

I Tartufi n. 19
Ottobre 2005

**I LAVORATORI ANZIANI
NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE:
CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO
E NUOVI COMPORTAMENTI**

di Anna de Angelini



www.venetolavoro.it

Via Ca' Marcello, 67 - 30172 Venezia Mestre VE
tel. +39.041.29.19.311, fax +39.041.29.19.312
osservatorio.mdl@venetolavoro.it

Sommario

Introduzione	5
1. Le fonti utilizzate	7
2. Una svolta nella partecipazione al lavoro degli anziani	8
3. Un mercato del lavoro con caratteri polarizzati per età?	12
4. I caratteri del contratto di lavoro	17
5. La mobilità degli anziani in rapporto a quella degli adulti e dei giovani.....	20
6. La durata del rapporto di lavoro.....	27
7. Quanto lavorano gli anziani nel corso dell'anno?.....	28
8. Anziani con piena occupazione nel corso dell'anno e anziani sottoccupati.....	34
9. I tempi di reinserimento nel lavoro dipendente dopo un'interruzione del rapporto di lavoro.....	39
10. I percorsi lavorativi dopo il reinserimento.....	43
11. I flussi in uscita dal lavoro dipendente privato	51
12. Gli anziani disoccupati.....	54
13. L'abbandono definitivo del lavoro	54
14. Conclusioni.....	58
Riferimenti bibliografici.....	59
Appendice A Misure di occupazione per classe d'età e sesso a partire da dati di fonte statistica e da dati di fonte amministrativa	61
Appendice B I lavoratori usciti definitivamente dagli archivi	63

Introduzione*

Da qualche tempo è in corso un intenso dibattito sulle implicazioni economiche e sociali dell'invecchiamento della popolazione e sulle problematiche relative agli occupati in età avanzata.

Pur essendo in crescita demografica, gli anziani hanno sperimentato nel corso degli anni '80 e dei primi anni '90 un'accelerazione del secolare declino del tasso di partecipazione al lavoro, come conseguenza dell'espulsione precoce dal lavoro avvenuta in seguito ai processi di ristrutturazione delle grandi imprese.

Questo fenomeno, avvenuto in tutti i Paesi industrializzati, è stato favorito in Italia dalle politiche attive attuate dal Governo in quegli anni, che hanno incoraggiato con incentivi economici soprattutto le assunzioni di giovani, assecondando, nello stesso tempo, i processi di fuoruscita degli anziani dal mercato del lavoro, attraverso provvedimenti di cassa integrazione, di mobilità lunga, di pensionamento anticipato.

A favore dell'*early retirement* dei dipendenti più anziani c'è stata una convergenza di motivazioni oltre che dal lato delle aziende, per il fatto che il lavoro degli anziani costa di più di quello dei giovani, anche dal lato dei lavoratori – soprattutto nel periodo precedente l'eliminazione delle norme che vietavano il cumulo tra redditi di lavoro e redditi di pensione –, per la limitata convenienza a posticipare l'età di pensionamento a fronte della possibilità di svolgere attività irregolari.

I provvedimenti di riforma del sistema pensionistico degli anni '90 hanno accelerato, nel periodo a ridosso della loro emanazione, il processo di esodo, determinando, come primo effetto immediato, la fuga di lavoratori alle soglie dell'età pensionabile, in occasione delle finestre successive all'imposizione dei blocchi.

La crescente importanza di questi temi ha indotto il Consiglio Europeo a focalizzare l'attenzione sull'occupazione degli anziani dapprima nel vertice di Stoccolma (marzo 2001), quando all'obiettivo generale dell'innalzamento del tasso di occupazione medio UE al 2010 sino al 70% se ne è affiancato uno più specifico relativamente ai soggetti di età compresa fra 55 e 64 anni, il cui tasso di occupazione è auspicato che si innalzi fino al 50%. Successivamente, nel marzo del 2002, nel vertice di Barcellona è stato fissato un obiettivo complementare a questo, convenendo che entro il 2010 occorrerebbe aumentare gradualmente di circa 5 anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa.

Oggi l'Italia è il paese europeo che presenta contemporaneamente il più elevato invecchiamento della popolazione (condividendo insieme al Giappone, il primato mondiale) e il più basso tasso di attività degli anziani, come conseguenza del precoce ritiro dalle forze di lavoro, con valori di entrambi gli indicatori ben lontani dai target fissati.

Nel Veneto l'invecchiamento della popolazione è quasi uguale a quello nazionale (36,7 ultracinquantenni e 17,7 ultrasessantacinquenni ogni 100 abitanti, contro i 36,8 e i 18,2 dell'Italia), ma il tasso di occupazione degli adulti anziani – in particolare delle donne – è sempre stato e continua ad essere fra i più bassi d'Italia e d'Europa.

Per effetto dei fenomeni di redistribuzione demografica fra giovani e anziani, l'indice di sostituzione del mercato del lavoro, calcolato come rapporto tra coloro che stanno per entrare a far parte della popolazione attiva (10-19 anni) e coloro che stanno per uscirne (50-59 anni), pari a 148 nel 1971, al 2003 è sceso al valore di 68,8¹. Il che significa che, nell'ipotesi di solo movimento naturale della popolazione, solo 69 nuovi lavoratori in ingresso saranno in grado di rimpiazzare nei prossimi anni i 100 lavoratori anziani prossimi al pensionamento. Il problema di sostituzione degli anziani che abbandonano l'attività lavorativa sarebbe ancora più grave in assenza della valvola compensatrice dei lavoratori extracomunitari.

* Un'anticipazione parziale di questo saggio è stata pubblicata in Veneto Lavoro (2005) con il titolo "Gli occupati anziani: segmento marginale del mercato del lavoro o risorsa?".

1. Già al 1993, secondo la Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro, l'indice di sostituzione fra giovani ed anziani residenti in famiglie del Veneto era inferiore a 100, attestandosi al valore di 96,8. Nel decennio successivo, secondo la medesima fonte, esso è calato di altri 27 punti, attestandosi al 2003 al nuovo valore di 68,8 (70,1 al 2004, secondo i risultati della nuova rilevazione, effettuata con metodologia diversa).

La classe degli ultracinquantenni ammonta oggi nella nostra regione a oltre 1.700.000 individui, 600.000 in più rispetto a 30 anni fa, con un incremento di 200.000 solo negli ultimi 10 anni. Malgrado la crescita demografica, gli occupati anziani residenti nel Veneto di età superiore a 50 anni sono calati di 18.000 unità fra il 1993 e il 1997²: erano 322.000 nel 1993, pari al 17,9% degli occupati in complesso; sono scesi al valore minimo di 304.000 nel 1997 (16,8%).

Negli ultimi anni, tuttavia, in concordanza con le tendenze manifestatesi anche a livello europeo e nazionale, il calo del tasso di occupazione degli ultracinquantenni si è arrestato, con un'inversione di trend rispetto agli ultimi 30 anni.

Dal 1997 ad oggi gli occupati ultracinquantenni sono di nuovo aumentati, risalendo dai 304.000 del 1997 a 381.000 nel 2003³, con un aumento di peso sugli occupati in complesso di quasi tre punti percentuali: da 16,8% a 19%.

Questa inversione viene attribuita sia all'irrigidimento dei vincoli per l'accesso al sistema pensionistico, sia a motivi demografici e culturali: per un verso è mutato l'atteggiamento delle donne adulte verso il lavoro, con progressivo avvicinamento del *pattern* di partecipazione per età alla vita attiva tipico dei maschi, per altro verso, le coorti di ultracinquantenni, a causa del maggior numero di anni di studio precedenti l'ingresso al lavoro, hanno e avranno sempre più in futuro un minor numero di anni di anzianità sul lavoro rispetto ai loro coetanei del passato e sono quindi costrette a posporre l'età di abbandono definitivo.

Gli scenari prospettati per i prossimi anni mostrano l'importanza cruciale della crescita dell'occupazione anziana, soprattutto nei prossimi due decenni, quando possono mitigare l'effetto finanziario del pensionamento dei figli del 'boom demografico', ma anche l'influenza determinante che una diversa distribuzione demografica degli occupati potrebbe avere sulla struttura del mercato del lavoro e sulla stessa organizzazione del sistema produttivo.

Un'indagine del Censis (2001) rivela che sempre più anziani lavorano o hanno voglia di lavorare in un contesto di radicale mutamento delle forme del rapporto del lavoro. È ragionevole ritenere che il prolungamento della vita lavorativa e la crescente adesione degli anziani al lavoro autonomo siano destinati a produrre un notevole impatto sulla struttura occupazionale europea, già orientata verso modelli di crescente individualizzazione.

Fino ad oggi quello dei lavoratori anziani è sempre stato considerato un segmento marginale del mercato del lavoro, cui si rivolgeva l'attenzione per risolvere problemi di crisi aziendale, di disoccupazione di lunga durata, di reinserimento, con interesse prevalentemente di protezione solidaristica. Si tratta ora di ribaltare quest'ottica, vedendo in essi una risorsa da valorizzare.

In questa prospettiva affrontiamo il tema degli anziani nel Veneto, cercando di mettere in luce le debolezze e gli aspetti positivi di questo segmento occupazionale rispetto a quelli dei giovani e degli adulti, sotto l'aspetto della struttura professionale, della mobilità, dei percorsi lavorativi, alla luce dei cambiamenti in atto nel mercato del lavoro.

I lavoratori over 50 costituiscono un gruppo che presenta situazioni e comportamenti più diversificati rispetto a quelli riscontrati per le altre classi d'età, con maggior polarizzazione verso situazioni contrapposte: da un lato vi sono individui per i quali l'uscita dal lavoro dipendente (non necessariamente coincidente con l'abbandono di ogni attività lavorativa) costituisce la tappa di un percorso verso la pensione, con graduale perdita di professionalità e rischio di marginalizzazione; dall'altro vi sono lavoratori in possesso di *skills* vendibili sul mercato del lavoro, accumulati attraverso l'esperienza, che sono in grado di svolgere un ruolo apprezzabile nel sistema produttivo, complementare a quello dei giovani.

Peraltro, rispetto a diversi aspetti del rapporto di lavoro alle dipendenze, i comportamenti degli anziani nel mercato del lavoro assomigliano più a quelli dei giovani che a quelli degli adulti. A causa di questa somiglianza, confronti sintetici con i valori medi che presenta l'insieme di tutti gli altri lavoratori rischiano di attutire notevolmente le differenze rispetto agli adulti. Per tale ragione, anche a costo di appesantire alcune tabelle, si è preferito sempre rappresentare separatamente le tre classi dei giovani, degli adulti e degli anziani. Ove non altrimenti specificato, si intendono per giovani gli individui di età inferiore a 30 anni, adulti quelli di età compresa fra 30 e 49 anni e anziani quelli con 50 anni e oltre. In alcuni casi sono state prese in considerazione per gli anziani classi di età più dettagliate, anche al di sotto dei 50 anni, per mettere meglio a fuoco i cambiamenti di comportamento che si verificano con il progredire dell'età.

2. Fonte: Istat, Rilevazione trimestrale delle forze di lavoro.

3. 387.000 nel 2004, secondo la nuova Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro (vedi nota 2).

1. Le fonti utilizzate

In questa ricerca utilizzeremo come fonti informative la rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro dell'Istat, e i dati estratti dal Sistema Informativo Lavoro Regionale del Veneto (d'ora innanzi Silrv), gestiti tramite il software Netlabor4.

Il quadro descrittivo delineato nella prima parte dell'indagine è basato prevalentemente su informazioni elaborate a partire dai microdati della rilevazione trimestrale delle forze di lavoro dell'Istat. Dal quarto trimestre 1992 al primo trimestre 2004 le elaborazioni sono state effettuate sui microdati individuali della vecchia serie Rtlf. Gli aggiornamenti al 2004 sono stati effettuati, utilizzando i microdati trimestrali della nuova rilevazione continua sulle forze di lavoro (Rcfl)⁴. A causa della discontinuità fra le due serie, per non incorrere in errori interpretativi nei confronti con il passato, ci siamo limitati, nel testo, a commentare i dati fino al 2003, segnalando a parte nelle tabelle le stime al 2004 effettuate a partire dai microdati Rcfl.

L'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, com'è noto, fornisce solo dati di stock e non consente di effettuare a livello regionale analisi a livello molto disaggregato, a causa della dimensione contenuta del campione intervistato. Pur essendo possibile stimare informazioni sui flussi ed effettuare indagini longitudinali a partire da tale fonte⁵, queste non riescono a cogliere la totalità dei movimenti in entrata e in uscita dall'occupazione⁶, sottostimando proprio quelle componenti che sono cresciute di più negli anni recenti.

Per colmare questa lacuna è utile il ricorso al sistema informativo Silrv⁷, costituito dalle informazioni sui rapporti di lavoro che sono obbligatoriamente comunicate dalle imprese del settore privato ai Centri per l'impiego (Cpi). Questa fonte consente di analizzare la totalità dei flussi di lavoro avvenuti in un determinato arco temporale e di seguire le singole storie lavorative

Rispetto alle altre fonti amministrative (Inps) e statistiche (Rtlf) utilizzabili in Italia per analisi sulla mobilità, il Silrv si distingue per la ricchezza di informazioni sul singolo rapporto di lavoro, in particolare sul tipo di contratto con cui il lavoratore è stato avviato e sulle eventuali proroghe e trasformazioni nel tempo. Inoltre esso è l'unica fonte che rileva la data reale di inizio e fine dei singoli rapporti di lavoro, consentendo di analizzare i flussi con intervallo minimo giornaliero di misurazione. Il campo di osservazione del Silrv è, peraltro, ristretto ai soli lavoratori dipendenti occupati in aziende che hanno l'obbligo di comunicare i movimenti di lavoratori ai Cpi. Sono esclusi, oltre al lavoro indipendente, tutta la pubblica amministrazione, la maggior parte dei servizi scolastici, sanitari, sociali, le aziende municipalizzate e alcuni altri servizi di pubblica utilità⁸.

Nello specifico, i dati utilizzati per l'analisi provengono dall'archivio statistico regionale realizzato da Veneto Lavoro a partire dai dati grezzi, dopo averli sottoposti ad un piano di correzioni automatiche per ridurre l'incidenza di errori quali: codici fiscali sbagliati, duplicazioni di *records*, *overlapping* di spezzoni lavorativi⁹. Alla data dell'estrazione (febbraio 2005) solo 22 centri (dei quali nessuno capoluogo di provincia) avevano completato l'inserimento di tutti i dati relativi agli avvia-

4. Si fa presente che, a causa delle innovazioni metodologiche adottate dall'Istat in Rcfl, i valori degli aggregati e gli indicatori elaborati sui dati del 2004 non sono confrontabili direttamente con quelli elaborati a partire da Rtlf negli anni precedenti (cfr. Istat, 2004a). Per rendere possibile il raccordo, l'Istat ha effettuato a livello nazionale una ricostruzione delle serie storiche relative ai principali aggregati e indicatori. Ma a livello regionale fino ad oggi sono stati pubblicati solo i dati relativi all'aggregato occupati (cfr. Istat 2004b).

5. Per un'analisi della mobilità nel Veneto, basata su informazioni longitudinali estratte dalla Rtlf, cfr. de Angelini (2004).

6. In particolare vengono 'persi' i rapporti che iniziano e si concludono all'interno dell'intervallo temporale osservato. Poiché il minimo intervallo temporale osservabile è il trimestre, ciò significa che vengono sottostimati i movimenti di brevissima durata (in particolare l'80% degli interinali), ai quali è dovuto quasi tutto l'aumento di mobilità degli anni recenti. Inoltre, poiché la rilevazione è effettuata presso le famiglie residenti, non vengono documentati i rapporti di lavoro che interessano i lavoratori extracomunitari, altra componente che è cresciuta notevolmente negli anni '90.

7. Per la descrizione del sistema informativo, con cui vengono gestiti i dati che afferiscono ai centri per l'impiego, si rimanda a Bassi, Gambuzza e Rasera (2001). Tale descrizione si riferisce alla versione antecedente alla riforma dei servizi per l'impiego. Negli anni successivi il software gestionale (Netlabor1) è stato sostituito da un nuovo sistema informativo su piattaforma web (Netlabor4) e ha subito una serie di trasformazioni per adeguarlo al nuovo quadro normativo. Ma l'architettura del sistema non è sostanzialmente cambiata.

8. I lavoratori ricadenti nel campo di osservazione di Netlabor (dipendenti del settore privato) rappresentano nel 2003, misurati su Rtlf, il 55% del totale degli occupati residenti nel Veneto (51% se si escludono anche settori parzialmente osservati da Rtlf, quali i trasporti, i servizi di smaltimento dei rifiuti e le attività culturali, sportive, ricreative).

9. L'archivio statistico regionale su cui è stata effettuata l'indagine costituisce un prodotto precedente e con contenuti parzialmente diversi rispetto al Public use file "Giove" (cfr. Maurizio, 2005), che Veneto Lavoro ha recentemente messo a disposizione dei ricercatori interessati. I risultati delle elaborazioni non sempre coincidono, ma le differenze non sono significative.

menti e alle cessazioni fino a dicembre 2004 e 35 centri per l'impiego (su 40), avevano completato l'inserimento di tutti i dati relativi agli avviamenti e alle cessazioni del 2003. Altri due centri per l'impiego presentavano gravi lacune negli inserimenti relativi ad anni precedenti¹⁰.

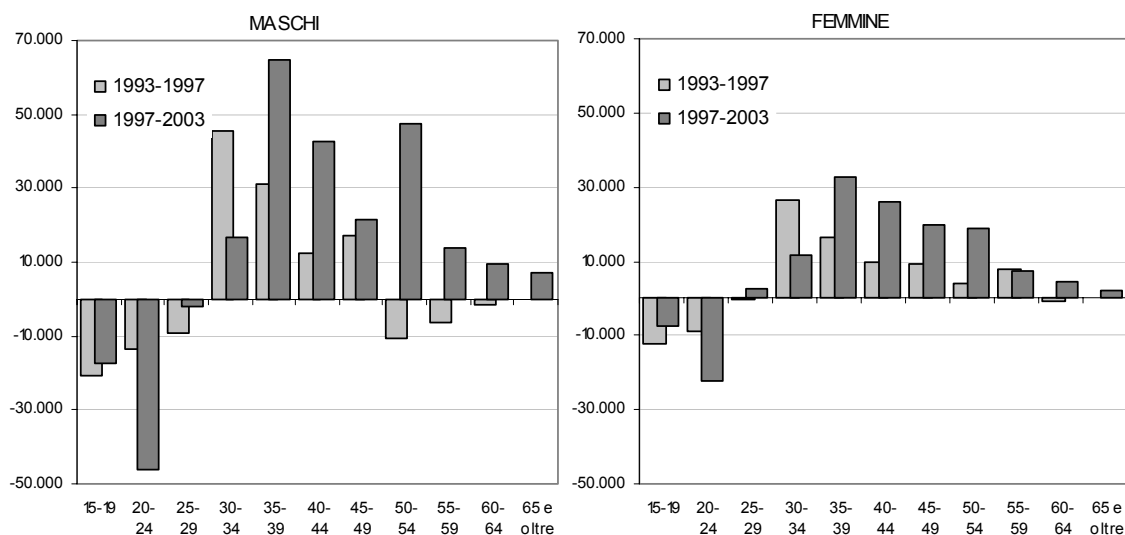
Le elaborazioni effettuate in questo rapporto si riferiscono, salvo alcune eccezioni¹¹, a lavoratori con sede di lavoro nei 33 Cpi con dati inseriti in misura soddisfacente dal 1997 al 2003 o, in alternativa, a cinque province del Veneto che rispecchiano la medesima condizione.

Al fine di alleggerire i calcoli, tutte le elaborazioni sono state effettuate su un campione di numerosità pari a circa il 10% di quella originaria degli avviamenti, estratto selezionando i records relativi a lavoratori nati nei giorni 5, 15 e 25 di ogni mese. I risultati sono stati riportati all'universo, rendendo simile la distribuzione del campione a quella dei dati originari rispetto al sesso, all'anno di nascita del lavoratore, al Centro per l'impiego di provenienza dell'informazione, all'anno in cui è avvenuto l'avviamento.

2. Una svolta nella partecipazione al lavoro degli anziani

Negli anni recenti la crescita della partecipazione al lavoro nel Veneto è trainata soprattutto dagli anziani. Dal 1993 al 2003 gli occupati sono aumentati di oltre 200.000 unità. Il saldo fra i 44.000 occupati in più del primo quinquennio e i 157.000 occupati in più del secondo è da attribuire quasi tutto ai lavoratori over 50 anni, che a fronte del calo di 18.000 individui fra il 1993 e il 1997, sono aumentati di 78.000 fra il 1997 e il 2003¹². Rispetto a 10 anni fa ci sono oggi nel Veneto 44.000 occupati cinquantenni in più, di cui 38.000 donne, e 16.000 ultrasessantenni in più.

Graf. 1 - Variazione degli occupati residenti nel Veneto dal 1993 al 1997 e dal 1997 al 2003 per classe d'età e sesso



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

10. I Cpi con dati non aggiornati sono: Mirano, Dolo, Verona, Villafranca, Affi. I Cpi con gravi lacune in anni precedenti sono Venezia e Padova.

11. In particolare, come verrà precisato in seguito, i dati elaborati nei paragrafi 3 e 4 si riferiscono al Veneto in complesso, senza esclusione di alcun settore di attività; quelli elaborati nei paragrafi 5 (seconda parte) e 8 si riferiscono ai lavoratori con sede di lavoro nelle cinque province di Verona, Vicenza, Belluno, Treviso, Rovigo, esclusi gli occupati in agricoltura, nella pubblica amministrazione, nella scuola e sanità. Le elaborazioni contenute negli altri paragrafi si riferiscono ai lavoratori con sede di lavoro nei 33 Cpi.

12. Complessivamente (tab. 1) l'occupazione giovanile (15-29 anni) è diminuita di circa 44.000 unità nel primo quinquennio e di 66.000 nel secondo quinquennio; l'occupazione adulta (30-49 anni) aumentata rispettivamente di 106.000 e di 145.000 unità; gli occupati anziani (50 anni e oltre) sono diminuiti di 18.000 unità nel primo quinquennio, ma sono aumentati di quasi 78.000 unità nel secondo (con una punta massima nella classe d'età dei 50-54enni).

L'onda demografica negativa, che nel primo quinquennio si era fermata ai giovani al di sotto dei trenta anni, nel secondo quinquennio arriva ad investire i 30-34enni, azzerandone per i maschi la crescita occupazionale. Il minor apporto di nuovi occupati appartenenti a questa classe d'età è compensato dal saldo positivo dei 50-55enni, che per i maschi è di valore superiore a quello dei 40-44enni.

Tab. 1 - Saldo degli occupati residenti nel Veneto per sesso e classi aggregate di età nel quinquennio 1993-1997 e nel quinquennio 1997-2003

	15-29	30-49	50 e oltre	Totale
Totale				
1993-1997	-43.710	105.835	-18.257	43.868
1997-2003	-65.729	145.238	77.680	157.189
Saldo totale	-109.439	251.073	59.423	201.057
Maschi				
1993-1997	-22.495	43.630	-29.369	-8.234
1997-2003	-38.581	55.198	44.248	60.865
Femmine				
1993-1997	-21.216	62.206	11.112	52.102
1997-2003	-27.149	90.040	33.431	96.322

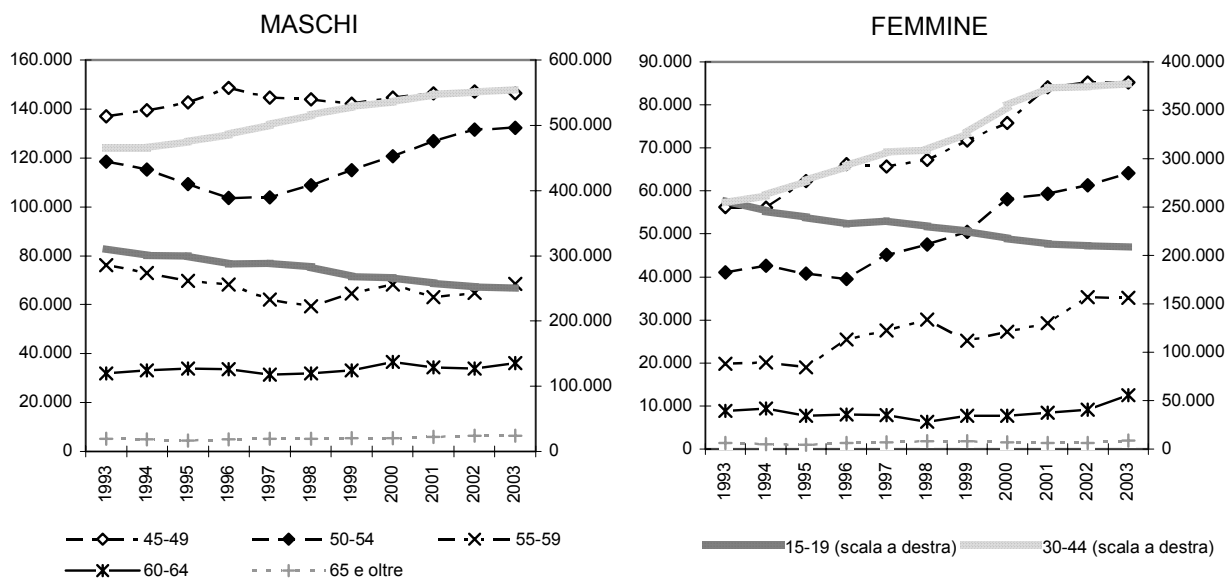
Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Nel graf. 2 le classi degli occupati giovani (15-29) e adulti (30-44) sono rappresentate da linee spesse continue, con scala a destra; quelle quinquennali dei lavoratori ultraquarantaquattrenni da linee identificate da simboli, con scala a sinistra.

Si vede che l'inversione di crescita fra il primo e il secondo quinquennio è dovuta sia per le donne che per gli uomini alla classe d'età 50-54 anni, il cui andamento è cambiato bruscamente a partire dal 1997.

Per gli uomini questa è l'unica classe di anziani che cresce, con tasso superiore a quello degli occupati adulti. Per le donne la curva relativa alle 50-54enni e quella relativa alle 55-59enni hanno la stessa pendenza di quella relativa alle occupate adulte.

Graf. 2 - Occupati residenti nel Veneto per sesso e classe d'età. Valori medi annui 1993-2003 (classi 15-19 e 30-44: scala a destra; classi quinquennali 45 e oltre: scala a sinistra)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 2 - Tassi di occupazione della popolazione over 45 per classi quinquennali di età e sesso. Veneto, 1993- 2004, valori medi annui

	1993	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Totale									
45-49	65,9	67,7	69,2	71,1	73,5	76,6	76,7	76,5	79,2
50-54	54,9	53,0	54,0	55,9	59,0	59,7	61,8	62,8	64,9
55-59	37,1	31,6	31,3	31,6	34,1	33,9	36,5	37,8	38,4
60-64	16,6	15,9	15,4	15,9	16,8	15,8	15,7	17,8	17,1
55-64	27,2	24,3	23,9	24,2	25,7	24,9	26,1	27,8	28,1
Maschi									
45-49	93,2	92,3	93,3	93,3	95,1	95,7	95,6	95,1	94,5
50-54	81,8	74,0	75,1	77,6	79,5	81,0	83,9	84,2	85,4
55-59	60,5	44,4	42,1	46,1	49,2	46,8	47,7	50,5	52,1
60-64	27,8	26,7	26,7	26,8	28,6	26,1	25,5	27,1	25,9
55-64	44,9	36,3	35,0	37,1	39,3	36,6	36,7	38,9	39,5
Femmine									
45-49	38,5	42,7	44,5	48,3	51,3	56,9	57,2	57,3	63,4
50-54	28,2	32,0	32,9	34,2	38,4	38,2	39,4	41,2	44,2
55-59	14,9	19,2	20,9	17,5	19,3	21,3	25,5	25,4	24,9
60-64	6,8	6,1	4,9	5,8	5,7	6,1	6,5	8,9	8,7
55-64	10,9	13,0	13,3	11,9	12,6	13,6	15,9	17,1	17,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcfl (2004)

Malgrado l'apporto crescente di anziani alle forze di lavoro verificatosi negli ultimi cinque anni, il Veneto ha il tasso di occupazione degli anziani più basso di tutte le regioni d'Italia, che a sua volta è alle ultime posizioni in Europa.

Il primato negativo è da attribuire soprattutto alle donne, il cui tasso di occupazione si colloca al di sotto di quello di tutti i paesi europei, e alla penultima posizione fra le regioni italiane. Al 1993 il tasso di occupazione femminile, già nella classe fra 45 e 49 anni è appena del 57,3% (contro il 95,1% dei maschi). Scende al 41,2% nella classe 50-54, al 25,4% nella classe 55-59 e all'8,9% nella classe 60-64.

La tab. 2 mostra che rispetto alla situazione di 10 anni fa c'è stato un forte recupero, con accelerazione negli anni recenti: al 1993 il tasso di occupazione delle 45-49enni era di quasi 19 punti inferiore a quello del 2003, quello delle 50-54enni di 13 punti inferiore. Per i maschi il confronto va fatto rispetto al 1997: a tale data i tassi di occupazione di tutte le classi fino a 60 anni erano inferiori a quelli di oggi; in particolare quello dei 50-54enni era di 10 punti inferiore e quello dei 55-59enni di 6 punti inferiore. Tuttavia il tasso complessivo della classe d'età 55-64 anni (28,1%) è ancora lontano dall'obiettivo europeo per il 2010 (50%) ed anche dall'obiettivo italiano per il 2005 (40%), fissato dal "Piano di azione nazionale per l'occupazione 2003".

Le stime relative al 2004, effettuate utilizzando i risultati della nuova rilevazione Rcfl, mostrano tassi di occupazione un po' più elevati di quelli della rilevazione precedente fino a 59 anni per i maschi e fino a 54 per le femmine. Oltre tale soglia d'età sono più bassi per entrambi i sessi.

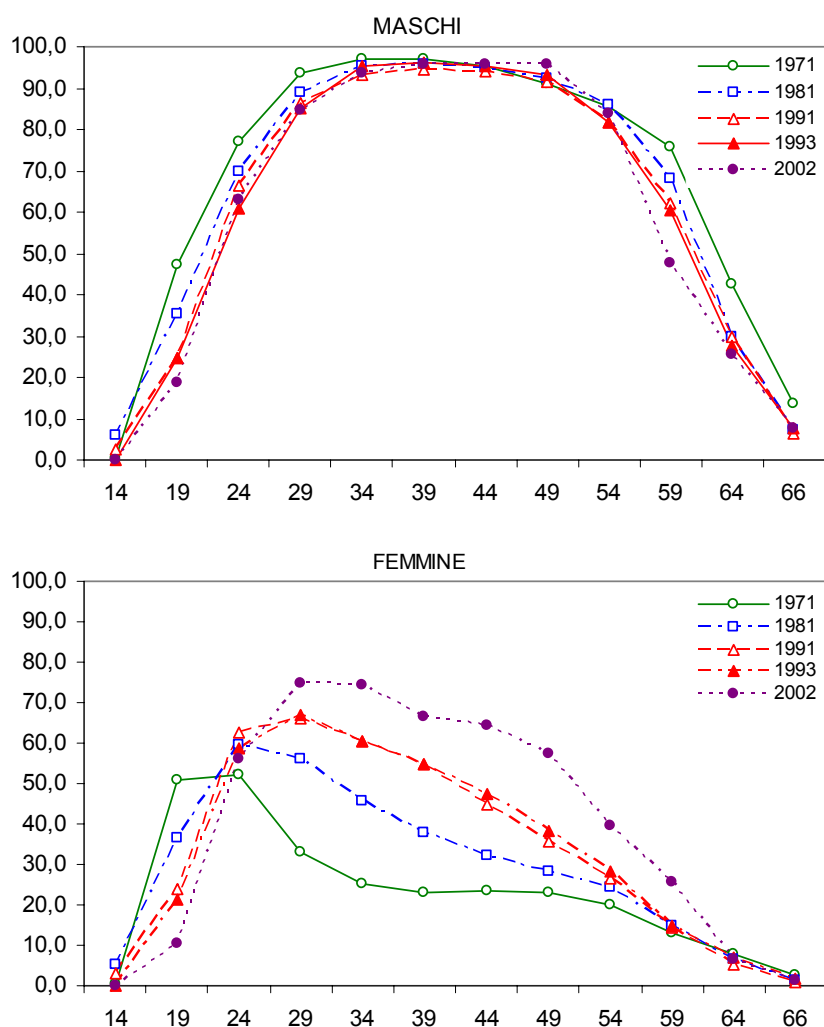
La bassa partecipazione al lavoro delle classi anziane femminili nel Veneto è un retaggio del modello economico e culturale vigente negli anni d'ingresso di questi lavoratori nel mondo del lavoro, quando la regione era ancora considerata in 'ritardo storico' rispetto alle altre del Nord e i livelli di istruzione della popolazione veneta erano fra i più bassi d'Italia.¹³

Negli anni '70 la maggior parte delle donne interrompeva gli studi dopo il conseguimento della licenza media e andava subito a lavorare, abbandonando l'occupazione dopo il matrimonio o la nascita del primo figlio. Peculiarità del Veneto era, perciò, la rapida caduta del tasso di attività femminile dopo i 25 anni (vedi curva a tratto continuo in graf. 3). Nei tre decenni successivi la curva della partecipazione per età al lavoro delle donne si è andata rapidamente modificando e avvicinando a quella maschile, per effetto del prolungamento della vita attiva anche oltre l'età del matrimonio e della nascita dei figli¹⁴. Fenomeno tipico dell'ultimo decennio è l'aumento della permanenza al lavoro fra i 40 e i 55 anni¹⁵.

13. Cfr. de Angelini (2003a). Ancora oggi il livello medio di istruzione degli occupati, così come altri indicatori, il livello professionale e l'importo medio delle pensioni risultano compressi verso il basso dal peso delle generazioni più anziane, entrate al lavoro negli anni '50.

