

## **Il lavoro a tempo determinato in Europa: alcune evidenze statistiche**

D'Attoma, Ida

[Ida.dattoma2@unibo.it](mailto:Ida.dattoma2@unibo.it)

e

Tassinari, Giorgio

[giorgio.tassinari@unibo.it](mailto:giorgio.tassinari@unibo.it)

Dipartimento di Scienze Statistiche, Università di Bologna  
Via Belle Arti, 41 – 40126- Bologna

### **1. Introduzione**

I contratti di lavoro a termine sono ormai largamente diffusi in Italia e in Europa ed ampio è il dibattito circa gli effetti da essi provocati sulla dinamica del mercato del lavoro.

Come evidenziato nel rapporto dell'OECD (2007), 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).

Il proliferare di tali forme contrattuali è anche dovuto alla liberalizzazione dei contratti di lavoro a termine, che è considerata una delle principali politiche per il mercato del lavoro in Europa negli ultimi due decenni, con il dichiarato obiettivo di aumentare la flessibilità del mercato del lavoro (Berton et al., 2009).

Seguendo l'onda europea, anche 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 attenui 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 restie a trasformare questi contratti in rapporti di lavoro permanente sotto il profilo giuridico.

Molto spesso, come evidenziato da Berton et al. (2009), dal punto di vista del datore del lavoro, la disponibilità di lavoro temporaneo equivale ad una riduzione dei costi di licenziamento.

Ma, come riportato nel lavoro di Alboni et al. (2008), il lavoro a termine è spesso usato dalle imprese come 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 ad 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., 2001,2002; Guadalupe, 2003).

L' idea che emerge a livello europeo è che il lavoro temporaneo è spesso associato a condizioni di lavoro più precarie rispetto ai contratti di lavoro standard e ciò trova conferma in numerosi studi ( ad esempio Berton et al., 2009; Booth et al., 2002; Clark e Postel-Vinay, 2009 ).

Per quanto riguarda la situazione italiana, secondo quanto emerge da uno studio di Alboni et al. (2008) 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. Con riferimento agli anni 2005-2006, ad esempio, da tale studio emerge che 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.

Con riferimento ai lavoratori autonomi parasubordinati, proseguono gli autori, la probabilità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato risulta assai più bassa, circa il 12%, e ciò può essere ricondotto in parte alla circostanza che una percentuale di questi non aspira, né, pertanto, ricerca posizioni di lavoro subordinato.

Gli autori concludono che i tempi di transizione del 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. Le ricerche sulle transizioni dall' insieme dei lavori temporanei a lavoro a tempo indeterminato non sempre permettono di giungere a conclusioni sufficientemente affidabili sulle implicazioni dell' occupazione in lavori temporanei sulla carriera lavorativa dei soggetti coinvolti, in quanto basate soprattutto sulle transizioni ad un anno ricavate dall' indagine Istat sulle Forze Lavoro (Contini e Trivellato, 2002; Barbieri e Sestio, 2008) e quindi basate su una durata temporale troppo limitata.

Diverso è, invece, il lavoro di Alboni et al. (2008), basato sui dati derivanti dall' archivio dei Centri per L' impiego della provincia di Bologna che consente di abbracciare un periodo di tempo abbastanza lungo tale da permettere stime delle probabilità di transizione sufficientemente stabili e non influenzate da specifiche situazioni contingenti.

Di diversa portata risulta anche un recente lavoro di Berton et al. (2009) in cui gli autori si chiedono se un contratto di lavoro a termine possa rappresentare un porto d' entrata verso un contratto di lavoro di durata permanente analizzando un campione longitudinale di 6000 giovani lavoratori che abbraccia una durata temporale relativamente lunga (dal 1998 al 2004).

Gli autori concludono che la risposta alla domanda “Are Temporary Jobs a Port of Entry into Permanent Employment?” dipenda da due circostanze ritenute cruciali: il tipo di contratto di lavoro temporaneo di cui si è titolari e se la transizione a differenti forme contrattuali avviene mantenendo lo stesso datore di lavoro o tramite datori di lavoro differenti.

Le ricerche scientifiche, anche in ambito internazionale, non sono ancora pervenute ad una 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 et al., 2004; Larsson et al., 2004; Barbieri e Sestito, 2008; per evidenze di segno opposte si veda Autor e Houseman,

2005). Con riferimento all'Italia, Gagliarducci (2005) mostra che la probabilità di passare da un lavoro a tempo determinato ad un lavoro a tempo indeterminato dipende dalla durata del primo, e che sono le interruzioni del rapporto di lavoro che abbassano la probabilità di transizione.

L'obiettivo di questo lavoro è fornire un quadro aggiornato del lavoro temporaneo in Europa, con riferimento ad alcuni Paesi in particolare quali: Italia, Germania, Francia, Spagna e Regno Unito. A tal scopo, faremo ricorso ai dati annuali della *European Union Labour Force Survey* (EU-LFS) dell'Ufficio Statistico della Comunità Europea (EUROSTAT).

Dopo aver fornito a livello descrittivo un quadro della situazione europea andremo più nel dettaglio della situazione a livello italiano. In particolare, riprenderemo i risultati ottenuti da Alboni et al. (2008), i quali fanno 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 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.

## **2. Il quadro Europeo**

L'obiettivo di questa sezione è fornire un quadro descrittivo della situazione del lavoro temporaneo in Europa e con riferimento ad alcuni dei principali Paesi europei quali: Italia, Francia, Germania, Spagna e Regno Unito. In particolare, si vuole delineare un profilo dei lavoratori con contratto a termine di tali Paesi per ciò che concerne alcune caratteristiche socio-demografiche (ad esempio esaminando la composizione per età, genere e titolo di studio) ed anche per ciò che attiene alle ragioni per cui si è titolari di un contratto di lavoro a termine piuttosto che di durata permanente.

La fonte di dati a cui facciamo riferimento è la *European Union Labour Force Survey* dell'EUROSTAT.

L'EU-LFS fornisce stime delle principali caratteristiche del mercato del lavoro, come ad esempio: occupati, disoccupati, inattività, ore lavorate, attività economica e altre variabili relative al lavoro, come anche caratteristiche socio-demografiche, quali genere, età, livello d'istruzione e regione di residenza. I risultati della EU-LFS coprono la popolazione totale residente negli Stati Membri. I dati per tutti gli Stati Membri sono disponibili a partire dal 1999 o 2000. Tuttavia, nel presente lavoro faremo ricorso ai dati riferiti agli anni 2003, 2005, 2007 e 2009.

