

***Occupazione e disoccupazione in Italia:
misura e analisi dei comportamenti***

Progetto di ricerca cofinanziato dal Ministero per l'Università
e la Ricerca Scientifica e Tecnologica - Assegnazione: 1999
Coordinatore: Ugo Trivellato

**Imprese e contratti di assunzione:
prime analisi da Netlabor**

Francesca Bassi*, Maurizio Gambuzza**, Maurizio Rasera**

* *Dip. di Scienze Statistiche, Univ. di Padova*

** *Ente Veneto Lavoro*

Working Paper n. 30 novembre 2001

Unità locali del progetto:

Dip. di Economia "S. Cogneetti De Martiis", Univ. di Torino	(coord. Bruno Contini)
Dip. di Scienze Economiche, Univ. "Ca' Foscari" di Venezia	(coord. Giuseppe Tattara)
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 C. Battisti 241, 35121 Padova

1. Introduzione

Netlabor è un *software* per la gestione delle informazioni raccolte presso gli uffici periferici del Ministero del Lavoro (Sezioni circoscrizionali per l'impiego, Scica)¹. Il programma gestisce in maniera automatizzata ed integrata le procedure relative al collocamento previste dalla legislazione Italiana (per una sintetica rassegna sulla recente evoluzione della legislazione Italiana in materia di collocamento si veda Del Boca e Rota, 1998). Esso dà origine ad un archivio amministrativo con dati individuali su lavoratori ed aziende.

L'universo di riferimento dell'archivio è rappresentato da:

1. Gli iscritti al collocamento, che possono essere distinti secondo diversi stati di disoccupazione (disoccupati o in cerca di prima occupazione, occupati a tempo parziale, occupati in cerca di migliore collocazione, ritirati da lavoro)
2. Le posizioni di lavoro, limitatamente al settore dipendente privato; sono quindi esclusi il lavoro autonomo e quello nella Pubblica Amministrazione, ad eccezione delle mansioni di basso livello per le quali è previsto il passaggio attraverso le graduatorie predisposte dagli Uffici di Collocamento. Le posizioni riguardano i movimenti di ingresso/uscita dal mercato del lavoro e le modifiche di rapporti di lavoro in essere.
3. Le unità produttive che danno luogo a modifiche di posizioni lavorative. In particolare, il dominio di osservazione è costituito sia dalle attività economiche interne ai confini circoscrizionali, sia da quelle ricadenti in altre Scica ma che danno luogo a mutamenti delle posizioni lavorative dei soggetti iscritti.

Il progetto di informatizzazione dei dati raccolti presso gli Uffici di Collocamento tramite Netlabor è iniziato, a livello nazionale, nel 1991 ed è in dotazione a 336 Scica su 494 totali².

2. Le caratteristiche del sistema Netlabor

La struttura e la gestione di Netlabor sono incentrate su un *database* relazionale costituito da una serie di archivi fisicamente separati, le cui relazioni sono gestite da un programma. Le principali chiavi identificative sono il codice fiscale del lavoratore e la

¹ La recente riforma del collocamento (decreto legislativo 469/97) ha avviato un processo di decentramento dei servizi all'impiego che ha comportato un passaggio di competenze dal Ministero del Lavoro alle Regioni e da queste alle Province (per una sintetica descrizione, si veda Varesi, 1999). Gli ex-Uffici di collocamento sono stati ridenominati Centri per l'impiego e ne sono state ancora una volta definite le competenze, insistendo in particolare sulle funzioni di incontro di domanda e offerta di lavoro. Nell'intervallo temporale cui fanno riferimento i dati analizzati in questo lavoro, gli ex-Uffici di collocamento erano denominati Sezioni circoscrizionali per l'impiego e le loro funzioni erano regolamentate dalla normativa descritta sinteticamente in Bassi, Gambuzza e Rasera (1999).

² Esso è stato realizzato dal gruppo informatico Veneto del Ministero del Lavoro. Dal 1996 il Ministero del Lavoro ha affidato all'Insiel il compito di rielaborazione del programma (Netlabor 3) e, più in generale, ha approvato un progetto complessivo per la predisposizione del Sistema Informativo Lavoro. L'installazione della nuova versione del *software* è iniziata a gennaio 2001 presso alcuni Centri per l'impiego pilota.

partita IVA delle aziende (per una descrizione dettagliata si veda Bassi, Gambuzza e Rasera, 1999).

Per quanto riguarda i lavoratori, le informazioni raccolte riguardano innanzitutto i soggetti che si offrono esplicitamente sul mercato del lavoro locale (ovvero quello definito dall'ambito territoriale afferente alla singola Scica). Questi soggetti alimentano l'archivio degli "iscritti", di essi si registrano le caratteristiche anagrafiche, lo stato attuale rispetto al mercato del lavoro, alcune caratteristiche individuali specifiche quali titoli di studio, qualifiche e competenze professionali, posizioni rispetto a liste particolari come quella di mobilità. La storia lavorativa di questi soggetti è aggiornata in base al flusso di comunicazioni da parte delle aziende che giunge agli uffici circoscrizionali. Queste ultime sono tenute a comunicare alla Scica di riferimento, entro cinque giorni dalla modifica di una posizione di lavoro, il nominativo del lavoratore, la data della modifica, la tipologia contrattuale e la qualifica. Ciò consente di seguire la storia lavorativa degli iscritti in maniera piuttosto esaustiva, almeno con riferimento al lavoro alle dipendenze nel settore privato.

