



# Lavoro e crisi economica: evidenze, riforme e prospettive

Convegno ISFOL – 10 dicembre 2015

Roma, Corso d'Italia 33

**RACCOLTA ABSTRACT**



# L'occupazione negli anni della crisi e le prospettive di ripresa

Tiziana Canal, Marco Centra

Isfol – Struttura Lavoro e professioni

e-mail: [t.canal@isfol.it](mailto:t.canal@isfol.it); [m.centra@isfol.it](mailto:m.centra@isfol.it)

**Parole chiave:** *occupazione, riforme, ripresa economica*

## Obiettivo

Al biennio appena trascorso è stato dedicato particolare interesse in vista della piena efficacia di tutti dei decreti di attuazione del Jobs Act e della ripresa della crescita. L'inizio del 2015, fra timori e aspettative, si è caratterizzato per i primi segnali positivi: nel primo trimestre del 2015 il prodotto interno lordo ha fatto registrare la prima variazione positiva da oltre tre anni, (+0,2% rispetto allo stesso trimestre dell'anno precedente e +0,4% rispetto al trimestre precedente). La tendenza alla crescita è stata sostenuta anche nel secondo trimestre dell'anno (+0,7%), confermando l'uscita dalla fase recessiva. Inoltre, nella prima metà del 2015, è proseguito l'aumento del numero di occupati avviato dall'inizio dell'anno precedente, con una decisa accelerazione nel secondo trimestre.

Il contributo affronta le dinamiche dell'occupazione nella fase di uscita dalla recessione, considerando le reazioni della domanda di lavoro al quadro macroeconomico positivo e alle modifiche rilevanti introdotte in materia di flessibilità in entrata e in uscita.

## Quadro di riferimento

Nel corso del 2014, la Commissione Europea, dopo aver rilevato per l'Italia squilibri macroeconomici eccessivi, aveva invitato il nostro Paese ad attuare un monitoraggio specifico su numerosi aspetti ritenuti particolarmente critici, tra i quali l'elevato debito pubblico, la debole dinamica del Pil e i bassi livelli di produttività, incoraggiando l'avvio di un'azione di riforma delle politiche economiche e sociali (COM, 2014b). Gli squilibri macroeconomici su cui si esortava ad intervenire erano riferiti sia alla competitività del sistema Paese e alla dinamica delle esportazioni, sia ad aspetti interni caratterizzati da inefficienza strutturale, relativi, tra l'altro, al mercato del lavoro (tasso di disoccupazione), al mercato immobiliare (prezzi delle abitazioni) e al mercato finanziario (debito privato e accesso al credito industriale).

La politica monetaria espansiva dell'area euro, che ha consentito ai mercati finanziari di sostenere la ripresa, sembra aver prodotto effetti benefici anche in Italia dove, dopo tre anni di recessione, si avviano le condizioni per una crescita sostenuta. Tuttavia, il nostro Paese cresce a ritmi decisamente più lenti (anche a causa delle persistenti disparità regionali) rispetto all'area dell'euro (rapporto Svimez, 2015). I problemi di natura strutturale, come evidenziato dalla Commissione Europea, sono legati, in estrema sintesi, alla bassa crescita della produttività nel decennio precedente la fase recessiva, alla conseguente perdita di competitività e all'incidenza del debito pubblico sul prodotto. Inoltre, tra i fattori di natura strutturale che hanno inciso sulla debole dinamica della competitività, all'avvio della prima fase recessiva, si imputava all'Italia la rigida

regolamentazione del mercato del lavoro, un assetto debole delle politiche per l'occupazione, i numerosi vincoli amministrativi all'imprenditorialità, la scarsa propensione all'innovazione e il basso livello di investimenti in ricerca e sviluppo, sia dal lato pubblico che da parte delle imprese (COM, 2014b; Ocse, 2015).

Per quanto riguarda il mercato del lavoro, nel corso della lunga fase recessiva, si sono registrate numerose modifiche, anche di carattere strutturale, alla legislazione su contratti di lavoro. Dopo la riforma varata con la legge 92 del 2012 (riforma Fornero) le aspettative da parte delle imprese si sono orientate sull'introduzione del contratto a tutele crescenti previsto dal Jobs Act, a cui va aggiunto lo sgravio contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato contenuto nella legge di stabilità per il 2015. Il 2014 è stato pertanto un anno di transizione, in attesa di una ripresa della crescita, dell'entrata in vigore della riforma del mercato del lavoro e degli incentivi all'occupazione. L'interesse da parte degli *stakeholder* e degli esperti del mercato del lavoro si è rivolto alle reazioni dei datori di lavoro che durante la crisi hanno adottato strategie di carattere differente, in relazione, altresì, ai diversi modelli di governance (ispirati anche dalla dimensione e dalle caratteristiche dell'impresa), e che hanno prodotto, in ultima analisi, effetti differenti in relazione all'utilizzo delle diverse forme di lavoro (tempo determinato, contratto part-time, lavoro flessibile). Tali comportamenti hanno generato impatti assai diversificati sui segmenti dell'offerta di lavoro (giovani, donne, over-50) e sulle scelte delle famiglie (investimento in capitale umano, divisione del lavoro domestico, maternità).

