

La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla *flexicurity*: il caso italiano

Michele Raitano

1. Introduzione

La *flexicurity*, definibile in prima approssimazione come una strategia che cerca di conciliare la crescita della flessibilità sul mercato del lavoro con un incremento della sicurezza sociale e dell'occupabilità dei lavoratori, evitando la segmentazione del mercato del lavoro, sta assumendo un ruolo sempre più centrale nel dibattito accademico e politico, soprattutto in sede comunitaria. In particolare la definizione di strategie di riforma ispirate alla *flexicurity* è recentemente assunta a paradigma della Strategia europea per l'occupazione.

Nell'ultimo biennio, infatti, in seno alle istituzioni comunitarie si è osservata un'attenzione notevolmente crescente al tema della *flexicurity*. Nel Consiglio europeo di primavera del 2006 i ministri Ecofin discussero per la prima volta in via ufficiale di *flexicurity*, esprimendo un invito formale alla Commissione a individuare in tale ambito, insieme agli Stati membri e alle parti sociali, una serie di principi comuni. Tali principi, presentati dalla Commissione in una Comunicazione emessa nel giugno 2007 (Commissione europea, 2007a), sono stati approvati dal Consiglio europeo nel dicembre 2007. Contestualmente alla Comunicazione, nel giugno 2007 è stato pubblicato un rapporto – patrocinato dalla Commissione europea e redatto da alcuni accademici (European expert group on flexicurity, 2007) – che suggerisce i possibili sentieri che, date le differenti condizioni di partenza, gli Stati membri dovrebbero seguire per realizzare riforme del mercato del lavoro ispirate alla *flexicurity*.

In particolare, nei documenti comunitari si sottolinea che, nel contesto delle nuove sfide fronteggiate dalle economie sviluppate – in primis la globalizzazione, l'accresciuta competizione con le economie emergenti e il biso-

* Michele Raitano è dottore di ricerca in Economia politica nell'Università La Sapienza di Roma.

gno di continue riconversioni tecnologiche e, quindi, di aggiornamento degli *skills* della forza lavoro – le due dimensioni di flessibilità del mercato del lavoro e sicurezza sociale non vadano intese in contrasto (come un *trade-off*) ma, al contrario, possano e debbano supportarsi a vicenda. Le istituzioni comunitarie enfatizzano, inoltre, come strategie di *policy* ispirate alla *flexicurity* possano rappresentare una risposta efficiente al dilemma su come migliorare la competitività internazionale, preservando al contempo le caratteristiche distintive del modello sociale europeo, e individuano tali strategie come le più adatte per perseguire gli obiettivi di occupazione e crescita della rinnovata Strategia di Lisbona.

Il dibattito comunitario sulla *flexicurity* è largamente ispirato all'esperienza e alle recenti ottime performance macroeconomiche della Danimarca, primo paese a realizzare un esteso modello che coniughi flessibilità contrattuale e sicurezza e riqualificazione dei lavoratori (fra gli indicatori più rappresentativi del mercato del lavoro danese basti citare una riduzione del tasso di disoccupazione dal 10,2 per cento del 1993 a un valore attualmente di poco superiore al 3, accompagnato dal più alto tasso di occupazione – ben oltre il 75 per cento – fra i paesi dell'Unione Europea)¹. Tuttavia, almeno in termi-

¹ La nascita del modello di *flexicurity* è solitamente associata alla riforma del mercato del lavoro introdotta in Danimarca nel 1993, che introdusse il principio in base al quale l'erogazione degli ammortizzatori sociali dovesse essere condizionata alla partecipazione a politiche attive (tale principio è stato poi reso sempre più stringente nel corso degli anni, finché nel 2003 si è stabilito che ha diritto all'indennità di disoccupazione solo chi partecipa a schemi di attivazione), incrementando il decentramento territoriale e il ruolo delle parti sociali nella gestione dei servizi pubblici per l'impiego (*Public Employment Services*, Pes). Il processo di riforma non ha invece attenuato l'elevata generosità degli ammortizzatori sociali danesi, il cui tasso di sostituzione è tuttora pari al 90 per cento dell'ultimo salario (di gran lunga il più elevato fra i paesi dell'Unione Europea), fino a una soglia massima della prestazione di circa 20.000 euro l'anno (pari a oltre il 75 per cento dell'ultimo salario per un lavoratore medio). L'importanza del ruolo attribuito alle politiche del lavoro all'interno del modello danese è confermata dall'osservazione dei dati di spesa. Nonostante il basso tasso di disoccupazione, la Danimarca – seguita ad ampia distanza dai Paesi Bassi – è di gran lunga il paese che destina a tali politiche, sia attive sia passive, la maggior quota di Pil: nel 2004 la spesa per politiche del lavoro danese era infatti pari a poco meno del 4,5 per cento del Pil (1,5 e 2,7 per cento, rispettivamente, in politiche attive e passive), a fronte di un valore medio europeo del 2,4 per cento (0,7 e 1,5 per cento, rispettivamente, in politiche attive e passive). Allo stesso tempo, per comporre tutti gli elementi del «modello danese», va rilevato che da decenni la Danimarca è un paese caratterizzato da elevata flessibilità esterna (ovvero facilità di assunzioni e licenziamenti), come conferma l'osservazione dell'indicatore dell'Ocse relativo all'*Employment Protection Legislation* (Epl), in base al quale si rileva come nel-

ni formali, in linea con i principi del metodo del coordinamento aperto – in base al quale le istituzioni europee individuano obiettivi comuni e attivano lo scambio di informazioni fra i paesi membri sulle *best practices* nazionali, anziché imporre uno specifico modello – in tutti i documenti comunitari viene sì ribadito come si auspichino riforme ispirate a una strategia di *flexicurity* e come l'esperienza danese vada intesa come un idealtipo ottimale, ma, al contempo, si sottolinea come, date le specificità nazionali, ogni paese sia libero di adottare gli strumenti da esso ritenuti più adatti per perseguire l'incremento congiunto di flessibilità e sicurezza. Nello specifico (Commissione europea, 2007a; European expert group on flexicurity, 2007), si suggeriscono quattro possibili sentieri che gli Stati membri, secondo il loro punto di partenza, potrebbero intraprendere come prioritari per accrescere il grado di *flexicurity*: contrastare la segmentazione delle forme contrattuali; accrescere gli elementi di *flexicurity* interni all'impresa; ridurre i divari di *skills* e competenze della forza lavoro; accrescere le opportunità per i lavoratori occupati nel settore informale e per chi riceve indennità di disoccupazione.

Sembra quindi evidente come nel dibattito recente, seppur attenuata mediante l'individuazione dei diversi possibili sentieri da seguire, sia forte la tendenza a considerare la *flexicurity*, e il «modello danese» che ne è spesso inteso come sinonimo, come «l'ottimo» da perseguire nell'ambito delle politiche sociali e del lavoro. Partendo da tale presupposto, nel presente articolo si riflette sul concetto di *flexicurity* e sulle possibili criticità di una sua applicazione generalizzata, in particolare in Italia, mediante quattro obiettivi, tra loro interrelati: definire con precisione cosa si intenda per *flexicurity* e quali siano gli elementi distintivi di tale concetto (paragrafo 2); valutare in termini generali la possibilità di esportare la *flexicurity* anche in paesi con contesti socio-economici profondamente diversi dalla Danimarca (paragrafo 3); commentare l'evoluzione recente del mercato del lavoro italiano, analizzando nello specifico se l'accresciuta flessibilità si sia accompagnata a un processo di segmentazione della forza lavoro (paragrafo 4); riflettere sulle caratteristiche di flessibilità e sicurezza del mercato del lavoro italiano (paragrafo 5), concludendo sulla possibilità di adottare nel nostro paese riforme improntate a una strategia di *flexicurity* (paragrafo 6).

l'Unione Europea unicamente i paesi anglosassoni abbiano una legislazione sul lavoro meno vincolante di quella danese. Per una descrizione dettagliata del «modello danese», vedi Pisano, Raitano (2007a; 2007b).

2. La *flexicurity*: definizioni e caratteristiche

Con il termine *flexicurity* si indica genericamente una strategia di politica economica che cerchi di conciliare le richieste di flessibilità provenienti dalle imprese con un'elevata protezione dei lavoratori, da realizzarsi attraverso un rafforzamento dell'apparato degli ammortizzatori sociali e la realizzazione di politiche attive e di formazione professionale che supportino le transizioni sul mercato del lavoro.

Implicita nell'idea di *flexicurity* è quindi una visione di *policy* che tende a ridurre l'enfasi sulla sicurezza del posto di lavoro (*job protection*) e a spostare l'attenzione sul concetto di occupabilità (*employment protection*), da realizzarsi mediante una compensazione della minore sicurezza e continuità della carriera lavorativa (necessaria per rispondere alle esigenze di flessibilità) con migliori opportunità lavorative e formative e maggiore sicurezza sociale per i lavoratori a tempo determinato e per gli atipici.

Dalla seconda metà degli anni novanta la letteratura ha tentato, in modo finora vano, di formulare una definizione universalmente accettata di *flexicurity*. Oltre a una suggestiva rappresentazione come «flessibilizzazione dal volto umano» (Tangian, 2006), una delle definizioni più citate e utili, e maggiormente densa di indicazioni di *policy*, la concepisce come «una strategia che tenta, in maniera sincronica e deliberata, di aumentare, da un lato, la flessibilità dell'assetto del mercato del lavoro, della sua organizzazione e delle relazioni industriali e lavorative; dall'altro, di accrescere la sicurezza – sia sociale sia di occupabilità – soprattutto dei gruppi più deboli, interni o esterni al mercato del lavoro» (Wilthagen, Tros, 2004).

In base a tale definizione, alla quale si riferiscono esplicitamente i suggerimenti contenuti nei documenti comunitari, la *flexicurity* non andrebbe quindi intesa, in termini riduttivi, come una semplice protezione sociale di tipo compensatorio per una forza lavoro flessibile; al contrario, gli aggettivi «sincronico» e «deliberato» invitano a porre l'accento sul carattere di simultaneità e coordinamento di tali politiche e su come queste vadano perseguite in maniera integrata e bilanciata. Inoltre, secondo tale definizione, misure che accrescano la flessibilità accentuando i meccanismi di protezione e di *employability* esclusivamente in favore dei gruppi più forti o degli *insiders* non andrebbero annoverate fra le politiche di *flexicurity*. Allo stesso tempo, fra tali politiche non dovrebbero essere incluse nemmeno quelle misure (prevalenti nella strategia di *policy* italiana degli

ultimi anni) che estendono la flessibilità «al margine» della forza lavoro (ovvero prevedono forme contrattuali flessibili rivolte a individui con maggiori difficoltà di occupabilità), dal momento che creano, inevitabilmente, una segmentazione del mercato del lavoro. L'assenza di segmentazione è, infatti, unanimemente considerata una condizione necessaria per un modello di *flexicurity*.

Al di là della ricerca di una definizione condivisa, spesso la *flexicurity* viene identificata tramite i molteplici elementi che dovrebbero costituirla. Negli stessi documenti comunitari si rileva come si possa parlare propriamente di *flexicurity* solo in presenza di un mercato del lavoro non segmentato e di politiche del lavoro e del welfare basate sulla definizione di forme contrattuali flessibili, estesi schemi di politiche attive del lavoro, ampia partecipazione dei lavoratori a corsi di formazione continua (*lifelong learning*) e generosi ammortizzatori sociali, i cui requisiti d'accesso non disincentivano però il ritorno nell'occupazione.

In riferimento specifico al caso danese (Madsen, 2002), si è invece soliti rappresentare la *flexicurity* come un «triangolo dorato» i cui tre vertici sono costituiti da un mercato del lavoro altamente flessibile, uno schema generoso di ammortizzatori sociali e un'ampia diffusione delle politiche attive. In altri termini, secondo tale visione la *flexicurity* si concreterebbe nel seguente processo: il mercato flessibile espelle di frequente un alto numero di lavoratori, che accedono, quindi, ai sussidi di disoccupazione; successivamente, i lavoratori espulsi rientrano nell'attività o in un lasso di tempo molto breve o, nel più lungo periodo, dopo essere passati attraverso schemi di attivazione che ne incrementino qualifiche (*skills*) e occupabilità.

