

I primi anni di carriera: lavoro atipico, povero e a bassa accumulazione contributiva. L'evidenza di un panel di lavoratori italiani

Michele Raitano

RPS

Le problematiche relative alla vulnerabilità dei lavoratori più giovani sono di solito valutate unicamente osservando quanti, in un determinato istante di tempo, siano disoccupati o occupati mediante contratti a termine, trascurando quindi di analizzare, da una parte, se la fragilità dei lavoratori dipenda anche da retribuzioni molto modeste, dall'altra se le situazioni di vulnerabilità persistano nel tempo o siano un aspetto transitorio. Nel presente articolo, facendo uso di una banca dati innovativa che consente per l'Italia di osservare

le storie lavorative di un ampio panel di individui seguiti dal momento del loro ingresso nel mercato del lavoro fino agli anni più recenti, si indagano questi aspetti presentando risultati originali relativi alle dinamiche occupazionali e salariali che caratterizzano i primi anni di carriera, valutando in particolare le transizioni fra i diversi stati occupazionali, la frequenza dei periodi a basso salario o di disoccupazione e l'adeguatezza del montante dei contributi finora versati al sistema pensionistico pubblico.

1. Introduzione

Le numerose riforme introdotte in Italia a partire dalla metà degli anni '90 per accrescere la flessibilità del mercato del lavoro hanno coinvolto soprattutto i giovani, tanto che negli ultimi anni la questione giovanile viene associata all'aumento della flessibilità delle relazioni contrattuali e alla connessa precarietà delle esperienze lavorative delle generazioni neo-entrate nella vita attiva¹. Tali riforme potrebbero aver contribuito ad ampliare le diseguaglianze fra lavoratori stabili e instabili (dipendenti a termine e, soprattutto, parasubordinati) lungo molteplici dimensioni: i livelli

¹ A seguito di queste riforme l'Italia è il paese che ha registrato negli ultimi 20 anni la più forte riduzione dell'indice di *employment protection legislation* calcolato dall'Ocse. Per una rassegna del processo di riforma del mercato del lavoro, si veda Vesan (2009).

salari, l'accesso alla formazione, le tutele del welfare e, in primo luogo, le prospettive di carriera a breve e medio termine (Lucidi e Raitano 2009). Tuttavia, nel dibattito in corso le problematiche relative alla vulnerabilità dei lavoratori (in particolare dei più giovani) vengono sovente valutate da un'unica prospettiva, ovvero osservando quanti individui, in un determinato istante di tempo, siano disoccupati o occupati mediante contratti a termine. Anche a causa della difficile reperibilità di dati adeguati, si trascura invece di analizzare, da una parte, se la fragilità dei lavoratori dipenda anche, se non soprattutto, da retribuzioni molto modeste, dall'altra se le situazioni di vulnerabilità contrattuale e salariale persistano nel tempo o siano un aspetto transitorio, caratterizzante unicamente la breve fase di avvio della carriera lavorativa.

L'effettiva vulnerabilità dei lavoratori, con gravi conseguenze in termini di precarietà e insicurezza, si rivela invero quando l'appartenenza agli status più svantaggiati (lavoratore atipico e/o a basso salario) si prolunga per molti anni. Allo stesso tempo, in una prospettiva dinamica, la netta contrapposizione fra lavoratori atipici e standard – nella *vulgata* comune gli «emarginati» e gli «iper-garantiti» – potrebbe attenuarsi in modo sostanziale laddove dovessero emergere frequenti rischi di fragilità occupazionale anche per molti fra i supposti insider (ovvero fra i dipendenti a tempo indeterminato).

La dimensione dei rischi di vulnerabilità occupazionale e salariale va dunque necessariamente esaminata mediante analisi empiriche che consentano di osservare le traiettorie lavorative individuali in una prospettiva multi-periodale. Simili analisi appaiono oltremodo necessarie in una fase come l'attuale in cui, da una parte, si dibattono opposte visioni del legame fra deregolamentazione del mercato del lavoro e prospettive occupazionali delle giovani generazioni e, dall'altra, si discute dell'opportunità di facilitare la flessibilità in uscita, sulla base di una presunta eccessiva rigidità della normativa che tutelerebbe troppo i lavoratori standard a discapito dei neo-entranti sul mercato del lavoro.

Nel presente articolo, facendo uso di una banca dati innovativa che consente di osservare le storie lavorative di un ampio panel di individui, seguiti dal momento del loro ingresso nel mercato del lavoro fino agli anni più recenti, si intende fornire nuova evidenza sulle performance delle coorti più giovani, presentando risultati originali relativi alle dinamiche occupazionali e salariali che caratterizzano i primi anni di carriera. Nello specifico, dopo aver descritto in dettaglio le caratteristiche del dataset utilizzato (paragrafo 2), si osserveranno le transizioni fra i diversi stati occupazionali sperimentate nei cinque anni successivi all'in-

gresso nel mercato del lavoro da chi ha iniziato a lavorare fra il 1998 e il 2003 (paragrafo 3). Al di là della dimensione contrattuale, il tenore di vita individuale dipende dalla possibilità di percepire un salario adeguato e di essere occupati continuativamente. Nel seguito del lavoro (paragrafo 4), ci si concentrerà su questi due aspetti, osservando le dinamiche seguite nei primi sette anni di attività dalle coorti di individui entrati nel mercato del lavoro fra il 1996 e il 2001. Un'attenzione particolare verrà posta anche alla frequenza dei periodi lavorati come parasubordinati, dato che, come noto, tali lavoratori sono generalmente retribuiti in misura significativamente inferiore rispetto ai dipendenti, sono poco o nulla tutelati dal sistema di ammortizzatori sociali e subiscono ridotte prospettive previdenziali a causa della minore aliquota che versano allo schema pubblico contributivo (Berton e al., 2009; Raitano 2011).

D'altro canto, nel sistema contributivo, caratterizzato da rigide regole di neutralità attuariale, la prestazione attesa, a parità dell'andamento delle variabili aggregate, dipende proprio dal successo dell'intera carriera lavorativa e, dunque, dai livelli salariali, dalla continuità occupazionale e dall'appartenenza a categorie che versano una maggiore aliquota (Raitano, 2011). L'osservazione delle possibili dimensioni di fragilità dei lavoratori nella fase iniziale della loro carriera consentirà dunque di valutare in quale misura la fase di avvio dell'attività si associ a limitati versamenti a fini previdenziali e, conseguentemente, a una riduzione delle prestazioni attese nel contributivo. Il quinto paragrafo conclude, riassumendo le principali evidenze emerse nelle analisi empiriche.

2. Le caratteristiche del dataset Ad-Silc

La valutazione delle dinamiche di carriera necessita della disponibilità di micro-dati a carattere longitudinale – in cui la stessa persona sia osservata per molti anni – che raccolgano informazioni dettagliate sulle caratteristiche individuali. A questo fine, particolarmente utile risulta il dataset Ad-Silc, recentemente costruito a partire da rilevazioni campionarie dell'Istat e da dati amministrativi dell'Inps nell'ambito di un progetto di ricerca europeo coordinato dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dalla Fondazione Giacomo Brodolini².

² I principali risultati di questo progetto di ricerca sono stati presentati in un convegno presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze nel gennaio del 2012. I materiali del convegno sono reperibili al sito www.tdymm.eu.

La banca dati è stata costruita identificando il campione di individui intervistati nella *wave* del 2005 nell'indagine It-Silc (la versione italiana dell'*European union survey on income and living conditions* - Eu-Silc) e incrociando, per questi individui, le informazioni rilevate in tale indagine con quelle reperibili negli archivi amministrativi dell'Inps e nei Casellari degli attivi e dei pensionati³. In questo modo alle informazioni di survey si è aggiunta una gran mole di informazioni, di fonte amministrativa, relativa all'intera storia lavorativa individuale dal momento dell'ingresso nel mercato del lavoro sino a fine 2009. Il dataset Ad-Silc è dunque un panel retrospettivo, per sua natura non bilanciato, dato che gli individui sono seguiti per un differente numero di anni a partire dal momento di ingresso nell'attività. Il panel è composto da circa 1,5 milioni di osservazioni relative a 43.388 individui registrati almeno una volta negli archivi amministrativi.

Un particolare pregio di questa banca dati consiste nel fatto che, basandosi anche sui Casellari, le informazioni di carattere amministrativo sono relative ad ogni tipologia di lavoratore (dipendente privato, pubblico, parasubordinato, libero professionista, artigiano, commerciante, agricoltore). Le precedenti banche dati costruite a partire dai dati di fonte Inps rilevano, invece, unicamente i lavoratori ad essa iscritti, senza quindi includere dipendenti pubblici (fino alla riforma di dicembre 2011 iscritti all'Inpdap) e liberi professionisti, che versano i contributi alle Casse private gestite dagli ordini professionali⁴.

Ai nostri fini, fra le tante variabili rilevate nella banca dati, ciò che più conta è che gli archivi amministrativi registrano, per ogni anno e per ogni relazione lavorativa avuta in corso d'anno, la retribuzione lorda e le eventuali indennità di disoccupazione o di cassa integrazione percepite dagli individui, lo specifico fondo a cui si versano i contributi (ad esempio Fondo pensioni lavoratori dipendenti o Gestione separata⁵), la tipologia contrattuale con cui si è occupati – dal 1996, l'anno di

³ La procedura di *merge* è stata effettuata da Inps e Istat (ambedue membri del Sistan) mediante i codici fiscali registrati sia in It-Silc che negli archivi amministrativi. Una volta unite le informazioni provenienti dalle due fonti, i dati sono stati opportunamente resi anonimi per ragioni di privacy.

