

FORME CONTRATTUALI E FLESSIBILITÀ NELLE IMPRESE MANIFATTURIERE ITALIANE: ALCUNI CONFRONTI REGIONALI*

di Paola Potestio, Caterina Conigliani, Vincenzina Vitale

Obiettivo dell'articolo è trarre dai microdati di flusso di attivazioni e chiusure dei rapporti di lavoro nelle imprese manifatturiere di quattro regioni italiane nel periodo 2009-2015 indicazioni sulle relazioni tra flessibilità e forme contrattuali. L'analisi svolta conduce a sottolineare alcuni *fatti*: un'asimmetrica polarizzazione tra lavoratori con soli contratti a tempo determinato e lavoratori con soli contratti a tempo indeterminato; un assai limitato ruolo dei contratti a tempo determinato come ponte verso il tempo indeterminato; e una limitata durata dei contratti a tempo indeterminato. Una serie di problemi connessi a questi *fatti* sono opportunamente sottolineati.

The aim of the paper is to use flow microdata on new hires and terminations in the manufacturing industry in four Italian regions from 2009 to 2015 to assess the relationship between flexibility and forms of employment contract. The analysis underscores a number of *facts*: the asymmetric polarisation between workers with fixed-term contracts and workers with open-ended contracts; the fairly limited role of fixed-term contracts as a bridge towards open-ended ones; and the limited duration of open-ended contracts. Problems linked to these *facts* are stressed appropriately.

1. INTRODUZIONE

La flessibilità nell'impiego della forza lavoro è stata ed è tra i temi caldi nei dibattiti sui problemi del mercato del lavoro italiano. L'accento sulle difficoltà create dalle rigidità del rapporto di lavoro si è spostato nel tempo sulle conseguenze di ampie flessibilità delle forme contrattuali. Un processo molto lungo e faticoso di modifiche normative "al margine" e di natura essenzialmente derogatoria ha infatti introdotto, dalla metà degli anni Novanta, dosi rilevanti di flessibilità nei rapporti di lavoro¹. Aggiustamenti nei complessivi interventi e una flessibilità più controllata è, tuttavia, la strada (non rettilinea) lungo la quale appaiono muoversi le modifiche e le riforme più recenti².

Paola Potestio, Caterina Conigliani, Vincenzina Vitale, Università degli Studi Roma Tre.

* Si ringraziano due anonimi referees per gli utili commenti e i dott. Libero Calvitto e Giulio Mattioni per la paziente collaborazione.

¹ Per una ricostruzione del lungo processo di modifiche normative fino alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Legge Biagi), si rinvia a Potestio (2005).

² I passi principali sono la legge 28 giugno 2012, n. 92 (Legge Fornero) e il più recente *Jobs Act* del 2014. Alla Legge Fornero è stato dato l'esplicito obiettivo di "favorire l'instaurazione di rapporti di lavoro più stabili" e la qualifica di "contratto dominante" veniva appunto attribuita al lavoro subordinato a tempo indeterminato. A questi obiettivi si tendeva attraverso vincoli e norme più stringenti sulle collaborazioni coordinate e continuative, sulle partite IVA e

Le analisi degli effetti del processo di flessibilizzazione in Italia si sono focalizzate su una varietà di aspetti, raggiungendo talora conclusioni alquanto diverse³. Il tema rimane tuttavia molto aperto all'analisi, anche grazie alla recente più ampia disponibilità di dati micro.

Oggetto di questo lavoro è un'analisi dei microdati relativi ai contratti di lavoro attivati nelle imprese manifatturiere di quattro regioni italiane nel periodo 1° gennaio 2009-30 settembre 2015. L'obiettivo è trarre dai dati di flusso di attivazioni e successive, eventuali chiusure dei rapporti di lavoro indicazioni sulle relazioni tra flessibilità e forme contrattuali. Il percorso che si seguirà è principalmente focalizzato sul delineare una base descrittiva che consenta di sottolineare *fatti* e porre problemi che emergono da queste relazioni nel periodo considerato.

La nostra fonte di dati è costituita dalle Comunicazioni Obbligatorie (CO) al ministero del Lavoro, fornite nell'ambito di un sistema informatico operativo dal marzo 2008. A seguito delle innovazioni introdotte dalla legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge Finanziaria 2007) in tema di comunicazioni obbligatorie delle imprese su instaurazione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro, il decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 (G.U. n. 299 del 27/12/2007) ha definito standard e regole per la introdotta modalità telematica delle comunicazioni, modalità che sostituisce le precedenti comunicazioni cartacee. Il decreto è entrato in vigore a gennaio 2008 e la nuova modalità è divenuta pienamente operativa a partire dal 1° marzo 2008⁴. Dall'aprile 2013 il ministero del Lavoro ha messo poi a disposizione per fini di ricerca un sottoinsieme del Sistema delle Comunicazioni Obbligatorie, generato da un campione casuale di individui dipendenti e parasubordinati a cui sono riferite comunicazioni obbligatorie (file CICO – Campione Integrato delle Comunicazioni Obbligatorie)⁵. Il campione è inoltre integrato da eventi di lavoro autonomo.

L'articolo è organizzato nel modo seguente. Nel PAR. 2 si analizzerà la distribuzione dei contratti attivati nel periodo considerato tra forme contrattuali e lavoratori. Si passerà quindi (PAR. 3) all'esame della dimensione dei passaggi presso una stessa impresa tra forme contrattuali diverse. Le durate medie di vita dei contratti, i tempi di chiusura dei contratti a tempo indeterminato e le causali delle chiusure saranno considerate nei PARR. 4-6. Una sintesi e un commento finale sono contenuti nelle conclusioni.

sulla durata dei contratti a tempo determinato. Il *Jobs Act* ha poi definitivamente eliminato i contratti di collaborazione a progetto e ha innalzato il tetto dell'importo per il lavoro accessorio.

³ Dando solo alcuni riferimenti, un approccio critico sulle conseguenze delle flessibilità introdotte è proposto in Lucidi e Raitano (2009), Barbieri e Scherer (2009), Lucidi (2012) e Lucidi e Kleinknecht (2010). Le agenzie di lavoro interinale e la creazione di rapporti a tempo indeterminato è il problema, con risultati più incoraggianti, affrontato in Ichino, Mealli e Nannicini (2005, 2008). Un'interessante comparazione internazionale su un'ampia serie di aspetti all'interno del tema "flessibilità" è contenuta in Berton, Richiardi e Sacchi (2012). Infine, un riferimento di particolare importanza in questa area rimane Contini e Trivellato (2005).

⁴ Proceduralmente, le CO sono inviate dal datore di lavoro al servizio informatico regionale ove si colloca la sede di lavoro. Le regioni sono dunque i nodi periferici del sistema. Da questi nodi le CO giungono al nodo centrale o di coordinamento nazionale costituito dal ministero del Lavoro. Il nodo centrale procede ai controlli delle informazioni, definiti da decreti ministeriali, e quindi all'elaborazione delle informazioni per la costruzione del database amministrativo e al trattamento e trasformazione del dato amministrativo in dato statistico. Infine è opportuno anche un riferimento al network SeCO (Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie) relativo ai mercati regionali del lavoro. Alle strutture territoriali compete naturalmente la responsabilità del trattamento e della produzione dei propri dati elementari.

⁵ Congiunta iniziativa a partire dall'aprile 2013 è presa dall'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) con la messa a disposizione per fini di ricerca di un campione casuale di lavoratori dipendenti e autonomi tratti dalle banche dati INPS (file LoSai – Longitudinal Sample Inps).

