

Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi

Progetto di ricerca cofinanziato dal Ministero per l'Università
e la Ricerca Scientifica e Tecnologica - Assegnazione: 1998
Coordinatore: Ugo Trivellato

**La durata dei rapporti di lavoro:
evidenze da alcuni mercati
locali del lavoro veneti**

Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza, Maurizio Rasera

Ente Veneto Lavoro

Working Paper n. 18

marzo 2000

Unità locali del progetto:

Dip. di Economia Politica, Univ. Di Modena

(coord. Michele Lalla)

Dip. di Economia "S. Cagnetti De Martiis", Univ. di Torino

(coord. Bruno Contini)

Dip. Di Statistica, Univ "Ca' Foscari" di Venezia

(coord. Tommaso Di Fonzo)

Dip. di Metodi Quantitativi, Univ. di Siena

(coord. Achille Lemmi)

Dip. di Scienze Statistiche, Univ. di Padova

(coord. Ugo Trivellato)

Dip. di Scienze Statistiche
via S. Francesco 33, 35121 Padova

LA DURATA DEI RAPPORTI DI LAVORO: EVIDENZE DA ALCUNI MERCATI LOCALI DEL LAVORO VENETI¹

di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera²

1. Premessa: note metodologiche sulla fonte utilizzata

La ricerca di seguito illustrata³ si basa su un utilizzo innovativo ed originale dei dati che vengono raccolti, mediante il software Netlabor,⁴ dalle Sezioni periferiche (d'ora in poi Scica: la dimensione territoriale delle Scica in Veneto approssima quasi sempre in modo soddisfacente la configurazione dei sistemi locali del lavoro come definiti nei lavori Istat-Irpet⁵) del Ministero del lavoro⁶ nel corso della loro attività amministrativa.

E' stata perciò predisposta un'interrogazione ad hoc⁷ degli archivi Netlabor di sei Scica del Veneto: Belluno, Calalzo, Mirano, San Bonifacio, Conegliano, Montebelluna⁸ (fig. 1). Le sei Scica indicate sono state scelte perché dispongono di archivi soddisfacenti per qualità e "lunghezza temporale", in grado di coprire un periodo che, seppur breve, è comunque in grado di permettere qualche prima verifica sulle tendenze in atto.

Il riferimento temporale è al triennio 1995-1997, avvertendo fin d'ora che la qualità degli archivi - nel senso sia di completezza informativa per quanto riguarda le storie lavorative sia di accuratezza nella copertura dell'universo dei flussi - è comunque decisamente migliore quanto più recente è il periodo osservato: ciò dipende dal fatto che nel 1995 l'informatizzazione in alcune Scica risultava appena avviata. Nel corso del trattamento dei dati si sono evidenziati e affrontati diversi problemi.⁹

¹ Versione rivista e corretta della relazione presentata al seminario Murst di Siena il 30 settembre 1999. Si ringraziano i partecipanti al seminario per i contributi critici e i suggerimenti. I materiali qui presentati confluiranno nella pubblicazione curata dall'Agenzia per l'impiego del Veneto, *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Angeli, Milano, 2000.

² Esperti di *Veneto Lavoro*.

³ Questo lavoro d'indagine si colloca all'interno del più ampio "Progetto Val.net" (Anastasia et al., 1997; Agenzia per l'impiego del Veneto - Ministero del lavoro, 1998) - frutto della collaborazione tra diverse strutture del Ministero del lavoro - che mira a valorizzare la ricaduta conoscitiva resa possibile da un'attività sistematica di "economic intelligence".

⁴ **Netlabor è il software....**

⁵ Per una disamina di questo aspetto cfr. Corò, Occari (1998).

⁶ Dal 2000 gran parte delle funzioni, del personale e delle strutture delle Scica verranno trasferite alle Amministrazioni provinciali che organizzeranno i nuovi *Centri per l'impiego*, la cui competenza territoriale potrà essere anche diversa da quella delle precedenti Scica.

⁷ Un obiettivo importante della ricerca è costituito dalla messa a punto di procedure in grado di essere facilmente replicate per altri archivi Netlabor riguardanti altre Scica o altri anni. In tal modo le conclusioni cui questa ricerca è approdata possono essere testate con riferimento ad altri ambiti territoriali, anche di altre regioni, o a periodi più recenti.

⁸ La Scica di Belluno comprende i comuni di: Belluno, Castello Lavazzo, Chies d'Alpago, Farra d'Alpago, Forno di Zoldo, Limana, Longarone, Mel, Ospitale di Cadore, Perarolo di Cadore, Pieve d'Alpago, Ponte nelle Alpi, Puos d'Alpago, Sedico, Sospirolo, Soverzene, Tambre, Trichiana, Zoldo Alto, Zoppè di Cadore; la Scica di Calalzo comprende i comuni di: Auronzo di Cadore, Borca di Cadore, Calalzo di Cadore, Cibiana di Cadore, Comelico Superiore, Cortina d'Ampezzo, Danta, Domegge di Cadore, Lorenzago di Cadore, Lozzo di Cadore, Pieve di Cadore, S. Nicolò di Comelico, San Pietro di Cadore, Santo Stefano di Cadore, Santo Vito di Cadore, Sappada, Valle di Cadore, Vigo di Cadore, Vodo di Cadore; la Scica di Conegliano comprende i comuni di: Codognè, Conegliano, Gaiarine, Godega di Sant'Urbano, Mareno di Piave, Orsago, San Fior, San Pietro di Feletto, Santa Lucia di Piave, San Vendemiano, Susegana, Vazzola; la Scica di Montebelluna comprende i comuni di: Caerano di San Marco, Cornuda, Crocetta del Montello, Giavera del Montello, Maser, Montebelluna, Nervesa della Battaglia., Pederobba, Segusino, Trevignano, Valdobbiadene, Vidor, Volpago del Montello; la Scica di Mirano comprende i comuni di: Martellago, Mirano, Noale, Salzano, Santa Maria di Sala, Scorzè, Spinea; la Scica di San Bonifacio comprende i comuni di: Arcole, Badia Calavena, Belfiore, Caldiero, Cazzano di Tramigna, Cologna Veneta, Colognola ai Colli, Illasi, Montecchia di Crosara, Monteforte d'Alpone, Pressana, Roncà, Roveredo di Guà, San Bonifacio, San Giovanni Ilarione, San Mauro di Saline, Selva di Progno, Soave, Tregnago, Velo Veronese, Veronella, Vestenanova, Zimella.

⁹ Per un esame generale delle potenzialità e dei problemi posti dagli archivi Netlabor cfr. Bassi et al., 1999a e 1999b.

Di particolare rilievo, per il tema che si intende esplorare in questo saggio, è la questione relativa a *come trattare le proroghe e le trasformazioni dei rapporti di lavoro*.¹⁰ Essa ha richiesto una notevole attenzione. Concretamente sono state operate le seguenti scelte:

- per quanto riguarda le durate dei rapporti di lavoro, sia le proroghe che le trasformazioni sono sempre state prese in considerazione considerando però in maniera unitaria l'estensione temporale del rapporto di lavoro interessato (in altre parole proroghe e trasformazioni non costituiscono cesura del rapporto di lavoro);
- per quanto riguarda la classificazione delle tipologie contrattuali dei rapporti di lavoro, si è data specifica e differenziata evidenza al trattamento delle “trasformazioni dei contratti di lavoro”: perciò sarà puntualmente precisato, nel corso dell'analisi dei dati, se i rapporti di lavoro sono stati classificati, sotto il profilo contrattuale, come risultanti al momento dell'accensione (inizio) oppure come risultanti al momento della conclusione o dell'osservazione (in tal caso risulteranno classificati secondo la trasformazione intervenuta).

Si aggiunge inoltre che la verifica della durata effettiva dei rapporti è stata condotta con riferimento alla situazione al 30 giugno 1998: perciò anche l'ultimo rapporto avviato a fine '97 ha avuto a disposizione almeno “uno spazio temporale” di sei mesi.

2. La durata dei rapporti di lavoro: quadro generale

E' stereotipo diffuso ritenere che l'estensione dei contratti di lavoro a tempo determinato sia uno degli indicatori principali della “precarizzazione”, dell'instabilità, della volatilità assunta dai rapporti di lavoro. Si ritiene che l'impresa, offrendo sempre più spesso contratti a tempo determinato, persegua una strategia volta a tener sempre aperta la possibilità di troncare i rapporti di lavoro, riducendone così la durata media, mentre – d'altro canto – solo al di fuori del “ghetto” dei rapporti a tempo determinato, di formazione e lavoro o di apprendistato, sta “il lavoro vero”, quello del “posto”, destinato inevitabilmente a durare a lungo, tenacemente inflessibile, privilegio autentico degli insider, esonerati di fatto - grazie ad una normativa “dualistica” - dal soffrire sostanziali incertezze per il proprio futuro.

In che misura questa rappresentazione corrisponde alla realtà? quanto durano effettivamente e mediamente (tutti) i rapporti di lavoro?

In **tab. 1** si sono distinti i rapporti di lavoro “accesi” tra l'inizio del 1995 e la fine del 1997 nelle sei Scica oggetto d'indagine secondo la loro durata effettiva.¹¹

Tenendo conto di questi elementi, osservando le durate dei circa 145.000 rapporti di lavoro avviati nelle sei Scica tra il 1995 e il 1997¹² si nota che:

- a. *la quota dei rapporti che si esaurisce entro un mese (mancato superamento del periodo di prova; rapporti giornalieri etc.) oscilla attorno al 10%;*
- b. *poco meno del 40% dei rapporti ha una durata compresa tra i due e i sei mesi: qui si colloca la gran parte del lavoro stagionale e del lavoro a termine. Sommando questa quota a quella precedente si raggiunge la conclusione che poco meno della metà dei rapporti di lavoro si conclude entro i sei mesi;*

¹⁰ La *proroga* riguarda la prosecuzione di un contratto a tempo determinato oltre i termini inizialmente stabiliti: nella numerosità (*quante* proroghe possono riguardare il medesimo contratto) e nella durata è regolata espressamente dalla legge. La *trasformazione* può interessare contratti a tempo determinato, di formazione e lavoro, di apprendistato e muta la natura giuridica iniziale del legame tra azienda e lavoratore con il passaggio al tempo indeterminato. Un'altra tipologia di trasformazioni – qui non considerata – è relativa all'orario: da *full time* a *part time* e viceversa.