Al di là degli aspetti definitori, va d'altronde evidenziato come il concetto di *flexicurity* sia necessariamente multi-dimensionale, dal momento che, oltre le numerose caratteristiche elencate in precedenza, gli stessi concetti di flessibilità e sicurezza possono declinarsi lungo molteplici dimensioni (la cui numerosità rende particolarmente complessa e arbitraria la costruzione di un indicatore sintetico di *flexicurity*).

In particolare, si possono distinguere cinque diversi tipi di flessibilità (Wilthagen, Tros, 2004; Tangian, 2006):

- flessibilità esterna: facilità di assunzione e licenziamento dei lavoratori e diffusione dei contratti a tempo determinato;
- flessibilità interna: facilità di modificare la quantità di lavoro impiegata nell'impresa senza ricorso a modifiche formali del rapporto di lavoro (assun-

zioni o licenziamenti), ma tramite variazioni dell'orario lavorativo, ricorso a straordinari o part-time;

- *flessibilità funzionale*: capacità delle imprese di spostare i propri lavoratori da una mansione a un'altra o di modificare i contenuti del lavoro dei propri dipendenti;

- *flessibilità salariale*: reattività dei salari ai mutamenti delle condizioni economiche;

- *flessibilità esterna funzionale*: possibilità per l'impresa di commissionare alcune mansioni a lavoratori esterni senza dover ricorrere a contratti d'impiego, ma esclusivamente attraverso contratti commerciali (*outsourcing* di alcune mansioni).

Analogamente, è possibile individuare quattro dimensioni del concetto di sicurezza (Wilthagen, Tros, 2004; Tangian, 2006):

- *sicurezza del posto di lavoro (job security)*: sicurezza di mantenere un determinato impiego presso uno specifico datore di lavoro (attraverso una rigida legislazione di protezione dell'occupazione; *Employment Protection Legislation*, Epl);

- *sicurezza dell'occupazione (employment security)*: sicurezza di rimanere occupati, non necessariamente presso lo stesso datore di lavoro. L'occupabilità dovrebbe essere realizzata attraverso una formazione professionale continua e permanente e, in caso di disoccupazione, mediante politiche attive;

- *sicurezza del reddito (income security o social security)*: protezione del reddito, attraverso ammortizzatori sociali (politiche passive), nel caso in cui il rapporto di lavoro venga meno;

- *combination security*: sicurezza di poter conciliare l'attività lavorativa con altre responsabilità e doveri sociali o privati (ad esempio formazione, assistenza ai figli o agli anziani).

Il dibattito corrente in tema di *flexicurity* è, come detto, esplicitamente ispirato all'esperienza della Danimarca. Prima di passare a valutare come possa inserirsi in tale dibattito la recente evoluzione del mercato del lavoro italiano, e delle politiche a esso connesse, appare interessante riflettere su alcuni possibili limiti all'espportabilità del «modello danese», soprattutto in contesti profondamente diversi per cultura, struttura economica ed evoluzione storico-istituzionale.

3. Limiti e prerequisiti del modello danese

Nel valutare l'esportabilità generalizzata del modello di *flexicurity* danese appare necessario, da un lato, identificare alcune criticità che caratterizzano l'esperienza della Danimarca, dall'altro riflettere a fondo sul ruolo svolto, nello spiegare i successi delle riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio, da una serie di caratteristiche del sistema economico-sociale danese.

Dal primo punto di vista va osservato come, nonostante sia generalmente identificato come un idealtipo da imitare, a un'attenta lettura lo stesso modello danese presenti aspetti critici che, soprattutto in prospettiva, non andrebbero sottovalutati (Madsen, 2002; Lang, 2006).

Pur in presenza di un ciclo economico particolarmente favorevole come quello attuale, recentemente in Danimarca si è registrata una pericolosa graduale espulsione dalla forza lavoro di quelle categorie di lavoratori – in primo luogo immigrati e/o individui con qualifiche molto limitate – che non appaiono in grado di sostenere le esigenze di continua crescita della produttività, né sono capaci di riqualificarsi mediante schemi di attivazione. In modo connesso, nella fruizione delle politiche attive si sta generando una sorta di *creaming effect*, a causa del fatto che molte delle risorse disponibili sono appannaggio dei lavoratori più produttivi (che non ne avrebbero quindi particolarmente bisogno per rientrare nel sistema produttivo), anziché essere destinate a chi ne necessiterebbe maggiormente per incrementare *skills* altrimenti insufficienti (parte della spesa per politiche attive sarebbe allora, oltre che iniqua, inefficiente, venendo quasi a costituire uno spreco, una *deadweight loss*).

Appare inoltre necessario interrogarsi sull'effettiva sostenibilità fiscale di un diffuso modello di *flexicurity* in una fase di recessione. In altri termini, bisogna chiedersi come sarebbe finanziabile, in una fase di difficoltà del bilancio pubblico e/o di crescita del tasso di disoccupazione e di contrasti fra le parti sociali, un modello che, anche in un contesto macroeconomico molto favorevole come quello danese attuale, assorbe numerosi punti di Pil. Il timore è allora che la *flexicurity* alla danese, con i suoi estesi schemi di attivazione e i generosi sussidi, possa costituire unicamente una sorta di «bene pubblico di lusso» realizzabile solo in contesti particolarmente prosperi.

Pertanto, un modello di *flexicurity* idealmente utile ed efficace soprattutto durante periodi di recessione, difficilmente potrebbe essere implementato, o semplicemente sostenuto, in situazioni di difficoltà macroeconomiche.

In tali condizioni, con tutta probabilità la dimensione della flessibilità finirebbe per prevalere sull'istanza di sicurezza, come accaduto negli anni più recenti nella gran parte dei paesi europei, con il significativo incremento della deregolamentazione del mercato del lavoro non accompagnato da un'adeguata compensazione in termini di protezione sociale e ammortizzatori sociali (Tangian, 2006).

D'altro canto va osservato come non esista in letteratura un consenso certo sul ruolo avuto dalle riforme del mercato del lavoro nell'influenzare i recenti successi dell'economia danese (molti li imputano a una mera politica *demand driven*)². Va comunque rilevato come nell'ambito di tali riforme la vera innovazione dell'ultimo decennio sia consistita nell'introduzione di pervasivi schemi di attivazione e non nella riduzione dell'EpI. L'esperienza danese non può quindi, in nessun modo, essere intesa come il successo di un'operazione di mera flessibilizzazione del mercato del lavoro; tale mercato era infatti ampiamente deregolamentato già negli anni ottanta, quando, invece, le performance macroeconomiche si rivelarono sfavorevoli e i tassi di disoccupazione raggiunsero le due cifre (Lang, 2006).

Da ultimo, è fondamentale considerare, soprattutto ai fini di una valutazione di adattabilità dello schema di *flexicurity* in altri paesi, che il «modello danese» non nasce dal nulla in modo estemporaneo con la riforma del 1993, ma è il frutto di un lungo processo storico che coinvolge tutti gli attori sociali ed è basato, oltre che sui meri aspetti di flessibilità e sicurezza delle relazioni lavorative, sulla tradizione delle relazioni industriali e sull'intero complesso di istituzioni socio-economiche rilevanti (Braun, 2003; Larsen, 2005).

Fra gli elementi essenziali del modello danese non va trascurato, ad esempio, il fondamentale ruolo che in esso ha assunto sin dal dopoguerra la contrattazione fra le parti sociali, che si accompagna solitamente a un clima di mutua fiducia e responsabilità, spesso con l'intervento delle sole autorità politiche locali.

Una caratteristica cruciale della Danimarca è il particolare clima cooperativo fra le diverse parti sociali e le autorità politiche locali³; tale clima appare

² Da alcuni autori (Madsen, 2002; Lang, 2006) il boom danese viene descritto come un caso standard di crescita guidata dalla domanda e i risultati occupazionali sono fatti dipendere in primo luogo dalla politica fiscale espansiva adottata tra il 1993 e il 1994.

³ In Danimarca, infatti, l'intervento legislativo sul mercato del lavoro è molto limitato (copre unicamente aspetti di cornice relativi a ferie, sanità e sicurezza, o si limita al recepimento di direttive comunitarie), dato che quasi tutti gli aspetti principali (in primis i livelli

infatti prerequisito essenziale per garantire l'ampio decentramento politico-decisionale che caratterizza la società danese e per istituire efficaci schemi di *lifelong learning* e di politiche attive, oltre che per realizzare servizi per l'impiego in grado di monitorare con precisione le mutue esigenze di datori e lavoratori.

In generale, come evidenziato da diversi autori (Lang, 2006; Algan, Cahuc, 2006), il clima di fiducia reciproca e di «senso civico» – in altri termini, il grado di capitale sociale – appare basilare per realizzare politiche del lavoro che, anziché su legislazioni vincolanti, si fondino su una complessa interazione sul piano di diritti e doveri fra datori, lavoratori e operatori pubblici.

Si dimostra infatti (Algan, Cahuc, 2006) come un modello di *flexicurity* alla danese non sia sostenibile in paesi con uno scarso «spirito pubblico» (da parte sia dei datori sia dei lavoratori). Sistemi basati su generosi ammortizzatori sociali e politiche attive virtuose non sarebbero allora importabili in paesi le cui tradizioni di attitudini civiche inducono i diversi attori sociali a un minor rispetto degli accordi precedenti, a una maggior propensione a ingannare l'operatore pubblico e a richiedere prestazioni anche qualora non se ne abbia il diritto (magari perché si è occupati, per scelta o costrizione, nel settore sommerso). Tale considerazione spiegherebbe allora perché, storicamente, i paesi mediterranei, il cui sviluppo storico-culturale ha offuscato, rispetto a quelli del Nord Europa, alcuni aspetti di «spirito pubblico», abbiano fatto maggior ricorso al bastone della legislazione vincolante (Epl) piuttosto che alla carota di generosi ammortizzatori sociali. Di conseguenza le attitudini civiche, la cui evoluzione è solitamente molto graduale, genererebbero un forte vincolo al tipo di istituzioni realizzabili sul mercato del lavoro; non si potrebbero allora esportare strategie di *flexicurity* in contesti socio-culturali inadatti a sostenerle.

Più in generale appare fondamentale evidenziare come il successo di un modello nazionale sia legato alla totalità delle istituzioni presenti e al funzionamento di un intero insieme di politiche complementari. Voler esportare unicamente alcuni elementi di tale modello (ad esempio, la de-

salariati, ma anche l'offerta di corsi di formazione e delle stesse politiche attive) sono gestiti dalle parti sociali a livello di impresa o di settore; l'intervento dello Stato è limitato al caso in cui le parti non siano in grado di raggiungere un accordo mutuamente soddisfacente e/o ne facciano espressamente richiesta.

regolamentazione dei mercati), senza tener conto delle complesse complementarità e interconnessioni istituzionali (o anche di semplici aspetti di disomogeneità territoriale), potrebbe risolversi in un fallimento e dar luogo a risultati perversi.

Nel valutare le complementarità necessarie alla realizzazione di un modello simile a quello danese non vanno trascurate, infine, la struttura produttiva e le interconnessioni profonde fra politiche del lavoro e industriali, relative anche al ruolo della ricerca e sviluppo (Borioni, 2005). Il successo dell'esperienza danese appare infatti fortemente legato alle esigenze di attivazione e accrescimento delle qualifiche dei lavoratori in un sistema economico fortemente innovativo come quello danese (seppur caratterizzato soprattutto da piccole e medie imprese che chiedono ampia flessibilità, non avendo, data la loro limitata dimensione, risorse interne per sopportare i cambiamenti strutturali⁴), che appare richiedere flessibilità soprattutto per muoversi con meno vincoli lungo la frontiera tecnologica, piuttosto che per risparmiare sul costo del lavoro e continuare a competere nel breve periodo con i paesi emergenti nelle produzioni tradizionali. Allo stesso tempo, le politiche attive costituirebbero lo strumento principale e più efficiente affinché un sistema economico innovativo possa disporre di forza lavoro continuamente ri-qualificata in base alle proprie esigenze.

Al di là di alcuni limiti tuttora presenti nell'esperienza della Danimarca, va quindi evidenziato come il processo di adattamento di un modello virtuoso come quello danese ad altri contesti appaia molto complesso, dato che si deve necessariamente tener conto di una lunga serie di complementarità e interconnessioni in assenza delle quali il cambiamento istituzionale potrebbe comportare effetti ben diversi da quelli auspicati.