2. I NUOVI RAPPORTI DI LAVORO NEGLI ANNI 2009-2015: FORME CONTRATTUALI E DISTRIBUZIONE TRA I LAVORATORI

La nostra analisi si concentra sui rapporti di lavoro creati nel periodo 1° gennaio 2009-30 settembre 2015 nelle imprese manifatturiere di quattro regioni: due regioni delle due aree del Nord, Veneto e Lombardia, e due regioni del Sud, Puglia e Campania. L'ampiezza del mercato del lavoro e l'intento di verificare analogie e disparità tra le aree del Paese sul tema delle relazioni tra flessibilità e forme contrattuali hanno guidato la scelta delle quattro regioni. Per quanto riguarda poi il periodo, è utile sottolineare che l'analisi si ferma alla completa entrata in vigore, con la pubblicazione il 23 settembre 2015 degli ultimi decreti attuativi, del *Jobs Act*. Le informazioni fornite dai microdati delle CO che utilizzeremo riguardano la data di attivazione del rapporto, la forma contrattuale del rapporto, l'età, il genere e la qualifica professionale del lavoratore, la data della (eventuale) chiusura del rapporto, la motivazione della chiusura⁶. Le forme contrattuali incluse nello schema predisposto per le CO sono state aggregate in tre categorie: apprendistato, tempo indeterminato, forme di tempo determinato. Le disaggregazioni per l'apprendistato sono legate essenzialmente alle diverse finalità attribuite al contratto, le (particolarmente numerose) disaggregazioni del tempo determinato si legano a diverse modalità del contratto o al diverso contesto in cui le prestazioni sono fornite. Non tutte le disaggregazioni del tempo determinato, vale sottolineare, hanno rilievo per il settore oggetto della nostra analisi.

La numerosità dei contratti del nostro campione di riferimento, attivati nelle quattro regioni nel periodo considerato, è ovviamente alquanto diversa: ai circa 59.000 contratti della Puglia e ai quasi 69.000 della Campania fanno riscontro circa 82.000 contratti nel Veneto e 120.000 nella Lombardia. La composizione delle forme contrattuali e le numerosità dei lavoratori impegnati indicano la notevole rilevanza negli anni più recenti di una generale evoluzione del mercato del lavoro a seguito dei processi di flessibilizzazione. A questa generale evoluzione si uniscono, tuttavia, interessanti differenze e analogie tra le regioni. La TAB. 1 fornisce i dati della composizione dei contratti attivati e la distribuzione tra i lavoratori. La tabella trascura forme di lavoro autonomo, in ogni caso quasi del tutto assenti e limitatamente presenti solo in Lombardia.

La netta prevalenza nel periodo dei contratti a tempo determinato è comune in entrambi i segmenti di genere delle quattro regioni. Ma sono due gli aspetti più rilevanti che i dati segnalano. Emerge in primo luogo una forte divaricazione nel mercato, costituita da lavoratori che hanno avuto solo contratti a tempo determinato e lavoratori che hanno avuto solo contratti a tempo indeterminato. I lavoratori di questo secondo gruppo, peraltro, non hanno avuto tutti un solo contratto: il rapporto tra il numero dei contratti a tempo indeterminato usufruiti dal gruppo e il numero dei lavoratori del gruppo è significativamente superiore all'unità. Il secondo aspetto è che la somma delle due componenti rappresenta quote comprese tra il 77% e l'88% dei lavoratori con almeno un'assunzione nel periodo considerato. Una nettissima maggioranza di lavoratori risulta dunque concentrata su un solo tipo di contratto, a tempo determinato o a tempo indeterminato. All'interno di questa nettamente prevalente categoria, la quota percentuale di lavoratori con esclusivi contratti a tempo indeterminato è decisamente inferiore a quella dei lavoratori con esclusivi contratti

⁶ Non si considererà in questa analisi una variabile importante contenuta nel file CICO: il livello di istruzione del lavoratore al momento dell'assunzione. Qualche perplessità (non risolta) sulla veridicità dell'informazione fornita ha indotto a non considerare questa variabile.

a tempo determinato. Fa eccezione il segmento maschile della Campania in cui la quota di lavoratori con solo tempo indeterminato è leggermente superiore a quella dei lavoratori con solo tempo determinato. Un’ulteriore puntualizzazione sulla numerosità dei lavoratori con soli contratti a tempo indeterminato sarà fornita nel prossimo paragrafo. Ora, la circostanza che, a esclusione del segmento maschile della Campania, quote intorno al 50% dei lavoratori abbiano avuto all’interno di un arco di tempo di quasi sette anni solo contratti a tempo determinato segnala e conferma, dal lato dei lavoratori, un fenomeno diffuso e ormai rilevante di precarietà e, dal lato delle imprese, un uso decisamente consistente delle flessibilità contrattuali introdotte. A fronte dei due aspetti sottolineati, la successione di impegni con forme contrattuali diverse è ovviamente un’esperienza assai limitata. La quota di lavoratori con contratti misti oscilla tra l’8,6% e il 13,9% di due segmenti femminili, rispettivamente, di Lombardia e Puglia. La dimensione e le direzioni dei passaggi tra forme contrattuali diverse, all’interno di questo segmento, saranno considerate nel prossimo paragrafo. In conclusione sui due principali aspetti che emergono dalla distribuzione dei contratti, se si abbina una proprietà di stabilità al tempo indeterminato e una caratteristica di precarietà al tempo determinato, stabilità e precarietà sembrerebbero i tratti fondamentali, ma con peso diverso, che si segnalano dai contratti del periodo considerato. Su quali componenti del mercato pesi di più questa asimmetrica polarizzazione tra tempo determinato e indeterminato si tornerà tra un attimo. Nei paragrafi successivi, poi, ci interrogheremo sulla stabilità del tempo indeterminato nelle quattro regioni.

Venendo alle singole caratteristiche regionali, una prima significativa differenza tra le due regioni del Nord e le due regioni del Sud sta in una dimensione maggiore dell’apprendistato nelle due regioni del Nord. Nel Veneto la quota di lavoratori con soli contratti di apprendistato giunge a collocarsi intorno al 10% in entrambi i segmenti di genere. Un secondo aspetto riguarda omogeneità e differenze di genere. In tutte le regioni la presenza femminile nel mercato è assai inferiore a quella maschile. Ciò ovviamente riconosciuto, la composizione dei dati della TAB. 1 non appare particolarmente differenziata nei due segmenti di genere in Veneto e Lombardia, mentre è singolarmente analoga in Puglia. In Campania il peso del tempo determinato, sotto l’aspetto della numerosità relativa sia dei contratti a tempo determinato sia delle persone con soli contratti a tempo determinato, è decisamente superiore nel segmento femminile. Per quanto riguarda la distribuzione dei contratti dunque, un’evidente, maggiore fragilità del segmento femminile si rileva solo in Campania.

L’ipotizzabile minor forza della componente femminile e dei giovani in ingresso nel mercato del lavoro inducono infine, per quanto riguarda la distribuzione dei contratti, ad analizzare la probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato mediante la stima di un modello di regressione logistica. I risultati della regressione (TAB. 2) indicano che, con l’eccezione della Puglia, in cui la variabile genere risulta non significativa, a parità di età la probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato è minore per le donne. È interessante notare in particolare che la regione in cui l’effetto del genere risulta maggiore è la Campania, seguita dal Veneto e dalla Lombardia. La TAB. 2 inoltre indica che, con l’eccezione della Lombardia, in cui la variabile età non risulta significativa, a parità di genere la probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato diminuisce al crescere dell’età al momento dell’assunzione. Le regioni in cui l’effetto dell’età risulta maggiore sono Campania e Puglia. Una maggiore debolezza dei più giovani nell’ottenere un contratto a tempo indeterminato non risulta dunque confermata.

Tabella 1. I contratti attivati e la distribuzione tra i lavoratori

Lombardia – maschi					
Numero totale lavoratori	56.106	% sul totale dei lavoratori	Numero totale contratti	85.688	% sul totale dei contratti
di cui:			di cui:		
con soli contratti di apprendistato	3.600	6,4	apprendistato	5.151	6,0
con soli contratti tempo determinato	27.133	48,4	forme a tempo determinato	50.105	58,5
con soli contratti tempo indeterminato	19.156	34,1	tempo indeterminato	29.993	35,0
con contratti misti	6.152	11,0	Tempo determinato/tempo indeterminato		1,67
Lombardia – femmine					
Numero totale lavoratori	22.686	% sul totale dei lavoratori	Numero totale contratti	34.387	% sul totale dei contratti
di cui:			di cui:		
con soli contratti di apprendistato	1.358	6,0	apprendistato	1.866	5,4
con soli contratti tempo determinato	11.542	50,9	forme a tempo determinato	20.865	60,7
con soli contratti tempo indeterminato	7.821	34,5	tempo indeterminato	11.475	33,4
con contratti misti	1.945	8,6	Tempo determinato/tempo indeterminato		1,82
Veneto – maschi					
Numero totale lavoratori	33.556	% sul totale dei lavoratori	Numero totale contratti	55.701	% sul totale dei contratti
di cui:			di cui:		
con soli contratti di apprendistato	3.408	10,16	apprendistato	5.247	9,42
con soli contratti tempo determinato	16.049	47,83	forme a tempo determinato	32.999	59,24
con soli contratti tempo indeterminato	9.902	29,51	tempo indeterminato	17.454	31,34
con contratti misti	4.196	12,50	Tempo determinato/tempo indeterminato		1,9

