



IRES TOSCANA  
SMILE TOSCANA  
PIN S.c.r.l – Servizi didattici e scientifici per l'Università di Firenze

## **Provincia di Siena – Osservatorio integrato sul mercato del lavoro**

**Le transizioni occupazionali nella Provincia di Siena.  
2009-2013**

---

## Indice<sup>1</sup>

---

### Introduzione

1. Le transizioni lavorative nella provincia di Siena
2. Selezione del campione di lavoratori
3. Transizioni lavorative dei lavoratori appartenenti al campione analizzato
4. I cluster degli avviati senesi “temporanei” 2009
  - 4.1 *Perché una clusterizzazione*
  - 4.2 *La descrizione dei gruppi*
  - 4.3 *Uno sguardo d’insieme*
5. Alcune conclusioni

### Allegato 1 – Elaborazioni statistiche relative al Capitolo 4

---

<sup>1</sup> Il report è a cura di Franco Bortolotti e Fabio Boscherini. A Franco Bortolotti si devono in particolare i cap. 1 e 4, a Fabio Boscherini i cap. 2, 3 e 5.

## Introduzione

Una visione tradizionale del mercato del lavoro contrappone semplicemente i dati di occupazione e disoccupazione, mirando a massimizzare l'occupazione ed a ridurre la disoccupazione, con ovviamente molti possibili arricchimenti di questo impianto interpretativo. Questo impianto si associa ad una visione diacronica per così dire lineare: esiste una condizione "normale" (i più giovani a scuola, i più anziani in pensione, le età di mezzo al lavoro o malauguratamente in disoccupazione) per ciascuna fascia di età (ovviamente anche questo schema può essere arricchito e complicato con molte variabili aggiuntive), dunque esistono una sorta di soglie di "passaggio" da una condizione all'altra, più o meno alterate dalle patologie del mercato del lavoro (la disoccupazione, lo "scoraggiamento", l'abbandono scolastico, etc.).

Una visione alternativa è invece quella sviluppata nell'approccio del Transitional Labour Market, avviato da Schmidt e Gazier, che parte dalla constatazione che, in un mercato del lavoro sviluppato, numerosi possibili status lavorativi si affiancano in parallelo o si intersecano, volontariamente o involontariamente: quello di occupato stabile a tempo pieno, quelli relativi alle nuove forme di impiego "flessibili", quello di disoccupato, quelli relativi a condizioni di studio o formazione, anche per brevi periodi, quello di persona dedicata a lavori di cura, quello di persona inattiva (pensionati anzitutto) che però possono mantenere impegni limitati di lavoro, etc.; questi status tenderebbero (a partire dagli orientamenti delle persone e delle imprese) a sovrapporsi e a "mescolarsi".

Rispetto dunque ad un modello sociale più rigido e tradizionale, le transizioni da uno status all'altro non sono più strettamente scandite dai tempi del ciclo di vita degli individui; possono assumere caratteri di grave criticità, se si avviano su percorsi indesiderati, ma possono anche essere volte a miglioramenti dello stile di vite, secondo il contesto culturale, occupazionale ed economico in cui si inscrivono, ma soprattutto se le istituzioni predispongono reti di sicurezza flessibili, meccanismi istituzionali, procedure regolative in grado di favorire le evoluzioni desiderate dai singoli e meno problematiche per l'assetto sociale.

Sul piano analitico, dunque, acquista particolare valore lo studio delle "transizioni" da uno status all'altro, magari la valutazione delle probabilità di transizioni "positive" o "negative" di diversi gruppi della popolazione. Si tratta di metodologie abbastanza sviluppate a livello comparativo europeo<sup>2</sup> o anche con riferimento alla Toscana<sup>3</sup>, in particolare con riguardo alla

---

<sup>2</sup> Kruppe, The dynamics of employment in European Union: an exploratory analysis, in Schmid, Gazier, 2002, cit.; Eures, 2002, cit.

<sup>3</sup> Cfr. F. Bortolotti., C. Bonaiuti, M. Batazzi, a cura di, *Lavori atipici. Regione Toscana. Rapporto 2004*, Edizioni Plus, Pisa, 2006 e Giovani F. (a cura di), *Il lavoro flessibile opportunità o vincolo?* Franco Angeli editore, Milano, 2005. Il primo lavoro citato riporta (recuperando dati RTFL-ISTAT) che il 48% dei lavoratori a tempo determinato nell'aprile 2001 risultava detenere un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a un anno di distanza (percentuale che saliva al

transizione critica da lavoratore a tempo determinato a lavoratore a tempo indeterminato, che nel nostro paese sembra configurare la svolta lavorativa più importante ed attesa, anche sotto un profilo esistenziale.

Un recente report pubblicato per l'Unione Europea, "Mapping youth transition in Europe"<sup>4</sup> analizza diversi tipi di transizioni sul mercato del lavoro, nell'ambito della forza – lavoro giovanile. Una parte di questa analisi<sup>5</sup> è senz'altro di un certo interesse, per introdurre il nostro lavoro: quella che concerne la persistenza nell'impiego dei giovani lavoratori, condotta sulle rilevazioni nazionali delle forze di lavoro (armonizzate a livello europeo), con fini comparativi. L'indagine mette a confronto lo status occupazionale dei giovani lavoratori a distanza di un anno, prima (anni 2006-2007) e durante (anni 2008-2009) la recente crisi economica dell'Occidente. Peraltro l'unità di analisi è non la singola nazione, ma il cluster di nazioni" costruito sulla base del modello di organizzazione del mercato del lavoro e del welfare state prevalente; l'Italia fa dunque parte del cluster dei paesi "mediterranei" (con Cipro, Grecia, Spagna e Portogallo –e, in qualche caso, Malta)<sup>6</sup>.

Nei paesi mediterranei, ogni 100 occupati, ne ritroviamo ancora occupati 89,4 nel 2007 (rispetto al 2006) e 83,5 nel 2009 (rispetto al 2008). Si tratta della quota (di coloro che permangono occupati) più bassa, insieme a quella dei paesi scandinavi), un punto sotto la media europea (nel 2007), o tre punti al di sotto (nel 2009). Rispetto al cluster scandinavo, però, quello mediterraneo comprende pochissimi "ritorni" nel sistema formativo (1,9 nel 2007, 2,7 nel 2009) e molti più slittamenti nella disoccupazione (8,7 contro i 5,7 degli scandinavi nel 2007, 13,8 contro i 6,8 degli scandinavi nel 2009). Come è d'altronde noto i paesi mediterranei vedono una più frequente caduta nella disoccupazione dei giovani, mentre i modelli continentale e est europeo hanno performances superiori alla media (soprattutto il primo, ma i paesi del secondo sono in graduale miglioramento). L'analisi è sviluppata anche per tipologia contrattuale, distinguendo i contratti "permanenti" da quelli "temporanei" (su cui viene centrata l'attenzione) e dagli "altri lavoratori" (ad es. autonomi): una certa sommarietà di analisi è inevitabile, volendo sommare dati relativi a paesi con sistemi occupazionali e contrattuali diversi, a volte molto diversi.

---

60% fra i giovani con meno di 25 anni). Il secondo lavoro faceva asse sulle variazioni intercorse, per un campione di lavoratori (orientato però su alcuni settori/territori e non del tutto rappresentativo da un punto di vista statistico) avviati in forme instabili al 2000) a distanza di circa tre anni, rinviene un 36% di stabilizzazioni nel lavoro a tempo indeterminato

<sup>4</sup> Eurofound (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), *Mapping Youth transition in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2014

<sup>5</sup> Altre parti riguardano la transizione scuola-lavoro, oltre ad elementi sulla transizione all'età adulta in generale. Cardine di una analisi su questo tipo di transizione, che qui non svilupperemo, è l'articolazione delle forme contrattuali del primo impiego, che costituisce l'ingresso nel mondo del lavoro.

<sup>6</sup> Gli altri cluster sono quello "continentale", quello "scandinavo", quello dell'Europa "Centro-Orientale", quello "anglofono"; la Germania è lasciata a sé anche perché molti dati non sono disponibili.

Come si vede dalla tabella seguente, la direzione delle transizioni a partire dalla condizione di occupato è, nel 2006-2007, più o meno la stessa che si verifica a livello comunitario: la maggior parte dei lavoratori “temporanei” permane nella stessa condizione (55,4% rispetto al 57,3% medio dell’Unione, con una consistente minoranza che viene “consolidata” (ovvero che trova un lavoro permanente, nello stesso o in altro posto di lavoro: 26,4% contro una media del 25,9%); solo il 13,1% si ritrova disoccupato, a distanza di un anno (l’11,6% nella media europea). Nei paesi “continentali una percentuale anche maggiore rimane confinata nel lavoro precario (65,9%, ma almeno è più difficile diventare disoccupati (9,2%). I modelli est-europeo, scandinavo e “anglofono” mostrano performance migliori in quanto a trasformazione a tempo indeterminato, ritorno alla formazione (“anglofono” e “scandinavo”), rischio occupazionale (“scandinavo”). Comunque già nel biennio successivo la situazione cambia non poco. A livello europeo aumentano le possibilità (a distanza di un anno) di ritrovarsi disoccupati (passano dal 11,6% al 18,5%) e si contraggono quelle di essere consolidati (dal 25,9% al 22,9%); entrambe queste tendenze sono amplificate nei paesi del modello mediterraneo (i passaggi al lavoro permanente si riducono dal 26,4% al 20,2%, e i passaggi alla disoccupazione crescono dal 13,1% al 23,8%); almeno in questa prima fase dell’attuale crisi il modello est-europeo non sembra sostanzialmente intaccato, ed anche quello scandinavo affianca ad un maggiore sbocco nella disoccupazione l’aumento anche degli esiti di passaggio al lavoro a tempo indeterminato.

