

|  |
| --- |
| **LE TRANSIZIONI LAVORATIVE NELLA PROVINCIA DI PISTOIA.****Un’analisi di medio periodo (2013-2014).** |

****

*Novembre 2015*

Sommario[[1]](#footnote-1)

[1. Premessa 3](#_Toc433114700)

[2. Alcuni dati introduttivi 3](#_Toc433114701)

[3. Le transizioni lavorative 7](#_Toc433114702)

[3.1 Il contratto di lavoro a tempo indeterminato 7](#_Toc433114703)

[3.1.1 Le transizioni professionali 9](#_Toc433114704)

[3.1.2 Le transizioni settoriali 11](#_Toc433114705)

[3.1.3 Il ruolo delle Politiche attive del lavoro (PAL) nel raggiungimento dei contratti a tempo indeterminato 12](#_Toc433114706)

[3.2 Il contratto di lavoro a tempo determinato 14](#_Toc433114707)

[3.3 Il contratto di lavoro intermittente 17](#_Toc433114708)

[3.4 Il lavoro a progetto / co.co.co 19](#_Toc433114709)

[3.5 Il lavoro domestico 20](#_Toc433114710)

[3.6 L’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 21](#_Toc433114711)

[4. Conclusioni 23](#_Toc433114712)

# 1. Premessa

Nelle pagine che seguono saranno analizzate le transizioni professionali dei lavoratori che, nel periodo 2013 e 2014, sono stati assunti da datori di lavoro operanti nella Provincia di Pistoia. L’analisi è basata sullo studio delle comunicazioni obbligatorie (COB) acquisite dal Servizio lavoro della Provincia di Pistoia.

Il presente documento analizza i percorsi attraverso i quali i lavoratori giungono alle tipologie di contratto più diffuse nella Provincia (privilegiando, attraverso opportuni approfondimenti, le forme contrattuali di maggiore qualità, in termini di stabilità occupazionale).

Le dimensioni di analisi riguardano:

* Le transizioni contrattuali (inerenti le tipologie contrattuali attivate nel tempo dai lavoratori che hanno, come ultimo esito contrattuale, quello oggetto di analisi);
* Le transizioni settoriali (inerenti i passaggi da un settore Ateco ad un altro dei lavoratori avviati fino al raggiungimento della tipologia contrattuale oggetto d’analisi);
* Le transizioni professionali (inerenti i passaggi da una mansione all’altra dei lavoratori avviati fino al raggiungimento della tipologia contrattuale oggetto d’analisi).

Particolare attenzione si è data alle politiche attive del lavoro (PAL) effettuate dal Servizio lavoro della Provincia: in particolare, come si vedrà di seguito, si è cercato di comprendere se – in presenza di PAL – il raggiungimento di un contratto di lavoro stabile sia più agevole ed il numero delle transizioni lavorative necessarie al raggiungimento della suddetta stabilità sia minore.

# 2. Alcuni dati introduttivi

Nella tabella seguente sono riportati gli avviamenti e i lavoratori (teste) per tipologia di contratto. La base dati analizzata consta di 119.218 avviamenti ai quali corrispondono 69.270 lavoratori.

La maggioranza dei lavoratori occupati (41,9%) è titolare di un contratto di lavoro a tempo determinato, seguono il tempo indeterminato (23,1%), il lavoro intermittente (6,7%), il lavoro domestico (5,8%), l’apprendistato professionalizzante o di mestiere (5,3%) i contratti a progetto / co.co.co (5%), il tempo indeterminato per sostituzione (3,6%).

Le tipologie di contratto sopra menzionate costituiscono il 92,5% degli avviamenti e il 91,4% delle teste.

Il mercato del lavoro della Provincia di Pistoia appare piuttosto dinamico: nell’arco di due anni ciascun lavoratore occupato, mediamente, ha cambiato lavoro quasi due volte (1,7). La tipologia contrattuale in cui il rapporto avviamenti / teste è maggiore è quella del lavoro autonomo nello spettacolo (2,5), ma si tratta di attività in cui il turn-over è fisiologicamente elevato.

Fra le 7 tipologie di contratto in cui si addensano i maggiori avviamenti e il maggior numero di lavoratori (vedi sopra), il più alto turn-over è riconducibile ai contratti a tempo determinato per sostituzione (2,8), seguono il tempo determinato (2,1), il lavoro a progetto / co.co.co (1,6) e il lavoro intermittente (1,5).

**Tab. 1 – Distribuzione degli avviamenti e delle teste per tipologia di contratto (periodo 2013-2014, archivio UNILAV)**

| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **Avviamenti %** | **Teste** | **Teste %** | **Avviamenti / Teste** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO |  61.133  | 51,3% |  29.041  | 41,9% | 2,1 |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO |  19.638  | 16,5% |  15.978  | 23,1% | 1,2 |
| LAVORO INTERMITTENTE |  7.127  | 6,0% |  4.632  | 6,7% | 1,5 |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE |  6.975  | 5,9% |  2.513  | 3,6% | 2,8 |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA |  5.502  | 4,6% |  3.487  | 5,0% | 1,6 |
| LAVORO DOMESTICO |  5.273  | 4,4% |  4.030  | 5,8% | 1,3 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE |  4.599  | 3,9% |  3.649  | 5,3% | 1,3 |
| TIROCINIO |  3.183  | 2,7% |  2.745  | 4,0% | 1,2 |
| LAVORO OCCASIONALE |  2.968  | 2,5% |  1.331  | 1,9% | 2,2 |
| LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO |  1.333  | 1,1% |  529  | 0,8% | 2,5 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE |  630  | 0,5% |  553  | 0,8% | 1,1 |
| LAVORO A DOMICILIO |  152  | 0,1% |  127  | 0,2% | 1,2 |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE |  120  | 0,1% |  111  | 0,2% | 1,1 |
| CONTRATTO DI AGENZIA |  100  | 0,1% |  90  | 0,1% | 1,1 |
| CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) |  100  | 0,1% |  96  | 0,1% | 1,0 |
| LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO |  76  | 0,1% |  75  | 0,1% | 1,0 |
| LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO |  72  | 0,1% |  65  | 0,1% | 1,1 |
| LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO |  59  | 0,0% |  59  | 0,1% | 1,0 |
| LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO |  45  | 0,0% |  43  | 0,1% | 1,0 |
| LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO |  19  | 0,0% |  16  | 0,0% | 1,2 |
| LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU) |  19  | 0,0% |  12  | 0,0% | 1,6 |
| CONTRATTI DI BORSA LAVORO E ALTRE WORK EXPERIENCES |  18  | 0,0% |  17  | 0,0% | 1,1 |
| LAVORO A DOMICILIO A TEMPO INDETERMINATO |  16  | 0,0% |  16  | 0,0% | 1,0 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO |  14  | 0,0% |  12  | 0,0% | 1,2 |
| APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA |  10  | 0,0% |  9  | 0,0% | 1,1 |
| LAVORO RIPARTITO |  10  | 0,0% |  8  | 0,0% | 1,3 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO |  6  | 0,0% |  6  | 0,0% | 1,0 |
| CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO |  5  | 0,0% |  5  | 0,0% | 1,0 |
| LAVORO DOMESTICO A TEMPO DETERMINATO |  5  | 0,0% |  5  | 0,0% | 1,0 |
| LAVORO A DOMICILIO A TEMPO DETERMINATO |  5  | 0,0% |  4  | 0,0% | 1,3 |
| LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO |  3  | 0,0% |  3  | 0,0% | 1,0 |
| CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO |  1  | 0,0% |  1  | 0,0% | 1,0 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE PER LAVORATORI STAGIONALI |  1  | 0,0% |  1  | 0,0% | 1,0 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE |  1  | 0,0% |  1  | 0,0% | 1,0 |
| **Totale** |  **119.218**  | **100,0%** |  **69.270**  | **100,0%** | **1,7** |

La redistribuzione dei lavoratori per genere e tipologia contrattuale (cfr. tabella seguente), mostra il prevalere degli uomini nelle forme contrattuali più stabili (53,9% nei contratti a tempo determinato, 56,2% in quelli a tempo indeterminato, 54,8% nei contratti di apprendistato professionalizzante e di mestiere).