Tabella 1. (*seguito*)

Veneto – femmine					
Numero totale lavoratori	14.808		Numero totale contratti	26.578	
di cui:		% sul totale dei lavoratori	di cui:		% sul totale dei contratti
con soli contratti di apprendistato	1.414	9,55	apprendistato	2.060	7,75
con soli contratti tempo determinato	7.528	50,84	forme a tempo determinato	16.908	63,62
con soli contratti tempo indeterminato	4.374	29,54	tempo indeterminato	7.610	28,63
con contratti misti	1.492	10,08	Tempo determinato/tempo indeterminato		2,2
Campania – maschi					
Numero totale lavoratori	23.915		Numero totale contratti	45.321	
di cui:		% sul totale dei lavoratori	di cui:		% sul totale dei contratti
con soli contratti di apprendistato	678	2,84	apprendistato	1.103	2,4
con soli contratti tempo determinato	9.734	40,70	forme a tempo determinato	26.402	58,3
con soli contratti tempo indeterminato	10.459	43,73	tempo indeterminato	17.816	39,3
con contratti misti	3.044	12,73	Tempo determinato/tempo indeterminato		1,5
Campania – femmine					
Numero totale lavoratori	10.974		Numero totale contratti	23.663	
di cui:		% sul totale dei lavoratori	di cui:		% sul totale dei contratti
con soli contratti di apprendistato	253	2,3	apprendistato	417	1,8
con soli contratti tempo determinato	5.334	48,6	forme a tempo determinato	16.480	69,6
con soli contratti tempo indeterminato	4.334	39,5	tempo indeterminato	6.766	28,6
con contratti misti	1.053	9,6	Tempo determinato/tempo indeterminato		2,4

Tabella 1. (seguito)

Puglia – maschi					
Numero totale lavoratori	17.496		Numero totale contratti,	37.939	
di cui:		% sul totale dei lavoratori	di cui:		% sul totale dei contratti
con soli contratti di apprendistato	810	4,6	apprendistato	1.279	3,4
con soli contratti tempo determinato	9.693	55,4	forme a tempo determinato	27.806	73,3
con soli contratti tempo indeterminato	4.596	26,3	tempo indeterminato	8.852	23,3
con contratti misti	2.396	13,7			
			Tempo determinato/tempo indeterminato		3,1
Puglia – femmine					
Numero totale lavoratori	9.223		Numero totale contratti	21.121	
di cui:		% sul totale dei lavoratori	di cui:		% sul totale dei contratti
con soli contratti di apprendistato	296	3,2	apprendistato	463	2,2
con soli contratti tempo determinato	5.057	54,8	forme a tempo determinato	15.756	74,6
con soli contratti tempo indeterminato	2.592	28,1	tempo indeterminato	4.902	23,2
con contratti misti	1.278	13,9			
			Tempo determinato/tempo indeterminato		3,2

Tabella 2. Risultati della regressione logistica per la stima della probabilità di avere un contratto a tempo indeterminato

	Lombardia		Veneto		Campania		Puglia	
(Intercetta)	Stima -0,4612	p-value <2e-16***	Stima -0,4013	p-value <2e-16***	Stima 0,6767	p-value <2e-16***	Stima -0,6743	p-value <2e-16***
Età	0,0008	0,123	-0,0019	0,00505**	-0,0162	<2e-16***	-0,0118	<2e-16***
Genere (F)	-0,0834	1,35e-09***	-0,1615	<2e-16***	-0,4692	<2e-16***	-0,0218	0,285

Legenda: livelli di significatività: 0 *** 0,001 ** 0,01 * 0,05 . 0,1 ‘ 1.

3. I PASSAGGI TRA LE FORME CONTRATTUALI

L'attesa che l'introduzione di forme contrattuali a tempo determinato, accanto al suppor-

to di flessibilità per le imprese, potesse in buona misura tradursi in una fase preliminare verso un più stabile rapporto di lavoro è stata diffusamente coltivata. Questa attesa non trova una ragionevole conferma nei dati del file CICO, nonostante i limiti del file sul tema. Da questi limiti conviene partire per introdurre il tema dei passaggi tra forme contrattuali diverse.

Le CO al ministero del Lavoro includono le informazioni sulle *trasformazioni* operate dalle imprese di un vigente contratto a tempo determinato in un contratto a tempo indeterminato. Il file CICO non contiene però dati su queste *trasformazioni*, effettuate – è opportuno ancora sottolineare – durante il contratto a tempo determinato. L'informazione sulle *trasformazioni* è registrata in modo alquanto particolare nel file, equiparando il periodo contrattuale che il lavoratore ha trascorso a tempo determinato al tempo indeterminato. Dunque, il periodo a tempo determinato più il successivo tempo indeterminato compaiono nel file CICO come un unico contratto a tempo indeterminato con retroattiva decorrenza dal momento della costituzione del rapporto a tempo determinato. Questo forzato azzeramento del contratto a tempo determinato elimina ogni informazione dal file CICO sulle *trasformazioni* di un vigente contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato, e inserisce inoltre un margine di incertezza sui dati relativi ai contratti a tempo indeterminato poiché questi dati potrebbero contenere un periodo in realtà trascorso dal lavoratore sotto un contratto a tempo determinato. Come sarà chiaro dalla discussione sui limiti del file CICO, tuttavia, questo margine di incertezza è ragionevolmente modesto.

Questi aspetti del campione CICO pongono due quesiti, strettamente connessi. Il primo: le *trasformazioni*, nella loro formale definizione di mutamenti di un contratto in essere da tempo determinato a tempo indeterminato, sono un buon riferimento per valutare la rilevanza dei contratti a tempo determinato come ponte verso il tempo indeterminato? La risposta è decisamente negativa. Il riferimento ai soli mutamenti di contratti vigenti sottovaluta la dimensione di un tale, eventuale ponte. Un giudizio di affidabilità/competenza che l'impresa ha maturato nei confronti di un lavoratore durante un contratto a tempo determinato può ben essere l'elemento decisivo di una futura assunzione a tempo indeterminato. In questa circostanza, un ponte tra i due contratti, seppure non contestuale, vi è in realtà stato e una trasformazione sostanziale si è in realtà verificata. Il secondo quesito: le date di attivazione e di chiusura dei contratti tra una stessa impresa e uno stesso lavoratore, fornite dall'attuale campione CICO, sono comunque un significativo riferimento per valutare la rilevanza o la dimensione di quel ponte? La risposta è positiva, per vari motivi. Innanzitutto, non si intravedono ampie ragioni per le quali l'impresa non attenda la chiusura del rapporto a tempo determinato, le cui condizioni non saranno in generale a lei più sfavorevoli, ma trasformi questo contratto, prima della sua chiusura, in un rapporto a tempo indeterminato. Questa considerazione induce a presumere che la numerosità delle *trasformazioni*, nella formale definizione del file CICO, sia in realtà alquanto limitata e che, perciò, l'assenza di dati su di esse non pregiudichi la possibilità di ragionevoli e fondate ipotesi sulla rilevanza di quel ponte. Una laboriosissima analisi dei singoli contratti tra una stessa impresa e uno stesso lavoratore fa emergere aspetti interessanti per tali ipotesi. In moltissimi casi si osserva che non vi è soluzione di continuità tra la chiusura di un rapporto a tempo determinato e l'attivazione di uno a tempo indeterminato; ciò indica che si è attesa la chiusura del primo per poi passare (immediatamente) al secondo. Ancora, di nuovo in moltissimi casi l'intervallo tra i due contratti è di pochi o pochissimi giorni, o ancora un intervallo più ampio si colloca assai spesso in periodi particolari dell'anno, ad esempio nel periodo estivo o nell'arco dicembre-gennaio. In tutte queste circostanze, una stretta

relazione tra i due successivi contratti, ovverosia una funzione di ponte del primo verso il secondo, appare innegabile.

