

Il caso italiano: dalla regolazione dei contratti alla riforma del welfare?

Manuela Samek Lodovici, Renata Semenza

RPS

L'articolo analizza le tappe del processo di riforma del mercato del lavoro, alla luce delle condizioni peculiari che, nella comparazione europea, ancora contraddistinguono il caso italiano caratterizzato da evidenti forme di segmentazione. A partire dagli anni '90, il sistema d'intervento nel mercato del lavoro inizia faticosamente a modificarsi, in risposta alle sfide poste dall'Unione europea e dalla crescente pressione competitiva: aumenta il ruolo delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'impiego, cresce l'attenzione a target di utenza che presentano particolari debolezze nel mercato del lavoro, si procede ad una revisione del sistema di regolazione dei contratti di lavoro e della contrattazione salariale, verso una maggiore flessibilità.

Contestualmente, la mancanza di una revisione complessiva dei regimi di protezione del lavoro e di sostegno del reddito, contribuisce a cristallizzare le differenze di trattamento fra i lavoratori, di cui una parte ormai consistente presenta dei profili occupazionali frammentati, protezioni sociali molto basse o difficilmente utilizzabili. In conclusione, l'articolo sottolinea quanto il complesso e differenziato approccio regolativo adottato in Italia abbia avuto effetti negativi non soltanto sul piano della giustizia sociale, ma anche sul piano dell'efficienza economica; la difficoltà ad attuare delle politiche di riforma senza un preventivo accordo fra le parti sociali; la necessità di una revisione delle tutele in senso universalistico.

1. Introduzione

Quando si affronta il tema delle riforme del mercato del lavoro in Italia, nella letteratura e nella documentazione degli organismi internazionali compare sempre il termine di «riforme al margine», che fanno riferimento ad un approccio derogatorio delle riforme, fondate essenzialmente su complessi interventi normativi di riaggiustamento dei contratti di lavoro, all'interno di un sistema divenuto più flessibile, ma segnato da problematiche sempre più evidenti e precise, prima fra tutte la crescente segmentazione sociale (Sestito e Pirrone, 2006; Paci, 2005).

Anche nell'ultimo decennio, i principali interventi di riforma hanno

riguardato soprattutto nuove forme di regolazione dei contratti di lavoro, oltre al decentramento e alla liberalizzazione dei servizi per l'impiego, mentre non è ancora stato riformato il sistema degli ammortizzatori sociali, nonostante se ne parli ormai da vent'anni, e neppure il sistema degli incentivi.

Il risultato è un mercato del lavoro che genera flessibilità al margine, una flessibilità spesso senza tutele. Non si tratta infatti soltanto di flessibilità numerica, funzionale e temporale consentita dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, ma anche, e soprattutto, di quella non regolata che proviene dal lavoro sommerso e irregolare (Istat, 2007) o dall'elevata quota di lavoro autonomo, che cresce soprattutto nella sua componente professionale senza dipendenti (Semenza, 2004).

In questo articolo consideriamo in particolare la legge 30 del 2003 (Legge Biagi) che, oltre a liberalizzare il mercato dei servizi per il lavoro, consentendo l'operare di agenzie private per l'intermediazione tra domanda e offerta di lavoro, rappresenta l'ultimo passaggio di un lungo processo di revisione dei contratti di lavoro, che nel corso degli ultimi 10 anni ha appunto introdotto nuovi elementi di flessibilità al margine.

Come vedremo più nel dettaglio, la Legge Biagi ha creato un'ulteriore dispersione dei rapporti contrattuali, aggiungendone di nuovi, sostituendone alcuni e modificandone altri, e ha aumentato la complessità istituzionale di regolazione e gestione del mercato del lavoro.

Si può dire che questa legge sia stata da un lato sopravvalutata nei suoi intenti e dall'altro utilizzata strumentalmente nella contesa politica. Il forte contrasto ideologico che ha caratterizzato tutto l'iter legislativo, e successivamente anche applicativo, di questa legge di riforma del mercato del lavoro, rappresenta di fatto un elemento di debolezza del sistema italiano, che si è trovato nella difficile condizione di riformare senza un preventivo consenso fra le parti sociali.

2. *La segmentazione del mercato del lavoro italiano*

Il mercato del lavoro italiano presenta ancora nel 2006 delle caratteristiche peculiari rispetto a quelle degli altri paesi europei (tabella 1).

In primo luogo i tassi di attività e di occupazione rimangono al di sotto della media europea (Ue 15) e degli obiettivi di Lisbona, specie per le donne e per la popolazione più anziana.

Un secondo aspetto problematico deriva dalla permanente segmentazione di genere, di età e territoriale. I differenziali nei tassi di occupa-

zione raggiungono i 24 punti percentuali tra uomini e donne e tra Nord e Sud (Sicilia e Emilia Romagna), e i 47 punti percentuali tra giovani (15-24 anni) e adulti (25-54 anni).

L'Italia, se confrontata con altri paesi europei, presenta inoltre un particolare modello di flessibilità, basato su di una bassa quota di contratti non standard regolari (part-time e contratti a termine) e invece un'alta percentuale sia di lavoro autonomo che di lavoro irregolare. Come in altri paesi europei i contratti flessibili sono più diffusi come contratti di ingresso al mercato del lavoro, e interessano quindi più i giovani e le donne che rientrano nell'attività lavorativa, rispetto agli uomini nelle classi centrali di età.

Negli ultimi dieci anni sono emersi tuttavia alcuni segnali di cambiamento rispetto al passato. Si registra, in particolare, un'accelerazione della crescita dell'occupazione dipendente e del contenuto occupazionale della crescita (grafico 1), in larga misura spiegata dalla crescente terziarizzazione dell'economia italiana e dalla diffusione di contratti di lavoro flessibili. La crescita occupazionale coinvolge soprattutto la popolazione femminile e, negli ultimi due anni, anche la popolazione anziana. Si riduce inoltre l'incidenza del lavoro irregolare, mentre crescono contestualmente i contratti a termine (grafico 2).

La liberalizzazione e la diffusione di forme contrattuali più flessibili (lavoro part-time e a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative, lavoro interinale, ecc.) sembrano essere tra i fattori alla base di questi andamenti. La flessibilità contrattuale riduce infatti i costi di aggiustamento della forza lavoro, rendendo relativamente più agevole per le imprese assumere in fase espansiva e licenziare in fase recessiva. La riduzione dei costi di aggiustamento e la maggior flessibilità contrattuale hanno dunque favorito l'instaurazione di un legame più diretto tra occupazione e produzione, generando un aumento significativo dell'occupazione nella recente fase di espansione (Origo e Samek Lodovici, 2006)¹.

¹ Come evidenziato dall'Istat, negli ultimi otto anni di espansione (1996-2003) l'occupazione è infatti cresciuta dell'1,2% l'anno, poco meno del Pil (1,5% l'anno). Nella corrispondente fase espansiva degli anni ottanta (1985-1991), l'occupazione era cresciuta in media dell'1% l'anno, a fronte di un incremento medio annuo del Pil del 2,7% (Istat, 2004). Come negli altri paesi europei, si è quindi verificato un sostanziale aumento del contenuto occupazionale della crescita, caratterizzato da un raddoppio dell'elasticità dell'occupazione al prodotto rispetto agli anni ottanta (da 0,4% a 0,8%).