Accanto a questi, che costituiscono il nucleo fondamentale di ciascuna Sezione circoscrizionale, transitano attraverso ciascuna Scica quei lavoratori, non iscritti e non residenti, "movimentati" da aziende che ricadono nel territorio di riferimento della circoscrizione; di questi l'informazione registrata è limitata alle caratteristiche anagrafiche.

Per quanto riguarda le aziende, l'organizzazione della base di dati prevede la costituzione di un archivio unico nel quale sono comprese sia le imprese (a livello di singola unità locale) localizzate nel territorio di pertinenza di ciascuna sezione, sia quelle ricadenti in altre Scica. Solo per le aziende interne è prevista la raccolta di un ventaglio più ampio di informazioni. La modalità principale di alimentazione dell'archivio imprese è rappresentata dalle comunicazioni che esse sono tenute ad effettuare ogniqualvolta modificano una posizione di lavoro dei propri dipendenti. La comunicazione è accompagnata da informazioni anagrafiche, dall'indicazione del settore di attività economica e del contratto collettivo nazionale di lavoro (ccnl) principale applicato.

Questa disponibilità di informazioni individuali su lavoratori ed aziende apre la strada a percorsi di ricerca di particolare rilievo in relazione a:

- le storie lavorative individuali, esplorando i tempi e i modi delle prestazioni rese dai soggetti come dipendenti del settore privato; i percorsi di inserimento professionale; la durata della disoccupazione esplicita;
- le storie aziendali, seguendo le dinamiche occupazionali e le modalità di utilizzo della forza lavoro con riferimento ai diversi settori produttivi;
- il ricorso agli strumenti di politica del lavoro: dai contratti agevolati (Cfl e apprendistato), ai piani di inserimento professionale, ai lavori socialmente utili, alla mobilità.

Con riferimento a questi diversi nuclei tematici diviene possibile incrociare un ampio insieme di informazioni sui lavoratori (di tipo socio-anagrafico e curriculare), sulle tipologie contrattuali, sulla mobilità territoriale, sulle relazioni tra occupazione e disoccupazione, sui motivi di cessazione dei rapporti di lavoro.

Le peculiarità della base di dati derivano principalmente dalla notevole quantità di dati integrati sui lavoratori e le aziende con le quali questi hanno rapporti (Hamermesh, 1999) e dal fatto che tali informazioni vengono registrate a tempo continuo.

Le carenze strutturali di Netlabor sono legate innanzitutto alla parzialità del suo dominio. Con riferimento alle informazioni sull'occupazione, non sono osservate le diverse forme di lavoro autonomo e larga parte del pubblico impiego; con riferimento alle informazioni sulla disoccupazione, l'osservazione è estesa ad una platea ampia di persone disponibili al lavoro e in parte risulta viziata da meccanismi istituzionali che rendono appetibile la condizione di iscritto al collocamento anche per finalità diverse dalla ricerca di un impiego.

Un secondo nucleo di problemi deriva dalla forte impronta amministrativa del sistema. Questo è un aspetto che condiziona pesantemente i contenuti delle classificazioni utilizzate, le gerarchie delle rilevanze attribuite alle informazioni raccolte, la loro mutabilità nel tempo a seguito del sopraggiungere di nuovi *input* legislativi. Ciononostante, la qualità dei dati è stata giudicata complessivamente buona in uno studio pilota condotto sulle informazioni raccolte presso alcune Scica della regione Veneto (Bassi, Gambuzza e Rasera, 2000).

Bisogna segnalare, infine, la grossa difficoltà, allo stato attuale, di collegare ed integrare le informazioni raccolte nei diversi uffici; è possibile e fruttuosa un'integrazione a livello regionale, non lo è ancora a livello nazionale. Netlabor si rivela comunque uno strumento eccellente per l'analisi del mercato del lavoro, in particolare a livello locale, come mostrano le analisi riportate nel seguito. Data la complessità e la forte differenziazione territoriale del mercato del lavoro Italiano, nel nostro Paese analisi mirate per diverse aree sono indispensabili per comprendere i meccanismi di domanda ed offerta di lavoro e per pianificare interventi di politica economica (Trivellato e Pascarella, 1996)

In questo lavoro, si presenta un esempio utilizzo delle informazioni raccolte presso gli ex Uffici di collocamento per comprendere le dinamiche dei mercati locali del lavoro. Si presentano alcune analisi preliminari a riguardo di un tema che sta sollevando un discreto dibattito in Italia, e non solo, (si veda, per esempio, European Commission, 1997): l'utilizzo da parte delle imprese di forme d'assunzione alternative al contratto a tempo indeterminato (tempo determinato, apprendistato, ecc.).

Il recente aumento del lavoro temporaneo in Italia è giudicato da alcuni esperti come un segnale di una positiva tendenza del mercato del lavoro verso la flessibilità, da altri, come un preoccupante sintomo di debolezza del sistema produttivo. In questo scritto, si cerca di spiegare quali siano i meccanismi che spingono le aziende a preferire diverse forme di contratti di assunzione; specificatamente, si esplorano le eventuali relazioni con il settore di attività economica e la dinamica occupazionale dell'azienda. Le analisi sono state condotte su dati raccolti in sei Scica del Veneto dal 1995 al 1997.