14. Per le donne non sposate l'andamento della curva è sempre stato simile a quello maschile. Per le sposate una prima fase, che va dal 1971 al 1991, è stata caratterizzata da un innalzamento dei tassi di occupazione delle donne 20-25enni,

Graf. 3 - Tasso di occupazione della popolazione del Veneto secondo il sesso per classi quinquennali di età dal 1971 al 2002¹⁶



Fonte: de Angelini, 2003

Tab. 3 - Tasso di occupazione della popolazione del Veneto secondo la classe aggregata di età e il titolo di studio. Media 2004

	Titolo universitario	Diploma con accesso univ.	Diploma senza accesso univ.	Licenza media	Lic.elementare o nessun titolo
Maschi					
Totale	82,2	77,4	84,1	69,6	26,0
30-49	96,4	95,9	96,1	95,4	81,6
50-64	68,2	53,4	52,5	41,1	20,3
Femmine					
Totale	71,6	64,6	63,2	43,1	8,9
30-49	84,9	77,9	72,0	59,6	45,0
50-64	45,5	34,3	29,1	20,1	6,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rcfl

con progressivo abbandono negli anni successivi. Al 1981 solo il 25% delle quarantenni e il 15% delle 50-64enni sposate con figli continuava a lavorare; al 2002 queste percentuali sono salite rispettivamente al 57% e 26%.

15. Per un'analisi più completa della relazione fra evoluzione dell'occupazione femminile ed evoluzione del suo ruolo nella famiglia in Veneto, cfr. de Angelini (2003a).

16. Nella legenda sull'asse delle ascisse è visualizzato il limite superiore di ciascuna classe.

Rispetto alla situazione del passato c'è stato un eccezionale recupero, con accelerazione negli anni recenti. Ma il tasso di attività e l'età di abbandono definitivo dell'occupazione, soprattutto da parte delle donne, continuano ad essere fortemente influenzati dal livello di formazione e di collocazione nella gerarchia professionale. Nel 2004 (Rcfl) il 55% delle donne di età compresa fra 30 e 49 anni che non ha la licenza di scuola media non ha mai lavorato o ha già lasciato l'impiego, mentre oltre il 70% delle diplomate e delle laureate continua a lavorare. Le ultracinquantenni hanno un tasso di occupazione pari al 20% se hanno la licenza media e al 6% se hanno solo la licenza elementare.

3. Un mercato del lavoro con caratteri polarizzati per età?

È noto il maggior attaccamento al lavoro dei lavoratori in proprio rispetto a quelli alle dipendenze. Nel Veneto la quota di indipendenti fra i lavoratori anziani è più che doppia rispetto a quella dei giovani e distacca di oltre 20 punti quella degli adulti. Questo fenomeno è da attribuire sia alla maggior propensione alla permanenza al lavoro dei lavoratori che hanno un'attività in proprio, sia al consistente flusso di lavoratori dipendenti verso un lavoro in proprio, alimentato dall'*outsourcing* di attività e servizi da parte delle imprese.

Gli anziani rappresentano al 2003 quasi un terzo dei lavoratori indipendenti del Veneto (32%), mentre non raggiungono il 14% dei lavoratori dipendenti.

Ma rispetto al 1997 la percentuale di anziani che ha un lavoro indipendente (tab. 5) si è ridotta di 4 punti percentuali, passando dal 51,4% al 46,6% (47,8 al 2004, secondo Rcfl). L'inversione di peso è da attribuire totalmente alla componente femminile, a causa del prolungamento della vita attiva delle lavoratrici dipendenti. In 10 anni (1993-2003) il numero di lavoratrici dipendenti ultracinquantenni è aumentato del 115%, contro il 65% delle donne di età compresa fra 30 e 50 anni. Contemporaneamente le lavoratrici indipendenti appartenenti alle stesse classi d'età sono aumentate rispettivamente solo del 6% e del 17%. Per effetto del forte aumento di occupate ultracinquantenni dipendenti, l'incidenza femminile del lavoro indipendente oltre i 50 anni di età è scesa dal 54% al 38%, a fronte di un leggero aumento di quella maschile.

Tab. 4 - Occupati dipendenti e indipendenti per classe d'età e sesso. Veneto, numeri indice (1993=100)

	Maschi				Femmine			
	1993	1997	2000	2003	1993	1997	2000	2003
Dipendenti								
15-29 anni	100,0	87,3	87,8	79,0	100,0	88,6	88,4	82,9
30-49 anni	100,0	105,8	117,0	122,8	100,0	123,0	145,0	165,4
50 anni e oltre	100,0	82,2	97,2	103,5	100,0	132,5	170,8	215,8
Totale	100,0	96,1	104,4	105,6	100,0	107,8	120,7	131,0
Indipendenti								
15-29 anni	100,0	92,5	75,8	68,8	100,0	84,4	69,7	59,4
30-49 anni	100,0	108,7	104,4	106,2	100,0	109,5	105,2	117,9
50 anni e oltre	100,0	88,7	92,5	110,9	100,0	113,2	98,1	106,4
Totale	100,0	99,7	95,7	101,0	100,0	105,1	95,6	102,1

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Tab. 5 - Incidenza percentuale degli occupati indipendenti su occupati in complesso, per classe d'età e sesso. Veneto, anni 1993, 1997, 2000, 2004, composizione percentuale

	Maschi				Femmine				Totale			
	1993	1997	2000	2004	1993	1997	2000	2004	1993	1997	2000	2004
15-29 anni	22,9	23,9	20,4	20,4	12,4	11,9	10,0	11,1	18,2	18,5	15,7	16,2
30-49 anni	34,7	35,3	32,2	30,9	24,8	22,7	19,3	18,3	31,4	30,7	27,3	25,8
50 anni e oltre	50,7	52,6	49,4	52,4	53,7	49,8	40,0	37,5	51,4	51,7	46,6	47,8
Totale	34,9	35,7	32,9	33,5	23,1	22,7	19,3	19,4	30,7	30,8	27,7	27,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcfl (2004)

Gli anziani continuano a concentrarsi nelle attività più tradizionali. In particolare, i lavoratori dipendenti ultracinquantenni sono concentrati per oltre il 30% nell'area della pubblica amministrazione, scuola e sanità (coincidente approssimativamente con il cosiddetto 'settore pubblico allargato'). I giovani alle dipendenze in questo settore sono appena il 9%.

Oltre un terzo degli addetti in agricoltura è anziano (50% degli indipendenti); hanno inoltre più di 50 anni quasi un terzo dei dipendenti nel settore dell'istruzione e un quinto degli addetti al commercio, ai servizi alle famiglie e alle attività ricettive e di ristoro.

Nel settore moda invece solo poco più del 10% è anziano. Al 1993 il 50% aveva meno di 20 anni: si trattava prevalentemente di donne in età prematrimoniale. Oggi i giovani in questo settore si sono ridotti al 24%.

Rispetto a 10 anni fa è diminuita la concentrazione degli anziani nel settore delle costruzioni, sostituiti da manodopera extracomunitaria, ma anche nel settore metalmeccanico e nel commercio al minuto (per la sostituzione delle piccole imprese a gestione familiare, con la grande distribuzione, che occupa soprattutto giovani alle dipendenze), mentre è aumentata la presenza in agricoltura, nei servizi alle famiglie e nel settore pubblico allargato (pubblica amministrazione, istruzione, sanità).

Tab. 6 - Concentrazione settoriale dei lavoratori anziani dipendenti e indipendenti. Veneto, 1993, 2003, 2004

	Occupati anziani/totale occupati nel settore								
	1993			2003			2004		
	Totale	Dipend.	Indip.	Totale	Dipend.	Indip.	Totale	Dipend.	Indip.
Agricoltura	36,8	17,0	42,3	37,3	16,4	42,5	42,1	12,0	50,3
Settore moda	7,6	5,9	18,8	11,3	9,8	20,1	13,1	10,4	31,8
Metalmecchaniche	14,7	10,3	30,9	12,8	9,4	29,6	14,9	11,0	36,5
Arred. gioielleria	16,0	9,5	33,6	19,5	13,7	38,4	15,6	10,6	32,9
Altre industrie	16,7	16,2	19,5	18,3	16,3	35,8	15,5	12,9	34,0
Costruzioni	25,3	26,2	24,0	20,1	13,1	29,1	17,4	10,4	25,1
Comm. ingrosso	18,6	11,1	26,7	19,6	9,5	32,4	18,9	11,3	31,0
Comm. minuto	24,0	8,0	33,3	21,7	9,6	33,8	20,0	8,4	32,8
Turismo	19,8	7,4	30,2	21,0	16,0	27,1	19,3	11,5	32,4
Serv. prev. imprese	14,1	10,4	24,0	18,1	12,3	30,7	15,8	10,2	27,0
Serv. prev. famiglie	11,6	6,1	20,1	20,4	16,5	26,7	21,4	19,3	24,3
Istruzione	20,9	20,3	-	24,3	24,8	-	30,7	31,3	-
Sanità	11,6	11,2	-	17,1	14,7	-	16,7	14,7	-
Pubblica amm.	15,9	16,0	-	20,2	19,5	-	20,2	19,5	-
Totale	17,1	12,5	29,7	18,6	13,8	32,2	18,9	13,7	32,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcll (2004)

Tab. 7 - Composizione percentuale degli occupati per settore di attività e classe d'età. Veneto, quinquennio 1994-1998 e quinquennio 1999-2003

	Quinquennio 1994-1998			Quinquennio 1999-2003		
	15-29	30-49	50 e oltre	15-29	30-49	50 e oltre
Dipendenti						
Agricoltura	1,3	1,4	2,6	1,3	1,4	2,0
Industria manifatturiera/estr.	51,4	39,8	31,9	48,5	41,1	33,2
Industria: costruzioni	6,2	4,4	7,6	7,0	4,3	5,9
Commercio e turismo	12,6	9,4	7,8	13,2	9,6	7,2
Servizi imprese	14,7	15,4	15,6	16,6	16,6	16,7
Servizi famiglie	4,0	3,4	4,7	4,0	3,5	4,5
PA, scuola, sanità	9,8	26,1	29,9	9,4	23,5	30,5
Indipendenti						
Agricoltura	10,7	11,0	21,8	7,4	9,2	17,6
Industria manifatturiera/estr.	19,1	20,2	17,0	21,0	19,6	20,9
Industria: costruzioni	10,4	11,2	8,3	13,4	11,8	9,3
Commercio e turismo	28,6	27,1	30,1	21,3	26,1	26,9
Servizi imprese	21,5	23,0	17,7	26,3	24,1	17,7
Servizi famiglie	7,2	4,8	3,7	7,5	5,3	4,7
PA, scuola, sanità	2,6	2,6	1,4	3,1	3,9	2,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Nel settore delle costruzioni, il calo dell'occupazione anziana alle dipendenze è avvenuto tutto nella prima metà del decennio, compensato da una vigorosa espansione dell'occupazione indipendente negli anni successivi al 1998. La nascita e lo sviluppo di imprese edili di piccolissima dimensione è stata alimentata in quest'ultimo periodo dalla crescita di ristrutturazioni edilizie agevolate dagli incentivi finanziari concessi a partire dal 1998.

Anche per quanto riguarda le qualifiche c'è una notevole polarizzazione rispetto all'età. La struttura professionale dai 40 anni di età in poi è sempre più caratterizzata da una concentrazione agli estremi della scala gerarchica: pesano più che fra il resto dei lavoratori le professioni manuali e non manuali ad elevata specializzazione, ma anche le professioni manuali a bassissima qualifica. Al 2004 hanno più di 50 anni il 34% dei dirigenti e imprenditori, il 26% delle professioni intellettuali e scientifiche ad elevata specializzazione (quali: docenti universitari, professori di scuola secondaria, ingegneri, esperti legislativi, amministrativi, medici); ma anche il 19% del personale non qualificato (quali: portieri, uscieri e commessi, bidelli, muratori in mattoni, braccianti agricoli, venditori ambulanti). Invece ci sono pochissimi anziani fra i lavoratori *white collars* che esercitano professioni tecniche o amministrative, e fra le professioni operaie di qualifica intermedia (conduttori di macchine).

Tab. 8 - Percentuale di occupati anziani per grande gruppo professionale. Veneto, valori medi 2004

	Totale	Maschi	Femmine
Dirigenti e imprenditori	38,7	40,3	33,2
Professioni intellettuali ad elevata specializzazione	27,5	35,8	17,1
Tecnici	16,9	20,1	13,2
Professioni amministrative esecutive	10,7	14,3	8,5
Professioni vendita	17,9	21,7	15,4
Operai specializzati	20,8	20,9	20,4
Operai conduttori macchine	13,5	15,0	9,0
Personale non qualificato	19,3	18,6	20,0
Totale	18,9	21,6	14,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat RcfI

Tab. 9a - Occupati in complesso per classe d'età e grande gruppo professionale. Veneto, valori medi 1998-2003

	Dirigenti	Profess. intellettuali	Tecnici	Profess. ammin. esecutive	Profess. vendita	Operai specializz.	Condutt. macchine	Person. non qualif.	Forze armate	Totale
Totale										
15-29	1,2	2,5	20,9	13,6	16,7	27,1	12,6	5,0	0,3	473.470
30-39	3,0	5,8	22,8	11,2	15,8	23,9	10,9	5,8	0,9	642.632
40-49	4,6	8,0	20,8	10,5	14,2	23,0	10,9	7,3	0,6	487.727
50 e oltre	7,0	8,5	16,6	6,6	16,3	28,8	8,1	7,9	0,2	353.669
Totale	3,7	6,0	20,7	10,8	15,7	25,4	10,8	6,3	0,6	1.957.498
Maschi										
15-29	1,6	2,2	16,6	8,9	11,6	37,7	16,0	4,8	0,5	258.831
30-39	3,9	5,6	19,6	7,2	12,5	31,2	13,7	4,7	1,6	381.838
40-49	5,9	7,6	18,6	8,2	10,9	28,9	13,6	5,5	0,9	306.847
50 e oltre	8,4	8,6	16,6	5,6	11,8	33,9	9,3	5,4	0,3	248.067
Totale	4,8	6,0	18,1	7,5	11,8	32,6	13,3	5,1	0,9	1.195.583
Femmine										
15-29	0,8	3,0	26,1	19,2	22,9	14,3	8,6	5,1	0,0	214.640
30-39	1,7	6,0	27,4	17,0	20,6	13,2	6,8	7,4	0,0	260.793
40-49	2,4	8,7	24,7	14,5	19,9	13,1	6,3	10,4	0,0	180.881
50 e oltre	3,6	8,4	16,5	9,0	26,8	16,9	5,1	13,7	0,0	105.599
Totale	1,9	6,1	24,9	15,9	21,9	14,0	6,9	8,3	0,0	761.913

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl

Nel quinquennio 1998-2003 (tab. 9b) la quota di dirigenti fra i quarantenni è tripla di quella dei trentenni, arrivando per gli uomini al 6,1% (contro l'1,7% della popolazione in complesso); le professioni intellettuali ad elevata specializzazione rappresentano fra i cinquantenni oltre il 10% (11,8% fra le donne), contro il 4,6% dei trentenni. All'estremo opposto, la quota di personale non qualificato sale dal 5,2% dei giovani all'11,7% dei lavoratori con più di 50 anni. Fra le donne questa quota viene raggiunta già a 40 anni e sale al 18,5% oltre i 50.

Invece, a causa del più elevato livello di istruzione delle nuove generazioni la quota di operai specializzati decresce con l'età: per i maschi anziani è pari solo al 25%, contro il 37% dei giovani.

Lo stesso fenomeno si verifica per quanto riguarda le qualifiche impiegate femminili: l'aumento eccezionale di donne diplomate che si è verificato negli anni recenti ha determinato uno scostamento positivo di quasi 7 punti fra la quota di impiegate trentenni e quella delle impiegate quarantenni. Oltre i 50 anni la differenza aumenta.

Tab. 9b - Occupati alle dipendenze per classe d'età e grande gruppo professionale. Veneto, valori medi annui 1998-2003

	Dirigenti	Profess. intellettuali	Profess. tecniche	Profess. ammini. esecutive	Profess. vendita, servizi	Operai specializz.	Operai condutt. macchine	Person. non qualif.	Forze armate	Totale	% indipend. su totale
Totale											
15-29	0,3	2,0	21,5	15,8	14,9	25,9	13,9	5,2	0,4	394.887	16,6
30-39	1,3	4,6	24,6	14,6	12,9	21,4	12,9	6,5	1,3	476.927	25,8
40-49	2,3	7,4	23,2	14,5	10,5	19,3	13,3	8,7	0,8	341.611	30,0
50 e oltre	4,5	10,5	19,9	12,1	9,2	20,2	11,5	11,7	0,5	180.707	48,9
Totale	1,7	5,3	22,7	14,6	12,4	22,0	13,1	7,4	0,8	1.394.132	28,8
Maschi											
15-29	0,4	1,8	16,1	10,9	9,8	36,8	18,2	5,3	0,7	204.405	21,0
30-39	1,8	4,5	19,8	10,1	10,2	28,9	17,0	5,3	2,3	262.663	31,2
40-49	3,4	6,4	19,5	12,4	7,7	25,2	17,4	6,6	1,4	200.852	34,5
50 e oltre	6,1	9,9	19,4	11,2	6,1	24,8	13,7	8,2	0,7	118.083	52,4
totale	2,5	5,1	18,7	11,1	8,9	29,4	16,9	6,1	1,4	786.003	34,3
Femmine											
15-29	0,2	2,3	27,3	21,1	20,3	14,3	9,3	5,1	0,0	190.483	11,3
30-39	0,6	4,6	30,4	20,1	16,2	12,3	7,9	7,9	0,0	214.266	17,8
40-49	0,7	8,8	28,4	17,6	14,3	11,0	7,4	11,7	0,0	140.759	22,2
50 e oltre	1,4	11,8	20,8	13,8	15,2	11,4	7,2	18,5	0,0	62.625	40,7
totale	0,6	5,6	28,0	19,2	16,9	12,5	8,1	9,0	0,0	608.133	20,2

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtf

Le assunzioni di anziani riguardano nella grande maggioranza dei casi la componente più precaria del lavoro, costituita dalle persone che involontariamente hanno cessato un lavoro, per lo più a tempo determinato, o che vorrebbero reinserirsi dopo un periodo di inattività dovuto a motivi familiari. Gli anziani coinvolti da questo tipo di evento sono quelli con grado di istruzione e livello professionale più bassi. Al 1997 il 42% delle assunzioni che riguardavano cinquantenni e il 55% di quelle che riguardavano sessantenni nel Veneto avveniva con una professione appartenente al gruppo del 'personale non qualificato'. Per le donne la quota del 42% è raggiunta già a 40 anni; sale al 51% per le cinquantenni. All'opposto solo il 3% delle donne cinquantenni sono assunte in professioni tecniche, contro il 16% delle giovani.

Oggi la quota di personale non qualificato si è ridotta in tutte le classi di età, ma quasi un terzo dei cinquantenni e il 42% dei 60-64enni continua ad essere assunto con tale qualifica.

Per altro verso anche la quota di cinquantenni assunti come dirigenti, seppur modestissima in valore assoluto, è maggiore di quella degli adulti, a causa della maggior propensione a lavorare anche in età avanzata per chi ha una posizione sul lavoro particolarmente gratificante o che gli consente di percepire un reddito più elevato. Per le professioni non manuali di livello immediatamente inferiore (professioni intellettuali, scientifiche ad elevato livello di specializzazione) l'età di massima concentrazione scende ai 30-39 anni, e per quelle tecniche al di sotto dei 29 anni.

Tab. 10 - Assunzioni nel settore privato avvenute nel 2003 nel Veneto secondo il gruppo di qualifica, il sesso e la classe d'età. Composizione percentuale

	15-29	30-39	40-49	50-59	60-64	>64	Totale
Totale 1997							
Dirigenti	0,0	0,3	0,5	0,3	0,4	0,0	0,2
Professioni intellettuali, scientifiche ad elevata specializzazione	0,5	1,1	0,8	0,5	0,0	1,5	0,7
Professioni tecniche	10,9	13,6	7,4	5,1	1,1	3,9	10,8
Impiegati	9,5	7,3	3,9	2,3	0,6	1,9	8,0
Profess. qualificate commercio e servizi	19,1	16,5	18,3	20,4	10,8	3,9	18,5
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	20,6	15,6	19,3	21,5	19,1	14,3	19,4
Conduttori di impianti, operai semiqualeficati	12,5	11,4	10,8	8,5	13,0	2,2	11,9
Professioni non qualificate	26,2	34,3	39,0	41,5	54,9	72,3	30,5
Totale codificate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmine 1997							
Dirigenti	0,0	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Professioni intellettuali, scientifiche ad elevata specializzazione	0,7	1,1	0,3	0,2	0,0	0,0	0,7
Professioni tecniche	15,8	17,8	7,4	3,1	0,0	14,4	14,7
Impiegati	13,7	8,4	4,1	2,0	2,7	10,9	10,7
Profess. qualificate commercio e servizi	27,9	23,3	26,4	27,9	32,1	9,6	26,7
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	11,9	10,0	13,4	14,2	8,2	17,1	11,8
Conduttori di impianti, operai semiqualeficati	8,1	7,0	5,8	1,9	7,6	0,0	7,3
Professioni non qualificate	21,3	32,2	42,3	50,7	49,3	47,9	28,0
Totale codificate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale 2003							
Dirigenti	0,0	0,3	0,7	0,7	0,4	0,0	0,3
Professioni intellettuali, scientifiche ad elevata specializzazione	1,6	3,8	2,7	1,6	0,8	0,4	2,3
Professioni tecniche	7,9	7,3	5,1	4,6	4,5	4,1	7,1
Impiegati	15,0	12,0	8,3	5,1	3,4	5,6	12,5
Profess. qualificate commercio e servizi	25,6	20,0	24,3	24,5	22,3	18,3	23,8
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	20,7	19,4	19,5	22,1	23,9	19,5	20,3
Conduttori di impianti, operai semiqualeficati	8,5	10,1	9,7	10,0	6,5	5,3	9,2
Professioni non qualificate	20,5	27,0	29,7	31,3	38,2	46,8	24,6
Totale codificate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Femmine 2003							
Dirigenti	0,0	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1
Professioni intellettuali, scientifiche ad elevata specializzazione	2,1	2,8	1,8	1,0	1,9	0,0	2,2
Professioni tecniche	10,7	10,0	5,5	4,3	4,8	8,1	9,2
Impiegati	21,0	15,7	9,9	5,5	3,7	3,1	16,7
Profess. qualificate commercio e servizi	37,3	30,9	35,6	37,1	39,1	45,9	35,3
Artigiani, operai specializzati e agricoltori	9,2	11,3	12,7	11,9	9,2	3,1	10,5
Conduttori di impianti, operai semiqualeficati	4,4	5,3	5,5	6,4	1,3	0,0	4,9
Professioni non qualificate	15,1	23,8	28,9	33,7	40,0	39,8	21,1
Totale codificate	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv- Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Scendendo ad un'analisi di maggior dettaglio (tab. 11), si vede che negli anni successivi al 2000 le assunzioni di ultracinquantenni riguardano soprattutto personale non qualificato in agricoltura e allevamento (12,7%, contro il 2,8% dei giovani e il 4,2% degli adulti) e personale non qualificato nei servizi ricreativi, pulizie, lavanderie, domestici (complessivamente 9,5% contro 2,4% dei giovani; per le donne 17,5%, contro 3,6% delle giovani). Fra le assunzioni come operaio specializzato sono relativamente superiori a quelle dei lavoratori con meno di quarant'anni le qualifiche di operaio specializzato in settori tradizionali, quali le industrie alimentari, del legno, del tessile e abbigliamento, e di operaio specializzato di edilizia.

Per le assunzioni di personale non qualificato nell'edilizia e nell'industria, invece, le imprese fanno ricorso piuttosto ad extracomunitari. La quota di assunzioni in questi settori è perciò massima nella classe d'età nella quale sono più numerosi questi lavoratori: gli adulti (15,8%), essendo pari solo al 10,3% oltre i 50 anni.

Tab. 11 - Assunzioni avvenute dal 2000 al 2003 nel Veneto secondo la qualifica (2 cifre significative) e la classe d'età. Composizione percentuale

	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
1.2 Imprenditori e dirigenti privati	0,0	0,3	0,6	0,2
2.1 Specialisti scienze fisiche e matematiche	0,1	0,1	0,0	0,1
2.5 Specialisti scienze umane	0,9	2,4	0,9	1,5
3.1 Tecnici e periti industriali	2,2	1,4	1,1	1,8
3.2 Tecnici paramedici e agronomi	0,5	0,4	0,2	0,4
3.3 Tecnici intermedi di ufficio	6,1	5,3	2,3	5,5
3.4 Tecnici servizi alla persona	1,5	1,5	1,0	1,4
4.1 Impiegati esecutivi d'ufficio	12,6	8,3	3,6	10,3
4.2 Impiegati esecutivi in contatto diretto con la clientela	1,2	0,7	0,3	0,9
5.1 Professioni del commercio (addetti ed esercenti)	7,2	3,8	3,0	5,6
5.2 Professioni dell'alberghiero, bar e ristorazione (addetti ed esercenti)	12,7	10,6	14,4	12,0
5.5 Servizi alla persona: esercenti ed addetti di ricreazione, pulizie, assistenza	3,2	4,5	5,0	3,9
6.1 Operai ed artigiani di edilizia, impianti civili ed estrattive	3,7	3,0	5,2	3,6
6.2 Operai ed artigiani metalmeccanici	7,1	5,3	4,1	6,2
6.3 Operai ed artigiani meccanica di precisione, artigianato artistico e stampa	1,7	1,2	0,6	1,4
6.4 Lavoratori agricoli, agricoltori, allevatori, pescatori e cacciatori	0,8	1,3	4,4	1,2
6.5 Operai ed artigiani alimentari, legno, tessile, abbigliamento	5,2	6,2	6,5	5,7
7.1 Conduttori di impianti industriali	1,1	1,0	0,5	1,0
7.2 Operai su macchinari fissi per lavorazioni in serie e addetti montaggio	5,7	4,5	2,1	5,0
7.3 Operai su macchinari fissi in agricoltura e industria alimentare	0,5	0,8	1,4	0,7
7.4 Conduttori di veicoli e macchinari mobili e di sollevamento	1,9	3,7	4,1	2,8
8.2 Personale non qualificato nella vendita e servizi turistici	0,8	0,9	1,2	0,9
8.3 Personale non qualificato nei servizi di istruzione e sanitari	0,4	1,5	1,3	0,9
8.4 Personale non qualificato nei servizi ricreativi, pulizie, lavanderie, domestici	2,4	5,5	9,5	4,1
8.5 Personale non qualificato in agricoltura e allevamento	2,8	4,2	12,7	4,0
8.6 Personale non qualificato in edilizia, miniere ed industria	12,9	15,8	10,3	13,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv- Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

4. I caratteri del contratto di lavoro

Il basso tasso di occupazione della popolazione anziana nel Veneto a confronto di quello di altri paesi europei è anche da mettere in relazione con la scarsa diffusione di part-time in Italia. La possibilità di lavorare a part-time viene considerata oggi come una opzione-chiave per il prolungamento della vita lavorativa, soprattutto delle donne, per effetto del miglior equilibrio nel corso della vita fra impegni di lavoro, impegni di cura dei figli e opportunità formative¹⁷. Ma nel Veneto, come nel resto del paese, malgrado il forte aumento verificatosi nel periodo recente (dai 120.000 del 1993 ai 222.000 del 2003 e ai 260.000 del 2004, secondo Rcf1)¹⁸, oggi solo il 13% degli occupati lavora a tempo ridotto. L'incidenza dei rapporti di lavoro ad orario ridotto è massima per le occupate di età compresa fra 35 e 40 anni (36%), età alla quale gli impegni di lavoro si sovrappongono a quelli di cura dei figli. Per gli anziani il lavoro a part-time assume importanza solo oltre l'età di pensionamento: solo il 5,3% dei maschi 50-64enni è a part-time, mentre il 28% degli uomini con più di 65 anni e il 43% delle donne della stessa età sono a part-time. Il part-time femminile e quello degli anziani sono nella maggior parte dei casi a carattere volontario. Oltre i 50 anni la quota che dichiara di lavorare a part-time perché 'non vuole un lavoro a tempo pieno' è pari al 63% (68% per le donne).

17. Cfr. Naegele et al. (2003).

18. L'aumento è dovuto soprattutto, in valore assoluto, a donne di età compresa fra i 30 e i 50 anni. Ma anche per le donne anziane il numero a part-time al 2004 (55.000) è doppio di quello rilevato nel 2003 (26.000) che, a sua volta, era raddoppiato rispetto a 10 anni prima.

Il confronto con l'Europa è meno sfavorevole se si guarda alle nuove assunzioni anziché alla composizione dello stock. Dalle elaborazioni effettuate sui dati degli archivi dei Centri per l'impiego (Cpi) risulta che nel 2003 oltre 90.000 assunzioni sono state effettuate con contratto a part-time. Se si prendono in considerazione anche le trasformazioni da tempo pieno a part-time di contratti già esistenti (pari all'11,5% dei contratti nuovi) il numero sale a oltre 100.000. Nell'anno in questione il 34% delle nuove assunzioni di donne anziane e l'11,6% di quelle riguardanti maschi anziani è avvenuto con un contratto di questo tipo, di cui rispettivamente poco più della metà con orario inferiore alle 20 ore settimanali (tab. 13).

Tab. 12 - Percentuale di occupati a part-time su stock totale occupati per classe d'età e sesso. Veneto, anni 1993, 1997, 2003, 2004

	1993			1997			2003			2004 (Rcfl)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Giovani	2,5	9,2	5,5	3,1	13,0	7,6	4,4	14,3	8,9	5,1	16,6	10,2
Adulti	1,7	17,0	6,9	1,3	19,7	8,1	1,6	27,5	11,9	1,8	30,4	13,4
Anziani	4,2	19,8	7,9	5,6	19,2	9,5	6,2	22,6	11,4	7,6	29,2	14,3
Totale occupati	2,4	14,2	6,6	2,6	17,4	8,2	3,1	23,3	11,1	3,7	27,0	12,9
di cui dipendenti	2,5	9,2	5,5	3,1	13,0	7,6	4,4	14,3	8,9	2,7	26,0	13,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcfl (2004)

Tab. 13 - Percentuale di assunzioni a part-time su totale assunzioni nel settore privato classe d'età e sesso. Veneto, 2003

	Totale			Femmine			Maschi		
	Part time < 20h	Part time > 20 h	Totale	Part time < 20h	Part time > 20 h	Totale	Part time < 20h	Part time > 20 h	Totale
Giovani	8,5	6,3	100,0	13,6	9,9	100,0	4,5	3,4	100,0
Adulti	11,2	8,2	100,0	20,0	14,4	100,0	3,6	2,8	100,0
Anziani	12,4	9,5	100,0	18,5	15,8	100,0	7,4	4,2	100,0
Totale assunzioni	10,0	7,3	100,0	16,8	12,3	100,0	4,3	3,2	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv- Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 14 - Percentuale rapporti trasformati a part-time su totale nuovi rapporti a part-time per classe d'età e sesso. Veneto, 2003

	Totale	Femmine	Maschi
Giovani	15,6	17,6	10,8
Adulti	9,0	9,1	8,7
Anziani	5,5	4,6	7,6
Totale	11,5	12,0	9,7

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv- Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 15 - Percentuale di occupati a tempo determinato su stock totale occupati alle dipendenze per classe d'età e sesso. Veneto, anni 1993, 1997, 2003

	1993			1997			2003			2004 (Rcfl)		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Giovani	8,8	11,1	9,9	10,7	14,5	12,5	13,4	18,7	16,0	17,2	22,1	19,5
Adulti	1,3	5,3	2,8	1,8	6,1	3,6	3,1	8,4	5,4	3,6	9,5	6,2
Anziani	1,3	6,3	2,5	2,4	3,4	2,7	2,8	7,0	4,4	4,6	6,9	5,4
Totale	3,7	8,0	5,4	4,6	9,1	6,4	5,6	11,3	8,1	6,9	12,5	9,4

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Istat-Rtfl (1993-2003), Rcfl (2004)

Degli anziani ultracinquantenni alle dipendenze la maggior parte lavora a tempo indeterminato. Misurata sullo stock, sui dati Rcfl (2004), i lavoratori a termine in complesso sarebbero 138.000, con un'incidenza media annua pari solo al 5,4% sul totale occupati (9,4% per le donne). L'incidenza si dimezza passando dai giovani agli adulti e scende al 5,4% per gli anziani.

Per omogeneità con le elaborazioni precedenti, queste percentuali sono state elaborate a partire dalla rilevazione dell'Istat sulle forze di lavoro, che notoriamente sottostima i rapporti di lavoro temporanei¹⁹. In base ai dati del Censimento della popolazione del 2001 (tab. 16), pubblicati dall'Istat in questi giorni, la quota di lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati dipendenti residenti nel Veneto nel mese di ottobre 2001 risulterebbe notevolmente maggiore: 168.000 lavoratori, pari al 13,1% dello stock complessivo. Fino ad oggi si sapeva che l'indagine sulle forze di lavoro sottostimava i rapporti a carattere formativo (apprendistato, Cfl). Ma dalla tabella 16 si vede che la maggior differenza fra dati di censimento e dati della Rtl/Rcfl riguarda la popolazione anziana: secondo il censimento la quota di ultracinquantenni con contratto a termine sarebbe pari all'8,8%, cioè il doppio di quella rilevata attraverso l'indagine sulle forze di lavoro alla stessa data²⁰.

Qualunque sia la fonte cui si fa riferimento, la stabilità del rapporto di lavoro degli occupati anziani non risulterebbe molto diversa da quella degli adulti (anzi, secondo i dati del censimento, addirittura superiore), anche se è notevolmente maggiore di quella dei giovani. Con l'età aumentano, però, le differenze di genere. Secondo i dati del Censimento della popolazione, i maschi ultracinquantenni nel 93,3% dei casi hanno un contratto stabile (contro il 78,8% dei giovani). Per le donne della stessa classe di età la quota a tempo indeterminato è pari solo all'87,4% (ma scende al 73,4% per le giovani).

