

## La segmentazione del mercato del lavoro in tempo di crisi: il caso italiano in prospettiva comparata\*

**Michele Raitano**

RPS

*Nel presente lavoro, anche alla luce dell'attuale crisi che, riducendo le possibilità di rinnovo contrattuale, potrebbe aver acuito la condizione di svantaggio di chi lavora con contratti di durata prefissata, si analizzano le differenze fra lavoratori a termine e a tempo indeterminato, comparando la situazione italiana con quella dei paesi della Ue-15. La presenza di diseguaglianze fra le diverse tipologie lavorative, e di conseguenza, di varie forme di segmentazione, viene valutata sia*

*in chiave statica, verificando in primo luogo l'esistenza di differenziali salariali, sia in chiave dinamica, osservando mediante matrici di transizione la durata dell'appartenenza agli status svantaggiati. Infine, alla luce del recente dibattito su ammortizzatori sociali e flexicurity e delle principali evidenze empiriche, si presentano alcune riflessioni sulle policy più adatte per far fronte alle criticità del caso italiano.*

### 1. Introduzione

In Italia le riforme del mercato del lavoro succedutesi dalla metà degli anni '90 in poi – prevedendo un sostanziale incremento della possibilità di stipulare contratti flessibili, senza al contempo garantire a chi lavora mediante tali forme contrattuali compensazioni in termini di maggiori salari e/o più adeguate tutele del welfare – sembrano aver contribuito ad accrescere la segmentazione fra lavoratori stabili e instabili. La presenza di segmentazione appare infatti confermata dall'osservazione di una penalizzazione a discapito dei lavoratori atipici (dipendenti a termine e, soprattutto, parasubordinati)<sup>1</sup> lungo molteplici dimensioni (Lucidi e Raitano, 2009a).

\* Si ringrazia Stefano Sacchi per la discussione del paper nel corso del Forum 2009.

<sup>1</sup> Nel presente lavoro l'atipicità viene valutata in base alla durata, prefissata o meno, del contratto di lavoro, mentre si pone un'attenzione inferiore alle caratteristiche full o part-time della relazione contrattuale. Tale scelta è motivata dal fatto che, perlomeno in Italia, lavorare con un contratto a termine anziché a tempo indeterminato appare nella quasi totalità dei casi (circa il 90%; Dell'Aringa, 2008) una condizione

Ragionare sulla presenza di forme di disuguaglianza fra le diverse tipologie di lavoratori è d'altronde cruciale dal punto di vista di policy. L'assenza di segmentazione sul mercato del lavoro è infatti considerata una precondizione necessaria per la definizione di una strategia di *flexicurity* (Wilthagen e Tros, 2004; Raitano, 2008; European expert group on flexicurity, 2007), ovvero di un modello che riesca a coniugare le richieste di flessibilità provenienti dal mondo delle imprese con le istanze di sicurezza da parte dei lavoratori (European Commission, 2007).

La presenza di disuguaglianze di entità tali da dar forma a una situazione di segmentazione può essere valutata sia in chiave statica – esaminando se emergano ampie disparità fra diversi gruppi di lavoratori (ad esempio in termini di salari e/o di tutele del welfare) –, sia in chiave dinamica verificando, nel medio termine, se l'appartenenza allo status svantaggiato si riveli per alcuni lavoratori persistente a tal punto da concretare effettivi rischi di precarizzazione<sup>2</sup>. Lo studio di tali disuguaglianze appare in particolar modo cruciale nell'attuale contesto macroeconomico: è infatti lecito presumere che, per chi è occupato mediante contratti di durata prefissata, la condizione di svantaggio possa essere acuita dalla recente crisi che, comportando un generalizzato incremento dei tassi di disoccupazione, ha ridotto (e dovrebbe ulteriormente ridurre nei mesi futuri) le possibilità di rinnovo contrattuale.

Tuttavia, dal punto di vista empirico, i dati finora a disposizione non consentono di valutare l'impatto della crisi sulla condizione occupazionale dei lavoratori temporanei. Sulla base delle rilevazioni disponibili appare comunque utile ragionare sulle molteplici dimensioni di disuguaglianza che, già prima del netto peggioramento del quadro macro, potevano risolversi a discapito dei lavoratori atipici, e comparare, mediante una molteplicità di dati di diverse fonti, il caso italiano con le evidenze empiriche relative ai paesi della Ue-15.

Anche prima della recente grande crisi, l'incremento della flessibilità

«subita» dai lavoratori. Diversamente, seppur comporti ovvie penalizzazioni salariali, il part-time in molti casi può essere scelto volontariamente da uomini e donne per meglio conciliare gli impegni familiari e lavorativi e/o per far fronte ad una limitata offerta di servizi di welfare di cura.

<sup>2</sup> In accordo con Berton, Richiardi e Sacchi (2009), va rimarcato che non è la flessibilità in sé a generare necessariamente precarietà (i due termini non possono quindi essere intesi come sinonimi) e che l'esistenza di rischi di precarizzazione va valutata mediante una prospettiva di osservazione multi-periodale.

delle relazioni contrattuali, registratosi in molti paesi, veniva infatti considerato un evidente caso di *risk shift*<sup>3</sup>, ovvero di (almeno parziale) traslazione sui lavoratori di alcuni rischi precedentemente a carico delle imprese (e/o del sistema di welfare). Sostituendo posti di lavori a tempo indeterminato con mansioni a termine le imprese sarebbero infatti in grado di fronteggiare più prontamente le fluttuazioni della domanda, mentre, a causa della natura instabile della relazione contrattuale, i lavoratori risulterebbero più vulnerabili.

Una maggiore diffusione delle forme contrattuali a tempo determinato può quindi comportare, a parità di condizioni, un più elevato rischio a carico dei lavoratori, che, in tempi di crisi, si concreterebbe in tutta la sua gravità. Una corretta valutazione del profilo di rischio richiede pertanto, da una parte, di studiare se, e in quale misura, i lavoratori maggiormente vulnerabili (ovvero quelli con contratti di durata prefissata) vengano compensati attraverso un «premio al rischio» (ovvero mediante la corresponsione di un salario più elevato di quello ricevuto da chi svolge le medesime mansioni con un contratto a tempo indeterminato), dall'altra di valutare quanto a lungo i lavoratori siano caratterizzati da relazioni contrattuali instabili.

A tal fine, nella prima parte del presente lavoro, facendo uso dei micro-dati forniti dall'indagine comunitaria Eu-Silc relativi al biennio 2005-2006, si valuteranno, in prospettiva comparata, estensione e caratteristiche del lavoro a termine nei paesi della Ue-15+ esaminando, in particolare, i differenziali salariali fra dipendenti a termine e tempo indeterminato (paragrafo 2) e le transizioni di breve periodo fra i diversi segmenti del mercato del lavoro (paragrafo 3).

Nell'indagine Eu-Silc lo status contrattuale, a termine o a tempo indeterminato, viene rilevato solo per i lavoratori dipendenti. Tuttavia, in Italia la considerazione dei *fixed-term employees* non esaurisce le categorie del lavoro non standard, data l'ampia quota di autonomi e parasubordinati (collaboratori a progetto, occasionali, «false partite Iva»), che svolgono mansioni assimilabili al lavoro dipendente (Raitano, 2007a; Mandrone, 2008). La valutazione del caso italiano, e delle sue criticità e peculiarità, richiede pertanto un ulteriore approfondimento

<sup>3</sup> Sulla tematica del *risk shift* si vedano Hacker, 2006; D'Antoni e Marano, 2008 e Gabriele e Raitano, 2008.

<sup>4</sup> L'analisi viene in realtà condotta su 14 paesi dal momento che nella sezione della Danimarca dell'indagine Eu-Silc non viene rilevata la natura (temporanea o permanente) della relazione contrattuale.

che verrà condotto nella seconda parte del presente lavoro. Nello specifico, dopo aver richiamato le molteplici diseguaglianze che emergono fra «permanententi» e «temporanei», facendo uso della dimensione longitudinale degli archivi amministrativi dell'Inps si compareranno le prospettive di medio termine delle varie tipologie di lavoratori (paragrafo 4). Il quinto paragrafo conclude, presentando alcune riflessioni sulle policy più adatte per far fronte alle criticità del caso italiano.

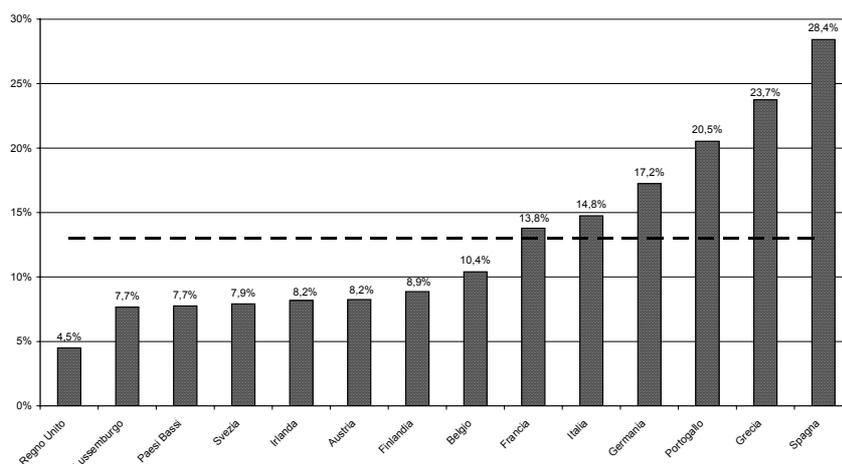
## *2. Caratteristiche del lavoro a termini e differenziali salariali nella Ue-15*

La quota di dipendenti che dall'indagine Eu-Silc del 2006 risulta lavorare con contratti a tempo determinato – in media pari al 13% – è fortemente differenziata tra paesi (figura 1)<sup>5</sup>: i valori minimi si registrano nel Regno Unito (4,5%), Lussemburgo, Paesi Bassi e Svezia (con valori di poco inferiori all'8%); i massimi (superiori al 20%) in tre paesi dell'Europa meridionale, Portogallo, Grecia e Spagna, dove addirittura per il 28,4% dei dipendenti la relazione lavorativa ha una durata prefissata.

