

RIGIDO, FLESSIBILE O LIQUIDO? L'IMMAGINE DEL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO DAL DATASET AD-SILC

di Elena Fabrizi, Michele Raitano

Il mercato del lavoro italiano è solitamente ritenuto caratterizzato da forti rigidità a tutela dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato e da un'elevata segmentazione a discapito di chi, soprattutto i giovani, è occupato con contratti atipici. Non sempre, però, è chiaro come vengano definiti i concetti di rigidità e segmentazione, né si offre evidenza empirica dettagliata a sostegno di queste affermazioni, anche a causa della limitata disponibilità di banche dati longitudinali, che consentano cioè di seguire lo stesso lavoratore nel corso del tempo. In questo lavoro, utilizzando i microdati longitudinali raccolti nel *dataset* AD-SILC, che consente di osservare le dinamiche seguite dai lavoratori italiani per buona parte della loro carriera fino agli anni più recenti, si fornisce evidenza empirica originale sulle dinamiche di transizione seguite da chi lavora con diverse forme contrattuali, ponendo particolare attenzione alla fase iniziale della carriera lavorativa. Dai dati elaborati appare insoddisfacente un'interpretazione del mercato del lavoro che enfatizzi l'esistenza di un ampio zoccolo duro di *insiders* immobili e iper-garantiti e ravvisi in questo la causa delle difficoltà dei più giovani di ottenere un contratto a tempo indeterminato. Al contrario, emerge l'immagine di un mercato del lavoro "liquido", più che semplicemente dualistico o segmentato: molti lavoratori, soprattutto fra i più giovani, fluttuano tra stati di fragilità, alternando periodi lavorati con contratti standard a periodi di atipicità e intermittenza occupazionale.

The Italian labour market is usually held to be characterised by strong rigidities in defence of open-ended employees and by a high degree of segmentation at the expense of the workers, mostly young, employed on atypical contracts. It is not, however, always clear how the concepts of rigidity and segmentation are defined, nor is empirical evidence provided in support of these observations, due in part to the limited availability of longitudinal databases with which it is possible to follow the same worker over time. This paper makes use of the longitudinal microdata collected in the AD-SILC dataset, by means of which it is possible to observe the dynamics followed by Italian workers for a good part of their careers up to the most recent years. By so doing it offers original empirical evidence on the transition dynamics followed by workers employed on different forms of contracts, with particular focus on the initial stage of the working career. The data suggest shortcomings in the interpretation of the labour market that emphasises the existence of a large and solid core of fixed and highly protected insiders, considering it as a cause of the difficulties faced by the youngest workers in obtaining an open-ended contract. By contrast, the image of the labour market that emerges is more "liquid" than simply dualistic or segmented: many workers, and in particular the youngest, hover between states of fragility, alternating periods of work on standard contracts with periods on atypical contracts and intermittent employment.

1. INTRODUZIONE

Nel dibattito di politica economica e nelle stesse posizioni più volte espresse dai membri del governo tecnico¹, il mercato del lavoro italiano è solitamente ritenuto caratterizzato da eccessive rigidità a tutela dei lavoratori con contratti a tempo indeterminato e da un'elevata segmentazione (spesso definita un vero e proprio *apartheid*) a discapito di chi, soprattutto i giovani, è occupato con contratti atipici.

Non sempre, però, è chiaro come vengano definiti i concetti di rigidità e segmentazione, né si offre evidenza empirica dettagliata, e non aneddotica, a sostegno di queste affermazioni, anche a causa della limitata disponibilità di banche dati longitudinali che consentano di seguire lo stesso lavoratore nel corso del tempo. Ciò non ha impedito il formarsi e il diffondersi del convincimento che, per offrire migliori prospettive alle giovani generazioni, condizione necessaria (e forse sufficiente) sia introdurre riforme che allentino la rigidità, ovvero che agiscano mediante modifiche delle forme contrattuali di ingresso e, soprattutto, dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, così facilitando i licenziamenti e l'interruzione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Si esula dunque, generalmente, dal provare a rispondere a una domanda cruciale la cui risposta viene considerata scontata: la mobilità del mercato del lavoro italiana è davvero così limitata? Allo stesso tempo, quando si analizzano le criticità del mercato del lavoro italiano, lo si fa da una prospettiva limitata, ovvero osservando quanti individui, in un determinato istante di tempo, siano disoccupati o occupati mediante le molteplici diverse forme contrattuali. Anche a causa della difficile reperibilità di dati adeguati, si trascura di analizzare, da una parte, se le situazioni di vulnerabilità contrattuale persistano nel tempo o siano un aspetto transitorio, caratterizzante unicamente la breve fase di avvio della carriera lavorativa, dall'altra, se queste riguardino solo gli attuali *outsiders* (lavoratori atipici e disoccupati) o, in modo più pervasivo, caratterizzino buona parte della forza lavoro.

L'effettiva vulnerabilità dei lavoratori, con gravi conseguenze in termini di precarietà, insicurezza e (quasi sempre) bassi salari e deboli protezioni di welfare, si rivela invero quando l'appartenenza a *status* più svantaggiati si prolunga per molti anni (Lucidi, Raitano, 2009). Allo stesso tempo, in una prospettiva dinamica, la netta contrapposizione fra lavoratori atipici e standard – nella *vulgata* comune gli “emarginati” e gli “iper-garantiti” – potrebbe attenuarsi in modo sostanziale laddove dovessero emergere frequenti rischi di fragilità occupazionale anche per molti fra i supposti *insiders* (ovvero fra i dipendenti a tempo indeterminato).

La dimensione dei rischi di vulnerabilità lavorativa va dunque necessariamente esaminata mediante analisi empiriche che consentano di osservare le traiettorie individuali in una prospettiva multi-periodale. Nello specifico, le prospettive di lavoratori standard e atipici vanno valutate osservando la frequenza dei movimenti verso stati occupazionali/contrattuali migliori o peggiori. Ma, come detto, valutare le transizioni fra differenti stati lavorativi necessita di disporre di un *dataset* micro di tipo longitudinale, in cui sia

¹ A tale proposito, basti ricordare le parole del presidente del Consiglio, Mario Monti, in una sua intervista dello scorso primo febbraio alla trasmissione televisiva Matrix: «[...] i giovani devono abituarsi all'idea che non avranno un posto fisso per tutta la vita. Del resto, diciamo la verità, che monotonia un posto fisso per tutta la vita. È più bello cambiare e accettare nuove sfide purché siano in condizioni accettabili. E questo vuol dire che bisogna tutelare un po' meno chi oggi è iper-tutelato e tutelare un po' di più chi oggi è quasi schiavo nel mercato del lavoro o proprio non riesce a entrarci».

possibile seguire per più anni lo stesso lavoratore, e in cui siano registrate le principali caratteristiche dei lavoratori (ad esempio, forma contrattuale, età, titolo di studio) e dei loro datori (dimensione d'impresa e settore produttivo). A tale scopo, è particolarmente adatto il *dataset* originale AD-SILC, che è stato recentemente costruito incrociando le informazioni campionarie derivanti dall'indagine IT-SILC dell'ISTAT con quelle amministrative gestite dall'INPS, e in cui sono riportate le storie lavorative di un ampio campione della popolazione residente in Italia nel 2005 dal momento dell'ingresso nel mercato del lavoro fino al termine del 2009.

Mediante le informazioni raccolte in tale *dataset* è dunque possibile osservare le transizioni dei lavoratori nel corso del tempo e provare a fornire evidenza empirica relativa alle seguenti domande di ricerca:

- il mercato del lavoro italiano è davvero così rigido, come si ritiene, a tutela dei dipendenti a tempo indeterminato?
- in quale misura iniziare a lavorare con contratti atipici rappresenta una trappola o, al contrario, un trampolino verso forme contrattuali standard?
- quali tipologie di lavoratori sono state principalmente penalizzate dalla prima fase dell'attuale crisi macroeconomica?
- i rischi di vulnerabilità e precarietà (ovvero, essere involontariamente intrappolati in contratti atipici o scivolare verso la disoccupazione) caratterizzano unicamente alcune tipologie di lavoratori (ad esempio, i parasubordinati o i *low skilled*)?

In questo lavoro, dopo aver riassunto sinteticamente la letteratura relativa al dibattito “rigidità *versus* flessibilità” nel mercato del lavoro italiano (PAR. 2) e aver descritto in dettaglio le caratteristiche del *dataset* AD-SILC (PAR. 3), si intende provare a rispondere alle precedenti domande mediante una serie di elaborazioni sui dati longitudinali raccolti in AD-SILC, nello specifico: osservando, in un orizzonte quinquennale, le transizioni fra stati lavorativi delle coorti di individui attivi nel 1998 e nel 2003 (PAR. 4); comparando le transizioni osservate all'inizio della crisi, ovvero fra il 2007 e il 2008 ed fra il 2008 e il 2009 (PAR. 5); descrivendo l'evoluzione delle carriere nei primi 5 anni di attività per le coorti di individui entrati al lavoro fra il 1998 ed il 2003 (PAR. 6). Il PAR. 7 conclude, riassumendo i principali risultati e proponendo alcune considerazioni di policy.

2. LETTERATURA DI RIFERIMENTO

Il dibattito sulla rigidità/flessibilità del mercato del lavoro italiano si è sviluppato a partire dalla prima metà degli anni Novanta, da quando è stata attuata una serie di riforme indirizzate a modificare l'impianto legislativo del mercato del lavoro, incrementando in misura sostanziale la flessibilità in ingresso².

Un aspetto su cui particolarmente si dibatte in letteratura riguarda gli effetti delle cosiddette riforme al margine, così chiamate per il fatto che l'aumento di flessibilità ha riguardato l'incremento marginale dello stock occupazionale, ovvero i nuovi entranti nel mercato nel lavoro, lasciando sostanzialmente invariata la legislazione relativa ai lavoratori già in

² A seguito di queste riforme l'Italia è il paese che ha registrato negli ultimi venti anni la più forte riduzione dell'indice di *employment protection legislation* calcolato dall'OCSE. Per una rassegna del processo di riforma del mercato del lavoro, si veda Vesan (2009).

possesto di un contratto. A questo proposito nel nostro paese si parla spesso di un sistema dualistico, il cosiddetto *two-tier system*, caratterizzato da notevoli diseguaglianze fra chi era presente stabilmente nel mercato del lavoro al momento delle riforme e i cosiddetti atipici, ovvero i dipendenti a termine e i parasubordinati, soggetti alle nuove misure legislative (Boeri, Garibaldi, 2007). Come conseguenza, la vulnerabilità dei lavoratori viene spesso associata all'aumento della flessibilità delle relazioni contrattuali e al connesso incremento della quota di occupati con contratti atipici (dipendenti a termine e parasubordinati), soprattutto fra i giovani.

Nel dibattito si segue generalmente un approccio strettamente incentrato sull'aspetto contrattuale dei rapporti di lavoro, tendendo quindi ad associare atipicità contrattuale e precarietà/vulnerabilità. Ad esempio, in OECD (2012) ci si concentra quasi esclusivamente sulla contrapposizione tra la quota dei lavoratori atipici rispetto a quelli a tempo indeterminato. Invero, lo studio delle disuguaglianze tra lavoratori, oltre quella contrattuale, dovrebbe comprendere molteplici dimensioni, tra cui le più importanti sono i livelli salariali, l'accesso alla formazione, le tutele previdenziali e di welfare e, soprattutto, le prospettive di carriera breve e medio termine (Lucidi, Raitano, 2009).

In una prospettiva dinamica, la contrapposizione fra lavoratori standard e atipici potrebbe divenire meno netta laddove emergessero elementi di fragilità occupazionale anche fra i lavoratori stabilmente presenti nel mercato del lavoro con un contratto a tempo indeterminato o, al contrario, le esperienze di atipicità si rivelassero di breve durata. Occorre dunque associare una dimensione temporale agli eventi, in modo da distinguere le situazioni di disagio transitorie da quelle in cui si assiste ad una vera e propria cronicizzazione. Secondo questo approccio l'effettiva vulnerabilità dei lavoratori si rivela solo nel secondo caso, ovvero quando l'appartenenza agli status più svantaggiati (lavoratore atipico e/o a basso salario) si prolunga per molti anni (*ibid.*). Similmente, la stabilità non può essere associata al mero ottenimento di un contratto standard, ma richiede che tale *status* rimanga costante nel tempo. La dimensione dei rischi di vulnerabilità occupazionale va dunque necessariamente esaminata osservando le traiettorie lavorative individuali in una prospettiva multi-periodale.

In tale ottica, uno dei principali interrogativi di ricerca riguarda il ruolo dei contratti a termine nel conseguimento di percorsi occupazionali stabili, se essi costituiscano quindi un " trampolino " verso un'occupazione stabile o, piuttosto, una " trappola " della precarietà. L'immagine di un trampolino dovrebbe prevalere qualora le imprese usassero i contratti a termine come mezzo per valutare la produttività dei lavoratori prima di assumerli a tempo indeterminato. Più che di mercato del lavoro duale (con segmenti distinti) si dovrebbe allora parlare di mercato a " due scalini ", laddove il primo (un periodo transitorio con un contratto atipico) andrebbe inteso come un passaggio necessario per raggiungere la stabilità. L'ipotesi opposta prevarrebbe qualora le imprese utilizzassero la flessibilità del lavoro per adottare strategie di " rimescolamento " della forza lavoro, ossia tendessero sistematicamente a non rinnovare i contratti a termine scaduti, assumendo quindi nuovi lavoratori con le stesse mansioni dei precedenti.

L'evidenza empirica su questo argomento è discorde fra i diversi studi e nei vari paesi. Nel caso dell'Italia, la carenza di dati pienamente affidabili non ha consentito finora di misurare con precisione quanta parte dei lavoratori (e con quali caratteristiche) rischi effettivamente di rimanere " intrappolata " nello *status* di lavoratore a termine per un ampio periodo di tempo, ma l'esistenza di una sorta di trappola della precarietà per una quota non irrilevante di lavoratori è stata comunque confermata da alcuni studi che hanno osservato

le transizioni di breve/medio periodo fra contratti temporanei e permanenti (Muehlberger, Pasqua, 2006; Corsini, Guerrazzi, 2007; Berton, Devincienti, Pacelli, 2008; Barbieri, Scherer, 2009; Raitano, 2010)³.