**Tabella 1** – *Transizioni lavorative da contratti temporanei per gruppi di paesi (%)*

Transitions from temporary in 2006–2007					
Status in 2007	Permanent	Temporary	Other employed	Unemployed	Student
<b>Temporary worker in 2006</b>					
EU	25.9	57.3	2.0	11.6	3.3
Continental	18.9	65.9	2.6	9.2	3.4
Mediterranean	26.4	55.4	2.0	13.1	3.1
Scandinavian	27.1	51.6	1.5	8.5	11.4
CEE	33.4	50.9	1.1	12.4	2.2
English-speaking	40.9	30.3	0.2	13.0	15.5
Transitions from temporary in 2008–2009					
Status in 2009	Permanent	Temporary	Other employed	Unemployed	Student
<b>Temporary worker in 2008</b>					
EU	22.9	53.0	1.6	18.5	4.0
Continental	17.4	62.1	1.3	16.4	2.9
Mediterranean	20.2	50.1	1.6	23.8	4.4
Scandinavian	39.1	28.5	1.5	12.8	18.2
CEE	33.6	48.5	2.1	13.4	2.5
English-speaking	22.9	49.1	1.5	14.3	12.3

Nel complesso il modello delle transizioni lavorative dei paesi mediterranei si è dimostrato meno propenso di altri a contrastare la crescita della disoccupazione in un periodo di crisi (ovviamente i dati macroeconomici sono determinanti in questo); lungi dal costituire un “trampolino” verso l’occupazione “permanente” gli impieghi precari vanno a costituire, nei nostri paesi, una porta

girevole che alterna le uscite verso l'impiego fisso (nella congiuntura alta) con le uscite verso la disoccupazione (nella congiuntura stagnante). Naturalmente diventa interessante comprendere i motivi dei differenti esiti, al di là dell'ovvio condizionamento della macroeconomia; le valutazioni della statistica multivariata riportate nel rapporto citato indicano l'età, l'educazione, le condizioni di salute, l'esperienza lavorativa, le ore di lavoro, il genere (le donne sono sfavorite) come fattori che aiutano o meno una "carriera lavorativa" ascensionale – o perlomeno il passaggio ad un lavoro più "solido".

Un indirizzo di ricerca, più pertinente alle discipline sociologiche, considera le variabili quantitative del buon esito delle transizioni lavorative entro un quadro più ampio (studi delle carriere, studi dei percorsi di vita), che richiede anche metodologie di indagine di natura qualitativa (storie di vita, interviste in profondità): un risultato importante, che ricorre con regolarità in queste ricerche è che un fattore determinante del consolidamento lavorativo è la disponibilità di un "capitale sociale", di una rete di relazioni familiari-amicali cui appoggiarsi, che, a sua volta, è strettamente connessa con una origine sociale non eccessivamente spostata verso il basso<sup>7</sup>.

Anche a scala nazionale, secondo le elaborazioni longitudinali dei dati delle rilevazioni Istat sulle forze di lavoro, i tassi di passaggio verso il lavoro "standard" hanno subito un netto rallentamento con l'aggravarsi della fase di crisi (sono passati –a distanza di un anno- al lavoro a tempo indeterminato il 25,9% degli atipici del 2007, il 21,1% del 2008 e il 15,7% del 2009), con un aumento prima dei passaggi alla disoccupazione, poi della permanenza nel lavoro atipico (nella fase di parziale ripresa non consolidata del 2010)<sup>8</sup>.

Le politiche del lavoro, sebbene difficilmente valutabili in una congiuntura economica così avversa, non sono state favorevoli; infatti un recente lavoro di ricercatori dell'Università Roma 3 e del Ministero dell'Economia e Finanze<sup>9</sup>, proprio sulla base di una analisi diacronica delle transizioni, conclude che "la riforma Biagi ha causato un peggioramento della dinamica occupazionale" (p.39) o almeno non ha portato ad un suo miglioramento (p. 46), ed ha "accentuato la segmentazione del mercato del lavoro" (p. 46). Per quanto riguarda il successivo intervento organico della Legge Fornero, essa "*non ha contribuito a ridurre la segmentazione del mercato né è*

---

<sup>7</sup> Ad es. M.A. Zanetti, *Traiettorie di lavoro atipico. Una prima analisi sulle fasi iniziali del percorso lavorativo: i meccanismi di blocco della progressione di carriera*, DSS Papers SOC 8-02, 2002.

<sup>8</sup> Istat, *Permanenze e transizioni dall'occupazione atipica dei giovani*, 27 maggio 2011, anche in [http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523\\_00/grafici/3\\_2.html](http://www3.istat.it/dati/catalogo/20110523_00/grafici/3_2.html) . Alcune considerazioni sulla problematica delle transizioni lavorative per la fascia specifica dei giovani altamente qualificati, in : IRS, Università di Trento, Amitié, IES, CEET, *In In trappola o flessibili? Transizioni a rischio ed assenza di politiche a favore dei giovani altamente qualificati in Europa*, Rapporto Esecutivo per la DG Occupazione dell'UE, anche in: <http://web.unitn.it/files/download/17828/executivereportit.pdf> .

<sup>9</sup> G. Di Domenico, M. Scarlato, *Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti quantitativi*, Università degli Studi Roma 3, MEF- Dipartimento del Tesoro, 2014, anche in [http://www.dt.tesoro.it/export/sites/sitodi/modules/documenti\\_en/analisi\\_progammazione/brown\\_bag/Di\\_Domenico\\_Scarlato\\_Mercato\\_del\\_lavoro.pdf](http://www.dt.tesoro.it/export/sites/sitodi/modules/documenti_en/analisi_progammazione/brown_bag/Di_Domenico_Scarlato_Mercato_del_lavoro.pdf) .

riuscita a mitigare l'impatto della crisi economica sul mercato del lavoro. La flessibilità in Italia continua quindi a configurarsi come una trappola che blocca in un precariato permanente i lavoratori che entrano nel mercato con contratti atipici.” (p. 86)

Le transizioni alla condizione di lavoratore a tempo indeterminato, con la Legge Biagi, infatti si sarebbero ridotte dal 13% all'11% per gli apprendisti, dal 10% al 7% per i collaboratori dal 29% al 17% per i lavoratori a tempo determinato. Con la legge Fornero, in seguito, le possibilità di transizione si sarebbero contratte dal 9% al 6% per gli apprendisti, dal 12% all'8% per i lavoratori a tempo determinato, e dal 5% al 3,6% per i collaboratori.

In entrambi i casi la maggiore “libertà di assumere” delle imprese ha prodotto circa il dimezzamento delle probabilità di trovare lavoro a tempo indeterminato per i disoccupati.

**Tabella 2a – Transizioni lavorative prima e dopo la legge Biagi**

	Non occupati	Disoccupati o stagionali	Apprendisti	Collaboratori	Tempo determinato	Tempo indeterminato	N.
<b>Prima dell'introduzione della Legge Biagi</b>							
Non occupati	81,91	0,74	5,83	0,85	3,65	7,02	14.267
Disoccupati o stagionali	19,92	41,83	8,76	1,20	9,96	18,33	251
Apprendisti	8,95	0,94	71,76	0,39	4,73	13,24	2.560
Collaboratori	25,30	1,20	3,61	50,60	9,04	10,24	166
Tempo determinato	10,34	2,19	7,73	1,46	49,11	29,15	957
Tempo indeterminato	9,77	1,77	4,95	0,44	9,23	73,84	3.674
Total	56,98	1,48	13,50	1,13	6,82	20,09	21.875
<b>Dopo l'introduzione della Legge Biagi</b>							
Non occupati	71,64	1,23	8,84	2,39	8,58	7,31	9.903
Disoccupati o stagionali	22,57	41,71	7,14	0,57	17,71	10,29	350
Apprendisti	8,66	0,73	73,10	0,63	5,77	11,11	3.833
Collaboratori	32,05	0,72	7,47	42,41	10,36	6,99	415
Tempo determinato	18,98	2,83	9,84	1,39	49,52	17,43	1.870
Tempo indeterminato	11,38	1,35	4,31	0,56	5,85	76,55	3.041
Total	42,96	2,02	20,85	2,48	11,75	19,93	19.412

**Tabella 2b – Transizioni lavorative prima e dopo la legge Fornero**

<b>Prima dell'introduzione della Legge Fornero</b>									
	Inattivi	Disoc.	FLP	Apprendisti	Collaborat.	Autonomi	Tempo det.	Tempo ind.	Totale
Inattivi	91,87	1,22	4,50	0,08	0,20	0,70	0,76	0,67	802.862
Disoccupati	13,53	39,59	25,64	0,61	1,49	2,79	10,39	5,97	68.289
FLP	32,73	14,99	39,95	0,28	0,75	2,01	5,77	3,53	116.487
Apprendisti	4,35	3,55	2,62	75,43	0,29	0,80	3,83	9,14	8.283
Collaboratori	9,49	4,59	4,45	0,24	67,88	3,23	5,15	4,97	15.519
Autonomi	3,60	0,71	0,91	0,02	0,19	92,27	0,39	1,90	223.018
Tempo determinato	6,26	6,24	7,23	0,38	1,12	0,88	65,77	12,10	78.708
Tempo indeterminato	1,77	0,86	0,82	0,05	0,11	0,78	1,11	94,50	582.734
Totale	42,73	3,52	5,99	0,44	0,85	11,68	4,23	30,57	1.895.900
<b>Dopo l'introduzione della Legge Fornero</b>									
Inattivi	92,18	1,89	4,31	0,03	0,19	0,35	0,64	0,41	26.733
Disoccupati	14,97	50,36	22,47	0,15	0,93	1,50	6,78	2,85	3.334
FLP	29,18	22,80	38,65	0,10	0,62	1,21	5,42	2,02	4.057
Apprendisti	4,28	3,21	3,21	75,94	0,00	0,53	6,42	6,42	187
Collaboratori	8,89	5,66	3,84	0,40	70,10	2,22	5,25	3,64	495
Autonomi	2,31	0,82	0,72	0,00	0,07	94,20	0,46	1,41	6.936
Tempo determinato	4,98	7,87	6,89	0,32	0,88	0,67	70,16	8,23	2.832
Tempo indeterminato	1,16	0,94	0,68	0,03	0,05	0,52	0,71	95,92	19.297
Totale	42,12	5,64	6,06	0,27	0,77	10,74	4,40	29,99	63.871