L'Italia si situa in una situazione intermedia (14,8%), di poco superiore alla media; ma, come si approfondirà successivamente, nel nostro paese a tale dato andrebbe aggiunta la percentuale di collaboratori parasubordinati, i quali, essendo formalmente autonomi, pur svolgendo spesso nei fatti attività strettamente sostitutive di quelle dipendenti, non vengono inclusi nelle statistiche ufficiali europee sul lavoro a termine.

<sup>5</sup> I dati sull'estensione del lavoro a termine registrati nell'indagine Eu-Silc si discostano leggermente da quelli rilevati da Eurostat nella *Labour Force Survey*. Nel presente lavoro ci si riferisce tuttavia unicamente alle evidenze fornite dalla prima fonte, dato che questa, rilevando nel dettaglio anche i salari e una lunga serie di caratteristiche degli individui e del lavoro svolto, consente di stimare con tecniche econometriche i differenziali salariali fra dipendenti a termine e a tempo indeterminato. Inoltre, lo studio della componente panel del campione Eu-Silc permette di valutare in chiave longitudinale le prospettive di breve periodo di chi lavora con contratti a termine.

Figura 1 - Quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine nei paesi della Ue-15



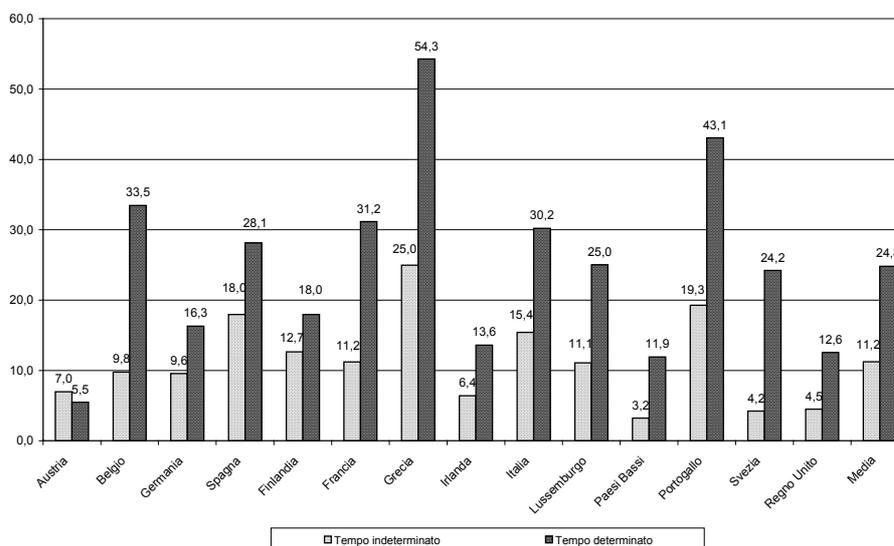
Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Nel presente lavoro la condizione di atipicità viene valutata essenzialmente in base alla durata, predefinita o meno, del rapporto di lavoro. Lavorare part-time (dunque con un salario proporzionalmente ridotto rispetto ai full-time) può tuttavia configurare una condizione di debolezza e marginalità, soprattutto laddove la scelta di tale tipo di contratto, anziché da una preferenza individuale, sia in qualche «subita» da lavoratori/lavoratrici che desidererebbero, senza riuscire a trovarlo, un impiego a orario (e salario) maggiore<sup>6</sup>. Una situazione di particolare fragilità verrebbe poi a caratterizzare chi dovesse trovarsi involontariamente a lavorare con un contratto a tempo determinato e con orario ridotto. A questo proposito, dai dati Eu-Silc si rivela che nei paesi dell'Europa meridionale (insieme a Francia e Belgio) è massima, fra

<sup>6</sup> Una condizione di fragilità caratterizza d'altronde anche chi (specialmente le donne) appare «costretta» a lavorare con orario ridotto per conciliare attività lavorativa formale e di cura informale all'interno della famiglia in presenza di un'inadeguata offerta di servizi di cura (a bambini e anziani) da parte del welfare. Sulla diffusione e le motivazioni del part-time all'interno della forza lavoro femminile nei paesi della Ue-15 si veda Raitano, 2009a.

chi lavora con contratto a tempo determinato, la quota di chi dichiara di essere stato «costretto» ad un part-time involontario da debolezze dal lato della domanda di lavoro (figura 2). In ogni paese (ad eccezione dell'Austria) la quota di part-time involontario è d'altro canto ampiamente maggiore fra i dipendenti a termine che fra gli «indefiniti».

Figura 2 - Quota di lavoratori con contratto part-time che dichiara di non essere riuscita a trovare un'occupazione a tempo pieno, per tipologia contrattuale



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Passando a valutare la distribuzione per settore di attività della forza lavoro impiegata con contratti a termine<sup>7</sup>, si osserva che in media circa il 26% è impiegato nell'industria manifatturiera, nelle costruzioni o in agricoltura, mentre la maggior parte è attivo nei servizi (con quote consistenti in sanità e istruzione). Tuttavia, nei paesi dell'Europa meridionale la quota di temporanei attivi in manifattura, costruzioni e

<sup>7</sup> Una comparazione dettagliata delle caratteristiche individuali e occupazionali di dipendenti a termine e a tempo indeterminato dei paesi della Ue-15 è contenuta in Raitano, 2009b.

agricoltura è significativamente maggiore del dato medio (con valori superiori al 35%).

Dalla distribuzione per qualifica professionale si evidenziano ulteriori differenze fra gruppi di paesi: in quelli nordici (Svezia e Finlandia), anglosassoni (Irlanda e Regno Unito) e nel Benelux circa 1/4 dei «temporanei» svolge mansioni altamente qualificate, a fronte di un valore di poco superiore al 10% in Francia, Austria e Germania e nei paesi dell'Europa meridionale, nei quali ultimi, come ulteriore segnale di una diffusione del lavoro temporaneo soprattutto fra le più basse qualifiche, oltre 1/5 dei dipendenti a termine è inquadrato come «personale non qualificato».

Analisi econometriche condotte per valutare l'associazione fra una serie di caratteristiche individuali e la tipologia contrattuale<sup>8</sup> mostrano poi che, nei paesi della Ue-15, è generalmente maggiore la probabilità di lavorare con un contratto a termine per le donne, per chi non è sposato, gode di cattiva salute, è a inizio carriera, è impiegato nei servizi e nelle imprese medio-piccole (con meno di 50 addetti). Con la significativa eccezione del Regno Unito – il paese in cui è massima la quota di temporanei con mansioni qualificate – un titolo di studio più elevato riduce ovunque la probabilità di essere caratterizzato da una relazione contrattuale di durata prefissata.

Per comparare il reddito da lavoro complessivo di dipendenti a termine e a tempo indeterminato, a parità di salario unitario, bisogna confrontare l'orario medio di lavoro e, soprattutto, il numero di mesi l'anno in cui si presta servizio, ovvero la frequenza delle interruzioni dei rapporti di lavoro (tabella 1). Mentre per quanto concerne l'orario abituale settimanale non si osservano ampie differenze, si registra un netto svantaggio, a discapito dei temporanei, relativamente ai periodi di non lavoro (e, dunque, di mancato guadagno). In media, chi è assunto con contratti a termine risulta aver lavorato (nei 12 mesi precedenti la rilevazione Eu-Silc) l'80% del tempo rispetto ai permanenti e valori intorno a tale livello si registrano in quasi tutti i paesi: gli unici dati ben distanti dalla media caratterizzano il Belgio (68%) e il Regno Unito (89%).

<sup>8</sup> Si veda Raitano, 2009b.

Tabella 1 - Ore settimanali e mesi lavorati medi (nei 12 mesi precedenti l'indagine) nei paesi di Ue-15 per lavoratori permanenti e temporanei (lavoratori con contratto a tempo pieno)

	Ore abituali settimanali			Mesi annui lavorati		
	Temporanei	Permanenti	Rapporto	Temporanei	Permanenti	Rapporto
Austria	40,2	40,2	100,0%	10,2	11,3	89,7%
Belgio	38,8	40,5	95,8%	7,6	11,2	68,0%
Germania	38,9	39,2	99,4%	9,1	11,7	78,0%
Spagna	41,3	41,3	100,0%	9,6	11,7	81,6%
Finlandia	38,2	39,5	96,7%	9,0	11,5	78,0%
Francia	38,1	40,1	95,1%	8,6	11,5	74,8%
Grecia	41,9	40,5	103,5%	9,2	11,5	79,3%
Irlanda	38,1	39,2	97,1%	8,7	11,5	75,4%
Italia	38,3	39,5	97,0%	9,3	11,6	80,2%
Lussemburgo	39,4	42,3	93,3%	9,4	11,7	80,7%
Paesi Bassi	39,1	38,7	100,9%	9,2	11,6	79,6%
Portogallo	40,5	41,1	98,5%	8,9	11,7	75,8%
Svezia	40,5	40,6	99,9%	8,9	11,5	77,2%
Regno Unito	40,4	42,5	95,0%	10,4	11,7	88,9%
Media*	39,6	40,4	98,0%	9,1	11,6	79,1%

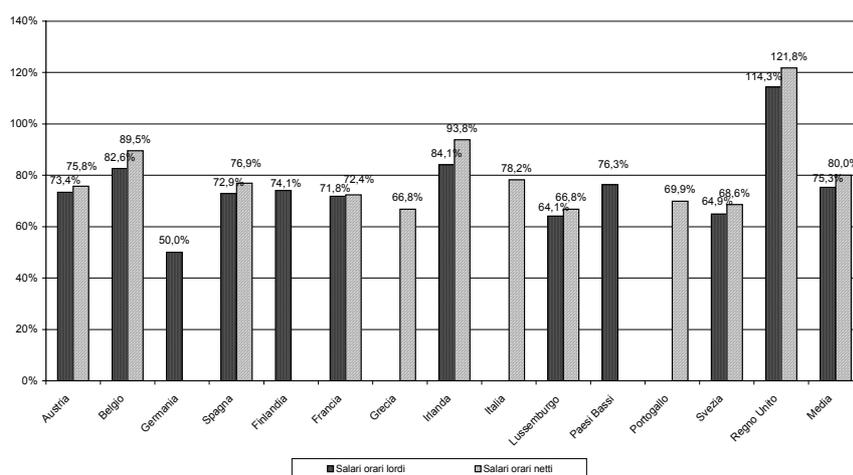
\* Media aritmetica semplice.