Viceversa, le donne sono – in prevalenza – associate a tipologie contrattuali più instabili: lavoro intermittente, lavoro a tempo determinato per sostituzione.

Dunque, fatti salvi i contratti di collaborazione (co.co.pro / co.co.co)[[2]](#footnote-2), la presenza femminile nel mercato del lavoro pistoiese appare collocata in tipologie contrattuali potenzialmente meno durevoli e più precarie.

**Tab. 2 – Distribuzione dei lavoratori (teste) per tipologia contrattuale e sesso.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipologie contrattuali** | **F** | **M** | **Totale complessivo** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 46,1% | 53,9% | 100,0% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 43,8% | 56,2% | 100,0% |
| LAVORO INTERMITTENTE | 57,6% | 42,4% | 100,0% |
| LAVORO DOMESTICO | 86,1% | 13,9% | 100,0% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 45,2% | 54,8% | 100,0% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 47,9% | 52,1% | 100,0% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 76,6% | 23,4% | 100,0% |
| … | … | … | … |
| **Totale complessivo** | **50,3%** | **49,7%** | **100,0%** |

Nella tabella seguente è riportata l’età media dei lavoratori suddivisi per tipologia contrattuale e genere. In termini generali, l’età media maschile è più elevata tranne che per la tipologia contrattuale dell’apprendistato professionalizzante e di mestiere dove gli uomini hanno, mediamente, un anno in più delle donne.

Gli avviamenti del 2013 e 2014 confermano le difficoltà del mercato del lavoro già rilevate a livello nazionale: lo scarso ingresso nel mercato del lavoro di giovani che, quindi, tendono a non popolare l’universo dei soggetti avviati con conseguente innalzamento delle età medie.

**Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori (teste) per tipologia contrattuale ed età media.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tipologie contrattuali** | **F** | **M** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 38 | 40 |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 40 | 41 |
| LAVORO INTERMITTENTE | 35 | 39 |
| LAVORO DOMESTICO | 35 | - |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 26 | 25 |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 39 | 44 |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 39 | 39 |
| … | … | … |
| **Media complessiva** |  **39**  |  **42**  |

# 3. Le transizioni lavorative

Dopo aver discusso della struttura delle comunicazioni obbligatorie relative agli anni 2013 e 2014 si analizzeranno i processi di transizione lavorativa che conducono i lavoratori ad una determinata tipologia contrattuale. I tipi di contratto analizzati sono quelli a cui sono associati i maggiori avviamenti e dunque:

* I contratti di lavoro a tempo determinato,
* I contratti di lavoro a tempo indeterminato,
* I contratti di lavoro intermittente,
* I contratti di lavoro domestico,
* L’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere,
* I contratti di lavoro a progetto / collaborazione coordinata e continuativa,
* I contratti di lavoro a tempo determinato per sostituzione.

Il metodo di analisi adottato per ciascuna tipologia contrattuale considera ciascuna tipologia di contratto sopra menzionata come il *contratto di arrivo* di un processo di transizione lavorativa che vede il lavoratore passare per vari rapporti di lavoro (*contratti di transito*), che possono essere caratterizzati dallo stesso contratto o da contratti tipologicamente differenti.

Analogamente, il raggiungimento di ciascuna tipologia di contratto sopra menzionata, implica il passaggio dei lavoratori – in relazione alle esperienze professionali precedenti – attraverso settori economici (classificati attraverso l’Ateco ’07) e mansioni (classificate attraverso il CP 2007 Istat) uguali o differenti rispetto a quelli associati ai *contratti di arrivo.*

In questa sede si darà conto di tutti questi passaggi, con riferimento ai lavoratori che presentano come contratto di arrivo il tempo indeterminato, “ragionando” in termini di tipologie contrattuali, settori economici e mansioni di *transito*.

## 3.1 Il contratto di lavoro a tempo indeterminato

Nella tabella seguente sono riportati tutti gli avviamenti precedenti a quello a tempo indeterminato dei lavoratori operanti nella Provincia di Pistoia e la loro età media relativi al periodo 2013-2014.

Fra il 2013 e il 2014 coloro che sono stati avviati mediante un contratto a tempo indeterminato, provenendo da altre tipologie contrattuali, sono state 2.900 persone.

Dalla tabella successiva emerge che chi consegue un contratto a tempo indeterminato, nella maggioranza dei casi (48,5%), proviene da un precedente contratto a tempo indeterminato, tuttavia, risultano elevatissime anche le probabilità di provenienza da rapporti di tipo determinato. Residuali, invece, risultano le altre forme contrattuali (tutte insieme non superano il 14%).

Piuttosto interessante risulta il dato sull’età: ai contratti a tempo determinato e indeterminato sono associate età leggermente superiori alle altre.

Sembra quindi che l’approdo al tempo indeterminato, provenendo da forme contrattuali più stabili (tempo determinato / indeterminato), sia una prerogativa dei lavoratori professionalmente più anziani, dotati di un bagaglio di esperienze che i lavoratori più giovani difficilmente possono avere.

**Tab. 4 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un lavoro a tempo indeterminato ed età media e sesso dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO |  1.407  | 48,5% | 39 | 42,9% | 57,1% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO |  1.083  | 37,3% | 37 | 48,7% | 51,3% |
| LAVORO INTERMITTENTE |  116  | 4,0% | 37 | 45,5% | 54,5% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE |  82  | 2,8% | 26 | 43,9% | 56,1% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE |  73  | 2,5% | 34 | 73,6% | 26,4% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA |  54  | 1,9% | 41 | 35,2% | 64,8% |
| LAVORO DOMESTICO |  45  | 1,6% | 37 | 64,4% | 35,6% |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE |  16  | 0,6% | 39 | 46,7% | 53,3% |
| TIROCINIO |  11  | 0,4% | 28 | 60,0% | 40,0% |
| LAVORO OCCASIONALE |  11  | 0,4% | 33 | 90,9% | 9,1% |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE |  2  | 0,1% | 25 | 0,0% | 100,0% |
| **Totale** | **2.900**  | **100,0%** | **34** | **46,4%** | **53,6%** |

Mediamente, ciascun lavoratore che ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato, prima della sua attivazione, è stato avviato 1,5 volte.