Esistono anche indagini sulle transizioni lavorative a scala locale<sup>10</sup>, e fra di essi uno dei più interessanti ci sembra il lavoro di Anastasia e Maurizio sul Veneto<sup>11</sup>. Si tratta di un lavoro particolarmente stimolante perché mirato su un orizzonte temporale (quasi decennale) in grado di dare il polso effettivo delle trasformazioni di un mercato del lavoro locale, che incrocia, per un gruppo di giovani entrati nel mercato del lavoro, le possibili traiettorie quanto a forme contrattuali, settori, aree professionali, imprese. Bisogna dire che questo come altri lavori dell'agenzia Veneto Lavoro possono fruire di una gestione accurata della banca dati delle comunicazione obbligatorie, che permette di "ripulire i dati da eventuali duplicazioni ed errori, e di ricostruire non solo i flussi, ma soprattutto anche gli stocks di occupati. Per chiarezza, si intende, nelle tabelle che seguono, per "tempo determinato" tutte le forme contrattuali dipendenti diverse dal tempo indeterminato, per "non occupati" tutti i disoccupati, i lavoratori autonomi, i non attivi come pensionati, casalinghe, studenti.

**Tabella 3 – Contratto a termine relativi a cittadini italiani**

<i>Su 100 contratti a termine (cittadini italiani) del 1998, condizione 2007:</i>	
occupati a termine	12,0
occupati a tempo indeterminato	58,9
non occupati	29,0
fra cui disoccupati	9,7

<sup>10</sup> Ad es. I. D'Attoma e G. Tassinari, "Il lavoro a tempo determinato in Europa: alcune evidenze statistiche", Dipartimento di Scienze Statistiche dell'Università di Bologna, in *Il contratto di lavoro a termine, novità applicative*. S.Brusati, Pizzoferrato, A. (Eds), pp. 105-126. Milanofiori Assago:Wolters Kluwer Italia, che approfondisce dati relativi alla provincia di Bologna.

<sup>11</sup> B. Anastasia e D. Maurizio, Dopo la prima occupazione: note su dieci anni di "carriera" (1998-2007) di una coorte di giovani, in VenetoLavoro, *I Tartufi* n. 33, Venezia Mestre, febbraio 2009, anche in: [http://www.venetolavoro.it/c/document\\_library/get\\_file?uuid=8c17874d-b26f-4ae8-a958-cd2374bcadd9&groupId=10180](http://www.venetolavoro.it/c/document_library/get_file?uuid=8c17874d-b26f-4ae8-a958-cd2374bcadd9&groupId=10180)



Una tabella un po' più complessa dà conto anche dei passaggi intermedi (o almeno di quelli registrati dai servizi regionali per l'impiego):

**Tabella 4 - Veneto: Percorsi dei lavoratori 1998-2007**

Rapporto iniziale	Percorso		condizione finale (30/9/2007)
	hanno avuto una stabilizzazione	dopo la stabilizzazione hanno avuto esperienze lavorative precarie	
A tempo determinato (63%)	no (9%)	no (9%)	occupati tempo determinato (2,4%)
			non occupati (6,2%)
	Sì (54%)	sì (15%)	occupati tempo indeterminato (6,0%)
			occupati tempo determinato (5,1%)
		no (39%)	occupati tempo determinato (4,2%)
			occupati tempo indeterminato (31,2%)
tempo indeterminato (37%)	sì (37%)	sì (13%)	non occupati (7,9%)
			occupati tempo indeterminato (5,4%)
		no (24%)	occupati tempo determinato (3,3%)
			non occupati (4,0%)
	no (24%)	no (24%)	occupati tempo indeterminato (18,9%)
			non occupati (5,4%)

Fonte: Anastasia e Maurizio, 2009

In sostanza, riprendendo un arco di tempo più lungo (ma, è bene sottolinearlo, pre-crisi), il 91% di tutti gli avviati è in seguito transitato attraverso il lavoro a tempo indeterminato; solo il 19% è rimasto tutto il tempo come lavoratore a tempo indeterminato anche in aziende diverse; se 11 su 100 risultano alla fine del periodo lavoratori a tempo indeterminato, quasi tutti (9 su 100) sono passati attraverso anche il tempo indeterminato. Dunque solo una modesta quota degli avviati alla fine degli anni Novanta è entrata nella trappola della precarietà; l'analisi consente inoltre di verificare che alcuni settori sono essi stessi "di passaggio" o meglio "di entrata" (il settore primario, ma anche il sistema moda), che alcuni contratti, come l'apprendistato, sono più "stabilizzanti", che esiste una condizione di svantaggio per le donne, che, almeno per quella generazione, si è posto un problema non di inaccessibilità del lavoro a tempo indeterminato, ma di difficoltà a conservarlo.

Una ipotesi interpretativa sottostante ai risultati sin qui descritti potrebbe essere (oltre alla conferma dei caratteri di forte segmentazione territoriale e professionale del mercato del lavoro) l'esistenza di una tendenziale variazione del modello occupazionale, che fino alla crisi sostanzialmente prevedeva una più o meno lunga "fase di ingresso" nel mercato del lavoro prevalentemente svolta attraverso contratti a causa mista o a tempo determinato, ma che dopo (anche in seguito a puntuali scelte delle politiche del lavoro) comincia a vedere il contratto a tempo indeterminato come un punto di approdo non solo più lontano ma probabilmente anche più esclusivo dei percorsi lavorativi. Vedremo, in questo report, come queste ipotesi interpretative si calano nella realtà del mercato senese, almeno per quanto possono dirci gli indicatori disponibili.

### **1. Le transizioni lavorative nella provincia di Siena**

Sulla base di queste premesse nel presente report si analizzano le comunicazioni obbligatorie relative agli avviamenti avvenuti nella provincia di Siena nel periodo 2009-2013

Sono stati considerati gli avviamenti relativi alle principali tipologie contrattuali meno stabili, ovvero:

- Apprendistato professionalizzante,
- lavoro a tempo determinato (nelle tipologie di: lavoro a tempo determinato, lavoro dipendente nella P.A. a tempo determinato, lavoro in agricoltura a tempo determinato),
- lavoro a progetto,
- lavoro interinale.

Non sono state considerate le tipologie contrattuali stabili (lavoro a tempo indeterminato) e quelle meno stabili che a livello numerico di avviamenti hanno valori molto bassi (lavoro a tempo determinato per sostituzione, associazione in partecipazione a tempo determinato, lavoro domestico a tempo determinato, lavoro intermittente a tempo determinato, lavoro occasionale, ecc.).

Si osserva che non sono stati utilizzati i dati relativi alla cessazione in quanto tale dato non è da ritenersi del tutto attendibile ai fini della nostra analisi.

Infine, si osserva che la presente analisi ha un carattere esplorativo e sperimentale, soprattutto per quanto riguarda la rappresentatività del campione analizzato. Si tratta infatti di un numero di lavoratori limitati rispetto al totale degli avviamenti, ma che è stato seguito per meglio comprendere il loro comportamento nel mercato del lavoro. Resta da estendere l'analisi ad un campione rappresentativo dell'universo degli avviamenti della provincia di Siena.

## 2. Selezione del campione di lavoratori

I lavoratori da inserire nell'analisi sono stati selezionati sulla base degli avviamenti lavorativi registrati nel 2009.

Gli avviamenti totali registrati nella provincia di Siena nel 2009 sono stati 45.834. Come detto nell'introduzione nel nostro campione da selezionare sono stati esclusi gli avviamenti a tempo indeterminato e le tipologie contrattuali meno stabili con valori assoluti di avviamenti bassi: sottraendo questi lavoratori dal totale degli avviamenti registrati nel 2009, l'universo di riferimento della nostra indagine è di 32.688 avviamenti (cfr tabella 5).

Il numero dei lavoratori da tracciare è stato stabilito in 205 ed il criterio della sua composizione è stato individuato nel peso delle tipologie contrattuali indicate nell'introduzione sul totale dell'universo degli avviamenti del 2009 come sopra indicato. I lavoratori poi sono stato selezionati casualmente.

Nella tabella seguente si illustra la ripartizione del campione di lavoratori analizzati. Come si vede il campione rappresenta ampiamente soprattutto il lavoro a tempo determinato, che rappresenta più dell'80% del totale degli avviamenti totali considerati.

**Tabella 5** – *Composizione del campione di lavoratori*

<b>Tipologia contrattuale</b>	<b>VA avviamenti 2009</b>	<b>Peso %</b>	<b>n.ro lav. Campione</b>
1) APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	1.428	4,4	9
2) LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	2.236	6,8	14
3) LAVORO A TEMPO DETERMINATO	21.174	64,8	133
4) LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO	1.883	5,8	12
5) LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	4.311	13,2	27
6) LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO	1.656	5,1	10
<b>Totale</b>	<b>32.688</b>	<b>100</b>	<b>205</b>

### 3. Transizioni lavorative dei lavoratori appartenenti al campione analizzato

In termini generali, alla fine del quinquennio 2009-2013, dei 205 lavoratori iniziali, 80 risultano avviati anche nel 2013, con una diminuzione del -61%. Il numero di lavoratori presenti al 31/12/2013 è sceso progressivamente in questi 5 anni, in special modo tra il primo e il secondo anno (vedere seguente).