3. Il lavoro temporaneo in Italia

Nel 1994 il numero complessivo di lavoratori dipendenti in Italia era di 14,362 milioni, nel 1998 era di 14,458 milioni, pari ad un aumento relativo del 7%. Nello stesso periodo, il numero di lavoratori temporanei è aumentato da 977.000 unità a 1,288 milioni (31,8%). Quest'aumento del lavoro temporaneo osservato in Italia segue una tendenza generale nei Paesi Europei: nel 1997 la massima diffusione del lavoro temporaneo si è osservata in Spagna, circa un terzo dell'occupazione totale; seguono i Paesi Scandinavi (Finlandia e Svezia), la Francia, l'Olanda e il Portogallo con percentuali tra 10 e 15. L'Italia

è nel gruppo di coda, insieme al Regno Unito, Irlanda, Austria e Belgio, con percentuali di lavoratori temporanei tra il 5 e il 10.

Nel Veneto, dal 1994 al 1998, il lavoro temporaneo è aumentato del 20,8% (da 77.000 a 93.000 unità), a fronte di un aumento complessivo degli occupati nel settore dipendente solo del 6% (da 1,246 milioni). La relativa bassa incidenza dell'occupazione temporanea in Veneto può essere spiegata dal fatto che questa è l'unica area regionale dove nel periodo osservato è cresciuta anche l'occupazione non temporanea in misura superiore che nel resto del Paese. La Tabella 1 contiene alcune cifre sul lavoro temporaneo in Veneto e in Italia, disaggregate per anno di riferimento e per settore di attività economica in cui il lavoratore viene impiegato (per una trattazione puntuale della diffusione in particolare del lavoro a tempo determinato nel Veneto, si veda Accornero *et al.*, 2000).

Una prima evidenza che emerge dai dati contenuti nella Tabella 1 è che negli ultimi anni in Italia il lavoro a tempo indeterminato è stato sostituito da lavoro a termine. Le posizioni di lavoro a termine sono diminuite nel settore agricolo, parallelamente ad una diminuzione dell'occupazione complessiva, (l'agricoltura è il settore in cui tradizionalmente si impiegano lavoratori con contratti a termine); sono aumentate del 43% nel settore dell'industria, nonostante la diminuzione dell'occupazione complessiva; sono aumentate del 40% negli altri settori, nei quali si è registrato un aumento anche dell'occupazione totale. Un'altra evidenza importante per l'Italia, che non appare direttamente dai dati contenuti nella tabella, è che la persistenza degli occupati nella propria condizione (ma non necessariamente nello stesso settore né nella medesima azienda) a rilevazioni distanziate di un anno risulta pari al 94,2% (Isfol, 1998). La crescita delle assunzioni di carattere temporaneo può significare quindi sia un livello elevato di rotazione della quota rimanente, sia una preferenza sempre più forte delle aziende per modalità di assunzione flessibili, da stabilizzare dopo un convincente periodo di prova.

Tabella 1. Lavoratori dipendenti: totali e temporanei per anno e settore di attività economica (x 1000), Veneto e Italia, 1994-1998

	AGRICOLTURA		INDUSTRIA		ALTRI		TUTTI	
	Totali	Temporanei	Totali	Temporanei	Totali	Temporanei	Totali	Temporanei
1994								
Veneto	22	5	597	27	628	46	1.246	77
Italia	575	183	5.403	276	8.384	518	14.362	977
1996								
Veneto	25	4	620	29	657	50	1.301	83
Italia	523	173	5.256	309	8.523	582	14.301	1.064
1998								
Veneto	24	3	650	33	649	57	1.323	93
Italia	497	170	5.252	394	8.709	724	14.458	1.288

Fonte: ISTAT Rilevazione Trimestrale delle Forze di Lavoro (RTFL)

Le evidenze descritte sopra hanno stimolato le analisi presentate in questo lavoro. In particolare, si sono iniziate ad esplorare le relazioni esistenti tra l'uso dei diversi contratti di assunzione e le caratteristiche delle imprese (principalmente il settore di attività economica e la dinamica occupazionale).

Gli aspetti che si intendono approfondire sono i seguenti:

- (i) se i contratti temporanei continuano ad essere impiegati in settori di attività economica che tradizionalmente ne fanno uso (principalmente a produzione stagionale) o se si stiano diffondendo in modo trasversale ai settori e alle dimensioni aziendali;
- (ii) se i contratti a tempo determinato siano una necessità per alcune imprese, per esempio per quelle in condizioni di difficoltà, o se piuttosto una scelta, ad esempio per provare nuovi lavoratori prima di assumerli definitivamente e/o per aggirare le complicazioni burocratiche legate nel nostro Paese al licenziamento di lavoratori.

4. Il lavoro temporaneo: diffusione e impatto

Le nostre analisi si riferiscono ad uno studio di caso. Si sono selezionati i dati raccolti in sei Scica del Veneto dal 1995 al 1997. I sei uffici sono stati scelti perché dispongono di archivi soddisfacenti per qualità e lunghezza temporale, in grado di coprire un periodo breve ma comunque tale da permettere qualche verifica sulle tendenze in atto. Le sei Scica, inoltre, possono essere considerate un campione ragionevolmente rappresentativo dell'intera realtà produttiva regionale. Esse infatti comprendono: due sistemi locali "forti" della Pedemontana Trevigiana (Conegliano e Montebelluna); un sistema locale di elevata rilevanza turistica oltreché industriale (Calalzo); una realtà urbana di modesta dimensione (Belluno); un sistema locale con un'elevata presenza di agricoltura (San Bonifacio) e un sistema locale inserito nell'area di tipo metropolitano che caratterizza il cuore del Veneto (Mirano).