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Rappresentata a quella degli indeterminati (figura 3), la retribuzione oraria<sup>9</sup> media dei temporanei è massima nel Regno Unito (l'unico paese in cui, anche in conseguenza degli elevati livelli di istruzione e qualifiche di questi ultimi, il rapporto è superiore all'unità) e Irlanda e minima in Germania (il salario orario lordo medio dei temporanei è la metà di quello dei permanenti), Lussemburgo e Grecia. Il dato italiano (rilevato solo al netto delle imposte) – 78,2% – è di poco inferiore a quello medio.

<sup>9</sup> I salari orari sono ricavati dividendo la retribuzione annua per il numero di mesi lavorati e poi per il prodotto fra 4,3 (le settimane medie di un mese) e l'orario di lavoro settimanale abituale.

Figura 3 - Rapporto fra il salario orario medio di dipendenti a termine e permanenti (valori percentuali)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

La maggiore frequenza dei periodi di non lavoro (dovuta a disoccupazione o a pause fra rinnovi successivi dei contratti), associata (con l'eccezione del Regno Unito) ad un minor livello delle retribuzioni unitarie, incide sull'entità complessiva del reddito medio annuo da lavoro, che risulta ovunque ampiamente minore per i temporanei (tabella 2, nella quale si osserva, come atteso, che in presenza di sistemi di imposizione progressivi il divario nei redditi netti è solitamente inferiore a quello relativo ai lordi)<sup>10</sup>. In media nella Ue-15 i dipendenti a tempo determinato conseguono un reddito annuo da lavoro pari, rispettivamente, al lordo e al netto delle imposte, al 52% e al 55% di quello dei permanenti. Similmente a quanto registrato riguardo alle retribuzioni orarie, il gap nei redditi annui lordi è massimo in Germania<sup>11</sup> e mini-

<sup>10</sup> Nell'indagine Eu-Silc i redditi da lavoro dipendente sono rilevati solo al netto delle imposte in Italia, Grecia e Portogallo e unicamente al lordo in Germania, Finlandia e Paesi Bassi.

<sup>11</sup> Il così alto *wage gap* tedesco è presumibilmente imputabile sia all'ampia diffusione in tale paese dei cosiddetti *mini-jobs* – contratti con retribuzione inferiore ai 400 euro mensili, soglia al di sotto della quale il datore non è tenuto a versare contribuzione previdenziale (circa 6,5 milioni di individui svolgono *mini-jobs* e,

mo nel Regno Unito (dove comunque, a causa dei più frequenti periodi di non lavoro, i temporanei conseguono un reddito annuo da lavoro minore dei permanenti), mentre per quanto riguarda i redditi netti i valori estremi caratterizzano da un lato il Regno Unito, dall'altro la Francia (in Germania non sono rilevati i valori netti). Il dato italiano appare in linea con la media della Ue-15.

L'osservazione dei salari medi finora condotta non informa, tuttavia, dell'esistenza di un vero e proprio *wage gap* a discapito dei temporanei. Una media inferiore potrebbe infatti essere il frutto di una correlazione spuria, ovvero potrebbe essere legata a meri effetti di composizione (ad esempio laddove il lavoro temporaneo fosse associato a caratteristiche individuali – quali età, titolo di studio, settore di attività – negativamente correlate coi livelli retributivi), piuttosto che all'esistenza di uno svantaggio salariale a parità di caratteristiche individuali.

Tabella 2 - Redditi medi annui da lavoro dipendente nei paesi di Ue-15 (valori in euro)

	Redditi annui lordi			Redditi annui netti		
	Temporanei	Permanenti	Rapporto	Temporanei	Permanenti	Rapporto
Austria	16.401	26.325	62,3%	12.038	18.492	65,1%
Belgio	15.587	31.602	49,3%	10.686	20.478	52,2%
Germania	9.287	26.800	34,7%	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Spagna	11.031	20.114	54,8%	9.421	16.341	57,7%
Finlandia	15.138	29.082	52,1%	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Francia	12.116	26.018	46,6%	9.889	21.031	47,0%
Grecia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	7.378	14.652	50,4%
Irlanda	14.355	31.680	45,3%	12.431	24.638	50,5%
Italia	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	10.042	18.227	55,1%
Lussemburgo	21.021	45.413	46,3%	17.167	35.516	48,3%
Paesi Bassi	16.462	30.959	53,2%	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Portogallo	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>	5.484	10.648	51,5%
Svezia	12.432	26.760	46,5%	8.881	18.325	48,5%
Regno Unito	25.852	32.157	80,4%	19.457	23.285	83,6%
Media*	15.426	29.719	51,9%	11.170	20.148	55,4%

\* Media aritmetica semplice.

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

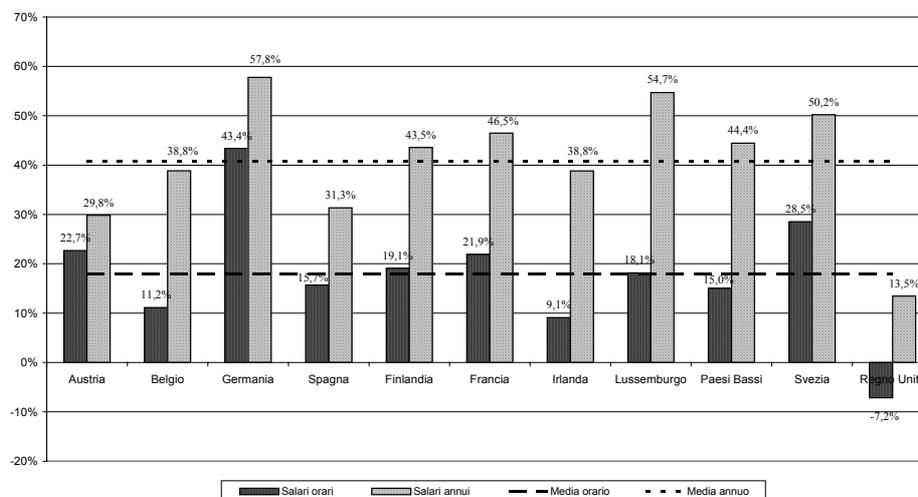
fra questi, per 4,5 milioni – il 90% donne – tale lavoro rappresenta l'unica attività svolta; Lagala, 2007) – sia all'ampia diffusione dei contratti di apprendistato fra i più giovani (dai dati dell'indagine Eu-Silc non è possibile distinguere gli apprendisti dai dipendenti a tempo determinato).

D'altro canto, si dovrebbe ritenere che – considerando due lavoratori con medesime caratteristiche individuali e produttività, occupati nella stessa impresa, ma con contratti di durata differente (uno permanente, uno a termine) – il lavoratore temporaneo dovrebbe ricevere una retribuzione oraria superiore, come premio al rischio di mancato rinnovo del contratto flessibile. L'evidenza empirica condotta con diverse metodologie e su diversi paesi ha finora costantemente smentito questa ipotesi, verificando ripetutamente l'esistenza di un differenziale salariale negativo per i lavoratori atipici, anche controllando per molteplici caratteristiche osservabili individuali<sup>12</sup>.

RPS

Michele Raitano

Figura 4 - Differenziale salariale lordo fra lavoratori temporanei e permanenti nei paesi della Ue-15 (stime Ols)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

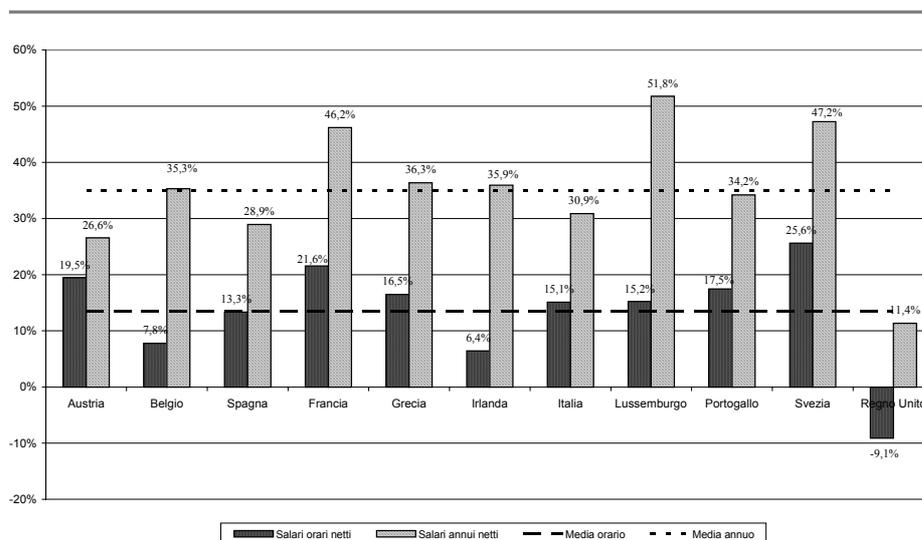
<sup>12</sup> Per una rassegna delle principali stime dei differenziali salariali fra lavoratori permanenti e temporanei e sulle principali interpretazioni proposte nella letteratura per spiegare tale apparente puzzle si vedano Hevenstone, 2008 e Lucidi e Raitano, 2009a.