¹¹ Sulla misura della durata effettiva dei rapporti influisce anche il ben noto fenomeno della mobilità spuria delle imprese. Infatti alcuni rapporti di lavoro, che risultano amministrativamente interrotti e quindi ripresi, nella realtà si configurano sostanzialmente come rapporti continui: in questi casi le durate effettive, sostanziali sono maggiori di quelle risultanti secondo la rielaborazione di dati amministrativi (cfr. Occari, Pitingaro, 1997 e 1998).

¹² Le considerazioni di seguito presentate tengono conto ovviamente che la durata osservata per ciascun rapporto di lavoro acceso dipende dalla data di avvio: la quota delle durate brevi (fino a sei mesi) è pertanto comparabile per tutti i trimestri osservati, mentre la quota delle durate medie - fino ad un anno o fino a due anni - è osservabile solo per i rapporti avviati almeno un anno o almeno due anni prima del momento della nostra verifica.

- c. un altro 15% scarso di rapporti evidenzia una durata compresa tra i sei mesi e l'anno; sommando questa quota alle precedenti *si ottiene che all'incirca il 60% dei rapporti accesi non superano, come durata, l'arco di un anno*¹³;
- d. un ulteriore 10% si esaurisce entro i due anni (e sommando questa quota alle precedenti si ottiene che poco più del 70% dei rapporti avviati – *quasi i ¾* - *si concludono entro i 24 mesi*);
- e. resta infine una quota leggermente superiore al 25% che risulta superare i due anni di durata. Sulla base dei dati del 1995 si osserva che circa un terzo di questa quota (poco meno del 10%) si conclude attorno ai tre anni. *Quindi sul totale la percentuale di rapporti che riesce a superare il triennio scende attorno al 20-22%. Solo per questa componente si può cominciare a parlare di rapporti di medio-lunga durata.*

*Una prima conclusione "statistica", a questo punto, è che per avere qualche probabilità di intercettare un rapporto di lavoro "stabile" - intendendo con tale aggettivo un rapporto che garantisca oltre tre anni di lavoro - bisogna provarne (e provarsi in) almeno quattro-cinque*¹⁴.

3. La tendenza: la diffusione delle durate brevi

Quanto è stabile, strutturale, questa distribuzione delle durate? in che misura viene modificata dalle tendenze in atto?

Confrontando tra loro le durate secondo i diversi trimestri e anni di decollo, si colgono *due "regolarità" importanti:*

- a. a parità di trimestre di avvio si segnala *una costante tendenza all'aumento delle durate brevi*: si osserva infatti che la quota di rapporti conclusi entro un anno è aumentata dal 51,3 al 57,2% per i rapporti avviati nel primo trimestre dell'anno (**graf. 1**¹⁵); dal 64,2 al 66% per quelli avviati nel secondo; dal 65,3% al 68,6% per quelli avviati nel terzo e dal 59,7% al 62,6% per quelli avviati nel quarto; questo incremento delle durate brevi è l'esito da un lato della riduzione della quota di contratti a tempo indeterminato (come abbiamo già più volte mostrato), dall'altro dell'accorciarsi delle durate medie anche dei contratti di apprendistato e di tempo determinato (come si vedrà meglio al par. 5);
- b. *le durate brevi incidono maggiormente sui contratti avviati nel corso del secondo e del terzo trimestre* (cfr. ancora **graf. 1**), evidenziando quindi una forte (e ovvia) relazione con la stagionalità della scuola da un lato e di alcuni settori, soprattutto (ma non solo) agricoltura e turismo, dall'altro.

¹³ Un confronto in sede storica è possibile con le evidenze riportate da Occari e Pitingaro (1998). Essi analizzando il comportamento, per le provincie di Treviso e Vicenza, delle coorti nate nel 1961, 1966 e 1971 osservano che quanti lasciano il primo lavoro entro un anno costituiscono una quota compresa tra il 40 e il 60% di ciascuna coorte.

¹⁴ Costatare che molti rapporti di lavoro hanno una bassa probabilità di durare oltre i tre anni non equivale ad aver verificato una generalizzata bassa anzianità aziendale degli occupati esistenti. Nel nostro lavoro ci si limita a considerare le classi di durata solo dei nuovi flussi di assunzioni, mentre le rilevazioni sull'anzianità di impresa dei lavoratori guardano all'intero stock di lavoratori, incorporando quindi i comportamenti anche dei lavoratori meno mobili o non più mobili. Le ricerche sull'anzianità aziendale (Gennari, Sestito, 1996; Contini et al., 1996) soffrono di particolari problemi di confrontabilità perché utilizzano classi di durata diverse e utilizzano fonti diverse (Gennari-Sestito si basano sui risultati della Rtf mentre Contini et al. utilizzano i dati Inps), ciascuna delle quali presenta limiti (a partire dall'estensione dell'universo considerato) e problemi specifici. Si possono comunque ricostruire rilevanti convergenze: a. vi è un'indicazione omogenea secondo cui oltre i tre quarti dei lavoratori ha un'anzianità aziendale superiore ai tre anni; b. si conferma l'osservazione avanzata da Contini et al. (1996, pag. 171) secondo cui la distribuzione dell'anzianità aziendale dei lavoratori è lontana da quella distribuzione bi-modale che potrebbe supportare la constatazione di un mercato del lavoro fortemente segmentato. Le divergenze si fanno consistenti, invece, sulla quota di lavoratori "di lungo corso": secondo Contini et. (1996, pag. 170), solo il 20% dei lavoratori ha un'anzianità aziendale superiore a sette anni, mentre secondo Gennari-Sestito la quota di lavoratori (dipendenti industria e servizi di mercato) con anzianità superiore a otto anni si colloca di poco sotto al 50% (ed è quasi del 70% nella Pubblica Amministrazione).

¹⁵ Il confronto è stato realizzato per i rapporti avviati nel primo trimestre di ogni anno osservato; nel grafico è stata rappresentata pure - per evidenziarne la strutturale differenza - la curva di sopravvivenza dei rapporti avviati nel terzo trimestre del 1995.

4. Le specificità territoriali: l'influenza della struttura produttiva

Quanto la struttura delle durate che abbiamo evidenziata è territorialmente indifferenziata e quanto, invece, subisce l'influenza delle diverse strutture produttive locali?

Per cercare una risposta a questo interrogativo, osserviamo di quanto si differenziano tra loro, in relazione alla variabile osservata, le sei Scica analizzate. In **graf. 2** si confronta, per ciascuna di esse, la curva di sopravvivenza dei rapporti di lavoro avviati nel corso del primo semestre 1995. *La somiglianza delle diverse strutture di durata è abbastanza pronunciata; sono comunque assai evidenti anche gli scostamenti:*

- a. nel caso di Calalzo si ha una forte incidenza dei rapporti brevi (2-6 mesi) con quindi una bassa percentuale (sotto il 15%) di rapporti che sopravvivono oltre i tre anni;
- b. nel caso di Mirano si osserva un'incidenza significativa dei rapporti di durata tra i 3 e i 9 mesi (si riconosce l'influsso della stagionalità delle lavorazioni meccaniche connesse al ciclo della moto) mentre la quota di rapporti a sopravvivenza lunga si colloca nella media (poco sopra il 20%);
- c. presenza significativa di durate medio-brevi si osserva anche a San Bonifacio, dove in effetti i rapporti di lunga durata costituiscono una quota intermedia tra quelle osservate di Mirano e Calalzo;
- d. le altre tre Scica – Belluno, Montebelluna, Conegliano – evidenziano forti similitudini, con una struttura di distribuzione delle durate dei rapporti di lavoro che lascia maggior spazio (oltre il 25%) ai rapporti che superano i tre anni.

5. Durata dei rapporti di lavoro e tipologie contrattuali

I risultati fin qui ottenuti potrebbero (dovrebbero) essere del tutto coerenti con quanto si sa della distribuzione delle assunzioni per tipo di contratto: se circa la metà dei nuovi rapporti di lavoro assume la forma di contratti a tempo determinato, la stessa quota dovrà evidenziare una durata modesta, in genere inferiore, e non di poco, ad un anno. Ci si attende cioè che la distribuzione delle durate dei rapporti di lavoro rifletta quella delle tipologie contrattuali.

Osserviamo i dati empirici: la **tab. 2** presenta la distribuzione delle durate per anno e per contratto per il totale delle sei Scica esaminate mentre in **graf. 3** sono rappresentate le curve di sopravvivenza dei rapporti avviati nel primo semestre 1995.

Concentrando l'attenzione sui rapporti avviati nel 1995 - per i quali si dispone di un più lungo periodo di osservazione - si ricava che:

- a. i rapporti di lavoro a tempo indeterminato (cti) sono stati il 42,6% (quasi 20.000 su 46.000); se è vero che essi incidono maggiormente nelle classi di durata maggiori, oltre l'anno e mezzo e fra i rapporti ancora aperti al momento della verifica (57-58%), ciò non toglie, peraltro, *che poco meno di un terzo dei rapporti avviati a tempo indeterminato evidenzia una durata inferiore ai sei mesi e poco meno del 50% siano i rapporti a tempo indeterminato che si fermano entro un anno dalla loro attivazione;*
- b. *in effetti i rapporti di lavoro con maggiori probabilità di durata sono quelli attivati con contratto di formazione e lavoro (cfl) (e poi, evidentemente, trasformati);* solo il 20% dei cfl "muore" nei primi sei mesi mentre il 50% dei cfl supera la barriera dei 24 mesi;
- c. *una netta polarizzazione si coglie per l'apprendistato (cap):* da un lato infatti il 50% di questi contratti ha una durata chiaramente stagionale (inferiore ai tre mesi); del 50% restante poco meno della metà supera i 24 mesi;
- d. *più distribuite sono le durate dei contratti a tempo determinato (ctd):* da esse si può desumere qualche indicazione sulle diverse funzioni concretamente svolte dal ctd. Esso è:
 - uno strumento per far fronte a necessità di breve durata (picchi produttivi dovuti alla stagionalità del prodotto): in effetti il 40% dei tempi determinati "dura" meno di tre mesi;
 - uno strumento per riorganizzare la produzione secondo modalità just in time o per sostituire lavoratori assenti per periodi non brevissimi (soprattutto lavoratrici in maternità): e un altro 40% dei tempi determinati sta tra i 4 e i 12 mesi;

- infine non è del tutto esigua la percentuale di coloro che superano i 24 mesi: si tratta di circa il 15% dei rapporti e in tal caso si può arguire che il contratto a tempo determinato è stato utilizzato come periodo di prova transitoria (non sempre esplicita), in vista di una trasformazione/stabilizzazione.