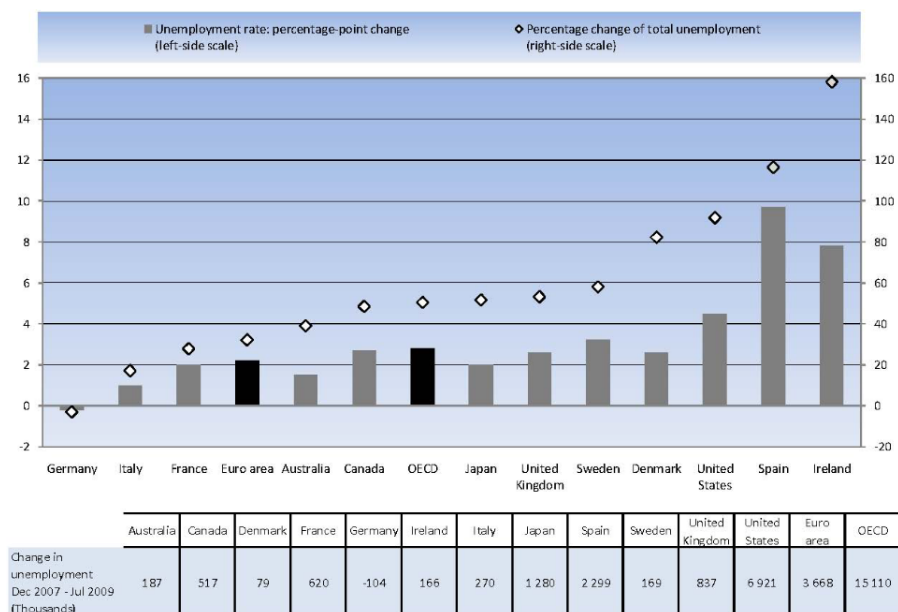
Tutte le tabelle e i risultati di seguito mostrati faranno riferimento alla fascia d'età 15-74 anni.

È opportuno interpretare i dati di seguito mostrati alla luce di un quadro di riferimento molto più ampio, ovvero quello della crisi economica che sta interessando l'Europa e non solo.

Come evidenziato nel rapporto dell'OECD (2009) l'economia mondiale sta attraversando un periodo di forte crisi con gravi conseguenze economiche e sociali. A partire dalla seconda metà del 2008, prosegue il rapporto, si sta osservando un declino in un crescente numero di Paesi della area OECD e non OECD, che si è rapidamente tradotto in una riduzione dell'occupazione, e in alcuni casi, in un incremento della disoccupazione senza precedenti.

Tra dicembre 2007 e luglio 2009 la crisi ha causato più di 15 milioni di disoccupati, che come mostrato in Figura 1, ha interessato numerosi Paesi anche se in misura diversa.

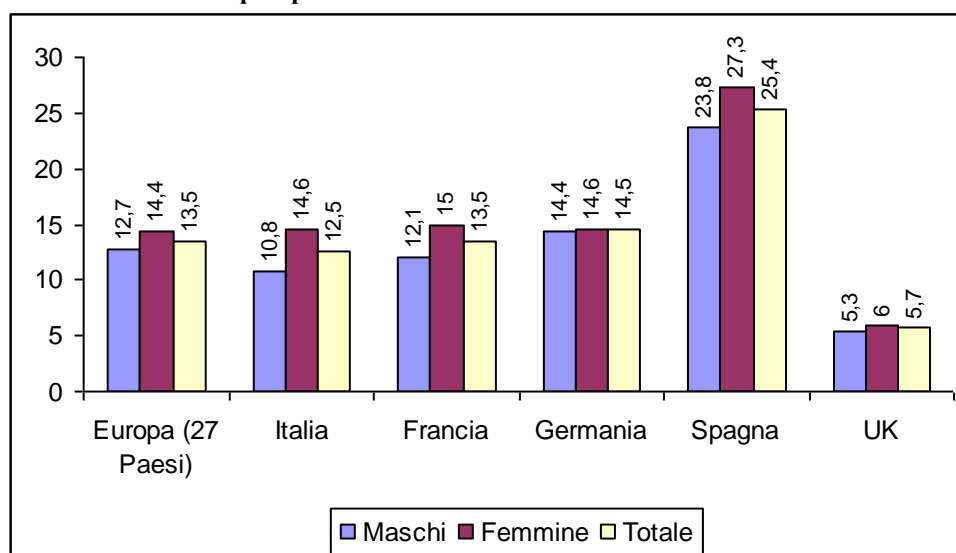
**Figura 1. Cambiamento della disoccupazione in alcuni Paesi OECD.  
Dicembre 2007-Luglio 2009**



Fonte: OECD (calcoli basati sui principali indicatori Economici)

All'interno di tale scenario, una prima immagine della dimensione della diffusione dei contratti di lavoro temporaneo può essere colta dall'esame dei dati riferiti all'anno 2009 (Figura 2), da cui si evince che in Europa il 13,5% del totale degli occupati ha un contratto di lavoro a termine, con una percentuale più alta di donne rispetto ai maschi. Il linea con il quadro generale europeo è la situazione dell'Italia, della Francia e della Germania per ciò che concerne la percentuale complessiva. Tuttavia, si nota una più alta percentuale di donne rispetto ai maschi in Italia, una meno accentuata differenza in termini relativi per genere in Francia, ed una sostanziale parità in Germania, dove come si può notare, le percentuali rimangono pressoché invariate per genere. Molto più accentuata è la diffusione dei contratti a termine in Spagna e alquanto ridotta nel Regno Unito.

**Figura 2. Lavoratori a tempo determinato come percentuale del numero totale di occupati per sesso. Anno 2009. Fascia d'età 15-74.**

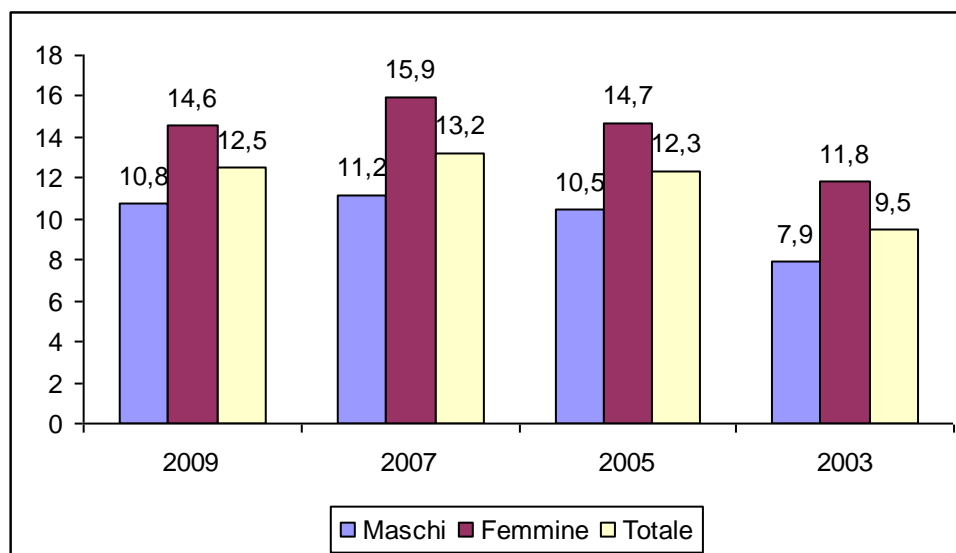


Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

Considerando più in dettaglio la situazione italiana, dall'esame dei dati riferiti agli anni 2003-2005-2007 e 2009 (Figura 3) si evince che negli anni considerati si è verificato un incremento della

diffusione dei contratti di lavoro a termine, seppur con una leggera flessione in termini percentuali nel 2009 rispetto al 2007. Esaminando le percentuali per genere, si evidenzia che rimane negli anni più alta la percentuale di donne con un contratto di lavoro temporaneo rispetto alla componente maschile.