La Tabella 2 contiene alcuni indicatori sul mercato del lavoro in Veneto e in Italia. Da queste cifre è evidente che la situazione occupazionale è nella nostra regione decisamente migliore che nel resto del Paese (i tassi di occupazione sono di circa sei punti percentuali più alti, mentre i tassi di disoccupazione sono circa la metà) e ciò è naturalmente legato ad un sistema produttivo più florido.

Tabella 2. Indicatori del mercato del lavoro: Veneto e Italia, 1994-1998 (medie annuali)

	1994	1996	1998		1994	1996	1998
VENETO				ITALIA			
Popolazione 15-70 (x1000)	3.364	3.377	3.384	Popolazione 15-70 (x1000)	42.578	42.703	42.711
Forza Lavoro (x1000)	1.904	1.933	1.952	Forza Lavoro (x1000)	22.680	22.851	23.034
Tasso di occupazione	53,1	54,0	54,7	Tasso di occupazione	47,3	47,0	47,3
Tasso di disoccupazione	6,3	5,6	5,2	Tasso di disoccupazione	11,3	12,1	12,3

Fonte: ISTAT e Ministero del Lavoro

Nell'area considerata, nel periodo di riferimento, sono state fatte più di 156.000 assunzioni. La distribuzione di queste assunzioni per tipo di contratto (Tabella 3) mostra che 63.170 (40.4%) di esse è a tempo determinato e che la percentuale di assunzioni a tempo indeterminato è addirittura leggermente più bassa (39,8%, corrispondente a 62.122 unità). Sommando ai lavori con contratto a tempo determinato gli apprendistati (19.030) e i

contratti di formazione e lavoro³ (CFL), più del 60% delle assunzioni del periodo riguardano rapporti di lavoro a termine.

Tabella 3. Assunzioni per tipo di contratto e settore di attività economica, area selezionata, 1995-1997

	TEMPO IND.	TEMPO DET.	APPREND.	CFL	TOTALE	
Agricoltura	3.138	13.368	749	488	17.743	11,4
Ind. Leggera e altre	11.023	7.274	4.139	2.626	25.062	16,0
Ind. Meccanica	15.212	14.148	5.670	3.747	38.777	24,8
Costruzioni	6.815	3.071	2.002	1.005	12.893	8,3
Commercio	7.340	6.125	2.501	1.510	17.476	11,2
Servizi	6.999	3.601	1.093	1.217	12.910	8,3
P.A.⁴ e altro	4.358	6.438	900	598	12.294	7,8
Turismo	7.237	9.145	1.976	641	18.999	12,2
Tutti	62.122	63.170	19.030	11.832	156.154	100
%	39,8	40,4	12,2	7,6	100	

Il settore agricolo e quello turistico utilizzano principalmente lavoratori temporanei (rispettivamente per l'82% e il 62% dei flussi complessivi), ed in particolare tendono ad assumerli con contratto a tempo determinato. Questa pratica consolidata è primariamente dovuta alla forte componente stagionale del ciclo produttivo in questi settori. Anche nel settore del commercio si registra una elevata proporzione di posti di lavoro a termine (58%), che comprende una discreta quota di contratti di apprendistato. Nel settore delle costruzioni il 51% degli impieghi è temporaneo. Nel settore industriale, la proporzione di lavori a termine più elevata si registra nella divisione meccanica (61%), mentre nelle restanti è intorno al 56%; in generale nell'Industria vi è una discreta proporzione di lavoratori assunti con contratto di apprendistato e di formazione e lavoro. L'utilizzo del contratto a tempo determinato è invece una pratica piuttosto recente per questo settore che merita ulteriore attenzione.

Al fine di comprendere i meccanismi di scelta da parte delle imprese delle diverse forme di assunzione previste dalla legislazione italiana, è sembrato utile analizzare congiuntamente le caratteristiche delle imprese stesse, principalmente il loro settore di attività economica e la loro dimensione, e la frequenza con cui esse hanno utilizzato le varie forme contrattuali. L'assunzione di base del lavoro è che imprese all'interno dello stesso settore di attività economica organizzino la produzione in maniera simile, debbano rispondere a simili condizioni di mercato e siano dunque soggetti ai medesimi *shocks* specifici di settore.

³ I contratti di formazione e lavoro sono stati introdotti in Italia nel 1984. Essi sono applicabili a giovani di età compresa tra 16 e 32 anni ed hanno una durata massima di 24 mesi. Nelle intenzioni del legislatore, essi hanno il duplice scopo di integrare i giovani nel mercato del lavoro (con uno sconto del 25% alle imprese sulle imposte sui salari) e di facilitare la transizione scuola-lavoro. L'apprendistato ha una regolamentazione sua propria e riguarda giovani tra 16 e 24 anni.

⁴ L'universo di assunzioni della P.A. qui considerato è limitato alle qualifiche, categorie o ruoli professionali, per i quali, essendo sufficiente il titolo di studio di scuola dell'obbligo, l'assunzione viene realizzata attingendo da un'apposita graduatoria formata presso le Sezioni di collocamento.