**Tabella 6** – *Evoluzione numerica dei lavoratori seguiti*

Anno	Va	var % anno precedente
2009	205	
2010	138	-32,7
2011	109	-21,0
2012	96	-11,9
2013	80	-16,7

Sul nostro campione, i lavoratori non avviati diminuiscono progressivamente di anno in anno: nel 2010 i non avviati sono 67, e crescono gradualmente fino ai 125 del 2013. Ma qual è il significato di questo dato? In effetti vi è una sostanziale incertezza, poiché può essere “non avviato” chi è stato assunto a tempo indeterminato; chi è uscito dal mercato del lavoro locale, perché ha trovato una occupazione dipendente fuori della provincia; chi è disoccupato o inoccupato; chi è uscito dalle forze di lavoro perché pensionato o deceduto, o perché ha ripreso un corso di studi; chi ha in corso un precedente contratto “lungo” a tempo determinato; chi ha trovato una occupazione autonoma (o una occupazione nel pubblico impiego che non sia soggetta a comunicazione obbligatoria). Si tratta con tutta evidenza di condizioni molto diverse, su cui pesa in particolare la mancanza del dato delle cessazioni di rapporto di lavoro.

Di questi lavoratori ne esiste un numero consistente (60, il 30%) che sono sempre presenti in ciascuno degli anni considerati. Gli avviamenti totali di questi lavoratori durante il quinquennio sono 780, con in media 13 avviamenti a testa. Questo ci mostra chiaramente che nel corso di uno stesso anno il lavoratore viene assunto più volte. Andando oltre il dato medio, detta circostanza è vera in particolare per 20 lavoratori che hanno nel corso del quinquennio più di 10 avviamenti: 10 di questi ne hanno più di 20 (cfr. Tabella 7), fino al massimo di tre lavoratori con 74, 63 e 42 avviamenti (avvenuti nella maggior parte dei casi con contratti in somministrazione in diversi settori).



In tutti casi si tratta di lavoratori che alla fine del quinquennio non hanno raggiunto una stabilizzazione lavorativa alla fine del quinquennio. Infatti se esaminiamo le tipologie contrattuali delle assunzioni, si osserva che si tratta nella stragrande maggioranza di contratti a tempo determinato e, nel 17,4% dei contratti, di lavoro interinale (cfr. Tabella 8). In relazione a questi 60 lavoratori si tratta quindi di una condizione costante di precarietà perché il loro percorso lavorativo è costantemente caratterizzato da tipologie contrattuali non stabili.

**Tabella 8** – *Tipologie contrattuali degli avviamenti*

<b>Tipologia Contratto</b>	<b>Totale</b>	<b>Peso %</b>
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	502	64,4
LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO	136	17,4
LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO	54	6,9
LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	28	3,6
Altre forme	60	7,7
Totale	780	100,0

Questa precarietà ha una forte connotazione settoriale perché, come si evince dalla seguente tabella, il 50% degli avviamenti è avvenuto nel settore agricolo, seguito dall'alloggio (12,6%), Commercio al dettaglio (10,5%), Istruzione (9,7%), Industrie alimentari (3,5%) e Ristorazione (3,3%).

**Tabella 9** – *Settore economico degli avviamenti*

<b>Settore economico</b>	<b>Totale</b>	<b>%</b>
01 Agricoltura	389	49,9
55 Alloggio	98	12,6
47 Commercio al dettaglio	82	10,5
85 Istruzione	76	9,7
10 Industrie alimentari	27	3,5
56 Ristorazione	26	3,3
Altri settori	82	10,5
Totale	780	100,0

Inoltre, come si vede dalla tabella seguente, nella maggior parte dei casi questi lavoratori sono avviati in più settori.

**Tabella 10 – Mappatura della presenza settoriale dei lavoratori avviati**

	Settori Ateco							Totale complessivo
	01	55	47	85	10	56	Resto settori	
		64				1	9	74
2			54				7	63
42								42
				31			2	33
2					19		8	29
6			20					26
19							4	23
18					1		1	20
20								20
12						7		19
				14			3	17
12					5			17
15								15
14								14
						13		13
3							9	12
				11			1	12
11								11
11								11
10								10
9							1	10
10								10
10								10
10								10
10								10
10								10
10								10
							10	10
		5				1	3	9
5		2				1	1	9
9								9
9								9
8							1	9
		8					1	9
8							1	9
8								8
2					1		5	8
		1	4		1	2		8
8								8
				8				8
4							3	7
1							6	7
7								7
		6						6
				6				6
6								6
		6						6
				6				6
5								5
5								5
5								5
5								5
4		1						5
5								5
		5						5
				4		1		5
4							1	5
							5	5
5							0	5
<b>Totale complessivo</b>	<b>389</b>	<b>98</b>	<b>82</b>	<b>76</b>	<b>27</b>	<b>26</b>	<b>82</b>	<b>780</b>

Se invece esaminiamo i 205 lavoratori analizzati nel loro complesso (Tabella 11), si osserva che nel quinquennio hanno dato luogo a 1.330 avviamenti, ovvero 6,5 avviamenti per lavoratore. Se osserviamo in ogni anno gli avviamenti medi per lavoratore (dividendo il numero degli avviamento di un anno con i lavoratori avviati nel corso dello stesso anno) il risultato, come illustrato nella Tabella 5, è più basso, ovvero circa 2 avviamenti a lavoratore. Anche se il dato è lievemente più basso nell'ultimo anno analizzato, sembra che esista una certa ripetitività nei comportamenti dei lavoratori, ovvero, come già osservato in precedenza in relazione ai lavoratori sempre presenti, una certa stabilità nella precarizzazione degli stessi.

**Tabella 11** – *Avviamenti medi per lavoratore*

<b>Avviamenti medi per lavoratore</b>	<b>Anno</b>
2,1	2009
2,1	2010
2,2	2011
2,3	2012
1,7	2013

L'età media di questi lavoratori è di 42,8 anni, mentre la struttura per età è riportata nella tabella che segue:

**Tabella 12** – *Avviamenti per fascia di età*

<b>Fascia età</b>	<b>VA</b>	<b>Peso %</b>
15-24 anni	10	4,9
25-34 anni	57	27,8
35-44 anni	60	29,3
45-54 anni	36	17,6
oltre 55 anni	42	20,5
<b>Totale</b>	<b>205</b>	<b>100</b>

Le donne prevalgono lievemente nella composizione del campione sia in termini di lavoratori (51,%) che di avviamenti (58,1%)

**Tabella 13** – *Avviamenti per genere*

	<b>Donne</b>	<b>Uomini</b>
Avviati	51,9	48,1
Avviamenti	58,1	41,9

L'italiana è la nazionalità nettamente prevalente, sia in termini di lavoratori che di avviamenti. Gli stranieri non sono tuttavia pochi, circa il 30% del totale del campione (a partire da romeni, albanesi



e marocchini). Si può osservare come le maggiori nazionalità presentino una quota, sul totale degli avviamenti del campione, inferiore al loro peso sugli avviati (rispettivamente il 7,8%, il 3,9% e il 3,4% degli avviati e il 4,4%, il 2,9% e il 2,5% degli avviamenti), il che sta a significare che si caratterizzano come “strutturalmente meno precarie” del nucleo centrale degli avviati a termine italiani.

**Tabella 14 – Avviamenti per nazionalità**

Nazionalità	% Lavoratori	Lavoratori VA	% Avviamenti	Avviamenti VA
Italiana	71,7	147	78,0	1037,0
ROMENA	7,8	16	4,4	58
ALBANESE	3,9	8	2,9	38
MAROCCHINA	3,4	7	2,5	33
SENEGALESE	1,5	3	2,1	28
UCRAINA	1,0	2	2,0	27
Altre nazionalità	10,7	22	8,2	109

Come si vede nella tabella seguente, durante il periodo 2009-2013 solo 39 lavoratori (il 19%) hanno avuto 1 solo avviamento, 53 (il 26%) fino a 3 avviamenti, 74 (il 36%) fino a 9, 31 tra 10 e 19 avviamenti, e i restanti 9 lavoratori hanno avuto più di 20 avviamenti.