Tab. 16 - Stock di occupati a termine e percentuale su totale occupati: confronto fra Rtl (media annua 2001), Censimento popolazione 2001 e stima Silrv/Censimento industria 2001

	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
RTFL - Lavoratori dipendenti in complesso residenti nel Veneto (media 2001)						
15-29 anni	27.640	32.925	60.565	13,5	17,6	15,5
30-49 anni	12.235	24.476	36.711	2,6	6,7	4,4
50-64 anni	4.538	3.064	8.016	3,8	4,9	4,2
Totale 15 e oltre	44.507	60.786	105.292	5,6	9,9	7,5
Censimento popolazione - Lavoratori dipendenti in complesso residenti nel Veneto (ottobre 2001)						
15-29 anni	44.951	51.254	96.205	21,2	26,6	23,8
30-49 anni	29.310	44.817	74.127	6,3	12,1	8,8
50-64 anni	8.061	8.766	16.827	6,7	12,6	8,9
Totale 15 e oltre	83.257	105.440	188.697	10,4	16,6	13,1
Stima Silrv - solo dipendenti privati extragricoli che lavorano nel Veneto (ottobre 2001)						
15-29 anni	62.360	53.364	115.724	28,5	30,1	29,4
30-49 anni	16.269	16.404	32.672	4,3	7,0	5,4
50-64 anni	2.614	2.424	5.038	3,3	8,8	4,6
Totale 15 e oltre	81.260	72.193	153.452	12,0	16,5	13,8

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005, Censimento industria e commercio 2001, Censimento della popolazione 2001, Rtl

19. Cfr. de Angelini (2002); Anastasia e Maurizio (2002).

20. Il numero dei lavoratori residenti con rapporto a termine e l'incidenza sullo stock di occupati risultanti dal Censimento sono, invece, appena di poco superiori alle quantità da noi stimate alla data del Censimento a partire dai dati dei Centri per l'impiego, con la metodologia esposta nell'appendice A (153.000 occupati a termine, con un'incidenza del 13,8% sul totale di lavoratori occupati). È diversa però la ripartizione fra giovani e adulti-anziani (tab. 15). I primi risulterebbero sottostimati dal Censimento, i secondi sovrastimati. La sottostima dei lavoratori giovani a tempo determinato da parte dal Censimento può dipendere, come in Rtl, da una diversa interpretazione che gli interessati danno dei rapporti di tipo formativo. Invece per gli adulti e gli anziani la differenza positiva rispetto a Netlabor potrebbe dipendere dal fatto che vengono dichiarati come rapporto di lavoro a termine anche le collaborazioni continuative e altri rapporti di lavoro di tipo parasubordinato che, alla data dell'indagine, non erano soggetti all'obbligo di comunicazione ai Centri per l'impiego. Ai diversi risultati contribuisce anche il fatto che dalle stime effettuate sul Silrv abbiamo escluso i lavoratori agricoli, molti dei quali sono adulti e anziani con contratto stagionale.

Tab. 17 - Composizione percentuale delle assunzioni nel settore privato avvenute per tipo di contratto, classe d'età e sesso. Veneto, 1997, 2000, 2003

	1997			2000				2003 (dati incompleti)			
	T. det.	T. indet.	Totale	T. det.	Interinale	T. indet.	Totale	T. det.	Interinale	T. indet.	Totale
Femmine											
Giovani	70,1	29,9	96.817	68,1	5,6	26,3	128.139	64,2	13,9	21,9	114.531
Adulti	62,5	37,5	62.289	57,4	3,7	38,8	94.804	55,3	10,4	34,2	106.965
Anziani	71,7	28,3	8.859	74,9	0,9	24,2	15.098	67,5	3,8	28,8	17.886
Totale	67,4	32,6	168.026	64,3	4,6	31,2	238.081	60,5	11,6	27,9	239.425
Maschi											
Giovani	65,7	34,3	128.002	59,0	8,8	32,2	160.844	55,1	17,5	27,4	143.353
Adulti	39,1	60,9	71.005	39,0	7,9	53,1	111.215	39,6	15,8	44,6	123.202
Anziani	53,1	46,9	13.972	52,0	2,4	45,6	18.565	53,7	4,3	42,1	21.595
Totale	56,0	44,0	213.135	50,9	8,1	41,1	290.644	48,3	15,8	35,9	288.156
Totale											
Giovani	67,6	32,4	224.820	63,0	7,4	29,6	288.983	59,1	15,9	25,0	257.884
Adulti	50,0	50,0	133.294	47,5	6,0	46,6	206.019	46,9	13,3	39,8	230.167
Anziani	60,3	39,7	22.832	62,2	1,8	36,0	33.663	59,9	4,0	36,1	39.481
Totale	61,0	39,0	381.161	56,9	6,5	36,6	528.726	53,8	13,9	32,3	527.581

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Ma un lavoratore over 50 che vuole reinserirsi al lavoro, dopo aver terminato o perso quello precedente, o dopo un periodo di inattività, deve rassegnarsi nel 64% dei casi di nuova assunzione ad un nuovo lavoro a tempo determinato (tab. 17)²¹; per le assunzioni riguardanti donne di questa classe d'età la probabilità sale al 72% (è già pari al 67% per le quarantenni, sale al 73% per le cinquantenni, al 77% per le 60-64enni).

Per altro verso la quota di nuove assunzioni a tempo indeterminato è in continua riduzione nel tempo: per gli anziani scende dal 39,7% del 1997 al 36,1% del 2003. Nelle classi di età più giovani cala anche la quota di assunzioni a tempo determinato tradizionale, scalzate dal lavoro interinale, che rappresentano oggi in complesso quasi il 14% dei nuovi rapporti di lavoro. Per gli anziani questa nuova tipologia ha avuto minor successo: solo il 4,3% delle assunzioni maschili e il 3,8% di quelle femminili di ultracinquantenni avviene con questo contratto.

5. La mobilità degli anziani in rapporto a quella degli adulti e dei giovani

Il graf. 4 mostra l'andamento trimestrale delle assunzioni²² avvenute fra il 1997 e il 2004 in unità locali localizzate all'interno dei 33 Cpi selezionati (cfr. cap. 1), aggregate per classi di età. Osservando l'andamento delle curve si ha l'evidenza che nel Veneto c'è stata una notevole crescita di mobilità, in particolare negli anni fra il 1997 e il 2000, che ha riguardato sia gli adulti che gli anziani. Per i giovani la crescita è stata più contenuta a causa del calo demografico e dell'aumento del tasso di scolarità.

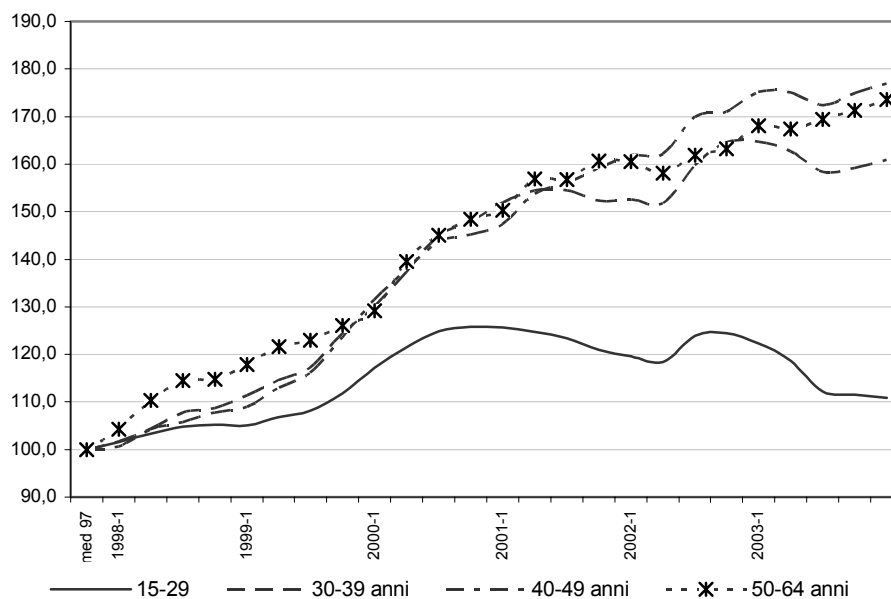
Fra i lavoratori anziani sono state soprattutto le donne (graf. 6) a reagire positivamente all'andamento favorevole dell'economia, con una crescita delle assunzioni nettamente superiore a quella degli adulti fino al 2001, arrestatasi negli anni successivi. Per gli uomini invece, il tasso di crescita delle assunzioni di anziani è stato in tutto il periodo inferiore a quello degli adulti. Analogamente si evidenzia per le cessazioni.

21. Questi dati, come quelli delle tabelle 9,10,12,13, si riferiscono ai soli lavoratori 'visibili' sugli archivi amministrativi del Silrv, in tutti i settori di attività rilevati dal Silrv (compreso quello agricolo). Nel denominatore delle percentuali riportate in tabella 15 sono compresi anche i lavoratori 'invisibili' e sono esclusi i settori non confrontabili con i dati del Censimento dell'industria e del commercio.

22. Si tratta di misure effettuate dal lato della domanda. È importante sottolineare, inoltre, che l'unità di misura in questo grafico non è il lavoratore, ma il singolo rapporto di lavoro. Vengono conteggiati solo i nuovi rapporti di lavoro e non quelli che sono prosecuzione o trasformazione di un rapporto precedente. Analogamente vale per le cessazioni.

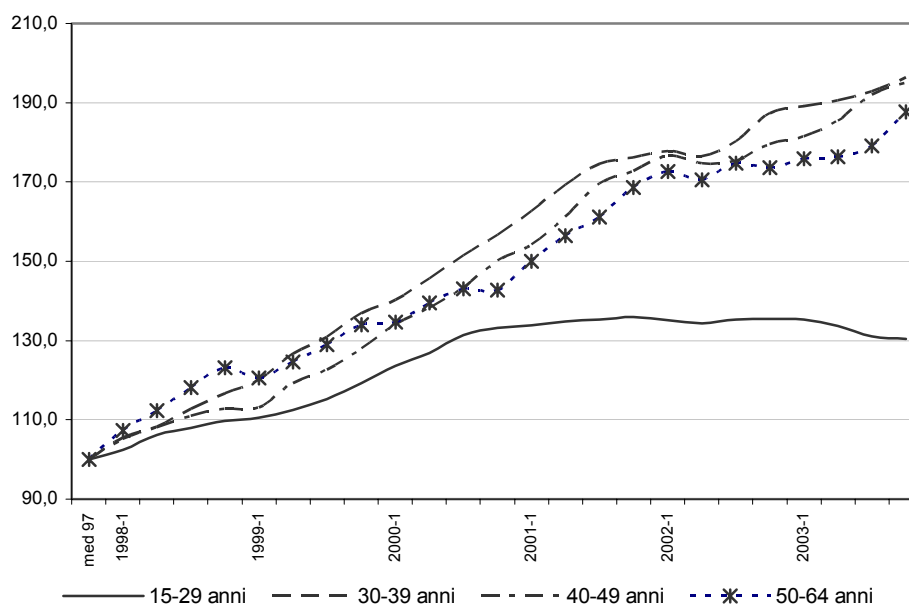
Negli ultimi anni gli effetti della stagnazione del sistema economico si sono fatti sentire, sulle componenti più deboli, cioè sui giovani giovani – il cui *trend* è tornato in discesa negli anni successivi al 2001, con una breve ripresa solo nel terzo e quarto trimestre del 2002 – e sulle donne anziane. L'andamento nel tempo delle cessazioni è correlato a quello delle assunzioni, ma è meno influenzato dal ciclo economico. In tutto il periodo considerato le cessazioni di adulti e anziani sono aumentate in modo lineare, con tassi di crescita simili in tutte le classi di età, mostrando un rallentamento solo a partire dal terzo trimestre del 2002.

**Graf. 4 - Assunzioni trimestrali destagionalizzate per classi di età. Veneto, 33 Cpi.
Numeri indice su media mobile 4 trimestri (media 1997=100)**



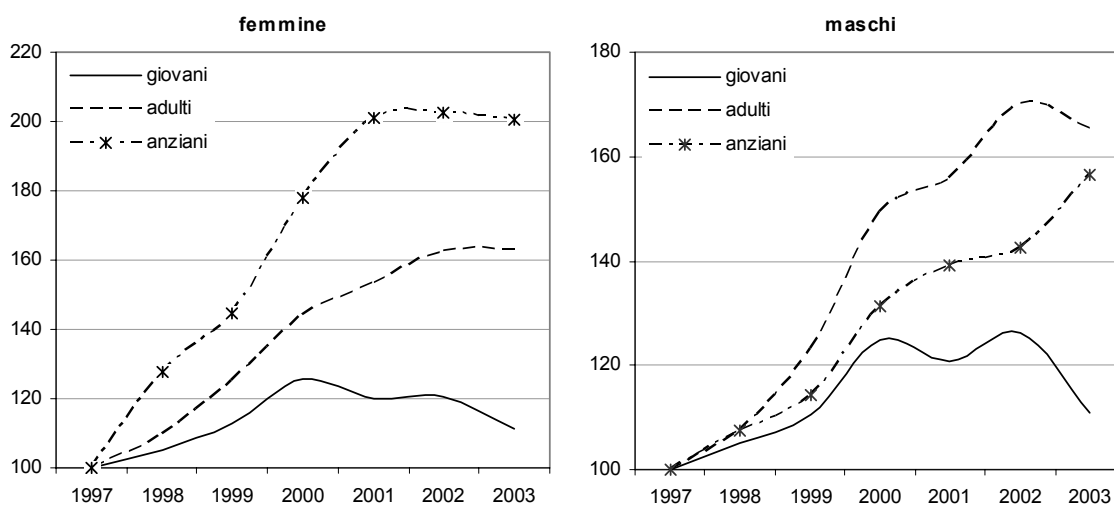
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005
(età compiuta alla data di assunzione)

**Graf. 5 - Cessazioni trimestrali destagionalizzate per classi di età. Veneto, 33 Cpi.
Numeri indice su media mobile 4 trimestri (media 1997=100)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005
(età compiuta alla data di assunzione)

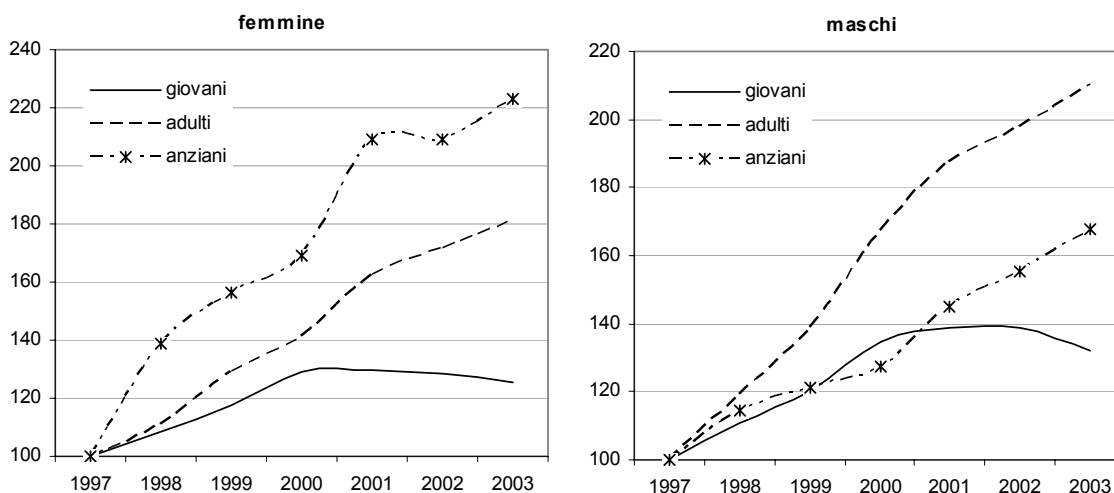
**Graf. 6 - Assunzioni annuali per classi di età e sesso . Veneto, 33 Cpi.
Numeri indice (media 1997=100)**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

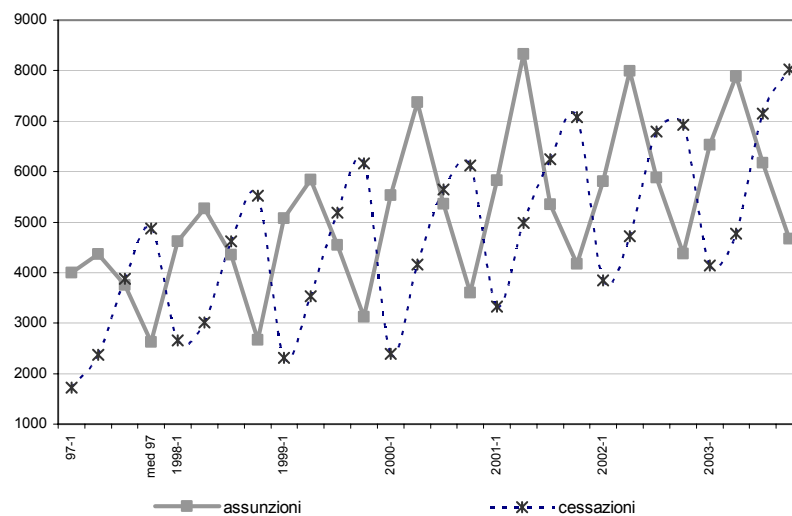
Osservando l'andamento dei movimenti reali verificatisi trimestre per trimestre, si vede che le assunzioni hanno un andamento ciclico annuale con massimo valore nel secondo trimestre per tutte le classi d'età. Per le cessazioni, invece, le numerose assunzioni di giovani alla fine della stagione estiva determinano un picco nel terzo trimestre. Ma le cessazioni di rapporti di lavoro che interessano maschi adulti e anziani si concentrano a fine anno, quando avviene in genere la chiusura di rapporti di lavoro di lunga durata. Per gli anziani il picco nel quarto trimestre è più pronunciato di quello degli adulti. Per le donne invece, il trimestre in cui si interrompe un numero maggiore di contratti è il terzo, corrispondente alla fine dei rapporti di lavoro stagionali.

**Graf. 7 - Cessazioni annuali per classi di età e sesso . Veneto, 33 Cpi.
Numeri indice (media 1997=100)**



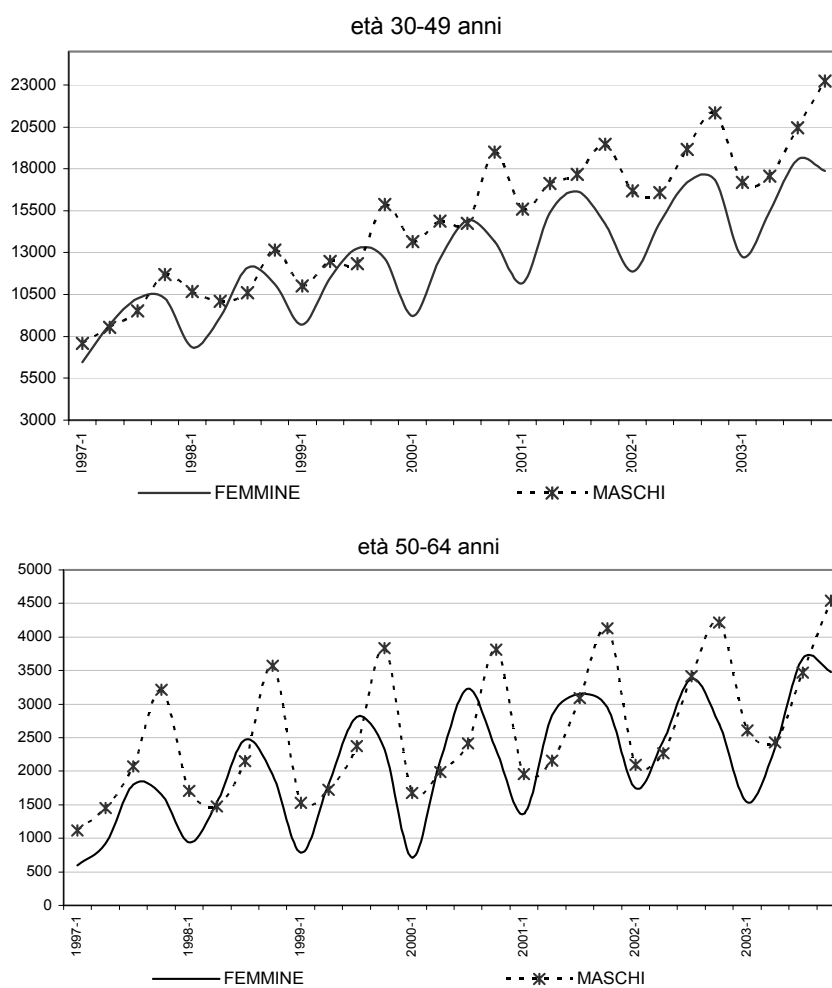
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Graf. 8 - Andamento trimestrale delle assunzioni e cessazioni di rapporti di lavoro relativi a lavoratori di età compresa fra 50 e 64 anni 1997-2003. Veneto, 33 Cpi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Graf. 9 - Andamento trimestrale delle cessazioni relative a lavoratori adulti e lavoratori anziani 1997-2003. Maschi e femmine. Veneto, 33 Cpi



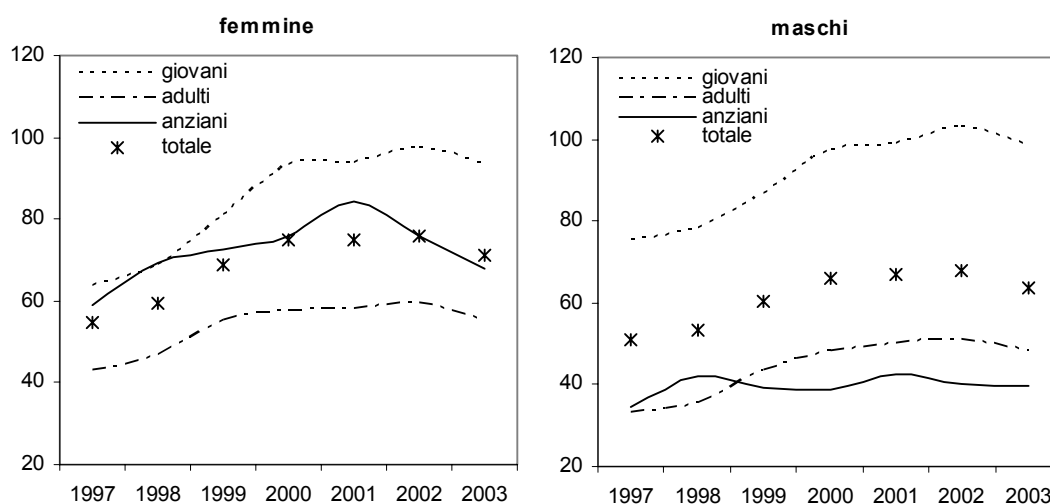
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Quelle analizzate fin qui sono misure di variazione della consistenza assoluta della mobilità. I diversi andamenti per classe d'età, oltre che dal trend della domanda sono influenzati dalle dinamiche demografiche. Per cogliere l'andamento nel tempo della mobilità, indipendentemente dalla dinamica demografica di ciascuna classe d'età, abbiamo utilizzato alcuni indicatori classici messi a punto dalla letteratura: il tasso di associazione, il tasso di separazione e il *Gross worker turnover (Gwt)*²³. Per costruire questi indicatori è necessario conoscere la consistenza dello stock di occupati. Gli archivi dei Cpi non contengono alcuna informazione sui lavoratori che sono stati assunti in epoca precedente l'informatizzazione (avvenuta, a date diverse per i vari centri, nella prima metà degli anni '90) e perciò non è possibile ricostruire lo stock ad una determinata data.

In questo rapporto abbiamo fatto delle valutazioni, stimando il numero degli occupati 'invisibili' a partire da dati del Censimento dell'industria e del commercio. La differenza fra lo stock rilevato dal censimento e lo stock computato su Netlabor alla stessa data (22 ottobre 2001) viene tutta attribuita a lavoratori italiani/comunitari di età superiore a 20 anni, assunti prima del 1997 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La composizione per età viene stimata uguale a quella degli occupati ultraventenni rilevati da Rtl nel terzo trimestre 2001, rideterminando poi le classi di appartenenza all'inizio di ciascun anno (dal 1997 al 2003)²⁴. Per i giovani al di sotto dei 20 anni e per gli extracomunitari la consistenza dello stock all'inizio di ciascun anno viene computata direttamente a partire dai dati contenuti negli archivi amministrativi.

Le stime, a differenza di quelle relative ai valori assoluti dei flussi, si riferiscono all'insieme delle cinque province di Verona, Vicenza, Belluno, Treviso e Rovigo, i cui Cpi hanno tutti dati aggiornati al 2003²⁵.

**Graf. 10 - Gross worker turnover (su stock inizio anno) dei lavoratori per classe d'età e sesso (stima).
Province di VR, VI, BL, TV, RO, solo settori extragricoli privati**



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

La tab. 18 mostra i valori dei tassi di associazione e di separazione e il *Gross worker turnover (Gwt)* stimati dal 1997 al 2003. I tassi sono calcolati in rapporto al totale dei lavoratori occupati almeno un giorno nel corso dell'anno. Per la popolazione in complesso è indicato, per confronto, anche il valore stimato in rapporto agli occupati all'inizio dell'anno.

23. La letteratura internazionale definisce *Gross worker turnover* il rapporto fra la somma dei movimenti di separazione e associazione fra lavoratori e imprese avvenuti in un anno e il totale di lavoratori dipendenti occupati mediamente nell'anno. In questo rapporto, in accordo con Anastasia et al. (2001) abbiamo preferito utilizzare al denominatore del rapporto il numero di lavoratori occupati almeno un giorno durante l'anno, anziché lo stock medio annuo. Per il totale dei lavoratori sono indicate anche le stime ottenute con il metodo classico.

24. Per maggiori precisazioni sul metodo di stima vedi l'appendice A.

25. Il riferimento a limiti amministrativi provinciali è necessario per poter effettuare integrazioni con dati di fonte statistica disponibili solo a tale livello. Nel 2003 tre centri per l'impiego della provincia di Verona sono solo parzialmente aggiornati: non è possibile stabilire fino a che punto il calo che si verifica in quest'anno sia da attribuire al mancato aggiornamento o a un'effettiva flessione della mobilità.

Come ci si attendeva in base alle evidenze della letteratura internazionale i tassi di associazione e, in misura minore, i Gwt si ordinano in modo inverso rispetto all'età. Sono entrambi molto elevati per i giovani a causa della frammentazione dei percorsi nei primi anni di inserimento nel mercato del lavoro; scendono progressivamente nelle classi di età adulte, in cui viene raggiunta la stabilizzazione del lavoro (con saldo fra associazioni e separazioni prossimo allo zero).

Per gli anziani il tasso di associazione è inferiore a quello degli adulti, il tasso di separazione è più elevato a causa delle uscite per pensionamento. Ma le donne anziane nel Veneto hanno un Gwt superiore a quello delle adulte.

**Tab. 18 - Tassi di associazione, cessazione, gross worker turnover e saldo %
su totale occupati almeno un giorno nell'anno.
Province di VR, VI, BL, TV, RO solo dipendenti settori privati extragricoli**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
TASSI DI ASSOCIAZIONE (su totale lavoratori occupati nell'anno)							
TOTALE MASCHI E FEMMINE							
giovani	39,3	40,5	45,7	51,8	50,9	53,7	50,6
adulti	19,3	20,5	23,9	26,5	26,5	27,5	25,0
anziani	17,3	17,6	19,5	21,7	21,9	20,3	19,0
totale	28,4	29,2	32,9	36,5	35,5	36,5	33,3
totale (su occ. inizio anno)	34,3	35,3	40,4	45,4	43,5	45,2	40,3
FEMMINE							
giovani	35,3	37,4	43,9	50,4	49,1	51,5	48,6
adulti	22,0	23,8	27,8	29,7	29,0	29,6	27,0
anziani	27,9	28,0	32,6	36,1	38,5	33,5	29,7
totale	29,3	31,0	35,8	39,6	38,2	38,8	35,8
MASCHI							
giovani	42,3	42,7	46,8	52,6	52,1	55,1	51,1
adulti	18,1	18,8	21,9	24,7	24,9	26,1	23,8
anziani	14,0	14,1	14,8	16,1	15,9	15,4	15,3
totale	27,8	28,1	31,2	34,5	33,8	35,0	31,8
TASSI DI SEPARAZIONE (su totale lavoratori occupati nell'anno)							
TOTALE MASCHI E FEMMINE							
giovani	31,2	33,7	39,0	44,1	46,0	47,1	46,7
adulti	17,1	18,9	23,5	25,1	26,5	26,7	25,7
anziani	22,7	31,2	28,4	27,5	31,6	29,3	28,1
totale	24,0	26,5	30,6	33,1	34,5	34,5	33,3
totale (su occ. inizio anno)	29,0	32,0	37,5	41,2	42,3	42,7	40,2
FEMMINE							
giovani	28,5	31,3	37,4	42,8	44,5	46,0	44,7
adulti	21,0	23,2	27,2	27,8	29,0	29,6	28,1
anziani	30,9	41,1	40,1	40,0	46,0	42,3	38,4
totale	25,4	28,3	32,9	35,4	36,7	37,1	35,5
MASCHI							
giovani	33,2	35,4	40,0	44,9	46,9	47,7	47,2
adulti	15,2	16,7	21,5	23,6	25,0	24,9	24,2
anziani	20,3	28,0	24,2	22,7	26,6	24,6	24,6
totale	23,1	25,3	29,1	31,7	33,1	32,8	31,8
GWT (su totale lavoratori occupati nell'anno)							
TOTALE MASCHI E FEMMINE							
giovani	70,6	74,2	84,7	96,0	96,9	100,9	97,3
adulti	36,5	39,3	47,4	51,6	53,0	54,1	50,8
anziani	40,0	48,8	47,9	49,2	53,5	49,7	47,0
totale	52,4	55,7	63,5	69,6	70,1	71,0	66,6
totale (su occ. inizio anno)	63,3	67,2	78,0	86,6	85,8	87,8	80,5
FEMMINE							
giovani	63,8	68,7	81,2	93,2	93,6	97,4	93,3
adulti	43,0	46,9	55,0	57,6	58,0	59,2	55,0
anziani	58,9	69,2	72,7	76,1	84,5	75,8	68,0
totale	54,7	59,3	68,7	75,0	74,9	76,0	71,2
MASCHI							
giovani	75,5	78,1	86,8	97,6	98,9	102,9	98,3
adulti	33,2	35,4	43,3	48,3	49,9	51,0	48,0
anziani	34,4	42,1	39,0	38,8	42,6	40,0	39,8
totale	50,9	53,4	60,3	66,2	67,0	67,8	63,6

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Notevoli sono anche altre differenze di genere. Da giovani gli uomini hanno tassi di mobilità superiori a quelli delle donne; oltre i 30 anni il rapporto si inverte: negli anni recenti il Gwt delle donne adulte è del 15% superiore a quello degli uomini; per le donne anziane è doppio della classe di età corrispondente maschile.

In conclusione dunque, dopo i giovani, sono le donne anziane la categoria più mobile nel Veneto. Si tratta di una mobilità diversa da quella dei giovani, molto spesso involontaria, con maggiore probabilità di essere 'intrappolate' in lavori a termine di tipo stagionale. Questi aspetti verranno approfonditi in un paragrafo successivo.

I valori di tutti gli indicatori risultano in forte aumento dal 1997 al 2000, con una variazione positiva dell'ordine del 30% in complesso. Negli anni '90 il Gwt degli anziani era superiore a quello degli adulti; nel 2001, a causa dell'aumento di separazioni di lavoratori adulti, i due valori sono uguali. L'aumento di mobilità nella seconda metà degli anni '90 è un fenomeno nuovo o si tratta della prosecuzione di una tendenza precedente? Poiché Netlabor non consente di verificare ciò che è avvenuto prima del 1997, abbiamo messo a confronto questi risultati con quelli di altre ricerche, il cui arco temporale di riferimento si estende a periodi precedenti:

- le stime per il Veneto della mobilità misurata dal lato dell'offerta, a partire da dati di fonte statistica provenienti dalla RtfI, per il periodo 1993-2003 (de Angelini, 2004a);
- stime a livello Nord-Est della mobilità misurata dal lato della domanda, a partire da dati di fonte amministrativa (Inps), per il periodo 1986-1996 (Leombruni e Quaranta, 2002).

RtfI è l'unica fonte da cui è possibile ricostruire misure di mobilità per l'intero arco di tempo che va dal quarto trimestre 1992 al primo trimestre 2004. Tuttavia questa fonte non permette di stimare le componenti che hanno determinato la massima crescita della mobilità negli anni recenti, cioè le assunzioni di extracomunitari (in quanto l'indagine è effettuata presso le famiglie residenti) e i rapporti di lavoro di brevissima durata. Per questo motivo i livelli degli indicatori di mobilità, sono notevolmente inferiori rispetto a quelli misurati su fonti amministrative (Silrv, Inps), il trend di crescita dei tassi di associazione nella seconda metà degli anni '90 appare quasi piatto. Quello che accomuna le due fonti è il divario fra i tassi di mobilità delle diverse classi d'età: per gli anziani il tasso di associazione è pari alla metà di quello degli adulti e il Gwt, per effetto delle separazioni più elevate, è quasi dello stesso ordine di grandezza. Con riferimento all'intero decennio le uniche variazioni significative per gli anziani che appaiono da questa fonte, come per i giovani e gli adulti, sono quelle legate agli eventi congiunturali dell'economia (ripresa post '93, stagnazione recente). Le stime basate sulla fonte Inps mostrano, invece, una notevole concordanza con quelle effettuate a partire da Netlabor, anche per quanto riguarda l'ordine di grandezza del fenomeno. In particolare negli anni 1997, 1998, 1999, nei quali c'è sovrapposizione fra le due fonti, il Gwt stimato a livello medio italiano su dati Inps risulta dello stesso ordine di grandezza di quello calcolato per il Veneto su dati Silrv, mostrando un deciso incremento nel 1998 e, soprattutto nel 1999, rispetto alla sostanziale stabilità osservata dal 1995 al 1997 (cfr. Leombruni e Quaranta, 2005). La forte dinamica dei tassi di turnover da noi osservata su Netlabor dal 1997 al 2000 non sembrerebbe essere dunque la prosecuzione di una tendenza precedente. È ragionevole pensare che essa sia da mettere in relazione, oltre che con l'andamento eccezionalmente favorevole del *trend* economico in questo periodo, con le nuove condizioni di flessibilità introdotte nel mercato del lavoro dalla riforma del 1997. Queste cause interagiscono, per i lavoratori adulti, con gli effetti del crescente peso dei lavoratori extracomunitari e, per i lavoratori anziani, con l'aumento di separazioni in occasione di finestre di uscita verso il pensionamento.