Una conclusione importante che si può a questo punto proporre è la seguente: chi mantiene un rapporto di lavoro per un periodo medio lungo (oltre i tre anni di durata)

- *nel 55-60% dei casi è partito con un contratto a tempo indeterminato,*
- *mentre nel 40-45% dei casi restanti ha ottenuto la trasformazione di un ctd, di un apprendistato o di un cfl.*

Si tratta ora di osservare sia la dinamica nel tempo sia la differenziazione per sistemi produttivi della struttura delle durate per tipologia contrattuale fin qui commentata.

Quanto alla dinamica nel tempo, pur risultando sostanzialmente stabile di anno in anno, la distribuzione delle durate per tipologia contrattuale lascia emergere, sia per gli apprendisti che per i tempi determinati che per i cfl, una tendenza alla contrazione della quota di rapporti destinata a superare la durata di un anno, come si osserva in **graf. 4** (dove si confrontano i dati dei primi trimestri, quelli invernali nei quali l’impatto della stagionalità agricola e turistica è decisamente ridotto). *Tale modificazione si associa a quella nella composizione per tipologia contrattuale: i tempi indeterminati sono scesi dal 42,6% del 1995 al 36,9% del 1997. E’ la combinazione di questi due elementi che, come già anticipato, spiega lo spostamento complessivo della distribuzione delle durate verso quelle più brevi.*

Quanto alle differenziazioni spaziali, i **grafici 5-8** mettono a confronto le curve di sopravvivenza per ciascuna Scica secondo le diverse tipologie contrattuali.

Per quanto riguarda l’*apprendistato* (**graf. 5**), si evidenziano le polarità di Calalzo e Conegliano da un lato (oltre il 50% di durate tra i due e i tre mesi, con quindi una fortissima connotazione stagionale) e quelle di Mirano e San Bonifacio dall’altro, realtà contraddistinte da una nettamente più contenuta presenza degli apprendistati “brevis”.

Nella distribuzione delle durate dei *contratti di formazione lavoro* (**graf. 6**) la realtà “eccentrica” è quella di Calalzo dove si registra un peso maggiore della media di cfl brevi (2-3 mesi) o di media durata (7-12 mesi) ed ovviamente una quota relativamente bassa (20%) di cfl trasformati, lunghi. Mirano, San Bonifacio e Belluno sono le realtà con la maggior rilevanza di cfl “lunghi” (oltre il 40% di rapporti ancora aperti al 30.6.98).

La fisionomia delle diverse strutture produttive locali influenza fortemente il profilo delle durate dei *contratti a tempo determinato* (**graf. 7**): Calalzo (per il turismo) e San Bonifacio (per l’agricoltura) vedono una forte presenza delle durate stagionali brevi (due-tre mesi) mentre Mirano è la realtà ove i contratti a tempo determinato si addensano nelle classi di durata media (4-9 mesi) per l’evidente influenza delle modalità di uso della manodopera delle maggiori imprese locali (Aprilia, San Benedetto). In tutte e tre queste Scica risulta assai contenuta - tra il 5 e il 10% - la quota di tempi determinati divenuti “lunghi” a seguito di proroghe o trasformazioni; tale quota è invece nettamente più rilevante (tra il 20 e il 25%) negli altri tre contesti di Montebelluna, Belluno e Conegliano, meno segnati da caratterizzazioni produttive stagionali.

Quanto, infine, alle durate dei *rapporti di lavoro a tempo indeterminato* (**graf. 8**), Calalzo e San Bonifacio si distinguono per una maggiore presenza delle durate brevi (a Calalzo oltre il 45% dei tempi indeterminati ha una durata compresa tra i 2 e i 9 mesi) e, di conseguenza, per una quota assai contenuta – attorno al 20% - di rapporti ancora aperti tre anni dopo l’avvio; nelle altre quattro Scica questa quota si colloca invece tra il 30 e il 40%.

Il confronto tra le diverse realtà locali mette in luce il forte condizionamento, la torsione quasi che la struttura produttiva esercita sulle durate (legali) dei rapporti di lavoro bypassandone quindi anche la stessa natura giuridica. Non si spiega altrimenti la (più) forte presenza di durate brevi dei tempi indeterminati a Calalzo o a San Bonifacio. Per questo la “promessa” di lunga durata, implicita nella costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato (rapporto che disincentiva il datore di

lavoro a chiuderlo unilateralmente a causa degli alti costi associati alla procedura di licenziamento)¹⁶ è talvolta – e a priori – considerata vana, non mantenibile, da ambo le parti contraenti che fin dall’inizio riconoscono al rapporto che si avvia il carattere “reale” della provvisorietà.

Si può dunque concludere che i rapporti effettivamente a tempo determinato (tempo noto alle parti fin dall’avvio del rapporto) sono in realtà più numerosi di quanto le statistiche sulla natura giuridica dei rapporti di lavoro lascino intravedere: una quota dei tempi indeterminati, degli apprendistati e dei contratti di formazione lavoro si riferisce in realtà alla costituzione di rapporti che ambo le parti contraenti fin dall’inizio intendono e considerano di fatto come rapporti di lavoro subordinato a termine.

6. Le trasformazioni della natura giuridica dei rapporti di lavoro e l’effetto sulle durate

La durata media effettiva dei rapporti di lavoro iniziati come contratti a termine - si tratti sia di ctd in senso stretto sia di cfl o di cap - è profondamente influenzata dalla numerosità e dalla “normalità” delle trasformazioni in un altro contratto: nella generalità dei casi si intende trasformazione in contratti a tempo indeterminato.

Osservando i dati esposti in **tab. 3** si ricava che:

- a. i contratti di apprendistato trasformati costituiscono, per il 1995, il 13,3% del totale delle relative assunzioni; il 56% dei contratti iniziati come apprendistato e ancora aperti al 30.6.98 era stato già trasformato;
- b. più elevata è la quota di trasformazioni (ci si riferisce sempre a rapporti avviati nel 1995) per i contratti a tempo determinato (quasi il 20%) e ancora maggiore è quella registrata per i contratti di formazione lavoro (46%): i rapporti ancora aperti al 30.6.98 sono tali perché trasformati (si sfiora infatti il 100% di incidenza delle trasformazioni per queste classi di durata);
- c. considerando l’insieme di cap, cfl e ctd la quota di rapporti trasformati (che praticamente coincide con le probabilità di dare al rapporto una prospettiva di lunga durata) oscilla intorno al 22%. *Ciò significa che un quarto dei rapporti non identificabili con il classico contratto a tempo indeterminato diventa comunque tale nel corso del tempo.*

*Tale quota acquista ancora maggior rilievo se si considera che per molti rapporti di lavoro – programmaticamente stagionali – la trasformazione è nei fatti un’opzione impraticabile. Ciò si verifica puntualmente osservando il legame tra trimestre d’avvio e quota di contratti trasformati (**graf. 9**): per i contratti di apprendistato e a tempo determinato si evidenzia, infatti, che la quota di trasformazione di quelli avviati nel primo trimestre è sempre nettamente superiore a quella dei rapporti avviati nei trimestri successivi; in particolare la percentuale minima di trasformazioni si ha per i rapporti avviati nel terzo trimestre. *Se quindi stimiamo in almeno il 50% la quota di contratti genuinamente, strutturalmente stagionali (sull’insieme dei contratti a tempo determinato o di apprendistato o di formazione-lavoro), ne consegue che nei casi rimanenti la probabilità di trasformazione rasenta il 50%. Forse il mercato del lavoro è un po’ meno destrutturato di come talvolta viene dipinto.**

Riferimenti bibliografici

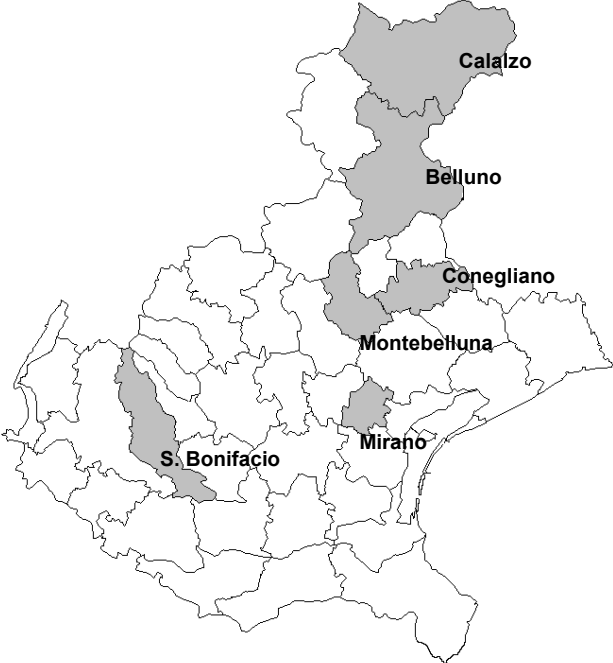
Agenzia per l’impiego del Veneto, Ministero del lavoro (1998), *Progetto Val.Net. Esperienze di monitoraggio del mercato locale del lavoro*, Quarta Conferenza Nazionale di Statistica, Roma, 11-13 novembre.

Agenzia per l’impiego del Veneto (2000), *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, FrancoAngeli, Milano.