Il dato suggerisce, quindi, una elevata linearità del mercato del lavoro pistoiese in relazione a questa tipologia di contratto: si accede al tempo indeterminato dopo un solo passaggio contrattuale, senza eccessive peregrinazioni.

Quanto detto trova un’ulteriore conferma nel fatto che il numero medio di contratti tipologicamente differenti inerente tutti coloro che giungono al tempo indeterminato è pari a 1,1.

Dunque, si accede al tempo indeterminato – mediamente – con poco più di un avviamento intermedio, attivando una sola tipologia contrattuale che – di solito coincide con un tempo indeterminato o un tempo determinato.

In termini di genere, gli avviati al tempo indeterminato sono più i maschi (53,6%) che le femmine (46,4%). I contratti di provenienza in cui – tuttavia – prevalgono le donne rispetto agli uomini sono il lavoro occasionale, il tirocinio, il lavoro domestico e il tempo determinato per sostituzione (in cui – sembra – che i datori di lavoro chiamino donne a sostituire altre donne assenti per maternità).

### 3.1.1 Le transizioni professionali

Nella tabella seguente sono riportate le mansioni associate a contratti a tempo indeterminato più diffuse (cioè quelle a cui sono associati 500 o più avviamenti). Su ciascuna di esse è stato calcolato l’indice della dispersione professionale di transito (IDPT) che misura attraverso quante mansioni differenti transitano i soggetti che giungono alla mansione di arrivo (nel nostro caso una fra quelle in tabella). L’indice varia da 0 a 100%: è 0 quando i soggetti della distribuzione non transitano attraverso alcuna mansione e 100% quando quest’ultimo passa attraverso tutte le mansioni associate ai contratti di transito.

**Tab. 5 – Calcolo dell’indice della dispersione professionale di transito (IDPT) relativo alle mansioni associate al tempo indeterminato più frequenti (>= 500 avviamenti).**

|  |  |
| --- | --- |
| **Mansioni** | **Indice della dispersione professionale di transito (IDPT)** |
| Commessi delle vendite al minuto | 42,5% |
| Addetti agli affari generali | 39,1% |
| Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati | 23,0% |
| Manovali e personale non qualificato dell’edilizia civile e professioni assimilate | 21,8% |
| Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali | 20,7% |
| Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli | 17,2% |
| Intrattenitori | 8,0% |

La distribuzione dei dati indica che le mansioni di transito associate alle mansioni di arrivo della tabella precedente sono in tutto 89. La maggior dispersione professionale riguarda i commessi delle vendite al minuto al quale sono associate ben 37 mansioni differenti: chi viene assunto a tempo indeterminato come commesso, pur provenendo nel 79% dei casi dalla professione di commesso, negli ultimi due può aver svolto lavori di transito anche molto differenti rispetto a quello di arrivo (per esempio: il pellettiere, il tecnico per l’immissione dei dati, l’agricoltore, etc.).

Segue l’addetto agli affari generali (con l’IDPT pari al 39,1%): nel 60,2% dei casi chi ha un contratto a tempo determinato associato a questa mansione proviene dalla medesima mansione, tuttavia alla mansione di arrivo sono associate ben 34 mansioni di transito differenti. Si noti, tuttavia, la forte concentrazione (il 77% dei casi) delle frequenze nelle mansioni caratterizzate da competenze simili a quella di arrivo quali:

* Addetti a funzioni di segreteria,
* Addetti ad archivi, schedari e professioni assimilate,
* Addetti ad attività organizzative delle vendite,
* Addetti agli affari generali,
* Addetti alla contabilità,
* Addetti alla gestione degli acquisti,
* Contabili,
* Specialisti in contabilità,
* Specialisti nella commercializzazione di beni e servizi (escluso il settore ICT).

Si noti che la dispersione professionale degli addetti agli affari generali e quella dei commessi alle vendite al minuto ha caratteristiche strutturali differenti: mentre nel primo caso – come si è detto – esiste prossimità professionale tra la mansione di arrivo e quelle di transito, nel secondo caso questa correlazione (con riferimento alle mansioni diverse da commessi alle vendite al minuto) non c’è.

Considerazioni del tutto analoghe a quelle fatte per i commessi alle vendite al minuto valgono per i “Facchini, addetti allo spostamento merci ed assimilati” (IDPT pari al 23%), per i “Manovali e personale non qualificato dell’edilizia civile e professioni assimilate” (IDPT 21,8%), per il “Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia di uffici ed esercizi commerciali” (IDPT 20,7%) e gli “Autisti di taxi, conduttori di automobili, furgoni e altri veicoli” (IDPT 17,2%).

In termini generali, dunque, emerge che a fronte di una specializzazione funzionale medio alta (spesso riconosciuta da titoli scolastici e accademici), propria di mansioni quali l’addetto agli affari generali, i percorsi professionali sono caratterizzati prevalentemente dallo svolgimento di professioni di transizione contigue a quelle di arrivo. Queste ultime, infatti, sono caratterizzate da competenze simili o, almeno in parte, coincidenti con quelle della mansione di arrivo.

Al contrario, invece, quando la mansione d’arrivo presenta un grado di specializzazione funzionale meno elevato, le mansioni di transito tendono, non solo a disperdersi (i valori dell’IDPT sono piuttosto elevati), ma la disgregazione riguarda anche il contenuto delle professioni di transito, in termini di competenze, rispetto a quelle di arrivo.

Infine, un discorso a parte va fatto per gli intrattenitori (intesi come coloro che organizzano e curano le attività ricreative, di intrattenimento e divertimento del pubblico): in relazione a tale mansione l’IDPT risulta più basso (8%). Chi ottiene un contratto a tempo indeterminato di questo tipo ha svolto in precedenza (oltre alla mansione di intrattenitore) anche quelle di:

* Ballerino
* Cameriere di ristorante
* Personale non qualificato nei servizi di ristorazione
* Personale non qualificato nei servizi ricreativi e culturali
* Tecnico delle pubbliche relazioni

Si tratta di poche mansioni di transito (rispetto a quelle discusse nei casi precedenti) con contenuti piuttosto simili. Probabilmente questa mansione, pur non avendo specializzazioni funzionali elevate da un punto di vista formale, richiede un *set* di competenze tacite, acquisibili sul campo solo mediante l’esperienza *on the job*.

Dunque, il livello di specializzazione funzionale a cui si fa riferimento in questa sede, non è solo di tipo codificato (acquisibile, cioè, attraverso percorsi di istruzione / formazione formali, che comunque rimangono requisiti essenziali), ma è anche connesso ad un *set* di competenze tacite legate alle esperienze maturate attraverso il lavoro e l’esperienza.

### 3.1.2 Le transizioni settoriali

Analogamente all’IDPT, per l’analisi settoriale si è costruito l’indice di dispersione settoriale di transito (IDST) che misura in quanti settori diversi transitano i soggetti che giungono al settore di arrivo (cioè quando conseguono un contratto a tempo indeterminato).

Da una prima occhiata alla tabella seguente (in cui sono riportati i settori di arrivo con 1.000 o più avviamenti) emerge che la dispersione settoriale % di transito è maggiore della dispersione % delle mansioni. Tuttavia, si consideri che i settori di transito, in valore assoluto sono solo 29 (contro le 89 mansioni).