**Tab. 19 - Tassi di associazione dei lavoratori dipendenti residenti nel Veneto, per classi d'età.
Stime su dati RtfI**

	1993	1995	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Tasso di associazione									
15-29	28,7	36,3	42,2	40,5	41,2	42,1	44,3	40,5	33,9
30-49	7,9	10,9	10,4	11,1	12,1	12,8	11,7	12,6	10,8
50-64	4,3	8,0	5,2	7,5	8,4	8,1	6,5	6,0	3,7
Totale 15 e oltre (1)	14,6	18,4	19,0	18,9	19,5	19,7	18,8	18,1	15,0
Gwt									
15-29	52,1	67,0	71,6	70,7	67,4	74,8	82,1	64,2	56,8
30-49	18,2	19,7	20,1	19,5	23,6	23,5	23,5	25,6	25,5
50-64	21,2	31,5	21,7	27,4	27,6	26,4	23,9	21,7	13,9
Totale 15 e oltre (1)	30,3	35,9	35,1	35,4	34,6	37,3	37,6	34,1	31,1

Fonte: de Angelini (2004)

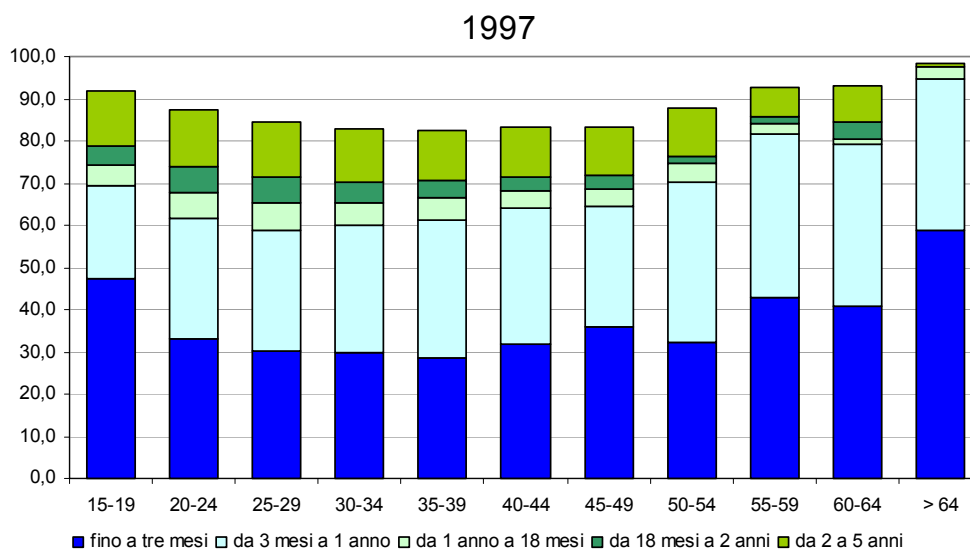
6. La durata del rapporto di lavoro

Gli anziani sono quelli che sperimentano, insieme ai giovani, rapporti di lavoro di durata più breve. Il graf. 11 mostra chiaramente l'andamento a campana rovesciata delle curve individuate dalla percentuale dei rapporti di lavoro di breve durata²⁶ rispetto all'età.

Il grafico si riferisce ai rapporti di lavoro iniziati nel 1997, in quanto solo a tale data è possibile effettuare misurazioni fino all'intervallo di durata di cinque anni. Per i lavori iniziati negli anni successivi si riduce progressivamente il numero di anni rispetto ai quali è possibile misurare la durata. Alla data indicata i rapporti di durata inferiore a tre mesi, misurati per classi quinquennali di età, risultano diffusi soprattutto fra i giovani con meno di 20 anni (46%), per il fatto che molto spesso questi lavorano durante le vacanze estive e raggiungono le quote più basse fra i 30 e i 40 anni (29%-30%) per poi aumentare nuovamente a partire dai 45 anni di età (oltre 35% a 45-50; oltre 40% a 55-64 anni). A livello di classi di età aggregate (tab. 20) sono gli anziani quelli che, se neoassunti, sperimentano la più elevata quota di rapporti di brevissima durata (37,5%, contro il 34,2% dei giovani in complesso).

La forte crescita di mobilità degli anni successivi al 1997 è dovuta soprattutto all'aumento dei rapporti di lavoro di questo tipo, favoriti dall'introduzione di nuove forme di flessibilità. Al 2003 il 28% dei contratti che si concludono entro tre mesi è di natura interinale (erano l'8% nel 1999 e il 15% nel 2000), contro il 10% dei contratti di durata fra quattro mesi e l'anno. Ma per gli anziani la quota di interinali sui rapporti infratrimestrali è solo pari all'11%. Questo spiega il fatto che i lavori di breve durata sono aumentati soprattutto per gli adulti e per i giovani (graf. 12). Per gli anziani la pendenza della curva che li rappresenta in figura non è più elevata di quella delle altre classi di durata. Anzi quelli che sono cresciuti di più, soprattutto negli ultimi anni, sono i rapporti di lunga durata.

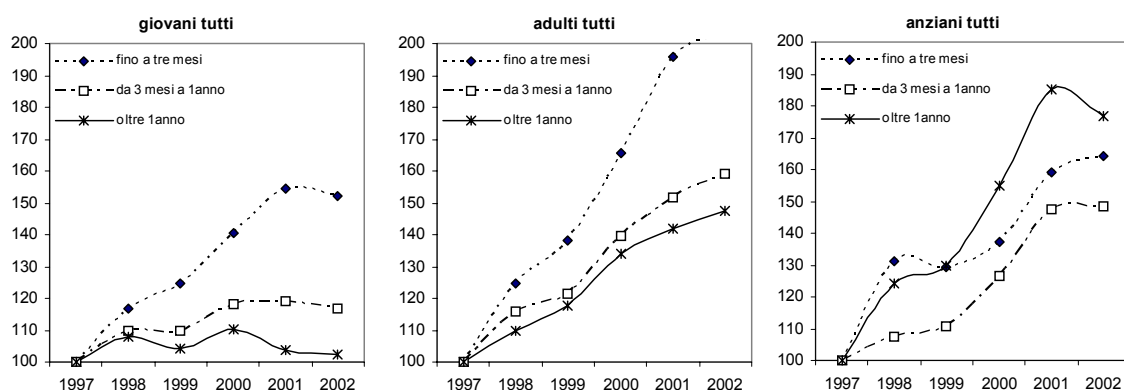
Graf. 11 - Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro iniziati nel 1997 secondo la durata reale, per classe d'età alla data di inizio. Veneto, 33 Cpi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

26. Il computo della durata è effettuato con riferimento all'intero periodo intercorrente dal momento della stipulazione del contratto iniziale fra una determinata azienda e un determinato lavoratore a quello della separazione definitiva. Nella durata vengono incluse le eventuali proroghe e trasformazioni dovute a cambiamento della natura del contratto (da determinato a indeterminato, da tempo pieno a part-time, ecc.), nonché quelle dovute a cambiamento della ragione sociale dell'impresa, trasferimento di sede, o altro.

Graf. 12 - Rapporti di lavoro iniziati dal 1997 al 2002 secondo la durata reale, per classe d'età alla data di assunzione. Numeri indice (1997=100). Veneto, 33 Cpi



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 20 - Distribuzione percentuale dei rapporti di lavoro iniziati nel 1997 e nel 2002 secondo la durata reale, per classe d'età alla data di inizio. Veneto, 33 Cpi

	Totale	15-29	30-49	50 e oltre
1997				
Fino a tre mesi	34,2	35,9	30,9	37,5
Da 3 mesi a 1 anno	28,9	26,8	30,8	38,4
Oltre un anno	36,9	37,3	38,3	24,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
2002				
Fino a tre mesi	40,8	43,9	37,3	38,2
Da 3 mesi a 1 anno	27,5	25,3	29,1	35,3
Oltre un anno	31,7	30,8	33,6	26,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Come valutare i valori assunti dagli indicatori di mobilità stimati e quale giudizio dare sull'aumento di mobilità verificatosi alla fine degli anni '90? Questa domanda va collocata all'interno del dibattito in corso sulla flessibilità del mercato del lavoro. Confronti effettuati fra paesi diversi hanno dimostrato che non esiste una relazione univoca fra il livello medio di mobilità riscontrato e la maggior o minor flessibilità della normativa sul lavoro vigente nei diversi paesi. Inoltre i tassi di turnover stimati in altre realtà non sono direttamente confrontabili con quelli stimati in questo rapporto, a causa della diversità di fonti, campi di osservazione e metodologie adottate per la stima. Non esistendo alcun *benchmark* cui fare riferimento, alcuni indicatori utili per la valutazione possono essere tratti dall'analisi degli effetti dell'aumento di mobilità sull'ammontare reale del tempo lavorato durante l'anno e sui percorsi lavorativi individuali, attraverso l'uso degli stessi dati utilizzati fin qui. È quanto ci accingiamo a fare nei paragrafi che seguono.

7. Quanto lavorano gli anziani nel corso dell'anno?

Gli occupati ultracinquantenni rappresentano oggi nel Veneto il 19% dell'occupazione complessiva (erano il 18% al 1997) e quasi il 14% degli occupati alle dipendenze. Questo peso scende al 10,85% nell'ambito del settore privato extragratico (che è quello cui si riferiscono le elaborazioni di questo rapporto) e a poco più del 5% in termini di nuove assunzioni (erano appena il 4% nel 1997). Ma quanto è il loro peso se si tiene conto del tempo effettivamente lavorato?

Un'elevata mobilità e un'elevata quota di episodi lavorativi di breve durata non si traducono necessariamente in una riduzione del monte ore annuo lavorato mediamente da ciascun lavoratore. In un mercato del lavoro teso come quello del Veneto, i tempi intercorrenti fra un rapporto di lavoro e il successivo sono, nella maggior parte dei casi molto ridotti, come dimostrano del resto il bassissimo tasso di disoccupazione e le durate molto contenute dei singoli episodi di disoccupazione. Ciò vale in particolar modo per gli anziani (vedi, più avanti, paragrafo 12).

Per conoscere qual è il numero effettivo di giorni e ore lavorati nel corso dell'anno da ciascun soggetto è stata effettuata una stima a partire dai dati Silrv.

Per ciascun lavoratore è stato calcolato il cumulo dei giorni lavorati all'interno dell'anno nei diversi rapporti di lavoro o spezzoni di rapporti di lavoro compresi fra il primo gennaio e il 31 dicembre. Nel computo sono compresi i giorni festivi interni a ciascun episodio. L'analisi viene effettuata per i soli settori e Cpi presi in considerazione nel paragrafo precedente per la stima dei tassi di turnover, al fine di poter disporre di indicatori riferiti al medesimo insieme di lavoratori.

I giorni lavorati per individuo calcolati a partire dai soli dati Silrv sono sottostimati rispetto alla realtà, perché nel computo non sono compresi i lavoratori assunti prima dell'informatizzazione degli archivi, senza alcun movimento registrato negli anni successivi, tutti presumibilmente occupati con impiego permanente. Per avere una stima del numero di giorni totali lavorati nel Veneto, abbiamo applicato la stessa metodologia adottata precedentemente per il calcolo dello stock di occupati (vedi appendice A). Ad ogni lavoratore aggiuntivo stimato per confronto con i dati del Censimento sono stati imputati 365 giorni lavorati in ciascun anno (tab. 21).

Tab. 21 - Numero medio annuo di giornate lavorate nel Veneto (5 province) per lavoratore secondo il sesso e la classe d'età. Anni 1997-2002. Tutti i lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato (stima)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Totale							
Giovani	293	292	284	280	281	276	278
Adulti	334	331	325	325	325	322	325
Anziani	325	310	321	323	319	320	320
Totale	314	312	307	306	307	305	308
<i>Totale (solo Silrv)</i>	<i>301</i>	<i>299</i>	<i>294</i>	<i>294</i>	<i>296</i>	<i>293</i>	<i>297</i>
Femmine							
Giovani	301	298	289	284	285	282	282
Adulti	326	323	317	319	319	317	320
Anziani	313	303	314	314	307	308	306
Totale	312	309	303	303	304	303	304
maschi							
Giovani	287	287	280	277	279	272	277
Adulti	337	335	330	329	329	325	328
Anziani	329	313	323	326	323	324	325
Totale	315	314	309	309	310	307	311

(*) compresi i giorni festivi interni a ciascun episodio lavorativo

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Il numero di giorni lavorati cresce con l'età dei lavoratori: nel 2003 i giovani hanno lavorato complessivamente 278 giorni (76% del monte ore che avrebbero potuto lavorare con un lavoro permanente), gli adulti 325 giorni (90%), gli anziani poco di meno (320 giorni). Al di sotto dei 30 anni le donne riescono a lavorare un numero maggiore di giornate degli uomini. Ma per gli adulti e per gli anziani il rapporto si capovolge. In particolare gli uomini ultracinquantenni hanno lavorato mediamente 325 giorni su 365, le donne 306.

Negli anni recenti all'aumento del numero di occupati fa riscontro un leggero calo della quantità di lavoro effettivamente prestata mediamente da ciascun occupato nell'anno: il numero di giornate per individuo risulta diminuito di 9 unità fra il 1997 e il 2002. Per gli anziani (occupati almeno un giorno nel corso dell'anno) si nota un leggero calo delle giornate lavorate nel 1998, dovuto ai pensionamenti anticipati avvenuti usufruendo di speciali finestre nell'anno di prima applicazione della riforma 'Prodi'.

Nella tabella seguente (tab. 22) si è tenuto conto anche del part-time, riducendo i giorni di ciascun episodio lavorativo in proporzione al rapporto fra le ore giornaliere stabilite nel contratto di assunzione e le ore potenziali che avrebbero potuto essere lavorate se il contratto fosse stato a tempo pieno²⁷. Le giornate risultanti stimate vengono definite 'giornate equivalenti'.

Per i maschi e, in minor misura, per i giovani, il tempo complessivamente lavorato cala di poco rispetto alla stima precedente perché il part-time è poco diffuso. Per le donne adulte e, ancor più, per quelle anziane invece il calo è sensibile: rispettivamente di 45 e 49 giorni equivalenti al 2002 (rispettivamente 47 e 53 giorni nel 2003)

All'aumento del divario di genere del tasso di occupazione con il crescere dell'età, si accompagna dunque l'aumento del divario in termini di unità di tempo lavorate per individuo. Fra i giovani i giorni equivalenti/anno sono dello stesso ordine di grandezza per maschi e femmine. Fra i lavoratori adulti e ancor più fra gli anziani il divario cresce notevolmente. I giorni equivalenti lavorati dalle donne anziane sono al di sotto non solo di quelli delle adulte, ma anche di quelli dei giovani. È anche consistente la diminuzione che si verifica nel corso degli anni: dai 305 giorni equivalenti del 1997 ai 292 del 2003 per i lavoratori in complesso, da 289 a 259 per le lavoratrici anziane.

Tab. 22 - Numero medio annuo di giornate equivalenti lavorate nel Veneto (5 province) per lavoratore secondo il sesso e la classe d'età. Anni 1997-2002. Tutti i lavoratori dipendenti extracomunitari nel settore privato (stima)

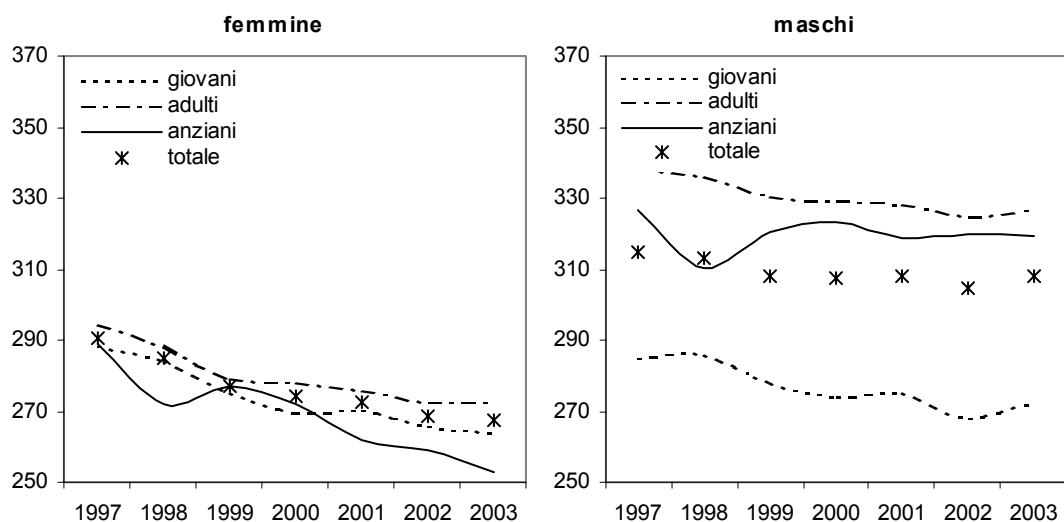
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Totale							
Giovani	286	285	276	272	273	267	268
Adulti	322	318	311	309	307	304	305
Anziani	316	300	309	309	302	302	300
Totale	305	302	296	294	293	290	292
Femmine							
Giovani	288	285	275	270	270	266	264
Adulti	294	288	279	278	276	272	273
Anziani	289	272	277	272	262	259	253
Totale	290	285	277	274	272	269	267
Maschi							
Giovani	285	286	278	274	275	268	272
Adulti	339	336	330	329	328	325	327
Anziani	327	310	320	323	319	320	319
Totale	315	313	308	308	308	305	308

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

La riduzione dal 1997 al 2002 del tempo lavorato mediamente per lavoratore è dovuta in gran parte al contributo crescente degli extracomunitari, che in media lavorano meno degli italiani. Nella tab. 23 si vede che al 2003 gli italiani hanno lavorato 299 giorni equivalenti, solo 10 in meno rispetto al 1997, gli stranieri hanno lavorato 256 giorni, 14 in meno rispetto al 1997. Il divario fra italiani e stranieri al 2002 riguarda soprattutto le donne: in particolare le donne anziane straniere lavorano solo il 70% dei giorni delle italiane; al 1997 lavoravano quasi come quelle italiane. Si tenga conto, tuttavia, che fra i lavoratori anziani l'incidenza degli extracomunitari è, com'è noto, molto bassa (meno del 4% sugli occupati nel corso dell'anno).

27. Per i contratti a tempo pieno vengono assunte le ore medie giornaliere rilevate da Rtl per il lavoro dipendente nel settore privato. Da un'elaborazione ad hoc effettuata sui microdati della Rtl risulta che le ore medie effettuate da lavoratori dipendenti del settore privato (stesse classi di attività prese in considerazione nel paragrafo precedente) che hanno dichiarato di avere un orario full-time sono mediamente 40 (39 per le femmine 41 per i maschi) e si sono mantenute pressoché costanti su tale valore dal 1993 ad oggi. Per i lavoratori aggiuntivi si è ipotizzato che le ore lavorate fossero uguali a quelle rilevate in Rtl per i lavoratori a tempo indeterminato assunti prima del 1995 (data approssimativa di informatizzazione dei Cpi).

Graf. 13 - Numero medio annuo di giornate equivalenti per lavoratore (stima) secondo la classe d'età. Veneto, 5 province. Tutti i lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato (stima)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 23 - Numero medio annuo di giornate equivalenti per lavoratore secondo la cittadinanza e la classe d'età. Veneto (5 province), anni 1997-2003. Tutti i lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato (stima)

	1997			2003		
	Femmine	Maschi	Totale	Femmine	Maschi	Totale
Italiani						
Giovani	292	287	289	270	277	273
Adulti	304	341	327	286	334	314
Anziani	286	327	317	260	320	304
Totale italiani	297	317	309	277	314	299
Stranieri						
Giovani	248	260	257	216	252	242
Adulti	265	284	281	220	280	266
Anziani	271	290	287	179	287	267
Totale stranieri	255	273	270	217	269	256

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Finora abbiamo considerato il tempo medio lavorato dall'insieme di tutti i lavoratori occupati almeno una volta nel corso dell'anno. Con l'aumentare dell'età un numero crescente di occupati esce definitivamente dal lavoro dipendente (perché passa al lavoro in proprio o va in pensione o per altri motivi). Per una corretta valutazione del tempo mediamente lavorato per individuo bisognerebbe escludere questi ultimi dal computo, affinché i giorni successivi all'uscita non abbassino il valore medio dei giorni lavorati di tutti lavoratori.

Selezionando i lavoratori che hanno continuato a lavorare negli anni successivi, le giornate lavorate mediamente dagli anziani salgono da 309 (giornate/anno relative a tutti i lavoratori registrati) a 339, mentre i lavoratori che hanno abbandonato definitivamente il lavoro nel corso dell'anno²⁸ ne fanno solo 172. Gli ultracinquantenni, che non abbandonano definitivamente l'occupazione alle dipendenze lavorano addirittura più degli adulti nelle stesse condizioni.

28. Per la stima sono stati considerati abbandoni definitivi tutti i lavoratori che non sono più presenti negli archivi amministrativi negli anni successivi (fino a dicembre 2003 per i 33 Centri per l'impiego selezionati).

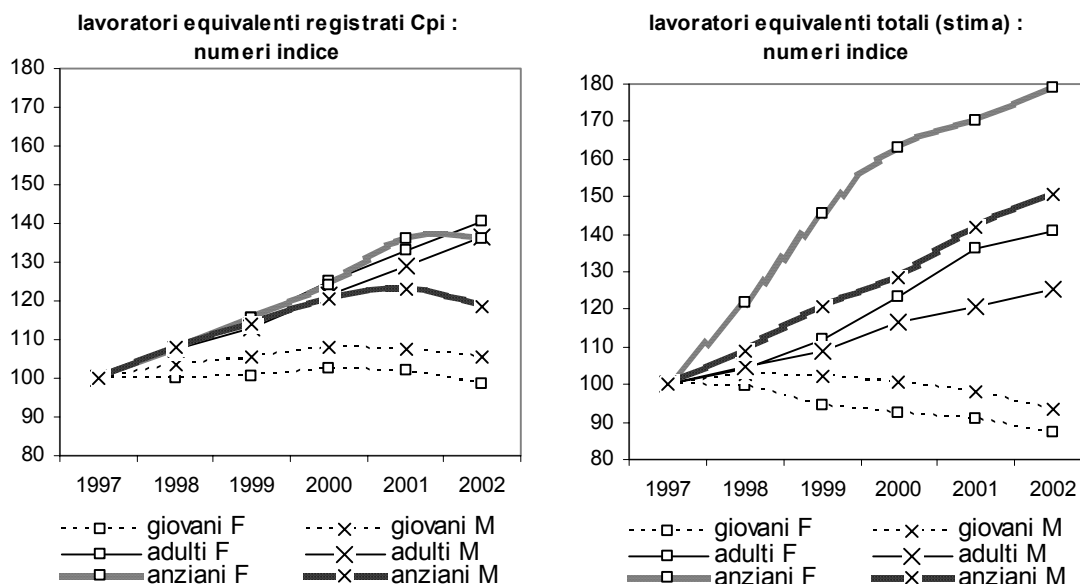
Tab. 24 - Confronto fra numero medio annuo di giornate equivalenti lavorate da tutti gli occupati nel 2000 e da soli lavoratori che non hanno abbandonato definitivamente il lavoro nel corso dell'anno. Veneto, 5 province, tutti i lavoratori dipendenti extragricoli del settore privato.

	Totale lavoratori			Esclusi abbandoni definitivi		
	Femmine	Maschi	totale	Femmine	Maschi	totale
Totale						
Giovani	270	274	272	312	325	319
Adulti	278	329	309	306	353	335
Anziani	272	323	309	306	351	339
Totale	274	308	294	309	343	329
di cui: italiani						
Giovani	274	279	277	315	331	323
Adulti	281	338	314	307	358	337
Anziani	273	325	311	307	352	340
Totale	277	314	299	311	348	332

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

In base alle stime effettuate è possibile calcolare anche le cosiddette 'unità di lavoro equivalenti', cioè il numero di lavoratori necessari nel corso dell'anno per effettuare il numero di giorni e ore complessivamente stimati, se avessero tutti un contratto a tempo indeterminato *full-time*²⁹. Anche per la stima delle unità di lavoro i dati registrati in archivio sono stati integrati con la stima relativa ai lavoratori non registrati, effettuata utilizzando fonti statistiche (cfr. appendice A).

Graf. 14 - Unità di lavoro equivalenti amministrative e unità di lavoro equivalenti totali (stima) per classe d'età, sesso e anno. Veneto, 5 province. Tutti i lavoratori dipendenti extragricoli del settore privato



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

29. L'unità di lavoro equivalente è definita con criteri analoghi a quella che costituisce l'unità di misura dell'occupazione nelle stime di contabilità nazionale.

Il graf. 14 mostra i risultati della stima, espressi in forma di numeri indice (1997=100). L'effetto dell'integrazione è quello di una riduzione di pendenza per le curve dei giovani e degli anziani (con inversione di segno per i giovani) e di un aumento per gli anziani. Ciò dipende dal fatto che via via che vengono chiusi rapporti di lavoro con elevata *tenure* questi vengono 'visti' dagli archivi amministrativi non solo nell'anno della cessazione, ma anche in tutti gli anni precedenti, cosicché la sottostima degli occupati rispetto al dato reale è minore per il passato che per il presente. Per i giovani e gli adulti la minore incidenza delle cessazioni di rapporti con elevata *tenure* riduce questo effetto; di conseguenza la differenza fra dato amministrativo e dato reale varia meno nel corso degli anni.

Misurata in termini di giorni e ore effettivamente lavorate nel corso dell'anno, anziché di stock medio di occupati (fonte statistica), l'incidenza del lavoro degli anziani sull'occupazione in complesso, è dunque notevolmente aumentata in questi ultimi anni (passando dal 7,2% del 1997 al 10,5% del 2003). È positivo il fatto che la crescita maggiore si sia verificata per le femmine anziane, che sono quelle per le quale era maggiore il *gap* rispetto alla componente maschile. Ma la differenza fra maschi e femmine continua oggi ad essere notevole: al 2003 le unità di lavoro anziane femminili rappresentano il 6,7% di tutte le unità di lavoro dello stesso sesso; per i maschi l'incidenza è del 12,4%. In termini di occupati medi annui la differenza è minore. Per gli occupati alle dipendenze in complesso, misurati su Rtfi, l'incidenza degli anziani al 2003 è rispettivamente dell'11,7% per le donne e del 15,7% per i maschi.

Il numero medio di ore equivalenti lavorate dipende dall'incidenza dei vari tipi di contratto (permanente/temporaneo; a tempo pieno/a tempo parziale) per ciascun gruppo di lavoratore.

Nella tabella che segue (tab. 25) è stata calcolata la distribuzione per tipo di contratto dei giorni equivalenti complessivamente lavorati nel corso di ciascun anno da tutti gli occupati, compresi quelli stimati non presenti negli archivi amministrativi.³⁰

Misurata in termini di unità di tempo lavorate, l'importanza che ha ancora il contratto a tempo indeterminato nel Veneto risulta ancora maggiore di quanto non appaia dalle misure effettuate sullo stock degli occupati.

Nel 2003 l'86% delle giornate equivalenti complessive è stato effettuato con questo tipo di contratto. Per gli anziani la quota sale al 96%.

Negli anni dal 1997 al 2000 si è verificata una leggera riduzione dell'incidenza sugli occupati in complesso, dovuta all'aumento dei giovani assunti con contratto di apprendistato, in seguito all'applicazione della legge Treu e, in misura minore, all'introduzione del lavoro interinale. Questi effetti sembrano ormai essersi esauriti.

Tab. 25 - Ripartizione percentuale per contratto delle giornate di lavoro equivalenti (a tempo pieno) effettuate nel corso dell'anno. Stima su totale lavoratori dipendenti extragricoli nel settore privato occupati nel corso dell'anno. Veneto, 5 province, 1997, 2001, 2002

	Contr. formativi	Tempo determ.	Interinale	Stima indetermin.	Stima totale
1997					
Giovani	19,7	7,2	0,0	73,1	100,0
Adulti	1,0	4,2	0,0	94,8	100,0
Anziani	0,0	3,9	0,0	95,8	100,0
Totale	9,0	5,5	0,0	85,7	100,0
2001					
Giovani	22,7	7,2	1,0	69,0	100,0
Adulti	0,4	4,7	0,5	94,4	100,0
Anziani	0,0	4,4	0,2	95,4	100,0
Totale	8,4	5,6	0,7	85,3	100,0
2003					
Giovani	21,6	7,4	1,8	69,3	100,0
Adulti	0,3	4,6	0,8	94,3	100,0
Anziani	0,0	4,1	0,2	95,6	100,0
Totale	7,1	5,5	1,1	86,4	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

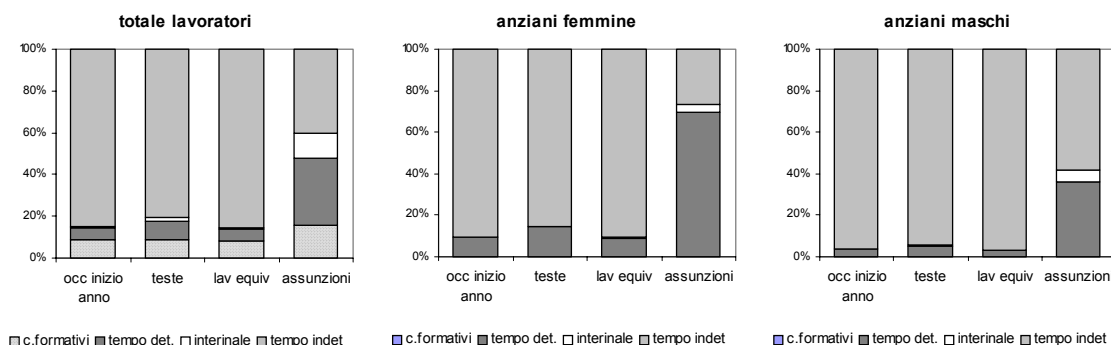
30. Nell'effettuare la stima, tutta la differenza fra occupati rilevati dal Censimento e occupati registrati negli archivi amministrativi alla stessa data è stata imputata a rapporti di lavoro con contratto a tempo indeterminato (365 giorni lavorati per individuo).

Ma per gli anziani la quota a tempo indeterminato non è stata intaccata dalle modifiche recenti della normativa contrattuale ed è stabile nel tempo. Nelle cinque province in esame l'occupazione degli ultracinquantenni con contratti temporanei, se valutata in termini di unità di lavoro equivalenti, ammonta a poco più di tremila unità. Invece gli anziani occupati almeno un giorno nel corso dell'anno che avevano un contratto di lavoro non permanente (nell'ultimo rapporto di lavoro dell'anno) sono oltre 6.000.

La valutazione dell'importanza relativa delle diverse tipologie contrattuali per diversi gruppi di individui e della sua evoluzione nel tempo può portare ad interpretazioni errate se non si presta particolare attenzione all'insieme che si sta valutando. Il peso relativo di ciascuna tipologia è molto diverso a seconda che si prendano in considerazione gli occupati a inizio anno, gli occupati almeno un giorno nell'anno, i lavoratori equivalenti o le assunzioni avvenute nell'anno. Il graf. 15 mostra le differenze per l'insieme di tutti i lavoratori e per gli anziani, secondo il sesso.

Appare evidente che, qualsiasi sia l'unità di misura di riferimento, gli anziani maschi sono il gruppo più stabile. Per le donne la quota sullo stock è minore, comunque questo venga misurato, anche se per le nuove assunte over 50 il contratto di gran lunga più utilizzato è quello a termine, che riguarda tre quarti dei nuovi rapporti di lavoro.

Graf 15 - Occupati a inizio anno, occupati almeno un giorno nell'anno (teste), lavoratori equivalenti e assunzioni. Composizione percentuale per tipo di contratto. Veneto, 5 province, anno 2001



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

8. Anziani con piena occupazione nel corso dell'anno e anziani sottoccupati³¹

Complessivamente dunque gli anziani lavorano nel corso dell'anno più degli adulti, ma le differenze di genere sono più accentuate.

Ciò dipende in primo luogo dal fatto che per gli anziani, nel contesto di un mercato del lavoro che ha fortemente protetto in passato le categorie *insider*, è maggiore la quota a tempo indeterminato. Negli anni recenti tuttavia le crisi aziendali hanno colpito soprattutto lavoratori anziani occupati in settori tradizionali e fra questi le donne sono assai numerose.

È giustificato domandarsi se, a parità di giorni mediamente lavorati, la distribuzione del monte ore annuale lavorato fra gli anziani sia più polarizzata rispetto a quella degli adulti: cioè se a una quota molto elevata di anziani che lavorano in modo continuo per tutto l'anno non faccia da contrappeso una quota, superiore a quella degli adulti, di anziani che lavorano un numero ridotto di giorni nel corso dell'anno.

La tabella che segue (tab. 26), sembrerebbe smentire tale ipotesi.

31. In questo rapporto il termine 'sottoccupato' viene utilizzato con riferimento all'occupazione complessiva nel corso dell'anno (numero di giornate equivalenti lavorate), anziché al solo orario di lavoro.

La stima si riferisce ai lavoratori dipendenti extragricoli delle cinque province che sono stati occupati almeno un giorno nel 2000, compresi quelli 'invisibili' agli archivi (cui sono stati attribuiti 365 giorni di lavoro nell'anno). Sono esclusi i lavoratori che non hanno più lavorato alle dipendenze negli anni successivi al 2000 e i giovani con meno di 20 anni³².

La tabella distingue fra lavoratori non più occupati negli anni successivi e lavoratori che hanno lavorato almeno un giorno anche negli anni successivi. Nelle tre tabelle successive (tabb. 27, 28, 29) l'attenzione è concentrata sul primo insieme.

Dei lavoratori in complesso facenti parte di questo insieme solo il 6,3% è stato occupato complessivamente nel corso dell'anno per meno di 90 giorni. Questo gruppo di lavoratori, che sono in collocazione totalmente marginale rispetto al mercato del lavoro, si riduce per gli anziani al 3,5%. Si tratta di meno di 5.000 lavoratori anziani in tutto il Veneto (2.500 nell'insieme selezionato). Per altro verso è maggiore rispetto a quella degli adulti (85% contro 81%) e di quasi 20 punti superiore a quella dei 20-29enni la quota di anziani che ha lavorato ininterrottamente in tutti i giorni dell'anno. Ovviamente per i lavoratori anziani che hanno lasciato definitivamente il lavoro dipendente nel corso dell'anno (parte in basso della tabella) la quota che ha lavorato per meno di tre mesi è notevolmente più elevata (30,5%), in quanto i mesi successivi alla data di abbandono dell'occupazione sono per forza non lavorati. Ma per i giovani e gli adulti nelle medesime condizioni la quota corrispondente è ancora maggiore (rispettivamente 46,2% e 42,2%).

