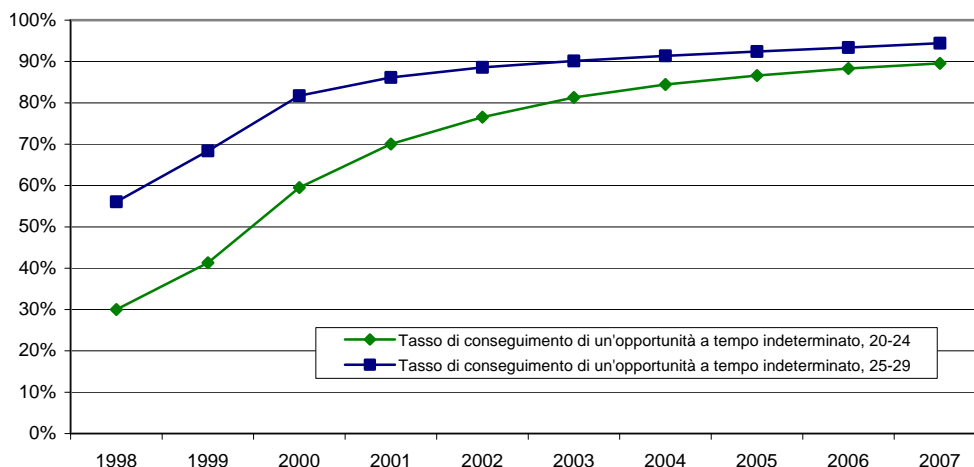
Si evidenzia che i più giovani (20-24 anni) si differenziano rispetto ai 25-29enni non tanto per il tasso di occupazione complessivo, del tutto sovrapponibile, quanto per la maggior probabilità per i più anziani di essere fin dall'inizio o entro tempi più brevi occupati con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (graf. 2).

Graf. 2 - Lavoratori dipendenti. Esordienti nel 1998: tassi di occupazione negli anni successivi, per età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

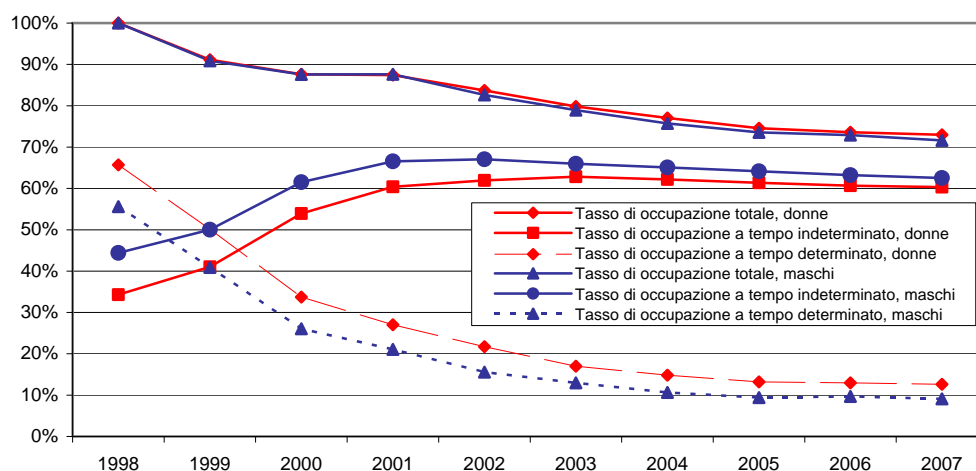
Graf. 3 - Lavoratori dipendenti. Esordienti nel 1998: tasso di conseguimento di un'opportunità a tempo indeterminato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

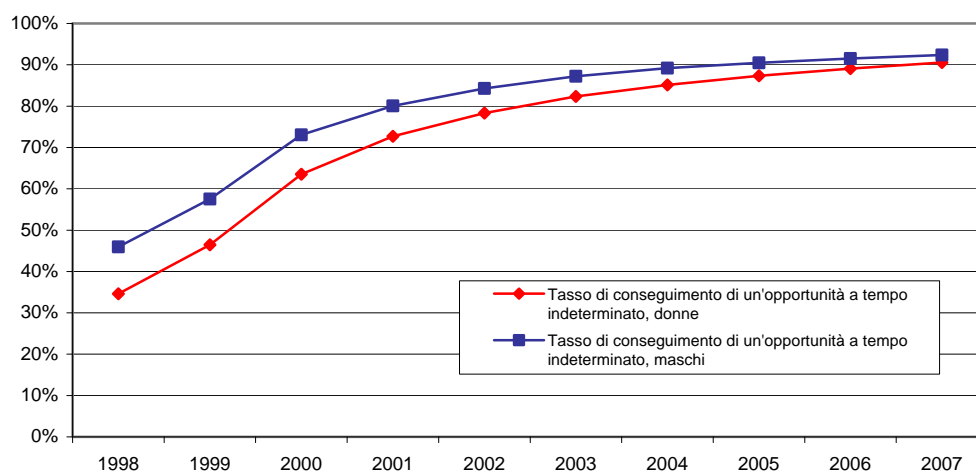
Ciò è confermato anche dal **graf. 3**, dove sono messi a confronto, sempre distinguendo per classe d'età, i tassi di conseguimento di una prima occasione di stabilizzazione (vale a dire di assunzione a tempo indeterminato). Il dato inizialmente sfavorevole ai più giovani risulta in capo a dieci anni del tutto assorbito.