⁴ Tali banche dati non consentono dunque di conoscere la destinazione degli individui che scompaiono dagli archivi Inps, se dunque essi escono dalle forze lavoro o si ritirano o se transitano nel pubblico impiego o nella professione libera.

⁵ Si ricordi che la Gestione separata è la cassa previdenziale pubblica gestita dall'Inps a cui sono tenuti a versare i contributi i collaboratori e i professionisti privi di apposita cassa autonoma gestita dall'ordine.

creazione della Gestione separata, sono rilevati i parasubordinati, mentre la distinzione fra contratti da dipendente a termine e a tempo indeterminato è disponibile dal 1998⁶ –, le settimane di contribuzione e la data di inizio e fine della relazione lavorativa. A sua volta, l'indagine It-Silc fornisce cruciali informazioni *time invariant*, nello specifico il genere e il più alto titolo di studio conseguito dal lavoratore.

L'unità di osservazione degli archivi Inps è ogni relazione lavorativa (o periodo di inattività sussidiata, ad esempio per cassa integrazione o maternità) avuta da un individuo nell'anno; uno stesso individuo può dunque presentare più di un record nell'anno. Nell'analizzare le transizioni fra stati si è dunque dovuto assegnare ai lavoratori uno status annuo, che è stato definito come la condizione occupazionale registrata nel mese di dicembre⁷, mentre le variabili reddituali sono state costruite sommando le retribuzioni percepite nelle diverse attività lavorative.

Per costruzione, il dataset Ad-Silc consente di osservare le traiettorie individuali seguite a partire dall'ingresso nel mercato del lavoro. Nel seguito del lavoro l'analisi si concentrerà proprio sull'osservazione della dinamica seguita a inizio carriera dai lavoratori appartenenti ad alcune specifiche coorti di ingresso nell'attività. Per depurare la lettura dei dati dall'influenza della recessione ancora in corso, l'osservazione delle dinamiche individuali si ferma al 2008 (non si fa quindi uso dei dati relativi al 2009). Nello specifico, le transizioni fra stati contrattuali/occupazionali (paragrafo 3) verranno valutate osservando fino a 5 anni di distanza dall'ingresso il sotto-campione di 4675 individui entrati nel mercato del lavoro fra il 1998 e il 2003, mentre l'analisi delle prospettive salariali e previdenziali (paragrafo 4) verterà sul sotto-campione di 3870 individui che hanno iniziato l'attività fra il 1996 e il 2001 (seguiti fino a 7 anni dall'ingresso), ad esclusione di chi lavora come libero professionista o versa i contributi nelle gestioni dell'Inps

⁶ In realtà, gli archivi amministrativi presentano alcuni limiti nella registrazione del lavoro atipico. Da una parte il lavoro parasubordinato potrebbe essere sovrastimato (per prassi si registrano tutte le collaborazioni come se avessero fine il 31 dicembre di ogni anno, anche se terminano in un periodo precedente), dall'altra la diffusione del lavoro dipendente a termine è sottostimata, dato che la durata del contratto non viene rilevata nel pubblico impiego.

⁷ Qualora a fine anno si registrino attività da dipendente e da parasubordinato, o anche l'erogazione di un sussidio, il lavoratore viene classificato come dipendente.

riservate ai lavoratori autonomi (artigiani e commercianti). Tale esclusione è motivata dal fatto che l'esistenza di minimi contributivi e un ampio ed evidente under-reporting dei redditi dichiarati rendono molto poco affidabili le informazioni sulle retribuzioni da lavoro autonomo riportate nei dati di fonte amministrativa.

3. *Le transizioni fra stati occupazionali a inizio carriera*

Uno dei principali interrogativi di ricerca in economia del lavoro riguarda il ruolo dei contratti a termine nel conseguimento di percorsi occupazionali stabili, ovvero se essi rappresentino un «trampolino» verso un'occupazione stabile o, piuttosto, una «trappola» della precarietà. L'immagine di un trampolino dovrebbe prevalere qualora le imprese usassero i contratti a termine come mezzo per valutare la produttività dei lavoratori prima di assumerli a tempo indeterminato. In base a questa prospettiva, più che di mercato del lavoro duale (con segmenti distinti) si dovrebbe parlare di mercato a «due scalini», ladove il primo (un periodo transitorio con un contratto atipico) andrebbe inteso come un passaggio necessario per raggiungere la stabilità. L'ipotesi opposta prevarrebbe invece qualora le imprese utilizzassero la flessibilità del lavoro per adottare strategie di «rimescolamento» della forza lavoro, ossia tendessero sistematicamente a non rinnovare i contratti a termine scaduti, assumendo quindi nuovi lavoratori con le stesse mansioni dei precedenti⁸.

L'evidenza empirica su questo argomento è discorde fra i diversi studi e nei vari paesi. L'ipotesi di «trampolino» è stata in parte confermata per Regno Unito (Booth e al., 2002), Germania (Hagen, 2003) e Francia (Abowd e al., 1999), mentre l'ipotesi di «trappola» (ovvero di limitata transizione fra lavori instabili e stabili) è stata confermata da studi sulla Spagna (Guell e Petrongolo, 2007) e sugli Stati Uniti (Autor e Houseman, 2005; Segal e Sullivan, 1997).

Nel caso dell'Italia, la carenza di dati pienamente affidabili non ha consentito finora di misurare con precisione quanta parte dei lavoratori (e con quali caratteristiche) rischi effettivamente di rimanere «intrappolata» nello status di lavoratore a termine per un ampio periodo di tempo, ma l'esistenza di una sorta di trappola della precarietà per

⁸ La plausibilità di questi comportamenti è stata dimostrata, nell'ambito dei modelli di *matching*, da Blanchard e Landier (2002).

una quota non irrilevante di lavoratori è stata comunque confermata da alcuni studi che hanno osservato le transizioni di breve periodo fra contratti temporanei e permanenti (Muehlberger e Pasqua, 2006; Corsini e Guerrazzi, 2007; Berton e al., 2008; Barbieri e Scherer, 2009; Raitano, 2010) e altri che hanno rilevato come, contrariamente a quanto solitamente ritenuto, anche fra i lavoratori standard si osservi una rilevante mobilità e non sia affatto trascurabile il rischio di scivolare verso stati occupazionali più svantaggiati (Contini e Trivellato, 2005; Raitano, 2010)⁹.

Di seguito si pone attenzione alle sole dinamiche sperimentate dal flusso di neo-entrati sul mercato del lavoro e si valutano le transizioni fra stati contrattuali nei cinque anni successivi a quello di ingresso per le coorti di neo-entrati nel periodo 1998-2003¹⁰, le prime ad aver sperimentato i cambiamenti introdotti dal processo di aumento della flessibilità delle relazioni contrattuali che prese avvio in Italia nel 1997. In questo modo si cerca di fornire evidenza descrittiva utile per ragionare sui rischi di intrappolamento connessi ai contratti atipici e sullo stesso grado di garanzia effettiva fornita dalle relazioni a tempo indeterminato. Come detto, le transizioni sono valutate definendo come status quello registrato al termine dell'anno (nel mese di dicembre). Gli stati contrattuali considerati sono i seguenti cinque: dipendente a tempo indeterminato (fra questi gli archivi Inps includono anche gli apprendisti), dipendente a termine, libero professionista (autonomi iscritti alle casse previdenziali gestite dai loro ordini), autonomi iscritti all'Inps (artigiani, commercianti, agricoltori) e parasubordinati (collaboratori e professionisti a partita Iva). In aggiunta, come stati occupazionali di destinazione si considerano i seguenti tre: disoccupazione (individui che al termine dell'anno stanno ricevendo un ammortizzatore sociale, sussidio di disoccupazione o cassa integrazione), «assente a dicembre» (chi in corso d'anno è stato attivo o ha ricevuto sussidi, ma non risulta avere relazioni lavorative al termine dell'anno, né sta ricevendo ammortizzatori sociali) e «mai attivo» (chi nell'anno non risulta mai registrato negli archivi Inps o nel Casellario degli attivi).

In media, poco più del 50% di chi è entrato in attività fra il 1998 e il

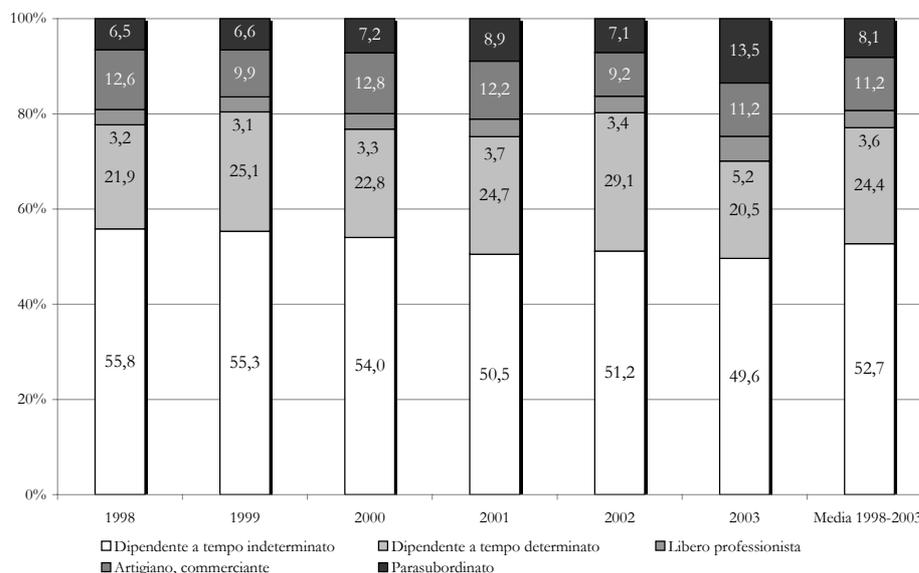
⁹ Barbieri e Sestito (2008) e Picchio (2008) rilevano invece un miglioramento delle future prospettive lavorative per chi sperimenta periodi con contratti temporanei.