⁴ In Danimarca il peso in termini di valore aggiunto della produzione delle piccole e medie imprese (con meno di 50 dipendenti) è significativamente superiore alla media di Ue-15: 27,2 per cento *vs* 20,2 (Onida, 2004); in Italia tale valore è al 34,3 per cento, il livello massimo nell'Unione Europea. Allo stesso tempo, a conferma di come in Danimarca, a differenza di quanto sembra essere accaduto per l'Italia, la piccola dimensione d'impresa non sia finora stata d'ostacolo allo sviluppo delle nuove tecnologie e alla specializzazione in settori innovativi, si osserva (Ocse, 2006) come fra il 1990 e il 2003 la quota di esportazioni in beni ad alta tecnologia sia cresciuta dal 13,2 al 21,5 per cento (in Italia è invece rimasta stabile intorno all'11 per cento).

4. Gli elementi di segmentazione nel mercato del lavoro italiano

Dopo aver discusso gli elementi definatori di una strategia ispirata alla *flexicurity* e le principali caratteristiche del modello danese, appare interessante esaminare il contesto italiano, per valutare, da un lato, il peso attribuito dalle riforme dell'ultimo decennio alle due dimensioni di flessibilità e sicurezza e l'eventuale presenza di segnali di segmentazione (che, come detto, è in contrasto con ogni definizione condivisa di *flexicurity*), dall'altro, l'auspicabilità di nuove riforme esplicitamente ispirate all'esperienza danese.

Nell'ultimo decennio il mercato del lavoro italiano è stato oggetto di numerosi interventi normativi – principalmente il «pacchetto Treu» del 1997 (legge 196) e la «legge Biagi» del 2003 (legge 30) – nei quali l'attenzione principale è stata dedicata alla definizione di forme contrattuali flessibili, mentre un'enfasi di gran lunga inferiore è stata attribuita all'aspetto di sicurezza, soprattutto in relazione all'estensione e alla generalizzazione degli schemi di ammortizzatori sociali.

Probabilmente, anche in conseguenza dell'evoluzione normativa, in Italia sembra essersi significativamente accresciuta la segmentazione fra lavoratori a tempo indeterminato (che hanno mantenuto un elevato grado di protezione dell'occupazione) e temporanei. Inoltre, ponendo l'attenzione sulle tutele del welfare state, fra i lavoratori temporanei è emersa un'ulteriore divisione fra dipendenti a tempo determinato e parasubordinati (collaboratori coordinati continuativi o a progetto), dal momento che questi ultimi, a differenza dei primi, non hanno diritto a nessuna forma, ancorché a requisiti ridotti, di sussidio di disoccupazione, non ricevono il Tfr e versano un'aliquota contributiva alla previdenza obbligatoria significativamente minore (cresciuta gradualmente dal 10 per cento del 1996 al 19 del 2006, poi prevista in ulteriore aumento fino al 26 per cento nel 2010, dopo gli incrementi stabiliti dalle ultime due leggi finanziarie, *versus* il 33 per cento dei dipendenti)⁵.

⁵ Nel sistema contributivo, a parità di condizioni, l'entità della pensione è proporzionale all'aliquota versata. A tale proposito Raitano (2007b) rileva come anche nell'ipotesi favorevole di pensionamento a 65 anni, con 40 di contribuzione, il tasso di sostituzione di un lavoratore parasubordinato sarebbe pari al 49 per cento, a fronte di un tasso di sostituzione per un dipendente del 66. Il divario, in termini di prospettive previdenziali, aumenta se si considera che i parasubordinati non hanno diritto all'accantonamento del Tfr (pari al 6,91 per cento della retribuzione lorda, per i dipendenti) e a loro non è con-

La tendenza alla segmentazione del mercato del lavoro italiano sembra d'altronde confermata dalla lettura di diversi dati. Come si rileva dall'indagine campionaria Isfol-Plus, nel 2005 in Italia il 64,2 per cento degli occupati era dipendente a tempo indeterminato, l'8,6 lo era a tempo determinato, il 3,8 aveva un contratto di collaborazione parasubordinata e il restante 23,4 dei lavoratori era autonomo. Inoltre, il numero dei lavoratori temporanei appare in rapida crescita; dal 1996 al 2004 quello dei parasubordinati è raddoppiato (Raitano, 2007a), nel periodo 2000-2004 quello dei dipendenti a tempo determinato è aumentato del 20 per cento (Benini, Patriarca, 2006), mentre dal 2001 al 2006 la quota annua di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato si è ridotta dal 60 al 46 per cento (Excelsior, 2006). In linea con tali tendenze, alcune indagini empiriche evidenziano come il grado di sicurezza della relazione lavorativa percepita dagli italiani sia significativamente diminuito, fino a divenire ampiamente inferiore alla media comunitaria (Accornero, 2006; Commissione europea, 2006). Inoltre, a conferma dei cambiamenti normativi, la dimensione dell'indice di legislazione sulla protezione dell'occupazione (Epl) è stata significativamente ridotta dall'uso estensivo dei poco garantiti contratti temporanei (Commissione europea, 2006); in particolare si osserva come l'Italia sia il paese Ocse in cui il sotto-indice di Epl legato al lavoro temporaneo si sia ridotto in misura maggiore dai primi anni novanta in poi (da un livello di 5,4 a uno di 2,1; Barbieri, Sestito, 2008).

È d'altronde interessante osservare come i parasubordinati siano significativamente molto più giovani e istruiti delle altre categorie di lavoratori (il 30 per cento è laureato, a fronte del 12 fra i dipendenti a tempo indeterminato; vedi tabella 1)⁶. Sebbene manchino dati adeguati a valutare la durata della persistenza nello status svantaggiato secondo il titolo di studio (in altri termini, per rispondere alla domanda: i laureati hanno periodi brevi da «precarie» o alcuni di loro rimangono «intrappolati» a lungo nella precarietà?), si conferma come, in linea generale, l'accumulazione di capitale umano non as-

cesso accedere a fondi pensione negoziali (per i quali è previsto un contributo aggiuntivo da parte del datore).

⁶ Raitano (2007a), attraverso una stima econometrica che tiene conto degli effetti di coorte, conferma che, anche a parità di età, i collaboratori sono significativamente più istruiti dei dipendenti. A tale proposito Muehlberger, Pasqua (2006) ritengono che i contratti atipici sono utilizzati da molti datori in primo luogo come un modo economico per assumere (almeno temporaneamente) i giovani più qualificati.

sicuri assolutamente contro il rischio di trascorrere una parte della vita lavorativa, per quanto breve, in forme contrattuali instabili⁷. In questo senso, soprattutto se associata a persistenza, la diffusione dei contratti temporanei – frequentemente legati a un preoccupante fenomeno di *over-education* dei lavoratori – potrebbe contribuire a ridurre i rendimenti dell’investimento in capitale umano e disincentivarne l’accumulazione (Laj, Raitano, 2006).

Tab. 1 – Composizione percentuale dell’occupazione per tipologia contrattuale, sesso, area geografica, settore e titolo di studio

	<i>Dipendente a tempo indeterminato</i>	<i>Dipendente a tempo determinato</i>	<i>Autonomo</i>	<i>Para- subordinato</i>	<i>Totale</i>
<i>Classe d’età</i>					
15-24	5,9	24,6	3,0	11,1	7,0
25-34	24,8	31,4	20,1	37,6	24,8
35-44	35,6	28,1	35,9	29,0	34,8
45-54	25,2	11,3	25,1	16,0	23,6
55-64	8,5	4,5	15,8	6,2	9,8
<i>Sesso</i>					
Maschio	58,9	48,0	71,8	47,9	60,5
Femmina	41,1	52,0	28,2	52,1	39,5
<i>Area geografica</i>					
Nord-Ovest	30,9	21,7	28,6	29,5	29,5
Nord-Est	21,8	18,7	21,5	23,7	21,5
Centro	20,0	19,5	20,7	21,2	20,2
Sud-Isole	27,3	40,1	29,2	25,6	28,8
<i>Settore</i>					
Pubblico	32,5	28,3	2,8	20,0	24,7
Privato	67,5	71,7	97,2	80,0	75,3

⁷ Riferendosi ai lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato, Corsini, Guerazzi (2007) rilevano come l’essere laureati non incrementa la probabilità dei lavoratori temporanei di transitare verso una forma a tempo indeterminato.

Tab. 1 – Segue

<i>Titolo di studio</i>	<i>Dipendente a tempo indeterminato</i>	<i>Dipendente a tempo determinato</i>	<i>Autonomo</i>	<i>Para- subordinato</i>	<i>Totale</i>
Licenza elementare	7,7	12,3	10,9	7,1	8,8
Licenza media	34,2	34,7	34,2	18,1	33,6
Diploma secondario superiore	46,2	38,2	38,2	44,5	43,6
Laurea	11,9	14,8	16,6	30,4	13,9

Fonte: Raitano (2007a).

Parasubordinati e dipendenti a termine risultano significativamente svantaggiati rispetto ad autonomi e lavoratori con contratti permanenti oltre che, come detto, in base alle tutele di welfare, anche nel grado di esposizione al rischio di disoccupazione e intermittenza dell'attività lavorativa e in termini retributivi – il reddito mediano annuo di parasubordinati e dipendenti a termine è pari, rispettivamente, a 9.600 e 15.200 euro *versus* 18.600 e 22.000 euro, rispettivamente, per «indeterminati» e autonomi (Raitano, 2007a). Come ulteriore elemento di segmentazione si consideri inoltre che, a causa sia di vincoli normativi sia di scelte dei datori, i lavoratori temporanei e i collaboratori risultano spesso esclusi dalle attività di formazione professionale attivate della imprese (Croce, 2007).

In generale, sembrano essersi recentemente accentuate le caratteristiche di «dualità» del mercato del lavoro italiano, secondo la durata della relazione lavorativa e del livello di protezione sociale garantito dalla relazione lavorativa (Ministero del Lavoro, 2006). D'altronde, per individuare la segmentazione, appare cruciale valutare il tempo trascorso nei differenti status lavorativi. Una situazione di reale segmentazione, con gravi conseguenze in termini di precarietà e insicurezza, si rileva infatti qualora l'appartenenza allo status più svantaggiato e insicuro (ovvero quello di lavoratore temporaneo e/o atipico) non sia transitoria (ad esempio durante le fasi di entrata o uscita dalla vita attiva), ma persistente. La recente introduzione delle principali forme contrattuali atipiche e la carenza di dati pienamente affidabili non ha consentito finora di misurare con precisione quanta parte dei lavoratori (e con quali ca-

ratteristiche) rischi effettivamente di rimanere «intrappolata» nello status svantaggiato per un ampio periodo di tempo, ma l'esistenza di una sorta di trappola della precarietà per una quota non irrilevante di lavoratori è stata comunque confermata dai primi studi in materia (Mandrone, Radicchia, 2006; Raitano, 2007a; Corsini, Guerrazzi, 2007; Berton, Pacelli, Segre, 2005; Muehlberger, Pasqua, 2006).

La recente pubblicazione da parte dell'Inps di un archivio contenente i micro-dati amministrativi sui contribuenti nel periodo 1985-2004 consente di analizzare con maggior precisione e in un più ampio orizzonte temporale (rispetto a quanto possibile attraverso le fonti dei dati utilizzate nei lavori citati in precedenza) le prospettive occupazionali dei lavoratori con contratti temporanei (da dipendenti o parasubordinati). L'osservazione dei dati amministrativi dell'Inps porta a confermare, sia per i lavoratori parasubordinati sia per i dipendenti con contratto a termine, l'ipotesi di persistenza nello status lavorativo svantaggiato per una quota non irrilevante della forza lavoro. Nel seguito del paragrafo, dopo aver descritto le caratteristiche dell'archivio Inps, si presentano pertanto, per le due diverse categorie di lavoratori, le analisi sulle transizioni occupazionali effettuate mediante le informazioni desunte dai micro-dati Inps.

