



Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia
Fondazione “Marco Biagi”

Dottorato di ricerca in “Relazioni del lavoro”
Scuola Internazionale di dottorato in “Relazioni del lavoro”
XXVI Ciclo

***Flessibilità e occupazione femminile nella
provincia di Pisa***

Candidato:

Paola Meozzi.....

Tutor: Chiar.mo Prof. Alberto Rinaldi

Co-tutor: Chiar.mo Prof. Tommaso Luzzati

Coordinatore del Dottorato: Prof. Luigi Enrico Golzio

Direttore della Scuola di Dottorato: Prof. Luigi Enrico Golzio

Ringraziamenti

La presente ricerca si è avvalsa delle consulenze e del prezioso contributo di esperti. Si ringraziano pertanto, oltre che ai relatori, la Provincia di Pisa (Dott.ssa Stefania Dini, Direzione Centri per l'Impiego, Anna Romei, Assessore alle Politiche del Lavoro) per avere fornito i dati e la consulenza tecnica, Annamaria Simonazzi (Università di Roma "La Sapienza") per la consulenza sul modello analitico e Bruno Anastasia (Veneto Lavoro) per la consulenza metodologica relativa alla classificazione del lavoro atipico.

Indice

Introduzione.....p. 1

CAPITOLO I: LA BASI TEORICHE DEL DUALISMO DI GENERE NEL MERCATO DEL LAVORO

1. 1 Modelli dal lato dell'offerta di lavoro..... p. 5

1.1.1. La teoria del capitale umano.....p. 5

1.1.2 La teoria della socializzazione di genere e le teorie della famiglia.....p. 8

1.2 Modelli dal lato delle domanda di lavoro

Discriminazione statistica, teoria delle barriere e segregazione occupazionale.....p. 9

1.3 La flessibilità nel mercato del lavoro: il dibattito economico.....p. 11

Che cosa si intende per flessibilità nel mercato del lavoro..... p. 11

1.4 Regolazione del mercato e istituzioni.....p. 15

1.4.1 Rigidità e flessibilità a confronto: alcuni modelli teorici che spiegano la relazione tra flessibilità e disoccupazione.....p. 15

1.4.2 Il lavoro temporaneo e i regimi di protezione dell'impiego come strumenti di flessibilità numericap. 18

1.4.3 Il quadro teorico di riferimento sulla flessibilità numerica: a) i modelli *insiders-outsiders*, b) i modelli con costi di aggiustamento; c) i modelli con imperfezioni di mercato.....p. 19

1.4.4 Gli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro. L'evidenza empirica.....p.32

1.5 L'approccio prescrittivo.....p. 47

1.5.1 *Transitional Labour Market*.....p. 47

1.5.2 *Flexsecurity*.....p. 48

1.6 La transizione verso il lavoro atipico nei paesi europei.....p. 50

1.6.1 Le tassonomie dei rapporti di lavoro atipici adottate per l'analisi dei dati.....p. 52

1.6.2 Una riclassificazione per l'analisi del lavoro atipico nella provincia di Pisa.....p. 55

CAPITOLO II: PRINCIPALI INDICATORI E FATTI STILIZZATI

2.1 Lavoro atipico e crisi economica: il quadro europeo. Il lavoro atipico nell'ultimo decennio.....p. 61

2.2 Mercato del lavoro atipico e occupazione femminile in Toscana. Dati e tendenze recenti.....p. 75

2.3 L'analisi secondo i dati di flusso tra province toscane in chiave comparata.....p. 89

2.4 Lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa secondo i dati INPS.....p. 103

2.5 Indicatori di misurazione della segregazione occupazionale di genere nella provincia di Pisa.....p. 105

CAPITOLO III: UN MODELLO DI REGRESSIONE LOGISTICA PER L'ANALISI DELLO STATUS OCCUPAZIONALE DI ATIPICO DELLE LAVORATRICI NELLA PROVINCIA DI PISA

3.1 Il modello	p. 107
3.1.1 Scopo dell'analisi.....	p. 107
3.1.2 Statistiche univariate.....	p. 110
3.1.3 Statistiche bivariate.....	p. 112
3.2 Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori <i>odds-ratio</i>	p. 117
3.3 Modello di regressione logistica stratificato per età	p. 120
3.4 Modello di regressione logistica stratificato per settore	p. 121
3.4.1 Il modello.....	p. 121
3.4.2 Statistiche univariate.....	p. 122
3.4.3 Risultati del modello di regressione logistica stratificato per settore espressi tramite valori <i>odds-ratio</i>	p. 122
3.5 Modello di regressione logistica stratificato per livello di istruzione	p. 128
3.6 Conclusioni	p. 131
BIBLIOGRAFIA	p. 135
APPENDICE 1: NOTA METODOLOGICA	p. 146
A1.1 Indicatori di segregazione occupazionale dei settori e delle professioni	p. 146
A1.2 Strumenti econometrici	p. 147
A1.3 Fonti primarie	p. 147
A1.4 Fonti complementari	p. 149
APPENDICE 2: LE POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO	p. 152
APPENDICE 3: INDIVIDUAZIONE E DEFINIZIONE DEL LAVORO ATIPICO	p. 157
A3.1 Che cosa si intende per lavoro “non <i>standard</i>”	p. 157
A3.2 Le tipologie contrattuali prima della “Legge Biagi”	p. 158
2.1 Il lavoro a tempo determinato.....	p. 158
2.2 Il <i>part-time</i>	p. 159
2.3 Il <i>job-sharing</i> e il <i>job-splitting</i>	p. 160
2.4 Il lavoro interinale.....	p. 161
2.5 Le forme miste (apprendistato, tirocinio, e contratti di formazione lavoro e di inserimento).....	p. 162
2.6 Il lavoro autonomo.....	p. 164
2.7 Il lavoro parasubordinato: associazione in partecipazione e collaborazione coordinata e continuativa.....	p. 164
A3.3 Le tipologie contrattuali dopo la “Legge Biagi”	p. 166
3.1 Le novità introdotte dalla riforma.....	p. 166

3.2 Il lavoro intermittente o <i>job on call</i>	p. 168
3.3 Il lavoro ripartito o <i>job sharing</i>	p. 169
3.4 Il lavoro occasionale.....	p. 169
3.5 Le collaborazioni coordinate e continuative come lavoro a progetto (circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1/2004).....	p. 170
3.6 Le forme miste rivisitate.....	p. 170
3.7 Il lavoro accessorio.....	p. 173
A3.4. Cenni sulle novità introdotte dalla L. 92/2012.....	p. 174

Introduzione

In Italia gli effetti della crisi hanno modificato in parte i comportamenti delle lavoratrici, pur essendo ancora predominante il modello *male breadwinner*, per cui è più importante per gli uomini avere un lavoro più sicuro rispetto alle donne (Saraceno C. e Naldini M, 2013). Le donne sono la componente della popolazione che ha una maggiore probabilità di accesso ai lavori flessibili e minore possibilità di stabilizzazione. E' quindi elevato il rischio che le stesse rimangano invischiate in passaggi tra occupazioni diverse (*job carousel*). L'intento della presente ricerca è quello di indagare su alcuni aspetti tra i molti che caratterizzano la condizione occupazionale femminile nella provincia di Pisa¹. In particolare, si incentra sull'analisi della flessibilità femminile e sulla correlazione tra flessibilità e alcune caratteristiche individuali (come, ad esempio, l'età, la cittadinanza, il livello di istruzione). L'analisi viene inoltre approfondita attraverso la stratificazione, oltre che per età e titolo di studio, anche per alcune tipologie di attività produttiva (Capitolo 3). Tale correlazione potrebbe essere spiegata sia dal lato dell'offerta di lavoro, ad esempio attraverso processi di auto-selezione presenti a partire sin dal livello di istruzione, che dal lato della domanda di lavoro, ovvero in presenza di segregazione occupazionale orizzontale (per settori e per professioni). Le implicazioni conseguenti sono svariate: precarizzazione, riduzione del capitale umano, *part-time* involontario, mancanza di sbocchi professionali per le qualifiche più elevate, ecc. La possibilità per una donna di essere occupata, infatti, è fortemente connessa a diversi fattori quali, ad esempio, il retaggio culturale, il livello di conciliazione tra lavoro e vita familiare, il livello di istruzione, ecc. Con l'acuirsi della crisi economica e della riduzione del prodotto interno, a fronte di una diminuzione dell'occupazione *standard*, a partire dal 2008 si è verificato un aumento del lavoro atipico (*part-time*, *job on call/job splitting*, lavoro domestico, ecc.). Ciò ha avuto importanti conseguenze su alcune fasce più deboli della popolazione, maggiormente implicate nel fenomeno. In particolare, sono state le donne ed i giovani ad essere colpiti dagli

¹ La letteratura economica sul tema è incentrata su questioni quali divari retributivi di genere, segregazione verticale dovuta a presenza di barriere all'ingresso in posizioni direttive, segregazione scolastica, differenziali dovuti a diverso livello di capitale umano, ecc.

effetti di una maggiore flessibilità (Isfol, 2013). Il fenomeno si iscrive all'interno di un quadro strutturale nazionale caratterizzato da una persistente presenza di dualismo di genere nel mercato del lavoro. Molto spesso infatti le differenze nell'occupazione e nella retribuzione di lavoratori sono dovute semplicemente a fattori di genere. Ciò si verifica sia a livello nazionale, con peculiarità dettate da sistemi culturali e di *welfare* diversi che caratterizzano il sistema paese, che a livello locale, dove sono evidenti differenze strutturali territoriali. Dopo avere descritto i principali indicatori che illustrano le peculiarità del lavoro flessibile sia a livello europeo che a livello regionale e provinciale (Capitolo 2), viene analizzata la probabilità che le lavoratrici considerate atipiche hanno, in base ad alcune caratteristiche individuali, di trovarsi in uno degli stati occupazionali inerenti a contratti di lavoro non *standard* (Capitolo 3). Data la complessità del quadro di riferimento, sono state selezionate alcune delle caratteristiche più significative. Per poter spiegare i fenomeni empirici, è stato inoltre necessario ricostruire il dibattito teorico relativo sia all'offerta che alla domanda di lavoro femminile. Non vi è, infatti, un'unica direttrice lungo la quale indagare per spiegare i divari di genere che caratterizzano un'economia. Per analizzare che cosa influenzi l'aumento o la diminuzione del tasso d'attività femminile, di disoccupazione, il livello di flessibilità contrattuale e la tipologia di lavoro è opportuno considerare i meccanismi che producono tali disparità. In particolare, occorre domandarsi quali siano le ragioni alla base di inefficienze di mercato che generano un basso tasso di partecipazione delle donne al mercato del lavoro, un elevato *turn-over* associato a intermittenza (*job spells*), la distribuzione non uniforme nei settori di attività, nelle professioni e nelle mansioni, le diseguaglianze salariali e la segregazione occupazionale. Se, da un lato, tali fenomeni possono essere influenzati da scelte antecedenti l'entrata nel mercato del lavoro (teoria del capitale umano, discriminazione pre-mercato del lavoro), dall'altro essi sono effetto di pratiche discriminatorie presenti nel mercato del lavoro stesso (discriminazione nel mercato del lavoro), oppure di processi auto-selettivi generati da modelli culturali (teorie della socializzazione di genere)². Il

² Cfr. D'Amico (1987); Flabbi (2001). La discriminazione pre-mercato del lavoro fa riferimento alle caratteristiche acquisite prima di entrare nel mercato del lavoro ovvero alla capacità di adattamento al lavoro, alla scolarità a tutte le abilità ed i talenti ereditati dal contesto familiare e sociale.

dibattito economico si incentra su posizioni antitetiche. Da un lato, vi sono coloro che sostengono politiche di desegregazione (Anker 1997) sottolineando l'origine da discriminazione statistica e il danno sociale ed economico derivante dalla segregazione occupazionale, mentre dall'altro esistono teorie che individuano una matrice biologica nelle differenze di genere. Si è in presenza di discriminazione economica quando sia i salari che l'allocazione delle risorse sono influenzati dai fenomeni discriminatori³. Si parla di discriminazione salariale nel caso in cui le pratiche discriminatorie sono tali da influenzare la struttura dei salari; se, invece, tali pratiche generano una diversa allocazione delle risorse, ovvero dei lavoratori, si ha segregazione occupazionale. Se, in termini economici, la segregazione ostacola l'efficienza allocativa riducendo l'equità distributiva di un sistema economico, si può affermare che i divari di genere ostacolano il perseguimento del benessere collettivo. La segregazione occupazionale è quindi determinata da vari fattori che possono agire sia dal lato dell'offerta di lavoro (modelli di divisione della famiglia, scelte di investimento formativo diverse tra uomo e donna, ruoli sociali del lavoro, ecc.), che della domanda di lavoro (scelte soggettive dei datori di lavoro che derivano sia da segregazione statistica, ovvero schemi precostituiti sulla minore produttività della donna - dovuta alla predisposizione al lavoro familiare - che da preferenze soggettive degli stessi). La teoria del capitale umano spiega l'esistenza di differenziali salariali senza ricorso alla discriminazione e anche la maggiore presenza di donne in determinati tipi di professioni dovuta a scelte di investimento in capitale umano diverse rispetto a quelle degli uomini. Anche altri modelli giustificano l'esistenza di differenze retributive senza ricorrere alla discriminazione, riconducendo tali disparità salariali a differenze nelle preferenze tra uomini e donne (approcci dei differenziali compensativi e dell'economia della famiglia). Inoltre, il permanere di condizioni di segregazione occupazionale può essere ricollegato anche al forte grado di segmentazione che caratterizza il mercato del lavoro italiano, ovvero alle barriere poste all'ingresso e alla mobilità occupazionale, con particolare riferimento ai livelli di qualificazione più bassi (Capitolo 1,

³ In questo caso la discriminazione economica si avvale di un criterio di classificazione legato agli effetti delle pratiche discriminatorie. Cfr. Flabbi (2001). Con riferimento al luogo in cui avvengono tali pratiche, invece, la discriminazione economica può essere anche classificata in discriminazione pre-mercato del lavoro e discriminazione nel mercato del lavoro.

Paragrafo 3). Considerando mercati imperfetti, possono essere presenti vincoli di natura istituzionale che limitano l'entrata delle donne nel mercato del lavoro o le confinano nei ruoli di *outsiders* (Capitolo 1, Paragrafo 4).

I modelli descritti di seguito permettono di spiegare perché le donne abbiano tassi di attività più bassi, svolgano occupazioni meno qualificate e guadagnino meno degli uomini secondo una duplice prospettiva analitica, quella della domanda e quella dell'offerta di lavoro (Capitolo 1, paragrafi 1 e 2).

Capitolo I

Le basi teoriche del dualismo di genere nel mercato del lavoro

1.1 Modelli dal lato dell'offerta di lavoro

1.1.1 La teoria del capitale umano

La letteratura economica si è recentemente impegnata a giustificare la ridotta presenza femminile in posizioni apicali e i bassi salari. Una spiegazione è stata fatta risalire al fatto che le donne siano entrate da poco nel mercato del lavoro, non potendo pertanto avanzare criteri di anzianità (Polachek e Siebert 1993, Simonazzi, 2006). Tuttavia, essendo aumentato fortemente il livello di scolarizzazione femminile negli ultimi decenni, l'analisi si è spostata sugli effetti di un maggiore investimento in capitale umano (Dolado J.J. et al 2008, Addabbo T. e Favaro D. 2007, Rosti L. 2006b).

Originariamente l'istruzione veniva considerata come un bene di consumo, legato al reddito delle famiglie, alle preferenze degli agenti e ai costi ad esso associati. Successivamente l'istruzione diventa un bene su cui investire, la cui domanda dipende dal fatto che essa generi o meno utilità (Becker, 1964). L'agente razionale investe in istruzione fino a che i costi marginali eguagliano i benefici marginali dell'investimento. Ciò comporta una spesa sia in termini di denaro che di tempo (costo opportunità). Con il termine "capitale umano" si intendono le conoscenze, le esperienze e le capacità che un individuo acquisisce e che offre sul mercato in cambio di remunerazione. Il capitale umano può essere accumulato, ricorrendo a un processo di investimento secondo il quale si rinuncia ai redditi presenti e al consumo immediato in cambio di benefici futuri. Analogamente al capitale fisico, esistono dei problemi di obsolescenza anche per il capitale umano dovuti al progresso delle conoscenze nel tempo (Praussello e Marengo, 1996) e di variabilità dei rendimenti (la produttività marginale può essere crescente, costante o decrescente). Le teorie principali sul capitale umano visto come allocazione delle risorse tra consumo e risparmio risalgono alla teoria del reddito

permanente (Friedman, 1957)⁴ e alla teoria del ciclo vitale (Ando e Modigliani, 1963)⁵. Secondo la teoria dei costi e benefici (Praussello e Marengo, 1996) un soggetto razionale decide di investire in istruzione se i costi attuali (spese dirette di formazione e mancati guadagni) uguagliano i benefici futuri dato un certo orizzonte temporale. Considerando un individuo generico, un modello generale di analisi dell'investimento in capitale umano viene riportato di seguito.

$w_\tau = R_m M_\tau$ dove: w_τ rappresenta la remunerazione al tempo τ , che sono direttamente proporzionali allo *stock* di capitale umano M_τ , mentre R_m indica la rendita del capitale umano. Lo *stock* di capitale umano può variare, essendo soggetto a fenomeni di obsolescenza o deprezzamento oppure al guadagno di nuove conoscenze:

$$\Delta M_\tau = f(\tau_m) - \delta M_{\tau-1}$$

con (τ_m) funzione di trasformazione del tempo in unità incrementali di capitale umano, δ è il tasso di deprezzamento dello *stock* e $M_{\tau-1}$ è lo *stock* di capitale umano al tempo $\tau-1$. L'individuo investirà allora in capitale umano sino a che i benefici saranno maggiori o uguali ai costi. Se si assume che le funzioni dei costi e dei benefici siano continue, supponendo che $[0, t]$ sia l'intervallo di tempo in cui avviene la formazione e $[t, T]$ il periodo di vita lavorativa. Attualizzando allo stato iniziale si avrà:

$$\int_0^t c_\tau e^{-\sigma\tau} d\tau \leq \int_t^T \omega_\tau e^{-\sigma\tau} d\tau$$

Si avrà che l'investimento in capitale umano durerà sino a quando il valore attuale dei costi c riferito all'intervallo $[0, t]$ sarà minore o uguale al valore attuale dei redditi, ovvero dei benefici attesi w relativi all'intervallo $[t, T]$.

