

Fabrizio Alboni, Furio Camillo, Giorgio Tassinari

**Il dualismo del mercato del lavoro e la  
transizione da lavoro temporaneo a lavoro a  
tempo indeterminato in provincia di Bologna**

Quaderni di Dipartimento

Serie Ricerche 2008, n. 4  
ISSN 1973-9346



ALMA MATER STUDIORUM  
UNIVERSITÀ DI BOLOGNA

Dipartimento di Scienze Statistiche "Paolo Fortunati"

## **1. Introduzione**

La crisi occupazionale che ha afflitto l'Unione Europea nel corso degli anni Novanta ha condotto alla diffusione di tipi di lavoro che non possono essere comparati con il lavoro dipendente a tempo pieno di durata indeterminata, quali il lavoro a tempo parziale, il lavoro dipendente a tempo determinato, il lavoro interinale, i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e molti altri schemi di occupazione non standard, alcuni specificamente rivolti ai giovani come l'apprendistato (OECD 2007). In Italia le riforme del mercato del lavoro realizzate dal 1995 hanno portato ad un sostanziale incremento dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e, più in generale, di quelli con contratti di lavoro di tipo non standard. Allo stesso tempo, l'Italia ha registrato una forte diminuzione del tasso di disoccupazione, con un incremento dei tassi di partecipazione alle forze di lavoro, ma la produttività generica del lavoro è cresciuta molto lentamente in comparazione agli altri paesi europei (OECD 2007).

Vi sono anche evidenze, prosegue il rapporto dell'OECD che una strategia di riforma parziale, che attenua i vincoli all'impiego di contratti a termine mentre non tocca i contratti a tempo indeterminato, possa avere effetti negativi a lungo termine. Infatti, quando la regolazione sui lavoratori a tempo indeterminato rimane stringente, le imprese tendono ad assumere soprattutto lavoratori a tempo determinato e sono molto restii a trasformare questi contratti in rapporti di lavoro permanenti sotto il profilo giuridico. Il lavoro a termine è spesso usato dalle imprese come un meccanismo di flessibilizzazione dell'occupazione rispetto alle fluttuazioni del ciclo economico (Blanchard e Landier, 2001) e potrebbe anche essere utilizzato come strumento per la selezione dei lavoratori da assumere successivamente a tempo indeterminato (Guell e Petrangolo, 2000; Booth et al., 2002). Tutto questo dà luogo a un'aumentata concentrazione del turn-over su specifici gruppi di forze di lavoro che sono sovra-rappresentati nel segmento del lavoro temporaneo, il che implica per questi lavoratori sia alti livelli di insicurezza dell'occupazione e del reddito, sia sotto-investimento in capitale umano che provoca un deterioramento del loro potenziale di produttività ed anche delle condizioni di sicurezza sul posto di lavoro (Booth et al. 2001 e 2002; Guadalupe, 2003).

Il dualismo del mercato del lavoro italiano e il processo di “segregazione” dei lavoratori “atipici” viene inoltre ad essere ulteriormente confermato dall'esame delle matrici elaborate dal CNEL (2007) sul cambiamento della condizione professionale dei lavoratori. Fatto 100 il numero di lavoratori dipendenti a termine nel 2005, risulta che dopo un anno solo il 29 % ricopriva una posizione lavorativa a tempo indeterminato, mentre il restante 65% continuava ad essere occupato in posizioni a termine e circa il 5% risultava disoccupato. Per interpretare

correttamente questo dato è necessario tener presente che circa l'88% dei lavoratori che hanno un contratto di lavoro a termine afferma che “la temporaneità non è una loro scelta volontaria”, a fronte del 55% per l'insieme dei paesi dell'Unione Europea<sup>1</sup>. Con riferimento ai lavoratori autonomi parasubordinati, la probabilità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato risulta assai più bassa, circa del 12%, e ciò può essere ricondotto in parte alla circostanza che una percentuale di questi non aspira né, pertanto, ricerca posizioni di lavoro subordinato<sup>2</sup>. I tempi di transizione dal lavoro a termine o parasubordinato al lavoro a tempo indeterminato costituiscono quindi uno degli snodi fondamentali della situazione attuale del mercato del lavoro in Italia e in Europa, in quanto la transizione al lavoro a tempo indeterminato implica la maggiore stabilizzazione degli individui non solo occupazionale ma anche professionale e, in ultimo, dei progetti di vita (Anastasia e Danilo, 2008).

In sintesi, l'alternativa tra *stepping stones* o *dead ends* che riguarda i lavori temporanei, per riprendere la suggestiva metafora di Booth, sta proprio nella durata della permanenza di un soggetto nello stato di occupato in lavori temporanei. Finora le ricerche sulle transizioni dall'insieme dei lavori temporanei al lavoro a tempo indeterminato si sono basate soprattutto sulle transizioni ad un anno ricavate dall'Indagine Istat sulle Forze di Lavoro (Contini e Trivellato, 2002; Barbieri e Sestito, 2008), che tuttavia abbracciano una durata temporale troppo corta per permettere di giungere a conclusioni sufficientemente affidabili sulle implicazioni dell'occupazione in lavori temporanei sulla carriera lavorativa dei soggetti coinvolti. Le ricerche scientifiche, anche in ambito internazionale, non sono ancora pervenute ad un risposta univoca sulla natura favorevole o sfavorevole dei lavori temporanei in merito alla seguente storia lavorativa dei soggetti coinvolti, anche se si è accumulata una certa evidenza a favore di una maggiore probabilità di ottenere un lavoro a tempo indeterminato se il soggetto ha già avuto esperienze di lavoro temporaneo rispetto a coloro che sono disoccupati (Ichino 2004, Larsson et al. 2004, Barbieri e Sestito 2008; per evidenze di segno opposte si veda Autor e Houseman, 2005).

In questo lavoro faremo ricorso ai dati sugli avviamenti e sulle cessazioni di lavoro registrati presso i Centri Per l'Impiego della Provincia di Bologna e riferiti al triennio dal 2004 al 2006

---

1 Audizione del Presidente dell'Istituto Nazionale di Statistica Luigi Biggeri alla XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato) – Camera dei Deputati, Roma 7 novembre 2006 nell'ambito dell'*Indagine conoscitiva sulle cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro*.