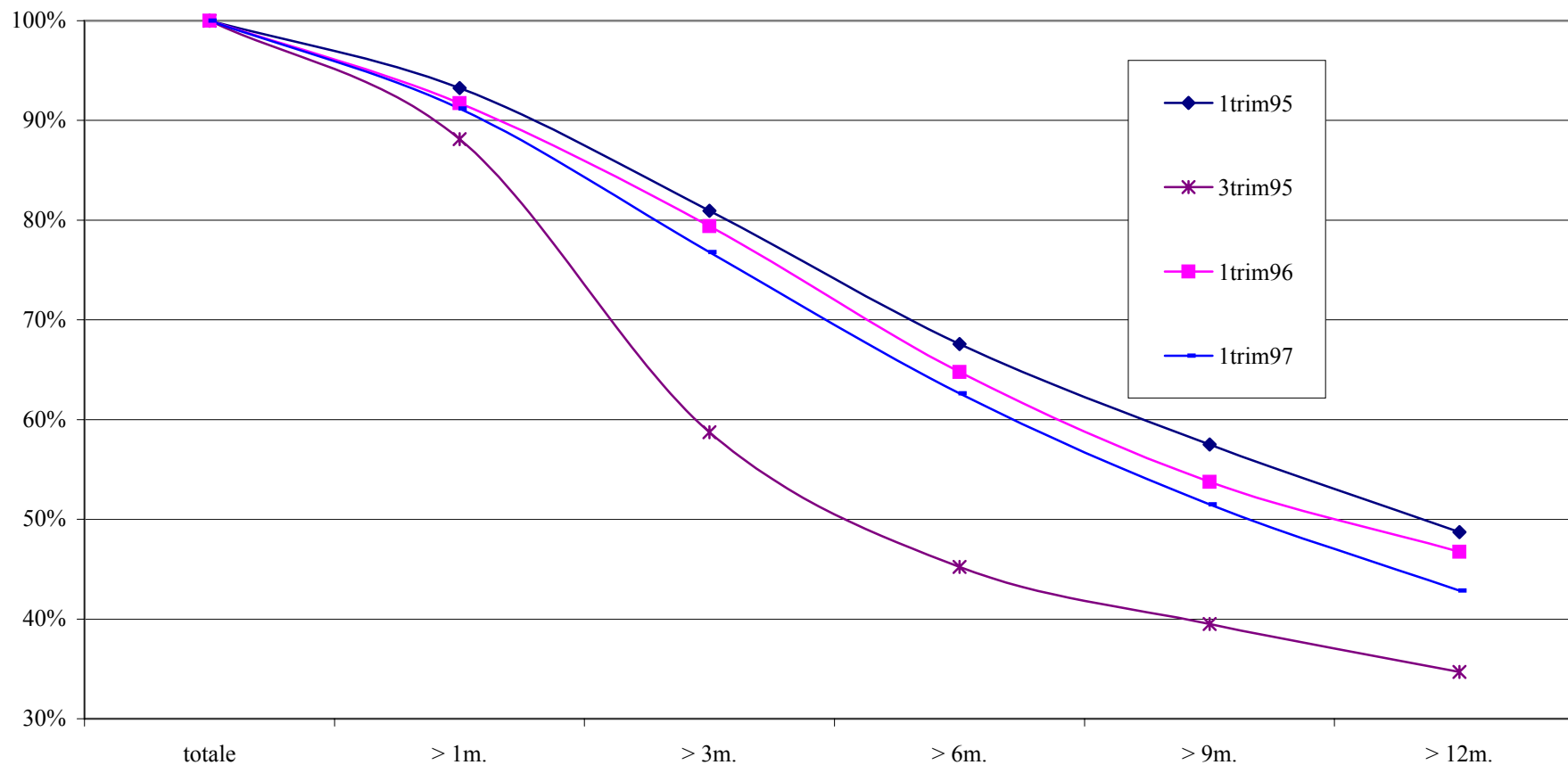
¹⁶ Il cui risultato nel caso delle imprese soggette alle norme dello Statuto dei lavoratori è comunque incerto (“tutela reale”), perché il giudice può ordinare il reintegro del licenziato.

- Anastasia B., Bragato S., Gambuzza M., Martin S., Rasera M., 1997, "Progetto Val.Net", *Materiali di lavoro* n.5, Agenzia per l'impiego del Veneto.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (1999a), *Il sistema informatizzato Netlabor. Caratteristiche di una nuova fonte sul mercato del lavoro*, Working paper n. 10, Progetto di ricerca "Lavoro e disoccupazione. Questioni di misura e di analisi", Università di Padova, maggio.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (1999b), *Netlabor. Una nuova fonte sul mercato del lavoro*, *Materiali di lavoro* n. 20, Agenzia per l'impiego del Veneto.
- Contini B., Malpede C., Pacelli L., Rapiti F. (1996), «La mobilità del lavoro in Italia (1985-1991)», in Galli G. (a cura di), *La mobilità della società italiana*, Sipi, Roma.
- Corò G., Occari F. (1998), «I sistemi locali del lavoro come nuovo strumento di analisi e politica economica», in Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1998*, FrancoAngeli, Milano.
- Gennari P., Sestito P. (1996), *Durata dell'attività lavorativa e turnover in Italia*, Aiel, Napoli.
- Occari F., Pitingaro S., 1997, *Demografia d'impresa e mobilità del lavoro: una stima della componente "spuria" sulla base degli archivi Inps*, Ebav-Progetto di ricerca 'La mobilità del lavoro', Prima parte, "Principali modelli di mobilità dei lavoratori".
- Occari F., Pitingaro S., 1998, "Flussi di lavoratori e di posti di lavoro: un diverso approccio alle misure del turnover occupazionale", in *Economia e società regionale*, 4.

Fig. 1 – Le sei Scica campione



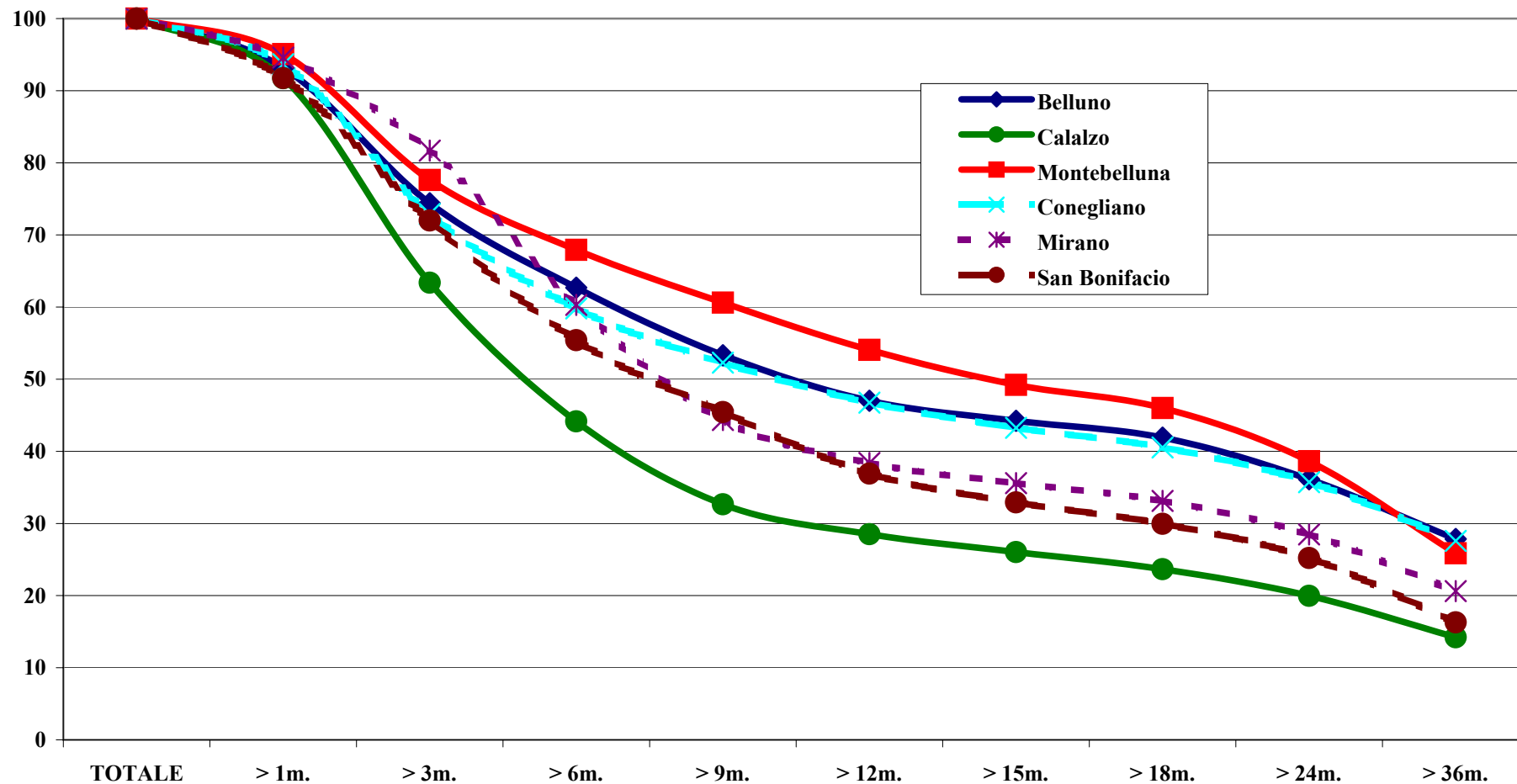
GRAF. 1 - SEI SCICA. CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO SECONDO IL TRIMESTRE DI INIZIO*



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO - ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

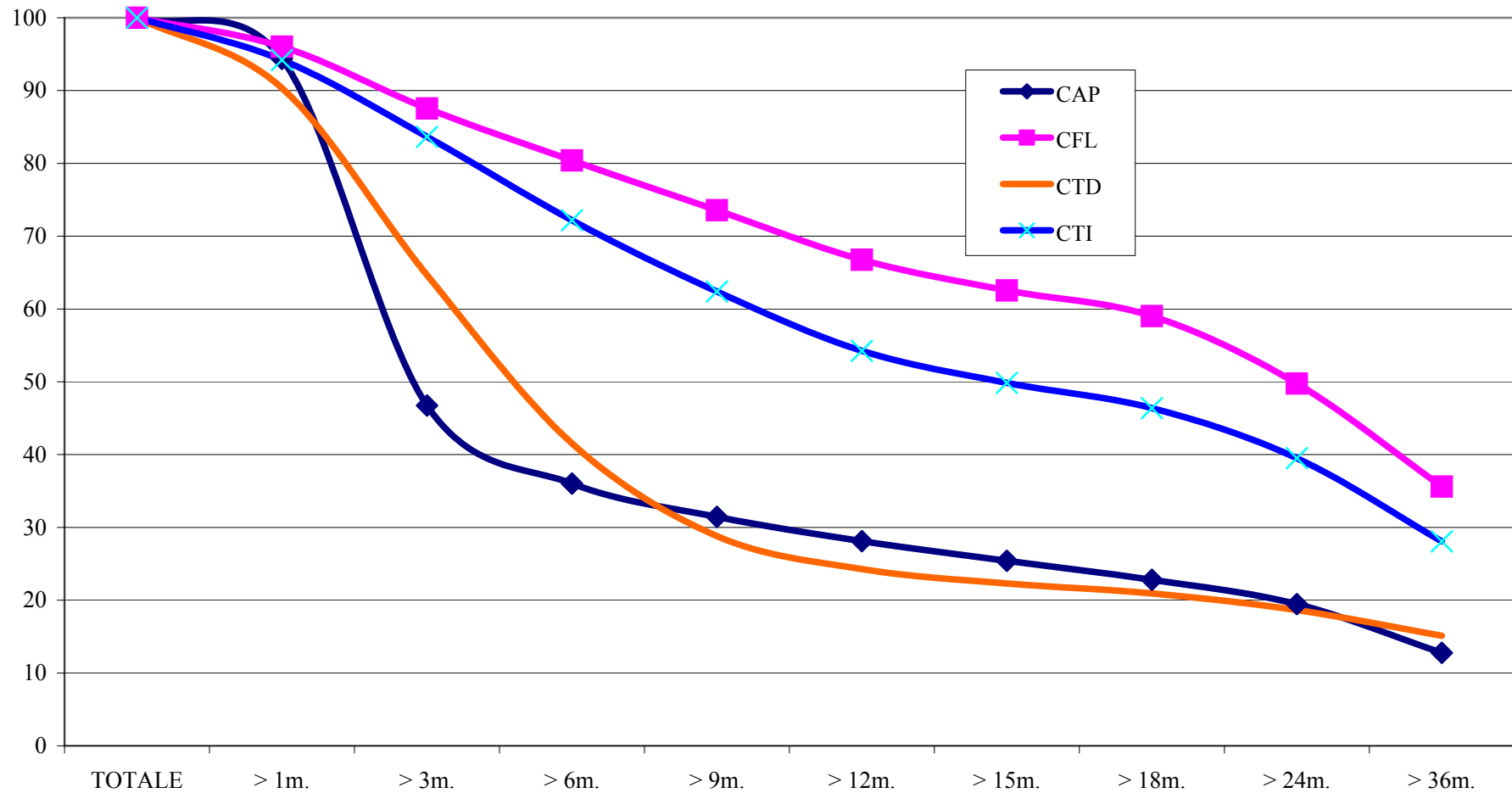
GRAF. 2 - CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995 PER SCICA*