E' possibile trarre alcune conclusioni da questo modello. A parità di ogni altra condizione, il rendimento dell'istruzione è crescente rispetto al differenziale $(T - t)$. Ciò significa che tanto più ampio è l'arco temporale dedicato al lavoro,

⁴ Un soggetto razionale opera secondo una tipologia di allocazione intertemporale ottima della spesa in modo da distinguere il proprio reddito tra consumo e risparmio. Egli massimizza l'utilità nei diversi intervalli di tempo presi in considerazione in base alla stima del suo reddito permanente, ovvero nel lungo periodo ed una variazione del reddito transitoria influisce solo sul risparmio, non sul consumo.

⁵ Gli individui pianificano le decisioni di allocazione delle risorse in modo da assicurarsi un livello medio di consumo per tutta l'esistenza, cosicché decidono di allocare le risorse in modo da assicurarsi un livello medio di consumo per l'intera esistenza.

tanto maggiore sarà il rendimento⁶. Inoltre, tanto più bassi sono i costi c e quanto più alti i benefici ω , tanto più risulta conveniente l'investimento in istruzione⁷. Infine, quanto più elevato è il tasso di interesse σ , tanto maggiore risulterà il costo dell'istruzione, a parità delle altre condizioni, la domanda di istruzione diminuirà. E' importante considerare il legame che intercorre tra costo per la formazione e guadagno futuro atteso al fine di valutare l'efficacia dell'investimento in formazione. Con riferimento alla discriminazione economica sulla base di criteri di sesso, appartenenza etnica e età è possibile analizzare le scelte in investimento in capitale umano che spiegano anche i differenziali salariali di genere, oltre che il fenomeno della segregazione occupazionale. Data la differenza di reddito futuro atteso, le retribuzioni delle donne sposate che ricoprono un duplice ruolo sia nell'ambito della famiglia che in quello lavorativo sono meno elevate poiché esse sono meno incentivate ad investire in risorse umane da utilizzare nel mercato del lavoro (*Mincer e Polachek*, 1974). Una diversa spiegazione della differenza di salario tra diversi gruppi di lavoratori (diversi per sesso, cittadinanza, età, ecc.) è riconducibile all'informazione imperfetta. Dal momento che il datore di lavoro non conosce le effettive capacità del lavoratore, né sa valutare se le spese di formazione e di investimento sul lavoratore potranno essere recuperate, dal momento che esso potrebbe abbandonare l'impresa. Dato che il sesso, l'età, l'appartenenza etnica e lo stato civile costituiscono le uniche informazioni certe, si viene a definire una sorta di discriminazione statistica per cui le donne giovani, non bianche e così via si posizionano in una scala di assunzione più bassa rispetto agli uomini adulti bianchi (*Thurow*, 1975). Resta comunque aperta la questione se la scelta femminile di non specializzarsi in determinati tipi di capitale umano sia causata da differenze biologiche, sia effetto di discriminazione precedente il mercato del lavoro o se sia, invece, una conseguenza dovuta a discriminazione nel mercato del lavoro già sperimentata. Come vedremo più avanti, esistono altre teorie, tuttavia, che spiegano come la segmentazione dei mercati del lavoro abbiano origine da vincoli istituzionali che consentono a coloro che

⁶ Conviene fissare l'istante t di inizio dell'istruzione in giovane età essendo l'istante T fisso per raggiunti limiti di età.

⁷ Ciò spiega perché un alto tasso di disoccupazione giovanile fa aumentare la domanda di istruzione dal momento che il costo opportunità della rinuncia alle remunerazioni presenti è basso, mentre i lavoratori più anziani risultano meno incentivati ad investire in capitale umano.

appartengono a gruppi maggioritari di sfruttare meglio il mercato in cambio di impieghi garantiti e retribuzioni più elevate a scapito di gruppi minoritari, tra i quali le donne.

1.1.2 La teoria della socializzazione di genere e le teorie della famiglia

Le scelte lavorative delle donne dipendono da fattori culturali che spiegano l'identità di genere. Tali tipi di fattori influenzano le preferenze relative al tipo di lavoro svolto dalle donne assumendo rilevanza in relazione alla discriminazione salariale (differenziali compensativi). Se emergono differenze nelle caratteristiche dei lavoratori o dei posti di lavoro si parla di differenziali compensativi (Brunello, Checchi, Chiarini, 2001)⁸. Un altro tipo di spiegazione viene fornita dal ramo della teoria economica conosciuto come economia della famiglia. Esso elabora l'idea che le donne abbiano un vantaggio comparato nel lavoro svolto in famiglia. I. Le donne sono maggiormente orientate verso attività domestiche, perché definiscono le proprie aspirazioni attraverso processi di socializzazione nel corso della propria vita⁹. In relazione a questo si ha una diversa allocazione del tempo tra le due attività a seconda del genere: gli uomini dedicano più tempo al mercato del lavoro, ricevendo una remunerazione maggiore, mentre le donne dedicano maggior tempo alla famiglia (G.Becker, 1991)¹⁰. In questo caso i differenziali salariali di genere avrebbero origine nella diversa specializzazione dell'uomo nel lavoro e della donna nelle attività correlate alla famiglia, senza che vi sia ricorso alla discriminazione.

⁸ In particolare, secondo tale modello le donne hanno preferenze diverse in relazione alla distanza del luogo di lavoro dal luogo di residenza, alla rischiosità, ecc. Sorge tuttavia la questione circa quanto le preferenze femminili siano di fatto influenzate dalle pratiche discriminatorie. Se, infatti, tali preferenze fossero influenzate dalle pratiche discriminatorie, perderebbe valore la spiegazione fornita dai differenziali compensativi.

⁹ Per una descrizione dei diversi approcci sociologici che spiegano l'identità di genere attraverso i processi di socializzazione si veda Ruspini E., 2009)

¹⁰ Becker dimostra come la divisione del lavoro all'interno della famiglia derivi dai vantaggi comparati determinati dalla specializzazione dell'investimento in capitale umano.

1.2 Modelli dal lato della domanda di lavoro

Discriminazione statistica, teoria delle barriere e segregazione occupazionale

Il verificarsi di pratiche discriminatorie in contesti di mercato del lavoro competitivi può produrre effetti sull'allocazione dei lavoratori e sui salari che non dipendono dalla produttività dei gruppi discriminati. La discriminazione salariale, ovvero la disparità nelle retribuzioni di diversi gruppi di lavoratori ugualmente produttivi non è dovuta a differenze osservabili fra la prestazione dell'uno e quella dell'altro, ma esclusivamente alla loro appartenenza a un dato gruppo. Essa può dipendere da pregiudizio o preferenze (Becker G.S., 1957) sia da parte dei datori di lavoro che dei colleghi di lavoro o consumatori (discriminazione da gusti), oppure da diversità che si possono manifestare anche in assenza di pregiudizi, quando l'appartenenza a un gruppo fornisce al datore di lavoro presunte informazioni sulla produttività dell'individuo in un contesto di informazione incompleta e asimmetrica (discriminazione statistica)¹¹. L'impresa si basa su statistiche relative alla *performance* media del gruppo per prevedere il comportamento e la produttività del singolo lavoratore. I salari in questo caso dipendono non solo dalla produttività derivante da caratteristiche osservabili, ma anche dalla produttività media del gruppo cui appartengono¹². La composizione di genere della forza lavoro nelle diverse occupazioni può quindi generare differenziali salariali di genere. Due sono le possibili spiegazioni. La prima affronta la questione dal lato della domanda e si riferisce alla *crowding hypothesis* (Bergmann, 1974). Secondo tale prospettiva, i datori di lavoro escludono le donne da particolari occupazioni, quelle maschili, con conseguente affollamento delle donne lavoratrici in altre tipologie di professioni. Ovvero esistono delle barriere che possono essere formali o informali dovute a discriminazione da parte dei datori di lavoro. In questo caso, l'offerta di forza lavoro femminile aumenta per questo genere di professioni e quindi diminuiscono i salari. La seconda teoria fornisce invece una spiegazione

¹¹ V. Stiglitz (1973): 287. La teoria della discriminazione statistica fa riferimento a diversi autori: Phelps (1972), Arrow (1972 e 1973), Spence (1973 e 1974) e Stiglitz (1973 e 1974).

¹² La tecnica statistica generalmente utilizzata per misurare tale discriminazione è la decomposizione di Oaxaca, in base alla quale il differenziale salariale grezzo tra i salari medi dei due gruppi viene scomposto in una parte dovuta a differenze osservabili e in una non spiegata, che rappresenta la componente del differenziale salariale dovuta a discriminazione.

dal lato dell'offerta di lavoro. Essa ipotizza che le donne selezionino particolari occupazioni che richiedono bassi investimenti in capitale umano o investimenti in capitale umano generico (che ha una maggiore durata nel tempo), dovendosi tali impegni bilanciare con la vita familiare (Filer, 1989)¹³. Secondo le due teorie, il livello retributivo medio delle donne è influenzato dalla diversa composizione di genere nelle differenti occupazioni, essendo la prima il risultato di discriminazione da parte dei datori di lavoro, mentre la seconda evidenzia un processo auto-selettivo.

Le donne possono essere sotto-rappresentate in determinate professioni e nei ruoli gerarchici. La letteratura economica individua due tipi di segregazione occupazionale. La segregazione verticale riguarda la collocazione delle donne nella gerarchia professionale, mentre la segregazione orizzontale riguarda la loro distribuzione nei diversi settori, nelle professioni e nei mestieri (Strober 1987)¹⁴. La segregazione verticale, ovvero la minore presenza di donne in posizioni apicali può essere spiegata con la teoria dei tornei, secondo la quale i lavoratori vengono collocati in organizzazioni gerarchiche in base a regole fissate allo scopo di attribuire in modo ottimale un premio non divisibile (Lazear e Rosen 1990). Si tratta di un sistema retributivo che organizza le opportunità di carriera dei partecipanti. Le donne avrebbero meno opportunità di essere abbinate a posizioni gerarchicamente più elevate a causa del loro maggiore costo-opportunità del lavoro (per unità di tempo) generato dalla divisione familiare dei ruoli. Di conseguenza le donne avrebbero meno incentivo a partecipare ai tornei e quindi ad essere scelte come vincitrici. La segregazione occupazionale orizzontale, ovvero la concentrazione di donne in particolari mestieri può essere studiata considerando due tipologie di equazioni dei salari: inserendo tra le variabili esplicative la percentuale di donne all'interno della determinata professione occupata dall'individuo, oppure considerando una variabile *dummy*, che rappresenta se l'occupazione del singolo individuo sia un lavoro tipicamente femminile o meno. In questo

¹³ V. Paragrafo 1.1.

¹⁴ La segregazione occupazionale è solitamente misurata attraverso un indice di segregazione (ID) che assume valore 0 nel caso di completa integrazione e 100 invece se c'è completa segregazione (cfr. Siltanen et al. 1995, Emerek et al. 2003). La presenza di segregazione orizzontale indica la presenza di vincoli sociali legati al genere che ostacolano la flessibilità del mercato del lavoro; la presenza di segregazione verticale evidenzia l'esistenza di un "soffitto di cristallo" (*glass ceiling*) che esclude dalle posizioni apicali e ostacola la carriera delle donne.

secondo caso, l'equazione dei salari (1) diventa quindi: $\log Y = X \beta + T\delta + e$ dove la variabile T assume il valore 1 se l'occupazione è in un lavoro tipicamente femminile e 0 altrimenti. Dal punto di vista analitico, per misurare se esiste o meno segregazione, occorre verificare se:

- vi è una sovra-rappresentazione sistematica e significativa delle donne in determinati settori, imprese od occupazioni ed una altrettanto significativa e sistematica sottorappresentazione nei residui settori, imprese ed occupazioni (segregazione orizzontale).
- dopo aver ordinato le varie professioni in ordine decrescente in base ad una o più variabili quali il reddito, la flessibilità dell'impiego, si osserva che le donne sono sottorappresentate nei gradini più alti della scala gerarchica delle occupazioni (segregazione verticale).

La quantificazione può essere assoluta o relativa. Scegliendo quella assoluta, si ha segregazione quando la quota percentuale delle donne (o degli uomini) in un dato settore economico, mansione o occupazione supera il 60-70% delle persone nella stessa occupazione.

1.3 La flessibilità nel mercato del lavoro: il dibattito economico

La segregazione occupazionale determina una diversa allocazione tra lavoratori uomini o donne con lo stesso livello di produttività. Le donne sono sovra-rappresentate nelle forme di lavoro atipico in quanto la flessibilità numerica, ovvero quella che permette all'impresa di variare il numero degli occupati a seconda della domanda, non favorisce l'occupazione femminile. Essa può tradursi in precarietà e si associa spesso a bassi salari, a orari flessibili e scarsi diritti e tutele in caso di malattie e maternità.

Che cosa si intende per flessibilità nel mercato del lavoro

La flessibilità nel mercato del lavoro è stata introdotta nel nostro paese nella seconda metà degli anni 90. Essa è stata oggetto di un acceso dibattito finalizzato all'attuazione di riforme che consentissero di perseguire gli obiettivi fissati a livello di *standard* europei dalla Strategia Europea per

l'Occupazione¹⁵. L'introduzione del lavoro atipico è l'esito di interventi normativi finalizzati ad adeguare l'ordinamento giuslavoristico alle mutate esigenze della produzione e del lavoro. Ciò ha evidenziato la necessità di porre l'accento sui meccanismi economici che favoriscono l'aumento del livello occupazionale: implementare la flessibilità nel mercato del lavoro. Prima di esaminare i dati e le statistiche dal punto di vista empirico, occorre soffermarsi su alcune definizioni e analisi che consentano di comprendere il fenomeno in maniera articolata, sia dal punto di vista economico che giuridico. E' necessario innanzitutto chiedersi che cosa si intenda e che cosa implichi la flessibilità.

Il termine flessibilità si riferisce alla capacità del mercato del lavoro di adattarsi alle fluttuazioni cicliche economico-produttive all'interno di sistemi istituzionali e può essere usato con accezioni diverse. Secondo una classificazione *standard* di tipo economico (Atkinson, 1984) esistono 4 tipologie di flessibilità:

-1- Flessibilità numerica esterna (*External numerical flexibility*):

Riguarda la possibilità per le imprese di variare l'occupazione sulla base dell'andamento della domanda. Ciò può essere realizzato attraverso la diminuzione delle normative che regolano la protezione dell'impiego¹⁶, oppure ricorrendo a contratti a tempo determinato che consentano di aumentare le assunzioni in relazione alle esigenze produttive.

-2-Flessibilità numerica interna (*Internal numerical flexibility*):

¹⁵ Si vedano gli *Orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione 2008-10* (Commissione Europea, 2007). La Strategia Europea per l'Occupazione (SEO), avviata nel 1997 e poi successivamente riformulata (nel 2003, nel 2005 e nel 2008) ha indicato nella flessibilità del mercato del lavoro, dei prezzi e dei salari relativi una condizione essenziale per il funzionamento dei meccanismi su cui si sono basate le politiche di convergenza per l'occupazione dei paesi membri dell'Unione monetaria europea. La Strategia di Lisbona, nata nel marzo 2000, ha dettato gli obiettivi di riforma del mercato del lavoro da attuare entro il 2010 (oltre a dettare le indicazioni generali di politica nel mercato del lavoro, sono stati fissati degli indicatori quantitativi: tasso di occupazione pari al 70%, tasso di occupazione femminile pari al 60% e tasso di occupazione nella fascia 55-64 anni pari al 50%). La Commissione Europea ha proposto una nuova strategia decennale denominata "Europa 2020" finalizzata a rafforzare l'inclusione sociale attraverso sviluppo sostenibile, cambiamenti climatici, crescita e occupazione (3 marzo 2010).

¹⁶ I Regimi di Protezione dell'Impiego (RPI) sono un insieme eterogeneo di normative che regolano l'interruzione del rapporto di lavoro (ad esempio, buono di uscita compensatorio, periodo minimo di preavviso, accertamento della validità giuridica del licenziamento, le procedure nel caso di licenziamento collettivo, ecc.). L'OECD ha individuato degli indicatori sintetici dei RPI finalizzati alla misurazione: in un confronto internazionale per 35 paesi. Italia, Spagna e Germania sono risultati i paesi più rigidi (OECD, 1999, Boeri T., Garibaldi P., 2003). Le stime sono state riviste successivamente (OECD, 2004, OECD, 2006). Le più recenti (OECD, 2008) indicano, tra i paesi europei, il Lussemburgo, la Spagna e la Grecia come i più rigidi (il confronto è tra 30 paesi). Le serie storiche per paese dal 1985 al 2008 sono disponibili su www.oecd.org/employment/protection.

Definita anche come *Working time flexibility* oppure *Temporal flexibility*, permette alle imprese di variare il numero delle ore lavorate in base al livello di produzione previsto e può realizzarsi attraverso forme di variabilità degli orari (*part-time, flexy-time, flexible working hours*), ovvero utilizzo di “banche ore”, turni legati a tipologie contrattuali flessibili (*job on call, job on demand* ecc.)

-3-Flessibilità funzionale (*Functional flexibility*):

Riguarda aspetti di tipo organizzativo interni all’azienda e può essere ottenuta, ad esempio, attraverso rotazione delle mansioni (*job rotation*) oppure ricorrendo ad esternalizzazioni di processi produttivi (*outsourcing*).

-4-Flessibilità salariale (*Wage Flexibility*):

Riguarda diversi aspetti del costo del lavoro riferiti alla possibilità per l’impresa di ancorare le retribuzioni all’andamento dei risultati. La flessibilità salariale può essere legata sia ad assetti di tipo istituzionale (decontribuzione degli oneri sociali e fiscali, contrattazione collettiva, minimi salariali, ecc.) che di tipo organizzativo aziendale.

Mentre i primi tre tipi di flessibilità, che potremmo sintetizzare come *flessibilità del lavoro*, si riferiscono alla capacità di aggiustamento della quantità di lavoro rispetto ai cambiamenti tecnologici e all’offerta produttiva, il quarto tipo di flessibilità, ovvero la *flessibilità salariale* implica la riduzione netta del costo del lavoro, nell’ottica di aumentare il livello dell’occupazione.