Volendo sintetizzare, i principali risultati empirici indicano che, dal punto di vista della probabilità di ottenere un contratto a tempo indeterminato, sia meglio lavorare con un contratto atipico, piuttosto che essere fuori dal mercato del lavoro, ma il rischio di rimanere intrappolati in forme di lavoro a termine non è affatto irrilevante (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009; Fabrizi, Farcomeni, Gatta, 2012; Gagliarducci, 2005). Tra i contratti a termine occorre tuttavia fare dei distinguo: gli apprendisti sono coloro che con più facilità transitano verso uno contratto standard (Cappellari, Dell’Aringa, Leonardi, 2011), anche in virtù degli sgravi contributivi connessi a tale forma contrattuale, mentre, all’opposto, chi lavora con contratti di collaborazione parasubordinata è caratterizzato dalla maggiore probabilità di transitare verso l’inattività (Berton, Richiardi, Sacchi, 2009)⁴.

Riguardo all’esistenza di “garanzie” per chi lavora con contratti standard, i micro-dati longitudinali sulle storie di vita dei lavoratori (che fino alla diffusione del *dataset* AD-SILC erano limitati al 2004) mostrano come, contrariamente a quanto solitamente sostenuto nel dibattito di politica economica, il mercato del lavoro italiano risulti tutt’altro che ingessato. Berton e Pacelli (2009) evidenziano come i contratti a tempo indeterminato siano ben lontani dall’essere permanenti. Raitano (2010) segnala che, dopo 6 anni dalla prima osservazione, chi precedentemente lavorava come dipendente a tempo indeterminato o a termine ha la stessa probabilità di lavorare con un contratto standard o di risultare in disoccupazione/inattività. Caretta, Fabrizi e Mossucca (2012), facendo uso dei micro-dati AD-SILC e applicando modelli di durata, registrano un elevato grado di mobilità nel mondo del lavoro italiano. Leombruni e Quaranta (2005), osservando le transizioni sul mercato del lavoro sin dagli anni Ottanta, notano come, anche prima delle riforme degli ultimi quindi anni, il rischio di scivolare verso stati occupazionali più svantaggiati non fosse affatto trascurabile.

3. CARATTERISTICHE E PREGI DEL *DATASET* AD-SILC PER LO STUDIO DELLE TRANSIZIONI OCCUPAZIONALI

La valutazione delle dinamiche di carriera necessita della disponibilità di micro-dati a carattere longitudinale, in cui la stessa persona sia osservata per molti anni e che raccolgano informazioni dettagliate sulle caratteristiche individuali. Fino alla recente costruzione di AD-SILC, un *dataset* con simili caratteristiche non era disponibile in Italia.

Gli archivi amministrativi gestiti dall’INPS registrano infatti informazioni dettagliate sulla storia lavorativa dell’universo dei lavoratori italiani sin dall’inizio della loro atti-

³ Barbieri e Sestito (2008) e Picchio (2008) rilevano invece un miglioramento delle future prospettive lavorative per chi sperimenta periodi con contratti temporanei.

⁴ A guardare bene, il quadro appare ancora più complesso e multi-sfaccettato. De Nisi e Raitano (2012), ad esempio, confermano come gli apprendisti, rispetto ai parasubordinati, abbiano una maggiore probabilità di stabilizzazione (non dissimile da quella dei dipendenti a termine), ma rilevano altresì come, una volta stabilizzati, gli apprendisti incorrano in rischi molto elevati di perdita dello *status* contrattuale a tempo indeterminato. Tale evidenza suggerisce quindi che l’apprendistato, sul cui ampliamento fa molto affidamento la riforma del mercato del lavoro approvata nell’estate 2012, sia stato finora utilizzato dalle imprese più per usufruire degli sgravi contributivi che per formare adeguatamente la manodopera: laddove la formazione fornita fosse effettivamente efficace, le imprese dovrebbero infatti mostrare una chiara convenienza a trattenere *in primis* gli ex apprendisti.

vità (incluse alcune caratteristiche del datore di lavoro), ma non rilevano informazioni necessarie per effettuare analisi robuste sulle determinanti degli stati occupazionali individuali, *in primis* il titolo di studio. Al contrario, le indagini campionarie *panel* (ad esempio EU-SILC e ECHP, curate per l'Italia dall'ISTAT, PLUS dell'ISFOL e SHIW della Banca d'Italia) registrano molteplici caratteristiche individuali⁵, ma osservano gli stessi lavoratori per un numero di anni abbastanza limitato (anche a causa di inevitabili problemi di *attrition*).

Il *dataset* AD-SILC, recentemente costruito a partire da rilevazioni campionarie dell'ISTAT e da dati amministrativi dell'INPS nell'ambito di un progetto di ricerca europeo coordinato dal ministero dell'Economia e delle Finanze e dalla Fondazione Giacomo Brodolini⁶, consente di superare i limiti delle singole fonti da cui trae origine ed è, quindi, perfettamente adatto per consentire di valutare le caratteristiche delle transizioni occupazionali dei lavoratori italiani.

AD-SILC è stato costruito identificando il campione di individui intervistati nella *wave* del 2005 dell'indagine AD-SILC (la versione italiana dell'European Union Survey on Income and Living Conditions – EU-SILC) e incrociando, per questi individui, le informazioni rilevate in tale indagine con quelle reperibili negli archivi amministrativi dell'INPS e nei Casellari degli attivi e dei pensionati⁷. In questo modo alle informazioni di survey si è aggiunta una gran mole di informazioni, di fonte amministrativa, relativa all'intera storia lavorativa individuale dal momento dell'ingresso nel mercato del lavoro sino a fine 2009. Il *dataset* AD-SILC è dunque un *panel* retrospettivo, per sua natura non bilanciato, dato che, in ragione della durata effettiva della loro carriera, i lavoratori sono seguiti per un differente numero di anni a partire dal momento di ingresso nell'attività. Il *panel* è composto da circa 1,2 milioni di osservazioni relative a 43.388 individui registrati almeno una volta negli archivi amministrativi.

Un particolare pregio di questa banca dati consiste nel fatto che, basandosi anche sui casellari, le informazioni di carattere amministrativo sono relative ad ogni tipologia di lavoratore (dipendente privato, pubblico, parasubordinato, libero professionista, artigiano, commerciante, agricoltore) o pensionato. Le banche dati costruite in precedenza a partire dai dati di fonte INPS rilevano, invece, unicamente i lavoratori ad essa iscritti, senza quindi includere i pensionati, i dipendenti pubblici (fino alla riforma di dicembre 2011 iscritti all'INPDAP) e i libero professionisti, che versano i contributi alle casse private gestite dagli ordini professionali⁸.

Ai nostri fini, fra le tante variabili rilevate nella banca dati, ciò che più conta è che gli archivi amministrativi registrano, per ogni anno e per ogni relazione lavorativa avuta in corso d'anno, lo specifico fondo a cui si versano i contributi (ad esempio il Fondo

⁵ Tuttavia, nelle survey sugli individui le caratteristiche dei datori di lavoro sono riportate con un minor dettaglio rispetto a quanto rilevato negli archivi amministrativi, che si basano sulle informazioni ufficiali riportate nel registro delle imprese.

⁶ I principali risultati di questo progetto di ricerca sono stati presentati in un convegno presso il ministero dell'Economia e delle Finanze nel gennaio del 2012. I materiali del convegno sono reperibili nel sito web www.tdymm.eu.

⁷ La procedura di *merge* è stata effettuata da INPS e ISTAT (ambedue membri del SISTAN) mediante i codici fiscali registrati sia in IT-SILC che negli archivi amministrativi. Una volta unite le informazioni provenienti dalle due fonti, i dati sono stati opportunamente resi anonimi per ragioni di *privacy*.

⁸ Tali banche dati non consentono dunque di conoscere la destinazione degli individui che scompaiono dagli archivi INPS, se dunque essi escono dalle forze lavoro o si ritirano o se transitano nel pubblico impiego o nella professione libera.

pensioni lavoratori dipendenti o la Gestione separata⁹), la tipologia contrattuale con cui si è occupati – dal 1996, l'anno di creazione della Gestione separata, sono rilevati i parasubordinati, mentre la distinzione fra contratti da dipendente a termine e a tempo indeterminato è disponibile solo dal 1998¹⁰ –, le settimane di contribuzione da lavoro o figurativa (per maternità, malattia, disoccupazione, cassa integrazione), la data di inizio e fine di ogni relazione lavorativa, la regione in cui si lavora e, per i dipendenti, la qualifica professionale (impiegato/dirigente, operaio, apprendista¹¹), la dimensione dell'impresa¹² e il settore produttivo in cui si lavora. A sua volta, l'indagine IT-SILC fornisce cruciali informazioni *time invariant*, nello specifico il genere e il più alto titolo di studio conseguito dal lavoratore¹³.

L'unità di osservazione degli archivi INPS è ogni relazione lavorativa (o periodo di inattività sussidiata, ad esempio per cassa integrazione o maternità) avuta da un individuo nell'anno; uno stesso individuo può dunque presentare più di un record nell'anno. Nell'analizzare le transizioni fra Stati si è di seguito scelto di assegnare ai lavoratori uno status annuo, che è stato definito come la condizione occupazionale registrata nel mese di dicembre¹⁴.

Per costruzione, il *dataset* AD-SILC consente di osservare le traiettorie individuali seguite a partire dall'ingresso nel mercato del lavoro. Per depurare la lettura dei dati dall'influenza della recessione ancora in corso, salvo che nella valutazione dell'impatto della crisi (PAR. 5), l'osservazione delle dinamiche individuali si ferma al 2008 (non si fa quindi uso dei dati relativi al 2009).

4. LE TRANSIZIONI OCCUPAZIONALI DEGLI ATTIVI NEL 1998 E NEL 2003

Nel dibattito sulle caratteristiche del mercato del lavoro italiano e sulle prospettive di breve e medio periodo degli individui assunti mediante diverse forme contrattuali molto raramente si porta evidenza empirica a sostegno delle diverse tesi che in esso vengono discusse. Come più volte rimarcato, solo i dati longitudinali, rilevando le dinamiche lavorative dei singoli individui, possono consentire di osservare, al di là dell'aneddotica,

⁹ Si ricordi che la Gestione separata è la cassa previdenziale pubblica gestita dall'INPS a cui sono tenuti a versare i contributi i collaboratori e i professionisti privi di apposita cassa autonoma gestita dall'ordine.

¹⁰ In realtà, gli archivi amministrativi presentano alcuni limiti nella registrazione del lavoro atipico. Da una parte il lavoro parasubordinato potrebbe essere sovrastimato (per prassi si registrano quasi tutte le collaborazioni come se avessero fine il 31 dicembre di ogni anno, anche se terminano in un periodo precedente), dall'altra la diffusione del lavoro dipendente a termine è sottostimata, dato che la durata del contratto non viene rilevata nel pubblico impiego.

¹¹ Negli archivi amministrativi gli apprendisti sono registrati come dipendenti a tempo indeterminato.

¹² Negli archivi INPS, a differenza di quanto avviene nelle survey sugli individui, viene registrato il numero di addetti sia dell'unità locale in cui si lavora, sia dell'eventuale gruppo a cui l'impresa appartiene.

¹³ La disponibilità in IT-SILC dell'informazione sull'anno solare in cui è stato conseguito il più alto titolo di studio del lavoratore consente in realtà di attribuire al lavoratore l'esatto titolo di studio che aveva raggiunto in ogni anno di osservazione e di rendere quindi più precisa l'osservazione della dinamica di carriera di chi si laurea (diploma) da lavoratore.

¹⁴ Qualora a fine anno si registrino attività da dipendente e da parasubordinato, o anche l'erogazione di un sussidio (per maternità, malattia, disoccupazione o CIG), il lavoratore viene classificato come dipendente. Come detto, nella Gestione separata la data terminale delle collaborazioni a progetto è spesso indicata al 31 dicembre, indipendentemente dalla durata effettiva della stessa. Per ovviare a tale problema, qualora si registrino contemporaneamente altri stati contrattuali, al lavoratore viene attribuito tale stato. Rimane comunque il rischio di una certa sovrastima dei periodi terminati da parasubordinato e, contestualmente, una sottostima di quelli da "assente" (ovvero, parasubordinato in corso d'anno, ma senza lavoro o sussidio a dicembre).

quanto sia effettivamente rigido il nostro mercato del lavoro per chi è ha un contratto a tempo indeterminato o quanto, al contrario, gli atipici risultino intrappolati in situazioni svantaggiose.

Il primo aspetto che viene indagato mediante il *dataset* longitudinale AD-SILC riguarda l'effettivo grado di mobilità del mercato del lavoro italiano, una volta che venga osservato in un orizzonte temporale pluriannuale. A tale fine, in questo paragrafo, ci si concentra sugli stock dei lavoratori attivi in due specifici punti del tempo, nel 1998 e nel 2003¹⁵, e di età compresa fra i 15 e i 54 anni; di tali lavoratori si osservano le dinamiche di carriera seguite nei 5 anni successivi alla prima osservazione (quindi, nel periodo 1999-2003 per la coorte 1998, in quello 2004-2008 per la coorte 2003).

Il "campione 1998" è costituito da 14.104 individui, quello "2003" da 16.044 individui (TAB. 1). Come lecito attendersi, dati i mutamenti strutturali che hanno caratterizzato la composizione della forza lavoro italiana negli ultimi decenni, il campione più recente è costituito da una maggior quota relativa di donne e di laureati (e da una quota in riduzione di lavoratori con al più il diploma di scuola media), e da una popolazione relativamente più anziana, mentre non si osservano differenze marcate riguardo all'area geografica di lavoro.