In relazione ai dati oggetto di studio si passa dai 4 settori delle “Attività sportive, di intrattenimento e divertimento”, ai 12 settori delle “Attività di Servizi per edifici e paesaggio” e dei “Lavori di costruzione specializzati).

In media, tuttavia, ciascun lavoratore che ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato, in precedenza, ha lavorato in 1,04 settori. Dunque la mobilità intersettoriale è estremamente contenuta.

**Tab. 6 – Calcolo dell’indice della dispersione settoriale di transito (IDST) relativo alle mansioni associate al tempo indeterminato più frequenti (>= 1.000 avviamenti).**

|  |  |
| --- | --- |
| **Settori Ateco** | **Indice della dispersione settoriale di transito (IDST)** |
| ATTIVITÀ DI SERVIZI PER EDIFICI E PAESAGGIO | 41,4% |
| LAVORI DI COSTRUZIONE SPECIALIZZATI | 41,4% |
| ATTIVITÀ DEI SERVIZI DI RISTORAZIONE | 34,5% |
| COMMERCIO AL DETTAGLIO (ESCLUSO QUELLO DI AUTOVEICOLI E DI MOTOCICLI) | 34,5% |
| TRASPORTO TERRESTRE E TRASPORTO MEDIANTE CONDOTTE | 31,0% |
| ATTIVITÀ SPORTIVE, DI INTRATTENIMENTO E DI DIVERTIMENTO | 13,8% |

### 3.1.3 Il ruolo delle Politiche attive del lavoro (PAL) nel raggiungimento dei contratti a tempo indeterminato

Nella tabella seguente sono riportati i dati, in forma percentuale, dei contratti di transito attivati dai lavoratori prima di giungere ad un contratto a tempo indeterminato, suddivisi fra quelli relativi ai soggetti che hanno realizzato delle azioni di politica attiva del lavoro (PAL) e coloro che, invece, non hanno svolto alcuna PAL. In valore assoluto, i lavoratori a favore dei quali sono state attivate delle PAL sono 1.390, mentre quelli che NON hanno fruito delle PAL sono 1.510 (2.900 in tutto).

Occorre avvertire subito che ciascun soggetto che ha avuto come contratto di arrivo il tempo indeterminato ha attivato, in media 1,5 contratti di transito. Il dato non cambia considerando i due sottoinsiemi costituiti da coloro che hanno fatto PAL e quelli che non ne hanno fruito.

Analoghe considerazioni emergono se si analizza – nei due sotto-insiemi considerati (PAL e NON PAL) – il numero medio di contratti tipologicamente differenti: in entrambi i sottogruppi, infatti, la media di contratti diversi attivati per soggetto è pari a 1,1.

Dunque, da quanto abbiamo detto sin ora, aver fatto azioni di PAL o non averne fatte sembra non incidere – *ceteris paribus[[3]](#footnote-3)* – sulla lunghezza della catena dei contratti di transito che conduce all’attivazione di un contratto a tempo indeterminato.

Tuttavia, da un più attento studio della tabella riportata di seguito qualche dato che va in senso contrario emerge: nella tabella suddetta sono stati marcati in verde i casi in cui gli esiti delle PAL sembrano aver influito positivamente sul percorso di approdo al tempo indeterminato dei lavoratori. In particolare, i ragionamenti effettuati sui dati sono stati i seguenti:

* L’attivazione di più contratti di apprendistato (professionalizzante o di mestiere) associati al sotto-gruppo PAL (+2,3%) indica un maggior transito dei lavoratori PAL (rispetto a quelli non PAL) attraverso una forma contrattuale che presenta il requisito della *stabilità* e del *rafforzamento professionale* (data la natura di contratto a causa mista dell’apprendistato).
* Il minor ricorso a contratti a progetto o co.co.co dei lavoratori che hanno fatto le PAL (-1,2% rispetto a chi non ha fatto PAL) sottrae questi ultimi da percorsi lavorativi caratterizzati da una maggiore precarietà di altri.
* L’attivazione di più contratti a tempo determinato (compresi quelli per sostituzione) associata a coloro verso i quali sono state erogate le PAL (+13,1% rispetto ai lavoratori che non hanno avuto PAL) indica percorsi di transito caratterizzati da una buona tutela contrattuale (infatti il tempo determinato è assoggettato a tutte le tutele economiche, previdenziali e sindacali del tempo indeterminato).
* Infine, anche il maggiore ricorso al tirocinio dei lavoratori che hanno effettuato PAL (+ 0,4 rispetto ai lavoratori non PAL) indica una più ampia (seppur contenuta) attivazione di un percorso di socializzazione al lavoro che per i giovani si sta rilevando estremamente utile per l’ottenimento di un successivo contratto di lavoro di buona qualità.

Analogamente alle situazioni in cui le PAL sembrano essere positivamente correlate a “percorsi più efficienti” per il raggiungimento di un contratto a tempo indeterminato vi sono anche alcuni casi in cui la correlazione è meno positiva (nella tabella seguente si vedano le righe in rosso). Tuttavia, come emergerà da quanto detto successivamente, le valutazioni “negative” meritano di essere fortemente attenuate:

* L’incidenza dei rapporti a tempo indeterminato nella transizione verso un nuovo contratto (anch’esso) a tempo indeterminato è molto più basso per coloro che hanno fruito delle PAL (-18,5%). Il dato, a prima vista non è positivo, tuttavia, occorre riflettere sul fatto che il più elevato passaggio del sotto – gruppo NON PAL attraverso il tempo indeterminato indica, probabilmente, una più ampia “cattiva qualità” dei datori di lavoro riconducibili al sotto-gruppo NON PAL rispetto al sotto-gruppo PAL. Chi ha avuto PAL, infatti, ha goduto sicuramente di una selezione dei datori di lavoro assumenti da parte dei Servizi per l’impiego che i lavoratori del sotto-gruppo PAL, naturalmente, non hanno avuto (con l’esito dell’interruzione del contratto a tempo indeterminato).
* Infine, sono più elevati i contratti di transito di tipo intermittente per il sotto-gruppo PAL rispetto ai NON PAL (+3%). Anche questo dato non è positivo, ma va considerata la qualità delle risorse umane che passano per i CPI: si tratta prevalentemente di soggetti deboli nel mercato del lavoro e il lavoro intermittente, con buona probabilità, è risultata una delle poche alternative alla disoccupazione.

**Tab. 7 – Distribuzione dei lavoratori che hanno ottenuto un contratto a tempo determinato per tipologia dei contratti di transizione e attivazione o meno delle PAL.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia di contratto** | **PAL** | **NON PAL** | **Variazione (PAL-NON PAL)** |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE | 0,1% | 0,1% | 0,0% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 4,0% | 1,7% | 2,3% |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 0,7% | 0,4% | 0,3% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 1,2% | 2,4% | -1,2% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 43,3% | 31,9% | 11,4% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 3,5% | 1,7% | 1,7% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 38,8% | 57,4% | -18,5% |
| LAVORO DOMESTICO | 1,9% | 1,3% | 0,6% |
| LAVORO INTERMITTENTE | 5,5% | 2,6% | 3,0% |
| LAVORO OCCASIONALE | 0,4% | 0,4% | 0,0% |
| TIROCINIO | 1% | 0,2% | 0,4% |
| **Totale** | **100%** | **100,0%** |  |

L’analisi dei dati anagrafici, infine, rivela che i membri del sotto-gruppo PAL sono mediamente più giovani (e quindi anche meno esperti) rispetto al sotto-gruppo NON PAL: l’età media di chi ha subito una PAL è 34 anni contro i 35 dei membri del sotto-gruppo NON PAL.