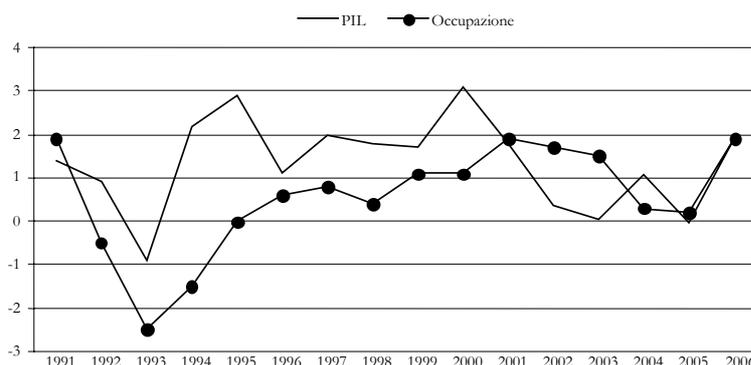
Tabella 1 - Il mercato del lavoro: un confronto Italia (anno 2006) e Ue 15 (anno 2005)

| | Italia | | | Ue 15 | | |
|--|--------|------|------|-------|------|------|
| | M | F | T | M | F | T |
| <i>Tasso di occupazione</i> | | | | | | |
| 15-24 | 30,6 | 20,1 | 25,5 | 42,9 | 37,0 | 40,0 |
| 25-54 | 87,2 | 59,3 | 73,3 | 86,4 | 68,8 | 77,6 |
| 55-64 | 43,7 | 21,9 | 32,5 | 52,2 | 33,2 | 42,5 |
| Totale 15-64 anni | 70,5 | 46,3 | 58,4 | 72,9 | 57,4 | 65,1 |
| <i>Tasso di attività (15-64 anni)</i> | | | | | | |
| | 74,6 | 50,8 | 62,7 | 78,6 | 62,6 | 70,6 |
| <i>Tasso di disoccupazione</i> | | | | | | |
| | 5,4 | 8,8 | 6,8 | 7,0 | 8,8 | 7,8 |
| <i>La flessibilità dell'occupazione</i> | | | | | | |
| Incidenza del lavoro part-time sul lavoro dipendente | 4,0 | 26,3 | 13,5 | 5,2 | 31,2 | 17,2 |
| Incidenza del lavoro a tempo determinato sul lavoro dipendente | 11,2 | 15,8 | 13,1 | 11,3 | 9,0 | 10,2 |
| Incidenza del lavoro part-time e del tempo determinato sul lavoro dipendente | 13,8 | 37,4 | 23,8 | 18,6 | 46,1 | 31,3 |
| Incidenza del lavoro autonomo (% su totale occupati) | 29,1 | 20,0 | 25,5 | 18,6 | 9,7 | 14,7 |
| % dipendenti flessibili + autonomi su totale occupati | 38,9 | 49,9 | 43,3 | 33,6 | 50,3 | 41,0 |

Fonti: Per l'Italia elaborazioni su Microdati standard Istat, *Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*; per l'Europa a 15, *Indicators for monitoring the Employment Guidelines*, 2005, Compendium.

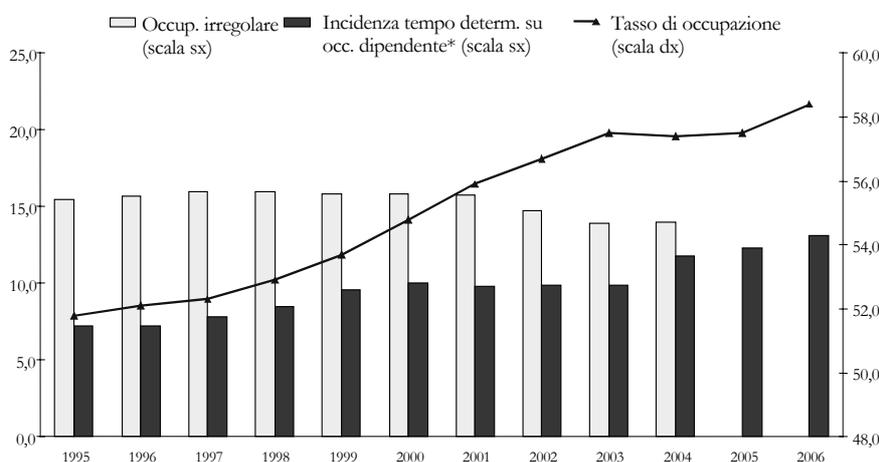
Il ricorso ai contratti atipici è d'altro canto molto eterogeneo: mentre nelle regioni forti del Centro-Nord sembra rispondere ad esigenze congiunte della domanda e dell'offerta di lavoro (è infatti relativamente più elevato il ricorso al part-time e ai contratti a causa mista, ed è più elevata la componente volontaria), nelle regioni meridionali, invece, riguarda relativamente di più la componente maschile e adulta, è più involontario e spesso ha una funzione di sostituzione del lavoro standard (Samek e Semenza, 2001; Ires, 2002). Vi è inoltre un'elevata eterogeneità nell'uso del lavoro flessibile, secondo il settore e le dimensioni d'impresa. Il lavoro interinale e il lavoro a termine sono più utilizzati nell'industria e nelle imprese di dimensioni medio-grandi, mentre il lavoro parasubordinato e part-time sono più concentrati nei servizi e nelle imprese di piccole dimensioni.

Grafico 1 - Andamento della produzione (Pil reale) e dell'occupazione in Italia, variazioni % annue (anni 1991-2006)



Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat, *Conti economici nazionali*.

Grafico 2 - Tendenze dell'occupazione irregolare, regolare e a tempo determinato nell'ultimo decennio (anni 1995-2006*)



* Si segnala che, a causa del cambiamento di metodologia nella rilevazione delle forze di lavoro dell'Istat, i dati dal 2004 in poi non sono confrontabili con i dati degli anni precedenti.

Fonti: Per il tasso di occupazione e l'incidenza del lavoro temporaneo, ns. elaborazioni su dati Istat, *Microdati Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*; per l'occupazione irregolare: Istat, *Indicatori di contesto chiave e variabili di rottura, 2007*.

3. L'approccio italiano alla regolazione dei contratti di lavoro

Come è noto, il modello mediterraneo di welfare state, di cui l'Italia è parte, è fondato sulla sicurezza del lavoro e su elevate garanzie sociali per i lavoratori permanenti delle medie-grandi imprese industriali. Questo tipo di regolazione ha avuto un ampio consenso politico-sociale fino alla metà degli anni ottanta.

Dal lato degli imprenditori, gli elevati costi di licenziamento per le medie e grandi imprese e le restrizioni legislative in merito all'adeguamento del personale, erano compensati da un generoso supporto pubblico nelle crisi industriali (attraverso la cassa integrazione e i prepensionamenti), che hanno facilitato i processi di ristrutturazione, riducendo i conflitti sociali.

Dal lato dei lavoratori, il sistema presentava un elevatissimo livello di protezione degli insider (uomini adulti capofamiglia), cui spettavano generose garanzie sociali, con significativi sussidi durante la non occupazione (attraverso la Cig, la mobilità e i prepensionamenti) e generosi diritti pensionistici, fondati sulla posizione lavorativa (status occupazionale) e sull'anzianità lavorativa, piuttosto che sulla verifica dei bisogni. In questo quadro, il sindacato aveva un alto potere negoziale.

Dal lato dello Stato, vi erano bassi costi grazie all'assenza di un regime di welfare su base universale e un basso tasso di copertura della disoccupazione ordinaria (la spesa per sussidi di disoccupazione è pari a 0,6% del Pil, rispetto al 2% medio europeo), accompagnati da una sostanziale carenza di servizi pubblici sociali e per l'impiego.