In base alla definizione enunciata, il lavoro atipico può essere riferito alla flessibilità numerica, sia interna (l’atipicità riguarda la durata del rapporto di lavoro) che esterna (l’atipicità si riferisce alla riduzione dell’orario del rapporto di lavoro).

Il quadro di riferimento teorico è quello del funzionamento del mercato del lavoro secondo due ipotesi generali di fondo: da un lato, gli economisti che promuovono la liberalizzazione totale come strumento di efficacia nella lotta alla disoccupazione¹⁷; dall’altro, invece, quelli che sostengono che il sistema economico non tende spontaneamente verso l’equilibrio e l’esistenza di disoccupazione, così come quella di salari rigidi sono fenomeni presenti e

¹⁷ In questa ottica, in assenza di vincoli istituzionali che impedirebbero al salario di adeguarsi secondo il meccanismo di aggiustamento tra domanda e offerta, il mercato del lavoro tenderebbe spontaneamente verso l’equilibrio e la disoccupazione sarebbe invece un effetto delle rigidità o imperfezioni presenti (nell’ipotesi di regime di libera concorrenza, di perfetta informazione, ecc).

giustificati¹⁸. Tali opposte visioni si fondano su due interpretazioni del funzionamento del mercato del lavoro divergenti. La prima, che è quella in base alla quale sono dettate le politiche UE, trova fondamento nel principio per cui un'economia flessibile tenderebbe ad allocare le risorse umane in maniera più efficiente, permettendo di raggiungere un livello ottimale di occupazione¹⁹. La seconda, invece, giustifica l'esistenza di disoccupazione involontaria²⁰ e di salari rigidi sulla base del fatto che il mercato del lavoro non sarebbe distaccato da regole e istituzioni che ne determinano di fatto il funzionamento. Ciò in quanto un'economia reale è soggetta a normative e alla presenza di forze istituzionali, quali ad esempio i sindacati²¹.

Con l'introduzione di nuove tipologie contrattuali, si è parlato inoltre di *flessibilità al margine*. La *flessibilità al margine* non intacca i diritti degli *insiders*, ma aumenterebbe la probabilità degli *outsiders* di essere assunti²². In mercati duali si è assistito quindi ad una segmentazione che ha generato fasce di lavoratori maggiormente flessibili (il cosiddetto "cuscinetto") progressivamente privati da garanzie e diritti. La contrattualità atipica avrebbe quindi accentuato quel dualismo tra *insiders* e *outsiders* che vede contrapporsi l'area dei lavoratori "protetti", da un lato, e l'area di lavoratori "flessibili" (scarsamente rappresentati da sindacati e con pochi diritti e garanzie), dall'altro²³. In relazione al grado di protezione sul lavoro, all'interno della categoria dei lavoratori atipici, occorre ulteriormente distinguere tra quelli part-time e quelli con contratto a termine. I primi godono di maggiori garanzie, dal momento che minore è la discontinuità del rapporto di lavoro e quindi l'instabilità reddituale; i secondi, invece, sono meno protetti dal punto di vista

¹⁸ Le implicazioni di *policy* in questo caso sarebbero completamente differenti nella misura in cui acquisirebbero rilevanza le politiche di rilancio della domanda e non quelle orientate esclusivamente all'aumento della flessibilità nel mercato del lavoro.

¹⁹ Ciò sarebbe possibile grazie alla perfetta flessibilità del salario e dei prezzi assicura che il sistema raggiunga un livello ottimale di occupazione. Un'economia efficiente è sempre in grado di produrre nel punto in cui la produttività del lavoro eguaglia il costo marginale del lavoro.

²⁰ Si parla di disoccupazione involontaria solo se esistono dei lavoratori che sarebbero disposti a lavorare per un livello di salario inferiore, ma che, a causa di rigidità o imperfezioni di varia tipologia (salari-produttività, fenomeni istituzionali, costi di *turn-over*, ecc.), non possono farlo.

²¹ La scuola degli economisti istituzionalisti, insieme a quella degli economisti 'classici' e ai teorici di ispirazione keynesiana (Nuova Macroeconomia Classica), seppure da fronti diversi, spiegano l'esistenza di disoccupazione sulla base del fatto che i salari non sono stabiliti dalla concorrenza tra domanda e offerta di lavoro, ma da norme sociali, giuridiche e altre istituzioni.

²² La prima fase del processo di riforma ha riguardato la flessibilità in entrata e non ha quindi intaccato i diritti degli *insiders*. Si è a lungo dibattuto sul tema dell'eccesso di flessibilità in entrata e di rigidità in uscita come causa della segmentazione.

²³ Cfr. Contini B. e Trivellato U. (2005) e Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (2009).

normativo e reddituale, dato che in Italia non esiste ancora un adeguato sistema di ammortizzatori sociali. Nel paragrafo successivo, si cercherà di spiegare sinteticamente il problema dal punto di vista economico, definendo che cosa si intende per *istituzioni del mercato del lavoro*. Verranno quindi illustrati alcuni modelli teorici, insieme ai principali risultati di empirici che spiegano l'esistenza di disoccupazione in contesti economici caratterizzati da normative e istituzioni rigide. In particolare, verranno posti in evidenza quelli riferiti alla *flessibilità numerica*, che include sia il lavoro atipico (flessibilità in entrata) che le norme che disciplinano il licenziamento, ovvero i Regimi di Protezione per l'Impiego (flessibilità in uscita).

1.4 Regolazione del mercato e istituzioni

1.4.1 Rigidità e flessibilità a confronto: alcuni modelli teorici che spiegano la relazione tra flessibilità e disoccupazione

Lo scopo del presente paragrafo è quello di fornire un quadro di riferimento generale all'interno del quale inserire e valutare il fenomeno della flessibilità dal punto di vista quantitativo. Il dibattito economico sulla flessibilità del mercato del lavoro può essere infatti compreso meglio se analizzato dal punto di vista di alcuni modelli esplicativi. Le indicazioni di *policy* suggerite dagli organismi sopranazionali europei si fondano sull'idea che la disoccupazione possa essere combattuta attraverso la deregolamentazione e la liberalizzazione dei mercati. Ciò in quanto la disoccupazione sarebbe causata da un salario troppo elevato e dall'impossibilità per le imprese di ridurre costi di assunzione, formazione e licenziamento. Essa è quindi il prodotto di fenomeni istituzionali complessi che impediscono al mercato del lavoro di autoregolarsi secondo la legge della domanda e dell'offerta. Inoltre, la presenza di barriere all'ingresso può determinare un diverso grado di partecipazione al mercato del lavoro da parte di alcune categorie di lavoratori e una diversa composizione dell'occupazione. La presenza delle cosiddette *istituzioni del mercato del lavoro*, ovvero l'insieme di normative, leggi ed assetti organizzativi istituzionali che regolano il lavoro – quali, ad esempio, il tasso di sindacalizzazione (quanti lavoratori risultano iscritti al sindacato), il grado di

copertura della contrattazione (quanti lavoratori ricevono il salario contrattato dai sindacati), il grado di centralizzazione della contrattazione salariale, i salari minimi, il cuneo fiscale, i regimi di protezione dell'occupazione²⁴, le politiche attive ed i sussidi²⁵ - sono stati oggetto di ampi ed accesi dibattiti sin dagli anni '80, essendo esse causa, secondo svariati studi, del permanere di imperfezioni e rigidità che impediscono di fatto il normale funzionamento del mercato del lavoro. In generale le istituzioni del mercato del lavoro possono essere descritte come strumenti che forniscono un'assicurazione contro le fluttuazioni impreviste del mercato del lavoro (Blanchard e Wolfers 2000). Tuttavia esse alterano il normale funzionamento del mercato stesso, producendo esiti non sempre desiderabili, attraverso meccanismi che operano al di là delle leggi di mercato. Il dibattito si è incentrato sulle ragioni che causano rigidità salariale e soprattutto se la vischiosità dei salari sia la causa principale del costante disequilibrio presente nel mercato del lavoro.

La teoria economica ha cercato di spiegare tale fenomeno attraverso alcuni modelli, quali ad esempio quelli del contratto implicito²⁶, *insiders-outsiders*, dei salari di efficienza e di contrattazione salariale in presenza di sindacati (sindacato monopolista, *Right to Manage* ed *Efficient Bargaining*). Essi prendono in considerazione ipotesi di differenziazione della produttività in relazione al salario e i costi dei lavoratori già occupati (*insiders*) rispetto a quelli di coloro che potrebbero sostituirli (*outsiders*). Nel caso di modelli con sindacati la contrattazione del salario non avviene su basi individuali, bensì tramite agenti collettivi rappresentanti dei lavoratori, prendendo in considerazione varie ipotesi relative all'oggetto (funzione obiettivo del sindacato) e alla modalità di contrattazione. Il problema che è stato oggetto di numerosi studi sia qualitativi che quantitativi può essere sintetizzato in una

²⁴ Secondo tali studi, infatti, le rigidità presenti nel mercato del lavoro impedirebbero ai salari di scendere a fronte di un eccesso di offerta secondo il meccanismo dell'*underbidding*. Le linee guida per tale impostazione sono state dettate dall'*OECD Jobs Study* (OECD, 1994), una sorta di manifesto per la flessibilità dei mercati del lavoro.

Con il termine Regimi di protezione dell'impiego (RPI) o, alternativamente, *Employment Protection Legislation* (EPL) si intende l'insieme delle norme che disciplinano l'interruzione del rapporto di lavoro, con la conseguenza che il comportamento delle imprese viene limitato nella determinazione del livello e composizione dell'occupazione.

²⁵ Per un'analisi dettagliata sul dibattito economico relativo alle politiche attive e passive del lavoro, si veda l'Appendice 2.

²⁶ Il termine 'implicito' si riferisce a un accordo tacito secondo cui le parti stipulano un contratto non scritto, ovvero le imprese non licenziano i lavoratori nel caso di un calo della domanda ed i lavoratori considerano il rapporto di lavoro stabile nel tempo.

domanda: quali sono gli effetti di una maggiore flessibilità dei mercati del lavoro e dei salari sulla *performance* macroeconomica, sui tassi di disoccupazione e di occupazione, nella composizione e nella durata della disoccupazione ed in generale nella risposta delle variabili occupazionali al ciclo e a *shock* esogeni? Sistemi istituzionali più rigidi sono associati ad un livello di disoccupazione maggiore? Quali sono gli effetti sui lavoratori flessibili e meno protetti? In particolare, una maggiore flessibilità ha prodotto più occupazione femminile nei periodi recessivi? A tali domande devono rispondere i *policy makers* sia a livello nazionale che locale. A livello paese, le riforme sul lavoro attuate negli anni '90 e le recenti rivisitazioni delle stesse in molti paesi europei hanno modificato il livello e/o la composizione della disoccupazione. L'OECD (1995)²⁷ raccomanda una maggiore flessibilità come rimedio contro una insufficiente domanda di lavoro, anche se le indagini empiriche conducono a conclusioni non univoche circa gli effetti aggregati degli RPI sul livello occupazionale²⁸. Secondo l'OECD (1995), un meccanismo di formazione dei prezzi flessibile permetterebbe al salario reale di portare in equilibrio il mercato del lavoro, nel caso di *shock* esogeni, essendo sensibile a variazioni della produttività del lavoro. Per tale motivo sono state necessarie riforme atte ad abolire o decrementare i meccanismi di aggiustamento automatico dei salari ai prezzi²⁹.

²⁷ Secondo il *Jobs Study: Implementing the Strategy* (1995), il settore privato sarebbe in grado di creare maggiori posti di lavoro se esistessero minori barriere all'occupazione. Tra gli altri fattori, è imputabile anche ai *non-labour costs* (costituiti, ad esempio, dai contributi e dalle imposte pagati dal datore di lavoro e dal lavoratore oppure dai costi "amministrativi") il basso livello occupazionale, specialmente tra i giovani ed i lavoratori con bassa specializzazione, in particolare nel settore dei servizi: "Non-wage labour costs drive a wedge between the cost of a worker to an employer and the wage received. If wages and prices are relatively flexible, high non wage labour costs are unlikely to have major negative effects on employment in the long-run. However, in countries where wages and prices are inflexible, employment will suffer if non-wage labour costs increase (OECD 1995: 18). Si vedano anche OECD (1994a); OECD (1997a); OECD (1997 b); OECD (1997c); OECD (1997d); OECD (1998); OECD (1999a); OECD (1999b); OECD (2004a).

²⁸ A tale proposito, si rende necessario distinguere il grado di protezione dell'occupazione da paese a paese: il *Jobs Study* riconosce che una più stabile relazione tra imprese e lavoratori, garantita dai meccanismi di protezione dell'impiego, incentiva le imprese ad aumentare i costi di formazione, con la conseguenza che i lavoratori *insiders* aumentano la loro produttività, mentre le imprese diverrebbero più caute nelle assunzioni. Secondo l'analisi dell'OECD il Belgio, la Francia, la Grecia, l'Italia, l'Olanda, la Norvegia, il Portogallo, la Svezia e la Spagna hanno avuto meccanismi di protezione che sono stati, in particolare in Spagna e Portogallo, durante gli anni '80, piuttosto rigidi, anche se sono state successivamente introdotte alcune riforme. (OECD 1995: 18-19)

²⁹ Alcune riforme indirizzate a ridurre i cosiddetti *non labour costs* sono state portate avanti recentemente in diversi paesi: la Francia ed il Belgio, ad esempio, hanno ridotto i contributi previdenziali per i giovani e per la fasce di reddito più basse così come per i disoccupati di

L'idea che le rigidità presenti nel mercato del lavoro siano da collegarsi al fenomeno della disoccupazione, tuttavia, non si basa tuttavia su un'evidenza empirica persuasiva.

1.4.2 Il lavoro temporaneo e i regimi di protezione dell'impiego come strumenti di flessibilità numerica

Come anticipato, la flessibilità numerica ha l'obiettivo di variare il numero dei lavoratori utilizzati in relazione alle esigenze produttive e ricorrendo al mercato del lavoro esterno. Gli strumenti utilizzati sono: riduzione dei vincoli nelle assunzioni e nei licenziamenti; impiego di collaboratori (temporanei, a progetto, ecc.) e consulenti, possibilità di assumere con contratti atipici a tempo determinato, utilizzo di lavoratori dipendenti da agenzie di somministrazione (*staff leasing*, lavoro interinale, ecc.) e ricorso a esternalizzazione di fasi/processi della produzione. Il principale vantaggio per le imprese è quello della riduzione del costo del lavoro, mentre gli svantaggi sono: la perdita del capitale umano, la riduzione della produttività dovuta sia alla diminuzione del livello di partecipazione del lavoratore che allo scarso investimento in formazione su di esso, l'abbassamento dei livelli qualitativi della produzione e della competitività aziendale in termini di innovazione.

Dal punto di vista del lavoratore, esiste un'estesa letteratura socio-economica che analizza gli innumerevoli svantaggi (instabilità del lavoro e del reddito, discontinuità nella carriera, minori probabilità di formazione, rischi di permanenza nella trappola della precarietà, ecc.)³⁰. La flessibilità numerica può produrre per la collettività, oltre alla rendita retributiva derivante dal dualismo esistente tra le due categorie di lavoratori,³¹ altri tipi di costi. Infatti, gli scenari sopra descritti spiegherebbero il perché alcune categorie di lavoratori meno protetti – come le donne e i giovani – hanno più difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, essendo necessari maggiori costi di *turnover*. Dal momento che, per una certa parte di lavoratori, la disoccupazione può essere di lunga durata, si possono creare problemi di esclusione sociale. Inoltre, le frizioni dei

lunga durata; L'Irlanda ha aggiunto nella lista coloro che hanno trovato un lavoro essendo stati disoccupati per più di tre mesi, mentre la Spagna anche i lavoratori con contratti a breve termine. In generale, riforme simili sono state portate avanti durante gli ultimi anni in molti paesi OECD.

³⁰ I rischi sociali del lavoro precario vengono analizzati nella ricerca ESOPE (*European Study of Precarious Employment*).

³¹ Perché vi siano differenziali retributivi è tuttavia necessario che la flessibilità del lavoro si combini con la rigidità del salario.

flussi di lavoratori tra i gruppi di disoccupati e occupati riducono le capacità di aggiustamento del volume della forza lavoro che viene richiesto in risposta a rapidi cambiamenti tecnologici e di competizione nel mercato del prodotto. A livello aggregato, la flessibilità numerica dovrebbe consentire di ridurre la disoccupazione. Come vedremo, tuttavia, ciò dipende da altri fattori istituzionali che determinano la flessibilità del salario. Gli esiti della flessibilità numerica sono quindi condizionati da altre variabili istituzionali, quali ad esempio le politiche pubbliche, i sindacati, ecc.

1.4.3 Il quadro teorico di riferimento sulla flessibilità numerica: a) i modelli *insiders-outsiders*, b) i modelli con costi di aggiustamento; c) i modelli con imperfezioni di mercato

Sul piano teorico, la relazione tra lavoro atipico e occupazione/disoccupazione può essere analizzata all'interno della classe di modelli che fanno riferimento alla flessibilità numerica. Nel modello *insiders-outsiders* il potere contrattuale degli *insiders* è indipendente dal sindacato, tuttavia l'eventuale sua presenza potrebbe aumentare ulteriormente il loro potere contrattuale, generando un maggior salario di riserva per gli *insiders*. L'eventuale presenza di un sindacato rafforzerebbe quindi il potere contrattuale degli *insiders*, dal momento che impresa e sindacato contrattano simultaneamente sia il salario che l'occupazione (Lindbeck 1993 e Sanfrey 1995). Il sindacato che negozia un salario per gli *insiders* tenderà a elevare la sua richiesta quanto più protetti saranno i lavoratori a tempo indeterminato.

In questo modello, i disoccupati non giocano alcun ruolo nella determinazione del livello del salario fintanto che la produttività marginale del lavoro degli occupati non supera i costi di *turnover* (costi di licenziamento e costi di assunzione). Le rigidità presenti nel mercato del lavoro determinerebbero quindi spinte salariali che causerebbero disoccupazione di lunga durata³².