4.1 Le caratteristiche del campione Inps

I micro-dati sui quali si è condotta l'analisi si riferiscono a un *dataset* longitudinale costituito dalla totalità dei lavoratori contribuenti all'Inps nati in quattro date predefinite⁸. Ai fini dello studio, oggetto del presente lavoro, abbiamo rielaborato tale *dataset* secondo la seguente metodologia: in primo luogo, attraverso l'identificativo individuale costituito dai codici fiscali si è effettuato un *matching* fra i *datasets* relativi ai contribuenti alle due principali gestioni dell'Inps: il Fondo pensioni lavoratori dipendenti del settore privato (Fpld) e la Gestione separata (Gs; istituita nel 1996 per dare copertura previdenziale ai parasubordinati e ai professionisti privi di cassa autonoma); successivamente, dal momento che ogni anno gli individui potevano aver versato contributi relativi a differenti attività e a diverse gestioni previdenzia-

⁸ La dimensione del campione è quindi pari a circa 1/90 dell'universo dei lavoratori che annualmente versano contributi all'Inps; nello specifico, nel campione si hanno informazioni su circa 2,2 milioni di individui che hanno svolto nel periodo 1985-2004 un'attività dipendente o parasubordinata per la quale è obbligatoria l'iscrizione all'Inps.

li, si è attribuito loro lo status lavorativo registrato al momento dell'ultima contribuzione versata nell'anno di riferimento (in circa il 90 per cento relativa al 31 dicembre)⁹. Si sono in tal modo ricavati un campione di circa 38.000 individui transitati per la Gs come contribuenti fra il 1996 e il 2004, e uno di circa 104.000 dipendenti che hanno avuto un contratto a termine fra il 1998 (primo anno in cui è stata rilevata negli archivi Inps la durata del contratto) e il 2004.

Va tuttavia osservato come, in realtà, fra i contribuenti alla Gs coesistano tipologie di lavoratori molto eterogenee per livelli retributivi, tutele di welfare e status occupazionali. In altri termini, l'osservazione del numero complessivo di contribuenti alla Gs – cresciuti in Italia da 839.000 a 1.710.700 unità nel decennio 1996-2005 (Inps, 2006) – non è sufficiente a fornire l'esatta dimensione dell'area dei parasubordinati caratterizzati da un'effettiva vulnerabilità, in termini di entità e stabilità dei salari e tutele del welfare state.

Tale eterogeneità può essere valutata in base a tre dimensioni fondamentali: il grado di autonomia e indipendenza del lavoro svolto; l'importanza che l'attività di collaborazione assume per il singolo individuo; il tipo di professione nella quale si concretano effettivamente le mansioni da parasubordinato.

Dal primo punto di vista, bisogna distinguere chi svolge un'attività di lavoro tipicamente autonoma – nel 2005 il 12,3 per cento dei contribuenti era registrato come professionista – da chi, svolgendo una collaborazione parasubordinata, è in molti casi caratterizzato da un grado di subordinazione al proprio committente talmente elevato da renderlo spesso assimilabile a un lavoratore dipendente, ma con minori tutele¹⁰. In base alla seconda dimensio-

⁹ In tal modo – e in linea con la metodologia seguita dall'Inps per classificare i contribuenti alla Gestione separata – un individuo che nell'anno di riferimento lavora unicamente a gennaio per poi essere successivamente disoccupato (senza ricevere un sussidio o indennità) viene registrato su base annua come appartenente alla gestione relativa all'ultimo lavoro svolto. Tale metodologia sottostima quindi significativamente il numero dei disoccupati; unicamente per periodi di non lavoro superiori ai 12 mesi si potrebbe infatti non venire registrati su base annua negli archivi Inps. In altri termini, basandosi la rilevazione su uno status minimo lavorativo durante un anno anziché su uno status in uno specifico punto nel tempo, non si colgono come periodi di non lavoro le frequenti interruzioni fra lavori successivi (o rinnovi dei contratti presso lo stesso committente) che spesso caratterizzano i lavoratori temporanei.

¹⁰ Soprattutto ai fini di una valutazione dei rischi potenziali cui sono esposti i parasubordinati, non va comunque sottovalutato che fra i professionisti potrebbero nascondersi le co-

ne si distingue chi svolge unicamente un'attività parasubordinata (i cosiddetti collaboratori «esclusivi») da chi la accompagna a un altro lavoro (autonomo o dipendente) o a un reddito da pensione (nel 2005 i due stock ammontavano, rispettivamente, a 1.078.900 e 470.000 individui). In base alla terza dimensione – ovvero la professione svolta – anche nel sotto-gruppo dei collaboratori «esclusivi» (nel 2005 poco meno di 1,1 milioni di lavoratori) sono evidenti notevoli disomogeneità, dato che vi è incluso anche chi svolge le attività – spesso molto remunerative e altamente qualificate – di amministratore, sindaco e revisore di società (in seguito Asr, il cui stock nel 2005 ammontava a 222.500 individui)¹¹.

Un'attenta analisi delle differenti tipologie di lavoratori obbligati all'iscrizione alla Gestione separata induce pertanto a ritenere particolarmente a rischio per le prospettive lavorative (caratterizzate, solitamente, da limitata retribuzione ed elevata instabilità), e quindi pensionistiche, soprattutto quella quota di individui – 836.200 contribuenti nel 2005 – che svolge come unica attività collaborazioni «esclusive» non come Asr. Ai fini di un'analisi dei rischi derivanti da un eventuale processo di segmentazione della forza lavoro, all'interno del campione dei contribuenti alla Gs ci si è concentrati proprio su tale quota¹².

In realtà, solo dal 1998 negli archivi Inps i collaboratori sono distinti fra «esclusivi» e «non esclusivi», e unicamente dal 1999 si dispone dell'informazione sul tipo di mansione svolta (solo dal 1999 è quindi possibile individuare gli Asr). Non essendo in grado di inferire il tipo di collaborazione svolta prima del 1999 e per evitare gli effetti di una selezione distorta di un campione che includesse individui già presenti da anni nella Gestione separata,

siddette «false partite Iva», ovvero alcuni lavoratori che svolgono mansioni senza nessun grado di autonomia, ma che sono «indotti» dai datori, per risparmiare sul costo del lavoro, ad aprire una partita Iva e prestare servizio come autonomi.

¹¹ A conferma della particolarità degli Asr all'interno della classe dei collaboratori «esclusivi», va evidenziato che nel 2005 il loro reddito da lavoro medio annuo è risultato pari a 33.740 euro, a fronte di un valore di 8.205 euro per il restante sotto-gruppo dei collaboratori «esclusivi» (Inps, 2006).

¹² Dal campione oggetto di studio sono stati esclusi anche gli individui registrati alla Gestione separata in qualità di dottorandi, borsisti o assegnisti di ricerca, il cui numero ammontava in totale nel 2005 a 31.600 unità; vedi Inps, 2006. L'esclusione di tale categoria, oltre al fatto che in molti casi i suoi contenuti non sono perfettamente assimilabili a quelli di un rapporto di lavoro, è motivata dalla considerazione che nella gran parte dei casi la stabilizzazione dei dottorandi avviene all'interno del settore pubblico, l'appartenenza al quale, come detto, non viene rilevata nel campione qui esaminato.

ai fini dell'analisi qui presentata si è scelto di concentrarsi sul solo sotto-sotto-gruppo dei lavoratori entrati per la prima volta negli archivi Inps nel 1999 come collaboratori «esclusivi» con mansioni generiche (ovvero né Asr né dottorandi, borsisti e assegnisti di ricerca). Il campione così definito è costituito da 1.103 individui, dei quali si è pertanto in grado di osservare lo status lavorativo – identificato attraverso l'appartenenza alle diverse gestioni previdenziali – nel quinquennio 2000-2004¹³.

Allo stesso modo, riguardo i dipendenti a termine ci si è concentrati sul sotto-campione dei 7.080 lavoratori registrati per la prima volta nel Fpld nel 1999, dei quali si possono quindi osservare le transizioni occupazionali fino al 2004.

Prima di passare alla descrizione dei risultati, appare tuttavia utile evidenziare limiti e potenzialità delle analisi basate sui micro-dati Inps. Essendo di fonte amministrativa, tali dati riportano unicamente le informazioni registrate nei modelli di dichiarazione contributiva; non si dispone quindi di una serie di variabili – quali il titolo di studio, i contesti familiari di provenienza, le caratteristiche (settore, dimensione) dell'impresa/committente per cui si lavora – probabilmente cruciali per spiegare in modo economicamente robusto le probabilità individuali di transizione verso i diversi status lavorativi¹⁴. In aggiunta, come detto, nei micro-dati è registrato con precisione unicamente lo status di chi contribuisce all'Inps. Non si è pertanto in grado di stabilire a cosa sia dovuta l'eventuale scomparsa degli individui dagli archivi Inps negli anni successivi alla loro registrazione, ovvero se tale scomparsa sia attribuibile a una fuoriuscita dalla forza lavoro (per pensionamento, abbandono dello status di attivo, immersione nel sommerso o disoccupazione non registrata, ovvero senza erogazione di indennità¹⁵)

¹³ Ci si è concentrati sul solo sotto-campione dei neo-entrati nel 1999 perché di questi è possibile analizzare le probabilità di transizione per il periodo più esteso possibile (fino a cinque anni di distanza dalla loro prima registrazione negli archivi Inps).

¹⁴ Dato che, per quanto riguarda la Gestione separata, l'Inps non ha ancora terminato il processo di attribuzione ai singoli lavoratori dei contributi versati collettivamente da ogni committente, il livello della contribuzione individuale (dalla quale si può ricavare la retribuzione) riportato nei micro-dati è significativamente sottostimato e in modo non casuale (il ritardo maggiore riguarda, ad esempio, i co.co.co. del settore pubblico). Nell'analisi si è pertanto preferito non fare uso delle variabili individuali relative a contribuzione e retribuzione.

¹⁵ Come argomentato in precedenza, in base alla metodologia con la quale si sono classificati i lavoratori, fra i diversi status la «non presenza» per disoccupazione è fortemente sottostimata e soprattutto chi, come molti collaboratori, alterna frequenti transizioni fra lavori

o a un'assunzione in un'attività che comporta l'obbligo di iscrizione a casse diverse dal Fpld o dalla Gs.

D'altro canto – e questo ci appare un pregio di gran lunga superiore ai sopracitati difetti – allo stato attuale unicamente mediante tale archivio sembra possibile ricostruire per un buon numero di anni un'immagine delle traiettorie di lavoro individuali che consenta di rispondere in modo rigoroso, anche ai fini di *policy*, alla questione cruciale relativa alla durata media, quindi all'effettiva gravità, dell'occupazione in forme instabili e precarie¹⁶.

4.2 Le transizioni occupazionali dei lavoratori parasubordinati

Il campione sul quale si conduce l'analisi è composto da 1.103 individui, in prevalenza donne (63 per cento), di età inferiore ai 35 anni (68 per cento); probabilmente anche a causa della maggiore diffusione nel Meridione delle attività sommerse – di cui le collaborazioni sono spesso sostituite – solo il 15 per cento del campione svolge la sua attività nelle regioni del Sud (incluse Sicilia e Sardegna; le quote di lavoratori nel Nord Ovest, Nord Est e Centro sono invece pari, rispettivamente, al 38, al 20 e al 27 per cento), dove è invece nato 1/3 dei lavoratori (circa il 9 per cento del campione risulta invece essere nato all'estero, quindi è, in tutta probabilità, immigrato).

Dalle elaborazioni condotte (tabella 2) si osserva come all'aumentare della distanza dall'anno di ingresso nel mercato del lavoro si riduca significativamente, ma senza assottigliarsi del tutto, la percentuale di individui ancora collaboratori «esclusivi» e cresca al contempo la quota dei dipendenti¹⁷; a un anno di distanza il 44 per cento del campione è infatti ancora collaboratore esclusivo, mentre tale valore si riduce al 13 per cento dopo cinque anni. Al contrario, mentre dopo un anno solo il 14 per cento transita nel Fpld, la pro-

con contratti di breve durata e periodi di non lavoro risulta comunque presente negli archivi Inps. Unicamente se la disoccupazione supera i 12 mesi si potrebbe infatti scomparire dagli archivi Inps (al limite chi dovesse, ad esempio, lavorare solo a gennaio 2000 e dicembre 2001 sarebbe sempre presente negli archivi e risulterebbe in ambedue gli anni come un lavoratore).

¹⁶ A tale proposito va ricordato come la stessa Commissione europea (2007b) nel rapporto *Employment in Europe 2007*, auspicando il diffondersi di studi approfonditi sulle transizioni dei lavoratori fra le diverse tipologie contrattuali anche ai fini della valutazione dell'applicabilità di modelli di *flexicurity*, rilevi come la distinzione fra flessibilità e precarietà attinga in primo luogo proprio alla durata dell'occupazione nelle forme flessibili.