**Tabella 15 – Numero di avviamenti per lavoratore**

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	6	22	27	16	3	74
	47	13	1	1	1	63
	11	13	16	1	1	42
	3	3	5	18	4	33
	8	10	4	5	2	29
	2	3	6	8	7	26
	1	3	5	6	8	23
	2	1	8	6	3	20
	4	5	5	4	2	20
	3	3	3	5	5	19
	2	10	5			17
	4	3	4	1	5	17
	4	4	3	3	3	17
	2	2	2	4	5	15
	3	3	3	4	1	14
	13	1				14
Lavoratori	3	4	5	1		13
	2	6	1	4		13
	9	3	1			13
	3	3	1	5	1	13
	3	3	2	2	2	12
	4	2	4	2		12
	2	1		8	1	12
	2	4	4	1	1	12
	2	2	1	3	3	11
	9	1	1			11
	2	2	2	2	3	11
	5	3	2			10
	2	2	2	3	1	10
	2	1	2	3	2	10
	2	2	2	2	2	10
	1	3	2	3	1	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	2	2	10

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	2	2	2	1	3	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	2	2	10
	5	5				10
	1	4	3	2		10
	2	2	3	1	2	10
	2	2	3	2		9
	1	1	2	3	2	9
	3	1	2	1	2	9
	2	2	2	2	1	9
	1	2	2	2	2	9
	2	2	2	2	1	9
	1	2	4	1	1	9
	3	1	2	1	2	9
	4	2	2	1		9
	4	2	1	1		8
	1	3	2	1	1	8
	3	3		1	1	8
	1	1	1	5		8
	1	1	4	2		8
	2	2		2	2	8
	3	1	2	1	1	8
	2	1	1	3	1	8
	1	1	2	2	2	8
	2	2	2	1	1	8
	6				2	8
	1	3	1	1	1	7
	2	1	2	1	1	7
	2		2	2	1	7
	3	3	1			7
	3	1	1	1	1	7
	3	2	2			7
	2	2	3			7
	1	1	2	1	1	6
	1	1		3	1	6
	2	1	1	1	1	6
	2	3			1	6
	2			2	2	6
	2	2	1	1		6
	1	1	1	2	1	6
	2	3	1			6
	1	1	1	2	1	6
	2	3			1	6
	2	1	1	1	1	6
	4	1				5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	2	1	1	1		5
	1	1	1	1	1	5
	2	2	1			5
	1	1	1	1	1	5
	3		1	1		5
	3	2				5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	2	1	1		5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1		2	5
	1	2	1	1		5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1		4
	2	1	1			4
	2	1			1	4
	1	1	1	1		4
	1	2	1			4
	1	1	1	1		4
	1	1	1	1		4
	3	1				4
	4					4

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	2		1	1		4
	1	1		2		4
	3	1				4
	1	1	1	1		4
	1	1		1	1	4
	2	1	1			4
	1	1	1		1	4
	2	2				4
	2	1				3
	1	1	1			3
	1	1			1	3
	1		1	1		3
	2				1	3
	1		1	1		3
	2	1				3
	1		1	1		3
	2					3
	3					3
	2	1				3
	1		2			3
	2		1			3
	2	1				3
	2				1	3
	1	1	1			3
	2				1	3
	1	2				3
	2	1				3
	1		2			3
	1	1		1		3
	1	1	1			3
	1		2			3
	1	1			1	3
	1			1	1	3
	1	1		1		3
	2	1				3
	1			1	1	3
	1	2				3
	1		1	1		3
	1	2				3
	2	1				3
	1			1	1	3
	1					2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	2					2
	1			1		2
	2					2
	2					2
	2					2
	1		1			2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	2					2
	1	1				2
	1	1				2
	1		1			2
	1	1				2
39 Lavoratori	39					39
Totale complessivo	434	295	245	217	139	1.330

Questa precarizzazione permanente dei lavoratori analizzati è poi confermata dalle tipologie contrattuali utilizzate negli avviamenti. Infatti prevalgono nettamente le forme contrattuali a tempo determinato.

Nel corso del quinquennio non ci sono state molte stabilizzazioni a tempo indeterminato dei lavoratori analizzati: solo il 3,2% degli avviamenti è consistito in un avviamento a tempo indeterminato.

**Tabella 16 – Avviamenti per tipologia contrattuale e anno**

Tipologia Contratto	2009	2010	2011	2012	2013	TOTALE	Peso % totale
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	222	176	157	133	114	802	60,3
LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO	84	53	39	29		205	15,4
LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO	26	19	16	17	1	79	5,9
LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO	51	2	2			55	4,1
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	20	12	6	4	4	46	3,5
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	3	8	7	7	7	32	2,4
LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO	6	4	3	11		24	1,8
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	11	4	6	2		23	1,7
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO	4	5	1	4	1	15	1,1
LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE	1	4	2	7	1	15	1,1
LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO		3	1	1		5	0,4
LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO	2	2	1			5	0,4
Altre Tipologie contrattuali	4	3	4	2	11	24	1,8
Totale	434	295	245	217	139	1330	100

Anche da un punto di vista settoriale (cfr tabella seguente) esiste una polarizzazione settoriale degli avviamenti, prevalendo il settore agricolo (42% degli avviamenti), seguito da Alloggi, Commercio al dettaglio, Istruzione, Ristorazione e Industrie alimentari.

**Tabella 17 – Avviamenti per settore e anno**

Settore economico	2009	2010	2011	2012	2013	TOTALE	Peso % Totale
01 Agricoltura	171	119	109	92	67	558	41,95
55 Alloggio	40	54	47	20	9	170	12,78
47 Commercio al dettaglio	61	21	9	14	10	115	8,65
85 Istruzione	26	23	20	25	14	108	8,12
56 Ristorazione	19	18	15	18	9	79	5,94
10 Industrie alimentari	17	13	5	6	3	44	3,31
Altri settori	100	47	40	42	27	256	19,25
Totale	434	295	245	217	139	1330	100,00

Abbiamo poi approfondito il comportamento dei lavoratori che nel 2009 erano stati avviati con contratto a tempo determinato, considerando la rilevanza di questa tipologia contrattuale che, nelle

sue differenti forme considerate nella nostra analisi<sup>12</sup>, rappresenta oltre il 70% degli avviamenti avvenuto in questo anno, nello specifico si tratta di 172 lavoratori dei 205 del campione (84%).

Con la considerazione di questi lavoratori che in partenza hanno un contratto a tempo determinato si è cercato nello specifico di osservare se questa tipologia contrattuale abbia rappresentato uno step forme di stabilizzazione a tempo indeterminato.

Como si evince dalla tabella seguente, salvo 31 lavoratori (il 18%) che sono stati avviati nel 2009 a tempo determinato e che non appaiono più negli anni seguenti<sup>13</sup>, i restanti entrano ed escono varie volte dal mercato del lavoro provinciale nel corso del quinquennio.

Alla fine del quinquennio il 43% (74) dei lavoratori iniziali sono sempre presenti anche nel 2013 con 1 o più avviamenti.

**Tabella 18 - Evoluzione lavoratori avviati con contratto tempo determinato nel 2009**

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	47	13	1	1	1	63
	11	13	16	1	1	42
	3	3	5	18	4	33
	8	10	4	5	2	29
	2	3	6	8	7	26
	1	3	5	6	8	23
	4	5	5	4	2	20
	2	1	8	6	3	20
	3	3	3	5	5	19
	4	4	3	3	3	17
	4	3	4	1	5	17
	2	2	2	4	5	15
	3	3	3	4	1	14
	9	3	1			13
	3	4	5	1		13
	3	3	1	5	1	13
	2	6	1	4		13
	4	2	4	2		12
	3	3	2	2	2	12
	2	4	4	1	1	12
	2	1		8	1	12
	9	1	1			11
	2	2	1	3	3	11
	2	2	2	2	3	11
	5	5				10
	5	3	2			10
	2	2	2	3	1	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	1	3	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	2	2	2	10
	2	2	3	1	2	10
	2	1	2	3	2	10
	1	4	3	2		10
	1	3	2	3	1	10
	4	2	2	1		9
	3	1	2	1	2	9
	3	1	2	1	2	9
	2	2	3	2		9

Lavoratori

<sup>12</sup> Lavoro a tempo determinato, lavoro dipendente nella p.a. a tempo determinato, lavoro in agricoltura a tempo determinato

<sup>13</sup> Il lavoratori in questione non rientrano più nel mercato del lavoro provinciale. La ragione può essere fatta ricondurre ad una fuoriuscita dal mercato del lavoro provinciale dovuta ad assunzioni in altre province (circostanza più probabile) o ad una fuoriuscita dal mercato del lavoro per distinte ragioni.

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	2	2	2	2	1	9
	2	2	2	2	1	9
	1	2	2	2	2	9
	1	2	4	1	1	9
	1	1	2	3	2	9
	6				2	8
	4	2	1	1		8
	3	3		1	1	8
	3	1	2	1	1	8
	2	2		2	2	8
	2	2	2	1	1	8
	2	1	1	3	1	8
	1	3	2	1	1	8
	1	1	1	5		8
	1	1	4	2		8
	1	1	2	2	2	8
	3	3	1			7
	3	2	2			7
	3	1	1	1	1	7
	2	2	3			7
	2	1	2	1	1	7
	2		2	2	1	7
	1	3	1	1	1	7
	2	3			1	6
	2	3			1	6
	2	1	1	1	1	6
	2	1	1	1	1	6
	2			2	2	6
	1	1	2	1	1	6
	1	1	1	2	1	6
	1	1	1	2	1	6
	4	1				5
	4	1				5
	3	2				5
	2	2	1			5
	2	1	1	1		5
	1	2	1	1		5
	1	2	1	1		5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	1	5
	1	1	1	1	2	5
	1	1	1	1	1	5
	4					4
	3	1				4
	2	2				4
	2	1			1	4
	2	1	1			4
	1	2	1			4
	1	1	1	1		4
	1	1	1	1		4
	1	1	1	1		4
	1	1	1	1		4
	1	1	1	2		4
	1	1	1	1		4
	1	1		1	1	4
	1	1	1		1	4
	3					3
	2	1				3
	2	1				3
	2	1				3
	2	1				3
	2	1				3
	2	1				3
	2				1	3
	1	2				3

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	1	2				3
	1	1	1			3
	1	1			1	3
	1	1	1			3
	1	1		1		3
	1	1	1			3
	1	1		1		3
	1	1	1			3
	1	1	1			3
	1		1	1		3
	1		1	1		3
	1		2			3
	1		2			3
	1			1	1	3
	1			1	1	3
	1		1	1		3
	2					2
	2					2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1	1				2
	1			1		2
	1		1			2
31 Lavoratori	31					31
Totale complessivo	370	248	202	193	131	1.144

Le tipologie contrattuali alle quali ricorrono i suddetti lavoratori sono per l'84% degli avviamenti quella a tempo determinata, quella a tempo indeterminato il 4% e altre forme il restante 12%.

Se andiamo ad approfondire gli avviamenti a tempo indeterminato, nella tabella che segue si riportano i lavoratori (28, il 16%) che ne hanno avuto almeno uno.