## Risultati

Le evidenze registrate nella prima metà del 2015, e le prospettive per l'intero anno, sono improntate ad un aumento dell'occupazione, sostenuta dalla ripresa della crescita del prodotto. Il segno positivo della dinamica del Pil segue un anno, il 2014, segnato da elevate aspettative sulle condizioni per l'uscita dalla fase recessiva, sia per le famiglie che per le imprese.

L'input di lavoro ha interrotto la fase discendente alla fine del 2013 ed ha registrato un lieve aumento nel corso del 2014. Lo scenario nella seconda metà del 2014 è stato caratterizzato pertanto da una fase di attesa da parte dei datori di lavoro, che hanno differito in qualche misura le assunzioni previste per usufruire, nel 2015, delle novità introdotte dalla normativa: la dinamica positiva dell'occupazione a tempo indeterminato registrata nel 2014 ha subito un rallentamento nell'ultimo trimestre e un nuovo incremento nel primo e nel secondo trimestre 2015. Dai primi mesi dell'anno le evidenze ricavate dall'analisi delle nuove assunzioni (ricavate dal sistema SISCO del MLPS) hanno indicato un aumento degli avviamenti con contratto a tempo indeterminato e una contrazione delle forme di lavoro più flessibili. I nuovi contratti a tempo indeterminato hanno fatto registrare nella prima metà dell'anno, un aumento di 250mila unità (+29%) rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente, a fronte di una flessione marcata del lavoro parasubordinato (-19%) e ad una sostanziale stabilità del lavoro a termine.

Complessivamente, la ripresa della domanda, degli investimenti e delle esportazioni, in aggiunta all'aumento dell'input di lavoro e al successivo incremento dell'occupazione stabile consentono di formulare un bilancio positivo per la crescita e l'occupazione nel 2015 e uno scenario favorevole anche per il 2016. I primi dati ricavati dalle indagini sulle imprese in merito alle prospettive per il 2015 rivelano, infine, un aumento della fiducia da parte delle imprese e un aumento degli investimenti rispetto all'anno precedente (Istat, 2015).

## **Principali riferimenti bibliografici**

COM (2015) 262 final, *Raccomandazione del Consiglio sul programma nazionale di riforma 2015 dell'Italia e che formula un parere del Consiglio sul programma di stabilità 2015 dell'Italia*, Bruxelles, 13.5.2015, Commissione Europea.

COM (2014a) 904 final, *Relazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, alla Banca Centrale Europea e al Comitato Economico e Sociale Europeo, Relazione 2015 sul meccanismo di allerta*, Bruxelles, 28.11.2014, Commissione Europea.

COM (2014b) 130 final, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni, Bilancio della strategia Europa 2020 per una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva*, Bruxelles, 5.3.2014, Commissione Europea.

Isof 2014, *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014*, Baronio G. (a cura di), Monit Baronio

Istat, 2015, *Rapporto annuale 2015*, Roma Istat.

Istat, 2015, *Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana*, 10 ottobre 2015, Roma, Istat.

Istat, 2014a, *Rapporto annuale 2014*, Roma Istat.

Istat, 2014b, *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi*, Roma Istat.

Ocse, 2015, *Studi economici dell'Ocse, Italia, Overview*, Febbraio 2015, OECD.

SWD (2015) 31 final/2, *Documento di lavoro dei servizi della Commissione, Relazione per paese relativa all'Italia 2015 comprensiva dell'esame approfondito sulla prevenzione e la correzione degli squilibri macroeconomici*, Bruxelles, 18.3.2015

Svimez, 2015, *Rapporto Svimez 2015 sull'economia del Mezzogiorno*, Bologna, Il Mulino.



# Il Jobs Act: analisi di una riscrittura del diritto del lavoro

Manuel Marocco

Isfol – Struttura Lavoro e professioni

e-mail: [m.marocco@isfol.it](mailto:m.marocco@isfol.it)

**Parole chiave:** *Jobs Act, tipologie contrattuali, ammortizzatori sociali, politiche attive*

## Obiettivo

Il contributo prende in esame la vasta opera di riscrittura, di fatto, di gran parte del diritto del lavoro realizzata nel 2015 dal Legislatore delegato, con l'adozione di ben 8 decreti legislativi di attuazione della l. n. 183/2014 (cd. *Jobs Act*). Il contributo focalizza l'attenzione sui decreti che intervengono sulle componenti principali delle politiche per l'occupazione: flessibilità in entrata ed in uscita, ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e in costanza di rapporto di lavoro ed, infine, politiche attive del lavoro. Ancora una volta, considerati gli spazi di intervento principali prescelti, la fonte di ispirazione pare essere stata la strategia politica comunitaria della *flexicurity*, che prevede un intervento simultaneo di riforma di queste tre principali componenti delle politiche per l'occupazione.

## Quadro di riferimento e risultati

L'obiettivo della traslazione delle tutele "dal" rapporto giuridico di lavoro "al" mercato è da tempo promossa da importanti istituzioni internazionali (Commissione Europea, Ocse).

