

# L'APPORTO CONOSCITIVO DEGLI INDICATORI LONGITUDINALI PER L'ANALISI DEL MERCATO DEL LAVORO

Osservatorio Mercato del Lavoro

B. Anastasia, M. Gambuzza, F. Gatti,  
S. Maschio, M. Rasera

Luglio 2018



# SOMMARIO

---

<b>Introduzione: verso l'impiego dell'analisi longitudinale nelle attività di monitoraggio.....</b>	<b>4</b>
<b>Questioni metodologiche .....</b>	<b>6</b>
<b>1 INDICATORI RELATIVI AI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO .....</b>	<b>8</b>
1.1. Rapporti a tempo indeterminato. Tassi di sopravvivenza .....	8
1.2. Rapporti a tempo indeterminato. Tassi cumulati di licenziamento .....	10
1.3. Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione totale .....	12
1.4. Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato .....	14
<b>2 INDICATORI RELATIVI AI RAPPORTI DI APPRENDISTATO .....</b>	<b>16</b>
2.1. Apprendistato. Esiti .....	16
2.2. Apprendistato. Tassi di sopravvivenza.....	18
2.3. Apprendistato. Tassi di conferma a tempo indeterminato .....	19
2.4. Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione totale .....	20
2.5. Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato .....	22
<b>3 GLI INDICATORI SUI RAPPORTI A TERMINE .....</b>	<b>24</b>
3.1. Rapporti a termine. Esiti .....	24
3.2. Rapporti a termine. Tassi di sopravvivenza.....	26
3.3. Rapporti a tempo determinato. Tassi di trasformazione a tempo indeterminato.....	28
3.4. Rapporti a termine. Tassi di prorogati e numero medio di proroghe .....	29
3.5. Rapporti a tempo determinato cessati. Tassi di ricollocazione .....	30
3.6. Rapporti a tempo determinato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato.....	32
<b>4 GLI INDICATORI SUI RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO .....</b>	<b>34</b>
4.1. Rapporti di lavoro parasubordinato. Esiti .....	34
4.2. Rapporti di lavoro parasubordinato cessati. Tassi di ricollocazione .....	36
4.3. Rapporti di lavoro parasubordinato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato .....	37
<b>5 GLI INDICATORI SUI TIROCINI.....</b>	<b>38</b>
5.1. Tirocini. Esiti.....	38
5.2. Tirocini cessati. Tassi di ricollocazione.....	40
5.3. Tirocini cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato.....	41
5.4. Tirocini cessati. Tassi di ripetizione.....	42
<b>6 GLI INDICATORI SUI DISPONIBILI (DISOCCUPATI AMMINISTRATIVAMENTE RICONOSCIUTI) .</b>	<b>44</b>
6.1. Disponibili. Tassi di (ri)collocazione occupazionale .....	44
6.2. Disponibili. Tassi di (ri)collocazione occupazionale entro un anno per tipologia contrattuale.....	46
6.3. Disponibili. Tassi di reingresso in disponibilità .....	48

## Introduzione: verso l'impiego dell'analisi longitudinale nelle attività di monitoraggio

Le statistiche sul mercato del lavoro restituiscono usualmente delle fotografie istantanee, intendendo per istante il giorno,<sup>1</sup> oppure delle foto-sintesi - ricorrendo a medie di dati giornalieri, mensili o settimanali - basate su rilevazioni svolte in un determinato periodo temporale.<sup>2</sup>

Poi queste fotografie vengono confrontate con fotografie di istanti o periodi corrispondenti (precedenti) e se ne ricavano le variazioni, da cui si deduce se il trend di un determinato fenomeno stia volgendo verso il meglio o verso il peggio.

Questa tipologia di costruzione e utilizzo delle informazioni statistiche è quella che supporta la parte preponderante del dibattito pubblico su lavoro ed economia. E, ovviamente le fotografie vengono sfruttate al massimo, vivisezionate: non si confrontano solo i totali ma anche le distribuzioni per genere, età etc.. Questo modo di procedere dipende largamente dai vincoli posti dalle fonti utilizzate: il censimento era per definizione una fotografia e pure le rilevazioni campionarie sono fondamentalmente costruite con il medesimo obiettivo. Ma anche avendo a disposizione tante fotografie non si ottiene un film, vale a dire una documentazione esauriente su quanto accaduto tra una fotografia e l'altra.

Ora la disponibilità crescente di dati amministrativi analitici consente un procedimento diverso, più ricco: non solo confrontare A (es. l'occupazione nel 2017) con B (l'occupazione nel 2016) ma partendo da B spiegare con quali movimenti, di entrata e uscita, si arriva ad A. In altre parole si possono seguire longitudinalmente i cambiamenti della popolazione, in modo da riuscire a spiegare le variazioni alla luce dei movimenti intervenuti e delle loro determinanti, senza accontentarsi di registrare solo i risultati finali (i saldi).

Di solito l'analisi longitudinale, proprio per la sua ricchezza, è utilizzata nell'ambito di attività di ricerca, nel contesto di approfondimenti molto specifici. Ma se questo rimane il suo terreno di elezione, nondimeno la disponibilità di dati amministrativi digitalizzati induce a tentare anche la strada della standardizzazione di indicatori longitudinali facilmente e correttamente ripetibili nel tempo, in modo da tenere sotto controllo l'evoluzione dei comportamenti della popolazione attiva osservando le "regolarità" (o meno) dei movimenti cui essa dà vita.

In questo modo l'evoluzione del mercato del lavoro può risultare più comprensibile: perché spesso il segno necessariamente binario del saldo (positivo o negativo) induce a semplificare eccessivamente la valutazione, che invece l'analisi longitudinale può meglio supportare perché consente di distinguere e confrontare tutti i flussi rilevanti (ad esempio un saldo occupazionale positivo può accompagnarsi anche ad una problematica intensificazione delle uscite, in presenza di una popolazione in entrata ben distinta e diversa dalla popolazione in uscita).

Da qualche tempo Istat ha arricchito le usuali statistiche trimestrali sulla rilevazione delle forze di lavoro con un set di indicatori longitudinali<sup>3</sup> che non vengono ancora valorizzati nel dibattito pubblico - non di rado occupato senza costrutto nel commento di minuscole variazioni congiunturali a rigore incommentabili - ma assai utili per capire la fisiologia del mercato del lavoro.

1. La statistica può correttamente rispondere alla domanda: "quanti sono gli occupati al 31 dicembre dell'anno x?".

2. In tal caso la statistica risponde correttamente alla domanda: "quanti sono in media gli occupati nell'anno x?".

3. In particolare sono resi disponibili questi tre tassi:

*Tasso di riallocazione per entrate:* in un intervallo di tempo, il rapporto tra le persone che entrano nell'occupazione e la somma di quanti restano occupati, entrano e escono dall'occupazione nello stesso periodo considerato.

*Tasso di riallocazione totale:* dato dalla somma del tasso di riallocazione per entrate e il tasso di riallocazione per uscite, rappresenta una misura dei movimenti in entrata e in uscita dall'occupazione in un intervallo di tempo.

*Tasso di riallocazione per uscite:* in un intervallo di tempo, il rapporto tra le persone che escono dall'occupazione e la somma di quanti restano occupati, entrano e escono dall'occupazione nello stesso periodo considerato.

Con i dati amministrativi la costruzione di precisi indicatori longitudinali è, almeno potenzialmente, molto agevole perché è implicita nella fonte la possibilità di seguire nel tempo la medesima popolazione.

L'Osservatorio di Veneto Lavoro ha fatto e fa ampio uso di questa possibilità. Proprio la familiarità con tale metodologia ci ha indotto ad una (prima) sistematizzazione di indicatori, già ripetutamente testati, in modo da ricavarne un set impiegabile in modo standardizzato nelle attività di monitoraggio del mercato del lavoro.

Gli indicatori longitudinali, in sintesi, hanno due implicazioni importanti:

- a. descrivono accuratamente la "fisiologia" del mercato del lavoro (una sorta di circolazione interna del sangue) mentre le variazioni di stock, che sono l'esito finale, rappresentano il respiro del mercato del lavoro;
- b. costituiscono il termine di confronto appropriato per le politiche: esse possono proporsi di alterare gli indicatori macro (tasso di occupazione, tasso di disoccupazione) ma non sono in grado di stabilire, sulla base delle variazioni di stock, il ruolo effettivamente avuto; la valutazione dell'impatto delle politiche può invece giovare direttamente dell'analisi dei percorsi longitudinali, distinguendo le traiettorie dei soggetti trattati da quelle dei soggetti non trattati.

In definitiva gli indicatori longitudinali di seguito presentati sono costruiti con l'idea di isolare alcuni dei meccanismi che presiedono al funzionamento del mercato del lavoro, leggendoli in relazione alle principali forme contrattuali che contribuiscono alla sua regolazione. Da questo punto di vista gli indicatori proposti tendono ad individuare elementi strutturali del mercato del lavoro, che risultano non a caso sufficientemente persistenti e stabili nel tempo, pur se non mancano di emergere alcuni "slittamenti" o discontinuità nell'impiego dei vari istituti contrattuali.<sup>4</sup>

4. Come vedremo, tali discontinuità risultano generalmente dar vita a movimenti lenti (si veda ad esempio il progressivo innalzamento dei tassi di ricollocazione dei tirocini) o in alcuni casi temporalmente circoscritti (come nel caso degli effetti della legge di stabilità 2015 sui flussi/passaggi a tempo indeterminato).

## Questioni metodologiche

---

Le potenzialità dell'analisi longitudinali sono strettamente connesse alla disponibilità delle basi dati amministrative organizzate nel Sistema informativo lavoro del Veneto (Silv), sufficientemente stabili nel tempo e sulle quali si è sviluppata una solida esperienza in merito al loro trattamento a fini conoscitivi.<sup>5</sup> Si tratta:

- a. delle comunicazioni obbligatorie (CO) relative all'instaurazione, alle variazioni, alle trasformazioni e alle cessazioni dei rapporti di lavoro dipendente e parasubordinato attivati dalle famiglie (lavoro domestico), dalle aziende private e dalla Pubblica amministrazione, con in più i dati sui tirocini non curricolari;
- b. delle informazioni sui flussi delle disponibilità rilasciate ai Centri per l'impiego da quanti sono alla ricerca di un'occupazione e/o devono accedere ad ammortizzatori sociali o a politiche attive del lavoro. È dunque possibile seguire gli individui nei loro percorsi di carriera, nei passaggi tra un lavoro all'altro oltre che dalla disoccupazione (amministrativa) all'occupazione e viceversa.

Nell'offrire ampie opportunità conoscitive, l'utilizzo delle fonti amministrative circoscrive al contempo il dominio osservato e comporta inevitabilmente limiti per le analisi possibili, dei quali è indispensabile aver consapevolezza in vista di una lettura corretta delle informazioni ottenute. Di seguito ne elenchiamo i principali.

La **chiusura territoriale** individua un primo aspetto problematico. I dati disponibili fanno infatti riferimento al territorio veneto, ovvero alla domanda di lavoro espressa dalle imprese localizzate in regione e dalle famiglie residenti, così come altrettanto avviene per le informazioni sulla disoccupazione amministrativa, riferite a flussi registrati presso i Centri per l'impiego della regione. È garantita quindi una copertura parziale (per quanto molto significativa) delle storie lavorative e di disoccupazione sperimentate dai soggetti osservati: tale limite può essere particolarmente rilevante con riferimento alle aree prossime al confine amministrativo o a specifiche tipologie di lavoratori che si contraddistinguono per una elevata mobilità geografica (pensiamo ad esempio ai migranti).

Un secondo limite attiene all'**ambito professionale** coperto che esclude il lavoro autonomo, imprenditoriale e libero professionale, mentre risulta ormai completa la copertura del lavoro dipendente (compresa la pubblica amministrazione) e parasubordinato.

Un terzo aspetto riguarda la **popolazione non osservata**. A rigore la quota non classificata come presente nel mercato del lavoro (vale a dire attiva: occupata o disoccupata) afferisce alla sfera dell'inattività e così tenderemo in seguito a qualificarla. Non senza però qualche forzatura, proprio come conseguenza dei limiti appena richiamati: gli effetti non controllati della mobilità territoriale e dei passaggi verso il lavoro autonomo/professionale causano sovrastime, anche non marginali, del peso dell'inattività: di ciò è indispensabile tenere conto, come non mancheremo di sottolineare nel proporre la lettura dei risultati.

La finestra temporale osservata va dal 2008 al 2016/17, ovvero coincide in larga misura con una fase congiunturale fortemente segnata dalla grande crisi iniziata a metà del 2008, che solo negli ultimi anni considerati ha esaurito i suoi effetti negativi. Ciò influisce sui livelli degli indicatori ma meno di quanto si potrebbe ipotizzare, a conferma del fatto che l'inerzia dei fenomeni economico-sociali determina una minore perturbabilità delle linee di fondo di quanto la superficie lasci apparire.

Il tipo di misure proposte si articola intorno a due grandi famiglie di indicatori longitudinali:

5. Cfr. B. Anastasia, G. Emireni, M. Gambuzza, S. Maschio, M. Rasera, *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie /3. Guida alle elaborazioni a partire dai dati di flusso*, marzo 2016, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it). Per quanto riguarda le classificazioni utilizzate si rinvia a B. Anastasia, M. Gambuzza, M. Rasera, *Grammatica delle comunicazioni obbligatorie /2. Classificazione delle informazioni e opzioni di riclassificazione*, dicembre 2016, [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it).

1. **gli indicatori costruiti a partire da dati di stock periodale:** prendono in esame uno stock (nel nostro caso più precisamente uno stock-flusso) di lavoratori che nel tempo  $t_0$  rientrano in una determinata condizione occupazionale; di essi vanno a misurare nel tempo  $t+n$  l'eventuale persistenza o la transizione verso altre condizioni o stati professionali. L'unità temporale di osservazione è rappresentata dagli anni solari e si osservano teste indipendenti per anno. L'esito è dato dalla condizione occupazionale o dallo status professionale dell'ultima condizione osservata in ciascuna unità di tempo;
2. **gli indicatori costruiti a partire da flussi/eventi:** prendono in considerazione specifici flussi registrati nel mercato del lavoro (assunzioni, cessazioni, dichiarazioni di disponibilità), raggruppati per anno solare, e monitorano, ad intervalli temporali definiti puntualmente, la condizione successiva (la sopravvivenza, la trasformazione contrattuale, la conclusione con licenziamento, l'uscita dalla disponibilità) o l'occorrenza di un evento successivo (la ricollocazione dopo un licenziamento o il reingresso in disponibilità).

Trattando informazioni che hanno valenza giuridica, i dati sulla natura contrattuale dei rapporti di lavoro risultano particolarmente accurati. Inoltre l'identificazione delle imprese consente di seguire i percorsi di ricollocazione controllando se essi avvengono o meno nella medesima azienda della posizione inizialmente osservata.

Nel report verrà utilizzata – per comodità espositiva – la dizione di “trasformazione” anche con riferimento alle conferme degli apprendistati che avvengono alla fine del periodo formativo; inoltre, i rapporti di apprendistato, pur appunto definiti giuridicamente a tempo indeterminato sin dalla loro iniziale stipula, saranno sempre evidenziati separatamente e quindi non inclusi tra i tempi indeterminati.

Infine va tenuto presente che di norma sono stati considerati tutti i rapporti di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria: di volta in volta saranno precisati i criteri di delimitazione del perimetro identificato ai fini delle diverse osservazioni. In particolare eventuali (modestissime) quadrature mancate dei risultati ottenuti sono attribuibili all'esclusione dai computi ora dei tirocini, ora di alcune (ormai) marginali tipologie di contratti a causa mista (cfl di tipo A1 nella P.a. o contratti di inserimento lavorativo).

Tutte le elaborazioni presentate sono state effettuate su un dump del Silv aggiornato a gennaio 2018.

Gli indicatori elaborati sono stati organizzati in **sei capitoli**:

- i primi tre capitoli presentano indicatori specifici per monitorare sopravvivenza, esiti, ricollocazioni con riferimento alle tre grandi tipologie contrattuali del lavoro dipendente: tempo indeterminato, apprendistato, contratti a termine (tempo determinato e somministrazione);
- il quarto capitolo presenta i medesimi indicatori con riferimento ai contratti di lavoro parasubordinato;
- il quinto capitolo analizza quanto accade ai tirocinanti;
- il sesto capitolo, infine, presenta gli indicatori di fuoriuscita dalla condizione di disoccupazione amministrativa.