**Figura 3. Lavoratori a tempo determinato come percentuale del numero totale di occupati per sesso. Fascia d'età 15-74. Italia.**



Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

Riteniamo utile esaminare la composizione per età e titolo di studio dei titolari di contratti di lavoro al fine di metterne in evidenza eventuali connessioni.

Dall'esame della Tabella 1, emerge che negli anni considerati la fascia d'età più interessata dai contratti a termine è quella che va dai 25 ai 39 anni, seguita per alcuni Paesi dalla fascia d'età che va dai 40 ai 59 anni (si veda Italia, Spagna e Regno Unito), e per altri Paesi dalla fascia d'età che va dai 19 ai 24 anni (si veda Francia e Germania). Nella fascia d'età che va dai 25 ai 39 anni, una proporzione di lavoratori con contratti a termine più elevata rispetto alla tendenza europea si registra in Spagna seguita dall'Italia; mentre, una proporzione più bassa si registra nel Regno Unito, seguito dalla Germania e dalla Francia.

**Tabella 1. Lavoratori a termine secondo alcune caratteristiche demografiche e sociali (% sul totale per anno). Fascia d'età 15-74.**

Paese	Anno	Genere		Fascia d'età						Titolo di studio			
		M	F	15-19	19-24	25-39	40-59	60-64	65-74	0-2 (*)	3-4 (**)	5-6 (***)	NI (†)
Europa (27 Paesi)	2009	49.39	50.61	10.29	21.58	40.39	24.75	1.88	1.08	30.99	44.75	24.00	0.26
	2007	50.90	49.10	10.95	21.78	40.81	23.98	1.64	0.82	33.60	44.14	22.04	0.22
	2005	51.83	48.17	11.16	22.22	41.11	23.26	1.49	0.73	34.17	43.35	22.31	0.17
	2003	51.07	48.93	11.93	22.34	40.98	22.30	1.58	0.84	37.18	40.08	22.49	0.25
Italia	2009	48.86	51.14	3.97	19.68	45.6	28.98	1.23	0.43	36.08	45.67	18.24	0.00
	2007	48.47	51.53	4.43	19.25	46.70	28.29	1.02	0.28	38.10	44.40	17.5	0.00
	2005	49.14	50.86	4.52	20.20	47.15	27.20	0.87	0.38	40.11	44.21	15.68	0.00
	2003	48.72	51.28	4.74	17.89	51.72	23.96	1.29	0.37	42.63	41.66	15.71	0.00
Spagna	2009	50.75	49.25	3.35	14.6	52.79	27.91	1.15	0.20	45.26	24.29	30.45	0.00
	2007	54.84	45.16	5.40	16.41	51.71	25.11	1.17	0.16	49.60	23.74	26.66	0.00
	2005	55.27	44.73	5.33	18.19	50.95	24.20	1.12	0.17	49.39	22.97	47.64	0.00
	2003	56.43	43.57	5.29	19.40	52.47	21.71	0.95	0.14	54.09	19.89	26.02	0.00
Francia	2009	45.18	54.82	10.63	26.74	35.99	25.00	1.25	0.36	25.70	46.35	27.95	0.00
	2007	47.07	52.93	11.36	25.57	38.07	23.92	0.80	0.25	28.71	45.32	25.97	0.00
	2005	48.44	51.56	11.30	25.22	39.24	23.45	0.63	0.14	29.37	44.49	26.14	0.00
	2003	45.56	54.44	10.21	26.55	39.95	22.74	0.49	0.02	32.69	42.44	24.87	0.00
UK	2009	47.26	52.74	12.53	17.49	31.45	28.32	5.45	4.72	13.55	42.15	44.30	0.00

	2007	46.37	53.63	15.36	19.72	29.00	27.14	5.22	3.54	15.72	44.73	39.55	0.00
	2005	46.87	53.13	14.55	18.52	29.42	29.72	4.94	2.89	16.85	44.03	39.12	0.00
	2003	45.25	54.75	12.29	16.23	31.85	31.37	4.33	3.90	17.16	33.96	40.09	8.79
<b>Germania</b>	2009	51.79	48.21	19.17	28.92	31.14	19.22	1.03	0.50	35.83	46.47	17.70	0.00
	2007	53.21	46.79	20.87	28.46	30.54	18.68	1.03	0.41	37.38	46.84	15.78	0.00
	2005	53.96	46.04	22.27	28.39	30.71	17.14	1.08	0.38	38.76	44.88	16.36	0.00
	2003	53.16	46.84	25.34	27.70	29.21	16.24	1.17	0.32	40.24	40.86	15.78	3.12

Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

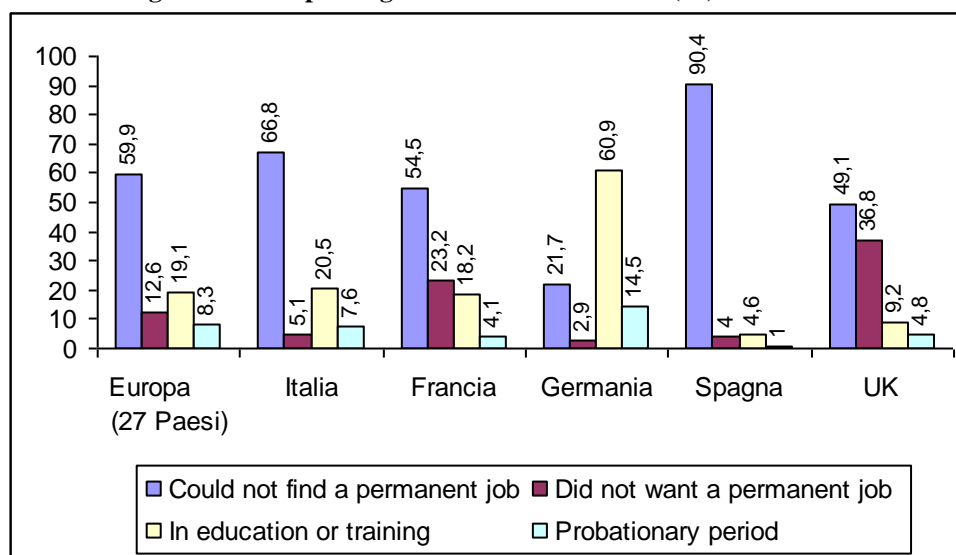
Nota: (\*) Pre-primary, primary and lower secondary education  
 (\*\*) Upper secondary and post-secondary non-tertiary education  
 (\*\*\*) Tertiary education  
 (†) Non Indicato

Inoltre, dall'esame della tabella 1 si nota che, fatto 100 il totale di occupati per anno, una percentuale molto vicina al 50% dei lavoratori con contratti a termine ha un livello di istruzione che va oltre la scuola dell'obbligo, ma non di livello universitario. Solo la Spagna registra una percentuale di lavoratori vicina al 50% con un livello di istruzione che non va oltre la scuola dell'obbligo. Interessante notare che solo una percentuale inferiore al 30% di coloro che hanno un contratto a termine hanno un livello di istruzione universitario in Europa. L'Italia seguita dalla Germania, registra una percentuale addirittura inferiore al 20% di lavoratori con contratti a termine e istruzione universitaria. Più "preoccupante" risulta invece la situazione di Spagna e Regno Unito, dove la percentuale di coloro con contratto a termine e istruzione universitaria risulta più alta in termini percentuali rispetto alla tendenza europea.