Interessante risulta anche la distribuzione dei due sottogruppi per genere (cfr. tab. seguente): chi ha ottenuto una o più azioni PAL è in prevalenza una donna (58,2% dei casi). Chi, invece ha ottenuto un contratto a tempo indeterminato senza ricorrere alle PAL è prevalentemente un uomo (53,2% dei casi).

**Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori che hanno ottenuto o meno una PAL per genere.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Sesso** | **PAL** | **NON PAL** |
| Femmine | 58,2% | 46,8% |
| Maschi | 41,8% | 53,2% |
| **Totale** | **100,0%** | **100,0%** |

E’ possibile, a questo punto, trarre qualche conclusione: l’attivazione delle PAL non accorcia il percorso verso il contratto a tempo indeterminato, ma lo rende più stabile dal punto di vista contrattuale (cfr. quanto si è detto sui dati della precedente tab. 7). Chi ricorre alle PAL risulta in maggioranza donna e mediamente più giovane e inesperto di chi, invece non vi ricorre.

Dunque, chi accede alle PAL sembra risultare un po’ più debole rispetto alle sfide che il mercato del lavoro pone ai lavoratori in ingresso (rispetto a chi non accede alle PAL), ma sembra ottenere in cambio un buon rafforzamento professionale (si veda quanto detto sui contratti di apprendistato) e una buona tutela dei propri diritti economici, sindacali e contribuivi (si veda quanto detto sui contratti a tempo determinato).

## 3.2 Il contratto di lavoro a tempo determinato

Nella tabella seguente sono riportati tutti gli avviamenti precedenti a quello a tempo determinato dei lavoratori operanti nella Provincia di Pistoia e la loro età media relativi al periodo 2013-2014.

Fra il 2013 e il 2014 i lavoratori che sono stati avviati mediante un contratto a tempo determinato provenendo da altre tipologie contrattuali sono stati 9.435.

Dalla tabella successiva emerge che chi consegue un contratto a tempo determinato, nella maggioranza dei casi (58,6%), proviene da un precedente contratto anch’esso a tempo determinato. Più basse sono, invece, le probabilità di provenienza da rapporti di tipo indeterminato (15,8%). Seguono i contratti di lavoro intermittenti (12,6%). Residuali, invece, risultano le altre forme contrattuali (tutte insieme non superano il 12,9%).

Piuttosto interessante risulta il dato sull’età: i soggetti che hanno avuto come contratto finale il tempo determinato presentano nei contratti di transizione un’età media ben più elevata (37 anni) di coloro che hanno ottenuto come contratto finale il tempo indeterminato (34 anni). Le età maggiori si concentrano attorno alle forme contrattuali più precarie (40 anni per i contratti occasionali, altrettanti per le associazioni in partecipazione, 40 anni per gli LSU – ASU). Il dato sembra comunicare la tendenza dei lavoratori più anziani a rimanere intrappolati nell’ambito di forme contrattuali non stabili dalle quali – forse con qualche fatica – riescono a uscire parzialmente, approdando al tempo determinato.

Si noti anche l’esistenza abbastanza massiccia del *downgrade* contrattuale che porta 1.494 lavoratori (il 15,8% del totale) a passare dal tempo indeterminato al tempo determinato.

**Tab. 9 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un lavoro a tempo determinato, età media e sesso dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO |  5.533  | 58,6% | 38 | 55,7% | 44,3% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO |  1.494  | 15,8% | 37 | 50,8% | 49,2% |
| LAVORO INTERMITTENTE |  1.191  | 12,6% | 43 | 54,7% | 45,3% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE |  347  | 3,7% | 39 | 83,2% | 16,8% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE |  333  | 3,5% | 25 | 37,5% | 62,5% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA |  170  | 1,8% | 36 | 56,5% | 43,5% |
| LAVORO DOMESTICO |  143  | 1,5% | 39 | 57,3% | 42,7% |
| TIROCINIO |  101  | 1,1% | 29 | 55,1% | 44,9% |
| LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO |  42  | 0,4% | 48 | 4,8% | 95,2% |
| LAVORO OCCASIONALE |  33  | 0,3% | 40 | 45,5% | 54,5% |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE |  30  | 0,3% | 40 | 46,7% | 53,3% |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE |  10  | 0,1% | 25 | 50,0% | 50,0% |
| LAVORO A DOMICILIO |  5  | 0,1% | 38 | 80,0% | 20,0% |
| LAVORO O ATTIVITÀ SOCIALMENTE UTILE (LSU - ASU) |  1  | 0,0% | 40 | 0,0% | 100,0% |
| CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) |  1  | 0,0% | 39 | 0,0% | 100,0% |
| CONTRATTO DI AGENZIA |  1  | 0,0% | 31 | 100,0% | 0,0% |
| **Totale** | **9.435**  | **100,0%** | **37** | **54,9%** | **45,1%** |

Se si considera il tempo determinato come contratto di arrivo, il numero medio di contratti accesi da ciascun soggetto prima di giungervi è ben più elevato rispetto a quelli a tempo indeterminato: si tratta di 2,4 contratti per ciascun lavoratore (contro gli 1,5 contratti relativi al tempo indeterminato).

Se si guarda, invece, al numero medio di contratti di transizione differenti avuti da ciascun soggetto con contratto finale il tempo determinato questi scendono a 1,1. Ciò significa che il passaggio dai contratti di transizione al tempo determinato è caratterizzato dall’accensione – in tempi diversi – dalla stessa tipologia di contratto.

La popolazione femminile – a differenza di quanto registrato per il contratto a tempo indeterminato – prevale fra i titolari dei contratti di transito che conducono al tempo determinato (54,9% delle donne contro il 45,1% degli uomini). Gli uomini, tuttavia prevalgono nelle provenienze da contratti di lavoro autonomo nello spettacolo (95,2%), in quelle da contratti occasionali (54,5%) e nell’apprendistato (62,5%).

Per quanto concerne il lavoro a tempo determinato per sostituzione (di cui si riportano i dati inerenti i contratti di transizione nella tabella seguente) valgono le considerazioni fatte per i normali contratti a tempo determinato. Le uniche differenze concernono:

* Il più ristretto ventaglio dei contratti di provenienza 🡪 si tratta di 9 tipologie contrattuali differenti rispetto ai 16 del “normale” contratto a tempo determinato;
* Il numero medio dei contratti attivati da ciascun soggetto prima di arrivare al tempo determinato per sostituzione 🡪 si tratta di 2,2 contratti per lavoratore.
* L’età media dei lavoratori leggermente più bassa 🡪 il valore medio si attesta attorno ai 36 anni, contro i 37 di un “normale” contratto a tempo determinato.

Da quanto detto sopra, dunque, emerge la tendenza dei lavoratori ad approdare ad un contratto a tempo determinato per sostituzione dopo aver attivato poco più di due contratti, spesso della stessa tipologia (la media di contratti di transizione diversi di ciascun soggetto è pari a 1,1 come nei “normali” contratti a tempo determinato).