Tab. 26 - Distribuzione percentuale dei lavoratori ultraventenni occupati almeno una volta nel corso del 2000 secondo la classe di numerosità dei giorni lavorati nell'anno, l'età e il sesso. Veneto, 5 province, lavoratori privati extragricoli (compresi 'invisibili').

	Totale lavoratori	Totale			Femmine			Maschi		
		0-3 mesi	4-12 mesi	Intero periodo	0-3 mesi	4-12 mesi	Intero periodo	0-3 mesi	4-12 mesi	Intero periodo
Occupati almeno un giorno alle dipendenze anche negli anni successivi										
Giovani	251.838	9,9	25,4	65,2	9,9	24,7	65,9	9,9	25,9	64,9
Adulti	424.943	4,7	15,8	81,5	5,4	17,2	78,9	4,3	14,9	83,1
Anziani	73.364	3,5	12,2	85,2	5,0	17,9	77,4	3,0	10,2	87,8
Totale non ritirati	750.145	6,3	18,8	76,4	7,1	20,2	73,8	5,9	20,9	78,1
Anziani, giorni equivalenti	41.183	11,6	18,1	70,3	19,4	26,9	53,6	8,1	14,1	77,8
Non occupati alle dipendenze negli anni successivi										
Giovani	18.338	46,2	50,0	3,8	43,7	53,0	3,3	47,8	48,0	4,2
Adulti	21.035	42,2	53,7	4,0	39,0	56,5	4,4	44,3	51,9	3,8
Anziani	8.742	30,5	44,0	25,5	32,0	47,5	20,4	30,0	42,8	27,2
Totale non ritirati	48.114	41,6	50,5	7,9	40,0	54,0	6,0	42,5	48,5	9,0
Anziani, giorni equivalenti	6.522	34,3	40,9	24,7	42,4	38,0	19,6	31,6	41,9	26,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 27 - Distribuzione percentuale dei lavoratori anziani occupati almeno una volta nel corso dell'anno secondo la classe di numerosità dei giorni lavorati nell'anno, l'età e il sesso. Veneto, 5 province, solo lavoratori occupati almeno un giorno alle dipendenze anche negli anni successivi (compresi invisibili). Confronti fra diversi aggregati

	Totale lavoratori	0-3 mesi	4-12 mesi	24-35 mesi	Intero periodo
Anno 2000					
5 province, extragricoli sett. privato (solo Silrv)	59.512	4,3	14,0	-	81,7
5 province, extragricoli sett. privato (Silrv + invisibili)	73.364	3,5	12,2	-	85,2
Triennio 1998-2000					
5 province, extragricoli sett. privato (solo Silrv)	63.117	4,0	9,4	22,0	64,5
5 province, extragricoli sett. privato (Silrv + invisibili)	76.969	3,3	7,7	18,0	70,9

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

32. Per i giovani con meno di 20 anni il numero di giorni lavorati nel corso dell'anno è notevolmente contenuto a causa dei nuovi ingressi e dell'alternanza con lo studio.

La tab. 27 mostra che, aggiungendo i lavoratori 'invisibili' a quelli registrati negli archivi amministrativi, la quota di anziani con piena occupazione in tutto il 2000 è aumentata di tre punti percentuali (85,2%, invece di 81,7%)³³.

Effettuando le stesse misure su un intero triennio (1998-2000) la quota di anziani occupati per l'intero periodo scende al 71%. Un'altra quota pari al 18%, peraltro, lavora complessivamente per più di due anni, mentre la quota al di sotto dei tre mesi rimane quasi inalterata.

Chi sono gli anziani che hanno una collocazione marginale rispetto al mercato del lavoro?

Tab. 28a - Composizione percentuale dei lavoratori che hanno lavorato almeno un giorno nel 2000 per classe di giorni lavorati, secondo l'età e alcuni caratteri relativi all'ultimo rapporto di lavoro dell'anno. Solo lavoratori presenti in archivio anche negli anni seguenti. Veneto, 5 province, lavoratori privati extragricoli, esclusi 'invisibili'

	Numero lavoratori	Totale		Giovani > 20		Adulti		Anziani	
		<3 mesi	Intero periodo	<3 mesi	Intero periodo	<3 mesi	Intero periodo	<3 mesi	Intero periodo
Totale	603.861	7,9	70,7	10,5	63,2	6,5	74,3	4,3	81,7
Femmine	253.709	8,2	69,6	10,4	64,2	6,9	73,2	5,4	75,9
Maschi	350.152	7,6	71,5	10,6	62,3	6,3	75,2	3,8	84,3
Italiani	536.579	6,9	73,5	9,4	66,1	5,5	77,4	4,1	82,6
Stranieri	67.282	15,7	48,2	20,2	37,3	13,2	54,5	11,5	51,0
Industrie agroalimentari	17.397	14,5	51,9	18,2	48,9	12,7	53,4	12,8	52,8
Settore moda	78.096	5,3	76,6	8,1	68,0	4,0	80,2	3,1	87,5
Legno e mobili in legno	33.748	5,7	76,1	7,4	69,6	5,1	78,7	1,9	88,9
Metalmeccaniche	130.277	5,3	77,0	7,1	71,1	4,4	79,7	2,1	89,5
Marmo, ceramica, occhiali, oref.	30.775	4,5	79,0	5,9	72,0	3,9	82,2	1,2	93,2
Costruzioni	44.825	9,3	67,0	10,6	61,2	9,0	69,5	6,9	74,1
Autoriparazioni	10.240	5,3	80,8	7,4	75,2	3,7	84,0	4,7	89,8
Commercio ingrosso	22.636	6,5	73,4	8,0	68,3	5,6	76,2	4,8	81,8
Commercio al minuto	41.314	9,2	69,3	12,8	61,0	6,2	76,0	3,0	84,1
Turismo	32.396	18,5	43,8	24,8	34,3	14,5	50,3	10,9	52,4
Trasporti	16.248	8,3	67,6	11,9	58,7	6,7	69,6	5,6	82,1
Servizi a imprese	48.675	11,0	62,6	12,3	55,9	10,8	65,7	5,7	73,9
Servizi a persone	20.737	12,1	57,5	16,4	48,2	10,0	62,2	3,9	74,4
Altri	76.497	7,2	73,8	10,8	62,6	5,8	78,1	2,6	89,3
Dirigenti	2.493	3,0	84,2	0,0	85,8	4,6	79,1	0,9	92,0
Professioni intellettuali	8.707	8,0	71,4	15,0	55,3	6,6	73,6	2,4	88,9
Tecnici	85.506	5,2	77,8	7,8	69,0	3,7	82,6	2,3	89,1
Professioni amministr. esecutive	71.378	6,0	75,0	8,0	67,3	4,4	81,4	1,9	89,8
Professioni vendita	64.108	13,2	57,0	16,9	50,7	9,8	63,1	9,0	63,0
Operai specializz.	136.525	5,5	75,4	7,0	69,6	4,7	78,6	4,1	82,1
Conduttori macchine	91.847	5,4	76,6	7,3	70,8	4,5	78,5	3,2	86,5
Personale non qualificato	139.666	11,9	61,9	15,9	52,4	10,8	64,6	5,8	76,9
No tit., elementare	102.760	10,1	64,0	19,9	39,2	9,0	66,0	5,7	76,8
Obbligo scolastico	232.474	6,6	72,2	7,5	68,8	6,1	74,3	4,6	78,9
Qualifica professionale	16.422	5,4	73,9	5,8	70,6	5,3	76,3	0,0	88,9
Diploma scuola superiore	115.355	8,7	67,8	10,3	64,0	5,8	75,2	5,1	75,9
Apprendista	33.805	11,6	50,1	11,7	50,0	0,0	76,8	0,0	0,0
Tempo determinato	60.672	26,8	16,5	29,1	16,1	25,5	17,2	21,4	14,5
Interinale	7.121	53,4	2,8	59,9	2,2	44,7	3,4	44,5	5,3
Giornaliero	945	79,7	5,2	79,8	5,1	83,5	6,1	51,9	0,0
Tempo indeterminato	485.109	4,4	80,5	5,8	76,4	3,9	81,4	2,7	87,8

33. Effettuando l'elaborazione su tutto il Veneto e togliendo la restrizione sulle cinque province e sui soli settori extragricoli privati (prima riga della tabella) la quota di occupati tutto l'anno (sui soli dati registrati negli archivi) si abbassa al 77,8%. Questo abbassamento è solo apparente, poiché è da attribuire soprattutto all'incompletezza dei dati registrati negli archivi.

Tab. 28b - Composizione percentuale dei lavoratori che hanno lavorato almeno un giorno nel triennio 1998-2000 per classe di giorni lavorati, secondo l'età e alcuni caratteri relativi all'ultimo rapporto di lavoro dell'anno. Solo lavoratori presenti in archivio anche negli anni seguenti. Veneto, 5 province, lavoratori privati extragricoli, esclusi 'invisibili'

	Tutti		Giovani 20-29		Adulti 30-49		Anziani	
	< 1 anno	Intero periodo	< 1 anno	Intero periodo	< 1 anno	Intero periodo	< 1 anno	Intero periodo
Totale	20,1	33,6	23,2	25,6	17,6	38,9	18,8	45,5
Femmine	20,9	32,4	22,5	26,0	18,7	38,0	25,8	35,1
Maschi	19,5	34,6	23,7	25,3	16,8	39,5	14,5	52,0
Italiani	18,2	36,4	20,9	27,4	15,6	43,2	18,2	46,8
Stranieri	33,4	14,4	44,2	9,3	27,6	17,1	33,9	14,5
Industrie agroalimentari	29,1	15,8	32,5	12,5	27,0	17,5	29,2	16,8
Settore moda	13,1	40,2	17,4	30,3	10,6	45,5	8,3	53,9
Legno e mobili in legno	15,0	39,3	17,2	30,0	14,0	44,8	9,7	56,1
Metalmeccaniche	15,6	40,2	17,5	32,0	14,3	45,7	10,2	60,9
Marmo, ceramica, occhiali, oref.	10,6	46,7	12,5	37,8	9,5	51,5	4,6	74,6
Costruzioni	20,3	30,5	21,4	24,2	18,9	33,8	21,6	39,3
Autoriparazioni	11,9	44,1	12,7	31,6	11,2	54,0	11,1	57,1
Commercio ingrosso	16,7	36,2	18,6	28,3	15,2	41,8	15,6	46,5
Commercio al minuto	19,1	32,6	23,4	23,0	14,7	42,4	10,7	52,1
Turismo	42,3	11,3	45,3	7,9	37,2	14,3	49,6	12,6
Trasporti	20,8	31,4	26,8	21,6	18,4	34,6	13,7	46,9
Servizi a imprese	27,7	25,3	31,4	18,3	25,1	29,2	23,6	39,4
Servizi a persone	27,7	23,1	33,3	15,6	24,2	28,4	15,8	34,8
Altri	18,5	38,4	23,1	26,8	16,0	43,6	10,4	65,3
Dirigenti	13,4	54,8	14,5	35,9	15,0	49,3	10,2	67,5
Professioni intellettuali	20,7	40,8	30,9	22,3	18,4	45,8	10,4	56,5
Tecnici	13,7	47,5	18,2	33,6	10,7	56,2	8,8	66,3
Professioni amministr. esecutive	16,5	38,4	19,8	27,7	13,0	49,3	9,3	63,9
Professioni vendita	29,6	21,1	33,3	15,7	25,0	27,1	28,7	26,8
Operai specializzati	14,4	38,4	15,7	31,4	13,0	43,5	15,2	46,5
Conduuttori macchine	14,6	39,6	17,3	31,8	13,0	43,5	11,4	54,0
Personale non qualificato	27,7	23,9	31,3	17,5	25,1	26,3	27,9	35,3
No tit., elementare	26,4	28,0	41,9	11,6	22,2	29,8	24,2	36,6
Obbligo scolastico	16,0	34,1	15,9	29,7	16,0	37,6	16,1	39,4
Qualifica professionale	15,1	38,0	16,8	32,9	13,6	42,8	4,2	61,2
Diploma scuola superiore	21,9	28,7	24,2	23,7	16,7	40,1	13,4	39,9
Titolo universitario	35,4	21,2	49,5	6,4	24,7	32,3	24,1	34,1

Le elaborazioni delle tabb. 28a e 28b sono effettuate sul solo insieme dei lavoratori 'visibili' negli archivi dei Cpi, perché non tutte le variabili prese in considerazione sono stimabili anche sui dati di censimento.

Le donne anziane hanno maggior probabilità di essere sottoccupate degli uomini. Nell'arco del triennio oltre un quarto delle donne ha lavorato per meno di un anno effettivo (contro il 14% degli uomini) e solo il 35% ha lavorato per l'intero periodo (contro il 52% degli uomini). La tab. 28b³⁴ fa vedere che il divario è notevolmente superiore rispetto a quello che si riscontra nelle altre fasce di età.

34. Questa tabella, come le due successive (tabb. 29 e 30), si riferisce ai soli lavoratori presenti in archivio anche negli anni seguenti.

Come nelle altre classi d'età, anche fra gli anziani, sono sottoccupati soprattutto i lavoratori stranieri (per la maggioranza extracomunitari). Solo il 48% degli stranieri adulti e il 51% degli anziani stranieri ha lavorato ininterrottamente tutti i giorni dell'anno, contro il 74% e l'83% degli italiani registrati negli archivi amministrativi. Nell'arco di tempo di un triennio (1998-2000) solo il 14% degli stranieri ha lavorato per l'intero periodo (contro il 46% degli italiani), mentre più di un terzo ha lavorato per meno di 365 giorni, cioè per meno di un terzo dei giorni potenziali, contro il 18% degli italiani. La sottoccupazione degli anziani è leggermente inferiore a quella dei giovani, sia che venga misurata sull'arco di un anno lavorativo, sia sull'intero triennio. Ma, a differenza dei giovani, che sono praticamente presenti con impegno lavorativo ridotto in tutti i settori di attività³⁵, gli anziani che lavorano solo per pochi mesi all'anno sono fortemente concentrati in strutture alberghiere e di ristoro. In questo settore il 50% degli anziani è stato occupato per meno di 365 giorni nell'arco del triennio considerato (per i giovani e per gli adulti la quota è rispettivamente del 28% e del 19%). Altri settori di sottoccupazione per gli anziani sono quello delle costruzioni e quello dei servizi alle imprese, entrambi con oltre il 20% di anziani occupati per meno di due terzi dei giorni potenziali. Invece chi lavora nell'industria ha quasi sempre un'elevata probabilità di essere occupato per tutti i giorni dell'anno. Ciò in particolare vale per gli anziani addetti alle industrie del marmo (75%), del vetro (85%), della ceramica (84%), degli occhiali (76%) degli elettrodomestici (74%), ossia nei settori tipici dei distretti industriali.

Sotto il profilo dell'istruzione, il titolo di studio che a tutte le età dà la massima garanzia di avere piena occupazione è la qualifica professionale: solo il 4% degli anziani che possiedono una qualifica professionale ha lavorato nel triennio per meno di un terzo dei giorni e il 61% è stato occupato in tutto il periodo. Si collocano nel gruppo più marginale per un verso gli anziani senza titolo di studio o con sola licenza elementare, per altro verso quelli con titolo di studio universitario (probabilmente si tratta di pensionati in possesso di *skills* richiesti sul mercato, che continuano a lavorare a tempo determinato).

Quasi la metà degli anziani sottoccupati (quasi 1.500 nelle cinque province) fa parte del gruppo del "personale non qualificato"; altri 500 appartengono a quello delle cosiddette "professioni di vendita" (gruppo comprendente anche gran parte delle professioni nel settore turistico). All'estremo opposto gli anziani dirigenti, tecnici o con professioni amministrative, in oltre il 60% dei casi, sono occupati per tutti i giorni dell'anno.

Tab. 29 - Qualifiche di lavoratori anziani che hanno lavorato meno di 90 giorni nel 2000, in ordine decrescente di numerosità. Solo lavoratori presenti in archivio anche negli anni seguenti. Veneto, 5 province, lavoratori privati extragricoli, esclusi 'invisibili'

	(1)	(2)	(3)		(1)	(2)	(3)
Operatore generico di produzione	1.164	5,9	14,5	Falegname	183	67,0	10,4
Donna di pulizia	2.140	16,7	53,7	Saldatore	182	67,9	30,2
Pulitore di locali	1.587	24,8	38,3	Manovale in legno	141	69,5	17,1
Pasticceri, gelatai e conservieri artigianali	1.313	31,4	37,8	Facchino	133	70,2	20,4
Add. non qualific. a servizi pulizia in imprese	859	35,8	43,1	Carpentiere	128	70,8	25,6
Cameriere	768	39,7	61,2	Barista	126	71,4	26,1
Manovale edile	741	43,4	33,9	Bracciante agricolo	125	72,1	22,6
Muratore	730	47,1	13,5	Operatori telai mecc. per tessitura	123	72,7	22,9
Pers. ausiliario imballaggio, consegna merci	589	50,1	26,5	Aiuto cuoco	122	73,3	53,7
Manovale in ferro	539	52,8	15,6	Lavapiatti	116	74,5	38,8
Manovale industriale	272	58,0	16,8	Operatore linee di prod. alimentari	110	75,1	34,8
Domestico di albergo	257	59,3	37,9	Conduttori macchinari raff. zucchero	102	75,6	63,8
Camionista	252	60,6	19,8	Custode	96	76,1	31,0
Cuoco	240	61,8	44,0	Cameriere di bar	95	76,5	38,8
Addetto lavorazioni meccaniche manuali	227	62,9	7,1	Conducente di autotreno	92	77,0	11,0
Cameriere ai piani	218	64,0	18,4	Vendemmiatore	91	77,5	90,1
Carpentiere edile	204	66,1	37,6	Propagandista commerciale	91	77,9	100,0

(1) numero anziani occupati per meno di 365 giorni su tre anni

(2) percentuale cumulata per qualifica di lavoratori anziani occupati per meno di 365

(3) incidenza percentuale degli anziani con meno di 365 giorni lavorati sul totale degli anziani che hanno la qualifica indicata.

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

35. Le agevolazioni fiscali connesse al contratto di apprendistato hanno indotto un numero notevole di imprenditori a ricorrere al lavoro di studenti liberi da impegni scolastici nei mesi estivi, anche nei casi di produzioni non contrassegnate da punte stagionali, con il solo scopo di abbassare il costo del lavoro.

Nella tab. 29 abbiamo la possibilità di vedere in dettaglio quali sono le qualifiche degli anziani che si collocano ai primi posti nella graduatoria decrescente dei sottoccupati nel triennio: si tratta di in tutto di 34 voci, rappresentanti oltre il 75% degli anziani che hanno lavorato per meno di 365 giorni fra il 1998 e il 2000. Nella prima colonna è indicato il numero di anziani, nella seconda la percentuale cumulata sul totale dei sottoccupati, nella terza colonna la percentuale per qualifica di lavoratori che hanno lavorato meno di 365 giorni. Compaiono professioni connesse ai servizi di pulizia, qualifiche di basso livello connesse al settore ricettivo e di ristoro (cameriere ai piani, cuoco, aiutocuoco, lavapiatti), braccianti e vendemmiatori agricoli, manovali e magazzinieri, conduttori di macchinari non specializzati, muratori e manovali edili.

Sotto il profilo contrattuale non è detto che gli anziani assunti con contratti a termine appartengano alla categoria più svantaggiata, per quanto riguarda il tempo complessivamente lavorato nel corso dell'anno. Solo il 21% degli anziani che avevano un contratto a tempo determinato nell'ultimo rapporto di lavoro del 2000 (tab. 28a, ultime righe) hanno lavorato complessivamente per meno di tre mesi, mentre il 15% è riuscito a lavorare per tutti i giorni dell'anno. Ma per gli interinali e per i giornalieri (nell'ultimo rapporto dell'anno) la quota che ha lavorato complessivamente meno di tre mesi sale rispettivamente al 45% e al 52%.

Se anziché assumere come unità di misura i lavoratori, si effettua il computo rispetto alle giornate lavorate, secondo la tipologia contrattuale di ciascun rapporto di lavoro (tab. 30), si vede che solo il 5% delle giornate a tempo determinato, quasi l'8% delle giornate di missione interinale e il 27% di quelle con contratto giornaliero lavorate da anziani riguardano individui che hanno lavorato complessivamente meno di tre mesi. Peraltro, fatto 100 il numero complessivo di giorni lavorati dagli anziani ricadenti nel gruppo più svantaggiato (vedi colonne a destra) si vede che 42 giorni sono lavorati con contratto a tempo determinato, 1,4 con contratto interinale, 0,4 come giornaliero; anche per questa categoria di lavoratori sottoccupati, la maggior parte delle giornate (57%) è, comunque, lavorata con contratto a tempo indeterminato.

Tab. 30 - Ripartizione per tipo di contratto dei giorni lavorati, secondo la classe di giorni totali lavorati nel corso dell'anno dal lavoratore. Solo lavoratori anziani presenti in archivio anche negli anni seguenti. Veneto, 5 province, lavoratori privati extragricoli, esclusi 'invisibili'

	Percentuali di riga					Percentuali di colonna			
	< 3 mesi	4-9 mesi	10-12 mesi	365 gg	Totale	< 3 mesi	4-9 mesi	10-12 mesi	365 gg
Tempo determinato	5,4	41,0	21,2	32,4	100,0	41,6	41,4	25,3	1,9
Interinale	7,7	49,1	26,0	17,3	100,0	1,4	1,2	0,7	0,0
Giornaliero	27,3	72,7	-	-	100,0	0,4	0,1	-	-
Tempo indeterminato	0,4	3,2	3,5	92,8	100,0	56,5	57,0	73,9	97,9
Totale	0,7	5,3	4,5	89,5	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

9. I tempi di reinserimento nel lavoro dipendente dopo un'interruzione del rapporto di lavoro

Per i lavoratori con elevata mobilità non è indifferente il tempo che intercorre fra la cessazione di un rapporto di lavoro e l'inizio del successivo. In una regione con tassi di disoccupazione bassissimi, questi tempi sono molto ridotti, soprattutto quando si tratta di un'interruzione volontaria del rapporto di lavoro. Ma per gli anziani più spesso che per gli adulti, l'interruzione avviene in seguito ad eventi non dipendenti dalla volontà del lavoratore, quali la chiusura dell'impresa in cui lavorava.

Utilizzando i dati del Silrv è possibile avere delle indicazioni su questo aspetto.

La tab. 31 mostra le frequenze dei tempi di reinserimento, misurate dal momento in cui è avvenuta la separazione alla data di inizio del lavoro successivo. Dall'elaborazione sono escluse le separazioni con rientro immediato (entro il giorno successivo), assimilate a proroghe o trasformazioni del rapporto di lavoro in atto.

Questa prima elaborazione si riferisce alle separazioni avvenute nel 1997, in modo da poter esaminare i percorsi successivi in un arco di tempo sufficientemente ampio.

Tab. 31 - Frequenze dei tempi di reinserimento nell'occupazione dipendente del settore privato (escluse cessazioni con rientro immediato). Veneto, 33 Cpi, 1997

	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
Rapporti cessati				
Entro tre mesi	41,2	43,4	35,4	41,5
Da 4 a 12 mesi	27,7	26,6	34,4	27,8
Da 1 a 3 anni	11,3	7,7	3,6	9,6
Oltre 3 anni	4,5	3,8	2,9	4,2
Non rientra	15,3	18,5	23,7	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
Ultimo rapporto cessato dell'anno (teste)				
Entro tre mesi	33,5	33,5	26,7	33,0
Da 4 a 12 mesi	30,0	29,3	37,0	30,3
Da 1 a 3 anni	13,2	9,6	4,3	11,5
Oltre 3 anni	5,3	4,7	3,5	5,0
Non rientra	17,9	22,9	28,5	20,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Nelle righe superiori della tabella l'unità di misura è la singola cessazione (ad ogni lavoratore possono corrispondere più cessazioni nell'anno), in quelle inferiori l'unità di misura è il lavoratore, alla data dell'ultimo rapporto cessato dell'anno.

Nel Veneto la maggior parte delle separazioni è seguita da un rientro in tempi brevissimi, nel 42% dei casi inferiori a tre mesi. Questo computo si riferisce ai singoli episodi di separazione; quante più separazioni ha avuto un lavoratore nel corso dell'anno, tanto più i tempi di reinserimento risultano ridotti. Se il computo viene effettuato con riferimento al lavoratore (seconda parte della tabella), quelli che sperimentano dopo l'ultima cessazione dell'anno tempi di rientro inferiori a tre mesi sono il 33%. Per gli anziani entrambe le quote sono di poco inferiori: rispettivamente 35% e 27%.

Situazioni di maggior *stress*, che comportano una ricerca di durata compresa fra i tre mesi e un anno, si verificano nel 34% delle separazioni riguardanti anziani (37% degli individui).

Per altro verso meno di un terzo delle separazioni, sia di adulti che di anziani, è seguito da un'assunzione con tempi di rientro superiori all'anno³⁶, cioè all'intervallo rispetto al quale è definita la disoccupazione di lunga durata.

Le separazioni di anziani seguite da tempi di rientro preoccupanti, cioè di durata superiore all'anno, non sono più dell'8% (contro l'11% di quelle degli adulti).

Il 29% degli anziani che si separano non rientra più nel mercato del lavoro dipendente regionale (o, almeno, non vi rientra nei successivi sei-sette anni che vanno dal 1997 fino alla data di aggiornamento dell'archivio). Quest'ultima quota è decisamente più bassa per le altre classi d'età (20%); la differenza (di circa 9 punti) è da attribuire ad uscite verso il pensionamento.

Per le separazioni avvenute nel 2000 non ci sono grandi differenze rispetto a quelle del 1997, se non un aumento della quota con rientro di brevissima durata, che riguarda soprattutto i giovani, a scapito dei rientri di media e lunga durata.

Mentre fra gli adulti le donne hanno tempi di rientro più lunghi di quelli degli uomini, fra i lavoratori anziani la differenza si attutisce: se si effettua la misurazione a partire dai singoli rapporti di lavoro cessati, il primato sembrerebbe addirittura spettare alle donne a causa del numero maggiore di episodi di breve durata che esse sperimentano nel corso dell'anno.

Il fenomeno del non rientro in età avanzata, peraltro, riguarda soprattutto i maschi. Dei maschi ultracinquantenni che hanno cessato un rapporto di lavoro nel 2000 il 36%³⁷ non riappare negli archivi negli anni successivi, mentre il fenomeno interessa solo il 24% delle donne che continuano a lavorare oltre i 50 anni. Al di sotto dei 30 anni, quando i tassi di partecipazione al lavoro sono elevati per entrambi i sessi, i tassi di non rientro si differenziano di un solo punto fra maschi e femmine.

36. Questa quota è pari a poco più della metà di quella riscontrata per gli over 50 nell'Italia in complesso, secondo i risultati di una ricerca basata su dati di fonte Inps (cfr. Leombruni, 2003).

37. La differenza fra quota di non rientri dei maschi e quella delle femmine è dello stesso ordine di grandezza di quella stimata da Leombruni (2003) a livello nazionale per le uscite dal lavoro dipendente verso la pensione, a partire dai dati degli estratti conto Inps: rispettivamente 28% e 35%.

Tab. 32 - Frequenze dei tempi di reinserimento nell'occupazione dipendente del settore privato sul totale delle separazioni avvenute nell'anno per sesso (escluse cessazioni con rientro immediato). Veneto, 33 Cpi, 2000

	Tutte le separazioni del 2000				Ultima separazione del 2000 (teste)			
	Giovani	Adulti	Anziani	Totale	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
Femmine								
Entro 3 mesi	50,8	46,6	39,1	48,6	39,7	34,1	22,3	36,7
Da 4 a 12 mesi	22,4	24,6	36,6	24,0	25,7	28,4	45,2	27,8
Da 1 a 3 anni	8,7	7,6	3,8	8,0	11,3	9,9	5,1	10,4
Oltre 3 anni/non rientra	18,0	21,2	20,5	19,3	23,3	27,6	27,4	25,1
Maschi								
Entro 3 mesi	47,7	52,0	36,6	48,5	38,7	42,2	24,5	38,9
Da 4 a 12 mesi	22,1	17,7	24,8	20,7	25,4	20,2	27,5	23,8
Da 1 a 3 anni	9,3	5,9	5,3	7,9	11,3	7,0	6,1	9,5
Oltre 3 anni/non rientra	21,0	24,4	33,3	22,9	24,6	30,7	42,0	27,8
Totale								
Entro 3 mesi	49,1	49,8	35,9	48,5	39,1	38,6	23,6	37,9
Da 4 a 12 mesi	22,6	21,0	30,1	22,5	25,5	23,9	34,4	25,5
Da 1 a 3 anni	9,1	6,4	4,6	7,9	11,3	8,3	5,7	9,9
Oltre 3 anni/non rientra	19,3	22,7	29,4	21,1	24,1	29,3	36,3	26,7

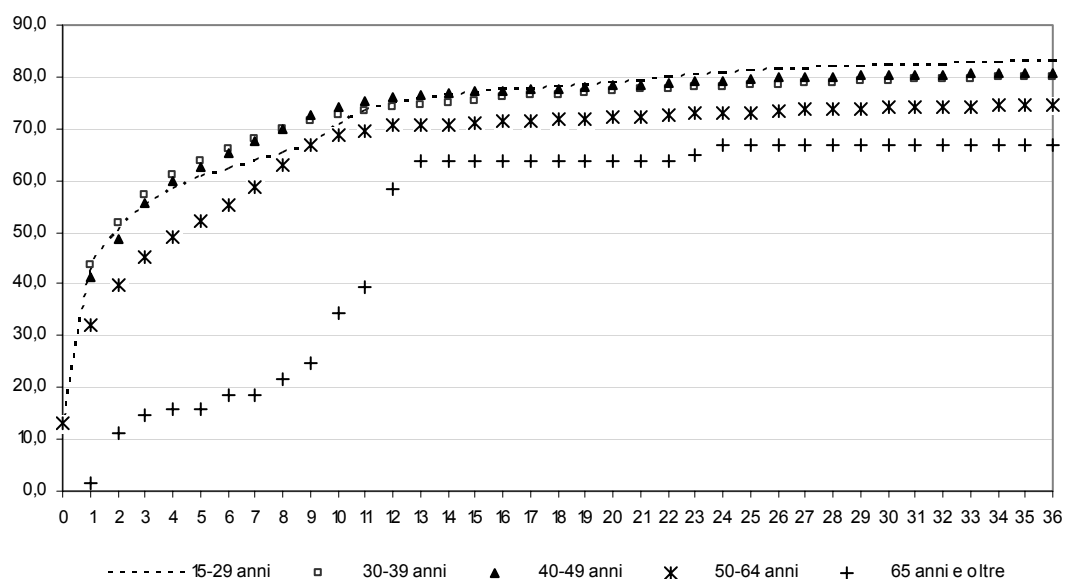
Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Nel graf. 16 sono state visualizzate le frequenze cumulate dei tempi di reinserimento dei lavoratori dopo l'ultima separazione del 2000. L'intercetta sull'asse delle ordinate corrisponde alla percentuale delle separazioni seguite da rientro immediato.

La curva degli anziani è costantemente più bassa di quella degli adulti e dei giovani, ma lo scostamento è sempre di pochi punti percentuali (meno di 10).

Confrontando queste curve di frequenza con quelle stimate per l'Italia in complesso, a partire dalla base dati Inps (Leombruni, 2003), si vede che la differenza fra gli anziani e i lavoratori al di sotto dei 50 anni è in Italia molto maggiore (35 punti).

Graf. 16 - Frequenze cumulate dei tempi di rientro nell'occupazione dipendente sul totale delle separazioni avvenute nel 2000. Veneto, 33 Cpi, 2000



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Nel Veneto la differenza viene acquisita tutta all'inizio, per la minor frequenza dei rientri di lavoratori anziani che avvengono entro il primo mese. Per tempi di rientro contenuti entro un anno lo scostamento, soprattutto rispetto ai giovani, diventa trascurabile. Oltre tale intervallo di durata la curva si scosta di nuovo verso il basso procedendo poi parallela a quella degli adulti fino ai tre anni. Lo scostamento negativo nel tratto iniziale (per tempi di rientro fino a sei mesi) è da attribuire quasi esclusivamente ai lavoratori di età oltre i 60-64 anni, evidenziati a parte dall'ultima curva (con simbolo '+').

Secondo ricerche svolte in Italia sui dati Inps³⁸, gli anni precedenti l'uscita definitiva dal lavoro dipendente sono spesso caratterizzati da percorsi accidentati, con condizioni di lavoro precarie.

Si è voluto verificare se questo fenomeno trova conferma nel Veneto.

Le tabb. 33 e 34 si riferiscono ai lavoratori per i quali si è verificata almeno una cessazione di rapporto di lavoro nel corso del 2000, selezionando l'ultimo evento avvenuto nell'anno. Per ciascun lavoratore viene conteggiato il numero di assunzioni verificatesi nei tre anni precedenti la cessazione dell'ultimo rapporto.

Quasi il 60% degli anziani che hanno abbandonato definitivamente il lavoro non ha avuto alcun cambiamento nei tre anni precedenti. In termini di giorni lavorati il 60,8% è stato occupato per l'intero periodo. Si tratta di quote quasi doppie rispetto a quelle degli adulti (rispettivamente dell'ordine del 30% e del 34%) e quasi triple rispetto a quelle dei giovani (17% e 23,4%).