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

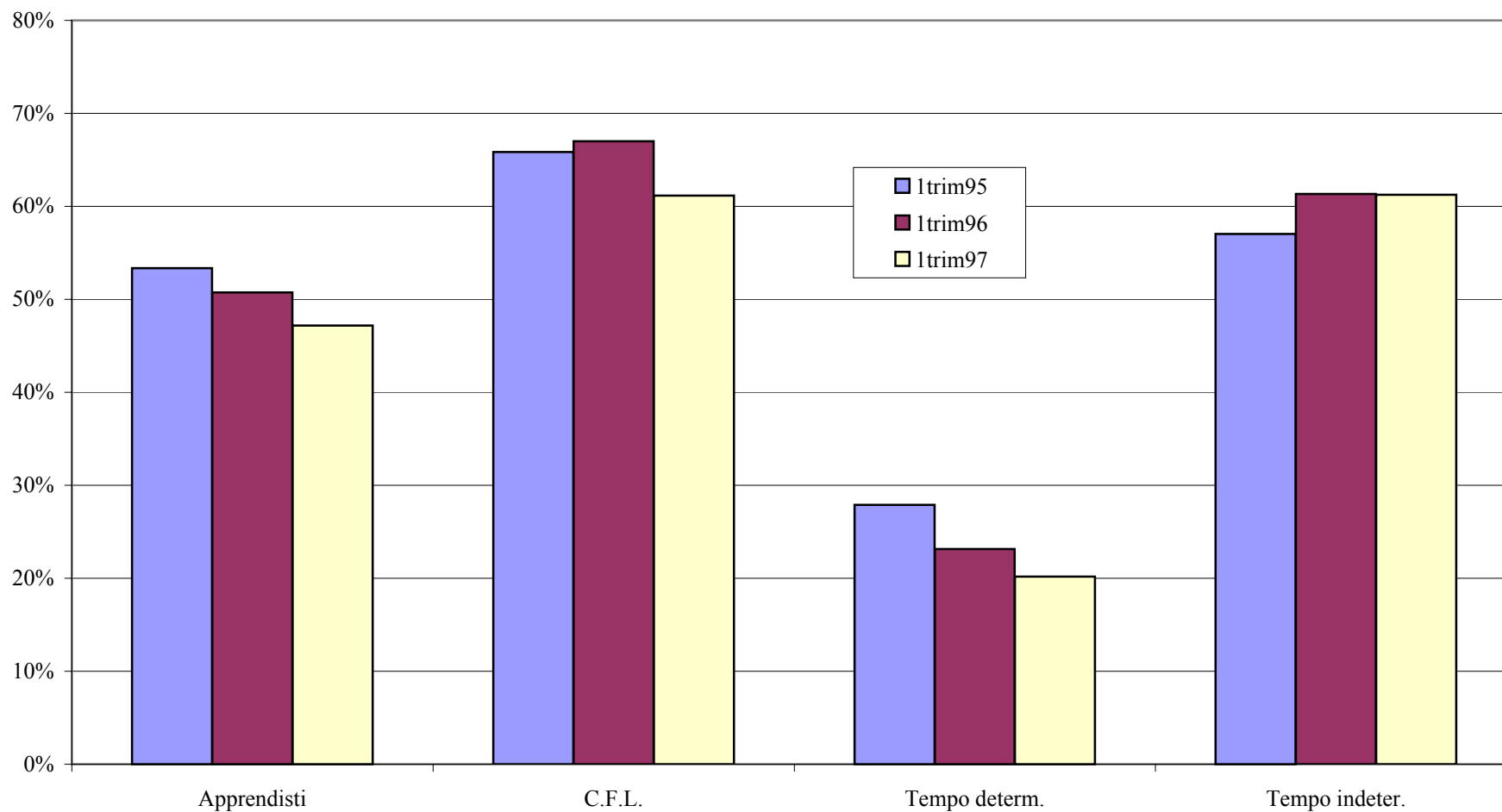
GRAF. 3 - CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995, SECONDO IL CONTRATTO DI PARTENZA*



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

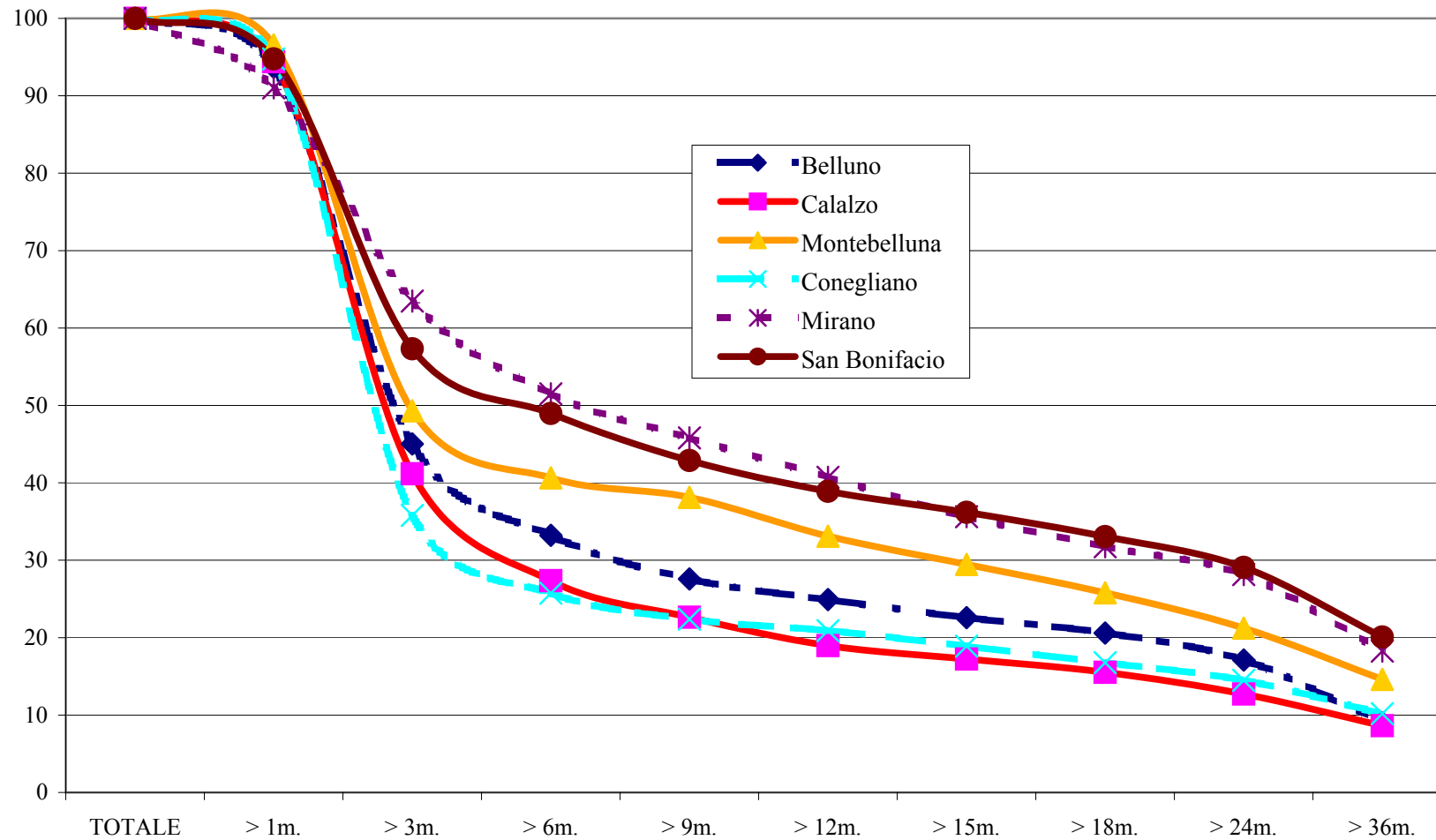
**GRAF. 4 - INCIDENZA DEI RAPPORTI CON DURATE SUPERIORI ALL'ANNO,
PER CONTRATTO DI ORIGINE
CONFRONTO TRA I PRIMI TRIMESTRI 95,96, 97 - TOTALE SEI SCICA***