RPS

LA SEGMENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO IN TEMPO DI CRISI

Sulla base dei livelli salariali (annui e orari) rilevati nell'indagine Eu-Silc, sono state condotte, per ogni paese, delle regressioni dei (logaritmi dei) salari con il metodo dei minimi quadrati ordinari, controllando per molteplici caratteristiche degli individui e del lavoro svolto, in modo da poter interpretare il coefficiente stimato della *dummy* relativa alla natura temporanea o permanente della relazione contrattuale come misura percentuale del divario salariale «non spiegato» fra dipendenti con contratto a tempo determinato o indeterminato.

Figura 5 - Differenziale salariale netto fra lavoratori temporanei e permanenti nei paesi della Ue-15 (stime Ols)



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

La dimensione del coefficiente della variabile *dummy* in questione, stimato nella regressione dei logaritmi dei salari (annui e orari) lordi e netti, è riportata, rispettivamente, nelle figure 4 e 5. Il *wage gap* annuo è, come atteso, sempre superiore a quello orario (in media, calcolato sulle retribuzioni lorde 41% vs. 18%, su quelle nette 35% vs. 14%). In termini di salari orari lordi il divario maggiore si registra in Germania (43%) e Svezia (28,5%), mentre in Gran Bretagna la stima dei salari

conferma come, anche controllando per numerose esplicative, ai temporanei sia corrisposto un vero e proprio premio al rischio (dell'ordine del 7%)<sup>13</sup>. Per quanto riguarda i salari orari netti (non rilevati in Germania) il gap maggiore si osserva in Svezia, mentre, nuovamente, la Gran Bretagna è l'unico paese caratterizzato da un «premio al rischio». Per l'Italia le stime del differenziale salariale netto (15% nei salari orari, 31% in quelli annui) risultano in linea con le evidenze degli studi empirici condotti su altre fonti di dati<sup>14</sup>.

### 3. Le transizioni occupazionali di breve periodo nella Ue-15

Il confronto fra lavoratori con contratto a termine o permanente è stata finora condotto in *cross-section*, ovvero osservando in un dato periodo alcune differenze fra le due tipologie di lavoratori. In realtà, per identificare l'esistenza di una profonda segmentazione del mercato del lavoro andrebbe valutato, in una prospettiva dinamica, il tempo trascorso dagli individui nei differenti status lavorativi. Una situazione di reale segmentazione, con gravi conseguenze in termini di precarietà e insicurezza, si rileva infatti qualora l'appartenenza allo status più svantaggiato e insicuro non sia transitoria e di breve periodo, ma persistente.

L'indagine Eu-Silc non consente però di valutare le transizioni di medio periodo fra i diversi status lavorativi. Attualmente la componente panel di tale indagine copre infatti la totalità degli stati della Ue-15 per soli due anni, il 2005 e il 2006. In aggiunta, non si dispone dell'informazione sullo status occupazionale/contrattuale precedente al 2005; non si può quindi valutare in che misura i cambiamenti di stato dei lavoratori siano collegati alle caratteristiche pregresse della storia lavorativa individuale, ad esempio (laddove si intendesse verificare l'esistenza di una sorta di «effetto intrappolamento» nel lavoro flessibile) alla durata del periodo precedentemente trascorso da temporanei<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Si ricordi d'altronde come in Gran Bretagna il lavoro a termine sia molto poco diffuso e riguardi, spesso, anche lavoratori ad alta qualifica (per i quali, presumibilmente, la scelta di una relazione di durata prefissata potrebbe in molti casi assumere caratteri di volontarietà).

<sup>14</sup> Si vedano Picchio, 2006; Cutuli, 2008 e Lucidi e Raitano, 2009a.

<sup>15</sup> Uno dei principali interrogativi di ricerca in economia del lavoro riguarda proprio il ruolo dei contratti a termine nel conseguimento di percorsi occupa-

Appare comunque utile calcolare le matrici di transizione fra il 2005 e il 2006 dei dipendenti occupati nel 2005 con contratto a termine o a tempo indeterminato (tabelle 3 e 4).

In media il 51,2% degli occupati a termine dopo un anno dalla rilevazione lavora ancora con un contratto a tempo determinato: in Italia la persistenza è lievemente maggiore della media (56,1%), mentre i valori massimi si registrano in paesi con differenti modelli di welfare – Portogallo, Germania, Francia, Grecia, Paesi Bassi – e, in linea con le specificità discusse nel precedente paragrafo, i tassi di persistenza più bassi si registrano in Irlanda e Regno Unito (e in Lussemburgo).

La quota di chi si stabilizza è in media del 31,5%, ma mostra un ampio intervallo di variazione fra i valori minimi di Portogallo (9,3%), Francia, Grecia e Paesi Bassi (con valori intorno al 18%) e i massimi di Irlanda, Regno Unito e Lussemburgo, dove circa 1 lavoratore su due, rilevato come temporaneo nel 2005, ad un anno di distanza risulta lavorare con un contratto permanente. In Italia la frequenza dei passaggi nell'occupazione standard (24%) è ben inferiore alla media europea.

Va inoltre sottolineato che la probabilità di transitare verso un contratto a tempo indeterminato appare inversamente correlata con la quota di lavoratori a termine (figura 1): la correlazione fra tali due grandezze è infatti negativa e di elevata dimensione (-0,51).

Il numero delle transizioni verso il lavoro autonomo è in genere molto limitato, con l'eccezione di Paesi Bassi e Italia (dove, come noto, un'ampia quota di occupati è autonoma e all'interno di tale componente possono nascondersi forme di lavoro particolarmente deboli e poco tutelate, ovvero numerosi «autonomi involontari»).

A conferma di una maggiore marginalità della componente occupazionale instabile si osserva che in media il 3,4% dei dipendenti a termine (4,4% in Italia) dopo un anno risulta inattiva (per motivi diversi dallo studio o dal pensionamento), mentre la corrispondente quota fra i «permanenti» è dell'1,6% (l'1,8% in Italia).

zioni stabili, ovvero se essi rappresentino un «trampolino» verso un'occupazione sicura o, piuttosto, una «trappola» della precarietà. L'evidenza empirica su questo argomento è discordante fra i diversi studi e nei vari paesi; per una rassegna dei principali studi si veda Lucidi e Raitano (2009a).

Tabella 3 - Status occupazionale nel 2006 di chi lavorava nel 2005  
come dipendente a tempo determinato

	Dipendente a tempo indeterm.	Dipendente a tempo determ.	Autonomo	Disoccupato	Studente	Pensionato	Inattivo
Austria	40,8	47,4	1,4	2,6	2,2	1,2	4,5
Belgio	36,3	47,8	3,0	8,3	0,2	0,5	3,9
Germania	29,6	61,0	2,3	0,7	6,4	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Spagna	29,6	49,5	2,1	12,8	1,7	0,3	4,1
Finlandia	28,9	44,2	0,8	8,0	12,7	0,2	5,3
Francia	18,2	66,9	0,5	9,5	2,1	0,2	2,6
Grecia	18,6	64,4	2,2	8,6	1,6	0,3	4,4
Irlanda	53,8	28,5	0,0	8,8	5,6	0,0	3,3
Italia	24,0	56,1	5,4	6,8	2,0	1,3	4,4
Lussemburgo	46,8	35,8	0,1	10,4	3,2	0,0	3,6
Paesi Bassi	18,8	64,4	4,3	2,4	6,9	0,5	2,8
Portogallo	9,3	76,3	1,2	10,1	1,0	0,4	1,7
Svezia	37,8	38,2	1,3	11,2	6,8	0,8	4,0
Regno Unito	48,2	35,9	2,6	2,9	6,0	0,8	3,6
Media	31,5	51,2	1,9	7,4	4,2	0,5	3,4

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Chi proviene dal «tempo indeterminato» in media, nel 90,6% dei casi mantiene ad un anno di distanza la stessa tipologia contrattuale (tabella 4). Ad ogni modo, come segnale di una vulnerabilità effettiva in Italia anche dei lavoratori a tempo indeterminato (nonostante le apparentemente rigide norme a tutela della protezione del posto di lavoro), va osservato che, a parte chi si pensiona o torna a studiare, circa il 10% dei permanenti cambia di status in un anno.

La vulnerabilità relativa delle diverse tipologie di lavoratori può essere valutata anche osservando i passaggi in disoccupazione<sup>16</sup>. I tassi di transizione (osservati in 2 precisi punti del tempo, senza quindi informare sulla traiettoria intercorsa tra tali punti) segnalano un rischio di interruzione dell'attività molto più alto per i dipendenti a termine (in media 7,4% *vs.* 1,9% fra gli indeterminati; tabelle 3 e 4).

<sup>16</sup> Si consideri che, essendo generalmente basati in qualche modo sulle contribuzioni pregresse (Busilacchi, 2009), nei paesi della Ue-15 le indennità di disoccupazione ricevute dai lavoratori a termine sono solitamente minori di quelle erogate agli «ex permanenti».

Per analizzare in quale misura la maggiore probabilità di disoccupazione sia legata a un'effettiva più alta vulnerabilità di chi lavora a tempo determinato o dipenda in qualche misura da effetti di composizione delle due tipologie di lavoratori, si è condotta una regressione *probit* condizionando l'evento «disoccupazione nel 2006» rispetto allo status contrattuale (tempo determinato o indeterminato) dell'anno precedente e controllando per una serie di esplicative riferite alle caratteristiche del lavoratore nel 2005 (età, esperienza, titolo di studio, settore, qualifica, sesso, stato di salute, part-time).