Questo tipo di regolazione ha però comportato dei costi economici e sociali rilevanti, almeno da tre punti di vista.

Il primo è quello della *segmentazione del mercato del lavoro*, a causa della forte disparità nella protezione sociale e nei diritti e la sostanziale esclusione delle donne e dei giovani dall'occupazione garantita.

Il secondo riguarda la *flessibilità*, in larga misura basata sulla crescita e l'estensione dell'economia sommersa, sul lavoro autonomo e le piccole imprese (è utile ricordare che la regolazione della protezione dell'occupazione copre infatti circa il 60% dell'occupazione totale).

Il terzo è legato alla *perdita di efficienza*, derivante da incentivi insufficienti alla crescita delle imprese e alla mobilità del lavoro, e da una lenta e incompleta capacità di aggiustamento ai cambiamenti delle condizioni economiche e alla creazione di occupazione.

3.1 Verso la flessibilità regolata

Dalla metà degli anni ottanta le crescenti pressioni competitive hanno reso sempre più insostenibile il sistema pre-esistente, richiedendo una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro. Negli anni novanta anche in Italia, come negli altri paesi europei, il sistema di regolazione del lavoro è stato riformato per consentire una maggiore flessibilità occupazionale oltre che salariale.

La scelta politica fu, in quegli anni, quella di adottare un approccio graduale e parziale di ri-regolazione al margine (Bertola e Ichino, 1995; Samek Lodovici, 2001; Samek Lodovici e Semenza, 2001), largamente basata su accordi fra governo e parti sociali per interventi legislativi incrementali. Questo processo è stato piuttosto disorganico e incompleto rispetto al sistema delle tutele, non essendo accompagnato da una revisione del sistema di sicurezza sociale e previdenziale, che continua ad essere basato in larga misura sulla continuità della prestazione lavorativa (Boeri, 1997).

I contratti a tempo indeterminato continuano ad essere regolati dallo Statuto dei lavoratori del 1970 (art. 18), con clausole molto restrittive in caso di licenziamenti individuali nelle imprese con più di 15 dipendenti, che prevedono forti restrizioni ai licenziamenti per giusta causa, lunghe procedure in caso di cause di lavoro ed elevata incertezza dei risultati. Nei primi anni '90 l'elevata protezione dei lavoratori dipendenti contro il licenziamento spiegava il posizionamento del mercato del lavoro italiano tra i più rigidi in Europa².

Il processo di riforma, infine, non ha implicato alcun tipo di intervento sui sussidi sociali e di disoccupazione, che continuano di fatto a penalizzare i lavoratori temporanei e atipici e costituiscono un deterrente alle dimissioni e alla mobilità del lavoro. Di fatto in Italia l'elevata protezione del lavoro standard è complementare alla scarsa generosità dei sussidi di disoccupazione. Come si è detto, questo sistema regolativo interessa solo circa il 60% degli occupati, dato che la rigidità della regolazione era (ed è) in pratica aggirata dalla diffusione della piccola impresa, del lavoro autonomo e del lavoro sommerso (che secondo le più recenti stime Istat riguarda circa il 15% dell'occupazione totale).

² Anche se nell'aggiornamento della graduatoria per grado di rigidità del sistema di protezione del lavoro presentata nel Rapporto Ocse del 2004 il sistema italiano viene considerato meno rigido rispetto alle classifiche precedenti, perché, correttamente, il Tfr non viene più incluso tra i costi di licenziamento.

Questo particolare modello di flessibilità ha però contribuito a creare un mercato del lavoro segmentato e con significative disparità di trattamento: ad una quota di lavoratori con elevata protezione, si contrappone una altrettanto elevata quota di lavoratori (sommersi e para-subordinati) senza alcuna protezione e di lavoratori con una protezione decisamente inferiore (i lavoratori alle dipendenze con contratti «flessibili», lavoro a termine, part-time, interinale e quelli occupati nelle piccole imprese). Si tratta di una platea di lavoratori che, oltre a non avere protezione contro il rischio di licenziamento, spesso hanno anche una minore copertura previdenziale e di sicurezza sociale (disoccupazione, maternità, malattia, ferie). Ne risultano penalizzati soprattutto i giovani e le donne, più coinvolti in forme lavorative flessibili e discontinue, e l'area del Mezzogiorno³.

Inoltre, l'operare per deroghe rispetto al contratto «standard», ha introdotto elementi di complessità normativa che comportano elevate incertezze giuridiche e oneri amministrativi che favoriscono l'elusione e il ricorso al lavoro non regolare (Ichino, 1997).

3.2 Le principali innovazioni, dalla Legge Treu alla Legge Biagi

A partire dagli anni '90, il sistema d'intervento nel mercato del lavoro inizia faticosamente a modificarsi, in risposta alle sfide poste dall'Unione europea e dalla crescente pressione competitiva: aumenta il ruolo delle politiche attive del lavoro e dei servizi per l'impiego, cresce l'attenzione a target di utenza che presentano particolari debolezze nel mercato del lavoro (donne, disabili e svantaggiati sociali in particolare), si riforma il sistema dell'istruzione e dell'offerta formativa e si procede ad una revisione del sistema di regolazione dei contratti di lavoro e della contrattazione salariale, verso una maggiore flessibilità e diversificazione contrattuale, che continua però ad essere operata «al

³ La natura assicurativa dei sussidi di disoccupazione in Italia, comporta tassi di copertura molto bassi se rapportati al totale delle persone in cerca di lavoro e una distribuzione territoriale, per genere ed età, che non riflette la realtà della disoccupazione: secondo il rapporto di monitoraggio del Ministero del Lavoro (Ministero del Lavoro, 2003), nel 2002 solo il 18% delle persone in cerca di lavoro risulterebbe coperto dai sussidi extra-agricoli, con punte più elevate nel Centro-Nord (24,6%) rispetto al Sud (14,8%). I tassi di copertura sono mediamente più bassi per le donne (14,9% a livello nazionale e 10,5% nel Mezzogiorno).

marginale», senza intaccare il sistema di protezione del lavoro a tempo indeterminato.

I passaggi più significativi di questo processo⁴ hanno riguardato la diversificazione e la moltiplicazione delle forme contrattuali, iniziata con la Legge Treu del 1997 e proseguita con la Legge Biagi del 2003. In questi anni si avvia anche il processo di decentramento alle Regioni e alle Province delle competenze in materia di politiche attive del lavoro e la liberalizzazione dei servizi per l'impiego (Legge Bassanini e Legge Treu del 1997, Legge Biagi del 2003) e cresce, sulla spinta delle linee guida europee, l'attenzione alle politiche attive del lavoro di sostegno all'inserimento occupazionale di fasce di popolazione tradizionalmente escluse dalle politiche del lavoro, come i disabili (legge 68/1999) e le donne (legge 125 del 1991, la 215 del 1992 e la legge sui congedi parentali del 2000). È sempre del 2003 la riforma del sistema dell'istruzione e della formazione professionale (legge 388/2000 di istituzione dei fondi interprofessionali per la formazione continua e Riforma Moratti del 2003).

Non viene invece ancora riordinato il sistema degli incentivi e continua a rimanere in attesa di una riforma organica il sistema degli ammortizzatori sociali per la difficoltà a reperire le risorse finanziarie necessarie ad una estensione dei sussidi, in una situazione in cui gran parte delle risorse del sistema di welfare vengono assorbite dalla spesa pensionistica.