Con riguardo specifico alla prima componente di questo approccio strategico (la flessibilità), è proseguita l'opera di incentivazione/disincentivazione selettiva nella scelta dei tipi contrattuali, per contrastare la segmentazione del mercato del lavoro scaturita dagli interventi di flessibilità al margine promossi dalle riforme della fine degli anni '90. Seppure l'obiettivo – favorire il lavoro dipendente a tempo indeterminato – è comune con precedenti riforme in questo campo, ora gli strumenti utilizzati sono in parte diversi. Difatti, la riforma del 2015, piuttosto che "punire" pare, invece, soprattutto voler "persuadere" i datori di lavoro ad utilizzare quella ora definita "la forma comune di rapporto di lavoro", con una batteria ragguardevole di incentivi. Nel contributo, pertanto, si considera non solo l'incentivo economico introdotto dalla Legge di stabilità 2015, esaminato mettendo in evidenza le principali differenze rispetto a similari strumenti utilizzati nel passato più recente, ma si analizzano anche gli incentivi normativi, finalizzati a rendere appetibile il lavoro dipendente. In primo luogo, si è facilitato l'adeguamento della quantità complessiva del fattore lavoro agli andamenti della produzione, grazie al rilassamento della flessibilità in uscita (d.lgs. n. 23/2015). In secondo luogo, si è facilitato l'adeguamento della qualità e quantità di lavoro, tramite il rafforzamento del potere del datore di lavoro di modificare, rispetto a quanto originariamente pattuito, alcune caratteristiche fondamentali della prestazione lavorativa. Ci si riferisce al d.lgs. n. 81/2015 (cd. Codice Contratti), ove è prevista un'apertura sulla flessibilità gestionale relativa ai compiti del lavoratore esigibili dal datore di lavoro (mansioni) e

all'irrobustimento della facoltà di quest'ultimo di richiedere lo svolgimento di prestazioni oltre l'orario originariamente concordato (lavoro supplementare) e di variare la collocazione temporale e la durata della stessa prestazione lavorativa (clausole elastiche). In terzo luogo, è stata ampliata la scelta dello strumento mediante il quale acquistare il fattore lavoro. Oltre al contratto di lavoro, grazie alla liberalizzazione dello staff leasing – sempre disposta dal Codice contratti – si è ampliata la possibilità di ricorrere stabilmente a lavoratori somministrati da agenzie autorizzate. Infine, posto che la legge di delega prevedeva anche una “semplificazione, modifica o superamento delle tipologie contrattuali”, si sono esaminati anche i limiti di operatività e di utilizzo del lavoro atipico posti sempre nel Codice Contratti. Il Legislatore del 2015, in alcuni casi, ha deciso di conservare alcuni dei limiti introdotti dalla Riforma Fornero, in altri ha preferito apprestare argini ulteriori, in altri ancora ha posto limitazioni di diverso contenuto, anche modificando sostanzialmente funzione e ratio del tipo contrattuale, con esiti che non potranno che essere valutati nel tempo.

Ricostruita la flexibility, si è considerata la promozione della security, vale a dire gli interventi in materia di politiche attive e passive – che vanno considerati in stretta connessione tra loro – e quelli relativi alla conciliazione vita-lavoro e il sostegno alla genitorialità. Un elemento peculiare della security, rispetto alle modifiche relative alla flessibilità, ne rende più complessa l'articolazione e, soprattutto, la sua concreta attuazione: le misure concernenti la sicurezza, proprio perché secondo l'approccio comunitario devono essere spostate “dal” rapporto di lavoro “al” mercato, comportano non solo una nuova distribuzione del rischio, ma soprattutto implicano un forte investimento pubblico, il che si scontra con la clausola della invarianza di spesa, che – puntualmente – accompagna anche il Jobs Act, limitando quindi gli spazi di manovra del Legislatore delegato.

La disciplina in materia di conciliazione e genitorialità (d.lgs. n. 80/2015) si pone nel solco dei precedenti interventi in materia realizzando, in primo luogo, un'operazione di drafting normativo, mentre le novità più importanti concernono, invece, la fruizione di strumenti tipici di conciliazione, estesi in durata, modalità di fruizione e platea soggettiva.

L'auspicato processo di traslazione delle tutele non dovrebbe comportare una loro complessiva attenuazione. Agli interventi dal lato flexibility dovrebbero corrispondere, in maniera inversamente proporzionale, quelli dal lato security: se si affievolisce la stabilità dell'impiego deve, al medesimo istante, corrispondere un innalzamento, per così dire, di pari grado sul piano della protezione sociale; in primo luogo, attraverso più robuste tutele economiche in caso di disoccupazione e, in secondo luogo, mediante più efficienti politiche pubbliche a sostegno del diritto al lavoro.

Con riguardo specifico al sostegno in caso di disoccupazione involontaria (d.lgs. n. 22/2015), il confronto con le previgenti prestazioni certifica l'invarianza del campo di applicazione (beneficiari e stato occupazionale) e delle condizioni di fruizione (decadenza, sospensione e cumulo con altri redditi); le novità, invece, si registrano tutte sul lato dei requisiti di accesso (anzianità di servizio e contributiva) e sul quantum della prestazione (durata, misura e decalage). Sopravvive un trattamento ad hoc per i lavoratori autonomi, diversamente da quanto previsto dalla legge delega. La novità di maggior rilievo è costituita dalla disciplina, seppur circondata da grande cautela, di un secondo livello di sussidio in favore dei disoccupati in condizioni di bisogno, per superare l'ormai storico ritardo italiano accumulato in materia, rispetto alla esperienza europea.