Tabella 4 - Status occupazionale nel 2006 di chi lavorava nel 2005 come dipendente a tempo indeterminato

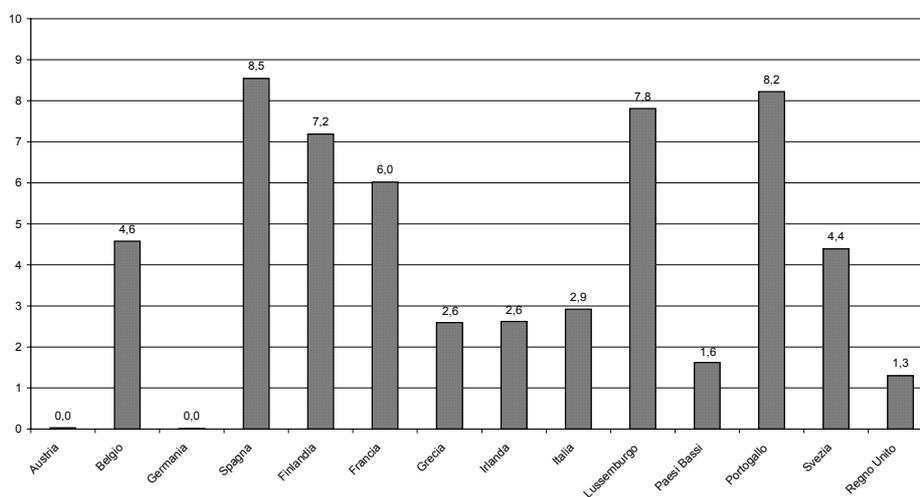
	Dipendente a tempo indetermin.	Dipendente a tempo determ.	Autonomo	Disoccupato	Studente	Pensionato	Inattivo
Austria	89,6	2,2	0,9	2,7	0,5	1,8	2,4
Belgio	93,4	2,4	0,8	0,8	0,0	1,2	1,4
Germania	94,3	2,2	0,9	1,2	1,4	<i>n.d.</i>	<i>n.d.</i>
Spagna	84,9	7,4	2,3	2,7	0,1	1,0	1,6
Finlandia	88,3	2,5	0,9	1,5	1,5	1,4	3,9
Francia	93,0	1,3	0,5	2,2	0,2	1,8	1,1
Grecia	86,7	5,0	1,5	4,0	0,1	1,4	1,3
Irlanda	92,7	1,6	1,0	1,6	0,2	0,6	2,3
Italia	87,8	4,5	2,0	1,9	0,2	1,8	1,8
Lussemburgo	93,4	2,1	0,5	1,3	0,0	1,5	1,2
Paesi Bassi	93,6	1,8	0,6	0,6	0,5	1,5	1,4
Portogallo	92,9	1,9	0,6	2,7	0,1	0,7	1,1
Svezia	84,9	6,8	1,5	2,5	1,2	1,6	1,5
Regno Unito	93,1	1,4	0,7	0,9	0,7	1,1	2,1
Media	90,6	3,1	1,1	1,9	0,5	1,2	1,6

Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Gli effetti marginali di tale regressione forniscono dunque la variazione della probabilità di disoccupazione (calcolata nel punto medio delle variabili di controllo) associata al passaggio da un contratto a tempo indeterminato a temporaneo (figura 6). In punti percentuali, la variazione del rischio di probabilità è ovunque positiva e statisticamente significativa al livello del 99%, con l'eccezione di Austria e Germania, dove risulta non significativa e praticamente nulla. La massima vulnerabilità relativa, in termini di incremento del rischio di disoccupazione stimato, si registra in Spagna (il paese con la più alta quota di tempo-

ranei), Portogallo, Lussemburgo e Finlandia, mentre in Italia lo status di temporaneo comporta, rispetto a chi ha un contratto permanente, un incremento di 2,9 punti percentuali della probabilità di essere disoccupato ad un anno di distanza dalla precedente rilevazione.

*Figura 6 - Incremento (in p.p.) della probabilità di disoccupazione per chi lavora con contratto a termine rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato. Coefficienti stimati da modello probit*



Fonte: Elaborazioni su dati Eu-Silc (2006).

Tuttavia, l'esame dei dati rilevati a livello comunitario non appare esaustivo per la valutazione del caso italiano dal momento che, come detto in precedenza, alcune specificità dell'esperienza del nostro paese – in primis la presenza di una forma di lavoro con forti aspetti di vulnerabilità come quella parasubordinata, non rilevata dalle statistiche europee – necessitano di ulteriori approfondimenti. Passiamo pertanto a discutere in modo più dettagliato della situazione del nostro paese.

#### *4. Diseguaglianze fra tipologie di lavoratori e transizioni di medio periodo in Italia*

Come noto, dalla metà degli anni '90 in poi, il mercato del lavoro italiano è stato oggetto di numerosi interventi normativi nei quali l'atten-

zione principale è stata dedicata alla definizione di numerose forme contrattuali flessibili (Vesan, 2009)<sup>17</sup>. Nonostante numerosi propositi, non si è invece proceduto ad una riforma organica del sistema di ammortizzatori sociali, che, mancando di uno strumento universale, rimane particolarmente frammentato fra i vari schemi e fra le diverse categorie di lavoratori e, a differenza di quanto si registra nella gran parte dei paesi della Ue (Busilacchi, 2009), non prevede un reddito di ultima istanza *means-tested* per i disoccupati che non possano accedere alle indennità contributive o abbiano raggiunto i limiti temporali previsti per la loro erogazione.

Anche in conseguenza dell'evoluzione normativa, negli ultimi anni in Italia sembra essersi accresciuta la segmentazione fra lavoratori a tempo indeterminato e temporanei, i quali appaiono relativamente svantaggiati lungo molteplici dimensioni (Lucidi e Raitano, 2009a): flessibilità della relazione contrattuale, tutele del welfare, prospettive previdenziali<sup>18</sup>, salari, rischi di disoccupazione, partecipazione ad attività di *lifelong learning*<sup>19</sup> e capacità di accesso al credito (in presenza di mercati

<sup>17</sup> In virtù di tali riforme l'Italia risulta il paese Ocse in cui il sotto-indice di rigidità della legislazione a protezione dell'occupazione (Epl) legato al lavoro temporaneo si è ridotto in misura maggiore dai primi anni '90 in poi (da un livello di 5,4 ad uno di 2,1).

<sup>18</sup> Nel sistema contributivo, la prestazione pensionistica dipende essenzialmente dal successo della carriera lavorativa (ovvero dalla sua continuità e durata, dal livello salariale e dall'appartenenza a categorie che versano una maggiore aliquota contributiva). Il contributivo costituisce, pertanto, essenzialmente uno specchio di quanto accade sul mercato del lavoro. Da questo punto di vista appare evidente come chi trascorra parte della carriera da temporaneo – ricevendo in media salari inferiori, incorrendo in più frequenti interruzioni della contribuzione (con nulli o limitati contributi figurativi) e versando minori aliquote, se parasubordinato o «falso autonomo» – possa risultare svantaggiato anche una volta in pensione. Su questi aspetti si veda Raitano, 2007a e 2007b.

<sup>19</sup> La partecipazione ad attività di *lifelong learning*, migliorando gli *skills* dei lavoratori, viene solitamente ritenuta un modo per incrementarne l'occupabilità, riducendo quindi il rischio di futura disoccupazione. In Italia, a causa sia di vincoli normativi che di scelte dei datori (che preferiscono non investire risorse per formare individui che non intendono occupare a lungo termine), i lavoratori atipici risultano spesso esclusi dalle attività di formazione professionale attivate dalle imprese, come confermato da analisi micro-econometriche che, sulla base dei dati dell'indagine Isfol-Plus, hanno evidenziato che la probabilità di partecipazione a corsi di *lifelong learning* dei dipendenti a termine e parasubordinati è di molto inferiore a quella degli «indeterminati» (Lucidi e Raitano, 2009a).

finanziari imperfetti, la disponibilità di un contratto a tempo indeterminato è generalmente condizione necessaria per ricevere un finanziamento).

Ponendo l'attenzione sulle tutele del welfare, fra i lavoratori temporanei emerge un'ulteriore divisione tra dipendenti a tempo determinato e parasubordinati, dal momento che questi ultimi, essendo formalmente autonomi, non hanno diritto a nessuna forma di sussidio di disoccupazione<sup>20</sup>, non ricevono il Tfr (che costituisce un sostituto degli ammortizzatori sociali in caso di interruzione dei rapporti da dipendente) e versano un'aliquota contributiva alla previdenza obbligatoria significativamente inferiore<sup>21</sup>.

La misurazione della componente atipica dell'occupazione in Italia è discorde fra le diverse fonti (Istat, Inps, Isfol), dato che esse differiscono sulle modalità di rilevazione e sul modo in cui si definiscono le numerose forme contrattuali, in particolare quelle parasubordinate (Mandrone, 2008). Esse sono tuttavia concordi nel rilevare la cospicua presenza di forme contrattuali atipiche (dipendenti e parasubordinate). In aggiunta, va evidenziato come tale presenza sia significativamente aumentata negli scorsi anni; a conferma di ciò basti segnalare che nel periodo 1992-2007 la quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine sul totale dei dipendenti (rilevata dall'Eurostat) è più che raddoppiata, passando dal 6,2% al 13,2% e che, in termini di flussi, dal 2001 al 2007 la quota annua di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato si è ridotta dal 60% al 45% (Excelsior, 2007).

L'indagine Plus condotta annualmente dall'Isfol su un ampio campione degli occupati italiani (Mandrone, 2008) rileva che nel 2006 circa il 18% dell'occupazione totale (tabella 5; il 22% del totale di dipendenti e parasubordinati) lavorava con un contratto a termine, da dipendente o parasubordinato (e si ricordi che nell'ampia quota di autonomi si potrebbe nascondere anche qualche «falsa partita Iva», ovvero qualche

<sup>20</sup> La legge 2/2009 ha introdotto, a titolo sperimentale per il periodo 2009-2011, un'indennità di disoccupazione per i collaboratori operanti in regime di monocommittenza. Tuttavia, tale indennità appare molto modesta sia in termini assoluti (è pari ad appena il 20% dei redditi dichiarati per l'anno precedente), sia per la platea di lavoratori coinvolta, dato che i requisiti di reddito per accedervi risultano molto stringenti.

