

**Atipicità, flessibilità e precarietà:  
una lettura economica e giuridica  
attraverso l'indagine isfol **PLUS****

Emiliano Mandrone e Manuel Marocco

*ISFOL Working Paper*

## *Sommario*

1	Introduzione .....	3
1.1	Definizioni e dati sezionali .....	3
2	L'occupazione .....	4
2.1	La prima dimensione della flessibilità: il lavoro permanente e temporaneo.....	5
2.1.1	Approfondimento: i contratti a causa mista .....	8
2.2	Seconda dimensione della flessibilità: il lavoro autonomo e parasubordinato .....	10
2.3	Terza dimensione della flessibilità: il part-time volontario e involontario .....	14
3	Riclassificazione dell'occupazione .....	16
3.1	L'occupazione non standard.....	16
3.2	La domanda di stabilità lavorativa .....	19
4	Transizioni occupazionali .....	20
4.1	Definizioni e dati longitudinali (panel) .....	21
4.2	Esiti e flussi 2008-2010.....	22
4.3	Principali dinamiche di medio periodo .....	24
5	Il dibattito.....	27
5.1	Le proposte di riforma.....	27
5.2	Lo scenario della Riforma.....	29
	Considerazioni conclusive.....	31
	Appendice prima - Salute e condizioni fisiche dei lavoratori .....	33
	Appendice seconda - Livelli di fecondità.....	34
	Appendice terza - Caratteristiche delle persone in cerca di lavoro .....	34
	Appendice quarta - Stime longitudinali delle transizioni lavorative .....	36
	Riferimenti bibliografici.....	37

## 1 Introduzione

L'obiettivo di questo lavoro è duplice: da un lato si intende far luce su alcuni aspetti del mercato del lavoro, con una descrizione simultanea delle caratteristiche formali e di quelle sostanziali delle prestazioni e, dall'altro, interpretare il lavoro congiuntamente sotto la duplice lente economica e giuridica, al fine - auspicabile - di far convergere scienze che analizzano sovente le medesime tematiche *correndo su binari paralleli*. Ciò è stato possibile dalla disponibilità dei dati Isfol PLUS, una rilevazione disegnata in maniera congiunta, con esperti di più discipline, tale da consentire una lettura il più possibile fedele di un mondo del lavoro assai segmentato, e quindi complesso da rilevare in termini campionari, e unitaria.

In particolare la flessibilità contrattuale<sup>1</sup> verrà esaminata sotto tre profili, quelli che più, ci sembra, hanno interessato il mercato del lavoro italiano a partire dalla fine degli anni '90: la crescita di rapporti di lavoro in varia guisa temporanei e cioè non permanenti, ma di durata limitata nel tempo; lo sviluppo, oramai consolidato, di una vasta area grigia di rapporti lavoro, collocabili a metà tra lavoro subordinato e autonomo (cd. parasubordinazione)<sup>2</sup> ed infine il diffondersi del lavoro a tempo parziale (volontario e non). In sostanza, la flessibilità ha carattere multidimensionale e viene colta rispetto a tre coppie antitetiche di elementi del rapporto di lavoro, tali da mettere in evidenza la loro difformità rispetto al modello social tipico di lavoro: permanente/temporaneo, subordinato/autonomo, a tempo pieno/ a tempo parziale.

L'altra dimensione rilevante del lavoro è la "precarietà". Con tale termine, in questo scritto, si intende far riferimento al tempo che il lavoratore impiega a risolvere la fase non standard/flessibile, fino a raggiungere quella tipica. La dimensione considerata è il periodo (durata) in cui si passa da un contratto flessibile non standard ad uno standard e quindi, considerando le tre coppie antitetiche sopra indicate, da lavoro temporaneo a permanente, da quello autonomo /parasubordinato ad uno subordinato ed, infine, da quello a tempo parziale ad uno pieno.

Al fine di indagare quest'ultimo fenomeno sono stati utilizzati dati longitudinali (panel) che consentono di seguire le diverse condizioni occupazionali dello stesso soggetto in due o più osservazioni nel tempo. Pur utilizzando uno strumento dedicato, come, appunto, un panel, non si esauriscono le questioni di stima riguardo la continuità occupazionale degli individui, infatti all'interno del periodo di osservazione, delimitato dalle interviste (nel nostro caso 2008 e 2010) si possono verificare delle discontinuità occupazionali che riducono la "densità" lavorativa, sia a livello individuale (con conseguenze sulla contribuzione previdenza) che aggregato (con effetti sul risparmio, sul consumo, e il gettito fiscale). L'orologio della vita lavorativa, ad ogni interruzione, si ferma.

In proposito va detto che noi crediamo che la flessibilità contrattuale dovrebbe essere uno *status* lavorativo implicitamente transitorio, che non dovrebbe essere sopportato sempre dalle medesime persone. Una occupazione standard, per giunta, è una conquista auspicabile nell'interesse di tutti. Non è una conquista solamente individuale ma una condizione foriera di benessere collettivo: i nostri comportamenti sono tutti strettamente interrelati e il fabbisogno dello Stato è alimentato in larga parte dal lavoro, pertanto quanto più è stabile e di buona qualità, migliori sono i flussi fiscali e previdenziali che alimenta, i consumi che sostiene, ecc. Non ultimo, la precarietà sembra avere un effetto negativo sulla dinamica demografica (si veda *l'appendice seconda*), aggravando la leva giovani/anziani.

La lettura dei fenomeni appena ricordati pone dei problemi metodologici e conoscitivi non di poco rilievo. Tronti (2004), giustamente, scrive: "(...) Così, se solo pochi anni fa l'elevato grado di omogeneità dei rapporti lavorativi consentiva a operatori ed esperti di usare definizioni relativamente semplici dei termini "impresa", "occupazione dipendente" e "occupazione autonoma" senza incorrere in errori concettuali e/o in quantificazioni errate, oggi invece, data la crescente complessità dell'organizzazione dei sistemi produttivi, il continuo ampliamento delle forme contrattuali previste dalla normativa in materia di rapporti di lavoro e la crescente disparità nei diritti connessi alle varie forme di lavoro, emerge - in modo particolare per la statistica ufficiale - la necessità di rivedere le definizioni da adottare nella misurazione dell'occupazione, così come di prevedere nuovi schemi classificatori che consentano un approccio alla quantificazione più realistico e significativo".

### 1.1 Definizioni e dati sezionali

Recepriamo l'idea di flessibilità occupazionale ricavabile dalla definizione di Mandrone e Massarelli (2007): "è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. Le persone che in

<sup>1</sup> In questo articolo per flessibilità si intende prevalentemente quella contrattuale, ovvero relativa alla forma del rapporto di lavoro, non la flessibilità organizzativa (o funzionale) relativa alle modalità di erogazione della prestazione. Si veda per una analisi complessiva delle due componenti della flessibilità Mandrone (2011).

<sup>2</sup> Va subito chiarito l'uso di tale termine perché foriero di incomprensioni tra economisti e giuristi del lavoro. Tra questi ultimi, con il termine parasubordinazione si intende far riferimento a una categoria peculiare di rapporti di lavoro autonomo di durata, che, proprio in virtù del carattere non istantaneo di esecuzione della prestazione, si differenziano dai rapporti ordinariamente ricondotti a tale categoria. A tali particolari rapporti, proprio per il loro peculiare carattere, progressivamente sono state estese tutele tipiche del lavoro subordinato (regime processuale, assicurazione previdenziale obbligatoria, assicurazione antinfortunistica, ecc.) Gli economisti utilizzano invece il termine per riferirsi a coloro che noi in questo scritto (vedi più avanti) definiamo "falsi autonomi" e vale a dire coloro che, pur formalmente inquadrati in rapporti di lavoro autonomo, nei fatti svolgono invece un'attività alle dipendenze altrui.

un dato momento sono occupate con contratti temporanei o collaborazioni sono flessibili esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto analogo”.

Da cui, operativamente, si ricavano 3 aggregati: i) gli **atipici** sono lavoratori non standard ovvero che differiscono dall'impiego prevalente, ii) i **flessibili** sono coloro che sono attualmente atipici o sono stati occupati atipici (in un determinato periodo) iii) i **precari** sono lavoratori flessibili che rimangono tali in un determinato periodo di riferimento. Inoltre, diamo alcune precisazioni terminologiche: sono stati usati come sinonimi i termini “atipico - non standard” e “tipico – standard”, mentre con i termini “flessibilità” e “precarietà” si intenderanno il fenomeno della diffusione dell’atipicità in termini sezionali (ovvero in un momento nel tempo) e longitudinali (in un periodo di tempo).

Le analisi dei successivi paragrafi sono effettuate sulla base della banca dati Isfol PLUS<sup>3</sup>, una rilevazione nazionale sull’offerta di lavoro che coinvolge annualmente circa 40 mila individui. L’indagine fa parte dell’offerta informativa della Statistica Ufficiale in quanto è presente nel Programma Statistico Nazionale dal 2006. Il campo d’osservazione è rappresentato dalla popolazione residente in Italia con età compresa tra 18 e 64 anni<sup>4</sup>. La rilevazione è di tipo Cati e il piano d’indagine consente stime significative, anche a livello regionale, per porzioni molto piccole della popolazione<sup>5</sup>. Tra le principali caratteristiche di quest’analisi si sottolineano: a) l’assenza di rispondenti proxy (diversamente da molte indagini su base familiare), ovvero le risposte sono fornite direttamente ed esclusivamente dal soggetto intervistato; b) la presenza di moduli del questionario dedicati ad ogni fattispecie contrattuale con quesiti specifici; c) la possibilità di analizzare questi indicatori congiuntamente a variabili sulla condizione occupazionale, i redditi (da lavoro e familiari), l’istruzione e il background familiare degli individui; d) la struttura longitudinale dell’indagine: al momento essa offre due tipologie di panel<sup>6</sup>: i primi sono relativi a due periodi (2006-2008 e 2008-2010) e contengono i pesi campionari longitudinali, quindi danno luogo a stime di flusso; mentre i secondi sono relativi all’unione di tutte le annualità disponibili (2005, 2006, 2008, 2010) ma senza pesi longitudinali specifici e pertanto non consentono stime dei flussi ma unicamente analisi inferenziali.

## 2 L’occupazione

Le principali tipologie contrattuali presenti sul mercato del lavoro italiano nel 2010 sono state raggruppate, tabella 1, in primo luogo, sulla base della natura giuridica della prestazione lavorativa: si sono quindi considerate quelle di natura subordinata (1-8), quelle riconducibili alla parasubordinazione (9-11), il lavoro autonomo (12-14) e le esperienze di lavoro (17-20). Nell’ambito del lavoro subordinato si è ritenuto conveniente evidenziare, da una parte, l’apprendistato, per la particolare natura di tale contratto e, dall’altra, le varie forme contrattuali di natura temporanea.

**Tabella 1 – Occupati in Italia per tipologia contrattuale, anno 2010 (%) Lettura esclusivamente formale**

	Totale	Donne	18-29 anni	50 a 64 anni	Sud	Laurea
<b>Lavoro a tempo indeterminato (1)</b>	65,5	68,8	53,9	66,4	60,8	59,5
<b>Lavoro a tempo determinato (2)</b>	5,5	7,0	10,6	2,9	6,6	8,3
<b>Apprendistato (3)</b>	1,4	1,4	8,0	0,0	1,1	1,3
<b>Altri contratti a termine:</b> 4 Contratto formazione lavoro; 5 Contratto d’inserimento; 6 Lavoro interinale (di somministrazione); 7 Job sharing (lavoro ripartito); 8 Lavoro intermittente (a chiamata)	1,8	2,4	4,7	1,0	2,5	2,0
<b>Collaboratori:</b> 9 Collab. coordinata e continuativa; 10 Collaborazione occasionale; 11 Lavoro a progetto;	5,0	6,0	8,0	3,8	5,2	7,5
<b>Autonomi:</b> 12 Titolare d’attività – Imprenditore; 13 Associati in partecipazione; 14 Attività in proprio (Part. IVA); 15 Socio di cooperativa o di società; 16 Coadiuvante familiare;	18,2	10,6	8,4	23,5	18,5	19,1
<b>Altro:</b> 17 Stage; 18 Tirocinio; 19 Pratica professionale; 20 Alternanza scuola – lavoro; 21 Altro Dipendente 22; Altro Autonomo	2,7	3,7	6,5	2,4	5,4	2,4

Legenda: le tipologie 6-7-8 sono inserite solo tra quelle temporanee, poiché quelle di durata indeterminata, pur legalmente ammissibili, non hanno dimensioni statisticamente rilevanti; le tipologie 21 e 22 non sono incluse nelle successive riclassificazioni, in quanto le risposte sono incomplete o gli intervistati sono stati in parte reticenti. Fonte Isfol PLUS 2010

La lettura dei dati relativi alle tipologie contrattuali così considerate stima che il 65,5% degli occupati italiani avevano nel 2010 un contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e il 18,2% un’attività autonoma continuativa

<sup>3</sup> I dati relativi alle annualità 2005, 2006, 2008, 2010 e i panel relativi sono richiedibili facendone richiesta a [PLUS@isfol.it](mailto:PLUS@isfol.it)

<sup>4</sup> In particolare non vengono incluse nella popolazione di riferimento le seguenti fasce di popolazione: gli uomini inattivi tra i 30 e i 64 anni (esclusi i pensionati da lavoro oltre i 49 anni) e le donne inattive tra i 40 e i 64 anni (escluse le pensionate da lavoro oltre i 49 anni). Queste limitazioni sono dovute esclusivamente a vincoli di bilancio rispetto agli obiettivi della rilevazione, ma verranno in gran parte superati nella rilevazione del 2012 in cui si coprirà completamente la popolazione di 18-75 anni.

<sup>5</sup> Vedi Giammatteo (2009) per una descrizione dettagliata dell’indagine.

<sup>6</sup> Per una descrizione del panel, e delle analisi che consente, si rimanda al par 4.1

(tabella1). Gli apprendisti erano pari all'1,4%. Ciò significa che più di 19 milioni di italiani hanno potuto fare affidamento su occupazioni permanenti<sup>7</sup>, le quali hanno reso gli effetti della crisi più tollerabili. Da rimarcare, invece, la perdurante anomalia del lavoro indipendente che, pur considerando il nostro tessuto produttivo molto parcellizzato, ha una dimensione pari a quasi 1/4 del totale, ben oltre la media presente negli altri paesi U.E.<sup>8</sup>. L'incidenza di occupazioni atipiche è decisamente sbilanciata per età, coinvolgendo maggiormente i giovani: infatti solo il 50% dei 18-29enni è a tempo indeterminato e poco meno del 10% sono autonomi; l'8% ha un contratto d'apprendistato e quasi il 25% rientra in una delle altre forme contrattuale atipiche. Le donne, i laureati e i residenti nelle regioni meridionali sono più coinvolti nei contratti non standard.

L'indagine PLUS consente tuttavia di non fermarsi alla mera lettura dell'incidenza quantitativa delle diverse tipologie contrattuali, ma di investigare nel concreto la natura dei rapporti di lavoro. La rilevazione è stata costruita in modo da evidenziare - con un elevato dettaglio - alcune "questioni aperte" dell'attuale lavoro. In particolare, nell'ambito delle tre dimensioni della flessibilità all'inizio indicate (durata, natura, orario) fornisce una ricca dote informativa, anche a livello territoriale (regioni e città metropolitane) e approfondisce alcuni ambiti complessi con quesiti specifici.

## 2.1 La prima dimensione della flessibilità: il lavoro permanente e temporaneo

La prima dimensione esaminata è quella della coppia lavoro permanente-temporaneo. La temporaneità dell'impiego, intesa in senso generico, è un fenomeno i cui rischi sono stati stigmatizzati nella letteratura. L'OECD, ad es., ha più volte ricordato che: "Quando si liberalizza il lavoro a termine, tale riforma va accompagnata da riforme nel campo della protezione dell'impiego, altrimenti si viene a creare un mercato del lavoro caratterizzato da profonde differenze tra lavoratori a tempo determinato e a termine con diversi diritti, tutele e retribuzioni, specie per i giovani e per i meno qualificati", Employment Outlook (2010). Recentemente, a livello europeo, Ricci, Damiani e Pompei (2011) stimano una relazione diretta e inversa tra *ricorso al lavoro a termine e produttività dei fattori della produzione*. Inoltre Gallegati (2007) sostiene che: "(...) Si può produrre un ricorso ai contratti a termine che genera un effetto negativo su produttività e crescita professionale: il lavoro a termine è spesso caratterizzato da breve durata del contratto e da assai limitate opportunità di crescita professionale (e quindi di retribuzioni e pensioni), o addirittura di formazione delle competenze. In breve: senza interventi a protezione del lavoratore a termine, la flessibilità si trasforma in precarietà con conseguenze immediate sulla vita dei singoli lavoratori coinvolti e di più lungo periodo sulla società".

Nella tabella 2, sono indicati i principali rapporti temporanei che, sulla base della nostra indagine, risultano utilizzati, precisando, ove disciplinata, la previsione da parte della legge di soglie di durata, nel massimo e nel minimo. Dal punto di vista giuridico, lo sviluppo di rapporti di lavoro a termine, è da ricollegare al riconoscimento che essi, nel complesso, hanno avuto nel tempo. Sintomatiche dell'evoluzione dell'atteggiamento del Legislatore in materia possono considerarsi le diverse fasi di disciplina del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, espressive anche della loro valutazione in sede politico-sindacale.

**Tabella 2 - Durata di alcuni rapporti temporanei**

Tipologia	Durata legale (mesi)	
	Soglia minima	Soglia massima
Contratti a termine (somministrazione, intermittente, ripartito)	–	36
Contratto di inserimento	9	18 (36)
Apprendistato per la qualifica	–	36 (48)
Apprendistato di mestiere	–	36 (60)
Apprendistato di alta formazione	–	–
Co.co.co.	–	–
Tirocini formativi e di orientamento	–	da 4 a 24
Tirocini curriculari	–	6
Tirocini professionali	–	18

Tradizionalmente, il *lavoro subordinato a termine* era considerato un'ipotesi residuale rispetto al contratto a tempo indeterminato ed, infatti, per così dire, era guardato con un certo *sospetto*<sup>9</sup>; successivamente è andato mitigandosi tale giudizio negativo e fu ampliata la facoltà di ricorrere a tale tipologia, sulla base di specifiche ipotesi (cd. causali)

<sup>7</sup> Hanno contribuito a mantenere invariati i tassi di occupazione gli ammortizzatori sociali ed in particolare quelli che, insieme ad un intervento di trattamenti di integrazione salariale, consentono una sospensione dei rapporti di lavoro (ci si riferisce alla Cassa integrazione in tutte le sue forme). Per una ricostruzione istituzionale si veda Marocco (2011), per i dati più recenti Baronio (2012).

<sup>8</sup> Si veda anche Torrini (2005, 2006) e Rani (2008).

<sup>9</sup> L'art. 2097 Codice civile non solo recitava che: "Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto (...)", ma disponeva che: "L'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato".

tassativamente indicate dalla legge<sup>10</sup>. Negli ultimi anni - pur essendo mantenuto immutato il sistema basato su causali giustificatrici - è stata estesa ulteriormente la facoltà di apporre un termine al contratto di lavoro, affidando alle parti sociali (nello specifico al contratto collettivo) il compito di individuare ulteriori fattispecie ammesse<sup>11</sup>. La disciplina in vigore, infine, supera il principio di tassatività, consentendo “l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.” (d.lgs. 368/01). La notevole apertura che consente il nuovo regime *a-causale*, ha reso necessari successivi rimaneggiamenti, tesi a restringerne la portata, riconoscendo, da un lato, una preferenza per il contratto a tempo indeterminato<sup>12</sup> e, dall'altro, cercando di limitare alcuni fenomeni patologici, in particolare connessi alla reiterazione tra le stesse parti di successivi contratti a termine, con lo scopo, implicito, di sottrarsi alla disciplina di tutela connessa alla stipula di contratti a tempo indeterminato. A tale fine è stata imposta dal 2007, seppure con talune eccezioni, una soglia temporale massima (pari a 36 mesi), superata la quale è disposta la conversione del contratto a termine in quello “tipico”<sup>13</sup>. La stessa disciplina si applica anche al cd. *lavoro interinale* (somministrazione di lavoro), nonché ad altre tipologie contrattuali quali il *lavoro a chiamata* e *lavoro ripartito*, per le quali è comunque ammessa la stipula anche a tempo indeterminato.

Anche per altri rapporti giuridici si è posta l'esigenza di limitarne la durata, al fine di contrastare la “fuga dal diritto del lavoro” (Ichino, 1996), nel senso di aggirare l'uso del contratto di lavoro subordinato.

Si pensi alle *collaborazioni coordinate e continuative* rispetto alle quali – a partire dal 2003 con la Riforma Biagi – è stata imposta la previsione di un termine finale da inserire nel contratto<sup>14</sup>, di fatto, escludendo che dette collaborazioni possano essere stipulate a tempo indeterminato. Per inciso va precisato che lo stesso limite concerne anche le collaborazioni continuative con titolari di partita IVA, aldilà della particolare disciplina fiscale e previdenziale ad esse applicabile. L'intento è stato quello di limitare l'effetto di “spiazzamento” rispetto al lavoro “tipico”, anche se non sono stati previsti forti limiti alla proroga e al rinnovo del contratto tra le stesse parti<sup>15</sup>, come invece previsto in materia di contratto di lavoro a termine. Inoltre, nell'ambito della legislazione appena ricordata sono state anche definite le *collaborazioni occasionali*: si tratta di co.co.co. che, a causa della loro limitata durata (non più di 30 giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente) e del compenso generato (non superiore a 5.000 € nell'anno solare), sono state esentate dall'applicazione della disciplina del lavoro a progetto appena introdotta. Infine, si è tentato di limitare la “fuga” verso altre tipologie di rapporti temporanei che, per espressa volontà del Legislatore, non costituiscono un rapporto di lavoro. Infatti, si è sentita, da ultimo, la necessità di intervenire sui tirocini formativi e di orientamento (quei rapporti volti a realizzare “momenti di alternanza tra studio e lavoro” e ad “agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro”), che la Legge 196/1997 (il cd. Pacchetto Treu) aveva disciplinato ponendo in materia dei limiti di durata<sup>16</sup>.

La legge nazionale è dovuta intervenire per fissare ulteriori “livelli di tutela essenziali”, ritenuti idonei a contrastare le forme più evidenti di abuso. In particolare si è imposto che i “tirocini non curriculari”<sup>17</sup> abbiano una durata non superiore a sei mesi (proroghe comprese) e che siano promossi unicamente a favore di neo-diplomati o neo-laureati, e

<sup>10</sup> “Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, salvo le eccezioni appresso indicate” (art. 1, l. 230/62).

<sup>11</sup> “L'apposizione di un termine (...), oltre che nelle ipotesi previste dalla legge è consentita nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati nazionali o locali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale” (art. 23, l. 56/87).

<sup>12</sup> La legge n. 247/2007 (di attuazione del cd. Protocollo sul *Welfare*, sottoscritto nel 2007 dal Governo e le parti sociali) ha aggiunto all'*incipit* dell'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001 un comma che afferma: “Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato”.

<sup>13</sup> La stessa legge n. 247 ha stabilito detta conversione “qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro”. Come detto, sono comunque previste delle deroghe alla disciplina appena ricordata: due ammesse fin dalla stessa legge n. 247 ed una aggiunta dalla successiva l. n. 133/2008. La prima legge, da una parte, ha comunque consentito la stipula di un ulteriore ed successivo contratto a tempo determinato, anche oltre la soglia dei 36 mesi, ove questo contratto sia stipulato presso la Direzione provinciale del lavoro (Dpl) e con l'assistenza di un rappresentante sindacale. Dall'altra ha escluso l'applicazione del tetto in caso di attività stagionali. La successiva l. n. 133 ha ammesso le “diverse disposizioni di contratti collettivi stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale”, attribuendo al contratto collettivo dei diversi livelli la possibilità di derogare al tetto stabilito dalla legge.

<sup>14</sup> Per le coll. a progetto si dispone che nel contratto sia indicata la “durata, determinata o determinabile, della prestazione di lavoro”.

<sup>15</sup> Poiché la Riforma Biagi prevede che le collaborazioni siano comunque riconducibili alla realizzazione di “uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso”, in caso di proroga del contratto, o di una sua reiterazione, sarà comunque necessaria l'individuazione, da parte del committente, del progetto che giustifica la prosecuzione, ovvero il rinnovo, dello stesso contratto.

<sup>16</sup> In particolare, a seconda dei soggetti “ospitati”, la durata varia da 4 mesi (studenti che frequentano la scuola secondaria) a 6 mesi (lavoratori inoccupati o disoccupati ivi compresi quelli iscritti alle liste di mobilità, o allievi degli istituti professionali di Stato, di corsi di formazione professionale, studenti frequentanti attività formative post-diploma o post laurea), a 12 mesi (studenti universitari, soggetti svantaggiati), fino a 24 (portatori di handicap).