In relazione alla sola regolazione dei contratti di lavoro, le principali tappe del processo di riforma sono state:

- ♦ la riforma dei licenziamenti collettivi del 1991, che ha introdotto minori restrizioni e più generose indennità per i licenziamenti collettivi dovuti a crisi o ristrutturazioni industriali, mentre le norme sui licenziamenti individuali non vengono toccate;
- ♦ «il Pacchetto Treu» del 1997, che ha introdotto in Italia il lavoro interinale-intermediato, fornendo una rigida regolazione sulle procedure da seguire, sui casi e settori di applicabilità, sulla quota e le caratteristiche dei lavoratori interinali, sui contenuti della forma-

⁴ Ci sono stati naturalmente altri interventi nell'ambito del mercato del lavoro, come le normative di adeguamento alle direttive comunitarie (riforma dell'orario di lavoro e del lavoro notturno, norme sulla parità di trattamento, sulla protezione dei dati personali, disposizioni in tema di sicurezza sul lavoro e sui comitati aziendali europei), oltre che i soliti interventi *ad hoc* per fronteggiare specifiche crisi settoriali e occupazionali.

zione, stabilendo che le agenzie dovessero pagare il 5% della retribuzione lorda del lavoratore a un fondo speciale di formazione (fondo interprofessionale). La legge ha modificato anche la regolazione dei contratti di apprendistato e dei contratti di formazione-lavoro (contratti a causa mista), al fine di facilitare la transizione scuola-lavoro e di migliorare i contenuti formativi di tali contratti;

- ♦ «la Riforma Biagi» del 2003, tuttora al centro di un ampio e controverso dibattito politico e sociale, che ha accentuato la diversificazione contrattuale, introducendo nuove forme contrattuali (somministrazione di lavoro, lavoro intermittente e lavoro accessorio), rivedendo molte delle forme contrattuali «atipiche» preesistenti (contratti di collaborazione coordinata e continuativa che sono stati trasformati in contratti a progetto, interinale, contratti a causa mista) e rendendo assai complessa l'architettura del sistema dei contratti di lavoro (prevedendo più di trenta fattispecie contrattuali).

La legge riduce i vincoli precedentemente imposti alle imprese nell'uso dei contratti part-time, specie sulle ore di lavoro supplementare, e dei contratti a termine, che non prevedono un limite di durata massima, ma che, in caso di rinnovo non possono durare più di 3 anni. Vengono riformati e diversificati i contratti di apprendistato, introducendo un apprendistato rivolto ai giovani istruiti fino a 29 anni di età e uno concepito in conformità con la nuova riforma dell'istruzione e della formazione professionale. Vengono introdotti i contratti di inserimento, rivolti ai lavoratori svantaggiati e disoccupati nelle aree a più elevata disoccupazione, attraverso incentivi monetari e la possibilità per le imprese di pagare i lavoratori meno del livello stabilito dai contratti collettivi per le qualifiche di riferimento. Vengono anche regolati i contratti free-lance e di collaborazione nel settore privato, introducendo maggiori vincoli (obbligo di un contratto scritto, con la chiara definizione dei contenuti e della durata dei progetti) e altre restrizioni, per la verità poco chiare, sul numero di volte che questi contratti possono essere rinnovati.

Le misure adottate in questi anni cambiano dunque il quadro regolativo, introducendo ulteriori elementi di sostegno ai bisogni delle imprese, sia in termini di flessibilità contrattuale e di liberalizzazione dei servizi per l'impiego, che di rafforzamento del sistema della formazione professionale (in particolare nell'assetto duale del secondo ciclo dell'istruzione e nei canali di alternanza scuola-lavoro, oltre che nella formazione continua). Ma si tratta di misure che, soprattutto in assen-

za di un sistema universalistico di welfare e di un sistema evoluto di servizi a sostegno delle fasce di popolazione più deboli e più lontane dal mercato del lavoro, aumentano i rischi di segmentazione del mercato del lavoro.

3.3 Un primo bilancio della Legge Biagi

La Legge Biagi è nata come «riforma sperimentale», che prevede delle attività di monitoraggio e valutazione. Il monitoraggio ufficiale ha per ora riguardato solo gli aspetti legati alla riforma dei servizi per l'impiego, mentre il monitoraggio degli effetti occupazionali dovrebbe essere reso possibile dalla nuova indagine Istat sulle forze di lavoro, che però non consente ancora una lettura di serie storiche sufficientemente lunghe. In questi primi anni di attuazione, il monitoraggio è stato realizzato soprattutto attraverso alcune episodiche indagini condotte da parte di sindacati (Ires, 2005) e associazioni imprenditoriali (Centro studi Confindustria, 2006).

I principali risultati dell'evidenza empirica e il dibattito corrente sottolineano da un lato *l'eccesso di regolazione normativa* che questa riforma introduce, portando all'estremo l'approccio di flessibilizzazione al margine adottato in Italia nell'ultimo decennio. L'alto livello di complessità normativa ha aumentato l'incertezza e i costi amministrativi per le imprese, soprattutto di piccole dimensioni, come mostra anche la rilevante crescita del ruolo e del numero dei consulenti del lavoro (gli iscritti all'ordine professionale nel 2006 sono circa 25.000). Vi è inoltre una sorta di scetticismo sul ruolo della riforma nei confronti dell'emersione del lavoro «irregolare». In particolare viene sottolineato il modo piuttosto confuso con cui i diversi strumenti contrattuali vengono proposti (Tursi, 2004), che non considera le loro diverse finalità: di lotta all'esclusione sociale (lavoro a chiamata, contratto di inserimento, prestazioni occasionali di tipo accessorio, meccanismi di workfare nell'ambito della somministrazione), piuttosto che di mediazione tra la domanda di flessibilità delle imprese e di tutela dei lavoratori (part-time, lavoro ripartito, contratto a termine, somministrazione, lavoro parasubordinato, collaborazioni occasionali).

Nonostante la legge si sia posta l'obiettivo di regolare il lavoro precario (ad esempio trasformando i contratti di collaborazione coordinata e continuativa nei più vincolanti contratti a progetto), riconosciuto come un problema sociale rilevante, molte delle forme di flessibilità introdotte sembrano venire incontro più ai bisogni delle imprese che a

quelli dei lavoratori. È il caso soprattutto del part-time, che nella sua nuova forma vede ridursi le tutele, introdotte nel 2000 a favore dei lavoratori, relative in particolare alla prevedibilità dell'orario di lavoro (Samek Lodovici e Semenza, 2004). Nel caso del lavoro accessorio, ma anche delle diverse forme di somministrazione, di lavoro a progetto e di lavoro occasionale, il tentativo di introdurre elementi di maggiore tutela del lavoratore e di fare emergere il lavoro sommerso rischia anche di essere vanificato dalla complessità amministrativa (Ichino e Sestito, 2003). L'aspetto più rilevante riguarda però gli *effetti di questa riforma sul mercato del lavoro*.