Tab. 33 - Lavoratori che hanno cessato di lavorare nel 2000, per classe d'età, secondo la presenza o meno negli archivi dei Cpi negli anni successivi, e il numero di assunzioni nei tre anni precedenti la data di cessazione (solo lavoratori presenti in archivio). Veneto, 33 Cpi

	Numero di assunzioni nei tre anni precedenti				Totale lavoratori
	0	1	2	3 e oltre	
Non presenti in archivio nei tre anni successivi					
20-29 anni	17,0	39,8	14,9	11,4	19.757
30-49 anni	29,8	45,8	12,8	11,6	23.377
50 anni e oltre	57,7	26,1	5,6	10,6	9.411
Totale 15 e oltre	29,3	44,9	13,7	12,1	56.554
Presenti in archivio nei tre anni successivi					
50 anni e oltre	16,2	20,6	15,0	48,2	11.819
Totale 15 e oltre	15,6	34,6	20,4	29,4	193.601

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Tab. 34 - Lavoratori che hanno cessato di lavorare nel 2000, secondo la presenza o meno negli archivi dei Cpi negli anni successivi, e il numero di giornate lavorate nei tre anni precedenti la data di cessazione (solo lavoratori presenti in archivio). Veneto 33 Cpi

	Numero di giornate lavorate nei tre anni precedenti				Totale lavoratori
	< 12 mesi	13-24 mesi	25-35 mesi	Intero periodo	
Non presenti nei tre anni successivi (retired=1)					
20-29 anni	45,6	14,5	16,2	23,4	19.757
30-49 anni	38,3	13,2	13,4	34,3	23.377
50 anni e oltre	22,3	7,9	8,9	60,8	9.411
Totale 15 e oltre	41,6	12,3	12,9	32,8	56.554
Continuano a lavorare nei tre anni successivi					
50 anni e oltre	31,1	25,2	22,7	21,0	11.819
Totale	38,2	18,8	21,2	21,5	193.601

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

38. Cfr. Leombruni (2003).

Performances quasi uguali a quelle degli adulti si verificano, invece, per quei lavoratori che, dopo la cessazione del 2000, hanno avuto nuovi rapporti di lavoro negli anni seguenti. Degli ultracinquantenni solo il 16% lavorava in modo ininterrotto da almeno tre anni, e solo il 21% ha lavorato per l'intero periodo nell'intervallo considerato. Un impegno lavorativo così ridotto per questo gruppo non sorprende, se si tiene conto che quelli selezionati rappresentano la parte più instabile e precaria degli occupati anziani (oltre alla cessazione di lavoro nel 2000, comune al sottogruppo precedente, ne hanno avuta almeno un'altra successivamente a meno di tre anni di distanza), consistente in poco più di 9.000 individui in tutto il territorio oggetto di analisi, pari a poco più dell'1% di tutti i lavoratori occupati almeno un giorno nel corso dell'anno.

I risultati, non sembrano segnalare, dunque, percorsi molto più accidentati di quelli degli adulti all'approssimarsi dell'uscita dal lavoro dipendente; mettono però ancora una volta in evidenza l'elevata mobilità che caratterizza l'intero mercato del lavoro del Veneto in tutte le classi d'età.

Commentando questi risultati occorre, tuttavia, tener presente che essi si riferiscono alla parte più mobile del mercato del lavoro, in quanto sono stati appositamente selezionati i lavoratori che hanno avuto almeno una interruzione di lavoro nel 2000. Effettuando lo stesso calcolo su tutti i lavoratori occupati almeno una volta nel corso del triennio la quota di anziani che ha cambiato lavoro almeno una volta nei tre anni precedenti scende al di sotto del 20%

10. I percorsi lavorativi dopo il reinserimento

Il cambio di lavoro mette tutti i lavoratori in condizioni di maggior rischio rispetto al percorso lavorativo futuro, rispetto a chi continua a lavorare ininterrottamente nello stesso posto di lavoro. Abbiamo visto che per gli anziani questo evento si verifica nel Veneto in meno del 20% dei casi (contro il 50% dei giovani e il 25% degli adulti).

Concentriamo ora l'attenzione su questo insieme di lavoratori, per verificare quale sia la storia lavorativa negli anni successivi e in che modo essa si differenzi da quella di lavoratori che sono in fasi meno avanzate della carriera lavorativa.

I dati contenuti negli archivi dei Centri per l'impiego consentono di associare a ciascun nuovo episodio lavorativo tutti quelli relativi allo stesso lavoratore, avvenuti successivamente entro un determinato intervallo temporale. Qui vengono presi in considerazione tutti i lavoratori con sede di lavoro nei 33 Cpi selezionati, selezionando quelli che sono stati assunti almeno una volta nel 2000 (o 1997), dopo una interruzione di lavoro, avvenuta nei tre anni precedenti. La data e i caratteri del rapporto iniziale sono quelli della prima assunzione di ciascun individuo nel corso dell'anno selezionato; la data finale è fissata esattamente tre anni dopo quella della nuova assunzione (ed è quindi diversa per ciascun lavoratore).

Attraverso le informazioni sulla data di inizio e fine di ciascun rapporto di lavoro – nuovo o trasformato – e quelle associate sul tipo di contratto e sul datore di lavoro, è possibile ricostruire, oltre alla condizione finale, anche tutte le tappe del percorso individuale di ciascun lavoratore avvenuto nell'intervallo fra le due date.

Per poter esporre sinteticamente i risultati ed effettuare confronti fra gruppi di individui con caratteristiche diverse, è necessario costruire un insieme di indicatori statistici, che sintetizzino gli aspetti principali del percorso.

Quelli utilizzati qui di seguito sono stati sperimentati e affinati in nostre precedenti analisi.³⁹

A) Indicatore della condizione contrattuale iniziale:

Colonna 1 – Numero totale lavoratori con nuovo contratto all'interno della finestra iniziale (1/1/2000-31/12/2000);

Colonna 2 – % lavoratori assunti all'interno della finestra annuale iniziale per tipo di contratto (composizione percentuale su totale assunti).

B) Indicatori della condizione contrattuale finale:

Colonna 3 - % lavoratori che risultano ancora occupati alle dipendenze in uno qualsiasi dei Cpi del Veneto a fine intervallo su totale lavoratori assunti nella finestra iniziale;

Colonne⁴⁰4..7 – % occupati per tipo di contratto a fine intervallo su totale assunti iniziali.⁴¹

39. Cfr., in particolare, de Angelini (2004b).

C) Indicatori di percorso:

Colonne 8,10 – numero medio di rapporti con diverso datore di lavoro nell'intervallo;

Colonne 9,11 – numero medio di anni di esperienza effettiva nell'intervallo (somma del numero giorni lavorati nei diversi rapporti / 365).

Tab. 35 - Lavoratori reinseriti al lavoro nel 2000, dopo una interruzione di lavoro avvenuta nei tre anni precedenti, secondo il percorso nei tre anni successivi. Lavoratori in complesso e lavoratori assunti con contratto a termine. Veneto, 33 Cpi

	Condizione iniziale		Condizione dopo tre anni			Percorso triennale			
	Totale assunti (1)	% a tempo determ. (2)	% occupati ultimi 3 mesi (3)	% a tempo determ. (4)	% a tempo indetermin. (7)	(a) N. rapporti/lavoratore (8)	N. anni esperienza effettiva (9)	(b) N. rapporti/lavoratore (10)	N. anni esperienza effettiva (11)
Totale assunti									
Totale									
Totale	176.678	59,1	66,4	26,8	73,2	2,7	2,10	2,7	2,60
30-39 anni	48.140	47,5	68,2	17,5	82,3	2,7	2,18	2,6	2,68
40-49 anni	23.089	52,3	66,9	25,9	74,0	2,8	2,11	2,8	2,57
50-64 anni	11.999	61,8	49,2	37,5	62,5	3,2	1,75	3,1	2,37
65 anni e oltre	674	1152,4	27,4	77,1	22,9	2,6	0,98	3,6	1,58
Femmine									
Totale	78.263	64,3	64,8	30,5	69,4	2,8	2,05	2,8	2,55
30-39 anni	21.829	55,0	63,7	23,0	76,6	2,7	2,03	2,8	2,58
40-49 anni	11.143	61,9	63,3	35,2	64,8	3,0	1,96	3,0	2,42
50-64 anni	5.304	72,7	47,8	48,4	51,6	3,8	1,59	3,4	2,12
65 anni e oltre	149	1758,0		100,0			0,89	3,5	0,67
Maschi									
Totale	98.414	54,9	67,6	23,9	76,0	2,7	2,15	2,7	2,64
30-39 anni	26.311	41,2	71,9	13,5	86,4	2,6	2,30	2,5	2,75
40-49 anni	11.945	43,3	70,3	18,1	81,8	2,7	2,26	2,6	2,70
50-64 anni	6.695	53,1	50,2	29,3	70,7	2,7	1,88	2,9	2,55
65 anni e oltre	526	1046,7		74,9	25,1		1,01	3,6	1,74
di cui: con contratti a termine									
Totale									
Totale	104.401	59,1	60,6	41,8	58,1	3,2	1,86	3,3	2,41
30-39 anni	22.862	47,5	58,9	32,3	67,3	3,4	1,83	3,6	2,43
40-49 anni	12.074	52,3	58,7	48,3	51,6	3,6	1,77	3,8	2,25
50-64 anni	7.410	61,8	42,4	64,6	35,4	3,9	1,46	4,0	2,01
65 anni e oltre	620	92,0	22,9	100,0		2,7	0,86	4,2	1,29
Femmine									
Totale	50.353	64,3	60,4	43,8	56,0	3,3	1,83	3,3	2,37
30-39 anni	12.010	55,0	56,7	36,3	63,1	3,4	1,71	3,7	2,33
40-49 anni	6.899	61,9	58,1	55,5	44,5	3,6	1,67	3,7	2,11
50-64 anni	3.856	72,7	42,0	72,0	28,0	4,5	1,30	4,2	1,74
65 anni e oltre	141	94,6	11,4	100,0		2,0	0,82	3,5	0,67
Maschi									
Totale	54.048	54,9	60,9	39,9	60,0	3,1	1,90	3,2	2,45
30-39 anni	10.853	41,2	61,3	28,1	71,6	3,3	1,95	3,5	2,54
40-49 anni	5.175	43,3	59,7	38,9	60,8	3,7	1,90	3,9	2,43
50-64 anni	3.554	53,1	42,9	56,9	43,1	3,4	1,62	3,9	2,30
65 anni e oltre	480	91,3	26,3	100,0		2,9	0,87	4,3	1,42

(a) valori medi su totale assunti

(b) valori medi su totale occupati a fine intervallo (ultimo trimestre terzo anno)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

40. Per non etichettare come assenti lavoratori che sono non occupati per un breve periodo, è stato considerato come presente a fine intervallo ogni lavoratore che abbia lavorato almeno un giorno negli ultimi tre mesi dell'arco di tempo considerato. In considerazione della durata limitata dei tempi di disoccupazione nel Veneto, soprattutto per gli anziani, l'intervallo di tre mesi consente di cogliere la maggior parte dei lavoratori assenti temporaneamente dal lavoro. La quota degli occupati presenti in archivio a fine intervallo è dell'ordine del 70%. Circa i motivi della non presenza in archivio vedi l'appendice B e il paragrafo 11.

41. Per i lavoratori che hanno avuto più rapporti di lavoro nell'ultimo trimestre, il tipo di contratto preso in considerazione è quello dell'ultimo rapporto di lavoro.

Tab. 36 - Lavoratori adulti-anziani e anziani reinseriti al lavoro nel 2000, secondo il contratto di assunzione, il contratto dopo tre anni e i giorni lavorati nei tre anni successivi. Veneto, 33 Cpi

	Condizione iniziale		Condizione dopo tre anni					Percorso triennale			
	Totale assunti (1)	% a tempo determ. (2)	% occupati ultimi 3 mesi (3)	% tempo determ. (4)	% interinale (5)	% giornaliero (6)	% tempo indet. (7)	(a)		(b)	
								N. rapporti/lavoratore (8)	N. anni esperienza effettiva (9)	N. rapporti/lavoratore (10)	N. anni esperienza effettiva (11)
Totale											
Tutti											
Apprendistato	22.900	13,0	69,7	8,9	1,0	0,1	45,3	2,5	2,08	2,5	2,51
Cfl	4.752	2,7	75,6	6,2	1,9	-	82,1	2,0	2,54	2,0	2,84
Tempo det.	67.509	38,2	57,0	33,6	2,2	0,2	59,4	3,2	1,77	3,5	2,34
Interinale	7.699	4,4	58,3	13,5	9,1	-	71,0	4,4	1,78	4,8	2,42
Giornaliero	1.542	0,9	47,2	15,1	2,8	2,7	69,8	10,7	1,11	7,2	1,99
Tempo indet.	72.276	40,9	74,6	6,6	1,0	0,0	90,8	2,0	2,45	2,0	2,83
Totale	176.678	100,0	66,4	16,1	1,7	0,1	73,2	2,7	2,10	2,7	2,60
50-64 anni											
Tempo det.	7.102	59,2	41,9	67,5	-	-	32,5	3,4	1,45	4,0	1,99
Interinale	195	1,6	47,5	10,8	-	-	89,2	4,0	1,45	4,0	2,49
Giornaliero	112	0,9	64,1	16,5	-	-	83,5	37,1	1,59	6,5	2,31
Tempo indet.	4.588	38,2	60,1	6,2	0,3	-	93,5	1,9	2,23	2,0	2,78
Totale	11.999	100,0	49,2	37,3	0,2	-	62,5	3,2	1,75	3,1	2,37
Femmine											
Tutti											
Apprendistato	9.454	12,1	72,9	9,9	1,2	-	45,1	2,3	2,2	2,3	2,6
Cfl	1.581	2,0	78,6	7,3	2,5	-	81,4	2,0	2,6	2,0	2,8
Tempo det.	35.754	45,7	56,3	38,0	1,9	0,1	56,3	3,3	1,71	3,5	2,26
Interinale	2.753	3,5	65,4	15,3	4,5	-	75,1	4,0	2,00	4,3	2,52
Giornaliero	810	1,0	41,3	20,9	3,0	3,1	63,9	15,6	0,94	9,6	1,84
Tempo indet.	27.911	35,7	72,7	7,9	0,9	0,0	89,5	2,0	2,44	2,0	2,83
Totale	78.263	100,0	64,8	20,4	1,5	0,1	69,4	2,8	2,05	2,8	2,55
50-64 anni											
Tempo det.	3.737	70,5	41,9	73,5	-	-	26,5	3,5	1,30	4,1	1,72
Interinale	47	0,9	43,6		-	-	100,0	2,4	1,59	2,0	2,94
Giornaliero	72	1,3	42,4	39,2	-	-	60,8	55,2	1,23	8,4	2,40
Tempo indet.	1.448	27,3	63,5	6,9	-	-	93,1	1,9	2,34	2,0	2,80
Totale	5.304	100,0	47,8	48,4	-	-	51,6	3,8	1,59	3,4	2,12

(a) valori medi su totale assunti

(b) valori medi su totale occupati a fine intervallo (ultimo trimestre terzo anno)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Gli indicatori di percorso nelle colonne 8 e 9 (a) sono calcolati come valore medio riferito al totale degli assunti iniziali; quelli delle colonne 10 e 11 (b) sono invece calcolati sui lavoratori presenti a fine intervallo. I due valori (a) e (b) di ciascun indicatore vanno considerati come stime approssimate rispettivamente per difetto e per eccesso⁴² del valore reale.

La tab. 35 mostra i risultati dell'elaborazione effettuata per tutti i lavoratori assunti nel 2000, con riferimento al primo episodio avvenuto nell'anno. Nella tab. 36, l'attenzione è centrata sui lavoratori anziani, con un maggior dettaglio sul tipo di contratto iniziale e finale.

Supponendo che la soglia a partire dalla quale i comportamenti degli anziani cominciano a differenziarsi da quelli degli adulti sia diversa fra uomini e donne, non prefissiamo i limiti di età degli anziani ma, come già fatto precedentemente, aggregiamo solo la classe dei giovani (i cui comportamenti lavorativi sono poco influenzati dal genere), analizzando distintamente quattro classi di età oltre i trenta anni.

42. I valori medi indicati in (a) sono stimati per difetto perché non sono note le giornate lavorate (in altro luogo o presso un datore di lavoro senza obbligo di comunicazione ai Cpi) da una parte degli assunti iniziali. I valori (b) sono invece stimati per eccesso, perché si riferiscono a lavoratori con percorsi di lavoro più stabili (sono esclusi lavoratori a termine che non hanno lavorato nell'arco di tempo degli ultimi tre mesi o il cui nuovo rapporto di lavoro non è ancora stato registrato).

Partiamo dal confronto fra contratto iniziale (intestazione righe) e il contratto dopo tre anni (coll. 3-7). Definiamo tasso di stabilizzazione triennale la quota di lavoratori che tre anni dopo ha un lavoro stabile (comprendendo le persone il cui contratto iniziale era già a tempo indeterminato e che sono stati permanentemente stabili in tutto il periodo).

Dei lavoratori assunti nel 2000⁴³ solo il 41% ha fin dall'inizio un contratto a tempo indeterminato (colonna 1). Ma a distanza di tre anni (cioè nel 2003) il 73% di quelli che hanno lavorato almeno un giorno negli ultimi tre mesi ha un lavoro stabile (colonna 7).

La probabilità di stabilizzazione è massima per i lavoratori di età centrale e si riduce progressivamente, prima per le donne poi per gli uomini. Dall'82% dei trentenni (86% se maschi), scende al 74% dei quarantenni, al 63% dei 50-64enni, fino ad un valore minimo del 23% oltre i 65 anni d'età. Per le donne già a 30 anni è di 10 punti inferiore a quella dei maschi, scende al 65% per le quarantenni (valore inferiore a quello dei maschi cinquantenni: 71%) e al 52% per le cinquantenni. Ciò che penalizza il sesso femminile è l'elevata quota di assunzioni con contratti a termine. Sono già il 55% (contro il 41% maschile) all'età di 30-39 anni e salgono al 62% per le quarantenni. Oltre i 50 anni il 72% delle donne che si reinseriscono al lavoro sono assunte con un rapporto a termine (contro il 47% dei maschi).

Contemporaneamente aumenta la quota di donne "intrappolate" in lavori temporanei: delle donne assunte con contratto a termine, alla fine del triennio continuano ad avere un contratto dello stesso tipo il 34% delle trentenni; il 55% delle quarantenni e il 72% delle donne di età superiore (le corrispondenti percentuali per gli uomini sono 23%, 35% e 57%).

In moltissimi casi si tratta di lavoratrici stagionali che rinnovano il contratto con la stessa ditta di anno in anno. Se si escludono le assunzioni avvenute nella stagione estiva, la quota di lavoratrici a termine che continua ad avere lo stesso tipo di contratto dopo tre anni (tab. 37) si riduce al 40,6%, con un divario di 16 punti rispetto alle 'stagionali' (56,4%). In particolare per le donne trentenni il tasso di riconferma del contratto a termine è rispettivamente pari 48,1 e 31,8, a seconda che siano state assunte nei mesi estivi o in quelli invernali; per le quarantenni è pari a 65,9% e 46,5%; per le 50-64enni la probabilità è elevata per tutte, sia che siano state assunte nella stagione estiva che negli altri mesi dell'anno: rispettivamente 71,9% e 68,4%.

Per gli uomini la probabilità di avere un altro contratto a termine dopo tre anni (tab. 35) è molto più bassa di quella delle donne e meno variabile con l'età. La 'trappola' agisce oltre i 50 anni (57% ancora con contratto a termine dopo tre anni, tutti a tempo determinato di tipo tradizionale).

Tab. 37 - Donne assunte con contratti non standard secondo la stagione dell'anno (2000). Veneto, 33 Cpi

	Condizione iniziale		Condizione dopo tre anni			Percorso triennale				
	Totale assunti a termine (1)	% su tot assunti (2)	% occupati ultimi 3 mesi (3)	% a termine (4)	% a tempo indeterminato (7)	(a) N. rapporti/lavoratore (8)	N. anni esperienza effettiva (9)	(b) N. rapporti/lavoratore (10)	N. anni esperienza effettiva (11)	
Donne assunte nella stagione estiva										
Totale	18.175	74,8	54,8	56,4	43,6	3,1	1,40	3,4	2,01	
30-39 anni	3.337	62,9	54,3	48,1	51,9	3,5	1,40	3,9	1,96	
40-49 anni	1.773	63,7	56,5	65,9	34,1	4,0	1,29	4,2	1,71	
50-64 anni	979	74,3	40,1	71,9	28,1	3,2	0,95	4,2	1,43	
65 anni e oltre	100	100,0	10,7	100,0		1,8	0,68	3,5	0,74	
Donne assunte in altri mesi dell'anno										
Totale	45.090	61,9	60,0	40,6	59,4	3,2	1,92	3,1	2,51	
30-39 anni	9.989	50,3	54,2	32,9	67,1	3,3	1,74	3,6	2,44	
40-49 anni	5.654	55,2	57,3	46,5	53,5	3,4	1,77	3,4	2,29	
50-64 anni	2.871	65,2	44,1	68,4	31,6	4,9	1,51	4,1	1,97	
65 anni e oltre	15	44,7				2,9	2,42			

(a) valori medi su totale assunti

(b) valori medi su totale occupati a fine intervallo (ultimo trimestre terzo anno)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

43. In tutto il paragrafo quando si parla di lavoratori, si intendono i lavoratori con precedente interruzione di lavoro.

Fra i lavori a termine il lavoro interinale (tab. 32) è la tipologia che dà la più elevata probabilità di stabilizzazione nel triennio. Per i lavoratori in complesso lo scarto positivo rispetto al lavoro a tempo determinato tradizionale è di quasi 12 punti (71%, contro 59,4%)⁴⁴. Fra i lavoratori anziani questa tipologia è poco utilizzata per il reinserimento al lavoro (solo nel 3,4% dei casi fra 40 e 50 anni, solo nell'1,6% dei casi fra 50 e 64 anni). Ma chi rientra al lavoro con una missione di lavoro interinale ha la massima probabilità di essere assunto in modo stabile entro i successivi tre anni (68% per i quarantenni; 89% per gli ultracinquantenni).

Gli indicatori di percorso (coll. 8-11) consentono di quantificare per ciascun gruppo di lavoratori il grado di frammentazione delle esperienze e l'ammontare complessivo del lavoro effettivamente svolto durante il triennio; per chi aveva all'inizio un lavoro a termine, è possibile valutare il costo sopportato per pervenire ad un'occupazione stabile.

I lavoratori assunti nel 2000 nel Veneto sono passati mediamente nel triennio successivo attraverso 2,7 datori di lavoro diversi: cioè hanno cambiato lavoro quasi una volta l'anno. Attraverso questo percorso frammentato gli uomini sono riusciti ad accumulare un numero di giorni lavorati corrispondenti a 2,2-2,6⁴⁵ anni effettivi; le donne 2,1-2,6.

Anche rispetto a questi indicatori i tre gruppi di lavoratori descritti hanno un diverso comportamento. Per i giovani l'esperienza di lavoro nel triennio è altrettanto frammentata di quella degli adulti, ma con un minor numero di ore lavorate effettive, indipendentemente dal sesso. Il percorso più precario è quello degli anziani che, se assunti nel 2000, mediamente cambiano 3,2-3,1 datori di lavoro nei tre anni successivi e lavorano per un numero minore di giorni effettivi.

Via via che cresce l'età i percorsi si differenziano sempre più secondo il sesso.

Per le donne il percorso verso la precarietà inizia già a 40 anni, con 3 cambiamenti di lavoro nel triennio e solo 1,9 (2,4) anni effettivi lavorati. Per il sesso maschile condizioni simili si riscontrano solo oltre i 50 anni. Quelle che hanno pagato di più i costi della flessibilità sono le donne ultracinquantenni, che hanno potuto lavorare complessivamente solo per la metà del numero di anni potenziali (1,6-2,1), passando attraverso poco meno di quattro diversi datori di lavoro. Per le donne di questa classe di età che hanno avuto un nuovo rapporto di lavoro a tempo determinato nel 2000 il numero di anni complessivamente lavorati scende a 1,3, poco più di un terzo di quelli potenziali, e il numero di passaggi fra datori di lavoro diversi a 4,5. Fra queste sono comprese anche quelle che hanno lasciato definitivamente il lavoro o sono uscite dal lavoro dipendente. Computando il valore medio solo su quelle che risultavano ancora al lavoro alla fine del triennio, il numero di anni lavorati sale a 1,7.

Per gli assunti oltre i 64 anni le *performances* del percorso peggiorano drasticamente, sia per gli uomini che per le donne.

Il lavoratori che hanno la probabilità di lavorare meno giorni nei tre anni successivi in assoluto sono quelli degli assunti con contratto giornaliero: appena un terzo dei giorni lavoratori potenziali, maturati mediamente attraverso 11 diversi rapporti di lavoro successivi a quello giornaliero iniziale (37 per le donne). Gli anziani assunti con questo tipo di contratto sono, però solo l'1%. Per quanto riguarda il lavoro interinale i modesti risultati conseguiti sotto il profilo della stabilizzazione a fine triennio, sono "pagati" da una maggior frammentazione del percorso (mediamente 4-5 missioni nel triennio, sia per i lavoratori in complesso che per gli anziani).

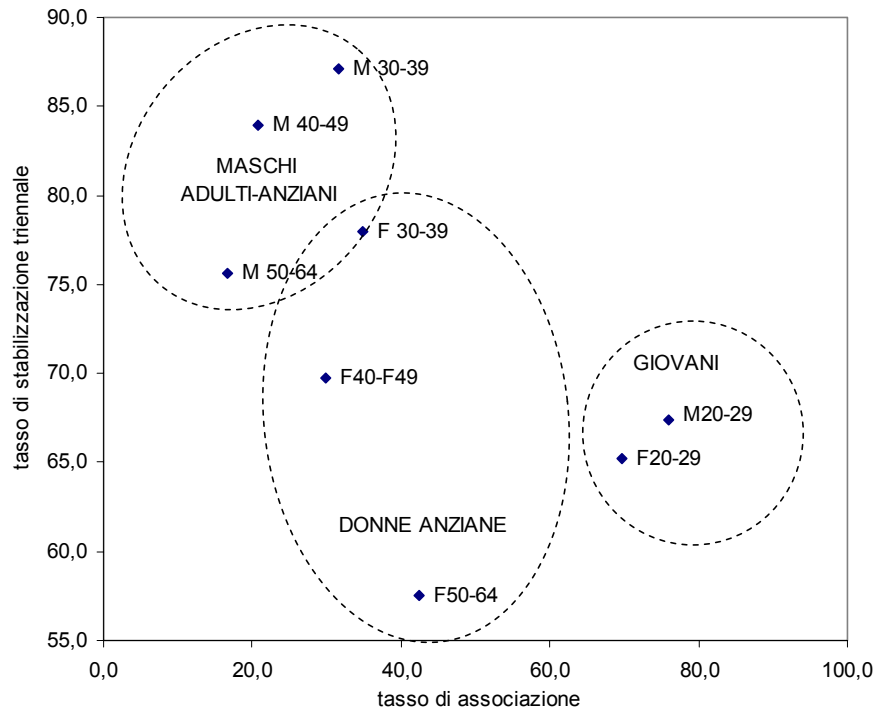
Il modello di mobilità degli anziani, dunque, presenta marcati caratteri di differenziazione rispetto a quelli dei giovani e degli adulti. In particolare il sesso assume un'importanza discriminante molto maggiore. Nel graf. 17 i lavoratori assunti nel 2000 sono rappresentati per sesso e classi di età sul piano identificato dalle due variabili: tasso di associazione annuale e tasso di stabilizzazione tre anni dopo l'assunzione. Nel grafico successivo (graf. 18) la variabile in ordinata è il tasso di permanenza in lavori temporanei (a tempo determinato + interinali) dopo tre anni, riferito ai soli lavoratori assunti con rapporto a termine.

a) Il segmento dei giovani (quadrante inferiore destro) ha, sia per i maschi che per le femmine, i più elevati tassi di mobilità. Il tasso di stabilizzazione dopo tre anni è dello stesso ordine di grandezza di quello delle donne anziane ma, a differenza di ciò che accade a queste ultime, è più basso il rischio di permanenza in lavori a termine per chi è assunto a tempo determinato (graf. 18). La posizione di questo gruppo sul piano è determinata soprattutto dai valori dei tassi relativi ai giovanissimi; oltre i 25 anni i valori delle variabili sono quasi uguali a quelli dei trentenni.

44. Ancora più elevato è lo scarto rispetto all'apprendistato: 71% contro 45%, e poco inferiore a quello del contratto di formazione lavoro (82%).

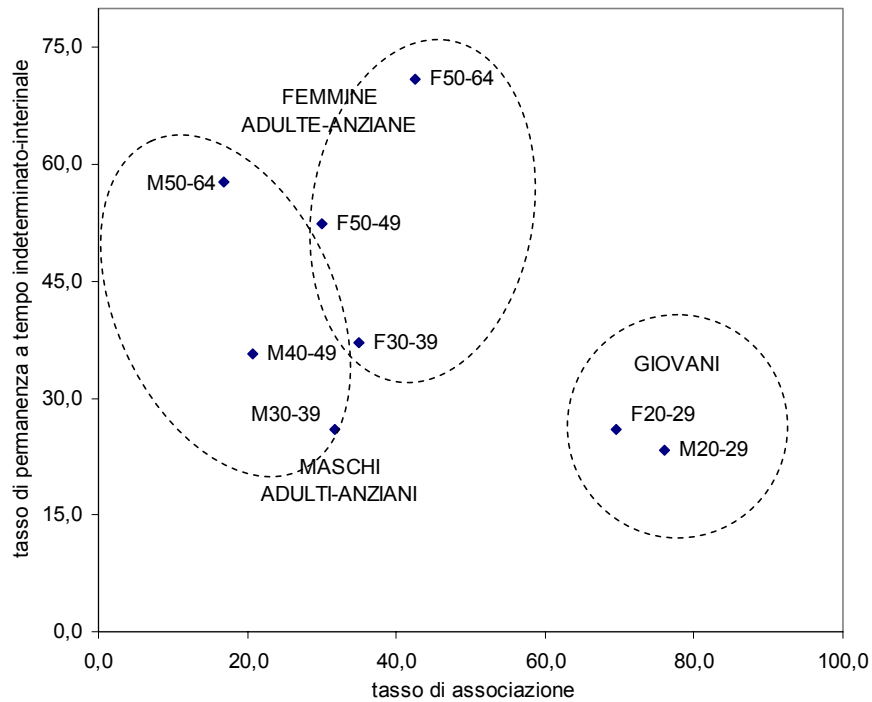
45. Per gli indicatori di percorso vengono sempre riportati due valori, corrispondenti alla stima per difetto (a) e alla stima per eccesso (b). Qualora le due stime coincidano, viene riportato un unico valore.

Graf. 17 - Relazione fra tasso di associazione e tasso di stabilizzazione dopo tre anni per sesso e classe d'età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Graf. 18 - Relazione fra tasso di associazione e tasso di permanenza triennale in lavori a termine per sesso e classe d'età



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

- b) I maschi, sia adulti che anziani, si collocano tutti nel quadrante superiore sinistro, con mobilità meno elevata di quella degli altri gruppi, ma anche con più elevata probabilità di avere un lavoro stabile entro i tre anni seguenti, nel caso di nuova assunzione. La mobilità è leggermente decrescente con l'età, così come il tasso di stabilizzazione triennale.
- c) Il gruppo delle donne adulte e anziane è quello che presenta comportamenti più differenziati al suo interno. Le lavoratrici adulte-giovani (30-49 anni) hanno valori di entrambi i tassi molto vicini a quelli del gruppo dei maschi, ma più vicini a quelli dei 50-64enni, che non a quelli dei coetanei; le anziane hanno un modello di mobilità vicino a quello dei giovani, con tassi associazione più elevati di quelli delle adulte e tassi di stabilizzazione triennale più bassi; le 40-50enni sono in posizione intermedia. I tassi di stabilizzazione triennale decrescono con l'età molto più rapidamente di quelli dei maschi; mentre i tassi di associazione sono, a differenza di quelli maschili, leggermente crescenti con l'età. Per le donne che si reinseriscono al lavoro con un contratto a termine (graf. 18), l'esposizione alla 'trappola del precariato' è superiore a quella degli altri due gruppi, ma con scostamenti più contenuti rispetto alle corrispondenti classi di età maschili di quanto riscontrato per il tasso di stabilizzazione.

La probabilità di essere assunto con un contratto a termine oltre i 50 anni è inversamente proporzionale al grado di specializzazione, sia per gli *white collars* che per i *blue collars*; per quanto riguarda il primo gruppo, i valori vanno dal 20% delle professioni intellettuali, al 32% dei tecnici, al 49% degli impiegati amministrativi, al 69% delle professioni di vendita e servizi; nell'ambito del secondo gruppo, gli operai specializzati hanno la più bassa probabilità di essere assunti con un contratto a termine (44%), preceduti dagli operai conduttori di impianti (38%), con in testa gli operai non qualificati (67%).

Il rischio di rimanere 'intrappolato' in lavori precari è però elevato solo per gli anziani assunti in professioni di vendita (77,7%) e come personale non qualificato (68,2%); per tutti gli altri è dell'ordine del 30%-40%. Tecnici, impiegati ed operai nell'80% dei casi tornano ad avere un contratto a tempo indeterminato dopo tre anni. Per gli operai anziani in possesso di una specializzazione che cambiano lavoro l'evento più probabile nel giro di tre anni è quello di lasciare definitivamente il lavoro dipendente (in molti casi, presumibilmente, per mettersi in proprio, o entrare nelle file del lavoro irregolare): solo il 44% ha lavorato almeno un giorno negli ultimi tre mesi dell'arco di tempo preso in considerazione; la quota scende al 26% per gli assunti inizialmente con contratto a termine. Per tutti c'è un elevato rischio di continuare a cambiare lavoro negli anni successivi: mediamente 2,8 volte; oltre quattro volte per chi lavora nel settore commerciale-alberghiero (professioni di vendita) e per chi non è in possesso di alcuna specializzazione.

Tab. 38 - Lavoratori anziani assunti nel 2000 secondo la qualifica e il percorso lavorativo nei tre anni successivi alla data di assunzione. Veneto, 33 Cpi

	Condizione iniziale		Condizione dopo tre anni			Percorso triennale			
	Totale assunti (1)	% tipo qualifica inizio (2)	% occupati ultimi 3 m. (3)	% a termine (4)	% a tempo indeterminato (5)	(a) N. rapporti/lavoratore (6)	N. anni esper. effettiva (7)	(b) N. rapporti/lavoratore (8)	N. anni esper. effettiva (9)
A. Tutti									
TOTALE	17.189	55,9	46,9	32,5	67,5	2,7	1,70	2,8	2,45
Prof. intellettuali	287	20,7	71,3	0,0	100,0	1,1	2,79	1,1	2,98
Tecnici	890	32,4	57,3	13,0	87,0	1,7	2,09	1,8	2,77
Impiegati	525	48,7	52,0	19,0	81,0	2,0	1,95	2,3	2,78
Prof. vendita e servizi	2.687	67,8	49,5	49,0	51,0	3,0	1,50	3,2	2,00
Operai specializzati	3.373	38,4	44,0	14,1	85,9	2,2	1,79	2,2	2,65
Conduttori impianti	1.506	42,2	56,3	18,5	81,5	2,1	1,96	2,4	2,69
Non qualificati	7.792	66,5	43,6	43,5	56,5	3,2	1,59	3,3	2,39
B. Solo lavoratori con primo contratto a termine									
TOTALE	9.610	55,9	38,3	63,4	36,6	3,6	1,35	4,0	2,03
Tecnici	289	32,4	41,9	40,1	59,9	2,4	1,35	3,1	2,15
Impiegati	255	48,7	36,8	45,4	54,6	2,6	1,50	3,4	2,43
Prof. vendita e servizi	1.822	67,8	43,3	77,7	22,3	3,5	1,17	4,1	1,55
Operai specializzati	1.297	38,4	26,1	41,3	58,7	3,0	1,38	3,6	2,15
Conduttori impianti	635	42,2	49,0	37,5	62,5	2,8	1,63	3,6	2,45
Non qualificati	5.185	66,5	38,6	68,2	31,8	4,0	1,36	4,1	2,10

(a) valori medi su totale assunti

(b) valori medi su totale occupati a fine intervallo (ultimo trimestre terzo anno)

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

La tab. 39 consente di fare un confronto rispetto ai percorsi dei lavoratori assunti a termine nel 1997, prima che fossero operanti le innovazioni introdotte con la legge Treu. A differenza delle tabelle precedenti, questa si riferisce alla totalità degli assunti nel 1997 e nel 2000, senza selezionare solo chi ha avuto una interruzione di lavoro nei tre anni precedenti.