¹⁷ Per semplicità di esposizione, nel seguito del paragrafo la frequenza relativa nei vari status verrà commentata in termini di probabilità di transizione.

babilità di transizione nel lavoro dipendente privato dopo cinque anni cresce fino al 33 per cento. Non va tuttavia trascurato il fatto che, di questi, circa il 30 per cento risulta comunque ancora lavorare con un contratto a tempo determinato.

Tab. 2 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nella Gestione separata Inps come collaboratori esclusivi con mansioni generiche nel 1999 (valori percentuali).*

Status annui osservati al 31 dicembre. Dimensioni del campione: 1.103 osservazioni.

	2000	2001	2002	2003	2004
Dipendente privato a tempo indeterminato	9,1	15,3	17,5	19,9	23,5
Dipendente privato a tempo determinato	4,9	5,4	5,8	8,8	9,3
Collaboratore esclusivo	44,2	24,9	20,9	17,4	12,8
Altro	41,8	54,4	55,9	53,9	54,4
Totale	100,0	100,0	100,1	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	<i>3,2</i>	<i>1,2</i>	<i>0,9</i>	<i>0,6</i>	<i>0,4</i>
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	<i>5,4</i>	<i>2,0</i>	<i>1,5</i>	<i>1,3</i>	<i>0,9</i>

* Si considerano gli individui entrati nel 1999 per la prima volta negli archivi Inps (ovvero non presenti negli anni precedenti a tale data) come collaboratori esclusivi e che non svolgano attività di amministratore, sindaco o revisore o siano titolari di borse di studio o di dottorato.

** Rapporto fra la frequenza dei collaboratori esclusivi e quella dei dipendenti (a tempo determinato e indeterminato).

*** Rapporto fra la frequenza dei temporanei (collaboratori esclusivi e dipendenti a termine) e quella dei dipendenti a tempo indeterminato.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

Volendo valutare la segmentazione del mercato del lavoro non soltanto attraverso la contrapposizione fra collaboratori e dipendenti (rilevante soprattutto a causa dei differenziali salariali e di alcune tutele del welfare), ma anche tramite la distinzione, molto rilevante in termini di precarietà e sicurezza effettive e percepite, fra chi lavora con contratti instabili (collaboratori e dipendenti a tempo determinato) verso chi dispone del «posto fisso» (dipendenti a tempo indeterminato), l'andamento delle probabilità di transizione muta significativamente.

A un anno di distanza, infatti, neanche il 10 per cento dei collaboratori dispone di un impiego a tempo indeterminato, mentre a cinque anni di distanza le probabilità di essere a termine o a tempo indeterminato di fatto si equivalgono (22,1 *versus* 23,5 per cento).

D'altro canto, la vulnerabilità della forza lavoro parasubordinata non può essere valutata unicamente tramite le probabilità di transizione verso il lavoro dipendente, a tempo determinato o indeterminato. La moda della distribuzione di probabilità, con valori intorno al 50 per cento, attiene infatti quasi sempre alla modalità «altro». In realtà in tale modalità può rientrare sia chi nel corso degli anni migliora sostanzialmente il proprio status lavorativo (in primis i precari che vengono stabilizzati nel pubblico impiego) sia chi lo peggiora di molto (entra nel settore sommerso o non riesce a trovare occupazione) sia chi, probabilmente perché scoraggiato o semplicemente perché fa parte della cosiddetta forza lavoro marginale, esce dal mondo del lavoro¹⁸.

Data la scarsa capacità di assorbimento occupazionale da parte del settore pubblico negli anni oggetto d'analisi, è comunque lecito assumere che la gran parte dei transitati verso la status di «altro» non abbia migliorato nel quinquennio in esame la propria condizione socio-lavorativa e sia, per scelta o «scoraggiamento», uscita dalla forza lavoro o entrata nell'occupazione sommersa¹⁹.

¹⁸ Il numero di individui che diventa «altro» a causa del raggiungimento dei requisiti per il pensionamento appare invece molto ridotto, dato che nel 1999 solo il 5,2 per cento del campione era di età superiore ai 55 anni. Si ricordi inoltre che, in seguito alla legge Biagi, dal 2004 chi svolge attività di lavoro occasionale con un compenso annuo inferiore ai 5.000 euro è esentato dal versamento contributivo e non risulta quindi più come contribuente alla Gestione separata.

¹⁹ Nella modalità «altro» rientra anche chi intraprende attività come agricoltore, artigiano, commerciante o attività da parasubordinato «non esclusive»; per gli anni in cui si dispo-

Oltre all'imperfetta definizione della modalità «altro», la mancanza nei dati amministrativi Inps di rilevanti informazioni di carattere individuale, in primis il titolo di studio, impedisce di valutare in termini statistico-economici da cosa dipenda la probabilità di mobilità dei lavoratori verso status lavorativi più vantaggiosi. Ad ogni modo, abbiamo calcolato le differenti probabilità di transizione distinguendo gli individui per area geografica di lavoro, sesso e classe d'età.

Per area geografica, seppur ricordando come la gran parte dei collaboratori si concentri nelle regioni del Centro-Nord, non si osserva alcuna differenza evidente nelle probabilità di transizione (tabella 3). La distribuzione di probabilità per sesso si differenzia, invece, in modo abbastanza rilevante (tabella 4).

A conferma della maggiore elasticità della partecipazione attiva da parte della forza lavoro femminile, la probabilità di trovarsi nella modalità «altro» è relativamente maggiore per le donne che per gli uomini, i quali a cinque anni di distanza sono invece caratterizzati da una probabilità di essere dipendenti di 6 punti percentuali più elevata e, data la maggiore frequenza relativa dei contratti a termine fra le donne (nel 2004 il 34 per cento a fronte del 21 fra gli uomini), a cinque anni di distanza dall'entrata nel mercato del lavoro gli uomini hanno una probabilità di essere a tempo indeterminato nettamente maggiore rispetto alle donne (29,9 *versus* 21,3 per cento) e, conseguentemente, una minore probabilità di essere «precari» (19,3 *versus* 24,6 per cento).

Tuttavia, non conducendo nel presente lavoro un'analisi multi-variata, non si è in grado di affermare con certezza se tali risultati siano un segnale inequivocabile di una maggiore vulnerabilità della forza lavoro femminile o siano dovuti a una semplice correlazione spuria causata da effetti composizione di altre variabili non considerate (l'età e l'area geografica) o non osservabili (il titolo di studio).

ne delle informazioni relative a tali gestioni si rileva tuttavia (Raitano, 2008) – a conferma della stretta sostituibilità del lavoro parasubordinato con le attività da dipendente – che la quota di collaboratori che transita verso tali altre gestioni Inps è molto limitata e non supera mai il 5 per cento del campione. D'altronde, alcuni individui che transitano all'interno della Gestione separata dalla collaborazione allo status di professionisti (in media, circa il 2 per cento all'anno), anziché registrare una mobilità ascendente del proprio status professionale, potrebbero in realtà essere divenuti ancora più vulnerabili, qualora siano entrati a far parte del cosiddetto gruppo delle «false partite Iva» discusso in precedenza.

Tab. 3 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nella Gestione separata Inps come collaboratori esclusivi con mansioni generiche nel 1999* per area geografica di lavoro (valori percentuali). Status annui osservati al 31 dicembre. Dimensioni del campione: 634 del Nord, 304 del Centro, 165 di Sud e Isole

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Nord</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	9,1	15,6	16,7	19,4	23,8
Dipendente privato a tempo determinato	5,7	4,7	6,6	7,4	7,7
Collaboratore esclusivo	43,0	24,8	21,1	18,5	12,9
Altro	42,2	54,9	55,6	54,8	55,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	2,9	1,2	0,9	0,7	0,4
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	5,3	1,9	1,7	1,3	0,9
<i>Centro</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	9,5	14,1	17,1	19,0	22,4
Dipendente privato a tempo determinato	3,0	6,6	5,6	10,9	11,5
Collaboratore esclusivo	44,8	24,8	21,1	17,2	13,8
Altro	42,7	54,5	56,2	52,9	52,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	3,6	1,2	0,9	0,6	0,4
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	5,0	2,2	1,6	1,5	1,1
<i>Sud e Isole</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	7,9	16,4	21,2	23,6	24,3
Dipendente privato a tempo determinato	5,4	5,5	3,0	10,3	11,5
Collaboratore esclusivo	48,5	26,1	19,5	14	10,3
Altro	38,2	52,1	56,3	52,1	53,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	3,6	1,2	0,8	0,4	0,3
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	6,9	1,9	1,1	1,0	0,9

Note: vedi tab. 2.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

La probabilità di transizione appare fortemente correlata con l'età dei collaboratori al momento della loro entrata nel mercato (tabella 5; dove si distingue chi al 1999 aveva meno di 30 anni da chi aveva già superato tale soglia). Fra i giovani la quota di «altro» è minore di 26 punti percentuali e, soprattutto, al 2004 quasi il 50 per cento risultava aver ottenuto un impiego da dipendente (e di questi i 3/4 a tempo indeterminato); fra gli «anziani», invece, neppure il 20 per cento (di cui 1/3 a tempo determinato) risulta dipendente a cinque anni di distanza dall'ingresso nel mercato del lavoro come collaboratore. La probabilità di essere dopo cinque anni ancora collaboratore è invece pressoché uguale nelle due classi d'età.

Tab. 4 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nella Gestione separata Inps come collaboratori esclusivi con mansioni generiche nel 1999 per genere (valori percentuali). Status annui osservati al 31 dicembre.*

Dimensioni del campione: 374 uomini, 690 donne

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Uomini</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	10,7	18,7	21,4	24,3	29,9
Dipendente privato a tempo determinato	7,5	7,0	6,7	8,3	7,8
Collaboratore esclusivo	42,5	23,8	19,8	16,3	11,5
Altro	39,3	50,5	52,2	51,1	50,8
Totale	100,0	100,0	100,1	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	2,3	0,9	0,7	0,5	0,3
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	4,7	1,6	1,2	1,0	0,6
<i>Donne</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	8,7	14,3	16,3	18,7	21,3
Dipendente privato a tempo determinato	3,8	4,8	5,7	9,6	10,7
Collaboratore esclusivo	46,1	26,5	22,2	18,7	13,9
Altro	41,4	54,3	55,7	53,1	54,1
Totale	100,0	99,9	99,9	100,1	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	3,7	1,4	1,0	0,7	0,4
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	5,7	2,2	1,7	1,5	1,2

Note: vedi tab. 2.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

Tab. 5 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nella Gestione separata Inps come collaboratori esclusivi con mansioni generiche nel 1999* per classe d'età (valori percentuali). Status annui osservati al 31 dicembre. Dimensioni del campione: 574 con meno di 30 anni, 490 dai 30 in su.

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Età nel 1999 inferiore a 30 anni</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	12,7	21,3	25,2	29,2	34,1
Dipendente privato a tempo determinato	8,0	9,2	9,6	11,7	12,6
Collaboratore esclusivo	41,9	23,3	19,4	16,9	12,4
Altro	37,4	46,2	45,8	42,2	40,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	2,0	0,8	0,6	0,4	0,3
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	3,9	1,5	1,1	1,0	0,7
<i>Età nel 1999 superiore o uguale a 30 anni</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	5,5	9,6	9,8	10,6	12,9
Dipendente privato a tempo determinato	1,6	1,2	1,8	6,1	6,3
Collaboratore esclusivo	48,5	28,3	23,8	19,0	13,9
Altro	44,4	60,9	64,6	64,3	66,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto parasubordinato/dipendente**</i>	6,8	2,6	2,1	1,1	0,7
<i>Rapporto temporaneo/indeterminato***</i>	9,2	3,1	2,6	2,4	1,6

Note: vedi tab. 2.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

L'importanza della variabile età nello spiegare la persistenza nello status lavorativo svantaggiato – che molto presumibilmente dipende dalla significativa interazione di tale variabile con altre fortemente correlate con le probabilità di transizione individuali (il titolo di studio e/o l'intensità dell'attività lavorativa) – è ancora più evidente rapportando, rispettivamente, le probabilità di essere collaboratore o dipendente e «temporaneo» o «indeterminato». A un anno di distanza dall'ingresso nel mercato del lavoro gli anziani hanno una probabilità di rimanere collaboratori quasi sette volte superiore a quella di essere dipendenti, mentre fra i giovani il rapporto fra le probabilità è pari a 2; dopo cinque anni – senza dimenticare la diversa influenza degli

«altro» – il valore di tali rapporti si riduce, rispettivamente, a 0,7 e 0,3. Laddove si valuti la segmentazione attraverso il carattere di temporaneità della relazione lavorativa, si nota invece che anche a cinque anni di distanza per gli over 30 la probabilità di essere «temporanei» è ben superiore a quella di essersi stabilizzati (il rapporto è pari a 1,6), mentre i più giovani registrano una probabilità di stabilizzazione di poco superiore a quella di essere ancora «precari» (il rapporto di probabilità è infatti pari a 0,9).

