

# **Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo**

Ancona, 6-8 Novembre 2008

## ***Flexicurity: evidenze empiriche per l'Italia***

Massimiliano Deidda

Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008  
Sessione: nr. 2A Le politiche del lavoro *tra flessibilità e sicurezza: dalla prospettiva europea al caso italiano*

ISFOL  
Area Analisi e Valutazione delle Politiche per l'Occupazione  
Via Lancisi, 29

00161 Roma  
[M.Deidda@isfol.it](mailto:M.Deidda@isfol.it)



## ***Flexicurity: evidenze empiriche per l'Italia***

La Commissione europea nella recente Comunicazione sui principi della flexicurity<sup>1</sup>, offre agli Stati membri alcuni strumenti condivisibili, frutto di una sintesi delle esperienze reali in Europa, su cui misurare le politiche in risposta alla doppia sfida della globalizzazione: la prima, la capacità del sistema imprenditoriale di rispondere ai cambiamenti economici, la seconda, quella dei lavoratori di competere per i migliori posti di lavoro in condizioni di sicurezza. Politiche capaci di garantire *forme contrattuali flessibili e credibili*, per tutte le parti sociali, e per gli “insiders” come per gli “outsiders”; *formazione integrata e continua lungo l'arco della vita; politiche attive del lavoro efficaci e, un moderno sistema di sicurezza sociale* -che comprenda dagli incentivi diretti a sostegno del reddito, al supporto effettivo alla conciliazione vita-lavoro - abbracciano le quattro componenti della flexicurity, complementari tra loro e cruciali sia per le imprese, per rispondere con rapidità al cambiamento e all'innovazione, sia per i lavoratori rispetto all'occupabilità di lungo termine.

In particolare, “la flessicurezza viene vista come risposta all'esigenza di migliorare la capacità di adeguamento dei lavoratori e delle imprese, di fronte alla rapida evoluzione e al rischio di segmentazione del mercato del lavoro” (ISFOL 2007). Occorre, sostenere i lavoratori nella ricerca del miglior lavoro possibile, garantire loro sicurezza, nella transizione da un lavoro ad un altro e nell'eventualità che l'occupazione non sia più un'opzione possibile. La segmentazione del mercato del lavoro, in particolare, è un grosso fattore di rischio, in quanto aumenta la precarietà dell'occupazione, ostacola un'integrazione professionale sostenibile e limita lo sviluppo di ‘capitale umano qualificato’, cui occorre rispondere con una strategia integrata per portare avanti allo stesso tempo flessibilità e sicurezza nel mercato del lavoro.

### **Struttura e variazioni dell'occupazione**

Il numero degli occupati in Italia nel 2005 ammonta a 22.563.000, pari al 57.5% della popolazione in età lavorativa, ed è cresciuto progressivamente a partire dal 1996, manifestando segnali di rallentamento solo, da ultimo, nel biennio 2004-2005. Nello stesso periodo, il processo di riforma del lavoro attuato nello Stato membro fondatore, tra il 1997 (L.196/97) e il 2003 (L.30/2003), ha mutato radicalmente il contesto normativo istituzionale nel quale hanno operato le dinamiche nel mercato del lavoro, in una fase del ciclo economico caratterizzata da livelli di crescita tra i più bassi registrati in Italia nel periodo, e rispetto ai quali il Paese si colloca agli ultimi posti tra gli Stati membri dell'Unione europea.

Una determinante fondamentale della crescita di lungo termine dell'occupazione in Italia è stata individuata nell'incremento del tasso di occupazione femminile, che nel 2005 è pari al 45.3%. Il fenomeno ha però mostrato incrementi sempre più contenuti, fino a registrare nell'ultimo biennio considerato una crescita del numero di occupati inferiore a quella registrata per la componente maschile.

L'analisi del fenomeno più recente consente di anticipare alcune considerazioni più estese su alcuni effetti indesiderati dell'introduzione di elementi di forte flessibilizzazione delle forme contrattuali di lavoro, a seguito del mutamento nel quadro normativo istituzionale attuato in Italia tra il 1997 e il

---

<sup>1</sup> “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, (Commission communication on flexicurity), [COM\(2007\)0359](#).

2003. Il minor incremento del tasso di occupazione delle donne nell'ultimo periodo può infatti essere attribuito al maggior ricorso a forme contrattuali di breve durata e/o con minori tutele rispetto alla conciliazione lavoro-famiglia che avrebbe dapprima spinto fuori mercato i soggetti più deboli e in seguito costituito, in particolar modo nelle aree sottoutilizzate del Paese, un fattore di "scoraggiamento" alla partecipazione stessa delle donne al mercato del lavoro (nel Mezzogiorno d'Italia il tasso specifico femminile nel 2004 è stato 30.7%; nel 2005, 30.1%); dato confermato dalla lettura attenta del dato, solo apparentemente contraddittorio, relativo alla contrazione del tasso di disoccupazione femminile, che nel 2005 si attesta al 10.1% su scala nazionale<sup>2</sup>, inducendo a riflettere su una caratteristica importante ai fini dell'analisi che è rappresentata dalla volontarietà o meno della scelta delle forme di lavoro flessibili.