Tabella 4. Imprese per frequenza nell'uso delle forme contrattuali e attività economica, area campionata, 1995-1997 (1=Non uso, 2=meno di 20 assunzioni, 3=uso marginale, 4=uso intenso, 5=uso specialistico)

	TEMPO INDETERMINATO					TEMPO DETERMINATO					TOT
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Agricoltura	384	514	58	35	13	424	463	18	33	66	1004
Ind. Leggera e altre	545	1717	84	157	50	1491	797	103	138	24	2553
Ind. Meccanica	613	1866	117	250	63	1654	855	170	191	39	2909
Costruzioni	453	1328	30	45	42	1384	419	46	31	18	1898
Commercio	731	1685	46	72	27	1704	718	56	49	34	2561
Servizi	48	1439	32	47	42	1383	565	44	32	23	2047
P.A. e altro	474	1000	45	36	18	927	545	18	35	48	1573
Turismo	399	1229	61	49	57	1148	492	43	35	77	1795
	APPRENDISTATO					CFL					
Agricoltura	766	201	25	12	0	822	141	37	4	0	1004
Ind. Leggera e altre	1360	998	131	64	0	1744	663	112	34	0	2553
Ind. Meccanica	1423	1170	211	103	2	1972	738	150	47	2	2909
Costruzioni	1132	685	53	28	0	1411	443	30	14	0	1898
Commercio	1645	817	67	31	1	1907	586	51	17	0	2561
Servizi	1616	388	29	14	0	1577	424	30	15	1	2047
P.A. e altro	1226	321	14	10	2	1329	227	13	4	0	1573
Turismo	1107	575	96	15	2	1516	239	32	8	0	1795

Ciascuna impresa del nostro campione è stata classificata secondo la frequenza d'uso delle quattro forme contrattuali possibili (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e CFL) osservata nel periodo di riferimento (Tabella 4). Per ciascun tipo di contratto si è usata una variabile con quattro categorie. Con riferimento, ad esempio, all'uso di contratti a tempo determinato, si sono assegnate alla categoria 1 le imprese che non ne hanno mai stipulati nel periodo di riferimento. La categoria 2 contiene le imprese che, nell'arco di tempo considerato, hanno assunto complessivamente meno di 20 lavoratori, ma almeno uno di questi con contratto a tempo determinato; in questo gruppo si isolano imprese con comportamenti anche fortemente differenziati tra di loro; vi si trovano infatti sia quelle che assumono esclusivamente a tempo determinato, sia quelle che hanno usato questa forma contrattuale un'unica volta nel triennio; tutte però hanno avuto una movimentazione ridotta, che rende abbastanza difficile interpretare le reali strategie nella gestione della forza lavoro. La categoria 3 comprende le imprese che fanno un uso definito "marginale" dei contratti a tempo determinato, ovvero per meno del 25% delle loro assunzioni totali. La categoria 4 comprende le aziende con uso definito "specialistico": tra il 25% e il 75% dei contratti complessivi sono a tempo determinato. Nel gruppo 5, infine, vi sono le imprese che assumono più del 75% delle volte a tempo determinato (uso definito "specialistico").

Solamente $\frac{1}{4}$ delle imprese dell'area osservata non ha assunto lavoratori a tempo indeterminato durante il triennio considerato, questa proporzione, inoltre, è abbastanza costante in tutti i settori di attività economica. Le imprese che non sono in grado di offrire opportunità di lavoro a tempo indeterminato mostrano, in generale, livelli piuttosto bassi di assunzione di forza lavoro: più del 94% di esse ha stipulato meno di 10 contratti di assunzione nel periodo di riferimento (metà di esse ne ha stipulato addirittura solamente uno nei tre anni). Nel restante 75% delle aziende, anche quelle che hanno assunto pochi

lavoratori, hanno comunque utilizzato almeno qualche volta il contratto a tempo indeterminato. Questi dati confermano il fatto che l'uso dei contratti a tempo indeterminato è pratica che è diventata tradizione.

La percentuale di imprese che non ha mai usato il contratto a tempo determinato è piuttosto alta (62%), d'altra parte, queste aziende sono responsabili solo del 25% delle assunzioni totali. Dalla tabella 4 si vede che in quasi tutti i settori di attività economica si fa un modesto uso di questa forma contrattuale, mentre l'uso intenso e specialistico sono legati ai settori con produzione caratterizzata da andamento stagionale.

L'apprendistato e i contratti di formazione e lavoro sembrano essere usati invece in modo più mirato e sono decisamente più presenti in alcuni settori specifici (principalmente nelle divisioni industriali).

L'impressione complessiva, guardando alle cifre contenute nella tabella 4, è che vi sia un legame tra settore economico e frequenza nell'uso delle diverse forme contrattuali. Da altre analisi esplorative, come menzionato più sopra, è emerso che anche le dimensioni aziendali e/o i livelli di reclutamento della manodopera giocano un ruolo importante nella scelta della forma contrattuale da stipulare al momento dell'assunzione. Allo scopo di identificare le relazioni esistenti tra questi tre fenomeni (uso dei contratti, settore di attività economica, dinamica aziendale) sono state condotte sui dati alcuni analisi delle corrispondenze multiple⁵.

La dinamica aziendale è stata riassunta in tre categorie: le imprese sono state classificate come "in crescita" se nel periodo di riferimento hanno fatto registrare un incremento di forza lavoro (53% del campione); "in diminuzione" se hanno avuto una diminuzione di personale (18%); "stabili", se le loro risorse umane sono rimaste immutate nel numero (29%).

Poiché nella base di dati a nostra disposizione l'informazione sulla dimensione aziendale non è totalmente affidabile, si è usata come sua *proxy* la dimensione del flusso di posizioni lavorative (*job flows*). Si sono considerate di piccole dimensioni le imprese con meno di 15 movimenti nel triennio.