Ogni capitolo include una scheda per ciascun indicatore così organizzata:

- un breve commento ai dati in cui si forniscono le essenziali chiavi di lettura;
- l'esposizione dei criteri di costruzione dell'indicatore;
- le elaborazioni statistiche per il periodo 2008-2017.

## 1 INDICATORI RELATIVI AI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

### 1.1. Rapporti a tempo indeterminato. Tassi di sopravvivenza

#### Chiavi di lettura

Che l'avvio di un contratto a tempo indeterminato non costituisca di per sé l'accesso ad una stabilità di lungo periodo nel posto di lavoro è documentato da numerosi contributi di analisi e di ricerca.<sup>6</sup> Soprattutto nella fase di esordio e soprattutto nelle piccole imprese è elevata la probabilità che anche un rapporto di lavoro a tempo indeterminato si interrompa.

Le probabilità di sopravvivenza risultano differenziate in funzione del modo con cui il rapporto di a tempo indeterminato è stato attivato, vale a dire se con assunzione o con trasformazione (da contratto a tempo determinato o di apprendistato).

Per quanto riguarda le attivazioni a tempo indeterminato mediante assunzione, poco più del 10% già nel corso dei primi tre mesi dalla stipula si interrompe, quota che sale ad oltre il 30% entro i 12 mesi per giungere ad attestarsi attorno al 50% a tre anni; solo quattro rapporti di lavoro ogni dieci superano i quattro anni e solo un terzo sopravvive alla conclusione del quinto anno.

Decisamente più elevati sono i tassi di sopravvivenza per i rapporti di lavoro che approdano al tempo indeterminato a seguito di trasformazione di preesistente rapporto a termine o di conferma alla fine del periodo formativo dell'apprendistato: la caduta nei primi tre mesi risulta in tal caso attorno al 3% e per tutte le altre cadenze di osservazione si registrano mediamente tassi di sopravvivenza nettamente superiori - tra i 15 e i 17 punti percentuali in più - a quelli attivati con assunzione. Cosicché alla scadenza dei cinque anni quasi la metà dei rapporti trasformati risulta ancora aperta.

Nel tempo si registra un miglioramento dei tassi di sopravvivenza, in chiara relazione con l'introduzione degli incentivi previsti dalle leggi di stabilità 2015 e 2016. Dello stesso segno risulta anche la dinamica dei valori assoluti: nel 2015 si è interrotta la progressiva riduzione del volume di assunzioni registrata dopo la crisi del 2008 e le trasformazioni hanno toccato il loro massimo storico (quasi 65.000).

#### Criteri di costruzione

**Il tasso di sopravvivenza è dato dal rapporto tra il numero dei contratti ancora in essere alle cadenze osservate sul totale di quelli attivati (con assunzione o trasformazione) nel medesimo anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione o di trasformazione, da una parte i rapporti avviati con contratto a tempo indeterminato, dall'altra le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato e le conferme dei rapporti di apprendistato.

Ad ogni intervallo di osservazione (a distanza dall'evento originario di tre mesi, dodici mesi, etc.) si verifica la persistenza (o meno), senza interruzioni, di ciascun rapporto di lavoro.<sup>7</sup>

6. Cfr. Misure/73, *Come si arriva ad un posto di lavoro a tempo indeterminato?*, in [www.venetolavoro.it](http://www.venetolavoro.it)

7. A prescindere ovviamente da variazioni nella qualifica del rapporto di lavoro (mansioni, orari etc.).

**Tab. 1.1 – Rapporti a tempo indeterminato. Tassi di sopravvivenza dei rapporti a tempo indeterminato**

	Rapporti attivati	Quota di rapporti sopravvivenenti a:					
		3 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5 anni
<b>1. TOTALE (ASSUNZIONI + TRASFORMAZIONI)</b>							
2008	230.810	88%	69%	56%	48%	43%	39%
2009	159.612	88%	67%	54%	46%	41%	37%
2010	157.556	88%	69%	57%	49%	43%	39%
2011	161.844	90%	72%	59%	51%	45%	41%
2012	146.995	90%	71%	58%	50%	43%	39%
2013	126.460	89%	70%	57%	48%	42%	
2014	119.486	89%	70%	57%	48%		
2015	212.789	91%	76%	62%			
2016	142.327	91%	74%				
2017	128.132						
<b>2. CON ASSUNZIONE</b>							
2008	175.310	86%	65%	52%	45%	40%	37%
2009	109.478	85%	62%	48%	41%	36%	32%
2010	105.624	86%	64%	51%	43%	38%	34%
2011	106.712	87%	67%	53%	46%	40%	36%
2012	94.863	87%	65%	52%	43%	37%	33%
2013	84.627	86%	65%	50%	42%	37%	
2014	82.067	86%	64%	50%	43%		
2015	147.936	89%	71%	58%			
2016	95.408	89%	69%				
2017	90.231						
<b>3. CON TRASFORMAZIONE DA TEMPO DETERMINATO E DA APPRENDISTATO</b>							
2008	55.500	94%	79%	66%	58%	52%	47%
2009	50.134	94%	80%	67%	59%	52%	47%
2010	51.932	94%	80%	68%	60%	54%	49%
2011	55.132	95%	82%	70%	61%	54%	49%
2012	52.132	95%	82%	70%	61%	54%	49%
2013	41.833	95%	82%	70%	60%	53%	
2014	37.419	96%	82%	70%	61%		
2015	64.853	97%	86%	73%			
2016	46.919	97%	85%				
2017	37.901						

## 1.2. Rapporti a tempo indeterminato. Tassi cumulati di licenziamento

### Chiavi di lettura

Una diversa angolatura da cui valutare la stabilità dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato si ottiene misurando quanto incidano, nel determinarne la conclusione,<sup>8</sup> i licenziamenti per motivi di tipo economico o disciplinare.

Per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato appena instaurati l'occorrenza dei licenziamenti è piuttosto contenuta; se così non fosse, del resto, sarebbe la manifestazione di una errata strategia imprenditoriale (errore nella selezione del personale o nelle previsioni di business).

A tre mesi dall'assunzione raramente il tasso di licenziamento supera il 2% dei casi, mentre oscilla tra il 6-7% ad un anno e intorno all'11% a due anni. Nel breve/brevissimo periodo (fino ad un anno) i tassi di licenziamento nel caso dei rapporti nati a seguito di trasformazione sono significativamente più bassi, perché il periodo di prova - più o meno lungo (in genere attorno ai dodici mesi) - è stato garantito dal precedente contratto a termine o di apprendistato, offrendo all'impresa la possibilità di misurare l'affidabilità del lavoratore (e lo stesso vale all'inverso: il tasso di dimissioni è inferiore dopo le trasformazioni rispetto a quello osservato post assunzione).

A scadenze più lunghe i tassi di licenziamento si allineano prescindendo quindi dalla modalità iniziale di attivazione: a quattro anni di distanza essi si attestano tra il 13-16% e a cinque anni si posizionano tra il 16 e il 17%: all'aumento della *tenure* la probabilità di licenziamento chiaramente tende a contrarsi.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di licenziamento è dato dal rapporto tra il numero di contratti conclusi per licenziamento nel corso di ciascuna finestra temporale osservata e il totale dei contratti a tempo indeterminato attivati in ciascun anno, con assunzione o trasformazione.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione o di trasformazione, sia i rapporti di lavoro avviati con un'assunzione a contratto a tempo indeterminato sia le trasformazioni (da tempo determinato a tempo indeterminato, incluse le conferme dei rapporti di apprendistato alla fine del periodo formativo).

Ad ogni intervallo di osservazione (tre mesi, 12 mesi, etc.) si verifica quanti dei rapporti di lavoro considerati sono stati oggetto di un licenziamento, considerando i seguenti motivi di cessazione: licenziamenti disciplinari (per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo), licenziamenti economici individuali (individuali, per motivo oggettivo, per cessazione di attività, recesso per fine periodo formativo) e licenziamenti collettivi.<sup>9</sup>

8. Tra le cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato i licenziamenti hanno inciso mediamente nel corso degli ultimi dieci anni per meno del 30%, mentre le sole dimissioni oltre il 50%.

9. In questa statistica sui licenziamenti non sono quindi inclusi i licenziamenti per mancato superamento del periodo di prova (che incidono, ovviamente, solo nel primo periodo post assunzione o post cessazione).

**Tab. 1.2 – Rapporti a tempo indeterminato. Tassi cumulati di licenziamento**

	Rapporti attivati	Tassi cumulati di licenziamento entro:					
		3 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5 anni
<b>1. TOTALE</b>							
2008	230.810	1%	6%	10%	13%	14%	16%
2009	159.612	2%	7%	11%	14%	16%	17%
2010	157.556	1,6%	7%	11%	14%	16%	17%
2011	161.844	1,8%	7%	12%	14%	16%	17%
2012	146.995	2,0%	7%	11%	13%	15%	16%
2013	126.460	1,5%	6%	9%	12%	13%	
2014	119.486	1,5%	6%	9%	11%		
2015	212.789	1,0%	5%	9%			
2016	142.327	2,1%	7%				
2017	128.132						
<b>2. POST ASSUNZIONE</b>							
2008	175.310	1%	6%	10%	13%	14%	16%
2009	109.478	2%	8%	12%	14%	16%	17%
2010	105.624	1,8%	7%	11%	14%	16%	17%
2011	106.712	2,0%	8%	12%	14%	16%	17%
2012	94.863	2,3%	8%	12%	14%	15%	16%
2013	84.627	1,7%	6%	10%	12%	13%	
2014	82.067	1,7%	6%	9%	12%		
2015	147.936	1,2%	6%	10%			
2016	95.408	2,6%	9%				
2017	90.231						
<b>3. POST TRASFORMAZIONE</b>							
2008	55.500	1%	5%	10%	13%	15%	17%
2009	50.134	1%	6%	10%	13%	16%	18%
2010	51.932	1%	5%	9%	13%	15%	17%
2011	55.132	1%	6%	11%	14%	16%	18%
2012	52.132	2%	6%	10%	13%	15%	16%
2013	41.833	1,2%	5%	9%	11%	13%	
2014	37.419	1,1%	4%	7%	9%		
2015	64.853	0,8%	3%	6%			
2016	46.919	1,0%	4%				
2017	37.901						

### 1.3. Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione totale

#### Chiavi di lettura

Quali sono le chance di ricollocarsi dopo la cessazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato?

Al 30% delle cessazioni fa seguito una nuova assunzione nel giro di un mese. A distanza di un anno il tasso di ricollocazione si colloca tra il 50 e il 60%; successivamente cresce di poco e a distanza di quattro anni è ancora leggermente inferiore al 70%.

Questi tassi di ricollocazione sono condizionati dalle motivazioni di chiusura della cessazione del rapporto di lavoro?

Nel medio periodo no, non si intravedono differenze rilevanti. Nel breve periodo, invece, sì: il tasso di ricollocazione post licenziamento è nettamente inferiore per tutto il primo anno rispetto a quello registrato post dimissioni. Inoltre occorre tener presente che tra le "altre motivazioni di cessazione" un ruolo rilevante è quello dei cambiamenti indotti dalla dinamica degli appalti: in questi casi, anche per l'operare della clausola sociale, si registra una ricollocazione tempestiva (spesso senza alcuna soluzione di continuità) ed estesa a interi gruppi di lavoratori.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni a tempo indeterminato seguite, in ogni finestra temporale considerata, da almeno una nuova attivazione e il totale delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato osservate per ciascun anno.**

Perimetro degli aggregati osservati: vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato **per cause diverse dal "pensionamento" o "decesso"**.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti degli eventi di cessazione considerati sono stati seguiti dall'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria, con esclusione dei tirocini.

Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi.

Tra le "altre motivazioni di cessazione" sono compresi anche i passaggi (a volte in blocco) di lavoratori da un'azienda all'altra, come per esempio nel caso del lavoro in appalto delle cooperative (il che spiega i tassi di ricollocazione particolarmente elevati a ridosso della data di cessazione).

**Tab. 1. 3 – Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione totale**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione totale entro:						
		1 mese	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni
<b>1. TOTALE</b>								
2008	196.602	38%	48%	55%	62%	68%	71%	73%
2009	168.731	30%	40%	47%	56%	64%	67%	69%
2010	155.283	33%	43%	50%	58%	65%	67%	69%
2011	147.208	34%	43%	50%	57%	63%	67%	69%
2012	136.514	30%	39%	45%	53%	61%	65%	67%
2013	132.565	30%	38%	44%	53%	61%	65%	68%
2014	131.388	29%	37%	44%	53%	61%	65%	
2015	136.787	32%	41%	47%	55%	63%		
2016	132.794	34%	42%	49%	57%			
2017	135.750	35%						
<b>2. POST DIMISSIONI VOLONTARIE</b>								
2008	120.601	41%	50%	56%	62%	67%	70%	72%
2009	90.627	33%	42%	48%	56%	62%	65%	67%
2010	87.439	37%	46%	51%	58%	64%	66%	68%
2011	80.682	37%	46%	52%	58%	63%	66%	68%
2012	66.723	34%	41%	47%	53%	59%	62%	65%
2013	67.926	35%	42%	48%	55%	61%	65%	67%
2014	69.190	37%	44%	50%	57%	63%	66%	
2015	79.294	38%	46%	52%	58%	64%		
2016	75.443	42%	49%	54%	61%			
2017	84.657	43%						
<b>3. POST LICENZIAMENTO</b>								
2008	38.722	24%	38%	48%	58%	67%	71%	73%
2009	55.155	21%	33%	43%	56%	67%	70%	72%
2010	49.446	24%	37%	46%	57%	66%	69%	71%
2011	49.170	25%	37%	45%	55%	63%	67%	69%
2012	52.091	21%	32%	41%	51%	61%	66%	69%
2013	47.041	19%	28%	37%	48%	59%	64%	68%
2014	47.018	16%	26%	34%	45%	57%	63%	
2015	39.482	17%	27%	35%	47%	60%		
2016	40.768	19%	29%	39%	50%			
2017	35.316	18%						
<b>4. ALTRE MOTIVAZIONI DI CESSAZIONE</b>								
2008	37.279	45%	54%	59%	65%	70%	72%	74%
2009	22.949	39%	46%	53%	60%	66%	68%	69%
2010	18.398	38%	46%	53%	60%	66%	69%	71%
2011	17.356	41%	49%	54%	61%	66%	68%	70%
2012	17.700	43%	49%	54%	60%	65%	67%	70%
2013	17.598	40%	46%	52%	59%	65%	69%	71%
2014	15.180	37%	43%	49%	57%	64%	67%	
2015	18.011	39%	46%	52%	59%	67%		
2016	16.583	34%	42%	50%	58%			
2017	15.777	28%						

## 1.4. Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato

### Chiavi di lettura

Dopo la cessazione di un contratto a tempo indeterminato, ricollocarsi ritrovando immediatamente un contratto di lavoro a tempo indeterminato non è mai stato frequente. Il passaggio più usuale prevede una transizione per contratti a termine. Tra l'altro fino al 2017 per le aziende che assumevano quanti provenivano da licenziamenti collettivi era particolarmente vantaggioso, sotto il profilo degli incentivi usufruibili, il passaggio attraverso il tempo determinato.

La ricollocazione con un contratto a tempo indeterminato, prescindendo dal passaggio o meno attraverso altri contratti, risulta mediamente attorno al 20% nei primi tre mesi (in tal caso pesano particolarmente i passaggi da azienda a azienda), successivamente sale molto lentamente: si arriva a malapena al 30% a distanza di quattro anni. Ciò non significa ovviamente che il ritorno a tempo indeterminato sia impossibile: significa che, salvo il caso di una immediata ricollocazione, è praticamente d'obbligo la trafila che implica il passaggio per altre tipologie contrattuali prima di approdare al tempo indeterminato.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione a tempo indeterminato è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni a tempo indeterminato seguite, in ciascuna finestra temporale considerata, da una nuova assunzione o da una trasformazione, entrambe a tempo indeterminato, e il totale delle cessazioni di contratti a tempo indeterminato osservate.**

Perimetro degli aggregati osservati: vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per cause diverse da "pensionamento" o "decesso".

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti degli eventi considerati sono stati seguiti dall'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dalla trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a tempo determinato/apprendistato. Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

Tra le "altre motivazioni di cessazione" sono compresi anche i passaggi (a volte in blocco) di lavoratori da un'azienda all'altra, come per esempio nel caso del lavoro in appalto delle cooperative (il che spiega i tassi di ricollocazione particolarmente elevati a ridosso della data di cessazione).