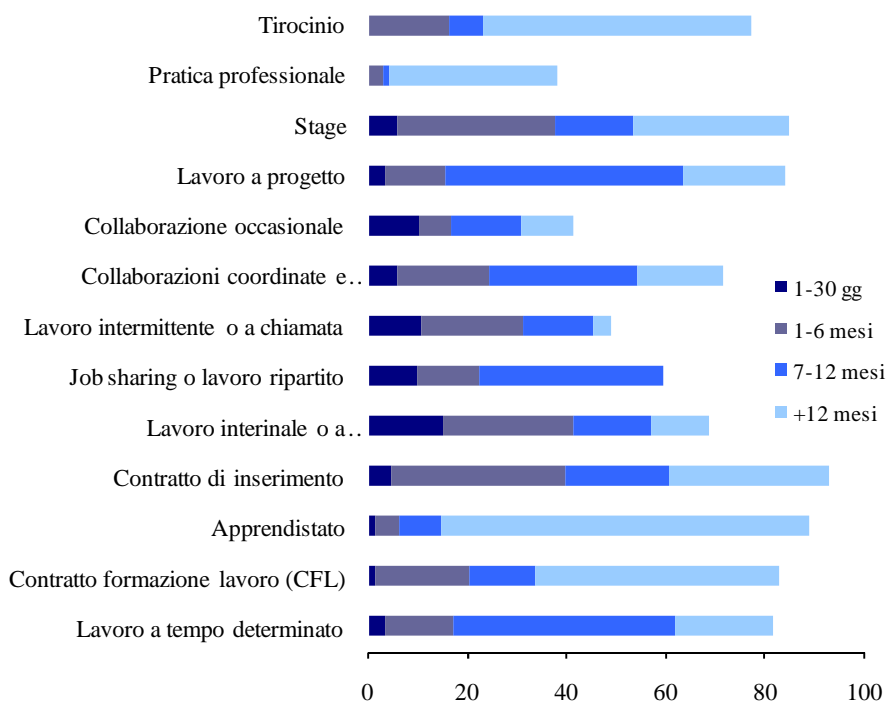
<sup>17</sup> Sono così definiti quelli “finalizzati ad agevolare le scelte professionali e la occupabilità dei giovani (...) mediante una formazione in ambiente produttivo e una conoscenza diretta del mondo del lavoro”,

vale a dire entro e non oltre dodici mesi dal conseguimento del relativo titolo di studio. Tra le tipologie temporanee presenti nel mercato del lavoro si ricorda infine l'*associazione in partecipazione*, la quale è stata oggetto di interventi legislativi con finalità esplicitamente antielusive. Infatti l'emergere di rapporti di associazione in partecipazione con il solo apporto di lavoro<sup>18</sup>, ha spinto il Legislatore a sanzionare il loro utilizzo improprio, prevedendo in tal caso una loro riconduzione al lavoro subordinato. Questo fenomeno ha indotto il Legislatore a prevedere una parziale assimilazione, dal punto di vista previdenziale, alle collaborazioni coordinate e continuative, estendendo dal 2004 anche a tali contratti l'assicurazione obbligatoria presso la Gestione Separata IPNS.

Concluso questo breve *excursus*, è utile osservare quali indicazioni possono ricavarsi dall'indagine PLUS. Nella figura 1 è indicato l'orizzonte temporale dei rapporti di lavoro temporanei; in proposito è possibile evidenziare una generalizzata brevità di detti rapporti; infatti, circa il 60% dei dipendenti a termine e dei collaboratori hanno un contratto di durata inferiore all'anno. Tale caratteristica potrebbe pesare negativamente sia sulle condizioni attuali d'impiego, contratti molto brevi comportano scarsa trasmissione di competenze ed esperienza lavoratore-impresa, sia su quelle future, soprattutto poiché l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale (si pensi ad es. alla assicurazione contro la disoccupazione) è collegata ad una anzianità aziendale minima.

Come abbiamo detto, la disciplina del contratto di lavoro dipendente a termine è stata, nel tempo, sganciata dal collegamento con esigenze produttive temporanee dell'impresa: il ricorso a tale tipologia è ora giustificata dalle normali esigenze della produzione che legittimano l'assunzione di forza-lavoro ("ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) e sono "riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro." Seppure la disciplina legale continua ad esprimere una certa preferenza per il contratto a tempo indeterminato, espressa in primo luogo dal ricordato tetto legale alla reiterazione dei contratti a termine, tuttavia l'analisi dei dati PLUS – con tutti i limiti metodologici della rilevazione<sup>19</sup> – conferma che l'uso dei contratti temporanei in genere risulta sempre più estraneo al ricorrere di esigenze produttive non costanti nel tempo (esigenze improvvise e momentanee), tali da non poter essere programmabili e quindi non in grado di assicurare un impiego permanente al lavoratore.

**Figura 1 – Durata dei contratti non standard (%)**



Fonte Isfol PLUS 2010

<sup>18</sup> L'associazione in partecipazione è il contratto con il quale una parte (l'associante) attribuisce ad un'altra (l'associato) il diritto ad una partecipazione agli utili della propria impresa o di uno o più affari determinati, dietro il corrispettivo di un apporto da parte dell'associato. Il d.lgs. n. 276/2003 sanziona i contratti di associazione in partecipazione che prevedano l'apporto di lavoro da parte dello associato e che, in contrasto con disciplina, siano rese "senza una effettiva partecipazione e adeguate erogazioni a chi lavora".

<sup>19</sup> La lettura dei dati che si fornisce nel testo è da ritenersi accessoria ed esposta a limiti informativi impliciti, a causa della metodologia della rilevazione, che si basa su azioni e fatti compiuti e non su propensioni o intenzioni. Tuttavia ci sembra che i dati certifichino una condizione di disagio del lavoratore temporaneo che svolge, sovente, una attività non dettata da ragioni produttive, o commesse limitate nel tempo ed quindi del tutto identica, nei fatti, a quella degli altri colleghi permanenti.

Consideriamo in proposito la tabella 3, in cui le voci 1-4 rappresentano istanze tipicamente legate ad esigenze di “flessibilità produttiva”, mentre le voci 5-7 appaiono scollegate da dette istanze. Risulta che meno della metà dei lavoratori a termine dichiara l’esistenza di motivazioni produttive (contingenze, stagionalità, instabilità della domanda, il c.d. *ciclo* economico); le motivazioni “Non so”, “Nessun motivo particolare” e “Periodo di prova”, evidentemente non legate ad istanze di flessibilità, ricorrono nelle risposte di più della metà degli occupati a termine, i quali non riconoscono esigenze di flessibilità tali da giustificare la temporaneità del loro contratto.

In conclusione, perlomeno tra i lavoratori, si è affermata la “sensazione” che l’uso dei contratti temporanei si è svincolato da esigenze produttive altrettanto temporanee, ma è collegato in via ordinaria ad un modello di produzione che prevede *funzioni di produzione* in cui il fattore lavoro flessibile è considerato alternativo a quello stabile, senza ulteriori implicazioni, se non una strategia di ottimizzazione del *costo opportunità* (di liberarsi di lavoratori in caso di non necessità) e del *costo del lavoro* (nel senso di produrre con il fattore lavoro più a buon mercato)<sup>20</sup>.

In sostanza, se le forme contrattuali atipiche vengono usate per impieghi ordinari di produzione di beni e servizi – di fatto, come strumenti perfettamente fungibili tra loro – la scelta della tipologia sarà legata sostanzialmente al suo costo e non ad istanze produttive o organizzative.

**Tabella 3 - Motivazioni del contratto temporaneo**

	1) Sostituzione di personale assente	2) Lavoro stagionale o picchi di produttività	3) contratto legato a un progetto	4) Specializ- zazione profes- sionale	5) Periodo di prova	6) Nessun Motivo particolare	7) Non so	Totale
Lav. a t. deter.	11%	15%	16%	3%	20%	21%	14%	100%
CFL	2%	16%	10%	26%	28%	10%	7%	100%
Apprendistato	4%	2%	9%	20%	50%	7%	10%	100%
Contr.inserimento	13%	1%	11%	11%	50%	9%	5%	100%
Lav.intermittente	5%	58%	15%	4%	2%	12%	4%	100%
Stage e tirocinio	0%	3%	22%	41%	17%	11%	5%	100%
Totale	9%	15%	14%	8%	25%	17%	12%	100%

Fonte Isfol PLUS 2010

### 2.1.1 Approfondimento: i contratti a causa mista

La rilevanza quantitativa, in particolare per i più giovani, assunta da alcune forme di *lavoro-formazione* merita un breve approfondimento. L’indagine PLUS, come abbiamo visto, considera anche peculiari rapporti giuridici tutti caratterizzati, al di là della loro specifica natura, dalla erogazione di interventi formativi (o di “adattamento delle competenze professionali”) *on the job*, in favore cioè di un soggetto inserito nella struttura produttiva. Si noti che tali rapporti sono stati oggetto di notevole attenzione da parte del Legislatore negli ultimi anni, che ne ha profondamente modificato la disciplina. In alcuni casi si tratta di rapporti di lavoro subordinato (CFL, Contratto di inserimento, Apprendistato), la cui regolazione è stata nel complesso rivista per adeguarsi alla normativa comunitaria, ma soprattutto per razionalizzare l’inserimento nel mercato del lavoro *in primis* dei giovani (apprendistato), ma anche di varie categorie di soggetti svantaggiati (contratto di inserimento). In questo ambito abbiamo anche considerato quelle che potremmo definire le *esperienze professionali* e cioè quelle prestazioni che non costituiscono rapporti di lavoro, ma che comunque sono caratterizzate da analoghe finalità di formazione *on the job*: i tirocini formativi e di orientamento, cui si è già accennato, nonché la pratica professionale per l’accesso alle professioni ordinarie<sup>21</sup>.

Nell’ambito del contratto di inserimento l’erogazione di interventi formativi è solo eventuale, in quanto il contratto è funzionale ad adattare le competenze professionali al contesto lavorativo, sulla base di progetto individuale di inserimento, di durata minima compresa tra i 9 e i 18 (incrementabile fino a 36 per i soggetti affetti da gravi

<sup>20</sup> Abbiamo somministrato, come *controprova*, alcuni quesiti diretti agli imprenditori rinvenibili nel campione PLUS relativamente alle assunzioni fatte negli ultimi 12 mesi. I risultati principali, premettiamo con una attendibilità inferiore a quella delle stime standard, restituiscono queste indicazioni: il 21% ha assunto personale a termine o collaboratori, in particolare: per soddisfare picchi di produzione o stagionalità o commesse specifiche (55%), per un periodo di prova (27%) e senza nessun motivo particolare (10%). La forma contrattuale prescelta è stata dettata da un risparmio sul costo del lavoro (54% di risposte affermative), sul costo opportunità inteso come la facilità di risoluzione del rapporto di lavoro implicita nei contratti temporanei (46%) e, infine, perché il personale a termine è più motivato e produttivo (30%). Dal lato della domanda appare preminente l’esigenza di rispondere a necessità variabili nel tempo e alla riduzione dei costi.

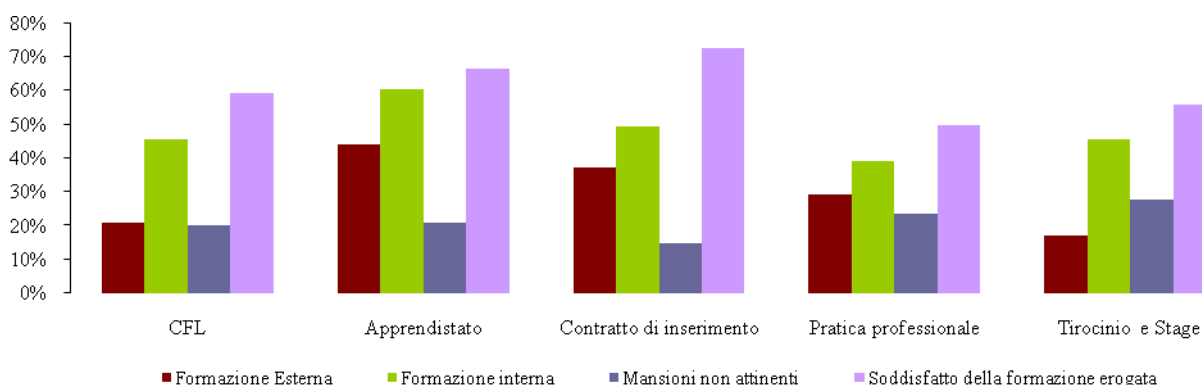
<sup>21</sup> Va detto che questi rapporti pongono non pochi problemi, dal punto di vista definitorio e di raccordo, rispetto alla definizione di occupazione ILO-Eurostat. In tale ambito, sono considerate occupate le persone che nella settimana di riferimento hanno svolto almeno un’ora di lavoro retribuito.



handicap)<sup>22</sup>. Nel caso dell'apprendistato, invece, l'intervento formativo entra a far parte dello scambio contrattuale, costituendo una obbligazione in capo al datore di lavoro, sanzionata in caso di mancato adempimento<sup>23</sup>. Infatti, nel recentemente Testo Unico emanato in materia (d.lgs. n. 167/2011), si afferma la sua natura di "contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". Va rimarcato che la natura a tempo indeterminato del contratto non costituisce una novità<sup>24</sup>. Infatti se, come avviene del contratto "tipico", la legge impone il divieto per le parti di recedere dal contratto durante il periodo di formazione in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo; tuttavia, se ne differenzia poiché è riconosciuta la possibilità di recedere con preavviso decorrente dal termine del periodo di formazione. È stata altresì ribadita una tripartizione in distinte tipologie<sup>25</sup> per le quali sono determinate anche le relative soglie temporali<sup>26</sup>. Si tratta i) dell'apprendistato "per la qualifica e il diploma professionale", dedicato ai soggetti dai 15 ai 25 anni; ii) dell'apprendistato "di mestiere", per i giovani tra i 18 e i 29 ed, infine, iii) dell'apprendistato "di alta formazione e ricerca" per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e postuniversitari. Va segnalato che l'ultima tipologia ora può essere utilizzata anche per lo svolgimento del praticantato di accesso alle professioni ordinistiche. Peraltro tale "via contrattuale" continua ad essere spiazzata dalla possibilità di ricorrere alla ben più conveniente via dei tirocini professionali, previsti dalla disciplina di settore relativa ai singoli ordini professionali. In effetti, di recente<sup>27</sup>, il Legislatore è intervenuto proprio rispetto a questi ultimi strumenti, individuando delle problematiche che, in linea generale, si possono dire comuni ai rapporti che prevedono un inserimento professionalizzante del lavoratore in azienda.

In primo luogo, si è stabilito che la futura legislazione in materia dovrà garantire "l'effettivo svolgimento dell'attività formativa e il suo adeguamento costante all'esigenza di assicurare il miglior esercizio della professione". Si veda quanto hanno dichiarato, figura 2, i lavoratori coinvolti in rapporti che prevedono un loro inserimento *on the job*.

**Figura 2 – Alcune caratteristiche dei rapporti di inserimento professionalizzante**



Fonte Isfol PLUS 2010

Intorno al 20% dei soggetti coinvolti in tali rapporti ha dichiarato di aver partecipato ad un'attività di formazione all'esterno dell'azienda, livello che raddoppia per gli apprendisti. La formazione interna, invece, è stata erogata nel 40% dei casi, per gli apprendisti l'incidenza è del 60%. Si conferma così che quest'ultima tipologia risponde, più di altre, ad

<sup>22</sup> Il d.lgs. n. 276/2003 chiarisce che il contratto di inserimento è un "contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento o il reinserimento lavorativo".

<sup>23</sup> È disposto che in caso di inadempimento nella erogazione della formazione, "di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità contrattuali", il datore sia tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di apprendistato, maggiorata del 100 %, con esclusione di qualsiasi altra sanzione per omessa contribuzione.

<sup>24</sup> Piuttosto, da questo punto di vista, va sottolineato che sembrano legittimate due ipotesi in cui il contratto di apprendistato può essere stipulato a tempo determinato. Da una parte, i CCNL possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato anche a tempo determinato per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali e, dall'altra, appare ora ammissibile l'assunzione a tempo anche attraverso le agenzie di somministrazione.

<sup>25</sup> In verità, da questo punto di vista, è segnalabile una novità: sembra infatti individuabile una quarta tipologia, essendo stata prevista la possibilità di assumere in apprendistato anche i lavoratori in mobilità, ai fini della loro "qualificazione o riqualificazione professionale".

<sup>26</sup> Nel caso della prima tipologia, la legge fissa solo la durata nel massimo (3 anni, 4 nel caso di diploma quadriennale regionale). Nella seconda, spetta alle parti sociali fissarne la soglia di durata minima, mentre la legge fissa quella massima (3 anni, 5 per l'artigianato). La durata della terza tipologia è rimessa alle Regioni ed alle parti sociali.

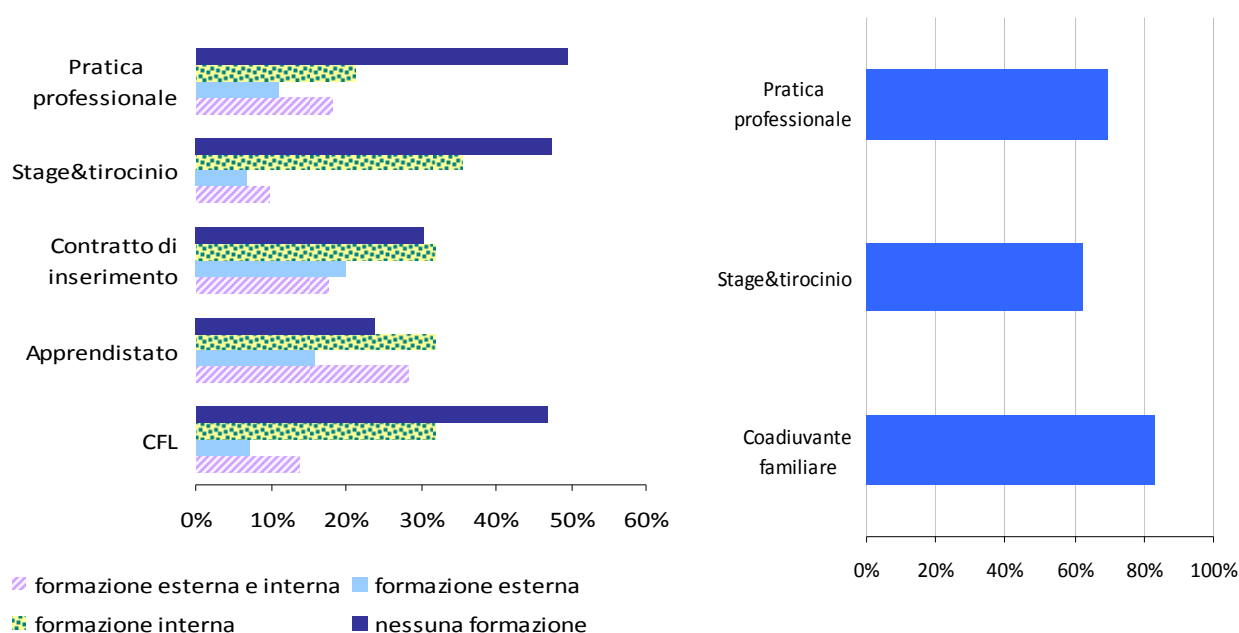
<sup>27</sup> Ci si riferisce alla l. 148/2011 in tema di liberalizzazioni.

un'effettiva esigenza formativa, anche se ampia e diffusa, ove si è beneficiato in effetti della formazione, il livello di soddisfazione rispetto al livello all'intervento formativo impartito (il 60% si dichiara soddisfatto).

La formazione, tuttavia, non sempre è erogata: nella figura 3 a) osserviamo che i praticanti, gli stagisti-tirocinanti e i CFL in oltre la metà dei casi dichiarano di non aver ricevuto alcuna formazione; meglio "posizionati" sono gli apprendisti e coloro che hanno un contratto d'inserimento, perché in questo caso i lavoratori dichiarano che la formazione è stata erogata per oltre il 70% dei casi. Per queste ultime due tipologie contrattuali appare rilevante il mix di modalità formative interne ed esterne all'azienda, una occasione in più, e più strutturata, di apprendimento.

Tornando a quanto da ultimo previsto dalla legge in materia di tirocini professionali, va rimarcato che, in secondo luogo, è previsto che al tirocinante dovrà essere corrisposto un "equo compenso di natura indennitaria, commisurato al suo concreto apporto"<sup>28</sup>. In effetti l'assenza del diritto ad un "equo compenso" (comunque non ancora previsto per i tirocini formativi e di orientamento<sup>29</sup>), rende le esperienze professionali lo strumento più competitivo dal punto di vista del costo del lavoro, posto che esse, in quanto non costituenti rapporti di lavoro, non prevedono oneri previdenziali in capo ai soggetti ospitanti. Anche i dati, figura 3 b) confortano tale interpretazione: infatti, risulta che il 40% dei tirocinanti non riceve alcun compenso; la situazione è migliore per chi svolge pratica professionale (il 70% dichiara di ricevere un compenso) e tra i coadiuvanti familiari (oltre l'80%).

**Figura 3 - a) La formazione erogata e 3b) esperienze lavorative che ricevono una retribuzione, %**



Fonte Isfol PLUS 2010

## 2.2 Seconda dimensione della flessibilità: il lavoro autonomo e parasubordinato

La seconda flessibilità considerata è quella costituita dal binomio subordinazione-autonomia: in questo caso la "fuga dal diritto del lavoro" si realizza utilizzando prestazioni che, a causa della loro natura giuridica autonoma, sfuggono ai normali parametri di attribuzione delle tutele, riconosciute a favore dei soli lavoratori subordinati.

D'altro canto, tali fenomeni sono all'attenzione anche delle istituzioni internazionali. Infatti, presso l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), oramai da qualche anno si è sviluppato un dibattito che, seppure non ha ancora portato all'adozione di strumenti normativi vincolanti per gli Stati<sup>30</sup>, testimonia la preoccupazione con cui si guarda a processi

<sup>28</sup> La stessa legge dispone altresì che la durata dei tirocini professionali non potrà essere superiore a 18 mesi ed, infine, che essi potranno essere svolti in concomitanza al corso di studio.

<sup>29</sup> Nel caso dei tirocini formativi e di orientamento il soggetto ospitante è tenuto alla assicurazione INAIL, ma non a versare un rimborso al tirocinante.

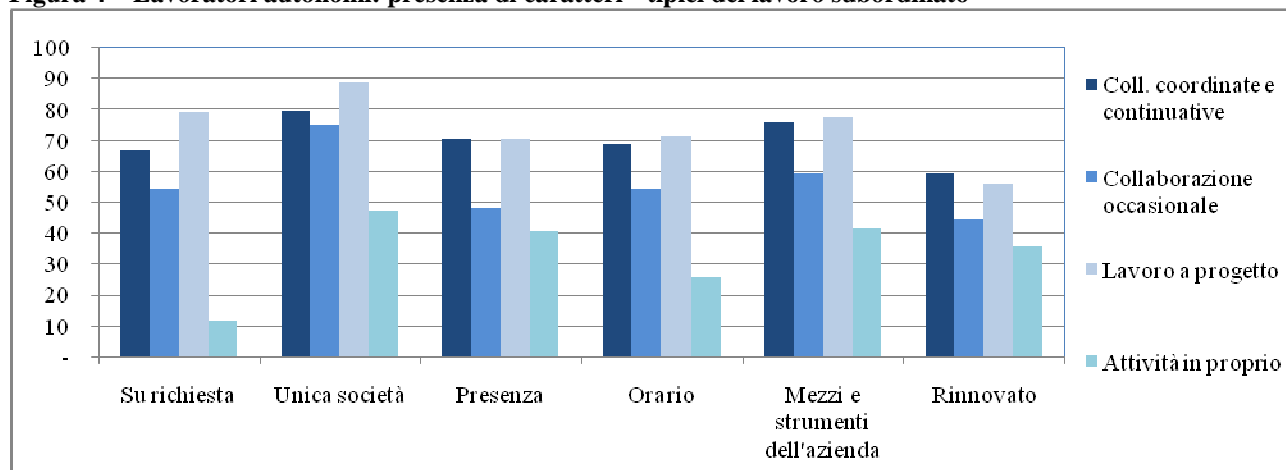
<sup>30</sup> Già nel 1997-98, la Conferenza Internazionale del lavoro aveva tentato, senza successo, di preparare ed adottare degli standard internazionali in materia di "Workers in Situations Needing Protection". In seguito, presso la 91a sessione della Conferenza internazionale del lavoro fu presentato un Rapporto dal titolo "L'ambito di applicazione del rapporto di lavoro", senza che però fosse deliberato alcuno strumento normativo; il tema è stato quindi riproposto presso la 95a sessione della Conferenza, questa volta dando luogo alla approvazione, il 15 giugno del 2006, di una Raccomandazione, la n. 198/2006, intitolata "Employment Relationship Recommendation". Un atto non vincolante, a testimonianza che il dibattito in sede internazionale, svoltosi nell'arco di un decennio, non è stato ancora in grado di appianare le differenti posizioni interpretative, in particolare tra i diversi governi nazionali e le parti sociali, sì da permettere l'adozione di una strumentazione giuridica dotata di maggiore forza giuridica.

di indebolimento della protezione accordata al lavoro, derivante da una crisi del campo di applicazione del diritto del lavoro. L'OIL ha osservato a livello internazionale - così come in Italia - lo svilupparsi di rapporti di lavoro *ellittici* rispetto al lavoro subordinato, i quali contribuiscono a ridurre la platea soggettiva cui si applicano i tradizionali strumenti di tutela dei lavoratori.

Relativamente a tali problematiche l'indagine PLUS ha il pregio di individuare quelli che possono essere definiti *falsi autonomi*. Infatti tra i collaboratori, e più in generale tra gli autonomi, si annoverano anche coloro che, in realtà, svolgono attività lavorative assimilabili a quelle di un lavoratore dipendente, in quanto le modalità con cui prestano il loro lavoro detengono caratteristiche che, anche sulla base di alcuni parametri ricavabili dalla giurisprudenza, appartengono al lavoro subordinato. In questo studio le P.Iva vengono considerate come un fenomeno particolare nel quadro più generale del lavoro autonomo esposto al rischio di utilizzo improprio e vale a dire alla stregua del lavoro subordinato. Operativamente, è stata predisposta una griglia di indicatori per identificare una soglia oltre la quale – ci sembra – sia opportuno considerare improprio l'utilizzo della forma contrattuale autonoma.

Vediamo la figura 4: l'*involontarietà* caratterizza di più i collaboratori (circa il 70% e in particolare a progetto) e meno le P. Iva<sup>31</sup>, mentre la *monocommitenza* riguarda oltre il 70% dei collaboratori (9 cocopro su 10) e il 40% delle P. Iva<sup>32</sup>. Inoltre, poco meno del 60% dei collaboratori e il 35% delle P. Iva ha *già lavorato per il medesimo committente*. Per venire in particolare agli indici generalmente valutati dalla giurisprudenza ai fini del corretto inquadramento della prestazione lavorativa, si nota che la *presenza regolare* è richiesta a oltre il 70% dei collaboratori e ad oltre il 40% delle P. Iva. Poco meno di 7 collaboratori su 10 e 2 P.Iva su 10 si attengono ad un orario di lavoro. Ed infine, oltre il 70% dei collaboratori e 40% delle P. Iva utilizzano *mezzi e strumenti* dell'impresa .