Il tempo determinato per sostituzione, dunque, è considerato uno *step* necessario per entrare in contatto con le imprese, ma – naturalmente – non il punto di arrivo: l’obiettivo intermedio dei lavoratori – prima del tempo indeterminato – sembra essere un “normale” contratto a tempo determinato (ciò accade per il 52,3% dei 663 soggetti che hanno avuto un contratto a tempo determinato per sostituzione come contratto di arrivo).

**Tab. 10 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un lavoro a tempo determinato per sostituzione ed età media dei lavoratori.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 299 | 45,1% | 38 |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 235 | 35,4% | 40 |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 41 | 6,2% | 38 |
| LAVORO INTERMITTENTE | 25 | 3,8% | 38 |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 24 | 3,6% | 37 |
| LAVORO DOMESTICO | 16 | 2,4% | 46 |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 11 | 1,7% | 25 |
| LAVORO OCCASIONALE | 7 | 1,1% | 29 |
| TIROCINIO | 4 | 0,6% | 30 |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 1 | 0,2% | 45 |
| **Totale** | **663** | **100,0%** |  |

|  |
| --- |
| ***Riassumendo quindi:***Chi giunge all’attivazione di un contratto a tempo determinato, di solito, attiva circa due contratti di transizione che sono, con buona probabilità, anch’essi a tempo determinato. In subordine, questi possono essere a tempo indeterminato o intermittente. E’ piuttosto difficile che la tipologia contrattuale dei due contratti di transizione risulti essere tipologicamente differente.Il lavoro a tempo determinato sembra configurarsi come l’esito di un percorso più femminile che maschile: le donne, infatti, sono in maggioranza le titolari dei contratti di transito che conducono ad esso. |

##

## 3.3 Il contratto di lavoro intermittente

Nella tabella seguente sono riportati tutti gli avviamenti precedenti a quello intermittente dei lavoratori operanti nella Provincia di Pistoia e la loro età media relativi al periodo 2013-2014.

Fra il 2013 e il 2014 coloro che sono stati avviati mediante un contratto intermittente provenienti da altre tipologie contrattuali sono stati 1.233 lavoratori.

Dalla tabella successiva emerge che chi consegue un contratto intermittente, nella maggioranza dei casi (42,9%), proviene da un precedente contratto anch’esso intermittente. Si noti, tuttavia, che in ben il 34,7% dei casi la provenienza dei lavoratori è quella del tempo determinato. Seguono – a lunga distanza – il tempo indeterminato (8,8%) e l’apprendistato professionalizzante o di mestiere (5,1%).

Quanto detto sopra rimanda ad un fenomeno massiccio di deterioramento contrattuale: complessivamente coloro che passano da un contratto a tempo determinato, indeterminato e di apprendistato (che comunque è un contratto di lavoro stabile) ad un contratto intermittente sono il 48,7% del totale di coloro che approdano al contratto di lavoro intermittente (pari a 600 lavoratori).

Mediamente ciascun lavoratore – prima di attivare il contratto intermittente – attiva almeno due altri contratti (più precisamente 1,9); mentre i contratti di natura differente attivati da ciascun soggetto sono solo 1,1.

Piuttosto interessante risulta il dato sull’età: i soggetti che hanno avuto come contratto finale quello intermittente hanno un età media associata ai contratti di transizione di 36 anni che, tuttavia salgono a 42 anni se il contratto di provenienza è quello costituito da un altro lavoro intermittente. Il dato sembra confermare il fatto che il lavoro intermittente si configuri per molti dei lavoratori del gruppo studiato come una vera e propria *gabbia contrattuale* che finisce per “imprigionare” lavoratori non più giovanissimi.

Infine, per quanto concerne il genere, il lavoro intermittente vede prevalere le donne nei percorsi di transizione che conducono all’accensione di questo tipo di contratto (58,5%). Gli uomini prevalgono solo in associazione al contratto di transito del lavoro occasionale (81,3%).

**Tab. 11 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un lavoro intermittente età media e sesso dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| LAVORO INTERMITTENTE |  529  | 42,9% | 42 | 51,7% | 48,3% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO |  428  | 34,7% | 37 | 61,3% | 38,7% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO |  109  | 8,8% | 35 | 63,8% | 36,2% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE |  63  | 5,1% | 25 | 63,9% | 36,1% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA |  35  | 2,8% | 39 | 82,9% | 17,1% |
| LAVORO DOMESTICO |  20  | 1,6% | 36 | 85,0% | 15,0% |
| LAVORO OCCASIONALE |  16  | 1,3% | 50 | 18,8% | 81,3% |
| TIROCINIO |  13  | 1,1% | 24 | 92,3% | 7,7% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE |  11  | 0,9% | 38 | 81,8% | 18,2% |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE |  6  | 0,5% | 23 | 83,3% | 16,7% |
| LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO |  1  | 0,1% | 53 | 0,0% | 100,0% |
| CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) |  1  | 0,1% | 34 | 0,0% | 100,0% |
| CONTRATTO DI AGENZIA |  1  | 0,1% | 31 | 100,0% | 0,0% |
| **Totale** | **1.233**  | **100,0%** | **36** | **58,5%** | **41,5%** |

|  |
| --- |
| ***Riassumendo quindi:***Chi giunge all’attivazione di un contratto intermittente è spesso vittima di un processo di *downgrade* contrattuale che li conduce da contratti più stabili (tempo indeterminato, determinato e apprendistato a tempo determinato) all’instabilità tipica del lavoro intermittente. Il deterioramento contrattuale “si consuma” – in media – in due passaggi contrattuali (1,9), spesso caratterizzati da tipologie contrattuali della stessa natura.All’interno del contratto di lavoro intermittente si tende a rimanere “intrappolati”, soprattutto se si è donne (la maggioranza dei contratti di transito vede come titolare una femmina) ed ha un’età medio alta (chi approda al lavoro intermittente provenendo da un altro lavoro intermittente ha un’età media di 42 anni). |

## 3.4 Il lavoro a progetto / co.co.co

Nella tabella seguente sono riportati tutti gli avviamenti precedenti a quello a progetto / co.co.co dei lavoratori operanti nella Provincia di Pistoia e la loro età media relativi al periodo 2013-2014.

Fra il 2013 e il 2014 coloro che sono stati avviati mediante un contratto a progetto / co.co.co provenienti da altre tipologie contrattuali sono stati 618 lavoratori.

Dalla tabella successiva emerge che chi consegue un contratto a progetto / co.co.co, nella maggioranza dei casi (60,7%), proviene da un precedente contratto anch’esso a progetto / co.co.co. Si noti, tuttavia, che in ben il 15,2% dei casi la provenienza dei lavoratori è quella del tempo determinato. Segue il tempo indeterminato (9,4%) e – a lunga distanza – il lavoro intermittente (5%).

Come si è già detto per il lavoro intermittente, anche per la tipologia contrattuale del lavoro a progetto / co.co.co sembra essere in atto un profondo deterioramento contrattuale: complessivamente coloro che provengono da un contratto a tempo determinato, indeterminato costituiscono, complessivamente, il 24,6% del lavoratori poi titolari di lavori a progetto / co.co.co.