**Tab. 1.4 – Rapporti a tempo indeterminato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione totale entro:						
		1 mese	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni
<b>1. TOTALE</b>								
2008	196.602	25%	28%	31%	33%	34%	35%	36%
2009	168.731	19%	22%	24%	26%	28%	29%	30%
2010	155.283	20%	23%	25%	27%	29%	30%	30%
2011	147.208	21%	23%	25%	27%	29%	30%	31%
2012	136.514	18%	21%	23%	25%	27%	28%	29%
2013	132.565	19%	22%	24%	26%	29%	30%	31%
2014	131.388	18%	20%	22%	26%	28%	29%	
2015	136.787	17%	20%	21%	25%	27%		
2016	132.794	18%	21%	22%	24%			
2017	135.750	19%						
<b>2. POST DIMISSIONI VOLONTARIE</b>								
2008	120.601	25%	29%	31%	33%	35%	36%	36%
2009	90.627	20%	24%	26%	28%	30%	31%	32%
2010	87.439	23%	26%	28%	31%	33%	33%	34%
2011	80.682	23%	26%	28%	31%	33%	33%	34%
2012	66.723	21%	24%	26%	29%	31%	32%	33%
2013	67.926	22%	25%	28%	31%	33%	35%	36%
2014	69.190	22%	26%	29%	32%	35%	36%	
2015	79.294	19%	22%	24%	28%	30%		
2016	75.443	21%	23%	25%	27%			
2017	84.657	23%						
<b>3. POST LICENZIAMENTO</b>								
2008	38.722	12%	16%	18%	21%	22%	23%	24%
2009	55.155	11%	14%	16%	18%	20%	21%	21%
2010	49.446	12%	14%	16%	18%	19%	20%	20%
2011	49.170	13%	15%	16%	18%	19%	20%	21%
2012	52.091	10%	12%	14%	16%	17%	19%	20%
2013	47.041	11%	12%	14%	15%	18%	20%	20%
2014	47.018	7%	9%	10%	13%	16%	17%	
2015	39.482	7%	9%	11%	14%	17%		
2016	40.768	11%	13%	15%	17%			
2017	35.316	11%						
<b>4. ALTRE MOTIVAZIONI DI CESSAZIONE</b>								
2008	37.279	35%	39%	41%	43%	44%	45%	46%
2009	22.949	31%	33%	36%	38%	40%	40%	41%
2010	18.398	30%	33%	35%	37%	39%	40%	41%
2011	17.356	33%	35%	37%	39%	40%	41%	41%
2012	17.700	35%	36%	38%	40%	41%	42%	43%
2013	17.598	33%	35%	36%	38%	40%	41%	42%
2014	15.180	28%	30%	32%	34%	36%	37%	
2015	18.011	29%	31%	32%	34%	36%		
2016	16.583	25%	27%	30%	32%			
2017	15.777	19%						

## 2 INDICATORI RELATIVI AI RAPPORTI DI APPRENDISTATO

### 2.1. Apprendistato. Esiti

#### Chiavi di lettura

L'apprendistato si conferma come un solido contratto di inserimento lavorativo: nove lavoratori su dieci risultano occupati l'anno successivo, circa otto due anni dopo e oltre tre su quattro a tre anni di distanza; a cinque anni la quota rimane superiore al 70% per poi scendere lentamente fino al 65% rilevato a nove anni di distanza. Nel quinto anno successivo a quello osservato circa il 50% degli apprendisti risulta occupato a tempo indeterminato:<sup>10</sup> tale quota si conferma negli anni successivi senza ulteriori incrementi: ciò significa che la quota di quanti approdano al tempo indeterminato si compensa con quella di coloro che lo perdono per dimissioni o licenziamento.

Nella fase iniziale – e in particolare nel primo anno – la permanenza nell'occupazione è sovrapposta al proseguimento dell'apprendistato<sup>11</sup>, che infatti evidenzia due cadute attorno ai 12 e ai 24 mesi: ad un anno di distanza circa 2/3 degli osservati risulta ancora apprendista, quota che scende intorno al 40% a due anni e a circa ¼ a tre anni, per divenire poi marginale oltre i cinque.<sup>12</sup>

Circa 10-15 giovani ogni cento rischiano di rimanere "intrappolati" in forme di impiego a termine. L'insuccesso del percorso di inserimento occupazionale è comunque indicato soprattutto da quel 6-7% di casi che si ritrova in condizione di disoccupazione esplicita a distanza di 5-6 anni. Analogamente da non trascurare la quota di quanti transitano all'inattività (pur con tutti i caveat che tale misura richiede): 8-9 giovani su 100 già ad un anno di distanza non risultano più attivi; si arriva a circa 25 a distanza di 8-9 anni.

#### Criteri di costruzione

Vengono posti sotto osservazione i lavoratori impiegati con un contratto di apprendistato nel loro ultimo rapporto di lavoro nell'anno osservato: si tratta quindi di teste indipendenti per anno (tra un anno e l'altro le teste possono dunque ripetersi e conseguentemente anche gli esiti osservati).

Per ciascuno degli anni solari successivi a quello dell'osservazione iniziale si verifica la condizione professionale dei soggetti osservati e, nel caso degli occupati – ovvero dei soggetti che hanno lavorato almeno un giorno con un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato<sup>13</sup> – si registra la natura contrattuale dell'ultima posizione lavorativa.

Si possono così calcolare diversi tassi specifici avendo sempre a denominatore la popolazione di partenza in un anno x: tassi di permanenza nell'occupazione (con qualsiasi contratto oggetto di comunicazione obbligatoria), tassi di permanenza nell'apprendistato (non necessariamente presso la medesima azienda), tassi di passaggio a tempo indeterminato (a seguito di trasformazione o meno, in ogni caso non necessariamente con la medesima azienda), tassi di passaggio a lavori temporanei (tempo determinato, somministrazione, lavoro intermittente).

Per i soggetti che non risultano più occupati si verifica l'eventuale esistenza di una dichiarazione di disponibilità valida rilasciata in uno dei Centri per l'impiego: si può così calcolare un tasso di passaggio alla disoccupazione esplicita (amministrativamente riconosciuta). Per la quota rimanente – non occupati e non disoccupati – si ipotizza il passaggio all'inattività, con i limiti di cui si è già detto nella nota metodologica.<sup>14</sup>

10. Per gli apprendisti del 2013 e per quelli del 2014 si registra un passaggio anticipato al tempo indeterminato (con valori elevati rispettivamente a due anni e a un anno da quello iniziale): tale discontinuità – rispetto alla regolarità delle osservazioni per gli altri anni – è legata al successo dell'esonero contributivo del 2015.

11. La durata media del periodo di apprendistato si attesta, attualmente, attorno ai tre anni.

12. Tale misura prescinde dalla verifica del proseguimento del medesimo contratto di partenza. Si tenga conto inoltre che circa un terzo dei rapporti di apprendistato risulta seguito da un nuovo apprendistato, quasi sempre presso un'azienda diversa dalla precedente.

13. Sono inclusi anche i soggetti eventualmente occupati con un rapporto di lavoro domestico o parasubordinato; ciò spiega le differenze di questo dato complessivo rispetto alla somma degli occupati con le tipologie contrattuali considerate per i tre tassi specifici previsti in tabella (apprendistato, indeterminato e rapporti temporanei).

14. Le marginali differenze tra il totale dei lavoratori osservati e la somma di occupati+disoccupati+inattivi sono dovute a passaggi in specifiche condizioni "grigie" (tirocinio, lavoro socialmente utile; per il passato contratti di formazione lavoro, contratti di inserimento) .

**Tab. 2.1 – Apprendistato. Esiti**

	Lavoratori osservati	Ultima condizione professionale negli anni solari successivi								
		a 1 anno	a 2 anni	a 3 anni	a 4 anni	a 5 anni	a 6 anni	a 7 anni	a 8 anni	a 9 anni
<b>1. Tassi di permanenza nell'occupazione (dipendente incluso domestico e intermittente; parasubordinato; sono esclusi i tirocini )</b>										
2008	93.589	87,2%	82,5%	79,3%	75,0%	70,6%	67,8%	66,5%	65,5%	65,5%
2009	83.736	89,1%	84,2%	78,9%	73,9%	70,5%	68,7%	67,4%	67,3%	
2010	77.510	89,3%	82,7%	77,0%	72,6%	70,1%	68,6%	68,4%		
2011	73.539	87,7%	80,6%	75,4%	72,3%	70,2%	69,6%			
2012	67.378	87,7%	80,5%	76,2%	73,1%	72,0%				
2013	60.704	87,3%	80,9%	76,5%	74,6%					
2014	55.221	87,3%	80,6%	77,6%						
2015	48.282	86,9%	81,9%							
2016	55.335	90,0%								
<b>2. Tassi di permanenza nell'apprendistato</b>										
2008	93.589	66,2%	42,6%	25,0%	13,8%	8,8%	6,2%	4,1%	3,3%	3,0%
2009	83.736	62,8%	38,0%	21,4%	12,1%	7,7%	4,9%	3,9%	3,6%	
2010	77.510	61,3%	37,6%	22,2%	12,6%	7,1%	5,6%	5,1%		
2011	73.539	63,0%	41,0%	24,4%	12,5%	8,2%	7,1%			
2012	67.378	65,3%	41,4%	19,9%	12,4%	10,3%				
2013	60.704	63,3%	33,1%	19,7%	15,5%					
2014	55.221	54,8%	34,0%	25,3%						
2015	48.282	64,2%	48,1%							
2016	55.335	73,2%								
<b>3. Tassi di passaggio al tempo indeterminato</b>										
2008	93.589	13,0%	27,1%	39,0%	46,1%	47,7%	47,2%	51,0%	50,4%	48,7%
2009	83.736	16,8%	32,3%	43,2%	47,7%	48,0%	52,1%	51,4%	49,5%	
2010	77.510	17,8%	31,9%	40,7%	44,8%	50,7%	50,3%	48,3%		
2011	73.539	15,5%	27,3%	36,3%	47,2%	48,6%	46,7%			
2012	67.378	13,6%	26,0%	43,9%	47,2%	45,4%				
2013	60.704	14,4%	36,0%	42,9%	41,9%					
2014	55.221	22,7%	32,3%	33,1%						
2015	48.282	11,6%	15,2%							
2016	55.335	3,5%								
<b>4. Tassi di passaggio al lavoro a termine (somministrato, tempo determinato, intermittente)</b>										
2008	93.589	7,3%	11,7%	14,0%	13,8%	13,1%	13,4%	10,8%	11,2%	13,3%
2009	83.736	8,8%	12,7%	13,2%	13,2%	13,7%	11,0%	11,5%	13,7%	
2010	77.510	9,5%	12,2%	13,2%	14,3%	11,6%	12,2%	14,4%		
2011	73.539	8,7%	11,6%	13,8%	12,0%	12,9%	15,3%			
2012	67.378	8,3%	12,3%	11,9%	13,0%	15,8%				
2013	60.704	9,0%	11,3%	13,5%	16,8%					
2014	55.221	9,4%	13,9%	18,8%						
2015	48.282	10,9%	18,3%							
2016	55.335	13,1%								
<b>5. Tassi di passaggio alla disoccupazione</b>										
2008	93.589	1,3%	2,4%	3,2%	4,7%	6,6%	7,8%	8,2%	8,5%	8,3%
2009	83.736	1,6%	2,4%	4,1%	6,0%	7,3%	7,9%	8,2%	8,1%	
2010	77.510	1,3%	2,9%	5,0%	6,5%	7,2%	7,5%	7,5%		
2011	73.539	2,0%	4,1%	5,7%	6,5%	7,0%	7,0%			
2012	67.378	2,6%	4,5%	5,6%	6,5%	6,6%				
2013	60.704	2,8%	4,4%	5,7%	6,1%					
2014	55.221	2,8%	4,6%	5,3%						
2015	48.282	3,0%	4,0%							
2016	55.335	2,1%								
<b>6. Tassi di passaggio alla inattività</b>										
2008	93.589	10,9%	14,3%	16,9%	19,7%	22,1%	23,6%	24,7%	25,4%	25,6%
2009	83.736	8,6%	12,7%	16,3%	19,4%	21,4%	22,8%	23,7%	24,0%	
2010	77.510	8,7%	13,7%	17,3%	19,9%	21,9%	23,2%	23,6%		
2011	73.539	9,6%	14,4%	17,7%	20,2%	22,0%	22,6%			
2012	67.378	8,9%	13,8%	17,2%	19,5%	20,6%				
2013	60.704	8,7%	13,6%	16,7%	18,4%					
2014	55.221	8,6%	13,6%	16,0%						
2015	48.282	8,9%	12,7%							
2016	55.335	6,5%								

## 2.2. Apprendistato. Tassi di sopravvivenza

### Chiavi di lettura

Se con gli esiti si è guardato alla condizione professionale dei lavoratori occupati come apprendisti, l'analisi del tasso di sopravvivenza ci introduce alla valutazione dei singoli rapporti di lavoro attivati con contratto di apprendistato. In questo caso si considera la durata effettiva del singolo rapporto di lavoro, includendo anche l'eventuale conferma/trasformazione a tempo indeterminato.

A tre mesi dalla stipula del contratto di apprendistato il tasso di sopravvivenza risulta attualmente attestato attorno all'80%, evidenziando un progressivo incremento rispetto alla fine del decennio scorso (quasi 10 punti percentuali), segnale di un minor ricorso a tale tipologia contrattuale per i rapporti brevi. Ad un anno dalla stipula del contratto il tasso di sopravvivenza scende sotto del 60% e a due anni sotto il 50%, per ridursi progressivamente fino al 30% a quattro-cinque anni dalla stipula originaria.

### Criteri di costruzione

**Il tasso di sopravvivenza è dato dalla quota dei contratti ancora in essere alle scadenze osservate sul totale di quelli stipulati ogni anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione, i rapporti avviati con contratto di apprendistato.

Ad ogni intervallo di osservazione (tre mesi, 12 mesi etc. dal momento della stipula) si verifica la sopravvivenza di ciascuno dei rapporti considerati. Un contratto si considera sopravvissuto anche se confermato/trasformato a tempo indeterminato.

**Tab. 2.2 – Apprendistato. Tassi di sopravvivenza**

	Rapporti attivati	Quota di rapporti sopravvissuti a:					
		3 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5 anni
2008	55.618	71,8%	51,0%	40,5%	32,9%	28,8%	25,0%
2009	36.528	71,8%	49,3%	37,5%	31,2%	27,2%	24,0%
2010	39.746	72,9%	50,6%	40,1%	33,9%	28,9%	25,8%
2011	40.015	74,3%	54,4%	43,9%	37,4%	31,5%	27,7%
2012	33.168	76,6%	56,1%	44,4%	36,5%	32,9%	31,1%
2013	27.916	77,0%	55,7%	43,5%	35,7%	30,9%	
2014	30.355	79,3%	57,8%	45,6%	37,8%		
2015	27.364	79,5%	57,2%	44,8%			
2016	33.454	80,2%	57,6%				
2017	40.999						

## 2.3. Apprendistato. Tassi di conferma a tempo indeterminato

### Chiavi di lettura

L'osservazione dei tassi di conferma-trasformazione dei contratti di apprendistato in rapporti a tempo indeterminato mostra che la sopravvivenza fino ai due-tre anni dalla stipula è garantita dalla frequenza delle durate medio lunghe dell'apprendistato. Conseguentemente le trasformazioni incidono modestamente nella fase iniziale, con tassi a tre anni intorno al 10%.

È tra il quarto e il quinto anno dalla stipula del contratto che le trasformazioni iniziano a contare, arrivando a riguardare circa un quarto dei rapporti attivati, tendendo logicamente a coincidere ovviamente con i tassi di sopravvivenza.

### Criteri di costruzione

**Il tasso di conferma/trasformazione è dato dal rapporto tra il numero dei contratti di apprendistato confermati a tempo indeterminato entro le cadenze temporali osservate e il totale dei contratti di apprendistato attivati per ogni anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione, i rapporti avviati con contratto di apprendistato.

Ad ogni intervallo di osservazione (tre mesi, 12 mesi etc. dal momento della stipula) si accerta l'eventuale conclusione del periodo di apprendistato e la trasformazione/conferma del rapporto di lavoro.