**Figura 4 – Lavoratori autonomi: presenza di caratteri<sup>33</sup> tipici del lavoro subordinato**



Fonte Isfol PLUS 2010

La presenza di una pluralità di fattori di subordinazione è una sorta di “prova” di un utilizzo improprio del lavoro autonomo. Si vuole sottolineare che questo calcolo è svolto a livello individuale, pertanto non considera l’aggregato, ma il singolo lavoratore, con una indagine *in itinere* durante l’intervista che riclassifica il soggetto rispetto a questi fattori. Ciò fa sì che un numero non trascurabile di collaboratori venga correttamente considerato vero autonomo (pressappoco il 20%), viceversa non sono pochi i finti autonomi registrati tra le Partite Iva (circa il 15%). Inoltre, questa identificazione è assai più stringente di alcuni parametri introdotti da altre rilevazioni<sup>34</sup> che per la natura variegata delle

<sup>31</sup> Si chiarisce come l’identificazione dei falsi autonomi sia frutto di una analisi multidimensionale in cui i 6 fattori vengono utilizzati in termini algebrici per raggiungere la soglia che li classifica come falsi autonomi, pertanto il fattore “involontarietà” è qui inteso non in termini giuridici, ma esclusivamente come una delle dimensione indagate nell’erogazione dell’attività lavorativa.

<sup>32</sup> L’elemento della monocommitenza in altre parole della “dipendenza economica” del collaboratore, costituisce un parametro di tutto rilievo per individuare quei rapporti che meritano maggiore protezione da parte dell’ordinamento. Tale parametro, d’altro canto, è stato utilizzato dal Legislatore della crisi (l. n. 2/2009) per individuare i titolari di contratti di collaborazione in favore dei quali è stata prevista l’erogazione di una indennità economica *una tantum* in caso di “fine lavori” (vedi in proposito Marocco, 2011). Il parametro della “monocommitenza” è del resto alla base delle proposte legislative di riforma di cui si discuterà più avanti.

<sup>33</sup> Le etichette della figura sottendono i seguenti quesiti. Rinnovato: il contratto è già stato rinnovato con il medesimo datore di lavoro. Mezzi e strumenti dell’azienda: utilizza mezzi e strumenti dell’azienda nell’erogazione della sua prestazione lavorativa. Orario: si attiene ad un orario d’entrata ed uscita definito compreso in una finestra temporale assai contenuta. Presenza: deve garantire la presenza giornaliera sul luogo di lavoro. Unica società: lavora per un solo datore di lavoro (monocommitenza). Su richieste: questa forma contrattuale le è stata imposta dal datore di lavoro.

<sup>34</sup> Il problema di stima risiede nel fatto il dato amministrativo registra in maniera puntuale la loro ma non è in grado di dar conto delle modalità concrete di esecuzione della prestazione registrata. D’altro canto, la fonte campionaria può istruire una indagine

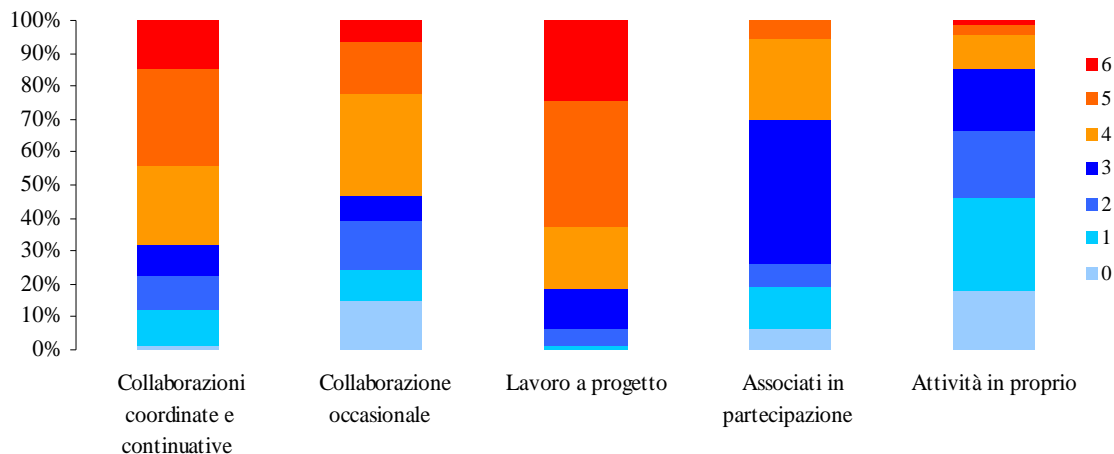
prestazioni potrebbe celare *falsi positivi*, ovvero soggetti che pur *monocommittenti* non appaiono riconducibili alla categoria dei falsi autonomi. Si può comunque ampliare il numero di fattori, considerando anche la qualità del lavoro, il reddito, i consumi, ecc.

La classificazione è stata costruita sulla base di una soglia molto alta, pari alla presenza di almeno 4 fattori su 6: quando il numero di fattori di subordinazione è così elevato ci è sembrato che la prestazione debba essere più correttamente ricondotta al lavoro dipendente, figura 5. Metaforicamente il grafico rappresenta una sorta di termometro: la prevalenza di colori caldi testimonia un surriscaldamento della condizione lavorativa autonoma tale da farle assumere i connotati del rapporto subordinato, tanto che si dovrebbe parlare di “somiglianza statistica” tra parasubordinati e subordinati, stante l’assimilabilità, in questi casi, tra le due figure.

Invece laddove sono prevalenti i toni freddi, i rapporti di lavoro paiono coerenti con l’inquadramento in forme di lavoro autonomo. Sulla base di questa tassonomia si sono ricondotti i contratti indipendenti sottoposti a forti vincoli di subordinazione nell’aggregato “finti autonomi”, separandoli da coloro che sono sostanzialmente veri autonomi.

Nel dettaglio, le *aree di sofferenza* sono individuabili soprattutto tra i co.co.co. – utilizzabili ancora nella PA e nelle associazioni e società sportive dilettantistiche, nonché per le prestazioni rese da iscritti agli ordini professionali – e tra i lavoratori a progetto; anche i collaboratori occasionali, sottratti alla disciplina di tutela prevista dalla Riforma Biagi, risultano *esposti*, ma in misura inferiore, ad elementi riconducibili alla subordinazione. Infine, associati in partecipazione e lavoratori in proprio, in maniera congruente con quelle che sono le caratteristiche formali dei rapporti instaurati, non risultano essere sottoposti a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa estranee all’autonomia che dovrebbe caratterizzarli.

**Figura 5- Fattori di subordinazione medi per le prevalenti tipologie contrattuali autonome**



Fonte Isfol PLUS 2010

Lo scenario, tabella 4, appare chiaro (e polarizzato) tra i sicuramente “veri” (meno di 2 fattori) e “finti” (più di 5 fattori) autonomi, ma lascia opaca la parte centrale della distribuzione: tra i “più di 3” e “più di 4” vincoli si deve porre la soglia da utilizzare per catalogare l’occupazione “finta autonoma”. Vediamo nel dettaglio gli aggregati che si vengono a comporre per associazione di fattori di subordinazione generici (dove essi sono uguali e vale a dire pesano alla stessa maniera).

La colonna totale indica il numero di contratti utilizzati per tipologia, mentre le colonne Plus+3 e Plus+4 indicano la quota di finti autonomi utilizzando più di 3 e più di 4 fattori di subordinazione. La tabella 4b) indica l’intensità della subordinazione per contratto.

Considerando la soglia Plus 3+ avremo 1,66 milioni di finti autonomi (di cui 673.000 finte P.Iva), mentre con la soglia meno restrittiva plus 4+ avremo 1,14 milioni di finti autonomi (con 300.000 finte P.Iva).

---

conoscitiva sulla modalità di erogazione, ma porta con sé i limiti propri delle survey: soggettività nella interpretazione dei quesiti, effetto memoria e disallineamento tra periodi (fiscali, occupazionali, ecc.). L’indagine Isfol PLUS ha un impianto dedicato e sfrutta domande esclusivamente “dirette” (e vale a dire non riportate da un soggetto della famiglia, che, molto probabilmente, potrebbe non conoscere perfettamente la situazione e quindi amplificare l’errore di misura, soprattutto in un mercato così variegato come l’attuale) al fine di ridurre le problematiche che affliggono le rilevazioni campionarie. Ovviamente l’intento è più quello di fornire un maggior dettaglio della composizione (qualità o caratteri della prestazione/contratto) che non la quantificazione del fenomeno (in cui il dato amministrativo è ovviamente più adeguato).

**Tabella 4 – Fattori di subordinazione generici e volontà di conversione a t. indeterminato, v.a. e %**

a)	0	1	2	3	4	5	6	Totale	PLUS 4+	PLUS 3+
Co co co	7.367	50.472	45.959	46.025	109.436	137.540	69.481	466.280	316.457	362.482
Coll occasionale	10.341	7.218	10.274	5.471	22.069	11.581	4.526	71.480	38.176	43.647
Lavoro a progetto	686	5.214	30.307	71.671	111.435	223.189	145.443	587.945	480.067	551.738
Associati in partec.	3.118	6.042	3.339	20.543	11.524	2.582	0	47.149	14.106	34.649
At. In proprio (P.Iva)	368.352	568.880	420.553	374.362	210.920	61.462	26.706	2.031.236	299.088	673.450
<b>Sub-totali</b>	<b>389.864</b>	<b>637.826</b>	<b>510.432</b>	<b>518.072</b>	<b>465.384</b>	<b>436.354</b>	<b>246.156</b>	<b>3.204.090</b>	<b>1.147.894</b>	<b>1.665.966</b>
b)	0	1	2	3	4	5	6	Totale	PLUS 4+	PLUS 3+
Co co co	1,6	10,8	9,9	9,9	23,5	29,5	14,9	100	67,9	77,8
Coll occasionale	14,5	10,1	14,4	7,7	30,9	16,2	6,3	100	53,4	61,1
Lavoro a progetto	0,1	0,9	5,2	12,2	19	38	24,7	100	81,7	93,9
Associati in partec.	6,6	12,8	7,1	43,6	24,4	5,5	0	100	29,9	73,5
At. In proprio (P.Iva)	18,1	28	20,7	18,4	10,4	3	1,3	100	14,7	33,1
Volontà convers. TI %	11	16	30	32	55	77	85	39		

Fonte Isfol PLUS 2010

Se consideriamo invece i fattori di subordinazione<sup>35</sup> come fattori specifici, non generici (ovvero in cui non tutti i fattori sono uguali, pesando invece in maniera diversa), dalla tabella 5 c) si ricava che, aumentando il peso del fattore “monocommittenza” (lavora per un’unica società), si amplifichi la dimensione del fenomeno delle finte partite Iva, fino a poco meno del milione, ovvero 1 su 2. Se invece si considera solo “l’orario” si arriva a poco più di 400.000 finte P.Iva. Come si vede la stima PLUS 4+ è molto prudentiale – tendenzialmente sottostimante – e riesce a cogliere l’uso improprio del lavoro autonomo, quando esso è sistematico e su più fronti, da un lato, cercando di evitare *falsi positivi* e, dall’altro, evitando fenomeni di sovrastima connaturati alla natura della prestazione.

**Tabella 5 – Fattori di subordinazione specifici e volontà di conversione a t. indeter., v.a**

c)	Su richiesta	Unica società	Presenza	Orario	Strumenti	Rinnovato	Totale	PLUS 4+
Co co co	276.007	343.191	335.155	281.184	312.529	274.730	466.280	316.457
Coll occasionale	37.298	53.717	31.526	33.759	37.734	23.484	71.480	38.177
Lavoro a progetto	484.624	514.463	438.313	440.208	449.615	387.960	587.945	480.067
Associati in partec.	13.575	25.169	30.369	18.811	25.527	19.906	47.149	14.106
At. In proprio (P.Iva)	171.363	995.606	827.938	427.131	725.938	696.324	2.031.236	299.088
<b>Sub-totali</b>	<b>982.867</b>	<b>1.932.146</b>	<b>1.663.301</b>	<b>1.201.093</b>	<b>1.551.343</b>	<b>1.402.404</b>	<b>3.204.090</b>	<b>1.147.895</b>
d)	Su richiesta	Unica società	Presenza	Orario	Strumenti	Rinnovato	Totale	PLUS 4+
Co co co	59%	74%	72%	60%	67%	59%	100%	68%
Coll occasionale	52%	75%	44%	47%	53%	33%	100%	53%
Lavoro a progetto	82%	88%	75%	75%	76%	66%	100%	82%
Associati in partec.	29%	53%	64%	40%	54%	42%	100%	30%
At. in proprio (P.Iva)	8%	49%	41%	21%	36%	34%	100%	15%
<b>Totale</b>	<b>31%</b>	<b>60%</b>	<b>52%</b>	<b>37%</b>	<b>48%</b>	<b>44%</b>	<b>100%</b>	<b>36%</b>
<b>Totale</b>	<b>982.866</b>	<b>1.932.146</b>	<b>1.663.301</b>	<b>1.201.094</b>	<b>1.551.343</b>	<b>1.402.404</b>	<b>3.204.090</b>	<b>1.147.894</b>
Volontà convers. TI %	74	51	52	61	57	61	40	

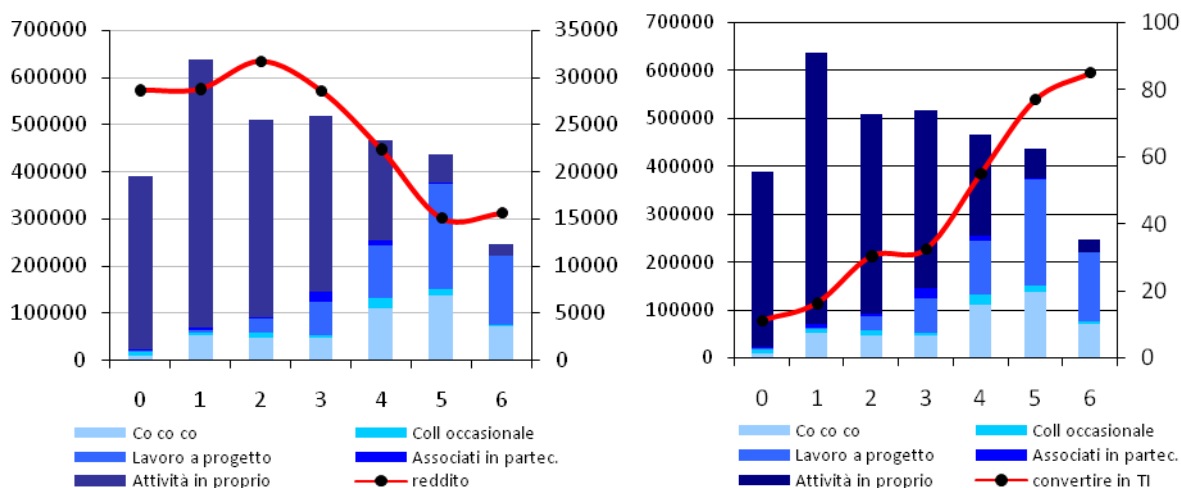
Fonte Isfol PLUS 2010

Osserviamo la distribuzione dei fattori di subordinazione, scomposti per tipologie contrattuali, controllati per il reddito medio lordo e la volontà di conversione in un rapporto di lavoro stabile (presentato anche nell’ultima riga della tabella 4 e 5). Appare chiaramente che tra i 3+ e i 4+ fattori c’è la soglia che determina un cambio significativo e repentino nelle condizioni e volontarietà della condizione. Si noti, a mo di controllo, che al crescere del nostro indicatore di apparente subordinazione diminuisce il reddito medio percepito, figura 6, e aumenti il desiderio di veder l’attuale rapporto di lavoro convertito in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, figura 7.

Nel caso dei fattori di subordinazione specifici, il controllo rispetto alla volontà di conversione è assai meno coerente e lascia spazio a dubbi sulla effettiva idoneità e opportunità di legare il finto lavoro autonomo ad un solo fattore.

<sup>35</sup> Inoltre è ovvio che un fattore (p.e. la *monocommittenza*) identificato tramite una registrazione amministrativa piuttosto che con una intervista campionaria ha una valenza diversa, una attendibilità superiore ed errori specifici (minori asimmetrie informative).

**Figura 6 – Fattori di subordinazione generici per reddito annuo e 7) Volontà di conversione a t. indeterminato**



Fonte Isfol PLUS 2010

### 2.3 Terza dimensione della flessibilità: il part-time volontario e involontario

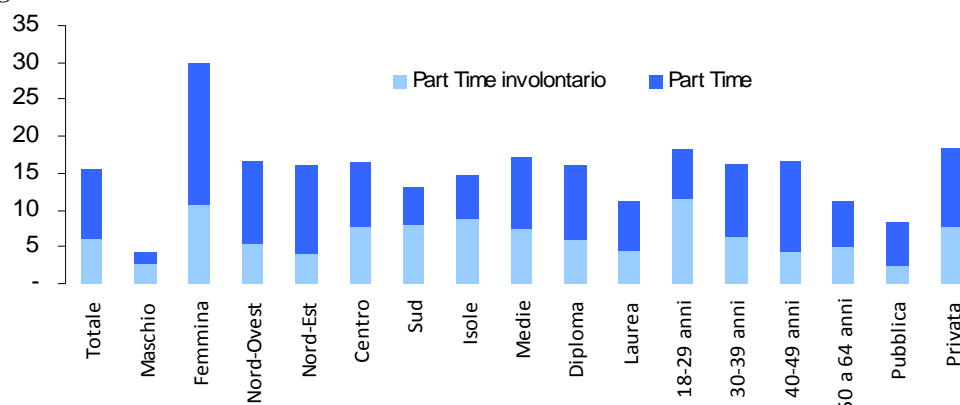
La terza coppia di flessibilità esaminata è quella tempo pieno-parziale. In questo caso, l'indagine Isfol PLUS consente di investigare, oltre il livello di diffusione del contratto part-time (PT), anche altre caratteristiche di tale tipologia contrattuale<sup>36</sup>. In questa sede, tuttavia, vogliamo porre l'attenzione sul carattere volontario o meno della prestazione, vale a dire se, e in che misura, la riduzione dell'orario di lavoro costituisce per il lavoratore l'unico strumento di ingresso nel mercato del lavoro, piuttosto che uno strumento di conciliazione tra lavoro ed esigenze extra-lavorative. In queste situazioni è lecito ritenere che l'aspirazione ad un orario di lavoro maggiore sottintenda quella ad un aumento della retribuzione, aumento che un impiego a tempo pieno potrebbe consentire. Ai fini di una classificazione dell'occupazione in termini sia qualitativi che quantitativi è, pertanto, necessario osservare la volontarietà o meno della decisione di lavorare PT, seppure a livello internazionale la comparazione su questi elementi è in parte limitata da una certa eterogeneità nelle definizioni utilizzate, non completamente armonizzate in tutti i paesi<sup>37</sup>.

I lavoratori part-time sono stimati nel 2010 in un ammontare di poco inferiore ai 3,5 milioni, pari al 15 % dell'occupazione. Per il 60% dei casi, figura 7, si tratta di una scelta volontaria e consapevole, dettata da una propria convenienza o necessità, mentre per il restante 40% (oltre 1,4 milioni di occupati) la decisione di avere un contratto PT è stata imposta dal proprio datore di lavoro. L'incidenza del PT involontario è molto alta tra gli uomini, riguardando 6 lavoratori part-time su 10, tuttavia la diffusione del part-time tra gli uomini è molto modesta. La scelta risulta essere sempre più pianificata e voluta al crescere dell'età e dell'istruzione. Tra i più giovani (18–29 anni) 63 ragazzi su 100 accettano un contratto PT perché prospettato dal proprio datore di lavoro, mentre a livello territoriale è molto alta l'incidenza di PT involontario nel Sud (superiore al 65%).

<sup>36</sup> L'indagine PLUS analizza anche la tipologia di part-time utilizzata: il PT, infatti, può essere di tre tipi: orizzontale, quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; verticale, in tal caso l'attività lavorativa è svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno; misto, dalla combinazione delle prime due tipologie sopra menzionate. Dall'indagine PLUS risulta che la tipologia più diffusa è la prima (quello orizzontale), in cui sono impegnati il 76% dei part-timers intervistati. I dati inoltre certificano che la media delle ore settimanali lavorate da un dipendente a tempo parziale è di 24 ore contro le 40 ore lavorate abitualmente da un full-time (37 ore lavorate la scorsa settimana).

<sup>37</sup> Nella maggior parte dei paesi OCSE, i lavoratori a tempo parziale involontari sono identificati in base alla risposta ad una domanda circa le ragioni che hanno portato ad un lavoro part-time. Le possibili risposte variano da impegni di scuola, a motivazioni di cura nei confronti di figli e/o familiari oppure come ultima ragione per l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno, ed in questo caso quest'ultimi sono classificati come PT involontari. In alcuni paesi (ad esempio, Australia, Giappone, Nuova Zelanda), involontari lavoratori a tempo parziale sono identificati come coloro che lavorano PT ma preferirebbe lavorare più ore. Solo una piccola percentuale di lavoratori PT indicano generalmente l'incapacità di trovare un lavoro a tempo pieno come il motivo principale per il lavoro part-time. Tuttavia, per molti la scelta di lavorare PT può essere guidata da vincoli esterni, come la mancanza di tempo da dedicare al lavoro dovuta a responsabilità familiari o di studio o incapacità di lavorare più ore a causa di malattia o disabilità. Un minor numero di lavoratori sarebbero identificati come PT volontario se fossero disponibili un numero maggiore di strutture di custodia, di maggiore qualità e di minor costo, Gash (2008). La distinzione volontario / involontario può anche non riuscire a catturare pienamente la soddisfazione dei lavoratori con la loro situazione di lavoro. La natura volontaria del lavoro PT non necessariamente significa che questi lavoratori siano completamente soddisfatti del loro orario di lavoro corrente. Per esempio in tutta Europa, il 17,5% delle donne che lavorano PT su base volontaria vorrebbero lavorare più ore (ma non a tempo pieno) - *Some caveats on the definition of "voluntary" PTwork*. OECD Employment Outlook 2010.

**Figura 7 – Part-time volontario e involontario**



Fonte Isfol PLUS 2010

Secondo la definizione legislativa (d.lgs. n. 61/2000), per lavoro a “tempo parziale” si intende il rapporto di lavoro subordinato che prevede un orario di lavoro comunque inferiore all’orario “normale” di lavoro, fissato dalla legge o dal contratto collettivo<sup>38</sup>. L’importanza dell’elemento della volontarietà del lavoro a part-time emerge anche dall’esame della disciplina dell’istituto. La legge inizialmente – nel 2000 – poneva una serie di tutele a garanzia della volontarietà delle scelte del lavoratore, rispettivamente al momento della costituzione, trasformazione e gestione del rapporto di lavoro. Infatti, oltre a richiedere che questi diversi momenti fossero sempre accompagnati dal consenso del lavoratore<sup>39</sup>, cercava di assicurare altresì la genuinità dello stesso consenso, coinvolgendo a tale scopo gli uffici territoriali del Ministero del Lavoro (Direzione Provinciale del Lavoro, Dpl) sia in caso di assunzione *ab origine* a tempo parziale<sup>40</sup>, che di trasformazione del precedente rapporto a tempo pieno<sup>41</sup>. Allo stesso fine, si subordinava il potere del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa (cd. clausole flessibili) o la possibilità di modificare in aumento l’orario ridotto inizialmente concordato (cd. clausole elastiche) – ad un potere di autorizzazione del contratto collettivo di lavoro<sup>42</sup>, cercando così di controbilanciare, attraverso l’intervento regolativo delle organizzazioni collettive, l’esercizio di detto potere datoriale.

Tali meccanismi a tutela della volontà del lavoratore sono stati, a più riprese, modificati<sup>43</sup>. In particolare, nell’ambito della riforma Biagi del 2003 sono stati temperati gli strumenti, per così dire, di *reazione* a disposizione del lavoratore rispetto all’esercizio del potere da parte del datore di lavoro<sup>44</sup>, nonché si è superato l’intervento dell’ufficio pubblico al momento della stipula del contratto. La riforma del 2003 inoltre si segnalava soprattutto perché conferiva alle parti individuali, in assenza dei contratti collettivi, di concordare direttamente la possibilità di variare collocazione temporale

<sup>38</sup> La definizione di lavoro PT sulla base dell’auto-dichiarazione degli intervistati è anche il metodo adottato da ISTAT e EUROSTAT, mentre l’OCSE considera lavoratore PT colui che svolge meno di 30 ore settimanali. L’ILO denomina PT chi ha un orario normale di lavoro inferiore a quello di un occupato a tempo pieno, nel medesimo settore lavorativo, con posizione professionale simile.

<sup>39</sup> Accanto alla generica previsione che la variazione in aumento delle ore concordate (quelle ora definite clausole elastiche) avvenisse “in ogni caso” con il consenso del lavoratore interessato, in maniera più articolata, relativamente alla variazione della collocazione temporale della prestazione (clausole flessibili), si richiedeva che il consenso del lavoratore fosse formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, soggetto ad un potere di denuncia da parte dello stesso lavoratore ed, infine, che il lavoratore beneficiasse di un preavviso di almeno di 10 giorni in caso di esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere di variare detta collocazione temporale.

<sup>40</sup> Era previsto l’obbligo del datore di lavoro di comunicare l’assunzione a tempo parziale alla Dpl competente per territorio, mediante invio di copia del contratto entro trenta giorni dalla stipulazione dello stesso.

<sup>41</sup> Per la precisione, la trasformazione del rapporto era ammessa a condizione della stipula di un apposito accordo delle parti risultante da atto scritto, redatto su richiesta del lavoratore con l’assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza di rappresentanza sindacale nell’unità produttiva, convalidato dalla Dpl competente per territorio.

<sup>42</sup> Spettava al contratto collettivo stabilire: il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili in ragione di anno e nella singola giornata lavorativa, nonché le causali obiettive in relazione alle quali consentire lo svolgimento di lavoro supplementare. Allo stesso modo, gli stessi contratti collettivi avevano anche la facoltà di prevedere le condizioni e le modalità a fronte delle quali il datore di lavoro poteva variare la collocazione temporale della prestazione, rispetto a quella inizialmente concordata col lavoratore.

<sup>43</sup> In ordine di tempo, il d.lgs. n. 61/2000 già citato, è stato modificato dal d.lgs. n. 100/2001, d.lgs. n. 276/2003, l. 247/2007, l. 183/2011.

<sup>44</sup> Da una parte, non è più previsto l’esercizio di un diritto di ripensamento del lavoratore rispetto al consenso inizialmente prestato alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (cd. denuncia), dall’altra, era stato ridotto, sulla scorta di quanto già previsto dal d.lgs. n. 100/2001, a due giorni lavorativi – fatte salve le diverse intese delle parti – il diritto al preavviso in caso di esercizio dello *ius variandi* da parte del datore di lavoro.

e durata della prestazione. Su tale disciplina sono, in un breve arco temporale, intervenuti due diversi atti legislativi di diverso segno, anche perché espressione di diversi Esecutivi.