Prima di presentare una versione semplificata del modello (Lindbeck e Snower 1988, Lindbeck e Snower 2002) è necessario premettere alcune assunzioni):

³² Supponendo uno *shock* negativo dal lato della domanda, si può presumibilmente affermare che parte dei lavoratori interni venga licenziata; di conseguenza, alcuni *insiders* passerebbero all'altra categoria; dal momento che i costi di *turnover* sono troppo alti per permettere una facile riassunzione degli stessi, è probabile che la disoccupazione permanga, con la conseguenza di un ulteriore aggravarsi del fenomeno dovuto alla perdita di capitale umano. I primi ad introdurre l'idea che il modello *insiders-outsiders* potesse spiegare la disoccupazione derivante dal fenomeno dell'isteresi sono stati Blanchard e Summers (1987) e Gottfries e Horn (1987).

- Esiste un'asimmetria tra due categorie di lavoratori: gli *insider*, che sono i lavoratori occupati che godono di diverse misure di protezione - principalmente dovute ai costi di *turnover* (che possono essere esogeni o endogeni), ovvero i costi di assunzione - *hiring cost* (c_h) e i costi di licenziamento - *firing cost* (c_f)³³ - oltre che ai costi derivanti da azioni di cooperazione o disturbo (*harassment*)³⁴ che, influenzando la produttività, rendono svantaggioso per l'impresa la sostituzione dei lavoratori assunti e gli *outsider*, ovvero coloro che, essendo disoccupati oppure non trovandosi nella condizione di vantaggio posseduta dagli *insider*, sarebbero disposti a lavorare anche ad un salario inferiore rispetto a quello offerto dall'impresa. La sostituzione di un lavoratore, infatti, implicherebbe dei costi per l'impresa che sarebbero tanto più alti quanto più il mercato del lavoro è regolamentato (infatti, la regolamentazione nel mercato del lavoro - in particolar modo nei paesi europei - gioca un ruolo importante, sia al momento dell'assunzione che in quello del licenziamento (costi amministrativi e di liquidazione del trattamento di fine rapporto) e quanto più la formazione del lavoratore è specifica (costi di formazione e di addestramento)³⁵
- Le due categorie di lavoratori sono disomogenee per quanto riguarda la capacità lavorativa. Di conseguenza, sostituire un lavoratore porta a dei costi che saranno tanto più elevati quanto più la formazione del lavoratore è specifica.
- Gli *insider* possono influenzare la trattativa nella determinazione del salario, in quanto partecipano alle negoziazioni salariali sia individualmente che tramite i sindacati, mentre gli *outsider* possono avere solo un'influenza indiretta sul salario, dal momento che, in caso

³³ I costi di assunzione e di licenziamento a cui si fa riferimento nella presente trattazione sono costi unitari.

³⁴ Infatti, la produttività del neo-assunto dipende anche dal comportamento degli *insider* ed in particolare dalla loro collaborazione nel processo produttivo: se l'assunzione è avvenuta per *underbidding* - ovvero, attraverso l'accettazione di un salario più basso di quello pagato dall'impresa agli assunti, che magari ha portato al licenziamento di qualcuno di essi - è possibile ipotizzare una minore collaborazione degli *insider* nei confronti dei neo-assunti.

³⁵ Oltre ai costi monetari, è necessario aggiungere altri costi di diversa natura, in relazione alla convenienza che l'impresa avrebbe nel sostituire i lavoratori già assunti: costi sociali, derivanti dal fatto che i lavoratori esclusi potrebbero permanere in una situazione di disoccupazione di lunga durata, dovuta anche al potere degli *insider* derivante anche dalla partecipazione alla contrattazione, che in questo modello è diretta; costi aggregati sulla disoccupazione strutturale, in relazione alla mancanza di flessibilità della forza lavoro richiesta dai mutamenti dell'offerta e tecnologici.

di rivendicazioni, assenteismo, aumenti salariali eccessivi, le imprese sarebbero incentivate a sostituire gli *outsider*; tuttavia le imprese non effettueranno tale sostituzione fintanto che il salario degli *insider* sarà minore della somma del salario degli *outsider* sommato ai costi di licenziamento.

Sulla base di queste assunzioni è possibile analizzare la determinazione dei salari e del livello di occupazione. Formalizzando il modello, avremo:

- $L=L_i+L_o$ indica la domanda di lavoro complessiva dell'impresa, composta da L_i lavoratori già assunti pagati al salario w_i (salario contrattato) e L_o lavoratori che l'impresa assumerebbe al salario di riserva w_o ,

- M è lo stock di *insider* ereditati dal periodo precedente .

Il salario degli *insider* è determinato sulla base della massimizzazione della funzione obiettivo ed il problema assume la seguente forma³⁶:

$$(a) \max \Pi = Q - w_i L_i - w_o L_o - c_f (M - L_i) - c_h L_o$$

dove $Q=R(L)$ rappresenta la produzione ma anche i ricavi; $w_i L_i$ è il costo per i lavoratori *insider*, mentre $w_o L_o$ è il monte salari per i nuovi lavoratori assunti.

$$\text{s.v. } M - L_i \geq 0$$

$$L_o \geq 0$$

- La lagrangiana è così definita:

$$l = R(L) - w_i L_i - w_o L_o - c_f (M - L_i) - c_h L_o + \lambda (M - L_i) + \mu L_o$$

- Le condizioni del primo ordine sono:

$$(b) \partial \Pi / \partial L_i = R'(\cdot) - w_i + c_f - \lambda = 0$$

$$\text{con } \lambda = 0 \text{ se } M - L_i > 0$$

$$\text{e } \lambda > 0 \text{ se } M - L_i = 0$$

$$(c) \partial \Pi / \partial L_o = R'(\cdot) - w_o - c_h + \mu = 0$$

$$\text{con } \mu = 0 \text{ se } L_o > 0$$

$$\text{e } \mu > 0 \text{ se } L_o = 0$$

Se i vincoli vengono considerati stringenti ($\lambda > 0$ e $\mu > 0$) si ricava:

³⁶ E' utile sottolineare che il modello qui presentato suppone che il salario di ingresso nell'impresa degli *outsider* è pari al salario di riserva mentre la contrattazione è determinata dagli *insider*; esistono tuttavia, nell'ambito dei modelli di tipo *insider outsider* ipotesi di partenza anche molto diverse che possono generare risultati in parte contraddittori, ad esempio, se il salario di ingresso è una funzione del salario degli *insider* (Romer 1996), l'impresa determina il livello salariale in modo da massimizzare i profitti sotto il vincolo della funzione di utilità..

- dalla condizione b) $\lambda - c_f + w_i = F'(\cdot)$ e quindi $R'(\cdot) > w_i - c_f$.

L'impresa non licenzierà *insider* fintanto che il ricavo marginale del lavoro in corrispondenza di un'occupazione uguale a M è inferiore al salario pagato ad essi al netto dei costi di licenziamento;

- dalla condizione (c), $R'(\cdot) = w_o + c_h - \mu$, da cui $R'(\cdot) < w_o + c_h$.

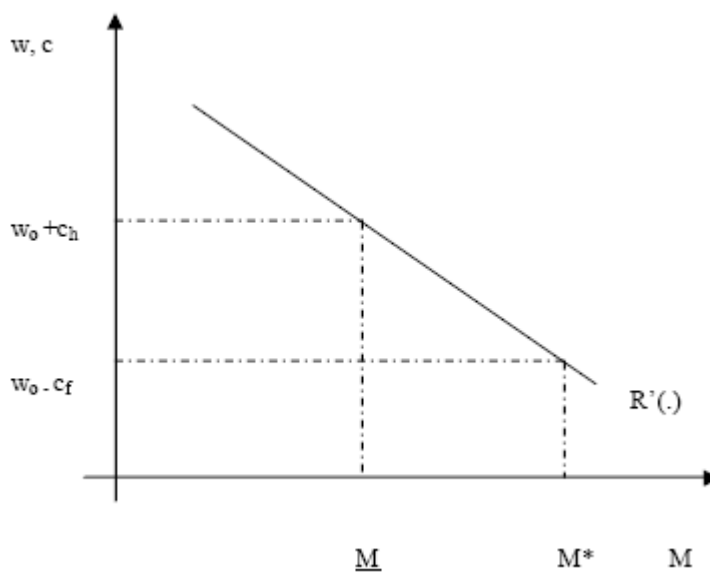
In questo caso l'impresa non assumerà nuovi lavoratori fintanto che il ricavo marginale del lavoro sarà inferiore alla somma del salario di riserva corrisposto agli *outsider* e dei costi di assunzione.

Se valgono entrambi le due condizioni, non si avrà *turnover*; gli *insider* potranno richiedere al massimo un salario $w_i < w_o + c_f + c_h$. La presenza dei costi di tipo monetario per l'impresa (*hiring, firing, training cost* oppure derivanti da *harassment*), quindi, generano una rendita salariale più o meno elevata, poiché gli imprenditori sarebbero disposti a pagare un determinato ammontare pur di non incorrere in tali costi.

Possiamo a questo punti distinguere tre diversi scenari che potrebbero verificarsi.

Indicando sull'asse delle ascisse la quantità di lavoratori occupati (M) e sull'asse delle ordinate i costi e i salari (w, c), avremo:

Figura 1: Lavoratori occupati nel modello *insider-outsider*



- Per $M < \underline{M}$, tutti gli *insider* rimangono nell'impresa, tuttavia l'impresa ha convenienza ad assumere *outsider*; gli *insider* dovranno fissare un salario tale per cui essi non debbano essere sostituiti dagli *outsider*,

ovvero $w_i = w_o + c_h + c_f$. L'equilibrio è nel punto in cui il livello totale di occupazione è $L = \underline{M}$. Il numero di *outsider* sarà $L_o = \underline{M} - M$; in questo caso gli *outsider* hanno un salario più basso rispetto a quello degli *insider*. Quindi, in questo scenario, avremo:

$$R'(L) > w_o + c_h > w_o - c_f$$

$$w_i = w_o + c_h + c_f$$

$$R'(\underline{M}) = w_o + c_h$$

$$L_i = M$$

$$L_o = \underline{M} - M$$

- per $\underline{M} < M < M^*$, l'impresa non ha convenienza a licenziare gli *insider* - i quali possono ottenere un salario $w_i = F'(\cdot) + c_f$ - e ad assumere *outsiders* in quanto vale la condizione $R'(M) < w_o + c_h$. Gli *outsider* potranno mantenere il salario massimo che garantisce loro una rendita retributiva pari a $w_i = R'(M) + c_f > w_o$ mentre il livello di occupazione sarà $L = M$. Riassumendo, lo scenario presenta le seguenti caratteristiche:

$$w_o - c_f < R'(M) < w_o + c_h$$

$$w_i = R'(M) + c_f > 0$$

$$L_i = M$$

$$L_o = 0$$

- infine, per $M > M^*$, alcuni *insider* vengono licenziati, ovvero quelli la cui produttività marginale è troppo bassa, mentre nessun *outsider* è assunto. Se $M > M^*$, gli *insider* sono obbligati ad accettare il salario minimo w_o ; nonostante ciò, una parte di loro ($M - M^*$) verrà licenziata. Tuttavia, l'impresa non assumerà *outsider* in quanto la produttività marginale è troppo bassa. Quest'ultimo scenario presenta quindi le seguenti caratteristiche:

$$R'(M^*) < w_o - c_f < w_o + c_h$$

$$w_i = w_o$$

$$L_i = M^*$$

$$L_o = 0$$

In questo modello il potere contrattuale degli *insider* è indipendente dal sindacato, tuttavia l'eventuale sua presenza potrebbe aumentare ulteriormente il loro potere contrattuale, generando un maggior salario di riserva per gli *insider*.

Per Lindbeck e Snower il modello *insider-outsider* può essere considerato una generalizzazione del tipo *efficient bargaining*³⁷, pur non necessitando della presenza di un sindacato che contratti con l'impresa, dal momento che ogni *insider* può optare per una contrattazione atomistica. L'eventuale presenza di un sindacato quindi rafforzerebbe tuttavia il potere contrattuale degli *insider*; dal momento che, come vedremo successivamente, impresa e sindacato contrattano simultaneamente sia il salario che l'occupazione (Lindbeck 1993 e Sanfey 1995). Tuttavia, in tal caso, il modello andrebbe arricchito considerando una funzione di utilità del sindacato che tuteli non solo i lavoratori già impiegati presso l'impresa, ma anche gli *outsider* ai fini dell'ottenimento di un livello più alto di occupazione.

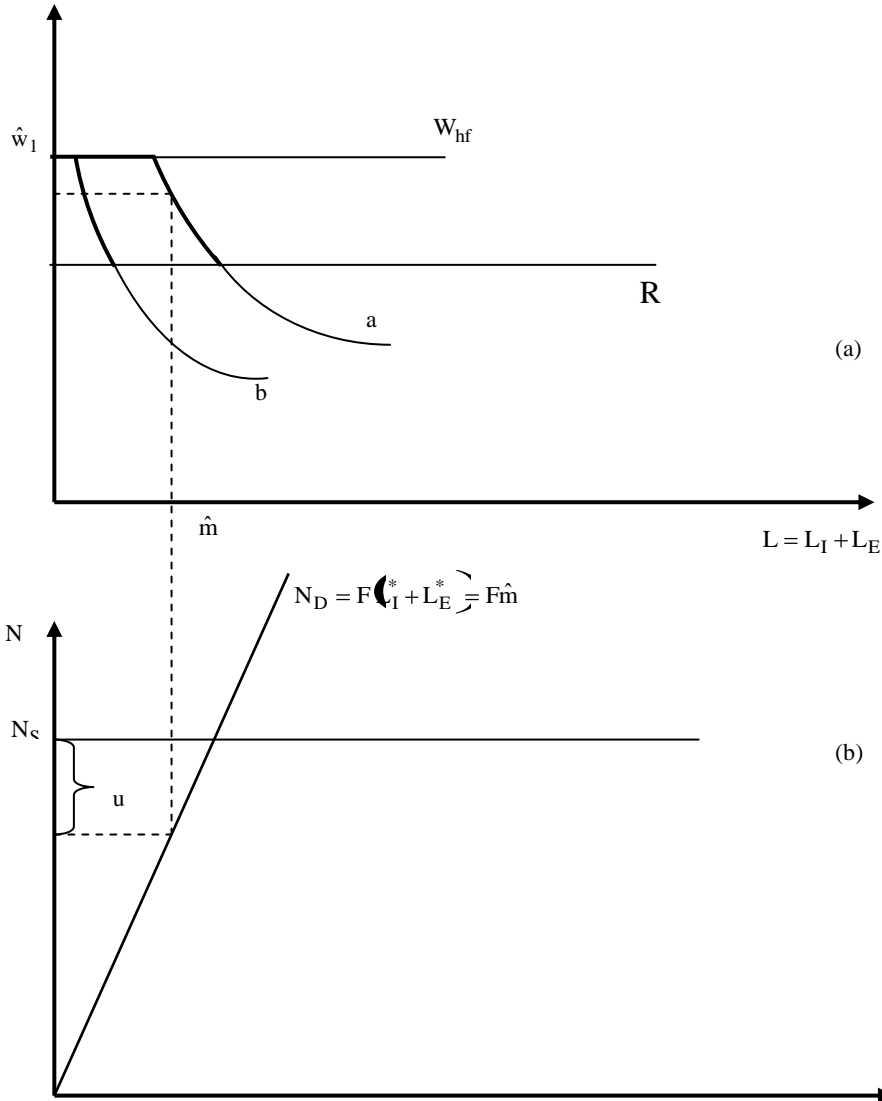
In questo modello, i disoccupati non giocano alcun ruolo nella determinazione del livello del salario fintanto che la produttività marginale del lavoro degli occupati non supera i costi di *turnover*.

Infine, la protezione dell'occupazione determinata dai meccanismi sopra descritti presenta sia dei benefici che dei costi. I benefici dal punto di vista del lavoratore possono sinteticamente essere ricondotti a maggiore specializzazione e fedeltà che, a livello aggregato, determinerebbero una maggiore produttività media mentre, dal punto di vista delle imprese, una maggiore capacità del lavoratore permetterebbe un suo impiego flessibile; tuttavia tale sistema di protezione può produrre per la collettività, oltre alla rendita retributiva derivante dal dualismo esistente tra le due categorie di lavoratori, altri tipi di costi. Infatti, gli scenari sopra descritti spiegherebbero il perché alcune categorie di lavoratori meno protetti – come le donne e i giovani – hanno più difficoltà ad entrare nel mercato del lavoro, essendo necessari maggiori costi di *turnover* e quindi, dal momento che, per una certa parte di lavoratori la disoccupazione può essere di lunga durata, si possono creare problemi di esclusione sociale. Inoltre, le frizioni dei flussi di lavoratori tra i gruppi di disoccupati e occupati riducono le capacità di aggiustamento del volume della forza lavoro che viene richiesto in risposta a rapidi cambiamenti tecnologici e di competizione nel mercato del prodotto. In relazione alla determinazione del livello di occupazione, il problema del livello salariale effettivamente richiesto può essere così formalizzato:

³⁷ Si tratta di un modello di contrattazione con presenza di sindacati in cui l'oggetto della contrattazione è sia il salario che l'occupazione.

$w = \min (w_{ip}, w_{hf})$ dove w_{ip} rappresenta il salario che genera profitto negativo per l'impresa e w_{hf} è il salario che rende conveniente per l'impresa per l'impresa licenziare un *insider* per assumere un *outsider* al salario R . Osserviamo i grafici (a) e (b) nella figura 2 di seguito.

Figura 2: La disoccupazione nel modello *insider-outsider*



Fonte: Lindbeck e Snower (1988b: 71)

Nel grafico (a), dove in ascissa abbiamo il volume degli occupati ($L = L_i + L_o$) e in ordinata è riportato il livello salariale, possiamo osservare quindi la domanda di lavoro da parte delle imprese (linea in grassetto), limitata in alto da w_{hf} , nell'ipotesi che w_{hf} sia minore di w_{ip} ; segue la curva di domanda degli *insider* ed è limitata in basso da R :

Il salario che è effettivamente contrattato è \hat{w}_1 ; il salario che permette di occupare tutti gli *insider* è \hat{m} .

La domanda di lavoro degli *outsider* è rappresentata dalla curva b, per cui la differenza verticale della stessa rispetto alla curva di domanda corrisponde ai costi di *turnover* e al differenziale di produttività.