**Tab. 2.3 – Apprendistato. Tassi di trasformazione**

	Rapporti attivati	Tasso di trasformazione entro:					
		1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5 anni	6 anni
2008	55.618	2%	5%	11%	17%	23%	24%
2009	36.528	2%	6%	10%	16%	22%	23%
2010	39.746	2%	5%	9%	16%	23%	24%
2011	40.015	2%	4%	8%	17%	24%	25%
2012	33.168	2%	4%	16%	21%	25%	
2013	27.916	1%	4%	12%	22%		
2014	30.355	1%	3%	11%			
2015	27.364	1%	2%				
2016	33.454	1%					
2017	40.999						

## 2.4. Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione totale

### Chiavi di lettura

Cosa accade dopo la conclusione di un periodo di apprendistato in seguito a dimissioni, licenziamento o mancata conferma alla fine del periodo formativo?

Il tasso di ricollocazione totale consente di verificare se ed entro quanto tempo i giovani ex apprendisti si ricollocano nel mercato del lavoro regionale.

Mediamente un quarto dei soggetti si ricolloca velocemente, già nel corso del primo mese dalla cessazione; la progressione dei tassi di ricollocamento avviene poi piuttosto regolarmente, fino a raggiungere quasi i due terzi entro i 12 mesi e oltre il 72% entro i due anni, per quindi rallentare fino a sfiorare l'80% a quattro anni di distanza dalla cessazione.

Si nota una certa variabilità dei tassi nel tempo, soprattutto per le cadenze più basse per le quali gli anni centrali della crisi hanno registrato una contrazione delle opportunità di ricollocazione, poi riprese nell'ultimo triennio osservato.

La causa di cessazione influisce non poco nel determinare questi esiti complessivi. In presenza di dimissioni volontarie – che rappresentano mediamente poco meno del 60% del totale cessazioni – i tassi di ricollocazione risultano più elevati, soprattutto alle cadenze di osservazione più brevi (fino a tre mesi). Nei casi di licenziamento – circa il 10% delle cessazioni – allo spiazamento nel breve periodo fanno riscontro tassi tendenzialmente maggiori nel medio periodo.

Sistematicamente più bassi i tassi rilevati in presenza di cessazioni con altre motivazioni.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni di contratti di apprendistato seguite, in ogni finestra temporale considerata, da almeno una nuova attivazione e il totale delle cessazioni di contratti di apprendistato osservate per ciascun anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione dei rapporti di lavoro di apprendistato per cause diverse dal decesso.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti di questi eventi sono stati seguiti dall'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria, escludendo solo i tirocini. Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

**Tab. 2.4 – Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione totale**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione entro:						
		1 mese	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni
<b>1. TOTALE</b>								
2008	42.211	28%	41%	50%	64%	73%	78%	81%
2009	32.835	22%	34%	45%	64%	74%	78%	80%
2010	32.098	24%	37%	48%	66%	74%	77%	79%
2011	31.541	25%	37%	47%	63%	71%	75%	77%
2012	26.125	22%	34%	43%	60%	69%	73%	76%
2013	22.601	21%	32%	42%	60%	70%	75%	78%
2014	22.079	24%	34%	44%	63%	73%	78%	
2015	21.633	27%	37%	47%	66%	76%		
2016	21.057	28%	40%	51%	71%			
2017	26.436	33%						
<b>2. POST DIMISSIONI VOLONTARIE</b>								
2008	28.981	31%	42%	51%	65%	75%	80%	82%
2009	20.245	25%	36%	46%	65%	75%	79%	81%
2010	18.964	30%	41%	51%	68%	76%	80%	82%
2011	18.239	31%	43%	52%	66%	74%	78%	81%
2012	13.342	28%	39%	48%	62%	71%	75%	78%
2013	11.729	29%	39%	48%	61%	71%	76%	79%
2014	11.557	33%	43%	50%	64%	73%	78%	
2015	11.507	38%	48%	55%	68%	77%		
2016	11.123	41%	51%	60%	72%			
2017	15.242	44%						
<b>3. POST LICENZIAMENTO</b>								
2008	2.410	24%	42%	55%	66%	75%	79%	81%
2009	3.657	19%	37%	52%	68%	78%	82%	83%
2010	3.100	22%	41%	56%	72%	79%	82%	84%
2011	2.824	23%	41%	55%	68%	76%	79%	82%
2012	3.413	19%	36%	50%	65%	74%	78%	82%
2013	2.584	13%	27%	42%	60%	73%	78%	82%
2014	2.435	14%	26%	40%	60%	75%	80%	
2015	2.692	16%	29%	41%	62%	78%		
2016	2.746	18%	33%	46%	65%			
2017	3.095	19%						
<b>4. ALTRE MOTIVAZIONI DI CESSAZIONE</b>								
2008	10.820	24%	37%	47%	60%	68%	73%	75%
2009	8.933	15%	28%	39%	59%	69%	72%	74%
2010	10.034	15%	28%	39%	60%	68%	72%	74%
2011	10.478	14%	26%	36%	56%	64%	67%	70%
2012	9.370	14%	25%	34%	54%	64%	68%	71%
2013	8.288	12%	23%	34%	58%	67%	72%	75%
2014	8.087	13%	24%	35%	63%	72%	77%	
2015	7.434	13%	24%	35%	64%	74%		
2016	7.188	13%	25%	38%	70%			
2017	8.099	17%						

## 2.5. Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato

### Chiavi di lettura

Specifichiamo il tasso di ricollocazione generale discusso nella scheda precedente limitando l'attenzione all'avvio di un rapporto a tempo indeterminato (eventualmente anche a seguito di trasformazione di contratto a termine). I tassi di ricollocazione in questa accezione risultano decisamente contenuti, anche se ripropongono un'articolazione (temporale e in funzione del motivo di cessazione del rapporto di apprendistato di partenza) non dissimile da quella osservata con i tassi generali.

Mediamente trovano un'occasione di lavoro a tempo indeterminato entro un mese dalla cessazione dell'apprendistato tre giovani su cento, entro un anno sei mentre arrivano a sette su cento entro i quattro anni. L'interruzione o la conclusione non positiva dell'apprendistato risulta dunque essere seguita da un periodo piuttosto lungo prima dell'approdo ad un'occupazione (almeno nominalmente) stabile. In effetti la rioccupazione avviene soprattutto con la ripetizione di contratti di apprendistato (presso altre aziende) o con contratti a termine.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione a tempo indeterminato è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni di contratti di apprendistato seguite, in ciascuna finestra temporale considerata, da una nuova assunzione o da una trasformazione, entrambe a tempo indeterminato, e il totale delle cessazioni di contratti di apprendistato osservate in ciascun anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti di lavoro di apprendistato per cause diverse dal decesso.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti di questi eventi sono stati seguiti da un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia esso esito di una assunzione diretta con tale tipologia contrattuale o di una trasformazione da un contratto a tempo determinato o di apprendistato. Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

**Tab. 2.5 – Rapporti di apprendistato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione entro:						
		1 mese	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni
<b>1. TOTALE</b>								
2008	42.211	4%	5%	6%	6%	7%	8%	8%
2009	32.835	2%	3%	4%	5%	6%	6%	6%
2010	32.098	2%	3%	4%	5%	6%	6%	6%
2011	31.541	2%	3%	4%	5%	5%	6%	6%
2012	26.125	2%	3%	4%	5%	5%	6%	7%
2013	22.601	2%	3%	3%	4%	6%	7%	7%
2014	22.079	2%	3%	4%	6%	8%	9%	
2015	21.633	3%	4%	4%	6%	7%		
2016	21.057	3%	4%	4%	5%			
2017	26.436	4%						
<b>2. POST DIMISSIONI VOLONTARIE</b>								
2008	28.981	4%	5%	6%	7%	7%	8%	8%
2009	20.245	3%	4%	5%	5%	6%	7%	7%
2010	18.964	3%	4%	5%	6%	6%	7%	7%
2011	18.239	3%	4%	5%	6%	6%	7%	7%
2012	13.342	3%	4%	5%	6%	7%	8%	8%
2013	11.729	3%	4%	5%	6%	8%	8%	9%
2014	11.557	4%	5%	5%	8%	10%	10%	
2015	11.507	4%	5%	6%	8%	9%		
2016	11.123	5%	6%	7%	7%			
2017	15.242	6%						
<b>3. POST LICENZIAMENTO</b>								
2008	2.410	2%	4%	5%	6%	7%	8%	8%
2009	3.657	2%	3%	4%	5%	6%	6%	7%
2010	3.100	2%	3%	3%	5%	6%	6%	6%
2011	2.824	2%	3%	3%	5%	6%	6%	6%
2012	3.413	1%	2%	3%	5%	6%	6%	7%
2013	2.584	1%	2%	3%	4%	6%	7%	8%
2014	2.435	1%	1%	2%	6%	9%	10%	
2015	2.692	1%	2%	2%	5%	7%		
2016	2.746	2%	3%	4%	5%			
2017	3.095	1%						
<b>4. ALTRE MOTIVAZIONI DI CESSAZIONE</b>								
2008	10.820	3%	4%	5%	6%	6%	7%	7%
2009	8.933	1%	2%	3%	4%	5%	5%	6%
2010	10.034	1%	2%	3%	4%	4%	5%	5%
2011	10.478	1%	2%	2%	3%	4%	4%	5%
2012	9.370	1%	2%	2%	3%	4%	4%	5%
2013	8.288	1%	1%	2%	2%	4%	4%	5%
2014	8.087	1%	1%	2%	4%	5%	6%	
2015	7.434	1%	2%	2%	4%	4%		
2016	7.188	1%	1%	1%	2%			
2017	8.099	1%						

## **3** GLI INDICATORI SUI RAPPORTI A TERMINE

### **3.1. Rapporti a termine. Esiti**

#### **Chiavi di lettura**

Uno dei fattori che concorre a qualificare il lavoro a termine come sinonimo di precarietà è costituito certamente dal rischio, per i lavoratori coinvolti, di intrappolamento e/o di scoraggiamento dalla partecipazione attiva al mercato del lavoro.

La prima questione da valutare è quanto l'essere impegnati in un lavoro a termine - considerando l'insieme di contratti a termine, somministrazione e intermittente - segnali la stabilità di presenza dei lavoratori coinvolti nel sistema occupazionale regionale: in effetti risultano aver lavorato l'anno successivo circa 78 lavoratori su 100, quota che scende a 68-70 a due anni di distanza, a 65 a tre per poi declinare di qualche punto l'anno fino a giungere al 51% a nove anni di distanza.

La persistenza nel sistema occupazionale inizialmente avviene quasi esclusivamente con forme di impiego temporaneo (tra il primo e il terzo anno si scende da quasi l'80% a circa due terzi) mentre tra quanti risultano occupati a partire dal sesto anno successivo a quello dell'osservazione iniziale, la maggioranza è costituita da lavoratori approdati a rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Fatta 100 la popolazione iniziale, a tre anni solo un quarto dei soggetti risulta approdato al tempo indeterminato, 37 lavorano ancora a termine, 10 cercano lavoro e 25 sono inattivi. Col passare del tempo ad aumentare sono soprattutto le frazioni degli occupati "stabili" e degli inattivi (ciascuna di esse arriva a raccogliere il 30%) mentre gli occupati temporanei scendono al 20% e i disoccupati si attestano al 14%.

#### **Criteri di costruzione**

Vengono posti sotto osservazione i lavoratori impiegati con un contratto di lavoro a termine (a tempo determinato, in somministrazione o a chiamata) nel loro ultimo rapporto di lavoro nell'anno osservato: si tratta quindi di teste indipendenti per anno (tra un anno e l'altro le teste possono dunque ripetersi e conseguentemente anche gli esiti osservati).

Per ciascuno degli anni solari successivi a quello dell'osservazione iniziale si verifica la condizione professionale dei soggetti osservati e, nel caso degli occupati - ovvero dei soggetti che hanno lavorato almeno un giorno con un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato<sup>15</sup> - si registra la natura contrattuale dell'ultima posizione lavorativa.

Si possono così calcolare diversi tassi specifici avendo sempre a denominatore la popolazione di partenza in un anno x: tassi di permanenza nell'occupazione (con qualsiasi contratto oggetto di comunicazione obbligatoria), tassi di permanenza nel lavoro a termine (non necessariamente presso la medesima azienda), tassi di passaggio a tempo indeterminato (a seguito di trasformazione o meno, in ogni caso non necessariamente con la medesima azienda).

Per i soggetti che non risultano più occupati si verifica l'eventuale esistenza di una dichiarazione di disponibilità valida rilasciata in uno dei Centri per l'impiego: si può così calcolare un tasso di passaggio alla disoccupazione esplicita (amministrativamente riconosciuta). Per la quota rimanente - non occupati e non disoccupati - si ipotizza il passaggio all'inattività, con i limiti di cui si è già detto nella nota metodologica.<sup>16</sup>

15. Sono inclusi anche i soggetti eventualmente occupati con un rapporto di lavoro domestico o parasubordinato; ciò spiega le differenze di questo dato complessivo rispetto alla somma degli occupati con le tipologie contrattuali considerate per i tre tassi specifici previsti in tabella (apprendistato, indeterminato e rapporti temporanei).

16. Le marginali differenze tra il totale dei lavoratori osservati e la somma di occupati+disoccupati+inattivi sono dovute a passaggi in specifiche condizioni "grigie" (tirocinio, lavoro socialmente utile; per il passato contratti di formazione lavoro, contratti di inserimento) .

**Tab. 3.1 – Rapporti a termine. Esiti**

	Lavoratori osservati	Ultima condizione professionale negli anni solari successivi								
		a 1 anno	a 2 anni	a 3 anni	a 4 anni	a 5 anni	a 6 anni	a 7 anni	a 8 anni	a 9 anni
<b>1. Tassi di permanenza nell'occupazione (dipendente incluso domestico e intermittente; parasubordinato; sono esclusi i tirocini )</b>										
2008	330.611	73,1%	65,5%	62,5%	58,8%	55,4%	53,2%	52,0%	51,1%	51,4%
2009	315.995	77,4%	70,1%	65,0%	60,8%	57,9%	56,2%	55,0%	55,1%	
2010	342.073	79,4%	70,1%	64,3%	60,7%	58,8%	57,3%	57,4%		
2011	359.970	77,2%	67,1%	62,4%	59,9%	58,3%	58,4%			
2012	349.387	75,4%	66,6%	63,3%	61,1%	61,0%				
2013	337.608	77,2%	69,7%	66,3%	65,5%					
2014	350.762	79,0%	71,9%	70,2%						
2015	320.327	77,6%	72,6%							
2016	351.929	81,2%								
<b>2. Tassi di permanenza nel lavoro dipendente a termine</b>										
2008	330.611	56,7%	42,9%	35,8%	30,1%	26,4%	24,1%	20,3%	19,1%	19,6%
2009	315.995	61,2%	46,2%	37,5%	32,1%	28,8%	23,9%	22,1%	22,4%	
2010	342.073	61,8%	45,3%	37,1%	32,4%	26,4%	24,3%	24,5%		
2011	359.970	60,5%	45,1%	37,9%	29,8%	27,3%	27,2%			
2012	349.387	61,7%	47,3%	35,4%	31,5%	30,8%				
2013	337.608	64,4%	43,4%	36,7%	34,8%					
2014	350.762	55,5%	43,0%	39,1%						
2015	320.327	63,0%	51,7%							
2016	351.929	68,4%								
<b>3. Tassi di passaggio al tempo indeterminato</b>										
2008	330.611	13,0%	18,1%	22,0%	24,3%	25,2%	25,7%	29,2%	29,8%	29,6%
2009	315.995	13,1%	19,7%	23,2%	24,6%	25,5%	29,7%	30,6%	30,5%	
2010	342.073	14,4%	20,5%	22,9%	24,2%	29,4%	30,4%	30,3%		
2011	359.970	13,6%	18,2%	20,4%	26,8%	28,2%	28,3%			
2012	349.387	11,1%	15,8%	24,5%	26,5%	27,0%				
2013	337.608	10,4%	23,4%	26,4%	27,4%					
2014	350.762	21,6%	26,2%	27,8%						
2015	320.327	12,3%	17,5%							
2016	351.929	10,1%								
<b>4. Tassi di passaggio alla disoccupazione</b>										
2008	330.611	5,9%	8,1%	9,0%	10,7%	12,4%	13,4%	14,0%	14,0%	13,6%
2009	315.995	5,4%	7,1%	9,1%	10,9%	12,1%	12,7%	12,9%	12,5%	
2010	342.073	4,9%	8,0%	10,3%	11,6%	12,2%	12,4%	12,1%		
2011	359.970	6,4%	9,9%	11,5%	12,1%	12,4%	12,0%			
2012	349.387	7,5%	10,2%	11,1%	11,5%	11,2%				
2013	337.608	7,3%	9,4%	10,1%	10,0%					
2014	350.762	6,6%	8,5%	8,5%						
2015	320.327	7,0%	7,9%							
2016	351.929	5,5%								
<b>5. Tassi di passaggio all'inattività</b>										
2008	330.611	20,4%	25,8%	28,0%	29,9%	31,6%	32,7%	33,5%	34,4%	34,5%
2009	315.995	16,6%	22,2%	25,3%	27,7%	29,3%	30,5%	31,6%	31,8%	
2010	342.073	15,1%	21,3%	24,8%	26,9%	28,4%	29,7%	30,0%		
2011	359.970	15,7%	22,2%	25,2%	27,2%	28,6%	29,0%			
2012	349.387	16,3%	22,1%	24,9%	26,7%	27,2%				
2013	337.608	14,5%	20,1%	22,9%	23,9%					
2014	350.762	13,6%	18,8%	20,6%						
2015	320.327	14,4%	18,5%							
2016	351.929	12,2%								

## 3.2. Rapporti a termine. Tassi di sopravvivenza

### Chiavi di lettura

Il tasso di sopravvivenza di un rapporto di lavoro a termine (che include quindi l'effetto di eventuali proroghe) risulta significativamente differenziato in funzione della tipologia specifica di rapporto.