Tabella 1. Distribuzione del campione dei lavoratori attivi nel corso del 1998 e nel corso del 2003

	Attivi nel 1998		Attivi nel 2003	
	Val. ass.	%	Val. ass.	%
<i>Genere</i>				
Uomo	8.470	60,1	9.275	57,8
Donna	5.634	40,0	6.769	42,2
<i>Classe d'età</i>				
15-24	2.072	14,7	1.953	12,2
25-34	4.890	34,7	5.457	34,0
35-44	3.893	27,6	5.124	31,9
45-54	3.249	23,0	3.510	21,9
<i>Titolo di studio</i>				
Al più diploma sec. inf.	7.277	51,7	6.942	43,3
Diploma sec. sup.	5.935	42,1	7.538	47,0
Laurea	872	6,2	1.543	9,6
<i>Area geografica</i>				
Nord-Ovest	3.560	26,1	3.743	25,1
Nord-Est	4.001	29,4	4.263	28,5
Centro	3.160	23,2	3.579	24,0
Sud	2.169	15,9	2.487	16,7
Isole	729	5,4	863	5,8
Totale	14.104	100,0	16.044	100,0

Nota: a causa di alcuni dati mancanti relativi a titolo di studio e area di residenza, la dimensione totale del campione in base a tali caratteristiche è inferiore a quella complessiva.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

¹⁵ Come rilevato nel PAR. 3, lo stato annuo individuale è definito attraverso la condizione professionale prevalente a dicembre dell'anno di riferimento.

L'obiettivo principale di analisi consiste, come detto, nell'osservare in un orizzonte quinquennale come i lavoratori si muovono fra i diversi stati occupazionali e contrattuali. A tal fine, incrociando le informazioni rilevate dagli archivi amministrativi sul fondo pensione a cui si versano contributi, sul tipo di contribuzione (da lavoro o da indennità) e sulla forma contrattuale (a termine o a tempo indeterminato), si sono identificati 9 possibili stati occupazionali: dipendente a tempo indeterminato, dipendente a tempo determinato¹⁶, libero professionista (chi versa i contributi previdenziali nelle casse private gestite dagli ordini professionali), iscritti alla Gestione separata (collaboratori parasubordinati e professionisti privi di un apposito ordine professionale), iscritti alle altre Gestioni dell'INPS (relative a artigiani, commercianti, agricoltori, mezzadri e lavoratori domestici), disoccupati o cassintegrati (chi a dicembre dell'anno risulta ricevere un sussidio per cassa integrazione a zero ore o le indennità di disoccupazione o mobilità), gli "assenti" (chi a dicembre non risulta né lavoratore, né risulta ricevere un sussidio, dopo essere stato attivo in corso d'anno), i pensionati (per vecchiaia, anzianità o invalidità) e gli inattivi (categoria residuale, di chi nell'anno di riferimento non risulta avere nessun *record* negli archivi amministrativi, né come lavoratore, né come percettore di indennità o pensione).

Di seguito si presentano le matrici di transizione a 5 anni di distanza dei lavoratori attivi nell'anno di riferimento, distinguendoli per genere e classe d'età (TABB. 2-7). Le matrici mostrano le percentuali di riga, ovvero la distribuzione a fine periodo distinta in base allo stato lavorativo nell'anno iniziale.

L'osservazione delle transizioni dei lavoratori nel medio periodo fra diversi stati occupazionali/contrattuali segnala come il mercato del lavoro italiano sia molto meno rigido di quanto si ritiene nella vulgata comune e ciò vale relativamente sia ai movimenti dal lavoro atipico a quello standard, sia al passaggio da rapporti a tempo indeterminato a forme contrattuali meno vantaggiose.

In particolare, il mito del posto fisso svanisce dato che, per ambedue le coorti osservate la quota di lavoratori a tempo indeterminato che rimane in tale stato è sempre abbondantemente inferiore al 100% (TABB. 2-3): la quota di tempo indeterminato che dopo 5 anni lavora ancora con la stessa forma contrattuale è, nelle coorti 1998 e 2003, rispettivamente del 78,1% e del 76,0%, e un'ampia quota di "iper-garantiti" – il 7,8% per la coorte 1998, il 10,2% per quella 2003 – risulta a 5 anni di distanza addirittura inattiva o "assente" (quindi priva di reddito da lavoro o da indennità).

Abbastanza elevata è d'altro canto la frequenza dei passaggi da dipendente a termine a tempo indeterminato, anche se in riduzione nel periodo osservato: tale quota è pari al 68,2% per la coorte 1998, al 62,9% per quella 2003 (TABB. 2-3). Anche fra i dipendenti a termine si osservano però frequenti passaggi verso l'inattività/assenza, pari al 13,4% nella coorte 1998, al 12,1% in quella 2003. Molto più limitate appaiono invece le prospettive di stabilizzazione dei parasubordinati¹⁷: fra gli attivi nel 1998 solo il 27,1% dopo 5 anni risulta avere un contratto da dipendente, a fronte di un 43,8% ancora nella Gestione separata

¹⁶ Come detto, l'informazione sulla tipologia contrattuale è rilevata per i soli dipendenti del settore privato. Di conseguenza, i dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato, mentre i dipendenti pubblici sono tutti inclusi fra quelli a tempo indeterminato.

¹⁷ Nel *dataset* AD-SILC non sono al momento registrate le occupazioni degli iscritti alla Gestione separata. Non è dunque possibile depurare il dato da quelle tipologie di collaboratori (amministratori, sindaci e revisori di società) caratterizzati da forza contrattuale e salariale e da una probabile volontà di appartenenza a tale stato. Allo stesso tempo, come detto, le modalità di registrazione dei periodi lavorati nella Gestione separata tendono a sovrastimare la quota di contribuenti a dicembre dell'anno e a sottostimare, quindi, quella di "assenti" e inattivi.

e un 19,7% inattivo o assente (TAB. 2). Il quadro migliora lievemente per la coorte 2003 (TAB. 3), dato che la quota di passaggi al lavoro dipendente si assesta al 34,5%, a fronte del 27,3% che risulta ancora nella Gestione separata, ma aumenta la quota di fuoriusciti dall'attività (22,2%).

Tabella 2. Destinazione nel 2003 della popolazione attiva nel 1998

1998	2003										Quota 1998
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	
Dip. tempo indet.	78,1	2,7	0,2	1,5	4,0	2,4	3,6	3,6	4,2	100,0	56,0
Dip. termine	68,2	8,1	0,1	1,6	5,9	2,6	5,2	0,1	8,2	100,0	4,5
Libero prof.	20,9	1,7	63,6	1,8	5,7	0,1	1,4	0,0	4,8	100,0	1,2
Gestione separata	24,5	2,6	2,4	43,8	4,4	1,5	2,3	1,1	17,4	100,0	2,7
Altre gestioni INPS	6,8	0,9	0,2	1,3	78,0	0,6	2,8	1,2	8,2	100,0	24,5
CIG/Disoccupazione	43,7	5,2	0,1	1,0	4,0	20,5	5,6	4,8	15,1	100,0	3,9
Assente a dicembre	38,0	5,8	1,3	4,1	7,5	4,8	9,3	2,1	27,1	100,0	7,3

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 3. Destinazione nel 2008 della popolazione attiva nel 2003

2003	2008										Quota 2003
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	
Dip. tempo indet.	76,0	3,1	0,3	1,3	3,3	3,1	4,3	2,7	5,9	100,0	58,1
Dip. termine	62,9	12,9	1,1	0,9	5,5	2,9	3,4	1,8	8,7	100,0	4,9
Libero prof.	14,6	0,5	74,7	0,2	4,4	0,3	2,4	0,2	2,8	100,0	1,7
Gestione separata	28,6	5,9	3,3	27,3	7,1	3,1	5,3	2,6	16,9	100,0	4,2
Altre gestioni INPS	6,9	2,0	0,3	1,0	74,6	0,7	2,8	2,2	9,6	100,0	21,4
CIG/Disoccupazione	44,5	5,5	0,3	0,7	2,5	18,4	11,0	6,2	10,9	100,0	3,0
Assente a dicembre	29,7	10,9	1,1	1,8	7,3	5,8	10,6	4,3	28,5	100,0	6,8

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Distinguendo i lavoratori per titolo di studio (TABB. 4-5) si nota, come lecito attendersi, che un più elevato livello di istruzione è associato a maggiori probabilità di mantenere la relazione a tempo indeterminato e di transitare da un contratto da dipendente a termine ad uno standard. Riguardo alla persistenza nello stato di dipendente a tempo indeterminato, per entrambe le coorti non si osservano però differenze sostanziali fra laureati e diplomati nella secondaria superiore, mentre i laureati sperimentano una probabilità più elevata di

passare dal tempo determinato a un contratto permanente. Si segnala inoltre evidente come l'appartenenza alla Gestione separata caratterizzi quasi esclusivamente i laureati, dato che, fra questi, oltre l'11% risulta occupata nell'anno di origine mediante una forma parasubordinata, a fronte di valori inferiori al 5% per i diplomati nella secondaria superiore e minori del 2% fra chi ha soltanto l'istruzione dell'obbligo.

Tabella 4. Destinazione nel 2003 della popolazione attiva nel 1998, per titolo di studio

1998	2003										
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	Quota 1998
<i>Al più diploma secondaria inferiore</i>											
Dip. tempo indet.	74,4	2,8	0,0	0,9	4,0	2,7	4,3	5,3	5,5	100,0	52,6
Dip. termine	63,7	10,6	0,0	1,5	8,1	2,0	5,4	0,3	8,6	100,0	3,7
Libero prof.	16,9	0,0	39,4	0,0	0,0	0,0	4,5	0,0	39,3	100,0	0,2
Gestione separata	16,8	3,2	1,0	40,0	5,6	2,2	0,9	0,0	30,3	100,0	1,1
Altre gestioni INPS	6,0	0,7	0,0	1,0	79,0	0,5	2,7	1,7	8,6	100,0	30,5
CIG/Disoccupazione	45,2	5,7	0,0	0,3	4,2	17,3	4,8	6,6	16,0	100,0	4,3
Assente a dicembre	34,5	5,3	0,7	1,3	5,7	5,6	8,6	3,2	35,2	100,0	7,6
<i>Diploma secondaria superiore</i>											
Dip. tempo indet.	81,1	2,9	0,2	1,7	4,4	1,9	3,0	1,7	3,2	100,0	60,3
Dip. termine	69,8	6,9	0,0	2,1	5,0	3,0	5,7	0,0	7,5	100,0	5,2
Libero prof.	24,4	4,2	51,3	4,5	12,0	0,0	2,2	0,0	1,5	100,0	1,3
Gestione separata	25,1	3,6	1,7	47,8	3,3	1,2	3,0	0,5	14,0	100,0	3,4
Altre gestioni INPS	8,6	1,4	0,6	1,8	76,7	0,7	2,7	0,3	7,3	100,0	19,2
CIG/Disoccupazione	40,2	5,3	0,3	2,0	4,2	25,8	7,9	2,7	11,8	100,0	3,5
Assente a dicembre	40,5	5,5	1,9	6,9	11,1	4,2	11,2	0,9	17,9	100,0	7,2
<i>Laurea</i>											
Dip. tempo indet.	84,9	0,5	0,7	3,8	1,6	2,4	2,8	2,3	1,0	100,0	57,9
Dip. termine	80,9	3,4	0,7	0,0	0,7	3,1	1,7	0,0	9,5	100,0	5,9
Libero prof.	18,8	0,0	78,0	0,0	1,7	0,1	0,2	0,0	1,2	100,0	8,4
Gestione separata	29,1	0,4	4,7	40,0	5,4	1,5	2,3	2,8	13,8	100,0	11,1
Altre gestioni INPS	9,7	2,4	0,0	4,3	71,2	0,0	5,6	0,6	6,3	100,0	8,4
CIG/Disoccupazione	53,2	0,0	0,0	2,8	0,0	17,8	0,0	0,0	26,2	100,0	3,0
Assente a dicembre	54,0	13,7	2,9	13,8	0,0	1,7	2,0	0,0	12,0	100,0	5,3

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 5. Destinazione nel 2008 della popolazione attiva nel 2003, per titolo di studio

2003	2008										Quota 2003
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/ Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	
<i>Al più diploma secondaria inferiore</i>											
Dip. tempo indet.	70,5	4,0	0,1	0,9	4,4	4,4	4,8	4,2	6,7	100,0	55,6
Dip. termine	56,1	18,3	0,5	0,9	6,3	3,0	3,5	2,9	8,6	100,0	4,1
Libero prof.	26,6	0,0	54,6	0,0	3,1	0,0	7,8	0,0	7,8	100,0	0,2
Gestione separata	28,2	5,1	0,0	21,4	9,2	0,3	5,2	8,5	22,0	100,0	1,9
Altre gestioni INPS	6,1	2,0	0,1	0,6	74,6	0,8	2,2	3,4	10,2	100,0	27,6
CIG/Disoccupazione	33,5	9,2	0,0	0,3	3,2	19,0	10,1	11,3	13,4	100,0	3,1
Assente a dicembre	28,4	11,0	0,2	0,6	9,2	4,6	9,3	7,0	29,7	100,0	7,4
<i>Diploma secondaria superiore</i>											
Dip. tempo indet.	80,0	2,5	0,4	1,5	2,8	2,3	3,4	1,6	5,4	100,0	60,8
Dip. termine	65,2	9,9	0,9	0,6	6,0	2,8	3,3	1,4	9,9	100,0	5,3
Libero prof.	15,9	1,3	65,1	0,5	10,7	0,0	3,2	0,5	2,8	100,0	1,3
Gestione separata	28,6	5,7	1,8	28,3	7,7	2,1	5,5	1,3	18,9	100,0	4,8
Altre gestioni INPS	7,7	1,7	0,6	1,5	74,6	0,6	3,7	0,4	9,1	100,0	18,3
CIG/Disoccupazione	52,1	2,7	0,5	1,2	2,6	18,4	9,4	2,1	11,1	100,0	2,7
Assente a dicembre	31,6	10,2	2,0	2,5	5,9	6,8	13,4	1,8	26,0	100,0	6,8
<i>Laurea</i>											
Dip. tempo indet.	81,7	1,6	0,8	2,4	1,3	1,4	5,4	0,9	4,6	100,0	57,9
Dip. termine	73,7	8,0	3,1	2,0	1,5	2,8	3,7	0,0	5,2	100,0	6,4
Libero prof.	12,5	0,1	82,2	0,0	1,1	0,5	1,4	0,0	2,3	100,0	9,2
Gestione separata	28,8	6,8	7,9	29,7	4,6	6,7	4,9	0,6	10,0	100,0	11,7
Altre gestioni INPS	11,3	3,2	0,6	2,9	73,6	0,0	2,2	0,5	5,7	100,0	7,0
CIG/Disoccupazione	66,5	0,0	0,8	1,0	0,0	10,6	20,8	0,0	0,3	100,0	3,3
Assente a dicembre	27,1	14,2	2,8	6,4	3,0	8,3	1,6	0,0	36,5	100,0	4,5
<i>Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.</i>											
<i>Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.</i>											