¹⁰ Nelle analisi presentate in questo lavoro si esclude chi sia entrato nel mercato del lavoro ad un'età superiore ai 39 anni.

2003 ha avuto un «tempo indeterminato» come prima forma contrattuale, mentre circa il 32% inizia la carriera con contratti atipici, a tempo determinato o parasubordinato (figura 1). La quota di primi ingressi con contratti standard risulta in diminuzione nel periodo osservato e va evidenziata la crescita delle entrate da parasubordinato nel 2003, l'anno di introduzione della cosiddetta «Legge Biagi» di riforma della flessibilità in entrata.

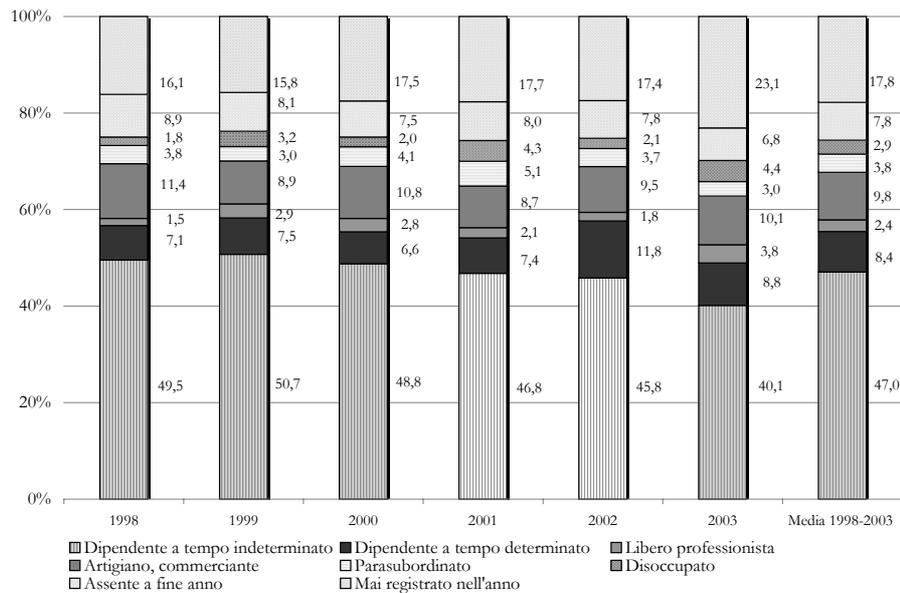
Essere attivi non è però una condizione stabile per molti dei neo-entrati (figura 2): in media, dopo 5 anni il 18% dei lavoratori non risulta più registrata nei vari archivi da almeno un anno (non è né occupato, né disoccupato sussidiato) e un ulteriore 8% è inattivo nel mese di dicembre. La quota di occupati con contratti atipici (dipendente a termine o parasubordinato) cinque anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro risulta essere intorno al 12%. Ad ogni modo, si registrano frequenti uscite e rientri nella forza lavoro a segnale che attività e inattività (in cui si nascondono anche le attività informali) sono canali molto più interconnessi di quanto si ritenga di solito.

Figura 1 - Tipologia contrattuale di ingresso per coorti di entrata nel mercato del lavoro (coorti 1998-2003)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Figura 2 - Tipologia contrattuale a 5 anni dall'ingresso per coorti di entrata nel mercato del lavoro (coorti 1998-2003)



RPS

Michele Raitano

Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Risultati molto interessanti emergono se si differenzia per genere e per istruzione il quadro delle tipologie contrattuali all'ingresso e al termine dei cinque anni successivi (figure 3 e 4). In media, fra i laureati è molto più alta la quota di chi inizia l'attività con contratti a termine (23,1%) o parasubordinati (22,2%), mentre poco più di un terzo entra al lavoro da dipendente a tempo indeterminato (36,5%). In particolare, la quota di neo-ingressi con forme standard risulta decrescente col titolo di studio, essendo massima (59,4%) fra chi detiene al più un diploma di scuola media, e questo può essere spiegato solo in parte dal fatto che l'apprendistato, che, come detto, viene registrato fra i contratti a tempo indeterminato, è in Italia diffuso soprattutto fra i *low skilled* (analisi più dettagliate condotte escludendo gli apprendisti, confermano infatti per gli individui a bassa istruzione un più frequente accesso al mercato tramite relazioni «permanenti»). I dati confermano inoltre che all'ingresso le forme parasubordinate (collaborazioni a progetto e partite Iva) riguardano quasi esclusivamente i laureati. Dalla scomposizione per genere è altresì evidente una maggiore

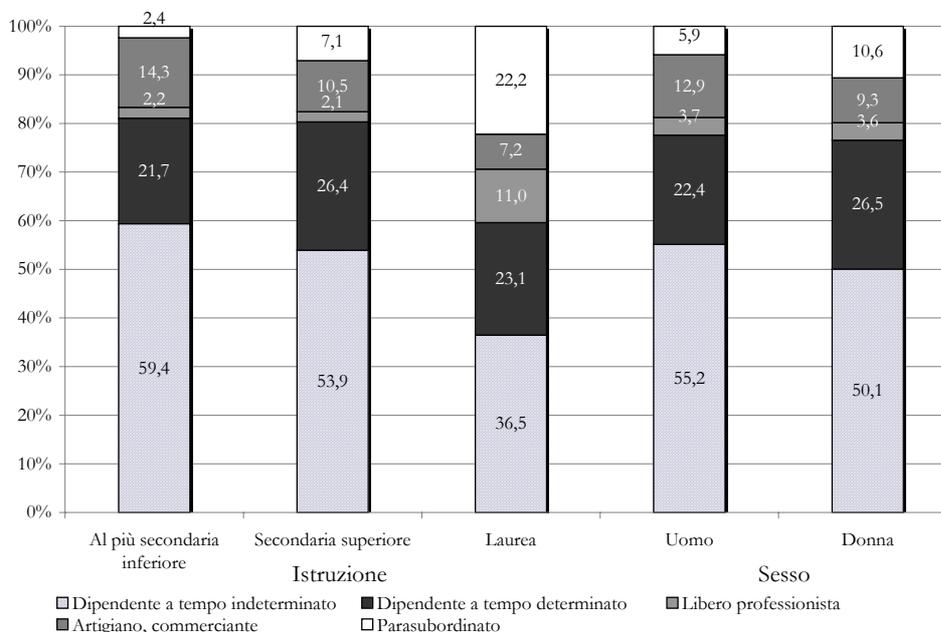
vulnerabilità delle donne, fra le quali è minore la quota di dipendenti a tempo indeterminato e maggiore la quota di tempo determinato e parasubordinato (figura 3).

Tuttavia, il quadro si modifica in modo rilevante quando si analizzano le condizioni delle coorti osservate al termine del quinquennio successivo all'anno di ingresso (quindi fra il 2003 e il 2008; figura 4).

I *low skilled* subiscono infatti un maggior rischio di perdita del contratto a tempo indeterminato e, contestualmente, di finire in disoccupazione o inattività. Di conseguenza, a 5 anni dall'ingresso i laureati non sono più caratterizzati da una minore quota di occupati a tempo indeterminato, anche se, fra gli *high skilled* rimane ancora alta la quota di parasubordinati (10,5%).

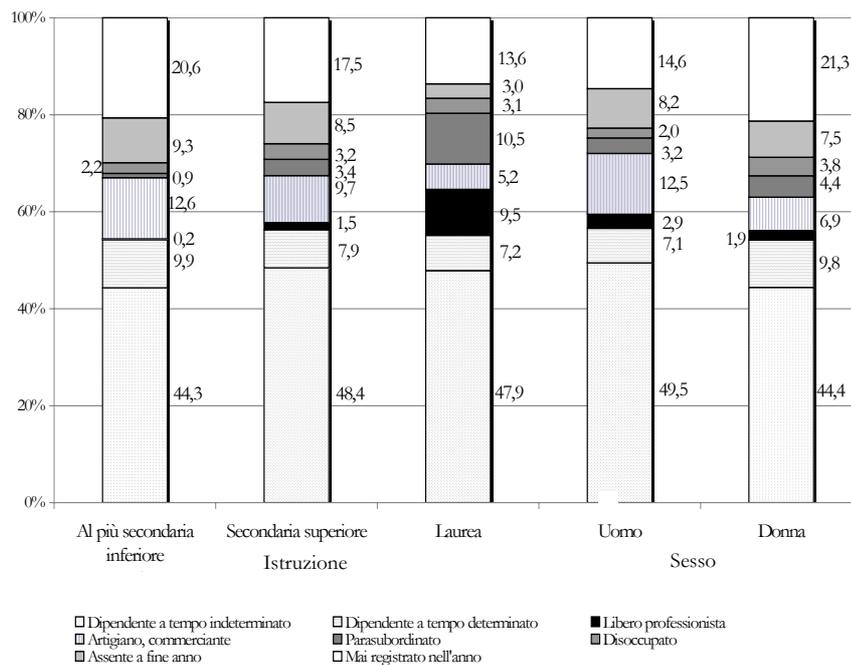
Un dato molto preoccupante, e spesso sottaciuto nel dibattito, riguarda d'altra parte l'ampia frequenza di uscite dall'attività che si registrava, presumibilmente per «scoraggiamento» o per entrare in attività informali, anche prima della crisi: quote di lavoratori comprese fra il

Figura 3 - Tipologia contrattuale di ingresso per coorti di entrata sul mercato del lavoro, per titolo di studio e genere (coorti 1998-2003)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Figura 4 - Tipologia contrattuale a 5 anni dall'ingresso per coorte di entrata nel mercato del lavoro, per titolo di studio e genere (coorti 1998-2003)



RPS

Michele Raitano

Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

20,6% dei *low skilled* e il 13,6% dei laureati non sono infatti più registrate negli archivi amministrativi 5 anni dopo l'entrata nel mercato del lavoro (anche se spesso poi vi rientrano successivamente, a conferma di come inattività e attività siano per molti lavoratori dei vasi comunicanti piuttosto che dei segmenti a sé stanti). Come atteso, la quota di uscita è maggiore fra le donne (21,3%), ma non è per nulla irrilevante fra gli uomini (14,6%).