La limitatezza delle *trasformazioni*, nella definizione del file CICO, induce a fare riferimento a una categoria più ampia che rappresenti una sostanziale, e non soltanto formale, trasformazione del rapporto. Il riferimento qui scelto è costituito dai *passaggi* da forme di tempo determinato a contratti a tempo indeterminato, sia contestuali alla chiusura del tempo determinato sia non contestuali e senza alcun vincolo sull'ampiezza dell'intervallo tra i due contratti. Questo generico riferimento ai passaggi è ovviamente il riferimento più favorevole per la rilevanza di quel ponte. Naturalmente, però, date le caratteristiche del file CICO, i passaggi che possiamo registrare non includono le trasformazioni di contratti vigenti a tempo determinato.

La nostra analisi dei passaggi è stata circoscritta a due ambiti: 1. i passaggi presso la stessa impresa da forme di tempo determinato al tempo indeterminato e dal tempo indeterminato a forme di tempo determinato; 2. i passaggi presso la stessa impresa da apprendistato a tempo indeterminato e da tempo indeterminato a apprendistato. La TAB. 3 mostra i risultati dell'analisi.

Tre preliminari *caveat*, in parte già anticipati, sono necessari. Alcune rilevanti sovrapposizioni nei tempi dei contratti e qualche incompletezza di informazione nella comunicazione, casi comunque molto limitati, hanno reso opportuno visionare i contratti e le eventuali chiusure singolarmente. Questa lunga e laboriosissima operazione ha condotto a considerare non classificabili alcuni passaggi, e pertanto non inquadrabile in uno specifico passaggio il lavoratore che li ha compiuti. Questi passaggi e i lavoratori implicati non compaiono nella TAB. 3.

Il secondo *caveat*. Come già sottolineato, i passaggi della TAB. 3 non implicano una successione in continuità tra i diversi tipi di contratto. I passaggi della tabella sono tipi diversi di contratti, fatti da uno stesso lavoratore e da una stessa impresa sia senza soluzione di continuità sia con temporanee interruzioni del rapporto. Inoltre si sottolinea che la molteplicità, peraltro assai frequente, di contratti di uno stesso tipo non implica alcun passaggio del lavoratore che ne ha usufruito e pertanto non ha alcuna incidenza sui dati della TAB. 3.

Il terzo *caveat*. La visione dei contratti e della loro chiusura mostra un buon numero di passaggi dupli: ad esempio, il lavoratore dopo uno o più contratti a tempo determinato ha con la stessa impresa un contratto a tempo indeterminato e successivamente torna ad avere con quella impresa uno o più contratti a tempo determinato. I passaggi sono chiaramente due, uno da tempo determinato a tempo indeterminato e uno da tempo indeterminato a tempo determinato, ma come classificare il lavoratore? Viene conteggiato e dunque attribuito alla categoria "passaggi tempo determinato – tempo indeterminato" o alla categoria dei passaggi di opposta direzione? Non esiste un cogente, oggettivo criterio di scelta. Ci può essere solo una soggettiva scelta di chi analizza i dati. Il criterio di scelta adottato è stato quello di classificare il lavoratore sulla base del primo passaggio fatto. Il criterio attribuisce evidentemente una maggiore rilevanza o significatività al primo passaggio, ovverosia al passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato. In conclusione, il *caveat* è formulato per sottolineare che la composizione dei dati della TAB. 3 dipende in una certa misura anche da un criterio soggettivo di scelta nella classificazione dei lavoratori.

Venendo dunque alla numerosità dei passaggi e alle loro caratteristiche, i passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato sono ovunque nettamente più numerosi dei

passaggi inversi, da tempo indeterminato a tempo determinato. In relazione al terzo *caveat* poi, è interessante guardare alle differenze tra numero dei passaggi e lavoratori coinvolti, differenze che riflettono quasi sempre passaggi dupli. Dal tempo determinato al tempo indeterminato, le differenze tra numero di passaggi e lavoratori coinvolti sono nulle o minime, queste ultime dovute ad alcuni (tre) lavoratori con esperienze di passaggi con due imprese diverse e a pochissimi passaggi dupli, nella serie: tempo indeterminato – tempo determinato – tempo indeterminato. Più consistenti sono le differenze tra il numero dei passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato e numero dei lavoratori coinvolti. Sulla base dei criteri di classificazione utilizzati, la differenza poggia ovviamente sull'esistenza di un precedente passaggio da tempo determinato a tempo indeterminato e sull'attribuzione di questi lavoratori al segmento, appunto, dei passaggi dal tempo determinato al tempo indeterminato. Il criterio adottato, occorre riconoscere, di fatto amplia la dimensione dei trasferimenti al tempo indeterminato.

Tirando le fila, la numerosità dei lavoratori che hanno avuto un'esperienza di passaggio dal tempo determinato al tempo indeterminato presso la stessa impresa costituisce circa il 45% dei lavoratori con contratti misti in Campania e Puglia, e intorno al 30% in Lombardia e Veneto. Ma, in rapporto al numero complessivo dei lavoratori del campione, la percentuale è bassissima e raggiunge appena il 6,5% nel segmento maschile in Puglia (TAB. 3). Naturalmente, la misurazione di passaggi/trasformazioni è legata a definizioni o criteri adottati dal ricercatore o dall'unità che produce dati⁷. La nostra misurazione, si è sottolineato, non include, a causa delle caratteristiche del file CICO, le trasformazioni formali del rapporto. Il presumibile limitato peso di queste ultime induce a escludere rilevanti distorsioni nelle nostre misurazioni dei passaggi, ovverosia rilevanti sottovalutazioni della loro numerosità⁸. La ragionevole conclusione cui si ritiene di poter giungere è dunque che il tempo determinato costituisce in misura assai modesta, nel periodo considerato, un ponte verso il tempo indeterminato. È un ponte anche non del tutto stabile, se si considerano i non piccoli rientri al tempo determinato. Al di là dell'evidente utilità in termini dei margini di flessibilità offerti alle imprese, i disponibili dati di flusso del file CICO sulle attivazioni dei rapporti di lavoro indicano che l'utilità per i lavoratori delle forme contrattuali a tempo determinato si colloca in misura prepondente nella creazione comunque di occupazione.

Nell'ambito dei passaggi, diamo infine un rapido sguardo ai passaggi tra apprendistato

⁷ Vale richiamare qui anche la categoria delle trasformazioni che appare nei Rapporti Mensili dell'Osservatorio sul Precariato dell'INPS. Questa categoria è costituita da rapporti a tempo determinato trasformati in tempo indeterminato per i quali *non* si verifica la cessazione del rapporto a tempo determinato e la contemporanea attivazione con la stessa impresa del rapporto a tempo indeterminato. Alle trasformazioni si uniscono pertanto dichiarazioni del datore di lavoro dal modello UNIEMENS che non indicano date di cessazione del rapporto a tempo determinato né date di attivazione del rapporto a tempo indeterminato. La categoria, che emerge da una fonte amministrativa, esprime una definizione puramente formale delle trasformazioni.

⁸ In relazione alla considerazione sulla presumibile inesistenza di ampie ragioni per trasformare un contratto a tempo determinato in uno a tempo indeterminato senza attendere la chiusura del primo, è utile sottolineare un aspetto che emerge dai dati INPS sulle trasformazioni. I dati INPS segnalano una particolare crescita delle trasformazioni nel mese di dicembre 2015, palesemente dovuta alla scadenza a fine dicembre del corposo esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, disposto per l'anno 2015 dalla legge 23 dicembre 2014, n. 190. La scadenza dell'esonero ha offerto alle imprese un valido motivo per trasformare contratti a tempo determinato, che sarebbero durati oltre dicembre 2015, in rapporti a tempo indeterminato. La nostra analisi dei passaggi nel campione CICO si ferma a settembre 2015, ed è dunque immune da distorsioni per la crescita delle trasformazioni in chiusura 2015. Ma ciò che preme sottolineare è che queste trasformazioni, esterne rispetto al nostro periodo di analisi, sono dovute a un motivo contingente e perciò non offrono alcuna significativa indicazione per la rilevanza del ponte tra tempo determinato e tempo indeterminato.

e tempo indeterminato presso la stessa impresa. I numeri sono molto piccoli. Due osservazioni: nei segmenti maschili delle quattro regioni, i passaggi dall'apprendistato al tempo indeterminato sono relativamente più numerosi dei passaggi in direzione inversa rispetto a quanto si registra nei segmenti femminili. In Lombardia, nel segmento femminile, i passaggi dal tempo indeterminato all'apprendistato sono addirittura più numerosi dei passaggi inversi. La seconda osservazione è che anche in questo ambito si registrano alcuni passaggi dupliquati, nella serie apprendistato-tempo indeterminato-apprendistato. La considerazione conclusiva si riduce alla semplice constatazione, ancor più in questo ambito, di un rilievo minimo di periodi di apprendistato per l'acquisizione di posizioni stabili nell'impresa.