Nel grafico (b), dove in ascissa abbiamo il volume degli occupati in F imprese uguali ed in ordinata la domanda di lavoro aggregata, la disoccupazione sarà determinata dal fatto che il salario effettivo è:

$$\hat{w}_1 > R \quad (R = \text{salario di riserva})$$

Quindi, vi sarebbero degli *outsider* che preferirebbero essere occupati ad un salario inferiore, ma sono impossibilitati ad ottenere un lavoro.

Vediamo adesso invece un'ipotesi più complessa, ovvero quella in cui si considera una funzione di produzione non lineare. Nel modello precedentemente presentato, le ipotesi estremamente semplificate in particolare sulla funzione di produzione determinano un livello salariale troppo elevato. Se ipotizziamo che la funzione di produzione con produttività marginale decrescente del lavoro sia invece $s y(N)$, dove s rappresenta uno *shock* esogeno ed inoltre R , come visto sopra, è il salario di riserva, allora N^* è il numero di occupati ottimo per l'impresa, ovvero quello che massimizza i profitti per $s = 1$. Se ipotizziamo che, ad esempio, la funzione di produzione sia del tipo $Y(N) = N^\beta$, considerando che il profitto derivante dalla sostituzione degli *insider* è:

$$\alpha s y(N_o) - (R + H + F) N_o \quad (1)$$

Mentre quello nel caso di non sostituzione è:

$$s y(N_i) - w N_i \quad (2)$$

dopo alcuni calcoli (occorre individuare i valori ottimali N_i^* e N_o^* , sostituire questi valori nelle funzioni di profitto e imporre la condizione che $A > B$, si giunge al seguente risultato, che rappresenta la condizione per cui gli *insider* non siano sostituiti:

$$w \leq \alpha^{-1/\beta} (R + c^h + c^f)$$

L'occupazione media attesa sarà allora:

$$N^e(s, w, c^h, c^f)$$

Si potrebbero a questo punto presentare due tipi di scenari :

- a) L'occupazione media attesa potrebbe essere superiore al numero degli *insider* occupati nel periodo precedente;

b) L'occupazione media attesa potrebbe essere inferiore al numero degli *insider* occupati nel periodo precedente: in tal caso parte di essi verrebbe licenziata.

Dal momento che $w \leq \alpha^{-1/\beta} (R + c^h + c^f)$ non tiene conto della probabilità per gli *insider* di essere licenziati in caso di *shock* negativi, è necessario introdurre una funzione di utilità attesa:

a) Se $N^e < N$ si avrà $U^I = (N^e/N) U(w) + \{(N - N^e)/N\} U(A)$, dove $U(A)$ è l'utilità attesa nel caso in cui l'*insider* venga licenziato e percepisca quindi un sussidio di disoccupazione (*outside option*). $A = A(B, \mu)$, ovvero l'utilità dipende negativamente da μ (tasso di disoccupazione) e positivamente da B (sussidio di disoccupazione).

b) Se $N^e > N$ si avrà invece $U^I = U(w)$

Quindi possiamo concludere che, dal momento che nelle fasi recessive il salario dipende da μ , l'equazione $U^I = (N^e/N) U(w) + \{(N - N^e)/N\} U(A)$ rappresenta il modo in cui gli *insider* fisseranno il salario in maniera diversa, ovvero esso sarà tanto più alto quanto maggiori sono i sussidi (B) e quanto minore è il tasso di disoccupazione (M) rispetto a quello visto precedentemente, dove si ha un *mark-up* sul salario di riserva, così come avviene nelle fasi espansive secondo la regola $w \leq \alpha^{-1/\beta} (R + c^h + c^f)$.

Supponendo che gli *insider* massimizzino rispetto al salario l'equazione U^I quando $N^e < N$, si ottiene:

$\partial N^e / \partial w = U^w \{N^e / (U(w) - U(A))\}$ che rappresenta di quanto varia in percentuale l'occupazione degli *insider* rispetto a variazioni percentuali del salario: $-\varepsilon_{N,w} = U^w \{w / (U(w) - U(A))\}$. Questo risultato spiega meglio come viene fissato il salario dagli *insider* nelle fasi recessive.

Mediante tale modello si può quindi dimostrare anche uno dei fenomeni che hanno caratterizzato il mercato del lavoro europeo dai primi anni '80 in poi e cioè la persistenza di un elevato tasso di disoccupazione a seguito di *shock*³⁸, ovvero quel fenomeno definito come 'isteresi' (Lindbeck 1992,

³⁸ L'alto tasso di disoccupazione, raggiunto in Europa in coincidenza della recessione provocata dalla disinflazione dei primi anni '80- in particolare in Italia, Spagna e Irlanda, paesi in cui si è dovuto intervenire con efficaci politiche anti-inflazionistiche- non è più sceso, nonostante la stabilizzazione della dinamica dei prezzi. Le politiche antinflazionistiche durante i governi Reagan (Stati Uniti) dal 1981 al 1982 e Thatcher (Gran Bretagna) dal 1980 al 1981 ebbero come conseguenza una perdurante crisi recessiva, con un rilevante aumento del tasso di disoccupazione, che passò, dal 1979 al 1983, dal 5,8 al 9,5 % negli Stati Uniti e dal 5,0 al 12,4

Blanchard e Summers 1987)³⁹. Si spiega quindi come non esista un tasso naturale di disoccupazione, dal momento che la domanda aggregata può influenzare il prodotto aggregato e l'occupazione, con conseguenze dettate dal sentiero del tasso di disoccupazione effettivo.

I primi ad introdurre l'idea che il modello *insider-outsider* potesse spiegare la disoccupazione derivante dal fenomeno dell'isteresi sono stati Blanchard e Summers (1987) e Gottfries e Horn (1987). Supponendo uno *shock* negativo dal lato della domanda, si può presumibilmente affermare che parte dei lavoratori interni venga licenziata; di conseguenza, alcuni *insider* passerebbero all'altra categoria; dal momento che i costi di *turnover* sono troppo alti per permettere una facile riassunzione degli stessi, è probabile che la disoccupazione permanga, con la conseguenza di un ulteriore aggravarsi del

% in Gran Bretagna. Sebbene le ragioni principali di tale crisi siano da far risalire principalmente a *shock* provenienti dal lato dell'offerta (Canzoneri, Matthews e Minford 1987), non si può tuttavia trascurare l'effetto innescato dalle politiche anti-inflazionistiche che ha determinati, nei periodi successivi, la persistenza dell'alto livello di disoccupazione (Cfr. Cross R. 1988, Cozzi T., Zamagni S. 1995).

³⁹ Nella letteratura economica, in generale, si può notare un'attitudine prevalente verso uno studio separato della dinamica economica di breve e lungo periodo, ovvero dei cicli economici e della crescita. Solitamente, la maggior parte degli economisti tende a considerare minimamente i processi con i quali i movimenti di breve periodo contribuiscono a determinare i *trend* di crescita e viceversa, considerando questi ultimi esogenamente determinati dalla dinamica del progresso tecnico e della popolazione. Una spiegazione endogena del fenomeno del tasso di equilibrio che segue il tasso di disoccupazione effettivo è quella legata alla nozione di isteresi, secondo la quale il tasso di disoccupazione di equilibrio dipende dalla storia effettiva o dai *shock* subiti dal dallo stesso ed è quindi dipendente dal suo percorso. La teoria dell'isteresi si fonda sull'ipotesi che gli *shock* ciclici possano influenzare la parte strutturale della disoccupazione, ovvero che una parte della disoccupazione ciclica generata da una passata contrazione economica viene convertita in disoccupazione strutturale. Dal momento che questo fenomeno può comportare la possibilità che diminuzioni della domanda aggregata possano avere avuto l'effetto di far incrementare il tasso di disoccupazione di equilibrio, è possibile che politiche di contrazione della domanda effettiva che aumentano il tasso di disoccupazione, influenzino il tasso compatibile con un'inflazione stabile sostenibile dal sistema economico. Dal punto di vista empirico, i tassi di disoccupazione stabili o crescenti degli ultimi anni, con riferimento ai paesi europei, hanno messo in dubbio l'esistenza di un unico tasso di equilibrio di disoccupazione, supportando l'idea che il tasso di equilibrio, almeno fino ad un certo punto, segua il tasso attuale. Il concetto di isteresi è associato a modelli economici dinamici, nei quali si possono denotare situazioni in cui *shock* transitori possono avere effetti permanenti sull'economia.

Seguendo la definizione di Carlin e Soskice (Carlin e Soskice 1989, 1990, 1993), si possono avere due interpretazioni del fenomeno dell'isteresi: la prima fa riferimento al concetto di isteresi pura, in base alla quale non esiste un unico NAIRU di lungo periodo dal momento che i mutamenti della domanda aggregata provocano spostamenti della disoccupazione effettiva che provoca, con ritardo, lo spostamento anche del tasso di equilibrio (la politica di *demand management* è in grado di influenzare la disoccupazione sia nel breve periodo sia nel lungo periodo attraverso modificazioni del tasso disoccupazione di equilibrio, con effetti permanenti sullo stesso); la seconda si fonda sul fatto che esiste un unico tasso tendenziale di disoccupazione di equilibrio, pertanto variazioni del tasso corrente di disoccupazione provocano spostamenti di quello di equilibrio di medio periodo e solo gradualmente il sistema economico riporterà il tasso di equilibrio verso il suo livello di lungo periodo, provocando quindi spostamenti temporanei da quest'ultimo.

fenomeno dovuto alla perdita di capitale umano⁴⁰. L'isteresi è spiegata anche dal fatto che il salario ottimale dipende dal numero di lavoratori interni, il quale dipende dall'occupazione passata, che si ipotizza essere soggetta ad un processo dettato da *shock* casuali (*random walk*).

Come precedentemente delineato, l'analisi rileva un'asimmetria nel processo di determinazione del salario tra lavoratori interni occupati e lavoratori esterni che aspirano ad ottenere un posto di lavoro, dal momento che gli *outsider* non hanno il diritto di intervenire e i salari sono quindi determinati per assicurare il lavoro agli *insider*. In presenza di *shock* negativi, che riducono l'occupazione, alcuni lavoratori perderebbero i vantaggi relativi associati alla loro condizione di interni ed il salario sarà quindi determinato da un gruppo ridotto di *insider* in modo tale da poter garantire questo nuovo livello di occupazione. I valori randomici non mostrano una tendenza a ritornare al loro valore precedente agli *shock*, ma sono determinati invece dalla storia degli stessi.

Introduciamo alcune ipotesi semplificatrici necessarie alla formalizzazione del modello:

- ipotizziamo una funzione di produzione lineare $Y = N$ (1), la quale assume la seguente forma in termini logaritmici: $y = n$ (1');
- si ha concorrenza perfetta nel mercato dei beni, quindi le imprese fissano i prezzi a livello di costi marginali: $P = W$ (2), espressione che può essere così riscritta in termini logaritmici: $p = w$ (2').
- $Y = M/P$ (3), ovvero, la domanda aggregata dipende dalla quantità reale di moneta presente nell'economia. Traducendo in termini logaritmici, si ha: $y = m - p$ (3')⁴¹.

La condizione di equilibrio nel mercato dei beni richiede che la (1') sia uguale alla (2'):

$$n = m - w \quad (4)$$

E' evidente quindi come l'occupazione sia in relazione inversa rispetto ai salari. E' necessario a questo punto analizzare come si determinano i salari. Nel caso in cui si supponga che la contrattazione avvenga direttamente tra lavoratori interni e imprese, ovvero nel caso in cui il sindacato abbia come obiettivo quello di determinare i salari in base alla (4) senza necessità di rappresentare i

⁴⁰ Cfr. Layard, Nickell e Jackman (1991: 51-55) e Layard, Nickell e Jackman (1999, 2005).

⁴¹ Per ogni generica variabile X, la lettera minuscola indica la variabile in logaritmi, ovvero $x = \ln X$:

disoccupati, l'azione degli *outsider* ha evidentemente solo una rilevanza indiretta. Si possono distinguere due casi limite:

- a) la sostituzione degli interni è talmente costosa che il potere contrattuale è sbilanciato a favore degli *insider*, di modo che il livello del salario è determinato da questi ultimi;
- b) non esistono costi di *turnover* o essi sono talmente bassi che è possibile occupare tutti gli *outsider*. Dunque avremo un livello atteso⁴² dell'occupazione pari al livello di piena occupazione:

$n^e = n^*(5)$, dove n^e è il livello atteso dell'occupazione e n^* è il livello di piena occupazione.

Nel caso a) il salario sarà quello più alto compatibile che permette a tutti gli interni di rimanere occupati, ovvero:

$$n^e = n^{-1} \quad (6)$$

Il significato dell'eguaglianza è quello che il valore atteso degli occupati è invariato rispetto a quello del periodo precedente. Il caso b) invece afferma che gli *insider* non hanno alcun potere contrattuale, tutti i disoccupati possono trovare lavoro offrendosi ad un salario più basso. Sia a) che b) sono casi irrealistici, per cui è evidentemente più probabile una situazione intermedia:

$n^e = n^{-1} + \alpha (n^* - n^e) \quad (7)$, con α che indica la forza contrattuale degli *insider* ($\alpha > 0$) e, risolvendo per n^e si ha:

$$n^e = \gamma n^{-1} + (1 - \gamma) n^* \quad (8),$$

tale che $\gamma = 1/(1 + \alpha)$ e $0 < \gamma < 1$.

Se $\alpha = 0$, ovvero $\gamma = 1$ si ha il caso a) altrimenti se $\alpha = 1$, ovvero $\gamma = 0$ si ha il caso b).

Il livello atteso dell'occupazione in base alla quale vengono fissati i salari dipenderà dalla quantità di moneta attesa presente nell'economia, quindi:

$$n^e = m^e - w \quad (9).$$

Se sostituiamo la (9) nella (8) ed esplicitando rispetto al salario, otteniamo l'espressione generale del salario di equilibrio:

$$w = m^e - \gamma n^{-1} - (1 - \gamma) n^* \quad (10).$$

Sostituendo la (10) nella (4) otteniamo:

$$n = \gamma n_{-1} + (1 - \gamma) n^* + (m - m^e) \quad (11) \text{ che rappresenta il livello di occupazione di}$$

⁴² Nella contrattazione, sia gli *insider* che le imprese devono determinare un livello atteso della quantità nominale di moneta che sarà presente nell'economia. Dal momento che le aspettative sono corrette, l'incertezza dipenderà solamente da *shock* inattesi.

equilibrio. Esso dipende da tre fattori: 1) il livello di occupazione passato; 2) il livello di piena occupazione e 3) gli *shock* inattesi dal lato della domanda. Dal momento che i fattori 1) e 2) sono influenzati da γ si possono avere i seguenti scenari:

- se $\gamma = 0$, l'occupazione è quella di pieno impiego a meno di *shock* monetari inattesi, quindi $n = n^* + (m - m^e)$ (12);

- se $\gamma = 1$, tutto il potere di contrattazione è detenuto dagli *insider* si ha isteresi, quindi, a meno di *shock* monetari, l'occupazione è definita dal suo livello passato.

- se $0 < \gamma < 1$ l'occupazione è determinata solo in parte dalla sua storia.

Per quanto riguarda il ruolo della domanda aggregata, possiamo concludere che il salario reale in questo modello è aciclico, non seguendo l'andamento della domanda, dal momento che esso risulta rigido verso il basso. A causa di queste rigidità, che impediscono di fatto al salario di funzionare come strumento di riequilibrio, il mercato del lavoro risulta caratterizzato da esistenza di disoccupazione involontaria (Taylor J.B. 1987).

I modelli con costi di aggiustamento ipotizzano che i regimi di protezione del lavoro siano un costo che l'impresa deve pagare ogni volta che aggiusta il suo impiego di lavoro. Nel caso di neutralità degli stessi (Lazear, 1990), occupazione e salari di equilibrio non vengono influenzati, in quanto il costo atteso viene trasferito al lavoratore attraverso il salario. Altri modelli (Bentolilla e Bertola, 1990) conducono al risultato che il livello di manodopera è subottimale in fasi espansive e eccessivo in fasi recessive. La produttività dell'impresa può variare senza che vi siano aggiustamenti del numero di lavoratori. Gli effetti sull'occupazione sono ambigui in quanto, da una parte, le norme che regolano i licenziamenti limitano la possibilità di assumere e, dall'altra, i costi di licenziamento vincolano la possibilità di ridurre la forza lavoro in fasi recessive. Di conseguenza le imprese hanno un problema di *labour hoarding*, ovvero un eccesso di manodopera in fasi recessive e carenza di manodopera in fasi espansive. Se esistono forme contrattuali flessibili, l'impresa che ha costi di aggiustamento sarà portata a dotarsi di uno *stock* di lavoratori flessibili in previsione di fasi recessive⁴³. L'impresa tende quindi a

⁴³ E' in questa fase che si verifica quello che è stato definito il fenomeno della "luna di miele" associato all'aumento della flessibilità in entrata (Boeri T. e Garibaldi P., 2006), ovvero quella

stabilizzare il proprio livello occupazione su di un livello intermedio. Nelle fasi di transizione, in cui l'impresa si dota di questa tipologia di organico da utilizzare come una sorta di cuscinetto, l'occupazione può crescere, anche se il prodotto resta invariato, tuttavia il fenomeno è di breve durata. Gli effetti sulla disoccupazione di questo problema di inefficienza allocativa sono di conseguenza ambigui. Essi dipendono dall'eventuale rigidità del salario (che a sua volta dipende da altri fattori istituzionali). Ciò determina la difficoltà di trovare una relazione stabile tra RPI, flessibilità in entrata e occupazione.

Infine, i modelli con imperfezioni di mercato spiegano invece come si giunga ad un equilibrio di secondo ordine in presenza di normative che limitano la facoltà di licenziare in mercati non perfettamente concorrenziali (Bertola, 1996). Sotto determinate ipotesi di partenza⁴⁴, gli RPI svolgono una funzione suppletiva alle imperfezioni presenti nei mercati assicurativi e dei capitali, garantendo alla collettività una maggiore stabilità del reddito.