In un primo momento, di segno *pro labour*, è stata la decisione del 2007 (l. n. 247/2007) di ripristinare il potere autorizzatorio del contratto collettivo nazionale sopra ricordato, abrogando espressamente la norma che consentiva l'autonomo intervento delle parti del contratto individuale di lavoro<sup>45</sup>. Tuttavia, nel 2011 (l. n. 183/2011), la legge non solo sembrerebbe aver di nuovo svincolato i poteri del datore di lavoro dall'intervento autorizzatorio del contratto collettivo<sup>46</sup>, ma ha anche semplificato l'esercizio di detti poteri<sup>47</sup> e soprattutto escluso la necessità dell'intervento da parte dell'ufficio pubblico, anche nel caso della trasformazione del contratto da tempo pieno a parziale. In sostanza, con tale ultima modifica, la partecipazione di organismi terzi, in funzione di tutela dell'autonomia della parte debole del contratto di lavoro, risulta così espunta dall'ordinamento, con l'effetto – potenziale – di innalzare l'incidenza, già piuttosto alta, del PT involontario.

### 3 Riclassificazione dell'occupazione

Nei paragrafi precedenti si sono individuate, all'interno delle tre forme di flessibilità che si sono sviluppate nel mercato del lavoro (temporaneità, autonomia e riduzione dell'orario di lavoro), alcune *antinomie* tra forma utilizzata e il concreto contenuto della prestazione erogata, tenendo presente sia le aspirazioni dei lavoratori (questione che attiene, in un certo senso, più alla qualità dell'occupazione), sia alcuni principi generali ricavabili dall'ordinamento. Questi aggregati costituiscono un sistema di insiemi sovrapposti, non disgiunti, per cui una questione può (o meno) riguardare il medesimo individuo: ad es. l'11% dei lavoratori a termine e finti autonomi sono part-time involontari.

#### 3.1 L'occupazione non standard

Pertanto, in un'ottica più operativa, si è ritenuto opportuno circoscrivere l'aggregato non standard, con riferimento a caratteristiche oggettive, piuttosto che a fattori soggettivi o mutabili nel tempo. Al lordo delle appena identificate *antinomie* (involontarietà e contrasto con principi generali), riclassifichiamo l'occupazione non standard secondo 4 omogenee macrotipologie: i) tutti i lavoratori temporanei, ii) gli apprendisti, iii) i finti autonomi e iv) i part-time involontari. La rilettura dell'occupazione alla luce dell'identificazione di questi ultimi due aggregati – i finti autonomi e i part-time involontari – consente, ci sembra, una interpretazione più fedele della composizione del mercato del lavoro italiano attuale di quanto appaia, per esempio, nell'ambito di confronti internazionali, ove si calcola il grado di atipicità dell'occupazione limitandolo al novero dei dipendenti a termine (i c.d. *fixed term contract*).

L'indagine PLUS consente di definire “differenti livelli di *a-tipicità*”. Vediamo la tabella 6 in cui mostriamo una stratificazione di aggregati non standard, frutto delle dimensioni/aggregati precedentemente descritti, scorpendo gli apprendisti, al fine di rendere questo schema uno strumento di discussione per tutti gli analisti, anche di differente orientamento circa il ruolo e le caratteristiche dell'apprendistato.

**Tabella 6 – Riclassificazione PLUS occupazione non standard, anno 2010 (%) Lettura formale e sostanziale**

	Dipend. a t. indetermin.	Dipendenti a termine	Autonomi	Collaboratori	v.a	%	Composizione:
<b>Tipo 0</b>		1.696.300			1.696.300	7,6%	<i>Lav. temporanei</i> (escluso apprendist.)
<b>Tipo 1</b>		2.007.203			2.007.203	8,9%	<i>Non standard 0</i> + l'apprendistato
<b>Tipo 2</b>		2.007.203	313.194	834.700	3.155.097	14,1%	<i>Non standard 1</i> + “falsi” autonomi
<b>Tipo 3</b>	729.642	2.283.713	313.194	834.700	4.161.249	18,5%	<i>Non standard 2</i> + part-time involontario

Fonte Isfol PLUS 2010

Iniziamo dall'aggregato minimo, tipo 0, ovvero i lavoratori temporanei (compresi i tirocinanti), esclusi gli apprendisti. Poi, tipo 1, aggiungiamo la quota relativa agli apprendisti. Nel tipo 2 si inseriscono i finti autonomi e questo aggregato (pari al 14,1%) è quello che consente una lettura della componente atipica più fedele nel nostro mercato del lavoro e che verrà utilizzato per lo studio delle transizioni nel paragrafo 4. Infine si dà conto, in maniera addizionale, anche del part-time involontario, inserito nell'aggregato tipo 3, la cui lettura è rilevante in alcuni contesti in cui è impiegato per coprire

<sup>45</sup> La stessa legge aveva anche innalzato a 5 gg. lavorativi il preavviso del lavoratore in caso di variazione della collocazione temporale della prestazione ovvero di richiesta di lavoro supplementare.

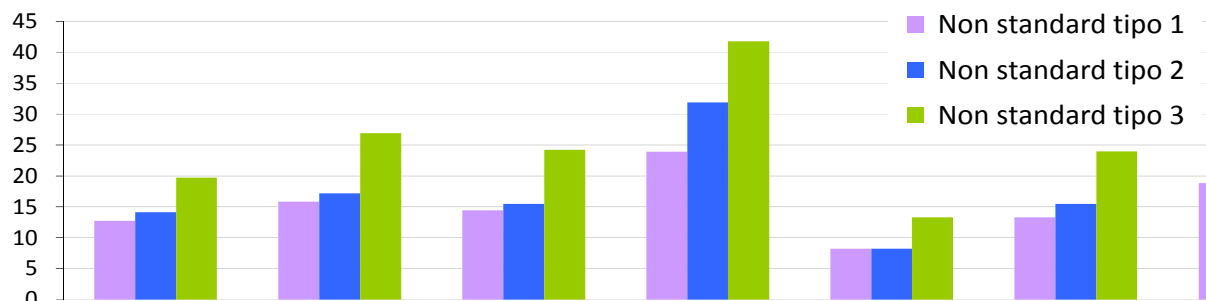
<sup>46</sup> Seppure non è stata ripristinata la norma del d.lgs. n. 276/2003 che espressamente prevedeva l'intervento sostitutivo delle parti individuali del contratto in assenza del contratto collettivo (art. 8, comma 2 *ter*), si prevede ora che: “Le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono (...) concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione”.

<sup>47</sup> Il diritto al preavviso del lavoratore è stato ridotto nuovamente ed è, a legislazione vigente, pari a 3 gg. lavorativi.



sottoccupazione formale. I tre aggregati principali della tabella 4 sono stati visualizzati nella figura 8 in ordine alla loro incidenza complessiva, per le donne, per il Sud, tra i giovani e gli over50, nelle sole imprese private e per i possessori di una laurea. Qualunque sia la tipologia di atipicità considerata, i giovani sono i più coinvolti.

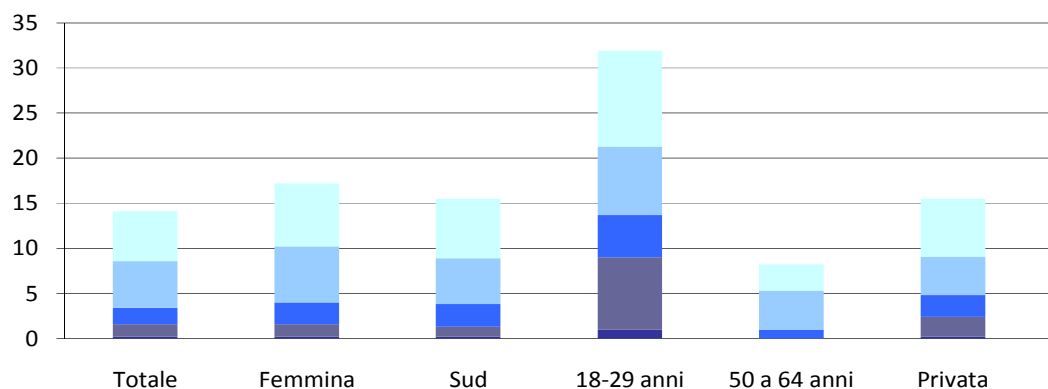
**Figura 8 – Riclassificazione dell’occupazione non standard : tipo 1, tipo2, tipo 3, per alcuni controlli, %**



Fonte Isfol PLUS 2010

Al termine di questo percorso analitico possiamo ri-classificare l’occupazione: la figura 9 è una sorta di *mapa dall’occupazione non standard* dove si mostra l’incidenza della composizione per le macro tipologie occupazionali atipiche che costituiscono l’aggregato Tipo 2 appena descritto, ovvero i lavoratori temporanei, i tirocinanti, i parasubordinati e gli apprendisti. Questi costituiscono la quota non standard, diciamo lo *scenario di riferimento*, pari al 14,1% degli occupati. Questo dato di *benchmark* è, però, controverso, poiché molti considerano inopportuno annoverare l’apprendistato tra i contratti non standard, mentre altri lo ritengono tale, annoverandolo tra i contratti temporanei.

**Figura 9 - Riclassificazione dell’occupazione non standard (dettaglio composizione)**



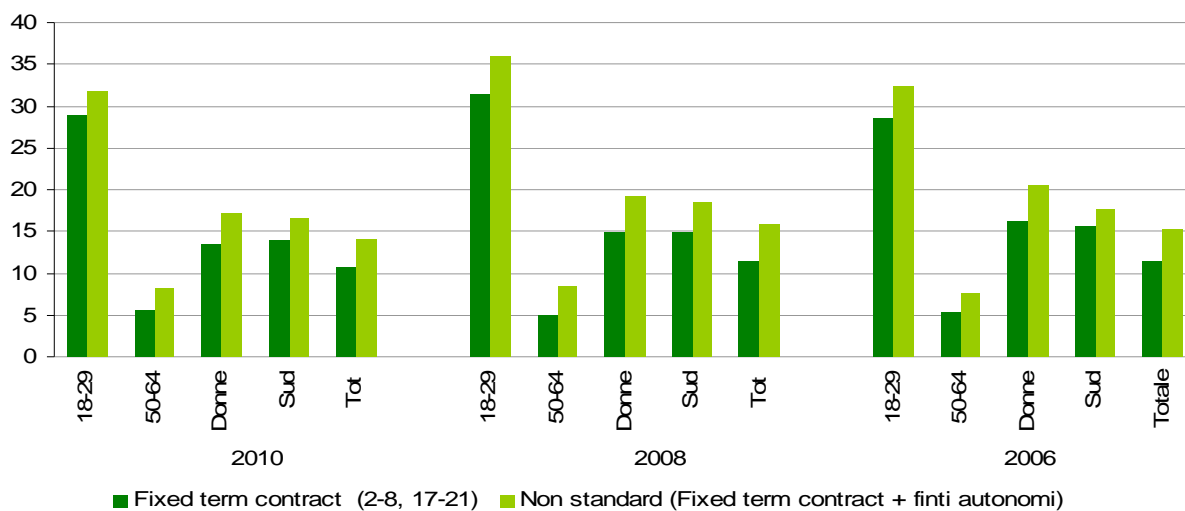
Fonte Isfol PLUS 2010

Pertanto, per dar conto di entrambe le opzioni interpretative, si è deciso di creare una composizione modulabile, a seconda che si interpreti l’atipicità in una accezione più restrittiva, e quindi si tenda a non considerare la quota di “apprendisti”, riducendo così l’incidenza del lavoro atipico al 13%, contrapposta ad un’accezione meno rigida.

Nel 2010 gli effetti della crisi sulla componente standard (rimasti a circa 19,2 milioni) erano ancora limitati (per effetto soprattutto degli ammortizzatori sociali che comportano solo la sospensione del rapporto di lavoro e vale a dire CIGO, CIGS e CIG in deroga), mentre sul versante dei non standard emergeva già una riduzione della loro incidenza, rispetto al 2008, passata dal 15,8 al 14,0%, figura 10.

Questo miglioramento è stato però solo apparente poiché sottende la *silenziosa* fuoriuscita dal mondo del lavoro di quasi mezzo milione di lavoratori flessibili. In un certo senso si può dire che lo strumento ha risposto egregiamente alla sua *ratio*: i contratti che sono stati disciplinati per agevolare l’ingresso nel mercato del lavoro e per consentire il più agevole adattamento del fattore lavoro alla produzione (flessibilità esterna), al momento in cui questa è rallentata, sono stati i primi a soffrire. Permane una rilevante pressione sulla componente più giovane presente nel mondo del lavoro, che trova molti ostacoli ad affermarsi lavorativamente. Tutto ciò appare ancor più preoccupante alla luce del fatto che a tale platea, sin da subito, si applica la riforma previdenziale in senso contributivo, in cui i benefici pensionistici saranno in proporzione diretta alla contribuzione previdenziale.

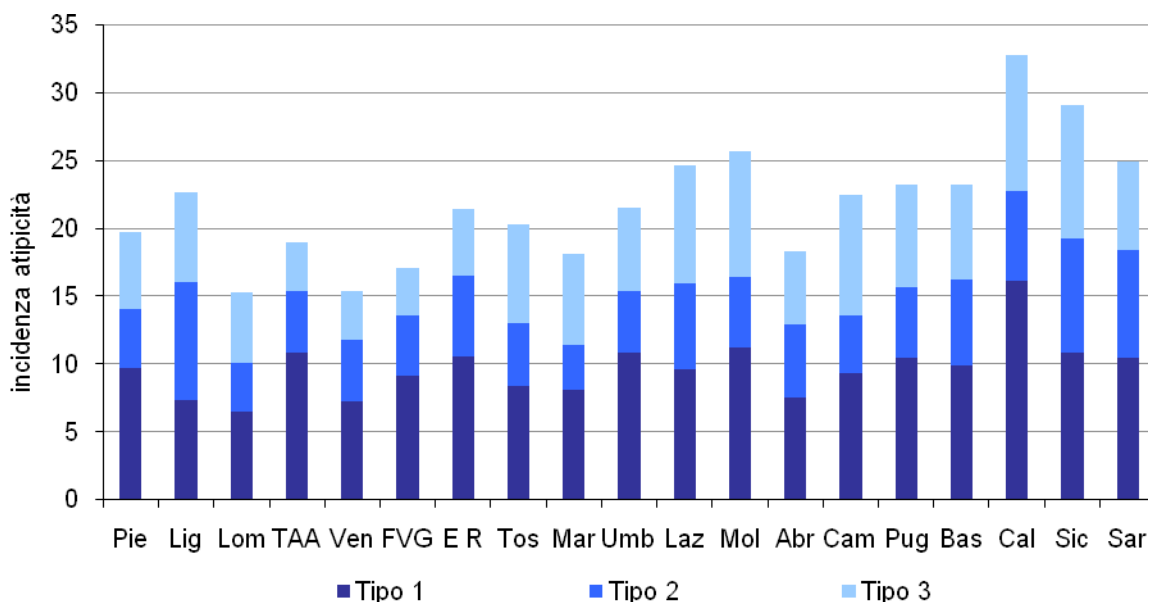
**Figura 10 – Serie Storica Isfol PLUS (2006, 2008 e 2010) occupazione non standard: dipendenti a termine (fixed term contract) e non standard (atipici tipo 2) per controlli, %**



Fonte: Serie Storica Isfol PLUS 2006-2008-2010

Discontinuità, sottoccupazione, sottocontribuzione, disoccupazione e inattività sono sempre più un *duplice problema*, con conseguenze presenti (quali la bassa fecondità, i bassi redditi, ecc.) e future (modesti assegni pensionistici). Nella figura 11 si è dato conto dell'atipicità nel panorama regionale<sup>48</sup>. Gli istogrammi indicano le componenti dell'atipicità riconducibili allo schema utilizzato per la riclassificazione PLUS occupazione non standard (come da tabella 6). Con Tipo 1 si intende la componente subordinato temporaneo (compresi gli stagisti e praticanti), con Tipo 2 ci si riferisce alla componente dei falsi autonomi, mentre con il Tipo 3 si intendono ai part-time involontari. Inoltre si quantifica, con riferimento sull'asse secondario, il livello di discontinuità media in termini di mesi persi da quando si è iniziato a lavorare. Tutti i livelli, in maniera piuttosto omogenea, crescono da nord verso sud che, considerando il livello di attività e disoccupazione, rende ulteriormente drammatica l'immagine del mercato del lavoro attuale del Mezzogiorno.

**Figura 11 – Livelli occupazione non standard (tipo 1, 2 e 3) e discontinuità per regione**



Fonte Isfol PLUS 2010

<sup>48</sup> A 19 purtroppo, poiché l'impianto campionario non consente l'identificazione a se stante della Valle d'Aosta e delle provincie autonome di Trento e Bolzano.

### 3.2 La domanda di stabilità lavorativa

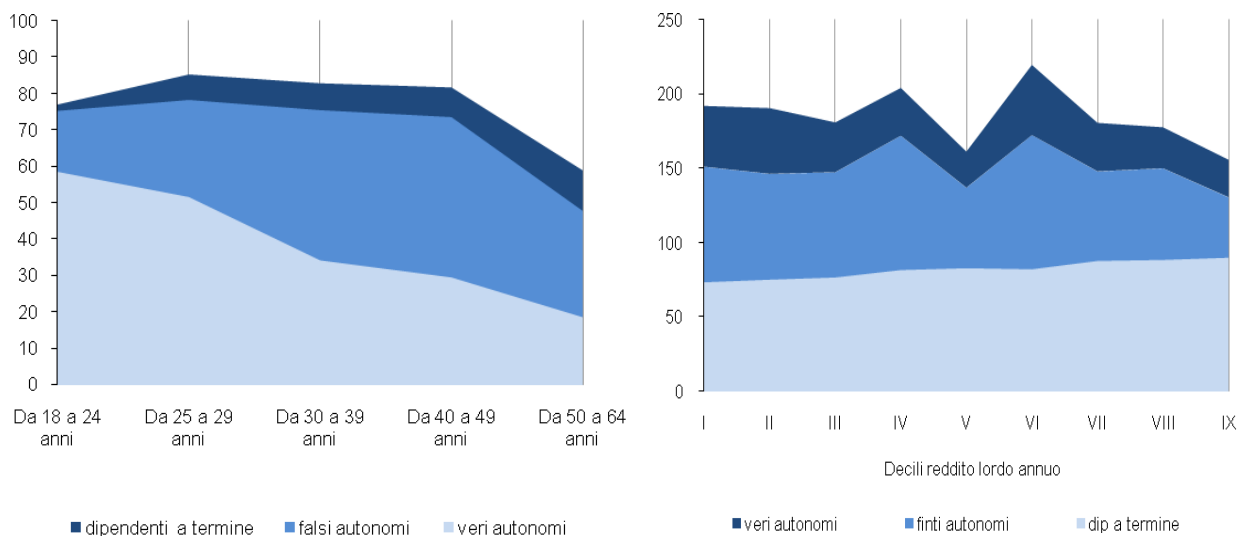
L'indagine PLUS consente di individuare quanti soggetti aspirano ad un'occupazione tipica: in particolare è stato chiesto agli occupati in lavori non standard se detta occupazione sia involontaria<sup>49</sup> o meglio se essi preferirebbero ottenere, l'oramai mitico, "posto fisso". Il dato, seppur con tutte le cautele del caso, ci pare debba essere sottolineato, perché espressivo – nonostante il *mantra* che certa parte del mondo scientifico/politico e dei media ha per anni recitato ("non esiste più il posto fisso") – del divario tra le aspirazioni dei lavoratori non standard e le opportunità del mercato del lavoro. Va subito detto che i numeri certificano un divario che desta preoccupazione e che meriterebbe attenzione non solo sul piano delle politiche del lavoro, poiché rilevano l'ordine sociale ed economico cui una grande fetta di cittadini aspirano.

Nella figura 12 a), si illustra la domanda di stabilità lavorativa rispetto all'età per 3 categorie di lavoratori: i dipendenti a termine, i finti autonomi e i veri autonomi, utilizzando quest'ultimi come *benchmark*. Infatti anche questi ultimi esprimono un non trascurabile desiderio di avere un impiego dipendente a tempo indeterminato, una sorta di livello fisiologico di "fuga" verso la stabilità (la crisi, per inciso, potrebbe aver fatto lievitare questo desiderio). Gli altri, invece, manifestano in maniera perentoria e sostanzialmente in egual misura, la loro propensione ad impieghi stabili. La domanda di stabilità rispetto all'età è decrescente.

Considerando la figura 12 b), in cui il reddito lordo annuo, in decili, è l'ordinatore, troviamo che, al crescere del reddito da lavoro, l'impiego non standard viene considerato da parte dei "finti autonomi" in termini più positivi: il desiderio o domanda di conversione verso un lavoro standard diminuisce. In altre parole se l'atipicità è remunerata, anche se svolta con modalità che, in qualche modo, superano il dato normativo, questa viene percepita in maniera meno negativa, sicché i miti (il "posto fisso") veramente riducono il loro *appeal*. Per i lavoratori a termine invece la domanda di un impiego stabile è sostanzialmente e stabilmente oltre l'80%.

Questa domanda di stabilità, si ribadisce, non può trovare risposta nel mercato, ma può essere rivolta alla politica, la quale dovrebbe orientare gli equilibri del sistema tenendo conto di tali legittime aspirazioni.

**Figura 12 Domanda di stabilità a) per classe d'età e b) per decili di reddito lordo; per tipologia contrattuale**



Fonte Isfol PLUS 2010

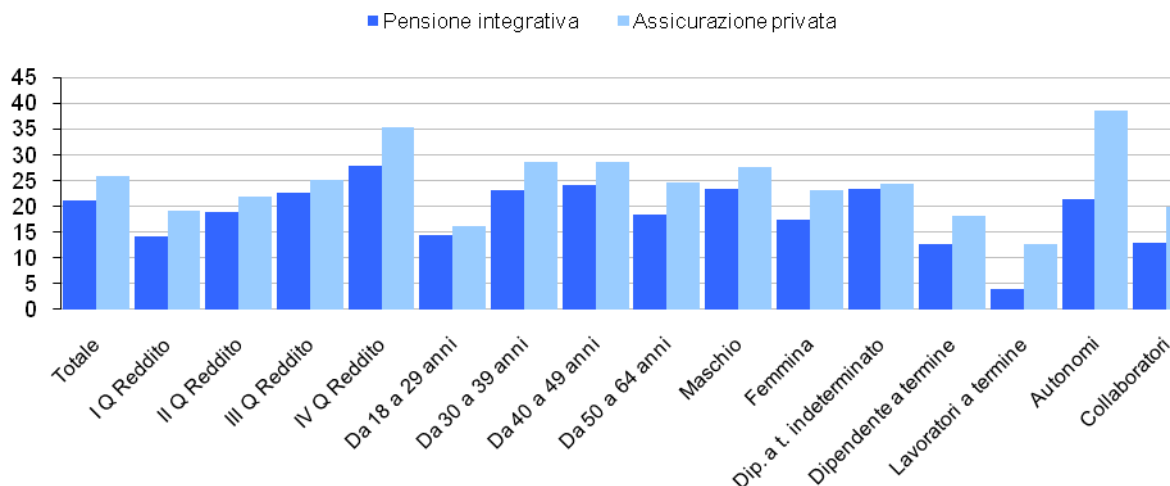
Proprio la discrasia tra la forma non permanente del contratto e la natura della prestazione, sovente del tutto simile a quella dei colleghi stabili, induce a credere che il rapporto di lavoro possa evolvere in una relazione lavorativa stabile. Infatti, diamo conto di come percepiscono – in termini di (in)volontarietà e possibilità di conversione – la condizione lavorativa a termine alcuni lavoratori in base ai contratti più evocativi: l'80% dei dipendenti a tempo determinato vorrebbe vedere il proprio rapporto convertito in un lavoro a tempo indeterminato, ma sono scettici sulle reali possibilità che ciò accada (circa il 40% è possibilista); la quota di apprendisti che vorrebbe ottenere la conversione è analoga, ma questi lavoratori sembrano più possibilisti (65%); ancor più perentoria è la richiesta di chi ha un contratto di inserimento (87%), i quali sono comunque ottimisti che ciò possa avvenire (67%).

Quando ci sono aspettative negative sul futuro, senso di precarietà o paura del domani (lavorativo) esiste la possibilità di cautelarsi da rischi futuri (perdita di occupazione e di reddito) attraverso un sistema di assicurazione e previdenza privato.

<sup>49</sup> Il quesito è "sarebbe interessato a convertire il suo contratto in un impiego dipendente a tempo indeterminato?"

Dalla figura 13, sembrerebbe che tuttavia proprio coloro che sono più esposti a rischi (gli atipici e chi è nel I e II Quartile di reddito) si assicurino poco e molto meno che proporzionalmente rispetto agli altri (con occupazioni più stabili e redditi superiori, ovvero con rischio associato inferiore). Da ciò si deve trarre la conseguenza, a nostro avviso, che proprio ai meno stabili andrebbe riconosciuto un premio (salariale) da impiegare (volontariamente o forzatamente) in una copertura assicurativa/previdenziale.

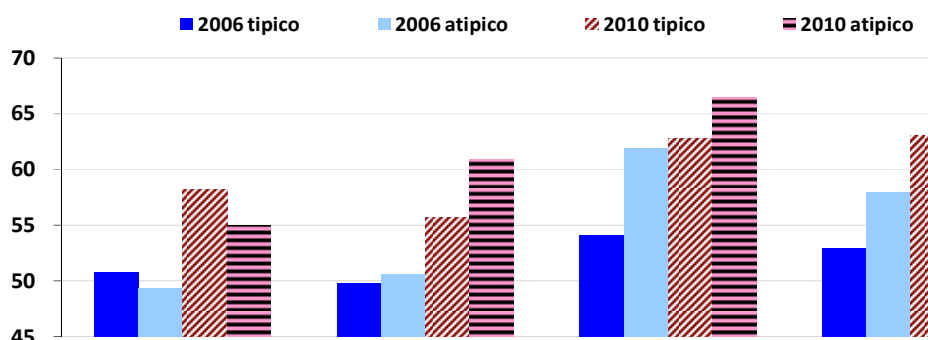
**Figura 13- Incidenza copertura assicurativa privata (tutte le forme) e sottoscrizione pensione integrativa.**



Fonte Isfol PLUS 2010

Inoltre la crisi sembra aver pesato sull'avversione al rischio<sup>50</sup>. Nella figura 14 quest'ultima è mostrata rispetto al 2006 e al 2010 e per classe d'età e condizione lavorativa. La crisi ha ridotto drasticamente la propensione al rischio dei lavoratori. Si tratta di un dato che giustifica interventi di riforma basati su schemi assicurativi pubblici universali, indipendentemente all'appartenenza ad un settore o dalla dimensione dell'impresa. La Comunità nazionale, nel suo senso più alto e originale, è uno strumento di difesa dalle avversità. In un Paese in cui il lavoro è il cardine fondante nel patto sociale (art. 1 Cost.), è dall'incertezza circa il lavoro che ci si dovrebbero difendere, insieme. Nella *appendice terza* si illustrano i motivi per cui si è perso il lavoro e le caratteristiche della ricerca di lavoro .