Con riguardo al sostegno economico in costanza di rapporto di lavoro, l'utilizzo distorto di questi strumenti, per nascondere fenomeni conclamati di disoccupazione e di crisi aziendale, ha indotto a intervenire in materia, tra l'altro, allo scopo di realizzare risparmi da rivolgere verso il sostegno del



reddito dei disoccupati e le politiche attive del lavoro. Questi strumenti, per loro intrinseca natura, non proteggono quanti sono privi di lavoro, ma sono rivolti agli occupati e, per di più, spesso, tra questi ultimi solo a quelli appartenenti a particolari settori (industria, edilizia, agricoltura) e assunti con alcune tipologie contrattuali (solo di recente sono stati ad es. ricompresi gli apprendisti). Si è trattato pertanto di equilibrare, anche finanziariamente, il sistema di sicurezza sociale in favore di quanti sono privi di protezione. Nel d.lgs. n. 148/2015, di “riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro” sono state, da una parte, spostate risorse dalla Cassa Integrazione alle indennità di disoccupazione e, dall’altra, reperite le risorse per finanziare misure di politica attiva, in particolare per conferire strutturaltà all’intervento in materia di conciliazione, originariamente temporalmente limitate. Il decreto legislativo n. 148 riordina la Cassa integrazioni Guadagni (nelle due forme diversificate a seconda delle causali di concessione, la ordinaria, CIGO, e quella straordinaria, CIGS), i Fondi di solidarietà bilaterali (anche questi suddivisi in tre tipologie, fondi ordinari, alternativi e quello residuale) ed, infine, i contratti di solidarietà difensivi.

Infine, le politiche attive rappresentano la base del “triangolo d’oro” della flexicurity: quanti escono dall’occupazione, a fronte della flessibilità, peseranno sul sistema di sicurezza sociale; in mancanza di misure volte a ricollocarli velocemente nel mercato, il peso della disoccupazione giovanile e di lunga durata diventerà ben presto insostenibile finanziariamente e socialmente.

Il ritardo accumulato dall’Italia in materia è affrontato riconoscendo che il previgente disegno organizzativo ha dato luogo ad una rete di erogazione delle politiche attive a macchia di leopardo quanto a livelli di efficienza, non tanto perché prevedeva un decentramento gestionale, quanto perché quella rete era acefala. Allo scopo, nel d.lgs. n. 150/2015, il Ministero del Lavoro viene dotato di strumenti tipici del cd. *management by objective*, utilizzati per verificare, in base a indicatori quantitativi misurabili, l’efficienza e l’efficacia dei servizi pubblici ed è istituita – ad invarianza di spesa – un’Agenzia nazionale con compiti di coordinamento e vigilanza della Rete che continua ad essere – almeno transitoriamente – decentrata. La regolamentazione di una serie di strumenti tecnici (costi standard, profilazione dell’utenza, standard, assegno di ricollocazione), peraltro, certifica la preferenza accordata anche ad un alternativo quasi mercato nel campo di erogazione dei servizi al lavoro.

## Principali riferimenti bibliografici

Aa.Vv. (2015), *Labour Regulation Over Time: New Leximetric Evidence*, in [http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full\\_paper/382/labour\\_regulation\\_over\\_time\\_rdw.pdf](http://www.rdw2015.org/uploads/submission/full_paper/382/labour_regulation_over_time_rdw.pdf)

Alaimo A. (2015), *Ricollocazione dei disoccupati e politiche attive del lavoro. Promesse e premesse di security nel Jobs Act*, in WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 249/2015

Bergamante F., Marocco M. (2014), *Lo stato dei Servizi pubblici per l’impiego in Europa: tendenze, conferme e sorprese*, in Isfol Occasional paper, 2014, 13

Boeri T., Bruecker H. (2011), *Short-Time Work Benefits Revisited: Some Lessons from the Great Recession*, IZA, Discussion Paper No. 5635, <http://ftp.iza.org/dp5635.pdf>

European Commission (2014), *Employment and Social Developments in Europe 2014*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels

Gottardi D. (2015), *Maternità-paternità. Jobs Act, un'occasione mancata*, in <http://www.ingegnere.it/articoli/maternita-paternita-jobs-act-occasione-mancata>

Liso F. (2015), *Brevi osservazioni sulla revisione della disciplina delle mansioni contenuta nel decreto legislativo n. 81/2015 e su alcune recenti tendenze di politica legislativa in materia di rapporto di lavoro*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT – 257/2015

Madsen K. (2005), *How can it possibly fly? The paradox of a dynamic labour market in a scandinavian welfare state*, in CARMA Research paper 2005, 2

OECD Economic Surveys ITALY, February 2015, [http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview\\_Italy\\_2015\\_ENG.pdf](http://www.oecd.org/eco/surveys/Overview_Italy_2015_ENG.pdf)

Tiraboschi M. (2015), *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, ADAPT LABOUR STUDIES e-Book series, n. 45

# Gli anni delle riforme e l'occupazione

Francesca Bergamante, Manuel Marocco

Isfol – Struttura Lavoro e professioni

e-mail: [f.bergamante@isfol.it](mailto:f.bergamante@isfol.it); [m.marocco@isfol.it](mailto:m.marocco@isfol.it)