Mediamente ciascun lavoratore – prima di attivare il contratto a progetto / co.co.co – attiva almeno due altri contratti (più precisamente 2,3); mentre i contratti di natura differente attivati da ciascun soggetto sono solo 1,1.

Particolarmente interessante risulta essere il dato sull’età. La media calcolata sul totale dei lavoratori titolari dei diversi contratti di transizione è pari a 37 anni, tuttavia, il dato sale notevolmente se si considerano solo i lavoratori che provengono da un contratto a progetto / co.co.co (51 anni).

Se si analizza il dato di genere, la presenza femminile nella titolarità dei contratti di transito è netta (60,7% delle donne, contro il 39,3% degli uomini). Gli uomini prevalgono solo in associazione ai contratti a tempo indeterminato e quelli di apprendistato professionalizzante e di mestiere.

Da quanto detto precedentemente emerge chiaramente che il lavoro a progetto costituisce l’unica alternativa di breve – medio periodo alla disoccupazione di chi ha perso il lavoro a tempo determinato o indeterminato. Tuttavia, se si considera che la maggioranza dei lavoratori che ha attivato un lavoro a progetto / co.co.co proveniva dalla stessa tipologia di contratto, il lavoro a progetto / co.co.co si configura come una vera e propria gabbia contrattuale che tende a invischiare al suo interno soprattutto i lavoratori di età più avanzata.

 **Tab. 12 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un lavoro a progetto o co.co.co ed età media dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 375 | 60,7% | 51 | 64,3% | 35,7% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 94 | 15,2% | 35 | 53,8% | 46,2% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 58 | 9,4% | 41 | 32,2% | 67,8% |
| LAVORO INTERMITTENTE | 31 | 5,0% | 45 | 87,1% | 12,9% |
| LAVORO OCCASIONALE | 19 | 3,1% | 35 | 73,7% | 26,3% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 14 | 2,3% | 26 | 28,6% | 71,4% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 9 | 1,5% | 32 | 88,9% | 11,1% |
| TIROCINIO | 8 | 1,3% | 29 | 71,4% | 28,6% |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 6 | 1,0% | 36 | 66,7% | 33,3% |
| LAVORO DOMESTICO | 4 | 0,6% | 36 | 50,0% | 50,0% |
| **Totale** | **618** | **100,0%** | **37** | **60,7%** | **39,3%** |

|  |
| --- |
| ***Riassumendo quindi:***Chi giunge all’attivazione di un contratto di lavoro a progetto / co.co.co è spesso vittima di un processo di *downgrade* contrattuale che conduce da contratti più stabili (tempo indeterminato, determinato) all’instabilità tipica del lavoro precario. Il deterioramento contrattuale “si consuma” – in media – in due passaggi contrattuali (2,3) spesso caratterizzati da tipologie contrattuali della stessa natura, coincidente, nella maggioranza dei casi in ulteriori contratti di lavoro a progetto / co.co.co.All’interno del contratto di lavoro a progetto / co.co.co si tende a rimanere “intrappolati”, soprattutto se si ha un’età lavorativa elevata (chi approda al lavoro a progetto / co.co.co provenendo da un altro lavoro a progetto / co.co.co ha un’età media di 51 anni) e se si è donna. |

## 3.5 Il lavoro domestico

I processi di evoluzione contrattuale che portano all’attivazione del lavoro domestico sono piuttosto lineari: chi ottiene un contratto di lavoro domestico, nel 90,6% dei casi proviene da tale mansione. Tuttavia, anche in coincidenza di questa tipologia contrattuale sono presenti tracce (seppur non marcate) di deterioramento contrattuale: nel 7,5% dei casi, infatti, si è verificato un *downgrade* contrattuale che ha condotto i lavoratori dal lavoro a tempo determinato o indeterminato ad un contratto di lavoro domestico.

L’età media dei lavoratori che approdano a questa tipologia contrattuale è pari a 38 anni, tuttavia, l’età sale fortemente se si considerano solo i lavoratori che da un lavoro domestico passano ad un’altra, analoga, tipologia contrattuale (48 anni).

Per quanto concerne l’analisi di genere, la prevalenza delle donne nella distribuzione è preponderante (89,4%). Il dato, naturalmente, è influenzato dalla tipologia di contratto (il lavoro domestico) che richiama prevalentemente la popolazione femminile allo svolgimento di ruoli connessi con l’*house-keeping*.

Mediamente, chi ha attivato un contratto di lavoro domestico ha un *turn over* meno elevato delle forme contrattuali discusse in precedenza: si tratta di 1,6 contratti per lavoratore, mentre l’analisi sulla media di contratti diversi attivati dal lavoratore è pari a 1.

**Tab. 13 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un contratto di lavoro domestico, età media e sesso dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| LAVORO DOMESTICO | 911 | 90,6% | 48 | 90,8% | 9,2% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 58 | 5,8% | 39 | 82,8% | 17,2% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 17 | 1,7% | 43 | 70,6% | 29,4% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 5 | 0,5% | 39 | 20,0% | 80,0% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 4 | 0,4% | 43 | 100,0% | 0,0% |
| LAVORO INTERMITTENTE | 3 | 0,3% | 38 | 33,3% | 66,7% |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 3 | 0,3% | 26 | 66,7% | 33,3% |
| TIROCINIO | 2 | 0,2% | 27 | 50,0% | 50,0% |
| LAVORO OCCASIONALE | 2 | 0,2% | 31 | 100,0% | 0,0% |
| LAVORO A DOMICILIO | 1 | 0,1% | 49 | 100,0% | 0,0% |
| **Totale** | **1.006**  | **100,0%** | **38** | **89,4%** | **10,6%** |

|  |
| --- |
| ***Riassumendo quindi:***Chi giunge all’attivazione di un contratto di lavoro a domicilio progetto / co.co.co proviene – di solito – da un precedente contratto di lavoro della stessa tipologia ed è di sesso femminile. Anche per questa tipologia contrattuale è presente un fenomeno di deterioramento contrattuale che, tuttavia, appare molto più contenuto rispetto alle altre forme contrattuali analizzate in precedenza.Il lavoro a domicilio presenta caratteristiche di stabilità poiché chi vi approda attraversa meno di due forme contrattuali di transito. |

##

## 3.6 L’apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

Nella tabella seguente sono riportati tutti gli avviamenti precedenti a quello di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere dei lavoratori operanti nella Provincia di Pistoia e la loro età media relativi al periodo 2013-2014.

Fra il 2013 e il 2014 coloro che sono stati avviati mediante un contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere provenienti da altre tipologie contrattuali sono stati 738 lavoratori.

Dalla tabella successiva emerge che chi consegue un contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, nella maggioranza dei casi (36,3%), proviene da un precedente contratto anch’esso di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere. Si noti, tuttavia, che in ben il 23% dei casi la provenienza dei lavoratori è quella del tempo determinato. Segue il tempo indeterminato (9,5%) e il lavoro intermittente (11%).

