



Munich Personal RePEc Archive

Long-run labour mobility in Veneto manufacturing

Tattara, Giuseppe and Valentini, Marco

università di venezia

2005

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/11002/>
MPRA Paper No. 11002, posted 14 Oct 2008 20:54 UTC

Cap. 6: La mobilità dei lavoratori dell'industria nel Veneto: dinamica di lungo periodo e aspetti differenziali [G. Tattara, M. Valentini]

1. Premessa

Questo capitolo esamina la mobilità e le permanenze nel lavoro dei lavoratori dipendenti nelle due province di Treviso e Vicenza dal 1982 al 1997.

L'analisi mette in luce l'esistenza di relazioni complesse tra le assunzioni dei lavoratori e il venir meno dei rapporti di lavoro, le separazioni. Assunzioni e separazioni sono frequentissime nel mercato del lavoro che abbiamo studiato, dato che la maggior parte dei dipendenti cambia impresa in un momento o nell'altro della propria carriera, e l'elevata mobilità che così si determina fa sorgere spontanei alcuni interrogativi. Che spazio ha l'eterogeneità dei lavoratori nello spiegare la grandezza dei flussi di lavoro? E che parte hanno invece le politiche aziendali? Molto spesso si assume che le imprese si espandano accrescendo le assunzioni o riducendo le separazioni, ma questo non è vero. Le imprese che aumentano l'occupazione nella generalità dei casi assumono lavoratori ma anche separano e le imprese che contraggono l'occupazione oltre che separare, assumono.

La mobilità del lavoro dipende inoltre da grandezze macroeconomiche, come l'andamento ciclico dell'economia, e dalla facilità o difficoltà di trovare lavoratori. Le assunzioni e le separazioni variano con la dinamica dell'impresa (come le dimensioni di impresa, la sua età...) oltre che con le politiche di reclutamento, ma risentono in misura importante del profilo di carriera del lavoratore. A muoversi sono spesso i giovani mentre i lavoratori più maturi sono stabili, tanto è vero che accanto ad un'elevata mobilità sono presenti allo stesso tempo le carriere lunghe, anzi sono queste che caratterizzano la maggioranza delle vite lavorative nel nostro territorio. Tuttavia in questo gioco complesso ci sono dei lavoratori che sono in mobilità permanente, restano mobili anche al passare dell'età. Quanti sono? Che caratteristiche presentano?

In questo capitolo accenneremo brevemente alla struttura della base dati utilizzata per poi passare a discutere del turnover dei lavoratori, delle diverse caratteristiche dei lavoratori e delle imprese in relazione alla mobilità, mentre per le definizioni delle misure della mobilità rinviamo al capitolo 3. Vedremo poi come un elevato turnover sia compatibile con un'elevata permanenza nell'impiego da parte dei lavoratori maturi, ma discuteremo anche come l'elevato turnover possa dar luogo a carriere di lavoro particolarmente instabili, che segnano in alcuni casi tutta la vita del lavoratore.

2. I dati

Le analisi più interessanti sui flussi dei lavoratori e dei posti di lavoro si basano su basi dati in grado di collegare i lavoratori ai posti di lavoro e quindi consentono di analizzare se le associazioni e le separazioni di ogni individuo siano collegate alle caratteristiche della singola impresa, innanzi tutto alle variazioni della sua occupazione, ma anche all'età, alle dimensioni, al settore produttivo¹. Gli studi di questo genere riguardano diversi settori e paesi e coprono il periodo che va da fine anni settanta ad oggi. Alcuni usano dati annuali, altri dati quadrimestrali o mensili. Ricordiamo tra gli altri Leonard e von Audrenode per il Belgio [1995], Abowd e al. per la Francia [1999], Bingley, Eriksson, Werwatz e Westergard-Nielsen per la Danimarca [1999], Contini Revelli per l'Italia [1992], Ruano per la Spagna [2000], Burgess, Lane e Stevens per gli USA [2000; 2001] assieme a Davis, Haltiwanger e Schuh [1998], Picot e al. per in Canada [2001].

La nostra base dati è costruita sull'intera popolazione delle imprese e dei dipendenti di due province venete e consente un'analisi della mobilità a livello individuale. Usiamo infatti un archivio longitudinale che abbiamo costruito sulla base dei dati degli archivi della previdenza sociale per le due province di Treviso e Vicenza, per il periodo che va dal 1975 al 1997². La base dati copre ogni impresa e ogni dipendente che abbia lavorato nel settore privato in queste due province per un periodo di tempo anche molto breve³.

L'archivio contributivo, unito all'archivio anagrafico dei dipendenti, comprende e descrive alcuni caratteri dell'universo del lavoro dipendente e ha una corrispondenza univoca nell'archivio anagrafico delle imprese. Questa caratteristica consente di calcolare correttamente diverse misure della mobilità, che sono appunto definite facendo riferimento al comportamento dei lavoratori e delle imprese al trascorrere del tempo [Revelli,1994; 1995]. Le imprese sono classificate nei settori produttivi seguendo la classificazione Ateco a 3 cifre del 1981 [Occari, Tattara e Volpe, 2001]⁴.

I dati della sicurezza sociale concernono una molteplicità di informazioni relative a tutte le imprese⁵ e i dipendenti che sono stati assunti dalle imprese che versano i contributi previdenziali nel nostro territorio per almeno un giorno nel periodo di osservazione, indipendentemente dalla loro residenza⁶. L'unità di osservazione è il giorno-occupato e sulla base di tale informazione abbiamo costruito delle «storie» mensili delle vite lavorative dei dipendenti. Le imprese sono identificate da un codice, che cambia al mutare della titolarità, anche se si cerca di non considerare come cambiamenti d'impresa i casi in cui il mutamento della titolarità si accompagna a una sostanziale continuità nella gestione degli occupati; si assume infatti che il rapporto di lavoro non sia interrotto quando più del 50% dei dipendenti registrati con il precedente datore di

lavoro continui ad essere occupato nella nuova impresa. In modo analogo si considera continuo un periodo di lavoro intervallato da brevi periodi di interruzione se il lavoratore seguita a lavorare con il vecchio datore di lavoro⁷.

La nostra base dati include tutti i periodi di lavoro, di qualsiasi durata essi siano, e ciò genera molti periodi di lavoro brevi che in altri studi non vengono sempre presi in considerazione [ad esempio, Burgess, Lane e Stevens, 2002, p. 477]. Vengono considerate le imprese di qualsiasi dimensione, anche quelle molto piccole, dato che il nostro territorio è caratterizzato da una moltitudine di piccole imprese – la dimensione media è di 12 dipendenti – e gli stabilimenti con meno di 5 dipendenti annoverano il 12% dell'occupazione manifatturiera. Queste ragioni, ma non solo queste, spiegano gli elevati flussi di lavoro.

L'archivio longitudinale ha osservazioni sui flussi di lavoro delle imprese e dei lavoratori dal 1975 al 1997. Usiamo qui solo le informazioni successive al 1982 che consideriamo maggiormente affidabili⁸. Comunque il panel che ne risulta si estende per 15 anni e consente di analizzare un periodo di tempo piuttosto lungo, comparato a quanto è usualmente disponibile con questo tipo di dati. L'orizzonte temporale del nostro universo ci consente di discutere la mobilità del lavoro in relazione a due cicli espansivi dell'economia, quello 1984-1990 e quello 1993-1997 [Occari e Pitingaro, 1998].

In questi anni il mercato del lavoro Veneto è stato caratterizzato dalla quasi piena occupazione e dalla creazione di nuovi posti di lavoro nell'industria ad un ritmo positivo, nettamente superiore alla media nazionale. Il numero dei dipendenti occupati nelle due province di Treviso e Vicenza nell'industria manifatturiera è variato dalle 190.000 unità nella prima metà degli anni ottanta alle 235.000 unità alla fine del periodo, con una tasso medio annuo di variazione positivo dell'1,4% circa [Occari, Tattara e Volpe, 1997]. Negli stessi anni l'offerta di lavoro è profondamente cambiata per la caduta della fertilità e l'aumento della scolarità, con un drastico ridimensionamento della presenza dei lavoratori più giovani (tabella 6.1).

Il Veneto è un territorio con una forte presenza dell'industria manifatturiera, specializzata nei settori meccanico, orafa, tessile, dell'abbigliamento, del cuoio e delle calzature, del mobile e dell'arredo. Questa considerazione, assieme alla consapevolezza del minore grado di affidabilità dell'archivio a nostra disposizione per quanto riguarda le imprese del terziario, ci induce a puntare l'attenzione sui dipendenti della manifattura per gli anni compresi tra il 1982 e il 1997.

TABELLA 6.1

3. La mobilità

La mobilità del lavoro è misurata dal Gross worker turnover, GWT⁹, che esprime i cambiamenti dei dipendenti all'interno delle imprese dovuti o al fatto che i lavoratori cambiano impresa o alla decisione dell'impresa di assumere o di licenziare i propri dipendenti. Il turnover rappresenta il processo di riallocazione dei lavoratori, che ha luogo nel sistema economico nell'intervallo di tempo oggetto di analisi, ed è misurato dalla somma delle associazioni e delle separazioni. Il turnover dei posti di lavoro, GJT, misura il cambiamento dei posti di lavoro a livello della singola impresa ed è calcolato come la somma delle creazioni o delle distruzioni di posti di lavoro rispettivamente per ogni impresa che aumenta o che contrae l'occupazione¹⁰.

Se in un sistema economico le associazioni (o le separazioni) fossero unicamente dettate dalle esigenze dovute alla creazione (o distruzione) di posti di lavoro, ci sarebbe coincidenza tra associazioni e creazioni /o tra separazioni e distruzioni). Tuttavia, anche se la nascita-mortalità delle imprese è una causa importante della mobilità del lavoro, è ben lungi dall'esaurirla. Il turnover dei lavoratori può risultare elevato anche in presenza di un turnover nullo dei posti di lavoro, come avviene sempre quando associazioni e separazioni si compensano a livello di impresa; pensiamo ad un insieme di imprese stazionario, ossia dove tutte le imprese mantengano le dimensioni iniziali, ma dove i lavoratori si muovano tra le imprese, cambiano lavoro per avvicinarsi a casa, per trovare un lavoro che più li soddisfi, per una varietà infinita di ragioni. Anche le imprese possono ruotare i lavoratori a parità di posti di lavoro per migliorare la composizione della propria forza lavoro, ad esempio per ringiovanirla, per cercare nuove competenze e per altri motivi, così facendo riallocano i propri lavoratori a parità di posti di lavoro complessivi. Non si tratta di esempi «estremi» perché nell'industria manifatturiera in questi ultimi anni la creazione netta di occupazione è stata trascurabile, ma si sono creati numerosi posti di lavoro, anche se i posti creati sono stati quasi interamente bilanciati dai posti distrutti. Nella nostra zona la variazione dell'occupazione annua è stata modesta, circa 2.100 individui per anno nella media dei 15 anni considerati, ma i posti creati sono stati circa 18.000 e quelli distrutti 16.000 ogni anno.