Tra i contratti a tempo determinato in media quasi un terzo si conclude entro il primo mese e poco meno della metà supera la soglia dei tre mesi; circa il 30% raggiungono i sei mesi di durata e solo il 6% l'anno.

Decisamente più breve la durata delle missioni di lavoro somministrato: nel 58% dei casi esse si concludono entro un mese mentre sono 21 superano i tre mesi, 9 i sei mesi, 3 l'anno.

Per il lavoro intermittente – tralasciando la distinzione tra rapporti a termine o a tempo indeterminato – le durate, puramente teoriche dato che è impossibile sulla base delle Comunicazioni obbligatorie verificare l'effettiva dimensione delle giornate lavorate, appaiono decisamente più lunghe: ogni 100 contratti 84 sopravvivono al mese, 64 ai tre mesi, 27 superano l'anno, 15 i due anni.

Nel periodo esaminato si segnalano lievi ed erratiche oscillazioni dei tassi specifici appena commentati. Fanno eccezione le missioni in somministrazione che mostrano una certa tendenza all'accentuazione delle durate brevi (in particolare al di sotto dei due mesi).

### Criteri di costruzione

**Il tasso di sopravvivenza è dato dal rapporto tra il numero dei contratti ancora in essere alla cadenza osservata e il totale di quelli stipulati in ciascun anno.**

Vengono posti sotto osservazione i rapporti di lavoro a termine (a tempo determinato, in somministrazione e a chiamata<sup>17</sup>) attivati in ciascun anno.

Ad ogni intervallo di osservazione (tre mesi, 12 mesi etc. dal momento della stipula) si verifica la sopravvivenza di ciascuno dei rapporti considerati. Nel calcolo della sopravvivenza si tiene conto delle proroghe intervenute. La trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato è invece considerata come causa di morte della tipologia contrattuale originaria.

17. Nel caso del lavoro intermittente sono presi in considerazione anche i contratti stipulati a tempo indeterminato.

**Tab. 3.2 – Rapporti a termine. Tassi di sopravvivenza**

	Rapporti attivati	Quota di rapporti sopravvissuti a:						
		1 mese	2 mesi	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni
<b>A. A tempo determinato</b>								
2008	407.237	68%	58%	48%	29%	6%	1%	0%
2009	364.047	68%	58%	48%	29%	5%	1%	0%
2010	378.342	70%	60%	50%	31%	5%	1%	0%
2011	394.420	68%	58%	48%	30%	8%	1%	0%
2012	384.247	66%	56%	47%	28%	6%	1%	0%
2013	390.702	66%	56%	47%	29%	5%	1%	0%
2014	421.059	66%	56%	47%	29%	6%	1%	0%
2015	418.634	67%	57%	47%	28%	7%	2%	
2016	413.124	73%	61%	51%	31%	9%		
2017	491.987	71%						
<b>B. In somministrazione</b>								
2008	116.186	50%	35%	24%	9%	2%	1%	0%
2009	82.543	44%	31%	22%	10%	3%	1%	0%
2010	109.402	45%	32%	23%	10%	3%	1%	0%
2011	122.835	44%	31%	22%	10%	3%	1%	0%
2012	107.720	41%	29%	21%	9%	3%	1%	0%
2013	117.520	39%	27%	19%	8%	2%	1%	0%
2014	139.691	40%	28%	20%	8%	2%	1%	0%
2015	166.280	39%	28%	20%	9%	3%	2%	
2016	189.400	37%	25%	18%	8%	3%		
2017	227.595	38%						
<b>C. Intermittenti (tot tempo indet + det)</b>								
2008	19.043	84%	75%	67%	53%	37%	23%	16%
2009	42.824	86%	77%	68%	50%	33%	21%	14%
2010	60.884	85%	75%	65%	46%	29%	17%	10%
2011	74.419	85%	74%	64%	44%	26%	13%	8%
2012	72.693	84%	72%	61%	40%	22%	11%	7%
2013	37.094	84%	73%	64%	44%	25%	15%	9%
2014	30.118	83%	72%	62%	42%	22%	11%	8%
2015	27.676	83%	71%	60%	40%	22%	12%	
2016	26.764	86%	74%	63%	43%	24%		
2017	65.085	83%						

### 3.3. Rapporti a tempo determinato. Tassi di trasformazione a tempo indeterminato

#### Chiavi di lettura

Tra le varie funzioni dei contratti a tempo determinato vi è certamente quella di fungere da più o meno lungo periodo di prova, a seguito del quale procedere alla trasformazione a tempo indeterminato. Tale eventualità avviene piuttosto raramente in tempi brevi (l'1% a tre mesi, circa il 3% a sei mesi), mentre si concretizza soprattutto a cavallo del primo anno o subito dopo (7% entro un anno e 9% entro due anni).

Sul totale dei flussi di assunzione le trasformazioni non superano comunque mai il 10-11%.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso di trasformazione è dato dalla quota dei contratti trasformati entro le scadenze temporali osservate e il totale di quelli stipulati in ciascun anno.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione, i rapporti di lavoro a tempo determinato attivati in ciascun anno.

Ad ogni intervallo di osservazione (tre mesi, 12 mesi etc. dal momento della stipula, tenuto conto anche delle proroghe) si verifica l'eventuale trasformazione dei rapporti di lavoro in contratti a tempo indeterminato.

#### 3.3 – Rapporti a tempo determinato. Tassi di trasformazione

	Rapporti attivati	Tasso di trasformazione entro:					
		3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni	3 anni	4 anni
2008	407.237	1%	4%	8%	10%	10%	10%
2009	364.047	1%	3%	8%	10%	10%	10%
2010	378.342	1%	3%	9%	11%	11%	11%
2011	394.420	1%	3%	7%	10%	10%	10%
2012	384.247	1%	3%	7%	9%	9%	9%
2013	390.702	1%	2%	6%	7%	8%	8%
2014	421.059	1%	2%	5%	8%	8%	
2015	418.634	2%	4%	9%	10%		
2016	413.124	1%	4%	7%			
2017	491.987	1%					

### 3.4. Rapporti a termine. Tassi di prorogati e numero medio di proroghe

#### Chiavi di lettura

La possibilità di modificare la durata prevista delle prestazioni a termine ricorrendo alle proroghe è un aspetto rilevante delle modalità di recruitment praticate dalle imprese.

Per effetto degli interventi normativi susseguitisi, in particolare del decreto "Poletti" (2014), tra il 2008 e il 2016 si è assistito ad una progressiva crescita sia del numero di rapporti prorogati che delle proroghe effettuate:

- con riferimento ai contratti a tempo determinato, il tasso di rapporti prorogati è passato da meno di un quarto a quasi un terzo dei rapporti stipulati, mentre il numero delle proroghe è raddoppiato quantitativamente (da 107mila a 211mila) arrivando ad un rapporto medio tra assunzioni e proroghe pari a 1,6 (dall'1,1 del 2008);
- con riferimento ai rapporti di somministrazione – per i quali la durata media inizialmente prevista è decisamente più contenuta rispetto a quella osservata per i contratti a tempo determinato – il tasso di rapporti prorogati è ancora più elevato ma la crescita è decisamente più contenuta, non essendo stata modificata la normativa al riguardo:<sup>18</sup> il tasso di rapporti prorogati negli ultimi anni risulta pari al 43% rispetto al 38-40% di inizio periodo. Mediamente per ogni rapporto attivato si registrano 2,5 proroghe (erano 1,8 ad inizio periodo).

#### Criteri di costruzione

**Il tasso di rapporti prorogati si ottiene rapportando il numero di rapporti prorogati al totale dei rapporti giunti al termine previsto, escludendo quindi le conclusioni anticipate per dimissioni, licenziamento o trasformazione.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di assunzione, i rapporti di lavoro a tempo determinato e di somministrazione attivati in ciascun anno.

Per tutti i contratti pervenuti al termine originariamente previsto vengono contate le proroghe successivamente intervenute.<sup>19</sup>

Il numero medio di proroghe si ottiene dividendo il totale delle proroghe intervenute per il numero di rapporti prorogati.

**Tab. 3.4 – Rapporti a termine. Tassi di rapporti a tempo determinato e di somministrazione prorogati e numero medio di proroghe**

	Rapporti attivati		Tasso di rapporti prorogati	Numero medio di proroghe
	Totale	Giunti al termine originar. prefissato		
<b>1. CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO</b>				
2008	407.237	317.429		
2009	364.047	292.501	25%	1,1
2010	378.342	302.545	26%	1,1
2011	394.420	318.847	26%	1,2
2012	384.247	317.621	26%	1,2
2013	390.702	330.700	25%	1,2
2014	421.059	357.431	27%	1,5
2015	418.634	347.716	28%	1,6
2016	413.124	345.734	32%	1,6
<b>2. CONTRATTI DI SOMMINISTRAZIONE</b>				
2008	116.186	106.886	38%	1,8
2009	82.543	78.705	40%	2,2
2010	109.402	104.487	43%	2,3
2011	122.835	117.596	41%	2,2
2012	107.720	104.483	41%	2,3
2013	117.520	114.797	41%	2,3
2014	139.691	136.313	42%	2,4
2015	166.280	161.608	43%	2,5
2016	189.400	184.657	43%	2,5

18. Si prescinde in questa analisi dagli effetti, che si dispiegheranno in futuro, del recente "Decreto dignità".

19. Il periodo di osservazione è di almeno 15 mesi (per i rapporti nati alla fine del 2016).

### 3.5. Rapporti a tempo determinato cessati. Tassi di ricollocazione

#### Chiavi di lettura

Cosa avviene alla conclusione di un rapporto a termine? Mantenendo l'attenzione sulle informazioni di flusso, la probabilità per i lavoratori interessati di ricollocarsi è decisamente elevata: ad un anno si ricolloca l'81% dei lavoratori che hanno concluso un rapporto a tempo determinato e l'89% di quanti hanno finito una missione in somministrazione, mentre il tasso risulta sensibilmente più contenuto, 62%, per i lavoratori intermittenti; a due anni i valori corrispondenti sono rispettivamente dell'85%, del 92% e del 70%.

Le differenze tra le varie tipologie a termine non sono legate solamente al livello dei tassi, ma anche ai tempi e ai modi con i quali tali livelli vengono raggiunti:

- in media il 64% dei somministrati si ricolloca entro un mese, contro il 39% dei contratti a termine e appena il 27% degli intermittenti; questi tassi risultano in netta crescita per i lavoratori somministrati;
- nel medio periodo (uno-due anni) il nuovo rapporto viene instaurato per lo più, e sempre più frequentemente, con la stessa azienda e con il medesimo contratto nel caso dei lavoratori somministrati (in media rispettivamente nel 63% e nel 52% dei casi); più equilibrata (e stabile nel tempo) la situazione per i lavoratori a tempo determinato, che nel 54% dei casi vedono riproposto un contratto con la medesima impresa e nella metà dei casi sempre con contratti a tempo determinato; decisamente diverso il quadro nel caso degli intermittenti, per i quali la successione di rapporti con altre imprese era in passato decisamente l'occorrenza più frequente (oltre il 60% ad inizio periodo, mentre negli ultimi anni la metà si ricolloca nella stessa azienda) mentre la riproposizione del medesimo contratto appare un'eventualità meno frequente (mediamente il 22%) e ha presentato nel tempo oscillazioni legate al discontinuo utilizzo dello strumento;
- il quadro muta considerando il breve periodo (entro un mese dalla cessazione) quando la successione di un rapporto con la medesima impresa risulta la forma prevalente (nel 60% dei contratti a tempo determinato, nel 76% per i somministrati e nel 65% per gli intermittenti, negli ultimi due casi con una decisa tendenza alla crescita); ciò avviene utilizzando la stessa tipologia contrattuale nel caso dei contratti a termine e dei somministrati (rispettivamente in 9 e in 8 casi su dieci), mentre in misura crescente e prevalente ricorrendo ad altre soluzioni contrattuali nel caso degli intermittenti (in media uno su tre vede riproposto un contratto a chiamata).

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni di contratti a termine seguite da una nuova assunzione (distribuite entro diverse cadenze temporali) e il totale delle cessazioni osservate nell'anno x.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti a termine<sup>20</sup> per cause diverse da "pensionamento" o "decesso".

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) e per ciascuna tipologia contrattuale a termine si verifica quanti eventi sono stati seguiti dall'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro e, in caso positivo, se ciò è avvenuto presso la medesima impresa<sup>21</sup> e con il medesimo contratto. Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

20. Nel caso dei rapporti di lavoro intermittente sono presi in considerazione anche i contratti stipulati a tempo indeterminato.

21. Nel caso del lavoro somministrato viene presa a riferimento l'impresa utilizzatrice.

**Tab. 3.5 – Tassi di ricollocazione post cessazione di rapporti a termine**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione in continuità nella medesima azienda								Tasso cumulati di ricollocazione in altre aziende			
		Totale				di cui: con il medesimo contratto				Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni				
<b>1. TEMPO DETERMINATO</b>													
2008	367.387	22%	30%	41%	42%	20%	27%	37%	38%	16%	24%	36%	39%
2009	337.397	23%	32%	45%	45%	21%	29%	41%	42%	15%	22%	35%	39%
2010	332.070	23%	33%	46%	47%	22%	30%	42%	43%	15%	24%	35%	39%
2011	357.602	25%	33%	46%	46%	22%	30%	41%	42%	16%	24%	35%	38%
2012	349.734	23%	31%	45%	45%	20%	28%	41%	41%	16%	24%	36%	39%
2013	355.195	23%	32%	46%	47%	21%	30%	43%	44%	16%	24%	35%	39%
2014	383.572	25%	34%	47%	48%	23%	31%	43%	44%	16%	24%	35%	38%
2015	381.325	26%	35%	47%	48%	22%	29%	41%	42%	17%	24%	36%	39%
2016	350.956	24%	33%	46%	46%	22%	30%	43%	43%	14%	22%	36%	38%
2017	419.945												
<b>2. SOMMINISTRAZIONE</b>													
2008	120.016	37%	42%	45%	45%	26%	30%	32%	32%	18%	28%	38%	42%
2009	82.106	41%	47%	51%	52%	31%	37%	41%	41%	15%	23%	35%	38%
2010	106.282	45%	51%	54%	55%	36%	41%	44%	44%	17%	25%	35%	37%
2011	122.822	46%	52%	55%	56%	37%	42%	45%	45%	16%	24%	33%	35%
2012	109.172	47%	54%	58%	58%	39%	45%	48%	49%	14%	21%	30%	33%
2013	117.771	53%	60%	63%	63%	46%	52%	55%	55%	13%	19%	28%	30%
2014	138.089	56%	62%	65%	65%	48%	54%	56%	56%	13%	20%	27%	30%
2015	164.145	56%	61%	63%	64%	46%	51%	53%	53%	15%	21%	29%	31%
2016	184.716	57%	61%	63%	64%	50%	54%	56%	56%	15%	22%	29%	31%
2017	225.300												
<b>3. INTERMITTENTE</b>													
2008	15.186	12%	16%	23%	24%	7%	9%	14%	15%	11%	19%	36%	43%
2009	29.196	12%	17%	26%	27%	6%	9%	17%	18%	10%	18%	36%	44%
2010	46.173	13%	17%	27%	28%	5%	9%	17%	18%	10%	19%	37%	44%
2011	62.090	15%	19%	29%	30%	5%	9%	16%	17%	11%	19%	36%	42%
2012	79.366	25%	29%	35%	36%	4%	6%	9%	10%	9%	15%	28%	34%
2013	46.350	19%	23%	30%	31%	5%	7%	12%	13%	7%	13%	27%	34%
2014	35.460	20%	25%	32%	33%	7%	10%	16%	17%	8%	14%	28%	36%
2015	34.093	22%	27%	34%	35%	5%	9%	14%	15%	8%	14%	28%	35%
2016	26.297	20%	26%	35%	36%	6%	11%	18%	18%	8%	14%	31%	35%
2017	49.586												

### 3.6. Rapporti a tempo determinato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato

#### Chiavi di lettura

Se riconosciamo nell'approdo ad un contratto a tempo indeterminato la conquista di un'occupazione stabile (per quanto non scevra da rischi di breve durata, per diverse ragioni) è utile analizzare la quota di rapporti a termine conclusi cui è seguita, a variabile distanza temporale, un'attivazione a tempo indeterminato (in genere presso azienda diversa) a seguito di assunzione o trasformazione di un ulteriore contratto a termine.