Dai dati emergono, quindi, due tipologie di precorso attraverso le quali si approda all’apprendistato:

* Da un lato, sono in atto dei processi di deterioramento contrattuale (la somma dei contratti di transito a tempo determinato e indeterminato coincide con il 32,5% del totale, pari a 240 avviamenti) che inducono i giovani che in passato avevano già un mestiere consolidato a proporsi sul mercato del lavoro come apprendisti per incrementare la propria appetibilità agli occhi dei datori di lavoro (forti degli incentivi contributivi associati a questa tipologia contrattuale);
* Dall’altro lato, l’apprendistato sembra generare altro apprendistato, poiché chi giunge a un contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere giunge – in maggioranza – dalla medesima tipologia contrattuale.

Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere – come abbiamo avuto modo di dire anche in precedenza – presenta un elevato livello di stabilità: ciascun lavoratore, mediamente, cambia contratto 1,4 volte nel periodo 2013-2014 ma la tipologia contrattuale è sempre la stessa.

L’analisi per genere rileva una moderata prevalenza maschile (52,2%) rispetto a quella femminile. Le donne, invece, prevalgono nelle provenienze da lavoro intermittente (69,7%), in quello a progetto /co.co.co (75,8%), nel lavoro a tempo determinato per sostituzione (72,2%) e nell’apprendistato (70%).

**Tab. 14 - Distribuzione avviamenti per tipologia di contratto prima dell'attivazione di un contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere, età media e sesso dei lavoratori.**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipologia contrattuale** | **Avviamenti** | **%** | **Età media** | **Femmine** | **Maschi** |
| APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE O CONTRATTO DI MESTIERE | 268 | 36,3% | 25 | 42,9% | 57,1% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 170 | 23,0% | 26 | 39,5% | 60,5% |
| LAVORO INTERMITTENTE | 81 | 11,0% | 25 | 69,7% | 30,3% |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 70 | 9,5% | 26 | 37,1% | 62,9% |
| TIROCINIO | 57 | 7,7% | 25 | 54,5% | 45,5% |
| LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA | 34 | 4,6% | 27 | 75,8% | 24,2% |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE | 21 | 2,8% | 27 | 72,2% | 27,8% |
| LAVORO DOMESTICO | 20 | 2,7% | 26 | 35,0% | 65,0% |
| APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA PROFESSIONALE E PER IL DIPLOMA PROFESSIONALE | 10 | 1,4% | 23 | 70,0% | 30,0% |
| LAVORO OCCASIONALE | 4 | 0,5% | 25 | 50,0% | 50,0% |
| ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE | 2 | 0,3% | 27 | 100,0% | 0,0% |
| CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO (SOLO PUBBLICA AMMINISTRAZIONE) | 1 | 0,1% | 20 | 0,0% | 100,0% |
| **Totale** | **738** | **100,0%** | **25** | **47,8%** | **52,2%** |

|  |
| --- |
| ***Riassumendo quindi:***Chi giunge all’attivazione di un contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere proviene – di solito – da un precedente contratto di lavoro della stessa tipologia. Tuttavia, per questa tipologia contrattuale è presente un fenomeno di deterioramento contrattuale sostenuto che vede i soggetti titolari di contratti di apprendistato provenire da contratti a tempo determinato o indeterminato (32,5% dei casi).Il contratto di apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere presenta caratteristiche di stabilità poiché chi vi approda attraversa mediamente meno di due forme contrattuali di transito (1,4). |

# 4. Conclusioni

Dai dati discussi sino ad ora emergono alcune conclusioni che possiamo sintetizzare come segue:

* Il mercato del lavoro della Provincia di Pistoia è caratterizzato da un numero medio di transizioni lavorative per lavoratore piuttosto basso. Da ciò consegue che qualsiasi tipologia contrattuale viene “raggiunta” dai lavoratori con meno di due contratti di transito. Come abbiamo visto tali contratti sono spesso della stessa tipologia contrattuale. In molti casi, la tipologia contrattuale di partenza coincide con quella di arrivo.
* L’analisi delle transizioni professionali effettuata sugli *iter* che conducono all’ottenimento di un contratto a tempo indeterminato rivela che, per le mansioni caratterizzate da un *set* di competenze più elevate, il passaggio fra una mansione e l’altra riguarda – in prevalenza – profili professionali contigui, spesso caratterizzati da contenuti professionali simili. Invece, per le mansioni meno complesse, i lavoratori possono anche aver ricoperto ruoli professionali di transizione molto diversi da quelli di arrivo. Tuttavia, in entrambi i casi, appare molto diffuso cambiare lavoro senza – in realtà – cambiare mansione.
* Piuttosto rare, invece, risultano le transizioni settoriali dei lavoratori: i lavoratori tendono a non cambiare settore quando cambiano lavoro o, se lo fanno, effettuano degli spostamenti settoriali piuttosto limitati (i 2.916 avviamenti sui quali sono state analizzate le transizioni settoriali hanno determinato passaggi in solo 29 settori).
* Il ruolo delle PAL appare determinante, non tanto nell’accorciare la catena di contratti (e dunque il loro numero) prima del raggiungimento del contratto a tempo, quanto – piuttosto – nell’assicurare ai lavoratori una maggiore sicurezza contrattuale durante i processi di transizione. Ciò si traduce in un maggior protezione previdenziale / contributiva e sindacale del lavoratore che viene avviato mediante forme contrattuali di transito più tutelanti, caratterizzate, anche, da processi di turn-over meno elevati.
* Con riferimento alle forme contrattuali diverse dal tempo indeterminato occorre segnalare la trasversale presenza di processi di deterioramento contrattuale insita in molte delle tipologie di contratto analizzate: appartengono a questa categoria i contratti a tempo determinato rispetto ai quali molti lavoratori arrivano dal tempo indeterminato (15,8%). Tuttavia i casi più vistosi riguardano i contratti di lavoro intermittente e quelli a progetto / co.co.co: in questi casi il contratto, soprattutto per i lavoratori più anziani (over 40 per il lavoro intermittente e over 50 per il lavoro a progetto / co.co.co), tali tipologie contrattuali sembrano configurarsi come delle vere e proprie gabbie contrattuali da dove – una volta entrati – è difficile uscire.
* In termini di genere, la presenza femminile sembra associarsi alle forme contrattuali più precarie (lavoro intermittente, lavoro a progetto / co.co.co.). Le donne, più degli uomini sembrano – inoltre – subire i processi di *downgrade* contrattuale.
1. A cura di Enrico Fabbri [↑](#footnote-ref-1)
2. Come avremo modo di vedere quando parleremo delle transizioni contrattuali, i contratti co.co.pro e co.co.co della Provincia di Pistoia sembrano configurarsi come uno degli strumenti contrattuali più utilizzati dagli uomini (in età lavorativa più avanzata) per rientrare nel mercato del lavoro. [↑](#footnote-ref-2)
3. La specifica inerente l’uniformità delle condizioni di partenza (*ceteris paribus*) è doverosa: potrebbe, infatti, accadere che i due sotto-gruppi analizzati presentino delle difformità rilevanti inerenti, ad esempio, il titolo di studio, le condizioni sociali, etc. con importanti effetti sull’occupabilità dei soggetti. Tuttavia, tali informazioni non sono disponibili sui lavoratori appartenenti al sotto-gruppo NON – PAL (poiché le COB non forniscono tali dati). [↑](#footnote-ref-3)