Andando a vedere i lavoratori che una volta avviati a tempo indeterminato non sono più riapparsi nel mercato del lavoro, si nota che 11 (il 6%) lavoratori hanno avuto un avviamento a tempo indeterminato prima del 2013 e non son riapparsi nel mercato del lavoro, 6 sono stati avviati a tempo indeterminato nel 2013 e il resto (11 lavoratori) hanno alternato distinte tipologie contrattuali.

**Tabella 19** – *Lavoratori avviati a tempo determinato nel 2009 e che hanno avuto nel corso del quinquennio almeno un avviamento a tempo indeterminato (in giallo l'anno nel quale è avvenuto l'avviamento a tempo determinato)*

	2009	2010	2011	2012	2013	Totale complessivo
	4	2	2	1	9	18
	2	1			3	6
	1	1	2	3	2	9
	3	1	2	1	2	9
	1	1	1		2	5
	6				2	8
	1	1			2	4
	1	3	1	1	1	7
	2	3			1	6
	1	1	1	1	1	5
	1	1		1	1	4
	1	1	1		1	4
	1	1	1	2	1	6
	2	3			1	6
	4	1				5
	2	2	1			5
	2	1				3
	3	3	1			7
	1		1	1		3
	3	4	5	1		13
	1			1		2
	9	1	1			11
	1		2			3
	1	1		1		3
	1	1	1	1		4
	1		1	1		3
	2	1				3
	1	1				2
<b>Totale complessivo</b>	<b>59</b>	<b>36</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>29</b>	<b>164</b>

#### 4. I cluster degli avviati senesi “temporanei” 2009

##### 4.1 Perché una clusterizzazione

Nel corso della nostra esperienza di ricerca sulle transizioni lavorative ci siamo convinti che uno dei compiti più importanti nell'analisi dei processi propri del mercato del lavoro sia la segmentazione degli universi apparentemente omogenei su cui stiamo lavorando. Ciò è vero in particolar modo per l'analisi delle transizioni, dunque in generale per l'analisi dei cambiamenti di status sul mercato del lavoro, da quando questo non si articola più rigidamente in occupazione/disoccupazione. Infatti restringere l'analisi al numero, ad esempio, degli avviamenti, può portare a valutazioni inesatte, ad esempio tradurre in "miglioramento" dei dati occupazionali l'aumento degli avviamenti (ma è dubbio che due o dieci avviamenti a chiamata siano un miglioramento rispetto ad un contratto part time che prevede l'equivalente numero di giorni lavorati con un certo anticipo). Insomma, la frammentazione e permeabilità del tempo di lavoro e la crescente indeterminatezza dei contratti, rendono insufficiente presidiare un'unica categoria di dati. Un passo in avanti è già costituito dal



frammentare l'analisi in sottogruppi, seguendo del resto la frammentazione reale del fenomeno che stiamo studiando. Per questo riteniamo utile la clusterizzazione "artigianale" che ricomponi gli avviamenti degli individui che compongono il nostro campione, pur con tutti i limiti che esso ha (fondamentalmente, lo ricordiamo, la mancanza dei dati relativi alle cessazioni -per cui disponiamo solo della data presunta di fine rapporto dei lavori temporanei- e la limitazione provinciale della disponibilità dei dati, due fattori che fanno sì che vi sia una ampia "zona grigia" che somma fenomeni diversi come la perdita del lavoro, il trovarlo fuori provincia, il pensionamento, etc...).

Abbiamo dunque segmentato il nostro campione di avviati (inizialmente 205, poi ridotti a 198 per la criticità di alcuni dei dati disponibili) in base al tipo e al numero degli avviamenti. In primo luogo abbiamo considerato a sé coloro che, dopo uno o più rapporti a tempo non indeterminato, hanno stipulato un contratto a tempo indeterminato (e non risultano aver "aperto" rapporti successivi): sono denominati "consolidati". Questo, dopotutto, il "consolidamento", è il fenomeno centrale che volevamo indagare, anche se una parte dei soggetti individuati potrebbero poi, per svariati motivi, aver cessato questo rapporto di lavoro.

Separatamente abbiamo poi considerato coloro che nel periodo indagato, hanno trovato sì un lavoro a tempo indeterminato, ma poi hanno stipulato almeno un diverso contratto. Hanno avuto dunque un percorso di consolidamento, ma poi anche una collocazione differente, nel periodo considerato, all'interno del mercato del lavoro. Li abbiamo chiamati i "consolidati transitori".

Una buona parte del campione è composto da persone che risultano aver ottenuto solo il contratto temporaneo per cui sono entrati nel campione stesso, oppure aver avuto pochi contratti successivi, ma non tali da farli lavorare, in provincia di Siena, nel 2013 (i "transitati") o neanche nel 2012 (gli "episodici"). Può darsi che fra essi vi siano disoccupati (per almeno un anno), ma anche persone che hanno trovato lavoro fuori della provincia.

Rimangono infine coloro che oltre ad aver avuto un rapporto di lavoro temporaneo nel 2009, ne hanno uno che si è aperto (o è terminato) nel 2013. Questo gruppo, abbastanza numeroso, è stato diviso in tre componenti: la prima composta da quanti hanno accumulato nei cinque anni almeno 13 rapporti di lavoro, il che significa in media almeno 2,5 rapporti di lavoro ogni anno: sono i "precari di professione", che hanno molti lavori, tutti instabili, anche se "ricorrenti". Poi ci sono i "precari saltuari", che hanno avuto almeno un rapporto di lavoro nel 2009 e uno nel 2013, ma che, mettendo insieme la durata dei contratti che hanno ottenuto, non arrivano a 365 giorni di lavoro (in provincia di Siena) in cinque anni. Un gruppo piuttosto rilevante, infine, è quello dei "precari abituali", che hanno un numero non elevato di rapporti di lavoro (meno di 13 in cinque anni), ma abbastanza continui nel tempo e soprattutto che "coprono" almeno un anno di lavoro (ma spesso, come vedremo, anche molto di più).

#### 4.2. La descrizione dei gruppi

I consolidati sono il 10% del totale; ciò significherebbe che su 100 avviati con contratti in qualche modo temporanei nel 2009, solo 10 hanno raggiunto un contratto a tempo indeterminato relativamente stabile nell'arco di cinque anni. Questo livello di consolidamento potrebbe essere sopravvalutato dalla mancanza del dato delle cessazioni; sembra comunque che per motivi anagrafici almeno il 90% dei "consolidati" non sia in età da pensione. Inoltre, se alcuni fra di loro potrebbero aver perso il lavoro (e non averlo ritrovato in provincia, altrimenti non possono essere in questo gruppo), è anche possibile che qualcuno fra coloro che hanno terminato un rapporto di lavoro temporaneo in provincia ne abbia trovato uno permanente fuori della provincia (ovvero alcuni considerati nelle categorie "episodici" e "transitati" in realtà siano "consolidati" al di fuori della provincia di Siena). I consolidati sono più frequentemente donne e stranieri rispetto agli altri gruppi. Sono donne (70%) anche perché le imprese in grado di assumere a tempo indeterminato sono raramente poste nei settori a prevalenza maschile (industria, edilizia e agricoltura); in questi ultimi settori al contrario la maggior parte degli avviati a tempo indeterminato (si tratta di piccoli numeri, 3 su 5) sono stranieri; anche questo potrebbe avere un senso, poiché potrebbe trattarsi di persone che comunque hanno costruito una professionalità nel tempo in settori trascurati, prima della crisi, dagli italiani. Un quarto del campione è composto da persone non residenti in provincia di Siena.

Un altro dato per certi versi curioso è che i consolidati costituiscono il gruppo anagraficamente più giovane della media (età media di 39,3 anni); questo dato ci suggerisce che una stabilizzazione lavorativa o avviene nelle età centrali, o non avviene più.

L'appartenenza settoriale è definita dal settore in cui è avvenuto l'ultimo rapporto di lavoro (in quello caso quello, presumibilmente in corso, a tempo indeterminato). Il consolidamento raramente avviene nel settore agricolo (appena il 5% dei consolidati si è collocato in questo settore, il che è molto poco per l'importanza di questo comparto negli avviamenti senesi). Più frequente, rispetto alle altre tipologie, l'appartenenza al settore turistico allargato (che consideriamo per vicinanza della tipologia di lavoro, composto dai servizi alberghieri, di ristorazione, incluse le mense, e dei pubblici esercizi), che riguarda il 25% dei consolidati. Ma anche il settore industriale (20% degli avviamenti) e della istruzione (15%) sono relativamente più rappresentati, come anche i servizi alla persona (15%).

Se andiamo a vedere i percorsi settoriali (fermo restando la modesta significatività di un dato calcolato su un campione esiguo) spicca il fatto che nei settori precedenti rilevati (per i quali vi è stata una assunzione non a tempo indeterminato negli anni immediatamente precedenti) a quello

dell'assunzione si elevano significativamente i valori dell'agricoltura e del commercio. Un dato evidente, che ricorre nel resto della nostra ricerca, è che esiste una forte continuità settoriale nei rapporti di lavoro ottenuti: una volta ottenuto qualche contratto transitorio in un settore, è abbastanza difficile che l'occasione di consolidamento avvenga in un settore diverso.

Mediamente ogni avviato a tempo indeterminato è stato (in questo periodo) avviato altre 4,4 volte con contratti temporanei, di solito a tempo indeterminato, o in qualche caso interinale. Cioè per 20 avviati a tempo indeterminato apparentemente in atto ve ne sono, per le stesse persone, 70 a tempo determinato, 14 interinali, 7 altri rapporti a tempo indeterminato (però cessati) e 3 appartenenti ad altre tipologie. Dunque l'arrivo al rapporto a tempo indeterminato per la minoranza dei "consolidati" non è stato un passaggio semplice o privo di precedenti: in media è stato preceduto, nell'arco del quinquennio, da 500 giorni di lavoro precario. Nel totale dei consolidamenti, il 35% è avvenuto nel 2010, il 15% nel 2011, e l'altro 50% si divide equamente fra 2013 e 2014.