2 Anche il Ministero del Lavoro nel documento *Occupazione e forme di lavoro precario*, (Roma, 13 novembre 2007) ha diffuso stime sul processo di transizione da una forma contrattuale all'altra, utilizzando sia i dati Istat raccolti con l'indagine sulle Forze di Lavoro che i dati INPS costruiti sulla base dell'Archivio Longitudinale Attive e Pensionati. I risultati tratti dalle due fonti sono discordanti, in quanto secondo i dati Istat, considerando il periodo 2005-2006, posto uguale a 100 il numero di lavoratori a termine nel 2005, il 71,0% risultava ancora occupato a termine nel 2006. Al contrario, secondo il dato INPS, la probabilità di permanenza nello stato di lavoratore a termine dopo un anno è pari al 40%.

per calcolare la durata degli avviamenti secondo il tipo di contratto e la probabilità di uscire dallo stato di occupato in un lavoro di tipo temporaneo, facendo ricorso al metodo delle curve di sopravvivenza stimate con il filtro di Kaplan e Maier (Cox e Oates, 1984). Nell'impossibilità di stimare delle matrici di transizione vere e proprie, in quanto la base dati non "copre" tutti gli eventi in uscita, il metodo delle curve di sopravvivenza permette almeno di stimare la "durata" della permanenza in un determinato stato. L'impiego poi dell'archivio dei Centri per l'Impiego della provincia di Bologna ci consente infine di abbracciare un periodo di tempo abbastanza lungo che permette di ottenere stime sufficientemente stabili e non influenzate da specifiche situazioni contingenti. Ovviamente i risultati non sono immediatamente generalizzabili a tutta la situazione italiana, ma rappresentano comunque uno spaccato significativo (viste anche le buone condizioni del mercato del lavoro bolognese) della situazione dei lavoratori temporanei.

## **2. I dati e la struttura delle assunzioni in provincia di Bologna per tipo di contratto ed età'**

Gran parte delle difficoltà che si riscontrano nello studio delle transizioni da lavoro temporaneo a lavoro a tempo indeterminato (così come degli altri fenomeni di tipo dinamico che riguardano il mercato del lavoro) sta nel fatto che non esiste ancora una base di dati amministrativi che copra l'intero universo dell'occupazione, e quindi possiamo avere delle "uscite" dalla base informativa considerata che possono costituire ingressi in altre condizioni non contemplate dalla singola base dati. Nonostante alcune limitazioni, le fonti informative interne alla Provincia di Bologna rappresentano comunque un importante strumento per analizzare la dinamica del mercato del lavoro. La fonte principale è costituita dalle comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione inoltrate dalle imprese ai Centri per l'Impiego (questi dati, quindi, non comprendono, fino al 2006, i movimenti che attengono alle Istituzioni pubbliche ed anche i movimenti riguardanti il lavoro parasubordinato sono coperti, fino al 2006, in modo episodico e marginale<sup>3</sup>).

Una prima immagine della dimensione della diffusione dei contratti di lavoro temporaneo può essere colta dall'esame dei dati riferiti al primo semestre 2007, da cui si evince che solo il 27,9% degli avviamenti ha riguardato posizioni con contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Gli altri tipi di contratto a tempo indeterminato sono quelli di apprendista (7,2% degli avviamenti) e di socio lavoratore di cooperativa (2,9% degli avviamenti), che sono contraddistinti da un certo grado di precarietà. Complessivamente, quindi, gli avviamenti al lavoro con contratti di tipo temporaneo hanno rappresentato più del 60% di tutti gli avviamenti

---

3 A seguito della legge finanziaria per il 2007, tutti gli avviamenti al lavoro, anche per i contratti di tipo parasubordinato e per le assunzioni effettuate dalle Amministrazioni pubbliche, a far data dal gennaio 2007 devono essere obbligatoriamente comunicate ai Centri Provinciali per l'Impiego.

registrati nella provincia di Bologna nella prima metà del 2007. Vista l'alta proporzione di avviamenti con contratti di lavoro temporaneo, è arduo credere che la percentuale di posti di lavoro per i quali l'occupazione temporanea è "oggettivamente" giustificata sia così alta (Cahuc e Postel-Vinay, 2002).

**Tab. 1 - Avviamenti per tipologia di contratto nel primo semestre 2007**

	I semestre 2007	
	Valori assoluti	Valori percentuali
Lavoro dipendente TD	21.449	40,2
Lavoro dipendente TI	14.854	27,9
Apprendistato	3.829	7,2
Interinale	5.560	10,4
Socio di cooperativa	1.564	2,9
Collaborazione coordinata e continuativa	823	1,5
Lavoro a progetto e occasionale	2.823	5,3
Altro	2.397	4,6
Totale	53.299	100,0

Prima di esporre i risultati delle analisi effettuate con il filtro di Kaplan e Meier e' utile esaminare la composizione per età e tipo di contratto degli avviati al lavoro in provincia di Bologna nel corso dei primi sei mesi del 2007, al fine di mettere in evidenza eventuali connessioni tra fase del ciclo di vita dei soggetti interessati all'avviamento e tipo di contratto di lavoro.

Il percorso per età che viene restituito dai dati riferiti alla prima metà del 2007 (Tab. 2) può essere così sintetizzato: il lavoratore tipo entra giovanissimo nel mercato del lavoro con contratti a tempo determinato o di apprendistato, ma abbastanza frequentemente anche come lavoratore parasubordinato, transita nel lavoro a tempo determinato e infine approda (35 anni e più) nel lavoro a tempo indeterminato. Il percorso delineato è ovviamente quello tipico, e trascura l'ampia eterogeneità delle storie lavorative degli individui. Un approfondimento su questo tema è svolto nel paragrafo successivo.

Esaminando più in dettaglio la composizione degli avviati al lavoro secondo la tipologia di contratto e la classe di età, emerge, come era del tutto lecito attendersi che le classi di età più giovani comprendono quasi la metà degli avviati (il 18,7% nella classe da 15 a 24 anni e il 28,5% nella classe da 25 a 34 anni). Non trascurabile è comunque l'apporto delle classi di età centrali (35-54 anni) a cui si riferisce il 37,1% di tutti gli avviamenti. Le assunzioni come

lavoratori dipendenti riguardano soprattutto le classi 35-54 anni.