In media, nel periodo esaminato, a distanza di un anno il 10% dei contratto a termine e il 13% sia dei somministrati sia degli intermittenti conclusi sono seguiti da un tempo indeterminato.

A due anni il tasso di ricollocazione a tempo indeterminato sale rispettivamente al 17%, 24% e 20%. Tali valori presentano una certa variabilità negli anni ma senza che si possano riconoscere tendenze evolutive particolari.

Decisamente contenuti i valori dei tassi a breve (a uno e tre mesi dalla cessazioni): vanno dal 3-4% dei contratti a termine al 4-5% dei somministrati fino al 5-6% degli intermittenti.

Se per i tempi determinati tali (modesti) risultati sono in linea con l'esistenza di alternative di stabilizzazione (ovvero la trasformazione del contratto originario presso la medesima azienda), è utile notare che per le altre due tipologie contrattuali esaminate (somministrato e intermittente) la trasformazione non è possibile e quindi il tasso di ricollocazione a tempo indeterminato presso la medesima impresa (nel caso del somministrato, quella utilizzatrice) assume rilievo soprattutto a ridosso della cessazione.

Per quanto riguarda l'intermittente la maggiore variabilità dei tassi a breve si associa alle discontinuità che hanno caratterizzato la regolazione di questo istituto contrattuale.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione a tempo indeterminato è dato dal rapporto tra il numero di contratti a termine cessati nell'anno x e seguiti da una successiva attivazione di un contratto a tempo indeterminato (entro diverse cadenze temporali), con assunzione o trasformazione, e il totale dei rapporti a termine cessati nell'anno x.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti a termine<sup>22</sup> per cause diverse da "pensionamento" o "decesso".

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) e per ciascuna tipologia contrattuale a termine si verifica quanti eventi sono stati seguiti dall'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia esso esito di un'assunzione con tale tipologia contrattuale o di una trasformazione da un contratto a tempo determinato/di apprendistato. In caso positivo, si verifica se ciò è avvenuto presso la stessa impresa con cui è stato intrattenuto il rapporto originario<sup>23</sup>.

Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

22. Nel caso dei rapporti di lavoro intermittente sono presi in considerazione anche i contratti stipulati a tempo indeterminato.

23. Nel caso del lavoro somministrato viene presa a riferimento l'impresa utilizzatrice.

**Tab. 3.6 – Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato post cessazione di rapporti a termine**

	Rapporti cessati	Tassi cumulati di ricollocazione nella medesima azienda				Tassi cumulati di ricollocazione in altre aziende			
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
<b>1. TEMPO DETERMINATO</b>									
2008	367.387	1%	2%	3%	4%	2%	4%	9%	13%
2009	337.397	1%	1%	3%	4%	1%	2%	6%	11%
2010	332.070	1%	1%	3%	5%	1%	2%	6%	12%
2011	357.602	1%	1%	3%	5%	2%	3%	6%	11%
2012	349.734	1%	1%	3%	4%	1%	2%	5%	9%
2013	355.195	1%	1%	2%	4%	1%	2%	4%	10%
2014	383.572	1%	2%	4%	7%	1%	2%	7%	13%
2015	381.325	3%	4%	6%	8%	2%	4%	9%	13%
2016	350.956	1%	2%	3%		2%	3%	7%	
2017	419.945								
<b>2. SOMMINISTRAZIONE</b>									
2008	120.016	3%	4%	6%	8%	2%	3%	10%	16%
2009	82.106	2%	3%	5%	9%	1%	2%	8%	16%
2010	106.282	2%	3%	6%	9%	1%	2%	7%	15%
2011	122.822	3%	3%	6%	9%	1%	2%	6%	13%
2012	109.172	2%	2%	5%	7%	1%	2%	6%	12%
2013	117.771	2%	2%	5%	10%	1%	1%	5%	14%
2014	138.089	2%	2%	7%	11%	0%	1%	7%	16%
2015	164.145	5%	6%	10%	13%	1%	2%	8%	14%
2016	184.716	2%	3%	5%		1%	1%	6%	
2017	225.300								
<b>3. INTERMITTENTE</b>									
2008	15.186	2%	3%	4%	4%	3%	5%	11%	17%
2009	29.196	1%	2%	2%	3%	1%	3%	8%	14%
2010	46.173	2%	2%	3%	4%	1%	2%	7%	13%
2011	62.090	2%	2%	3%	5%	1%	2%	7%	14%
2012	79.366	8%	8%	10%	11%	1%	2%	7%	11%
2013	46.350	4%	5%	6%	7%	1%	2%	5%	12%
2014	35.460	3%	3%	4%	6%	1%	2%	8%	15%
2015	34.093	6%	7%	9%	10%	2%	3%	9%	13%
2016	26.297	3%	4%	5%		1%	2%	5%	
2017	49.586								

## 4 GLI INDICATORI SUI RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATO

### 4.1. Rapporti di lavoro parasubordinato. Esiti

#### Chiavi di lettura

Guardare agli esiti nel tempo dei lavoratori occupati con contratti di lavoro parasubordinato (l'insieme di cococo, cocopro e mini-cococo) si evidenzia, implicitamente, la notevole parzialità della base di dati a nostra disposizione: infatti i tassi di passaggio all'inattività (in questo caso è particolarmente corretto intenderli come "tassi di non osservazione") crescono assai velocemente, da circa il 24% del primo anno successivo a quello dell'osservazione iniziale fino al 35% a due anni per sfiorare il 50% a cinque anni e il 60% a nove anni. È dunque piuttosto logico presumere che una parte rilevante non trascurabile di questi lavoratori è transitata ad altre forme di lavoro autonomo (liberi professionisti, commercianti, artigiani).

Nonostante questi limiti, elementi di interesse sono comunque desumibili dai dati a nostra disposizione.

Oltre la metà dei lavoratori individuati continua ad essere presente all'interno del perimetro di occupazione osservato fino a tre anni (e ben il 73% l'anno successivo a quello base), per una quota significativa rimanendo sempre nel lavoro parasubordinato.

Il tasso di passaggio al lavoro dipendente a tempo indeterminato non è trascurabile anche se chiaramente minoritario: nel terzo anno successivo a quello di osservazione si attesta in media sul 12%, con punte per le ultime coorti osservabili, attorno al 14-15%. In archi di tempo più lunghi si sfiora, pur senza raggiungerlo, il 20%.

Risulta relativamente modesta la dimensione della transizione alla condizione di disoccupazione: poco sopra il 6% nel lungo termine, tra il 2% e il 4% nel passaggio dal primo al terzo anno successivo a quello di osservazione.

#### Criteri di costruzione

Vengono posti sotto osservazione i lavoratori (teste indipendenti per anno) che risultano avere un rapporto di lavoro parasubordinato (collaborazioni a progetto, cococo, collaborazioni occasionali) come ultima occupazione nell'anno x.

Per ciascuno degli anni solari successivi si verifica la condizione professionale dei soggetti osservati e, nel caso degli occupati – ovvero dei soggetti che hanno lavorato almeno un giorno con un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato<sup>24</sup> – si registra la tipologia contrattuale dell'ultima posizione lavorativa occupata. In rapporto alla popolazione di ciascun anno di partenza si possono così calcolare diversi tassi specifici: di permanenza nell'occupazione (con qualsiasi contratto oggetto di comunicazione obbligatoria), tassi di permanenza nel lavoro parasubordinato, tassi di passaggio a tempo indeterminato<sup>25</sup> (anche a seguito di trasformazione o di conferma alla fine del periodo di apprendistato).

Nel caso di lavoratori che, nel corso di un anno successivo a quello dell'osservazione iniziale, non risultano aver lavorato, si accerta l'esistenza di una dichiarazione di disponibilità valida rilasciata in uno dei Centri per l'impiego regionali per calcolare il tasso di passaggio alla disoccupazione amministrativa; per la quota rimanente si ipotizza il passaggio all'inattività.<sup>26</sup>

24. Sono inclusi anche i soggetti eventualmente occupati con un rapporto di lavoro domestico; ciò spiega le differenze di questo dato complessivo rispetto alla somma degli occupati con le tipologie contrattuali considerate per i due tassi specifici previsti in tabella (persistenza nel lavoro parasubordinato o il passaggio al lavoro dipendente a tempo indeterminato).

25. Non sono compresi i rapporti di apprendistato.

26. Non vengono considerati alla stregua di sbocchi occupazionali le esperienze di tirocinio e, per il passato, i contratti di inserimento o di formazione lavoro. Ciò spiega le marginali differenze tra il totale dei lavoratori osservati e la somma di occupati+disoccupati+inattivi.

**Tab. 4.1 – Rapporti di lavoro parasubordinato. Esiti**

Lavoratori osservati	Ultima condizione professionale negli anni solari successivi									
	a 1 anno	a 2 anni	a 3 anni	a 4 anni	a 5 anni	a 6 anni	a 7 anni	a 8 anni	a 9 anni	
<b>1. Tassi di permanenza nell'occupazione (dipendente incluso domestico e intermittente + parasubordinato, escluso tirocini)</b>										
2008	53.221	72,6%	58,8%	52,5%	47,9%	43,2%	39,6%	37,8%	34,7%	34,5%
2009	54.310	73,5%	61,2%	54,3%	48,0%	43,5%	41,3%	37,8%	37,3%	
2010	54.876	75,3%	62,3%	53,5%	47,8%	44,7%	40,9%	40,4%		
2011	56.302	74,5%	60,0%	52,1%	48,3%	43,6%	42,9%			
2012	52.096	71,4%	58,6%	52,7%	46,6%	45,5%				
2013	44.306	72,3%	61,0%	52,7%	50,6%					
2014	42.600	74,8%	59,4%	56,2%						
2015	32.308	65,2%	58,6%							
2016	23.731	77,5%								
<b>2. Tassi di permanenza nelle collaborazioni (progetto, cococo, occasionale)</b>										
2008	53.221	59,0%	39,8%	30,9%	23,9%	17,5%	14,1%	10,4%	7,2%	6,2%
2009	54.310	60,7%	42,8%	32,0%	22,8%	18,2%	13,4%	9,6%	8,5%	
2010	54.876	62,2%	42,2%	28,7%	22,5%	16,4%	11,8%	10,4%		
2011	56.302	59,5%	36,5%	27,5%	19,7%	14,1%	12,3%			
2012	52.096	55,1%	38,1%	26,3%	18,4%	15,8%				
2013	44.306	61,4%	38,8%	26,1%	22,0%					
2014	42.600	54,4%	31,9%	26,0%						
2015	32.308	51,1%	39,2%							
2016	23.731	67,5%								
<b>3. Tassi di passaggio al tempo indeterminato</b>										
2008	53.221	4,6%	7,6%	9,9%	12,3%	13,8%	14,4%	17,9%	18,5%	18,4%
2009	54.310	3,7%	6,7%	9,7%	11,9%	12,9%	17,3%	18,1%	18,0%	
2010	54.876	3,7%	7,4%	10,4%	11,8%	17,1%	18,2%	18,1%		
2011	56.302	4,2%	8,5%	10,0%	16,2%	17,6%	17,8%			
2012	52.096	4,8%	7,0%	14,0%	16,1%	16,2%				
2013	44.306	2,6%	12,2%	14,6%	15,1%					
2014	42.600	11,8%	14,8%	15,2%						
2015	32.308	4,5%	6,0%							
2016	23.731	1,9%								
<b>4. Tassi di passaggio alla disoccupazione</b>										
2008	53.221	1,5%	2,5%	3,1%	3,9%	5,0%	5,7%	6,2%	6,5%	6,4%
2009	54.310	1,8%	2,7%	3,6%	4,7%	5,5%	6,0%	6,4%	6,3%	
2010	54.876	2,0%	3,3%	4,4%	5,3%	5,9%	6,2%	6,1%		
2011	56.302	2,3%	3,8%	4,9%	5,5%	6,0%	5,8%			
2012	52.096	3,0%	4,4%	5,2%	5,6%	5,5%				
2013	44.306	3,1%	4,2%	4,9%	4,9%					
2014	42.600	2,6%	3,9%	4,0%						
2015	32.308	3,0%	3,3%							
2016	23.731	1,8%								
<b>5. Tassi di passaggio alla inattività</b>										
2008	53.221	25,2%	37,8%	43,5%	47,4%	51,1%	53,8%	55,4%	58,2%	58,5%
2009	54.310	23,8%	35,2%	41,3%	46,6%	50,1%	51,9%	55,1%	55,7%	
2010	54.876	21,9%	33,7%	41,4%	46,0%	48,6%	52,1%	52,7%		
2011	56.302	22,5%	35,3%	42,0%	45,3%	49,5%	50,5%			
2012	52.096	24,8%	35,9%	41,1%	46,7%	48,0%				
2013	44.306	23,4%	33,6%	41,1%	43,4%					
2014	42.600	21,4%	35,3%	38,5%						
2015	32.308	30,4%	36,7%							
2016	23.731	19,8%								

## 4.2. Rapporti di lavoro parasubordinato cessati. Tassi di ricollocazione

### Chiavi di lettura

Le cessazioni di rapporti di lavoro parasubordinato sono fortemente diminuite a seguito di due interventi normativi di regolazione in senso restrittivo (l. 92/2012 e Jobs Act nel 2015).

Sotto il profilo della dinamica longitudinale, una volta concluso un rapporto di lavoro parasubordinato, la probabilità che si registri un nuovo evento di lavoro dipendente o parasubordinato è pari al 35% a distanza di un mese, è attorno al 50% a distanza di tre mesi, sale in media al 68% e al 74% rispettivamente a uno e due anni.

Come abbiamo registrato per i contratti a termine, nel brevissimo periodo la ricollocazione avviene in prevalenza presso la medesima impresa/committente (circa l'80% delle ricollocazioni) e con la medesima tipologia contrattuale (oltre due terzi dei casi). Trascorsi i 12 mesi cresce la possibilità di cambiare impresa/committente fino a circa 1/3 dei ricollocati.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni di contratti a lavoro parasubordinato seguite da una nuova assunzione (entro diverse cadenze temporali) e il totale delle cessazioni di contratti di lavoro parasubordinato osservate nell'anno x.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di rapporti di lavoro parasubordinato (collaborazioni a progetto, cococo, collaborazioni occasionali) per cause diverse da "pensionamento" o "decesso".

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti eventi sono stati seguiti dall'instaurazione di un nuovo rapporto di lavoro e, in caso positivo, se ciò è avvenuto presso il medesimo committente e con un nuovo rapporto parasubordinato o presso un nuovo committente/nuova azienda.

Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

**Tab. 4.2 – Tassi di ricollocazione post cessazione di rapporti di lavoro parasubordinato**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione in continuità col medesimo committente								Tasso cumulati di ricollocazione presso altri committenti/in altre aziende			
		Totale				di cui: con lavoro parasubordinato				Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni				
2008	55.896	29%	35%	43%	45%	23%	28%	35%	36%	10%	16%	24%	28%
2009	57.408	32%	40%	49%	51%	28%	36%	44%	45%	8%	13%	21%	25%
2010	55.491	32%	40%	50%	51%	27%	35%	44%	46%	7%	13%	21%	25%
2011	50.142	26%	35%	46%	47%	21%	30%	39%	41%	8%	14%	23%	26%
2012	49.752	24%	33%	43%	45%	18%	25%	33%	34%	9%	15%	24%	27%
2013	37.824	25%	34%	45%	47%	19%	28%	38%	39%	7%	12%	21%	25%
2014	35.152	25%	35%	47%	49%	21%	30%	41%	42%	7%	12%	21%	25%
2015	33.192	28%	36%	45%	46%	18%	23%	30%	31%	6%	11%	20%	25%
2016	15.545	28%	36%	48%		25%	32%	43%		6%	11%	20%	
2017	14.751												

### 4.3. Rapporti di lavoro parasubordinato cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato

#### Chiavi di lettura

Anche i tassi di ricollocazione a tempo indeterminato dei lavoratori parasubordinati tendono a seguire le direzioni già notate per i rapporti di lavoro dipendente a termine, in parte anche per quanto riguarda i livelli registrati alle diverse scadenze temporali osservate.