Con riferimento all'uso dei contratti a tempo determinato, le prime due dimensioni individuate con l'analisi delle corrispondenze, che spiegano il 98% dell'inerzia totale, mettono in evidenza i risultati seguenti:

- L'agricoltura, la Pubblica Amministrazione e il turismo sono settori sostanzialmente stabili, nei quali l'avvicinarsi dei lavoratori è spiegabile con l'andamento stagionale del processo produttivo. Le aziende agricole sono decisamente specializzate nell'uso di questa forma contrattuale, com'era abbastanza ovvio attendersi. Gli altri due settori impiegano una discreta proporzione di lavoratori a tempo determinato.
- Costruzioni e commercio sono anch'essi sostanzialmente settori stabili; non tanto per un avvicinarsi di lavoratori, quanto piuttosto per un basso livello delle assunzioni complessive. Le aziende in questi settori generalmente non ricorrono al tempo determinato.

⁵ Per ognuna delle quattro forme contrattuali si è condotta un'analisi delle corrispondenze multiple volta a individuare le relazioni tra le tre variabili considerate.

- Nei servizi osserviamo una proporzione decisamente elevata di imprese in crescita, nonostante ciò, il tempo determinato non è usato per le assunzioni, ma si preferiscono altre forme contrattuali.
- Il settore industriale è decisamente peculiare in questo contesto. Si vedono marcate differenze di comportamento tra le imprese appartenenti alla divisione meccanica e le altre. Nel settore meccanico si ha la più alta proporzione di imprese in crescita e una buona percentuale di esse usa in modo intenso i contratti a tempo determinato; questa evidenza è una novità nel comportamento delle industrie meccaniche italiane. Anche nelle altre divisioni industriali il contratto a tempo determinato è largamente impiegato, nonostante che ci sia invece la più alta percentuale di imprese in diminuzione. Pare quindi che in contratti a tempo determinato siano entrati recentemente nella pratica delle imprese industriali italiane, e con un duplice scopo: aumentare la forza lavoro nella divisione meccanica e probabilmente per “provare” nuovi lavoratori da assumere in seguito a tempo indeterminato; per contenere invece la forza lavoro e probabilmente per sostituire lavoratori permanenti nelle divisioni in più in difficoltà.

In generale dunque, l'uso dei contratti a tempo determinato, benché sembri piuttosto legato al settore di attività economica dell'azienda, non può però essere esaustivamente spiegato senza tenere anche in considerazione la dinamica aziendale. Ciò è anche confermato dai risultati ottenuti stimando un modello di tipo logit multinomiale in cui la proporzione di contratti a tempo determinato sul totale delle assunzioni è trattata come variabile dipendente dal settore di attività economica e dalla dinamica aziendale: l'unico modello che si adatta ai dati è quello saturo, il che significa che le interazioni tra i tre fenomeni sono tutte significative.

Nel caso dei contratti di formazione e lavoro, la sola prima dimensione individuata con l'analisi delle corrispondenze spiega il 90% dell'inerzia complessiva. La rappresentazione dei punti nel piano cartesiano bidimensionale mostra un ordinamento dei settori di attività economica dal turismo, agricoltura e Pubblica Amministrazione (nei quali questo tipo di contratto non è usato) a settori che solo raramente utilizzano questa forma di assunzione (costruzioni, commercio e servizi) a quelli che invece ne fanno un uso intenso (industria). In questo caso, i settori che non usano i CFL o che ne fanno un uso solamente marginale sono anche quelli in cui nel periodo di riferimento non si è registrato un aumento significativo di personale – con la sola eccezione delle divisioni non meccaniche dell'industria –; questo risultato è anche confermato dal fatto che il modello logit multinomiale con interazioni a tre variabili nulle si adatta bene ai dati. Questa evidenza induce a chiedersi se i contratti di formazione e lavoro siano impiegati per motivi di tipo “strutturale”, ovvero legati al settore di attività economica in cui si muove l'impresa, indipendentemente dalle sue condizioni, oppure se invece il suo uso non sia legato a fasi di crescita dell'impresa stessa. Una risposta ragionevole a questo quesito, sostenuta anche dal fatto che un'alta percentuale di assunzioni avviate come CFL viene poi trasformata in impieghi a tempo indeterminato, è che questa forma contrattuale viene scelta da imprese nelle quali i costi di formazione della forza lavoro sono piuttosto alti, allo scopo di preparare lavoratori da inserire poi stabilmente nel proprio organico.

Anche nel caso dei contratti di apprendistato, la prima dimensione individuata dall'analisi delle corrispondenze spiega una percentuale piuttosto alta dell'inerzia totale (85%). In generale, la relazione tra l'uso dell'apprendistato e il settore di attività economica

dell'impresa prevale su quella tra uso della forma contrattuale e dinamica aziendale (risultato confermato anche dalle stime ottenute con il modello logit multinomiale), nonostante che entrambi i fattori debbano essere considerati per poter spiegare esaurientemente il comportamento delle imprese nella stipula di questo tipo di contratto. I settori che non impiegano apprendisti sono l'agricoltura, i servizi e la Pubblica Amministrazione. Le imprese che invece vi fanno maggiormente ricorso sono quelle della divisione meccanica dell'Industria; le altre divisioni del settore industriale e i restanti settori di attività economica solo raramente fanno ricorso ad apprendisti. In generale, le imprese di piccole dimensioni nel settore industriale preferiscono assumere con contratto di apprendistato piuttosto che a tempo determinato, mentre le imprese di dimensioni maggiori preferiscono offrire posti di lavoro a tempo determinato. Questa tendenza è ancora più marcata nelle aziende dell'Industria meccanica e conferma il sospetto che nel nostro Paese l'apprendistato non è solo usato come strumento per insegnare a giovani lavoratori una professione, ma anche per far fronte all'andamento stagionale della domanda di beni e servizi e della conseguente attività produttiva. Anche il settore turistico, ad esempio, settore tipicamente a produzione stagionale, assume una discreta percentuale di apprendisti. La ragione di questo comportamento sta nel basso costo a carico del datore di lavoro associato alla stipula di contratti di apprendistato rispetto a quelli a tempo determinato; un contratto di apprendistato, inoltre, può essere interrotto in qualunque momento ed il lavoratore può eventualmente completare il periodo di formazione per ottenere la qualifica professionale presso qualche altra azienda (sull'impiego di contratti di apprendistato in particolare per l'ingresso di giovani nel mercato del lavoro, si veda anche Bassi, Gambuzza, Rasera e Rettore, 2000).