**Figura 14 – Avversione al rischio, per età e condizione lavorativa, confronto 2006-2010**



Fonte Isfol PLUS 2010

#### 4 Transizioni occupazionali

Come abbiamo già avuto modo di scrivere altrove<sup>51</sup>, la quantificazione del numero dei lavoratori precari presenta, effettivamente, diverse difficoltà. La principale è di carattere concettuale: la precarietà, pur riferita in generale a uno stato di insicurezza lavorativa, è una condizione sfumata, che coniuga situazioni oggettive con sensazioni individuali. L'associazione che generalmente viene fatta tra precarietà e lavoro temporaneo nelle sue diverse forme contrattuali è una approssimazione che non tiene conto della complessità e delle opportunità dell'attuale mercato del lavoro. Infatti, tale approccio limita l'area della precarietà all'occupazione escludendo quello che potremmo definire "the dark side of

<sup>50</sup> Per la costruzione e utilizzo di questo indicatore si rimanda Peracchi e Perotti (2012)

<sup>51</sup> E. Mandrone e N. Massarelli, 2008.

the moon", composto da coloro che non hanno più un lavoro proprio in quanto precari. Invece, è insita in un mercato del lavoro flessibile l'alternanza di periodi di occupazione e periodi di non occupazione. Le persone che in un dato momento sono occupate con contratti temporanei sono precarie esattamente come quelle che in quel momento non sono occupate perché è finito un contratto a termine.

Rilevare in una indagine campionaria una persona che generalmente lavora con contratti a termine nel periodo in cui lavora o nel periodo in cui non lavora è una questione puramente accidentale. La stessa persona, se osservata più volte nel corso dell'anno, potrà risultare a volte occupata e a volte disoccupata, ma il suo rapporto col mercato del lavoro è esattamente lo stesso; la sua natura di precario emerge a prescindere dall'essere occupato o meno in un dato istante temporale. Inoltre, la componente non occupata del precariato è forse quella socialmente debole in quanto ha bisogno di sussidi, di contributi figurativi, di ammortizzatori sociali, eccetera. Inoltre il limite principale è la disponibilità o meno di analisi longitudinali<sup>52</sup>, in cui non è necessario ricorrere ad approssimazioni e stime, ma si enumerano semplicemente gli esiti da uno status lavorativo iniziale ad uno finale nel periodo di osservazione (Burchill, Deakin e Honey, 1999).

#### 4.1 Definizioni e dati longitudinali (panel)

La precarietà è un termine generico che può sottendere occupazioni discontinue, come orizzonti lavorativi limitati nel tempo, riguardare sia i dipendenti che gli autonomi, ma anche i dipendenti a tempo indeterminato (si è utilizzata per questi lavoratori l'espressione *lavoratori fragili*). E' necessario perciò darne una definizione operativa; sono definibili precari coloro che, in un dato periodo, passano da una occupazione non standard ad un'altra o a periodi di non occupazione; invece non sono precari coloro che intraprendono un percorso ascensionale che passa da una fase di impiego non standard (di inserimento) e rapidamente trovano una occupazione permanente. Lo strumento utilizzato per l'analisi delle transizioni (e quindi degli esiti) è il panel Isfol PLUS 2008-2010, il quale segue un disegno longitudinale classico, non ruotato, come mostrato nello Schema 1<sup>53</sup>.

La struttura longitudinale dell'Indagine Isfol PLUS permette di effettuare analisi di flusso tra le diverse condizioni occupazionali individuali nel mercato del lavoro, consentendo così di arricchire i risultati dell'analisi sezionale, precedentemente illustrati, con quelli riguardanti le dinamiche delle "storie lavorative" individuali<sup>54</sup>.

Lo schema di analisi utilizzato segue l'architettura delle "matrici di mobilità", che nel caso specifico rappresentano le transizioni tra status occupazionali di partenza e di arrivo. Da queste si ricavano gli esiti di essere osservati in un certo status di arrivo al tempo  $t=1$ , dato lo status iniziale o di partenza  $t=0$ , interpretabili come probabilità condizionate. Il marginale di colonna delle transizioni, indica la distribuzione del fenomeno oggetto di mobilità al tempo  $t=0$  o iniziale; mentre il marginale di riga indica la distribuzione del fenomeno al tempo  $t=1$  di arrivo o, in generale, di fine periodo di osservazione (ampiezza panel, p.e.  $t=1$  o  $t=2$  o  $t=3$  anni).

Le probabilità condizionate, nel caso specifico gli esiti occupazionali, rappresentano invece la probabilità di essere nello stato attuale dato lo status di partenza (se il panel è a 2 osservazioni) oppure, se la tabella è nidificata per un periodo intermedio di osservazione, rappresenta l'esito della combinazione degli stati iniziali ed intermedi (per esempio lo status al tempo 2 dato lo status al tempo 1 e quello al tempo 0).

**Schema 1 - Transizioni ed Esiti occupazionali nel periodo**

<i>Transizioni</i>				<i>Esiti</i>		
	Arrivo $t=1$		TOTALE	Arrivo $t=1$		TOTALE
Origine	A	B	A+B	A/(A+B)	B/(A+B)	(A+B)/(A+B)=100%
$t=0$	C	D	C+D	C/(C+D)	D/(C+D)	(C+D)/(C+D)=100%
TOTALE	A+C	B+D	100%	(A+B)/(A+B+C+D)	D+D/A+B+C+D	(A+B+C+D)/(A+B+C+D)=100%

Questa architettura consente di comprendere, ad esempio, se le carriere che attraversano certe posizioni specifiche (per esempio un periodo di "occupazione atipica") foriscano o meno migliori opportunità, in termini probabilistici, rispetto

<sup>52</sup> Lo scenario quantitativo è orfano delle cd. "Comunicazioni obbligatorie", operativamente disciplinate dalla Legge a partire dal 2007 (legge 296/06). Si tratta della proiezione informatica, attraverso un sistema unitario basato su nodi regionali, dell'obbligo in capo ai datori di lavoro (ma anche ai committenti) di comunicare ai Centri per l'impiego (Cpi), l'instaurazione e la trasformazione dei rapporti di lavoro e delle esperienze formative. L'uso, a fini statistici, di tali dati amministrativi non è pienamente a regime.

<sup>53</sup> Per una trattazione completa sul panel PLUS si veda Mandrone e Radicchia 2012.

<sup>54</sup> In questo tipo di analisi microfontate, cioè basate su survey individuali, lottiamo sempre contro l'eterogeneità dei soggetti osservati che potrebbe spiegare più delle istituzioni, norme e tendenze del mercato del lavoro. Pertanto nonostante le nostre molteplici strategie di identificazione di controlli e l'organizzazione dei dati per sottopopolazioni, in assenza di un modello strutturale e di solide strategie di identificazione (elementi assenti per definizione nelle analisi descrittive alla base del dibattito sul mercato del lavoro e in genere in quelle di tipo inferenziale), è generalmente impossibile trarre dall'analisi empirica delle indicazioni sui nessi di causalità delle relazioni statistiche. Tuttavia in questo lavoro, votato alla più ampia diffusione tra le discipline, si è preferito inserire solo una breve analisi econometrica di verifica delle tendenze illustrate nelle analisi descrittive sezionali e longitudinali nell'appendice quarta, tuttavia si può avere conforto, dal punto di vista econometrico, della robustezza e validità delle interpretazioni descrittive in due lavori in corso di pubblicazione Giammatteo, Mandrone e Tancioni (2012) e Mandrone e Matano (2012).

a chi, nel periodo di osservazione, ha seguito altri percorsi. Nello Schema 1 che segue sono illustrate alcune proprietà – generalizzate – di questa tipologia di analisi.

In altri termini, il panel è l’osservazione in due istanti del tempo della condizione lavorativa di un individuo: immaginiamo due fotografie. L’osservazione delle differenze consente di dare una lettura dinamica, ovvero mediata dal tempo, dell’oggetto dell’osservazione. Quando il periodo che intercorre tra le due osservazioni non è breve, è possibile che nel periodo le condizioni lavorative osservate ai suoi estremi siano più volte mutate. Se il periodo fosse contenuto, per esempio con osservazioni mensili o, addirittura, settimanali (è chiaro che in questi casi si tratta di *osservazioni amministrative*<sup>55</sup>) potremmo veder la dinamica in tutte le sue evoluzioni, come in un film. Preventivamente, si introduce un ulteriore affinamento metodologico a corredo degli esiti: la densità occupazionale nel periodo e vale a dire i mesi non lavorati. Ciò non supplisce al limite precedentemente illustrato, ma costituisce una stima della rilevanza, ovvero consente di “pesare” le transizioni che altrimenti rappresenterebbero una realtà eccessivamente distorta (tabella 7).

**Tabella 7 – La continuità e densità occupazionale**

2008	2010	Sempre occupato negli ultimi 12 mesi		Mesi occupati negli ultimi 12
		Si	No	
Tipico	Tipico	97,3	2,7	5,9
Tipico	Atipico	85,6	14,4	6,7
Atipico	Tipico	85,1	14,9	6,1
Atipico	Atipico	73,3	26,7	5,9

Fonte Isfol PLUS 2010

Nella rilevazione Isfol PLUS è richiesto se negli ultimi 12 mesi si è sempre stati occupati (continuità lavorativa) e, in caso di discontinuità, quanti mesi si è effettivamente stati occupati negli ultimi 12 (densità occupazionale). Come esercizio, si è organizzata la tabella 5 affinché per i “binomi occupati” 2008 – 2010 si possa vedere la continuità e densità lavorativa negli ultimi 12 mesi, quindi non per l’intero periodo, ma per circa le metà. Ebbene sono tutt’altro che trascurabili i livelli di discontinuità: degli “atipici 2008 - atipici 2010” solo il 73% è sempre stato occupato, l’incidenza sale all’85% per i *movers* fino ad una sostanziale stabilità (97%) per i tipici nell’intero periodo. Quando si è presentata una discontinuità, questa ha ridotto la partecipazione del 50% e cioè si è stati occupati 6 mesi su 12. Il dato è di tutto rilievo, specie se si tiene conto del fatto che, trattandosi di lavoratori non standard, essi durante detti periodi di discontinuità, sono scarsamente, se non del tutto, protetti economicamente per la perdita di reddito, derivante dall’assenza di lavoro. È a favore di tali soggetti, che la flessibilità del sistema, divenuta precarietà, dovrebbe essere controbilanciata dalla sicurezza, come suggerisce la strategia europea della *flexicurity*: ammortizzatori sociali, politiche attive e formazione continua.

#### 4.2 Esiti e flussi 2008-2010

Ma, in definitiva, l’atipicità si è rivelata un *ponte* o una *trappola*? Nel periodo 2008-2010 il 37% dei lavoratori atipici (compreso l’apprendistato) è passato ad un’occupazione standard, mentre il 43,1% è rimasto nella condizione originaria e circa il 20% è finito nell’area dei senza lavoro. Si veda la tab. 8 tavola a) relativa agli esiti. Tra chi era in cerca di un’occupazione<sup>56</sup> la percentuale di chi ha trovato un lavoro standard è intorno al 16%, analoga a quella di chi ha invece ottenuto un lavoro atipico; mentre quasi il 60% è rimasto nella stessa condizione e poco meno del 10% è confluito nell’inattività. L’area della precarietà, quindi, è rappresentata da coloro che erano atipici e lo sono rimasti, ma anche da coloro che un impiego atipico lo hanno perso, abbandonando addirittura ogni velleità di collocazione lavorativa.

La precarietà, in definitiva, calcolato sul totale degli atipici nel 2008, è stata, a 24 mesi di distanza, pari al 63%. Confrontando questi risultati con quelli del precedente biennio 2006-2008 emerge - quale dato preoccupante - che il tasso di trasformazione da un’occupazione non standard al lavoro tipico sia sceso di 9 punti percentuali (dal 46% al 37%). Va comunque sottolineato che i lavoratori atipici mostrano *performance* migliori rispetto a coloro che non hanno un lavoro o lo stanno cercando: relativamente a questi ultimi le percentuali di passaggio ad un’occupazione standard sono, infatti, il 21% nel 2006-2008 e il 16% nel 2008-2010.

La tavola b della tabella 8, invece, mostra i flussi nel periodo 2008-2010, ovvero quantifica gli esiti della tavola a). Su 3,6 lavoratori atipici del 2008, possiamo annoverare in impieghi ancora non standard 1,6 milioni di persone, mentre 600.000 sono diventati in cerca di lavoro. Pertanto, in termini complessivi, i precari risultano nel periodo 2,2 milioni (su 3,6 mil. di atipici di partenza del 2008).

<sup>55</sup> Per gli affinamenti metodologici nel trattamento dei dati amministrativi si vedano i lavori di Veneto Lavoro e Laboratorio Revelli

<sup>56</sup> Confrontare gli esiti di due gruppi eterogenei come gli atipici e gli in cerca è inopportuno, sebbene il confronto venga naturale. Infatti, la composizione degli aggregati nel 2008 sconta già profonde differenze, sia in termini di abilità che di storie lavorative, ma anche in termini individuali che familiari. Si rimanda all’appendice quarta per un breve approfondimento sui nessi di causalità.

Se si estende la lettura della precarietà anche ai lavoratori tipici che nel periodo hanno perso l'occupazione, arriviamo ad una platea complessiva di circa 3 milioni di persone che nel periodo hanno avuto una condizione lavorativa precaria. In queste platee non abbiamo considerato le persone che sono uscite dall'occupazione, i c.d. *inattivi*, perché potrebbero non essere necessariamente persone che hanno perso il lavoro, piuttosto soggetti che si sono ritirati dal lavoro per raggiunti limiti di età e requisiti contributivi o per una *scelta positiva* (cura di figli, inattività volontaria, studio).

**Tabella 8a) - Esiti nella forza lavoro, 2008-2010 (%)**

2008	Esiti 2010				Totale
	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	
Tipico	88,2	4,7	4,3	2,9	100
Atipico	37	43,1	16,4	3,4	100
In cerca	16,3	15,5	58,8	9,3	100
Inattivi	5	5,2	12,5	77,3	100
Totale	59,4	10,1	12,4	18	100

**Tabella 8b) - Flussi nella forza lavoro, 2008-2010 (mil.)**

2008	Esiti 2010				Totale
	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	
Tipico	17	0,9	0,8	0,6	19,3
Atipico	1,3	1,6	0,6	0,1	3,6
In cerca	0,5	0,5	1,8	0,3	3,1
Inattivi	0,3	0,3	0,8	4,9	6,3
Totale	19,2	3,3	4	5,8	32,3

Legenda: gli atipici delle transizioni longitudinali fanno riferimento all'aggregato Tipo 2. Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

Anche nelle dinamiche "atipico-standard" e "in cerca-standard" i giovani e le donne risultano i più svantaggiati (tab.9). I laureati, nel periodo 2008-2010, hanno gli esiti più favorevoli dalla non occupazione verso l'occupazione e registrano i migliori livelli di trasformazione dal lavoro atipico al tipico; essi mostrano tuttavia anche un più alto grado di permanenza nella condizione di non standard: circa 1 laureato su 2 è rimasto con contratto atipico nel corso del biennio. Sotto il profilo territoriale, nel Mezzogiorno si registrano performance peggiori sia nei passaggi da atipico a tipico, sia nel rischio di *scivolare* nella disoccupazione. La dinamica tipico-in cerca (ma anche tipico-atipico) è particolarmente forte per i giovani, segno che la cultura del *last in first out* è ancora forte.

**Tabella 9 - Esiti nella forza lavoro tra il 2008 e il 2010: giovani, donne, laureati e Sud**

2008	Esiti 2010				2008	Esiti 2010							
	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi				
<b>Giovani</b>	Tipico	80,5	7,7	8,4	3,4	100,0	Tipico	89,3	5,1	3,5	2,1	100,0	
	Atipico	35,3	43,7	14,4	6,6	100,0	Atipico	39,8	49,7	9,0	1,5	100,0	
	In cerca	16,8	21,0	49,1	13,1	100,0	In cerca	20,2	32,6	39,2	8,0	100,0	
	Inattivi	6,6	9,9	15,1	68,4	100,0	Inattivi	7,7	13,8	12,0	66,5	100,0	
<b>Donne</b>	Tipico	86,7	4,4	5,0	3,8	100,0	<b>Sud</b>	Tipico	85,4	4,9	7,0	2,7	100,0
	Atipico	34,0	45,9	15,9	4,1	100,0		Atipico	30,3	42,0	24,3	3,4	100,0
	In cerca	12,3	14,9	60,2	12,7	100,0		In cerca	15,1	13,1	62,6	9,2	100,0
	Inattivi	5,8	5,7	17,7	70,8	100,0		Inattivi	5,6	4,1	18,8	71,5	100,0

Legenda: Gli atipici delle transizioni panel fanno riferimento all'aggregato Tipo 2, Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-10

Se analizziamo i flussi relativi alle specifiche tipologie – le c.d. *performance contrattuali* – emerge che l'apprendistato offre ancora la maggiore probabilità relativa di mantenere un'occupazione e di confluire nel lavoro a tempo indeterminato (tab. 10).

**Tabella 10 – Esiti: per tipologia contrattuale**

2008	Esiti 2010				Totale
	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	
Lavoro a tempo indeterminato	92	3	3	2	100
Lavoro a tempo determinato	35	47	17	2	100
Apprendistato	39	47	8	6	100
Altri contratti a termine <sup>1</sup>	35	39	19	6	100
Collaboratori <sup>2</sup>	30	42	24	4	100
Autonomi <sup>3</sup>	83	10	4	3	100

Legenda: Gli atipici delle transizioni longitudinali fanno riferimento all'aggregato tipo 2; <sup>1</sup> CFL, Contratto d'inserimento, Lav.interinale, Job sharing o lavoro ripartito, Lav. intermittente o a chiamata. <sup>2</sup> Collab. Coord. e contin, Coll. occasionale, Lav. a progetto, <sup>3</sup> Titolare d'attività-imprenditore, Associati in partecipazione, Attività in proprio (Partita IVA), Socio di cooperativa o di società, Coadiuvante familiare. Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

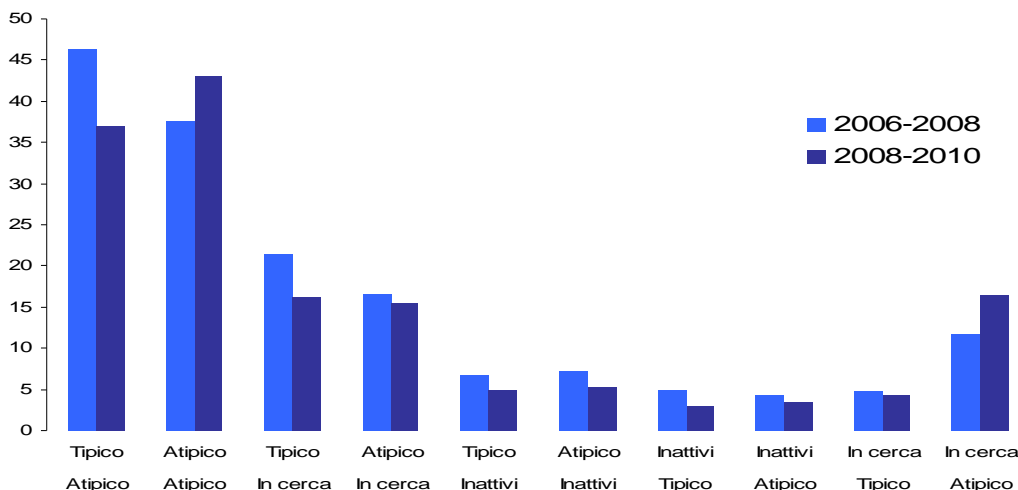
Tuttavia le sue performance, nonostante la sua convenienza economica e il periodo di crisi economica, non appaiono significativamente migliori di altre tipologie atipiche, in altre parole, a conferma di ciò che si è detto nella lettura

sezionale, non c'è forte caratterizzazione funzionale tra le varie tipologie. Insomma un ulteriore dato che milita a favore di una semplificazione e razionalizzazione delle tipologie contrattuali.

Si è tentato di visualizzare graficamente quanto già detto, illustrando le differenti dinamiche (velocità) di conversione nei bienni pre e post crisi nella figura 15 (la riga inferiore indica l'anno di partenza dell'osservazione).

Nel biennio 2006-08 il 45% degli atipici vedeva il proprio contratto trasformato in un impiego standard, nel biennio seguente questa velocità si è ridotta a poco più del 37%. A complemento sono aumentate le permanenze nell'atipicità. Significativi anche gli incrementi dei flussi verso la non occupazione nel periodo 2008-2010 rispetto al recente passato.

**Figura 15 – Confronto esiti nella Forza Lavoro per i panel 2006-2008 e il 2008-2010**



Legenda: Gli atipici delle transizioni longitudinali fanno riferimento all'aggregato Tipo 2, tabella 2. Sull'asse sono in basso il primo anno e in alto il secondo anno di osservazione dei panel biennali.

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010 e Panel 2006-2008

### 4.3 Principali dinamiche di medio periodo

Di seguito si illustrano alcune transizioni, per così dire, *evocative*, tenuto conto anche l'attuale dibattito attorno a nuovi interventi in materia di riforma del mercato del lavoro.

Una delle questioni più rilevanti attiene all'ingresso dei giovani nel lavoro appena concluso il ciclo di studi (tabella 11). Nella tabella mostriamo coloro che nel 2008 erano studenti e la condizione lavorativa che hanno nel 2010. Dall'indagine PLUS risulta che il 16% è entrato nel mondo del lavoro ed in particolare 1/3 con un impiego standard, mentre i 2/3 con impieghi atipici. Ancora: 12 su 100 sono in cerca di lavoro, mentre 71 su 100 sono inattivi, ovvero nella gran parte dei casi, sono ancora studenti.

Le performance nel periodo in termini di occupazione stabile per gli uomini sono superiori a quelle delle donne e coloro che hanno un titolo di studio superiore hanno migliori capacità collocative (ovviamente ciò dipende anche dall'età associata che aumenta la propensione a partecipare attivamente al mercato del lavoro). Il Nord del Paese registra esiti nettamente superiori, anche se, per una lettura più incisiva, il dato va ponderato per la dimensione quantitativa, poiché le performance di questo tipo di flussi sono, ovviamente, determinate in gran parte dalla capacità del tessuto economico (la domanda di lavoro) ad assorbire gli individui o a creare le condizioni per l'avvio di attività.

**Tabella 11 - Transizioni scuola-lavoro**

2008		2010				2008		2010			
Studenti	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Studenti	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi		
Totale	6,2	10	12,5	71,3	Maschio	7,3	9,9	11,1	71,7		
Nord Ovest	6,5	14,2	10,5	68,8	Femmina	5,4	10,1	13,6	70,9		
Nord Est	7,2	15	10,2	67,6	Licenza media	6,1	8,2	15,3	70,4		
Centro	7,4	9,2	9,4	74	Diploma	5,4	8,6	10,3	75,7		
Sud e Isole	5,2	6,5	15,8	72,5	Laurea	10,4	20,1	16,3	53,3		

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

Le indicazioni di *policy* dell'Ocse sono a favore della minimizzazione dei tempi (persi) nel passaggio scuola-lavoro, sia per i costi sociali che ciò implica, sia per quelli individuali, che si ripercuoteranno per tutta la carriera lavorativa. D'altro canto va sottolineato che nel nostro Paese è assai modesta la domanda di lavoro, non solo a causa della crisi, ma più in generale per caratteristiche intrinseche del sistema economico. La dimensione media delle imprese, la loro natura,



che comprende molte produzioni tradizionali (per non dire obsolete), l'assenza di governo pubblico che incentivi una domanda di lavoro qualificato, l'indisponibilità di una rilevante quota di *vacancy* poiché assegnate tramite *network* familiari, concorrono ad una modesta *job creation*, in particolare per professionalità elevate. Se l'azione pubblica volesse, nei fatti, indirizzarsi nel senso proposto dall'Ocse si dovrebbe propedeuticamente agire per aumentare le occasioni palesi sui cui concorrere, sostenere le imprese (in particolare quelle nuove e con produzioni high-tech) che offrono *good job*, aumentare i servizi "di collegamento" in maniera da superare lo smarrimento che percepiscono sovente gli individui quando terminano il loro percorso di studi e si ritrovano "nel mondo del lavoro", ecc.

Nella tabella 12 osserviamo gli esiti degli occupati 2008, atipici e tipici, nel 2010 a seconda che fossero impiegati in imprese private con più o meno di 15 dipendenti. Tale soglia dimensionale, come è noto, è di tutto rilievo, in quanto regola il campo di applicazione non solo del tipo di tutela (obbligatoria o reale) in caso di licenziamento individuale illegittimo<sup>57</sup> – il famoso art.18 dello Statuto dei lavoratori – ma anche di una serie di norme volte a favorire e a promuovere l'attività sindacale sui luoghi di lavoro<sup>58</sup>.