Per interpretare correttamente questi dati è necessario esaminare quali siano le principali ragioni del lavoro a termine.

Dall'esame della Figura 4 risulta che, fatto 100 il numero di lavoratori a termine nel 2009, in Europa circa il 60% dei lavoratori che hanno un contratto a termine afferma che la temporaneità del lavoro non è una scelta volontaria. Tale percentuale è molto più elevata in Spagna, dove si registra che circa il 90% afferma che la temporalità non è una scelta volontaria. Tale dato è in linea con quanto affermato in precedenza e indicativo di una crisi economica ancora più accentuata.

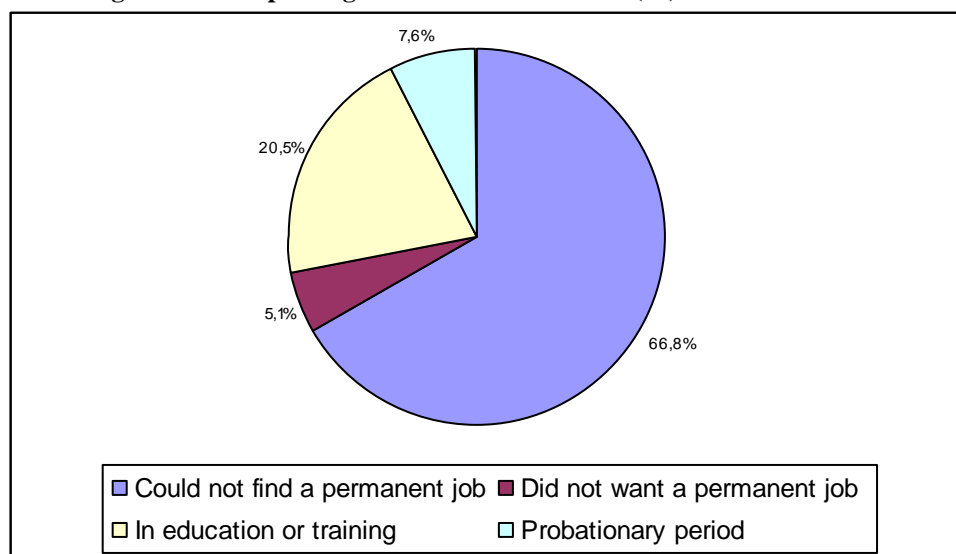
**Figura 4. Principali ragioni del lavoro a termine(%). Anno 2009.**



Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

Se si guarda alla situazione italiana (Figura 5) la percentuale di lavoratori con un contratto a termine che afferma che la temporaneità del lavoro non è una scelta volontaria è pari a circa il 67%, evidentemente superiore alla tendenza europea, ma comunque non tale da raggiungere i livelli della Spagna.

**Figura 5. Principali ragioni del lavoro a termine(%). Italia. Anno 2009.**



Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

Inoltre, dall'esame della figura 4 risulta che in Europa circa il 13% dei lavoratori che hanno un contratto a termine afferma che non avere un contratto di lavoro di durata permanente è una scelta volontaria. Più bassa è tale percentuale in Italia (5,1%) e di gran lunga più elevata nel Regno Unito, dove circa il 37% dei lavoratori con contratti a termine dichiara di non volere un contratto di durata permanente.

Ma quanto dura un contratto di lavoro a termine? Per rispondere a tale domanda è interessante notare le composizioni di lavoratori a termine per durata di contratto di lavoro e genere (Tabella 2).

Tabella 2. Lavoratori a termine per durata del contratto di lavoro e genere. Fascia d'età 15-74. Anno 2009. Composizioni percentuali.		< 1 mese	1-3 mesi	4-6 m.esi	7-12 mesi	13-18 mesi	19-24 mesi	25-36 mesi	> 36 mesi	NI (*)	Totale
<b>Europa (27 Paesi)</b>	M	2.51	8.04	7.18	10.14	1.24	3.63	4.95	5.48	6.20	<b>49.40</b>
	F	2.35	7.40	7.46	13.12	1.48	3.99	4.77	4.19	6.40	<b>50.60</b>
	<b>Totale</b>	<b>4.86</b>	<b>15.44</b>	<b>14.64</b>	<b>23.26</b>	<b>2.72</b>	<b>7.03</b>	<b>9.72</b>	<b>9.67</b>	<b>12.60</b>	<b>100</b>
	<b>Totale cumulato</b>	<b>4.86</b>	<b>20.3</b>	<b>34.94</b>	<b>58.2</b>	<b>60.92</b>	<b>67.95</b>	<b>77.67</b>	<b>87.34</b>	<b>~100</b>	
<b>Italia</b>	M	1.58	6.93	10.29	14.75	0.76	2.21	3.70	4.82	3.83	<b>48.87</b>
	F	1.33	6.34	9.17	20.00	1.17	2.15	2.88	4.83	3.25	<b>51.13</b>
	<b>Totale</b>	<b>2.91</b>	<b>13.27</b>	<b>19.46</b>	<b>34.75</b>	<b>1.93</b>	<b>4.36</b>	<b>6.5</b>	<b>9.65</b>	<b>7.08</b>	<b>100</b>
	<b>Totale cumulato</b>	<b>2.91</b>	<b>16.18</b>	<b>35.64</b>	<b>70.39</b>	<b>72.32</b>	<b>76.68</b>	<b>83.18</b>	<b>92.83</b>	<b>~100</b>	

Nota: (\*) Non indicato.

Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

Dall'esame della Tabella 2, dove si mette a confronto la situazione italiana con il quadro generale europeo (comprensivo dei 27 Paesi membri), si evince che il 58.2% dei lavoratori con contratto a termine è titolare di un contratto la cui durata non va oltre i 12 mesi. Tale percentuale risulta essere molto più elevata in Italia, dove i lavoratori con contratti a termine di durata inferiore ai 12 mesi sale a poco più del 70%.

Tale dato è di rilevante importanza: risulta chiaramente che ad una quota non trascurabile di lavoratori a termine viene addirittura negata una stabilità lavorativa che va oltre i 12 mesi. Come riportato nel lavoro di Alboni et al. (2008), 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 del posto di lavoro.

Come emerge dall'esame dei dati in Tabella 2, tale situazione di precarietà è chiaramente evidente in Europa, ma più accentuata in Italia. Inoltre, tale situazione di precarietà riguarda quasi

indistintamente entrambi i generi. Infatti, esaminando le composizioni percentuali per genere riportate in Tabella 2, è chiaro che le composizioni per genere sono bilanciate considerando le singole durate, fatta eccezione per i contratti di durata compresa tra i 7 e i 12 mesi, dove si evince una preponderanza della componente femminile nel caso europeo e addirittura una preponderanza maggiore in Italia.

Interessante anche notare quali siano i settori di attività con più alta percentuale di lavoratori con contratti a termine.