Da ultimo, come già accennato, l'assunzione a tempo indeterminato è piuttosto diffusa nel nostro Paese, anche per ragioni di "tradizione". In questo caso, l'analisi delle corrispondenze ha messo in evidenza che la dimensione che spiega maggiormente il ricorso alla forma contrattuale è la dinamica aziendale. In tutti i settori di attività economica, tranne che nel settore agricolo, che tradizionalmente ricorre all'impiego del tempo determinato, la frequenza della stipula di contratti a tempo indeterminato è proporzionale al numero delle assunzioni complessive. Nel settore pubblico si osserva un comportamento piuttosto atipico dovuto al fatto che solo una piccola quota di dipendenti (tipicamente gli addetti a mansioni di bassa qualifica) viene assunta dalle liste degli Uffici di Collocamento; questi lavoratori sono generalmente impiegati in lavori temporanei.

5. Considerazioni conclusive

Il lavoro necessita di alcune considerazioni conclusive che si articolano in due direzioni: (i) a proposito delle potenzialità della base di dati utilizzata per le analisi e (ii) con riferimento alle evidenze emerse a proposito del problema studiato, ovvero dell'utilizzo delle diverse forme contrattuali per l'assunzione previste dalla legislazione italiana da parte delle imprese.

Le analisi presentate nei paragrafi precedenti costituiscono un esempio di utilizzo dei dati raccolti presso gli Uffici di Collocamento allo scopo di analizzare i mercati del lavoro locale. L'analisi dei mercati del lavoro locali ha assunto recentemente le

caratteristiche di un ambito di ricerca autonomo al quale i disegnatori di politiche economiche fanno esplicito riferimento. Analisi economiche dettagliate e mirate sono infatti particolarmente necessarie nel nostro Paese allo scopo di evidenziare le peculiarità di ciascun mercato locale.

Le caratteristiche principali della base di dati utilizzata in questo lavoro è la notevole quantità di informazioni in essa contenuta, l'aggiornamento continuo di tali informazioni e la possibilità di integrare dati sui lavoratori con dati sulle aziende con le quali essi hanno rapporti di lavoro. Quest'ultimo aspetto, ovvero l'integrabilità tra informazioni su individui, imprese e posizioni lavorative occupate, non è stato esplicitamente sfruttato nelle analisi presentate più sopra, sarà ambito di sviluppo futuro dal momento che è evidente che una più approfondita comprensione dei comportamenti aziendali nella gestione delle risorse umane può sicuramente derivare dall'analisi delle caratteristiche (demografiche e non solo) della sua forza lavoro.

In generale in Italia, come in molti altri Paesi europei con tassi di disoccupazione piuttosto elevati (Francia, Spagna e Svezia), negli ultimi anni, il lavoro temporaneo ha sostituito il lavoro a tempo indeterminato (OECD, 1996). Questa tendenza in Italia si è sviluppata in modo diverso nei diversi settori di attività economica, così come mostrano i risultati delle nostre analisi. I settori con ciclo produttivo caratterizzato da forti variazioni stagionali (agricoltura, commercio e turismo) continuano ad offrire un'elevata proporzione di posti di lavoro a termine; con, al loro interno, le imprese di dimensioni più piccole che preferiscono l'apprendistato al tempo determinato, per ragioni di contenimento del costo del lavoro. Nell'industria meccanica e nei servizi, settori in espansione, i contratti di tipo temporaneo sono utilizzati insieme a quelli a tempo indeterminato – non in alternativa – allo scopo principale di formazione della forza lavoro. Le imprese nel settore dei servizi sembrano preferire i contratti di formazione e lavoro al tempo determinato e, in linea generale, non presentano elevati livelli di rotazione dei lavoratori (forse a causa di alti costi per la formazione?). Nelle divisioni non meccaniche dell'industria sembra invece osservarsi il tipico caso di lavoro temporaneo che sostituisce quello permanente a causa del fatto che molte imprese si trovano in situazioni in cui è necessaria una riduzione del personale.

L'analisi del *turnover* dei lavoratori dovrebbe poter fornire ulteriori informazioni preziose per lo studio della scelta da parte delle imprese delle diverse forme di assunzione (si veda, Agenzia per l'impiego, 2000), ed è quindi argomento prioritario nella nostra agenda di prossimo lavoro. Alcune semplici misure di flussi di lavoratori confermano comunque quanto scritto nei paragrafi precedenti: i settori con produzione stagionale mostrano alti livelli di avvicendamento tra i lavoratori; nel settore industriale, viceversa la proporzione di lavoratori che vengono assunti e successivamente licenziati nel periodo di riferimento è decisamente più bassa: le assunzioni riguardano piuttosto nuovi lavoratori chiamati a sostituirne altri che lasciano definitivamente l'impresa.