**Tab. 2 Avviamenti per tipologia di contratto e classe di età, primo semestre 2007**

	Classe di età					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre
Lavoro dipendente TD	34,6	32,9	41,5	43,4	26,5	59,1
Lavoro dipendente TI	11,0	28,2	36,5	37,0	43,1	12,2
Apprendistato	29,1	4,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Interinale	11,4	11,8	10,2	5,1	5,6	0,1
Socio di cooperativa	2,3	3,1	3,7	1,5	1,5	0,1
Collaborazione coordinata e continuativa	0,8	1,6	1,3	4,2	4,2	10,6
Lavoro a progetto e occasionale	3,4	5,7	4,4	15,0	15,0	14,8
Altro	7,4	4,8	2,4	4,1	4,6	3,3
Totale	9.973	20.504	13.170	6618	2.395	639

Fonte: Provincia di Bologna, SILER, Estrazione al 30 giugno 2007

Occorre sottolineare che per nessuna classe di età (salvo quella marginale degli over 65) l'avviamento a tempo indeterminato rappresenta la modalità più frequente (la moda, in termini statistici) delle tipologie contrattuali, anche se la sua incidenza aumenta gradualmente al crescere dell'età. Particolarmente modesta è l'incidenza degli avviamenti di lavoro dipendente a tempo indeterminato nella classe 15-24 anni. Gli avviamenti con contratti di lavoro parasubordinato interessano, sotto il profilo dell'incidenza relativa le classi di età avanzate con oltre 45 anni (in cui il peso di questo tipo di contratti è circa il 20% di tutti gli avviamenti registrati nel primo semestre 2006), mentre la frequenza assoluta insiste sulle classi di età più giovani. L'instabilità del rapporto di lavoro coinvolge quindi tutti gli avviati, e non solo i più giovani. Il lavoro a termine non rappresenta solo il canale temporaneo di inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, ma per molti è una condizione che permane fino all'età adulta.

### **3. Quanto dura un posto di lavoro?**

Dall'esame dei dati di flusso riguardanti gli avviamenti al lavoro emerge con sufficiente chiarezza la caratteristica dualistica che contraddistingue il mercato del lavoro nella provincia di Bologna: ad una quota preponderante di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato si affianca e in un certo modo si contrappone una quota non trascurabile di lavoratori flessibili/precari. Il dato rilevante è che gli eventi di avviamento/cessazione dei rapporti di lavoro si concentrano quasi esclusivamente sul secondo segmento, che viene ad

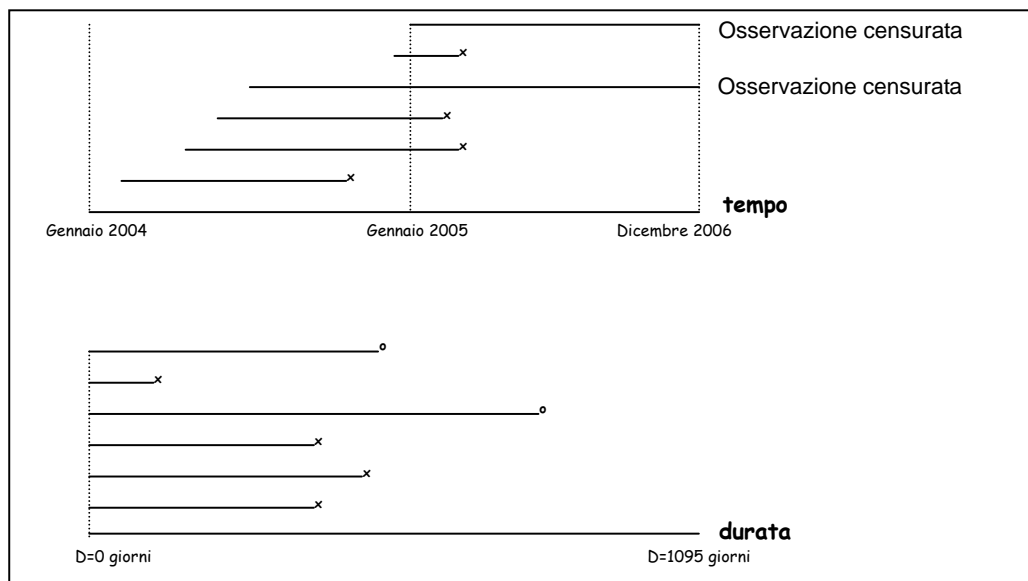
essere contraddistinto da un carattere “intermittente” dell’occupazione, un’alta rotazione degli avviamenti al lavoro, una durata assai esigua dei singoli avviamenti e, infine, una bassa probabilità di transizione dal lavoro dipendente a tempo determinato al lavoro dipendente a tempo indeterminato.

Il tipo di contratto influisce sulla durata dell’occupazione in un determinato posto di lavoro, ovvero sul tempo trascorso tra “avviamento” e “cessazione”?. Ovviamente sì, nel senso che gli avviamenti a tempo indeterminato vengono a cessare soprattutto per cause di tipo economico ed oggettivo, mentre gli avviamenti di tipo flessibile/precario, per loro natura, hanno un termine temporale. Tuttavia è rilevante cercare di misurare quanto si protrae nel tempo un contratto, distinguendo le due diverse tipologie. Tanto più breve sarà la durata dei contratti a tempo determinato, tanto maggiore sarà l’incertezza che si accompagna al proprio stato futuro da parte dei lavoratori interessati, con conseguenze anche sull’accumulazione di capitale umano, sulla produttività del lavoro e sulle condizioni di sicurezza sul posto di lavoro .

Misurare le “durate” degli avviamenti è comunque un esercizio non banale, poiché le probabilità di avviamento e di cessazione dipendono dal trascorrere del tempo e assumono valori diversi a seconda della distanza temporale dall’inizio del fenomeno in oggetto. In questi casi la variabile di interesse è rappresentata dalla durata della permanenza nello stato rilevante di studio (per noi l’occupazione), che, assegnato un periodo di osservazione, può anche verificarsi più volte. Si tratta dunque di analizzare dati che esprimono il tempo intercorso tra un evento origine (per noi l’avviamento) ed un evento terminale (la fine del rapporto), che segna l’uscita di un individuo da un determinato stato (lo status di occupato). Essi si prestano ad essere interpretati ed elaborati secondo una particolare metodologia statistica nota come l’analisi dei dati di durata o analisi della sopravvivenza (Cox e Oates, 1984), utilizzata anche da Booth (2001 e 2002).