I dati occupazionali evidenziano un significativo aumento nell'uso dei contratti flessibili di assunzione (e soprattutto di prima assunzione): circa un terzo degli oltre 2 milioni di posti di lavoro creati nel periodo 1996-2005 sono contratti di lavoro part-time, il 14% sono contratti a termine e il 13% sono contratti free-lance e di collaborazione. Vi è qualche evidenza empirica del contributo dei contratti flessibili alla crescita dell'occupazione, ma il cosiddetto «*boney-moon effect*» non sembra destinato a durare, dato che solo una parte dei contratti flessibili si trasforma in contratti a tempo indeterminato e questo avviene in modo molto più significativo nell'industria che nel settore dei servizi. D'altro canto, i tempi lunghi di applicazione della legge, per la complessità delle questioni interpretative e i rimandi alla contrattazione collettiva e alla revisione del sistema degli incentivi (è il caso, ad esempio, del nuovo apprendistato e dei contratti d'inserimento lavorativo), portano a prospettare degli effetti gradualisti e di medio periodo. Inoltre, e questo è forse l'aspetto più significativo dei modesti risultati della recente riforma, alcune delle nuove forme contrattuali hanno e avranno in prospettiva un impatto limitato, perché riguardano flessibilità di «nicchia» (come il lavoro intermittente e il lavoro ripartito); mentre altre, come il lavoro a progetto, l'apprendistato⁵ e la somministrazione, sostituiscono di fatto forme contrattuali pre-esistenti (rispettivamente le Cococo, i Cfl e il lavoro interinale).

La principale criticità continua però ad essere l'elevata segmentazione del mercato del lavoro: in mancanza di una revisione complessiva dei regimi di protezione del lavoro e di sostegno del reddito si vengono di fatto a cristallizzare le differenze tra lavoratori «standard», con elevata

⁵ Il limitato ricorso ai contratti di inserimento e di apprendistato è probabilmente dovuto ai ritardi dei decreti attuativi da parte delle Regioni, che hanno ostacolato e rinviato lungamente la piena applicazione della riforma.

protezione contro il licenziamento e buone prestazioni sociali e previdenziali, e lavoratori «flessibili» con storie lavorative discontinue e spesso precarie e una scarsa (se non nulla) protezione sociale. Come ormai riconosce anche l'Ocse, la flessibilizzazione del mercato del lavoro, se non accompagnata da reti di servizi per i lavoratori più deboli e da forme di sostegno del reddito durante le transizioni, rischia di creare maggiori disuguaglianze e peggiori condizioni di vita e di lavoro per gruppi crescenti di popolazione (Oecd, 2004).

4. Dieci anni di lavoro flessibile

4.1 I contorni della flessibilità del lavoro

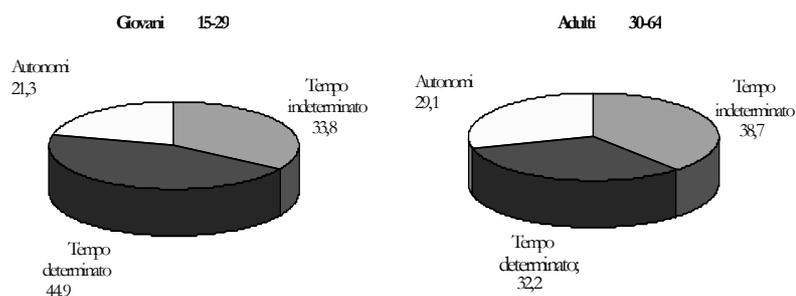
La maggiore facilità di utilizzo dei contratti flessibili in Italia, ha senza dubbio migliorato i flussi di entrata nell'occupazione per le donne, i giovani e i lavoratori immigrati, una volta tendenzialmente esclusi (disoccupati) o fortemente disincentivati a partecipare al mercato del lavoro (inattivi), o ancora occupati nell'economia sommersa: molte ricerche econometriche mostrano che le probabilità di ottenere un lavoro stabile sono più elevate per chi ha un contratto a termine, piuttosto che per chi è disoccupato (Ichino e al., 2004).

Ma chi sono in Italia i lavoratori con rapporti flessibili di lavoro? Gli *occupati temporanei*, che sono poco più di 2 milioni, pari al 13,1% dell'occupazione dipendente (9,8% di quella totale), sono soprattutto giovani (il 58,4% ha meno di 35 anni) che entrano per la prima volta nel mercato del lavoro: quasi la metà (45%) dei giovani che non erano occupati nel 2005, hanno un lavoro temporaneo nel 2006; per gli adulti questa percentuale scende al 32% (grafico 3). Fra i giovani, i contratti a causa mista (apprendistato, formazione, periodi di prova) rappresentano il 57% dei contratti a tempo definito.

Sul piano della temporaneità del rapporto di lavoro si riscontrano inoltre delle rilevanti differenze di genere, che vedono gli uomini essenzialmente occupati in contratti di formazione/apprendistato e contratti stagionali, e le donne prevalentemente occupate con contratti occasionali di breve durata (grafico 4).

Il lavoro interinale/intermediato rimane ancora prevalentemente diffuso nel settore industriale per figure operaie, e coinvolge un numero relativamente alto di lavoratori extracomunitari immigrati (18% secondo fonti di associazioni imprenditoriali).

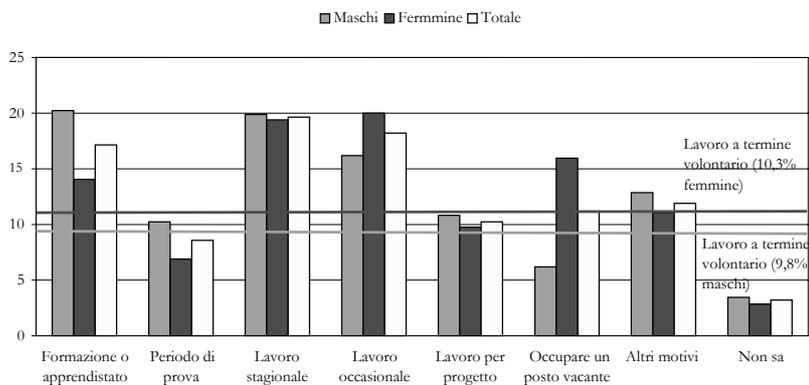
Grafico 3 - Non occupati nel 2005 che trovano lavoro nel 2006 per tipo di contratto: un confronto tra giovani e adulti



Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat, *Microdati Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*.

In merito alle trasformazioni dei rapporti di lavoro temporanei, i dati di flusso riguardanti i percorsi di stabilizzazione dei lavoratori con contratti a tempo determinato sembrano indicare una differenza settoriale netta. Nell'industria, dopo una media di 2-3 tre anni di contratti brevi (periodi di prova, contratti a termine) il lavoro tende a divenire stabile, segno che il settore industriale tende ad essere un sistema che si autoconsolida; nei servizi, invece, si continua a generare lavoro instabile, attraverso la reiterazione dei vari tipi di contratti a tempo determinato.

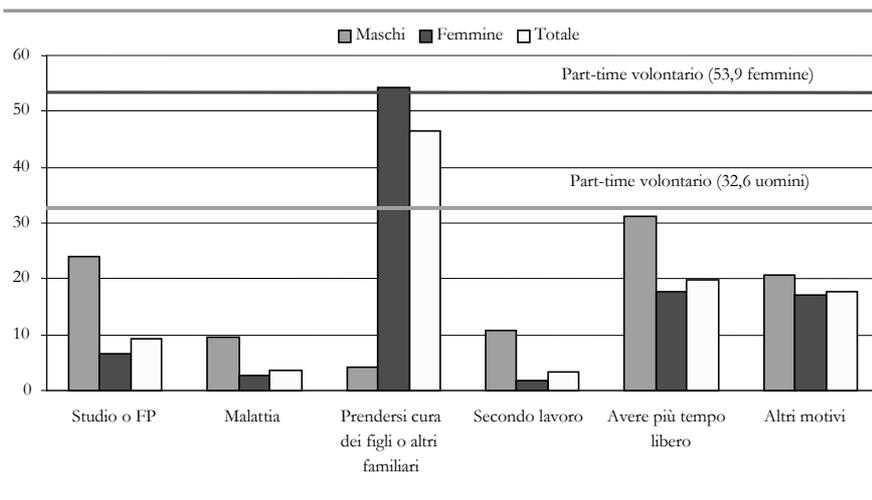
Grafico 4 - Motivi del lavoro a tempo determinato (anno 2006)



Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat, *Microdati Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*.