**Tabella 12 - Esiti degli occupati in imprese private di 1-15 e più di 15 dipendenti**

2008		2010				2008		2010			
< 15 addetti	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	totale	> 15 addetti	Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	totale
Tipico	83,1	7,3	7	2,5	100	Tipico	91,2	3,5	2,9	2,4	100
Atipico	43,7	34,3	17,3	4,7	100	Atipico	34,2	42,4	20,2	3,2	100
Totale	76,4	12	8,8	2,9	100	Totale	81,6	10	5,8	2,5	100

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

Dalla lettura dei dati risulta che la permanenza in impieghi standard è maggiore per le imprese oltre la soglia dei 15 dipendenti ed è maggiore la trasformazione di impieghi atipici in standard. Potremmo dire che il limite dimensionale dei 15 dipendenti indice sulla mobilità lavorativa e sui percorsi di carriera dei lavoratori, sicché chi è impiegato in imprese sotto i 15 dipendenti è più flessibile sia in entrata che in uscita. Ritenendo che l'inattività registri un flusso fisiologico verso il ritiro dal lavoro, quasi il 17% dei lavoratori standard nelle imprese sotto i 15 dipendenti ha perso il lavoro nel biennio 2008-2010, trovandone però uno atipico in un caso su 3. Il dato per le imprese oltre la soglia dei 15 addetti invece registra una perdita del lavoro da parte di lavoratori standard nel 5,5 % dei casi, con un ri-impiego in occupazioni atipiche nella metà dei casi.

In termini condivisibili, a proposito delle transizioni dalle occupazioni standard verso impieghi non standard o la non occupazione, Berton, Richiardi e Sacchi (2009), hanno definito questi soggetti "lavoratori fragili", in quanto legati ad attività economiche di *corto respiro* (magari in settori in crisi, o aziende satellite o *spin-off* di imprese maggiori, a conduzione familiare legate alle esigenze del datore-proprietario) e quindi, sostanzialmente precari, poiché sono considerabili *stabili* solo in virtù del contratto che hanno sottoscritto, anche se hanno un orizzonte *denso di nubi*<sup>59</sup>.

Annoso è il dibattito sulla necessità di una formazione continua per l'individuo, e ancor di più per il lavoratore, affinché mantenga alto il suo *appeal* sul mercato del lavoro. Nelle due tabelle che seguono osserviamo gli esiti, prima tra gli occupati e poi tra i non occupati, di coloro che hanno svolto attività formative<sup>60</sup> con vari livelli di intensità negli ultimi 3 anni. Per vedere le due diverse tipologie di conversione tra occupati e non occupati, si sono distinte le sottopopolazioni in due tabelle in cui si vedono prima gli esiti nelle imprese private (tabella 13) e poi la penetrazione nell'occupazione (tabella 14) da parte di chi era non occupato.

Nel primo caso, la permanenza appare un indicatore la cui casualità è incerta, in altre parole il permanere più a lungo in impieghi tipici in imprese avendo fatto formazione è indice di maggior valore del capitale umano individuale o di ambienti lavorativi più sani, in cui proprio perché ispirati ai migliori principi economici, maggiore è l'esposizione ad attività formative. Irrisolto questo quesito non rimane che notare la maggiore stabilità dell'occupazione dei più formati (o minor probabilità di perdere il lavoro) e anche esiti migliori verso occupazioni stabili.

<sup>57</sup> Semplificando, ove il giudice rilevi che il licenziamento non sia sorretto da giusta causa o giustificato motivo, nell'area della stabilità obbligatoria (sotto soglia), egli ordina al datore di riassumere il lavoratore entro tre giorni, oppure (a scelta del datore) di risarcire il danno; nell'area della stabilità reale (sopra soglia), invece, il magistrato ordina al datore di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro e di risarcire il danno, a meno che il lavoratore rinunci alla reintegrazione e chiedi il pagamento di un risarcimento.

<sup>58</sup> Si tratta di norme per la costituzione di rappresentanze aziendali, per la concessione di permessi, retribuiti e non, ai relativi componenti, per il diritto di assemblea e di affissione, per la disponibilità di locali, per lo svolgimento di referendum, per la riscossione dei contributi associativi.

<sup>59</sup> I lavoratori fragili sono oggi un piccolo problema ma, riteniamo, potrà crescere nei prossimi anni. Infatti la lettura delle transizioni dal lavoro standard (ovvero in gran parte da impieghi dipendenti a tempo indeterminato) verso altre condizioni occupazionali restituisce un'immagine *in fieri* del mercato del lavoro prossimo venturo, in cui la flessibilità in entrata e in uscita saranno alte.

<sup>60</sup> "Negli ultimi 3 anni ha partecipato a qualche seminario e convegno, ha fatto un corso di formazione o di aggiornamento prof."

**Tabella 13 - Esiti relativi a "dipendenti di imprese private" che hanno fatto formazione**

		2008		2010		
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Sì, una	Tipico	89,8	5,2	3,6	1,3	100,0
	Atipico	49,2	32,6	13,7	4,5	100,0
Sì, più di una	Tipico	94,2	2,4	1,5	1,9	100,0
	Atipico	47,3	37,9	12,6	2,2	100,0
No	Tipico	84,8	5,0	7,1	3,1	100,0
	Atipico	32,0	41,0	22,3	4,7	100,0

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

Nella seconda tabella, invece, recuperiamo la migliore capacità di transitare verso l'occupazione di chi si è impegnato in attività formative, rispetto a chi non ha fatto formazione. In questo caso, tuttavia, l'eterogeneità delle popolazioni non occupate è tale che un dato medio sia particolarmente esposto a scarsa attendibilità, poiché mette insieme neolaureati e over50, persone in città metropolitane o in regioni rurali, ovvero soggetti con capitale umano e sociale e storie lavorative e traiettorie occupazionali attese significativamente diverse. Tuttavia, possiamo almeno rimarcare che l'effetto registrato dall'aver partecipato ad attività formative sembra comunque nettamente positivo.

**Tabella 14 - Esiti relativi a "persone in cerca e inattivi" che hanno fatto formazione**

		2008		2010		
		Tipico	Atipico	In cerca	Inattivi	Totale
Sì, una	In cerca	23,7	18,6	51,9	5,9	100,0
	Inattivi	7,6	10,1	18,8	63,5	100,0
Sì, più di una	In cerca	20,4	24,8	42,3	12,4	100,0
	Inattivi	5,9	8,5	9,6	76,1	100,0
No	In cerca	14,9	14,1	61,5	9,5	100,0
	Inattivi	4,7	4,4	12,3	78,6	100,0

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

L'intensità lavorativa in termini di ore lavorate con la crisi si è ridotta e ciò si potrebbe rilevare un aumento dei part-time (involontari), tabella 15. La crisi, così come avvenuto in altri paesi, potrebbe aver comportato una generalizzata contrazione dell'orario di lavoro, in funzione difensiva dell'occupazione. Solo in alcuni casi, la contrazione dei salari che ne deriva, è salvaguardata da appositi interventi pubblici, intesi ad integrare la riduzione retributiva (contratti di solidarietà)<sup>61</sup>. Va infine notato che i part-time involontari 2008 hanno esiti peggiori nel 2010 rispetto ai part-time volontari, in particolare coloro che diventano in cerca di lavoro sono il doppio se donne e il quadruplo se uomini.

**Tabella 15 - Transizioni Part-time v/s Full Time**

2008		2010		Totale	% su dipendenti
		Full-time	Part-time		
Maschi	Full-time	98%	2%	100%	54%
	Part-time	29%	71%	100%	2%
	Totale	95%	5%	100%	56%
Femmine	Full-time	94%	6%	100%	32%
	Part-time	14%	86%	100%	12%
	Totale	72%	28%	100%	44%
Totale	Full-time	97%	3%	100%	86%
	Part-time	16%	84%	100%	14%
	Totale	85%	15%	100%	100%

Fonte: Isfol PLUS, Panel 2008-2010

<sup>61</sup> I contratti di solidarietà c.d. "difensivi" si sostanziano in accordi di livello aziendale tra datore di lavoro e rappresentanze sindacali volti a ridurre l'orario di lavoro giornaliero, settimanale o mensile, allo scopo di evitare, o quantomeno limitare, i licenziamenti mediante un utilizzo più razionale della forza lavoro. In relazione alla riduzione d'orario ivi prevista è concesso un trattamento d'integrazione salariale straordinario il cui ammontare è determinato nella misura del 60 % del trattamento retributivo perso a seguito della riduzione d'orario. Seppure sono previste eccezioni (ad es. aziende che abbiano avviato la mobilità, imprese artigiane non rientranti nel campo di applicazione della CIGS, anche sotto i 16 dipendenti), lo strumento si applica alle aziende industriali rientranti nel campo di applicazione della CIGS.

## 5 Il dibattito

Questo lavoro ha come scopo principale una lettura del mercato del lavoro che restituisca alcune risposte al dibattito in corso sulla necessità di riorganizzare il mondo del lavoro sotto molteplici aspetti, molti dei quali sono stato oggetto di quesiti specifici nella rilevazione Isfol PLUS e che possono fornire uno scenario, speriamo attendibile, delle opzioni e quantità in gioco. Nei capitoli 6 e 7, invece, si daranno alcune letture di ambienti complementari a quello oggetto dell'attuale fase riformatrice, quali la flessibilità complessiva e la disoccupazione.

### 5.1 Le proposte di riforma

Il dibattito attorno alla riforma del mercato del lavoro è da diversi anni al centro dell'attenzione in Italia. Semplificando e prendendo in considerazione le proposte in cantiere, si può affermare che le iniziative si sono condensate lungo due diverse e contrastanti linee di azione principali. Peraltro, da ultimo, su tale dibattito di recente sono intervenute anche le istituzioni comunitarie, accelerando, per così dire, la discussione, tanto che le organizzazioni sindacali, unitariamente, hanno presentato una loro proposta.

Una prima linea di intervento – promossa dal precedente Esecutivo in carica – ha previsto, come *tappa finale* della Riforma Biagi, l'elaborazione di uno "Statuto dei lavori", ove fissare taluni diritti fondamentali (in particolare: un ambiente di lavoro sicuro; un compenso equo, ma proporzionato ai risultati d'impresa; la formazione continua) da riconoscere "indipendentemente da formalismi e qualificazioni giuridiche"<sup>62</sup>. L'intento è quello di allentare la pressione sulla qualificazione dei rapporti di lavoro come strumento di attribuzione delle tutele, preferendo invece individuare uno "zoccolo duro di tutele" applicabili a qualsiasi rapporto di lavoro, al di là della loro natura giuridica. Nell'ambito di questa linea di intervento, rileva una tecnica di regolamentazione di tipo sussidiario: infatti, accanto alle ricordate tutele inderogabili fissate dalla legge – si dice – devono convivere ulteriori cerchi concentrici di protezione la cui modulazione è affidata, piuttosto che all'intervento legislativo, alla contrattazione collettiva ed alla bilateralità, per adattare le stesse tutele alle "diverse condizioni di settore, di territorio e di aziende".

La proposta in un primo momento si è materializzata in un articolo normativo sottoposto alle parti sociali<sup>63</sup> e poi è stata, in parte, *virtualmente* introdotta nell'ordinamento. Infatti, di fronte allo stallo della procedura di dialogo sociale, la cd. Manovra bis 2011 (d.l. n. 138/2011, conv. dalla l. n. 148/2011) ha affidato alla "contrattazione collettiva di prossimità", e vale a dire ai contratti aziendali o territoriali, il compito di operare "anche in deroga alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro". In altre parole, le parti sociali sono state investite, ove intendano esercitarlo, di un vasto ed importante potere sussidiario di regolamentazione alternativo alla legge ed al contratto collettivo nazionale<sup>64</sup>. Peraltro, è evidente, che rispetto all'originario progetto dello "Statuto dei lavori", rimane però inevaso lo sforzo di precisa individuazione dello "zoccolo duro" di tutele non derogabili dalla contrattazione di prossimità<sup>65</sup>. Accanto, e contrapposta alla linea di intervento sommariamente ricostruita, vi sono una serie di proposte di iniziativa legislativa riconducibili allo schieramento di centro-sinistra<sup>66</sup>. In maniera, per così dire, meno *rivoluzionaria* rispetto a quella sopra descritta, queste ultime proposte, invece di agire dal lato delle tutele, continuano ad intervenire dal lato della qualificazione dei rapporti di lavoro, attraverso un intervento razionalizzante sulle tipologie contrattuali, teso ad arginare i ricordati fenomeni di "fuga dal diritto del lavoro". Alcune tipologie contrattuali vengono infatti ricondotte nel lavoro standard, attraverso, da una parte, la previsione di un nuovo

<sup>62</sup> Si veda il Piano triennale del lavoro (CDM 30/8/10), [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/Piano\\_triennale\\_lavoro.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/Piano_triennale_lavoro.htm)

<sup>63</sup> In prima istanza il Ministero del lavoro nel novembre 2010 ha inviato alle parti sociali una bozza di disegno di legge, che avrebbe dovuto avviare un dialogo in materia, per addivenire alla stesura di un testo legislativo da sottoporre al Consiglio dei Ministri ed al Parlamento, [http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20101112\\_statutodeilavori.htm](http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/PrimoPiano/20101112_statutodeilavori.htm).

<sup>64</sup> In sostanza è previsto che i contratti collettivi di lavoro, sottoscritti a livello aziendale o territoriale, possano realizzare "specifiche intese" concernenti "la regolazione delle materie inerenti l'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento: a) agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie; b) alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale; c) ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; d) alla disciplina dell'orario di lavoro; e) alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro, fatta eccezione per il licenziamento discriminatorio, il licenziamento della lavoratrice in concomitanza del matrimonio, il licenziamento della lavoratrice dall'inizio del periodo di gravidanza fino al termine dei periodi di interdizione al lavoro, nonché fino ad un anno di età del bambino, il licenziamento causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo parentale e per la malattia del bambino da parte della lavoratrice o del lavoratore ed il licenziamento in caso di adozione o affidamento." (art. 8).

<sup>65</sup> La Manovra bis 2011 si limita a prevedere che dette intese derogatorie dovranno rispettare la "costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro".

<sup>66</sup> Ci si riferisce al DdL n. 1481/09 (Ichino), al PdL n. 2630/09 (Madia) e al DdL n. 2000/10 (Boeri-Garibaldi). Per una tabella di raffronto sui contenuti di ciascuna proposta vedi <http://www.pietroichino.it/?p=6989>

istituto contrattuale destinato ad accogliere in sé in particolare il lavoro parasubordinato (cd. contratto unico)<sup>67</sup> e, dall'altro, la limitazione del lavoro temporaneo (vedi più avanti). In questo caso però diminuita la flessibilità in entrata, si propone, in alcuni casi, di intervenire direttamente sul lavoro standard, agendo sulla disciplina della stabilità del posto di lavoro (licenziamento individuale).

Come detto all'inizio, da ultimo, il dibattito italiano si è intrecciato fortemente con le sollecitazioni provenienti dalla Strategia europea per l'occupazione (Seo) e del ruolo che in questa strategia ha assunto la già ricordata *flexicurity*. Dalla lettura dei documenti comunitari in materia, l'Italia sembra rappresentare, per così dire, l'*archetipo* dei mercati del lavoro segmentati, in cui si contrappongono lavoratori *outsider*, privi delle tutele assicurate dal regime di protezione del lavoro e di sicurezza sociale, cui fanno da contrappunto gli *insider*, invece all'interno della cittadella della *security*.

La crisi finanziaria e occupazionale, che abbraccia il continente europeo, ha finito per far assumere a tale dibattito quasi una dimensione comunitaria, con un *palleggio di responsabilità* tra istituzioni comunitarie e nazionali. Assai sintetizzando – senza che sia possibile individuare il reale ruolo di ciascuna parte sulla scena e vale a dire chi sia l'attore principale e chi il *souffleur* – due fondamentali indicazioni di *policy* sono emerse sulla strategia di contrasto alla segmentazione del mercato del lavoro italiano: da una parte, la diminuzione della flessibilità contrattuale, agendo dal lato delle tipologie, da ricondurre ad unità e, dall'altra, la riforma del sistema dei cd. ammortizzatori sociali<sup>68</sup>.

Rispetto alla prima linea strategica, si ritiene che le diverse tipologie contrattuali, seppure abbiano garantito maggiori *performance* occupazionali, abbiano finito per somministrare iniezioni di flessibilità al margine del sistema, peggiorando l'equilibrio dello stesso. Parte integrante di tale strategia è comunque il mantenimento del medesimo livello di flessibilità sull'uso della manodopera: si tratta di agire allora sulla flessibilità in uscita e vale a dire sulla disciplina relativa al licenziamento (individuale e collettivo). In stretta connessione è la seconda linea di azione e vale a dire la riforma del sistema di intervento pubblico economico in caso di disoccupazione parziale e totale: l'allargamento della capacità di copertura di questo sistema, rende maggiormente sopportabile e sostenibile l'iniezione di flessibilità, questa volta programmata all'interno del nucleo del mercato rapporto di lavoro.

L'intervento delle istituzioni comunitarie ha accelerato il dibattito italiano, tanto che si è affermata, per così dire, una *terza via* sindacale, attraverso la presentazione di una Piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL<sup>69</sup>. Tale proposta, in linea con quanto affermato da una parte della dottrina<sup>70</sup>, si muove dall'idea che il problema centrale del mercato del lavoro italiano è legato alle transizioni scuola-lavoro e cioè al disallineamento tra domanda e offerta di lavoro: per risolvere detto disallineamento si ritiene necessario intervenire e promuovere strumenti intesi a favorire dette transizioni.

Se si esamina la proposta sindacale nel confronto con le altre due in precedenza analizzate, si può affermare che la terza condivide due aspetti con quella del cd. contratto unico: anche in questo caso si prevede, da una parte, un contratto con funzioni di riduzione della flessibilità in entrata e, dall'altra e di conseguenza, la contemporanea restrizione nell'uso di certe tipologie contrattuali. La differenza maggiore è che, in quest'ultimo caso, il contratto individuato con funzione di *reductio ad unum* – e vale a dire capace di inglobare altri contratti – non è uno innovativo, ma quello di apprendistato<sup>71</sup>, appena riformato.

Quali indicazioni possono essere tratte dall'indagine PLUS alla luce delle proposte in campo? Va detto che se si esamina il mercato del lavoro italiano lungo le direttrici della flessibilità e della precarietà fin qui utilizzate, è possibile infatti fotografare gli *outsider*, conferendo agli stessi un'anima e un corpo. Tralasciando di considerare il loro contraltare (gli *insider*), emergono con certa nitidezza, alcuni elementi, per così dire, patologici che si sono sviluppati in connessione con lo sviluppo della flessibilità in entrata e che si addensano sulle tre dimensioni della stessa all'inizio indicate:

- i. la diffusione di rapporti formalmente riconducibili al lavoro autonomo che in realtà mascherano prestazioni di lavoro subordinato,

---

<sup>67</sup> Il nuovo istituto è variamente denominato e disciplinato. Si chiama ad es. "contratto di collaborazione personale continuativa" nella Proposta Ichino; "Contratto unico di inserimento formativo" nella Proposta Madia e "Contratto unico di ingresso" nella proposta Boeri-Garibaldi.

<sup>68</sup> Per inciso va detto che un'ulteriore indicazione di *policy* riguarda la metodologia con cui raggiungere i due obiettivi menzionati nel testo. Emerge piuttosto nettamente l'indicazione a favore di una ritrazione del ruolo della legge in materia ed a favore di una maggiore responsabilizzazione delle parti sociali, chiamate ad intervenire tramite il contratto collettivo ed in particolare quello di livello aziendale.

<sup>69</sup> Si veda la piattaforma unitaria presentata al Governo il 18/1/2012 in tema di crescita, equità sociale e fiscale, in <http://www.flcgil.it/files/pdf/20120118/documento-unitario-cgil-cisl-uil-su-lavoro-crescita-equita-sociale-e-fiscale-del-17-gennaio-2012.pdf>

<sup>70</sup> vedi Varesi 2012 e Tiraboschi 2012

<sup>71</sup> Per la verità, nella Piattaforma unitaria sindacale non si fa riferimento al solo contratto di apprendistato, ma anche al contratto di inserimento e quello a tempo parziale. Si afferma, infatti, che un futuro intervento sul mercato del lavoro dovrà, in primo luogo, incentivare le forme contrattuali che fanno da volano al "lavoro stabile" e vale a dire: "Generalizzare l'utilizzo del contratto di apprendistato professionalizzante come canale ingresso al lavoro per i giovani e il contratto di inserimento per il reimpiego dei lavoratori in disoccupazione (...)", nonché: "Favorire il part-time per la conciliazione tra lavoro e famiglia, e anche per governare fasi di crisi".

- ii. il carattere intercambiabile delle varie tipologie di contratti temporanei, utilizzate per rispondere a esigenze produttive ordinarie (e non temporanee),
- iii. la crescente rilevanza della forma involontaria nei rapporti a tempo parziale.

Non c'è dubbio che la prima linea di azione strategica – la riduzione della flessibilità in entrata – potrebbe contrastare i primi due fenomeni. In particolare la restrizione delle “condizioni nell'uso dei ‘contratti para-subordinati’ ”, in quanto ritenuti spesso posizioni di lavoro subordinato *mascherati*, è stata una delle indicazioni che le istituzioni italiane hanno già annunciato, certificando che le restrizioni già imposte con la riforma del 2003, non sono state sufficienti a contrastare un'evidenza: a sette anni dall'intervento in materia, esiste un livello stabile di oltre 1,1 milioni di posizioni lavorative che, secondo i nostri dati, sarebbero da ricondurre a rapporti di “falsa autonomia”. Resta da vedere quali siano nuove e diverse restrizioni più efficienti ed efficaci da questo punto di vista. Per il momento, l'indirizzo adottato è stato nel senso di innalzare il costo contributivo dello schema contrattuale<sup>72</sup>. Va detto che quella predisposta non pare possa ambire ad essere una misura di tipo strutturale; peraltro essa potrebbe essere di dubbia efficacia rispetto alla *ratio* annunciata, potendo al contrario risolversi, in assenza di parametri retributivi minimi legali o contrattuali, in una contrazione dei compensi dei collaboratori.

Proprio dirette a risolvere il potenziale effetto negativo collegato al mero innalzamento del costo contributivo delle collaborazioni, sembrano indirizzate alcune delle proposte sopra esaminate. Le già ricordate proposte di legge targate centro-sinistra hanno previsto un tetto legale retributivo minimo (30, 40 mila €) al di sotto del quale non è possibile ricorrere alle collaborazioni (lavoro a progetto e co.co.co.); in maniera simile nella Piattaforma unitaria si propone la fissazione, questa volta tramite la contrattazione collettiva, di un “reddito annuo al di sotto del quale non sia consentito assumere con queste tipologie di contratto”, cui si aggiunge, in maniera innovativa rispetto alle proposte legislative, anche un intervento della fonte collettiva per la definizione dei compensi dei collaboratori, nonché di clausole di contingentamento relative a tali rapporti in relazione alla dimensione d'impresa.

Sulla base dei dati disponibili, si è tentato di stimare l'impatto di tale soglia reddituale sull'attuale incidenza delle collaborazioni coordinate e continuative, a progetto e non. Ebbene risulta – considerando i soli collaboratori *monocommittenti* – che ben poche delle attuali collaborazioni (il 9% in caso il tetto sia fissato a 40.000 €, il 12% se fissato a 30.000) supererebbero tale nuovo limite legale. Ci pare un'ulteriore conferma che il fenomeno dei finti autonomi abbia ormai raggiunto dimensioni patologiche all'interno del mercato del lavoro, che merita un'immediata risposta legislativa. Infine, le stesse proposte di legge, ma anche la Piattaforma sindacale, intendono su di un altro strumento di flessibilità in entrata, ovvero il contratto di lavoro a termine. In proposito in particolare tutte le iniziative legislative tendono a ripristinare il precedente regime che, come detto (si veda paragrafo 1.1), prevedeva causali giustificative per il ricorso a tale tipologia contrattuale, superando l'attuale, basato, su di un regime “a-casuale”<sup>73</sup>.

## 5.2 Lo scenario della Riforma

L'indagine PLUS può dare ulteriori indicazioni. Infatti, la quantità di soggetti “in entrata” nel mercato del lavoro è una informazione cruciale per il ridisegno del mercato del lavoro. Una delle proposte di cui si discute<sup>74</sup> prevede una “tutela crescente” nel percorso di inserimento lavorativo (“a tutela progressiva della stabilità”), prevedendo l'articolazione di tale contratto in due fasi (“di ingresso” e “di stabilità”), caratterizzate da una diversa disciplina della flessibilità in uscita: la prima, di durata non superiore ai 3 anni, caratterizzata da una tutela solo economica in caso di licenziamento, cui succede una “stabile”, cui si applica anche la tutela reale (reintegrazione del lavoratore sul posto di lavoro). L'indagine PLUS consente di stimare il possibile campo di applicazione del nuovo contratto, posto che gli autori della proposta prevedono che esso sia utilizzabile solo “in sede di prima assunzione alle dipendenze del medesimo datore o committente”; è rilevante vedere allora quanti soggetti annualmente entrano nel mercato del lavoro, non solo con rapporti di lavoro non standard ma anche come standard, stante il campo di applicazione generalizzato del nuovo “contratto unico di ingresso”<sup>75</sup>.

Vediamo la figura 17. Gli istogrammi celesti indicano per ogni anno di anzianità lavorativa (durata dell'attuale impiego) la quantità di atipici presenti nel settore privato, mentre in viola si visualizza il valore equivalente per i lavoratori tipici. In blu e in giallo i medesimi aggregati relativi al settore pubblico. Le linee indicano il dato cumulato secondo due criteri: 1) tutti gli atipici (triangoli) e 2) tutti gli atipici più i privati tipici (cerchi) in considerazione del fatto che nel

<sup>72</sup> Il cd. Maxiemendamento alla Legge di Stabilità 2012 (l. 183/2011), ha previsto un innalzamento di un punto percentuale dell'aliquota contributiva a carico degli iscritti alla Gestione separata Inps (passata ora al 27, 72% per i “senza cassa”).

<sup>73</sup> Ad es. la proposta Ichino prevede che: “Il contratto di collaborazione personale continuativa è sempre stipulato a tempo indeterminato”, salvi i casi specificati nella legge (lavori stagionali; sostituzione; assunzione in funzione di spettacoli o di una stagione teatrale, di fiere, mercati, ecc).