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

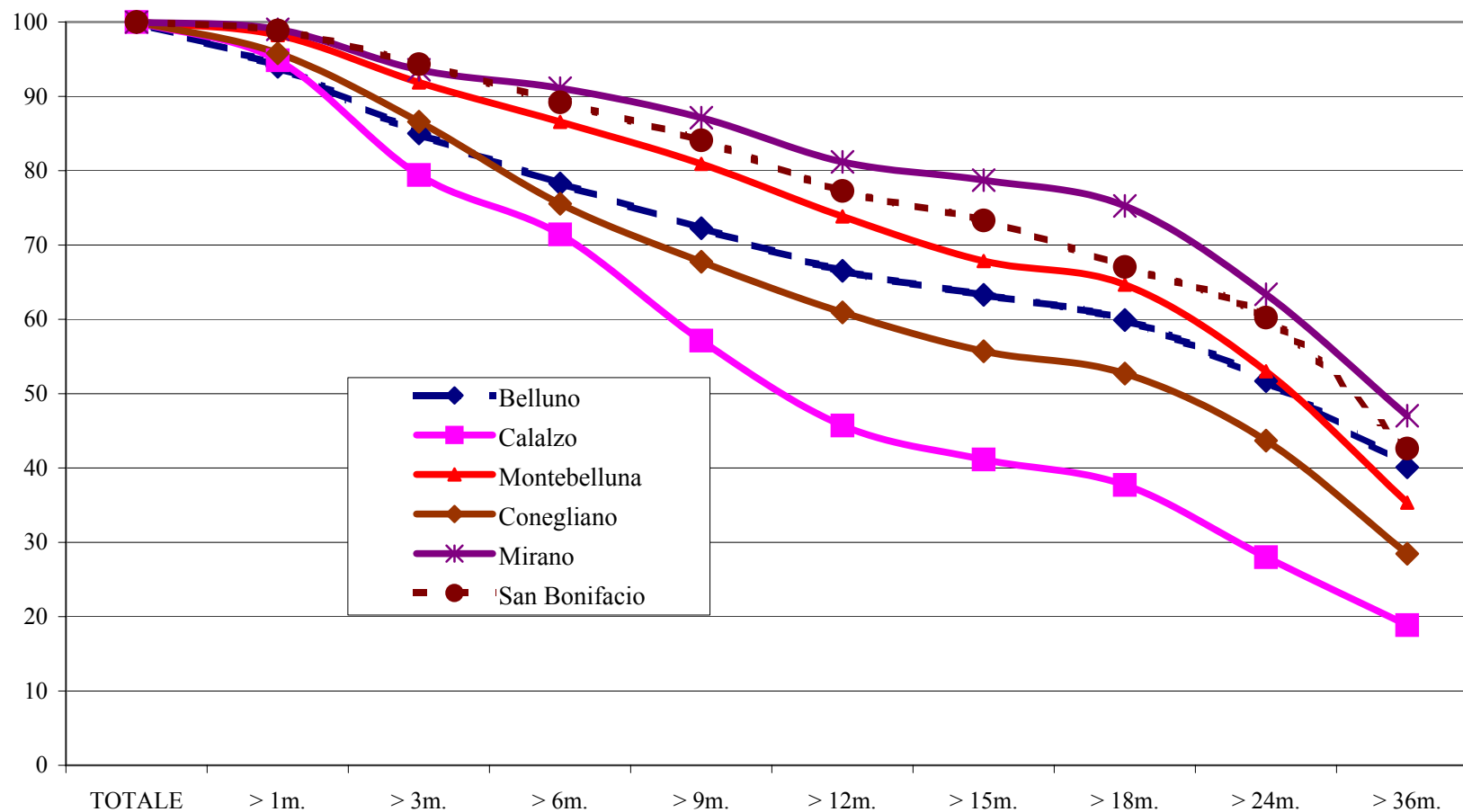
**GRAF. 5 - CONTRATTI DI APPRENDISTATO:
 CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995***



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

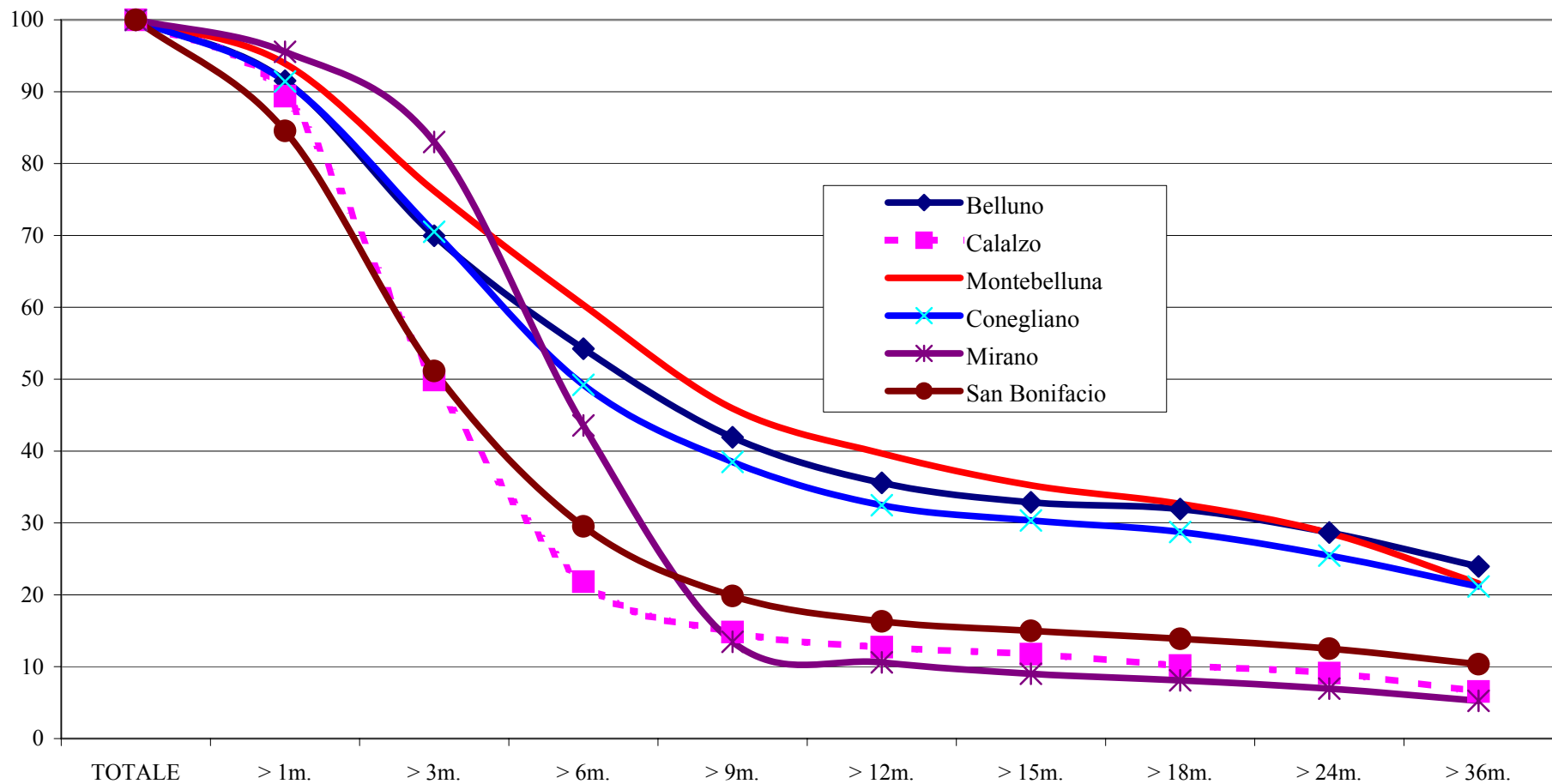
**GRAF. 6 - CONTRATTI DI FORMAZIONE LAVORO:
CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995***



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

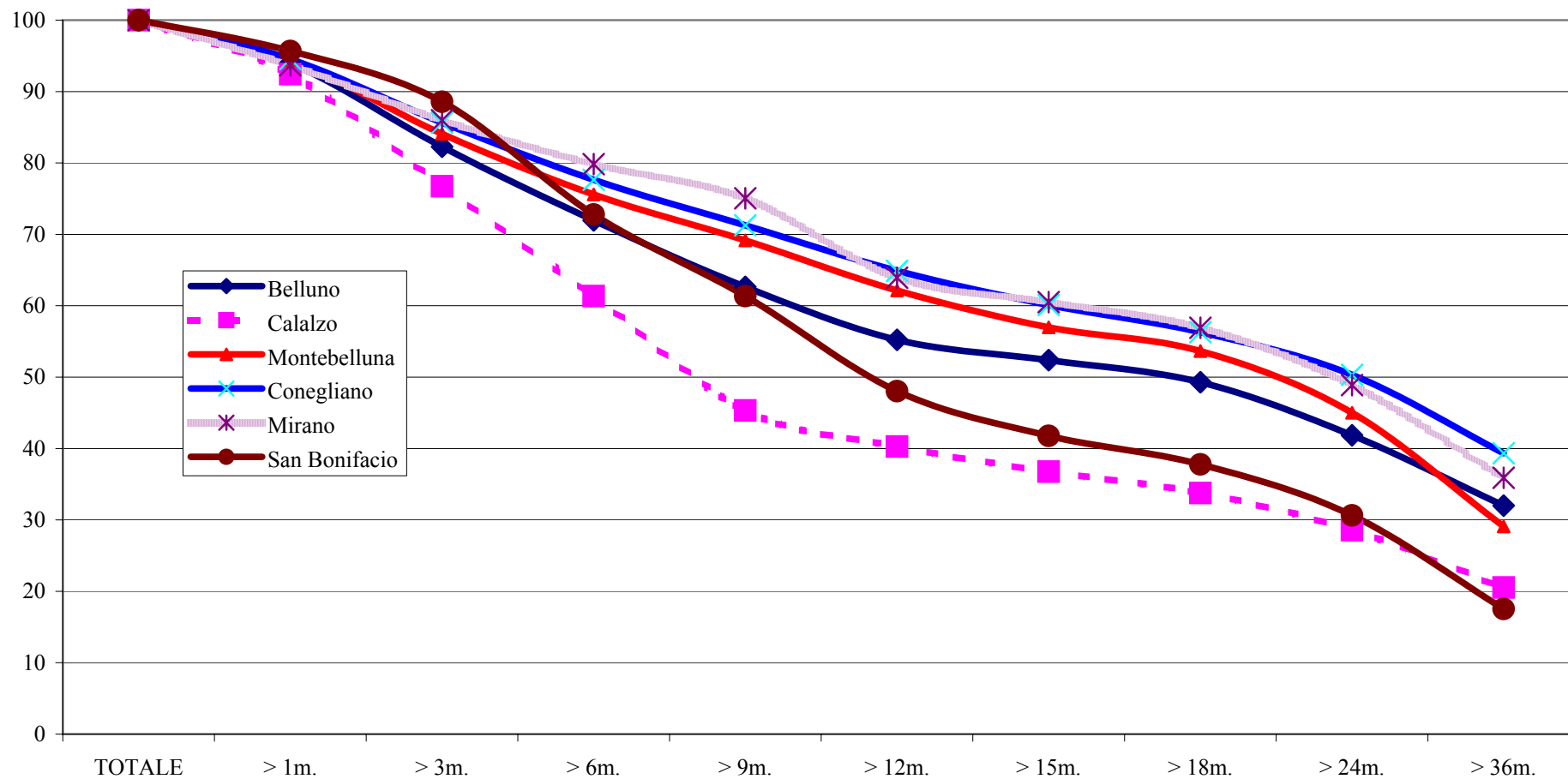
**GRAF. 7 - CONTRATTI A TEMPO DETERMINATO:
 CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995***