Tabella 3A. Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato e da tempo indeterminato a tempo determinato presso la stessa impresa

	% sul numero complessivo di lavoratori
Lombardia – maschi	
Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	1,947
Numero di lavoratori	1,946 3,5
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	559
Numero di lavoratori	472
Lombardia – femmine	
Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	746
Numero di lavoratrici	746 3,3
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	86
Numero di lavoratori	65
Veneto – maschi	
Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	1,237
Numero di lavoratori	1,225 3,7
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	263
Numero di lavoratori	223
Veneto – femmine	
Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	509
Numero di lavoratrici	503 3,4
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	64
Numero di lavoratori	56
Campania – maschi	
Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	1,356
Numero di lavoratori	1,356 5,7
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	621
Numero di lavoratori	526

Tabella 3A. (*seguito*)**Campania – femmine**

Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	452	
Numero di lavoratori	452	4,1
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	224	
Numero di lavoratori	192	

Puglia – maschi

Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	1,090	
Numero di lavoratori	1,086	6,2
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	535	
Numero di lavoratori	439	

Puglia – femmine

Passaggi da tempo determinato a tempo indeterminato	601	
Numero di lavoratori	601	6,5
Passaggi da tempo indeterminato a tempo determinato	232	
Numero di lavoratori	198	

Tabella 3B. Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato e da tempo indeterminato a apprendistato presso la stessa impresa

Lombardia – maschi

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	58	
Numero di lavoratori	58	
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	10	
Numero di lavoratori	9	

Lombardia – femmine

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	23	
Numero di lavoratori	23	
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	25	
Numero di lavoratori	25	

Veneto – maschi

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	59	
Numero di lavoratori	59	
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	15	
Numero di lavoratori	12	

Tabella 3B. (*seguito*)**Veneto – femmine**

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	19
Numero di lavoratori	19
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	18
Numero di lavoratori	18

Campania – maschi

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	45
Numero di lavoratori	45
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	21
Numero di lavoratori	21

Campania – femmine

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	12
Numero di lavoratori	12
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	9
Numero di lavoratori	9

Puglia – maschi

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	57
Numero di lavoratori	57
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	12
Numero di lavoratori	10

Puglia – femmine

Passaggi da apprendistato a tempo indeterminato	19
Numero di lavoratori	19
Passaggi da tempo indeterminato a apprendistato	11
Numero di lavoratori	10

4. LA DURATA DEI CONTRATTI

Nella comparazione tra le forme contrattuali diretta a evidenziare le relative caratteristiche di flessibilità e rigidità, è utile considerare anche l'effettiva durata dei rapporti nati dai diversi tipi di contratto. Le durate medie delle tre forme contrattuali sono state misurate soltanto sull'orizzonte temporale più lungo della nostra base di dati, ossia sui rapporti attivati nel 2009. La TAB. 4 fornisce appunto i dati sulle durate medie (naturalmente in giorni, non in giorni lavorativi) dei rapporti attivati nel 2009 e chiusi entro il 30 settembre 2015.

Tabella 4. Durate medie dei contratti attivati nel 2009 e chiusi entro il 30 settembre 2015

					Escluse durate inferiori a 30 giorni
Lombardia	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
Apprendistato	536	623	581	666	
Tempo determinato	315	305	365	350	
Tempo indeterminato	616	652	653	683	
Veneto	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
Apprendistato	531	534	583	574	
Tempo determinato	266	240	304	263	
Tempo indeterminato	537	557	585	606	
Campania	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
Apprendistato	721	512	749	549	
Tempo determinato	171	124	208	139	
Tempo indeterminato	544	528	582	567	
Puglia	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	
Apprendistato	585	613	619	649	
Tempo determinato	165	173	197	207	
Tempo indeterminato	612	666	662	729	

Un aspetto generale di notevole rilievo emerge, in primo luogo, dai contratti a tempo indeterminato. Certo, una differenza nelle durate medie tra le regioni si registra: le durate medie in Campania e Veneto, abbastanza vicine, sono più basse di quelle, di nuovo assai vicine, di Lombardia e Puglia. Queste differenze, tuttavia, hanno un rilievo limitato. L'assai più rilevante aspetto generale è che, al di là delle differenze o nonostante le differenze, la durata media dei rapporti a tempo indeterminato nelle quattro regioni risulta comunque notevolmente contenuta. I tempi medi di vita dei contratti appaiono comunque limitati: i contratti chiusi nell'arco di quasi sette anni hanno una vita media sensibilmente inferiore a due anni in entrambi i segmenti di genere di Lombardia e Puglia. In Veneto e Campania la durata media si colloca poi intorno a 1,5 anni.

Per quanto interessanti, questi dati, in sé, vanno considerati con una certa cautela. Le durate medie si legano ovviamente ai tempi di chiusura dei contratti. A parità di numero di contratti chiusi in aree diverse in un piccolo numero di anni, le durate medie possono essere analoghe con una struttura dei tempi di chiusura alquanto diversa. La considerazione dei tempi di chiusura consente dunque di cogliere meglio la rilevanza di contenute durate medie. Inoltre, il segnale di flessibilità nella chiusura dei rapporti a tempo indeterminato che le limitate durate medie comunicano va opportunamente integrato con i dati sulla numerosità delle chiusure. Basse durate medie con un basso numero di chiusure esprimono ovviamente contesti molto diversi da contesti in cui basse durate medie si associano a un elevato numero di chiusure dei rapporti. Questi elementi di cautela aprono la strada

all'indagine del prossimo paragrafo su struttura e dimensioni delle chiusure dei contratti a tempo indeterminato.

Ulteriori, interessanti aspetti emergono dalle durate medie. In tutte le quattro regioni si registrano durate medie dell'apprendistato elevate. Ciò che sorprende è che, ad eccezione del segmento maschile in Lombardia, le durate medie dell'apprendistato risultano abbastanza o molto vicine alle durate medie del tempo indeterminato. In Campania, poi, l'apprendistato nel segmento maschile ha una durata media di gran lunga superiore a quella del tempo indeterminato. L'aspetto sorprendente di questi dati si connette, di nuovo, soprattutto alla durata del tempo indeterminato. Una rilevante differenza tra le quattro regioni emerge poi dalla comparazione tra le durate medie dei contratti a tempo indeterminato e determinato. Il rapporto tra queste è notevolmente più alto nelle due regioni del Nord. Le relativamente assai più basse durate medie dei rapporti a tempo determinato in Campania e Puglia segnalano una maggiore e forte frammentazione del tempo determinato nelle due regioni. Un terzo aspetto emerge dal calcolo delle durate medie escludendo i rapporti la cui durata risulta inferiore a 30 giorni. In dimensioni abbastanza analoghe le durate salgono in tutte e tre le forme contrattuali, ciò che indica un peso significativo di durate minime dei rapporti anche all'interno dei contratti a tempo indeterminato. Infine, per quanto riguarda il genere, un aspetto di un certo interesse è una più lunga durata media dei rapporti a tempo indeterminato nel segmento femminile in Lombardia, Puglia e Veneto. Solo in Campania in tutte e tre le forme contrattuali le durate medie dei rapporti sono inferiori nel segmento femminile, ciò che di nuovo indica una maggiore difficoltà e fragilità del rapporto di lavoro nel segmento femminile di questa regione.

5. LA CHIUSURA DEI CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO

La pressoché usuale, o quanto meno diffusissima, contrapposizione tra stabilità e precarietà, la prima associata a rapporti a tempo indeterminato e la seconda a rapporti a tempo determinato, rende opportuna una (seppure preliminare) indagine sulle chiusure dei contratti a tempo indeterminato della nostra base di dati. L'indagine è ulteriormente sollecitata dai limitati tempi medi di vita dei contratti sottolineati nel paragrafo precedente. Naturalmente la chiusura di rapporti di lavoro e la possibilità di fasi di disoccupazione sono eventi che fanno parte delle condizioni fisiologiche di un'economia di mercato e che – superfluo forse sottolineare – sollevano comunque molti e seri problemi, del tutto esterni, tuttavia, al tema di questo articolo. Ciò che ci si è qui chiesti è se i tempi di vita dei contratti a tempo indeterminato del nostro periodo di riferimento diano un'indicazione significativa sull'effettivo grado di stabilità del tempo indeterminato del periodo e, dunque, anche sul grado di rigidità/flessibilità della chiusura dei relativi contratti.