Graf. 4 – Lavoratori dipendenti. Esordienti nel 1998: tassi di occupazione negli anni successivi, per genere



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Graf. 5 – Lavoratori dipendenti. Esordienti nel 1998: tasso di conseguimento di un'opportunità a tempo indeterminato, per genere



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Giove, ed. 2008

Anche la distinzione per sesso (**graf. 4 e graf. 5**) mette in luce tratti analoghi. Le donne risultano sfavorite inizialmente perché evidenziano un tasso di occupazione a tempo determinato maggiore di quello dei maschi e un tasso più basso di conseguimento di un'occasione di stabilizzazione: entrambe queste caratteristiche vengono progressivamente annullate, tanto che nell'ultimo anno osservato gli indicatori propongono risultati per genere che appaiono pressoché allineati.¹⁴

4. Sintesi conclusiva: verso carriere sempre meno lineari

La storia occupazionale del gruppo di ventenni che abbiamo seguito lungo un decennio è sintetizzata in **fig. 1**.

Fig. 1 – Percorsi dei lavoratori: rapporto iniziale, eventuale assunzione a tempo indeterminato, carriera successiva e condizione finale

Rapporto iniziale	Percorso 1998-2007		Condizione finale al 30 settembre 2007			
	hanno avuto un'opportunità di stabilizzazione	hanno avuto ancora esperienze di lavoro a tempo determinato post-stabilizzazione	occupati	tipologia contrattuale	val. ass.	comp. %
A tempo determinato (63%)	No (9%)		si	tempo det.	818	2,4%
			no	-	2.122	6,2%
	Sì (54%)	sì (15%)	si	tempo ind.	2.079	6,0%
			tempo det.	1.748	5,1%	
		no (39%)	no	-	1.446	4,2%
			si	tempo ind.	10.756	31,2%
		no	-	2.737	7,9%	
A tempo indeterminato (37%)	Sì (37%)	sì (13%)	si	tempo ind.	1.874	5,4%
			tempo det.	1.129	3,3%	
		no (24%)	no	-	1.377	4,0%
			si	tempo ind.	6.537	18,9%
		no	-	1.878	5,4%	
Totale					34.501	100%

Si ricava che su 100 soggetti osservati:

- 91 hanno avuto almeno un'occasione di stabilizzazione, come già abbiamo indicato;
- 19 hanno esordito subito con un rapporto a tempo indeterminato e sono sempre rimasti in tale condizione (anche cambiando azienda);
- 76 sono stati coinvolti almeno una volta (all'inizio, prima o dopo la stabilizzazione) in un rapporto di lavoro a tempo determinato;

¹⁴ Si tenga conto che sulle differenze di genere pesa anche l'effetto della variabile età: le donne infatti risultano più rappresentate tra i 20-24enni che tra i 25-29enni.

- d. tra quanti hanno avuto un'opportunità di stabilizzazione, 28 (pari a circa un terzo) sono "ricaduti" in un rapporto a tempo determinato dopo la stabilizzazione;
- e. tra gli 11 che evidenziano una condizione finale di occupati a tempo determinato, la netta maggioranza (9) ha avuto un'occasione di lavoro a tempo indeterminato.