**Parole chiave:** *tipologie contrattuali, incentivi all'occupazione, flessibilità in entrata, flessibilità in uscita*

## Obiettivo

Nel contributo si è tentato di approfondire il tema della flessibilità contrattuale, considerando gli interventi legislativi che hanno modificato il regime delle convenienze dei datori di lavoro nel ricorso alle diverse tipologie contrattuali. In tal senso si è inteso offrire una prima lettura della coerenza tra gli andamenti delle attivazioni di nuovi contratti di lavoro e gli obiettivi delle riforme del mercato del lavoro intraprese dal Legislatore nel periodo gennaio 2012-giugno 2015. Allo scopo è stata utilizzata la banca dati delle attivazioni di contratti derivante dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## Quadro di riferimento

Poiché il diritto del lavoro non può essere considerato alla stregua di una politica di *job creation* (Biagi, Tiraboschi, 2012, p. 273), va da sé che l'obiettivo delle riforme degli ultimi anni si è concentrato sulla riduzione della *flessibilità al margine* e cioè sull'aumento del numero di contratti tipici e sulla contrazione del ricorso alle forme atipiche.

Al fine di costruire una tassonomia del regime individuale delle convenienze della domanda di lavoro si è distinto tra incentivi/disincentivi economici e normativi. I primi prevedono una riduzione/aumento del costo del lavoro collegato all'utilizzo di una particolare forma contrattuale. In questo caso si tratta, in altre parole, di una politica direttamente rivolta a promuovere l'innalzamento dell'occupazione (*Job creation*). I secondi invece allentano/restringono il regime legale di utilizzo delle stesse forme contrattuali (e, in genere, la protezione dei lavoratori) e quindi non possono essere considerati di per sé politiche di *job creation*. Proprio per questo motivo un'analisi complessiva del rapporto costi-benefici è un'operazione resa difficile dal fatto che solo l'intervento di tipo economico è riconducibile ad un valore quantitativo e più facilmente misurabile e confrontabile; invece il secondo tipo (quello normativo) agisce su un elemento di tipo soggettivo – la norma – sicché, di per sé, la riduzione ad un parametro misurabile è un'operazione arbitraria, o comunque, valoriale.

Coerentemente con la tassonomia proposta si è scelto di utilizzare il dato di fonte amministrativa relativo alle attivazioni di contratti derivanti dal Sistema informativo sulle comunicazioni obbligatorie non solo per il fatto che rappresenta un dato di flusso, ma anche perché le attivazioni reagiscono con maggiore immediatezza alle modifiche dei regimi di incentivazione. Tale dato consente inoltre di cogliere anche quelle variazioni particolarmente significative che risultano

temporalmente slegate dagli interventi legislativi, ma che in realtà costituiscono una reazione al solo annuncio di misure di riforma che dunque condizionano in anticipo il comportamento della domanda di lavoro.

## Risultati

Le informazioni relative alle attivazioni delle forme contrattuali flessibili ricavabili dalle comunicazioni obbligatorie nel periodo 2012-2015, mostrano una forte diminuzione degli avviamenti dei contratti di collaborazione e del lavoro intermittente, evidenza questa che invece non ha riguardato le attivazioni con contratti a tempo determinato che continuano anche a prevalere in termini di composizione. Se, da una parte, è vero che il tempo determinato è un contratto di lavoro subordinato che assicura maggiori tutele rispetto, ad esempio, alle collaborazioni coordinate e continuative, dall'altra, è innegabile che, fin dalla Riforma Fornero, sia stato introdotto un importante incentivo normativo alla stipula di questi contratti (l'acausalità), incentivo che ha raggiunto, per così dire, il suo apice a partire dal Decreto Poletti. In altre parole, l'obiettivo della riduzione della *flessibilità al margine* sembra non aver incluso, o perlomeno risulta meno fortemente perseguita, la finalità di contrastare l'uso distorto dei contratti a tempo determinato.

D'altro canto, è evidente che nel 2015, sino al 2° trimestre, l'aumento della numerosità dei contratti tipici (i contratti a tempo indeterminato) si sia verificato, grazie al combinato disposto dell'incentivo economico (sgravio triennale) e di quello normativo (tutele crescenti). Peraltro, questo regime di incentivazione si è soprattutto sostanziato, in realtà, nella trasformazione a tempo indeterminato proprio di quei contratti atipici – i contratti a tempo determinato – non disincentivati dalle riforme di questi anni.

Resta da vedere, se questi segnali positivi – frutto della combinazione di incentivo economico e normativo – proseguiranno ove uno dei due elementi del regime di incentivazione venisse meno.

## Principali riferimenti bibliografici

Baronio G. (2013) (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012, Isfol, I libri del Fondo sociale europeo, <http://alturl.com/azm4x>.

Baronio G. (2014) (a cura di), Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2014, ISFOL, I libri del Fondo sociale europeo, <http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?web=ISFL&opac=Default&ids=20163>.

Bergamante F. (a cura di) (2015), La dinamica dei contratti di lavoro nello scenario delle politiche per l'occupazione: il biennio 2013-2014, Isfol, [http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1105/Bergamante\\_Dinamica%20dei%20contratti%20di%20lavoro\\_2013\\_2014.pdf?sequence=3](http://isfoloa.isfol.it/xmlui/bitstream/handle/123456789/1105/Bergamante_Dinamica%20dei%20contratti%20di%20lavoro_2013_2014.pdf?sequence=3).

Bergamante F. (a cura di) (2011), Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Soveria Mannelli (CZ), Rubbettino, <http://sbnlo2.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=17856>.