La TAB. 5 fornisce i dati sulle chiusure dei contratti a tempo indeterminato attivati negli anni 2009-2012. La tabella registra le chiusure dei contratti nell'anno stesso in cui sono stati attivati e nei primi tre anni (incluso l'anno di attivazione). Per gli anni 2009-2010 si registrano anche le chiusure nei primi cinque anni di vita del contratto (incluso l'anno di attivazione).

Le differenze tra le regioni e le differenze di genere sono significative. Le varie percentuali di chiusura sono nettamente superiori nelle due regioni del Sud. Per quanto riguarda poi le differenze di genere, solo in Lombardia le percentuali di chiusura nei vari anni sono alquanto vicine e peraltro quasi sempre superiori nel segmento maschile. In Veneto,

Campania e Puglia, le chiusure sono relativamente maggiori nel segmento femminile, soprattutto negli anni più recenti. Ma l'aspetto decisamente più rilevante è, pur con le differenze sottolineate, la generale elevata dimensione delle chiusure. Sottolineando solo alcuni dati, percentuali di chiusura vicine alla metà delle attivazioni si registrano entro tre anni in Lombardia, e salgono quasi tutte oltre il 60% in Campania e Puglia. Entro cinque anni dall'attivazione, intorno al 60% dei contratti attivati in Lombardia risultano chiusi, mentre in Campania e Puglia le chiusure entro i cinque anni dall'attivazione si collocano addirittura tra il 73% e l'80% delle attivazioni. In una posizione intermedia si collocano le chiusure nel Veneto. Abbastanza analoga, inoltre, risulta la struttura temporale delle chiusure, con una maggiore densità in tutti i segmenti nel secondo anno di attivazione del rapporto.

La rapidità e la dimensione comunque notevole delle chiusure dei rapporti a tempo indeterminato sollecitano due osservazioni. L'insieme dei dati registrati indica un notevole grado di flessibilità del rapporto di lavoro, naturalmente sotto l'aspetto della sua chiusura. Allo stesso tempo questi dati inducono a cautela nell'attribuire ai contratti a tempo indeterminato una forte proprietà di stabilità. Una stabilità relativa sembra piuttosto emergere nel settore manifatturiero dai rapporti del periodo considerato. Complessivamente, i dati spingono più verso considerazioni di mobilità del lavoro e flessibilità dei rapporti piuttosto che verso considerazioni di stabilità e rigidità del tempo indeterminato.

Quali componenti del mercato sono più colpite da questa stabilità relativa dei rapporti a tempo indeterminato? Anche per questo quesito risulta utile considerare la stima di un modello di regressione logistica per studiare la probabilità che, con riferimento ai soli contratti a tempo indeterminato attivati nel 2009, questi siano ancora in essere alla fine del nostro periodo di osservazione, vale a dire al 30 settembre 2015. I risultati della regressione (TAB. 6) indicano che, con l'eccezione della Puglia, in cui la variabile età risulta non significativa, a parità di genere la probabilità di sopravvivenza del contratto a tempo indeterminato aumenta al crescere dell'età al momento dell'assunzione. Questo effetto risulta significativo soprattutto in Lombardia e in Veneto. Per quanto riguarda il genere osserviamo dalla TAB. 6 che, con l'eccezione della Campania, tale variabile incide sulla probabilità di sopravvivenza del contratto a tempo indeterminato, ma non in modo uniforme. In particolare, a parità di età, la probabilità di sopravvivenza del contratto risulta maggiore per le donne in Lombardia, e maggiore per gli uomini in Puglia e Veneto.

Tabella 5. La chiusura dei contratti a tempo indeterminato

Lombardia
La chiusura dei contratti a tempo indeterminato

attivati nel 2009	F	1.642	% sui contratti attivati		% sui contratti attivati
			M	4.191	
Contratti chiusi entro 31/12/2009		314	19,1	875	20,9
Contratti chiusi entro 31/12/2011		776	47,3	2167	51,7
Contratti chiusi entro 31/12/2013		973	59,3	2.590	61,8

Tabella 5. (seguito)

			% sui contratti attivati		% sui contratti attivati
attivati nel 2010	F	1.655		M	4.649
Contratti chiusi entro 31/12/2010		272	16,4		912
Contratti chiusi entro 31/12/2012		777	46,9		2.218
Contratti chiusi entro 31/12/2014		961	58,1		2.727
attivati nel 2011	F	1.874		M	4.934
Contratti chiusi entro 31/12/2011		307	16,4		956
Contratti chiusi entro 31/12/2013		876	46,7		2.258
attivati nel 2012	F	1.636		M	4.188
Contratti chiusi entro 31/12/2012		339	20,7		862
Contratti chiusi entro 31/12/2014		799	48,8		2.078

Veneto
La chiusura dei contratti a tempo indeterminato

			% sui contratti attivati		% sui contratti attivati
attivati nel 2009	F	1.013		M	2.484
Contratti chiusi entro 31/12/2009		261	25,8		655
Contratti chiusi entro 31/12/2011		600	59,2		1.436
Contratti chiusi entro 31/12/2013		701	69,2		1.631
attivati nel 2010	F	1.187		M	2.625
Contratti chiusi entro 31/12/2010		280	23,6		596
Contratti chiusi entro 31/12/2012		667	56,2		1.399
Contratti chiusi entro 31/12/2014		775	65,3		1.669
attivati nel 2011	F	1.230		M	2.887
Contratti chiusi entro 31/12/2011		270	22,0		605
Contratti chiusi entro 31/12/2013		688	55,9		1.455
attivati nel 2012	F	1.085		M	2.366
Contratti chiusi entro 31/12/2012		267	24,6		524
Contratti chiusi entro 31/12/2014		647	59,6		1.262

Tabella 5. (*seguito*)

Campania
La chiusura dei contratti a tempo indeterminato

			% sui contratti attivati		% sui contratti attivati
attivati nel 2009	F	819		M	2.219
Contratti chiusi entro 31/12/2009		239	29,2		645
Contratti chiusi entro 31/12/2011		547	66,8		1.460
Contratti chiusi entro 31/12/2013		651	79,5		1.737
attivati nel 2010	F	909		M	2.310
Contratti chiusi entro 31/12/2010		230	25,3		672
Contratti chiusi entro 31/12/2012		599	65,9		1.475
Contratti chiusi entro 31/12/2014		727	80,0		1.748
attivati nel 2011	F	990		M	2.385
Contratti chiusi entro 31/12/2011		261	26,4		657
Contratti chiusi entro 31/12/2013		635	64,1		1.405
attivati nel 2012	F	1.131		M	2.844
Contratti chiusi entro 31/12/2012		303	26,8		841
Contratti chiusi entro 31/12/2014		739	65,3		1.746

Puglia
La chiusura dei contratti a tempo indeterminato

			% sui contratti attivati		% sui contratti attivati
attivati nel 2009	F	591		M	1.240
Contratti chiusi entro 31/12/2009		140	23,7		307
Contratti chiusi entro 31/12/2011		358	60,6		726
Contratti chiusi entro 31/12/2013		453	76,6		909
attivati nel 2010	F	723		M	1.433
Contratti chiusi entro 31/12/2010		216	29,9		435
Contratti chiusi entro 31/12/2012		472	65,3		924
Contratti chiusi entro 31/12/2014		585	80,9		1.085
attivati nel 2011	F	799		M	1.496
Contratti chiusi entro 31/12/2011		226	28,3		454
Contratti chiusi entro 31/12/2013		508	63,6		945
attivati nel 2012	F	882		M	1.308
Contratti chiusi entro 31/12/2012		264	29,9		376
Contratti chiusi entro 31/12/2014		571	64,7		747

Tabella 6. Risultati della regressione logistica per la stima della probabilità di sopravvivenza di un contratto a tempo indeterminato iniziato nel 2009

	Lombardia		Veneto		Campania		Puglia	
	Stima	p-value	Stima	p-value	Stima	p-value	Stima	p-value
(Intercept)	-0,9961	<2e-16***	-1,3462	<2e-16***	-1,8370	<2e-16***	-1,3839	6,81e-11***
Età	0,0071	0,00956**	0,0117	0,00124**	0,0081	0,0731.	0,0010	0,8514
Genere (F)	0,1252	0,04155*	-0,1805	0,03444*	-0,1321	0,2362	-0,3169	0,0172*

Legenda: livelli di significatività: 0 '***' 0,001 '**' 0,01 '*' 0,05 '.' 0,1 ' ' 1.