Di seguito, faremo riferimento alla classificazione statistica delle attività economiche adottata dalla Comunità Europea.<sup>1</sup>

Dall'esame della Tabella 3, emerge che in Europa fatto 100 il totale dei lavoratori con contratti a termine, nell'anno 2009, percentuali più alte del 10% si registrano nel settore "Manufacturing" che conta circa il 14% di lavoratori con contratto a termine seguito dal settore "Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles" dove tale percentuale scende al 13% circa e infine nel settore "Human health and social work activities" con una percentuale del 12% circa.

Con riferimento alla situazione italiana, invece, percentuali più alte del 10% si registrano per i settori: "Manufacturing" (14%), "Education" (12.53%) e Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles" (12.02%).

Non sorprende il dato italiano secondo il quale circa il 13% dei lavoratori a termine opera nel settore "Education". Tale dato potrebbe essere interpretato alla luce delle Leggi Finanziarie dell'ultimo triennio che hanno imposto tagli a Scuola, Università e Ricerca, provocando un aumento del livello di precarietà del personale più giovane, sostituendo personale pensionato a tempo indeterminato con nuovi assunti a tempo determinato.

Inoltre, tale dato non è in linea con il quadro generale europeo dove i lavoratori con contratti a termine che operano nel settore "Education" non raggiungono il 10% sul totale.

**Tabella 3. Lavoratori a termine per settore di attività (%). Fascia d'età 15-74. Anno 2009.**

Attività	Europa (27 Paesi)	Italia
Agriculture,forestry,fishing	3.43	9.80
Mining and quarrying	0.24	.
Manufacturing	13.65	14.00
Electricity,gas,air conditioning supply; Water supply; sewerage,waste	0.43	0.26
Management and remediation activities	0.59	0.70
Construction	8.87	7.36
Wholesale and retail trade;repair of motor vehicles and motorcycles	12.77	12.02
Transportation and storage	3.69	3.04
Accommodation and food service activities	6.65	9.85
Information and communication	2.20	1.76
Financial and insurance activities	1.61	1.70
Real estate activities	0.47	0.44
Professional, scientific and technical activities	3.43	3.59
Administrative and support service activities	5.46	5.05
Public administration and defence; compulsory social security	7.47	4.90
Education	9.96	12.53
Human health and social work activities	11.38	6.05
Arts, entertainment and recreation	2.35	1.97
Other service activities	2.53	3.26
Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services-producing activities of household for own use	1.91	1.47
Activities of extraterritorial organizations and bodies	0.11	0.22
No response	0.77	.
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: EUROSTAT, Estrazione al 9 dicembre 2010

<sup>1</sup> Classification of Economic Activities in the European Community (NACE).



### 3. Il lavoro temporaneo nella provincia di Bologna

Nella sezione precedente è emersa un'immagine della dimensione della diffusione dei contratti di lavoro temporaneo, dove, a tratti, inevitabile è stato il parallelismo con la crisi economica.

Data l'ampia diffusione di contratti di lavoro a termine, e le condizioni di lavoro più precarie ad essi associate rispetto ai contratti di lavoro di durata permanente, spontanea sorge la domanda se e dopo quanto tempo possa avvenire una transizione da durata "determinata" a durata "permanente".

Le difficoltà che si riscontrano nella risposta a tale domanda sono spesso dovute alla qualità della base dati a disposizione ed anche al periodo di copertura delle basi dati stesse, spesso non sufficientemente lunga in termini temporali da assicurare risposte affidabili sulla dinamica del mercato del lavoro.

Qui di seguito prenderemo in esame uno studio di Alboni et al. (2008) per quanto riguarda l'analisi delle transizioni da lavoro temporaneo a lavoro a tempo indeterminato. Tale studio è di rilevante interesse soprattutto per ciò che concerne la base dati utilizzata che ha consentito uno studio delle transizioni da lavoro temporaneo a permanente seppur limitato alla sola Provincia di Bologna.

La fonte principale su cui si basa il loro lavoro è costituita dalle comunicazioni di assunzione, cessazione, proroga e trasformazione inoltrate dalle imprese ai Centri per l'impiego della Provincia di Bologna. Dal loro studio emerge che gli avviamenti al lavoro con contratti di tipo temporaneo hanno rappresentato più del 60% di tutti gli avviamenti registrati nella provincia di Bologna nella prima metà del 2007. Gli autori, esaminando la composizione per età e tipo di contratto degli avviati al lavoro nella prima metà del 2007, giungono a sintetizzare il percorso per età nel seguente modo: "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".

Esaminando, poi, la composizione degli avviati al lavoro secondo la tipologia di contratto e classe di età, gli autori giungono a conclusione che "l'instabilità del rapporto di lavoro coinvolge 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".

Dal loro studio emerge anche che il tipo di contratto influisce sulla durata dell'occupazione in un determinato posto di lavoro, dove per durata gli autori intendono il tempo trascorso tra avviamento e cessazione. Ciò è dovuto al fatto che gli avviamenti a tempo indeterminato vengono a cessare soprattutto per cause di tipo economico ed oggettivo, mentre gli avviamenti di tipo flessibile/precario hanno di loro natura un termine temporale.

Lo studio di Alboni et al. (2008) risulta di rilevante interesse proprio perché si cerca di misurare quanto si protrae nel tempo un contratto, obiettivo non banale in quanto la 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.

Gli autori, dunque, analizzano dati che esprimono il tempo intercorso tra un evento origine (per loro 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). Tali dati vengono poi analizzati alla luce della metodologia statistica nota come l'analisi della sopravvivenza (Cox e Oates, 1984).

Attraverso tale metodologia statistica, gli autori vogliono soprattutto valutare il contributo alla stima della sopravvivenza di quegli individui che nel periodo di osservazione non vivono mai l'evento terminale, ovvero non si verifica la cessazione del rapporto di lavoro (osservazioni censurate). A partire dalla banca dati SILER concernente il periodo 2004-2006, gli autori hanno proceduto alla stima delle funzioni di sopravvivenza riferite agli avviamenti distinti secondo il tipo di contratto: contratto 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).

Di seguito riportiamo il grafico delle curve di sopravvivenza stimate da Alboni et al. (2008).