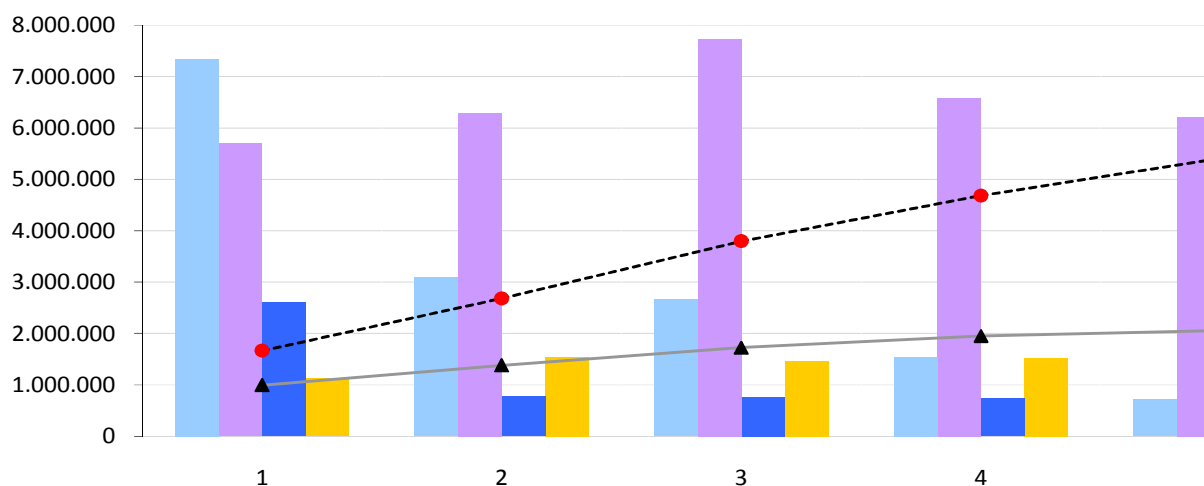
<sup>74</sup> Ci si riferisce al cd. Contratto unico, di cui il ddl n. 2000/2010, “Istituzione di un contratto unico di ingresso”, ispirato alla proposta Boeri - Garibaldi, su cui vedi Boeri, Garibaldi, 2011.

<sup>75</sup> Il ddl n. 2000/2010 prevede, con alcune eccezioni, che tutto il lavoro autonomo continuativo (compreso il lavoro a progetto e le co.co.co.) che comporti una dipendenza economica del prestatore (da esso egli ricava i 2/3 del reddito di lavoro complessivo) sia da ricondurre al contratto unico di ingresso.

prossimo futuro l'inserimento lavorativo dovrebbe avere un canale preferenziale, sostanzialmente per tutti e ciò eroderebbe anche la quota di coloro che immediatamente vengono assunti con contratti tipici.

Per esempio, prendendo in considerazione il terzo anno, risulta la presenza di poco meno di 2 milioni di atipici (b+d) e poco meno di 4 milioni di atipici e tipici nel privato (b+c+d). Questi due aggregati sono i parametri su cui calcolare la dimensione della riforma nel medio periodo e, considerando le persone che rimangono fuori dall'occupazione, il fabbisogno teorico di risorse per i relativi ammortizzatori sociali riformati (universali, congeniati sul principio di cittadinanza anziché di appartenenza).

**Figura 17- Consistenza dell'occupazione, privata e pubblica, per anno di ingresso e tipo impiego, v.a. e cumulati**



Fonte Isfol PLUS 2010

Sovente nel dibattito sulla flessibilità del lavoro l'accento viene posto sul mancato premio salariale riconosciuto al lavoro atipico. Se quest'ultimo, che evidentemente riduce il *rischio d'impresa*, venisse monetizzato, molti analisti sostengono che verrebbero meno le motivazioni per criticare il ricorso a questo tipo di impieghi. In molti paesi (per esempio in Gran Bretagna), effettivamente, il ricorso al lavoro flessibile è più caro per il datore di lavoro e comporta salari superiori per i lavoratori che così hanno opzioni alternative davanti a sé: assicurarsi per il rischio di perdere l'occupazione e il salario, risparmiare per i periodi di non occupazione, o scegliere di lavorare per un certo periodo di tempo con l'alea legata ad una tipologia contrattuale flessibile, poiché si è più orientati a mettere rapidamente a frutto le proprie capacità sul mercato ed affermarsi più rapidamente. Si tratta in ogni caso di legittime scelte: in altre parole si può scegliere se essere flessibili, oppure duttili e precari, ma ciò, si crede, dovrebbe avvenire in cambio di qualcosa, un premio salariale, per l'appunto. In Italia, tuttavia, non è così. Abbiamo già argomentato circa la perfetta sostituibilità tra lavoro permanente e temporaneo, posto ad es. l'attuale regime *a-casuale* in materia di contratto di lavoro subordinato a termine. Tra l'altro a questa tendenza a non pagare la flessibilità contrattuale si aggiunge il *basso profilo* tenuto sulle retribuzioni in Italia<sup>76</sup>.

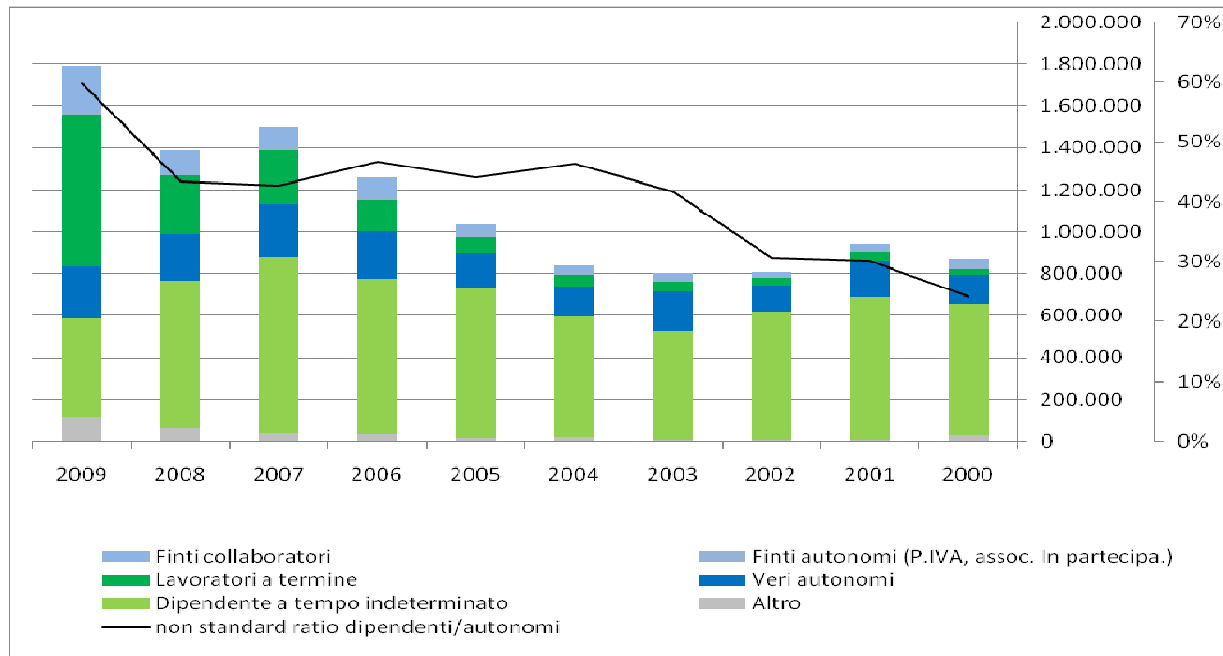
Al fine di poter ulteriormente delineare l'impatto delle riforme *in fieri* del mercato del lavoro, per la componente c.d. della flessibilità in entrata, mostriamo, figura 18, una quantificazione dell'entità delle componenti standard e non standard sia del lavoro dipendente che autonomo (una lettura ulteriore è rintracciabile nella figura A4 in appendice).

Considerando la durata del rapporto di lavoro in essere (da quanti anni è impiegata con l'attuale contratto) si nota che l'incidenza delle occupazioni non standard dipendenti è, inizialmente, nettamente predominante rispetto alla componente atipica. Questo rapporto, con l'andar del tempo, si inverte, per cui la componente dipendente (apprendisti, a tempo determinato, lavoro a termine, ecc.) si riduce più che proporzionalmente rispetto a quella autonoma (finte collaborazioni e finte partite Iva). Visto questa tendenza, e cioè la maggiore latenza dei finti autonomi nel mercato del

<sup>76</sup> Queste tendenze si inseriscono in quadro già delineato. I bassi salari e l'alta disegualianza nelle ricchezze sono stati alimentati anche dall'accordo stipulato da Ciampi con le Parti Sociali nel '93 sulla "moderazione salariale". Quello sforzo straordinario ben presto si tramutò in una consuetudine che ha generato effetti indesiderati che si sarebbero potuti evitare se quella pratica non si fosse eccessivamente protratta nel tempo, oltre i suoi originari obiettivi di risanamento. Il combinato disposto dalle modeste dinamiche dei salari insieme alle forti dinamiche dei prezzi dei beni ha prodotto un depauperamento del valore reale del lavoro, comprimendo la sua capacità di alimentare il sistema (e quindi anche il risanamento) e rendendo inevitabile tassare quei beni che hanno accresciuto il loro valore e rappresentano l'accumulazione di ricchezza (o in termini marxisti di extra-profitto). In definitiva, si sono procrastinati i costi, espediente simile a quello che ha originato anche il debito pubblico, marchio di una certa stagione politica.

lavoro, ci sembra sempre più urgente un intervento restrittivo sull'uso di tali contratti, perlomeno ove nascondano rapporti di lavoro subordinato. Da questo punto di vista rimane aperta la questione se si dimostri più efficiente una misura che limiti di per sé l'utilizzo (ad es. prevedendo modifiche della nozione civilistica del contratto oppure il divieto di farvi ricorso sopra una certa soglia di reddito generato stabilita dalla legge), ovvero che ponga un limite temporale al loro utilizzo, sulla scorta di quanto previsto in materia di contratto a termine.

**Figura 18 - Consistenza della flessibilità in ingresso (% e valori assoluti)**



Fonte Isfol PLUS 2010

Infine c'è da considerare che la composizione della popolazione per età è destinata a caratterizzarsi per una incidenza superiore per la componente più anziana (Mazzaferro e Morciano, 2012). Ciò non può essere ignorato in una riforma del mercato del lavoro, pertanto devono congiuntamente essere disegnati anche i nuovi scenari di organizzazione del lavoro - quantità, tempi e modi dell'erogazione - che contengano il lavoro riformato. Alcune analisi sulla capienza, in termini di tenuta e tolleranza ai ritmi del lavoro rispetto all'età, sono contenute nell'appendice prima.

### Considerazioni conclusive

La flessibilità, considerata nelle sue tre dimensioni principali (temporaneità, parasubordinazione, riduzione dell'orario di lavoro), è oramai un fenomeno consolidato all'interno del mercato del lavoro italiano. Questo dato di per sé non ha un rilievo negativo, anzi testimonia che le politiche rivolte a favorire l'ingresso in questo mercato, inaugurate a partire dalla fine degli anni '90, hanno riscosso successo. Pur tuttavia, l'esame dei dati, dimostra l'emergere di alcuni fenomeni che fanno, per così dire, da *contro-altare* alla flessibilità: il lavoro temporaneo risulta oramai sganciato da esigenze produttive altrettanto temporanee; tra i parasubordinati sembrano annidarsi dei lavoratori finti autonomi ed, infine, molti lavoratori a tempo parziale sono involontari. Si aggiunga che queste *antinomie* hanno un forte caratterizzazione soggettiva e geografica: riguardano in particolare i giovani, le donne e i lavoratori del Mezzogiorno. Forte pertanto è la, controproducente, disaffezione che si è sviluppata verso tali stessi strumenti, come dimostrano i dati relativi a coloro che aspirano invece a contratti standard. Di fatto, le *segmentazioni* concentrate su particolari *target* hanno avuto l'effetto di rendere negativi strumenti di per sé neutri, nonché di rafforzare, anziché indebolire, il "mito del posto fisso". La crisi peraltro ha rallentato i processi di naturale trasformazione dei contratti atipici in tipici. Infatti, con riguardo alla dimensione della precarietà, si è visto come il mercato del lavoro sia divenuto meno permeabile, in cui "l'ingresso nel mondo del lavoro" *prima* e "la stabilizzazione delle posizioni lavorative" *poi* avvengono con maggior difficoltà. Ovvero la velocità di conversione dei contratti flessibili in occupazioni stabili si è ridotta e gli esiti negativi sono aumentati, segnale che la crisi l'hanno pagata, in questa prima fase, in particolare gli atipici e coloro che nel mondo del lavoro ancora non erano entrati a fine 2008. La precarietà è aumentata in termini temporali ma, in realtà, anche questo scenario è una *media fuorviante*, poiché sintesi di posizioni polarizzate tra chi rapidamente transita verso una occupazione di buona qualità - stabile e tutelata - e chi permane molto a lungo in un limbo fatto di impieghi temporanei, inattività forzata e demansionamento. Il rischio della *variante italiana* della flessibilità è una interpretazione del rapporto flessibile tra domanda e offerta di lavoro che non si traduca nella disponibilità degli uni alle esigenze degli altri, ovvero,

in termini *paretiani*, non riescano a migliorare la soddisfazione di entrambe le parti. Infatti in un moderno mercato del lavoro la modulazione della intensità di lavoro non dovrebbe essere a scapito della qualità e stabilità del lavoro, ma a favore della partecipazione e produttività.

La riforma del sistema previdenziale in un'ottica *assicurativa pura*, senza eccezioni, rende implicito un riassetto del mercato del lavoro in quanto - escludendo che la gestione finanziaria dei contributi faccia miracoli<sup>77</sup> - solo un buon lavoro porterà ad una buona pensione. Pertanto il miglioramento della qualità dell'occupazione si trasforma da ambizione etica o traguardo sociale ad un requisito, implicito, legato a relazioni contabili e tecniche. Meno appassionante di altri *manifesti* riformatori del passato, speriamo più efficace. Tutto, ormai, si gioca in un presente assai dilatato (in termini attuariali), in cui tutto deve essere congeniato per massimizzare i versamenti previdenziali<sup>78</sup>. Ciò implica un mondo del lavoro profondamente diverso da quello che conosciamo, in cui il lavoro nero, informale, l'autoconsumo e i servizi di cura tra vivi devono essere contingentati e in larga parte messi a profitto. In cui ciò che non rientrerà nel *contratto prevalente* (unico forse è una aspirazione eccessiva) dovrà essere ricondotto a pacchetti lavorativi organizzabili in modo tale da sostenere un lavoratore in maniera analoga a quella resa da un impiego stabile e a tempo pieno. Un po' come l'idea originale di lavoro interinale della fine degli anni '80<sup>79</sup>, in cui la precarietà non era associata alla flessibilità poiché più impieghi venivano messi a sistema, stabilmente. E' necessario, quindi, far sì che il lavoro torni al centro del sistema<sup>80</sup> altrimenti la riforma previdenziale in senso contributivo sarà insostenibile.

Le proposte di riforma in campo prendono ispirazione prevalentemente dalla strategia della *flexicurity*, nel tentativo di riequilibrare gli effetti patologici delle politiche di flessibilizzazione *al margine* del mercato del lavoro, perseguite nel nostro, come in molti altri paesi europei, a partire dagli anni '90. In sostanza, ci sembra una strategia *allopatrica*: è necessario intervenire per mitigare gli effetti "non voluti", derivanti da una medicina che è stata somministrata in dosi troppo massicce ad un paziente già ammalato (*contraria contrariis curantur*). Le proposte - ricorsive - di *ingegneria contrattuale* in discussione hanno sicuramente il pregio di contrastare, somministrando la medicina contraria, i fenomeni patologici più appariscenti. Tuttavia, una volta che il paziente si sia ristabilito sarà opportuno intraprendere cure diverse, intese più in termini di riabilitazione verso la normalità, che affranchino, superino, fino a sostituirla, la via fin qui perseguita. Fuor di metafora, è il momento per apprestare politiche che non si limitino ad agire sull'offerta di lavoro - secondo i dettami che la Strategia europea per l'occupazione persegue fin dalla sua nascita - ma spostino l'attenzione sul fronte della domanda di lavoro, di una politica industriale *latu sensu*, ovvero che pensino ad un nuovo ambiente (mercato) in cui far crescere le potenzialità e il capitale umano inespresso, dare una opzione agli esclusi e marginali, mettere *a maggesi* le gerarchie economiche e sociali per rivitalizzare il Paese.

In questa fase (ri)costituente del nostro mondo del lavoro merita uno spazio una riflessione sull'opportunità di una nuova cultura della reciprocità, in cui il rispetto delle regole venga sottratto - quanto più possibile - al contenzioso legale in luogo di un sistema positivo di premialità<sup>81</sup>.

Volgendo lo sguardo alla domanda di lavoro, ribadendo l'assoluta urgenza di un piano economico/industriale che rilanci la crescita, si pensi anche ad un sistema di accreditamento (o *social rating*<sup>82</sup>) delle imprese - e volendo anche dei

<sup>77</sup> Se un sistema previdenziale debba o meno avere componenti così rilevanti aleatorie, ovvero dipendenti da congiunture momentanee dell'economia o, ancora, da riassetti del sistema (questo sistema previdenziale prevede set-up continui per adeguare le prestazioni alle speranze di vita e ai costi dei trattamenti previdenziali) esogeni rispetto ai comportamenti e alle opzioni del lavoratore è una questione che meriterebbe ampia riflessione e partecipazione, anche considerando la scarsa propensione al rischio degli italiani (si vedano le opzioni di risparmio prevalenti dei nostri concittadini nella figura 14).

<sup>78</sup> Una questione assai rilevante riguarda l'immediata contabilizzazione e portabilità dei diritti (contributi) previdenziali.

<sup>79</sup> Questa prospettiva ci è stata suggerita da Franco Liso. L'idea è simile alla costruzione delle ULA (unità di lavoro equivalenti). Ovvero come 2 pacchetti di lavoro part-time devono dar luogo ad un impiego full-time creando occupazione flessibile ma non precaria. Una logica inversa rispetto alla parcellizzazione della quantità di lavoro su più teste seguita negli ultimi vent'anni. Si veda: [http://www.nelmerito.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=589&Itemid=1](http://www.nelmerito.com/index.php?option=com_content&task=view&id=589&Itemid=1)

<sup>80</sup> Si veda il recente saggio di Fassina ("Il Lavoro prima di tutto", Donzelli Editore, 2012) o gli scritti di Tarantelli (1995).

<sup>81</sup> Auspicare maggiori controlli, per difendere il rispetto del lavoro e la salute dei lavoratori, ha il sapore antico di un mondo industriale che sembrava alle nostre spalle. Tuttavia, evidente è lo scempio delle regole che ancora si pratica sui luoghi di lavoro come registrato dalla macabra contabilità delle *morti bianche*. Più modestamente si è indotti a credere che il rispetto dei contenuti, delle regole e dei patti debba essere costante - con una alta probabilità di accertamento - tale da diventare un efficace deterrente.

<sup>82</sup> Per esempio rendendo tracciabile e palese per il consumatore l'utilizzo di contratti non standard, le tutele erogate (maternità, ferie, malattie, ecc.), la violazione delle misure di sicurezza, la % di incidenti sul lavoro, il salario medio orario, il rapporto redditi top manager / reddito medio addetti, la classe energetica delle produzioni, la % investita in Ricerca e Sviluppo, la % donne nel top management, la % di contenzioso con la P.A., i tempi dei pagamenti ai fornitori, il prezzo pagato materie prime, ecc. In base a questi parametri si otterranno premi (sgravi fiscali, partecipazione a network produttivi, fondi per la ricerca) o penalizzazioni (esclusione da bandi, da fondi pubblici, da network di distribuzione) sul modello della Responsabilità Sociale d'Impresa (o Corporate Social Responsibility) che la Commissione Europea (n°681/2011) così ha definito: "The responsibility of enterprises for their impacts on society". Una dichiarazione di intenti che bene si coniuga con l'Articolo 41 della Costituzione Italiana. Tuttavia affinché le imprese abbiano riferimenti chiari è stato necessario creare degli standard (via via più stringenti, fino alla ISO 26000 del 2005) per misurare il comportamento (o impatto) sociale dell'iniziativa economica. La Social Accountability International ha emanato, già nel 1997, la norma SA 8000 che prevede otto requisiti: escludere il lavoro minorile ed il lavoro forzato; il riconoscimento di orari di lavoro non contrari alla legge; corrispondere una retribuzione dignitosa per il lavoratore; garantire la libertà di associazionismo sindacale;

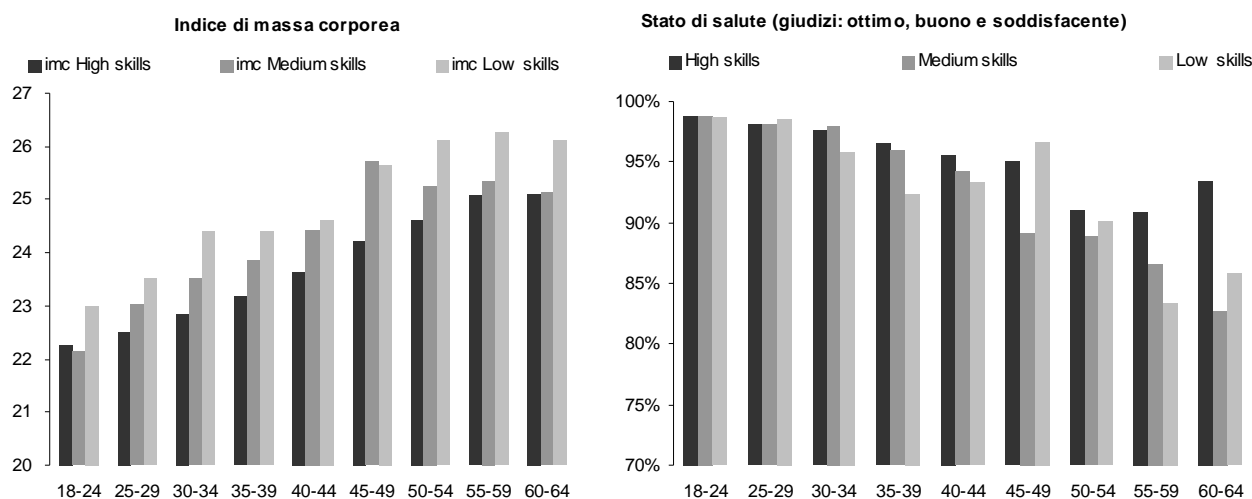


lavoratori<sup>83</sup> – in base alle infrazioni alle regole inerenti il lavoro e in base al livello di correttezza etica<sup>84</sup>. Le riforme non possono occuparsi solo dei danni e non intervenire sulle patologie (croniche) che hanno determinato quei stessi danni. Per esempio, immaginare un sistema in cui si consente ai cittadini di premiare le aziende con una responsabilità sociale elevata, innescando un circolo virtuoso in cui le imprese faranno business sapendo che verranno giudicate, tanto quanto per la qualità o i prezzi dei prodotti, anche per come sono stati realizzati. Ciò metterebbe fuori gioco gli imprenditori rapaci, mentre difenderebbe quegli imprenditori che vogliono costruire qualcosa insieme<sup>85</sup>. Una azione di *moral suasion*, ovvero una pressione sociale di indirizzo che rappresenti insieme un deterrente e uno stimolo per le imprese e consenta di superare il principio della *delega* che troppo spesso ci libera virtualmente (e ipocritamente) dalle implicazioni reali<sup>86</sup> delle nostre scelte di consumo e risparmio. In altre parole anche in questo campo dovrebbe esplicitare i suoi effetti il principio di sussidiarietà orizzontale in senso positivo (Arena, 2011): un nuovo spazio amministrativo nel cui ambito i cittadini, favoriti dall'intervento pubblico, compiono scelte e acquisiscono diritti.

#### Appendice prima - Salute e condizioni fisiche dei lavoratori

La lettura congiunta delle figure A1 e A2 mostrano come tra i 50 e 65 anni si viva in buona salute, con ottime aspettative di vita, sia controllando per un indicatore oggettivo quale l'indice di massa corporea che rispetto ad una auto percezione (lei gode di una salute ottima, buona o soddisfacente)<sup>87</sup>. Lo stato di salute sia genericamente buono (intorno al 100% per i giovani fino ad un 85 per gli over60) e l'indice di massa corporea compreso tra 22 e 26 (normopeso).

**Figura A1 – Indice di massa corporea e A2 - livelli di buona salute, professioni ed età**



Fonte Isfol PLUS 2010

Sia per lavoratori manuali che intellettuali, i livelli di efficienza fisica sono tali da consentire ampi margini di partecipazione. Molti pensionati potrebbero ancora essere economicamente attivi e molti occupati non sono così “logori” da dover concludere la loro partecipazione attiva. Inevitabile che una quota così rilevante della popolazione non possa non contribuire ancora attivamente alla crescita economica del paese (Mandrone, 2012).

Per esempio con orari ridotti, magari in ruoli diversi, spesso con impieghi complementari a quelli standard, ma comunque dovranno essere congeniati strumenti e organizzazioni del lavoro in grado di aumentare il livello di partecipazione delle coorti più anziane. La riforma (qualunque sia) dovrebbe comprendere nel suo design questi aspetti

garantire il diritto dei lavoratori di essere tutelati dalla contrattazione collettiva; garantire la sicurezza sul luogo di lavoro; garantire la salubrità del luogo di lavoro; impedire qualsiasi discriminazione basata su sesso, razza, orientamento politico, sessuale, religioso.

<sup>83</sup> Si pensi all'annoso problema dell'affidabilità dei professionisti (si pensi agli artigiani improvvisati o a collaboratori truffaldini).

<sup>84</sup> Esistono anche esempi concreti a livello regionale in cui sono stati istituiti appositi strumenti per la certificazione della “qualità del lavoro”. Sia consentito rinviare a Marocco 2008.

<sup>85</sup> Come sostiene Tronti (2011) dopo un'ampia fase riformatrice, non ancora conclusa, che ha riguardato il mercato del lavoro (sostanzialmente l'offerta) si attende una altrettanto ampia ed incisiva riforma del mercato del prodotto (ovvero la domanda).