Il tasso complessivo si attesta intorno al 3-5% nei primi mesi, per salire a 9% ad un anno e al 14% medio a due anni.

La probabilità che la ricollocazione a tempo indeterminato avvenga presso la medesima azienda è più alta a ridosso della conclusione della prestazione parasubordinata, soprattutto (come abbiamo visto accaduto anche nel caso del lavoro somministrato e dell'intermittente) per i rapporti cessati nel 2015, per i quali si nota una decisa discontinuità nei livelli dei tassi.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione a tempo indeterminato è dato dal rapporto tra il numero di contratti di lavoro parasubordinato cessati nell'anno x e seguiti da una successiva attivazione di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (entro diverse scadenze temporali), con assunzione o trasformazione, e il totale dei rapporti di lavoro parasubordinato cessati nell'anno x.**

Vengono posti sotto osservazione, per anno di cessazione, tutti gli eventi di conclusione di lavoro parasubordinato (collaborazioni a progetto, cococo, collaborazioni occasionali) per cause diverse da "pensionamento" o "decesso".

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti eventi sono stati seguiti dall'attivazione di un nuovo rapporto di lavoro a tempo indeterminato, sia esso esito di una assunzione diretta con tale tipologia contrattuale o di una trasformazione da un contratto a tempo determinato/di apprendistato. In caso positivo, si verifica se ciò è avvenuto o meno in continuità presso il medesimo committente.

Uno stesso lavoratore può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

**Tab. 4.3 – Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato post cessazione di rapporti di lavoro parasubordinato**

	Rapporti cessati	Tasso cumulati di ricollocazione in continuità nella medesima azienda				Tasso cumulati di ricollocazione in altre aziende			
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
2008	55.896	2%	3%	4%	5%	2%	3%	7%	11%
2009	57.408	2%	2%	2%	3%	1%	2%	5%	8%
2010	55.491	2%	2%	2%	3%	1%	2%	5%	8%
2011	50.142	2%	2%	3%	4%	1%	2%	4%	8%
2012	49.752	3%	3%	4%	5%	1%	2%	4%	8%
2013	37.824	2%	3%	3%	5%	1%	1%	3%	8%
2014	35.152	1%	2%	4%	6%	1%	1%	5%	11%
2015	33.192	7%	8%	10%	11%	2%	3%	6%	10%
2016	15.545	2%	2%	2%		1%	1%	4%	
2017	14.751								

### 5.1. Tirocini. Esiti

#### Chiavi di lettura

Il tirocinio è divenuto una modalità di crescente rilievo finalizzata ad offrire ai giovani (e non solo ad essi, visto che le recenti politiche attive volte al reinserimento lavorativo tendono ad estenderne la possibilità anche ai lavoratori "maturi") la possibilità di sperimentare esperienze in ambito lavorativo. E che si tratti di un'occasione non direttamente e immediatamente finalizzata all'inserimento occupazionale emerge chiaramente dall'esame degli esiti nel tempo dei soggetti coinvolti.

Innanzitutto, se non sorprende che circa  $\frac{1}{4}$  degli osservati si ritrovi ancora impegnato nel corso dell'anno solare successivo in un tirocinio (in larga misura quello di partenza, data la durata media prevalente), in molti casi lo strumento appare, in misura non trascurabile, modalità ricorrente nel tempo per testare diversi ambienti di lavoro: a due o tre anni di distanza dalla prima osservazione rispettivamente il 10% e il 7% dei tirocinanti nell'anno iniziale di osservazione risulta ancora impegnato in un (altro) tirocinio.

Un secondo importante elemento da considerare è costituito dal tasso di permanenza nell'occupazione (dipendente o parasubordinata che sia): tolto il primo anno successivo – quando si attesta mediamente al 42% – tale tasso tende a rimanere negli anni successivi stabile attorno al 50%, dato condizionato in parte dalla congiuntura, a lungo sfavorevole negli anni osservati, in parte dalla funzione stessa dei tirocini.

Fa da contraltare a queste indicazioni di lettura l'esame del tasso di passaggio al tempo indeterminato, proxy dell'accesso ad un lavoro stabile. Piuttosto basso l'anno successivo all'osservazione – intorno al 3-4%, con una significativa eccezione per la coorte 2014 che nel 2015 segna un 13%, godendo degli effetti positivi dello sgravio contributivo previsto dalla legge di stabilità 2015 – tale indicatore cresce progressivamente sino a raggiungere a 5 anni di distanza dall'osservazione iniziale quasi il 25%, superando il 30% a sette anni di distanza.

Il tirocinio si accompagna ad una presenza attiva nel mercato del lavoro: laddove non si traduce in occupazione, si manifesta – necessariamente – con la condizione di disoccupazione amministrativamente accertata (disponibilità). Il tasso di passaggio alla disoccupazione sin dall'anno successivo a quello di osservazione è quindi sopra il 15%, valore a cui rimane ancorato anche ad anni di distanza, dopo aver raggiunto picchi del 20-21% tra i due e i tre anni.

Il passaggio all'inattività risulta marcato e precoce nei primi anni osservati, quando la crisi ha costituito un fattore di scoraggiamento: esso sfiora il 18% nel primo anno, supera il 25% a tre anni e si attesta stabilmente sul 30% a partire dal sesto anno successivo. Con riferimento all'ultima coorte esaminata si registra una sua significativa contrazione: ad un anno risulta appena l'8% contro il 20-25% di inizio periodo.

#### Criteri di costruzione

Vengono posti sotto osservazione i soggetti in tirocinio come ultima modalità di presenza sul mercato del lavoro nell'anno osservato: si tratta quindi di teste indipendenti per anno (tra un anno e l'altro le teste possono dunque ripetersi e conseguentemente anche gli esiti osservati).

Per ognuno degli anni solari successivi a quello dell'osservazione iniziale si verificano nell'ordine: la permanenza dei soggetti osservati nella condizione di tirocinante (non necessariamente la medesima o presso la stessa impresa); quindi la condizione professionale e, nel caso questa risulti di occupazione – ovvero per i soggetti che hanno lavorato almeno un giorno con un contratto di lavoro dipendente o parasubordinato<sup>27</sup> – si registra la tipologia contrattuale dell'ultima posizione lavorativa.

Rapportandoli alla popolazione di partenza si possono così calcolare, per ciascuna coorte, diversi tassi specifici: di permanenza nel tirocinio, di passaggio all'occupazione (con qualsiasi contratto oggetto di Co), di passaggio a tempo indeterminato<sup>28</sup> (non necessariamente con la medesima impresa, anche a seguito di trasformazione o di conferma alla fine del periodo di apprendistato).

27. Sono inclusi anche i soggetti eventualmente occupati con un rapporto di lavoro domestico; ciò spiega la possibile differenza con la somma degli occupati con le tipologie contrattuali considerate per i due tassi specifici previsti in tabella (persistenza nel lavoro dipendente a termine e passaggio a tempo indeterminato).

28. Non sono inclusi i rapporti di apprendistato.

Nel caso di soggetti che, nel corso di un anno successivo a quello dell'osservazione iniziale, non hanno mai lavorato né svolto tirocini si accerta l'esistenza di una dichiarazione di disponibilità valida rilasciata presso un Centro per l'impiego regionale, calcolando quindi il tasso di passaggio alla disoccupazione esplicita. Per la quota rimanente si ipotizza (con implicita forzatura) il passaggio all'inattività.<sup>29</sup>

**Tab. 5.1 – Tirocini. Esiti**

	Lavoratori osservati	Ultima condizione professionale negli anni solari successivi								
		a 1 anno	a 2 anni	a 3 anni	a 4 anni	a 5 anni	a 6 anni	a 7 anni	a 8 anni	a 9 anni
<b>1. Tassi di permanenza nell'occupazione (dipendente incluso domestico e intermittente; parasubordinato; sono esclusi i tirocini)</b>										
2008	12.062	37,2%	46,1%	50,8%	51,1%	50,1%	48,9%	49,4%	49,6%	51,0%
2009	13.354	41,3%	50,2%	51,4%	50,5%	49,3%	50,0%	49,9%	51,0%	
2010	15.690	44,6%	50,2%	49,9%	49,6%	50,0%	50,3%	52,0%		
2011	16.381	37,8%	42,8%	44,9%	46,4%	47,8%	50,5%			
2012	18.045	33,4%	40,1%	43,8%	46,3%	49,4%				
2013	21.026	36,1%	44,0%	47,3%	51,0%					
2014	25.575	44,4%	51,8%	56,1%						
2015	25.998	48,3%	58,8%							
2016	27.951	54,1%								
<b>2. Tassi di permanenza nel tirocinio</b>										
2008	12.062	22,8%	8,4%	5,2%	4,3%	3,5%	3,7%	3,0%	2,7%	3,1%
2009	13.354	23,5%	9,0%	5,9%	4,8%	4,6%	3,6%	3,1%	3,1%	
2010	15.690	23,0%	9,0%	6,9%	5,9%	4,6%	3,7%	3,6%		
2011	16.381	23,8%	10,0%	8,0%	5,8%	4,6%	4,3%			
2012	18.045	26,9%	12,0%	8,0%	5,9%	5,4%				
2013	21.026	27,4%	10,5%	6,9%	6,1%					
2014	25.575	24,3%	9,9%	7,6%						
2015	25.998	24,5%	10,9%							
2016	27.951	23,6%								
<b>3. Tassi di passaggio al tempo indeterminato</b>										
2008	12.062	4,3%	8,3%	12,5%	18,3%	22,9%	25,6%	31,9%	32,7%	32,5%
2009	13.354	5,1%	10,4%	14,5%	18,8%	22,9%	29,8%	31,3%	31,2%	
2010	15.690	4,5%	9,4%	12,7%	16,9%	26,8%	29,2%	29,4%		
2011	16.381	3,6%	7,0%	10,0%	20,7%	23,9%	24,7%			
2012	18.045	3,2%	6,2%	15,3%	19,4%	20,4%				
2013	21.026	3,1%	13,2%	16,3%	18,0%					
2014	25.575	13,1%	16,0%	16,9%						
2015	25.998	5,7%	8,6%							
2016	27.951	3,5%								
<b>4. Tassi di passaggio alla disoccupazione</b>										
2008	12.062	14,5%	16,8%	15,8%	16,0%	16,8%	17,1%	16,7%	16,6%	15,0%
2009	13.354	12,9%	15,0%	15,5%	16,2%	16,5%	16,1%	16,1%	14,9%	
2010	15.690	12,6%	16,5%	17,1%	17,1%	16,7%	16,3%	14,8%		
2011	16.381	16,5%	20,4%	19,3%	18,3%	17,5%	15,4%			
2012	18.045	18,2%	21,2%	20,0%	18,8%	16,7%				
2013	21.026	16,6%	19,3%	18,3%	15,8%					
2014	25.575	16,4%	19,0%	16,2%						
2015	25.998	16,7%	17,5%							
2016	27.951	14,4%								
<b>5. Tassi di passaggio alla inattività</b>										
2008	12.062	25,1%	28,1%	27,8%	28,3%	29,4%	30,3%	30,8%	31,1%	30,8%
2009	13.354	21,4%	25,3%	26,9%	28,3%	29,5%	30,2%	30,8%	30,9%	
2010	15.690	18,9%	23,9%	26,0%	27,3%	28,6%	29,5%	29,6%		
2011	16.381	21,2%	26,4%	27,6%	29,4%	30,0%	29,6%			
2012	18.045	21,3%	26,5%	28,1%	28,8%	28,4%				
2013	21.026	19,7%	26,1%	27,4%	27,0%					
2014	25.575	14,8%	19,1%	20,0%						
2015	25.998	10,5%	12,8%							
2016	27.951	7,9%								

29. Non vengono presi in considerazione nel calcolo di questi indicatori i soggetti che in ciascun anno solare hanno avuto come ultimo evento osservato un contratto di inserimento o un contratto di formazione lavoro. Ciò spiega le marginali differenze tra il totale dei lavoratori osservati e la somma di tirocinianti+occupati+disoccupati+inattivi.

## 5.2. Tirocini cessati. Tassi di ricollocazione

### Chiavi di lettura

Una volta completato un tirocinio, mediamente nel 31% dei casi viene instaurato un rapporto di lavoro entro un mese, per lo più nella medesima impresa presso la quale il tirocinio è stato svolto; a tre mesi il tasso di ricollocazione complessivo sale al 40%, sfiora il 60% ad un anno per giungere al 68% a due anni. Nel periodo esaminato i tassi di reinserimenti sono progressivamente cresciuti, in modo particolare a ridosso della conclusione del tirocinio e nella stessa impresa.

Se il tirocinio è stato dunque un'esperienza positiva per entrambe le parti appare probabile la sua prosecuzione con l'immediata instaurazione di un rapporto lavorativo: chi si rioccupa presso la medesima impresa lo fa nel primo mese, quando il tasso specifico di ricollocazione è mediamente del 24% (del 29% negli ultimi anni), mentre con il passare del tempo tale quota sale di ulteriori sei-otto punti percentuali.

L'occorrenza di un rapporto di lavoro presso altre imprese, minima nel breve periodo (in media l'8%), si manifesta invece più frequente con il passar del tempo raggiungendo quasi il 30% ad un anno e il 37% a due anni. La probabilità di avvio di rapporti di lavoro presso altre imprese si mantiene più stabile nel tempo.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione è dato dal rapporto tra il numero di cessazioni di tirocinio seguite da una nuova assunzione (entro diverse scadenze temporali) e il totale delle cessazioni di tirocinio osservate nell'anno x.**

Vengono posti sotto osservazione, per ciascun anno, tutte le conclusioni di tirocini.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti eventi sono stati seguiti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro e, in caso positivo, se ciò è avvenuto o meno presso la medesima impresa dove il tirocinio è stato svolto.

Uno stesso soggetto può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

### 5.2 – Tassi cumulati di ricollocazione post cessazione di tirocini

	Tirocini cessati	Tasso cumulati di ricollocazione in continuità nella medesima azienda				Tasso cumulati di ricollocazione in altre aziende			
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
2008	15.549	19%	23%	26%	28%	8%	15%	28%	37%
2009	16.010	19%	22%	26%	27%	7%	13%	29%	38%
2010	19.772	22%	25%	30%	31%	8%	14%	29%	37%
2011	22.586	25%	28%	32%	33%	8%	14%	28%	34%
2012	21.922	22%	25%	28%	29%	7%	12%	25%	33%
2013	23.220	23%	25%	29%	30%	6%	11%	26%	35%
2014	28.893	25%	29%	33%	34%	7%	13%	29%	39%
2015	35.002	29%	32%	35%	36%	8%	14%	31%	40%
2016	37.288	29%	31%	35%		9%	15%	33%	
2017	44.092								

### 5.3. Tirocini cessati. Tassi di ricollocazione a tempo indeterminato

#### Chiavi di lettura

L'analisi del tasso di ricollocazione a tempo indeterminato mostra che è piuttosto bassa la probabilità che un tirocinio sia seguito da un rapporto di lavoro strutturato e tendenzialmente stabile; ciò accade infatti nel 3% dei casi in continuità con il tirocinio (entro un mese), quota che raggiunge il 9% a 12 mesi e raggiunge il 17% a due anni.

La probabilità che l'approdo a un contratto di tempo indeterminato accada presso altre imprese cresce con la distanza della conclusione del tirocinio.

E' evidente l'effetto di discontinuità determinato nel 2015 dagli incentivi alle assunzioni previsti dalla legge di stabilità 2015.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ricollocazione a tempo indeterminato è dato dal rapporto tra il numero di tirocini cessati nell'anno x e seguiti da una successiva attivazione di un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (entro diverse cadenze temporali), con assunzione o trasformazione, e il totale dei tirocini cessati nell'anno x.**

Vengono poste sotto osservazione, per anno di cessazione, tutte le conclusioni di tirocini.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti di questi eventi sono stati seguiti dall'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e, in caso positivo, se ciò è avvenuto o meno presso la medesima impresa nella quale il tirocinio era stato svolto.