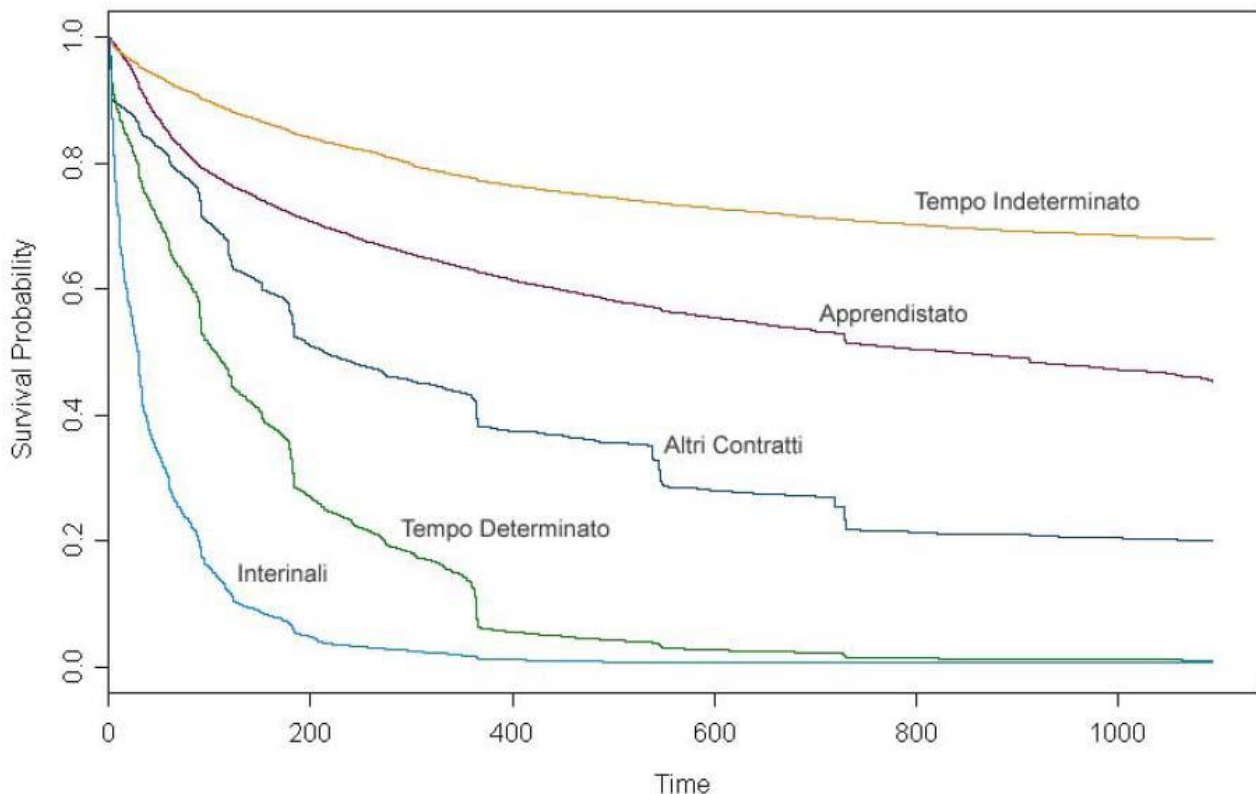
Dall'esame della Figura 6 è possibile rintracciare, dato un qualsiasi tipo di avviamento, la probabilità che il soggetto sia ancora occupato con quel contratto dopo un certo numero di giorni. Ciò che emerge, in modo eclatante, è che i risultati divergono molto a seconda della tipologia di contratto. Con riferimento ai contratti a tempo determinato, si ha una probabilità di poco inferiore all'80% che la durata dell'avviamento sia superiore a 1000 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".

Gli autori hanno poi esaminato se la durata degli avviamenti nelle posizioni di lavoro temporaneo risulti differenziata secondo il genere e la classe d'età. Dall'elaborazione secondo il genere (Figura 7) non emergono divergenze degne di nota.

Significative risultano invece le differenze nella durata mediana degli avviamenti secondo la classe d'età (Figura 8). Come sostengono Alboni et al. (2008), sembra che per i soggetti più giovani la condizione di "precarietà" 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 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.

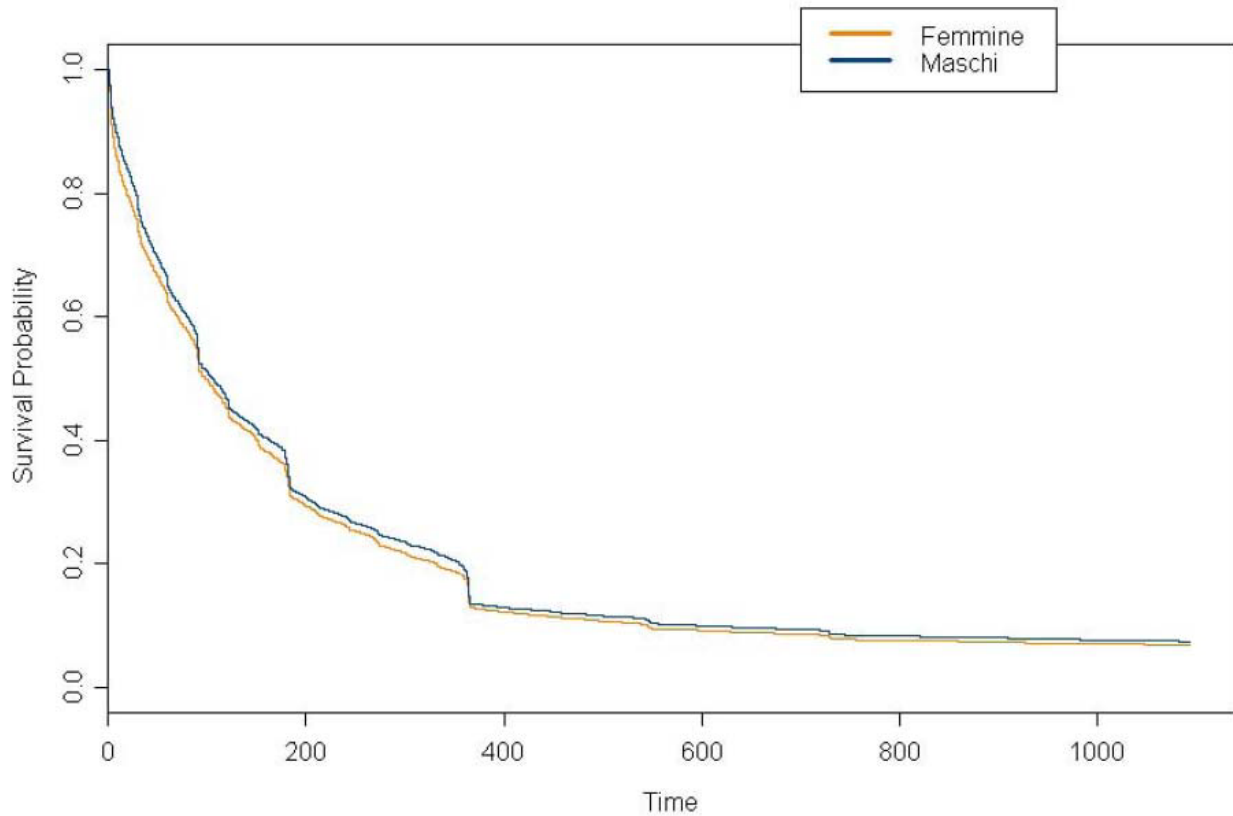
Ricostruendo i percorsi in senso longitudinale dei soggetti presenti nel database della provincia di Bologna che nel periodo di osservazione hanno avuto registrato almeno un contratto come lavoratore a termine, gli autori ottengono la situazione riportata in Tabella 4.