Una delle caratteristiche fondamentali di tale analisi consiste nella valutazione del contributo alla stima della sopravvivenza di quegli individui che nel periodo di osservazione non vivono mai l’evento terminale (per noi la cessazione del rapporto di lavoro): nel gergo statistico sono le cosiddette osservazioni censurate. Lo schema riportato in figura 1 rappresenta il meccanismo di trasformazione dei dati relativi all’intervallo temporale in cui si osservano l’inizio e la fine degli avviamenti in dati di durata, dove alcune osservazioni, al momento dell’osservazione empirica possono avere ancora non finito il loro periodo di “sopravvivenza” in quello *status*.

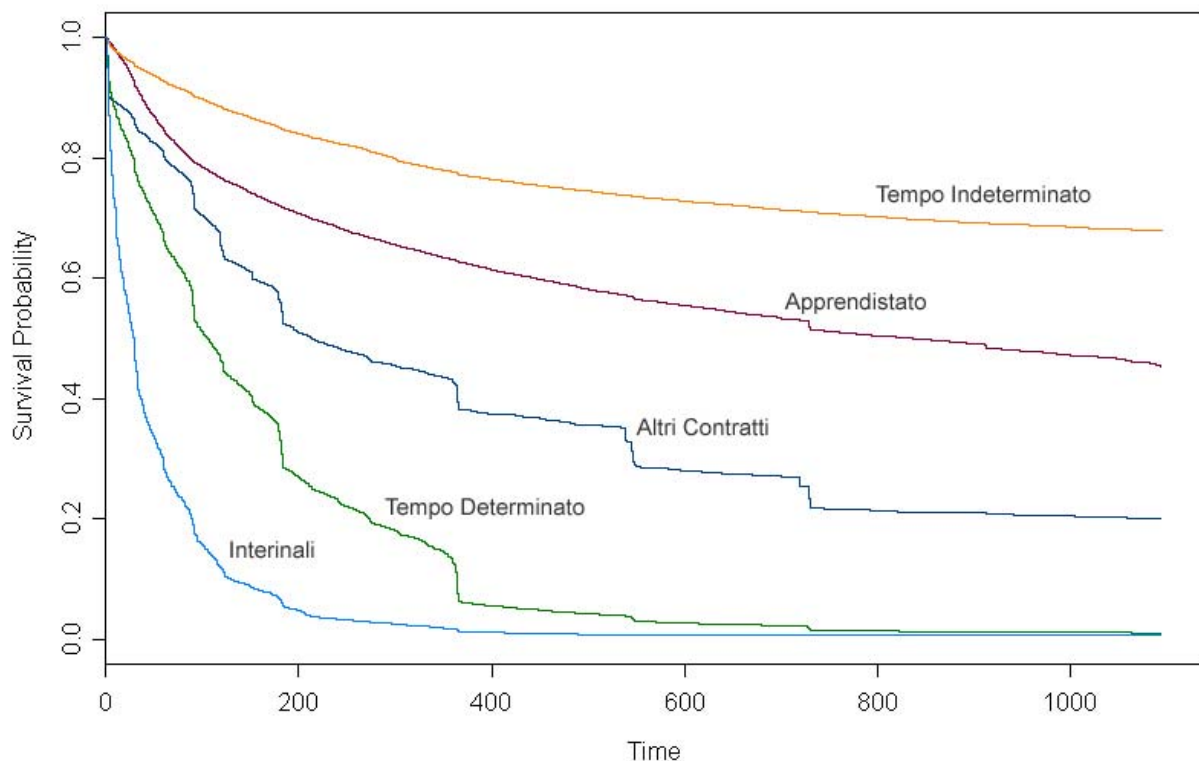
**Figura 1 - Schema di costruzione dei dati per la stima delle curve di sopravvivenza**



Usualmente si pensa che una stima della probabilità di terminare un contratto possa essere, banalmente, la durata media (o quella mediana) degli avviamenti osservati. Questo sarebbe corretto solo se tutti i soggetti avessero avuto a disposizione lo stesso tempo dall'inizio dell'avviamento, il che, ovviamente, non è vero. È ormai comunemente accettato nella letteratura che in questi casi si debba quindi stimare una funzione di sopravvivenza che descriva, al variare del tempo, la probabilità che un individuo sia ancora avviato, almeno fino al termine del periodo di osservazione. A partire dalla banca dati SILER concernente il periodo 2004-2006 abbiamo quindi proceduto alla stima delle funzioni di sopravvivenza riferite agli avviamenti distinti secondo il tipo di contratto. Per l'elaborazione delle curve di sopravvivenza abbiamo utilizzato la seguente classificazione: contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato (compresi i soci di cooperativa), contratti di lavoro dipendente a tempo determinato, contratti di apprendistato, contratti di lavoro interinale e altri contratti (che comprendono principalmente i contratti di lavoro parasubordinato). Le curve di sopravvivenza sono rappresentate nella figura 2.



**Figura 2 - Curve di sopravvivenza secondo il tipo di contratto, provincia di Bologna (anni 2004-2006)**



Fonte: Elaborazione su dati SILER - Provincia di Bologna

La lettura del grafico é immediata: dato un qualsiasi tipo di avviamento al lavoro, è possibile rintracciare la probabilità che il soggetto sia ancora occupato con quel contratto dopo un certo numero di giorni. Ovviamente, isolando le diverse tipologie contrattuali i risultati divergono in modo eclatante. Per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato (fig. 2), sempre con riferimento agli avviamenti intervenuti nel periodo 2004-2006, si ha una probabilità di poco inferiore all' 80% che la durata dell'avviamento sia superiore a 1000 giorni (il che in pratica coincide con la lunghezza del periodo sottoposto ad analisi); anche la durata degli avviamenti come apprendista è piuttosto lunga, vi è infatti una probabilità superiore al 50% (durata mediana) che l'avviamento superi una durata di 836 giorni. Per quanto riguarda le tipologie di contratto temporaneo le durate mediane sono enormemente più basse: si va dai 29 giorni degli avviamenti in qualità di lavoratore interinale ai 105 giorni di durata mediana degli avviamenti come lavoratore a tempo determinato, per salire infine ai 213 giorni degli avviamenti secondo gli "altri contratti" (principalmente come lavoratori parasubordinati, come si è già detto). Un quadro di sintesi è riportato nella Tabella 3, da cui si mette in luce anche l'alta precisione delle stime, segnalata dal

basso valore dello standard error per la stima della durata media.