I dati finora descritti consentono di osservare la distribuzione nel tempo di alcune coorti di lavoratori, ma non permettono di valutare come gli individui si muovano fra i diversi stati occupazionali. A questo fine si presentano alcune matrici di transizione fra lo stato contrattuale iniziale e la condizione occupazionale osservata alla fine del quinquennio seguente l'anno di entrata (tabella 1, dove sono mostrate le percentuali di riga rispetto alla condizione di ingresso).

Tabella 1 - Condizione lavorativa a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale d'ingresso (% di riga; coorti 1998-2003)

Condizione lavorativa dopo 5 anni									
Contratto iniziale	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	58,4	6,1	0,6	5,7	2,0	2,6	8,7	16,1	100,0
Dip. tempo det.	44,2	15,4	1,1	3,6	2,1	5,4	8,0	20,2	100,0
Lib. prof.	18,4	2,8	43,6	4,5	6,1	0,7	8,0	15,9	100,0
Artig., comm.	17,6	5,2	0,6	50,7	1,8	0,9	4,4	18,9	100,0
Parasubordinato	35,5	9,4	2,9	1,8	22,2	1,2	6,2	20,9	100,0
Totale	47,0	8,4	2,4	9,8	3,8	2,9	7,8	17,8	100,0

Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Le matrici di transizione, da una parte, confermano come anche nel medio termine una rilevante quota di chi inizia a lavorare con una forma atipica sia ancora occupato con contratti a termine o, peggio, risulti inattivo (e le situazioni più a rischio sembrano riguardare i parasubordinati, sovente caratterizzati da frequenti uscite e rientri al lavoro), ma dall'altra segnalano con forza come il tempo indeterminato non sia affatto la condizione rigida e iper-garantita solitamente enfatizzata nel dibattito. Dopo 5 anni dall'ingresso, il 41,6% di chi inizia a lavorare da dipendente «permanente» non è più tale e molto alta (27,4%) è la quota di chi transita verso la disoccupazione o l'inattività¹¹.

I dati osservati in precedenza segnalano come fra i laureati sia lecito attendersi una più frequente transizione verso le forme contrattuali standard. A conferma di ciò fra i laureati si osserva una più elevata frequenza di stabilizzazioni e un minor tasso di caduta dal lavoro permanente (tabella 2). Ad ogni modo anche fra gli *high skilled*, nel periodo successivo alla fase di avvio al lavoro (e, si ricordi, precedente all'attuale crisi), si osservano un'alta frequenza di *downgrade* dal tempo indeterminato e un'elevata quota di dipendenti a termine e parasubor-

¹¹ Analisi più dettagliate mostrano come il *downgrade* dei laureati non sia legato alla sola dimensione di impresa in cui si lavora, e dunque alla normativa relativa ai licenziamenti individuali, dato che un'elevata frequenza di scivolamenti verso stati meno vantaggiosi si registra anche fra chi inizia a lavorare in imprese con più di 15 addetti. Di converso, contrariamente a quanto sostenuto dai fautori dell'esigenza di accrescere la flessibilità in uscita, sono spesso le imprese oltre la faticosa soglia dei 15 addetti a stabilizzare con contratti a tempo indeterminato i dipendenti a termine. Su questi temi si veda Raitano (2012).

dinati che continua a fluttuare fra forme contrattuali atipiche e la disoccupazione o l'inattività. Per genere, le matrici di transizione segnalano una condizione di svantaggio relativo per le donne, che sono caratterizzate, rispetto agli uomini, da più ampie uscite dal tempo indeterminato, meno frequenti passaggi dal tempo determinato all'indeterminato e più probabili transiti verso l'inattività, indipendentemente dalla condizione contrattuale di ingresso (tabella 3).

Tabella 2 - Condizione lavorativa a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale d'ingresso e titolo di studio (% di riga). Coorti: 1998-2003

Al più secondaria inferiore									
<i>Condizione lavorativa dopo 5 anni</i>									
<i>Contratto iniziale</i>	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	55,3	6,6	0,0	6,9	0,5	1,5	10,6	18,6	100,0
Dip. tempo det.	37,1	22,3	0,4	3,7	0,6	5,7	7,7	22,7	100,0
Lib. prof.	20,4	0,0	4,6	11,5	0,0	0,0	28,4	35,1	100,0
Artig., comm.	15,4	7,9	0,0	51,9	1,2	0,6	3,1	20,0	100,0
Parasubordinato	32,2	1,1	0,0	0,6	11,6	0,0	11,1	43,3	100,0
Totale	44,3	9,9	0,2	12,6	0,9	2,2	9,3	20,6	100,0
Secondaria superiore									
<i>Condizione lavorativa dopo 5 anni</i>									
<i>Contratto iniziale</i>	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	58,9	5,9	0,7	5,7	2,1	2,7	8,7	15,3	100,0
Dip. tempo det.	44,0	13,0	0,9	4,3	2,1	5,8	9,6	20,3	100,0
Lib. prof.	17,8	7,4	30,8	7,8	13,6	2,3	4,8	15,4	100,0
Artig., comm.	19,6	4,2	1,2	48,8	1,0	1,1	5,7	18,4	100,0
Parasubordinato	36,7	9,0	2,0	2,0	18,3	1,1	7,9	22,9	100,0
Totale	48,4	7,9	1,5	9,7	3,4	3,2	8,5	17,5	100,0
Laurea									
<i>Condizione lavorativa dopo 5 anni</i>									
<i>Contratto iniziale</i>	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	65,2	5,0	1,9	1,5	5,9	5,0	3,1	12,6	100,0
Dip. tempo det.	57,0	11,9	2,8	1,3	4,7	3,8	2,8	15,9	100,0
Lib. prof.	18,0	1,2	65,7	0,0	4,1	0,0	2,2	8,8	100,0
Artig., comm.	16,4	0,0	0,0	55,5	7,4	1,1	3,0	16,7	100,0
Parasubordinato	34,9	11,5	4,2	1,9	28,3	1,5	3,4	14,4	100,0
Totale	47,9	7,2	9,5	5,2	10,5	3,1	3,0	13,6	100,0

Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Tabella 3 - Condizione lavorativa a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale d'ingresso e genere (% di riga; coorti 1998-2003)

Uomo		Condizione lavorativa dopo 5 anni							
Contratto iniziale	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	60,2	5,5	1,0	7,9	1,0	1,5	9,0	13,9	100,0
Dip. tempo det.	50,5	12,7	1,0	4,2	2,0	4,8	8,4	16,6	100,0
Lib. prof.	13,8	1,6	51,9	6,1	3,0	0,0	12,3	11,3	100,0
Artig., comm.	19,3	5,2	1,0	52,4	1,2	0,6	5,4	14,9	100,0
Parasubordinato	33,1	8,9	2,2	4,3	33,0	0,9	2,8	14,8	100,0
Totale	49,5	7,1	2,9	12,5	3,2	2,0	8,2	14,6	100,0
Donna		Condizione lavorativa dopo 5 anni							
Contratto iniziale	Dip. indet.	Dip. det.	Lib. prof.	Artig., comm.	Paras.	Disoc.	Assente	Mai attivo	Totale
Dip. tempo indet.	56,1	6,8	0,1	3,0	3,1	3,8	8,4	18,8	100,0
Dip. tempo det.	38,4	17,9	1,1	3,1	2,3	6,0	7,6	23,6	100,0
Lib. prof.	23,5	4,2	34,3	2,8	9,6	1,5	3,2	20,9	100,0
Artig., comm.	15,0	5,2	0,0	48,2	2,6	1,3	2,8	24,9	100,0
Parasubordinato	36,9	9,7	3,2	0,4	15,8	1,3	8,1	24,5	100,0
Totale	44,4	9,8	1,9	6,9	4,4	3,8	7,5	21,3	100,0

Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

4. Le dimensioni della fragilità: lavoro povero e prospettive previdenziali

Come ricordato nell'introduzione, la vulnerabilità dei lavoratori non può essere valutata in base alla sola dimensione contrattuale, ma, oltre che in chiave dinamica, va studiata osservando anche la dimensione reddituale, la frequenza di interruzioni dell'attività e la durata dell'occupazione in forme parasubordinate, solitamente meno remunerative e, soprattutto, meno tutelate dal sistema di welfare (Lucidi e Raitano, 2009).

La condizione di fragilità dei lavoratori nella fase iniziale della carriera viene dunque valutata in questo paragrafo osservando la frequenza dei periodi trascorsi ricevendo un salario modesto, o nessun salario (paragrafo 4.1) e la quota di vita attiva trascorsa senza percepire un reddito da lavoro o un ammortizzatore sociale (paragrafo 4.2) o come parasubordinati (paragrafo 4.3).