6. LE CHIUSURE DEI RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO: LE CAUSALI

Un aspetto di notevole rilievo che emerge dalle CO delle imprese al ministero del Lavoro si lega alle motivazioni, indicate nelle comunicazioni, della chiusura del rapporto. Il quadro di queste informazioni, che ricordiamo provengono dalle imprese, è molto interessante e in parte aiuta a chiarire quella flessibilità nella chiusura dei rapporti a tempo indeterminato che si è sottolineata nel paragrafo precedente.

Lo schema delle comunicazioni prevede una lunga serie di causali della chiusura del rapporto. Escludendo motivazioni di minor rilievo, legate al periodo di formazione, e naturalmente quelle pertinenti al solo tempo determinato, si sono qui considerate quindici causali per la risoluzione del rapporto. Pensionamento, decesso, decadenza dal servizio sono state aggregate. Si è scelto invece di mantenere distinte la motivazione “dimissioni” e la motivazione “dimissioni durante il periodo di prova”.

Il quadro così costruito (TAB. 7) segnala grandi differenze tra le regioni. La distribuzione delle motivazioni è molto concentrata e molto simile in Lombardia e Veneto. In entrambe le regioni e in entrambi i segmenti di genere, le dimissioni sono la motivazione nettamente prevalente: oltre il 60% delle chiusure sono motivate da dimissioni. Un peso limitato hanno poi, nell’ordine, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo e la cessazione dell’attività dell’impresa. Le restanti causali hanno un peso minimo e si segnala in particolare il peso inferiore all’unità sia del licenziamento individuale sia del licenziamento per giustificato motivo soggettivo.

Il peso delle dimissioni scende in Puglia a circa la metà di quanto si registra nelle due regioni del Nord. Sopra il 20% tra le donne e quasi al 30% tra gli uomini salgono invece le chiusure per giustificato motivo oggettivo. Pesi più elevati si registrano anche per la cessazione dell’attività dell’impresa. Un peso intorno al 20% assume poi la indefinita categoria “altro”, mentre i licenziamenti individuali sono nulli tra le donne e pressoché nulli tra gli uomini. Il licenziamento per giustificato motivo soggettivo ha infine un peso di poco superiore all’1% in entrambi i segmenti di genere.

La Campania è in una posizione intermedia. Anche in Campania le dimissioni sono la causale più frequente, con un peso superiore al 40% tra gli uomini e leggermente inferiore al 40% tra le donne. Relativamente forte è anche il peso dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. Segue la indefinita categoria “altro” con un peso comunque che arriva solo al 9% tra le donne. La cessazione dell’attività dell’impresa ha un limitato rilievo, arrivando quasi al 7% delle motivazioni nel segmento femminile. I licenziamenti individuali,

infine, hanno un peso inferiore all'unità in entrambi i segmenti di genere e il giustificato motivo soggettivo giunge ad appena il 2% tra gli uomini.

Come già osservato, questo quadro è di notevole interesse. Una prima considerazione è che le grandi differenze tra le regioni si uniscono tuttavia a un dato comune: un rilievo minimo dei licenziamenti individuali o dovuti a un giustificato motivo soggettivo, ciò che indica una presumibile conflittualità nel rapporto e nella sua chiusura molto limitata. In questa direzione si colloca anche il notevolissimo peso delle dimissioni nelle due regioni del Nord. La seconda considerazione riguarda appunto questo peso.

La sua rilevanza induce a escludere, o quanto meno a fortemente dubitare, che le dimissioni siano interamente dovute a offerte migliori al lavoratore o alla sua ricerca di nuove opportunità, senza connessione alcuna con la consapevolezza di un posto divenuto insicuro o di un rapporto divenuto difficile per una molteplicità di cause possibili. Più realistico è ritenere che esse si uniscano in una certa misura a una forma di *severance pay* da parte dell'impresa. Un interesse comune delle parti potrebbe aver favorito dimissioni unite a *severance pay* in una sostanziale conciliazione nella chiusura del rapporto. Se la congettura è solida, la osservata flessibilità della chiusura del contratto è, seppure in parte, il diretto risultato dell'operare del mercato. In termini più chiari, il mercato sembrerebbe essersi dato autonomamente, e legittimamente, le condizioni della flessibilità.

Queste osservazioni, vale sottolineare, riguardano dati precedenti all'entrata in vigore del *Jobs Act*. Le regole sui licenziamenti della riforma si pongono, in un punto specifico, in una direzione vicina a quella in cui il mercato sembrerebbe in una qualche misura autonomamente muoversi. Il punto è l'"offerta di conciliazione" prevista in attuazione del *Jobs Act* dal D.Lgs. 4 marzo 2015, n. 23. L'art. 6 del decreto legislativo disegna, in caso di licenziamento, un'offerta di conciliazione da parte dell'impresa costituita da un "importo" offerto al lavoratore, legato all'anzianità di servizio. L'accettazione dell'importo estingue il rapporto di lavoro e comporta la rinuncia all'impugnazione del licenziamento. La sostanza di questa chiusura, che formalmente è un licenziamento, ha una qualche analogia con le presumibili modalità di parte delle chiusure dei rapporti a tempo indeterminato prima del *Jobs Act*. Sarà naturalmente interessante seguire l'incidenza delle norme del *Jobs Act* sull'evoluzione del peso delle singole causali delle chiusure dei rapporti a tempo indeterminato.

La rilevanza del fenomeno sottolineato nelle due regioni settentrionali non si riscontra in Puglia. Il 30% circa delle chiusure costituito da dimissioni può unirsi anche qui a forme di *severance pay* da parte delle imprese, ma è certamente un fenomeno assai più limitato. Un mercato del lavoro meno fluido, da un lato, e la costosità per l'impresa di forme di *severance pay*, dall'altro, possono aver contribuito a limitare una chiusura del rapporto nelle caratteristiche descritte. Il peso intermedio delle dimissioni in Campania, infine, lascia presumere qui uno spazio relativamente più ampio di una chiusura del rapporto che unisca dimissioni a forme di *severance pay*.

Tabella 7. La chiusura dei contratti a tempo indeterminato attivati nel 2009: le causali

Lombardia
Contratti a tempo indeterminato chiusi su tutto il periodo

Maschi – 2.828 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	1754	141	71	3	91	23
% sulle chiusure	62,0	5,0	2,5	0,1	3,2	0,8
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	80	40	97	31	30	96
% sulle chiusure	2,8	1,4	3,4	1,1	1,1	3,4
Femmine – 1.065 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	647	65	21	0	53	4
% sulle chiusure	60,8	6,1	2,0	0,0	5,0	0,4
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	15	12	48	16	12	28
% sulle chiusure	1,4	1,1	4,5	1,5	1,1	2,6

Tabella 7. (*seguito*)

Veneto
Contratti a tempo indeterminato chiusi su tutto il periodo

Maschi – 1.771 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	1131	106	48	1	61	13
% sulle chiusure	63,9	6,0	2,7	0,1	3,4	0,7
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	34	32	51	20	29	52
% sulle chiusure	1,9	1,8	2,9	1,1	1,6	2,9
Femmine – 761 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	498	72	7	2	27	2
% sulle chiusure	65,4	9,5	0,9	0,3	3,5	0,3
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	3	5	30	3	4	15
% sulle chiusure	0,4	0,7	3,9	0,5	0,5	2,0

Campania
Contratti a tempo indeterminato chiusi su tutto il periodo

Maschi – 1.827 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	788	109	18	5	86	36
% sulle chiusure	43,1	6,0	1,0	0,3	4,7	2,0
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	139	11	149	21	6	18
% sulle chiusure	7,6	0,6	8,2	1,1	0,3	1,0
Femmine – 691 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	264	48	10	5	28	8
% sulle chiusure	38,2	6,9	1,4	0,7	4,1	1,2
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	53	1	62	5	0	6
% sulle chiusure	7,7	0,1	9,0	0,7	0,0	0,9