Si potrebbe ritenere che tale situazione sia in un certo senso “connaturata” alla diversa tipologia di contratto: tuttavia non si possono trascurare gli elementi di precarietà collegati ad una “durata attesa” dei contratti così breve come quella da noi individuata , sia nei termini di insicurezza del posto di lavoro che nei termini delle conseguenze più strettamente economiche come quelle a cui si è già accennato.

Dalla Tabella 3 si evince anche il numero altissimo di avviamenti registrati nel triennio (circa 382.000) a fronte di un numero medio di occupati che nel triennio oscilla tra le 420.000 e le 450.000 unità. Se ne evince la presenza di un forte processo di creazione distruzione di posti di lavoro, in quanto il forte numero di movimenti (circa 130.000 in media all’anno) contrasta con l’incremento di circa 20.000 occupati registrati dal 2004 al 2006, per cui dai dati riguardanti la provincia di Bologna risulti ragionevole ritenere che la gran parte delle imprese crei posti di lavoro sia con contratti temporanei che con contratti permanenti. Quando i primi giungono a termine, essi vengono per la maggior parte rinnovati nella stessa forma, e solo una piccola percentuale viene trasformata in contratti a tempo indeterminato (Cahuc e Postel-Vinay, 2002).

**Tab. 3 – Statistiche di sintesi delle curve di sopravvivenza**

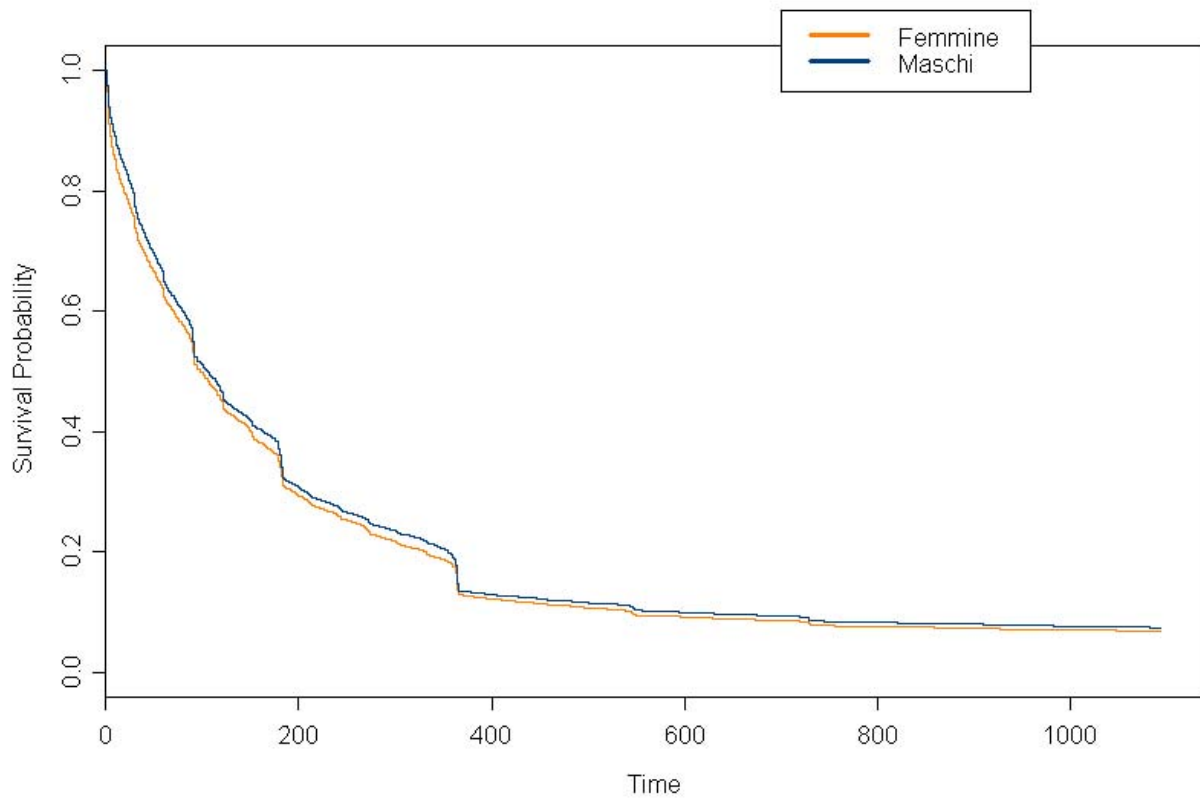
Tipo di contratto	Num. avviamenti	Durata media	S.E. durata media	Durata mediana
Interinali	31.031	59	0,656	29
Tempo determinato	161.023	161	0,498	105
Altri contratti	6.694	412	6,123	213
Apprendisti	29.633	658	3,003	836
Tempo indetermin.	154.247	836	1,127	N.A.

Fonte: Elaborazione su dati SILER - Provincia di Bologna

E’ di un qualche interesse accertare se la durata degli avviamenti nelle posizioni di lavoro temporaneo risulti differenziata in ragione delle caratteristiche demografiche. A questo fine, limitandoci solo agli avviamenti con contratti di lavoro temporaneo (ovvero esclusi gli avviamenti come apprendisti e come lavoratori dipendenti a tempo indeterminato), abbiamo stimato le curve di sopravvivenza secondo il genere (fig.3) e la classe di età (fig.4). Dall’elaborazione secondo il genere non emergono divergenze degne di nota: la durata mediana degli avviamenti è di 98 giorni per le donne e di 106 giorni per gli uomini. Significative sono invece le differenze nella durata mediana degli avviamenti in lavori temporanei secondo la classe di età. Per la classe di età fino a 25 anni la durata mediana è di 120 giorni, per abbassarsi a 98 giorni sia per la classe di età 25-34 anni che per la classe di età 35-44, mentre per i soggetti con più di 45 anni la durata mediana si abbassa ulteriormente fino a 92 giorni. Sembra quindi che per i soggetti più giovani la condizione di