4.3 Le transizioni occupazionali dei dipendenti a tempo determinato

L'analisi appena condotta riguardo le transizioni dei collaboratori «esclusivi» viene di seguito ripetuta relativamente ai lavoratori dipendenti con un contratto a termine²⁰. Il campione di chi è entrato per la prima volta con un contratto temporaneo nel Fpld nel 1999 è composto da 7.080 individui, in maggioranza uomini (60,3 per cento), di età inferiore ai 35 anni (78,3 per cento), lavoratori nel Nord (28,5 per cento nel Nord Ovest e 27,2 nel Nord Est, a fronte del 21 nel Centro e il 23,3 nel Meridione).

Tab. 6 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nel Fpld come lavoratori a tempo determinato nel 1999.*

Status annui osservati al 31 dicembre. Dimensioni del campione: 7.080 osservazioni

	2000	2001	2002	2003	2004
Dipendente privato a tempo indeterminato	32,8	47,1	49,3	48,8	48,1
Dipendente privato a tempo determinato	45,4	24,4	17,5	17,1	15,7
Altro	21,8	28,5	33,2	34,2	36,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	<i>0,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,8</i>	<i>2,9</i>	<i>3,1</i>

* Si considerano gli individui che nel 1999 sono stati registrati per la prima volta come lavoratori dipendenti a termine negli archivi del Fpld.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

²⁰ Riguardo tale analisi valgono quindi gli stessi *caveat* sull'interpretazione dei risultati desumibili dagli archivi Inps espressi a proposito dell'analisi delle transizioni dei lavoratori parasubordinati.

A distanza di un anno dalla prima rilevazione come temporaneo, circa 1/3 ottiene un contratto a tempo indeterminato, mentre il 45,4 per cento è ancora temporaneo (il 21,8 per cento non è più presente nel campione; vedi tabella 6). A distanza di cinque anni, tuttavia, la metà ha ottenuto un lavoro permanente, mentre poco meno del 16 per cento ha ancora un contratto instabile; va tuttavia rilevato che, come discusso a proposito dei parasubordinati, la gran parte del 36,2 per cento che dopo cinque anni rientra nella modalità «altro» si trova presumibilmente ancora in uno status lavorativo svantaggiato (o ha abbandonato la forza lavoro).

Tab. 7 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nel Fpld come lavoratore a tempo determinato nel 1999.*

Status annui osservati al 31 dicembre.

Dimensioni del campione: 3.945 del Nord, 1.484 del Centro, 1.651 di Sud e Isole

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Nord</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	37,6	51,9	53,9	52,5	51,6
Dipendente privato a tempo determinato	43,2	22,9	16,7	16,7	15,3
Altro	19,2	25,2	29,4	30,8	33,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	<i>0,9</i>	<i>2,3</i>	<i>3,2</i>	<i>3,1</i>	<i>3,4</i>
<i>Centro</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	31,7	46,8	47,8	47,5	47,8
Dipendente privato a tempo determinato	46,3	22,9	15,2	16,0	14,3
Altro	22,0	30,3	37,1	36,5	37,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	<i>0,7</i>	<i>2,0</i>	<i>3,2</i>	<i>3,0</i>	<i>3,3</i>
<i>Sud e Isole</i>					
Dipendente a tempo indeterminato	22,4	36,0	39,8	41,1	40,1
Dipendente a tempo determinato	49,7	29,2	21,4	18,8	17,7
Altro	27,9	34,8	38,8	40,0	42,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	<i>0,5</i>	<i>1,2</i>	<i>1,9</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>

Note: vedi tab. 6.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

In relazione alla probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, i lavoratori del Meridione appaiono significativamente svantaggiati (tabella 7). Dopo un anno solo il 22,4 per cento diventa «indeterminato», a fronte del 37,6 per cento al Nord e del 31,7 al Centro; a distanza di cinque anni dalla prima registrazione la percentuale di individui transitati verso forme contrattuali stabili è al Sud inferiore, rispetto al Nord e al Centro, di 11,5 e 7,7 punti (e nel Meridione è, al contrario, maggiore la quota di chi è «altro», che, va ricordato, include anche chi svolge attività sommerse).

Allo stesso tempo le donne sono caratterizzate da uno svantaggio relativo riguardo la probabilità di stabilizzazione (tabella 8): dopo cinque anni la probabilità di essersi stabilizzate è di 12 punti percentuali inferiore a quella degli uomini (e fra le donne è di gran lunga maggiore la quota di «altro»).

Come lecito attendersi, il vantaggio relativo riguarda inoltre anche i più giovani, fra i quali il 50,2 per cento diventa stabile dopo cinque anni *versus* il 40,7 per cento fra chi nel 1999 aveva più di 30 anni (tabella 9). È tuttavia interessante osservare come a un anno di distanza gli «anziani» abbiano una probabilità di stabilizzazione maggiore dei «giovani» (36,8 *versus* 30,5 per cento).

Tab. 8 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nel Fpld come lavoratore a tempo determinato nel 1999.*

Status annui osservati al 31 dicembre.

Dimensioni del campione: 4274 uomini, 2808 donne.

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Uomini</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	35,7	50,9	53,7	53,7	52,8
Dipendente privato a tempo determinato	46,0	24,7	17,6	16,1	15,1
Altro	18,4	24,4	28,7	30,3	32,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	<i>0,8</i>	<i>2,1</i>	<i>3,0</i>	<i>3,3</i>	<i>3,5</i>

Tab. 8 – Segue

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Donne</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	28,5	41,2	42,6	41,3	40,9
Dipendente privato a tempo determinato	44,4	23,9	17,2	18,6	16,5
Altro	27,1	34,9	40,1	40,1	42,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	0,6	1,7	2,5	2,2	2,5

Tab. 9 – Destinazione nel periodo 2000-2004 degli individui entrati nel Fpld come lavoratore a tempo determinato nel 1999*.

Status annui osservati al 31 dicembre.

Dimensioni del campione: 4.459 con meno di 30 anni, 2.621 dai 30 in su

	2000	2001	2002	2003	2004
<i>Età nel 1999 inferiore a 30 anni</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	30,5	48,8	52,1	52,1	50,2
Dipendente privato a tempo determinato	48,7	24,9	17,1	16,2	14,5
Altro	20,9	26,4	30,8	31,7	35,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	0,6	2,0	3,0	3,2	3,5
<i>Età nel 1999 superiore o uguale a 30 anni</i>					
Dipendente privato a tempo indeterminato	36,8	44,2	44,6	43,2	40,7
Dipendente privato a tempo determinato	39,8	23,5	18,0	18,5	17,6
Altro	23,4	32,3	37,4	38,4	41,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Rapporto indeterminato/determinato</i>	0,9	1,9	2,5	2,3	2,3

Note: vedi tab. 6.

Fonte: elaborazioni su dati Inps.

Da queste semplici analisi descrittive sulle transizioni dei lavoratori con contratto temporaneo (parasubordinato e dipendente) emerge evidente come per alcuni sottogruppi dei collaboratori – presumibilmente i più vulnerabili: le donne, i meridionali, i meno giovani e, in tutta probabilità, i meno istruiti (gli *unskilled*) – lo status di parasubordinato o di lavoratore temporaneo (o comunque, includendo, presumibilmente, la gran parte di chi è nella modalità «altro», di lavoratore «marginale») non appaia per nulla semplicemente transitorio, ma anzi, considerando, come appare lecito fare nella generalità dei casi, svantaggiato anche chi risulta «altro», si riveli nella maggior parte dei casi persistente²¹. Esiste quindi la fondata preoccupazione che, almeno per alcune tipologie di lavoratori – lo studio della cui composizione necessita di analisi che dispongano di informazioni maggiormente dettagliate, attualmente non disponibili nei *datasets* amministrativi, sulle caratteristiche individuali e sull'effettiva motivazione della scomparsa dagli archivi Inps – le forme contrattuali flessibili e parasubordinate non costituiscano un ponte verso un'occupazione più stabile e tutelata e che, pertanto, l'incremento dei tassi di occupazione registrati in Italia negli ultimi anni possa essersi accompagnato a una persistenza, se non a un'accentuazione, delle caratteristiche di dualità del mercato del lavoro e di conseguente segmentazione della forza lavoro²².

Come confermato da questi dati, il mercato del lavoro italiano sembra quindi caratterizzato dalla presenza di un'estesa segmentazione la cui assenza è invece, come visto in precedenza, un pre-requisito essenziale, almeno a livello teorico, per poter introdurre un modello di *flexicurity*. Anche alla luce dei risultati ora descritti, possiamo ora a valutare l'auspicabilità per l'Italia di politiche del lavoro che cerchino di imitare l'esperienza danese.

²¹ Tale conclusione è perfettamente in linea con quella di Corsini, Guerrazzi (2007) che, analizzando le transizioni fra il 2000 e il 2004 dei soli dipendenti a termine della regione Toscana, rilevano come il passaggio verso il lavoro permanente non sia affatto la regola e sia significativamente più complicato per le donne e gli individui meno giovani.

²² I dati a disposizione non consentono d'altronde di inferire quanta parte degli attuali lavoratori «segmentati», in assenza delle riforme che hanno semplificato l'offerta di lavoro atipico e temporaneo, sarebbero risultati non occupati o impegnati in attività sommerse piuttosto che impiegati in mansioni a tempo indeterminato.

5. Flessibilità e sicurezza nelle politiche del lavoro italiano dello scorso decennio

In Italia, indipendentemente dal colore della maggioranza di governo, le riforme dell'ultimo decennio si sono focalizzate in prevalenza sul lato della *flexibility* – in particolare quella esterna (semplificazione di assunzioni e licenziamenti di lavoratori temporanei), mediante l'introduzione o la sistemazione normativa di un numero elevatissimo di forme contrattuali a tempo determinato o atipiche²³ – sulla base dell'idea che i problemi del mercato del lavoro italiano discendessero quasi unicamente da una troppo rigida regolamentazione²⁴.

Al contrario, con la parziale eccezione di alcuni provvedimenti e linee guida individuate nel cosiddetto Protocollo sul welfare di fine 2007, al lato della *security* è stata rivolta un'attenzione piuttosto limitata²⁵. In particolare, mentre si è registrato, specialmente durante il quinquennio di governo di centro-sinistra 1996-2001, un tentativo di ampliare il ruolo delle politiche attive – soprattutto mediante la riforma del 1997 del sistema di collocamento al lavoro (concretatasi nell'apertura dell'offerta agli operatori privati e nella decentralizzazione territoriale, a Regioni e Province, dei servizi pubblici per

²³ Attualmente in Italia si contano circa 40 diverse forme contrattuali a carattere temporaneo (Mariucci, 2006).

²⁴ Come noto, il processo di flessibilizzazione non ha interessato i cosiddetti *insiders*, che tuttora beneficiano di elevate garanzie. Il tentativo, da parte del governo di centro-destra, di deregolamentare i licenziamenti individuali senza giusta causa dei dipendenti a tempo indeterminato fu infatti abbandonato a causa della vigorosa opposizione del sindacato all'abolizione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori che, nelle aziende con più di 15 dipendenti, obbliga al reintegro del lavoratore ingiustamente licenziato.