Più in generale, il mutato quadro normativo, applicato a far data dall'entrata in vigore delle riforme, se da una parte è risultato determinante nel favorire la progressiva crescita dell'occupazione, con riferimento specifico al periodo dal '97 in poi, dall'altra materializza in Italia lo spettro della segmentazione, in passato sostanzialmente riconducibile a "lavoro regolare" e "lavoro nero"; in seguito poi, progressivamente, a tale segmentazione si è aggiunta un'ulteriore divisione del lavoro regolare rispetto alle forme contrattuali in:

- I) **occupati a tempo indeterminato**
- II) **atipici** (a loro volta suddivisibili ulteriormente, in
  - i) dipendenti a tempo determinato
  - ii) parasubordinati).

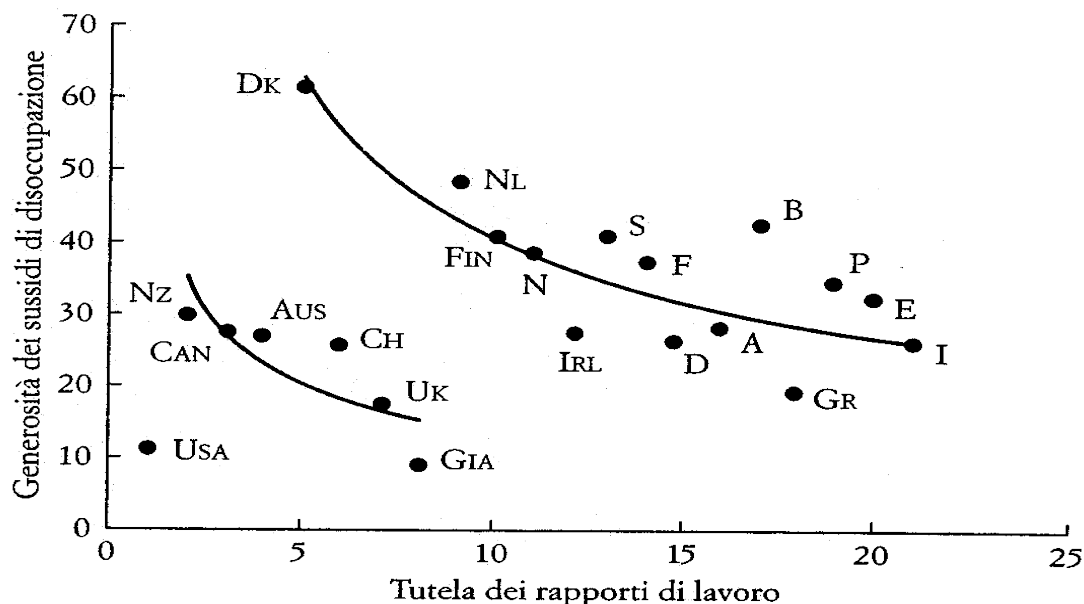
I primi sono lavoratori con contratto *full-time* a tempo indeterminato, cosiddetto "lavoro standard" secondo alcuni, o altrimenti gli "insiders" (che in Italia nel 2005 rappresentano l'87.7% del lavoro dipendente). Con il termine lavoratori atipici, "non standard", si intende tutti gli altri lavoratori, che partecipano al processo produttivo con un contratto di lavoro diverso da quello prevalente. Tra questi, alcuni sembrano godere di minore sicurezza non solo rispetto alla durata dei contratti, ma anche rispetto ai sistemi di protezione previsti dall'ordinamento giuridico italiano (gli "outsiders").

La legislazione di protezione dell'impiego italiana (EPL, *Employment Protection Law*) risulta infatti applicabile di fatto principalmente ai lavoratori dipendenti e tra questi in particolare a quelli a tempo indeterminato (*insiders*), per i quali si verifica la presenza di forti barriere al licenziamento. Si tratta di un meccanismo di protezione sul lavoro ("*on the job*"), il cui contenuto di garanzia rispetto al sostegno nella transizione verso altri lavori ("*on the market*") appare secondario. Secondo dinamiche già verificate in ambito comunitario, un sistema siffatto se da una parte tende a ridurre il numero dei lavoratori in uscita dal mercato del lavoro, dall'altra tenderebbe a segmentare il comparto degli ingressi.