Analizzare tali tre dimensioni della carriera individuale è altresì rilevante in prospettiva previdenziale, dal momento che esse sono i fattori da cui, a parità dell'andamento aggregato di economia e demografia, dipende l'entità del montante accumulato nello schema pensionistico pubblico contributivo. Chiaramente, le pensioni percepite dai lavoratori del contributivo dipenderanno anche da come evolveranno le carriere individuali nei decenni a venire. Ad ogni modo, osservare le storie lavorative delle prime coorti di lavoratori appartenenti al contributivo aiuta comunque a capire quanti fra gli attuali lavoratori potrebbero rischiare di ritrovarsi in condizioni di vulnerabilità economica da anziani qualora la loro dinamica di carriera non dovesse segnare un'evoluzione positiva nei prossimi anni (paragrafo 4.4).

A questi fini, nel resto dell'articolo, non avendo necessità di riferirci alla distinzione fra dipendenti a tempo indeterminato o a termine che, come detto, viene rilevata solo a partire dal 1998, ci si riferisce alle prime sei coorti di individui appartenenti al contributivo, ovvero quelle neo-entrate fra il 1996 e il 2001, e le si osserva durante i 7 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro. Per evitare cattive interpretazioni dei dati salariali relativi ai lavoratori autonomi, caratterizzati da evidenti sotto-dichiarazioni (Raitano, 2012), nel sotto-campione si considerano solo le coorti di neo-entrati come dipendenti o parasubordinati.

4.1 Il lavoro povero

In linea con la definizione ufficiale di povertà relativa, che viene identificata quando un individuo ha un reddito disponibile equivalente inferiore al 60% di quello mediano, di seguito si definiscono *working poor* gli individui la cui retribuzione lorda annua è inferiore ad una soglia pari al 60% del salario annuo mediano da lavoro dipendente nel settore privato.

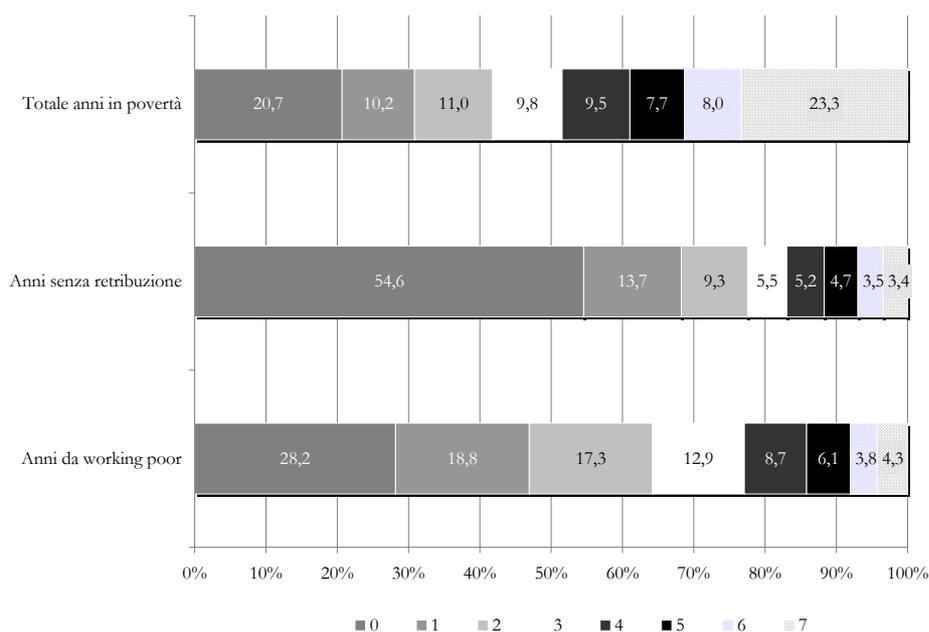
Nei 7 anni successivi a quello di ingresso nel mercato del lavoro, le coorti qui considerate sperimentano frequenti periodi con salari inferiori alla soglia (figura 5). Il 31,3% risulta in povertà relativa (da lavoro) in almeno 6 anni, a fronte di una quota pressoché uguale (30,9%) di individui che sperimentano al più un periodo in cui la remunerazione non eccede il 60% di quella mediana. D'altro canto il rischio di bassa retribuzione può essere distinto in due diverse problematiche che vanno a comporre il quadro di inadeguatezza dei redditi da lavoro (figura 5): la presenza di retribuzioni annue molto limitate per chi è attivo (che rappresenta il vero e proprio rischio di essere *working poor*) o l'assenza completa di remunerazione a causa di inattività durante l'intero anno.

RPS

Michele Raitano

Figura 5 - Distribuzione del numero di anni trascorsi da *working poor* e senza percepire retribuzione durante i 7 anni successivi a quello di ingresso nel mercato del lavoro, per coorte di entrata (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)

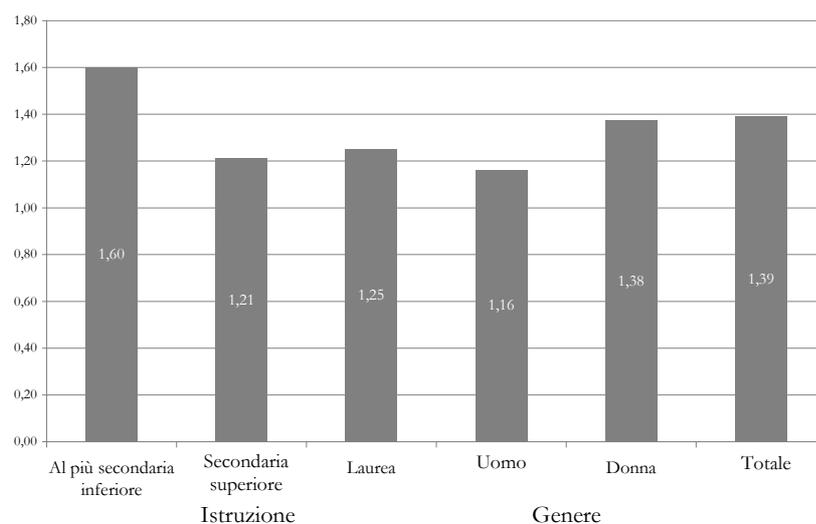
RPS



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

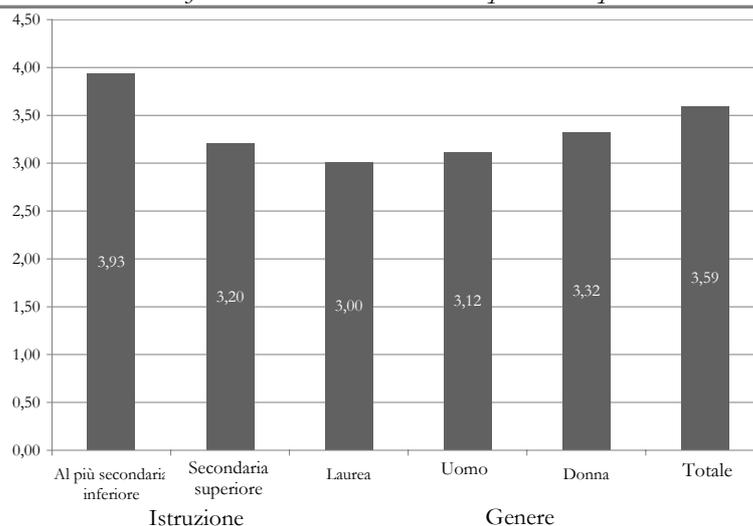
Circa il 35% degli appartenenti alle coorti osservate trascorre almeno 3 dei 7 anni in esame percependo redditi inferiori alla soglia di povertà relativa anche quando è attivo, ed il quadro di pervasiva fragilità salariale viene accentuato dal fatto che sono generalmente i meno pagati a sperimentare interi anni di inattività. In aggregato, fra le coorti di giovani lavoratori qui osservate, il 45,4% trascorre almeno un intero anno solare senza percepire redditi da lavoro e più di 1 su 5 sperimenta almeno 3 anni su 7 di inattività (o al di fuori dell'occupazione regolare). In media, il numero di anni complessivamente trascorsi percependo un salario inferiore al 60% di quello mediano è pari a 3,6 ed è più elevato per donne e *low skilled* (figura 6). Fra questi ultimi, il numero medio di anni senza retribuzione è più alto della media (1,6 *versus* 1,4; figura 7).

Figura 6 - Numero medio di anni trascorsi in povertà durante i 7 anni successivi a quello di ingresso nel mercato del lavoro, per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Figura 7 - Numero medio di anni trascorsi senza percepire reddito da lavoro durante i 7 anni successivi a quello di ingresso nel mercato del lavoro, per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)

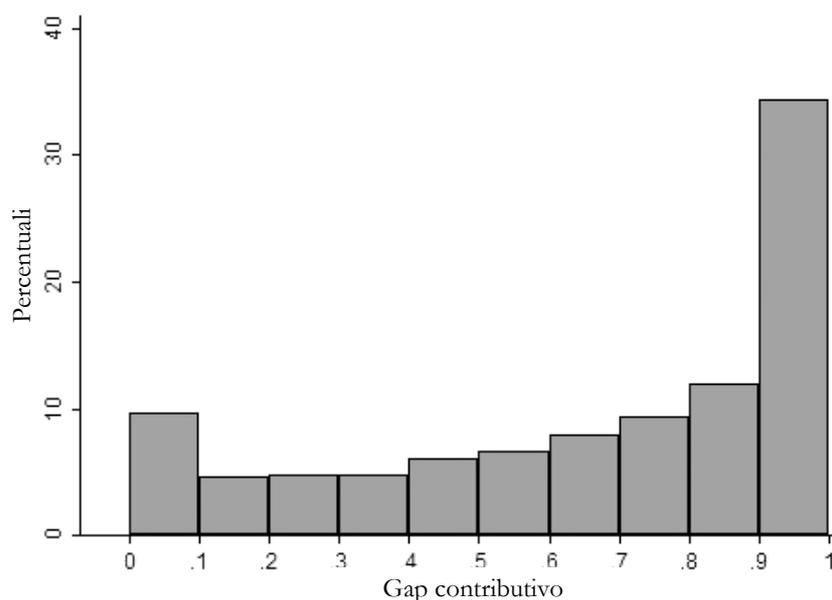


Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

4.2 I «buchi» lavorativi

Una fonte cruciale di fragilità individuale, anche in prospettiva previdenziale, riguarda la frequenza delle interruzioni dell'attività lavorativa. Oltre alla quota di individui inattivi per un intero anno, un ampio numero di neo-entrati nel mercato del lavoro sperimenta periodi di interruzione dell'attività e della stessa contribuzione a fini previdenziali (si ricordi che, a causa dei requisiti contributivi particolarmente stringenti che escludono chi è entrato nel mercato del lavoro da meno di 2 anni o ha carriere particolarmente frammentate, i neo-entrati nel mercato del lavoro raramente soddisfano i requisiti di accesso agli ammortizzatori sociali, da cui sono del resto esclusi quasi interamente i parasubordinati).