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Dalle transizioni per età (TABB. 6-7) si segnala come i maggiori rischi di perdita del contratto a tempo indeterminato caratterizzino i più giovani (in molti casi assunti come apprendisti), ma non siano per nulla irrilevanti anche nelle fasce d'età successive. Ampie differenze si osservano invece riguardo ai transiti da contratti a termine a permanenti: nella coorte 1998 le transizioni più frequenti riguardavano gli under 35, mentre in quella 2003, dove è peraltro in crescita la quota di temporanei fra gli occupati meno giovani, le probabilità di transizione si riducono in tutte le fasce d'età e sono sostanzialmente simili per le coorti under 45. Confermando l'eterogeneità degli appartenenti alla Gestione separata (collaboratori a basse mansioni, studenti *postgraduate*, amministratori di società, professionisti; Raitano, 2007), la quota di occupati con tali forme contrattuali non è irrilevante in nessuna fascia d'età, sebbene non ecceda mai il 6%. I meno giovani – tra cui sono più diffuse le attività da amministratori,

sindaci e revisori di società – lavorano d'altronde spesso volontariamente mediante forme parasubordinate, come suggerito anche dalla bassa frequenza di transizioni verso il lavoro dipendente per i collaboratori over 45.

Tabella 6. Destinazione nel 2003 della popolazione attiva nel 1998, per classe d'età nel 1998

	2003										
1998	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/ Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	Quota 1998
<i>15-24</i>											
Dip. tempo indet.	70,5	5,7	0,3	1,6	7,9	1,4	5,3	0,8	6,7	100,0	54,0
Dip. termine	67,5	8,3	0,0	0,5	6,7	2,5	6,0	0,0	8,6	100,0	10,8
Libero prof.	57,9	14,9	6,3	13,7	4,5	0,0	0,0	0,0	2,8	100,0	0,5
Gestione separata	34,5	7,0	0,0	33,7	0,3	0,0	9,8	2,0	12,8	100,0	2,3
Altre gestioni INPS	16,9	3,1	0,0	3,1	55,7	1,8	5,0	0,0	14,4	100,0	12,2
CIG/Disoccupazione	48,5	9,4	0,0	0,0	6,6	12,7	19,7	0,0	3,2	100,0	1,9
Assente a dicembre	43,9	6,1	1,3	3,9	7,6	4,2	10,5	1,0	21,6	100,0	18,3
<i>25-34</i>											
Dip. tempo indet.	80,5	2,9	0,3	1,8	5,2	1,7	3,4	0,1	4,3	100,0	56,7
Dip. termine	72,9	6,4	0,2	1,7	4,6	2,0	4,5	0,0	7,9	100,0	6,0
Libero prof.	23,8	1,3	65,3	1,6	6,0	0,1	1,4	0,0	0,6	100,0	2,3
Gestione separata	27,9	3,6	4,9	36,2	4,8	2,7	2,1	0,0	18,0	100,0	3,3
Altre gestioni INPS	8,5	1,2	0,4	1,8	76,5	0,4	2,9	0,3	7,9	100,0	20,0
CIG/Disoccupazione	45,4	5,4	0,0	0,7	3,2	26,1	4,0	0,3	15,0	100,0	4,0
Assente a dicembre	39,4	6,8	0,9	5,6	7,9	6,4	9,6	0,4	23,0	100,0	7,8
<i>35-44</i>											
Dip. tempo indet.	87,3	2,1	0,1	0,6	2,6	1,6	2,0	0,7	3,0	100,0	57,7
Dip. termine	56,8	16,6	0,0	6,0	2,4	4,9	2,7	0,0	10,6	100,0	1,7
Libero prof.	8,8	0,0	84,6	0,0	3,5	0,0	2,0	0,0	1,2	100,0	0,9
Gestione separata	24,1	0,5	1,1	47,9	3,2	1,1	0,8	0,0	21,3	100,0	2,9
Altre gestioni INPS	7,5	0,6	0,0	0,6	81,5	0,7	2,5	0,2	6,3	100,0	28,9
CIG/Disoccupazione	46,8	7,3	0,3	1,6	6,8	19,4	1,5	0,0	16,3	100,0	4,4
Assente a dicembre	32,9	5,1	3,6	1,8	9,9	3,2	9,2	1,8	32,7	100,0	3,6
<i>45-54</i>											
Dip. tempo indet.	66,6	1,1	0,0	2,1	1,1	5,1	5,1	14,8	4,0	100,0	54,0
Dip. termine	55,6	7,4	0,0	0,5	17,3	3,4	9,4	1,8	4,7	100,0	1,3
Libero prof.	2,4	0,0	36,5	0,0	10,6	0,0	1,1	0,0	49,4	100,0	0,4
Gestione separata	8,4	0,0	0,0	65,1	9,0	0,0	0,0	5,3	12,2	100,0	1,9
Altre gestioni INPS	2,4	0,5	0,1	1,1	81,0	0,3	2,4	3,3	9,0	100,0	34,1
CIG/Disoccupazione	36,2	1,1	0,0	1,2	0,9	16,0	9,0	18,8	16,9	100,0	4,3
Assente a dicembre	21,3	2,6	0,0	2,9	3,5	3,4	4,7	11,2	50,5	100,0	3,9

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 7. Destinazione nel 2008 della popolazione attiva nel 1998, per classe d'età nel 2003

2003	2008										
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/ Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	Quota 2003
<i>15-24</i>											
Dip. tempo indet.	69,4	5,9	0,4	1,3	6,2	3,0	5,9	0,1	7,9	100,0	51,2
Dip. termine	64,1	15,3	0,3	0,3	4,0	2,1	2,9	1,6	9,5	100,0	11,3
Libero prof.	32,5	0,0	40,7	0,0	26,9	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,2
Gestione separata	36,3	12,7	1,0	5,2	6,2	2,3	12,6	0,7	23,0	100,0	5,6
Altre gestioni INPS	20,4	5,3	0,2	2,6	50,8	1,1	8,2	0,1	11,4	100,0	10,7
CIG/Disoccupazione	56,7	0,0	0,0	0,0	9,0	10,8	1,4	0,0	22,1	100,0	2,1
Assente a dicembre	35,6	12,7	1,7	2,4	5,5	4,1	12,2	0,0	25,8	100,0	19,0
<i>25-34</i>											
Dip. tempo indet.	75,6	3,8	0,7	1,6	4,9	2,4	4,3	0,1	6,6	100,0	58,5
Dip. termine	65,6	10,1	1,5	0,8	5,5	2,3	4,5	0,3	9,4	100,0	6,6
Libero prof.	18,0	0,9	68,7	0,3	5,7	0,5	3,4	0,0	2,5	100,0	2,5
Gestione separata	36,4	6,9	5,4	21,5	6,5	4,6	5,1	0,0	13,7	100,0	5,3
Altre gestioni INPS	7,8	2,5	0,3	1,6	72,7	0,7	3,1	0,3	11,0	100,0	17,3
CIG/Disoccupazione	51,6	10,2	0,0	0,5	1,5	15,4	10,4	0,3	10,2	100,0	2,8
Assente a dicembre	31,0	8,7	1,5	1,9	8,5	7,6	7,4	1,2	32,3	100,0	7,0
<i>35-44</i>											
Dip. tempo indet.	82,3	1,9	0,1	1,0	2,1	3,4	3,2	0,6	5,5	100,0	59,4
Dip. termine	62,3	14,2	1,5	2,1	3,9	5,1	2,5	2,5	5,9	100,0	2,8
Libero prof.	7,9	0,0	85,8	0,1	1,9	0,0	1,5	0,5	2,5	100,0	2,1
Gestione separata	20,8	2,7	2,6	44,3	8,9	1,5	3,0	2,7	13,6	100,0	3,7
Altre gestioni INPS	6,9	1,9	0,4	0,9	77,2	0,8	2,3	1,0	8,7	100,0	24,0
CIG/Disoccupazione	42,7	4,8	0,5	0,9	2,0	19,4	13,5	2,3	13,9	100,0	3,5
Assente a dicembre	29,2	13,6	0,0	0,6	8,6	6,1	13,2	2,3	26,5	100,0	4,5
<i>45-54</i>											
Dip. tempo indet.	70,8	2,4	0,0	1,4	1,4	3,8	5,0	10,9	4,5	100,0	59,0
Dip. termine	46,2	17,8	0,0	0,9	12,7	4,0	1,0	8,6	8,9	100,0	2,0
Libero prof.	26,9	0,0	58,2	0,0	4,8	0,0	0,0	0,0	10,0	100,0	0,4
Gestione separata	9,7	1,6	0,0	36,9	6,5	2,2	2,3	13,3	27,7	100,0	2,5
Altre gestioni INPS	3,5	1,1	0,2	0,4	77,5	0,6	2,0	5,6	9,1	100,0	29,7
CIG/Disoccupazione	32,3	1,3	0,5	1,2	2,8	23,8	11,1	24,1	3,0	100,0	3,0
Assente a dicembre	10,0	8,1	0,6	2,0	6,6	4,3	11,8	28,9	27,5	100,0	3,5

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

La fotografia a 5 anni di distanza dalla prima osservazione non fornisce d'altro canto l'effettivo quadro delle dinamiche seguite dai lavoratori nel corso del quinquennio sotto

osservazione, dato che le transizioni fra stati più o meno vantaggiosi sono talora molto frequenti e di breve durata. Se, concentrandoci sulla popolazione attiva nel 1998 e nel 2003, si guarda alla quota di lavoratori che nei 5 anni successivi sperimenta almeno un episodio di peggioramento o miglioramento della tipologia contrattuale il quadro di mobilità risulta ancora più accentuato (TAB. 8).

Tabella 8. Quota di lavoratori che sperimenta peggioramenti o miglioramenti della tipologia contrattuale nei 5 anni successivi alla prima osservazione per tipologia contrattuale iniziale

	Dip. privato a tempo indet. con almeno 1 episodio di <i>downgrade</i> *		Dip. privato a termine con almeno 1 episodio di <i>upgrade</i> **		Parasub. con almeno 1 episodio di <i>upgrade</i> ***	
	1998	2003	1998	2003	1998	2003
<i>Genere</i>						
Uomo	24,8	30,6	82,8	73,5	30,4	35,7
Donna	34,7	34,8	75,4	72,4	33,2	51,6
<i>Classe d'età</i>						
15-24	44,8	45,1	81,8	75,1	52,9	67,8
25-34	28,4	32,8	82,9	75,1	38,4	59,4
35-44	17,3	22,7	70,2	73,0	28,5	30,6
45-54	29,3	30,9	64,8	69,6	8,6	19,8
<i>Titolo di studio</i>						
Secondaria inferiore	32,6	38,3	76,0	71,9	24,9	39,9
Secondaria superiore	24,1	27,2	81,6	73,7	32,3	46,0
Laurea	21,6	24,6	88,7	77,1	35,8	44,0
<i>Area geografica</i>						
Nord-Ovest	25,8	28,0	79,1	73,3	31,2	39,0
Nord-Est	26,4	28,6	79,2	78,1	33,0	39,6
Centro	31,4	30,8	87,7	77,7	33,4	44,5
Sud	32,5	43,3	82,6	56,0	34,1	57,5
Isole	33,0	43,8	56,0	67,0	19,8	48,7
<i>Dimensione di impresa</i>						
1-4	45,9	49,9	81,0	75,7	n.a.	n.a.
5-9	36,1	37,0	78,5	74,5	n.a.	n.a.
10-14	34,5	33,0	87,5	73,3	n.a.	n.a.
15-24	27,5	29,4	86,3	71,5	n.a.	n.a.
25-49	23,8	30,8	82,2	69,3	n.a.	n.a.
50-99	23,3	27,9	72,5	73,3	n.a.	n.a.
100-249	20,4	25,8	77,4	78,9	n.a.	n.a.
> 250	18,7	20,5	77,8	73,7	n.a.	n.a.
<i>Settore</i>						
Industria	26,1	30,2	80,8	81,7	n.a.	n.a.
Costruzioni	41,6	45,0	80,3	77,9	n.a.	n.a.
Servizi	28,4	31,2	78,9	68,9	n.a.	n.a.
<i>Tipologia contrattuale</i>						
Tempo pieno	27,3	31,1	81,2	73,0	n.a.	n.a.
Tempo parziale	37,3	39,2	70,3	75,8	n.a.	n.a.
<i>Qualifica</i>						
Impiegato/Dirigente	21,5	24,7	84,0	76,6	n.a.	n.a.
Operaio	31,2	35,7	77,4	71,9	n.a.	n.a.
Apprendista	51,7	47,3	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
Totale	28,3	32,2	79,8	73,5	31,8	44,0