*I consolidati transitori* costituiscono appena il 3% del campione (7 unità), e sono interessanti non tanto in sé (i dati sono poco significativi, ovviamente), quanto perché definiscono, insieme ai consolidati, un'area di coloro che hanno avuto una occasione di lavoro a tempo indeterminato, che certamente, nel complesso, è esigua (13%); ricordiamo che il lavoro citato all'inizio di questa ricerca, relativo al Veneto degli anni pre-crisi individuava un'area di potenziale consolidamento equivalente al 90% degli avviati temporanei; è vero che le metodologie non sono del tutto comparabili, ma il dato è certamente significativo. I "consolidati transitori" sono, rispetto ai "consolidati", più spesso uomini (43% del totale contro il 30%), italiani (86% contro 65%), non senesi (29% contro 25%).

L'età media dei consolidati transitori è leggermente superiore (40,9 anni), ma pur sempre inferiore a quella di tutte le tipologie di lavoratori che non sono passati per il contratto a tempo indeterminato in questi anni.

Si tratta di un aggregato eterogeneo, perché accanto ad una maggioranza di persone che probabilmente hanno perso un lavoro desiderato, vi è probabilmente una quota che ha lasciato un lavoro non particolarmente soddisfacente per un lavoro meno stabile ma più conforme alle proprie ambizioni e obiettivi a lungo termine (ad es. una supplenza lunga nella scuola). Il dato settoriale è quindi scomposto in un settore di ingresso (un primo rapporto di lavoro a tempo determinato), un settore di temporaneo consolidamento (a tempo indeterminato) e un settore "di arrivo" (a tempo determinato). I numeri esigui non consentono di fare osservazioni, salvo rilevare una frequenza del lavoro a tempo indeterminato attivato e perso nei settori del turismo e dei servizi alla persona, e comunque in genere una forte eterogeneità settoriale nel percorso lavorativo che contrasta con la

linearità dei “consolidati”.

Gli “episodici” costituiscono ben il 35% del campione. Dunque oltre un terzo dei contratti “temporanei” del 2009 in provincia di Siena sono stati stipulati a persone di cui, nell’arco di qualche anno (al più tardi nel 2011, ma di solito nel 2009 stesso), “si è persa traccia”. Non stupisce che il 40% di questi siano persone provenienti da fuori della provincia, che si può presumere abbiano come area di privilegiato interesse lavorativo, la provincia in cui risultano domiciliati. Del resto si può pensare che vi sia un analogo flusso, anche se non necessariamente bilanciato ed equivalente, di senesi che trovano temporaneamente lavoro al di fuori della provincia. La quota di stranieri (28%, di cui 11% romeni), fra gli “episodici” è in linea con il peso degli avviamenti in loco di stranieri: dunque non si può dire che questo tipo di pendolarismo o nomadismo lavorativo sia specifico degli stranieri. Questa mobilità lavorativa sul territorio è specificatamente maschile (61%). La quota di donne in questo gruppo (39%) è inferiore a quella di tutti gli altri gruppi. L’età media è un po’ elevata (43,8 anni), anche se come vedremo esistono segmenti più anziani di questo gruppo.

Metà degli “episodici” ha avuto un solo contratto, l’altra metà ne ha avuto più di uno; fra questi ultimi solo il 20% ha cambiato settore, ma quattro su cinque hanno avuto più rapporti di lavoro sempre nello stesso settore

Mediamente ogni componente di questo gruppo ha avuto, nell’arco degli anni 2009-2011, un altro rapporto di lavoro oltre a quello iniziale, in due terzi dei casi a tempo determinato e in un 10% dei casi interinale o a progetto; spesso i successivi rapporti di lavoro sono all’interno dello stesso settore. Nel 37,5% dei casi l’ultimo rapporto di lavoro è nel settore agricolo, nel 18% nel settore del turismo allargato; nell’8% nel commercio, nel 7% nei servizi alle imprese e nel 6% nell’industria metalmeccanica. Considerando anche i primi contratti stipulati da queste persone, si nota una forte continuità settoriale, forse con qualche slittamento fra settori d’ingresso dell’industria leggera (alimentare, pelli) e settore metalmeccanico (cui si arriva in un secondo momento).

L’ultimo contratto stipulato per gli “episodici” risale al 2009 nel 60% dei casi, al 2010 nel 26,4% e al 2011 nel 14%.

Logicamente gli episodici sono quelli che sommano un minor numero di giorni lavorati (meno di 8 mesi) nell’arco dei cinque anni considerati.

Transitati. Il piccolo gruppo (5% del totale) dei transitati è affine al precedente, da cui si distingue per una permanenza un po’ più lunga (fino al 2012) nel mercato del lavoro della provincia. Costoro hanno l’età media più avanzata (47 anni e mezzo) e si può presumere che una parte notevole fra loro sia uscita dal mercato del lavoro locale per pensionamento. La quota delle donne è molto elevata (82% del totale) e la quota degli stranieri solo poco al di sotto della media (27%). Rispetto al

gruppo precedente si abbatta la percentuale dei non domiciliati in provincia di Siena (27% invece di 40%). Sempre rispetto al gruppo precedente, in questo caso abbiamo una simile quota di contratti ultimi stipulati in agricoltura (36%), con una maggiore presenza nel turismo allargato (27% invece di 18%) e nell'istruzione (18% invece di 4%) ed una assenza di avviamenti nell'industria. In questo gruppo la quantità di giorni di lavoro assicurata dai contratti a tempo determinato, pur preponderante (58% delle giornate di lavoro previste) è la più bassa fra tutti i gruppi, ed invece un notevole spazio lo ha il lavoro a progetto (che ha delle caratteristiche di impegnare mediamente tanti giorni per progetto, ma con scadenze più irregolari del lavoro a tempo determinato). Tutti i componenti di questo insieme hanno avuto più di un contratto, e il 56% di essi ha cambiato settore (dunque anche in questo si ha un cluster differente dalla media provinciale).

*Precari professionisti.* Anche il gruppo dei precari professionisti è di dimensioni tutto sommato contenute (9%) del totale; si tratta di coloro che hanno un elevato numero di avviamenti di lavoro pro capite in tutto l'arco della rilevazione (in media 26, oltre 5 avviamenti l'anno). Si tratta sia di avviamenti interinali (un terzo del gruppo, in media con 26 avviamenti in 5 anni), sia a tempo determinato (l'85% del gruppo ne ha avuto almeno uno, in media costoro ne hanno avuti 17 pro capite); in misura minore si tratta di avviamenti intermittenti (solo il 15% del gruppo, un paio l'uno) o di altro tipo.

Il gruppo è composto esattamente per metà da uomini e donne, comprende un numero ridotto di stranieri (11%) e una quota medio-bassa (22%) di residenti fuori Siena. Mediamente l'età è di 41,7 anni (un valore medio anch'esso). La quota di lavoratori agricoli (44% all'ultimo contratto) è alta, più dei gruppi dei consolidati e degli episodici, ma non quanto nelle altre forme di precariato, saltuario o abituale. In questo settore si ha il livello massimo di avviamenti nel "turismo allargato" (28%), ed un livello medio di avviati nel settore scolastico (11%). Pochi invece gli avviati nei settori industriali (6%). Diversi fra coloro che hanno avuto un numero consistente di avviamenti interinali sembrano poi passare ad avere ripetuti ma meno frequenti avviamenti a tempo determinato (che in media durano 2 mesi, contro i 3 giorni degli avviamenti interinali, in questo cluster di avviati). Gli avviamenti dei precari professionisti coprono, grazie all'intensità dei richiami al lavoro, quasi tre anni di lavoro nell'arco di cinque. Circa la metà del gruppo ha lavorato sempre nel medesimo settore o in uno affine (da ristorazione ad alberghi, ad esempio). Vi sono tracce (non statisticamente attendibili) di un progressivo spostamento, in qualche caso, dall'agricoltura, ma soprattutto dall'industria alimentare a settori dei servizi. Anche la quasi metà del campione che cambia settore, o ne alterna più di uno nello stesso anno, generalmente viene avviata sempre presso un ristretto numero di aziende (ad es. alternando stagionalmente una azienda agricola ed una turistico-alberghiera), non è affatto frequente la dispersione degli avviamenti su aziende sempre

variate.

*I saltuari* (persone che anno avuto almeno un avviamento nel 2009 e uno nel 2013, ma con valori discontinui negli anni intermedi), apparentemente persone che apportano un contributo di reddito integrativo alla famiglia, costituiscono solo il 5% del campione, sono in prevalenza donne (64%), e solo eccezionalmente (9%) sono stranieri. Pochi sono anche, fra di loro, i non senesi (18%). Hanno una età fra le più avanzate fra i vari cluster (46,3 anni), affiancano alla consistenza degli avviati in agricoltura (45% degli ultimi avviamenti) una presenza intermedia nei settori dell'industria e del turismo (invece solo in questo cluster non è presente personale della scuola).

Ognuno di loro, in media, ha subito 5,5 avviamenti, per la stragrande maggioranza dei casi avviamenti a tempo determinato (ognuno dei quali copre in genere, però, solo 45 giorni), con casi sporadici di avviamenti interinali o con altre forme. Per metà costoro sono stati avviati sempre nel medesimo settore; prevale anche qui la non dispersione dei rapporti di lavoro fra datori diversi; spesso un paio di datori, dello stesso settore o di due differenti, coprono da soli tutti gli avviamenti, anche se diluiti nel tempo.