Biagi M., Tiraboschi M. (2012), Istituzioni di diritto del lavoro, Giuffrè, Milano.

Cnel (2010), Rapporto sul mercato del lavoro 2009-2010, Convegno di presentazione del 20 luglio 2010.

Inps, Osservatorio sul precariato, Gennaio-agosto, 2015, [http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDOC.aspx?sVirtualURL=/docallegati/DatiEBilanci/osservatori/Documents/Osservatorio\\_Precariato\\_GenAgo\\_15.pdf&iDDalPortale=10156](http://www.inps.it/bussola/VisualizzaDOC.aspx?sVirtualURL=/docallegati/DatiEBilanci/osservatori/Documents/Osservatorio_Precariato_GenAgo_15.pdf&iDDalPortale=10156).

Isfol (luglio 2015), Dinamica dei contratti di lavoro e incentivi all'assunzione a tempo indeterminato, [http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/1117/1/ISFOL\\_%20Dinamica\\_%20Contratti%20di%20lavoro.pdf](http://isfoloa.isfol.it/bitstream/123456789/1117/1/ISFOL_%20Dinamica_%20Contratti%20di%20lavoro.pdf).



# Fecondità, progetti riproduttivi e crisi economica

Cinzia Castagnaro, Antonella Guarneri, Sabrina Prati e Francesca Rinesi

Istat

e-mail: [cicastag@istat.it](mailto:cicastag@istat.it), [guarneri@istat.it](mailto:guarneri@istat.it), [prati@istat.it](mailto:prati@istat.it), [rinesi@istat.it](mailto:rinesi@istat.it)

**Parole chiave:** *fecondità, crisi economica, conciliazione*

## Obiettivo

La tendenza alla diminuzione della natalità e della fecondità in seguito alla crisi economica ha caratterizzato non solo l'Italia, ma anche numerosi paesi europei – seppur in misura diversa – tanto che alcuni studiosi hanno ipotizzato l'esistenza di una relazione tra il comportamento riproduttivo e la situazione economica. Le analisi citate sono state condotte a livello macro mettendo in relazione i principali indicatori di natalità e fecondità con l'andamento del Pil e/o quello di alcuni indicatori del mercato del lavoro quali il tasso di occupazione o di disoccupazione (Goldstein et al., 2013).

Nel presente lavoro si approfondisce il legame tra fecondità e crisi economica utilizzando i dati individuali delle Indagini campionarie sulle nascite e le madri condotte dall'Istat. Sono state realizzate tre edizioni (2002, 2005 e 2012), intervistando le madri a circa due anni di distanza dalla nascita dei figli. Nella terza edizione dell'Indagine è stato realizzato un modulo di approfondimento dedicato all'interazione maternità-lavoro in collaborazione con Isfol. Sono state, inoltre, condotte per la prima volta due distinte indagini: una condotta con tecnica C.A.T.I. su un campione di circa 17.000 nascite della popolazione residente, l'altra rivolta esclusivamente alle madri straniere, condotta con tecnica P.A.P.I. su un campione di circa 1.600 nascite straniere.

Le informazioni raccolte con le indagini consentono di valutare l'impatto della crisi economica in relazione ai diversi profili socio-demografici delle donne che hanno avuto almeno un figlio, distinguendo tra aspetti appartenenti alla sfera prettamente economica e quelli legati alle scelte familiari e riproduttive.

## Quadro di riferimento

Nel 2014 le donne residenti in Italia hanno avuto in media 1,37 figli per donna: 1,29 figli se si considerano le sole donne italiane e 1,97 con riferimento alle donne straniere. L'aumento dei livelli di fecondità registrato a partire dalla seconda metà degli anni Novanta ha portato a raggiungere il massimo di 1,46 figli per donna nel 2010. A partire dal 2011, con il dispiegarsi degli effetti sociali della crisi economica, l'andamento della fecondità ha subito una nuova battuta d'arresto e negli anni successivi si è registrata una decisa diminuzione delle nascite e del numero medio di figli per donna. Questa nuova fase di diminuzione della fecondità si caratterizza per un accentuarsi della posticipazione non solo delle nascite ma anche più in generale dei processi di formazione delle unioni, come testimonia in particolare la forte riduzione della nuzialità.

È tuttavia estremamente interessante sottolineare come la contrazione del comportamento riproduttivo di periodo non si accompagni ad una parallela diminuzione della numerosità familiare “attesa”, ovvero il numero medio di figli che le donne vorrebbero avere nella loro vita. Questo lascia supporre che l’attuale calo della fecondità sia in buona parte dovuto proprio alla procrastinazione, verosimilmente in attesa di tempi migliori, delle nascite piuttosto che ad una rinuncia ad averne per sempre. Il “numero atteso” di figli è, difatti, piuttosto stabile nel tempo e in media poco superiore ai due figli per donna anche ai tempi della crisi.

## Risultati

La nuova fase di diminuzione delle nascite e della fecondità, per la rapidità con cui si va propagando potrebbe portare ad ipotizzare che ci si trovi di fronte ad una crescente disaffezione verso la maternità. Sei madri su dieci, infatti, dichiarano di non volere altri figli. Ma quali sono le principali motivazioni? Ben tre donne su quattro scelgono una delle tre seguenti cause: l’aver già raggiunto il numero desiderato di figli (36,6%), la presenza di problemi economici (23,4%) e l’essere troppo grandi di età (15,5%). Per le madri con al massimo due figli, la prima motivazione è legata all’esistenza di problemi di tipo economico, mentre tra quelle con un solo figlio, circa una su dieci non progetta di averne altri a causa di problemi legati al lavoro o perché ravvisa difficoltà nella conciliazione degli impegni familiari con quelli lavorativi.