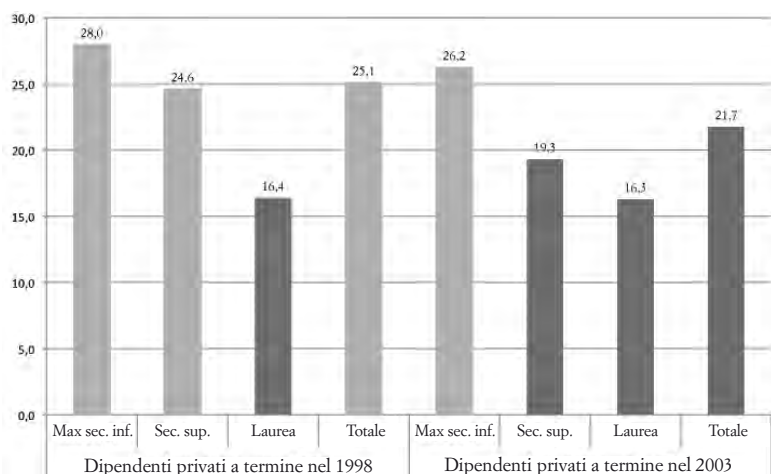
Nota: * passaggio verso inattività, disoccupazione, contratti a termine o parasubordinati; ** passaggio verso un contratto da dipendente a tempo indeterminato nel settore privato; *** passaggio verso un contratto da dipendente.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

A questo proposito basti citare che circa il 30% di chi in un dato momento lavora con un contratto a tempo indeterminato subisce nei 5 anni successivi almeno un episodio negativo, ovvero un peggioramento dello *status* lavorativo/contrattuale: si muove cioè verso un contratto a termine o da parasubordinato, o va in disoccupazione o Cassa integrazione o, in molti casi, esce perfino dalle forze di lavoro¹⁸. Come atteso, i rischi di “retrocessione” occupazionale/contrattuale sono più alti per i lavoratori più deboli (donne, meridionali, occupati nelle piccole imprese, *low skilled*, apprendisti), ma frequenti perdite di *status* riguardano il complesso dei lavoratori. In particolare, i dati non danno supporto all’idea che la vulnerabilità dei dipendenti a tempo indeterminato dipenda esclusivamente dalla dimensione dell’impresa. Naturalmente, data la differente mortalità delle imprese, i lavoratori delle micro-imprese sono esposti ad un rischio maggiore, ma la quota di dipendenti a tempo indeterminato che sperimentano un *downgrade* contrattuale si modifica ben poco quando si varca la soglia dei 15 addetti. Un’elevata presenza di lavoratori a rischio si ha dunque anche nelle imprese medio-grandi e, al contempo, la frequenza con la quale vengono stabilizzati gli atipici non subisce significative riduzioni nell’intorno della fatidica soglia dei 15 addetti. Tutto ciò segnala che l’influenza dell’art. 18 sulla mobilità dei lavoratori è molto contenuta e suggerisce che le scelte delle imprese risentano soprattutto di altri fattori, ben più strutturali.

Riguardo ai “successi” per chi proviene da contratti atipici, si registra al contempo nei 5 anni un’elevata frequenza di transiti verso contratti a tempo indeterminato per chi lavora a termine – poco meno dell’80% per la coorte 1998, del 75% per quella 2003 –, mentre, seppur minoritaria, non è comunque irrilevante (soprattutto per la coorte 2003) la quota di parasubordinati che nei 5 anni di osservazione inizia a lavorare da dipendente.

Figura 1. Quota di dipendenti privati a termine che nei 5 anni successivi passa al tempo indeterminato e poi torna in stati contrattuali “peggiori”

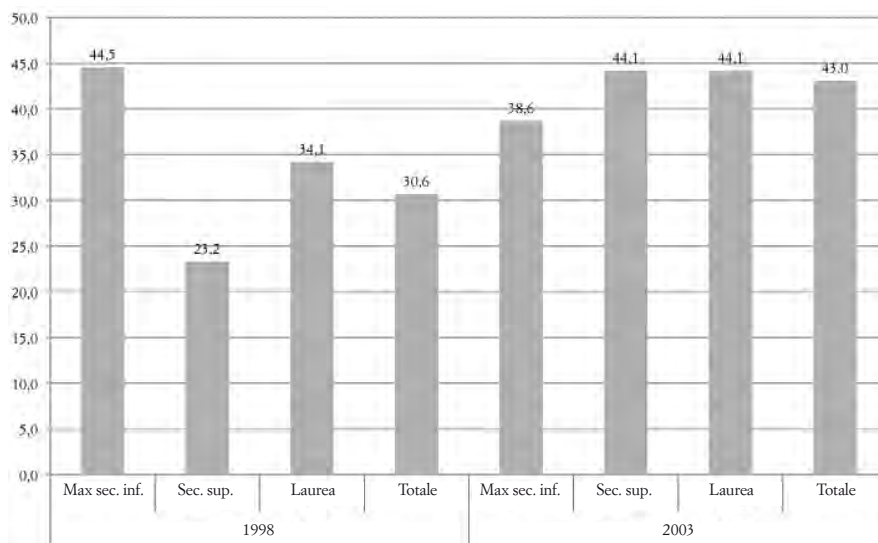


Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

¹⁸ I rischi complessivi sono ancora maggiori, dato che qui ci si riferisce agli stati osservati alla fine di ogni anno ed alcuni passaggi di stato hanno invece avuto durata infra-annuale.

Una frequenza di transiti ben maggiore di quanto osservato dalle matrici di transizione descritte in precedenza (TABB. 2-3) segnala però che, contrariamente all'idea in base a cui l'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato (o il passaggio verso il lavoro dipendente per i parasubordinati) rappresenterebbe una forma di stabilizzazione definitiva, molti dei miglioramenti contrattuali sono solo di breve durata. Fra gli attivi nel 1998 e 2003, rispettivamente, in media circa il 25% e il 21% dei dipendenti a termine che sperimentano un *upgrade* contrattuale subisce a breve distanza di tempo un nuovo scivolamento verso uno stato contrattuale peggiore (FIG. 1). E la volatilità dei miglioramenti di stato è ancora maggiore fra i parasubordinati dato che, rispettivamente per le coorti 1998 e 2003, il 31% e il 43% di chi nel quinquennio riceve almeno una volta un contratto da dipendente, nello stesso periodo di tempo torna successivamente a lavorare da parasubordinato o risulta disoccupato/inattivo (FIG. 2).

Figura 2. Quota di parasubordinati che nei 5 anni successivi passa al lavoro dipendente e poi torna in stati contrattuali "peggiori"



Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

L'aspetto più evidente che emerge dall'osservazione delle dinamiche di carriera individuali è dunque che molte delle traiettorie lavorative seguite dagli individui sono non lineari, ovvero sono caratterizzate da frequenti avanzamenti e retrogressioni occupazionali/contrattuali, e spesso sono ben distanti dalla semplice dinamica "temporaneo all'ingresso e poi per sempre permanente". Dipendenti a termine e parasubordinati sono sicuramente più vulnerabili (anche a causa delle minori retribuzioni che sovente li caratterizzano), ma, più in generale, gran parte dei lavoratori, indipendentemente da tipologia contrattuale, settore e dimensione d'impresa, appare vulnerabile nel medio-periodo. In altri termini, la mobilità fra stati contrattuali e lavorativi riguarda sì in misura maggiore chi lavora con contratti atipici, ma anche molti fra i cosiddetti "iper-garantiti", ovvero chi dispone di un contratto a tempo indeterminato, appaiono vulnerabili.

5. LE TRANSIZIONI NEI PRIMI DUE ANNI DELLA CRISI

Come specificato in precedenza, il *dataset* AD-SILC, tenendo traccia degli episodi lavorativi individuali fino al termine del 2009, consente di osservare come sono variate le dinamiche individuali nel primo biennio dell'attuale crisi macroeconomica. In base agli stessi stati occupazionali definiti nel paragrafo precedente, si osservano dunque le transizioni fra il 2007 ed il 2008 e fra il 2008 ed il 2009 di un campione di lavoratori di età 15-64 nell'anno iniziale di osservazione (TABB. 9-10)¹⁹.

Tabella 9. Destinazione nel 2008 della popolazione attiva nel 2007

2007	2008										Quota 2007
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	
Dip. tempo indet.	87,9	2,2	0,1	0,2	0,7	2,4	5,0	1,0	0,6	100,0	56,9
Dip. termine	36,4	39,0	0,2	2,0	1,3	6,4	12,6	0,0	2,0	100,0	5,6
Libero prof.	3,2	1,8	87,5	0,3	3,9	0,0	1,9	0,0	1,4	100,0	2,4
Gestione separata	9,6	4,5	0,5	67,7	1,6	0,2	2,1	1,4	12,4	100,0	4,1
Altre gestioni INPS	1,2	0,8	0,1	0,3	89,8	0,4	2,7	1,2	3,5	100,0	21,0
CIG/Disoccupazione	15,2	9,7	0,0	1,2	1,9	44,9	18,3	2,2	6,6	100,0	2,9
Assente a dicembre	18,8	7,9	1,1	3,4	3,2	5,2	15,8	9,4	35,3	100,0	7,1

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 10. Destinazione nel 2009 della popolazione attiva nel 2008

2008	2009										Quota 2008
	Indet.	Termine	Prof.	GS	Altre INPS	CIG/Dis.	Assente	Pens.	Inatt.	Tot.	
Dip. tempo indet.	86,5	2,0	0,1	0,4	0,6	3,5	5,4	0,9	0,5	100,0	56,5
Dip. termine	27,8	33,5	0,3	2,9	2,2	11,9	16,3	0,3	4,9	100,0	5,4
Libero prof.	2,6	0,4	77,7	1,8	1,8	0,5	8,0	0,1	7,3	100,0	2,5
Gestione separata	4,9	5,1	0,5	66,4	0,7	1,3	1,9	3,6	15,5	100,0	4,2
Altre gestioni INPS	1,1	1,0	0,4	0,2	89,6	0,5	2,5	1,4	3,3	100,0	20,7
CIG/Disoccupazione	13,7	11,9	0,1	1,1	1,1	40,9	24,5	0,9	5,7	100,0	3,6
Assente a dicembre	15,4	9,4	0,3	1,7	1,3	2,7	15,5	9,3	44,4	100,0	7,3

Nota: fra i dipendenti a tempo indeterminato sono inclusi gli apprendisti e i dipendenti pubblici. I dipendenti a termine si riferiscono al solo settore privato.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

¹⁹ Al solito, gli stati annui sono definiti in base alla condizione occupazionale a dicembre.

La probabilità di perdere il contratto a tempo indeterminato aumenta di poco fra il 2008 e il 2009, rispetto a quanto si osservava fra il 2007 e il 2008, mentre aumenta (dal 2,4% al 3,5% per i dipendenti a tempo indeterminato, dal 6,4% all'11,9% fra quelli a tempo determinato) la quota di ricettori di indennità di disoccupazione o CIG, anche in virtù dell'ampliamento della Cassa in deroga e dell'estensione dei requisiti di accesso agli ammortizzatori sociali introdotta coi provvedimenti anti-crisi del febbraio 2009.

I cambiamenti più evidenti riguardano però la forte diminuzione delle frequenze dei transiti verso forme contrattuali standard per dipendenti a termine e parasubordinati. Fra i primi, nel biennio sotto osservazione la probabilità di transitare verso il tempo indeterminato si riduce dal 36,4% al 27,8% e si riduce anche (dal 39,0% al 33,5%) la probabilità di mantenere/rinnovare il contratto a termine, mentre aumenta significativamente la quota di assenti/inattivi (da 14,6% a 21,2%). Fra i parasubordinati, la frequenza di transiti verso il lavoro dipendente scende dal 14,1% al 10,0%, mentre la quota di chi si muove verso l'assenza/inattività sale dal 14,5% al 17,4%. Allo stesso tempo, a segnale della ridotta possibilità di ri-occupazione (e a conferma della limitata durata degli ammortizzatori sociali italiani, fatte salve l'indennità di mobilità e la CIG straordinaria), la quota di disoccupati indennizzati e cassintegrati che passano verso l'assenza/inattività sale in un anno dal 24,9% al 30,2%, mentre la frequenza dell'inattività completa in corso d'anno per chi a dicembre dell'anno precedente era "assente" (era cioè inattivo dopo aver lavorato durante l'anno) aumenta dal 35,3% al 44,4%.

I rischi di scivolamento verso forme contrattuali atipiche o inattività/disoccupazione sono ampiamente diffusi fra tutti i gruppi di lavoratori, sebbene siano ben più elevati fra i residenti nel Mezzogiorno²⁰. Ad ogni modo, occorre segnalare che i rischi di *downgrade* da contratti da dipendente a termine non diminuiscono linearmente con il titolo di studio dei lavoratori, dato che i laureati sono caratterizzati da rischi molto maggiori rispetto ai diplomati nella secondaria superiore. Distinguendo i lavoratori per età, fra i dipendenti a tempo indeterminato la frequenza dei *downgrade* ha andamento a "U", essendo molto alta fra i più giovani e i più anziani, mentre fra gli atipici (dipendenti a termine e parasubordinati) i giovani sono esposti ai rischi maggiori. Molto interessante è poi osservare come, a parte gli occupati in imprese con almeno 100 addetti, la frequenza di scivolamenti dal tempo indeterminato verso forme atipiche o l'inattività/disoccupazione nel primo biennio della crisi non differisce in modo sostanziale a seconda della dimensione d'impresa.

6. LE TRANSIZIONI FRA STATI OCCUPAZIONALI A INIZIO CARRIERA

Le numerose riforme introdotte in Italia a partire dalla metà degli anni Novanta per accrescere la flessibilità del mercato del lavoro hanno coinvolto soprattutto i giovani, tanto che negli ultimi anni la questione giovanile viene associata all'aumento della flessibilità delle relazioni contrattuali e alla connessa precarietà delle esperienze lavorative delle generazioni neo-entrate nella vita attiva.

Per valutare le prospettive lavorative delle giovani generazioni, in questo paragrafo si pone attenzione alle sole dinamiche sperimentate dal flusso di neo-entrati sul mercato del

²⁰ I risultati sulle matrici di transizione per caratteristiche individuali nel primo biennio della crisi, qui non mostrati per esigenze di spazio, sono disponibili dietro richiesta agli autori.

lavoro e si valutano le transizioni fra stati contrattuali nei cinque anni successivi a quello di ingresso per le coorte di neo-entrati nel periodo 1998-2003²¹, le prime ad aver sperimentato i cambiamenti introdotti dal processo di aumento della flessibilità delle relazioni contrattuali che prese avvio in Italia nel 1997. In questo modo si cerca di fornire evidenza descrittiva utile per ragionare sui rischi di intrappolamento connessi ai contratti atipici e sullo stesso grado di garanzia effettiva fornita dalle relazioni a tempo indeterminato.

Il campione su cui si basa l'analisi (TAB. 11) è composto da 4.140 individui, in lieve maggioranza uomini, più della metà con un titolo di diploma secondario superiore e in maggio-

Tabella 11. Distribuzione del campione degli individui entrati nel mercato del lavoro fra il 1998 e il 2003

	Val. ass.	%
<i>Genere</i>		
Uomo	2,125	51,3
Donna	2,015	48,7
<i>Classe d'età</i>		
15-19	1,238	29,9
20-24	1,509	36,5
25-29	932	22,5
30-34	461	11,1
<i>Titolo di studio</i>		
Al più diploma sec. inf.	981	23,7
Diploma sec. sup.	2,443	59,0
Laurea	716	17,3
<i>Area geografica</i>		
Nord-Ovest	816	21,8
Nord-Est	940	25,1
Centro	968	25,8
Sud	756	20,2
Isole	272	7,3
Totale	4,140	100,0

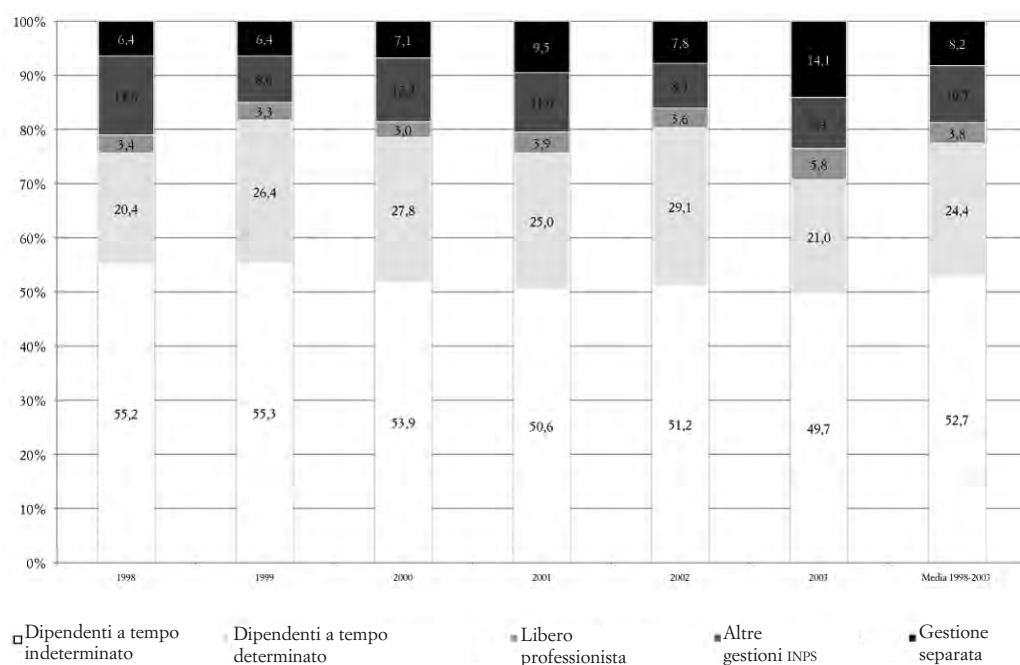
Nota: a causa di alcuni dati mancanti relativi a titolo di studio e area di residenza, la dimensione totale del campione in base a tali caratteristiche è inferiore a quella complessiva.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

²¹ Dal campione si esclude chi sia entrato nel mercato del lavoro a un'età superiore ai 34 anni.

ranza di età 20-24 nell'anno di ingresso in attività. Come detto, le transizioni sono valutate definendo come *status* quello registrato al termine dell'anno (nel mese di dicembre), mentre nell'anno di ingresso si considera la prima tipologia contrattuale, indipendentemente dalla condizione professionale a fine anno. In media, poco più del 50% di chi è entrato in attività fra il 1998 ed il 2003 ha avuto un "tempo indeterminato" come prima forma contrattuale, mentre circa il 33% inizia la carriera con contratti atipici, a tempo determinato o parasubordinato (FIG. 3). La quota di primi ingressi con contratti standard risulta in diminuzione nel periodo osservato e va evidenziata la crescita delle entrate da parasubordinato nel 2003, l'anno di introduzione della "legge Biagi" di riforma della flessibilità in entrata e di definizione delle collaborazioni a progetto.

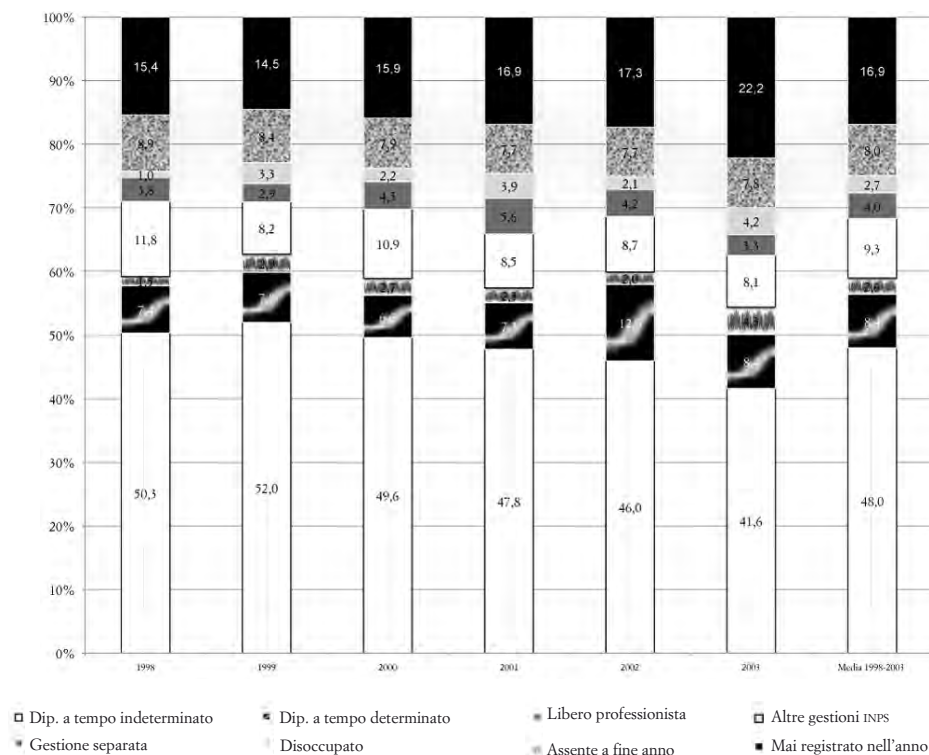
Figura 3. Tipologia contrattuale di ingresso per coorte di entrata nel mercato del lavoro. Coorti 1998-2003



Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Essere attivi non è però una condizione stabile per molti dei neo-entrati (FIG. 4): in media, dopo 5 anni il 17% dei lavoratori non risulta più registrata nei vari archivi da almeno un anno (non è né occupato, né disoccupato sussidiato) e un ulteriore 8% è inattivo nel mese di dicembre. La quota di occupati con contratti atipici (dipendente a termine o parasubordinato) cinque anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro risulta essere intorno al 12%. Ad ogni modo, si registrano frequenti uscite e rientri nella forza lavoro a segnale che attività e inattività (in cui si nascondono anche le attività informali) sono canali molto più interconnessi di quanto si ritenga di solito.

Figura 4. Tipologia contrattuale a 5 anni dall'ingresso per coorte di entrata nel mercato del lavoro. Coorti 1998-2003



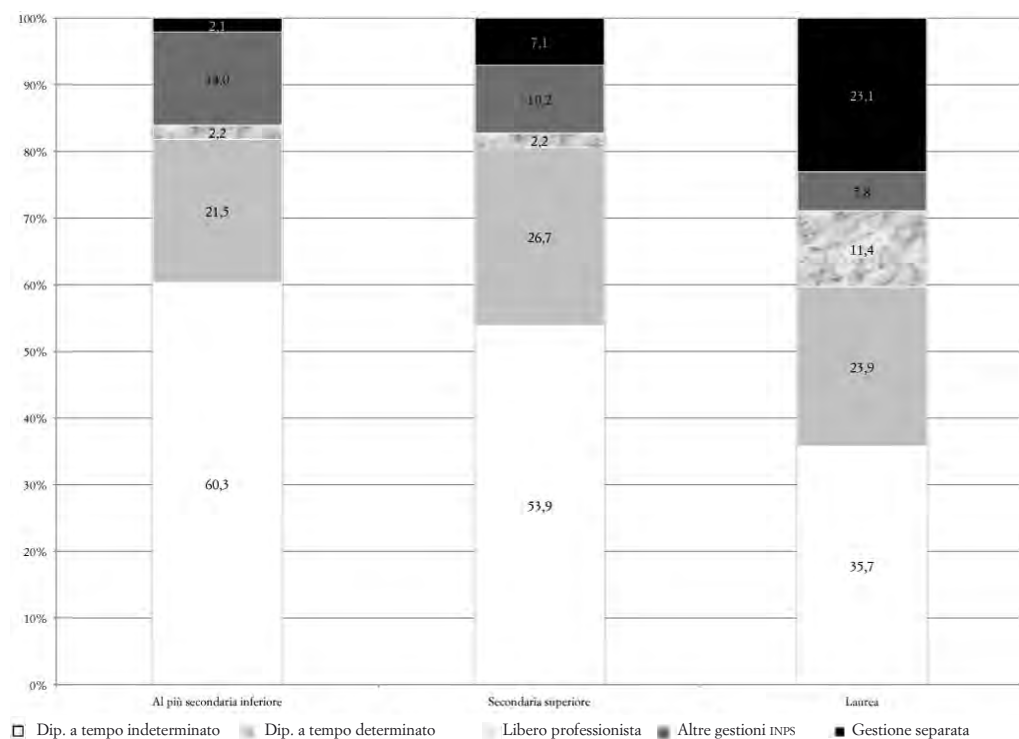
Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Risultati molto interessanti emergono se si differenzia per istruzione il quadro delle tipologie contrattuali all'ingresso e al termine dei cinque anni successivi (FIGG. 5-6). In media, fra i laureati è molto più alta la quota di chi inizia l'attività con contratti a termine (23,9%) o parasubordinati (23,1%), mentre poco più di un terzo entra al lavoro da dipendente a tempo indeterminato (35,7%). In particolare, la quota di neo-ingressi con forme standard risulta decrescente col titolo di studio, essendo massima (60,3%) fra chi detiene al più un diploma di scuola media, e questo può essere spiegato solo in parte dal fatto che l'apprendistato, che, come detto, viene registrato fra i contratti a tempo indeterminato, è in Italia diffuso soprattutto fra i *low skilled* (analisi condotte escludendo gli apprendisti confermano infatti per gli individui a bassa istruzione un più frequente accesso al mercato tramite relazioni "permanenti"). I dati confermano inoltre che all'ingresso le forme parasubordinate (collaborazioni a progetto e partite IVA) riguardano quasi esclusivamente i laureati.

Tuttavia, il quadro si modifica in modo rilevante quando si analizzano le condizioni delle coorti osservate al termine del quinquennio successivo all'anno di ingresso (quindi fra il 2003 ed il 2008; FIG. 6). I *low skilled* subiscono, infatti, un maggior rischio di perdita del contratto a tempo indeterminato e, contestualmente, di finire in disoccupazione o inattività. Di conseguenza, a 5 anni dall'ingresso i laureati non sono più caratterizzati da

una minore quota di occupati a tempo indeterminato, anche se fra gli *high skilled* rimane ancora alta la quota di parasubordinati (11,0%). Un dato molto preoccupante, e spesso sottaciuto nel dibattito, riguarda d'altra parte l'ampia frequenza di uscite dall'attività che si registrava, presumibilmente per "scoraggiamento" o per entrare in attività informali, anche prima della crisi: quote di lavoratori comprese fra il 20,1% dei *low skilled* e il 12,3% dei laureati non sono infatti più registrate negli archivi amministrativi 5 anni dopo l'entrata nel mercato del lavoro (anche se spesso poi vi rientrano successivamente, a conferma di come inattività e attività siano per molti lavoratori dei vasi comunicanti piuttosto che dei segmenti a sé stanti). In media, la quota di uscita è maggiore fra le donne (21,3%), ma non è per nulla irrilevante fra gli uomini (14,6%).

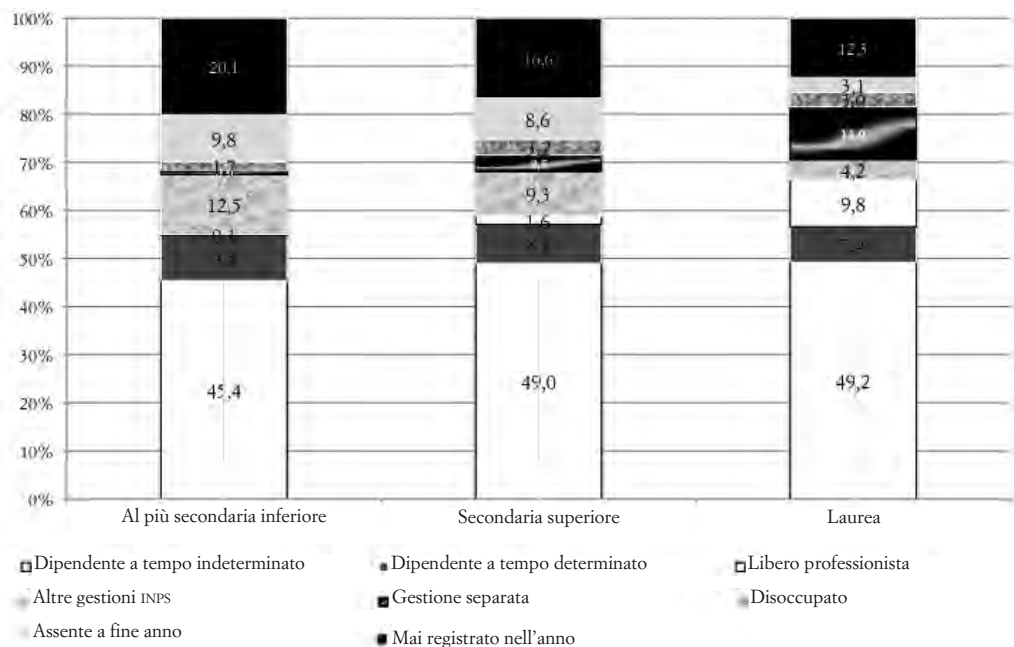
Figura 5. Tipologia di ingresso per coorte di entrata nel mercato del lavoro, per titolo di studio. Coorti 1998-2003



Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

I dati finora descritti consentono di osservare la distribuzione nel tempo di alcune coorti di lavoratori, ma non permettono di valutare come gli individui si muovano fra i diversi stati occupazionali. A questo fine si presenta la matrice di transizione fra lo stato contrattuale iniziale e la condizione occupazionale osservata alla fine del quinquennio seguente l'anno di entrata (TAB. 12, dove sono mostrate le percentuali di riga rispetto alla condizione di ingresso).

Figura 6. Tipologia contrattuale a 5 anni dall'ingresso per coorte di entrata nel mercato del lavoro, per titolo di studio. Coorti 1998-2003



Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 12. Condizione lavorativa a 5 anni dall'ingresso nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale d'ingresso (% di riga). Coorti 1998-2003

Contratto iniziale	Condizione lavorativa dopo 5 anni								Totale
	Dip. indet.	Dip. det.	Prof.	Altre INPS	Paras.	Disoc.	Assente	Inattivo	
Dip. tempo indet.	58,5	6,4	0,6	6,1	2,2	2,3	8,8	15,1	100,0
Dip. tempo det.	45,7	14,0	1,1	3,4	2,3	5,4	7,7	20,5	100,0
Lib. prof.	19,7	3,1	43,6	2,9	6,7	0,8	8,7	14,5	100,0
Altre gestioni INPS	19,9	5,6	0,7	47,8	2,1	0,8	6,1	17,1	100,0
Parasubordinato	36,6	10,3	3,0	1,9	21,7	0,8	6,8	18,8	100,0

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

La matrice di transizione, da una parte, conferma come anche nel medio termine una rilevante quota di chi inizia a lavorare con una forma atipica sia ancora occupato con contratti a termine o, peggio, risultati inattivo (e le situazioni più rischio sembrano riguardare i parasubordinati, sovente caratterizzati da frequenti uscite e rientri al lavoro), ma dall'altra segnala con forza come il tempo indeterminato non sia affatto la condizione rigida e iper-garantita solitamente enfatizzata nel dibattito. Dopo 5 anni dall'ingresso, il 41,5% di

chi inizia a lavorare da dipendente “permanente” non è più tale e molto alta (23,9%) è la quota di chi transita verso la disoccupazione o l’inattività²². La quota degli *upgrade* dal lavoro atipico a 5 anni di distanza dall’entrata è inoltre minoritaria: in media, dopo 5 anni il 45,7% dei dipendenti a termine ha un rapporto a tempo indeterminato e il 46,9% dei parasubordinati è transitato nel lavoro dipendente.

I dati osservati in precedenza (FIGG. 5-6) segnalano come debba attendersi una più frequente transizione dei laureati verso le forme contrattuali standard. A conferma di ciò, fra i laureati si osserva una più elevata frequenza di stabilizzazioni e un minor tasso di caduta dal lavoro permanente (TAB. 13). Ad ogni modo, anche fra gli *high skilled*, nel periodo successivo alla fase di avvio al lavoro (e, si ricordi, precedente all’attuale crisi), si osservano un’alta frequenza di *downgrade* dal tempo indeterminato e un’elevata quota di dipendenti a termine e parasubordinati che continua a fluttuare fra forme contrattuali atipiche e la disoccupazione o l’inattività.

Tabella 13. Condizione lavorativa a 5 anni dall’ingresso nel mercato del lavoro per tipologia contrattuale d’ingresso e titolo di studio (% di riga). Coorti 1998-2003

Contratto iniziale	Dip. indet.	Dip. det.	Prof.	Altre INPS	Paras.	Disoc.	Assente	Inattivo	Totale
<i>Al più secondaria inferiore</i>									
Dip. tempo indet.	55,1	6,7	0,0	7,5	0,6	1,0	11,0	18,1	100,0
Dip. tempo det.	39,8	20,4	0,0	3,6	0,5	4,8	7,4	23,5	100,0
Lib. prof.	25,4	0,0	5,8	5,7	0,0	0,0	35,3	27,8	100,0
Altre Gestioni INPS	17,2	7,8	0,0	50,5	1,3	0,1	3,6	19,6	100,0
Parasubordinato	31,3	1,6	0,0	0,0	12,0	0,0	15,2	39,9	100,0
<i>Secondaria superiore</i>									
Dip. tempo indet.	59,0	6,4	0,7	6,2	2,3	2,7	8,6	14,2	100,0
Dip. tempo det.	44,7	12,7	1,0	3,9	2,3	6,0	9,1	20,4	100,0
Lib. prof.	18,5	7,7	30,2	6,3	14,1	2,4	5,0	16,0	100,0
Altre Gestioni INPS	22,5	4,3	1,4	45,8	1,1	1,2	8,3	15,4	100,0
Parasubordinato	37,0	9,7	2,0	2,2	17,2	0,2	8,7	23,0	100,0
<i>Laurea</i>									
Dip. tempo indet.	66,1	5,6	2,1	1,7	6,6	4,5	2,9	10,5	100,0
Dip. tempo det.	58,2	9,1	2,9	1,4	5,0	4,0	3,0	16,4	100,0
Lib. prof.	18,6	1,2	64,0	0,0	4,4	0,0	2,4	9,4	100,0
Altre Gestioni INPS	17,2	3,8	0,0	47,5	10,1	1,4	4,1	16,0	100,0
Parasubordinato	37,1	12,3	4,5	2,0	27,6	1,6	3,6	11,4	100,0

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

²² Analisi più dettagliate, disponibili dietro richiesta agli autori, mostrano come il *downgrade* dei laureati non sia legato alla sola dimensione di impresa in cui si lavora, e dunque alla normativa relativa ai licenziamenti individuali, dato che un’elevata frequenza di scivolamenti verso stati meno vantaggiosi si registra anche fra chi inizia a lavorare in imprese con più di quindici addetti. Di converso, contrariamente a quanto sostenuto dai fautori dell’esigenza di accrescere la flessibilità in uscita, sono spesso le imprese oltre la faticosa soglia dei quindici addetti a stabilizzare con contratti a tempo indeterminato i dipendenti a termine.

Per valutare le caratteristiche delle transizioni occupazionali dei lavoratori nella fase iniziale della carriera può essere utile andare oltre le descrizioni bivariate e condurre alcune regressioni multivariate sulla relazione fra le principali caratteristiche individuali (ad esempio, genere, cittadinanza, titolo di studio)²³ e lo stato occupazionale dei lavoratori all'ingresso e al termine del primo, del secondo e del quinto anno di attività²⁴. Essendo la variabile dipendente, lo stato occupazionale, una grandezza qualitativa non ordinabile, le stime sono condotte mediante il modello *multinomial logit*. Nelle stime la modalità di riferimento della dipendente, rispetto alla quale vanno dunque interpretati i coefficienti stimati, è l'essere dipendenti a tempo indeterminato. Di seguito si presentano due diversi modelli di stima: il primo include fra i regressori solo le caratteristiche basilari dell'individuo (genere, cittadinanza, titolo di studio e coorte di nascita e ingresso nel mercato del lavoro; TAB. 14); il secondo include anche la tipologia contrattuale di ingresso in attività (TAB. 15, dove, a differenza che nella TAB. 14, non si stima, quindi, l'associazione fra le caratteristiche individuali e il contratto con cui si viene assunti a inizio carriera).

Il primo modello (TAB. 14) segnala che le donne sono caratterizzate da minori probabilità di accedere al lavoro con contratti a tempo indeterminato. Rispetto agli uomini, per loro è inoltre maggiore, dopo 5 anni, la probabilità relativa di lavorare con contratti atipici (a termine o parasubordinati) o di essere disoccupate/inattive piuttosto che lavoratrici dipendenti. Come atteso, chi non ha la cittadinanza italiana, ha costantemente minori *chances* relative di ottenere un'occupazione a tempo indeterminato, ma va notato come gli immigrati abbiano anche una minor probabilità relativa (rispetto ai cittadini italiani) di essere disoccupati o inattivi e ciò può essere legato alla loro necessità di mantenere una relazione lavorativa formale, dalla quale dipende l'ottenimento del permesso di soggiorno.

Coerentemente con i risultati precedenti, comparandoli con i diplomati nella secondaria superiore, i laureati hanno una minore probabilità relativa di lavorare con un contratto a tempo indeterminato nei primi 2 anni di carriera, mentre il coefficiente stimato diviene non significativo riguardo allo *status* a 5 anni di distanza. Si conferma d'altronde come la Gestione separata caratterizzi prevalentemente i laureati i quali, anche a 5 anni di distanza dall'ingresso, hanno una probabilità relativa di essere parasubordinati piuttosto che dipendenti pari al doppio di quella che caratterizza i diplomati e di circa 4 volte quella di chi ha al più la licenza media. Come atteso, i laureati sono comunque caratterizzati dal minor rischio relativo di scivolare in disoccupazione o inattività.

Tali evidenze non scompaiono se nel modello si aggiunge come regressore la tipologia contrattuale di ingresso (TAB. 15). I coefficienti relativi a tali tipologie possono essere considerati una *proxy* del rischio di restare intrappolati (o garantiti) nello stesso status iniziale. Dalle regressioni non si possono inferire direzioni di causalità, dato che non si controlla per l'eterogeneità individuale non osservabile. Ad ogni modo, da queste emerge evidente il segnale di una differenza di prospettive associate allo stato contrattuale iniziale dato che, rispetto a chi inizia a lavorare con un contratto a tempo

²³ La cittadinanza è indicata mediante una *dummy* con valore 1 per chi non ha cittadinanza italiana, il titolo di studio mediante *dummies* costruite su una variabile a tre modalità (al più licenza media, diploma di secondaria superiore e laurea).

²⁴ Per semplicità, nelle regressioni si associano in un unico stato la disoccupazione/CIG indennizzata, l'assenza e l'inattività.

indeterminato (e controllando per le caratteristiche individuali osservabili), chi entra in attività da dipendente a termine è caratterizzato anche dopo 5 anni da una più elevata probabilità stimata di lavorare con contratti atipici o di essere in disoccupazione/inattività e lo stesso vale per chi ha un contratto parasubordinato nel suo primo rapporto di lavoro.

Tabella 14. Regressione logit multinomiale sullo stato contrattuale iniziale e dopo 1, 2 e 5 anni dall'ingresso, per le coorti entrate nel mercato del lavoro dal 1998 in poi. Dipendente a tempo indeterminato come modalità di riferimento. *Odds ratios*. Modello 1

	Condizione iniziale	Dopo 1 anno	Dopo 2 anni	Dopo 5 anni
<i>Dipendente a termine</i>				
Donna	1,13*	1,09	1,10	1,42***
Immigrato	1,61***	1,94***	1,96***	2,18***
Sec. inferiore	0,63***	0,70***	0,84	1,19
Laurea	1,36***	1,50***	1,25	1,19
<i>Professionista</i>				
Donna	0,92	0,65**	0,59***	0,63***
Immigrato	0,45*	0,25**	0,14***	0,00***
Sec. inferiore	0,51**	0,22***	0,25***	0,11***
Laurea	3,83***	3,61***	3,65***	2,35***
<i>Altre Gestioni INPS</i>				
Donna	0,67***	0,52***	0,54***	0,53***
Immigrato	0,82	0,37***	0,34***	0,49***
Sec. inferiore	1,08	1,20	1,26*	1,37***
Laurea	0,63**	0,53***	0,51***	0,29***
<i>Gestione separata</i>				
Donna	1,70***	1,29*	1,57***	1,16***
Immigrato	0,22***	0,19***	0,20***	0,10
Sec. inferiore	0,46***	0,38***	0,46***	0,54**
Laurea	3,39***	3,14***	2,91***	1,92***
<i>Inattivo o disoccupato</i>				
Donna	n.a.	1,00	1,02	1,36***
Immigrato	n.a.	0,64***	0,41***	0,72**
Sec. inferiore	n.a.	0,76***	0,87*	1,21**
Laurea	n.a.	1,15	0,99	0,58***
Numero di osservazioni	4,140	4,140	4,140	4,140

Nota: fra le covariate sono inclusi gli effetti fissi per anno di nascita e coorte di ingresso nel mercato del lavoro. La modalità di riferimento per il titolo di studio è "diploma secondario superiore". Livelli di significatività: *** 99%, ** 95%, * 90%.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

Tabella 15. Regressione logit multinomiale sullo stato contrattuale dopo 1, 2 e 5 anni dall'ingresso, per le coorti entrate nel mercato del lavoro dal 1998 in poi. Dipendente a tempo indeterminato come modalità di riferimento. *Odds ratios*. Modello 2, con stato contrattuale iniziale fra i regressori