1.4.4 Gli effetti della deregolamentazione del mercato del lavoro. L'evidenza empirica

La flessibilità dei salari intesa come riduzione del costo del lavoro non garantisce, secondo molti contributi che vanno da Keynes in poi, il raggiungimento della piena occupazione. La flessibilità del lavoro, invece, se da una parte potrebbe garantire un'allocazione efficiente del lavoro, dall'altra non sembra legata ad una maggiore produttività⁴⁵. Da un punto di vista empirico non sembra infatti che la flessibilità del lavoro abbia introdotto significativi guadagni di efficienza. Gli effetti hanno riguardato principalmente la variabilità (flussi di entrata e di uscita dal lavoro) e la composizione del tasso di disoccupazione a livello aggregato, essendosi accentuata – anziché lenita -

fase di transizione in cui aumenta il numero degli occupati perché le aziende si dotano di lavoratori precari. In questa fase, l'occupazione aumenta, anche se il prodotto resta invariato. Si tratta di una situazione temporanea, alla quale farà seguito, in caso di ciclo congiunturale negativo, un mancato rinnovo dei contratti dei lavoratori flessibili.

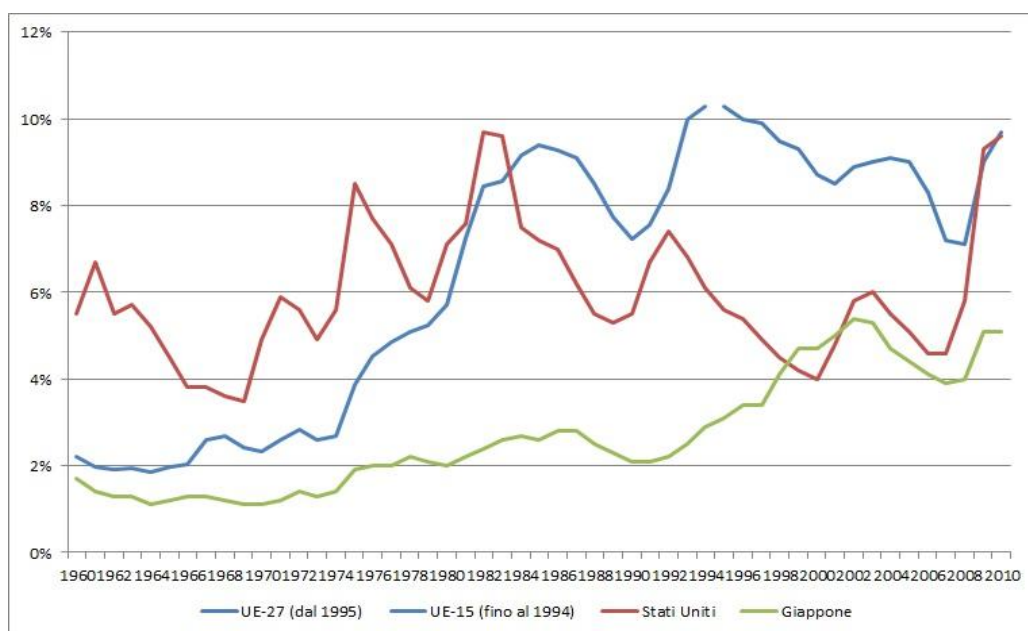
⁴⁴ Le ipotesi di partenza sono: 1) gli individui sono avversi al rischio, ovvero, a fronte del rischio di licenziamento, essi preferiscono garantirsi un profilo di reddito costante; 2) i mercati assicurativi non offrono una copertura completa, per cui gli individui non possono assicurarsi contro i rischi di licenziamento; 3) gli individui non possono accedere facilmente al mercato dei capitali e, di conseguenza, hanno vincoli di liquidità.

⁴⁵ Su questo punto occorre distinguere gli effetti in base al tipo di contratto. In particolare, Cappellari L., Dell'Aringa C. e Leopardi M. distinguono tra contratto a causa mista (apprendistato) e contratto a tempo determinato. Se, infatti, gli effetti dell'apprendistato (professionalizzante) sulla produttività sono positivi, ciò non può dirsi per i contratti a tempo determinato. Ciò viene spiegato attraverso il meccanismo dei costi di aggiustamento (V. Cappellari L., Dell'Aringa C. e Leopardi M., 2011).

quella segmentazione del mercato che già da lunga data era presente nel sistema occupazionale italiano. Molti studi hanno infatti dimostrato un aumento delle differenze di genere e di età, ma soprattutto territoriali. Sebbene la teoria economica prescriva la flessibilità del salario e del lavoro come rimedio contro la disoccupazione, l'evidenza empirica non ha, ad oggi, fornito risultati definitivi atti a giustificare tale affermazione⁴⁶. Le relazioni flessibilità dei salari/occupazione e flessibilità del lavoro/produttività sono pertanto messe in discussione. In un recente studio (Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E., 2005) si cerca di spiegare il tasso di occupazione femminile in 20 paesi che hanno livelli di sviluppo tecnologico e tenori di vita simili attraverso diversi fattori. L'intento è quello di distinguere l'impatto delle istituzioni economiche e sociali dalle scelte preferenziali delle donne per diverse tipologie di lavoro. Queste ultime vengono fatte dipendere dalle norme sociali, dalla disponibilità di reddito e di elettrodomestici. I risultati sono significativi per il mercato del prodotto e le politiche per i servizi e per le famiglie, mentre non risulta alcuna correlazione tra il tasso di occupazione femminile e i regimi che regolano il mercato del lavoro, l'indennità di disoccupazione e il cuneo fiscale. Il grado di sindacalizzazione risulta invece debolmente correlato in maniera negativa. Questi risultati confermano il ruolo fondamentale della regolazione del mercato del prodotto anziché quello del lavoro nello spiegare le divergenze nei livelli di occupazione/disoccupazione tra paesi occidentali avanzati (Scarpetta, 2001). In effetti, tali differenze dipendono essenzialmente dai livelli di occupazione/disoccupazione femminili. Prima di addentrarci nell'analisi di alcuni studi che prendono in considerazione la relazione tra flessibilità (del lavoro e del salario) con la *performance* macroeconomica, è utile delineare brevemente quali sono i fatti stilizzati che hanno caratterizzato le economie dei paesi industrializzati negli ultimi venti anni.

⁴⁶ Cfr. Boeri T., Nicoletti, G. e Scarpetta S. (2003) e Fiori G., Nicoletti G., Scarpetta S. e Schiantarelli F. (2008).

Figura 3: Media annuale dei tassi di disoccupazione nell'Unione europea, negli Stati Uniti ed in Giappone (1990-2010)



Fonte: database Ameco

La figura 3 illustra la dinamica dei tassi di disoccupazione nei paesi UE, negli Stati Uniti e in Giappone.

Prima del 1960, il tasso di disoccupazione negli Usa superava quello europeo. Fino alla seconda crisi petrolifera (1979) il tasso di disoccupazione europeo si avvicinava a quello statunitense (circa il 6%). L'alto tasso di disoccupazione, raggiunto in Europa in coincidenza della recessione provocata dalla disinflazione dei primi anni '80 - in particolare in Italia, Spagna e Irlanda, paesi in cui si è dovuto intervenire con efficaci politiche anti-inflazionistiche - non è più sceso, nonostante la stabilizzazione della dinamica dei prezzi. Le politiche antinflazionistiche durante i governi Reagan (Stati Uniti) dal 1981 al 1982 e Thatcher (Gran Bretagna) dal 1980 al 1981 ebbero come conseguenza una perdurante crisi recessiva, con un rilevante aumento del tasso di disoccupazione, che passò, dal 1979 al 1983, dal 5,8 al 9,5 % negli Stati Uniti e dal 5,0 al 12,4 % in Gran Bretagna. Mentre il tasso statunitense è sceso regolarmente per tutto il decennio, dal 1982 in poi, il tasso europeo, anche se presenta un *trend* decrescente dal 1986, è rimasto molto elevato. Sebbene le ragioni principali di tale crisi siano da far risalire principalmente a *shock* provenienti dal lato dell'offerta (Canzoneri, Matthews e Minford 1987), non si può tuttavia trascurare l'effetto innescato dalle politiche anti-inflazionistiche

che hanno determinato, nei periodi successivi, la persistenza dell'alto livello di disoccupazione in Europa. Di conseguenza, è possibile affermare che i costi della disinflazione possono essere molto elevati (variazione permanente del tasso naturale di disoccupazione). L'osservazione del grafico evidenzia un alto grado di persistenza nella disoccupazione (isteresi). Nei primi anni '90, a seguito della crisi valutaria, l'Europa ha sperimentato una recessione che ha fatto registrare un picco storico del tasso di disoccupazione dalla crisi del '29. In molti paesi europei, a partire dalla metà degli anni '90, ad una fase di *jobless growth* con elevati tassi di disoccupazione, è seguita una lenta crescita del PIL reale accompagnata da una maggiore espansione occupazionale. Quest'ultima, in Italia e, in generale, nei paesi europei, è stata favorita dalle riforme nel mercato del lavoro e da nuove forme di flessibilità che hanno indotto un uso più intensivo del lavoro, in presenza tuttavia di un rallentamento della produttività⁴⁷. Negli Stati Uniti, invece, la disoccupazione ha continuato a registrare un *trend* decrescente (eccettuato il triennio 1989-1992), sino a raggiungere, nel 2000, un differenziale pari alla metà del tasso di disoccupazione europeo. Il tasso di disoccupazione europeo è rimasto pressoché invariato sino al 2005, per poi iniziare a decrescere costantemente raggiungendo il 7% nel 2008. Dalla seconda metà del 2008, la crisi economica ha prodotto un'inversione repentina del *trend*, dinamica che ha ricalcato quella statunitense, iniziata un anno prima. Tale evidenza induce a riflettere sul ruolo dei meccanismi istituzionali che differenziano gli Stati Uniti dall'Europa. L'esistenza di tali differenze tra gli Stati Uniti e l'Europa è riconducibile alle differenti istituzioni del mercato del lavoro? Tale dualismo, che evidenzia la combinazione di flessibilità del lavoro e del salario- alto livello di occupazione negli USA e di rigidità del lavoro e del salario – disoccupazione in Europa è

⁴⁷ Il problema del rallentamento della produttività media del lavoro, ma anche quella della produttività totale dei fattori, che interessa gran parte dei paesi europei dalla seconda metà degli anni '90, è stato oggetto di recenti analisi. È necessario sottolineare il crollo della produttività oraria in Italia, ridottasi di 15 punti in un decennio rispetto alle medie europee. L'Italia risulta infatti essere ferma dall'anno 2000. Le cause di tale fenomeno risiedono in un complesso di fattori che possono indicativamente essere ricondotti ad un aumento del monte ore lavorate, favorite da forme contrattuali temporanee ed atipiche, la terziarizzazione dell'economia e la sostituzione degli investimenti produttivi con operazioni finanziarie a breve termine. Ricordiamo che la produttività del lavoro delle imprese dipende non solo dal progresso tecnico, ma anche dalle loro caratteristiche strutturali (localizzazione, dimensione e settore di appartenenza, grado di internazionalizzazione e livello di concorrenzialità nel mercato di riferimento, ecc) e organizzative, legate alla gestione del personale (*best practices*) e indirettamente ai nuovi sistemi delle relazioni industriali legate alle riforme del lavoro.

ancora valido? Quali sono i possibili effetti dell'attuale congiuntura economica negativa sui lavoratori flessibili in termini di occupazione?

La seguente tavola fornisce una panoramica dei risultati di alcune analisi condotte attraverso relazioni bivariate tra le istituzioni del mercato del lavoro e il tasso di disoccupazione (dati *panel*) che utilizzano diversi tipi di specificazioni⁴⁸.

Figura 4: Influenza delle istituzioni del mercato del lavoro sulla disoccupazione - Risultati di analisi empiriche

The Influence of Labor Market Institutions on Unemployment – Empirical Results							
Source	Variable for labor market institutions						
	Period covered	Un-employment benefits	Active labor market policies	Labor union power	Centralization/coordination of wage bargaining	Labor tax wedges	Employment protection
Individual studies:							
IMF (2003) ¹	1960 to 1998	(+)	x	(+)	(-)	(+)	(+)
Baker et al. (2005) ²	1960 to 1999	(-)	0	0	(-)	0	0
Nickell et al. (2005) ³	1961 to 1995	(+)	x	(+)	(-)	(+)	0
Bassanini and Duval (2006) ⁴	1982 to 2003	(+)	x	0	(-)	(+)	0
Literature survey in OECD (2006):⁵							
● Number of studies in which the labor market institution variable...							
...raises unemployment		9	0	5	2	12	6
...lowers unemployment		1	6	1	10	0	1
● Number of studies in which the labor market institution variable has no (unambiguous) effect on unemployment							
		2	1	11	3	5	8

Note: (+): variable raises unemployment (-): variable lowers unemployment 0: no statistically significant effect x: variable was not analyzed

¹ Variant (4).
² Table 3.6, Specification (3).
³ Table 5, Specification (1).
⁴ Tables 1.2 and 7.A1.1, Baseline specification.
⁵ Table 3.3, table 3.5, table 3.8, table 3.9, table 3.12 and table 3.13.

Fonte: OECD (2004)

Gli studi sono quelli del Fondo Monetario Internazionale (IMF, 2003), di Nickel et al. (2005) di Baker et al. (2005) e un rapporto OECD (Bassanini e Duval, 2006b). Si tratta di un'analisi di tipo *cross-country* che si è avvalsa di diversi indici, variabili di controllo per il ciclo economico, per gli *shocks* esogeni e altre determinanti; inoltre, è stato usato un numero significativo di variabili per isolare le interazioni tra i diversi tipi di istituzioni. Altri studi

⁴⁸ La presente analisi è tratta da OECD (2004a).

utilizzano variabili per rappresentare gli effetti di *shocks* esogeni sulle istituzioni stesse. Secondo gli studi di Blanchard and Wolfers (1999), le istituzioni del mercato del lavoro non possono essere singolarmente responsabili dell'alto livello di disoccupazione in alcuni paesi, essendo esso un fenomeno da ricondursi piuttosto all'incapacità delle istituzioni del mercato del lavoro di assorbire gli *shock* esogeni a causa del permanere delle rigidità salariali:

I risultati delle indagini soprastanti presentano un (+) o un (-) a seconda che tra le variabili indicate nello studio e la disoccupazione vi sia una relazione positiva o negativa. Un'ulteriore conclusione di queste analisi è che non esiste un legame chiaro tra occupazione totale media e rigidità degli RPI. Non tutte le istituzioni del mercato del lavoro causerebbero una maggiore disoccupazione; per quanto riguarda i sussidi di disoccupazione e l'incidenza del cuneo fiscale, la maggior parte degli studi individuano una correlazione positiva con il tasso di disoccupazione. La presenza di una contrattazione salariale centralizzata o coordinata è invece correlata negativamente al tasso di disoccupazione ed è piuttosto robusta, ad indicare che questo tipo di istituzione, nei paesi considerati, ha un effetto positivo sull'occupazione, in quanto riduce i costi per le imprese ed aumenta il potere contrattuale dei lavoratori. Le politiche attive sul mercato del lavoro ridurrebbero invece la disoccupazione, anche se molti studi portano a risultati non conclusivi in merito.

Per quanto riguarda gli RPI, occorre distinguere gli effetti in base al tipo di mercato del lavoro. In particolare, la teoria economica individua effetti diversi a seconda che ci si trovi in regime di concorrenza perfetta o meno. Sotto specifiche condizioni, quali assenza di sindacati, perfetta flessibilità dei salari (assenza di un salario minimo), neutralità al rischio dei lavoratori rispetto al salario (ciò che conta è il valore medio dei salari nel tempo), la protezione dell'impiego coincide unicamente con un trasferimento tra l'impresa ed il lavoratori, cosicché gli RPI sono neutrali, ovvero non hanno funzione allocativa in termini di occupazione (Garibaldi P. 2005)⁴⁹. Se, invece, all'estremo opposto, i salari sono rigidi ed il grado di protezione da parte dell'impresa è

⁴⁹ L'esempio è quello tipo modello dei contratti impliciti, per cui il lavoratore, prima dell'introduzione dell'obbligo di trasferimento da parte dell'impresa, percepisce un salario inferiore a quello del livello concorrenziale, mentre alla fine ottiene un salario superiore grazie alla buonuscita; resta pertanto immutato il salario medio nel corso del tempo.

tale da impedire la possibilità di licenziamento, sotto alcune ipotesi semplificatrici è possibile analizzare gli effetti della presenza di RPI (Schivardi, 1999). Le ipotesi semplificatrici sono le seguenti: i) vi sono due paesi, un paese flessibile, (F), in cui si può licenziare sempre, ed un paese rigido, (R), in cui licenziare è impossibile; ii) esiste un'impresa per paese la cui funzione di produzione è $Y = A_t \log L$, dove Y rappresenta il prodotto, A_t la produttività e L la quantità di lavoro impiegata iii) i sistemi economici sono soggetti a fluttuazioni nel livello della produttività tali per cui, in ogni periodo può assumere valori diversi come h o l con $A_h > A_l$ ed inoltre per ogni periodo si ha una probabilità p che la produttività assuma il valore A_h e $(1-p)$ che assuma il valore A_l ; in altri termini, vi sono periodi in cui la produttività è elevata (fasi di espansione) e periodi in cui la produttività è bassa (fasi recessive). iv) i salari in entrambi i paesi sono fissi e pari a W .