**Figura 6. Curve di sopravvivenza secondo il tipo di contratto, provincia di Bologna (anni 2004-2006)**



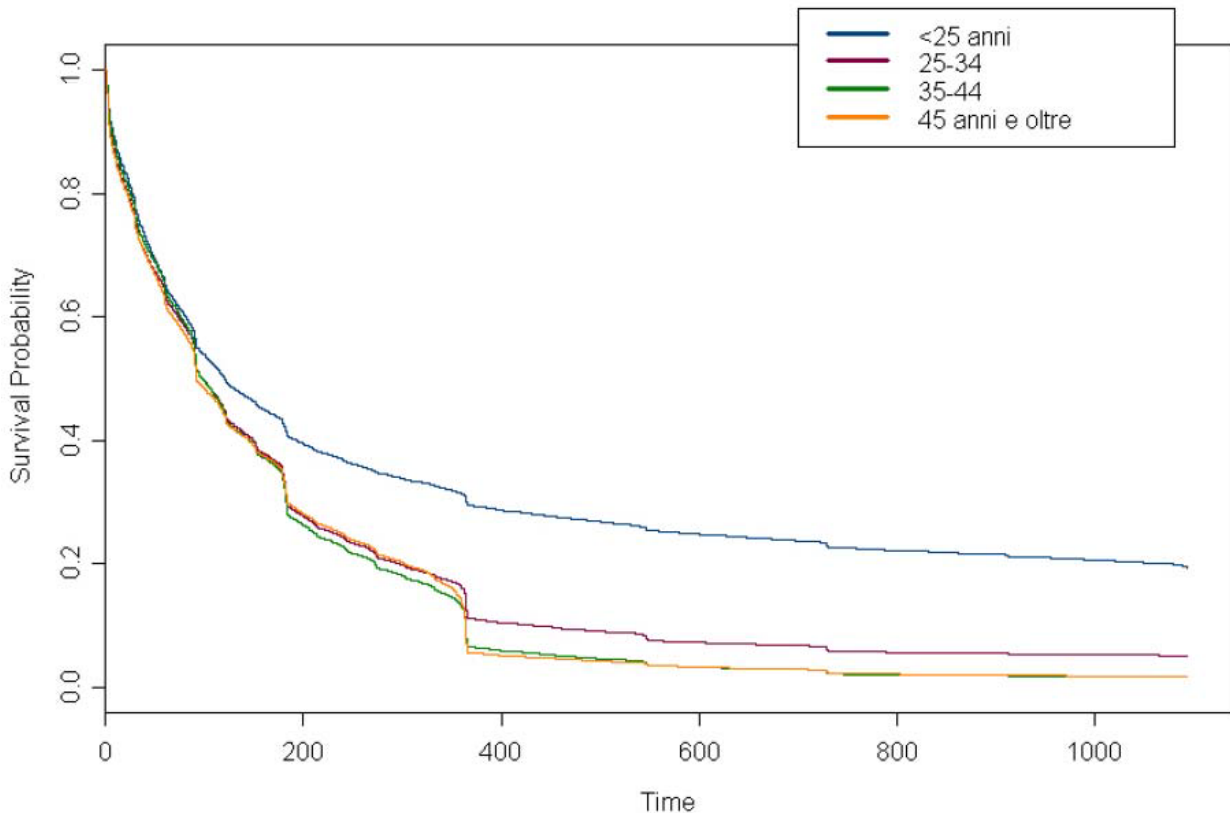
Fonte: Elaborazione su dati SILER – Provincia di Bologna (Alboni et al., 2008)

**Figura 7. 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 (Alboni et al., 2008)

**Figura 8. Curva di sopravvivenza per gli avviamenti con contratti di lavoro temporaneo secondo la classe d'età (anni 2004-2006).**



Fonte: Elaborazione su dati SILER – Provincia di Bologna (Alboni et al., 2008)

Ciò che emerge dall'esame della tabella 4 è che quasi i due terzi del collettivo (circa il 64%) rimangono in modo permanente in posizioni di lavoro temporaneo. È un primo dato che induce gli autori a ritenere che il lavoro temporaneo tende 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).

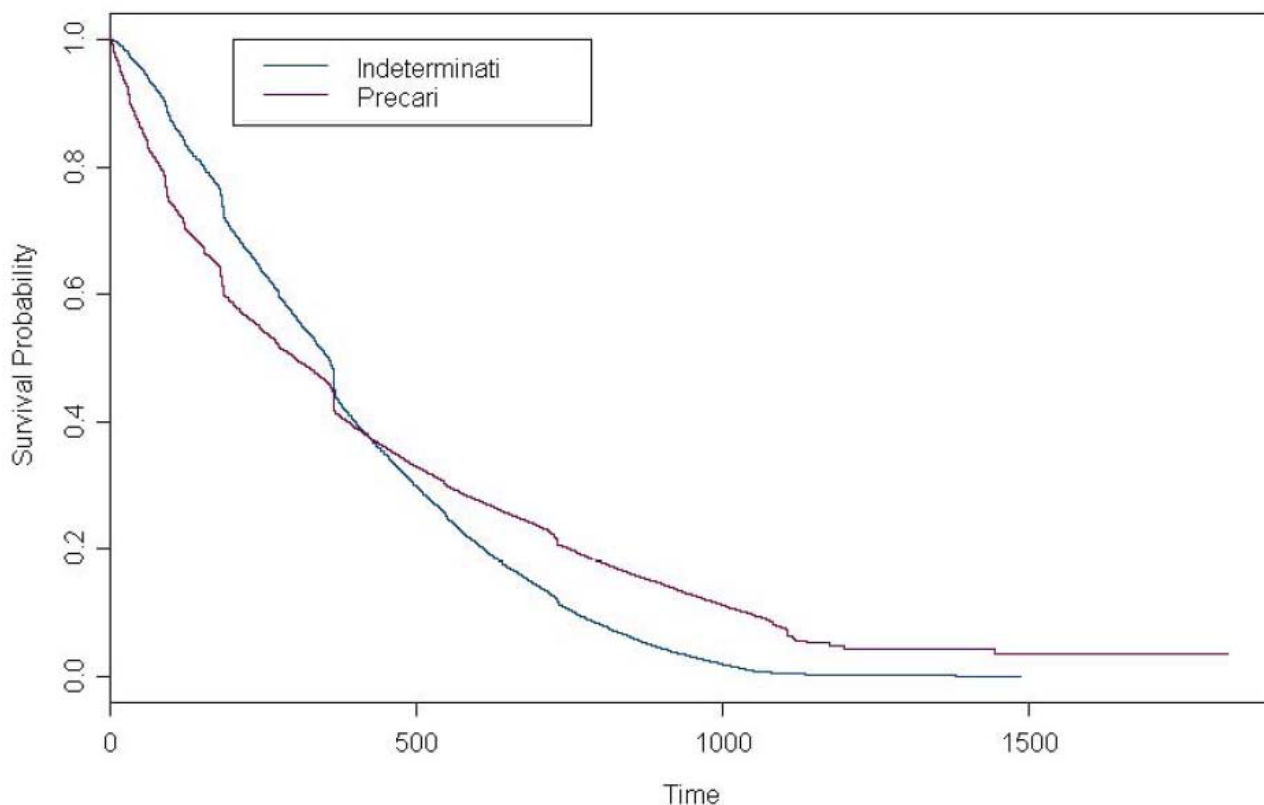
**Tabella 4. Lavoratori per tipo di contratto iniziale e finale, provincia di Bologna, 2004-2006**

Tipo di contratto iniziale	Tipo di contratto finale	Numero di casi	%
Indeterminato	Indeterminato	4.654	4
Temporaneo	Indeterminato	18.972	18
Indeterminato	Temporaneo	13.511	13
Temporaneo	Temporaneo	66.904	65
In complesso		104.041	100

Fonte: Adattato da Alboni et al. (2008). Elaborazione su dati SILER – Provincia di Bologna

Gli autori hanno poi provveduto a stimare le funzioni di durata nello stato di lavoratore temporaneo per i soggetti che nel triennio 2004-2006 hanno occupato almeno una posizione di lavoro temporaneo, classificandoli secondo il tipo di contratto finale (Figura 9).