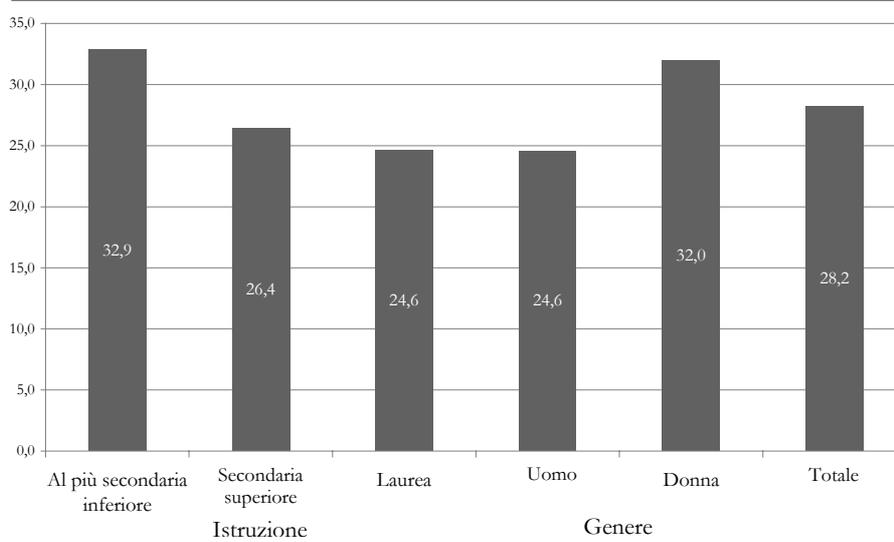
Figura 8 - Distribuzione del «gap contributivo»: valore medio del rapporto fra settimane effettive di contribuzione e settimane di contribuzione potenziali nei primi 7 anni di attività (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

La frequenza delle interruzioni può essere valutata osservando nel dataset Ad-Silc il numero di settimane di contribuzione (da lavoro o figurativa)¹² e calcolando quanta parte dei 7 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro è caratterizzata da periodi di «buco» in cui non si riceve né salario né un ammortizzatore sociale. Come indicatore di instabilità lavorativa si considera quindi il rapporto fra l'anzianità effettiva e quella potenziale nei 7 anni osservati (pari dunque a 364 settimane). Solo il 35% delle coorti osservate non sopporta «buchi» lavorativi o contributivi (figura 8) e, come atteso, la frequenza delle interruzioni è maggiore fra le donne e i *low skilled*, ma non è affatto irrilevante neanche fra i laureati, che in media non ricevono reddito o sussidio per oltre 1/4 delle settimane di occupazione potenziale (figura 9).

Figura 9 - Valore medio del rapporto fra settimane di contribuzione e potenziali nei primi 7 anni di attività, per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)

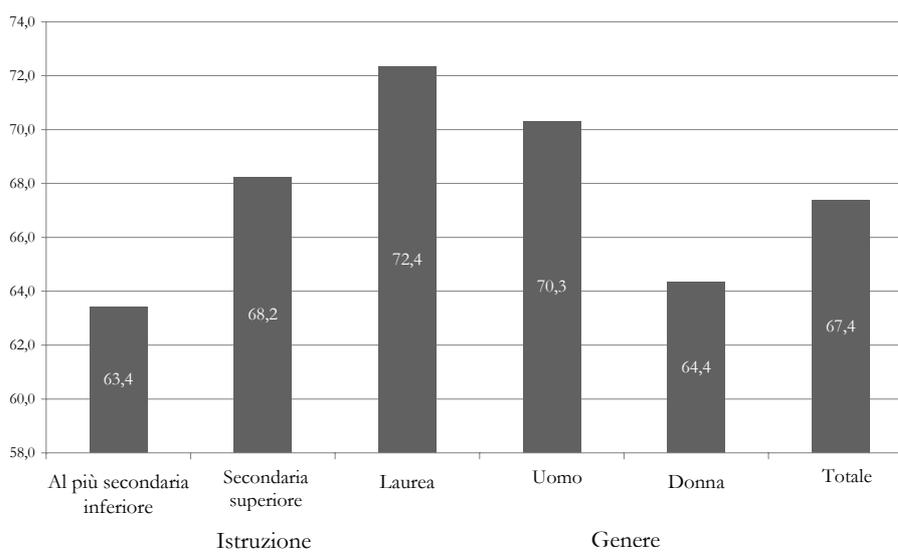


Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

¹² Nella Gestione separata le settimane accreditate a fini contributivi non si riferiscono all'effettiva durata della relazione contrattuale, ma sono legate alle retribuzioni percepite. Per i parasubordinati, infatti, le settimane contributive sono calcolate sulla base del reddito annuo dichiarato. Di conseguenza chi lavorasse un intero anno, ma con una remunerazione molto modesta, subirebbe l'ulteriore danno di avere accreditato meno di 12 mesi utili ai fini dell'anzianità previdenziale.

Guardando alle settimane lavorate si può costruire anche un indicatore di incidenza della presenza di interruzioni prolungate di attività, definito calcolando la quota di individui che risulta attiva (o sussidiata) per meno della metà delle 364 settimane osservate (figura 10). Il 28,2% delle coorti di lavoratori qui esaminate risulta «povero di settimane contributive», avendo ricevuto reddito o indennità per non più di 182 settimane, e la quota di individui caratterizzati da durature (o molto frequenti) interruzioni dell'attività è sì maggiore fra le donne e fra chi ha bassa istruzione, ma è preoccupantemente elevata anche fra i laureati.

Figura 10 - Quota di individui che hanno versato contributi per meno della metà delle settimane potenziali nei primi 7 anni di attività, per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

4.3 I periodi da parasubordinato

L'ultima dimensione di fragilità qui considerata attiene alla frequenza dei periodi lavorati come parasubordinato, dati i molteplici aspetti di svantaggio che caratterizzano chi è occupato mediante tale forma contrattuale (Lucidi e Raitano, 2009; Berton e al., 2009).

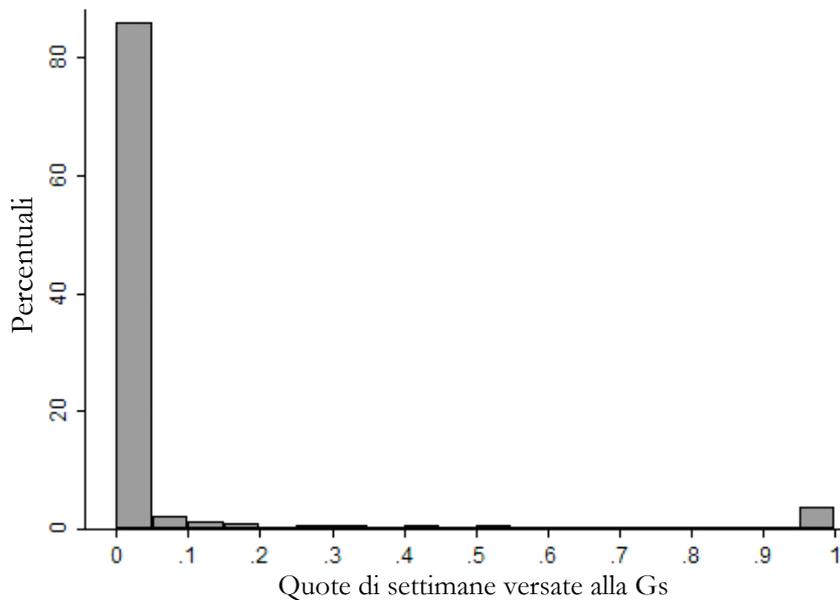
In realtà, come evidenziato anche nel paragrafo 3, le carriere da para-

subordinato non risultano particolarmente persistenti. In altri termini, sono pochi gli individui continuativamente occupati per molti anni attraverso tale forma contrattuale (e quei pochi sono generalmente i «più forti», ovvero gli amministratori, i sindaci e i revisori delle società, che per legge versano contributi alla Gestione separata). Riguardando inoltre, come visto in precedenza, il lavoro parasubordinato quasi esclusivamente i laureati, che rappresentano tuttora una quota limitata degli italiani, la frequenza media delle settimane di contribuzione alla Gestione separata (ottenuta dal rapporto fra le settimane versate a tale Gestione e quelle complessive di lavoro) è particolarmente limitata e la gran parte degli appartenenti alle coorti 1996-2001 non risulta essere mai transitata per il lavoro parasubordinato (figura 11).