	Dopo 1 anno	Dopo 2 anni	Dopo 5 anni
<i>Dipendente a termine</i>			
Donna	0,93	1,01	1,38***
Immigrato	1,57**	1,77***	2,14***
Sec. inferiore	0,86	0,97	1,27*
Laurea	1,35*	1,10***	1,09
Dipendente a termine	22,11***	4,86***	1,80***
Altre gestioni INPS	8,15***	5,13***	2,35***
Professionista	5,03**	5,06***	1,78
Parasubordinato	6,81***	5,41***	2,21***
<i>Professionista</i>			
Donna	0,50**	0,47***	0,60**
Immigrato	0,39	0,15**	0,00***
Sec. inferiore	0,16***	0,22***	0,10***
Laurea	1,38	1,84**	1,28
Dipendente a termine	2,11	2,71**	2,69***
Altre gestioni INPS	27,76***	20,04***	3,68**
Professionista	2,942,15***	1,268,87***	161,93***
Parasubordinato	25,73***	14,14***	4,45***
<i>Altre Gestioni INPS</i>			
Donna	0,51***	0,59***	0,59***
Immigrato	0,23***	0,30***	0,52***
Sec. inferiore	1,36	1,24	1,33**
Laurea	0,71	0,67*	0,34***
Dipendente a termine	3,69***	1,33	0,94
<i>Altre gestioni INPS</i>	696,16***	152,71***	23,13***
Professionista	21,59***	7,94***	2,05
Parasubordinato	5,89***	2,89***	0,88
<i>Gestione separata</i>			
Donna	0,90	1,34*	1,06
Immigrato	0,38*	0,31**	0,14***
Sec. inferiore	0,53*	0,60*	0,62*
Laurea	1,53**	1,65**	1,29*
Dipendente a termine	5,95***	4,05***	1,26
Altre gestioni INPS	2,61	5,44***	2,80***
Professionista	31,27***	7,29***	4,58***
Parasubordinato	260,08***	72,97***	8,69***
<i>Inattivo o disoccupato</i>			
Donna	0,94***	0,99	1,35***
Immigrato	0,58**	0,39***	0,72**
Sec. inferiore	0,82	0,93	1,26**
Laurea	1,01	0,86	0,53***
Dipendente a termine	3,72***	2,01***	1,46***
Altre gestioni INPS	5,94***	4,20***	3,03***
Professionista	13,39***	11,81***	3,04***
Parasubordinato	3,47***	3,43***	1,91***
Numero di osservazioni	4,140	4,140	4,140

Nota: fra le covariate sono inclusi gli effetti fissi per anno di nascita e coorte di ingresso nel mercato del lavoro. La modalità di riferimento per il titolo di studio è "diploma secondario superiore", per la tipologia contrattuale all'ingresso è "dipendente a tempo indeterminato". Livelli di significatività: *** 99%, ** 95%, * 90%.

Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC.

7. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Nel presente lavoro si è indagata la presenza di mobilità nel mercato del lavoro italiana, intesa come quota di lavoratori che nel tempo si muovono fra stati occupazionali/contrattuali diversi, mediante le informazioni raccolte nella banca dati AD-SILC. I risultati raggiunti sono numerosi e variegati e, soprattutto, spesso contrastano con alcune idee tanto diffuse quanto poco documentate sulle caratteristiche del nostro mercato del lavoro.

A differenza di analisi precedenti che si limitano a confrontare le situazioni dei lavoratori in un breve intervallo di tempo, dall'analisi effettuata emerge un mercato del lavoro meno duale di quanto solitamente ritenuto, ma al contempo molto fluido, dato che anche i cosiddetti lavoratori "garantiti" (ovvero i dipendenti a tempo indeterminato) sono esposti a forti rischi di scivolamento verso situazioni occupazionali meno vantaggiose.

La percentuale di persistenza nel tempo indeterminato in un orizzonte di osservazione quinquennale è infatti sempre ben inferiore al 100% e si registrano frequenti movimenti in entrata e ri-uscita dalla forza lavoro. I rischi sono però, come atteso, maggiori per i lavoratori più deboli (*low skilled*, donne, residenti nel Mezzogiorno, occupati nelle micro imprese). L'inizio della crisi (biennio 2008-2009) ha amplificato le difficoltà per i lavoratori più svantaggiati e ha sensibilmente ridotto le probabilità di *upgrade* contrattuale per chi lavora da dipendente a termine o parasubordinato.

Ulteriori elementi interessanti emergono guardando alla fase iniziale delle carriere: la quota di neo-assunti con contratti a tempo indeterminato si riduce costantemente nel tempo ma emergono inattese differenze se si distinguono i neo-entrati per titolo di studio: la netta maggioranza dei laureati entra al lavoro con forme atipiche, mentre il primo contratto al quale hanno accesso molti fra i giovani con titoli di studio più bassi è invece a tempo indeterminato. Tuttavia, il quadro si modifica negli anni successivi perché i laureati sono caratterizzati da una maggiore frequenza di passaggi verso contratti a tempo indeterminato, mentre chi ha al più l'istruzione dell'obbligo (tuttora molti, anche nelle coorti più giovani) è esposto ad un maggior rischio di scivolamento verso contratti atipici o disoccupazione/inattività.

Allo stesso tempo, le forme atipiche non paiono caratterizzate da assoluta persistenza, dato che in molti casi (soprattutto fra i dipendenti a termine) si registrano episodi di stabilizzazione; tuttavia, un'ampia quota di lavoratori che passano da un contratto a termine o parasubordinato ad uno permanente ricade velocemente in uno stato di atipicità contrattuale o di disoccupazione. Se ne deduce che, diversamente da quanto sembrano supporre i fautori del contratto unico o dell'apprendistato come forma necessaria di avvio al lavoro, la fase di ingresso non esaurisce affatto le potenziali criticità a cui i giovani devono fare fronte.

L'aspetto più chiaro che emerge dall'osservazione delle dinamiche di carriera individuali è dunque che molte delle traiettorie seguite dagli individui nella loro carriera, e anche nella fase iniziale di questa, sono non lineari e spesso ben distanti dalla semplice dinamica "temporaneo all'ingresso e dopo poco per sempre permanente". Dipendenti a termine e parasubordinati sono sicuramente più vulnerabili (anche a causa delle minori retribuzioni), come suggeriscono anche le analisi di regressione sulla fase iniziale di carriera, ma, più in generale, gran parte dei lavoratori, indipendentemente da tipologia contrattuale, settore e dimensione d'impresa, appare vulnerabile nel medio periodo. In altri termini, la mobilità fra stati contrattuali e lavorativi riguarda sì in misura maggiore chi lavora con contratti atipici, ma anche molti fra i cosiddetti "iper-garantiti", ovvero chi dispone di un

contratto a tempo indeterminato, appaiono esposti a rischi di *downgrade* occupazionali e contrattuali.

L'evidenza empirica sembra quindi più complessa di quanto facilmente semplificabile attraverso l'immagine di un mero *apartheid* messo in atto dagli *insider* (gli anziani) per penalizzare gli *outsider* (i giovani). Tale evidenza porta ad affermare che il mercato del lavoro italiano, più che rigido o solo segmentato, sia "liquido" (Raitano, 2012): molti lavoratori – la maggioranza, probabilmente, soprattutto fra i più giovani – fluttuano tra stati lavorativi alternando periodi con contratti standard a periodi di atipicità (con minori salari e tutele di welfare) o anche di intermittenza occupazionale, che generalmente non è supportata da adeguati ammortizzatori sociali. In particolare viene confutata l'idea che l'uscita da un posto di lavoro a tempo indeterminato costituisca un evento rarissimo. Al contrario, questa forma di mobilità è frequente e per un buon numero di lavoratori essa ha carattere "discendente", come del resto ci insegna la recente esperienza della crisi.

L'emergere di traiettorie di carriera molteplici e non necessariamente lineari complica considerevolmente gli stessi strumenti di analisi necessari per la comprensione delle dinamiche del mercato del lavoro, nonché rende molto più difficile la ricerca di policy necessarie e sufficienti per far fronte a tali criticità. In particolare, una semplice lettura in termini di "tempi di stabilizzazione" appare del tutto insufficiente, a causa della frequente caduta dei contratti standard, anche in seguito ad una precedente stabilizzazione da una forma atipica. E, essendo così pervasive, tali frequenti cadute sembrano legate a deficienze strutturali del nostro sistema produttivo che si rispecchiano in una debole domanda di lavoro, piuttosto che ad aspetti regolamentativi quali le tipologie contrattuali di ingresso e la disciplina contro il licenziamento.

In un sistema economico ben funzionante la mobilità da un'impresa ad un'altra, da un settore ad un altro e da una mansione ad un'altra deve essere ovviamente favorita e assecondata. Ma non è facile considerare ben funzionante un sistema che accoppia a questa mobilità un'elevata probabilità di *downgrade* contrattuale, che appare particolarmente preoccupante soprattutto per l'elevata distanza (anche retributiva) che separa i contratti standard da quelli atipici e l'incompleta garanzia offerta dal sistema degli ammortizzatori sociali, anche dopo la riforma dell'estate 2012.

Limitare la varietà contrattuale appare, dunque, indispensabile nella prospettiva di ridurre le disuguaglianze e limitare gli aspetti negativi della mobilità. Ma questa limitazione della varietà si dovrebbe realizzare partendo dal basso, cioè, eliminando le forme contrattuali maggiormente penalizzanti e meno protette piuttosto che dall'alto, cioè indebolendo il contratto a tempo indeterminato sulla base dell'idea piuttosto singolare che questo indebolimento sarebbe l'unico modo per eliminare le disparità e in virtù dell'erronea convinzione che nella sua forma attuale quel contratto costituisce un insormontabile ostacolo alla mobilità e alla flessibilità (Franzini, Raitano, 2012).

Per far fronte a tale elevata mobilità, senza compromettere il benessere socio-economico individuale, bisognerebbe predisporre di un efficace sistema di ammortizzatori sociali generosi e universali (accoppiato a efficaci politiche attive), che siano in grado di offrire adeguata protezione a tutti gli individui che subiscano periodi di disoccupazione o di interruzione dell'attività fra contratti a termine successivi e che, possibilmente, contribuiscano a sostenere la domanda aggregata nella prospettiva di agevolare il superamento della crisi.

Le risposte di policy alle problematiche sollevate in questo articolo appaiono dunque complesse e sollecitano riflessioni che, in un'ottica di equilibrio generale, guardino a tutte le interazioni fra le variabili in esame, senza basarsi fideisticamente sulla convinzione, spes-

so fondata su un'erronea valutazione dell'evidenza empirica, che la semplice modifica di strutture regolamentative (ad esempio, le forme contrattuali o la stessa età pensionabile) sia da sola in grado di condurre l'Italia in un circolo virtuoso di maggiore crescita e coesione sociale.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- BARBIERI P., SCHERER S. (2009), *Labour Market Flexibilisation and its Consequences in Italy*, "European Sociological Review".
- BARBIERI G., SESTITO P. (2008), *Temporary Workers in Italy: Who are They and where They end up?*, "Labour", 22, 1, pp. 127-66.
- BERTON F., DEVICIENTI F., PACELLI L. (2008), *Temporary Jobs: Port of Entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?*, LABOR Working Paper, n. 79.
- BERTON F., PACELLI L. (2009), *Le carriere coi buchi*, in F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi (a cura di), *Flexinsecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.
- BERTON F., RICHIARDI M., SACCHI S. (a cura di) (2009), *Flexinsecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.
- BOERI T., GARIBALDI P. (2007), *Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect*, Collegio Carlo Alberto, Working Paper, n. 37.
- CAPPELLARI L., DELL'ARINGA C., LEONARDI M. (2011), *Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms*, CESIFO, Working Paper, n. 3520.
- CARETTA A., FABRIZI E., MOSSUCCA R. (2012), *Le dinamiche del mercato del lavoro attraverso le transizioni multi-stato*, in *Nota Tematica del Dipartimento del Tesoro*, in corso di pubblicazione.
- CORSINI L., GUERRAZZI M. (2007), *The Transition from Temporary to Permanent Employment: Evidence from Tuscany*, "Labour", 21, 2, pp. 303-32.
- DE NISI V., RAITANO M. (2012), *Is Apprenticeship a Stepping Stone, a Dead End or a Lifejacket? The Evidence from Italian Panel AD-SILC*, paper presentato al convegno dell'International Working Party on Labour Market Segmentation, Roma, 13 settembre.
- FABRIZI E., FARCOMENI A., GATTA V. (2012), *Modelling Work History Patterns in the Italian Labour Market*, "Statistical Methods & Applications", 21, 2, pp. 227-47.
- FRANZINI M., RAITANO M. (2012), *Rigido o liquido? Il falso mito del mercato del lavoro*, in M. Lucchese, G. Ragozzino (a cura di), *Il lavoro in Italia. Dal precariato alla riforma Fornero*, in www.sbilanciamoci.info/ebook.
- GAGLIARDUCCI S. (2005), *The Dynamics of Repeated Temporary Jobs*, "Labour Economics", 12, 4, pp. 429-48.
- LEOMBRUNI R., QUARANTA R. (2005), *Eppure si muoveva già. Una breve storia della mobilità dei lavoratori in Italia*, in B. Contini, U. Trivellato (a cura di), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, il Mulino, Bologna.
- LUCIDI F., RAITANO M. (2009), *Molto flessibili, poco sicuri. Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, "Economia & Lavoro", 2.
- MUEHLBERGER U., PASQUA S. (2006), *The Continuous Collaborators in Italy: Hybrids between Employment and Self-employment?*, CHILD, Working Paper, n. 10.
- OECD (2012), *Employment Outlook 2012*, Paris.
- PICCHIO M. (2008), *Temporary Contracts and Transitions to Stable Jobs in Italy*, "Labour", 22, pp. 147-74.
- RAITANO M. (2007), *I lavoratori parasubordinati: dimensioni del fenomeno, caratteristiche e rischi*, "Economia & Lavoro", 3.
- ID. (2010), *La segmentazione del mercato del lavoro in tempo di crisi: il caso italiano in prospettiva comparata*, "Rivista delle Politiche Sociali", 1.
- ID. (2012), *I primi anni di carriera: lavoro atipico, povero e bassa accumulazione contributiva. L'evidenza di un panel di lavoratori italiani*, "Rivista delle Politiche Sociali", 2.
- VESAN P. (2009), *Breve storia delle politiche del lavoro in Italia*, in F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flexinsecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.