Uno stesso soggetto può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

#### 5.3 – Tassi cumulati di ricollocazione a tempo indeterminato post cessazione di tirocini

	Tirocini cessati	Tasso cumulati di ricollocazione in continuità nella medesima azienda				Tasso cumulati di ricollocazione in altre aziende			
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
2008	15.549	3%	3%	5%	7%	1%	2%	5%	9%
2009	16.010	2%	2%	4%	6%	1%	2%	5%	10%
2010	19.772	2%	2%	4%	7%	1%	1%	5%	10%
2011	22.586	2%	2%	3%	6%	1%	1%	4%	8%
2012	21.922	1%	2%	3%	5%	1%	1%	3%	6%
2013	23.220	1%	2%	3%	6%	1%	1%	3%	8%
2014	28.893	1%	2%	5%	8%	0%	1%	5%	13%
2015	35.002	8%	9%	12%	13%	1%	2%	7%	11%
2016	37.288	3%	3%	5%		1%	1%	4%	
2017	44.092								

## 5.4. Tirocini cessati. Tassi di ripetizione

### Chiavi di lettura

La ripetizione dell'esperienza del tirocinio appare tutt'altro che un evento marginale: il relativo tasso si attesta al 6% entro un mese dalla conclusione (in oltre la metà dei casi ciò avviene presso la medesima impresa ospitante), sale al 17% ad un anno e al 21% a due anni (ad entrambe le distanze nel 7% presso la stessa impresa).

Il dato si presenta stabile nel tempo con riferimento alla medesima impresa, mentre risulta in significativo aumento presso imprese diverse.

### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di ripetizione del tirocinio è dato dal rapporto tra il numero di tirocini cessati seguiti dall'avvio di un nuovo tirocinio (entro determinate cadenze temporali) e il totale delle cessazioni di tirocinio osservate.**

Vengono poste sotto osservazione, per anno di cessazione, tutte le conclusioni di tirocini.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc.) si verifica quanti di questi eventi sono stati seguiti dall'instaurazione di un nuovo tirocinio e, in caso positivo, se ciò è avvenuto o meno presso la medesima impresa nella quale il tirocinio era stato svolto.

Uno stesso soggetto può essere, in linea di principio, oggetto nel medesimo anno di più eventi che rispondono ai requisiti indicati.

**Tab. 5.4 – Tirocini. Tassi cumulati di ripetizione**

	Tirocini cessati	Tassi cumulati di ripetizione del tirocinio in continuità nella medesima azienda				Tassi cumulati di ripetizione del tirocinio in altra azienda			
		Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni	Entro 1 mese	Entro 3 mesi	Entro 1 anno	Entro 2 anni
2008	15.549	3%	4%	7%	8%	2%	3%	7%	10%
2009	16.010	4%	6%	9%	10%	2%	4%	8%	11%
2010	19.772	4%	6%	10%	10%	2%	4%	9%	11%
2011	22.586	3%	5%	7%	7%	2%	4%	8%	11%
2012	21.922	3%	4%	6%	7%	2%	4%	9%	14%
2013	23.220	3%	4%	6%	6%	2%	5%	11%	16%
2014	28.893	3%	4%	6%	6%	3%	7%	14%	18%
2015	35.002	3%	4%	5%	6%	3%	7%	14%	19%
2016	37.288	3%	3%	5%		4%	8%	15%	
2017	44.092								

### 6.1. Disponibili. Tassi di (ri)collocazione occupazionale

#### Chiavi di lettura

Circa il 15% di quanti rilasciano una dichiarazione di disponibilità (did) a distanza di un mese si ricolloca. Tale quota è scesa al minimo nel 2012 (sotto il 10%) risalendo continuamente negli anni successivi.

A distanza di tre mesi i ricollocati (con qualsiasi tipologia contrattuale) oscillano attorno al 30%; a sei mesi si arriva al 50%; intorno all'anno si supera il 60%; infine a due anni di distanza si arriva al 70-75%.

Le probabilità di ricollocazione sono nettamente più elevate per i disoccupati (con precedenti esperienze di lavoro) rispetto a quelle degli inoccupati.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di (ri)collocazione occupazionale è dato dal rapporto tra dichiarazioni di disponibilità<sup>30</sup> rilasciate nell'anno x e seguite, entro determinate finestre temporali (fino a un massimo di due anni), da un evento di attivazione con contratti di lavoro dipendente o parasubordinato e il totale delle dichiarazioni di disponibilità rilasciate nell'anno x.**

Vengono poste sotto osservazione, per anno di rilascio (ingresso), tutte le dichiarazioni di disponibilità rilasciate presso i Centri per l'impiego del Veneto.

Uno stesso soggetto può aver rilasciato nel medesimo anno più di una dichiarazione: tale evento non è frequente (meno del 10%), per cui il numero di dichiarazioni di disponibilità è una buona proxy – solo leggermente sovrastimata - del numero di soggetti (teste) che nell'anno x sono entrati in condizione di disoccupazione amministrativa.

Ad ogni intervallo di osservazione (un mese, tre mesi, etc. di distanza dall'ingresso in disoccupazione) si registra a quante dichiarazioni di disponibilità è riferibile un successivo contratto di lavoro oggetto di comunicazione obbligatoria (sono esclusi i tirocini).

La (ri)collocazione al lavoro non comporta necessariamente l'uscita dalla condizione di disoccupazione amministrativa.<sup>31</sup>

30. I disponibili si distinguono, in base alle loro precedenti esperienze di lavoro, in inoccupati (senza precedente esperienza di lavoro) e disoccupati (hanno concluso un precedente rapporto di lavoro).

31. Qualora un soggetto instauri un rapporto di lavoro dipendente di durata inferiore ai sei mesi la sua condizione di disponibilità viene solamente sospesa. Infatti la dichiarazione di disponibilità rimane aperta anche se il periodo lavorato non concorre ad alimentare l'anzianità di disoccupazione amministrativa.

**Tab. 6.1 – Disponibili. Tassi di ricollocazione occupazionale**

	Did rilasciate	Tassi cumulati di (ri)collocazione occupazionale entro:				
		1 mese	3 mesi	6 mesi	1 anno	2 anni
<b>1. Totale</b>						
2008	87.241	15,2%	35,4%	49,0%	63,1%	72,2%
2009	126.333	11,9%	29,7%	44,7%	61,8%	72,9%
2010	118.478	13,6%	33,0%	47,3%	63,5%	72,9%
2011	128.927	13,0%	31,5%	45,5%	60,4%	69,7%
2012	139.937	11,4%	28,5%	41,6%	56,8%	68,1%
2013	149.416	9,6%	26,5%	39,6%	57,6%	69,5%
2014	160.212	10,4%	26,5%	41,3%	58,7%	71,0%
2015	151.658	12,1%	29,2%	44,6%	61,9%	74,5%
2016	139.463	12,2%	30,1%	47,0%	64,1%	
2017	141.115	14,4%				
<b>2. Inoccupati</b>						
2008	14.074	9,4%	20,7%	31,3%	44,3%	54,5%
2009	16.162	5,4%	14,3%	24,8%	41,2%	54,2%
2010	17.857	6,6%	16,5%	28,3%	46,5%	58,4%
2011	19.795	5,7%	14,6%	24,6%	40,8%	51,8%
2012	20.489	5,5%	13,0%	21,1%	36,5%	49,9%
2013	21.236	4,8%	11,6%	20,0%	38,2%	53,4%
2014	23.336	4,7%	10,8%	19,4%	41,2%	58,1%
2015	24.730	7,4%	14,3%	23,4%	45,0%	63,1%
2016	22.696	8,0%	15,5%	26,0%	51,3%	
2017	23.110	11,5%				
<b>3. Disoccupati</b>						
2008	73.167	16,4%	38,2%	52,4%	66,7%	75,6%
2009	110.171	12,8%	32,0%	47,6%	64,8%	75,7%
2010	100.621	14,9%	35,9%	50,7%	66,5%	75,5%
2011	109.132	14,3%	34,6%	49,3%	64,0%	73,0%
2012	119.448	12,4%	31,2%	45,1%	60,3%	71,2%
2013	128.180	10,4%	29,0%	42,9%	60,8%	72,2%
2014	136.876	11,3%	29,2%	45,1%	61,7%	73,2%
2015	126.928	13,0%	32,1%	48,8%	65,2%	76,7%
2016	116.767	13,0%	33,0%	51,1%	66,6%	
2017	118.005	15,0%				

## 6.2. Disponibili. Tassi di (ri)collocazione occupazionale entro un anno per tipologia contrattuale

### Chiavi di lettura

Come evidenziato nella scheda precedente oscilla attorno al 60% la quota di ricollocati al lavoro a distanza di un anno dal rilascio della dichiarazione di disponibilità.

Il tasso di collocazione a tempo determinato è attorno al 35%, vale a dire rappresenta il primo sbocco occupazionale per un terzo dei disponibili. Per quasi il 10% il primo sbocco è rappresentato dal lavoro somministrato. La quota che accede ad un contratto di lavoro a tempo indeterminato ha oscillato tra il 4 e l'8%, sfiorando il 9% solo nel 2015.

### Criteri di costruzione

**Il tasso di (ri)collocazione occupazionale per singola tipologia contrattuale è dato dal rapporto tra dichiarazioni di disponibilità<sup>32</sup> rilasciate nell'anno x e seguite, entro un anno, da una attivazione con contratti di lavoro dipendente o parasubordinato e il totale delle dichiarazioni di disponibilità rilasciate nell'anno x.**

Vengono poste sotto osservazione, per anno di rilascio (ingresso), tutte le dichiarazioni di disponibilità rilasciate presso i Centri per l'impiego del Veneto.

Uno stesso soggetto può aver rilasciato nel medesimo anno più di una dichiarazione: tale evento non è frequente (meno del 10%), per cui il numero di dichiarazioni di disponibilità è una buona proxy – solo leggermente sovrastimata - del numero di soggetti (teste) che nell'anno x sono entrati in condizione di disoccupazione amministrativa.

Si registra la tipologia contrattuale della prima attivazione successiva al rilascio della did e intervenuta entro un anno dalla medesima.

La (ri)collocazione al lavoro non comporta necessariamente l'uscita dalla condizione di disoccupazione amministrativa.<sup>33</sup>

32. I disponibili si distinguono, in base alle loro precedenti esperienze di lavoro, in inoccupati (senza precedente esperienza di lavoro) e disoccupati (hanno concluso un precedente rapporto di lavoro).

33. Qualora un soggetto instauri un rapporto di lavoro dipendente di durata inferiore ai sei mesi la sua condizione di disponibilità viene solamente sospesa. Infatti la dichiarazione di disponibilità rimane aperta anche se il periodo lavorato non concorre ad alimentare l'anzianità di disoccupazione amministrativa.

**Tab. 6.2 – Disponibili. Tassi di (ri)collocazione entro un anno per tipologia contrattuale**

	Did rilasciate	Tipologia contrattuale della ricollocazione (entro un anno dal rilascio della Did)						
		Tempo indeter- minato	Appren- distato	Tempo deter- minato	Sommi- nistrato	Inter- mittente	Domestico	Parasu- bordinato
<b>1. Totale</b>								
2008	87.241	8,2%	4,9%	35,6%	9,9%	0,8%	1,8%	1,8%
2009	126.333	6,8%	4,3%	36,0%	9,1%	1,2%	2,1%	2,2%
2010	118.478	6,2%	5,0%	36,2%	9,2%	1,6%	2,9%	2,3%
2011	128.927	5,4%	4,7%	34,7%	8,0%	1,9%	3,4%	2,3%
2012	139.937	5,2%	4,1%	33,4%	7,9%	1,2%	3,2%	1,8%
2013	149.416	4,3%	4,4%	35,2%	7,9%	0,9%	3,0%	1,7%
2014	160.212	6,4%	4,2%	34,8%	8,5%	0,7%	2,8%	1,4%
2015	151.658	8,7%	4,7%	35,2%	9,2%	0,6%	2,7%	0,8%
2016	139.463	5,5%	6,1%	39,0%	9,9%	0,6%	2,7%	0,6%
2017	141.115							
<b>2. Inoccupati</b>								
2008	14.074	4,1%	12,6%	15,0%	7,4%	1,2%	1,8%	2,3%
2009	16.162	3,4%	10,9%	14,0%	5,4%	2,2%	2,2%	3,1%
2010	17.857	2,7%	13,0%	14,7%	7,8%	2,5%	2,5%	3,2%
2011	19.795	2,1%	11,7%	12,7%	6,5%	2,8%	1,9%	3,0%
2012	20.489	1,8%	10,5%	12,9%	5,7%	1,9%	1,5%	2,3%
2013	21.236	1,6%	11,5%	14,7%	5,9%	1,2%	1,3%	1,9%
2014	23.336	3,6%	11,8%	15,0%	7,1%	0,9%	1,1%	1,6%
2015	24.730	6,3%	13,2%	15,2%	8,0%	0,7%	0,9%	0,7%
2016	22.696	3,2%	17,7%	19,5%	8,9%	0,7%	0,8%	0,6%
2017	23.110							
<b>3. Disoccupati</b>								
2008	73.167	9,0%	3,5%	39,6%	10,3%	0,7%	1,8%	1,7%
2009	110.171	7,3%	3,3%	39,2%	9,6%	1,1%	2,1%	2,1%
2010	100.621	6,9%	3,6%	40,0%	9,4%	1,5%	2,9%	2,2%
2011	109.132	6,0%	3,4%	38,7%	8,3%	1,7%	3,7%	2,1%
2012	119.448	5,8%	3,0%	36,9%	8,3%	1,1%	3,5%	1,8%
2013	128.180	4,8%	3,3%	38,6%	8,2%	0,9%	3,3%	1,7%
2014	136.876	6,9%	2,8%	38,2%	8,7%	0,6%	3,1%	1,3%
2015	126.928	9,2%	3,1%	39,1%	9,5%	0,6%	3,1%	0,8%
2016	116.767	5,9%	3,9%	42,8%	10,1%	0,6%	3,1%	0,6%
2017	118.005							

### 6.3. Disponibili. Tassi di reingresso in disponibilità

#### Chiavi di lettura

Uscire dalla condizione di disoccupazione non è un evento definitivo.<sup>34</sup>

A distanza di circa un anno dalla conclusione una quota oscillante tra il 20 e il 30% degli usciti dalla dichiarazione di disponibilità è di nuovo nella medesima condizione; a distanza di cinque anni il tasso di reingresso sfiora il 50%.

#### Criteri di costruzione

**Il tasso cumulato di reingresso in disponibilità è dato dal rapporto tra dichiarazioni di disponibilità chiuse nell'anno x e seguite dal successivo rilascio, entro date finestre temporali, di una nuova dichiarazione di disponibilità e il totale delle dichiarazioni di disponibilità chiuse nell'anno x.**

Vengono poste sotto osservazione, per anno di conclusione, tutte le dichiarazioni di disponibilità rilasciate presso i Centri per l'impiego del Veneto.

Uno stesso soggetto può aver concluso nel medesimo anno di più una did.

Ad ogni intervallo di osservazione (entro un anno, entro due anni, etc. di distanza dalla chiusura della dichiarazione di disponibilità) si verifica quanti eventi sono stati seguiti dal rilascio, da parte del medesimo soggetto, di una nuova dichiarazione di disponibilità.

#### 6.3 – Disponibili. Tassi di reingresso in disponibilità

	Did concluse	Tassi cumulati di reingresso in disoccupazione con rilascio di nuova dichiarazione di disponibilità entro:				
		1 anno	2 anni	3 anni	4 anni	5 anni
2008	58.060	16,9%	28,8%	35,5%	40,9%	45,3%
2009	62.659	19,8%	31,5%	39,0%	44,7%	48,9%
2010	82.227	18,1%	30,9%	39,1%	44,6%	48,6%
2011	85.215	19,8%	33,5%	41,0%	46,3%	49,8%
2012	87.462	21,9%	34,8%	41,8%	46,3%	49,4%
2013	88.495	25,6%	38,7%	45,0%	49,0%	
2014	109.829	29,6%	40,8%	46,3%		
2015	144.277	23,3%	33,3%			
2016	114.127	27,1%				

34. L'uscita dalla condizione di disoccupazione amministrativamente accertata avviene o per ragioni amministrative (trasferimento, pensionamento etc.) o per cambiamento della condizione professionale, vale a dire attivazione di un lavoro autonomo o parasubordinato o dipendente (in tal caso di durata superiore a sei mesi).