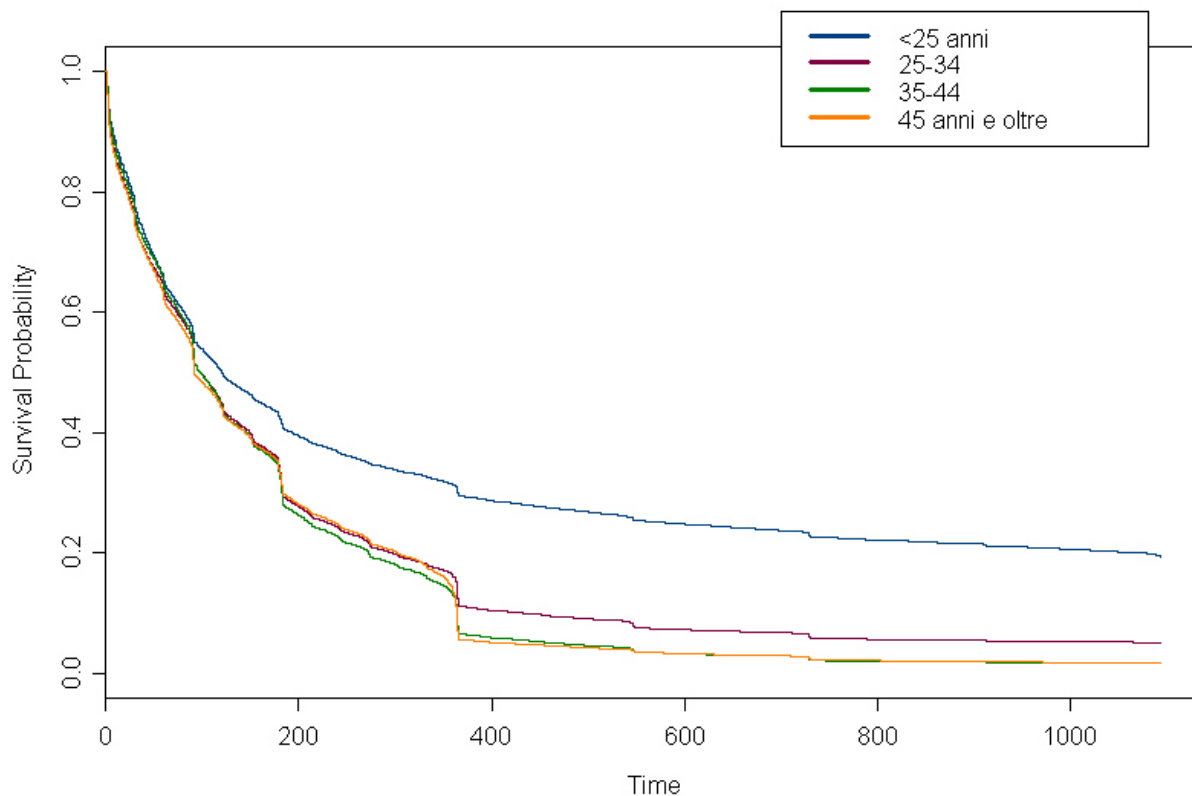
“precarità” nell’avviamento al lavoro temporaneo sia meno pronunciata rispetto ai soggetti più anziani (in particolare quelli con più di 45 anni), per i quali si può supporre che sussista un effetto segnale negativo connesso al fatto di essere alla ricerca di lavoro in età matura, segnale che contribuisce a “confinarli” nelle posizioni lavorative di più corta durata.

**Figura 3 - Curva di sopravvivenza per gli avviamenti con contratti di lavoro temporaneo secondo il genere (anni 2004-2006)**



Fonte: Elaborazione su dati SILER- Provincia di Bologna

**Figura 4 - Curva di sopravvivenza per gli avviamenti con contratti di lavoro temporaneo secondo la classe di età (anni 2004-2006)**



Fonte: Elaborazione su dati SILER- Provincia di Bologna

Uno degli elementi chiave su cui focalizzare la nostra attenzione è la permanenza di un individuo nello stato di avviato a tempo determinato, ovvero quanto tempo deve passare affinché, con una certa probabilità, un occupato a tempo determinato “transiti” in una posizione lavorativa a tempo indeterminato. Per interpretare in modo appropriato tali elaborazioni occorre comunque tener presente che la “transizione” dal lavoro temporaneo al lavoro a tempo indeterminato non sempre è una transizione permanente, ovvero non sono infrequenti i casi in cui un lavoratore passa da un contratto di tipo temporaneo a un contratto come lavoratore dipendente a tempo indeterminato e successivamente ritorni a coprire un posto di lavoro con contratto temporaneo. Ricostruendo i percorsi in senso longitudinale dei soggetti presenti nel data base della Provincia di Bologna che nel periodo di osservazione hanno avuto registrato almeno un contratto come lavoratore a termine otteniamo la seguente situazione (Tab. 4).

**Tab. 4 – Lavoratori per tipo di contratto iniziale e finale, provincia di Bologna, 2004-2006**

Tipo di contratto iniziale	Tipo di contratto finale	Numero di casi
Indeterminato	Indeterminato	4.654
Temporaneo	Indeterminato	18.972
Indeterminato	Temporaneo	13.511
Temporaneo	Temporaneo	66.904
In complesso		104.041