<sup>21</sup> L'aliquota di contribuzione previdenziale dei collaboratori «esclusivi», ovvero di chi svolge unicamente attività da parasubordinato, è stata incrementata fra il 1998 e il 2010, con un processo molto graduale, dal 10% al 26%; i dipendenti (a termine e permanenti) versano invece un'aliquota del 33%.

dipendente «indotto» dal datore a lavorare dietro fattura per consentirgli un risparmio del costo del lavoro)<sup>22</sup>. In linea con quanto mostrato nel paragrafo 2, a causa di retribuzioni unitarie minori<sup>23</sup> e di una ben più elevata frequenza dei periodi di non lavoro, dipendenti a termine e parasubordinati ricevono, in media, un salario lordo annuo inferiore, rispettivamente, del 27% e del 37% di quello erogato ai permanenti (tabella 5).

*Tabella 5 - Distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale*

	Numero	Quota %	Reddito medio annuo lordo
Dipendente a tempo indeterminato	14.253.628	63,0	21.151
Dipendente a tempo determinato	2.598.105	11,5	15.493
Parasubordinati	1.485.097	6,6	13.322
Autonomi	4.281.682	18,9	33.384
Totale occupati	22.618.512	100,0	22.303

*Fonte:* Elaborazioni su dati Isfol-Plus (2006).

A conferma delle disparità territoriali del nostro paese, si evidenzia inoltre che nelle regioni meridionali è nettamente maggiore, fra i dipendenti, l'utilizzo di forme contrattuali a termine (la percentuale di «temporanei» è fortemente correlata con il tasso di disoccupazione locale) e la durata media dei contratti stipulati è ampiamente minore di quella che si osserva nel settentrione (Lucidi e Raitano, 2009b).

L'evidenza empirica disponibile induce dunque a segnalare l'esistenza di «dualità» nel mercato del lavoro italiano, a seconda della durata e del livello di protezione sociale della relazione lavorativa. D'altronde, come già rilevato, per individuare la segmentazione, e l'eventuale presenza di situazioni di precarietà e insicurezza, appare cruciale valutare il tempo trascorso nei differenti status lavorativi.

<sup>22</sup> A segnale della debolezza dei «temporanei», l'indagine Plus del 2006 rileva che è elevata (il 50% fra i dipendenti a termine, l'80% fra i parasubordinati), la quota di chi reputa difficile o impossibile la conversione dell'attuale contratto in una relazione a tempo indeterminato.

<sup>23</sup> Lucidi e Raitano (2009a), sulla base dei dati Plus, stimano un differenziale nella retribuzione mensile netta del 10,3% a discapito dei dipendenti a tempo determinato.

Le transizioni ad un anno calcolate mediante i dati della *Rilevazione continua delle forze lavoro* condotta dall'Istat confermano il quadro di bassa mobilità di breve periodo verso il lavoro stabile segnalato dai dati Eu-Silc e, rilevando anche le collaborazioni, evidenziano quanto sia limitato il passaggio dei parasubordinati verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato (le probabilità di transizione sono pari all'8,2% e al 5,2%, rispettivamente, per collaboratori a progetto o occasionali) e quanto sia al contrario elevata (intorno al 15%) la quota di parasubordinati che transita verso la disoccupazione o esce dalle forze lavoro. Nelle regioni meridionali (dove è maggiore la quota di occupati a termine) la probabilità annua di stabilizzazione è inoltre di molto inferiore alla media nazionale (Lucidi e Raitano, 2009b).

La gravità dell'appartenenza agli status svantaggiati non può però essere valutata in maniera esaustiva osservando le probabilità di transizione ad 1 anno. Per analizzare le transizioni di medio periodo particolarmente utili sono le informazioni registrate negli archivi amministrativi dell'Inps<sup>24</sup>, che dal 1998 rilevano il tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato) dei dipendenti e dal 1999 consentono di identificare, fra i numerosi soggetti obbligati al versamento contributivo alla Gestione separata (individui che svolgono solo collaborazioni, che le accompagnano ad altre forme di reddito da lavoro o da pensione, autonomi privi di apposita cassa professionale) chi svolge come unica attività collaborazioni «esclusive» e non risulti come amministratore, sindaco o revisore di società (Asr, categorie lavorative formalmente parasubordinate, ma con redditi e prospettive ben migliori degli altri gruppi di collaboratori; Raitano, 2007a)<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> I micro-dati sui quali si è condotta l'analisi di questo paragrafo si riferiscono ad un dataset longitudinale costituito dalla totalità dei lavoratori contribuenti all'Inps nati in 4 date predefinite. Dal momento che ogni anno gli individui potevano aver versato contributi relativi a differenti attività e a diverse gestioni previdenziali, nelle analisi qui presentate, per enfatizzare il ruolo dei passaggi di stato, si è scelto di attribuire loro lo status lavorativo registrato al momento dell'ultima contribuzione versata nell'anno di riferimento (sottostimando quindi significativamente il numero dei disoccupati, dato che in questo modo non si colgono come periodi di non lavoro le frequenti interruzioni fra lavori successivi, o fra i successivi rinnovi dei contratti presso lo stesso committente, che spesso caratterizzano i lavoratori temporanei).

<sup>25</sup> Dal campione oggetto di studio sono stati esclusi anche gli individui registrati alla Gestione separata in qualità di dottorandi, borsisti o assegnisti di ricerca.

Non essendo in grado di inferire il tipo di collaborazione svolta prima del 1999 o il tipo di contratto dipendente precedente al 1998, e per evitare dunque gli effetti di una selezione distorta del campione che includesse individui già presenti da anni come lavoratori atipici, ci si è concentrati su due sottogruppi di lavoratori dei quali si possono osservare le transizioni occupazionali fino al 2004: quelli entrati per la prima volta negli archivi Inps nel 1999 come collaboratori «esclusivi» con mansioni generiche (ovvero né Asr, né dottorandi, borsisti e assegnisti di ricerca) e quelli registrati per la prima volta come dipendenti nel 1998. Di ambedue i gruppi si considerano solo gli entrati negli archivi ad un'età compresa fra i 15 ed i 39 anni.

Prima di passare alla descrizione dei risultati, appare tuttavia utile evidenziare limiti e potenzialità delle analisi basate sui micro-dati Inps. Essendo di fonte amministrativa, tali dati riportano unicamente le informazioni registrate nei modelli di dichiarazione contributiva; non si dispone quindi di una serie di variabili – quali il titolo di studio, i contesti familiari di provenienza, le caratteristiche (settore, dimensione) dell'impresa/committente per cui si lavora – cruciali per spiegare in modo econometricamente robusto le probabilità individuali di transizione verso i diversi status lavorativi. In aggiunta nei micro-dati è registrato con precisione unicamente lo status di chi contribuisce all'Inps. Non si è pertanto in grado di stabilire a cosa sia dovuta l'eventuale scomparsa degli individui dagli archivi Inps negli anni successivi alla loro registrazione, ovvero se tale scomparsa sia attribuibile ad una fuoriuscita dalle forze lavoro (per pensionamento, «scoraggiamento», abbandono dello status di attivo, immersione nel sommerso o disoccupazione non registrata, ovvero senza erogazione di indennità) o ad un'assunzione in una attività che comporta l'obbligo di iscrizione a casse previdenziali diverse da quelle Inps (ovvero all'Inpdap o alle casse autonome dei liberi professionisti).

D'altro canto allo stato attuale unicamente mediante gli archivi Inps sembra possibile ricostruire per un buon numero di anni un'immagine delle traiettorie di lavoro individuali che consenta di rispondere in modo rigoroso, anche ai fini di policy, alla questione cruciale relativa

L'esclusione di tale categoria, oltre al fatto che in molti casi i suoi contenuti non sono perfettamente assimilabili a quelli di un rapporto di lavoro, è motivata dalla considerazione che, nella gran parte dei casi, la stabilizzazione dei dottorandi avviene all'interno del settore pubblico, l'appartenenza al quale non viene rilevata negli archivi Inps.

alla durata media, e quindi all'effettiva gravità, dell'occupazione in forme contrattuali di durata prefissata.

Prendendo a riferimento il sotto-campione dei collaboratori esclusivi neo-entrati nel 1999 (figura 7), si osserva come, all'aumentare della distanza dall'anno di ingresso nel mercato del lavoro, si riduca significativamente (ma senza assottigliarsi del tutto) la percentuale di individui ancora collaboratori «esclusivi» e cresca al contempo la quota dei dipendenti; ad un anno di distanza il 46% del campione risulta ancora collaboratore esclusivo, mentre tale valore si riduce al 15% dopo 5 anni.

Al contrario, mentre dopo un anno solo il 17% transita nel lavoro dipendente privato, la probabilità di transizione dopo 5 anni cresce fino a quasi il 40%; ma circa 1/3 dei dipendenti risulta comunque ancora lavorare con un contratto a tempo determinato. Complessivamente a 5 anni di distanza le probabilità di essere occupato con contratto a termine (parasubordinato o dipendente) o a tempo indeterminato sono molto simili (28,9% *vs.* 25,7%).

La moda della distribuzione delle destinazioni dei lavoratori, con valori prossimi al 45%, attiene d'altro canto quasi sempre alla modalità «non più registrati negli archivi Inps», dove può rientrare sia chi nel corso degli anni migliora sostanzialmente il proprio status lavorativo (in primis i precari che vengono stabilizzati nel pubblico impiego), sia chi lo peggiora di molto (entrando nel settore sommerso o non riuscendo a trovare un'occupazione), sia chi, probabilmente perché scoraggiato o semplicemente perché fa parte della cosiddetta forza lavoro marginale, esce dalle forze di lavoro. Data la scarsa capacità di assorbimento occupazionale da parte del settore pubblico negli anni oggetto d'analisi, è lecito assumere che la gran parte di chi non contribuisce più all'Inps non abbia migliorato nel quinquennio in esame la propria condizione socio-lavorativa e sia, per scelta o «scoraggiamento», uscita dalle forze di lavoro o entrata nel sommerso.