Malgrado le innovazioni normative divenute operanti in questi anni (nuovo apprendistato, lavoro interinale), se si guarda all'insieme di tutti i lavoratori, non sembra di rilevare sostanziali modificazioni nei valori degli indicatori fin qui esaminati: i lavoratori assunti (per la prima o unica volta dell'anno) con contratto a termine, sono aumentati di peso per meno di un punto percentuale (da 59,7% a 60,5%); la quota di lavoratori con un contratto a tempo indeterminato dopo tre anni è rimasta stabile al 72%, il numero medio di giorni lavorati nei tre anni successivi all'assunzione è rimasto costante a un valore pari ai due terzi di quelli potenziali e il numero medio di rapporti è sempre di 2,5-2,6.

Questa apparente invarianza nel tempo è, in effetti, il risultato di compensazioni avvenute fra diversi gruppi di lavoratori.

Tab. 39 - Lavoratori assunti con un contratto a termine nel 1997 e nel 2000, secondo il percorso lavorativo nei successivi tre anni. Veneto, 33 Cpi

	condizione iniziale		condizione dopo tre anni			percorso triennale				
	Totale assunti	% tipo rapporto inizio	% occupati ultimi 3 m.	% a tempo determ.	% a tempo indet.	(a) N. rapporti/lavoratore	N. anni esperienza effettiva	(b) N. rapporti/lavoratore	N. anni esperienza effettiva	
Assunti nel 1997 (primo o unico rapporto dell'anno)										
Tutti i contratti	212.876	59,7	64,4	27,9	72,1	2,5	2,0	2,5	2,6	
di cui a termine:										
Totale										
Totale	126.986	59,7	59,0	43,5	56,5	2,9	1,78	3,0	2,37	
Giovani	87.356	68,3	62,5	43,7	56,2	2,6	1,85	2,7	2,41	
Adulti	32.598	44,9	54,2	38,2	61,7	3,4	1,71	3,5	2,33	
Anziani	7.032	56,3	36,8	73,7	25,9	3,5	1,24	4,2	1,86	
Femmine										
Totale	58.623	64,8	57,9	45,5	54,5	3,2	1,73	3,2	2,33	
Giovani	37.975	70,0	62,6	43,8	56,1	2,8	1,85	2,9	2,42	
Adulti	17.539	55,6	52,0	45,2	54,7	3,8	1,58	4,0	2,17	
Anziani	3.109	66,2	33,7	84,6	15,4	3,8	1,09	4,2	1,62	
Maschi										
Totale	68.363	55,9	59,8	41,8	58,1	2,6	1,83	2,8	2,41	
Giovani	49.381	67,1	62,4	43,7	56,3	2,5	1,86	2,6	2,40	
Adulti	15.059	36,7	56,8	30,8	69,1	2,9	1,87	3,1	2,49	
Anziani	3.923	50,3	39,2	66,3	33,0	3,3	1,36	4,3	2,03	
Assunti nel 2000 (primo o unico rapporto dell'anno)										
Tutti i contratti	266.058	60,5	62,0	27,6	72,3	2,6	1,99	2,6	2,59	
di cui a termine:										
Totale										
Totale	160.868	60,5	57,1	41,9	58,0	3,0	1,77	3,1	2,42	
Giovani	103.280	69,7	59,9	43,7	56,2	2,8	1,83	2,9	2,45	
Adulti	47.977	47,6	55,0	34,7	65,1	3,3	1,73	3,6	2,40	
Anziani	9.610	55,9	38,3	63,4	36,6	3,6	1,35	4,0	2,03	
Femmine										
Totale	73.981	65,0	57,9	44,0	55,8	3,1	1,76	3,2	2,39	
Giovani	45.107	72,4	62,0	43,9	56,1	2,8	1,88	2,9	2,49	
Adulti	24.311	54,3	53,8	40,8	58,9	3,4	1,64	3,7	2,27	
Anziani	4.562	66,8	39,9	69,9	30,1	4,1	1,27	4,1	1,79	
Maschi										
Totale	86.887	57,1	56,5	40,0	59,8	2,9	1,77	3,1	2,45	
Giovani	58.173	67,8	58,3	43,6	56,3	2,7	1,78	2,9	2,42	
Adulti	23.666	42,3	56,3	28,6	71,1	3,2	1,82	3,5	2,53	
Anziani	5.048	48,7	36,9	57,0	43,0	3,1	1,43	3,8	2,25	

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Quelli che hanno sperimentato un peggioramento rispetto al passato sono stati i lavoratori adulti, per i quali c'è stato un aumento degli assunti a termine (dal 44,9% al 47,6%), che ha colpito soprattutto fra i maschi (da 36,7% a 42,3%), ma con un contemporaneo leggero aumento del tasso di stabilizzazione nel tempo.

Per gli anziani, invece, si sono verificati tutti cambiamenti positivi: la quota di assunti con contratto non standard è leggermente diminuita (da 56,3% a 55,9%) e il corrispondente tasso di stabilizzazione dopo tre anni è salito dal 25,9% al 36,6%. Per le donne anziane assunte a termine la probabilità di rimanervi intrappolata per tutti i tre anni successivi è scesa dall'84,6% al 69,9% e il tasso di stabilizzazione è raddoppiato (da 15,4% a 30,1%); contemporaneamente i giorni di esperienza effettiva sono aumentati, passando da 1,09 a 1,27.

In conclusione, sembra di poter dire che, nel contesto della congiuntura economica degli ultimi anni, l'aumento di flessibilità in entrata non ha ridotto le opportunità di accesso al lavoro stabile per gli anziani ed ha ridotto le situazioni di maggior esposizione a possibili effetti di eventi congiunturali negativi che si dovessero manifestare in futuro nel sistema economico.

11. I flussi in uscita dal lavoro dipendente privato

Si è visto che una quota dell'ordine del 20% dei lavoratori non è più presente in archivio negli anni successivi all'ultima cessazione di rapporto di lavoro registrata. Per gli anziani questa quota sale quasi al 30%⁴⁶.

Contrariamente alle attese, la quota più alta di dispersioni non riguarda gli stranieri, ma i lavoratori italiani.

Tab. 40 - Percentuale di lavoratori con ultimo rapporto di lavoro cessato nel 1997 e nel 2000⁴⁷ e non più presenti negli archivi dei Cpi negli anni successivi sul totale cessati nel 1997. Veneto, 33 Cpi

	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
Italiani	17,8	23,6	28,7	20,2
Stranieri	19,4	18,7	19,3	19,1
Totale 1997 (1)	17,9	22,9	28,5	20,1
Italiani	20,5	25,0	26,0	22,5
Stranieri	20,3	29,6	58,6	24,9
Totale 2000 (2)	21,6	27,5	35,6	24,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Per i lavoratori usciti temporaneamente e per quelli usciti definitivamente dagli archivi del lavoro dipendente, questo fatto non significa che essi siano necessariamente emigrati in altra regione o passati all'inattività, ma semplicemente che non sono più occupati come dipendenti nel settore privato. La fonte utilizzata non consente di sapere quale sia la destinazione del flusso in uscita: se si tratti della transizione verso un'altra forma di lavoro regolare (in proprio o di tipo parasubordinato) o irregolare, o dell'entrata nella disoccupazione, o dell'uscita definitiva dal mercato del lavoro⁴⁸.

46. Per la misura del tasso di dispersione, misurato sullo stock dei lavoratori presenti ad un determinata data, vedi appendice B.

47. Si ricorda che la quota relativa al 1997 comprende anche i rientri oltre i 6 anni (dal 2004 in poi). La quota di non rientri del 2000 è superiore perché comprende anche i rientri entro 3-6 anni, non ancora noti.

48. Secondo una indagine effettuata a livello nazionale sugli estratti conto dell'Inps, a livello nazionale, delle persone over 50 che si separano un terzo va in pensione, un terzo torna nel lavoro dipendente e il restante fruisce in larga maggioranza (20%) di benefici di mobilità, disoccupazione e Cassa integrazione guadagni (Leombruni, 2003). In una regione, come il Veneto, con tassi di disoccupazione pari a un terzo di quelli italiani si presume che la quota di anziani che fruisce verso quest'ultima condizione sia notevolmente inferiore.

Tab. 41 - Matrice di transizione a distanza di un anno fra diverse condizioni lavorative e non lavorative, per la popolazione in complesso e per gli anziani secondo il sesso. Veneto, valori medi su 20 intervalli (da gennaio 1997/1998 a ottobre 2001/2002)

Condizione iniziale quinquennio 1997-2001	Condizione un anno dopo							Totale
	Forze di lavoro				Non forze di lavoro			
	Occupati dipend. sett. priv.	Occupati sett. pubblico	Occupati indipend.	Disoc- cupati, inoccupati	Studenti	Pensionati	Altri	
A. Valori assoluti (migliaia di unità)								
Popolazione in complesso 15-64 anni								
Occupati dipendenti sett. privato	98,49	15,2	23,2	13,3	4,8	13,1	20,1	1.074,8
Occupati settore pubblico	14,5	284,1	3,6	1,4	0,7	4,1	2,2	311,1
Occupati indipendenti	21,5	3,4	467,9	3,9	3	8,9	12,3	521,2
Disoccupati-inoccupati	24,3	3,4	5,1	26,5	1,8	0,6	21,4	83,3
Non forze di lavoro: studenti	20	3,7	4	8,3	234,9	-	10	281,1
Non forze di lavoro: pensionati	1,3	0,8	3	0,2	-	294,5	13,1	313,1
Non forze di lavoro: altri	27,5	4,2	12,6	14,5	49,3	17,7	1.190,9	1.316,9
Totale	1.094,4	315,1	519,6	68,4	294,7	339,1	1.270,2	3.901,8
Anziani (50-64) maschi								
Occupati dipendenti sett. privato	67,5	0,5	1,4	0,5	-	10	0,9	81
Occupati settore pubblico	2,2	24	-	-	-	2,7	-	29,1
Occupati indipendenti	1,5	0,4	98,6	0,4	-	6,6	0,7	108,6
disoccupati-inoccupati	0,8	0,1	0,4	1,4	-	0,3	1,2	4,4
Non forze di lavoro: pensionati	0,8	0,3	2,5	-	-	186,4	1,2	191,4
Non forze di lavoro: altri	0,8	0	0,4	0,3	-	3,6	11,4	16,8
Totale	73,8	25,5	103,6	2,9	-	209,9	15,7	431,6
Anziani (50-64) femmine								
Occupati dipendenti sett. privato	24,4	0,7	0,4	0,1	-	1,8	1,7	29,3
Occupati settore pubblico	0,6	22,1	0,2	0	-	1,1	0,1	24,4
Occupati indipendenti	0,3	0,4	29,2	0,1	-	1,7	2,8	34,6
Disoccupati-inoccupati	0,1	-	-	1,4	-	0,2	0,6	2,5
Non forze di lavoro: pensionati	0,2	0,2	0,3	-	-	91,9	9,7	102,5
Non forze di lavoro: altri	1,4	0,4	2	1,3	-	11,5	232,2	248,9
Totale	27,2	23,9	32,3	3,1	-	108,4	247,3	442,5
B. Percentuali di riga								
Popolazione in complesso 15-64 anni								
Occupati dipendenti sett. privato	91,6	1,4	2,2	1,2	0,4	1,2	1,9	100,0
Occupati settore pubblico	4,7	91,3	1,2	0,5	0,3	1,3	0,7	100,0
Occupati indipendenti	4,1	0,7	89,8	0,8	0,6	1,7	2,4	100,0
Disoccupati-inoccupati	29,2	4,1	6,1	31,9	2,2	0,7	25,7	100,0
Non forze di lavoro: studenti	7,1	1,3	1,4	3,0	83,6	0,0	3,6	100,0
Non forze di lavoro: pensionati	0,4	0,3	1,0	0,1	0,0	94,0	4,2	100,0
Non forze di lavoro: altri	2,1	0,3	1,0	1,1	3,7	1,3	90,4	100,0
Totale	28,0	8,1	13,3	1,8	7,6	8,7	32,6	100,0
Anziani (50-64) maschi								
Occupati dipendenti sett. privato	83,3	0,7	1,8	0,7	0,0	12,4	1,2	100,0
Occupati settore pubblico	7,6	82,6	0,3	0,0	0,0	9,5	0,0	100,0
Occupati indipendenti	1,5	0,4	90,9	0,4	0,0	6,2	0,7	100,0
Disoccupati-inoccupati	18,5	2,4	9,9	33,3	0,0	7,7	28,3	100,0
Non forze di lavoro: pensionati	0,4	0,2	1,3	0,0	0,0	97,4	0,7	100,0
Non forze di lavoro: altri	5,0	0,3	2,9	2,2	0,0	21,7	67,9	100,0
Totale	17,1	5,9	24,0	0,7	0,0	48,6	3,6	100,0
Anziani (50-64) femmine								
Occupati dipendenti sett. privato	83,1	2,5	1,7	0,7	0,0	6,2	5,9	100,0
Occupati settore pubblico	2,8	90,7	1,1	0,0	0,0	4,6	0,7	100,0
Occupati indipendenti	0,9	1,3	84,3	0,6	0,0	4,9	8,1	100,0
Disoccupati-inoccupati	5,9	0,0	0,0	57,7	0,0	10,7	25,8	100,0
Non forze di lavoro: pensionati	0,3	0,2	0,4	0,0	0,0	89,6	9,5	100,0
Non forze di lavoro: altri	0,6	0,2	0,8	0,5	0,0	4,6	93,3	100,0
Totale	6,2	5,4	7,3	0,7	0,0	24,5	55,9	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati RtfI

Per avere informazioni al riguardo torniamo ad utilizzare l'indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, sfruttando il disegno longitudinale del campione, in base al quale è possibile realizzare *panels* di dati riguardanti individui intervistati a distanza di un di un anno.

Nel Veneto, per superare le difficoltà di misura dovute all'esigua dimensione del campione intervistato abbiamo realizzato un panel longitudinale pluriennale, costituito da tutti gli individui intervistati per la prima volta nelle 20 rilevazioni trimestrali ($t_{1...20}$), che vanno da gennaio 1997 a ottobre 2001 e per la seconda volta un anno dopo (da gennaio 1998 a ottobre 2002)⁴⁹.

La matrice di transizione leggibile nella tab. 41 è costruita per confronto fra la condizione dichiarata da ciascun individuo alla rilevazione (t) e la condizione dichiarata dallo stesso individuo nella successiva intervista a distanza di un anno (t+4). Le quantità indicate in ciascuna cella rappresentano i valori medi dei flussi aventi origine nei 20 trimestri.

Tab. 42 - Percentuale di anziani transitati verso la pensione e altre condizioni sul totale degli usciti da un impiego alle dipendenze nel settore privato

	Occupati dipendenti sett. priv.	Occupati settore pubblico	Occupati indipendenti	Disoccupati, inoccupati	Non forze di lavoro: pensionati	Non forze di lavoro: altri
Maschi	100,0	4,1	10,6	4,1	74,2	7,0
Femmine	100,0	14,9	10,0	3,9	36,4	34,9
Totale	100,0	7,0	10,4	4,0	64,0	14,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati RtfI

Degli anziani occupati alle dipendenze nel settore privato (insieme coincidente approssimativamente con quello dei lavoratori registrati presso i Cpi), dopo un anno circa il 17% (8,4% per i lavoratori in complesso) ha abbandonato tale settore di impiego, in uguale misura per entrambi i sessi. Per gli anziani il tasso di uscita dopo un anno non è molto diverso da quello rilevato dagli archivi dei Centri per l'impiego, che è pari al 17,8% fra lo stock al primo gennaio 2002 e lo stock al primo gennaio 2003 (confronta appendice B, tab. b2).⁵⁰ Per i lavoratori in complesso la differenza è più elevata (8,4% contro 11,7%).

La permanenza sul mercato del lavoro è favorita, per i maschi, dalla possibilità di esercitare un'attività in proprio: meno del 7% cessa del tutto di lavorare dopo un anno, contro il 13,6% degli occupati alle dipendenze.

Il passaggio dal settore dipendente privato al lavoro indipendente coinvolge sulla popolazione in complesso circa 23.000 lavoratori l'anno (pari al 24% del flusso totale in uscita dal settore dipendente privato), ma gli anziani risultano essere pochissimi, con un'incidenza pari solo al 10% del flusso totale in uscita. Resta da capire se e in quale misura chi dichiara di non essere in pensione o inattivo l'anno seguente sia in effetti passato a forme di lavoro irregolare, che non riescono ad essere colte dall'indagine statistica.

Ancora meno – ma, in questo caso, in misura non diversa dalle attese - sono gli anziani che transitano verso il pubblico impiego: appena lo 0,7% del flusso totale in uscita.

Per i maschi ultracinquantenni il flusso più consistente è quello verso il pensionamento: il 12,4% (pari al 74% del flusso in uscita) passa direttamente, nell'arco di un anno, alla pensione; invece delle donne solo il 6% (36,4% del flusso in uscita) può andare in pensione, mentre una quota dello stesso ordine di grandezza passa all'inattività (probabilmente per il fatto che, a causa del minor numero di anni lavorati, non sono stati raggiunti i requisiti contributivi minimi per la pensione). La percentuale di donne anziane che passa all'inattività è ancora maggiore se la provenienza è dal lavoro indipendente (8,1%, contro il 4,9% che accede alla pensione); invece quelle provenienti dal settore pubblico vanno quasi tutte direttamente in pensione. In valore assoluto il flusso più consistente verso la pensione delle donne anziane proviene, comunque, dalle non forze di lavoro (più di 11.000 all'anno, contro le 4.600 provenienti dall'occupazione). A determinare questo risultato, oltre al minor numero di anni contributivi, concorre il maggior peso delle pensioni di reversibilità.

49. La metodologia adottata per la costruzione del panel longitudinale pluritrimestrale e per la stima dei coefficienti di riporto all'universo è illustrata in de Angelini e Giraldo (2003).

50. Nel valutare la differenza fra le due fonti, si tenga presente che il panel RtfI è costruito sui soli casi abbinati, con procedura di tipo deterministico, fra due successive rilevazioni ad intervallo annuale (il tasso medio di abbinamento medio nei 20 intervalli considerati è dell'ordine del 75%). Sono quindi esclusi a priori gli individui 'dispersi'.

Nel complesso il 60,4% degli anziani usciti dal lavoro dipendente sembrerebbe transitare nell'arco di un anno, alla pensione. Questa quota è di poco inferiore a quella stimata per il Nord-Est in complesso da Leombruni (2003), attraverso un'analisi dei flussi tra le gestioni degli estratto conto dell'Inps (77,6 per il Nord-Est) nell'intervallo 1992-1997.

12. Gli anziani disoccupati

Il rischio di transito attraverso periodi di disoccupazione per gli anziani nel Veneto è molto basso, più ancora di quello relativo alla popolazione in complesso. Solo il 4% dei lavoratori ultracinquantenni in uscita dal lavoro dipendente privato ne è coinvolto.

Il tasso di disoccupazione è inversamente proporzionale all'età: secondo i dati della rilevazione statistica ufficiale sulle forze di lavoro (Rtfl) il tasso di disoccupazione al 2003 è pari al 7,1% per i giovani (16% al di sotto dei 20 anni), scende al 2,7% per gli adulti e tocca il livello minimo del 2,0% per gli anziani (1,4% per i maschi, 3,4% per le femmine).

I disoccupati over 40 sono poco più di un quarto di quelli complessivi; gli ultracinquantenni sono appena il 7-8%. La loro consistenza nel Veneto, secondo i dati delle rilevazioni statistiche ufficiali, era mediamente di 19.000 individui nell'ultimo quinquennio, di cui circa 6.000 oltre i 50 anni (su 70.000 disoccupati complessivi). I lavoratori appartenenti a queste classi d'età sono però soggetti a una forte oscillazione nel corso dell'anno, a causa del peso delle attività stagionali: mediamente negli ultimi anni gli ultraquarantenni erano solo 14.000-15.000 nel mese di luglio (ma nel 2003, anno di stagnazione economica, sono improvvisamente tornati ed essere 19.000, come nel 1994).

Gli anziani hanno meno probabilità di essere disoccupati, ma fra quelli che si trovano in tale condizione è maggiore la frequenza di episodi di disoccupazione di lunga durata. Secondo i risultati elaborati a partire da Rtfl, i giovani nel 38% dei casi non restano disoccupati per oltre tre mesi e solo il 25% sperimenta una disoccupazione di durata superiore all'anno. Fra gli anziani i disoccupati di lunga durata sono il 45%⁵¹. Tuttavia, a causa della minore frequenza rispetto alle forze di lavoro, il tasso di disoccupazione di lunga durata degli anziani si attesta su valori dell'ordine dello 0,5% ed è pressoché nullo oltre i 60 anni.

Tab. 43 - Tasso di disoccupazione totale e di lunga durata e composizione percentuale dei disoccupati secondo la durata per classe aggregata d'età e sesso. Veneto, valori medi relativi all'ultimo quinquennio (1999-2003)

Classe d'età	Tasso di disoccupazione totale			Tasso di disoccupazione di lunga durata			% disoccupati di lunga durata		
	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
< 29 anni	7,1	5,2	9,2	1,8	1,3	2,5	25,6	24,0	26,5
30-49	2,7	1,5	4,6	1,1	0,7	1,8	39,8	44,8	37,8
50 e oltre	2,0	1,4	3,4	0,9	0,7	1,4	44,0	47,5	40,5
Totale	3,7	2,3	5,8	1,2	0,8	1,9	33,2	34,1	32,9

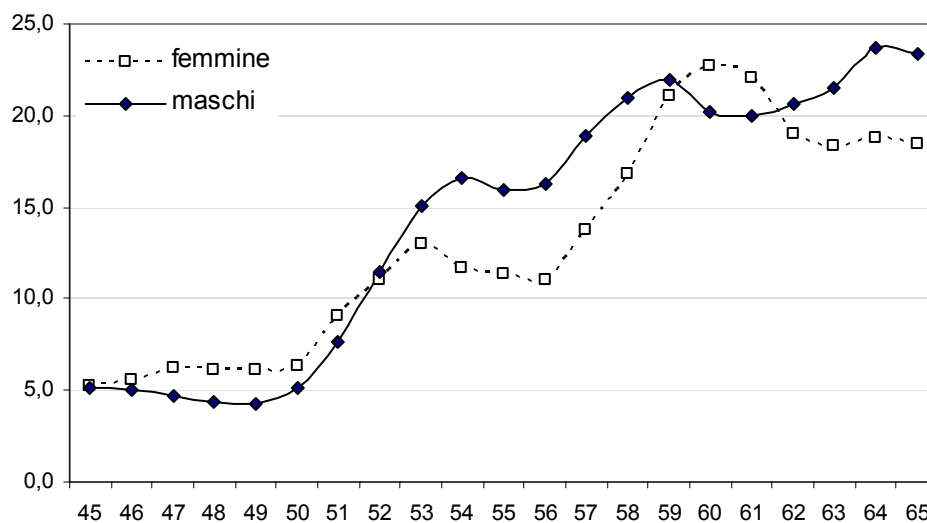
Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati Rtfl

13. L'abbandono definitivo del lavoro

Nel Veneto il 'tasso di dipendenza' dei pensionati rispetto alla popolazione occupata è fra i più bassi delle regioni italiane (59%, contro una media nazionale del 66,5%).

51. Anche secondo i dati amministrativi del Silvr la percentuale di lavoratori che ha un episodio di disoccupazione aperto ininterrottamente da oltre un anno (senza sospensioni intermedie) è inferiore al 24% in tutte le classi di età fino a 49 anni, ma sale al 29% per i cinquantenni, al 34% per i 60-64enni e al 40% oltre i 65 anni di età.

Graf. 19 - Tassi di abbandono definitivo del lavoro dipendente privato (sugli occupati almeno un giorno nel corso dell'anno), per sesso ed età compiuta nel corso dell'anno. Veneto, 33 Cpi - Valori medi 1997-1998-1999



Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

Il Consiglio Europeo di Barcellona (marzo 2002) ha stabilito che entro il 2010 occorrerebbe aumentare gradualmente di circa cinque anni l'età media effettiva di cessazione dell'attività lavorativa nell'Unione Europea.

Attraverso le informazioni contenute negli archivi dei Centri per l'impiego, adottando la metodologia precedentemente descritta per il calcolo dei tempi di rientro, è possibile stimare l'età media delle persone che si suppone abbiano abbandonato definitivamente⁵² il lavoro dipendente in aziende private del Veneto (graf. 19).

Il grafico conferma la ridotta rilevanza, riscontrata anche per l'Italia⁵³, dell'età legale di pensionamento per vecchiaia, soprattutto di quella a 65 anni per i maschi, negli anni successivi ai provvedimenti di riforma del sistema pensionistico (1997-1999).

Per quanto si è detto nel paragrafo precedente, i tassi di uscita definitiva dagli archivi amministrativi⁵⁴ sono superiori a quelli di uscita diretta verso la pensione, in quanto molti lavoratori transitano attraverso altre forme di impiego e/o periodi di inattività prima di accedere al trattamento pensionistico. Da un lato è possibile, come si è visto, che un lavoratore abbandoni l'impiego alle dipendenze senza accedere ad un trattamento pensionistico. Ciò può avvenire per cause molteplici, quali il passaggio ad un lavoro in proprio (a questa età il passaggio all'impiego pubblico avviene solo in casi eccezionali) o a forme di lavoro sommerso o, più semplicemente, ad un periodo di inattività, in attesa di maturare i diritti per l'accesso al sistema pensionistico. Dall'altro è possibile avere accesso alla pensione senza uscire dal mercato del lavoro (questa possibilità è stata ampliata in Italia dalla recente normativa sul cumulo della pensione con il reddito di lavoro).

Tuttavia l'andamento per età del tasso di uscita dal lavoro dipendente riflette in modo sorprendente il numero di anni necessari per l'accesso alla pensione di anzianità, nel nuovo regime, mostrando alcuni 'picchi', che si presentano a età tipiche, secondo il numero di anni di durata degli studi di diverso grado.

52. Il numero di anni successivi rispetto al quale è possibile rilevare il non rientro è di circa 6-7 anni per i cessati nel 1997, si riduce a 5-6 anni per i cessati nel 1998 e a 4-5 anni per i cessati nel 1999. Si ipotizza che per un lavoratore con più di 45 anni il mancato rientro al lavoro entro un intervallo temporale di tale ordine di grandezza debba essere considerato abbandono definitivo del lavoro alle dipendenze.

53. Cfr. Marano e Sestito (2004).

54. I tassi sono calcolati sul totale dei lavoratori occupati almeno un giorno nel corso dell'anno, esclusi i lavoratori 'invisibili', non computabili per singolo anno di età.

Il tasso di uscita si mantiene per i lavoratori adulti su valori dell'ordine del 5%-6% (comprensivi di una ridotta quota di rientri non computabili sui dati disponibili), iniziando a salire a partire dai 51 anni, soglia minima per il versamento di 37 anni di contributi da parte di un lavoratore che abbia iniziato a lavorare a 14 anni.

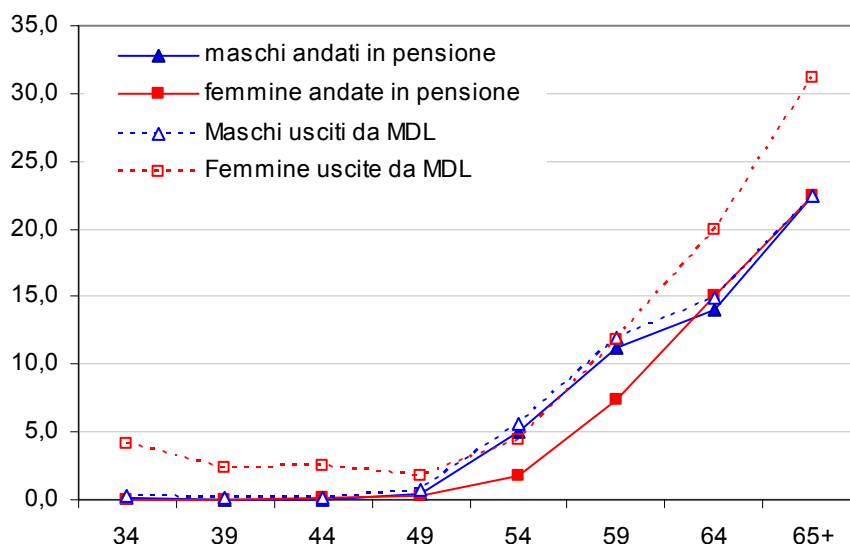
Un secondo picco viene raggiunto a 53 anni di età per gli uomini (17%) e a 54 anni per le donne (13%), corrispondenti al raggiungimento dei requisiti minimi di anzianità da parte di chi ha iniziato a lavorare a 17-18 anni, dopo il conseguimento di una qualifica. Per gli uomini un secondo picco importante (23%) viene raggiunto a 59 anni, per effetto del raggiungimento dei requisiti minimi di anzianità da parte di chi ha iniziato a lavorare a 22 anni, dopo il conseguimento di un diploma; il picco a 65 anni, età legale per il pensionamento di vecchiaia, è di poco superiore. Le donne invece, a causa del minor numero di anni lavorati, raggiungono nella maggior parte dei casi l'età legale per la pensione di vecchiaia, prima del raggiungimento di 35 anni di contributi, raggiungendo il picco più importante a 60 anni.

Gli andamenti delle due curve, maschile e femminile nel graf. 19 e, in particolare le età tipiche di raggiungimento di alcuni picchi significativi nei tassi di uscita, sono, peraltro, simili a quelli delle curve costruite da Marano e Sestito (2004) per l'Italia, sulla base di stime effettuate con metodologia e su *dataset* completamente diversi⁵⁵. I tassi di uscita nei primi anni di vecchiaia (50-60) sono però, soprattutto per i maschi, notevolmente più bassi di quelli riscontrati nel Veneto, probabilmente per il fatto che i lavoratori del Sud hanno iniziato a lavorare più tardi ed hanno avuto carriere interrotte da più lunghi periodi di inattività, con conseguente minor probabilità di accumulare anni di anzianità rispetto a quelli del Nord.

Per verificare fino a che punto lo scarto dipenda da specificità del Veneto o da differenze inerenti le fonti statistiche, abbiamo provato a stimare l'età di abbandono dell'occupazione nel Veneto a partire dal panel di dati longitudinali estratti da RtfI, già utilizzato in precedenza. I flussi di uscita dal lavoro sono stimati per confronto fra lo stato dichiarato dallo stesso individuo a distanza di un anno, con riferimento allo stesso periodo considerato nel paragrafo 11 (valori medi su 20 intervalli trimestrali).

Questa fonte consente di stimare non solo l'età generica di uscita dal mercato del lavoro, ma anche l'età di uscita diretta verso la pensione.

Graf. 20 - Tassi di uscita dall'occupazione e di uscita diretta verso la pensione su totale occupati, per classe d'età e sesso. Veneto, valori medi su 20 intervalli (da gennaio 1997/1998 a ottobre 2001/2002)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati RtfI

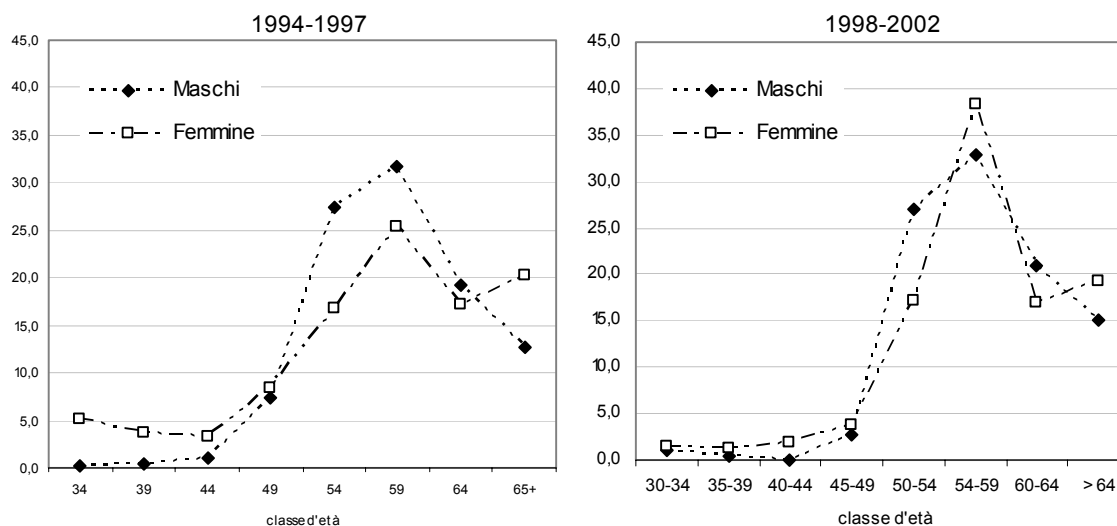
55. Cfr. Marano e Sestito (2004), figure 3 e 3b, pag. 19. La metodologia adottata è quella del cosiddetto *pseudopanel*, descritta nella nota che segue, applicata ai dati Istat, Lfs (Labour Forces Survey).