Il lavoro *a tempo parziale*, che è quasi esclusivamente femminile, rappresenta una quota di occupazione ancora sensibilmente inferiore a quella della media europea: gli occupati part-time sono circa 2,9 milioni nel 2006, corrispondenti al 13,1% del totale degli occupati. I contratti di lavoro part-time, più diffusi nel settore dei servizi, sono quelli maggiormente aumentati nel 2006, soprattutto fra le donne del Nord Italia e con responsabilità familiari (di cui il 62% lavora part-time). Più di un quarto (26,4%) delle donne lavora part-time (rispetto al 31% della media europea) e le donne presentano minori transizioni dal part-time al full-time, rispetto agli uomini. Anche le motivazioni sono diverse: come mostra il grafico 5, mentre tra le donne prevalgono nettamente i problemi di conciliazione, i pochi uomini che lavorano part-time lo fanno prevalentemente per avere più tempo libero o per motivi di studio/formazione. La quota di part-time volontario (49,7%) è inferiore alla media europea (Ue 15), probabilmente per un effetto reddito e per il fatto che nel Mezzogiorno, dove il lavoro part-time è più subito che scelto, è più diffuso fra gli uomini, coinvolti in programmi di politiche attive del lavoro.

Grafico 5 - Motivi del lavoro part-time (anno 2006)



Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat, *Microdati Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*.

Un'altra forma flessibile d'impiego, che caratterizza in particolare il mercato del lavoro italiano, è il cosiddetto *lavoro parasubordinato*, che si colloca cioè a metà strada fra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo. Come si è detto, la Legge Biagi ha regolato anche i contratti di collaborazione, trasformandoli, nell'area del settore privato, in contratti a progetto (Pallini, 2006). L'evidenza empirica ha mostrato in questi anni che più del 90% dei collaboratori prestano attività di lavoro per un unico committente e che la durata media delle collaborazioni, già breve, tende a ridursi. I lavoratori a progetto di norma hanno una retribuzione oraria più bassa di un lavoratore dipendente di uguale qualifica e sono sostanzialmente privi di un sistema di garanzie sociali, nonostante le piccole modifiche introdotte dalla Finanziaria.

Nel 2006 i collaboratori e lavoratori occasionali sono circa 480.000 (pari al 2% del totale dell'occupazione, secondo i dati Istat), il 60% sono donne e il 56% ha meno di 35 anni. La maggior parte di essi ha un titolo di studio elevato, è occupato nel settore dei servizi, e una quota rilevante si concentra anche nel settore pubblico. Uno degli obiettivi della Riforma Biagi era quello di favorire la trasformazione di questi contratti o in rapporti di lavoro dipendente (ove si mascherasse un rapporto di subordinazione economica e organizzativa), o alternativamente in lavoro autonomo, nei casi che ne presentassero le caratteristiche, in modo da aumentare il livello delle tutele sociali di questi lavoratori.

4.2 I contorni della precarietà del lavoro

In Italia oggi la percezione di insicurezza del lavoro è elevata e diffusa, molto più di quanto non sia la quota effettiva di lavoro a termine, che si aggira intorno al 12% se consideriamo anche i lavoratori parasubordinati, percentuale più bassa che in altri paesi europei. Questo dipende dall'aumentata incertezza economica e dal fatto che la precarietà non è equamente distribuita, ma pesa soprattutto sulle categorie più deboli, e in particolare sulle fasce più giovani, minandone i progetti di vita. Secondo i dati Eurostat, il senso di insicurezza è tanto più elevato quanto più il sistema di protezione sociale e di regolazione del lavoro è basato sul contenuto assicurativo del rapporto di lavoro, tipica situazione dei paesi dell'area mediterranea. Tentativi recenti di stimare la dimensione dell'area della precarietà parlano di 3.757.000 di persone, di cui una su quattro è disoccupata (Mandrone e Massarelli, 2007).

Se è vero che la maggiore flessibilità contrattuale, introdotta dalle varie riforme succedutesi negli ultimi dieci anni ha aumentato le probabilità di uscita dalla disoccupazione e ha portato maggiori opportunità d'impiego, i contratti flessibili, limitati alla sola fase di ingresso nel mercato del lavoro, sembrano rappresentare un buon trampolino verso lavori più stabili solo per le componenti più forti del mercato del lavoro, i lavoratori più qualificati e istruiti. Al contrario, per i lavoratori a bassa qualifica, essi possono divenire delle trappole, soprattutto in assenza di serie politiche di sostegno (Barbieri e Scherer, 2004).

Le analisi delle transizioni nel mercato del lavoro, dai contratti temporanei a contratti a tempo indeterminato, hanno dimostrato l'importanza delle caratteristiche individuali e delle condizioni del mercato del lavoro locale nel facilitare il buon esito verso condizioni occupazionali più stabili: essere donna, essere giovane, avere un basso livello di qualificazione professionale o risiedere nel Mezzogiorno, rappresentano tutte condizioni di svantaggio relativo (tabella 2).

Sempre in questo ambito, gli studi econometrici mostrano che i lavoratori temporanei sono inoltre più esposti a periodi ripetuti di disoccupazione e/o inattività e che la probabilità di passare ad una posizione di lavoro permanente diminuisce in relazione alla durata dei contratti e al numero di contratti temporanei intrapresi. Questo avviene, non soltanto per un effetto di stigma sociale, ma è riconducibile anche al ridotto investimento in capitale umano (Montanino e Sestito, 2003; Hernanz e al., 2004; Gagliarducci, 2004).

Elaborazioni dei dati Istat sui collaboratori (Ires, 2005) mostrano che, anche dopo l'entrata in vigore della Legge Biagi, soltanto nel 6,5% dei casi vi è stata una trasformazione in contratti di lavoro dipendente e a tempo indeterminato.

La diffusione di contratti flessibili risulta inoltre aver contribuito all'aumento della dispersione salariale e di reddito (i lavoratori non standard hanno retribuzioni orarie più basse), in particolare legato ai differenziali retributivi fra le generazioni: i giovani, più precari, hanno redditi mediamente più bassi, anche in ragione della loro discontinuità.

Una recente ricerca (Madama e Sacchi, 2007), oltre a confermare che le possibilità di godere di schemi protettivi e di risorse di welfare dipendono totalmente dal tipo di contratto di lavoro, e da quanto esso si discosta dal contratto standard, ha dimostrato che, anche quando vi sia una titolarità formale, l'accesso alle tutele è molto difficile e l'entità delle prestazioni è in genere estremamente modesta. Ciascuna delle quattro forme di lavoro flessibile considerate (interinale, part-time

verticale, apprendistato e lavoro a progetto) pone delle difficoltà di accesso alle tutele (per maternità, malattia, disoccupazione, carichi familiari e altro), derivanti in larga misura dall'impossibilità di maturare l'anzianità contributiva minima. In altre parole, le modifiche introdotte dalle ultime leggi finanziarie per aumentare le tutele del lavoro flessibile, si rivelano nella maggioranza dei casi inutili, a causa della brevità della durata media dei rapporti di lavoro.

Sul piano della giustizia sociale, dunque, le nuove forme di lavoro non possono essere considerate eque, in quanto non garantiscono le stesse possibilità di promozione delle *chances* di vita.