Considerando la coorte di neo-entrati come dipendenti a tempo determinato nel 1998, si osserva (figura 8) che a distanza di un anno dalla prima rilevazione solo il 16,5% ottiene un contratto a tempo indeterminato, mentre il 60% è ancora temporaneo (il 21,2% non è più presente nel campione). A distanza di 6 anni, tuttavia, la metà ha ottenuto un lavoro permanente, mentre circa il 20% ha ancora un contratto instabile (dipendente a termine o parasubordinato).

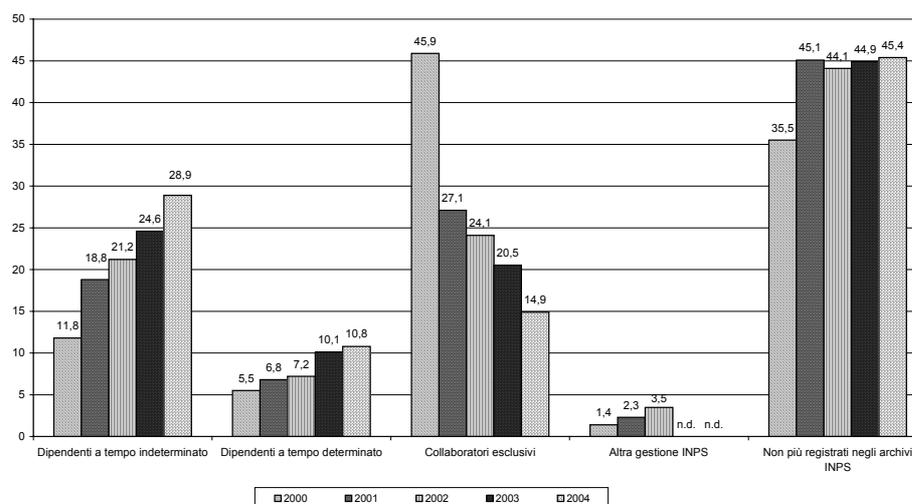
RPS

Michele Raitano

Figura 7 - Destinazione dei lavoratori iscritti per la prima volta alla Gestione separata nel 1999 come collaboratori esclusivi; classe d'età nel 1999: 15-39. Dimensione campionaria: 786 osservazioni

RPS

LA SEGMENTAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO IN TEMPO DI CRISI

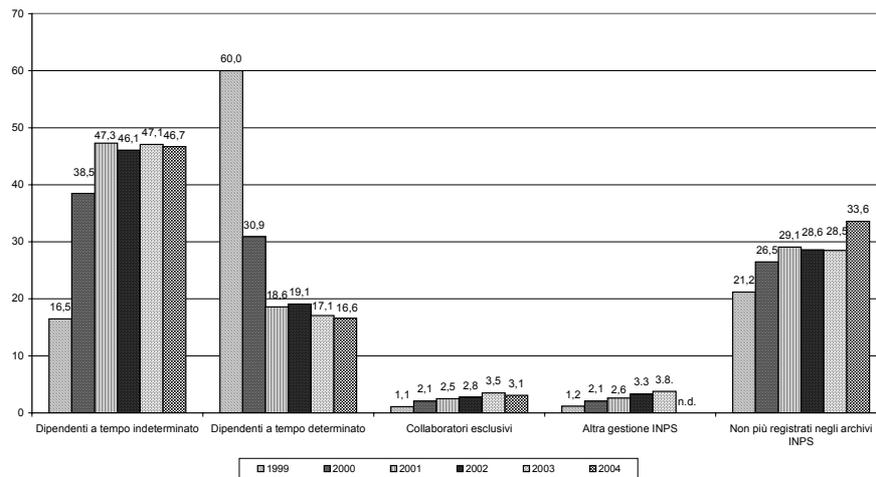


Fonte: Elaborazioni su dati Inps.

Va tuttavia rilevato che, come discusso a proposito dei collaboratori, la gran parte del 34% che dopo 6 anni non risulta versare più contributi all'Inps si trova presumibilmente in uno status lavorativo svantaggiato (o ha abbandonato la forza lavoro). La gran parte delle transizioni verso il lavoro standard avviene inoltre nel corso dei primi 3 anni; trascorso tale periodo infatti (a segnale di un eventuale «effetto intrappolamento») la frequenza delle stabilizzazioni rimane immutata intorno al 47%, mentre continua a crescere la quota di chi scompare dagli archivi Inps.

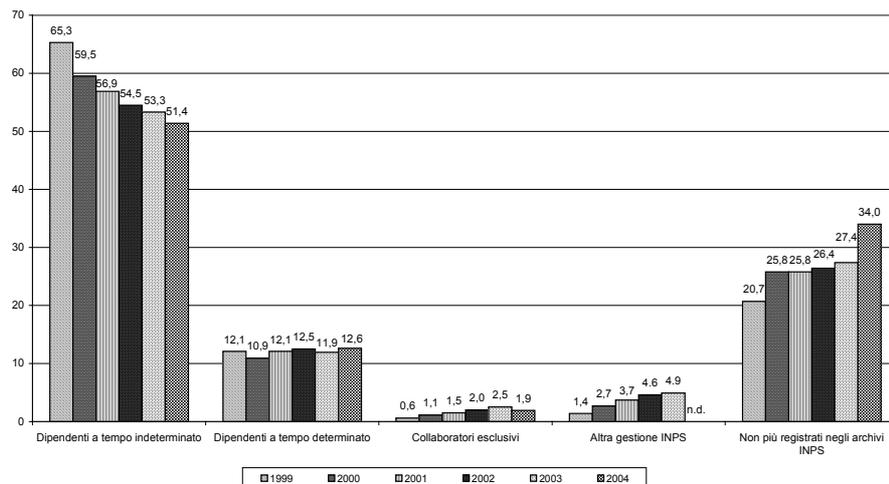
Per entrambi i gruppi di lavoratori a termine, si osserva inoltre come la stabilizzazione in un contratto a tempo indeterminato non rappresenti affatto nella generalità dei casi una situazione persistente, ma si registri un frequente movimento fra posizioni contrattuali stabili e instabili. Fra i collaboratori il 39,2% di chi ottiene un contratto a tempo indeterminato torna successivamente a lavorare (per almeno un periodo) con un contratto a termine o scompare dagli archivi Inps. Allo stesso tempo, il 44,4% di coloro che, dopo aver iniziato l'attività come

Figura 8 - Destinazione dei lavoratori entrati nella forza lavoro per la prima volta nel 1998 come dipendenti a termine; classe d'età nel 1998: 15-39. Dimensione campionaria: 2.393 osservazioni



Fonte: Elaborazioni su dati Inps.

Figura 9 - Destinazione dei lavoratori entrati nella forza lavoro per la prima volta nel 1998 come dipendenti a tempo indeterminato; classe d'età nel 1998: 15-39. Dimensione campionaria: 5.623 osservazioni



Fonte: Elaborazioni su dati Inps.

dipendenti a termine nel 1998, hanno ottenuto un contratto a tempo indeterminato nel 1999, risulta nel 2004 nuovamente occupato con contratti a termine o è scomparso dagli archivi Inps.

La condizione di svantaggio relativo dei lavoratori a termine finora rilevata non deve tuttavia indurre a ritenere che lavorare con un contratto a tempo indeterminato rappresenti una panacea che rende sicure le prospettive lavorative individuali. Al di là del fatto che i salari dei dipendenti italiani hanno registrato negli ultimi 15 anni tassi di crescita reali prossimi allo zero (Franzini e Raitano, 2009), l'osservazione dei dati Inps evidenzia un elevato rischio di interruzione lavorativa anche per i dipendenti a tempo indeterminato (presumibilmente soprattutto per quelli occupati nelle imprese di piccole dimensioni), i quali, dopo 6 anni mostrano una probabilità di risultare ancora a tempo indeterminato e/o di essere scomparsi dagli archivi Inps molto simile a quella che, nella stessa distanza di tempo, caratterizza i temporanei (si comparino le figure 8 e 9).

L'evidenza ricavata dalla lettura approfondita dei micro-dati amministrativi (fermi purtroppo al 2004) – segnalando rischi di intrappolamento e marginalità per una quota non irrilevante di lavoratori a termine e la presenza di elementi di vulnerabilità per gli stessi «indeterminati» – fornisce quindi l'impressione di un quadro del mercato del lavoro molto più composito e pieno di traiettorie individuali complesse di quanto sembrerebbe invece a prima vista osservando il sostanziale e continuo miglioramento dei principali indicatori aggregati del mercato del lavoro (tassi di occupazione e disoccupazione) registrati in Italia dalla metà degli anni '90 fino all'insorgere della recente crisi.

### 5. Considerazioni di policy

La diversità delle esperienze dei paesi della Ue-15 e le specificità del contesto italiano, messe in luce nel presente lavoro, inducono ad alcune riflessioni relative all'intenso dibattito in merito alla *flexicurity* e al modo in cui integrare in Italia protezione sociale e flessibilità delle relazioni contrattuali.

Precondizione necessaria per definire strategie che tentino di combinare in modo virtuoso flessibilità e sicurezza (garantita da efficaci ammortizzatori sociali e politiche attive) appare infatti proprio quell'assenza di segmentazione fra i diversi gruppi di lavoratori che si è

intesa valutare nei paragrafi precedenti. In particolare, l'osservazione delle transizioni di medio periodo fra i diversi stati occupazionali appare cruciale per valutare in quale misura la flessibilità delle relazioni contrattuali, quasi sempre associata a ulteriori elementi di svantaggio (in primis salariali), dia luogo a fenomeni di segmentazione della forza lavoro talmente gravi e persistenti da concretare per alcuni effettivi rischi di precarizzazione.