²⁵ Nel cosiddetto Protocollo sul welfare, in tema di politiche del lavoro, si è stabilito un incremento del periodo e dell'importo delle indennità di disoccupazione ordinaria e a requisiti ridotti, si è disposto che, superato il limite temporale dei 36 mesi di durata, un contratto a termine può subire al più un ulteriore rinnovo e si è attribuita al governo la delega – ma senza definirne in dettaglio i contenuti – ad adottare misure volte ad armonizzare gli attuali istituti di indennità di disoccupazione ordinaria e di mobilità, coordinarli con le politiche attive del lavoro e il funzionamento dei Servizi per l'impiego, e rivedere la disciplina della cassa integrazione. In aggiunta, fra le misure di incremento della *security* introdotte nella scorsa legislatura, a favore dei parasubordinati vanno ricordati l'incremento dell'aliquota previdenziale (dal 19 per cento del 2006 al 26 a regime nel 2008), la parziale estensione delle indennità di malattia, maternità e degli assegni al nucleo familiare e l'azione di incremento dei controlli amministrativi atti a verificare eventuali abusi nell'utilizzo della tipologia di lavoro a progetto (come avvenuto nel cosiddetto caso Atesia).

l'impiego)²⁶ – non è stato intrapreso alcun serio tentativo di riforma complessiva del sistema degli ammortizzatori sociali, che – con l'eccezione relativa ai lavoratori della grande impresa, che possono accedere a istituti generosi quali cassa integrazione e mobilità – è rimasto assolutamente inadeguato, oltre che altamente frammentario²⁷.

La spesa per politiche del lavoro, sia attive sia passive, è in Italia significativamente inferiore a quella media di Ue-15 e di gran lunga minore di quella dei principali partner comunitari, soprattutto per quanto concerne l'erogazione degli ammortizzatori sociali (nel 2004 l'Italia spendeva in politiche attive e passive una quota di Pil pari, rispettivamente, allo 0,55 e allo 0,76 per cento, a fronte di una media di Ue-15 pari, rispettivamente, allo 0,70 e all'1,47 per cento). Inoltre, la spesa italiana per politiche attive – in relazione al funzionamento dei servizi per l'impiego e al finanziamento di attività formative – è fortemente disomogenea, sia per entità sia per efficienza, a livello territoriale (generalmente a discapito di regioni e province meridionali; Benini, Patriarca, 2006).

Al di là dell'intervento pubblico, in Italia si registra poi – come evidenziato da numerose indagini – un debole ruolo delle attività formative (*lifelong learning*) interne alle imprese, laddove, invece, il ruolo di tali attività risulta cruciale nel determinare il continuo aggiornamento degli *skills* dei lavoratori necessario per il funzionamento virtuoso del modello di *flexicurity*²⁸. Inoltre, a dimostrazione di un sistema produttivo che non sembra richiedere un intenso processo di riqualificazione professionale, in Italia la gran parte degli

²⁶ Per una prima valutazione del funzionamento dei servizi per l'impiego, vedi Benini, Patriarca (2006), i quali notano come le esperienze di tali servizi si siano finora rivelate fortemente disomogenee; in alcune aree (soprattutto nel Centro-Nord) essi sembrano aver svolto un ruolo efficace nel combinare domanda e offerta di lavoro, mentre in altre (generalmente al Sud) il loro ruolo si è rivelato del tutto marginale.

²⁷ Per una descrizione dettagliata della frammentarietà e dei molteplici istituti presenti nel sistema italiano di ammortizzatori sociali, vedi Geroldi (2005) e Ferrera (2006).

²⁸ L'indagine Eurostat del 1999 sull'estensione delle attività di *lifelong learning* – riportata in Croce (2005) – mostra che in Italia solo il 24 per cento delle imprese (il 16 per cento nella classe dimensionale 10-19) organizza corsi di formazione, a fronte di una media comunitaria del 62 per cento (49 per cento nella classe 10-19) e a valori superiori al 90 per cento (anche nelle piccole e medie imprese) in Danimarca e Svezia. Dalla stessa indagine si ricava poi che solo il 26 per cento degli occupati (8 per cento nella classe 10-19) partecipa ad attività formative, a fronte di una media comunitaria superiore al 40 per cento (19 per cento nelle piccole e medie imprese) e ben oltre il 50 – indipendentemente dalla dimensione d'impresa – nei paesi nordici.

investimenti in attività formative è destinata ai lavoratori più qualificati, mentre risorse molto limitate sono rivolte agli *unskilled* (tabelle 10, 11).

Tab. 10 – Quota di lavoratori che nel 2005 ha partecipato ad attività formative organizzate dal datore per dimensione d'impresa, settore, area geografica e qualifica

	Dimensione d'impresa (classe di addetti)					Totale
	1-9	10-49	50-249	250-499	Over 500	
<i>Settore</i>						
Industria	5,8	7,8	12,5	29,9	37,3	14,7
Servizi	10,9	14,0	18,1	31,1	40,8	22,0
Totale	8,7	10,4	15,1	30,5	39,6	18,5
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	9,6	10,5	15,5	31,5	40,3	19,9
Nord-Est	10,3	11,3	15,9	30,3	38,0	18,5
Centro	7,4	9,3	14,9	33,9	41,1	18,8
Sud-Isole	7,5	10,3	12,8	23,2	38,2	15,8
<i>Qualifica</i>						
Dirigente	14,5	10,4	12,0	35,7	44,7	25,5
Impiegato	12,0	14,4	22,4	41,6	50,2	28,6
Operaio	7,0	8,6	10,8	21,8	24,3	11,7

Tab. 11 – Quota di imprese che nel 2005 hanno organizzato attività formative per dimensione d'impresa, settore e area geografica

	Dimensione d'impresa (classe di addetti)					Totale
	1-9	10-49	50-249	250-499	Over 500	
<i>Settore</i>						
Industria	12,2	23,5	42,8	72,9	79,9	16,1
Servizi	17,6	30,2	43,4	67,7	75,6	20,7
Totale	15,6	26,6	43,1	69,5	76,9	18,8
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	16,8	27,6	44,1	69,5	77,1	20,3
Nord-Est	18,6	29,0	44,9	73,7	77,0	22,3
Centro	13,8	24,0	42,9	70,2	78,2	17,0
Sud-Isole	13,2	24,4	38,4	63,6	75,4	15,7

Fonte: Excelsior (2006)

Anche a proposito del limitato ruolo delle politiche di formazione sul posto di lavoro si conferma la funzione svolta dalla peculiare specializzazione produttiva italiana; i lavoratori delle piccole e medie imprese – dominanti in Italia per quota occupazionale (il 55 per cento degli addetti lavora in imprese con meno di 50 dipendenti; Onida, 2004) e specializzate, generalmente, in settori tradizionali – partecipano a corsi di formazione in misura ampiamente minore rispetto agli occupati delle grandi imprese (la minor offerta di attività formative da parte delle piccole e medie imprese dipende presumibilmente sia dal fatto che queste hanno a disposizione limitate risorse finanziarie per organizzarli sia dal fatto che le mansioni richieste ai lavoratori necessitano in scarsa misura di *lifelong learning*).

Non va d'altronde trascurato che l'accresciuto peso delle forme contrattuali temporanee può contribuire a ridurre sensibilmente i già deboli incentivi di datori e lavoratori a investire in attività formative con conseguenze negative sulla produttività (d'altro canto, nei contratti dei lavoratori atipici non è generalmente riconosciuta la possibilità di accedere a corsi finanziati dal datore). Da questo punto di vista l'incremento della flessibilità non sembra essersi finora accompagnato a un contestuale incremento dell'offerta di politiche attive e formative proprio per quei lavoratori che maggiormente risentono dell'accresciuta instabilità delle relazioni lavorative.

Il paradosso italiano di minori tutele proprio per i lavoratori maggiormente flessibili – che contrasta ogni definizione condivisa di *flexicurity*, che richiede un incremento di «sicurezza» rivolto in primo luogo proprio a tali lavoratori (Wilthagen, Tros, 2004) – è confermato anche in relazione alla normativa previdenziale (come detto, i parasubordinati pagano un'aliquota ridotta) e agli ammortizzatori sociali: essendo formalmente autonomi (nonostante nella quasi totalità dei casi il loro lavoro abbia strette caratteristiche di dipendenza; Raitano, 2007a), i parasubordinati non hanno diritto ad alcun tipo di sussidio nei frequenti periodi di non lavoro (né ricevono il Tfr che costituisce un sostituto degli ammortizzatori sociali), mentre i dipendenti a tempo determinato possono accedere unicamente alla ben poco generosa indennità di disoccupazione a requisiti ridotti (pagata, dopo l'incremento introdotto nel 2008 dal Protocollo sul welfare, con un tasso di sostituzione del 35 per cento, per i giorni effettivamente lavorati, fino a un massimo di 180)²⁹. Si ag-

²⁹ In Italia il sistema degli ammortizzatori sociali ha natura puramente assicurativa e non prevede uno schema solidaristico-universale; ne restano conseguentemente esclusi – oltre i

giunga inoltre che solo recentemente (con la Finanziaria per il 2007) sono stasi estesi, anche se in misura ancora insufficiente, i diritti dei collaboratori in caso di maternità e malattia e che, essendo come mostrato in precedenza significativamente inferiori di quelle dei lavoratori permanenti, le retribuzioni degli occupati a termine non incorporano assolutamente un premio per il rischio di instabilità della relazione lavorativa.

In relazione alla recente esperienza italiana sembra allora particolarmente pregnante l'idea presente in letteratura (Tangian, 2006) di qualificare il mercato del lavoro e le tutele del welfare in linea con la cosiddetta *flexinsurance*, che – oltre che sull'erogazione universale di un reddito di cittadinanza e sulla destinazione degli strumenti di sostegno del reddito e dell'occupabilità soprattutto a favore dei lavoratori flessibili – si basa in primo luogo sull'idea che contributi sociali e retribuzioni vadano definiti proporzionali al grado di rischio implicito nella tipologia contrattuale.

Al di là di una spesso soltanto dichiarata volontà di ampliare il ruolo delle politiche del lavoro, le riforme dell'ultimo decennio si sono quindi focalizzate prevalentemente sull'incremento della flessibilità, ritenuta dai più una condizione necessaria per migliorare la competitività del sistema economico italiano. Pur senza voler approfondire la valutazione sui costi e sui benefici della flessibilità sul mercato del lavoro, non si può trascurare il fatto che il suo incremento possa aver contribuito al rallentamento della dinamica della produttività registratosi recentemente in Italia.

Sebbene non vi sia un'evidenza empirica univoca sul legame fra crescita della flessibilità (e spesso della precarietà) e frenata della produttività, è altamente probabile – soprattutto alla luce delle caratteristiche della struttura produttiva italiana, contraddistinta in maggioranza da piccole imprese specializzate in settori tradizionali e più orientate alla competitività di prezzo che a quella di qualità (Onida, 2004; Daveri, 2006) – che molte imprese, perseguendo una strategia orientata al solo breve periodo, abbiano utilizzato la flessibilità in modo distorto, quale mero strumento di riduzione del costo del lavoro (ossia come una sorta di sostituto delle svalutazioni competitive cancellate dall'entrata nell'Unione monetaria), piuttosto che per affrontare prontamente le fluttuazioni cicliche. L'estensione della flessibilità potrebbe allora avere in qualche modo disincentivato il perseguimento di strategie di

parasubordinati (a causa della loro equiparazione normativa con gli autonomi) – i giovani in cerca di prima occupazione (Ferrera, 2006).

più lungo periodo basate sull'incremento della produttività (mediante innovazione e diffusione delle nuove tecnologie e delle attività formative). In altri termini, per molte imprese, soprattutto quelle specializzate nei settori tradizionali, la disponibilità di contratti flessibili (soprattutto meno onerosi in termini di retribuzioni e contribuzioni sociali) potrebbe aver rappresentato semplicemente un mezzo per migliorare nel breve termine la competitività di prezzo, senza fornire gli incentivi adatti alla riconversione della produzione verso settori maggiormente innovativi (Franzini, 2005).

6. Conclusioni

In linea con quanto considerato nei paragrafi precedenti e con quanto è recentemente emerso nel dibattito di politica economica nazionale (Borioni, Damiano, Treu, 2006), appare in conclusione utile interrogarsi sull'adattabilità in Italia di un modello di *flexicurity* ispirato all'esperienza danese, fermo restando che, come mostrano le evidenze empiriche relative alla persistenza dei lavoratori negli status più o meno tutelati, in nessun caso si può assimilare la recente evoluzione del mercato del lavoro italiano a un modello di *flexicurity* dato che, come più volte ribadito, prerequisito essenziale di tale modello è proprio l'assenza di ogni forma di segmentazione.

In primo luogo va rilevato che la situazione delle finanze pubbliche italiane non sembrerebbe al momento consentire l'ingente allocazione di risorse aggiuntive agli attuali schemi di ammortizzatori sociali e politiche attive che sarebbe necessaria per realizzare un coerente ed esteso modello di *flexicurity*, anziché un mero intervento compensatorio verso i lavoratori più svantaggiati.