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

Fonte: Ministero del Lavoro-Archivi NetLabor; Elab. Agenzia per l'Impiego del Veneto

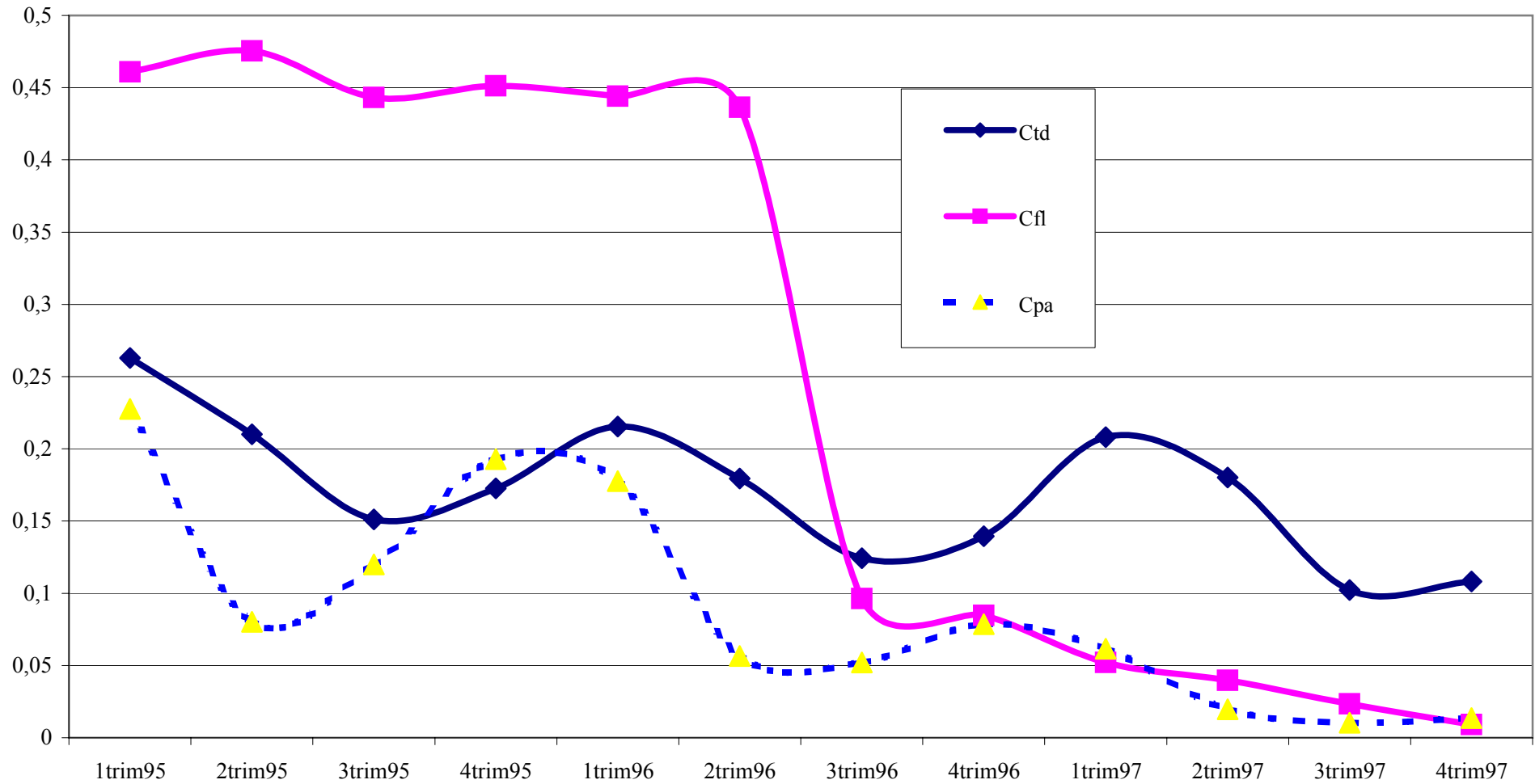
**GRAF. 8 - CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO:
CURVE DI SOPRAVVIVENZA DEI RAPPORTI DI LAVORO INIZIATI NEL PRIMO SEMESTRE 1995***



* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

GRAF. 9 - SEI SCICA. INCIDENZA % DEI RAPPORTI TRASFORMATI, PER TIPO DI CONTRATTO E PER TRIMESTRE DI PARTENZA*



* verifica al 30.6.1998

FONTE: MINISTERO DEL LAVORO-ARCHIVI NETLABOR; ELAB. AGENZIA PER L'IMPIEGO DEL VENETO

Tab. 1. DURATA DEI RAPPORTI DI LAVORO PER TRIMESTRE DI INIZIO - TOTALE SEI SCICA, 1995-1997												
Rapporti conclusi: durata in mesi										Rapporti aperti	TOTALE	
< 1	2-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-24	oltre 24				
A. Valori assoluti												
1trim95	737	1.340	1.454	1.098	957	433	337	639	1.162		2.734	10.891
2trim95	831	3.284	1.914	1.129	451	333	267	523	758		2.369	11.859
3trim95	1.491	3.688	1.698	717	604	346	290	476	705		2.537	12.552
4trim95	1.054	1.695	2.631	777	536	398	295	490	554		2.782	11.212
Tot. 1995	4.113	10.007	7.697	3.721	2.548	1.510	1.189	2.128	3.179		10.422	46.514
1trim96	1.065	1.589	1.884	1.419	903	537	360	718	458		3.950	12.883
2trim96	1.057	3.197	1.911	1.361	523	334	295	487	119		3.059	12.343
3trim96	1.478	4.191	1.483	714	603	344	301	396	-		2.827	12.337
4trim96	1.256	1.759	2.525	712	672	333	332	181	-		3.291	11.061
Tot. 1996	4.856	10.736	7.803	4.206	2.701	1.548	1.288	1.782	577		13.127	48.624
1trim97	1.089	1.781	1.752	1.378	1.068	498	561	-	-		4.240	12.367
2trim97	1.138	3.322	2.295	1.237	531	648	-	-	-		3.736	12.907
3trim97	1.562	3.965	1.865	771	482	-	-	-	-		4.461	13.106
4trim97	1.412	1.915	2.828	595	-	-	-	-	-		5.153	11.903
Tot. 1997	5.201	10.983	8.740	3.981	2.081	1.146	561	-	-		17.590	50.283
Totale	14.170	31.726	24.240	11.908	7.330	4.204	3.038	3.910	3.756		41.139	145.421
B. Distribuzione percentuale												
1trim95	6,8%	12,3%	13,4%	10,1%	8,8%	4,0%	3,1%	5,9%	10,7%		25,1%	100,0%
2trim95	7,0%	27,7%	16,1%	9,5%	3,8%	2,8%	2,3%	4,4%	6,4%		20,0%	100,0%
3trim95	11,9%	29,4%	13,5%	5,7%	4,8%	2,8%	2,3%	3,8%	5,6%		20,2%	100,0%
4trim95	9,4%	15,1%	23,5%	6,9%	4,8%	3,5%	2,6%	4,4%	4,9%		24,8%	100,0%
Tot. 1995	8,8%	21,5%	16,5%	8,0%	5,5%	3,2%	2,6%	4,6%	6,8%		22,4%	100,0%
1trim96	8,3%	12,3%	14,6%	11,0%	7,0%	4,2%	2,8%	5,6%	3,6%		30,7%	100,0%
2trim96	8,6%	25,9%	15,5%	11,0%	4,2%	2,7%	2,4%	3,9%	1,0%		24,8%	100,0%
3trim96	12,0%	34,0%	12,0%	5,8%	4,9%	2,8%	2,4%	3,2%	-		22,9%	100,0%
4trim96	11,4%	15,9%	22,8%	6,4%	6,1%	3,0%	3,0%	1,6%	-		29,8%	100,0%
Tot. 1996	10,0%	22,1%	16,0%	8,7%	5,6%	3,2%	2,6%	3,7%	1,2%		27,0%	100,0%
1trim97	8,8%	14,4%	14,2%	11,1%	8,6%	4,0%	4,5%	-	-		34,3%	100,0%
2trim97	8,8%	25,7%	17,8%	9,6%	4,1%	5,0%	-	-	-		28,9%	100,0%
3trim97	11,9%	30,3%	14,2%	5,9%	3,7%	-	-	-	-		34,0%	100,0%
4trim97	11,9%	16,1%	23,8%	5,0%	-	-	-	-	-		43,3%	100,0%
Tot. 1997	10,3%	21,8%	17,4%	7,9%	4,1%	2,3%	1,1%	-	-		35,0%	100,0%
Totale	9,7%	21,8%	16,7%	8,2%	5,0%	2,9%	2,1%	2,7%	2,6%		28,3%	100,0%
* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998												
Fonte: Ministero del lavoro - Archivi Netlabor; elab. Agenzia per l'impiego del Veneto												