Dall'analisi delle transizioni di medio periodo fra contratti atipici e standard, è emerso come in Italia, per una quota rilevante di collaboratori e dipendenti a termine, l'atipicità lavorativa non appaia meramente transitoria, bensì – includendo tra i lavoratori «marginali» e svantaggiati molti di quelli che «scompaiono dagli archivi Inps» – si riveli nella maggior parte dei casi persistente. Esiste quindi la fondata preoccupazione che, almeno per alcune tipologie di lavoratori – lo studio della cui composizione necessita di analisi che dispongano di informazioni maggiormente dettagliate sulle caratteristiche individuali e sull'effettiva motivazione della scomparsa dagli archivi – le forme contrattuali flessibili non costituiscano un ponte verso un'occupazione più stabile e tutelata. L'incremento dei tassi di occupazione registrati in Italia negli ultimi anni potrebbe quindi essersi accompagnato ad una persistenza, se non ad un'accentuazione, delle caratteristiche di dualità del mercato del lavoro.

L'attuale contesto macroeconomico di crisi, di cui i micro-dati a disposizione non consentono ancora di analizzare con dettaglio gli effetti (e soprattutto le caratteristiche dei soggetti che ne sono maggiormente coinvolti), potrebbe d'altronde acuire la condizione di svantaggio di chi è occupato con relazioni a termine, riducendone le possibilità di stabilizzazione o di rinnovo contrattuale.

In Italia – come accadde fra il 1992 e il 1995 con le riforme pensionistiche introdotte nel periodo di maggior difficoltà dei conti pubblici italiani – la crisi, con la sua urgenza e gravità, poteva rappresentare un drammatico punto di svolta per mettere mano a quella necessaria riforma organica degli ammortizzatori sociali su cui si discute invano sin dai tempi della Commissione Onofri (1997). Tuttavia, anziché iniziare a correggere i due macroscopici limiti del sistema italiano – l'assenza di un'adeguata indennità di disoccupazione a carattere universale (che copra cioè, in modo automatico e con le stesse regole, la totalità dei lavoratori) e l'erogazione di uno strumento assistenziale *means-tested* per chi non abbia più il diritto a riceverla – nei provvedimenti anti-crisi si è proceduto con misure una tantum e discrezionali,

come evidenziato dal continuo ricorso a provvedimenti in deroga. Proprio la crisi ha invece ulteriormente evidenziato la necessità immediata di correggere tali limiti, in primo luogo intervenendo sulle disparità in termini di tutele del welfare (anche previdenziali) fra le diverse tipologie di lavoratori ed estendendo la copertura (ridotta o nulla) a cui hanno attualmente diritto i lavoratori atipici in caso di interruzione dell'attività.

Tuttavia, politiche di riduzione della segmentazione di più ampio respiro non possono limitarsi all'auspicabile omogeneizzazione delle tutele, ottenibile ad esempio attraverso un «contratto unico» che preveda una protezione contro il licenziamento crescente in base alla durata della relazione lavorativa (Boeri e Garibaldi, 2008). Come più volte rimarcato in precedenza, la segmentazione del mercato del lavoro attiene infatti a molteplici dimensioni, anziché alla sola differenza nelle tutele contrattuali, ed è indotta da numerose determinanti. In assenza di misure efficaci per affrontare le ragioni di fondo della debolezza di alcune fasce di lavoratori (legate ad un mix di *skills* inadeguate e limiti della domanda di lavoro), l'introduzione del contratto unico non sarebbe ad esempio sufficiente ad evitare che le fasce di lavoratori più deboli, avendo difficoltà a raggiungere la *tenure* necessaria per accedere ad una più elevata tutela contro il rischio di licenziamento, possano ritrovarsi in una situazione di precarietà caratterizzata dal susseguirsi di brevi e instabili esperienze lavorative.

Misure di profondo contrasto contro la segmentazione richiedono invece complesse e coerenti strategie di politica industriale e del capitale umano (che agiscano dunque sincronicamente dal lato della domanda e dell'offerta), la cui trattazione è al di fuori dello scopo delle riflessioni condotte nel presente lavoro.

Ad ogni modo, per rimanere nell'ambito qui trattato, in una prospettiva di più lungo periodo, piuttosto che seguire l'ideal-tipo della *flexicurity* danese (che non appare ottimale date la profonda segmentazione del mercato del lavoro italiano e una lunga serie di limiti e peculiarità della struttura produttiva e del contesto economico-sociale del nostro paese; Pisano e Raitano, 2007), appare particolarmente interessante l'idea di qualificare il mercato del lavoro e le tutele del welfare in linea con la cosiddetta *flexinsurance* (Tangian, 2007), che – oltre che sull'erogazione universale di un reddito di cittadinanza e sulla destinazione degli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupabilità (ad esempio voucher formativi) soprattutto a favore dei lavoratori flessibili – si basa sull'idea che contributi sociali

e retribuzioni vadano definiti proporzionali al grado di rischio implicito nella tipologia contrattuale<sup>26</sup>.

Se si accetta l'idea che la flessibilità sia necessaria per incrementare l'efficienza dei mercati e la competitività delle imprese, sembra infatti necessario e doveroso che i lavoratori temporanei (per definizione caratterizzati da percorsi lavorativi più discontinui) ricevano maggiori (e non minori) salari (a parità di *skills*), tutele dal welfare e opportunità formative, in modo da attenuare (o quantomeno ottenere una compensazione monetaria) i rischi di precarietà e insicurezza. In caso contrario, come sembra sia invece finora avvenuto in molti casi e come la crisi ha ulteriormente evidenziato, si scaricherebbero sui soli individui – e non sulla collettività e/o sulle imprese – i rischi derivanti dalla richiesta di maggiore flessibilità (se non anche, o soprattutto, di mera riduzione degli oneri sociali e del costo del lavoro) da parte del settore produttivo.

### Riferimenti bibliografici

- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Boeri T. e Garibaldi P., 2008, *Un nuovo contratto per tutti*, Chiarelettere, Milano.
- Busilacchi G., 2009, *L'indennità ordinaria di disoccupazione nell'Europa a ventisette*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale 2010*, Academia Universa Press, Milano.
- Cutuli G., 2008, *Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano*, «Polis», vol. 22, n. 3, pp. 403-422.
- D'Antoni M. e Marano A., 2008, *L'incertezza pervasiva. Riduzione della protezione sociale e tendenza al trasferimento dei rischi su individui e famiglie*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2008*, Utet Università, Torino.
- Dell'Aringa C., 2008, *I lavori temporanei e le transizioni verso il lavoro stabile*, in Cnel, *Il lavoro che cambia. Contributi tematici e raccomandazioni*, Roma.
- European Commission, 2007, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European

<sup>26</sup> In linea con tale impostazione si situa ad esempio la recente proposta (Berton, Richiardi e Sacchi, 2009) di introdurre un'indennità di terminazione dei contratti, come forma di compensazione monetaria per i lavoratori flessibili e di disincentivo al continuo turnover di lavoratori temporanei da parte delle imprese.

- Economic and Social Committee and the Committee of Regions, 28/6/2007.
- European Expert Group on Flexicurity, 2007, *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*, Bruxelles.
- Excelsior, 2007, *Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro italiano*, Rapporto Excelsior-Unioncamere, Roma.
- Franzini M. e Raitano M., 2009, *Disuguaglianze economiche: tendenze, meccanismi e politiche*, Rapporto Nens, Roma.
- Gabriele S. e Raitano M., 2008, *Vulnerabilità e traslazione del rischio sociale su famiglie e individui*, in Isae, *Rapporto Trimestrale Politiche Pubbliche e Redistribuzione*, Roma.
- Hacker J.S., 2006, *The Great Risk Shift*, Oxford University Press, New York.
- Hevenstone D., 2008, *European Labour Institutions and the Fixed Term Wage Gap*, mimeo.
- Lagala C. (a cura di), 2007, *Precariato e welfare in Europa*, Ediesse, Roma.
- Lucidi F. e Raitano M., 2009a, *Molto flessibili, poco sicuri: Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, «Economia e Lavoro», vol. 43, n. 2, pp. 99-115.
- Lucidi F. e Raitano M., 2009b, *La flexicurity in una prospettiva regionale: verso un modello di analisi*, presentato al convegno annuale Aiel, Sassari, 25-26 settembre 2009.
- Mandrone E., 2008, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, Studi Isfol n. 1/2008.
- Ministero del Lavoro, 2008, *Monitoraggio delle Politiche Occupazionali e del Lavoro*, Roma.
- Oecd, 2004, *Employment Outlook*, Parigi.
- Picchio M., 2006, *Wage Differentials between Temporary and Permanent Workers in Italy*, Quaderni del Dipartimento di Economia dell'Università Politecnica delle Marche n. 257.
- Pisano E. e Raitano M., 2007, *La flexicurity danese: un modello per l'Italia?*, in Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci editore, Roma.
- Raitano M., 2007a, *I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche e rischi*, «Economia e Lavoro», vol. 41, n. 3, pp. 135-160.
- Raitano M., 2007b, *Le prospettive previdenziali di dipendenti e parasubordinati: carriera a confronto*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2007*, Utet, Torino.
- Raitano M., 2008, *La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla flexicurity: il caso italiano*, «Quaderni di Rassegna Sindacale», n. 2, pp. 199-230.
- Raitano M., 2009a, *Differenze di genere nel mercato del lavoro dei paesi della Ue-15*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 2, pp. 165-185.
- Raitano M., 2009b, *Il lavoro a termine nei paesi della UE15: caratteristiche e differenze salariali*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale 2010*, Academia Universa Press, Milano.

- Tangian A., 2007, *European Flexicurity: Concepts, Methodology and Policies*, «Transfer», vol. 13, n. 4, pp. 551-573.
- Vesan P., 2009, *Breve storia delle politiche del lavoro in Italia*, in Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Wilthagen T. e Tros F., 2004, *The Concept of «Flexicurity»: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, «Transfer», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

RPS

Michele Raitano