<sup>86</sup> In un certo senso l'idea è semplicissima: “se non voglio essere precario devo scegliere imprese che non creino precari”, sulla base dei modelli sperimentati in altri settori (“se non voglio la spazzatura per strada devo fare la raccolta differenziata” o “se non voglio le centrali atomiche sotto casa devo risparmiare energia e utilizzare fonti rinnovabili”, e così via). Molti sono gli esempi di consumi etici, ecologici, solidali. Si vedano alcune iniziative a riguardo: <http://www.econometica.it/> e <http://www.tobintax.org/>

<sup>87</sup> Lo stato di salute oggettivo è sistematicamente migliore di quello soggettivo, ovvero percepito. Indagine Share 2006

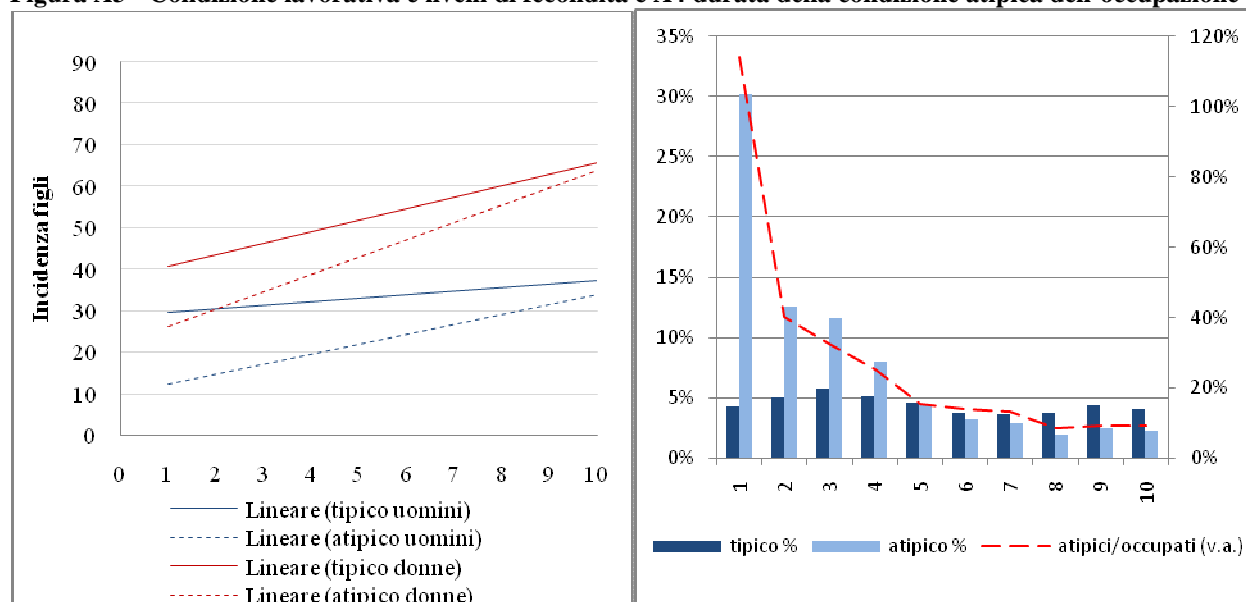
per essere credibile e di grande portata: una prevenzione sanitaria universale, un esercizio fisico incentivato e organizzato in prossimità del luogo di lavoro, una attenzione all'ambiente di lavoro (salubrità, posture, sforzo fisico e ripetitività delle azioni, mensa) e servizi di cura della famiglia (bambini, anziani, ecc.) che consentano la conciliazione e la partecipazione nel tempo e per entrambi i generi, senza ipocrite ipotesi di compartecipazione intergenerazionale basate su sacrifici unilaterali.

### Appendice seconda - Livelli di fecondità

L'alta incidenza del lavoro atipico e il perdurare della condizione non standard (figura A4), nel medio periodo, hanno ripercussioni sul livello di fecondità degli individui. Vediamo la figura A3: l'asse delle ascisse indica l'anzianità lavorativa, mentre le linee rappresentano gli occupati tipici e atipici (tratteggiate) per genere. Ebbene, limitatamente alla popolazione sotto i 50 anni, vediamo che il livello medio di figli cresce al crescere dell'anzianità lavorativa.

Questa misura rappresenta una ulteriore rappresentazione della più generale domanda di stabilità lavorativa. In particolare a 10 anni di anzianità, i livelli di procreazione degli atipici raggiungono quelli dei loro omologhi tipici. La differenza cumulata nel tempo rappresenta una misura di quanti figli non siano nati a causa della condizione lavorativa degli individui, a parità di desiderio di procreazione, recuperabile dalle linee rosse (quasi sovrapposte) che rappresenta l'intenzione di avere un figlio nei prossimi 3 anni per donne con lavoro tipico e atipico, che è sostanzialmente analoga. Per gli uomini, con una elasticità all'offerta di lavoro molto bassa e tendenzialmente più rapidi nell'ingresso nel mondo del lavoro, le dinamiche sono più contenute, ma analoghe.

**Figura A3 - Condizione lavorativa e livelli di fecondità e A4 durata della condizione atipica dell'occupazione**



Fonte Isfol PLUS 2010

### Appendice terza - Caratteristiche delle persone in cerca di lavoro

La tabella A1, illustra, sinteticamente, alcune caratteristiche delle persone in cerca di lavoro, classificate secondo i parametri ILO<sup>88</sup>. Il quadro a) indica le caratteristiche del precedente impiego (ovviamente per chi ha avuto già una occupazione): il 35% aveva un contratto a tempo indeterminato, mentre poco meno del 40% aveva un impiego dipendente a termine, di cui circa il 2,5% di tipo formativo, mentre gli altri si distribuiscono tra collaboratori (7%), autonomi (6%) e attività informali o non dichiarate (11). Inoltre l'86% ha lavorato per una impresa privata.

La motivazione della fine del precedente impiego è indicata nel quadro b): per il 42% degli in cerca di lavoro è da ricondurre alla tipologia contrattuale (contratto temporaneo o stagionale), per il 28% la conclusione del rapporto di lavoro è da collegare a condizioni/ scelte del datore di lavoro (nello specifico nel 17% dei casi la ditta ha chiuso, mentre nell'11% il lavoratore è stato licenziato); solo nel 15% dei casi, invece, la fine del rapporto di lavoro è da ricondurre a cause personali o familiari e nel 9% ad insoddisfazione lavorativa.

L'indagine consente anche di analizzare la disponibilità al lavoro degli in cerca. Si noti che il controllo di detta disponibilità, in particolare quando si tratti di soggetti titolari di ammortizzatori sociali (cd. condizionalità), è stato – ed

<sup>88</sup> Ovvero aver compiuto azioni concrete di ricerca negli ultimi 30 giorni, non aver lavorato nell'ultima settimana, essere immediatamente disponibile a lavorare.

è – al centro dell’iniziativa legislativa, costituendo uno, per così dire, dei “cavalli di battaglia” delle proposte di riforma, in senso restrittivo, dei sistemi di sicurezza sociale, discusse in Italia e nel resto d’Europa<sup>89</sup>.

**Tabella A1 – Caratteristiche delle persone in cerca (ILO) e della precedente occupazione.**

	Totale	Donne	Sud		18-29	30-39	40-49	50-64
<b>a) Che contratto aveva?</b>								
Lavoro a tempo indeterminato	35,6	35,2	30,7	13,9	15,6	39,4	40,3	51,8
Dipendenti a termine	37,4	40,0	35,8	47,2	45,9	37,2	37,5	22,4
Causa mista e stage	2,4	2,4	2,6	7,7	6,1	1,7	1,1	0,2
Collaboratori	7,6	7,9	8,6	20,5	10,6	9,6	4,1	4,0
Autonomo	6,0	4,9	6,1	5,8	2,6	4,6	7,1	13,8
Informale - reticente	11,0	9,7	16,2	4,8	19,2	7,5	9,9	7,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>b) Motivo della fine del precedente impiego</b>								
Per se, figli, studio, salute, famiglia, motivi personali	15,9	21,5	12,9	10,6	10,9	19,3	18,2	17,4
La ditta ha chiuso, si è trasferita, ha sospeso l'attività	17,9	17,8	17,1	9,9	11,4	16,6	26,5	26,5
Mi hanno licenziato	11,4	10,0	10,6	10,2	9,4	11,9	9,9	20,0
Contratto terminato	31,8	30,5	32,7	48,6	42,4	31,6	22,8	15,7
Condizioni insoddisfacenti	9,0	9,0	10,1	9,0	11,1	9,1	7,4	4,4
Era un lavoro stagionale, temporaneo	10,2	9,1	12,7	10,2	11,5	9,5	9,9	9,0
Altro motivo	3,7	2,0	3,8	1,5	3,2	2,1	5,4	6,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>c) L'azienda in cui ha lavorato era privata (% sul totale)</b>	86,3	87,1	84,7	75,2	85,3	86,8	86,1	88,8
<b>d) Lei sarebbe immediatamente disponibile a lavorare</b>								
Sì, per qualunque tipo di lavoro	58,0	54,9	57,8	35,8	58,2	53,7	60,2	67,5
Sì, ma solo per un impiego soddisfacente	42,0	45,1	42,2	64,2	41,8	46,3	39,8	32,5
<b>e) Indisponibile a trasferirsi per lavoro (% sul totale)</b>	44,7	57,7	40,1	26,7	34,2	46,2	58,2	56,6
<b>f) Ha ricevuto offerte negli ultimi 30 giorni (% sul</b>	12,9	11,7	10,6	16,7	15,0	12,7	10,9	8,1
<b>g) Pensa di accettare la offerta ricevuta? (% sul totale)</b>	40,3	39,1	38,7	41,9	38,8	38,9	49,4	33,3
<b>h) Per quale motivo pensa di rifiutare l' offerta di</b>								
Livello di inquadramento inferiore alle aspettative	4,0	3,3	5,9	5,5	5,0	4,4	0,0	0,0
Forma contrattuale non adeguata	8,6	9,3	6,6	4,7	10,2	8,6	1,5	13,3
Retribuzione offerta inferiore alle richieste	27,1	21,5	40,6	28,2	32,6	19,9	24,4	20,5
Orario di lavoro eccessivo rispetto alle disponibilità	3,9	6,5	3,6	0,5	3,0	7,2	0,0	0,0
Sarebbe stato necessario trasferirmi	9,2	11,5	8,2	12,4	6,0	14,4	10,7	0,0
Offerto lavoro irregolare/lavoro in nero	9,3	8,7	13,4	6,9	8,6	10,1	12,2	0,0
Altro	18,9	18,1	11,8	10,5	11,6	19,5	49,6	1,8
Tipologia di lavoro diverso dalle aspettative	19,0	21,1	9,8	31,4	23,0	16,0	1,6	64,3
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>i) Difficoltà nella ricerca (risposte multiple, % su 100) :</b>								
Si richiede formazione inferiore alla sua - <i>overeducation</i>	18,9	18,7	18,1	33,3	19,2	19,0	19,6	15,4
Si richiede formazione super. alla sua - <i>undereducation</i>	46,0	43,7	45,5	30,9	46,8	47,1	47,4	34,3
La distanza da dove c'è il lavoro - necessità a trasferirsi	31,7	35,2	35,3	24,6	30,7	31,0	37,4	25,5
Mancanza di esperienza lavorativa precedente	44,4	45,0	42,5	54,3	56,9	43,1	32,5	18,4
Penalizzato dall'età	37,6	39,1	35,4	25,5	14,0	41,6	61,8	77,3
Penalizzato per essere donna - uomo	14,1	22,2	11,6	12,8	8,6	17,2	19,9	14,7
Offerta economica non soddisfacente	42,4	41,1	48,0	40,5	46,8	41,8	37,8	33,8

Fonte Isfol Plus 2010

La maggioranza degli in cerca di lavoro (il 60%) si dichiara immediatamente disponibile, il 40% richiede condizioni di un impiego soddisfacenti, mentre il 44 % è indisponibile a trasferirsi. Tale dato può essere verificato sulla base di quesiti che sono stati rivolti alle – poche – persone che effettivamente hanno ricevuto offerte di lavoro: solo 13 persone

<sup>89</sup> Si veda Liso, 2009 per la dettagliata analisi delle più recenti modifiche della disciplina in Italia, sia consentito di rinviare a Marocco, 2007 per un inquadramento internazionale.

in cerca su 100 hanno ricevuto una offerta di lavoro, ciò nonostante solo il 40% (meno della metà) pensa di accettarla. Sono state indagate quindi le motivazioni addotte al rifiuto: un terzo ritiene che la retribuzione fosse insufficiente, un altro terzo pensa che la forma contrattuale e le mansioni non siano adeguate e quasi 1 su 10 ha rifiutato un'offerta di lavoro in nero. Inoltre si sono analizzate le difficoltà incontrate nella ricerca di un lavoro. Il *mismatch* è imputato a fenomeni di *under-education* (46%), di *over-education* (19%), nonché alla necessità di trasferirsi dalla propria residenza (32%), ma anche alla mancanza di esperienza (44%) e alla non congruità della proposta economica (42%) ed ha pesato più l'età (37%) che il genere (14%).

Un'evidenza allora ci pare vada rimarcata. Gli interventi legislativi più recenti, in linea con le indicazioni comunitarie, hanno cercato di rendere il mercato del lavoro sempre più inclusivo: si pensi non solo alla introduzione di strumenti di flessibilità in ingresso, ma anche all'intervento sui sistemi di sicurezza sociale. In quest'ultimo ambito, soprattutto in altri paesi caratterizzati da sussidi di disoccupazione ben più generosi di quelli italiani, la tendenza è stata a modificare i criteri di accesso ai sussidi stessi per favorire la più veloce ricollocazione nel mercato del lavoro: si è detto cioè che è indispensabile muoversi dal *welfare* al *workfare*, responsabilizzando i disoccupati, attraverso politiche di attivazione degli stessi. Se in linea di principio non può che concordarsi con tale indicazione di *policy* e seppure ci pare siano sottostimate le implicazioni organizzative in termini di risorse umane ed economiche che la gestione delle politiche di attivazioni comporta, resta che in mercati del lavoro in cui la domanda è asfittica – si ribadisce solo il 13% delle persone in cerca ha ricevuto un'offerta di lavoro, aldilà della sua congruità o meno – l'attivazione dei disoccupati è un'arma spuntata.

#### Appendice quarta - Stime longitudinali delle transizioni lavorative

Al fine di avvalorare le analisi descrittive fin qui proposte – in particolare sugli esiti occupazionali – viene proposta una breve e stilizzata analisi econometrica al fine di corroborare e verificare l'attendibilità delle dinamiche indagate e la direzione, ovvero la causalità delle relazioni ricavate dalle analisi descrittive.

Ribadiamo che, essendo stato pensato questo contributo per ampliare e unificare la platea di lettori, questa sezione è stata presentata solo per dare un sostegno inferenziale per i colleghi che potrebbero, giustamente, sollevare dubbi sulla causalità delle analisi descrittive proposte e sulle implicazioni che se si ricavano. Rimandiamo per una lettura più esaustiva sulle relazioni e nessi di causalità a Giammatteo, Mandrone e Tancioni (2012) e Mandrone e Matano (2012). Tuttavia illustriamo brevemente l'impianto econometrico utilizzato: si è voluto analizzare, secondo un'ottica longitudinale, la probabilità di transizione dalla disoccupazione all'occupazione e tra i vari status occupazionali tra il 2008 e il 2010 al fine di identificare le caratteristiche dei lavoratori che danno luogo ad un più facile passaggio ad un contratto di lavoro standard ("tipico"). A tal fine, si utilizzano stime di tipo logit che assumono una forma di relazione non lineare nei coefficienti delle variabili al fine di assicurare una risposta in termini di probabilità compresa tra i valori 0 e 1. L'equazione stimata è dunque la (1) dove  $F$  definisce la funzione di densità cumulata della logistica (2) e il vettore  $x$  contiene le condizioni dei lavoratori al 2008.

equazione (1)  $P(y_i = 1 / x_i) = F(x_i\beta)$  dove  $0 < F(x_i\beta) = F(z) < 1$

Nel modello logit la funzione  $F$  non lineare è la funzione di densità cumulata della logistica:

equazione (2)  $F(z) = \frac{e^z}{1+e^z}$ , assumendo che  $z = x\beta$ ,

Nella nostra analisi il vettore  $x$  esprime la condizione di essere 'in cerca' al 2008 o atipico al 2008. La variabile dipendente è invece alternativamente la transizione allo stato di occupato, dato lo stato al 2008 di non occupato; la transizione allo stato di occupato "tipico" dato lo stato al 2008 di non occupato tipico (e dunque il lavoratore al 2008 può essere sia non occupato che occupato atipico); e la transizione allo stato di occupato "atipico" dato lo stato al 2008 di non occupato atipico. Successivamente, la stima viene ripetuta secondo determinate caratteristiche di lavoratori, al fine di approfondire i precedenti risultati mostrati in termini generali. Le stime sono robuste per eteroschedasticità e autocorrelazione. Vengono mostrati nelle tabelle gli effetti marginali.

La tabella A2 mostra i risultati dell'analisi delle transizioni condizionate al solo stato lavorativo iniziale, indipendentemente dalle caratteristiche individuali degli individui. Vengono presentati gli effetti marginali.

La probabilità di mantenimento dello status di occupato tra il 2008 e il 2010 è positiva e significativa con un effetto marginale stimato pari a 0.622. Questo valore è simile al successivo, dove si analizza la probabilità di mantenimento dello status di occupato tipico (leggermente superiore: 0.681) mentre la probabilità di mantenimento dello status di occupato atipico è inferiore 0,343, mostrando dunque una maggiore propensione al cambiamento.

Per ciò che concerne le transizioni da altri stati, il pannello b mostra i risultati delle probabilità di transizione da non occupato a occupato condizionate allo status di in cerca di occupazione nel 2008. Come si può osservare i valori sono generalmente positivi e significativi, ad eccezione della transizione allo status di occupato tipico che risulta non essere significativa. I risultati mostrano chiaramente come la probabilità di divenire occupato dallo stato di in cerca di lavoro, è positiva e significativa, ma nettamente inferiore a quello di mantenimento dello status di occupato (il coefficiente è inferiore dell'ordine di 6 volte). Ciò indica un grado sostanziale stabilità – forte inerzia – nel mercato del lavoro. Inoltre

un primo stato di occupazione atipica sembra essere un passaggio obbligato visto che l'effetto marginale stimato per l'atipico è di poco inferiore a quello relativo allo status di occupato.

Il pannello c della tabella mostra la stessa analisi, considerando però la transizione alla condizione di occupato tipico data una precedente condizione nel 2008 di occupato atipico. In questo caso e a conferma delle precedenti congetture, la probabilità è sempre positiva e significativa, e la grandezza del coefficiente si colloca in una via di mezzo tra il mantenimento dello status ed il passaggio condizionato da una precedente condizione di in cerca di lavoro: 0.211. Ciò indica l'atipicità rappresenta un'importante anticamera per la stabilità sul mercato del lavoro. Date queste evidenze un approfondimento dell'analisi consiste nella valutazione delle probabilità di stabilizzazione per un sottogruppo di lavoratori con contratto atipico, quelli che sono assunti con contratti di tipo formativo (apprendistato, CFL, stage, pratica) specificatamente concepiti per agevolare il passaggio ad una forma di lavoro stabile. L'interesse in questo caso è di valutare se le probabilità di stabilizzazione siano effettivamente più alte per i lavoratori assunti con questa forma contrattuale e di delineare "quali" lavoratori effettivamente ne sono avvantaggiati. Sul totale dei lavoratori atipici al 2008 la proporzione di coloro con contratto a contenuto formativo è del 20% (499 contratti su 2,466 contratti atipici a livello campionario).

Il pannello d mostra la probabilità di passaggio ad un lavoro a tempo indeterminato dato un precedente stato al 2008 di lavoratore atipico o di atipico con contratto formativo. I risultati sono quelli attesi: chi al 2008 ha un contratto formativo ha una probabilità maggiore al 2010 di avere un contratto a tempo indeterminato (effetto marginale pari a 0.304) rispetto a chi al 2008 ha un contratto atipico di qualunque forma (0.211).

**Tabella A2 - Stime logit 2010|2008. Analisi della probabilità di mantenimento e della transizione tra stati**

Stato finale	coeff.	std. err.	t-stat
a) Probabilità di mantenimento dello status di occupato			
Occupato	0.622***	0,004	152,5
Occupato tipico	0.681***	0,004	158,25
Occupato atipico	0.343***	0,01	34,37
b) Probabilità di transizione allo stato di occupato dallo stato di in cerca di lavoro			
Occupato	0.144***	0,008	17,18
Occupato tipico	-0.002	0,006	-0.39
Occupato atipico	0.110***	0,007	17,07
c) Probabilità di transizione allo stato di occupato tipico dallo stato di atipico			
Occupato tipico	0.211***	0,01	21,41
d) probabilità di transizione tra atipico o formativo a tipico			
Contratto formativo	0.304***	0,022	13,93
Contratto atipico	0.211***	0,010	21,41

Fonte Panel Isfol Plus 2008-2010

L'analisi inferenziale (preliminare) ha evidenziato una forte penalizzazione della condizione femminile ed una correlazione positiva tra livello di istruzione e forme di contrattazione atipica. Inoltre si è osservato come al nord vi siano maggiori opportunità di ottenere un contratto standard, e come il ruolo sia degli skills che della formazione siano molto importanti per tale transizione. Infine anche l'età, l'esperienza e il background familiare giocano un ruolo importante al fine della stabilizzazione

### Riferimenti bibliografici

- Baronio G. (a cura di), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011*, Isfol, 2011
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, 2009.
- Berton F., Pacelli L., Segre G., *Il lavoro parasubordinato in Italia: tra autonomia del lavoratore e precarietà del lavoro*, Rivista Italiana degli Economisti, 2005, n. 1, pp. 57-99.
- Boeri T., Galasso V., *Contro i giovani: come l'Italia sta tradendo le giovani generazioni*, Milano, Mondadori, 2007.
- Boeri T., Garibaldi P., *Un nuovo contratto per tutti*, Milano, Chiarelettere, 2008.
- Brandolini A., Cipollone P. e Viviano E., *Does the ILO definition capture all unemployment?*, *Journal of the European Economic Association*, 4 (2006), 1, pp. 153-179.
- Burchill B., Deakin S. e Honey S., *The Employment Status of Individuals in Non-Standard Employment*, Department of Trade and Industry EMAR publications, N. 6, 1999, pp 287-304.

- Ceccato F., Cimino E., Tronti L., *Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes*, Rivista di Statistica Ufficiale, n. 1, 2003, pp. 27-58.
- European Commission, *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements*, Dublin, EUROFOUND, 2010.
- Corsetti G., Mandrone E., *Il lavoro: tra forma e sostanza: una lettura dell'occupazione non standard in Italia*, Economia e Lavoro, 2010, n 2, 2010, pp.71-97.
- Das, M. and Van Soest, A., *A panel data model for subjective information on household income growth*, Journal of Economic Behavior and Organization, 40, 1999, pp 409-426.
- Di Nicola P., Mingo I., *Flessibilità e dintorni: definizione concettuali, empiriche e risultati a confronto*, Associazione Italiana di Sociologia, Atti del convegno, Trento, 28 giugno 2007, pp 1-26.
- European Commission, *Flexible work arrangements help both employers and employees*, Luxembourg, European Commission, 2010.
- European Commission, *Flexible working time arrangements and gender equalit. A comparative review of 30 European countries*, Luxembourg, European Commission, 2010.
- Franzini M., Raitano F., *Few and underutilized ? Overeducation of Italian graduates*” in Mandrone E. (a cura di), *Labour economics: Plus Empirical Studies*, Temi&Ricerche ISFOL, Ediguida2012 .
- Gallegati M. *Risposta a Pietro Ichino*, Corriere della Sera 14 agosto 2007
- Gash V., *Preference or constraint ? Part-time workers' transitions in Denmark, France and the United Kingdom*, Work Employment Society, 2008.
- Giammatteo M., *L'indagine campionaria Isfol-PLUS: contenuti metodologici e implementazione*, Roma, Isfol, 1999 (Studi 4).
- Giammatteo M., Mandrone E., Tancioni M., *Dinamiche di transizione ed esiti lavorativi - Dimensione e caratteri del lavoro non standard*, Economia & Lavoro, n 2, 2012.
- Ichino P., *Lavoro e mercato*, Milano, Mondadori, 2006,
- Mandrone E., Massarelli N., *Quanti sono i lavoratori precari*, www.lavoce.info, 2007.
- Mandrone E., Radicchia D., *PLUS*, Soveria Mannelli, Rubettino, 2006.
- Mandrone E., *L'intermediazione pubblica, private ed informale*, Rivista di Politica Economica, n. 1, 2011, pp. 83-124.
- Mandrone E., *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol PLUS 2006*, Roma, ISFOL, 1/2008.
- Mandrone E., *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Roma, Isfol, 3/2009 .
- Mandrone E., *Il bello, il brutto e il cattivo del lavoro flessibile*, La rivista delle politiche sociali, n.2, 2009, p. 375-409.
- E. Mandrone, N. Massarelli , *Quanti sono i lavoratori precari*, www.lavoce.info, 2008
- Marocco M., *Il governo degli ammortizzatori sociali alla prova della crisi*, Economia & lavoro, XLIV, n.3, 2010, 533-548
- Mandrone E., *La (s)composizione della flessibilità lavorativa: modulazione, forma e organizzazione del lavoro*, Argomenti, n.31, 2011, pp 35-63.
- OECD, *Some caveats on the definition of voluntary part-time work*. OECD, Employment Outlook, 2010.
- Ricci A., Damiani M., Pompei F., *Troppa flessibilità non aiuta la crescita*, www.lavoce.info, 20.9.2011
- Petrongolo B., Pissarides C., “Looking into the black box: A survey of the matching function”, *Journal of Economic Literature*, 39, 2001, pp. 390-431.
- Ragioneria Generale dello Stato, *Le tendenze di medio lungo periodo del sistema pensionistico e socio sanitario*, Ragioneria Generale dello Stato, Rapporto MEF-RGS, 2009.
- Reyneri E., *Quando le organizzazioni sono chiamate a far fronte al fallimento del mercato e delle reti sociali: il caso dei servizi per l'impiego*, Sociologia del Lavoro, n 100, 2005, 125-140.
- Rusciano M., Zoppoli L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, Editoriale scientifica, 2004.
- Schiattarella R., *La semioccupazione: una nuova dimensione per l'analisi del mercato del lavoro ?*, AIEL, 2008
- M. Tiraboschi, *Contratto unico e abrogazione dell'art. 18 creano maggiori opportunità di lavoro per i giovani?*, in F. Fazio, L. Tadini (a cura di), *Giovani e lavoro: verità scomode o l'ennesimo inganno?*, Bollettino Speciale Adapt, 2, 2012.
- P.A. Varesi, *Apprendistato e "contratto unico" per i giovani*, in F. Fazio, L. Tadini (a cura di), cit.