Tabella 2 - Condizione occupazionale al 2006 dei disoccupati e dei lavoratori a tempo determinato nel 2005

| | Condizione 2006 | | | | | Totale |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|----------|-------------|---------------------|--------|
| | Tempo indeterminato | Tempo determinato | Autonomo | Disoccupato | Non forze di lavoro | |
| <i>Condizione 2005</i> | | | | | | |
| In cerca di occupazione | 11,4 | 12,5 | 6,8 | 27,5 | 41,8 | 100,0 |
| Lavoratori a tempo determinato | 16,8 | 67,4 | 3,1 | 5,4 | 7,2 | 100,0 |
| <i>di cui</i> | | | | | | |
| Femmine | 14,8 | 68,4 | 3,1 | 5,1 | 8,7 | 100,0 |
| Maschi | 18,9 | 66,4 | 3,2 | 5,8 | 5,7 | 100,0 |
| 15-24 anni | 14,7 | 70,7 | 2,5 | 5,6 | 6,5 | 100,0 |
| 25-34 anni | 18,8 | 64,4 | 4,1 | 5,9 | 6,7 | 100,0 |
| Nord | 20,9 | 64,6 | 3,8 | 4,8 | 5,9 | 100,0 |
| Sud | 12,1 | 70,6 | 2,0 | 5,9 | 9,4 | 100,0 |

Fonte: Ns. elaborazioni su dati Istat, *Microdati Rilevazione continua sulle forze di lavoro, media 2006*.

5. Lezioni dall'esperienza italiana

L'approccio «marginale» adottato in Italia, mentre introduce degli elementi di flessibilità all'ingresso, non sembra aver risolto i principali problemi strutturali del mercato del lavoro.

Il dualismo e la segmentazione fra lavoratori permanenti, estremamente protetti e generosamente sostenuti in termini di welfare, e lavoratori flessibili, con modelli occupazionali frammentati e protezioni sociali molto basse o difficilmente utilizzabili, producono effetti inadeguati sia sul piano dell'efficienza economica, che sul piano dell'equità sociale.

Sul piano dell'efficienza, il complesso e differenziato approccio regolativo aumenta i costi amministrativi per le imprese e riduce le possibilità di adottare nuove forme di organizzazione del lavoro, mentre mantiene l'incentivo alla diffusione del lavoro irregolare e delle piccole imprese, con effetti negativi sulla produttività del lavoro e sugli investimenti in capitale umano.

Sul piano dell'equità, la crescente instabilità dei redditi e la povertà delle famiglie con lavoratori flessibili e a basso reddito (*working poors*), può avere effetti di lungo termine sulle nuove generazioni. I salari e i contributi versati per i lavoratori con contratti a termine (in particolare lavoro a progetto o di collaborazione con o senza la partita Iva) sono così esigui da non garantire il diritto a una pensione adeguata nella vecchiaia: si stima che il reddito annuo pensionistico dei collaboratori a progetto, con un periodo contributivo di 40 anni, sarà soltanto il 45% di quello di un lavoratore dipendente con simile qualifica.

I problemi della precarietà sono dunque in gran parte collegati alle probabilità di transitare, in un arco di tempo ragionevole, da posizioni instabili verso impieghi più continuativi.

Un altro aspetto rilevante riguarda la relazione tra flessibilità e qualità del lavoro (Origo e Samek Lodovici, 2006). Se la flessibilità viene infatti «subita» dal lavoratore o determina un'elevata instabilità del reddito, possono verificarsi conseguenze negative sia sulle condizioni di lavoro (ad esempio, in termini di sicurezza, orari o turni disagiati), sia sulla probabilità di caduta nella povertà. Seppure il fenomeno dei «*working poors*» non sembra ancora così rilevante in Italia (Brandolini e al., 2001), come lo è in altri paesi, caratterizzati da mercati del lavoro relativamente meno regolamentati (ad esempio la Gran Bretagna), non si può escludere che in futuro fenomeni gravi di povertà si verifichino non solo in famiglie prive di lavoro, ma anche in famiglie con occupati precari e con bassi salari.

Il dibattito in corso in Italia negli ultimi anni converge sulla necessità di adottare un approccio più rispondente ai problemi sopra menzionati, combinando la riforma della regolazione del lavoro con una riforma del sistema di welfare, in modo che la maggiore flessibilità

esterna sia bilanciata con misure di supporto nei periodi di transizione da e verso il mercato del lavoro (ad esempio attuando l'estensione dei sussidi di disoccupazione a tutti i lavoratori, rafforzando i servizi qualificati per l'impiego e la formazione).

In altre parole è sempre più condivisa la necessità di adottare un approccio *transizionale*, che abbini flessibilità contrattuale e sicurezza sociale e consenta anche di rivedere il sistema di protezione garantito dall'art. 18.

In secondo luogo emerge la necessità di una semplificazione della regolazione del lavoro, il cui impianto è oggi estremamente complesso, attraverso un uso più limitato della legislazione e invece maggiori incentivi e sanzioni.

Un terzo aspetto importante è quello di riservare maggiore attenzione ai segmenti meno qualificati, giovanili e femminili del mercato del lavoro, che incorrono più facilmente nella trappola delle cattive occupazioni temporanee, garantendo più attenzione alla qualità dei nuovi posti di lavoro. Non a caso, molte delle proposte emerse negli ultimi anni⁶, considerano soprattutto la prima fase della vita lavorativa, essendo soprattutto i giovani e le donne (ri)entranti nel mercato del lavoro ad essere assunti con contratti a termine, di diversa natura.

Insieme alla riforma del sistema degli ammortizzatori sociali, tutte le proposte prevedono infatti:

- ♦ la riduzione della diversificazione dei contratti di impiego, con una chiara definizione dei tipi contrattuali, che potrebbero essere solo due, uno a tempo indeterminato e uno a tempo definito (limitato a attività lavorative realmente temporanee);
- ♦ la creazione di un unico sistema contributivo di sicurezza sociale, per disincentivare l'utilizzo improprio del lavoro parasubordinato;
- ♦ la definizione di standard minimi uguali per tutti, di protezione del lavoro e l'alleggerimento dei vincoli al licenziamento previsti dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori;
- ♦ l'estensione e il rafforzamento dei servizi per l'impiego e delle politiche di supporto alla mobilità e alle transizioni nel mercato del lavoro.

⁶ Si considerino ad esempio le proposte di Boeri e Garibaldi, 2006; A. Ichino, 2006; Leonardi e Pallini, 2006; e il dibattito successivo (Guelfi e Trento, 2006; Sestito, 2006; Lamelas e Liquori, 2006; Buffo e Genovesi, 2006; Tursi, 2006; Bologna e Soru, 2006) raccolti nell'articolo *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi* (a cura di P. Ichino, 2006).