Ulteriori conferme si possono rinvenire nell'analisi comparata del posizionamento dell'Italia rispetto ai sistemi di protezione dell'occupazione in altri paesi in area OCSE. Se si ipotizza, al contempo, l'esistenza di un *trade off* tra previsioni di tutela *on the job* e tutele *on the market*, accanto alle note differenze nella soglia d'intervento pubblico nel mercato del lavoro, più bassa nei modelli anglo-sassoni e più elevata negli altri modelli europei, l'Italia si colloca all'interno dei

<sup>2</sup> Le donne che hanno perso il lavoro, se non risultano più "in cerca di occupazione" perché rinunciano alla ricerca di un lavoro, non figurano più tra "la forza lavoro" e, di conseguenza, l'indicatore che esprimerebbe la loro condizione, che è il "tasso di disoccupazione", non le ricomprende più.

modelli europei, con una soglia d'intervento elevata ma, tra questi, si caratterizza per un elevato livello di protezione "on the job" e da un basso livello di protezione nel mercato.



Fonte: Buti, Pench, Sestito, European unemployment, Il Mulino Bologna, 1999.

Se si ipotizza che il contratto a tempo indeterminato rappresenti la forma più forte di sicurezza per il lavoratore italiano, occorre verificare se i lavoratori in ingresso nel mercato del lavoro in epoca successiva all'entrata in vigore delle riforme abbiano continuato ad avere accesso a questa forma di protezione in pari misura rispetto alle generazioni che li hanno preceduti. Se e quale sia stato il tasso di conversione degli *outsiders* in *insiders*, e se non vi sia stato piuttosto un effetto di spiazzamento delle forme contrattuali caratterizzate da minor grado di protezione rispetto a quelle più protette negli ingressi nel mercato del lavoro e nelle transizioni tra forme contrattuali diverse. Occorre cioè far riferimento ad indicatori di flusso, piuttosto che a dati di struttura.

Se al crescere del ricorso a forme contrattuali di lavoro flessibile, la distribuzione degli occupati presenta forti legami tra inquadramento professionale e determinate classi di età, genere, dimensione d'impresa e settore (pubblico/privato), ciò fa insorgere seri interrogativi circa il carattere volontario o meno della "scelta" di flessibilità.

Il fatto che nel 2005 i contratti a termine rappresentino il 12.3% dell'occupazione dipendente, non produce in sé allarme, ma il rilevare che l'incidenza percentuale del lavoro non-standard sull'occupazione alle dipendenze assume la massima frequenza nella classe d'età 15-24 anni (37.0%) e minima nella classe d'età 45-54 anni (6.2%, cioè tra coloro il cui ingresso nel mercato del lavoro è avvenuto, con ogni probabilità, in epoca antecedente le riforme), induce a essere sospettosi sia rispetto al prodursi di una progressiva segmentazione del mercato del lavoro in Italia, sia rispetto al carattere volontario della forma contrattuale prevalente tra i più giovani, sebbene questa possa rappresentare il primo passo nel mercato del lavoro, utilizzato dalle imprese come una sorta di periodo di prova<sup>3</sup>.

Analoghe considerazioni emergono dalle differenze di genere nell'occupazione a termine. Infatti, ad esempio, mentre solo il 19.8% delle donne ha un contratto a termine perché sta svolgendo un periodo di formazione, apprendistato, o di prova, finalizzabile all'inserimento con forme

<sup>3</sup> In netta antitesi, si rileva peraltro, rispetto alla previsione normativa.

contrattuali più stabili (contro il 27.4% degli uomini), quelle che risultano inquadrare con un contratto a termine perché svolgono, viceversa, un lavoro occasionale, compresa la sostituzione di altri lavoratori o perché occupano un posto vacante, sono il 33.2%: percentuale ben più alta rispetto al corrispondente dato per gli uomini, 18.2%. Ne risulta un rischio di segmentazione di genere rispetto alle opportunità di accesso e/o di transizione verso forme di lavoro più stabili.

Altri spunti di riflessioni sull'evoluzione e la composizione dell'occupazione nel nostro Paese, può essere offerta dalla rilevazione degli occupati stranieri, che nella media del 2005 risultano circa 1.169.000 pari al 5.2% per cento dell'occupazione, ma il cui contributo al tasso di incremento appare ancora una volta strettamente correlato con interventi del legislatore oltre che conseguente a dinamiche di mercato. E' infatti a seguito della "Modifica alla normativa in materia di immigrazione e di asilo" (L.189/2002) che si producono i principali effetti sull'occupazione nel biennio successivo, secondo un processo di emersione, attraverso la regolarizzazione<sup>4</sup>, di un'offerta di lavoro da parte di cittadini stranieri già presenti sul territorio nazionale, nella maggior parte dei casi con cittadinanza extra Unione europea che ha già soddisfatto una domanda proveniente dalle imprese italiane "per un insieme di lavori poco graditi e rifiutati dalla popolazione italiana" a parità di retribuzione. Si tratta prevalentemente di cittadini extra comunitari (il 92.1% del totale degli occupati stranieri), per la maggior parte uomini (il 63,0%), di età compresa tra i 25 ed i 44 anni (il 72.2%), in possesso della licenza media inferiore (il 34.4%), ma anche di diploma di scuola secondaria superiore (il 30.3%) e titolo universitario (10.9%).