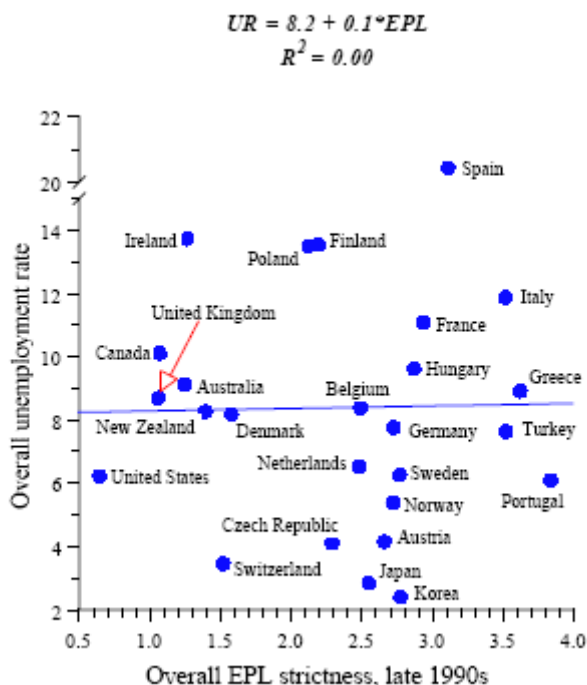
Se consideriamo prima il caso del paese flessibile, le imprese sceglieranno il numero degli occupati dopo avere osservato il livello della produttività, eguagliando il livello della produttività dell'ultimo assunto al salario, cosicché se la produttività marginale del lavoro è maggiore del salario, l'impresa potrà assumere, altrimenti dovrà licenziare. Dato che si è ipotizzato che il salario sia rigido, il paese flessibile dovrà assumere o licenziare ogni volta che l'economia subirà una transizione da una fase di bassa produttività ad un'altra di alta produttività e viceversa. Se invece prendiamo un paese rigido in cui il grado di protezione dell'impiego è molto elevato, non sarà possibile licenziare i lavoratori in fasi in cui la produttività marginale del lavoro è minore del salario. La scelta allocativa sull'occupazione dovrà quindi ricadere su un valore medio fra quelli presenti in un paese flessibile nelle due situazioni estreme di alta e bassa produttività. In questo caso il livello di occupazione resterà invariato. Le implicazioni empiriche sono che:

- a) l'occupazione media di lungo periodo è uguale in entrambi i paesi;
- b) la variabilità nell'occupazione è più alta nel paese flessibile;
- c) il paese flessibile ha un'allocazione ottimale delle risorse in quanto occupa un numero di lavoratori pari a quello necessario alla massimizzazione del profitto da parte dell'impresa.

Se la proposizione a) fosse vera, si dovrebbe osservare una relazione ambigua tra rigidità degli RPI e tasso di disoccupazione.

I successivi diagrammi indicano alcune relazioni bivariante tra RPI e altri indicatori; in particolare il seguente diagramma indica la relazione tra gli RPI ed il tasso di disoccupazione alla fine degli anni '90:

Figura 5: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione (fine anni '90)

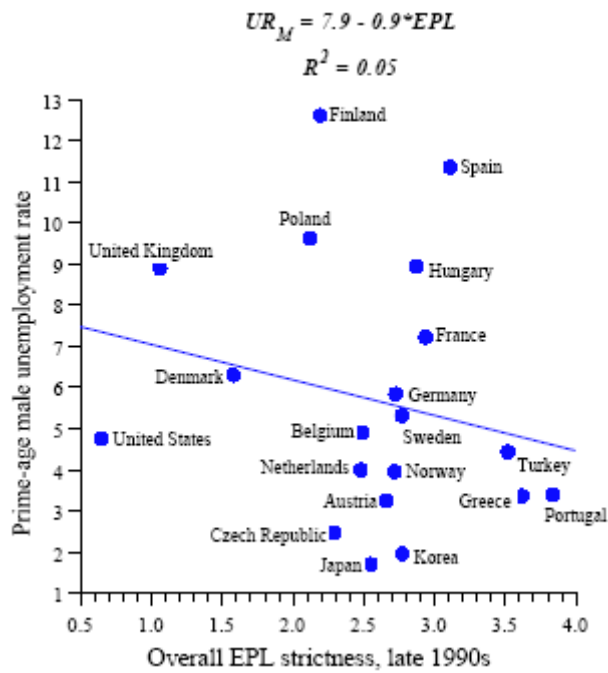


Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999)

Questo primo diagramma conferma che non esiste una correlazione significativa tra il tasso di disoccupazione medio di un paese e l'indice di rigidità degli RPI, ciò in quanto la retta di regressione che interpola i punti che rappresentano i paesi OECD è orizzontale⁵⁰. Ciò significa che la disoccupazione totale media è indipendente dagli RPI, ovvero che la presenza di RPI non influenza la distribuzione della disoccupazione nei lavoratori di età diverse, anche se non significa che gli RPI possano invece modificare la composizione della disoccupazione di tipo maschile o femminile o per lavoratori di fasce di età diverse.

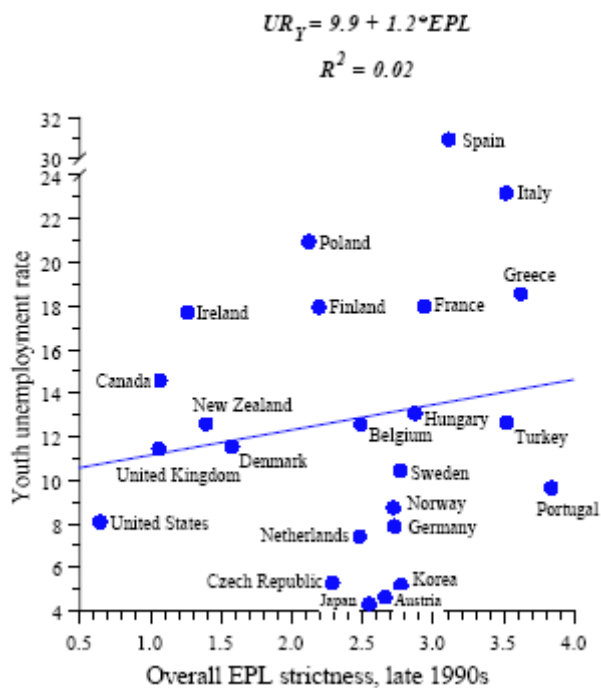
⁵⁰ Nel caso, come sopra, di rette di regressione piatte, l' R^2 assume valori prossimi o uguali a zero.

Figura 6: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione in età adulta (fine anni '90)



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999)

Figura 7: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione giovanile (fine anni '90)



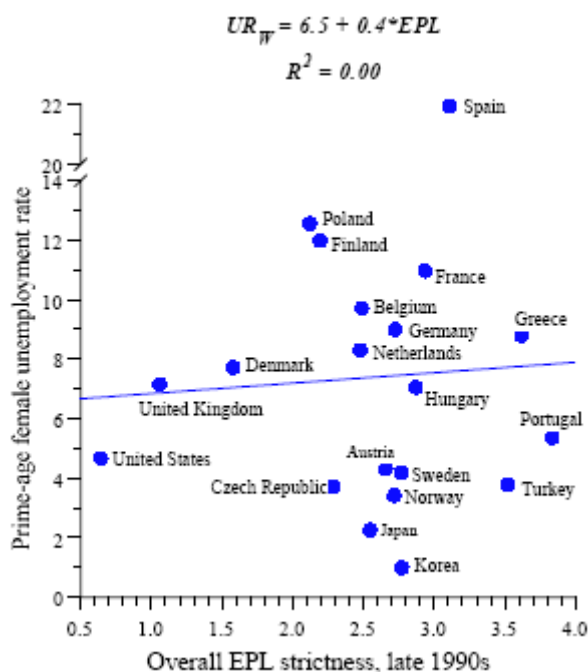
Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999)

La figura 6 mostra infatti una relazione di tipo negativo tra disoccupati in età

adulta e rigidità degli RPI. Tale risultato confermerebbe le precedenti analisi teoriche, che indicano nella presenza di sistemi di protezione dell'occupazione collegati ad altri tipi di rigidità del mercato derivanti dal potere esercitato dagli *insiders* una diminuzione della disoccupazione, per cui si potrebbe concludere che gli RPI avvantaggino questa categoria di lavoratori. Nella figura 7 si osserva invece una relazione di tipo positivo tra disoccupazione giovanile e RPI. Ciò consente di affermare che i lavoratori più giovani, pur in presenza di RPI, risultano invece più sottoposti al rischio di disoccupazione, coerentemente con quanto evidenziato dal modello *insiders-outsiders*.

Infine, quanto appena osservato può applicarsi anche al seguente esempio, in cui esiste una relazione di tipo positivo, anche se minore, tra RPI e disoccupazione femminile in età adulta:

Figura 8: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione femminile in età adulta (fine anni '90)



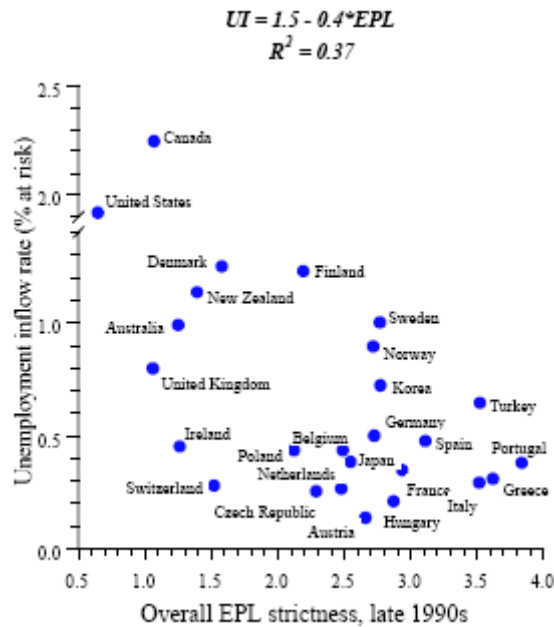
Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999)

In conclusione, la proposizione a) risulta essere vera ipotizzando un modello in cui i lavoratori sono omogenei per ciascuna impresa; alternativamente la proposizione non vale.

Per verificare, invece, se la proposizione b) sia vera, in altre parole se, in presenza di RPI esista maggiore variabilità della disoccupazione nei paesi

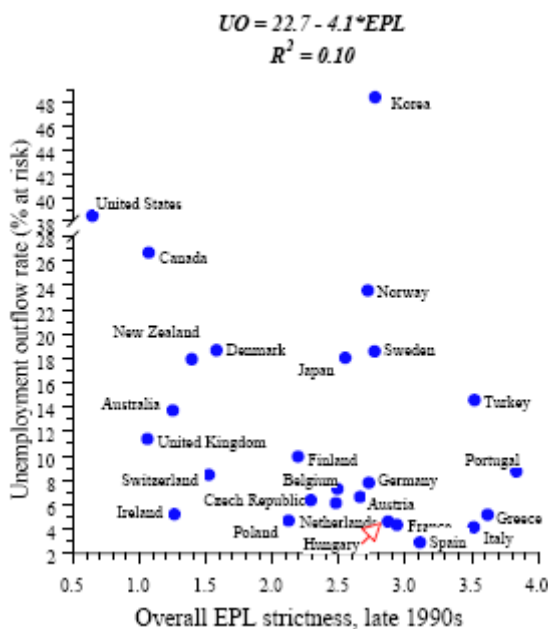
flessibili, occorre invece analizzare i flussi di ingresso nella disoccupazione ed in uscita dalla disoccupazione. I seguenti due diagrammi illustrano i due tipi di flussi delineati.

Figura 9: Relazione tra RPI e flussi in entrata nella disoccupazione (fine anni '90)



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999)

Figura 10: Relazione tra RPI e flussi in uscita dalla disoccupazione (fine anni '90)

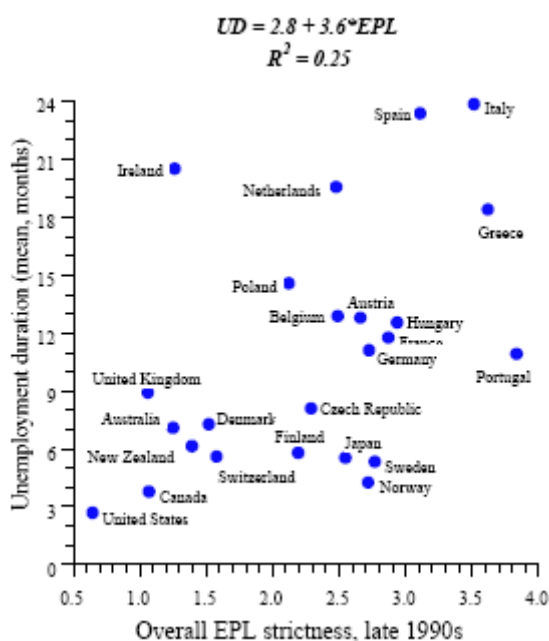


Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), Amex

E' possibile constatare che paesi che hanno mercati del lavoro più rigidi hanno flussi di ingresso nella disoccupazione e di uscita dalla disoccupazione più bassi dei paesi che hanno mercati del lavoro maggiormente flessibili. Ne consegue che, nei paesi con un alto grado di protezione dell'occupazione è più difficile diventare disoccupati, ma, allo stesso tempo, la probabilità di trovare un'occupazione una volta che la si è persa, è molto bassa. Coerentemente con i dati presentati, la durata della disoccupazione (*job spells*) nei paesi con mercato del lavoro più rigido è maggiore.

Nel seguente diagramma è indicata la relazione della durata della disoccupazione media (in mesi) e gli RPI:

Figura 11: Relazione tra RPI e durata della disoccupazione (media mesi – fine anni '90)



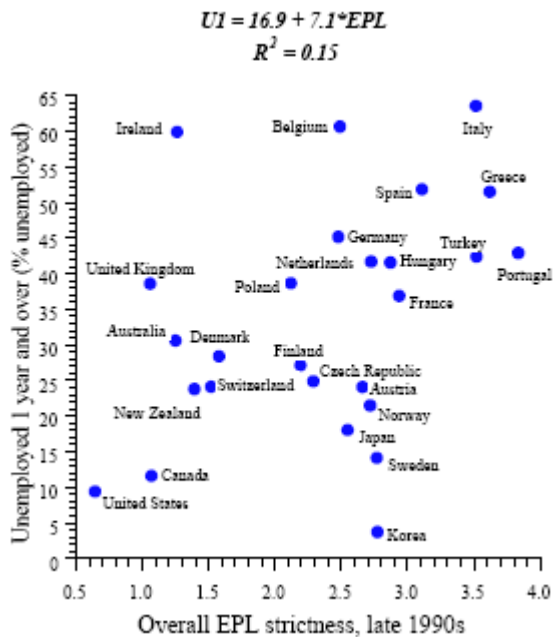
Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), Amex

La relazione tra gli RPI e la durata della disoccupazione è positiva, con l'Italia e gli Stati Uniti agli estremi opposti; ciò indica che la durata della disoccupazione in paesi con elevato grado di protezione dell'impiego, come l'Italia, la durata della disoccupazione è più lunga.

E' infine facile osservare che esiste una relazione di tipo positivo tra disoccupazione di lunga durata e presenza di RPI, coerentemente con la proposizione a) e la proposizione b). Tale osservazione permette anche di constatare che le due implicazioni empiriche derivanti dal modello sopra delineato sono confermate sia nel caso di neutralità degli RPI, ovvero per paesi

con economie flessibili, che per paesi con economie rigide:

Figura 12: Relazione tra RPI e disoccupazione di lunga durata (fine anni '90)



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), Amex

Il diagramma indica che, nei paesi con elevati regimi di protezione, esiste una chiara relazione positiva rispetto alla durata della disoccupazione, con un coefficiente di regressione significativo.

Secondo Boeri e Garibaldi (2003), in conclusione, non esiste una correlazione significativa tra presenza di RPI e tasso di disoccupazione generale, mentre esiste una relazione positiva tra sistemi di protezione dell'impiego e disoccupazione di lunga durata. Tale implicazione assume rilevanza particolare nei paesi europei, dal momento che la disoccupazione di lunga durata rappresenta una percentuale importante della disoccupazione totale, come illustrato nel precedente paragrafo. Quindi il livello di presenza in un'economia di RPI può spiegare la composizione dell'occupazione. Paesi come la Francia, l'Italia e la Spagna, caratterizzati da alta disoccupazione giovanile e bassa disoccupazione in individui in età adulta possono rappresentare la situazione di conflitto tra *insiders* (adulti) e *outsiders* (giovani). Gli RPI costituirebbero un sistema di assicurazione che proteggerebbe i primi a spese dei secondi. Una situazione analoga si verifica in relazione al grado di composizione maschile o femminile del tasso di disoccupazione, essendo la componente femminile molto

elevata in tali paesi.

Anche se non possiamo ancora trarre conclusioni⁵¹, si potrebbe in via generale affermare che un sistema flessibile permette quindi un'allocazione efficiente delle risorse grazie alla variabilità del salario e la massimizzazione della produzione, a scapito di un elevato *turnover* dei lavoratori (inteso sia come mobilità fra imprese dello stesso settore che come mobilità tra settori diversi ed infine come entrata ed uscita dal mercato del lavoro). Un sistema rigido, invece, tende a eliminare la variabilità del salario e la sua capacità di aggiustarsi rispetto a fluttuazioni del tasso di disoccupazione, generando inefficienze in relazione all'allocazione ottima delle risorse, dal momento che rimuoverebbe gli incentivi alla mobilità degli agenti economici; inoltre, produrrebbe un'economia di tipo duale, con un mercato del lavoro diviso in un'area primaria di lavoratori protetti ed un'area secondari di lavoratori appartenenti a fasce più deboli (giovani, donne, anziani, ecc). Occorre infatti tenere presente che le analisi bivariate sopra riportate non sono sufficienti per poter trarre delle conclusioni generali, dal momento che la presenza di RPI sembra influenzare più il tasso di occupazione che quello di disoccupazione⁵².

Un'analisi condotta su 22 paesi OECD dal 1983 al 1994 ha confermato che il coefficiente della variabile indipendente, rappresentata dall'indicatore sintetico degli RPI elaborato dall'OECD, non è significativa rispetto al tasso di disoccupazione generale (Nickell 1997, Nickell e Layard 1999). Tale coefficiente non significativo è ottenuto regredendo l'indice RPI sulla disoccupazione totale, risultato contrastante rispetto a quello ottenuto regredendo l'indice RPI sulla disoccupazione di lungo termine (0,051) e sulla disoccupazione a breve termine (- 0,046), entrambi significativi (Nickell 1997). Tali osservazioni, coerentemente con quanto sopra affermato, porterebbero ad affermare che un sistema economico con più alto grado di protezione dell'occupazione permette minori assunzioni nel caso di espansione economica, ma anche minori licenziamenti durante le fasi recessive; di conseguenza, è possibile affermare che la presenza di RPI protegge i lavoratori *insiders*, ma non permette l'ingresso degli *outsiders*. Altri studi, che mettono in relazione i costi di licenziamento con i livelli salariali e l'*output*, indicano che non sussiste

⁵¹ Per una rassegna sui numerosi studi di impatto degli RPI che portano a conclusioni non univoche cfr. Bertola (1990).