In secondo luogo, una lunga serie di peculiarità del sistema socio-economico italiano fa ritenere improbabile la replicabilità dei successi registrati dal modello danese. Fra tali peculiarità le principali appaiono: la carenza di quel clima di fiducia reciproco fra parti sociali e autorità locali che è ritenuta una dimensione cruciale del successo del modello sociale scandinavo (in altri termini, la dimensione del capitale sociale); la forte disomogeneità territoriale (oltre all'elevata diffusione dell'economia sommersa), che impedisce un equo ed efficiente sviluppo del welfare locale; il tipo di specializzazione produttiva (evidenziato in precedenza) che, generando una limitata domanda di lavoratori ad alta qualifica e di diffusione delle nuove tecnologie (Daveri, 2006;

Raitano, Supino, 2006; de Cecco, 2008), sembra non necessitare di quella tensione verso la continua formazione e riqualificazione della forza lavoro che ha caratterizzato il successo danese (e ne è forse stato l'elemento principale). In particolare, un sistema produttivo *innovation-oriented* appare una condizione necessaria per replicare tale successo, senza che, al contrario, si generino unicamente spinte alla riduzione dell'Epl.

In altri termini, al di là dei problemi di finanziamento delle politiche del lavoro, l'applicabilità del modello di *flexicurity* non può essere valutata in astratto e indipendentemente dal contesto produttivo del paese e dal ruolo che potrebbero svolgere, nel prevenire esiti perversi, misure complementari riguardanti molti ambiti, quali ad esempio la politica industriale e l'accumulazione del capitale umano.

Pur apprezzando il significativo mutamento di ottica che si rileva in letteratura e nelle principali istituzioni internazionali – che, da suggerimenti fondati principalmente su processi di deregolamentazione, si stanno ora indirizzando sempre più verso un modello che cerchi di coniugare la richiesta di flessibilità con schemi di protezione sociale che garantiscano anche un miglioramento delle *skills* individuali – il processo di adattamento di un modello virtuoso ad altri contesti appare molto complesso e per nulla scontato nel suo esito positivo, dipendendo quest'ultimo dalla contemporanea necessaria presenza di una lunga serie di elementi complementari.

Piuttosto che inseguire ideali e irraggiungibili modelli nazionali, dato l'attuale contesto italiano, l'attenzione dovrebbe allora rivolgersi nel breve periodo alla riduzione dei fattori che stanno generando l'acuirsi delle segmentazioni sul mercato del lavoro. Tale riduzione non andrebbe però perseguita, attraverso una sorta di *race to the bottom*, riducendo la protezione dei lavoratori «tipici» (categoria della quale sta diventando sempre più complicato entrare a far parte), dati gli effetti negativi che questo genererebbe su fiducia, sicurezza, domanda aggregata e, presumibilmente, produttività, ma, in primo luogo, estendendo alle nuove forme di lavoratori livelli di contribuzione, retribuzione e tutele analoghi – o più elevati, in linea con l'idea di *flexinsur-*
rance esposta in precedenza – che caratterizzano gli *insiders*.

In altri termini, se si accetta l'idea che la flessibilità sia necessaria per incrementare l'efficienza dei mercati, sembra necessario e doveroso che i lavoratori temporanei ricevano maggiori (e non minori) tutele dal welfare state e salari (a parità di *skills*) in modo da attenuare il grave fenomeno di segmentazione (spesso associato a precarietà e insicurezza) di cui, per una quota non

irrilevante di lavoratori, l'analisi precedente ha confermato l'esistenza. In caso contrario, come sembra sia invece avvenuto nello scorso decennio, si scarcherebbero sui soli individui – e non sulla collettività e/o sulle imprese – i rischi derivanti dalla richiesta di maggiore flessibilità (se non di semplice riduzione degli oneri sociali e del costo del lavoro) da parte del settore produttivo.

La segmentazione – sulla quale a lungo ci siamo soffermati nel presente lavoro come chiave interpretativa dell'attuale evoluzione del mercato del lavoro italiano e come vincolo all'introduzione della *flexicurity* – non va d'altronde intesa come mera presenza di forme contrattuali con differenti tutele: come più volte ribadito, i lavori temporanei appaiono infatti in Italia caratterizzati anche da minori retribuzioni e prospettive, oltre che da ridotte possibilità di accesso ad attività formative (elemento cruciale per garantire l'*employability* degli individui in un contesto di accresciuta flessibilità).

La persistenza negli status svantaggiati sembra avvenire soprattutto a discapito delle fasce di lavoratori più deboli, le donne, i meridionali e gli immigrati, i meno giovani e (presumibilmente) gli *unskilled*. Da questo punto di vista c'è da presumere che riforme del mercato del lavoro che si concentrassero unicamente sull'attenuazione delle differenze nelle tutele – come implicito nelle diverse formulazioni della proposta del «contratto unico», basato su una protezione contro il licenziamento crescente in base alla durata della relazione lavorativa – senza affrontare le ragioni di fondo della debolezza di alcune fasce di lavoratori, né gli elementi di svantaggio individuali ulteriori alle seppur fondamentali tutele del welfare, non riuscirebbero a incidere sulle cause di debolezza e, pertanto, a eliminare un'effettiva segmentazione. Mediante il contratto unico, da un lato, meritoriamente si omogeneizzerebbero le tutele del welfare (ovvero le aliquote previdenziali e le indennità di disoccupazione, malattia e maternità), ma, dall'altro, rimarrebbe elevato il rischio che le fasce di lavoratori più deboli, avendo difficoltà a raggiungere la *tenure* necessaria per accedere a una più elevata tutela contro il rischio di licenziamento, continuerebbero a trovarsi in una situazione di precarietà caratterizzata dal susseguirsi di brevi e instabili esperienze lavorative.

In conclusione si ritiene quindi che, prima di iniziare a discutere di riforme ispirate al modello danese, bisognerebbe intervenire per eliminare un aspetto in evidente contrasto con qualsiasi idea condivisa di *flexicurity* (di cui il «contratto unico» può essere considerata una blanda versione), ovvero l'estesa segmentazione dei diritti, dei salari e delle prospettive di vulnerabilità,

sicurezza e formazione per una quota non irrilevante, e presumibilmente crescente, della forza lavoro. Da questo punto di vista, l'istituzione del compenso salariale minimo e l'affermazione del «tempo indeterminato» come «normale forma di lavoro», proposte nella recente campagna elettorale dalla coalizione di centro-sinistra (seppur vaghe nei contenuti e complesse da realizzarsi), sembrano muoversi in una direzione auspicabile, soprattutto nel loro tentativo di superare quella visione del lavoro come mero (flessibile) elemento di costo implicita in alcune misure approvate in Italia negli scorsi anni.

Bibliografia

- Accornero A. (2006), *Quale flessibilità per chi? Come conciliare interessi divergenti?*, in Farrell G. (a cura di), *Flexicurity. Flessibilità e welfare: una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma, Edizioni Multimediali.
- Algan Y., Cahuc P. (2006), *Civic attitudes and the design of labour market institutions: which countries can implement the Danish flexicurity model?*, IZA Discussion Paper, n. 1928.
- Barbieri G., Sestito P. (2008), *Temporary workers in Italy: who are they and where they end up*, in *Labour*, 22, n. 1.
- Benini R., Patriarca S. (2006), *La strada verso il lavoro*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Berton F., Pacelli L., Segre G. (2005), *Tra lavoro parasubordinato e lavoro dipendente: evoluzione della carriera nel breve periodo*, in Contini B., Trivellato U. (a cura di), *Eppur si muove: dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino.
- Borioni P. (2005), *La flexicurity scandinava: inclusione e competizione*, in Borioni P. (a cura di), *Welfare scandinavo, welfare italiano*, Roma, Carocci.
- Borioni P., Damiano C., Treu T. (2006), *Il modello sociale scandinavo. Tra diritti e flessibilità*, Roma, Nuova Iniziativa Editoriale.
- Braun T. (2005), *La flexicurity danese*, in Borioni P. (a cura di), *op.cit.*
- Commissione europea (2006), *Employment in Europe 2006*, Bruxelles.
- Commissione europea (2007a), *Towards common principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security*, Comunicazione della Commissione al Consiglio, al Parlamento europeo, al Comitato economico sociale e al Comitato delle Regioni, 28 giugno.
- Commissione europea (2007b), *Employment in Europe 2007*, Bruxelles.

- Corsini L., Guerrazzi M. (2007), *The transition from temporary to permanent employment: evidence from Tuscany*, in *Labour*, 21, n. 2.
- Croce G. (2005), *La formazione*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2005*, Torino, Utet.
- Croce G. (2007), *La formazione: ragioni e rischi dell'introduzione dei voucher*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2007*, Torino, Utet.
- Daveri F. (2006), *Innovazione cercasi*, Bari, Laterza.
- de Cecco M. (2008), *Le priorità assolute della politica economica italiana*, in Fascina S., Visco V. (a cura di), *Governare il mercato: le culture economiche del Partito Democratico*, Roma, Donzelli.
- European expert group on flexicurity (2007), *Flexicurity pathways: turning hurdles into stepping stones*, Bruxelles.
- Excelsior (2006), *Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro italiano*, Rapporto Excelsior-Unioncamere, Roma.
- Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Franzini M. (2005), *Riformisti di qua, conservatori di là! Contro il riformismo unico*, in *Meridiana*, n. 50-51.
- Geroldi G. (2005), *Il sistema degli ammortizzatori sociali in Italia: aspetti critici e ipotesi di riforma*, in Giannini S., Onofri P. (a cura di), *Per lo sviluppo. Fisco e welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Inps (2006), *Il lavoro parasubordinato nel 2005*, in www.inps.it.
- Laj S., Raitano M. (2006), *L'utilizzo del capitale umano in Italia*, in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2006*, Torino, Utet.
- Lang D. (2006), *Can the Danish model of flexicurity be a matrix for the reform of European labour markets?*, in GRES Working Paper, n. 18.
- Larsen F. (2005), *Active labour market policy in Denmark as an example of transitional labour market and flexicurity arrangements*, Tlm.Net Working Paper, n. 11.
- Madsen P.K. (2002), *The Danish model of flexicurity: a paradise – with some snakes*, in Sarfati H., Bonoli G. (a cura di), *Labour market and social protection reforms in international perspective*, Ashgate, Aldershot.
- Mandrone E., Radicchia D. (a cura di) (2006), *PLUS: participation, labour, employment, survey. Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Mariucci L. (2006), *I cambiamenti del lavoro e del diritto del lavoro*, in Farrell G. (a cura di), *Flexicurity. Flessibilità e welfare: una sfida da raccogliere*, Sapere 2000, Roma, Edizioni Multimediali.

- Ministero del Lavoro (2006), *Giovani generazioni al lavoro*, Roma, Ministero del Lavoro.
- Muehlberger U., Pasqua S. (2006), *The continuous collaborators in Italy. Hybrids between employment and self-employment?*, Child Working Paper, n. 10.
- Ocse (2006), *Factbook 2006*, Parigi.
- Onida F. (2004), *Se il piccolo non cresce*, Bologna, Il Mulino.
- Pisano E., Raitano M. (2007a), *Flexicurity*, in *Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2.
- Pisano E., Raitano M. (2007b), *La flexicurity danese: un modello per l'Italia?*, in Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Roma, Carocci.
- Raitano M. (2007a), *I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche e rischi*, in *Economia e Lavoro*, n. 3.
- Raitano M. (2007b), *Sistema contributivo e adeguatezza delle prestazioni*, in Isae, *Rapporto Trimestrale Politiche Pubbliche e Redistribuzione*.
- Raitano M. (2008), *Le transizioni occupazionali dei lavoratori parasubordinati: un'analisi dai micro-dati Inps*, di prossima pubblicazione in Pizzuti F.R. (a cura di), *Rapporto sullo stato sociale. Anno 2008*, Torino, Utet.
- Raitano M., Supino S. (2006), *A proposito di declino: la questione del capitale umano*, in *Meridiana*, vol. 54.
- Tangian A. (2006), *European plexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments) and policies (consistent implementation)*, mimeo.
- Wilthagen T., Tros F. (2004), *The concept of «flexicurity»: a new approach to regulating employment and labour markets*, in *Transfer*, 10, n. 2.