Una misura che sottolinei la differenza tra le associazioni e le separazioni complessive e quelle riconducibili alle creazioni e distruzioni di posti di lavoro rappresenta un indice della riallocazione del lavoro in eccesso¹¹, a sottolineare come nella generalità dei casi le imprese fronteggino situazioni di mobilità che poco hanno a che fare con le variazioni dei posti di lavoro.

Chiediamoci quindi per un dato valore di GJT, quali siano gli elementi che incidono sulla grandezza di GWT, ossia gli elementi che incidono sulle politiche del personale delle imprese e sulle scelte di mobilità volontaria da parte dei lavoratori. Guardiamo in primo luogo al livello di «tensione» del mercato del lavoro. In un mercato dove tutte le associazioni si sostanziano in

ingressi (da disoccupati U a occupati O) e tutte le separazioni in uscite (da O a U) il turnover sarà inferiore a quello che si potrebbe verificare in un mercato senza ingressi e senza uscite, dove le imprese possono associare e separare «solo pescando» dal novero degli occupati (da O a O) o dove comunque i lavoratori si spostano per «motivi propri». In questo modo si generano nel sistema dei flussi di lavoratori che passano da un lavoro ad un altro senza episodi significativi di disoccupazione, con una successione di cambiamenti di lavoro, e si genera così una mobilità che, in parte almeno, si autoalimenta. La nuova assunzione di «un occupato» genera, infatti, un vuoto non desiderato nell'impresa che il lavoratore lascia, vuoto che verrà colmato al più presto assumendo lavoratori a loro volta già occupati e generando altri vuoti, almeno fino a che le imprese continuano ad assumere lavoratori occupati, con un processo di sostituzione tendenzialmente di lunghezza infinita [Akerloff, Rose e Yellen, 1988; Contini e Revelli, 1988; Tattara e Valentini, 2004a]¹². Il rapporto GWT/GJT, in equilibrio, assume un significato preciso: è eguale al moltiplicatore delle «vacancies» che è misurato da $1/(1-y)$, dove y è la probabilità di riempire una «vacancy» da parte di un lavoratore che proviene da un posto attivo¹³.

In questo contesto il rapporto GWT e GJT fornisce una stima della quota di separazioni che si risolvono in passaggi diretti (da O a O) nel corso dall'anno (se l'anno è la lunghezza dell'intervallo su cui si misurano sia GJT che GWT). La stima è approssimata per difetto perché esisteranno dei posti di lavoro nel sistema che vengono «troncati», mentre è approssimata per eccesso nel caso di un sistema che abbia dei flussi di lavoro in ingresso e in uscita, che rappresentano una fuoriuscita rispetto al flusso circolare. Ecco che allora, ceteris paribus, in tempi di mercato del lavoro teso, la quota di separazioni che si risolvono, in grande misura, in passaggi da O a O aumenta rapidamente. Di fatto i flussi «da occupato a occupato» spiegano una quota sostanziale del turnover complessivo dei lavoratori, in media il 23% [Tattara e Valentini, 2004a, tab. 2].

L'eccesso di riallocazione è un fenomeno comune a tutte le economie industrializzate e il valore medio dei flussi di lavoro coperto dai flussi dei posti di lavoro è misurato nella maggior parte dei casi dalla differenza tra GWT e GJT: nel nostro mercato è del 35% e questa misura può essere comparata con il 35%-56% di Davies e Haltiwanger [1992], il 24% di Anderson e Mayer (1994) e il 38% di Burgess, Lane e Stevens [2000]¹⁴.

4. La misura del turnover.

Il numero delle associazioni e delle separazioni è molto grande: in media le associazioni costituiscono il 21% e le separazioni il 20% del numero dei soggetti esposti al rischio della mobilità, quindi 2 su 5 dei soggetti a rischio si separano o si associano in media nel corso

dell'anno¹⁵. La deviazione standard delle associazioni nel tempo è quasi il doppio della stessa misura riferita alle separazioni, quindi le imprese differiscono tra loro maggiormente per la politica delle associazioni¹⁶ (tabella 6.2).

GWT è, in media, il 41% (36% nelle imprese con più di 5 dipendenti), con punte vicine al 50%, e questo valore indica un'alta quota di flussi di lavoro in entrata e in uscita. Se questi valori non appaiono particolarmente elevati, il lettore deve ricordare che qualora GWT fosse stato misurato in modo più convenzionale, rapportando il turnover allo stock dei lavoratori dell'anno, il suo valore medio sarebbe stato pari al 47%, con picchi del 59%.

Negli anni che vanno dal 1982 al 1996, nel nostro territorio il saldo netto tra associazioni e separazioni è positivo in media paria 2145 unità per anno, che rappresenta la crescita occupazionale dell'industria: $a-s = \sum_{j=1}^F (C_j - D_j) = \Delta O$, $j=1, \dots, F$ indica le imprese.

Osservando i dati della tabella 6.2 possiamo esaminare alcuni elementi che spiegano la dinamica dei flussi di lavoro. Conviene partire dall'andamento marcatamente crescente del rapporto (GWT-GJT)/GWT che esprime come negli anni recenti il mercato del lavoro appaia molto teso per due ragioni. I nuovi ingressi sono diminuiti per l'effetto congiunto della ridotta natalità e della accresciuta scolarità [Canu e Tattara, 2004] e le imprese che assumono hanno sempre di più fatto ricorso agli occupati o comunque i lavoratori che si spostano per «motivi propri» occupano già un posto di lavoro.

TABELLA 6.2.

Questo andamento di fondo positivo presenta una ciclicità dovuta al fatto che il mercato del lavoro appare maggiormente teso quando il ciclo è positivo, come nel 1990 e nel 1994. La tensione è dovuta al fatto che in questi periodi aumentano le creazioni dei posti di lavoro da parte delle imprese e soprattutto sono favoriti i passaggi da O a O. Il contrario accade in periodi di caduta dell'occupazione.

E' inoltre interessante discutere l'andamento ciclico delle associazioni e delle separazioni (figura 6.2). Le associazioni sono cicliche per ovvie ragioni: si assume quando si deve aumentare l'occupazione e non si assume in periodi di caduta dell'occupazione, mentre per le separazioni il senso comune le vorrebbe basse in anni positivi e alte in anni negativi. Ma accade il contrario. Si hanno alte separazioni in periodi buoni e basse in periodi cattivi con un andamento che costituisce «una regolarità empirica fuori discussione...molto difficile da spiegare» secondo Akerloff, Rose e Yellen [1988, p. 495].

La difficoltà è data dal fatto che gli economisti guardano la mobilità considerando essenzialmente gli andamenti dei flussi di ingresso nel e di uscita dal mercato del lavoro. Partendo da queste ipotesi hanno fatto ricorso alle difficoltà di licenziare, alle «regole del lavoro»

e ad altri vincoli di carattere istituzionale che potessero spiegare il basso numero di separazioni negli anni di crisi¹⁷. In realtà la spiegazione è molto più semplice ed è dovuta al fatto che buona parte dei cambiamenti dei posti di lavoro sono riconducibili a passaggi dei lavoratori «da occupato a occupato». Le separazioni sono dunque cicliche perché una loro componente importante «segue» le associazioni, attraverso la «catena delle vacancy» che ogni associazione crea nel sistema economico, quando a muoversi è un occupato che viene prontamente rimpiazzato. Nel nostro territorio questo processo moltiplicativo è significativo¹⁸, avviene in modo rapido e ha un andamento ciclico marcato, sia perché le associazioni sono cicliche, sia perché la catena delle sostituzioni è tanto più lunga quanto più l'economia è in crescita. La misura delle associazioni e separazioni «indotte» è crescente nel tempo perché il mercato del lavoro è più teso negli anni finali del periodo di studio, per le ragioni che abbiamo prima accennato [Tattara e Valentini, 2004a].

FIGURA 6.2

FIGURA 6.3

L'importanza dell'eccesso dei flussi di riallocazione per il nostro sistema economico emerge bene dalle figure 6.2 e 6.3 che presentano le distribuzioni cross-sezionali delle associazioni e delle separazioni per tasso di variazione della occupazione delle imprese (per le imprese che continuano)¹⁹. La maggior parte delle associazioni (più del 60%) ha luogo in imprese il cui tasso di crescita è compreso nell'intervallo racchiuso tra -0,1 e +0,2. Le associazioni tuttavia non sono solamente legate all'aumento dell'occupazione. Circa il 20% di tutte le associazioni ha luogo in imprese la cui occupazione o resta costante nel tempo o si riduce. Il fatto che le imprese che riducono l'occupazione assumano una parte importante di tutti i lavoratori sottolinea l'eterogeneità dei lavoratori e la rilevanza per il sistema economico di un flusso continuo di riallocazione. La figura 6.3 indica che circa il 60% di tutte le separazioni è concentrato in imprese con tassi di crescita compresi tra -0,1 e +0,2 e che una quota molto grande di tutte le separazioni, circa il 47%, ha luogo in imprese che espandono la loro attività. Le separazioni nelle imprese che aumentano l'occupazione erano il 37% nel 1982 e sono cresciute al 55% alla fine del periodo: evidenza dell'eterogeneità dei lavoratori e dell'aumento di questa eterogeneità negli anni più recenti, con un maggiore eccesso di riallocazione.

Il tasso di mortalità per le associazioni recenti è molto elevato: in media il 27% delle nuove associazioni terminano in 6 mesi di tempo o meno, ciò manifesta o un picco di lavoro o un incontro «errato» tra domanda e offerta di lavoro, un «bad matching»; poche assunzioni sono destinate ad andare subito a segno, comunque le imprese che crescono, e che hanno bisogno di assumere un numero elevato di persone, sono più soggette a errori di questo tipo, ciò si riflette in

un eccesso di riallocazione che cade solo mano a mano che gli errori vengono rettificati. Le due figure 6.2 e 6.3 trasmettono anche l'idea che il mercato del lavoro sia divenuto più mobile al passare del tempo. Il 37% delle separazioni poteva essere ricondotto alle imprese in crescita nel 1982, ma ha raggiunto il 55% nel 1990, con una caduta nell'anno di crisi 1993 e un massimo del 63% nel 1995. Le imprese che si espandono assumono giovani e i giovani hanno un turnover più elevato dei lavoratori più anziani (metà dei giovani in questo periodo sono assunti con contratti a tempo determinato come l'apprendistato e il cfl). La quota di lavoratori con meno di 25 anni associati in imprese che crescono o che declinano è simile (circa il 60% in media); la quota di giovani che si separano in stabilimenti che crescono è superiore (55%) a quella relativa agli stabilimenti che declinano (41%). Gli stabilimenti che crescono associano e separano giovani; quelli che declinano associano giovani e separano anziani se di piccola dimensione, mentre separano anziani, usano cioè pre-pensionamento, se di dimensioni medio-grandi. Gli stabilimenti minori attuano una politica di gestione della forza lavoro molto più flessibile di quelli medi e grandi e ciò si vede specialmente nei periodo di crisi.

FIGURA 6.3.

5. L'eterogeneità tra le imprese.

Le misure della mobilità variano molto al mutare delle dimensioni delle imprese e presentano dei valori elevati per le di dimensioni piccole e bassi per le grandi (tabella 6.3). Lo spettro dei valori assunti dalla distribuzione dei GWT è molto ampio al variare delle dimensioni di impresa, anche se i valori del turnover convergono ai valori propri delle classi dimensionali medie al passare del tempo: la deviazione standard tra le misure del turnover calcolate per classi dimensionali, è massima al 1985 e minima al 1994, con un trend netto verso la riduzione [Tattara e Valentini, 2003b].

La misura del turnover dipende dal livello di integrazione verticale delle imprese e dalla loro dimensione. Imprese più grandi possono ruotare i lavoratori in diversi posti di lavoro e imprese verticalmente integrate possono trovare al loro interno un ampio ventaglio di mansioni differenziate dove allocare i lavoratori in relazione alle loro diverse attitudini, pratica che non si può verificare invece nelle piccole imprese dove il cambiamento di mansione può implicare il cambiamento di impresa. Gli alti valori del turnover nelle imprese di più ridotte dimensioni esprimono il fatto che le piccole imprese fanno probabilmente una politica del personale maggiormente fondata su figure meno professionali e sfruttano in maggior misura il lavoro giovanile, i contratti di apprendistato e di formazione e lavoro, che sono contratti non permanenti. Vi è poi un ovvio problema di rigidità nell'uso del lavoro legato alla non scomponibilità delle

unità di lavoro (il così detto problema di numeri interi), che può (paradossalmente) tradursi in una maggiore grandezza della misura della mobilità per le imprese piccole²⁰.

TABELLA 6.3

Abbiamo già rilevato come molte associazioni siano associazioni di rimpiazzo dato che in media circa il 27% delle associazioni che si registrano in un anno terminano entro 6 mesi di tempo. Più della metà di queste associazioni brevi sono riconducibili alla politica di impresa volta a sfruttare il lavoro stagionale o comunque il lavoro breve, mentre l'altra metà è probabilmente dominata da lavoratori che lasciano per cercare un lavoro migliore. I licenziamenti e i pensionamenti sono ovviamente inclusi, ma i licenziamenti non possono essere elevati negli stabilimenti che hanno un trend occupazionale in aumento, mentre l'elevato numero delle separazioni sottolinea l'importanza delle separazioni volontarie²¹.

6. L'eterogeneità tra i lavoratori

6.1. I lavoratori stabili e i movers

Di fronte a tassi elevati di mobilità, come quelli riscontrati nel nostro territorio, è importante capire se si tratti di un fenomeno generalizzato, che taglia trasversalmente settori, età e tipi di lavoro, oppure di un'anomalia che colpisce alcune categorie di lavoratori, che si muovono in maniera molto intensa mentre altri restano stabilmente ancorati al loro posto di lavoro.

Gli studi sui rapporti di lavoro ininterrotti, le carriere lunghe, ci dicono che gli Usa sono i paesi con lavori ininterrotti di durata più breve, 6.6 anni in media, mentre i lavori ininterrotti con durate più elevate si hanno in Grecia, Italia e Svezia, seguiti da Belgio, Giappone e Portogallo [OECD, 1997; Auer e Cazes 2000, 381; Dall'Aringa e Piccirilli, 2000]. I lavoratori con 20 anni di rapporto di lavoro continuo sono il doppio in Italia che in Usa e UK. Da questi dati si capisce che, in Italia, le relazioni di lungo periodo nel mercato del lavoro sono frequenti.

La quota dei lavoratori con una durata di lavoro minore di un anno è particolarmente alta, superiore al 20%, negli Usa, Spagna, Portogallo e Danimarca ed è invece bassa in Giappone Grecia e Italia, anche se stime recenti per l'Italia sembrano metter in dubbio questi dati. Infatti si è calcolato che il numero dei contratti a tempo determinato in Italia è piuttosto alto, simile a quello di Spagna e Portogallo [Ministero del lavoro 2003; Tattara e Valentini 2003c] e ciò fa pensare ad una elevata quota di lavori brevi anche nel nostro paese, cosa d'altra parte sottolineata dall'elevata misura del turnover. Bisogna dunque vedere se è possibile riconciliare il gran numero di carriere lunghe, che è una caratteristica indiscutibile del nostro territorio, con l'elevata mobilità rilevata dagli indicatori di turnover.

E' opportuno cominciare con l'osservare, con l'aiuto di un esempio numerico, che, almeno da un punto di vista astratto, alta mobilità e carriere lunghe non sono fenomeni contraddittori. Si ipotizzi un insieme di rapporti di lavoro tali che alla conclusione di un rapporto segua immediatamente un nuovo rapporto, che non vi siano ingressi e pensionamenti e che l'occupazione non vari. Un elevato turnover, ad esempio un tasso GWT = 50%, può essere il risultato di una popolazione uniformemente mobile in cui ogni lavoratore ha una durata media di lavoro ininterrotta di circa 4 anni. Ma un turnover del 50% può avere una origine ben diversa. Ad esempio può risultare da una popolazione di lavoratori composta dal 70% da individui relativamente stabili durante il periodo analizzato (con una carriera ininterrotta di 7 anni) e per il restante 30% da individui molto mobili, perennemente occupati, ma con rapporti di lavoro di durata di circa 2 anni, tra loro adiacenti²².

Disaggregando la misura del GWT per sesso, qualifica e classi di età, si rileva come il dato aggregato sottenda profonde variazioni al mutare di alcune caratteristiche individuali. Infatti buona parte della mobilità si riferisce a lavoratori poco qualificati, a operai più che a impiegati, in giovane età, con meno di 25 anni. La fascia di età è la variabile esplicativa di maggior peso: il turnover dei giovani, tra i 14 e i 24 anni di età, è più che doppio di quello dei lavoratori della classe di età immediatamente successiva, tra i 25 e i 34 anni e triplo rispetto ai lavoratori con 35 anni o più²³ (tabella 6.4). Le ragioni sono varie e hanno a che fare, oltre che con il fatto che la classe iniziale comprende gli ingressi, con un costume, ormai frequente, che porta i giovani a muoversi tra diverse possibilità prima di stabilizzarsi, con motivi istituzionali quali, da un lato, l'obbligo di leva, dall'altro le diverse tipologie di contratto previste dalla legge e volte a promuovere l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, tipologie che consentono una maggiore mobilità e riducono drasticamente i costi degli spostamenti dei lavoratori per le imprese (apprendistato e contratto formazione e lavoro (cfl)).

TABELLA 6.4

Si deve tener presente che le associazioni e le separazioni annue che, in media, si possono ricondurre a rapporti di lavoro a tempo determinato tipici dell'età giovanile - cfl e apprendistato - rappresentano tra il 30 e il 40% delle associazioni-separazioni complessive²⁴ e tra il 40 e il 60% delle associazioni e separazioni dei giovani con meno di 31 anni di età. Se ci si chiede, in generale, quante siano le associazioni che danno luogo ad un rapporto di lavoro breve, un rapporto che si chiude in breve tempo, ad esempio entro 6 mesi, qualsiasi sia il motivo della chiusura, si trova un valore elevato. Più di un quarto di tutte le associazioni chiudono entro 6 mesi e altrettante sono le separazioni che terminano un rapporto di lavoro iniziato meno di 6 mesi prima.

I lavoratori giovani, con meno di 25 anni, hanno un turnover dell'67% circa (che significa rapporti di lavoro di durata media di poco superiore ai tre anni), gli altri hanno un turnover attorno al 27%, che significa una durata media del rapporto di lavoro di circa 8 anni. Il tasso di turnover aggregato aumenta nel tempo, ma non tanto quanto ci si potrebbe attendere, perché l'elevata percentuale di giovani sul complesso degli occupati viene drasticamente ridimensionata al passare dagli anni iniziali a quelli finali dell'intervallo, a causa dell'effetto della caduta che si è registrata in questo territorio nei tassi di natalità. I soggetti esposti al rischio di mobilità avevano al 1982 per il 41% un'età compresa tra 14 e 24 anni e per il 59% un'età superiore; nel 1996 le due quote erano rispettivamente del 29% e del 71% (tabella 6.1).

Questi risultati sembrano spingerci verso un'interpretazione articolata, che vede le diverse classi di età caratterizzarsi per una diversa mobilità. Non tanto quindi una segmentazione tra individui ma per età, che è molto meno statica e grave della prima.

Una conferma di quanto abbiamo detto si ottiene calcolando direttamente gli anni di carriera ininterrotti, la tenure, per gli individui del nostro archivio, raggruppandoli per classi di durata. La lunghezza della base dati ci consente di analizzare direttamente la tenure completa per un numero significativo di anni. Con tenure completa l'anno t di T anni si intende che il lavoratore che è occupato in t era occupato con lo stesso datore di lavoro sia in $(t - i)$ che in $(t + T - i)$, $i = 1 \dots T$. Nell'analisi che segue si è scelta una tenure lunga 7 anni o più, cosa che ci consente di calcolare in modo diretto la numerosità della popolazione che presenta periodi di lavoro ininterrotti di tale durata²⁵ per gli anni 1982-1990; la tenure è estrapolata al 1995 attraverso una stima della funzione di sopravvivenza per le diverse coorti di età dei dipendenti e per sesso²⁶.

Nel territorio analizzato, una quota rilevante, il 75-85%, dei lavoratori dipendenti che hanno tra i 27 e i 54 anni di età hanno più di 7 anni di tenure. Pochi di meno sono quelli che continuano la tenure fino 10 anni: dopo i 7 anni la probabilità di una interruzione del rapporto è molto bassa²⁷. Pochi sono i lavoratori interessati da rapporti di lavoro brevi: meno del 10% dei dipendenti lavora meno di 12 mesi (figura 6.4). Per un confronto internazionale sulle carriere lunghe si vedano OECD[1997], Burgess, Lane e Stevens [1998]; Auer e Cazes [2000], Dell'Aringa e Piccirilli [2000].

Si osserva, anche, come l'importanza della tenure lunga nel nostro territorio sia caduta nel tempo mentre sono aumentati i rapporti di minore durata: i rapporti che sono durati meno di 5 anni sono passati dal 13%, nel 1982, al 22%, nel 1990, e al 25% nel 1995, mentre le tenure di 7 anni o più sono passate negli stessi anni dal 82% al 72% e infine al 68%. Questo è avvenuto nonostante l'invecchiamento marcato della popolazione che avrebbe fatto pensare ad un aumento della quota di lavoratori caratterizzati da stabilità della carriera.

Un'analisi attenta delle carriere lunghe [Tattara e Valentini 2003a] consente di disaggregare il fenomeno e offre degli spunti interpretativi. Significativa appare la differenza per grado di istruzione; coloro che hanno, presumibilmente, un basso livello di istruzione hanno delle carriere lunghe decisamente più brevi della media e di coloro che hanno conseguito un livello di istruzione superiore²⁸.

L'archivio della sicurezza sociale ci consente di analizzare i dati sulle durate ininterrotte del lavoro in relazione al settore produttivo e alle dimensioni di impresa. La riduzione della quota dei lavoratori che presentano carriere lunghe, appare come un fenomeno trasversale, comune a tutti i settori, anche se la caduta appare più limitata nei settori metalmeccanico e della costruzione di macchine, dove maggiore è la richiesta di professionalità, ed è leggermente più marcata nei settori dell'abbigliamento e del cuoio (concia) dove rispettivamente maggiore è stato il calo occupazionale e l'apporto dei lavoratori extracomunitari. Un risultato che emerge in modo netto e che appare di grande interesse, è il fatto che un'elevata quota di dipendenti con carriere lunghe sembra caratterizzare anche le imprese piccole e medie oltre che le imprese grandi, nei riguardi delle quali la permanenza nella carriera per un lungo periodo di tempo appare scontata. Ciò si scontra con almeno due considerazioni generalmente assodate. In primo luogo il fatto che nelle piccole imprese il turnover è maggiore che nelle grandi e ciò significa che le piccole imprese usano, accanto a lavoratori stabili, un gran numero di lavoratori molto mobili, cosa che d'altro canto si rileva notando come nelle piccole imprese siano frequenti i rapporti di apprendistato e i contratti di formazione e lavoro²⁹. In secondo luogo il fatto che le piccole imprese sono caratterizzate da elevata natalità e mortalità, elementi che tuttavia non sembrano scalfire la presenza di un forte nucleo di rapporti lavorativi di lungo periodo.

6.2. I permanent mover

Il fatto che nel sistema economico le età giovanili si caratterizzino per numerosi rapporti di lavoro breve è un dato importante che sottolinea il rapido aumento dell'instabilità durante i primi anni di lavoro, ma non è un dato inatteso né, forse, troppo preoccupante. Più interessante è invece capire se vi sono situazioni nelle quali la collocazione di mover sia destinata a perdurare nel tempo, cioè analizzare se tra coloro che appaiono come mover in età giovanile vi siano dei soggetti che non si stabilizzeranno al procedere dell'età e che manterranno lunghi periodi di disoccupazione.

Il panel longitudinale con cui lavoriamo consente un'analisi di alcune migliaia di lavoratori per ognuno degli anni presi in esame per un segmento di vita lavorativa di 22 anni e quindi ci

consente di studiare le storie di vita lavorativa di un gran numero di individui ed effettuare una analisi sulle caratteristiche delle carriere con un notevole grado di sicurezza.

Per analizzare questo problema procediamo nel seguente modo. Classifichiamo gli occupati in movers e stayers. L'unione di questi due insiemi esaurisce tutta la popolazione del nostro archivio.

Chiamiamo stayers gli occupati che hanno nel corso della loro vita lavorativa un contratto di lavoro che si sviluppa in una carriera lunga con la stessa impresa. La permanenza nel lavoro può essere preceduta da una serie di periodi di lavoro brevi che conducono successivamente a un rapporto di lavoro lungo; si parla in questo caso di periodi brevi di lavoro da parte di uno stayer o anche di periodi brevi che hanno la funzione di consentire l'«ingresso» nella carriera lavorativa [Contini, Pacelli e Villosio, 1999; Booth, Francesconi e Frank, 2002]³⁰. Alternativamente il dipendente può passare da un'occupazione breve ad un'altra occupazione breve, restando senza lavoro per periodi relativamente lunghi. I periodi di lavoro brevi non conducono a una occupazione duratura, sono inutili a questo scopo, non costituiscono un addestramento in vista di un impiego stabile e i soggetti che si trovano in questa situazione sono chiamati «permanent mover».

Per definire i permanent mover ci limitiamo ai lavoratori che hanno da 35 a 54 anni di età negli anni 1982-1990 per un duplice ordine di motivi. Con la scelta dell'età desideriamo escludere dalla nostra popolazione i giovani e limitare l'analisi alla popolazione di lavoratori maturi, mentre con la scelta del periodo di tempo ricalchiamo alcune considerazioni simili a quelle adottate per il calcolo della tenure, in modo da avere un orizzonte di almeno 7 anni prima e dopo l'intervallo di riferimento, appunto il periodo 1982-1990. In questo modo possiamo verificare se coloro che hanno lavorato in questo periodo in età matura abbiano avuto, abbiano o avranno un periodo di lavoro ininterrotto di almeno 7 anni. Possiamo assumere come estremamente improbabile che, se un lavoratore maturo non si è stabilizzato nell'arco di questa finestra temporale, si possa stabilizzare in seguito³¹.

Il grosso del nostro insieme è composto da persone con un numero di episodi lavorativi ripetuti nel tempo, che va dai 3 ai 14 episodi brevi, che hanno una durata di lavoro compresa tra 6 e 30 mesi.

TABELLA 6.5.

I permanent movers rappresentano una quota non indifferente dei dipendenti per la relativa coorte di età. I movers sono calcolati sommando i relativi rapporti lavorativi e sono rapportati all'intero numero di rapporti soggetti al rischio di separazione (tabella 6.5). Il loro numero è circa il 10% del totale dei nostri dipendenti³². Essi hanno una forte caratterizzazione; la maggioranza

sono donne con basso livello di istruzione. La demarcazione è chiara e stabile per tutto il periodo e sottolinea una segmentazione strutturale del mercato del lavoro manifatturiero nel nostro territorio che di solito non viene presa in adeguata considerazione. Il livello di istruzione è una variabile importante e tra i dipendenti con basso livello di istruzione i permanent movers sono il doppio rispetto a quelli che hanno un elevato livello di istruzione³³ e la separazione sembra diventare più netta al passare del tempo. I movers sono più presenti nelle industrie dell'abbigliamento, dei mobili e del cuoio; le prime due industrie hanno una buona quota di dipendenti donne e la terza impiega molti extracomunitari. I movers non sono rilevanti nella produzione meccanica dove la domanda per un'elevata qualificazione e il tempo di apprendimento sono probabilmente maggiori che nei settori tradizionali. Gli spell lavorativi dei movers sono più presenti tra le piccole imprese, quelle al di sotto dei 50 dipendenti e meno presenti nelle imprese medie e grandi.

La vita lavorativa dei permanent movers è stata descritta come una carriera «spezzettata» o a «scacchiera», parola che contiene un significato negativo esplicito. Non sono lavoratori specializzati o dirigenti che cambiano spesso lavoro alla ricerca di una maggiore remunerazione. Sono persone di bassa qualifica che passano da un lavoro ad un altro, inframmettendo tra questi diversi lavori anche lunghi episodi di disoccupazione. Le carriere «ordinate» sono accompagnate da un processo di apprendimento sul campo che rende la relazione tra lavoratore e impresa più solida mano a mano che il tempo trascorre e si accompagna all'accumularsi di forti elementi di integrazione sociale, mentre le carriere spezzettate a causa dell'elevata mobilità dei lavoratori tra i diversi posti di lavoro, specialmente quando i movers si trovano nella parte inferiore del mercato, limitano il processo di apprendimento e spingono i lavoratori verso l'isolamento. Non si dà luogo alla costruzione di una solida rete di relazioni e, mano a mano che il tempo procede, l'impoverimento del capitale umano e l'impoverimento delle relazioni sociali riducono le possibilità di passare a migliori posizioni di lavoro [Bianco, 2004].

Le diverse prospettive di carriera dei movers e degli stayer devono tener presente tutta la vita lavorativa dei soggetti. Consideriamo come permanent mover «rappresentativo» il dato medio: si tratta di un soggetto che fa rispettivamente 5 periodi lavorativi se maschio e 4 se femmina di durata media di circa 18 mesi, intervallati da lunghi periodi di non occupazione, più lunghi, circa il doppio, per le femmine che per i maschi (figura 6.5). Nel calcolare questi spell abbiamo tenuto conto di tutti i possibili lavori, anche in imprese al di fuori delle nostre due province, in tutti i settori. Dopo aver verificato che pochi soggetti avevano episodi come lavoratori autonomi, abbiamo trascurato questa possibilità considerando che l'iscrizione al registro dei lavoratori

autonomi, almeno in questi anni, per un mover rappresenta più un episodio di disoccupazione nascosta che un vero rapporto di lavoro [Tattara e Volpe, 2001].

La figura 6.5 rappresenta il numero dei mesi lavorati (ordinata) al trascorrere del tempo (ascissa). La bisettrice rappresenta la carriera di un soggetto permanentemente occupato, per il quale, cioè, tutto il tempo è tempo di lavoro. Gli scostamenti orizzontali dalla bisettrice rappresentano il numero dei mesi di non lavoro iscritti tra spell di lavoro, nella successione in cui avvengono nel tempo. La figura rappresenta la successione degli episodi di lavoro-non lavoro per lo stayer e per il permanent movers medio, e si limita ai 4, 5 episodi lavorativi iniziali che rappresentano la carriera del permanent movers medio, femmina e maschio. I permanent movers hanno un tempo di attesa tra un lavoro e il successivo grosso modo eguale al tempo lavorato, superiore per le donne rispetto agli uomini. I mesi di attesa crescono mano a mano che si passa a lavori successivi per le donne e si riducono leggermente per gli uomini, segno che il cumulo dei mesi di lavoro, per questi soggetti, non aumenta le prospettive di impiego. Gli stayer invece hanno tempi di attesa tra un lavoro e il successivo molto bassi rispetto al tempo lavorato, di 1 a 4 per le donne e di 1 a 7 per gli uomini, e il tempo di attesa in relazione al tempo lavorato si riduce decisamente, specie per gli uomini, mano a mano che si sommano nuovi episodi lavorativi. In altre parole al trascorrere del tempo i periodi di lavoro svolti dai mover non «capitalizzano una maggiore» permanenza, anzi. Il contrario avviene per il resto dei lavoratori per i quali al maturare dell'età e al sommarsi di episodi lavorativi successivi, si riduce il tempo trascorso nella non occupazione³⁴.

FIGURA 6.5

7. Conclusione

Nel nostro territorio, come nella maggior parte dei paesi industriali, la mobilità dei lavoratori è in larga misura mobilità in eccesso. La mobilità in altre parole non deriva direttamente dal nascere, dal crescere e dal morire delle imprese, ma esprime un processo di riallocazione dei lavoratori sui posti di lavoro, riallocazione che può essere stimolata dalle stesse imprese o esprimere una scelta da parte dei lavoratori alla ricerca di un posto di lavoro più soddisfacente. Un rapporto di turnover elevato esprime allo stesso tempo l'esistenza di flessibilità nel mercato del lavoro, nel senso che numerosi lavoratori cambiano posto di lavoro o a seguito della politica del personale fatta dalle imprese o per scelta volontaria, per migliorare il proprio posto di lavoro, e quindi si muovono comunque verso un'allocazione che caratterizza una migliore distribuzione delle risorse, ma esprime anche la presenza di una inefficienza del processo di «searching» che si prolunga nel tempo e si manifesta in modo palese quando il mercato del lavoro diviene teso e le

imprese si «rubano» i lavoratori le une alle altre, come avviene quando le nuove assunzioni «pescano» dal novero degli occupati e generano una catena di successivi, necessari, rimpiazzati³⁵.

L'elevato tasso di turnover non significa tuttavia che tutti i lavoratori si muovano di frequente. Anzi il nostro territorio è caratterizzato dalla prevalenza delle carriere lunghe, di persone che lavorano molti anni sempre presso la stessa impresa. La compresenza di elevata mobilità e di carriere lunghe non è contraddittoria per il fatto che la mobilità interessa alcuni segmenti del mercato del lavoro, specialmente i giovani. I giovani, al di sotto dei 25 anni, sono molto mobili mentre i lavoratori più maturi sono stabili. La mobilità è maggiore per i lavoratori con basso livello di istruzione e nelle imprese di piccola dimensione, ma la discriminante maggiore resta l'età.

Un'elevata mobilità giovanile limitata nel tempo appare d'altra parte fisiologica al mercato e non desta preoccupazione. I giovani fanno un periodo di «job shopping» alla ricerca della collocazione migliore, nel loro muoversi ampliano il bagaglio delle relazioni sociali di cui si potranno poi avvalere nella ricerca dell'occupazione definitiva, non distruggono capitale umano specifico d'impresa, che non hanno avuto ancora il tempo di formare.

Nel lungo periodo tuttavia anche le carriere lunghe si sono ridotte, sono aumentati i lavori brevi e i lavoratori marginali, quelli che, per un lungo periodo di tempo non si stabilizzano ma continuano ad entrare e uscire dal mercato del lavoro, le così dette carriere «spezzettate» o «a scacchi». Infatti non tutti i movers sono giovani né tutti i movers finiscono per stabilizzarsi. Tra i movers ci sono dei lavoratori che non si stabilizzano mai in un posto di lavoro, i permanent movers o i lavoratori con carriere interrotte. Si tratta del 10% circa degli esposti al rischio e per questi lavoratori la posizione di mover diventa alquanto problematica, perché si prolunga nel tempo, investe gli anni della maturità e non consente di capitalizzare l'esperienza trascorsa.

Aver lavorato a intervalli, per lo più brevi, inframmezzati da periodi di disoccupazione, rappresenta per i permanent movers un elemento di svantaggio perché su questa base non è possibile costruire una solida rete di relazioni, non si accumula capitale all'interno dell'impresa (o non si accumula capitale che l'impresa riconosce come tale) e a mano a mano che il tempo procede, l'impoverimento del capitale umano e delle relazioni sociali riduce le possibilità che questi lavoratori hanno di muoversi verso migliori posizioni di lavoro. Le carriere dei permanent movers presentano diversi periodi di inattività e quando questi lavoratori sono occupati il loro salario è inferiore a quello di un lavoratore che svolge la propria attività all'interno dell'impresa e che presenta una normale progressione di carriera. Si tratta in genere di donne con basso livello di istruzione che entrano ed escono dal mercato del lavoro dove svolgono mansioni mediamente poco remunerate.

Bibliografia

Abowd J, Corbell P. e Kramarz F.

1999 *The entry and exit of workers and the growth of employment: an analysis of French establishments*, in «Review of Economics and Statistics», n. 81 (2).

Albæk K. e Sørensen B.F.

1998 *Worker Flows and Job Flows in Danish Manufacturing, 1980-91*, in «Economic Journal», n. 108 (11).

Akerlof G.A. e Main B.G.M.

1981 *An Experienced-Weighted Measure of Employment and Unemployment Durations*, in «American Economic Review», n. 71 (5).

Akerlof G.A., Rose A.K. e Yellen J.L.

1988 *Job Switching and Job Satisfaction in the U.S. Labour Market*, in «Brookings Papers on Economic Activity», n. 2.

Auer P. e Cazes S.

2000 *The resilience of the long-term employment relationship: Evidence from the industrialized countries*, in «International Labour Review», n. 139 (4).

Bianco M.L.

2004 *I risvolti di genere della flessibilità*, in *Libertà, sviluppo, lavoro*, a cura di G. Mari, Milano, Bruno Mondadori.

Bingley P., Eriksson T., Werwatz A. e Westergård Nielsen N.

2000 *Beyond "Manucentrism". Some Fresh Facts About Job and Workers Flows*, Working Paper 99-09 October 1999, Centre for Labour Market and Social Research, Aarhus, Denmark.

Boeri T.

1996 *Is job turnover countercyclical?* in «Journal of Labour Economics», n.14 (4).

Booth A.L., Francesconi M. e Frank J.

2002 *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?* in «Economic Journal», n. 112 (6).

Booth A.L., Francesconi M e Garcia-Serrano C.

1999 *Job Tenure and Job Mobility in Britain*, in «Industrial and Labour Relations Review», n. 53 (1).

Burda M. e Wiplosz C.

1994 *Gross Workers and Job Flows in Europe*, in «European Economic Review», 38 (6).

Burgess S. Lane J. e Stevens D.

2000 *Job Flows, Worker Flows and Churning*, in «Journal of Labor Economics», n. 18 (3).

2001 *Churning dynamics: an analysis of hires and separations at the employer level*, in «Labour Economics», n. 8 (1).

Caballero R.J. e Hammour M.L

1994 *The Cleaning Effect of Recessions*, in «American Economic Review», 84 (5).

Canu R. e Tattara G.

2004 *Quando le farfalle mettono le ali. Riflessioni sull'ingresso delle donne nel lavoro dipendente*. W.P. n. 53 9/2003. Gruppo MIUR Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano ed effetti di politiche. www.stat.unipd.it/lavoro2001/produz_riviste.htm.

Chelli F. e Rosti L.

2002 *Age and gender's differences in Italian workers mobility*, in «International Journal of Manpower», n. 24 (4).

Contini B., a cura di,

2002 *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia: imprese, lavoratori e salari*, Il Mulino, Bologna.

Contini B., Pacelli L. e Villosio C.

1999 *Short Employment Spells in Italy, Germany and Britain: testing the Port-of-entry Hypothesis*, CEP Discussion paper, n. 426.

Contini B. e Revelli R.

1988 *Job creation and Labour Mobility: The Vacancy Chain Model and some Empirical Findings*. Università di Torino W.P.

1992 *Imprese, occupazione e retribuzioni al microscopio*, Il Mulino, Bologna,

Davis S.J. e Haltiwanger J.C.

1999 *Gross Job Flows*, in *Handbook of Labour Economics*, a cura di O. Ashenfelter e D. Card. n. 3b, Amsterdam, Elsevier Science.

Davis, S.J., Haltiwanger, J. C. e Schuh S.

1998 *Job creation and destruction*, Cambridge, Mass., MIT.

Dell'Aringa C. e Piccirilli G.

2000 *La mobilità occupazionale nelle fasi iniziali della carriera*, in «Lavoro e relazioni industriali», n. 1.

Leonard J.S. e Van Audenrode M.

1995 *A Differende in Degree: Unemployment Despite Turnover in the Belgian Labour Market*. W.P. 9523, Laval. Recherche en Politique Economique, presentato al seminario *Understanding the Labour Market*, Venezia, 1999.

Ministero del lavoro e delle politiche sociali

2003 *La misurazione statistica del lavoro a tempo determinato*, in *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*.

Mortensen D.T. e Pissarides C.A.

1994 *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, in «Review of Economic Studies», n. 61 (3).

Occari F. e Pitingaro S.

1997 *Demografia di impresa e mobilità del lavoro: una stima della componente spuria sulla base degli archivi Inps*. W.P. CNR, «Occupazione e livelli di attività in Italia», Venezia.

1998 *Flussi di lavoratori e di posti di lavoro; un diverso approccio alle misure del turnover occupazionale*, in «Economia e società regionale», n. 64 (4).

Occari F. Tattara G. e Volpe M.

1997 *Occupazione, mobilità e componente femminile nel mercato del lavoro: i lavoratori dipendenti a Treviso e Vicenza*. In *Il mercato del lavoro nel Veneto* a cura della Regione del Veneto, Milano, Franco Angeli.

2001 *Gli archivi anagrafici Inps relativi alle imprese e ai lavoratori dipendenti. Appendice 1, in Il piccolo che nasce dal grande. Le molteplici facce dei distretti industriali veneti*, a cura di Giuseppe Tattara, Milano, Franco Angeli.

OECD

1997 *Employment Outlook*, Parigi.

Picot G. Heisz A. e Nakamura A.

2001 *Job tenure, worker mobility and youth labour market during the 1990s*. W.P. n 155. Statistics Canada. Business and Labour Market Analysis Division.

Revelli R.

1994 *Statistics on job creation: issues in the use of administrative data*. Conference on job creation and loss. Paris.

1995 *Potenzialità degli archivi Inps ai fini della stima degli aggregati dei conti economici territoriali*, in «Quaderni di ricerca Istat», Nuova serie, n. 1.

Ruano S.

2000 *Creacion y destruction bruta de empleo en la empresas industriales espanolas*, in «Investigaciones Economicas», n. 24 (3).

Solinas G.

1996 *I processi di formazione, la crescita e la sopravvivenza delle piccole imprese*, Franco Angeli, Milano.

Tattara G. e Valentini M.

2003a *Flessibilità e attaccamento al posto di lavoro. Due tipi di carriera o due aspetti di una sola carriera lavorativa?* Workshop MIUR 2002-2003: La mobilità del lavoro in un mercato di piena occupazione. 17 giugno.

2003b *L'elevata mobilità del lavoro in Veneto. Una grande giostra ma non per sempre e non per tutti*, in «Economia e Società Regionale», n. 81 (1).

2003c *Labour market segmentation, flexibility and precariousness in the Italian North-East*. Comunicazione presentata al convegno IWPS, Roma 2003.

2004a *Labour churning and employment to employment flows. Long term dynamics in Veneto*. Nota di lavoro n. 8 del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università Cà Foscari di Venezia.

2004b *Job flows, worker flows in Veneto manufacturing. 1982-1996*. Nota di lavoro n. 7 del Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università Cà Foscari di Venezia.

Tattara G. e Volpe M.

2001 *I distretti industriali: definizioni e storia, in Il piccolo che nasce dal grande. Le molteplici facce dei distretti industriali veneti, a cura di Giuseppe Tattara, Milano, Franco Angeli.*

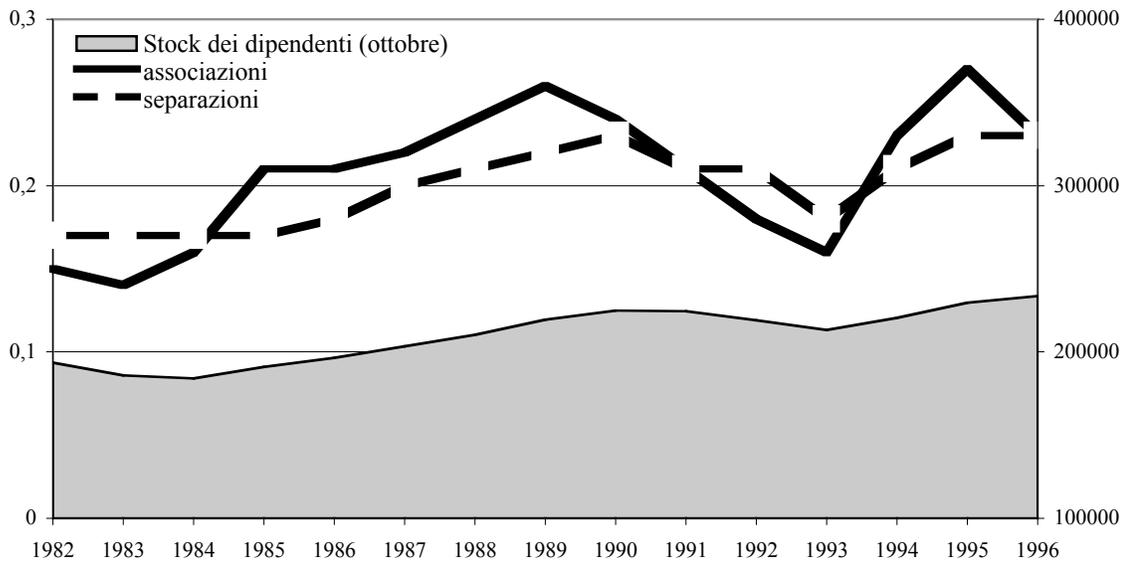


Fig.6.1. Tasso di associazione, di separazione e stock dei dipendenti (scala di destra).

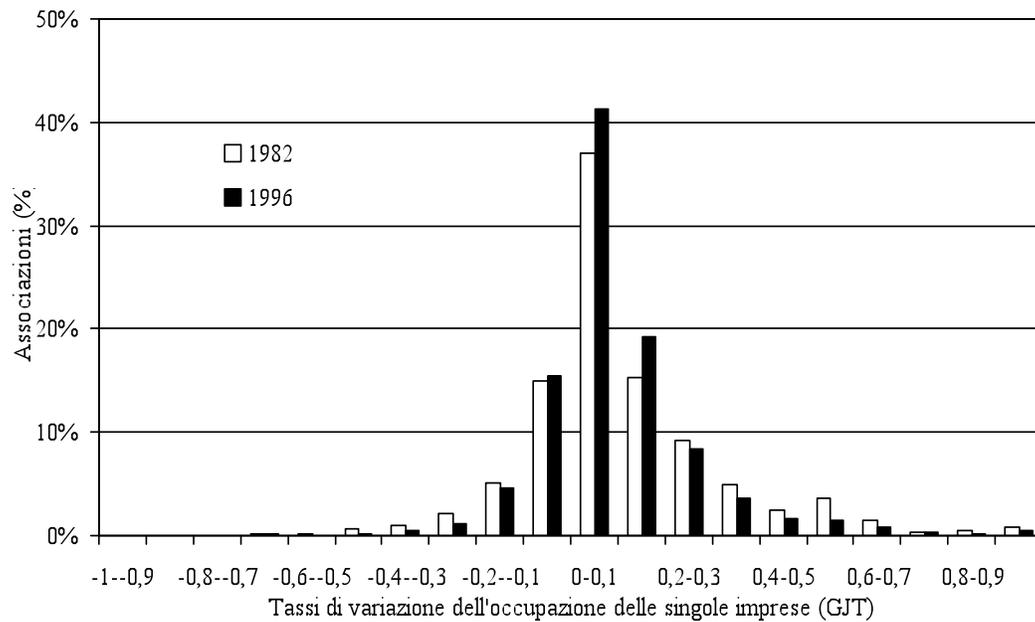


Fig.6.2. Tasso di associazione per tasso di variazione dell'occupazione nelle singole imprese

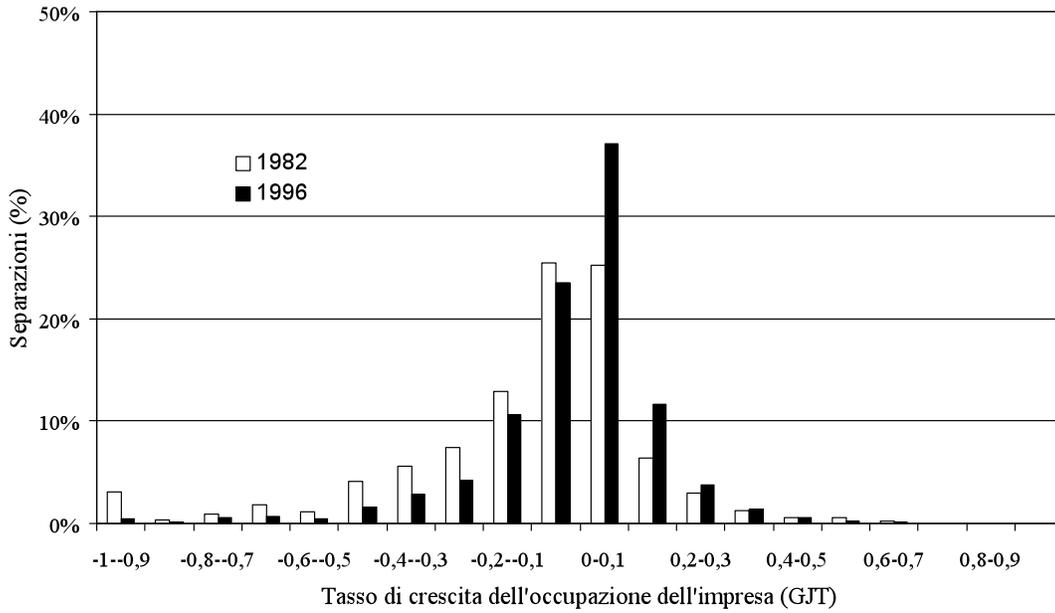


Fig.6.3. Tasso di separazione per tasso di variazione dell'occupazione nelle singole imprese

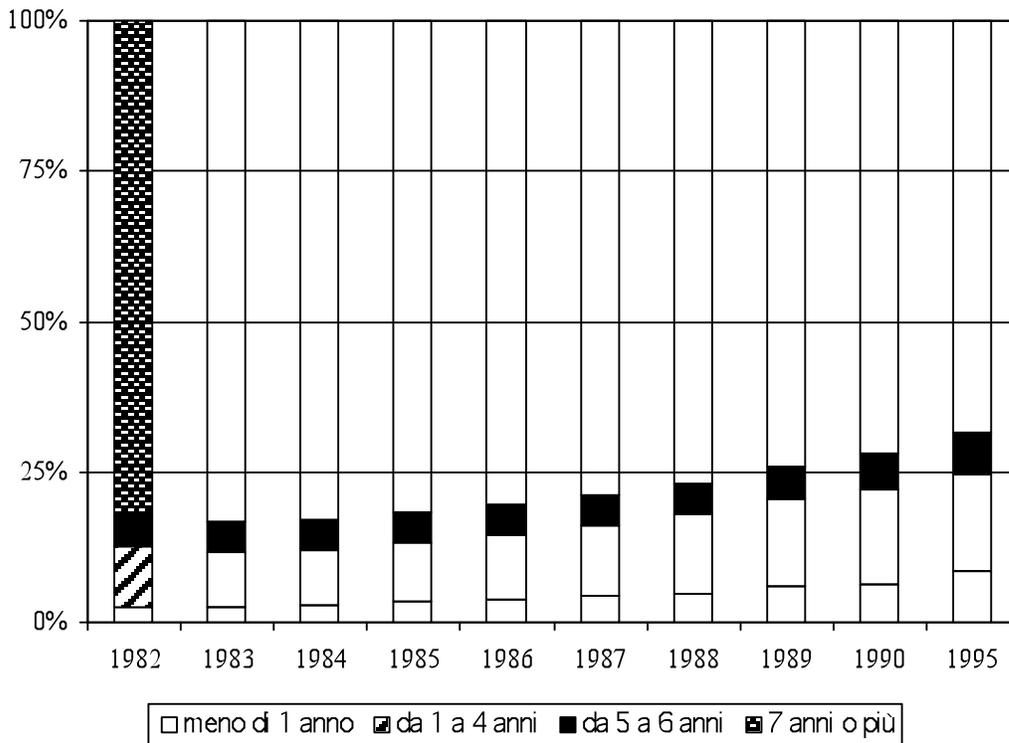


Fig. 6.4. Composizione dello stock secondo la durata del rapporto di lavoro, per le età comprese tra 27 e 54 anni.

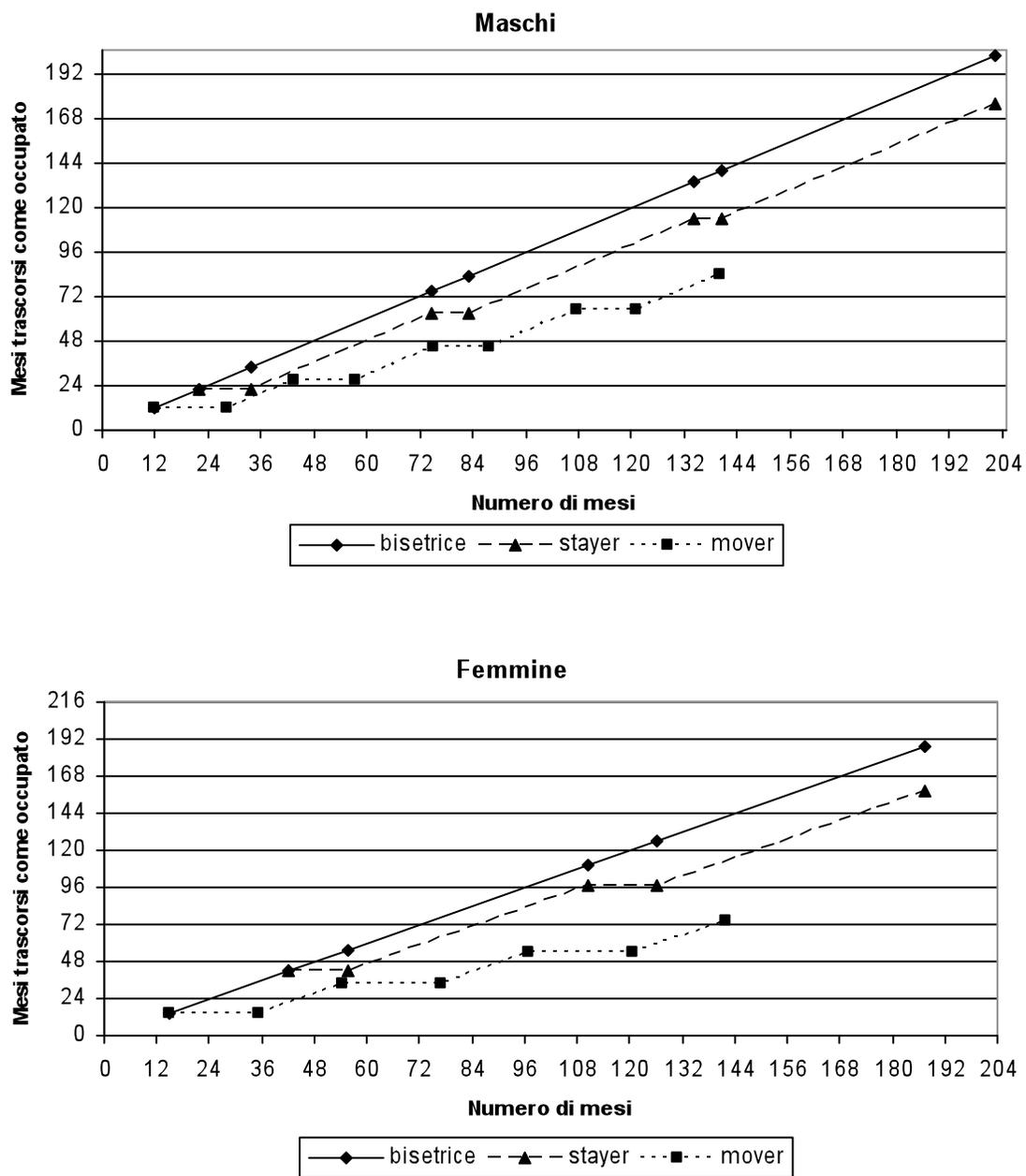


Fig. 6.5. La carriera del permanent mover e dello stayer medio per sesso (media degli individui della coorte di nascita 1950-60 che hanno lavorato nel periodo 1982-1990).

TABELLE AL CAPITOLO 6

Tab. 6.1. *Distribuzione per età dei lavoratori soggetti a rischio di mobilità.*

	14-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	
1982	21,70	19,04	13,83	11,40	9,56	8,75	6,99	5,46	3,01	0,26	100,00
1996	9,97	18,70	20,19	16,43	11,37	8,92	8,30	4,21	1,61	0,30	100,00

Tab. 6.2. *Associazioni, separazioni, creazione e distruzione di posti di lavoro nella manifattura.*

	a/n	s/n	GWT	c/n	d/n	GJT	GWT- -GJT	(GWT-GJT) /GWT	Numero dipendenti*	Numero imprese
1982	0,15	0,17	0,32	0,06	0,08	0,13	0,18	0,57	193505	13363
1983	0,14	0,17	0,31	0,05	0,09	0,14	0,17	0,54	185989	13509
1984	0,16	0,17	0,33	0,07	0,07	0,14	0,19	0,57	184164	13858
1985	0,21	0,17	0,38	0,09	0,06	0,15	0,23	0,61	191032	14789
1986	0,21	0,18	0,38	0,09	0,06	0,15	0,24	0,62	196304	15483
1987	0,22	0,20	0,42	0,09	0,06	0,15	0,27	0,64	203491	16228
1988	0,24	0,21	0,45	0,09	0,06	0,15	0,31	0,68	210478	16781
1989	0,26	0,22	0,48	0,09	0,05	0,14	0,34	0,70	219433	17288
1990	0,24	0,23	0,47	0,07	0,06	0,14	0,33	0,71	224729	17648
1991	0,21	0,21	0,41	0,06	0,07	0,13	0,28	0,68	224483	17468
1992	0,18	0,21	0,39	0,06	0,08	0,14	0,25	0,65	219097	17520
1993	0,16	0,18	0,34	0,06	0,08	0,14	0,21	0,60	213251	17030
1994	0,23	0,21	0,44	0,08	0,06	0,14	0,30	0,69	220548	16875
1995	0,27	0,23	0,50	0,09	0,05	0,13	0,37	0,74	229695	17133
1996	0,23	0,23	0,46	0,07	0,06	0,13	0,34	0,73	233481	17230
media	0,21	0,20	0,41	0,07	0,07	0,14	0,27	0,65	209979	16147
dev. std.	0,04	0,02	0,06	0,01	0,01	0,01	0,06	0,06		

Metodo: n indica il totale delle persone a rischio di mobilità

*stock ad ottobre di ogni anno

Tab.6.3. *Turnover dei lavoratori nella manifattura per dimensione e per età degli stabilimenti*

	GWT		GJT		GWT-GJT		(GWT-GJT)/GWT	
	1982	1996	1982	1996	1982	1996	1982	1996
Dimensione delle imprese in base al numero dei dipendenti								
dipendenti ≤ 5	63,3	63,3	31,9	25,9	31,4	37,3	49,5	58,96
5 < dipendenti ≤ 15	47,2	51,7	18,9	15,1	28,3	36,6	59,9	70,79
15 < dipendenti ≤ 49	31,2	46,7	12,2	10,9	18,9	35,7	60,6	76,61
49 < dipendenti ≤ 99	22,3	38,3	7,56	8,40	14,7	29,9	66,0	78,10
99 < dipendenti ≤ 199	21,3	33,2	9,09	6,33	12,2	26,9	57,4	80,97

dipendenti >199	13,6	26,9	6,18	6,02	7,50	20,8	54,8	77,61
Età delle imprese in anni								
1 ≤ anni < 3	58,1	69,4	29,3	28,1	28,7	41,2	49,4	59,38
3 ≤ anni < 8	27,3	38,0	11,0	11,0	16,2	27,0	59,6	71,03
8 ≤ anni ≤ 21		42,2		10,5		31,7		75,06

Metodo: i rapporti sono costruiti con a denominatore il totale delle persone a rischio di mobilità.

Tab. 6.4. *Il Gross worker turnover per alcune caratteristiche dei lavoratori.*

	Genere		Qualifica		Classi di età			
	Maschi	Femmine	Operai	Impiegati	da 14 a 24	da 25 a 34	da 35 a 44	da 45 a 54
1982	32,05	31,05	32,17	26,29	51,70	22,06	16,01	15,59
1983	31,08	30,23	31,19	26,59	49,91	21,53	15,63	16,79
1984	33,35	32,87	33,78	27,84	55,12	23,45	17,11	17,27
1985	37,80	37,96	38,71	30,7	63,59	26,65	18,96	17,69
1986	38,59	38,32	39,21	32,31	63,60	28,29	18,89	18,05
1987	42,47	40,31	42,47	34,26	67,84	31,32	21,39	19,06
1988	47,26	42,58	46,83	34,97	73,47	35,88	22,96	19,23
1989	49,22	45,24	48,93	36,42	74,61	40,83	26,09	21,18
1990	48,28	43,78	47,81	35,82	71,84	41,88	27,21	20,75
1991	42,94	38,71	42,56	31,64	65,93	36,82	24,50	19,12
1992	40,19	37,26	40,05	31,13	64,03	33,90	23,25	21,11
1993	35,60	32,64	35,79	26,04	59,09	29,01	20,44	19,87
1994	46,30	40,11	46,27	30,67	75,86	36,83	25,70	26,67
1995	52,35	45,68	52,86	32,85	85,06	44,45	32,24	23,85
1996	48,74	41,98	48,68	32,64	79,25	41,77	29,39	24,73
media	41,75	38,58	41,82	31,34	66,73	32,98	22,65	20,06
Dev.st.	6,85	5,01	6,70	3,40	10,14	7,61	4,94	3,09

Tab. 6.5. *Numero dei permanent movers nella manifattura. Età 35-54.*

anni	Numero degli spell di lavoro per anno	% dei permanent mover (spell) in relazione agli spell annui						
		totale	maschi	femmine	Istruzione superiore*		Istruzione dell'obbligo*°	
					maschi	femmine	maschi	femmine
1982	8074	11,09	9,81	14,19	13,93	10,55		
1983	7001	9,68	8,44	12,68	12,64	11,00		
1984	6407	8,86	7,73	11,60	11,78	9,49	13,24	9,75
1985	6289	8,54	7,43	11,19	10,74	8,58	14,56	10,86
1986	6300	8,41	7,32	11,01	10,26	7,89	15,58	11,35
1987	6518	8,50	7,50	10,89	10,10	7,20	16,48	12,81
1988	7087	9,01	8,16	10,99	10,30	7,67	17,75	13,44
1989	8689	10,53	9,61	12,64	11,27	7,90	20,25	15,85
1990	10345	12,06	11,07	14,27	11,79	8,42	21,65	17,84

Metodo: Ateco 1981, 3 e 4. I movers annuali sono misurati dal numero di contratti di lavoro che riguardano i soggetti che sono definiti movers. Il numero dei dipendenti e il numero dei contratti di lavoro possono differire notevolmente tra loro, per il fatto che i dipendenti che si muovono sono spesso le stesse persone al

passare del tempo e in media i movers stipulano diversi contratti di lavoro nel corso dello stesso anno. Il denominatore del rapporto comunque è coerente col numeratore e misura il numero dei rapporti di lavoro che sono soggetti al rischio di poter terminare e quindi dare luogo a un episodio di mobilità.

*Vedi nota 20.

I contratti di lavoro che fanno capo ai permanent movers sono, nel 1990, 1531 per i maschi e 405 per le femmine, 5016 per i maschi e 3393 per le femmine, facendo riferimento alle ultime 4 colonne della tabella.

° Età 27-54.

¹ Gli archivi Inps sono l'archivio imprese, basato sulle registrazioni mensili dei dipendenti da parte delle imprese (modello DM10) e l'archivio dei lavoratori dipendenti, basato sulle denunce annuali sempre effettuate dalle imprese, con riguardo ai singoli lavoratori, utilizzate per il calcolo dei diritti individuali maturati a fini pensionistici (modello OIM). Si definisce occupato il dipendente assunto per almeno un giorno durante il periodo di osservazione, indipendentemente dal comune di residenza. L'unità di osservazione è il giorno-impresa e le osservazioni che si ricavano in relazione alla storia lavorativa dei dipendenti hanno cadenza mensile.

² Ringraziamo il dott. A. Travia e F. Morabito dell'Inps per la disponibilità dimostrata nell'estrazione dei dati dagli archivi dell'Inps.

³ Si escludono i lavoratori autonomi e i lavoratori occupati in agricoltura e coloro che hanno lavorato nel settore pubblico.

⁴ Ci siamo proposti di confrontare e verificare la concordanza (pur in un diverso ambito territoriale) tra le grandezze di fonte Inps e le grandezze tratte dall'archivio Net-labor in Tattara e Valentini [2003b].

⁵ La normativa è complessa ed è regolata dal Manuale di istruzioni in materia di iscrizioni e di classificazione delle aziende. Inps, allegato alla circolare 218 del 28.10.1988.

Le aziende hanno un'unica posizione contributiva se sono strutturate in forma unitaria oppure se hanno filiali, cantieri di durata limitata, oppure se hanno filiali o cantieri di durata illimitata nella stessa provincia e sono autorizzate a tenere un unico libro matricola e un unico libro paga. Hanno altrimenti più posizioni. Possono aprire più posizioni anche quando la diversità dei lavoratori lo rende necessario (es. una posizione per i dirigenti, una per i lavoratori all'estero e così via). Le aziende con filiali e cantieri in diverse province possono comunque chiedere l'accentramento delle posizioni contributive all'ufficio del lavoro.

Solinas [1996] discute il ruolo delle imprese senza dipendenti, la loro rilevanza e le relazioni tra le rilevazioni effettuate nel Registro delle Ditte delle Camere di Commercio e quelle dell'archivio Inps sulle imprese.

⁶ Abbiamo ricostruito l'intera vita lavorativa di coloro che sono stati occupati a Treviso e Vicenza tenendo presenti anche i periodi di lavoro svolti in altre province.

⁷ Abbiamo usato un archivio «pulito» della sicurezza sociale. Le associazioni/separazioni e le creazioni/distruzioni che sono dovute a cambiamenti nella unità soggette al pagamento dei contributi sociali che non siano accompagnate da corrispondenti cambiamenti dei dipendenti a livello di stabilimento sono definite «spurie» e sono state cancellate. Questa riduzione ha comportato una cancellazione di circa il 9% delle associazioni e separazioni totali. La complessa procedura di matching messa in atto per effettuare questa operazione è descritta in Occari e Pitingaro [1997]. Si tratta di una procedura usata dalla maggior parte delle persone che si occupano di dati previdenziali. Si veda ad esempio Contini e Revelli [1992], Contini [2002] e Bingley, Eriksson, Westwatz e Westergård-Nielsen [1999].

⁸ Diversi condoni complicano l'interpretazione delle serie, in particolare il condono del 1980, per la sua ampiezza, rischia di introdurre un effetto spurio di notevole portata. Si veda il D.L. 1.7.1980 n.286. Anche la legge Visentini-ter (1985) provoca alcuni problemi, come si vede in Contini e Revelli (1992).

⁹ Il denominatore dei rapporti usati in questo lavoro è sempre il numero totale delle persone a rischio di mobilità.

¹⁰ Per le definizioni si veda il capitolo 3. Una impresa può o aumentare l'occupazione o ridurla nell'intervallo di riferimento, se l'aumenta crea posti di lavoro, se la contrae li distrugge. Il GJT si ottiene sommando tutte le creazioni e tutte le distruzioni calcolate a livello di singola impresa.

¹¹ La mobilità in eccesso non è indotta dall'esigenza di fronteggiare le variazioni occupazionali, i movimenti nella struttura produttiva, la nascita e la morte delle imprese. L'ambiguità del churning deriva innanzitutto dall'ambiguità della definizione di GJT che non comprende alcune forme di lavoro; basti pensare al lavoro stagionale o ad altre forme di lavoro temporaneo cui non corrisponde la creazione di posti di lavoro e che entrano, secondo la definizione proposta poco sopra, nella mobilità in eccesso. All'origine delle forme di assunzione temporanea ci sono politiche del personale da parte di alcune imprese che trovano conveniente concentrare la produzione nei mesi estivi dove la disponibilità di lavoro è maggiore e, nella generalità dei casi, queste scelte poco hanno di volontario. O si pensi ancora alla necessità di sostituire i lavoratori che vanno in pensione con altri lavoratori o con giovani che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro. Questi flussi vengono computati nel worker turnover, ma non nel job turnover e quindi fanno parte della riallocazione in eccesso. Si trova quindi una curiosa asimmetria alla base della definizione di riallocazione in eccesso che esclude dal computo la mobilità dovuta alla demografia di impresa, ma include quella dovuta alla demografia dei lavoratori.

¹² Se la mobilità «da occupato a occupato» aiuta, concettualmente, a capire una delle cause della mobilità in eccesso, non si identifica con essa poiché i flussi da occupato a occupato possono coinvolgere anche imprese che crescono o decrescono l'occupazione e quindi possono riguardare creazioni di posti di lavoro.

¹³ Vedi anche il capitolo 3.

¹⁴ Si tratta di confronti sempre molto problematici. Negli studi citati ad esempio, la copertura delle imprese, i mutamenti delle forme di proprietà e i mutamenti organizzativi sono diversamente definiti. Allo stesso modo le istituzioni giocano un diverso ruolo nei diversi paesi e così sono diverse le politiche salariali e le normative a tutela del lavoro e tutti questi fattori si riflettono immediatamente su mutamenti nelle grandezze dei flussi di lavoro. Si veda Davis e Haltiwanger, 1999, e Contini e Pacelli in questo volume.

¹⁵ Supponendo che ad ogni individuo corrisponda un unico rapporto di lavoro.

¹⁶ Larga parte del materiale di questo paragrafo è tratta da Tattara e Valentini [2004a]. Si veda anche Rapiti [1998].

¹⁷ Moltissimi economisti hanno discusso questo problema. Ci limitiamo a ricordarne alcuni: Burda e Whyplosz [1994], Caballero e al. [1994], Mortensen e Pissarides [1994] e Boeri [1996].

¹⁸ L'indotto «spiega» il 17% delle associazioni complessive.

¹⁹ Il tasso di crescita è definito a livello di impresa, come il valore delle creazioni (tassi di crescita positivi) o delle separazioni (tassi di crescita negativi) rapportati al numero dei soggetti esposti al rischio di mobilità.

²⁰ Un esempio è probabilmente il modo migliore per capire questo ultimo punto. Si consideri un'impresa con un dipendente che deve fronteggiare una breve punta di domanda che richiede un mese di lavoro addizionale; l'impresa, a questo scopo, associa un nuovo dipendente e lo separa dopo 1 mese, GWT=100%. Un'impresa di 100 dipendenti può operare in modo analogo e presentare identici tassi di turnover, ma può anche scegliere di associare meno lavoratori e distribuirli per un maggior intervallo temporale (si assuma ad esempio che 33 lavoratori per 3 mesi producano quanto 100 lavoratori per 1 mese) e GWT=50%. La gestione del personale da parte dell'azienda di maggiori dimensioni è quindi potenzialmente più flessibile. Un altro elemento che gonfia la grandezza del turnover, specialmente per le piccole imprese, è dovuto al fatto che gli archivi previdenziali rilevano i soli dipendenti e quindi un'impresa formata dal titolare e da un lavoratore che nel corso dell'anno viene sostituito, presenta una grandezza del total turnover del 100%, mentre il valore che risulterebbe rifacendo il nostro esercizio sugli addetti sarebbe del 67%. Infatti il flusso dei dipendenti che è possibile calcolare a partire dai dati Inps, nell'intervallo considerato, è 2, mentre quello veritiero sarebbe 3 (il titolare e il dipendente temporaneo); questo errore aumenta in maniera significativa la misura del turnover per tutte le piccole imprese.

²¹ Albæk and Sørensen (1998) si soffermano solamente sulla volontarietà delle separazioni, ma in realtà bisogna tener presenti anche i licenziamenti e i pensionamenti che volontari non sono.

²² Il rapporto di turnover enfatizza i lavori brevi rispetto a altri indici, ad esempio a un indice costruito rapportando il numero dei periodi di lavoro brevi al numero complessivo dei lavori in atto, perché conta due volte (a + s) un rapporto di durata inferiore all'anno e 1 volta i rapporti di durata superiore. Su questo punto si possono ricordare le considerazioni avanzate, anni fa, da Akerloff e Main [1981, p. 1033].

²³ Si veda anche l'analisi sul caso italiano di Chelli e Rosti [2002].

²⁴ Nel Regno Unito un terzo delle associazioni avviene nei primi anni della carriera, secondo Booth, Francesconi e Garcia-Serrano [1999, p. 43].

²⁵ Una tenure di 10 anni avrebbe ridotto il nostro campo di indagine a un paio danni, il 1986 e il 1987. Allo stesso tempo così facendo, si tiene debito conto della censura dell'archivio verso destra e sinistra.

²⁶ L'estrapolazione è basata sulla funzione di rischio (hazard rate) calcolata sulla base dei dati 1990-1997 e applicata allo stock per durata dei lavoratori esistente al 1995. Abbiamo eseguito tale operazione sotto l'ipotesi che la funzione di rischio calcolata per il periodo 1990-1997 sia identica a quella che si otterrebbe a partire dal 1995 fino al 2001. Al fine di verificare la robustezza di tale ipotesi abbiamo confrontato la stima della funzione di sopravvivenza per l'anno 1990 ottenuta in base ai dati 1982-1989 rispetto alla funzione calcolata nello stesso anno sulla base delle osservazioni fornite dal nostro panel longitudinale e abbiamo osservato una notevole similitudine nell'intervallo d'interesse.

Il lettore consideri che i valori della composizione dello stock per coloro che hanno lavorato fino a 12 mesi, la prima classe di durata della figura 6.4, non sono stimati, ma calcolati.

²⁷ Si può stimare, dal prodotto dei retention rate, la probabilità condizionata che un lavoro di 7 anni duri fino a 10 anni e oltre. La probabilità di lavorare 3 anni in più, dopo 7 di lavoro ininterrotto, è, per i maschi, del 75%. La probabilità di lavorare 3 anni nel periodo da 0 a 3 anni è solo del 44% [Tattara e Valentini 2003a].

²⁸ Sono considerati soggetti con un livello di istruzione superiore coloro che sono iscritti la prima volta nell'archivio Inps dei dipendenti a almeno di 19 anni di età con la qualifica di impiegati. Sono invece considerati operai coloro che risultano iscritti la prima volta a meno di 19 anni di età e con la qualifica di operai. Coloro che non rientrano in queste due categorie vengono esclusi dall'analisi.

²⁹ Pur con i limiti, su cui ci si è già soffermati, relativi al fatto che il turnover sui dipendenti non rappresenta bene il turnover sugli addetti totali, in queste classi di imprese. Si veda la nota 20.

³⁰ I lavori brevi che precedono la stabilizzazione non vengono approfonditi in questa sede [Tattara e Valentini, 2003a].

³¹ Il problema si pone per l'età iniziale. Si potrebbe infatti pensare, anche se si tratta di una eventualità molto rara, che un trentacinquenne al 1990, che seguiamo fino al 1997, cioè fino a quando ha 42 anni non abbia svolto un lavoro ininterrotto di almeno 7 anni nei circa 20 di vita lavorativa per i quali disponiamo di informazioni di archivio. Eliminiamo, con criterio prudenziale, dall'insieme dei movers gli occupati che hanno una carriera al confine con quella degli stayer (ad esempio i movers che hanno fatto uno spell occupazionale di durata media superiore a 60 mesi) e poi togliamo i movers che hanno avuto periodi di occupazione brevissimi perché potrebbe sorgere il dubbio che tali episodi rappresentino occupazioni temporanee di carattere secondario (come la partecipazione a commissioni, a concorsi, a incarichi di breve periodo) da parte di persone che non sono registrate nei nostri archivi (ad esempio dirigenti, lavoratori autonomi, dipendenti pubblici); rimaniamo con il 73% della intera popolazione candidata a permanent mover.

³² Risultati del tutto simili si ottengono prendendo direttamente in esame i soggetti a cui tali spell si riferiscono.

³³ Questa variabile non è direttamente rilevata nell'anagrafe della sicurezza sociale. Per le ipotesi relative alla sua identificazione, si veda la precedente nota 24.

³⁴ Si tratta sempre, ovviamente, di occupazione nel settore privato.

³⁵ Si tratta di un elemento ben presente nel nostro territorio che ha visto il sorgere di accordi tra gli industriali per «non rubarsi» il lavoro, mentre alcune clausole relative all'abbassamento del turnover sono state inserite in alcuni accordi di zona.