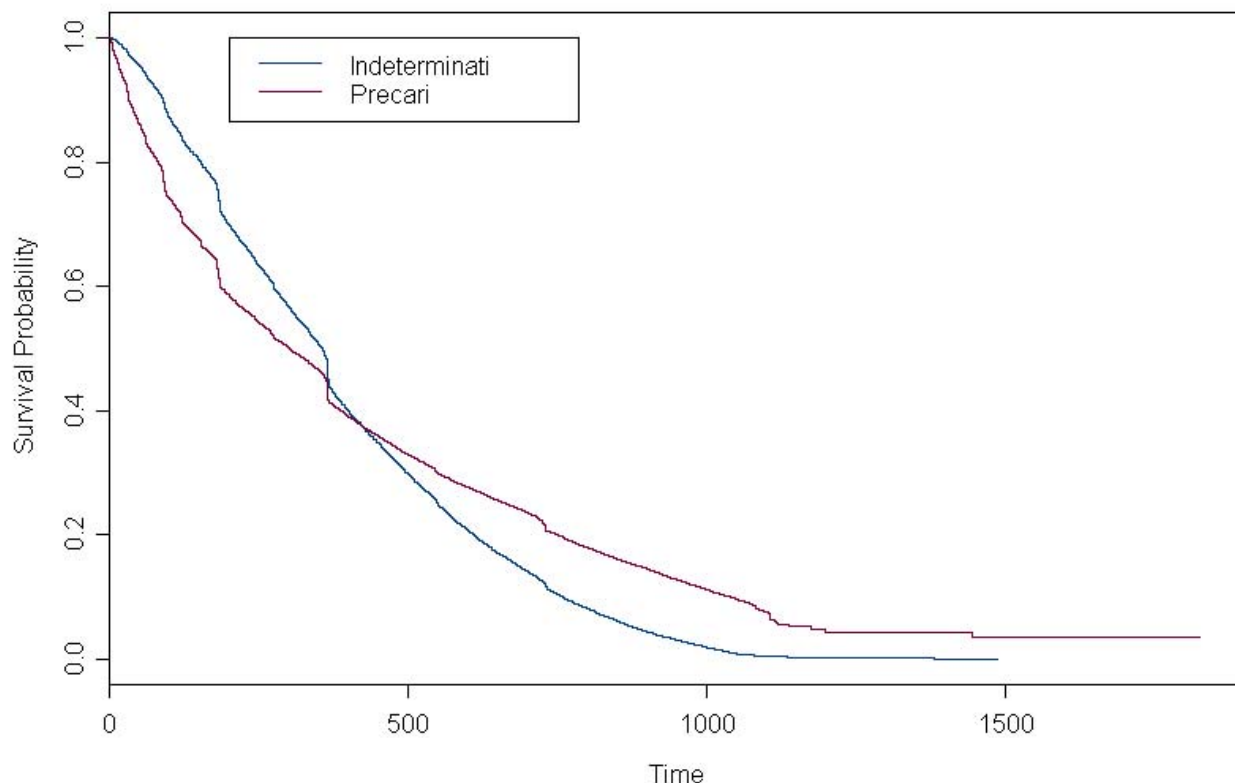
Fonte: Elaborazione su dati SILER - Provincia di Bologna

Considerati i circa 100mila casi di lavoratori registrati nell'archivio per i quali si ha almeno un contratto di lavoro temporaneo, circa 4.600 (il 4,5% del collettivo) risultano occupati a tempo indeterminato sia all'inizio che alla fine del periodo. Per questi la durata media del periodo di lavoro a termine verificatosi all'interno dell'intervallo è di 188 giorni, mentre la durata media del periodo di lavoro a tempo indeterminato è di 612 giorni. Coloro che all'inizio del periodo di osservazione sono nello stato di lavoratori con contratto temporaneo e che concludono il periodo di osservazione come lavoratori a tempo indeterminato sono circa 18.900 (il 18,2%): per questi lavoratori la durata media del periodo trascorso coprendo un posto di lavoro temporaneo è di 228 giorni, mentre la durata media del periodo in cui hanno ricoperto un posto di lavoro a tempo indeterminato è di 442 giorni. Coloro che sono passati da un lavoro a tempo indeterminato ad un lavoro temporaneo sono circa 13.500 (il 13% del collettivo osservato), con una durata media del lavoro con contratto a tempo indeterminato di 389 giorni e una durata del periodo a tempo determinato di 223 giorni. Infine coloro che risultano con contratti temporanei sia all'inizio che alla fine del periodo sono circa 67.000 (circa il 64,3%) e presentano una durata media dei periodi di lavoro con contratti a tempo determinato di 221 giorni e una durata dei periodi di lavoro a tempo indeterminato di soli 10 giorni. Quasi i due terzi del collettivo rimangono quindi in modo “permanente” in posizioni di lavoro temporaneo, poichè gli eventi di lavoro a tempo indeterminato che interessano questo insieme di lavoratori hanno una durata irrisoria. Più in generale, dall'esame dei dati si mette in luce una forte “non linearità” dei percorsi lavorativi, in cui l'alternarsi di periodi di lavoro con tipologie di contratto differenti è assai frequente, ed in cui il passaggio da lavoro temporaneo a lavoro a tempo indeterminato non identifica necessariamente il passaggio ad una situazione di lavoro stabile. Queste evidenze ci inducono a ritenere che il lavoro temporaneo tenda a configurarsi in molti casi come condizione di tipo permanente, piuttosto che come gradino iniziale di una vita professionale stabile (risultati analoghi si ritrovano anche in Anastasia e Danilo, 2008, pag. 6).

In questo quadro, abbiamo provveduto a stimare le funzioni di durata nello stato di lavoratore temporaneo per i soggetti che nel periodo di studio (il triennio 2004-2006) hanno occupato almeno una posizione di lavoro temporaneo, classificandoli secondo il tipo di contratto finale, se a tempo

indeterminato o temporaneo. I periodi di non occupazione tra un contratto e l'altro sono stati contabilizzati come periodi di “precarietà” e quindi sommati alle durate dei contratti di lavoro di tipo temporaneo. I risultati sono rappresentati nella figura 5.

**Figura 5. Curve di sopravvivenza per i lavoratori con almeno un contratto a tempo determinato secondo il tipo di contratto finale**



Fonte: Elaborazione su dati SILER - Provincia di Bologna

La durata mediana (ovvero quella che corrisponde ad una probabilità del 50%) di permanenza nello stato di lavoratore a termine risulta quindi di 355 giorni per coloro che alla fine del periodo risultano occupati con contratti a tempo indeterminato. Per coloro che transitano al lavoro indeterminato la durata mediana nello stato di lavoratore precario risulta quindi di poco inferiore all'anno, durata quindi non drammaticamente lunga. Per coloro che risultano precari sia all'inizio che alla fine del periodo, la durata mediana si abbassa a 301 giorni, ma in questo caso la transizione è verso uno stato non identificato (potrebbe trattarsi di passaggio alla disoccupazione, così come di una uscita dalle forze di lavoro o ancora della copertura un contratto di lavoro in provincia diversa da quella di Bologna). L'evidenza a nostra disposizione non è quindi conclusiva, poiché i dati non coprono in modo esaustivo tutti possibili stati in cui possono trovarsi i lavoratori osservati, ma va osservato che la dimensione del fenomeno (circa il 64% dei lavoratori interessati ad avviamenti nel

periodo 2004-2006 copre esclusivamente posizioni di lavoro a termine) induce a ritenere che sia molto elevata la percentuale di coloro che oscillano tra lavori temporanei e periodi di disoccupazione, senza trascurare la percentuale non irrilevante di coloro che compiono la transizione inversa, ovvero tra dal lavoro a tempo indeterminato al lavoro precario.