RPS

Michele Raitano

Figura 11 - Distribuzione dei periodi di versamento alla Gestione separata: valore medio del rapporto fra settimane di contribuzione alla Gestione separata e settimane contributive totali nei primi 7 anni di attività (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)

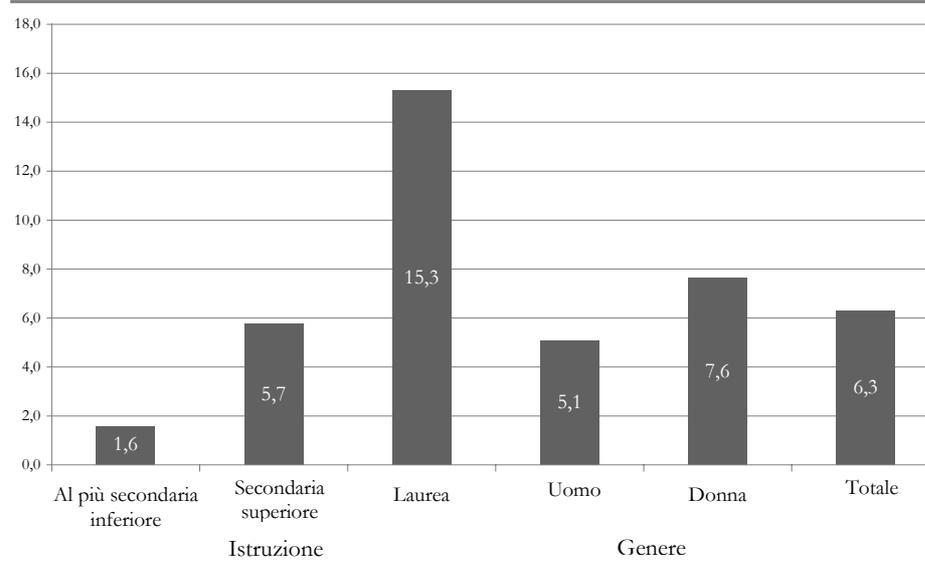


Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Figura 12 - Quota di individui che hanno versato contributi alla Gestione separata per almeno 1/5 delle settimane contributive totali nei primi 7 anni di attività, per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)

RPS

I PRIMI ANNI DI CARRIERA: LAVORO ATIPICO, POVERO E A BASSA ACCUMULAZIONE CONTRIBUTIVA



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Tuttavia, il quadro cambia sostanzialmente quando si distinguono gli individui per titolo di studio. A conferma del fatto che i contratti di lavoro parasubordinato rappresentano una forma lavorativa propria soprattutto degli *high skilled*, si osserva che una quota non irrilevante di laureati (il 15,3%) risulta aver trascorso da parasubordinato almeno 1/5 dei periodi lavorati nei 7 anni successivi al loro ingresso nell'occupazione (figura 12).

4.4 L'accumulazione del montante contributivo

Come precedentemente detto, nello schema contributivo i rischi di inadeguatezza delle prestazioni future discendono dai tre fattori, spesso interagenti, su cui ci siamo finora concentrati: i bassi salari, le interruzioni di attività coperte poco o nulla dagli ammortizzatori e i periodi

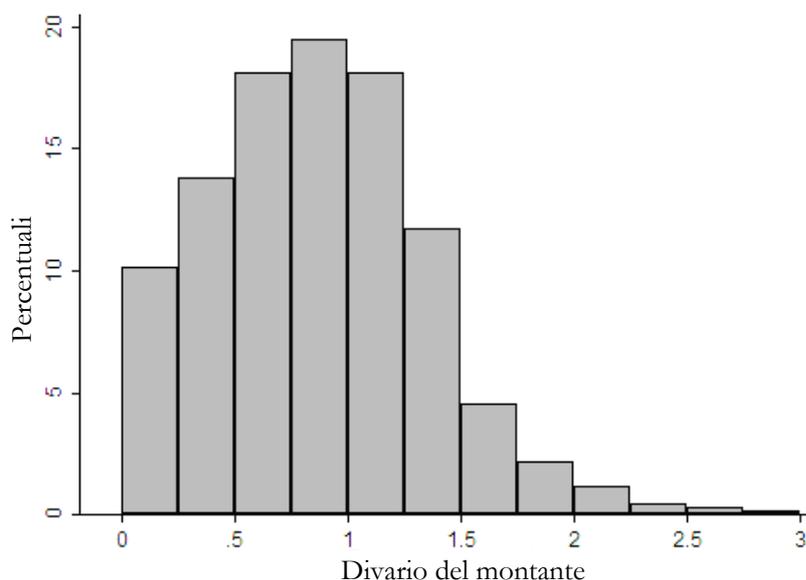
di versamento ad aliquota ridotta. Basandosi su criteri di equità attuariale fra versamenti e prestazioni, e non prevedendo espliciti elementi redistributivi inter e intra-generazionali, lo schema contributivo costituisce infatti essenzialmente uno specchio di quanto accade all'individuo durante tutta la sua attività lavorativa.

Il problema è che l'interazione dei tre fattori qui considerati comporta una modesta accumulazione di contributi. L'adeguatezza delle prestazioni attese può d'altro canto essere valutata solamente al termine della vita attiva. Tuttavia, appare interessante comparare l'accumulazione contributiva nella prima fase di carriera da parte degli individui appartenenti alle coorti neo-entrate in attività fra il 1996 e il 2001 con quella che avrebbe registrato nello stesso periodo un lavoratore rappresentativo che avesse sempre lavorato come dipendente nel settore privato percependo il salario lordo mediano.

RPS

Michele Raitano

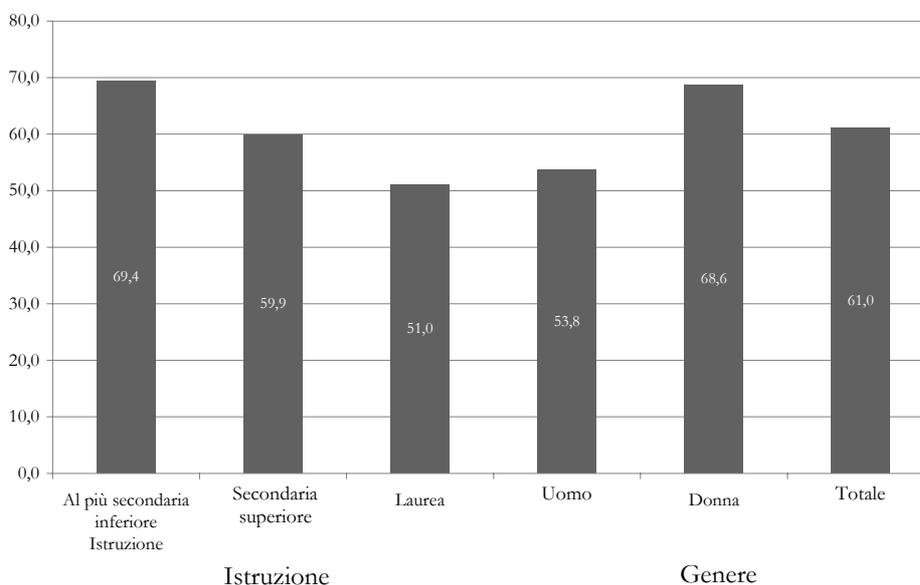
Figura 13 - Distribuzione del rapporto fra il montante accumulato al termine dei 7 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro e il montante potenziale accumulato da un dipendente privato «mediano» (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Confrontare l'accumulazione effettiva delle prime coorti appartenenti al contributivo con quella potenziale del lavoratore rappresentativo consente infatti di misurare quanti individui abbiano finora accumulato un montante di modesta entità nella prima fase della loro carriera. Come primo indicatore si presenta quindi la distribuzione del rapporto fra il montante effettivo e quello del lavoratore mediano (un valore superiore a 1 segnala che si è fatto meglio del «mediano», un valore inferiore a 1 che si è accumulato di meno; figura 13). La distribuzione di tale rapporto è fortemente asimmetrica verso sinistra, a segnale del fatto che la netta maggioranza degli appartenenti alle coorti osservate – il 61% – ha finora accumulato un montante inferiore a quello potenziale del lavoratore tipo (figura 14, da cui si evidenzia come la bassa accumulazione sia particolarmente grave fra i *low skilled*).

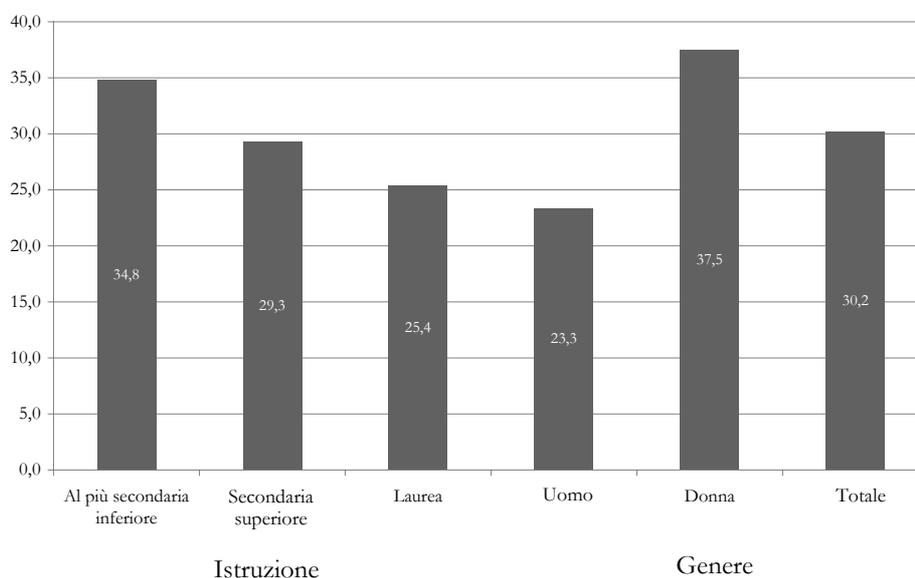
Figura 14 - Quota di individui che al termine dei 7 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro hanno accumulato un montante inferiore a quello potenziale del dipendente privato «mediano», per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

Il riferimento al montante potenziale del salariato mediano suggerisce di calcolare un indice di incidenza della «povertà relativa nell'accumulazione di contributi», identificata dalla quota di lavoratori che al termine dei 7 anni seguenti all'entrata al lavoro hanno accumulato meno del 60% del montante potenziale del lavoratore mediano (figura 15). Anche questo indice segnala un quadro preoccupante, dal momento che da esso risulta che in media il 30,2% degli appartenenti alle prime 6 coorti del contributivo ha accumulato nella prima fase di carriera un montante particolarmente modesto. La fragilità nell'accumulazione contributiva, legata, come detto, all'interazione di bassi salari, frequenti «buchi» e ripetuti periodi ad aliquota ridotta, appare particolarmente grave fra le donne, fra le quali il 37,5% risulta «povera» con riguardo al montante accumulato.