In definitiva, questi possono essere riepilogati come i risultati salienti ottenuti:

- a. per il gruppo di giovani lavoratori osservato il problema non è stato (tanto) quello di incrociare un'opportunità di lavoro a tempo indeterminato quanto quello di conservarla;
- b. la probabilità di rimanere "intrappolati" in contratti ripetuti ed esclusivi a tempo determinato è risultata alquanto ridotta: si può stimare aver riguardato il 2-3% degli esordienti;
- c. la questione rilevante da indagare sembra spostarsi dal "qual è il rischio di rimanere intrappolati in una condizione di lavoro a tempo determinato?" a "perché il tempo indeterminato non viene conservato?". Vale la pena ribadire che l'elevato turn-over dei lavoratori tra stati (occupati/disoccupati/inattivi) e, all'interno della condizione di occupati, tra tipologie contrattuali (tempo determinato/tempo indeterminato), implica che l'osservazione fatta con fotografie a distanza anche pluriennale¹⁵ coglie sì le macrodimensioni quantitative e le connesse variazioni (l'equilibrio tendenziale del sistema) ma non ci dice, appunto, quanto sia stabile la stratificazione di volta in volta osservata o se, piuttosto, vi sia elevata mobilità tra gli "stati". A questi scopi sono ben più utili le indagini longitudinali, che si possono condurre – come abbiamo cercato di mostrare – anche a partire dalle banche dati amministrative dei Centri per l'impiego.

¹⁵ Come d'uso ad esempio nelle indagini sugli sbocchi professionali dei laureati o diplomati, osservati usualmente a distanza di tre anni dall'ottenimento della laurea o del diploma.

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 **OPPORTUNITÀ E DISPARITÀ. 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
- 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 **“COMMERCIO E SERVIZI”. 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 e Danilo Maurizio
- 17/2004 **LA MOBILITÀ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**
di Anna de Angelini
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**
di Marina Camonico
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORTEMENTI**
di Anna de Angelini
- 20/2005 **I LAVORATORI DIPENDENTI IN VENETO 1998-2003: PROFILI E PERCORSI**
Statistiche sistematiche da “Giove 2005”
- 21/2006 **LA DOMANDA ESPLICITATA DI NUOVI LAVORATORI EXTRACOMUNITARI NELLA PROVINCIA DI VENEZIA**
di Bruno Anastasia, Stefania Bragato e Maurizio Rasera
- 22/2006 **GIOVE: UN DATABASE STATISTICO SUL MERCATO DEL LAVORO VENETO**
Costruzione e indicazioni per l’utilizzo
di Danilo Maurizio

- 23/2006 **DALLA RTFL ALLA RCFL: COSA CAMBIA NELLA RAPPRESENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO VENETO?**
di Anna de Angelini
- 24/2006 **I LAVORATORI "PARASUBORDINATI" IN VENETO, VISTI (ABBASTANZA) DA VICINO**
Un'analisi dei dati Inps (Gestione separata) 2000-2004
di Bruno Anastasia e Letizia Bertazzon
- 25/2006 **DISABILI E LAVORO. L'IMPATTO DELLA LEGGE 68/99 IN VENETO**
di Valerio Belotti e Giorgio Gardonio
- 26/2006 **LE FORZE DI LAVORO EXTRACOMUNITARIE REGOLARMENTE RESIDENTI NEL VENETO AL 2005**
SECONDO I RISULTATI DELLA RILEVAZIONE CONTINUA DELLE FORZE DI LAVORO
di Anna de Angelini
- 27/2006 **OCCUPATI E DISOCCUPATI CON IL MASSIMO DETTAGLIO: LA FOTOGRAFIA DEL CENSIMENTO**
DELLA POPOLAZIONE 2001 PER CONFRONTARE ED INTEGRARE I DATI RTFL E SIRLV
Risultati di metodo e di merito
di Anna de Angelini
- 28/2007 **SALARI E STIPENDI IN VENETO 2001-2002**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 29/2007 **DONNA, FAMIGLIA E MERCATO DEL LAVORO**
di Anna de Angelini
- 30/2008 **CARATTERISTICHE STRUTTURALI E LINEE EVOLUTIVE DEL LAVORO PART TIME IN VENETO**
di Maurizio Gambuzza
- 31/2009 **GIOVE-VWH: UN'ESPERIENZA DI LINKAGE TRA DUE DATASET AMMINISTRATIVI**
di Danilo Maurizio e Elisabetta Trevisan
- 32/2009 **IL SOSTEGNO AL REDDITO DEI DISOCCUPATI: NOTE SULLO STATO DELL'ARTE. TRA RIFORMISMO**
STRISCIANTE, INERZIE DELL'IMPIANTO CATEGORIALE E INCERTI ORIZZONTI DI FLEXICURITY
di Bruno Anastasia, Massimo Mancini e Ugo Trivellato
- 33/2009 **DOPO LA PRIMA OCCUPAZIONE: NOTE SU DIECI ANNI DI "CARRIERA" (1998-2007) DI UNA COORTE**
DI GIOVANI
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio