



PROVINCIA DI MANTOVA

***Area Sviluppo Socioeconomico
Osservatorio sul Mercato del Lavoro***

I contratti
di lavoro "atipico"
in provincia di Mantova

II TRIMESTRE 2002

Gli avviamenti per tipologia contrattuale: una flessibilizzazione ricorrente

Un primo dato che, analogamente alle precedenti edizioni di questo Osservatorio, riesce a dare un'informazione chiara in merito alla tipologia di inserimenti occupazionali realizzati dalle imprese del territorio provinciale, riguarda la distinzione delle diverse forme contrattuali utilizzate (tab. 1).

Tab. 1 - Avviamenti per tipologia di contratto

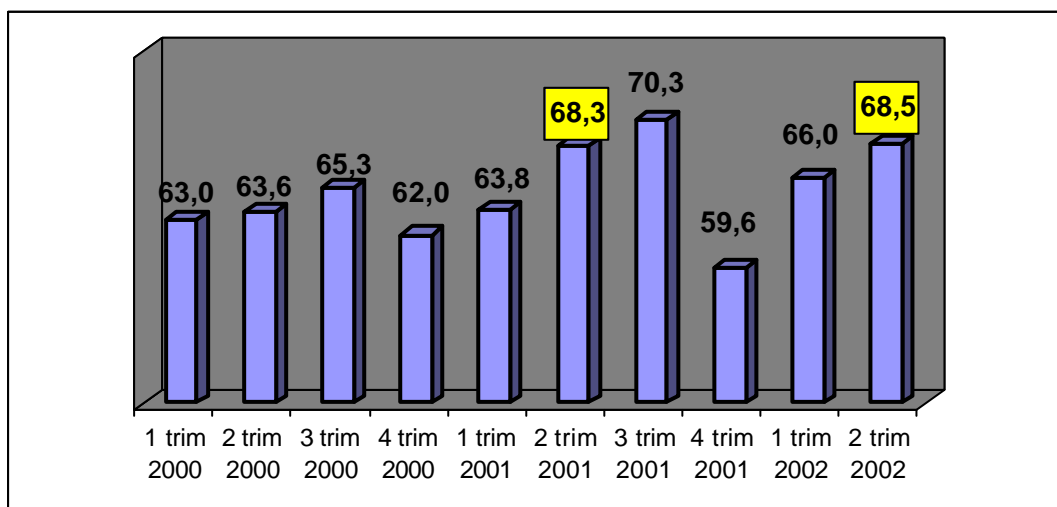
	1 trim 2001	2 trim 2001	3 trim 2001	4 trim 2001	1 trim 2002	2 trim 2002
Apprendistato	8,0	10,4	10,0	9,4	7,7	9,1
C. F. L.	5,2	2,8	2,6	2,8	2,5	2,2
Tempo determinato	49,9	53,3	56,5	46,1	55,4	55,9
Giornalieri	0,8	1,9	1,1	1,3	0,5	1,2
Tempo indeterminato	36,2	31,7	29,7	40,4	34,0	31,5
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a.	10656	9690	8086	10817	10353	9678

Al secondo trimestre di quest'anno si configura una situazione di **marcata flessibilizzazione del mercato del lavoro**: considerando infatti tutta le modalità di assunzione differenti dal contratto a tempo indeterminato si raggiunge una percentuale pari al 68,5%.

Si tratta peraltro di una quota che si dimostra superiore rispetto ai trimestri precedenti: al quarto trimestre 2001 le stesse tipologie di contratto raggiungevano un ben più limitato 59,6%, per poi salire al primo trimestre 2002 al 66%.

Sulla base di una più ampia prospettiva diacronica riferita al biennio precedente (graf. 1), appare tuttavia plausibile ipotizzare che tale incremento possa essere inquadrato ancora una volta all'interno di una dinamica a carattere ciclico, in virtù della quale il volume complessivo delle forme contrattuali denominate generalmente "atipiche" (apprendistato, contratto di formazione lavoro, tempo determinato, giornalieri), tende ad accentuare il proprio peso relativo, per poi subire ricorrenti "crolli" in corrispondenza dell'ultimo trimestre dell'anno, quando le aziende tornano a riconsiderare le assunzioni a tempo indeterminato in maniera più consistente, sebbene su livelli non certo maggioritari rispetto agli avviamenti al lavoro complessivamente rilevati.

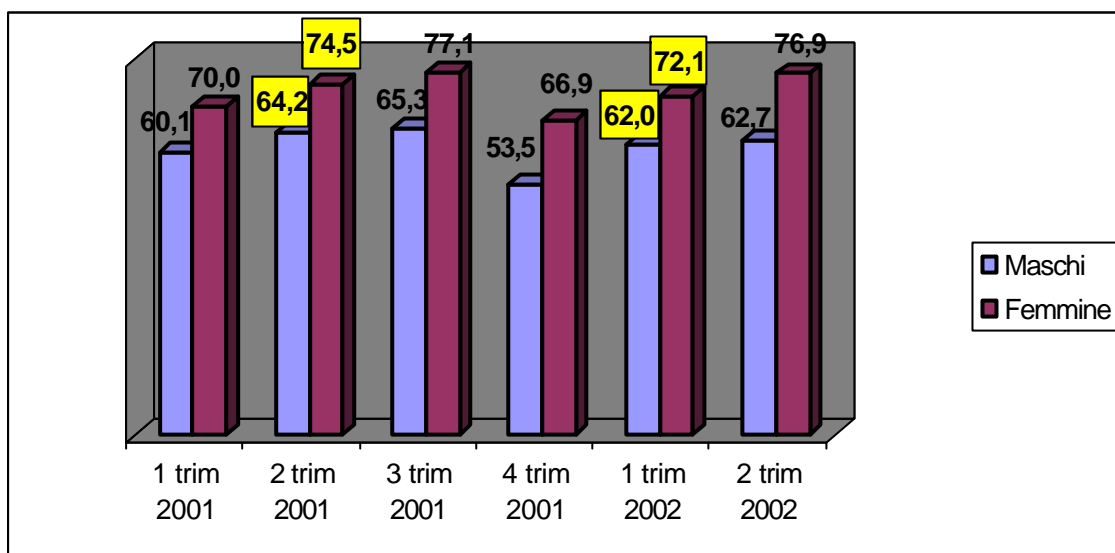
Graf. 1 - Gli avviamenti con contratto "atipico" (apprendistato, contratto di formazione lavoro, giornalieri): trimestri 2000-2002 a confronto (%)



2. Una flessibilizzazione del lavoro che si mantiene prevalentemente al femminile

Come pone in evidenza il secondo grafico, una tale tendenza permane anche una volta distinta l'appartenenza di genere del candidato al lavoro. Le donne risentono tuttavia in modo alquanto più consistente di una tale flessibilizzazione con percentuali superiori di 10 punti percentuali e più.

Graf. 2 - Gli avviamenti con contratto "atipico" distinti per genere:
trimestri 2001 -2002 a confronto (%)



Sempre mantenendo come distinzione guida quella della diversità di genere, entriamo nel dettaglio delle diverse forme contrattuali attraverso l'indice di femminilizzazione (donne ogni 100 uomini) (tab. 2).

Tab. 2 - Tasso di femminilizzazione degli avviamenti per tipologia di contratto (donne ogni 100 uomini)

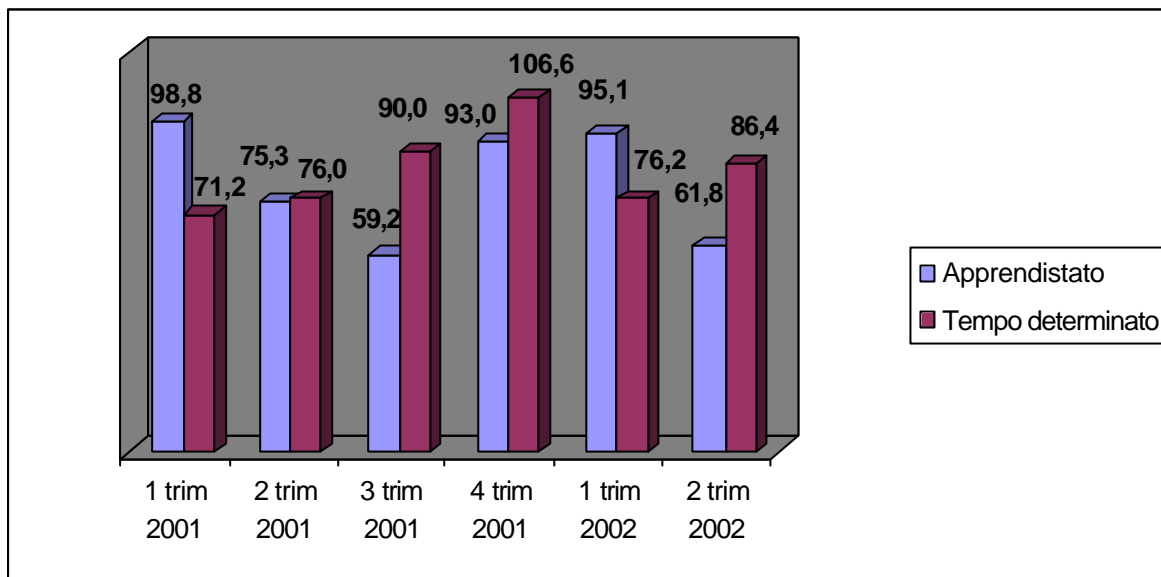
	1 trim 2001	2 trim 2001	3 trim 2001	4 trim 2001	1 trim 2002	2 trim 2002
Apprendistato	98,8	75,3	59,2	93,0	95,1	61,8
C. F. L.	29,0	56,1	77,1	64,7	52,4	47,6
Tempo determinato	71,2	76,0	90,0	106,6	76,2	86,4
Giornalieri	272,7	208,3	217,9	331,3	444,4	422,7
Tempo indeterminato	45,7	47,4	47,6	59,2	49,3	41,9
Totale	60,7	66,5	72,4	83,2	67,1	67,8

Le donne fanno sentire una più consistente presenza rispetto ai colleghi anzitutto nelle assunzioni giornaliere, dove quest'anno si è giunti a rilevare quattro assunzioni femminili ogni assunzione maschile. Si tratta però di rapporti poco significativi a causa dei ridotti valori assoluti di riferimento. Più rilevante è l'elevata presenza di donne nei contratti a tempo determinato (nel secondo trimestre di quest'anno, 86 ogni 100 uomini). L'apprendistato vede invece un minore rapporto di 61,8 che scende ulteriormente in corrispondenza del contratto di formazione lavoro, con 47,6 donne ogni 100 uomini.

Da notare è l'antitetico andamento diacronico dell'apprendistato rispetto ai contratti a tempo determinato: se il primo tende con il succedersi dei trimestri a diminuire la presenza delle donne, il secondo invece tende ad incrementarla, sempre all'interno dei confini di un trend ciclico più sopra

analizzato (graf. 3). Seguiremo anche in questo caso tale dinamica cercando di riscontrarne fattori strutturali più mirati a partire dalle indagini successive.

Graf. 3 – Gli indici di femminilizzazione relativi all'apprendistato e ai contratti a tempo determinato: trimestri 2001 – 2002 a confronto (%)

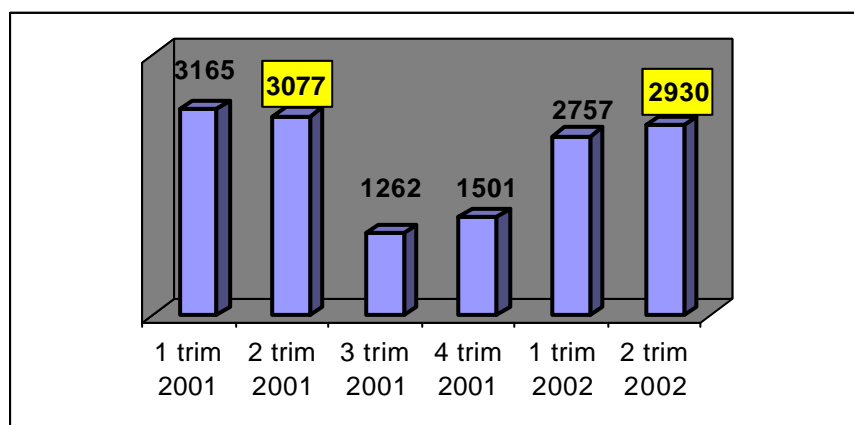


Chiudiamo l'analisi degli avviamenti al lavoro attraverso le forme contrattuali "atipiche" con un riferimento al saldo avviamenti / cessazioni (graf. 4).

Ritorna, dopo le cicliche chiusure contrattuali a fine anno, un totale di avviamenti sensibilmente superiore rispetto alle cessazioni di rapporti di lavoro rilevate nel medesimo periodo.

L'aumentato valore del saldo rispetto al trimestre precedente (+ 173), comunque inferiore allo stesso trimestre dell'anno scorso, deve tuttavia essere valutato come un'ulteriore conferma della tendenziale flessibilizzazione del mercato del lavoro. Così come già abbiamo avuto modo di vedere con l'analisi della tabella 1, il secondo trimestre di quest'anno continua infatti a ridimensionare la percentuale di contratti a tempo indeterminato rispetto agli avviamenti al lavoro complessivamente registrati.

Graf.4 - Saldo avviamenti / cessazioni nei contratti atipici: trimestri 2001- 2002 a confronto (%)



ABSTRACT

L'approfondimento dell'analisi degli avviamenti in relazione alle diverse forme contrattuali rivela una **marcata flessibilizzazione del mercato del lavoro locale**, peraltro inquadrabile in una dinamica ciclica volta a riprodurre il suo trend sempre all'interno dell'arco annuale.

Confermando una situazione ormai tradizionale, **ad una tale flessibilità è particolarmente esposta la componente femminile**, sebbene in misura diversa a seconda delle specifiche forme contrattuali.