Come ultima nota, vale la pena mettere in evidenza il fatto che le evidenze emerse sul comportamento delle imprese nel ricorso alle diverse forma contrattuali risultano sensate e coerenti con quanto pubblicato nell'ambito della vasta letteratura sui flussi di lavoratori (si veda, ad esempio, Bingley and Westgaard-Nielsen, 1998); ciò è, a nostro avviso, un ulteriore punto a favore della buona qualità e dell'affidabilità delle informazioni contenute nella base di dati Netlabor.

Bibliografia

- Accornero A., Anastasia B., Gualmini E., Gambuzza M., Rasera M. (2000) *Solo una grande giostra? La diffusione del lavoro a tempo determinato*, Agenzia per l'impiego del Vento (a cura di), Milano, Franco Angeli.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (1999) *Il sistema informatizzato Netlabor. Caratteristiche di una nuova fonte sul mercato del lavoro*, Working Paper n.10, Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi, Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (2000) *Struttura e qualità delle informazioni del sistema informatizzato Netlabor. Una verifica sui dati delle Scica di Treviso e Belluno*, Working Paper n.19, Lavoro e disoccupazione: questioni di misura e di analisi, Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Padova.
- Bassi F., Gambuzza M., Rasera M. (2000) "I giovani nel mercato del lavoro delle province di Belluno e Treviso: le caratteristiche di un ingresso precoce", in Veneto Lavoro (a cura di) *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche*, pp. 192-209, Milano, Franco Angeli.
- Bingley P., Westegaard-Nielsen N. (1998) Establishment tenure and worker turnover, International Symposium on Linked Employer-Employee Data, May 21-22, 1998, Arlington, CD.
- Del Boca A., Rota P. (1998) How much does hiring and firing costs? Survey evidence from a sample of Italian firms, *Labour*, 12 (3), 427-449.
- European Commission (1997), *Joint Employment Report*, Brussels.
- Hamermesh D.S. (1999) LEEping into the future of labour economics: the research potential of linking employer and employee data, *Labour Economics*, 6, 25-41.
- Isfol (1998), *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, Franco Angeli, Milano.
- OECD (1996) *Employment Outlook*, Paris.
- Trivellato U., Pascarella C. (1996) Il mercato del lavoro: prospettive di stima e di analisi a livello locale, in Istituto Guglielmo Tagliacarne (a cura di), *Statistica e territorio: esperienze e nuovi percorsi di ricerca per l'analisi delle economie locali*, 395-406, Milano, Franco Angeli.
- Varesi P. (1999) L'organizzazione dei sistemi regionali per l'impiego nel dgls 469/97 e nella legislazione regionale: Il caso del Veneto, in *Il mercato del lavoro del Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 1999*, Agenzia per l'impiego del Veneto (a cura di), 313-324, Milano, Franco Angeli.

**Firms and employment contracts: preliminary analyses from Netlabor,
an integrated database on the Italian Labour Force and enterprises**

SUMMARY

In Italy, each person wishing to be employed in the private sector has to join a list at a local labour exchange office. Registration in the lists gives rise to the collection of workers' demographic characteristics, educational background, professional expertise. Workers' labour history is then followed over time. Private enterprises have to communicate, to their reference exchange labour office, any employment and any modification of employer-employee relations, together with information on demographic characteristics, economic activity, types of contracts used, employed personnel. Each worker and each enterprise are identified by a unique code. This builds up an employer-employee-jobs linked database containing detailed information continuously updated. The aim of the paper is to describe the potentialities of the database to analyse the Italian labour market, specifically at local level. As an example, some exploratory analyses on different types of employment contracts usage by enterprises, a debated issue currently in Italy, are presented.

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.
19. F. Bassi, M. Gambuzza e M. Rasera, *Struttura e qualità delle informazioni del sistema NETLABOR. Una verifica sui dati delle Scica delle province di Belluno e Treviso*, Marzo 2000.
20. N. Rosati, *Permanent and Temporary Inequality in Italy in the 1980s and 1990s*, Marzo 2000.
21. G. Betti, B. Cheli e A. Lemmi, *Analisi delle dinamiche di povertà e disoccupazione su uno pseudo panel italiano*, Marzo 2000.
22. A. D'Agostino, G. Ghellini e L. Neri, *Modelli statistici per l'analisi dei comportamenti di transizione scuola lavoro*, Marzo 2000.

23. A. Paggiaro e U. Trivellato, *Assessing the effects of the “Mobility List” programme in an Italian region: do (slightly) better data and more flexible models matter?*, Marzo 2000.
24. F. Bassi, M. Gambuzza, M. Rasea e E. Rettore, *L'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro: prime esplorazioni dall'archivio Netlabor*, Giugno 2000.
25. A. D'Agostino, G. Ghellini e L. Neri, *Percorsi di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro*, Giugno 2000.
26. E. Battistin, E. Rettore e U. Trivellato, *Measuring participation at work in the presence of fallible indicators of labour force state*, Giugno 2000.
27. E. Battistin e E. Rettore, *Testing for the presence of a programme effect in a regression discontinuity design with non compliance*, Novembre 2000.
28. A. Ichino, M. Polo e E. Rettore, *Are judges biased by labor market conditions?*, Novembre 2000.
29. N. Rosati, *Further results on inequality in Italy in the 1980s and the 1990s*, Aprile 2001.
30. F. Bassi, M. Gambuzza e M. Rasea, *Imprese e contratti di assunzione: prime analisi da Netlabor*, Novembre 2001.