Se le differenziazioni per area geografica non paiono discostarsi significativamente dal fenomeno generale, tra i settori di attività economica si riscontra che nel 2005 nel settore dell'agricoltura più della metà (53.0%) degli occupati dipendenti ha un contratto a termine ("stagionali"), mentre l'industria è il settore in cui i contratti a termine sono meno utilizzati, rappresentando solo il 9.0% degli occupati alle dipendenze (diverso appare il dato relativo ai flussi, come riportato di seguito).

E' dunque l'effetto congiunto delle riforme attuate nel mercato del lavoro italiano, unitamente al prolungato ciclo economico non positivo, che ha inciso profondamente sugli esiti e le dinamiche dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro. L'analisi delle modifiche dei "modelli di mobilità", con riferimento in particolare alle transizioni tra occupazione e non occupazione, e alle trasformazioni tra forme di contratto, offre un'ulteriore chiave di lettura della direzione e dimensione del cambiamento in atto.

**Tab. 1 Indicatori di mobilità del mercato del lavoro nei periodo 2002-2003 e 2004-2005**

	In età 15-24 anni		In età lavorativa (15-64 anni)	
	2002-2003	2004-2005	2002-2003	2004-2005
Tasso di turnover dell'occupazione	38,7	48,4	11,0	14,7
Tasso di uscita dall'occupazione	10,1	16,7	4,8	7,3
Tasso di ingresso nell'occupazione	28,7	31,7	6,2	7,4
Tasso di conversione dei contratti a termine in contratti permanenti	39,0	25,3	31,9	25,4
Tasso di uscita dall'occupazione a termine	11,0	19,2	11,2	20,7
Ingressi (migliaia)	497	538	1.377	1.638
Uscite (migliaia)	175	284	1.054	1.605

Fonte: ISFOL, 2004-2005.

La crescita dell'occupazione, come si è visto, ha contrassegnato un decennio, seppure con un importante rallentamento nell'ultimo biennio 2004-2005. Tuttavia, se si considerano i saldi annuali

<sup>4</sup> Come peraltro già accaduto in occasione dell'introduzione di precedenti analoghi provvedimenti.

positivi come risultante della dinamica degli ingressi e delle uscite<sup>5</sup>, occorre tener conto degli effetti sulla composizione dell'occupazione che mostra un mutamento di più vasta proporzione di quanto possa suggerire il solo andamento del numero degli occupati.

I tassi di conversione dei contratti non standard in forme di lavoro stabile risultano, negli anni più recenti, diminuiti; parallelamente emergono elementi nuovi nei modelli di transizione tra condizioni, che mostrano un aumento dei tassi di uscita dall'occupazione, specialmente nella parte più giovane della forza lavoro (16.7%).

**Tab. 2 Composizione degli ingressi nell'occupazione dipendente nel 2003 e nel 2005**

	2002-2003	2004-2005
Tempo determinato	42,8%	45,8%
Tempo indeterminato	57,2%	54,2%
Totale lavoro dipendente	100,0%	100,0%

Fonte: ISFOL, 2004-2005.

Le difficoltà legate alla conciliazione lavoro-famiglia, in special modo nella componente femminile della popolazione, sono particolarmente evidenti nella fase di rientro dai periodi di maternità e risultano correlate al permanere di inadeguatezze del modello di welfare che scarica sulle reti di assistenza informale e parentale il sostegno alla partecipazione delle donne al sistema produttivo.

Scendendo ulteriormente nel dettaglio del mutamento nella composizione dell'occupazione e delle nuove forme di lavoro, introdotto dai nuovi istituti contrattuali con le riforme (ex L.196/97 e L. 30/2003) e attraverso riforme di istituti specifici, quali la riforma del lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001) e il c.d. credito d'imposta (art. 7 Legge finanziaria del 2000) si segnala in particolare il profondo mutamento sulle modalità d'incontro fra domanda e offerta di lavoro, prodotto da:

- ✓ *lavoro interinale*, introdotto inizialmente con la riforma del 1997 e divenuto *lavoro somministrato* con la L. 30/2003, che ha introdotto anche il *lavoro a chiamata* e il *lavoro ripartito*; i *COCOCO*, collaborazione coordinata e continuativa, i cui aspetti previdenziali sono stati regolamentati nel 1996, divenuta lavoro a progetto *COCOPRO* dopo il varo della stessa riforma;
- ✓ la necessità di un ridisegno della disciplina dei contratti a causa mista dopo i vincoli imposti in sede comunitaria al Contratto di Formazione e Lavoro (comunque in essere fino a metà del 2004, **malgrado le sentenze della Corte di giustizia europea**); la riforma del Contratto di apprendistato, prevista dalla L. 30/2003, che ha generato grandi aspettative da parte dell'impresa per gli sgravi contributivi e fiscali a corredo dalla stessa, frustrate nel ritardo accumulato nei rimandi alle normative regionali e alla contrattazione collettiva;
- ✓ l'introduzione di incentivi alle imprese, non solo economici, per l'occupazione di soggetti a rischio di marginalizzazione e particolarmente svantaggiati, principalmente attraverso il *Contratto di inserimento* per queste categorie;

<sup>5</sup> Il tasso netto di turnover è definito come il rapporto tra la somma degli ingressi e delle uscite registrate in un anno e lo stock di occupati a inizio periodo (o la media degli occupati a inizio e fine periodo); il tasso di rotazione è calcolato come il rapporto tra il numero delle transizioni da un lavoro ad un altro nell'arco di un anno e lo stock di occupati a inizio periodo; il tasso lordo di turnover è definito come la somma tra il tasso netto e due volte il tasso di rotazione; il tasso netto di turnover rende conto perciò delle sole transizioni da e verso la condizione di occupazione; i tassi netti di ingresso e di uscita sono definiti rispettivamente come il rapporto tra il numero di ingressi o di uscite sullo stock di occupati a inizio periodo; il tasso netto di turnover può essere perciò espresso come somma dei tassi netti di ingresso e uscita.

- ✓ il lavoro a tempo determinato, riformato nel 2001 in recepimento della Direttiva comunitaria volta a ridurre i rischi di "precarizzazione" del lavoro a termine, che come già visto aveva avuto larga applicazione negli anni recenti, svolgendo spesso una funzione di adattamento della produzione alla congiuntura economica.

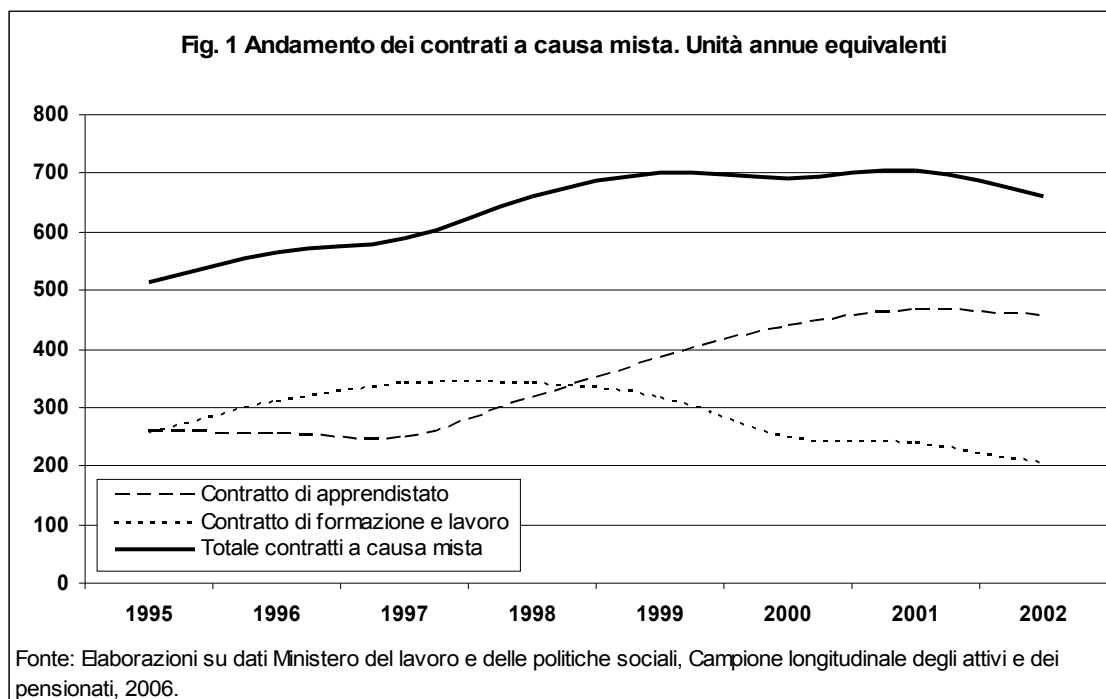
Lo sviluppo delle forme di occupazione flessibile nell'intero corso della vita lavorativa degli individui, in assenza di una crescita economica sostenuta, ha portato ad un rallentamento dei processi di stabilizzazione dell'occupazione e ad un aumento delle transizioni tra condizioni di lavoro e non lavoro.

**Tab. 3 Transizioni di alcune forme di lavoro non standard dal 2004 al 2005 (valori %)**

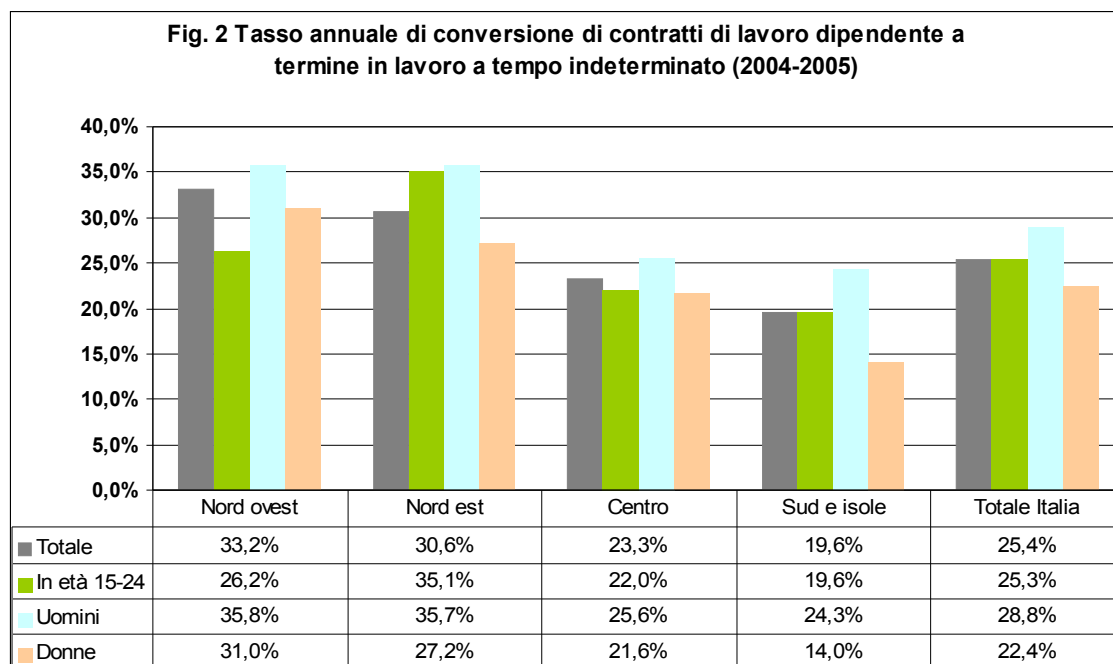
Condizione nel 2004	Condizione nel 2005							Totale
	In cerca di occupaz.	Inattivo	Dipendente permanente	Dipendente a termine	Collaboratore co.co.	Prestatore d'opera occasionale	Altro autonomo	
<i>Dipendente a termine</i>								
Uomini	8,8	10,3	28,8	48,3	0,6	0,3	2,9	100,0
Donne	7,0	15,1	22,4	53,7	1,1	0,2	0,5	100,0
Giovani in età 15-24	6,9	12,3	25,3	51,8	0,9	0,4	2,4	100,0
<b>Totale</b>	<b>7,9</b>	<b>12,8</b>	<b>25,4</b>	<b>51,2</b>	<b>0,9</b>	<b>0,2</b>	<b>1,6</b>	<b>100,0</b>
<i>Collaboratore co.co.</i>								
Uomini	7,3	8,3	11,0	4,5	58,4	4,3	6,2	100,0
Donne	3,7	12,1	8,8	6,9	60,9	1,4	6,1	100,0
Giovani in età 15-24	14,8	16,5	11,2	13,7	36,4	5,1	2,3	100,0
<b>Totale</b>	<b>5,2</b>	<b>10,5</b>	<b>9,7</b>	<b>5,9</b>	<b>59,9</b>	<b>2,6</b>	<b>6,1</b>	<b>100,0</b>
<i>Prestatore d'opera occasionale</i>								
Uomini	0,4	9,7	3,9	12,1	12,7	49,9	11,3	100,0
Donne	6,4	33,6	4,0	9,1	8,8	26,9	11,2	100,0
Giovani in età 15-24	0,0	50,0	7,8	8,4	17,3	16,6	0,0	100,0
<b>Totale</b>	<b>4,0</b>	<b>24,1</b>	<b>4,0</b>	<b>10,3</b>	<b>10,3</b>	<b>36,1</b>	<b>11,2</b>	<b>100,0</b>

Fonte: ISFOL, 2004-2005.

Le nuove forme contrattuali, da una parte, hanno risposto alle esigenze di flessibilità delle imprese rispetto a forme di contratto a tempo indeterminato, dall'altra, si può ipotizzare siano state utilizzate anche per il contenimento del costo del lavoro.



La transizione da forme di lavoro non-standard a lavoro standard articolata per area territoriale e riferita al 2005, evidenzia le difficoltà del mezzogiorno, dove la probabilità di transizione non raggiunge il 20 %; le regioni del nord mostrano posizioni migliori rispetto alla media nazionale, con tassi di conversione che raggiungono valori del 33.2 % e del 30.6 % rispettivamente per il nord-ovest e il nord-est. Inoltre, la progressiva riduzione nei tassi di stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, rilevata tra il 2003 e il 2005, si è manifestata nelle Regioni del nord in misura minore rispetto a quelle del centro e del mezzogiorno.



Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat, Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro, 2002-2003; Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Così come sopra accennato in relazione alla struttura dell'occupazione, anche i dati di flusso relativi al passaggio da una forma di contratto di lavoro ad un'altra, assume una variabilità ampia in relazione ai settori economici. Laddove l'occupabilità è fortemente legata a fattori di stagionalità, come nell'agricoltura e nel turismo, i dati di flusso mostrano analoghe tendenze. Andrebbe approfondita l'analisi per il settore manifatturiero, dove si potrebbero rinvenire conferme all'ipotesi del ricorso al lavoro flessibile in chiave anticongiunturale o, piuttosto, prociclica.

**Tab. 4 Indicatori di mobilità dei contratti a tempo determinato e dei rapporti di lavoro parasubordinato secondo il settore di attività economica (2004-2005)**

	Tassi annuali di transizione			Incidenza sugli ingressi		Incidenza sull'occupazione nel 2004	
	da occupazione a termine in occupazione standard	da lavoro parasubord. in occupazione standard (1)	da occupazione a termine e lavoro parasubord. a condizioni non occupazionali	del contratto a termine	del lavoro parasub.	del contratto a termine	del lavoro parasub.
<i>Agricoltura, caccia e pesca</i>	10,9	-	28,3	44,4	1,2	23,3	0,7
<i>Industria</i>	33,9	16,0	21,7	20,0	2,4	6,8	0,7
Industria estrattiva e dell'energia	37,1	-	18,5	17,9	0,5	5,7	1,0
Industria della trasformazione	34,4	18,9	22,5	20,8	3,0	6,4	0,7
Industria delle costruzioni	31,8	14,0	19,9	18,7	1,5	7,8	0,8
<i>Servizi</i>	24,1	7,9	18,9	23,7	7,1	9,2	2,7
Commercio	36,6	8,0	16,4	20,1	3,1	6,2	1,4
Alberghi e ristoranti	26,3	n.d.	20,2	32,5	2,1	17,5	0,7
Trasporti e comunicazioni	30,0	n.d.	24,4	21,5	2,8	5,6	1,1
Intermediazione monetaria e finanziaria	36,6	2,5	14,9	22,5	7,1	4,0	2,4
Servizi alle imprese e altre attività prof.	30,6	7,0	15,8	17,7	10,0	7,2	6,1
Pubblica amministrazione	21,2	10,9	17,7	33,6	7,5	8,7	1,4
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	13,6	5,6	17,7	37,6	12,1	13,2	2,5
Altri servizi pubblici, sociali e personali	22,1	4,2	27,0	18,9	10,7	11,0	5,6
<b>Totale</b>	<b>25,4</b>	<b>8,5</b>	<b>20,2</b>	<b>23,8</b>	<b>5,4</b>	<b>9,0</b>	<b>2,0</b>

1) Il lavoro parasubordinato comprende le collaborazioni coordinate e continuative, i contratti a progetto e le collaborazioni occasionali.

2) Dato non statisticamente attendibile.

Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat, Rilevazione Continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Gli esempi fatti porterebbero a concludere che in Italia, mentre per le imprese il ricorso a forme contrattuali più flessibili, facilitato anche dall'introduzione delle riforme del mercato del lavoro, per ottimizzare la quantità di lavoro utilizzata a parità di funzione di produzione, appare nel breve termine una scelta razionale, per i lavoratori la scelta di una forma contrattuale flessibile assumerebbe carattere non volontario e indurrebbe ancora oggi a ritenere che la transizione verso un contratto a tempo indeterminato sia considerata l'unica via d'accesso alla sicurezza.

Il turnover tra uscite di "lavoratori standard" e ingressi di lavoratori "atipici", "non standard", anche al netto delle transizioni da contratti a termine a contratti "standard", tende progressivamente nel tempo ad alterare la composizione rispetto alle forme di lavoro. Al contempo, come si è accennato, le imprese possono utilizzare i cambiamenti normativi per adattare l'impiego di forza lavoro alle mutate condizioni di mercato. Ci si può domandare allora se la distribuzione dei benefici dell'introduzione della flessibilità nel mercato del lavoro in Italia si siano distribuiti equamente tra domanda e offerta di lavoro e se ciò abbia introdotto nuovi margini di efficienza nel sistema, o introdotto nuove rendite (sotto l'ipotesi di un mercato del lavoro "non perfettamente

concorrenziale”), posto che l’Italia continua ad essere il “fanalino di coda” tra gli Stati membri dell’Unione monetaria per crescita annua del Prodotto Interno Lordo. Ci si interroga insomma se, piuttosto, non trovino conferma alcuni recenti risultati empirici (Bank for International Settlements 2008) che evidenziano anche per l’Italia, come per altri Paesi in area OCSE, a parità di reddito prodotto, un progressivo spostamento della distribuzione del reddito dal lavoro al profitto. La questione è infatti se all’origine della crescita della quota dei profitti vi sia un cambiamento nei fondamentali dei mercati dei prodotti, in reazione al mutamento dello scenario economico internazionale o piuttosto la presenza di inefficienze di mercato, con una capacità dell’impresa di garantirsi rendite di posizione incrementali.

Detto in altri termini, l’introduzione di forme di flessibilità occupazionale e la stagnazione della crescita economica registrata negli ultimi anni avrebbero spostato sui lavoratori i costi dell’aggiustamento, introducendo per alcuni profili un aumento del rischio di precarizzazione dell’occupazione e di segmentazione nel mercato del lavoro.

Se la flessibilità del lavoro ha generato un aumento di competitività delle imprese e un aumento dell’occupazione, mentre il costo sociale di tali benefici ricade su un segmento particolare della popolazione, dando luogo ad un processo di segmentazione strutturale del mercato del lavoro e scaricando sulla componente più debole della forza lavoro i costi dei benefici prodotti per le imprese, e per l’intero sistema economico, si profila la necessità di un sistema di “ammortizzatori” che, come tutte le forme di previdenza, si configuri come una condivisione sociale del rischio prodotto da uno strumento che produce benefici<sup>6</sup> in altra forma!

La diminuzione del costo del lavoro, praticata tramite incentivi e sgravi contributivi alle imprese e limitata ad alcune forme di lavoro, è uno dei possibili strumenti di politica economica generalmente utilizzato per favorire segmenti di popolazione specifici che presentano particolari elementi di difficoltà (disoccupati di lunga durata, iscritti nelle liste di mobilità, giovani in ingresso nel mercato del lavoro, residenti in aree svantaggiate, ecc.).

Se alcune fasce della popolazione risultano maggiormente esposte ai rischi della segmentazione, come le donne, la cui minore propensione alla transizione verso forme di lavoro più stabili rispetto agli uomini è un elemento riscontrabile, e i giovani, per i quali tuttavia un periodo di relativa flessibilità ha reso più fluido l’ingresso nel mondo del lavoro, appare raccomandabile che i benefici effetti della flessibilità introdotta sulla crescita dell’occupazione siano sempre più accompagnati da politiche capaci di garantire effettiva sicurezza ai lavoratori nelle transizioni nel mercato del lavoro (“*on the market*”).

---

<sup>6</sup> Pur dovendo tralasciare in questa sede considerazioni relative alle esternalità legate alla condizione di maggiore/minore sicurezza dei lavoratori.

## **Riferimenti bibliografici**

Commissione delle Comunità europee, Comunicazione della Commissione al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, Verso principi comuni di flessicurezza: Posti di lavoro più numerosi e migliori grazie alla flessibilità e alla sicurezza, COM(2007) 359 (GU C 246 del 20.10.2007).

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, Commissione dell'Informazione (III), Rapporto sul Mercato del Lavoro 2005, Roma, 2006.

Istituto per lo Sviluppo della FORMazione professionale dei Lavoratori, ISFOL, Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007), Roma, 2008.

Istituto per lo Sviluppo della FORMazione professionale dei Lavoratori, ISFOL, Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento, Roma, 2007.

Istituto per lo Sviluppo della FORMazione professionale dei Lavoratori, ISFOL, Rapporto 2007, Roma, 2007.

Istituto per lo Sviluppo della FORMazione professionale dei Lavoratori, ISFOL, Squilibri qualitativi quantitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile, Roma, 2008.

Istituto nazionale di statistica, ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro, Roma, 2004-2005.

Lucy Ellis and Kathrin Smith, The global upward trend in the profit share, Bank for International Settlement, BIS, Monetary and Economic Department, BIS Working Paper, 2007,

Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Segreteria Generale, Divisione V – Coordinamento delle Attività Statistiche, Monitoraggio delle Politiche Occupazionali e del lavoro, Roma, 2007.