Tab. 5.2. DURATA DEI RAPPORTI DI LAVORO PER TIPO DI CONTRATTO INIZIALE - TOTALE SEI SCICA, 1995-1997

	<i>Rapporti conclusi: durata in mesi</i>									<i>Rapporti aperti</i>	<i>TOTALE</i>
	< 1	2-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-24	oltre 24		
A. Valori assoluti											
Apprendisti	480	2.406	565	304	226	174	154	221	386	981	5.897
C.F.L.	165	327	283	247	228	169	158	328	508	1.392	3.805
Tempo determ.	2.163	4.637	4.508	1.543	739	337	214	351	456	2.018	16.966
Tempo indeter.	1.303	2.635	2.338	1.625	1.354	827	663	1.224	1.822	6.018	19.809
Tot. 1995	4.111	10.005	7.694	3.719	2.547	1.507	1.189	2.124	3.172	10.409	46.477
Apprendisti	487	2.561	456	314	240	186	143	202	46	1.166	5.801
C.F.L.	178	316	333	245	216	184	185	368	115	1.677	3.817
Tempo determ.	2.919	5.437	5.100	2.035	1.179	432	257	310	127	2.326	20.122
Tempo indeter.	1.272	2.420	1.909	1.609	1.065	742	700	897	291	7.930	18.835
Tot. 1996	4.856	10.734	7.798	4.203	2.700	1.544	1.285	1.777	579	13.099	48.575
Apprendisti	554	2.619	707	361	168	71	25	-	-	2.055	6.560
C.F.L.	182	322	332	295	280	490	381	-	-	1.258	3.540
Tempo determ.	3.257	5.616	5.712	1.923	897	245	54	-	-	3.868	21.572
Tempo indeter.	1.207	2.422	1.982	1.398	736	347	110	-	-	10.347	18.549
Tot. 1997	5.200	10.979	8.733	3.977	2.081	1.153	570	-	-	17.528	50.221
Totale	14.167	31.718	24.225	11.899	7.328	4.204	3.044	3.901	3.751	41.036	145.273
B. Distribuzione %											
Apprendisti	8,1%	40,8%	9,6%	5,2%	3,8%	3,0%	2,6%	3,7%	6,5%	16,6%	100,0%
C.F.L.	4,3%	8,6%	7,4%	6,5%	6,0%	4,4%	4,2%	8,6%	13,4%	36,6%	100,0%
Tempo determ.	12,7%	27,3%	26,6%	9,1%	4,4%	2,0%	1,3%	2,1%	2,7%	11,9%	100,0%
Tempo indeter.	6,6%	13,3%	11,8%	8,2%	6,8%	4,2%	3,3%	6,2%	9,2%	30,4%	100,0%
Tot. 1995	8,8%	21,5%	16,6%	8,0%	5,5%	3,2%	2,6%	4,6%	6,8%	22,4%	100,0%
Apprendisti	8,4%	44,1%	7,9%	5,4%	4,1%	3,2%	2,5%	3,5%	0,8%	20,1%	100,0%
C.F.L.	4,7%	8,3%	8,7%	6,4%	5,7%	4,8%	4,8%	9,6%	3,0%	43,9%	100,0%
Tempo determ.	14,5%	27,0%	25,3%	10,1%	5,9%	2,1%	1,3%	1,5%	-	11,6%	100,0%
Tempo indeter.	6,8%	12,8%	10,1%	8,5%	5,7%	3,9%	3,7%	4,8%	-	42,1%	100,0%
Tot. 1996	10,0%	22,1%	16,1%	8,7%	5,6%	3,2%	2,6%	3,7%	1,2%	27,0%	100,0%
Apprendisti	8,4%	39,9%	10,8%	5,5%	2,6%	1,1%	0,4%	-	-	31,3%	100,0%
C.F.L.	5,1%	9,1%	9,4%	8,3%	7,9%	13,8%	-	-	-	35,5%	100,0%
Tempo determ.	15,1%	26,0%	26,5%	8,9%	4,2%	-	-	-	-	17,9%	100,0%
Tempo indeter.	6,5%	13,1%	10,7%	7,5%	-	-	-	-	-	55,8%	100,0%
Tot. 1997	10,4%	21,9%	17,4%	7,9%	4,1%	2,3%	1,1%	-	-	34,9%	100,0%
Totale	9,8%	21,8%	16,7%	8,2%	5,0%	2,9%	2,1%	2,7%	2,6%	28,2%	100,0%
* proroghe e trasformazioni incluse; verifica al 30.6.1998											
Fonte: Ministero del lavoro - Archivi Netlabor; elab. Agenzia per l'impiego del Veneto											

Tab. 5.3. RAPPORTI DI LAVORO TRASFORMATI PER TIPO DI CONTRATTO INIZIALE - TOTALE SEI SCICA, 1995-1997												
	Rapporti conclusi: durata in mesi									Rapporti aperti	TOTALE	
	< 1	2-3	4-6	7-9	10-12	13-15	16-18	19-24	oltre 24			
A. Valori assoluti												
Apprendisti	0	3	4	6	7	8	11	39	155	551	784	
C.F.L.	0	0	3	2	4	8	10	50	300	1364	1741	
Tempo determ.	0	14	88	168	155	145	140	237	369	1965	3281	
Tempo indeter.	0	0	1	1	0	1	0	0	5	0	8	
Tot. 1995	-	17	96	177	166	162	161	326	829	3.880	5.814	
Apprendisti	0	4	1	6	7	14	17	39	17	333	438	
C.F.L.	0	1	2	2	4	4	9	26	61	1007	1116	
Tempo determ.	2	20	66	150	147	190	153	220	91	2257	3296	
Tempo indeter.	0	1	2	0	1	0	1	0	3	0	8	
Tot. 1996	2	26	71	158	159	208	180	285	172	3.597	4.858	
Apprendisti	0	3	2	8	6	3	0	-	-	111	133	
C.F.L.	0	0	0	3	1	8	2	-	-	99	113	
Tempo determ.	0	11	93	181	163	95	20	-	-	2651	3214	
Tempo indeter.	0	0	1	2	2	3	0	-	-	5	13	
Tot. 1997	-	14	96	194	172	109	22	-	-	2.866	3.473	
Totale	2	57	263	529	497	479	363	611	1.001	10.343	14.145	
B. Incidenza % sul totale dei rapporti avviati												
Apprendisti	0,0%	0,1%	0,7%	2,0%	3,1%	4,6%	7,1%	17,6%	40,2%	56,2%	13,3%	
C.F.L.	0,0%	0,0%	1,1%	0,8%	1,8%	4,7%	6,3%	15,2%	59,1%	98,0%	45,8%	
Tempo determ.	0,0%	0,3%	2,0%	10,9%	21,0%	43,0%	65,4%	67,5%	80,9%	97,4%	19,3%	
Tempo indeter.	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	
Tot. 1995	0,0%	0,2%	1,2%	4,8%	6,5%	10,7%	13,5%	15,3%	26,1%	37,3%	12,5%	
Apprendisti	0,0%	0,2%	0,2%	1,9%	2,9%	7,5%	11,9%	19,3%	37,0%	28,6%	7,6%	
C.F.L.	0,0%	0,3%	0,6%	0,8%	1,9%	2,2%	4,9%	7,1%	53,0%	60,0%	29,2%	
Tempo determ.	0,1%	0,4%	1,3%	7,4%	12,5%	44,0%	59,5%	71,0%	71,7%	97,0%	16,4%	
Tempo indeter.	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	
Tot. 1996	0,0%	0,2%	0,9%	3,8%	5,9%	13,5%	14,0%	16,0%	29,7%	27,5%	10,0%	
Apprendisti	0,0%	0,1%	0,3%	2,2%	3,6%	4,2%	0,0%	-	-	5,4%	2,0%	
C.F.L.	0,0%	0,0%	0,0%	1,0%	0,4%	1,6%	0,5%	-	-	7,9%	3,2%	
Tempo determ.	0,0%	0,2%	1,6%	9,4%	18,2%	38,8%	37,0%	-	-	68,5%	14,9%	
Tempo indeter.	0,0%	0,0%	0,1%	0,1%	0,3%	0,9%	0,0%	-	-	0,0%	0,1%	
Tot. 1997	0,0%	0,1%	1,1%	4,9%	8,3%	9,5%	3,9%	-	-	16,4%	6,9%	
Totale	0,0%	0,2%	1,1%	4,4%	6,8%	11,4%	11,9%	15,7%	26,7%	25,2%	9,7%	
* verifica al 30.6.1998												
Fonte: Ministero del lavoro - Archivi Netlabor; elab. Agenzia per l'impiego del Veneto												

Working Papers già pubblicati

1. E. Battistin, A. Gavosto e E. Rettore, *Why do subsidized firms survive longer? An evaluation of a program promoting youth entrepreneurship in Italy*, Agosto 1998.
2. N. Rosati, E. Rettore e G. Masarotto, *A lower bound on asymptotic variance of repeated cross-sections estimators in fixed-effects models*, Agosto 1998.
3. U. Trivellato, *Il monitoraggio della povertà e della sua dinamica: questioni di misura e evidenze empiriche*, Settembre 1998.
4. F. Bassi, *Un modello per la stima di flussi nel mercato del lavoro affetti da errori di classificazione in rilevazioni retrospettive*, Ottobre 1998.
5. Ginzburg, M. Scaltriti, G. Solinas e R. Zoboli, *Un nuovo autunno caldo nel Mezzogiorno? Note in margine al dibattito sui differenziali salariali territoriali*, Ottobre 1998.
6. M. Forni e S. Paba, *Industrial districts, social environment and local growth. Evidence from Italy*, Novembre 1998.
7. B. Contini, *Wage structures in Europe and in the USA: are they rigid, are they flexible?*, Gennaio 1999.
8. B. Contini, L. Pacelli e C. Villosio, *Short employment spell in Italy, Germany and Great Britain: testing the "Port-of-entry" hypothesis*, Gennaio 1999
9. B. Contini, M. Filippi, L. Pacelli e C. Villosio, *Working careers of skilled vs. unskilled workers*, Gennaio 1999
10. F. Bassi, M. Gambuzza e M. Rasera, *Il sistema informatizzato NETLABOR. Caratteristiche di una nuova fonte sul mercato del lavoro*, Maggio 1999.
11. M. Lalla e F. Pattarin, *Alcuni modelli per l'analisi delle durate complete e incomplete della disoccupazione: il caso Emilia Romagna*, Maggio 1999.
12. A. Paggiaro, *Un modello di mistura per l'analisi della disoccupazione di lunga durata*, Maggio 1999.
13. T. Di Fonzo e P. Gennari, *Le serie storiche delle forze di lavoro per il periodo 1984.1-92.3: prospettive e problemi di ricostruzione*, Giugno 1999.
14. S. Campostrini, A. Giraldo, N. Parise e U. Trivellato, *La misura della partecipazione al lavoro in Italia: presupposti e problemi metodologici di un approccio "time use"*, Ottobre 1999.
15. A. Paggiaro e N. Torelli, *Una procedura per l'abbinamento di record nella rilevazione trimestrale delle forze di lavoro*, Ottobre 1999.
16. A. D'Agostino, G. Ghellini e L. Neri, *A Multiple Imputation Method for School to Work Panel Data*, Ottobre 1999.
17. G. Betti, B. Cheli e A. Lemmi, *Occupazione e condizioni di vita su uno pseudo panel italiano: primi risultati, avanzamenti e proposte metodologiche*, Ottobre 1999.
18. B. Anastasia, M. Gambuzza e M. Rasera, *La durata dei rapporti di lavoro: evidenze da alcuni mercati locali del lavoro veneti*, Marzo 2000.