Va osservato infine che la nostra stima della percentuale di lavoratori precari che “transitano” al lavoro indeterminato, nonché la durata del periodo di precarietà che interessa questo collettivamente è in accordo con quanto riportato dalle matrici di transizione elaborate dal CNEL (2007) che mettono in evidenza una trasformazione “lenta” dalle posizioni di lavoro temporaneo a quelle a tempo indeterminato. Il nostro risultato mette in evidenza una situazione molto diversa da quella accertata per il Regno Unito da Booth et al. (2001 e 2002), che usando anch’essi il metodo delle curve di sopravvivenza hanno stimato una durata mediana (ovvero una probabilità pari al 50%) nello stato di lavoratore a termine che va da 18 mesi a tre anni e mezzo (in ragione del genere e del tipo di contratto).

#### **4. Alcune considerazioni di sintesi**

Pur se basata su una base informativa limitata ad un territorio circoscritto quale la provincia di Bologna, i cui risultati non possono essere immediatamente generalizzati a tutto il territorio nazionale, l’analisi da noi effettuata mette in evidenza alcune peculiarità del fenomeno lavoro temporaneo su cui occorre soffermare l’attenzione.

In primo luogo appare con forza come il fenomeno del lavoro temporaneo interessi la parte prevalente degli avviamenti al lavoro (oltre il 60% nel caso della provincia di Bologna) e vista questa alta percentuale è difficile credere che per tutti sussista una giustificazione “oggettiva” al loro essere di tipo temporaneo. Piuttosto, considerata anche la bassa durata degli avviamenti a tempo determinato, siamo indotti a ritenere che una ampia parte dei posti di lavoro creati con contratti temporanei venga rinnovato sempre con contratti del medesimo tipo, e che solo una percentuale venga trasformata in contratti di tipo permanente. Coerentemente a quanto appena affermato, si evince dalle nostre elaborazioni che l’avviamento al lavoro con contratti temporanei in realtà non interessi soltanto i giovani, come primo stadio del loro percorso lavorativo, ma costituisca una condizione di tipo generale, che coinvolge anche le persone in età matura che sono alla ricerca di una nuova occupazione.

In secondo luogo dalle nostre elaborazioni si mostra in modo assai forte ed incisivo come il lavoro temporaneo possa costituire una “trappola”, analoga in qualche misura alla trappola della povertà, da cui è difficile uscire, in quanto la probabilità di continuare a ricoprire posizioni lavorative a termine è molto elevata, per cui, paradossalmente, il lavoro temporaneo diventa una “condizione permanente”. E per questi lavoratori non è neppure modesta la probabilità di compiere il percorso

inverso, dal lavoro a tempo indeterminato al lavoro temporaneo.

Molte possono esserne le motivazioni, non necessariamente alternative tra loro bensì concomitanti: ovviamente il “razionamento” da parte delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, a cui si aggiungono la debole accumulazione di capitale umano che è molto spesso connessa alle posizioni di lavoro a termine e probabilmente anche un “effetto segnale” negativo sulle capacità dei lavoratori che è collegato all'aver ricoperto posizioni di lavoro temporaneo.

In ultimo occorre mettere in luce che l'elevata mobilità tra gli stati (occupati/disoccupati/inattivi), e all'interno dello stato di occupato tra diverse condizioni contrattuali (lavoro temporaneo/lavoro a tempo indeterminato) mette in crisi il sistema di rilevazioni basate su indagini cross-section ripetute come la Rilevazione Continuativa delle Forze di Lavoro eseguita dall'Istat o le indagini sugli sbocchi occupazionali dei laureati eseguite di solito a tre anni di distanza dalla laurea, che non sono in grado di rappresentare gli aspetti dinamici del mercato del lavoro ma solo di coglierne la dimensione quantitativa in un ottica di statica comparata. E' necessario quindi mettere a punto basi informative nuove, che siano in grado di fornire informazioni sui percorsi lavorativi degli individui e sulle transizioni tra stati e condizioni lavorative con una profondità temporale adeguata.

### **Riferimenti bibliografici**

Anastasia, B. e Danilo, M. (2008), *Dopo l'ingresso nel mercato del lavoro: un'esplorazione delle “carriere” di una coorte di giovani veneti*, dattiloscritto.

Autor D. e Houseman S.N. (2005), *Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Lowskilled Workers? Evidence from Random Assignments*, NBER Working Paper No.W11743.

Barbieri G. e Sestito P. (2008), *Temporary workers in Italy: Who Are They and Where They End Up*, Labour, 22, 1, pp. 127/166.

Blanchard, O. e Landier, A. (2001), *The perverse effect of partial labor market reforms: fixed duration contracts in France*, MIT Working Paper Series, 01-04, March.

Booth, A.L., Francesconi M. e Frank J.. (2001), *Temporary jobs: who gets them, what are they worth, and do they lead anywhere?*, ISER Working Paper No. 0013, University of Essex, April.

Booth, A.L., Francesconi M. e Frank J. (2002), *Temporary jobs: stepping stones or dead ends?*, The Economic Journal, 112 (480), pp. 189-213.

Cahuc P. e Postel-Vinay, F. (2002), *Temporary jobs, employment protections and labor market performance*, Labour Economics, 9, pp. 63.-91.

Contini B. e Trivellato U. (2005, a cura di), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.

CNEL (2007), *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*, Roma.

Cox, D. e Oates, D. (1984), *Analysis of survival data*, Chapman and Hall, New York.



- Guadalupe, M. (2003), *The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents*, Labour Economics, 10, pp. 339-357.
- Guell M. e Petrangolo, B. (2000), *Worker Transition from Temporary to Permanent Employment> The Spanish Case*, Discussion Paper No. 438, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- Ichino A., Mealli F., e Nannicini T. (2004), *Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?* Giornale degli Economisti, 64, 1, pp. 1/27.
- Larsson L., Lindqvist L. e Nordstrom S.O. (2005), *Stepping stones or Dead ends? An Analysis of Swedish Replacement Contracts*, IFAU Working Paper No 8/2005.
- OECD (2007), *Employment Outlook 2007*, Paris.