Il graf. 20 mostra il tasso di uscita scomposto nelle due componenti di uscita dall'occupazione verso le non forze di lavoro e uscita diretta verso il pensionamento degli uomini e delle donne per classe quinquennale d'età. Mentre per gli uomini le due curve coincidono, per le donne il tasso di abbandono del mercato del lavoro verso l'inattività a partire dai 50 e i 55 anni diverge da quello di uscita diretta verso la pensione e mantiene lo scarto negativo in tutti gli anni di età successivi. Queste risultanze confermano l'interpretazione precedentemente data della divergenza di comportamento in questa fascia di età fra Italia e Veneto, assumendo che la causa esplicativa dello scarto fra Nord e Sud sia la stessa di quella del diverso comportamento dei maschi rispetto alle femmine nel Veneto.

Confrontando (graf. 21) la curva di distribuzione delle uscite verso la pensione relativa al quadriennio 1994-1997 con quella relativa al quinquennio 1998-2002, appaiono evidenti i cambiamenti avvenuti in seguito ai provvedimenti di riforma varati negli anni '90.

Le uscite verso la pensione delle donne al di sotto dei 50 anni si sono ridotte drasticamente, mentre è aumentata notevolmente la quota che effettua tale transito fra i 55 e i 59 anni. Questa classe d'età rappresenta la moda non solo per le donne ma anche per gli uomini, benché per l'età di accesso alla pensione di vecchiaia sia diversa tra i due sessi.

Graf. 21 - Distribuzione delle uscite dall'occupazione verso la pensione per classe d'età e sesso. Veneto, valori medi 1994-1997 e 1998-2002



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati RtfI

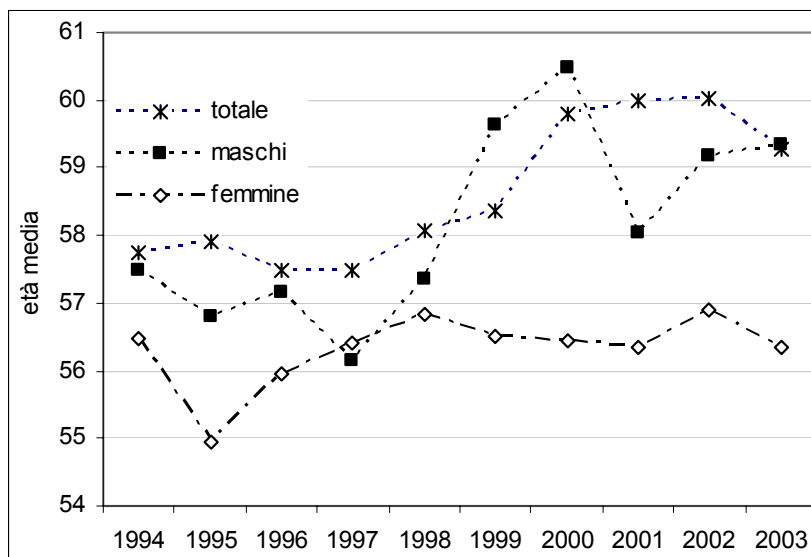
L'età media di uscita diretta verso la pensione per l'insieme di tutti i lavoratori sale dai 57,9 anni (58,4 per i maschi, 56,6 per le femmine) del 1994 ai 59,6 anni del 2003 (60,0 per i maschi, 58,1 per le femmine), con un aumento di 1,7 punti percentuali.

A risultati simili si perviene applicando la metodologia adottata dalla Commissione Europea (2003) – con una variante della quale sono stati stimati i tassi di uscita per età riportati da Sestito e Mariani – che utilizza un approccio alternativo a quello longitudinale⁵⁶. Per effetto dell'età più precoce di inizio dell'attività lavorativa nel Veneto, l'età media di uscita dall'occupazione da noi stimata per il Veneto, applicando tale metodo, (graf. 22) risulta leggermente più bassa di quella italiana – che a sua volta è più bassa di mezzo punto di quella europea – sia nel 1994 (57,8 contro 58,5), sia nel 2003 (59,3 contro 59,8).

56. Il metodo, cosiddetto dello *pseudopanel*, consiste nel confrontare, in anni di calendario contigui, le popolazioni di occupati (o di attivi) per ciascun anno di età, proiettando le probabilità condizionate di uscita per le diverse classi di età. Per una descrizione del metodo si rimanda a Commissione Europea 2003b. Una variante dello stesso metodo è stata applicata in Italia dal Ministero del Lavoro (2003a,b) nelle ultime due edizioni del Rapporto di Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro, stimando direttamente i flussi di abbandono del mercato del lavoro, anziché le probabilità di uscita. Questo secondo metodo dà negli anni recenti un'età media più bassa di un punto, con una crescita nel tempo meno accentuata.

Per i maschi lo spostamento in avanti dell'età avviene più velocemente che in Italia dal 1997 al 2000, arrestandosi però negli anni successivi. Per le femmine invece l'età media sembrerebbe essere rimasta la stessa dal 1997 ad oggi.

Graf. 22 - Età media di uscita dall'occupazione nel Veneto (stimata con il metodo dell'Unione Europea)



Fonte: elab. Veneto Lavoro su microdati RtfI

Su quest'ultimo risultato è necessario fare alcune precisazioni.

La stabilità dell'età media di ritiro dal lavoro delle donne in questi ultimi anni non va interpretata necessariamente come un segnale negativo e non è contraddittoria rispetto all'andamento assai positivo del tasso di attività femminile oltre i 50 anni, evidenziato nel primo paragrafo. In effetti, come si dimostra in Ministero del Lavoro (2003a), l'età media di uscita dal mercato del lavoro non dipende solo dal tasso di attività, ma anche dalla distribuzione degli attivi in prossimità del pensionamento: se il tasso di occupazione si innalza rapidamente per le età prossime ai 50 anni (come è avvenuto in questi anni per le donne), l'età media di ritiro potrebbe addirittura abbassarsi, non perché si è ridotta la propensione dei lavoratori che hanno da poco superato i 50 anni a rimanere nel mercato del lavoro, ma semplicemente per il fatto che essi hanno un peso maggiore di prima sullo stock complessivo degli anziani.

14. Conclusioni

In conclusione dai risultati di questa ricerca sembrerebbe emergere per i lavoratori anziani del Veneto una collocazione nel mercato del lavoro meno precaria di quella nota per il contesto italiano nel suo complesso, con sacche di marginalità di dimensioni ridotte e potenzialità non valorizzate, in un contesto di radicale mutamento dell'atteggiamento nei confronti del lavoro.

Sotto il profilo qualitativo il mercato del lavoro continua a presentare nel Veneto una forte differenziazione fra giovani, adulti e anziani rispetto al settore di attività, alla qualifica, ai caratteri del rapporto di lavoro.

Gli anziani costituiscono il segmento del mercato del lavoro dove appare più evidente l'impronta del passato, riflettendo la struttura e l'organizzazione del lavoro che c'era nel Veneto quando esso era ancora un regione in "ritardo storico" rispetto al Nord-Ovest.

Nello stesso tempo, a causa del maggior tasso di permanenza al lavoro in età avanzata di chi ha livello di istruzione e redditi più elevati e della maggior esperienza accumulata, soprattutto nelle aree distrettuali di sapere diffuso, molti lavoratori anziani sono in possesso di abilità più competitive di quelle dei giovani appena usciti dal sistema scolastico. All'interno della classe degli anziani esiste, perciò, una polarizzazione, molto più evidente rispetto a quella che si riscontra per gli adulti, in sottogruppi che si collocano agli estremi opposti della scala gerarchica rispetto al livello professionale. A differenza di ciò che accade in molti altri contesti europei ed italiani, nella nostra regione il carico di lavoro non sembrerebbe diminuire negli anni precedenti l'uscita dal mercato del lavoro. Dalle elaborazioni effettuate sui dati del Centri per l'impiego emerge che, se si prescinde dalla situazione nell'anno di abbandono definitivo del lavoro alle dipendenze (in cui ovviamente i giorni mediamente lavorati sono di meno, in quanto l'ultimo rapporto di lavoro è troncato prima della fine dell'anno), quello degli anziani è il gruppo che lavora più ore nel corso dell'anno. Un freno all'aumento dei tassi di occupazione oltre i 50 anni è dato dalla scarsa diffusione di lavori con impegno lavorativo ridotto, che in altri paesi accompagnano il passaggio dalla maturità lavorativa all'abbandono definitivo del lavoro. Nel Veneto la quota a part-time delle donne anziane non è maggiore di quella delle adulte; fra i maschi il part-time assume importanza solo oltre i 65 anni. Se per un verso gli anziani sono la categoria meno mobile, per altro verso il gruppo ristretto degli anziani mobili presenta storie lavorative frastagliate tanto e più quelle dei giovani. Tuttavia i tempi intercorrenti fra l'uscita dal lavoro dipendente e la pensione sono ridotti rispetto a quelli emergenti da altre ricerche applicate al contesto nazionale e i tassi di disoccupazione sono più bassi di quelli di tutte le altre classi di età. La soglia di età discriminante fra caratteri del lavoro degli adulti e caratteri del lavoro degli anziani varia con il sesso: le donne presentano comportamenti assimilabili a quelli tipici degli anziani dieci anni e più prima degli uomini. Nel decennio scorso gli anziani erano diventati sempre più, sotto il profilo quantitativo oltre che sotto quello qualitativo, un gruppo marginale del mercato del lavoro veneto; ma nell'ultimo quinquennio sono gli anziani che hanno trainato la dinamica occupazionale. A questo risultato hanno contribuito sia la diffusione di nuovi modelli culturali di partecipazione al lavoro delle donne in età adulta, sia l'interazione fra trend demografico, età media di primo ingresso al lavoro e regole di accesso alla pensione. La permanenza sul mercato del lavoro è inoltre favorita dalla crescente individualizzazione dei modelli di partecipazione al lavoro. L'uscita precoce dal lavoro di molti lavoratori ancora abili continua a costituire, tuttavia, uno spreco di risorse, da cui trae vantaggio l'economia sommersa, che è in grado di sfruttare, attraverso forme di lavoro irregolare, questa riserva di forze di lavoro disponibili a particolari condizioni. Al di là degli strumenti di sussidio passivo all'offerta, sarebbero utili interventi mirati a suscitare una domanda di lavoro che tenga conto delle potenzialità e delle esigenze specifiche di questa classe di età. Parafrasando una frase di Accornero (2002) – riferita, nel contesto da cui è tratta, agli interventi a sostegno della partecipazione attiva delle donne al lavoro –, potremmo dire “Non si tratta solo di trattenere al lavoro più anziani e di trovare presto un lavoro a chi ha perso l'impiego. Si tratta di portare il lavoro agli anziani”.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (2003), “Flessibilità e stabilità del lavoro”, in *Economia e Società regionale*, 1/2, Franco Angeli, Milano.
- Anastasia B. (2001), “La mobilità crescente nei mercati del lavoro di piena occupazione”, in Trivellato U. (a cura di), *Servizi per l'impiego e ricerche su lavoro*, Quaderni di Economia del Lavoro/72, Franco Angeli, Milano.
- Baretta P., Leombruni R., Trivellato U., Rosati S. (2004), “Worker mobility from social security registers and household surveys: a comparative assessment and updates analyses”, Final workshop del progetto di ricerca Miur, *Dynamics and inertia in the Italian labour market*, Venezia, S. Servolo, 15-17 aprile.
- Boldrin A., de Angelini A. (2002), “Dopo l'apprendistato. I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori”, *I Tartufi*, 10, Maggio.

- Censis (2001), *La vitalità dei nuovi anziani. Adattarsi all'età che avanza*, Roma, ottobre.
- Commissione Europea (2003a), *Rapporto congiunto della Commissione e del Consiglio in materia di pensioni adeguate e sostenibili*, Bruxelles.
- Commissione Europea (2003b), *Employment in Europe*, settembre.
- Consiglio Regionale del Veneto (2004), *La risorsa popolazione nel Veneto: dal passato al futuro*, Seminario di studio, Venezia, 19 novembre.
- Contini B. (a cura di) (2002), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Contini B., Trivellato U. (a cura di) (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- de Angelini A., Giraldo A. (2002), "Mobilità e percorsi di stabilizzazione nel mercato del lavoro veneto. Confronto fra evidenze statistiche e evidenze amministrative", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2002*, Franco Angeli, Milano.
- de Angelini A. (2003a), "Mutamenti della famiglia e del lavoro femminile", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Rapporto 2003*, Franco Angeli, Milano.
- de Angelini A. (2003b), "Gli esiti lavorativi degli apprendisti in Veneto: un confronto tra prima e dopo la legge 196/97", in Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Franco Angeli, Milano.
- de Angelini A., Giraldo A. (2003), "La mobilità dei lavoratori nel Veneto. Confronto fra misure su dati Rtl e su dati Netlabor", Progetto di ricerca finanziata dal Miur, *Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano ed effetti sulle politiche, Working Paper*, 61, Università degli studi di Padova.
- de Angelini A. (2004 a), "La mobilità dei lavoratori nel Veneto dal 1993 ad oggi. Compatibilità fra le misure effettuate su dati Rtl e le misure effettuate su dati Netlabor", *I Tartufi*, 17, novembre.
- de Angelini A. (2004 b), *Dai rapporti temporanei all'occupazione stabile: un percorso sempre più incerto?*, ottobre, in www.venetolavoro.it.
- de Angelini A. (2005), "Mobilità e percorsi di ingresso nel lavoro dei giovani", in Contini e Trivellato (a cura di).
- de Angelini A. (2005), "Gli occupati anziani: segmento marginale del mercato del lavoro o risorsa?", in Veneto Lavoro, *Il mercato del Lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2005*, Franco Angeli, Milano.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2004), *Un trampolino verso un impiego stabile*, La voce.info, 30 marzo.
- Istat (1999), *Rapporto annuale 1999*, Roma.
- Istat (2004a), *La nuova rilevazione delle forze di lavoro. Contenuti, metodologia, organizzazione*, Roma, 3 giugno, in www.istat.it.
- Istat (2004b), *La ricostruzione delle serie storiche dei principali indicatori del mercato del lavoro. Ottobre 1992-ottobre 2003*, Roma, 29 settembre, in www.istat.it.
- Leombruni R. (2003), "Percorsi verso la pensione. Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia", XVIII *Convegno di economia del lavoro dell'Aiel*, Messina, 25-26 settembre.
- Leombruni R., Quaranta R. (2002), "Mobilità dei lavoratori in Italia, 1985-1996: andamento ciclico e cambiamenti strutturali", in Contini B. (a cura di).
- Leombruni R., Quaranta R. (2005) "La mobilità dei lavoratori in Italia. Nuove evidenze dal Work Histories Italian Panel", in Contini B. e Trivellato U. (a cura di).
- Marano A., Sestito P. (2004), *Older workers pensioners: the challenge of ageing on the italian public pension system and labour market*, Cerp (Center for Research on Pension and Welfare Policies), working paper, 32.
- Maurizio D. (2005), "La costruzione della base dati statistica "Giove" a partire dagli archivi Netlabor", *I Tartufi*, 21, in corso di pubblicazione.
- Ministero del lavoro e del Welfare (2003a,b), *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro 2003-1, 2003-2*, Roma.
- Naegele G., Barholdt C., de Vroom B., Anderson R., Kramer K. (2003), *A new organisation of time over working life*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Appendice A

Misure di occupazione per classe d'età e sesso a partire da dati di fonte statistica e da dati di fonte amministrativa

Il sistema informativo Netlabor contiene solo dati di flusso. Non è possibile calcolare a partire da questa fonte lo stock dei lavoratori occupati ad una certa data, in quanto mancano informazioni sui lavoratori assunti prima dell'informatizzazione dei Centri per l'impiego, per i quali non è avvenuta alcuna movimentazione in epoca recente.

In questo rapporto abbiamo fatto delle valutazioni, stimando i lavoratori 'invisibili' agli archivi Netlabor a partire da dati rilevati dal Censimento dell'industria e del commercio.

Tab. a1 - Distribuzione dei lavoratori del Veneto per sesso, classe d'età e tipologia di contratto alla data del censimento (ottobre 2001). Valori stimati

	Apprendista	Cfl	Tempo determinato	Interinale	Tempo indeterminato (stima)	Totale (stima)
A. Numero occupati						
Totale						
Giovani	67.145	16.595	27.574	4.411	277.942	393.666
Adulti	150	1.515	28.312	2.695	576.358	609.030
Anziani	34	39	4.816	150	103.696	108.734
Totale	67.345	18.149	60.702	7.256	958.329	1.111.781
Femmine						
Giovani	32.076	6.504	12.927	1.857	123.686	177.051
Adulti	31	571	14.976	826	216.942	233.346
Anziani		10	2.364	51	25.219	27.644
Totale	32.108	7.085	30.267	2.733	365.920	438.113
Maschi						
Giovani	35.068	10.090	14.647	2.554	156.679	219.039
Adulti	118	944	13.336	1.869	360.350	376.619
Anziani	34	29	2.452	99	77.392	80.006
Totale	35.238	11.064	30.435	4.523	594.682	675.941
B. Composizione percentuale						
Totale						
Giovani	17,1	4,2	7,0	1,1	70,6	100,0
Adulti	0,0	0,2	4,6	0,4	94,6	100,0
Anziani	0,0	0,0	4,4	0,1	95,4	100,0
Totale	6,1	1,6	5,5	0,7	86,2	100,0
Femmine						
Giovani	18,1	3,7	7,3	1,0	69,9	100,0
Adulti	0,0	0,2	6,4	0,4	93,0	100,0
Anziani	0,0	0,0	8,6	0,2	91,2	100,0
Totale	7,3	1,6	6,9	0,6	83,5	100,0
Maschi						
Giovani	16,0	4,6	6,7	1,2	71,5	100,0
Adulti	0,0	0,3	3,5	0,5	95,7	100,0
Anziani	0,0	0,0	3,1	0,1	96,7	100,0
Totale	5,2	1,6	4,5	0,7	88,0	100,0

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005 e dati Censimento industria e commercio 2001

Confrontando lo stock calcolato al 20 ottobre 2001 con quello rilevato dal Censimento dell'industria e del commercio alla stessa data si vede che la differenza (lavoratori dipendenti più interinali), per i settori confrontabili fra le due fonti⁵⁷, è di 270.000 unità, pari al 30% dello stock rilevato dal Censimento. Quasi tutta la differenza è dovuta al lavoro alle dipendenze; per gli interinali lo scarto percentuale è pari a meno dell'8%.

Nella stima tutta la differenza rispetto ai dati del Censimento è stata attribuita a lavoratori di cittadinanza italiana, assumendo – come è logico – l'ipotesi che si tratti in tutti i casi di rapporti a tempo indeterminato ancora aperti.

Si assume inoltre che la distribuzione complessiva per classe di età di questi ultimi sia uguale a quella misurata su Rtf, nella rilevazione di ottobre 2001. In ciascuna riga la differenza fra totale stimato e somma del totale dei rapporti a termine, rilevati attraverso Netlabor, viene attribuita interamente ai rapporti a tempo indeterminato.

Nella tab. a1 sono leggibili i risultati della stima degli occupati alla data del Censimento, disaggregati per sesso, classe di età e tipo di contratto.

**Tab. a2 - Occupati nel Veneto all'inizio dell'anno per classe d'età e sesso.
Stima dal 1997 al 2003**

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
A. Valori assoluti							
Totale							
Giovani	413.594	415.001	422.984	414.094	403.109	391.528	364.346
Adulti	474.792	512.957	542.777	577.711	613.164	643.695	666.344
Anziani	67.413	77.453	88.397	99.802	111.538	116.447	130.188
Totale	956.745	1.006.184	1.054.824	1.092.124	1.128.237	1.152.068	1.161.219
Di cui: italiani	917.982	959.578	1.001.791	1.022.025	1.041.179	1.051.715	1.042.314
Femmine							
Giovani	189.460	190.175	193.998	187.481	180.900	180.945	164.798
Adulti	162.738	179.483	194.681	215.388	236.594	245.879	260.244
Anziani	16.124	17.989	21.491	24.137	28.911	32.050	35.590
Totale	368.555	387.834	410.314	427.121	446.529	458.969	460.705
Maschi							
Giovani	226.791	227.623	231.917	229.316	224.632	213.437	201.838
Adulti	311.128	332.824	347.765	362.632	377.504	398.580	407.592
Anziani	50.847	58.839	66.147	74.676	81.541	83.314	93.319
Totale	589.479	619.873	646.352	667.026	683.981	695.632	703.016
B. Numeri indice (1997=100)							
Totale							
Giovani	100,0	100,3	102,3	100,1	97,5	94,7	88,1
Adulti	100,0	108,0	114,3	121,7	129,1	135,6	140,3
Anziani	100,0	114,9	131,1	148,0	165,5	172,7	193,1
Totale	100,0	105,2	110,3	114,1	117,9	120,4	121,4
Di cui: italiani	100,0	104,5	109,1	111,3	113,4	114,6	113,5
Femmine							
Giovani	100,0	100,4	102,4	99,0	95,5	95,5	87,0
Adulti	100,0	110,3	119,6	132,4	145,4	151,1	159,9
Anziani	100,0	111,6	133,3	149,7	179,3	198,8	220,7
Totale	100,0	105,2	111,3	115,9	121,2	124,5	125,0
Maschi							
Giovani	100,0	100,4	102,3	101,1	99,0	94,1	89,0
Adulti	100,0	107,0	111,8	116,6	121,3	128,1	131,0
Anziani	100,0	115,7	130,1	146,9	160,4	163,9	183,5
Totale	100,0	105,2	109,6	113,2	116,0	118,0	119,3

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005 e dati Censimento industria e commercio 2001

57. Dal computo sono stati esclusi l'agricoltura, che non costituisce oggetto di rilevazione da parte del Censimento dell'industria e del commercio, e il settore pubblico allargato (pubblica amministrazione, scuola e sanità), i cui addetti vengono rilevati con copertura diversa dalle due fonti. La delimitazione netta del campo di osservazione su entrambe le fonti mette al riparo da possibili errori di confronto fra Netlabor e Censimento e facilita il confronto con gli occupati rilevati dalla Rtf. Gli occupati esclusi rappresentano meno del 10% dello stock misurabile a partire da Netlabor e appena l'1,8% di quello rilevato dal Censimento.

Ammettendo l'ipotesi che gli occupati in più rilevati dal Censimento siano tutti lavoratori a tempo indeterminato, che hanno iniziato l'attuale rapporto di lavoro prima dell'informatizzazione dei Centri per l'impiego, questi lavoratori devono essere aggiunti allo stock osservabile in base a soli dati amministrativi anche in tutti gli anni sia precedenti sia successivi.

Essendo nota (dalla stima precedente) la distribuzione per singolo anno d'età, è stata ricalcolata la classe di appartenenza al primo gennaio per tutti gli anni dal 1997 al 2003.

Per i giovani la differenza percentuale fra occupati stimati e stock amministrativo è decrescente nel tempo (dal 18% del 1997 al 9% del 2001 e al 4% della proiezione al 2003), in quanto con il passare degli anni aumenta la quota di giovani che ha fatto il primo ingresso al lavoro quando gli archivi erano già informatizzati.

Per gli anziani intervengono due fenomeni: per un verso il gruppo degli 'invisibili' è minore negli anni passati per il fatto che ogni lavoratore occupato permanentemente che effettua per la prima volta un movimento in uscita dall'occupazione entra, se occupato, a far parte dello stock 'visibile' di tutti gli anni precedenti e seguenti; per altro verso ad ogni anno che passa il gruppo degli ultra cinquantenni si alimenta dal basso di nuovi lavoratori 'invisibili' che prima avevano meno di 50 anni e facevano ancora parte del gruppo degli adulti.

Perciò la quota di ultracinquantenni 'invisibili' è minore nel passato che negli anni recenti (dal 14% del 1997 al 28% del 2001). Per gli adulti, invece, la quota di 'invisibili' è sempre molto elevata, pur diminuendo leggermente con il passare degli anni (da 39% a 33%).

In base a queste stime, l'occupazione dipendente extragricola nel settore privato dell'economia sarebbe aumentata mediamente fra il 1997 e il 2003 di circa 34.000 unità all'anno (21.000 contando solo i lavoratori italiani), contro le 24.000 unità all'anno misurate attraverso Rtlfl (che osserva in modo esaustivo solo la componente italiana). La sovrastima della crescita rispetto alla fonte statistica è imputabile, in parte, ai ritardi e alle dimenticanze definitive di imputazione di rapporti di lavoro cessati⁵⁸.

Appendice B

I lavoratori usciti definitivamente dagli archivi

Le elaborazioni effettuate sulle storie dei lavoratori (paragrafi 9, 10, 13) evidenziano un elevatissimo tasso di dispersione dagli archivi dei lavoratori negli anni successivi alla cessazione di un rapporto di lavoro. Su 450.000 lavoratori con sede nei 33 Cpi selezionati, occupati per almeno un giorno nel triennio 1997-1999, quasi 125.000 sono 'spariti' dagli archivi in tutti gli anni successivi (di cui 42.000 con ultima cessazione nel 1997, 52.000 nel 1998 e 54.000 nel 1999).

Tab. b1 - Frequenze dei tempi di rientro nell'occupazione dipendente del settore privato sul totale dei lavoratori che hanno avuto almeno una separazione negli anni 1997, 1998 e 1999. Veneto, 33 Cpi

	Giovani	Adulti	Anziani	Totale
Rientro immediato	27.337	17.258	1.436	46.031
entro 3 mesi	84.707	40.092	4.308	129.107
da 4 a 12 mesi	50.353	23.680	4.886	78.919
da 1 a 3 anni	35.591	13.430	1.716	50.737
oltre 3 anni	15.243	7.078	784	23.105
non rientra	65.490	45.876	12.757	124.123
Totale lavoratori separati	278.721	147.414	25.887	452.022

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

58. Per avere una stima più accurata dello stock amministrativo, abbiamo provato a restringere il campo di osservazione ai soli 24 Centri per l'impiego, per i quali le operazioni di inserimento dei dati risultano completate al 31 dicembre 2003. Il saldo percentuale fra il 1997 e il 2003 risulta leggermente inferiore: per gli italiani +17,9%, contro un saldo pari a +15% di Rtlfl.

Per effetto dell'elevato tasso di dispersione (oltre 50.000 lavoratori all'anno nei 33 Cpi selezionati), il tasso di uscita dallo stock dei lavoratori⁵⁹ ad un anno di distanza è uguale al 14% e cresce nel tempo fino a rappresentare il 35% dopo cinque anni. Per gli anziani solo il 32% dei lavoratori occupati al primo gennaio 2000 fa parte ancora dello stock il primo gennaio di tre anni dopo (2003). Peraltro risulta elevato, non solo per i giovani e non solo per gli stranieri, anche il tasso di entrata: in particolare il 52% dei lavoratori anziani facenti parte dello stock al primo gennaio 2003 non risultava occupato nel Veneto il primo gennaio di cinque anni prima.

Tab. b2 - Tasso di uscita e di entrata degli occupati al primo gennaio 2003, rispetto agli occupati 1, 2, 3, 4, 5 anni prima

	Intervallo fra data stock iniziale e data stock finale				
	1998-2003 5 anni	1999-2003 4 anni	2000-2003 3 anni	2001-2003 2 anni	2002-2003 1 anno
% usciti su stock inizio					
Giovani	19,4	29,5	26,1	21,7	14,8
Adulti	30,3	26,6	22,2	18,0	12,0
Anziani	68,2	57,0	37,1	35,2	17,8
Totale	35,0	30,7	26,2	21,2	13,8
% entrati su stock fine					
Giovani	49,7	44,7	39,0	30,8	21,5
Adulti	42,6	36,5	30,1	22,5	14,7
Anziani	51,9	41,9	31,5	20,9	12,3
Totale	46,6	40,7	34,2	25,9	17,2

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

I lavoratori con più elevato tasso di uscita e di entrata dopo un anno sono quelli che hanno un contratto di lavoro non permanente. Nella graduatoria il primo posto spetta al contratto interinale (48,2% per il totale dei lavoratori, 52,2% per gli anziani), seguito dal tempo determinato tradizionale (rispettivamente 35% e 36%). All'estremo opposto, il contratto di formazione lavoro e il contratto di apprendistato sono quelli che determinano, per i giovani, il tasso di uscita più basso (rispettivamente 18,9% e 17,3%), dopo quello dei contratti a tempo indeterminato.

Tab. b3 - Tasso di uscita dopo un anno e tasso di nuovo ingresso fra lo stock di occupati al primo gennaio 2002 e lo stock di occupati al primo gennaio 2003

	Tasso di uscita dopo un anno				Tasso di entrata rispetto a un anno prima			
	Totale	Giovani	Adulti	Anziani	Totale	Giovani	Adulti	Anziani
Apprendista	17,2	17,3	11,9	-	36,9	37,0	20,3	-
Cfl	19,6	18,9	24,6	-	34,2	35,8	16,9	-
Tempo det.	35,1	33,8	35,9	36,0	51,2	53,8	49,9	43,2
Interinale	48,2	53,7	41,7	52,2	63,8	69,2	57,4	49,6
Tempo indet.	11,5	11,5	10,1	18,9	12,2	15,4	10,9	8,6
Totale lavoratori	11,7	11,8	10,5	18,1	15,2	20,4	12,2	8,5

Fonte: elab. Veneto Lavoro su Silrv-Archivi amm.vi Netlabor, estr. febbraio 2005

59. Il tasso di uscita dall'occupazione fra la data t e la data t+1 viene definito come il rapporto fra il numero di lavoratori occupati al tempo t e non occupati al tempo t+1, rapportato al numero di lavoratori occupati al tempo t. Analogamente viene definito il tasso di entrata. Per poter effettuare questo computo su un sottoinsieme di Cpi del Veneto, sono stati selezionati tutti i lavoratori che alla prima o alla seconda occasione risultavano occupati con sede di lavoro nei 33 Cpi del Veneto finora considerati. Sono stati considerati usciti i lavoratori occupati nei 33 Cpi alla prima occasione, che alla seconda occasione non risultavano occupati in nessun comune del Veneto; sono stati considerati nuovi entrati i lavoratori occupati nei 33 Cpi al primo gennaio 2003, che alla seconda occasione, non risultavano occupati in nessun comune del Veneto.

I Tartufi già pubblicati:

- 1/2000 **EXTRACOMUNITARI AL LAVORO IN VENETO: LO “STATUS QUAESTIONIS”**
Canali d'ingresso, rischio disoccupazione, livello e caratteristiche della domanda di lavoro
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 2/2000 **LA DISOCCUPAZIONE “AMMINISTRATIVA”: UN’APPROSSIMAZIONE (O UNA FINZIONE) IRRINUNCIABILE?**
di Bruno Anastasia, Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 3/2001 **COME CAMBIA L’OFFERTA E LA DOMANDA DI LAVORO FEMMINILE NEL VENETO**
di Anna de Angelini e Luciana Positello
- 4/2001 **OPPORTUNITA' E DISPARITA'. L'OCCUPAZIONE FEMMINILE NELLE GRANDI IMPRESE DEL VENETO**
Considerazioni sul monitoraggio dell'art. 9 della legge 125/91
di Maurizio Gambuzza e Maurizio Rasera
- 5/2001 **GIOVANI PERITI AL LAVORO. I PERCORSI DEI DIPLOMATI NEGLI ANNI '90 ALL'ITIS “L. DA VINCI” DI PORTOGRUARO**
di Bruno Anastasia e Maurizio Gambuzza
- 6/2001 **ANNUALE DI DATI E STATISTICHE. DATI 1996-1999**
- 7/2002 **IL NUOVO APPRENDISTATO NEL VENETO**
di Anna de Angelini
- 8/2002 **PERCORSI DI STUDIO E DI LAVORO DI TRE LEVE DI DIPLOMATI DELL'ITIS “A. PACINOTTI” DI MESTRE**
di Marina Camonico
- 9/2002 **SCENARI DI EVOLUZIONE DEMOGRAFICA IN VENETO**
Le conseguenze di ipotetici scenari di flussi migratori prossimi venturi
di Enzo Migliorini
- 10/2002 **DOPO L’APPRENDISTATO**
I percorsi lavorativi degli ex apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori
di Anna de Angelini e Alessandra Boldrin
- 11/2002 **MISURE DELL’OCCUPAZIONE TEMPORANEA: CONSISTENZA, DINAMICA E CARATTERISTICHE DI UNO STOCK ETEROGENEO**
di Bruno Anastasia e Danilo Maurizio
- 12/2002 **AL LAVORO. INDAGINE SULLA TRANSIZIONE SCUOLA-LAVORO DEI DIPLOMATI ALL'ISTITUTO PROFESSIONALE “A. PAROLINI” DI BASSANO DEL GRAPPA**
di Marina Camonico
- 13/2003 **DINAMICA DELL’OCCUPAZIONE E MUTAMENTI NELLA STRUTTURA DEL LAVORO DIPENDENTE**
di Maurizio Gambuzza, Danilo Maurizio e Maurizio Rasera
(in corso di pubblicazione)
- 14/2003 **L’APPETITO VIEN MANGIANDO. LA TRANSIZIONE SCUOLA - LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO GLI ISTITUTI PROFESSIONALI PER I SERVIZI ALBERGHIERI E DELLA RISTORAZIONE DEL VENETO**
di Marina Camonico
- 15/2003 **“COMMERCIO E SERVIZI”. LA TRANSIZIONE SCUOLA – LAVORO DEI DIPLOMATI PRESSO L’ISTITUTO PROFESSIONALE PER I SERVIZI COMMERCIALI E TURISTICI “MARCO POLO” E L’ISTITUTO TECNICO COMMERCIALE “E. DE AMICIS” DI ROVIGO**
di Marina Camonico
- 16/2004 **OCCUPATI STABILI, MOBILI, TEMPORANEI IN VENETO: MISURE DI CONSISTENZA E DI “LOCK IN”**
di Bruno Anastasia, Massimo Disaro, Danilo Maurizio
- 17/2004 **LA MOBILITA’ DEI LAVORATORI IN VENETO DAL 1993 AL 2003. UN CONFRONTO FRA LE MISURE EFFETTUATE SU DATI RTFL E LE MISURE EFFETTUATE SU DATI NETLABOR**
di Anna de Angelini
- 18/2005 **VENEZIA E TERRAFERMA. LE ESPERIENZE DI STUDIO E DI LAVORO DEI DIPLOMATI**
di Marina Camonico
- 19/2005 **I LAVORATORI ANZIANI NEL MERCATO DEL LAVORO REGIONALE: CONDIZIONAMENTI DEL PASSATO E NUOVI COMPORAMENTI**
di Anna de Angelini