La crisi economica ha avuto un impatto molto marcato sulla vita professionale delle neo-madri. Alcune madri che risultavano occupate al momento della gravidanza, non lo sono più dopo la nascita del figlio (22,3% delle occupate in gravidanza), e il dato è in aumento rispetto al 2005 (18,4 %). Più della metà delle madri che hanno smesso di lavorare ha dichiarato di essersi licenziata o di avere interrotto l’attività che svolgeva come autonoma (52,5%): quasi una madre su quattro ha subito il licenziamento, mentre per una su cinque si è concluso un contratto di lavoro o una consulenza. Tra i motivi che hanno spinto le madri a lasciare il lavoro si osserva che, rispetto al 2005, diminuiscono - pur restando decisamente prevalenti – le motivazioni riconducibili a difficoltà di conciliazione dei ruoli (dal 78,4% al 67,1%), mentre aumentano quelli legati all’insoddisfazione per il tipo di lavoro svolto sia in termini di mansioni che di retribuzione (dal 6,9 % al 13,5 %).

Tra le occupate all’intervista, invece, si registra un aumento delle difficoltà di conciliazione: dal 38,6% nel 2005 al 42,7% nel 2012. Tra gli aspetti del lavoro che causano più frequentemente difficoltà di conciliazione vi sono: la quantità di ore di lavoro, la presenza di lavoro a turni o di orari disagiati (pomeridiano, serale o nel fine settimana) e la rigidità dell’orario di lavoro.

Per monitorare in maniera diretta l’impatto della crisi economica sulla vita delle neo-madri, nell’edizione del 2012 è stato previsto un quesito ad hoc rivolto a tutte le madri proprio per sondarne l’influenza su vari aspetti, sia su quelli tipicamente economici che sugli aspetti legati ai progetti di vita. Complessivamente, il 77,3% delle madri ha dichiarato che la recente crisi economica ha influito su almeno un aspetto della propria vita (si potevano indicare fino a 3 aspetti). Il 97,1% delle madri ha indicato almeno un aspetto economico in cui la crisi ha impattato, mentre il 18,4% delle madri ha dichiarato che la crisi ha avuto un impatto almeno su un aspetto familiare (rinuncia o rinvio delle nozze; rinuncia o rinvio di un altro figlio).



## **Principali riferimenti bibliografici**

- Associazione italiana per gli studi di popolazione (AISP). 2015. Rapporto sulla popolazione. L'Italia nella crisi economica. Bologna: Il Mulino.
- Castagnaro C. e Prati S. (a cura di) 2014, *Avere figli in Italia negli anni 2000. Approfondimenti dalle Indagini Campionarie sulle Nascite e sulle Madri*, Letture Statistiche. Temi. Roma: Istat.
- Fraboni, R. e Sabbadini, L.L. (a cura di) 2014. *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*, Letture Statistiche. Temi. Roma: Istat.
- Goldstein, J.R., Kreyenfeld, M., Jasilioniene, A., Karaman Örsal, D. (2013), *Fertility reactions to the "Great Recession" in Europe: Recent evidence from order-specific data*, *Demographic Research*, Vol.29, Article 4, pp.85-104.
- Istat (2006), *Avere un figlio in Italia: approfondimenti tematici dall'indagine campionaria sulle nascite*. Anno 2002. Roma: Istat, (In-formazioni, Settore Popolazione, n. 32).
- Istat (2007), *Essere madri in Italia*. Anno 2005. Roma: Istat. (Statistiche in breve, 17 gennaio 2007).
- Istat (2014), *Natalità e fecondità della popolazione residente*. Anno 2013. Statistiche report. 27 novembre 2014.



# Giovani e lavoro: tra realtà e disincanto

Alessandro Chiozza\* – Luca Mattei\* – Benedetta Torchia\*\*

Isfol

e-mail: [a.chiozza@isfol.it](mailto:a.chiozza@isfol.it) – [l.mattei@isfol.it](mailto:l.mattei@isfol.it) – [b.torchia@isfol.it](mailto:b.torchia@isfol.it)

**Parole chiave:** *rappresentazione del lavoro, transizione scuola-lavoro.*

## Obiettivo

La partecipazione dei più giovani al mercato del lavoro e la relazione tra livelli di istruzione e le caratteristiche socio anagrafiche dei soggetti che si affacciano attivamente al mercato del lavoro o che ne rimangono esclusi, sono da tempo oggetto di studio.

Indagini più specifiche, inoltre, hanno esplorato gli esiti occupazionali dei diversi percorsi di studio e/o formazione, offrendo una panoramica dei fenomeni di transizione dei beneficiari dei sistemi di istruzione e formazione.

Il contributo si avvale delle risultanze dell'indagine ISFOL sulle transizioni dalla formazione al lavoro che ha coinvolto 45.000 giovani fra i 20 e i 34 anni<sup>1</sup>. Nello specifico, si intende presentare alcuni degli esiti della ricerca condotta, a supporto di alcune considerazioni centrate sulla dimensione che il lavoro assume, nonché sui meccanismi di ingresso o esclusione dal mercato del lavoro e su come tali dimensioni impattino sulla espressione di giudizi, opinioni e aspettative da parte dei giovani.