**Figura 9. 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 (Alboni et al., 2008)

Dall'esame della Figura 9, gli autori evincono che 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. 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.

L'evidenza a disposizione degli autori non è conclusiva, poiché i dati non coprono in modo esaustivo tutti i possibili stati in cui possono trovarsi i lavoratori osservati, ma va sottolineato 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 da lavoro a tempo indeterminato a lavoro precario.

#### 4. Considerazioni conclusive

Dai dati di fonte EUROSTAT è emerso che il lavoro temporaneo è ampiamente diffuso in Europa, con alcune differenze in termini percentuali all'interno dei singoli Paesi esaminati. In Italia, dal 2003 al 2009 si è addirittura verificato un incremento di tale diffusione. La fascia d'età più interessata da tale fenomeno, a livello europeo, è risultata essere quella che va dai 25 ai 39 anni. Inoltre, è emerso che si trovano nella condizione di lavoratori a termine soprattutto coloro i quali hanno un livello d'istruzione medio-basso. Di rilevante interesse risulta il dato secondo il quale nell'anno 2009, in Europa, per il 60% dei lavoratori la temporaneità del lavoro non è una scelta volontaria, con picchi molto più elevati in alcuni Paesi (es. Spagna). Inoltre, se si considera che alla temporaneità del lavoro è assimilabile un grado di precarietà molto più elevato, ciò trova conferma nel fatto che ad una quota non trascurabile di lavoratori a termine viene addirittura negata una stabilità lavorativa che va oltre i 12 mesi. È infine emerso che, in Europa, il fenomeno *lavoro temporaneo* riguarda in percentuali più elevate il settore manifatturiero. In tale contesto, risulta non banale notare come in Italia, tra i settori più interessati, compare anche il settore *Education*.

In tale quadro, è lecito chiedersi se e dopo quanto tempo possa avvenire una transizione da durata *determinata* a durata *permanente*. Date le difficoltà che si possono riscontrare nella risposta a tale domanda, soprattutto per ciò che concerne la reperibilità del dato sia dal punto di vista qualitativo che temporale, in tale studio si è preferito dare una risposta *locale*.

Infatti, a tal fine, abbiamo riportato alcuni dei risultati a cui sono giunti Alboni et al. (2008) nell'analizzare le transizioni da lavoro temporaneo a permanente nella provincia di Bologna.

Uno degli elementi chiave su cui si è focalizzato lo studio di Alboni et al. (2008), 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.

Pur se basato su dati limitati ad un territorio circoscritto quale la provincia di Bologna, i cui risultati non possono essere immediatamente generalizzati a tutto il territorio nazionale, l'analisi effettuata da Alboni et al. (2008) ha messo in evidenza alcune peculiarità del fenomeno lavoro temporaneo. In particolare, appare come il fenomeno del lavoro temporaneo interessi la parte prevalente degli avviati al lavoro (oltre il 60% nel caso della Provincia di Bologna).

Inoltre, ciò che emerge dallo studio, è che il lavoro temporaneo possa costituire una trappola e come tale rischia di diventare una condizione permanente.

Dato il quadro emerso in Europa, in Italia, e nella provincia di Bologna, ci si chiede anche cosa fanno o possano fare le istituzioni per aiutare i disoccupati e, in particolare, chi versa nella condizione "permanente" di lavoratore a termine.

In un recente rapporto dell'OECD (2010) risulta che i Paesi membri dell'OCSE hanno già messo in atto dei programmi per aiutare i disoccupati. Tuttavia, questi programmi sono stati disegnati per livelli di disoccupazione più bassi di quelli che si registrano attualmente, e sono intesi a reinserire a lavoro gli individui più velocemente. Inoltre, prosegue il rapporto, oltre ad aiuti economici a chi

versa nello stato di disoccupato, tali programmi di solito offrono aiuto per cercare un lavoro, o un corso di formazione che aiuti ad incrementare o acquisire competenze. Ma con l'aumentare della disoccupazione le risorse disponibili per disoccupato sono diminuite. Molti provvedimenti messi in atto per far fronte alla crisi prevedono fondi extra per programmi rivolti al mercato del lavoro; tuttavia, tali fondi supplementari risultano relativamente pochi rispetto all'incremento della disoccupazione. Solo alcuni Paesi, tra cui la Danimarca e la Svizzera, incrementano automaticamente i fondi per l'assistenza al re-impiego quando la disoccupazione sale, riducendo il rischio che la perdita di un posto di lavoro si traduca in uno stato di disoccupazione a lungo termine o addirittura in un'uscita definitiva dal mercato del lavoro (OECD, 2010).

È evidente che, oltre alla necessità di basi informative nuove, capaci di rappresentare gli aspetti dinamici del mercato del lavoro, quali ad esempio, informazioni sui percorsi lavorativi degli individui e sulle transazioni tra stati e condizioni lavorative, si rendono necessari anche strumenti in grado di monitorare l'efficacia di programmi messi in piedi a sostegno del mercato del lavoro. Per quanto riguarda il caso della Provincia di Bologna, ad esempio, è stato già fatto un passo in tale senso. In un recente lavoro di Alboni et al. (2009), è stato infatti proposto un metodo che analizza in che misura le persone che hanno fruito di determinati servizi dei Centri Per l'Impiego hanno raggiunto l'*obiettivo lavoro* a parità di alcune condizioni di partenza.

## Riferimenti Bibliografici

- Alboni, F., Camillo, F. e Tassinari, G. (2009). *A data mining approach for the monitorino of active labour market policies*. Quaderni di Dipartimento. Serie Ricerche 2009, n.2. ISSN 1973-9346.
- Alboni, F., Camillo, F. e Tassinari, G. (2008). *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.
- 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.
- Berton, F., Deficienti, F. e Pacelli, L. (2009). *Are temporary jobs a port of entry into permanent employment? Evidence from matched employer-employee data*. Department of Economics and Public Finance "G.Prato" Working Paper Series, No.6 – Giugno 2009.
- Blanchard, O. e Landier, A. (2001). *The perverse effect of partila labor market reforms:fixed duration contract 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.
- Clark, A. e Postel-Vinay, F. (2009). *Job security and job protection*. Oxford Economic papers; 61;pp.207-239.
- CNEL (2007). *Rapporto sul mercato del lavoro 2006*. Roma.
- Contini, B. e Trivellato, U. (2005). *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Il Mulino, Bologna.

- Cox, D. e Oates, D. (1984). *Analysis of survival data*. Chapman and Hall, New York.
- Gagliarducci, S. (2005). *The dynamics of repeated temporary jobs*. Labour Economics, 12, 429-448.
- 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). *Workers Transitino 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.
- OECD (2007). *Employment Outlook*. Paris.
- OECD(2009). *Tackling the job crisis*. OECD Labour and Employment ministerial meeting. Paris: 28-29 Settembre 2009.
- OECD(2010). *From crisis to recovery*. Draft Chapter, Employment and the crisis. Patrick Love.