Figura 15 - Quota di individui che al termine dei 7 anni successivi all'ingresso nel mercato del lavoro hanno accumulato un montante inferiore al 60% di quello potenziale del dipendente privato «mediano», per genere e istruzione (individui entrati al lavoro fra il 1996 e il 2001 come dipendenti o parasubordinati)



Fonte: elaborazioni dell'autore su dati Ad-Silc.

5. Conclusioni

Nel presente lavoro, facendo uso delle informazioni raccolte in un innovativo dataset longitudinale costruito incrociando informazioni di fonte campionaria e amministrativa, si sono osservate le storie lavorative durante la prima fase di carriera di un campione di individui entrati nel mercato del lavoro italiano dal 1996 in poi.

L'attenzione è stata posta su molteplici dimensioni che potrebbero influenzare la vulnerabilità dei lavoratori, quali la forma contrattuale, i livelli salariali, i periodi di interruzione dell'attività e l'accumulazione di contributi all'interno dello schema pensionistico pubblico e si è analizzato come tali dimensioni evolvano durante i primi 5/7 anni di carriera.

Le evidenze empiriche presentate hanno, da un lato, confermato alcune criticità che caratterizzano il lavoro atipico – i cui tassi di conversione verso il lavoro standard non sono particolarmente elevati, neppure nel medio periodo –, dall'altro hanno evidenziato come, contrariamente a quanto solitamente sostenuto, rilevanti rischi di scivolamento verso forme contrattuali instabili caratterizzino anche chi inizia l'attività con contratti a tempo indeterminato (tuttora la maggioranza fra i *low skilled*, la minoranza invece fra i laureati, fra cui sono molto diffuse le attività parasubordinate come forme di ingresso nel lavoro). In particolare, i dati inducono a ritenere insoddisfacente un'interpretazione del mercato del lavoro che enfatizzi l'esistenza di uno zoccolo duro di insider immobili e iper-garantiti e ravvisi in questo la causa dell'*apartheid* degli outsider, ovvero della loro difficoltà a ottenere un contratto a tempo indeterminato. Al contrario, in linea con altri approfondimenti condotti mediante la banca dati Ad-Silc (Raitano, 2012), appare lecito affermare che il mercato del lavoro italiano, più che rigido, sembra «liquido»: molti lavoratori – soprattutto i più giovani – fluttuano tra stati lavorativi differenti, percependo sovente una modesta remunerazione e alternando periodi con contratti standard a periodi di atipicità o di intermittenza occupazionale, che generalmente non è supportata da adeguati ammortizzatori sociali.

I risultati qui mostrati destano altresì preoccupazione riguardo alle future prestazioni erogate dal sistema pensionistico contributivo in cui, come noto, l'entità della pensione futura dipende in base a criteri di rigida neutralità attuariale dai versamenti dell'intera vita lavorativa. Un'ampia quota di lavoratori aderenti al contributivo risulta infatti caratterizzata dall'accumulazione di un montante di modesta entità e ri-

schia dunque di ricevere pensioni di importo limitato qualora la futura dinamica di carriera non dovesse evolvere in modo positivo.

Il quadro per nulla rassicurante emerso nei paragrafi precedenti sembra dunque confermare la necessità di introdurre all'interno dello schema contributivo alcuni elementi di garanzia che risarciscano i lavoratori che hanno subito il maggior onere della precarietà lavorativa e salariale (Raitano, 2011). Alcuni ritengono però che l'adeguamento automatico dell'età di ritiro, accentuato dai nuovi vincoli alle età di uscita introdotti dalla recente Riforma Fornero, potrebbe migliorare sensibilmente l'adeguatezza delle future pensioni contributive, non ritenendo dunque necessari interventi a tutela dei più deboli (Patriarca, 2011). Grazie ai meccanismi del contributivo, infatti, il ritardo nel pensionamento implica maggiore accumulazione di contributi e una rendita di importo più elevato. Affinché tali previsioni ottimistiche si realizzino bisogna però assumere che il sistema produttivo italiano sia in grado di garantire un'adeguata domanda rivolta ad una forza lavoro sempre più anziana. Finora, l'accesso a pensionamenti d'anzianità particolarmente precoci ha di molto ridotto il rischio di essere disoccupati anziani. In assenza di efficaci politiche attive, e di una riconversione produttiva che renda occupabili gli anziani senza inficiare le possibilità di accesso dei giovani, il forte incremento dell'età di ritiro, accompagnato anche da una riduzione della durata massima degli ammortizzatori sociali (in conseguenza della cancellazione dell'indennità di mobilità), potrebbe contribuire ad aumentare sensibilmente il rischio di disoccupazione per gli anziani, attenuando molto l'impatto positivo dell'estensione della vita attiva sui redditi da pensione.

Le risposte di policy alle problematiche sollevate in questo articolo appaiono dunque complesse e sollecitano riflessioni che, in un'ottica di equilibrio generale, guardino a tutte le interazioni fra le variabili in esame, senza basarsi fideisticamente sulla convinzione che la semplice modifica di strutture regolamentative (ad esempio le forme contrattuali o l'età pensionabile) sia da sola in grado di condurre l'Italia in un circolo virtuoso di maggiore crescita e coesione sociale.

Riferimenti bibliografici

- Abowd J.M., Corbel P. e Kramarz F., 1999, *The Entry and Exit of Workers and the Growth of Employment: An Analysis of French Establishments*, «Review of Economics and Statistics», n. 81, pp. 170-187.

- Autor D. e Houseman S., 2005, *Do Temporary Help Jobs Improve Labour Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments*, Nber Working Paper n. 11743, Cambridge, Ma.
- Barbieri G. e Sestito P., 2008, *Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up*, «Labour», vol. 22 (1), pp. 127-166.
- Barbieri P. e Scherer S., 2009, *Labour Market Flexibilisation and its Consequences in Italy*, «European Sociological Review», vol. 25 (6), pp. 677-692.
- Berton F., Devicienti F. e Pacelli L., 2008, *Temporary Jobs: Port of Entry, Trap, or Just Unobserved Heterogeneity?*, Labor Working Paper n. 79.
- Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (a cura di), 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.
- Blanchard O. e Landier A., 2002, *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France*, «Economic Journal», vol. 112 (480), pp. F214-F244.
- Booth A., Francesconi M. e Frank J., 2002, *Temporary Jobs: Stepping Stones or Deadends?*, «Economic Journal», n. 112, pp. 189-213.
- Contini B. e Trivellato U. (a cura di), 2005, *Eppur si muove*, Il Mulino, Bologna.
- Corsini L. e Guerrazzi M., 2007, *The Transition from Temporary to Permanent Employment: Evidence from Tuscany*, «Labour», vol. 21 (2), pp. 303-332.
- Güell M. e Petrongolo B., 2007, *How Binding are Legal Limits? Transition from Temporary to Permanent Work in Spain*, «Labour Economics», vol. 14 (2), pp. 153-183.
- Hagen T., 2003, *Do Fixed-Term Contracts Increase the Long-Term Employment Opportunities of the Unemployed?*, Zew Discussion Paper 03-49.
- Lucidi F. e Raitano M., 2009, *Molto flessibili, poco sicuri: Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, «Economia e Lavoro», vol. 43 (2), pp. 99-115.
- Muehlberger U. e Pasqua S., 2006, *The Continuous Collaborators in Italy. Hybrids between Employment and Self-Employment?*, Child Working Papers n. 10/2006.
- Patriarca S., 2011, *L'adeguatezza del sistema pensionistico contributivo*, mimeo.
- Picchio M., 2008, *Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy*, «Labour», vol. 22 (s1), pp. 147-174.
- Raitano M., 2010, *La segmentazione del mercato del lavoro in tempo di crisi: il caso italiano in prospettiva comparata*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 1, pp. 47-77.
- Raitano M., 2011, *Carriere fragili e pensioni attese: quali correttivi al sistema contributivo?*, «Rivista delle Politiche Sociali», n. 3, pp. 99-130.
- Raitano M., 2012, *L'evoluzione del mercato del lavoro e del sistema previdenziale italiano*, presentazione al convegno «Strumenti innovativi per le politiche di welfare», Roma, 26 gennaio, disponibile al sito internet: www.tdymm.eu.
- Segal L. e Sullivan D., 1997, *The Growth of Temporary Services Work*, «Journal of Economic Perspectives», vol. 11 (2), pp. 117-136.
- Vesan P., 2009, *Breve storia delle politiche del lavoro in Italia*, in Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (a cura di), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.