Si tratta di proposte e riflessioni che si sono finalmente spostate da un'impostazione esclusivamente normativa, ad un approccio di più ampio respiro che propone una riforma complessiva del sistema di protezione del lavoro e di welfare in senso universalistico, immaginando standard comuni di sicurezza sociale e un percorso contrattuale di accesso al lavoro regolato per tutti in modo uguale, che di fatto tendono a rompere il tradizionale sistema di welfare assicurativo, nel quale le garanzie sociali sono agganciate alla posizione lavorativa e contrattuale occupata⁷. I maggiori costi di breve periodo per il bilancio pubblico potrebbero essere compensati, nel lungo periodo, da minori spese assistenziali per una generazione che rischia di non avere un reddito sufficiente nella vecchiaia. Il maggiore sostegno nelle fasi di transizione per e nel mercato del lavoro potrebbe inoltre consentire di rivedere il sistema di protezione dell'occupazione standard e garantire quella flessibilità necessaria alla crescita competitiva delle imprese. Queste riforme richiedono però di essere condivise: come mostra l'esperienza di altri paesi europei (e la nostra dei primi anni novanta, con l'accordo sul costo del lavoro) è più facile attuare riforme strutturali di ampio respiro dove c'è una pratica consolidata di concertazione. In Italia invece, negli ultimi anni, le modificazioni legislative sono state «calate» dall'esterno, senza tenere conto delle esperienze sviluppate nella lunga pratica di contrattazione nazionale e decentrata e contribuendo così ad aumentare una diffusa conflittualità che ha minato in senso ideologico tutta la discussione sulla Legge Biagi.

Riferimenti bibliografici

Barbieri P. e Scherer S., 2004, *North/South Differences in the Social Consequences of Labour Market Flexibilisation in Italy*, paper presentato al Convegno *Welfare, Mercato del lavoro e diritti sociali in Europa*, Università Bicocca, Milano, 8 novembre.

⁷ È interessante a questo proposito l'ipotesi a cui sta lavorando l'attuale governo, volta a creare una rete di sicurezza universale (ammortizzatori sociali) per chi perde il lavoro o a copertura dei periodi di intermittenza fra un lavoro e l'altro. Un'ipotesi diversa da quelle (ancora premature) di un reddito minimo per tutti, oppure di un reddito minimo garantito ai più poveri (welfare residuale), che in Italia sarebbero di difficile controllo, per via dell'elevata evasione fiscale, e troppo onerose per il bilancio pubblico.

- Bertola G. e Ichino A., 1995, *Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Unemployment Dynamics*, «Economic Policy», n. 21, pp. 359-420.
- Boeri T., 1997, *Le Istituzioni del mercato del lavoro: un confronto internazionale*, in De Nardis S. e Galli G. (a cura di), *La disoccupazione italiana*, Il Mulino, Bologna.
- Boeri T. e Garibaldi P., 2006, *Un sentiero verso la stabilità*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Bologna S. e Fumagalli A. (a cura di), 1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Bologna S. e Soru A., 2006, *Lo sguardo di Acta su lavoro e precarietà*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Brandolini A., Cipollone P. e Sestito P., 2001, *Earnings Dispersion, Low Pay and Household Poverty in Italy, 1977-1998*, Banca d'Italia, Temi di discussione, working paper n. 427.
- Buffo G. e Genovesi A., 2006, *Dubbi e omissioni*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Centro Studi Confindustria, 2006, *L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003*, Rapporto di ricerca, gennaio.
- Gagliarducci S., 2004, *What is Bad About Temporary Employment?*, mimeo.
- Guelfi A. e Trento S., 2006, *Ragioniamo sui dati*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Hernanz V., Origo F., Samek M. e Toharia L., 2004, *Dreaming of a Stable Job: The Transitions of Temporary Workers in Italy and Spain*, mimeo.
- Ichino A., 2006, *Il contratto temporaneo limitato*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Ichino A., Mealli F. e Nannicini T., 2004, *Temporary Work Agency in Italy: A Springboard to Permanent Employment?*, mimeo.
- Ichino P., 1997, *Il lavoro e il mercato*, Mondadori, Milano.
- Ichino P. e Sestito P., 2003, *L'incerto futuro dei co.co.co.*, «www.lavoce.info», 21 ottobre.
- Ichino P. (a cura di), 2006, *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Ires, 2002, *Secondo Rapporto sul lavoro atipico in Italia. Le tendenze del 2001*, Ires working paper, n. 3, Roma.
- Ires, 2003, *Ragioni e articolazioni territoriali del lavoro interinale*, Ires, Roma.
- Ires-Nidil, 2005, *Nuovo contratto, stessi problemi. Gli effetti della legge 30/03 nel passaggio dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Rapporto di ricerca (sintesi), 21 ottobre, Roma.
- Isfol, 2001, *Il lavoro interinale: prime analisi su dati amministrativi*, Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, Roma.
- Istat, 2003, *La povertà relative e il mercato del lavoro*, in *Rapporto Annuale 2003*, Istat, Roma.
- Istat, 2004, *Dinamiche dell'occupazione, qualità del lavoro e comportamenti individuali*, in *Rapporto Annuale 2003*, Istat, Roma.

- Istat, 2007, *La situazione del paese nel 2006. Rapporto annuale*, Istat, Roma.
- Lamelas M. e Liquori A., 2006, *Mercato del lavoro e diritti*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Leonardi M. e Pallini M., 2006, *Quale riforma per la Legge Biagi*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Madama I. e Sacchi S., 2007, *Le tutele sociali degli occupati in nuove forme di lavoro*, in Laboratorio R. Revelli, Cerp e Urge, *Nuove forme di lavoro in Italia e in Piemonte: nuove opportunità o discriminazione? Aspetti di mercato del lavoro ed implicazioni in tema di previdenza, governance e rapporti sociali*, Rapporto di ricerca.
- Massarelli N., Mandrone E., 2007, *Quanti sono i lavoratori precari*, www.lavoce.info.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, 2003, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*, Nota di aggiornamento, dicembre.
- Montanino A. e Sestito P., 2003, *Le molte funzioni del lavoro interinale in Italia: da strumento di flessibilità a contratto di prova*, «Rivista di Politica Economica», Rivista di politica economica, vol. 93, fasc. 3/4, pp. 115-148.
- Novella M., 2004, *Nuove tecniche di diritto diseguale e principio di eguaglianza*, «Lavoro e Diritto», anno XVIII, n. 3-4, pp. 557-570.
- Oecd, 2004, *Employment Outlook*, Oecd, Parigi.
- Origo F. e Samek Lodovici M., 2006, *Mercato e Politiche del lavoro*, in Dell'Aringa C. e Negrelli S. (a cura di), *Dopo il '93. Gli studi di relazioni industriali dal Protocollo Ciampi ad oggi*, Franco Angeli, Milano.
- Paci M., 2005, *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Pallini M. (a cura di), 2006, *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino, Bologna.
- Samek Lodovici M., 2001, *Italy: The Long Times of Consensual Re-regulation*, in Esping-Andersen G. e Regini M. (a cura di), *Why deregulate labour markets?*, Oxford University Press, Oxford.
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di), 2001, *Le forme del lavoro. L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano.
- Samek Lodovici M. e Semenza R., 2003, *Lavoro atipico e lavoro sommerso*, in Lucifora C. (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, Mondatori Università, Milano.
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di), 2004, *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel panorama europeo*, Franco Angeli, Milano.
- Semenza R., 2004, *Le trasformazioni del lavoro. Flessibilità, disuguaglianze, responsabilità delle imprese*, Carocci, Roma.
- Sestito P., 2006, *Dagli slogan all'agenda politica*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.
- Sestito P., Pirrone S., 2006, *Disoccupati in Italia*, Il Mulino, Bologna.

Tiraboschi M. (a cura di), 2004, *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè Editore, Milano.

Tursi A., 2004, *Un anno di Legge Biagi*, www.lavoce.info, 28 settembre.

Tursi A., 2006, *Il mito del precariato*, in Ichino P. (a cura di), *Qualche ragionamento sulla Legge Biagi*, «www.lavoce.info», 26 giugno.

Uccello S., 2004, *Tre milioni di addetti con la Legge Biagi*, «Il Sole 24 Ore», 7 luglio.

RPS