Tabella 7. (*seguito*)

Puglia
Contratti a tempo indeterminato chiusi su tutto il periodo

Maschi – 984 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	285	83	18	3	40	14
% sulle chiusure	29,0	8,4	1,8	0,3	4,1	1,4
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	28	4	194	15	2	7
% sulle chiusure	2,8	0,4	19,7	1,5	0,2	0,7
Femmine – 497 chiusure						
Causali	Dimissioni	Cessazione attività	Risoluzione consensuale	Licenziamento individuale	Licenziamento collettivo	Licenziamento per giustificato motivo soggettivo
N. chiusure	157	54	4	0	22	6
% sulle chiusure	31,6	10,9	0,8	0,0	4,4	1,2
Causali	Licenziamento giusta causa	Pensionamento, decadenza dal servizio, decesso	Altro	Dimissioni giusta causa	Dimissioni durante periodo di prova	Mancato superamento prova
N. chiusure	16	1	115	5	1	5
% sulle chiusure	3,2	0,2	23,1	1,0	0,2	1,0

7. CONCLUSIONI

Nonostante alcuni limiti sottolineati del file CICO, i dati di flusso del file sulle attivazioni di rapporti di lavoro e le loro eventuali chiusure in un arco di tempo di quasi sette anni offrono un angolo visuale molto interessante su caratteristiche e movimenti del mercato del lavoro italiano. Dall'analisi fatta tre aspetti o *fatti*, registrabili solo attraverso dati di flusso, assumono un particolare rilievo, nel settore almeno delle imprese manifatturiere qui considerato. In questi anni, si è mostrato, si è affermata un'asimmetrica polarizzazione tra lavoratori che hanno avuto solo rapporti a tempo determinato e lavoratori, relativamente assai meno numerosi, con soli rapporti a tempo indeterminato. Se si considera poi che alcuni dei lavoratori con esclusivi contratti a tempo indeterminato del file possono aver trascorso un primo periodo a tempo determinato, la dimensione dell'asimmetria crescerebbe ulteriormente (seppure di poco, come si è argomentato). L'elevatissimo numero di lavoratori con soli contratti a tempo determinato segnala in modo netto un fenomeno ormai divenuto rilevante di precarietà. Approfondire le basi e le caratteristiche di quest'asimmetrica polarizzazione, al di là della preliminare osservazione che la componente femminile ne subisce di più le conseguenze negative, è tra i principali problemi che si pongono oggi all'analisi sul tema della flessibilità.

Il secondo aspetto su cui si è insistito è legato al primo e riguarda la limitata presenza di lavoratori impiegati con diversi tipi di contratto e, aspetto decisamente più rilevante, la assai limitata presenza di lavoratori che abbiano usufruito di passaggi da forme di tempo determinato a un contratto a tempo indeterminato presso la stessa impresa. Le caratteristiche del file CICO, si è visto, non consentono un'esatta determinazione della numerosità dei passaggi. Il presumibile limitato numero di trasformazioni di contratti vigenti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato, numero non registrato nel file CICO, induce tuttavia a escludere rilevanti distorsioni nelle misure effettuate dei passaggi tra le due forme contrattuali. L'analisi fatta conduce alla ragionevole conclusione che nel settore analizzato il tempo determinato non risulta essere un significativo ponte verso il tempo indeterminato. Anche su questo terreno, tuttavia, il problema rimane molto aperto, in particolare all'indagine comparativa su caratteristiche ed evoluzione delle singole forme di tempo determinato.

Il terzo aspetto è una vita comunque piuttosto breve, seppure con differenze tra le regioni, dei contratti a tempo indeterminato. La chiusura dei contratti fa emergere un notevole grado di flessibilità del rapporto e segnala un notevole grado di mobilità del lavoro, aspetti sui quali approfondimenti sarebbero altamente auspicabili. Le forme delle chiusure dei rapporti a tempo indeterminato forniscono inoltre in buona misura, si è sottolineato, indicazioni sulle strade della flessibilità del rapporto a tempo indeterminato che il mercato ha autonomamente percorso.

Se i tre aspetti costituiscono caratteristiche comuni delle regioni considerate, le differenze tra le regioni rimangono tuttavia significative. In particolare, preme sottolineare la maggiore instabilità dei rapporti a tempo indeterminato e la forte, maggiore frammentazione dei contratti a tempo determinato nelle due regioni meridionali. Per quanto riguarda le differenze di genere, una particolare debolezza della componente femminile in Campania si è registrata in tutti gli aspetti considerati nell'articolo. Interessante infine, seppure non rilevata uniformemente, è la diversa forza comparativa delle persone di più giovane età: alla loro maggiore probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato fa infatti riscontro una minore probabilità di mantenerlo.

Due ultime, alquanto generali considerazioni sono sollecitate dai dati analizzati. Rigide associazioni tra precarietà-tempo determinato e stabilità-tempo indeterminato non sembrano del tutto giustificate dai dati di flusso della nostra indagine. Se diffusi fenomeni di precarietà si associano a forme contrattuali di tempo determinato, una stabilità relativa caratterizza i rapporti a tempo indeterminato. Al di là di esigenze legate alla produzione o agli andamenti della domanda, il pesante spostamento da parte delle imprese sulle forme contrattuali a tempo determinato appare difficilmente motivabile da un esclusivo riferimento a una comparativa fortissima rigidità dei rapporti a tempo indeterminato. Alla relativa rigidità di questi ultimi si aggiungono presumibilmente altri fattori, almeno in parte più vicini ad aspetti di costo del lavoro. Una maggiore attenzione anche su questo terreno sarebbe auspicabile.

I fenomeni di precarietà e la stabilità relativa dei rapporti a tempo indeterminato pongono quesiti molto generali su trasformazioni e movimenti del mercato del lavoro e sulle linee di *policy* che li hanno favoriti o accompagnati. Dare una chiave di lettura delle trasformazioni avvenute in termini di un qualche schema teorico va oltre gli obiettivi dell'articolo. Più interessante e rilevante è la chiave di lettura delle linee di *policy* che sottendono i movimenti del mercato. Al di là di un qualche margine di pragmatismo nelle decisioni prese, un obiettivo positivo e ultimo di *flexsecurity* appare l'ispirazione di fondo delle linee di *policy*. In conclusione, l'introduzione di flessibilità nelle forme contrattuali è stato un processo necessario e positivo, nonostante alcune più o meno specifiche perplessità e critiche la cui circostanziata considerazione avrebbe di nuovo portato al di là degli obiettivi dell'articolo. È un processo, tuttavia, da ritenere non concluso. Interventi ulteriori diretti, in sintesi, ad eliminare improprie interferenze rispetto alle esigenze per le quali le flessibilità delle forme contrattuali sono state introdotte e, dunque, a favorire un più efficiente equilibrio tra forme contrattuali sarebbero opportuni.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BARBIERI P., SCHERER S. (2009), *Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy*, "European Sociological Review", 25, 6.
- BERTON F., RICHIARDI M., SACCHI S. (2012), *The Political Economy of Work Security and Flexibility: Italy in Comparative Perspective*, The Policy Press, Bristol.
- CONTINI B., TRIVELLATO U. (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, il Mulino, Bologna.
- ICHINO A., MEALLI F., NANNICINI T. (2005), *Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?*, "Giornale degli Economisti e Annali di Economia", 64, 1.
- IDD. (2008), *From Temporary Help Jobs to Permanent Employment: What Can We Learn from Matching Estimators and their Sensitivity?*, "Journal of Applied Econometrics", 23, 3.
- LUCIDI F. (2012), *Is There a Trade-Off between Labour Flexibility and Productivity Growth? Some Evidence from Italian Firms*, in *Non Standard Employment and Quality of Work*, AIEL Series in Labour Economics, Springer.
- LUCIDI F., KLEINKNECHT A. (2010), *Little Innovation, Many Jobs: An Econometric Analysis of the Italian Labour Productivity Crisis*, "Cambridge Journal of Economics", 34, 3.
- LUCIDI F., RAITANO M. (2009), *Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disegualianze nel mercato del lavoro italiano*, "Economia & Lavoro", 2.
- POTESTIO P. (2005), *Occupazione*, "Rivista di Politica Economica", 3.