*Precari abituali*. Infine un terzo del campione è costituito dai precari abituali, donne nel 52% dei casi e stranieri in ben il 37% dei casi. I precari abituali solo per il 17% non sono domiciliati a Siena, e sono dunque il cluster più radicato sul territorio. Al tempo stesso sono il cluster più strettamente incardinato nell'economia rurale della provincia (il 53% lavora (ultimo avviamento) nell'agricoltura o settori affini, ed hanno la più completa copertura in termini di giorni lavorati, mediamente con numero variabile di solito fra 5 e 7 di contratti a tempo determinato, tutti di una certa lunghezza, e spesso di poco inferiori all'anno; in media, nei cinque anni, hanno lavorato 1264 giorni, cioè oltre tre anni mezzo su cinque. Se consideriamo che vi sono anche un certo numero di contratti di apprendistato, per i quali non è riportata la durata prevista, la copertura in termini di giorni lavorati diventa particolarmente elevata. Un piccolo sottoinsieme del cluster (4/62) non ha contratti a tempo determinato, ma avviamenti con lavoro a progetto, anch'essi di lunga durata media (300 giorni).

Oltre all'agricoltura i settori di maggior presenza sono il turismo allargato (/11%), l'istruzione (8%) e i servizi alle imprese (6%). E' interessante anche, però, confrontare il settore di ultimo avviamento con i settori precedenti di avviamento. Il primo avviamento è in agricoltura (57%), turismo allargato (12%), istruzione (6%) e servizi alle imprese (5%); sembra quindi che nel corso del tempo ci sia una lieve tendenza a "slittare" da settori quali l'agricoltura, il turismo/ristorazione, ma anche la ricerca & sviluppo, a settori quali l'istruzione, i servizi alle imprese, l'industria manifatturiera; gli "slittamenti" sono dovuti sia ai tentativi dei lavoratori di passare a settori più graditi (ad es. da agricoltura e ristorazione all'insegnamento o all'industria), sia dalla necessità di ripiegare su settori che assorbono rispetto a settori in difficoltà (ad es. dalla ricerca ai servizi alle imprese). Alcuni

settori (turismo, alberghi, lavoro domestico, soprattutto il commercio) compaiono come luogo di rapporti di lavoro intermedi, di breve durata, che coprono periodi di inattività nei settori principali. Ben il 58% del campione, in questo cluster, è rimasto per tutti gli anni, nello stesso settore di entrata del 2009 (per il 41% in agricoltura e per il 17% in altri settori). Addirittura il 36% è rimasto sempre nella stessa azienda, mediamente con 5-6 diversi avviamenti nell'arco di cinque anni. Un ulteriore 14% del gruppo segnala avviamenti iniziale e finale nello stesso settore, con qualche intermezzo (di solito breve) di avviamenti in un secondo settore. Solo il 23% dell'aggregato segnala un passaggio da un settore ad un altro di attività.

Restrungendo l'analisi ai soli rapporti di lavoro a tempo determinato, osserviamo infine che quelli avviati nel settore agricolo durano, mediamente, quasi un anno in più di quelli avviati nei settori extragricoli.

#### 4.3. Uno sguardo d'insieme

In questo paragrafo effettuiamo alcune comparazioni fra i sette gruppi considerati, e in particolare fra i quattro gruppi "pivot" che da soli coprono l'86% dell'intero campione (gli altri tre gruppi sono in qualche modo non paradigmatici e intermedi fra i quattro principali, oltre che poco numerosi).

La grande maggioranza del campione è composta dai due gruppi polari degli *episodici* e dei *precari abituali*: i primi uomini, italiani, non senesi, i secondi donne, stranieri, localmente radicati e soprattutto legati al settore agricolo, rappresentano da una parte il lavoro transitorio per definizione, che non è "assestato" da un punto di vista "geografico", ne' del settore desiderato, diffuso un po' in tutti i settori, ma che non riesce a consolidarsi, dall'altra da un lavoro precario che si è quasi fatto "fisso", che trova un arco temporale di lavoro lungo, spesso nelle stesse aziende, purché il lavoratore si adatti ad un tipo di lavoro (agricolo, di solito) che la fascia centrale dei lavoratori (uomini, italiani, di età intermedia) cerca di schivare, se può. Poi vi sono le due tipologie "eccentriche" dei *precari professionisti*, di coloro che sono entrati (loro malgrado?) nella logica del lavoro a rapida rotazione (ma di solito non è un lavoro "vagante", ma è ristretto ad un più ristretto nucleo di datori di lavoro abituali), quale di solito si indentifica con il lavoro in somministrazione o interinale e, infine, dei *consolidati*, in teoria, secondo la *vulgata* ufficiale dell'Unione Europea, il cardine del mondo del lavoro, ma che costituisce sempre più una fascia di lavoratori terziari (ma con presenze nell'industria manifatturiera), relativamente giovani, che può almeno sperare di mantenersi nella fascia alta del mercato del lavoro.

**Tabella 18 – Dettaglio dei gruppi**

	n.	% donne	% stranieri	non senesi	età media	u.r.agricoltura	u.r.turismo	u.r.industrie	u.r.istruz
<b>Consolidati</b>	20	70	35	25	39,3	5	25	20	15
<b>consolidati transitori</b>	7	43	14	29	40,9	0	0	29	29
<b>episodici</b>	72	39	28	40	43,8	37	18	10	4
<b>transitati</b>	11	82	27	27	47,5	36	27	0	18
<b>precari professionisti</b>	18	50	11	22	41,7	44	28	6	11
<b>saltuari</b>	11	64	9	18	46,3	45	18	9	0
<b>precari abituali</b>	64	52	37	17	41,5	53	11	13	8
<b>TOTALE</b>	203	55	30	29	45	41	19	12	9
	età>60	giorni tot	rapporti a 0 giorni %	% td	% inter	giorni di avviamento medio	rapporti di lavoro a 0 giorni medi	compos. Percent.	
<b>consolidati</b>	0%	9927	29	61	12	496	1,5	10%	
<b>consolidati transitori</b>	14%	3096	10			442	1,4	3%	
<b>episodici</b>	24%	17125	9	72	9	238	0,1	35%	
<b>transitati</b>	18%	8461	9	58	10	769	0,8	5%	
<b>precari professionisti</b>	6%	19725	4	62	34	1096	0,2	9%	
<b>saltuari</b>	18%	2749	0	84	8	250	0,0	5%	
<b>precari abituali</b>	11%	80904	24	90	2	1264	0,4	32%	
<b>TOTALE</b>	15%	141987	15	73	9	699	0,4	100%	



## 5. Alcune conclusioni

Nel presente report abbiamo svolto alcune considerazioni relative alle transizioni lavorative di un gruppo di lavoratori avviati nella provincia di Siena nel 2009 e seguiti fino al 2013. Il gruppo di lavoratori considerato è stato selezionato tra quei lavoratori avviati con contratti non a tempo indeterminato e quindi caratterizzati da una certa precarietà lavorativa.

Inoltre, come precisato in precedenza, tali considerazioni hanno riguardato un gruppo di lavoratori che costituisce un campione rappresentativo dell'universo degli avviati a termine nel corso del 2009 nella provincia di Siena. L'obiettivo era quello di svolgere alcune riflessioni circa le transizioni lavorative caratteristiche del mercato del lavoro della provincia di Siena che ci permettessero, almeno in forma preliminare, di sviluppare alcune riflessioni sul loro comportamento in relazione alle traiettorie lavorative. In ogni caso, tali riflessioni andrebbero poi verificate analizzando l'intero universo degli avviati nella provincia di Siena o comunque su un campione rappresentativo dello stesso.

I lavoratori seguiti, come visto, solo in minima parte raggiungono una stabilizzazione lavorativa attraverso la stipula di un contratto a tempo indeterminato. Va inoltre ricordato, come già fatto in precedenza, che non essendo disponibili i dati delle cessazioni, non siamo in grado di sapere se il lavoratore, una volta raggiunta una stabilizzazione lavorativa, permanga o meno in questa situazione; a meno che (come avviene in alcuni casi) in seguito non riappaia nel mercato del lavoro con un altro avviamento, generalmente con una tipologia contrattuale diverso da quello a tempo indeterminato.

D'altra il dato costante relativo alle traiettorie lavorative dei lavoratori analizzati è una forte permanenza nel corso degli anni considerati di forme di lavoro precarie, anche se tali forme precarie nella maggioranza dei lavoratori analizzati si ripete nel corso del tempo assicurando una certa continuità lavorativa ai soggetti. In questa situazione è forte l'influenza del settore agricolo, settore che rappresenta più del 40% degli avviamenti totali della provincia di Siena.

Anche la clusterizzazione effettuata nel capitolo 4, conferma questa situazione. Inoltre, se proiettiamo questi dati campionari sull'universo di partenza, abbiamo che dei circa 32.700 avviati con contratti temporanei nel 2007, non più di 3.200 trovavano un consolidamento nel 2013, più un altro migliaio che aveva almeno incontrato una occasione di consolidamento negli anni a venire. Oltre 13mila degli avviati 2007 erano destinati a ricadere o in situazione di disoccupazione almeno di medio periodo, o a uscire dal mercato del lavoro, o anche a rifluire nel pensionamento (non più di 2.500), o a trovare collocazione al di fuori della provincia (e potrebbero essere anche un 3-5mila). Accanto ai precedenti vi sono i veri "precari", che si identifichino in coloro che compaiono spesso ma per poco tempo nell'occupazione (forse 3mila), che compaiono in maniera saltuaria e integrativa

nel mercato del lavoro (1.500 ?), o che, e sono in più di 10mila, abbiano una occupazione intermittente, ma abbastanza “solida” ed estesa nel tempo, soprattutto nelle lavorazioni agricole.