## Quadro di riferimento

Ad una dinamica del mercato del lavoro segnata dall'incidenza del tasso di disoccupazione e degli inattivi non necessariamente impegnati in percorsi di studio, si aggiunge il decremento sensibile della percentuale di occupati. Il combinato di tali indicatori evidenzia un allarmante e progressivo aumento dell'esclusione dei giovani dal mercato del lavoro cui non corrisponde un incremento delle persone impegnate in percorsi di studio e/o formazione. Esclusione dal mercato del lavoro e difficoltà a porre in essere investimenti in studio e formazione tracciano, quindi, un quadro di depauperamento delle risorse cognitive ed emotive che solo in parte sembrano compensate dalle strategie (individuali e dei sistemi della istruzione e formazione) che puntano all'alternanza tra momenti di studio e attività lavorative.

Sono molti, infatti, coloro che, al termine degli studi, si presentano sul mercato del lavoro avendo alle spalle precedenti esperienze lavorative o di contiguità con esse. L'analisi della condizione

---

<sup>1</sup> L'indagine è stata svolta nel corso del 2014. Per approfondimenti:  
[http://www.isfol.it/temi/Lavoro\\_professioni/mercato-del-lavoro/InTransizione](http://www.isfol.it/temi/Lavoro_professioni/mercato-del-lavoro/InTransizione).

occupazionale delinea un quadro in cui queste stesse esperienze non preludono necessariamente ad una permanenza nel mercato del lavoro o alla costruzione di un curriculum professionale.

## **Risultati**

L'indagine ha permesso di osservare come a partire dal bagaglio esperienziale già maturato, i 20-34enni esprimono una visione tutt'altro che immaginifica del lavoro.

Sempre più spesso il lavoro ha una funzione strumentale ed è finalizzato a guadagnare, vivere e, semmai, perseguire parallelamente i propri interessi. Realismo e disincanto guidano la descrizione di un lavoro (immaginato o svolto).

Pur con alcune eccezioni, la coerenza tra il percorso di studi e le attività di lavoro assume sempre meno peso nella scelta del lavoro a favore, invece, di un contesto occupazionale che garantisca sicurezza sul lavoro, buone relazioni tra pari e soprattutto una retribuzione adeguata.

Non ha importanza quanto lungo sia l'orario di lavoro o quanto questo rappresenti un modo di agire la propria creatività o di esercitare la responsabilità o autonomia nel proprio ruolo; l'importante è che sia utile a costruire una indipendenza economica.

Ad un atteggiamento proattivo, che assume l'impegno personale e il lavoro come strategie per l'ascesa sociale, fa da contraltare però la ridotta partecipazione a tutte le occasioni di socializzazione e formazione informale che la comunità entro cui si vive offre. Se i consumi culturali dipendono in misura diretta dalle risorse di cui si dispone (proprie o della famiglia di origine), a preoccupare è la ridotta partecipazione alle forme di aggregazione e di rappresentatività della società civile. La richiesta in sintesi è quella di poter vivere e lavorare in un Paese dove siano garantiti i diritti minimi di cittadinanza attiva e dove la questione della tutela e sicurezza sul luogo di lavoro diventa prioritaria, anche prima della realizzazione personale.

Infine, emerge una generazione che misura le proprie difficoltà ma che ha tutt'altro che spostato il centro della propria progettualità dalla questione del lavoro.

## **Principali riferimenti bibliografici**

Berta G., *Produzione intelligente: un viaggio nelle nuove fabbriche*, Torino, Einaudi, 2014.

Blossfeld H.P., Hofaecker D., Rizza R., Bertolini S. (a cura di), *Giovani, i perdenti della Globalizzazione – Lavoro e condizione giovanile in Europa e in Italia*, Sociologia del lavoro n. 124, Milano, Franco Angeli, 2011

Colsanto M. Zucchetti E. *Mobilità e transizioni nei mercati del lavoro locali*, Franco Angeli, Milano 2008

Garbellano S., Tesio V., *Un futuro per la Funzione Risorse Umane: verso una nuova leadership professionale*, Milano, Franco Angeli, 2010,

Gosetti G., *Lavoro frammentato, rischio diffuso. Lavoratori e prevenzione al tempo della flessibilità*, Milano Franco Angeli, 2012

Gosetti G., *Giovani e società dei lavori. Una ricerca fra gli studenti dell'università di Verona*, Milano, Franco Angeli, 2008

ISFOL, *Non sempre mobili. I risultati dell'indagine Isfol sulla mobilità geografica dei dottori di ricerca*, I libri del FSE, 2014

ISTAT, *Generazioni a confronto. Come cambiano i percorsi verso la vita adulta*, 2014

Le Boterf G., *Ingénierie et évaluation des compétences*, Les éditions d'organisation, 2001

Masino G., Berdicchia D., "Il tempo e le trasformazioni del lavoro" in *La trasformazioni del lavoro*, Economia e società regionale. 116 (2), Milano, Franco Angeli 2012

Reyneri E.; Pintaldi F., *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Il Mulino, 2013;

Schizzerotto A. *Vite integrali*, Bologna, Il Mulino, 2002.