⁵² Cfr. OECD (1999).

alcuna relazione univoca tra tali costi e il livello di occupazione (Bentolilla e Bertola 1990, Schivardi 1999, Bertola e Ichino 1995, Bertola 1992). L'effetto sulla disoccupazione, sia di breve che di lungo periodo, non è univoco (Nickell 1997, Bentolilla Dolado 1994, Pissarides 1999), dal momento che i costi generati dalle varie forme di regolamentazione del mercato del lavoro potrebbero essere compensati da aggiustamenti salariali senza alcun effetto sull'occupazione. In generale, l'effetto congiunturale degli RPI sulla disoccupazione è incerto, dato che la presenza di tali regimi ha effetti di segno contrario sull'occupazione; l'aumento dei costi di licenziamento obbliga le imprese a ridimensionare l'occupazione abbassando l'incentivo ad assumere, ma, nello stesso tempo, rende più difficile la soppressione di posti di lavoro esistenti, con effetti incerti sul tasso di disoccupazione (Blanchard 1998, Bentolilla Bertola 1990, Bertola 1998, Garibaldi 1999, Garibaldi 1998, Boeri 1999). Si può invece ipotizzare un comportamento diverso in presenza di *shock* dal lato della domanda, ovvero le imprese saranno più caute producendo bassi tassi di *turnover*, situazione confermata dal permanere di alti livelli di disoccupazione di lungo periodo (Bentolilla, Bertola 1990, Nickell 1997, Nickell e Layard 1999, Pissarides 1999). Se alcuni studi (Scarpetta 1996) sembrano indicare una relazione debolmente significativa tra RPI e disoccupazione generale (con un coefficiente pari allo 0.3-0.4), tecniche di analisi multivariata conducono a relazioni non significative o deboli tra indicatore OECD e tasso di disoccupazione (Bertola 1990, OECD 1999a).

Esistono invece relazioni significative, anche se di tipo debole, tra RPI e occupazione, dal momento che molti studi sembrano confermare un legame negativo tra la variabile composta degli RPI e il tasso di occupazione (Boeri, Nicoletti e Scarpetta 2000, Nickell 1997, Nickell e Layard 1999). Tali studi indicherebbero un livello di occupazione più basso in presenza di RPI, dato che potrebbe derivare da un tipo di correlazione 'spuria' tra la bassa disoccupazione femminile o giovanile e un rigido sistema di protezione dell'impiego (ovvero, i dati potrebbero essere distorti per la presenza di molti giovani e donne disoccupati, dato che l'effetto negativo degli RPI sull'occupazione scompare nel caso di occupati adulti), come avviene in molti paesi del sud dell'Europa (Lazear 1990, Nickell 1997, Nickell 1998, Scarpetta 1996), anche se esistono studi che portano a conclusioni opposte (Bertola

1990). Questa relazione negativa scompare e diventa non significativa quando l'analisi viene condotta tra variabile composta RPI e occupazione in maschi adulti (Nickell 1997 e Nickell e Layard 1999).

In conclusione, emergono due aree di riflessione, date le analisi precedentemente esposte. Se, da un lato, gli studi sulla relazione tra RPI e tasso di disoccupazione, per un dato livello del salario, non conducono a risultati univoci, è possibile invece affermare che la presenza di un alto grado di protezione dell'impiego può avere un effetto indiretto sul tasso di disoccupazione, dal momento che, aumentando il potere degli *insiders*, produrrebbe una segmentazione del mercato del lavoro. L'altra questione riguarda il fatto se la presenza di RPI possa spiegare il permanere di fenomeni, quali quello dell'isteresi, che hanno caratterizzato il mercato del lavoro dei paesi OECD negli ultimi 30 anni.

1.5 L'approccio prescrittivo

1.5.1 *Transitional labour market*

L'approccio TLM (*Transitional Labour Market*), nasce nella seconda metà degli anni '90 per affrontare il problema del dualismo presente nel mercato del lavoro. L'intento è quello di garantire un livello integrato di flessibilità e sicurezza, ma anche il raggiungimento di un equilibrio di pieno impiego attraverso idonee politiche e un nuovo contratto sociale del lavoro⁵³. Si tratta di un modello prescrittivo che considera le fasi di transizione del lavoratore (da scuola a lavoro, da lavoro a lavoro, dallo stato di impiegato a quello di disoccupato, da tempo pieno a part-time, ecc.) come una condizione a carico dell'intera collettività, da gestire attraverso apposite strutture di *welfare*. I lavoratori implicati nella fase di transizione agirebbero come un cuscinetto congiunturale con effetto anticiclico sull'occupazione. Ciò comporta politiche attive del lavoro in grado di combinare la flessibilità numerica interna (ad esempio, la riduzione dell'orario di lavoro) con la formazione continua, forme di assistenza durante i periodi di transizione e sussidi al reddito per i lavoratori.

⁵³ V. Schmidt (2002).

1.5.2 Flexsecurity

La *flexsecurity* è un modello prescrittivo che incorpora sia strumenti di flessibilità che di sicurezza sociale. Esso deve essere in grado di favorire contemporaneamente:

1. I lavoratori senza protezione attraverso la partecipazione al mercato del lavoro, sostegno al reddito, inclusione sociale, politiche attive di formazione continua, riqualificazione e reinserimento lavorativo.
2. Un livello di flessibilità numerica (sia interna che esterna), funzionale e salariale tali da poter raggiungere maggiore competitività e produttività.

Il Consiglio Europeo del Marzo 2006 ha dettato alcune linee guide in materia di flessibilità e sicurezza sociale alle quali gli Stati Membri dovrebbero adeguarsi. Successivamente, il Libro Verde⁵⁴ ha fornito indicazioni per le politiche istituzionali di *flexsecurity*. La UE ha individuato 5 aree contenenti diversi obiettivi e indicatori che la Commissione si propone di monitorare. Nel 2007, la stessa ha proposto 8 principi per la realizzazione degli obiettivi.

Tabella 1: Flexsecurity - Obiettivi e strumenti delineati dalla UE

Obiettivi UE	Principi comuni strumentali
A Contratti flessibili Meno rigidità nell'indice di protezione dell'occupazione	<ol style="list-style-type: none"> 1. La flexsecurity comprende contratti flessibili e affidabili 2. La flexsecurity implica bilanciamento tra diritti e responsabilità dei lavoratori, dei datori di lavoro, delle persone in cerca di lavoro e delle autorità pubbliche. 3. La flexsecurity si deve adattare alle specifiche circostanze. La Flexsecurity non concepisce un singolo modello di mercato del lavoro un a singola strategia politica. 4. La flexsecurity deve ridurre le divisioni tra insiders e outsiders nel mercato del lavoro. 5. Deve essere sostenuta una flessibilità interna e esterna. 6. La flexsecurity deve sostenere le pari opportunità di genere 7. La flexsecurity richiede un clima di fiducia e dialogo sociale tra autorità pubbliche e parti sociali. Le politiche di flexsecurity hanno un costo e devono perciò essere perseguite coerentemente rispetto ai vincoli finanziari e fiscali.
B Strategie Lifelong Learning Educazione e formazione continua	
C Politiche attive del mercato del lavoro Spese per le politiche del lavoro sul PIL Numero de lavoratori che partecipano alle politiche attive del lavoro Percentuale di disoccupati ai quali non viene offerto un lavoro entro 6 mesi	
D Sistema moderno di sicurezza sociale	
E Performance degli indicatori quantitativi del mercato del lavoro Tasso di occupazione totale, femminile, delle persone anziane Tasso di disoccupazione giovanile (15-24 anni) Tasso di disoccupazione di lungo periodo. Crescita della produttività del lavoro. Tasso di rischio di povertà	

Fonte: Tridico (2009)

⁵⁴ Cfr. Commissione Europea (2006).

La tabella riporta sia gli obiettivi che gli strumenti indicati dalla UE per l'attuazione del modello di *flexsecurity*. La Strategia Europea per l'Occupazione aveva previsto, nel 1997, una serie di obiettivi raggruppati in quattro pilastri (occupabilità, imprenditorialità, adattabilità, pari opportunità), successivamente rimodulati in tre obiettivi (piena occupazione, qualità e produttività sul posto di lavoro, coesione e integrazione economica e sociale). La Strategia di Lisbona, basata sugli orientamenti integrati per la crescita e l'occupazione e organizzata in cicli triennali, ha dettato le indicazioni per la realizzazione dei tre obiettivi entro il 2010. Gli orientamenti integrati volti a favorire l'occupazione indicano i seguenti indirizzi per le politiche economiche: 1) attuare strategie volte alla piena occupazione, a migliorare la qualità e la produttività sul posto di lavoro e a potenziare la coesione sociale e territoriale (le politiche devono permettere di raggiungere di un tasso medio di occupazione pari al 70%); 2) promuovere un approccio al lavoro basato sul ciclo di vita attraverso la lotta alla disoccupazione giovanile, una maggiore partecipazione della popolazione femminile al mercato del lavoro ed il potenziamento di misure di conciliazione e dei servizi per l'assistenza all'infanzia; 3) creare mercati del lavoro inclusivi e rendere il lavoro più attraente e proficuo per chi cerca lavoro e per le persone meno favorite ad esempio, tramite l'offerta di piani di azione personalizzati, orientamento, formazione, sostegno alla ricerca del lavoro, offerta di servizi sociali/lotta alla povertà, ecc; 4) migliorare la risposta alle esigenze del mercato del lavoro (ad esempio, potenziando i servizi di collocamento); 5) favorire al tempo stesso la flessibilità e la sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro tenendo debito conto delle parti sociali (es. lotta al lavoro nero, ecc.); 6) assicurare un'evoluzione del costo del lavoro e meccanismi di determinazione dei salari favorevoli all'occupazione; 7) incrementare e migliorare gli investimenti in capitale umano; 8) adeguare i sistemi di istruzione e formazione alle nuove esigenze in termini di competenze.

1.6 La transizione verso il lavoro atipico nei paesi europei

A partire dagli anni 90, molti paesi europei hanno avviato riforme del mercato del lavoro introducendo forme di contrattualità atipica, ovvero rapporti di lavoro diversi da quello cosiddetto *standard* (*full time* e a tempo indeterminato) nel tentativo di introdurre elementi di flessibilità⁵⁵. Nel 1995, la Commissione europea ha lanciato una consultazione con le parti sociali in materia di “flessibilità dell’orario di lavoro e sicurezza dei lavoratori” per affrontare le questioni connesse a queste forme di lavoro atipico. Sono stati conclusi due accordi quadro (uno a tempo parziale nel 1997 e uno sui contratti a tempo determinato nel 1999) poi convertiti in direttive. Successivamente, nel 2000 sono stati avviati negoziati sul lavoro temporaneo tra le stesse parti sociali. Nel 2002, la Commissione ha presentato la proposta di direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio sulle condizioni di lavoro per i “lavoratori temporanei” che costituisce il quadro di riferimento generale per la disciplina dei rapporti di lavoro temporaneo in Europa. In essa vengono sanciti alcuni principi fondamentali, tra i quali quello generale di non discriminazione dei lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori che svolgono un lavoro analogo, riconoscendo la necessità di rendere maggiormente omogenee le normative nazionali.

Per quanto riguarda l’Italia, le riforme si sono incentrate sulla flessibilità in entrata (aumento della flessibilità contrattuale) e non su quella in uscita (diminuzione degli RPI). L’introduzione del cosiddetto “Pacchetto Treu” è stata preceduta da interventi del legislatore atti a favorire la flessibilità di imprese (e lavoratori) attraverso l’offerta di una pluralità alternativa di rapporti. Già a partire dagli anni ’80, infatti, vi sono stati interventi di promozione dell’occupazione giovanile, i contratti di formazione-lavoro, la disciplina del part-time, così come contenuta nella L. n. 863 del 1984 e la progressiva liberalizzazione dei contratti a termine. Con la L. n. 196 del 1997 è stato definitivamente legittimato il lavoro interinale. Il cosiddetto “Pacchetto Treu” non ha solo introdotto nell’ordinamento giuslavoristico italiano il lavoro temporaneo o interinale, ma ha reso maggiormente flessibile il lavoro a tempo

⁵⁵ Il termine “atipico” è usato impropriamente al posto di lavoro “flessibile” per definire contratti e rapporti di lavoro *non standard*.

parziale, ha ridisegnato la disciplina dell'apprendistato e favorito il rapporto scuola-lavoro attraverso i tirocini professionali, i piani di inserimento professionale e le borse lavoro. Con l'approvazione d. lgv n. 276, che attua la legge delega 30/03 (la cosiddetta "Legge Biagi"), si apre la seconda fase del processo di riforma verso la flessibilità. Oltre alla riscrittura della disciplina dei vari tipi di rapporti di lavoro atipico esistente, si sono moltiplicate forme contrattuali atipiche quali il lavoro intermittente, il lavoro accessorio, il lavoro occasionale o a progetto. Cosa stabilisce la riforma Biagi in materia di flessibilità? La riforma Biagi potenzia la flessibilità del mercato del lavoro (flessibilità in entrata) attraverso la regolamentazione di alcuni contratti vecchi e l'introduzione di nuovi. Le varie tipologie contrattuali (a orario ridotto, modulato e flessibile, ecc.) verranno esaminate nel dettaglio nel prossimo paragrafo. Il Libro Verde della Commissione Europea ha riportato la questione della modernizzazione del diritto del lavoro sui contratti a tempo determinato, a tempo parziale, temporaneo, nonché di lavoro autonomo coordinato, fornendo motivazioni di carattere produttivo (vantaggio per le imprese) e organizzativo a favore sia dell'impresa (diminuzione dei costi) che del lavoratore (maggiori opzioni per quanto riguarda l'organizzazione dell'orario di lavoro, l'equilibrio tra la vita familiare e professionale, la formazione, ecc.).

La normativa sullo *staff leasing* è stata successivamente abrogata⁵⁶, così come quella sul lavoro intermittente con L. n. 247 del 2007 (Finanziaria 2008), poi prontamente ripristinata (d.l. n. 112 del 2008, convertito nella L. n. 133 del 2008). La L. n. 247 del 2007 ha abolito la somministrazione a tempo indeterminato e abrogato la normativa sul lavoro a chiamata (riscritta unicamente per il settore del turismo e dello spettacolo), modificando la normativa sul contratto a termine⁵⁷.

Con il d.l. n. 112/2008 convertito nella L. n. 133/2008 viene ripristinato il lavoro intermittente, anche se resta abrogata la somministrazione a tempo indeterminato e la disposizione sul limite temporale massimo della L. n. 247

⁵⁶ Con la L. 247/2007, la somministrazione a tempo indeterminato è stata abrogata; la Legge Finanziaria 2010 l'ha reintrodotta nell'ordinamento, abrogando la normativa precedente ed introducendo un nuovo caso di ammissibilità. Esse delega inoltre alla contrattazione aziendale la facoltà di individuarne di aggiuntive

⁵⁷ Ha introdotto una durata massima e un diritto di priorità di assunzione per l'espletamento delle stesse mansioni nel caso di contratto a termine di durata superiore a 6 mesi. Nella L. n. 247 del 2007 vi è una delega per la riforma degli ammortizzatori sociali in base al principio direttivo di un unico strumento di sostegno al reddito senza distinzione di contratto. L'indirizzo sottostante è quello della semplificazione dell'universo di contratti atipici.

del 2007 diventa abrogabile in fase di contrattazione collettiva dai sindacati. Dal punto di vista normativo, l'ampia tipologia di contratti a termine, subordinati e non, dal contratto di inserimento, di somministrazione, a progetto, sino al tirocinio e all'apprendistato presentano una serie di problemi di coerenza.

1.6.1 Le tassonomie dei rapporti di lavoro atipici adottate per l'analisi dei dati

Dopo aver illustrato le caratteristiche del fenomeno "lavoro atipico", qui di seguito si offre un confronto ragionato delle classificazioni maggiormente adottate per l'analisi del fenomeno a livello quantitativo (Istat, Isfol-Plus, Cnel e Regione Toscana-Ires)⁵⁸. La quantificazione del fenomeno dipende ovviamente dalla definizione che si sceglie di adottare. Lo scopo è quello di offrire uno schema di riferimento che, in base alle fonti disponibili nella provincia di Pisa (dati IDOL), fornisca un quadro più dettagliato possibile del lavoro atipico nelle sue varie declinazioni.

Istat

Nel 2004 l'Istat ha elaborato un modello che impiega tre variabili fondamentali per classificare e distinguere tra le tipologie di lavoro tipico e atipico⁵⁹.

L'Istat definisce atipici gli *impieghi che offrono garanzie limitate* secondo le seguenti categorie:

1. la durata del rapporto di lavoro (orario pieno/ridotto);
2. la temporaneità della prestazione lavorativa (permanente/temporanea);
3. la copertura previdenziale e assistenziale (piena/ridotta/nulla);

Secondo la rilevazione Istat, sono pertanto lavoratori atipici i dipendenti a tempo determinato (interinali, convertiti in somministrati), i lavoratori con contratti *job on call* e i lavoratori subordinati (co.co.co e co.co.pro). Vengono censite 48 forme atipiche di rapporto di lavoro scaturite da 22 differenti tipologie di contratto. L'Istat individua diversi gradi di atipicità (che risulta essere il quarto criterio, oltre ai tre precedentemente citati):

- *aatipico in senso stretto*: il contratto è intrinsecamente diverso da quello

⁵⁸ Eurostat restringe l'analisi del lavoro atipico alla sola occupazione dipendente, definendo temporanei quegli impieghi che hanno una durata contrattualmente determinata (una data o il completamento di un incarico assegnato).

⁵⁹ Cfr. Tronti e Ceccato (2005).

standard (a tempo pieno indeterminato, regolare e subordinato);

- *parzialmente atipico*: il contratto che presenta aspetti molto simili a quello *standard*, ma che ne differisce per alcuni (ad esempio, il *part-time*).

Delle 48 forme di lavoro atipiche, 34 sono pienamente atipiche, mentre 14 sono parzialmente atipiche. In particolare, le tipologie di lavoro atipico in senso stretto sono il Contratto di Formazione e Lavoro, il lavoro a tempo determinato, il lavoro interinale e le collaborazioni (coordinate e continuative e occasionali). Il contratto di apprendistato, molto diffuso, è considerato atipico in senso lato, in quanto è più simile al lavoro *standard*. Altre tipologie di contratti non propriamente lavorativi, come i contratti di lavoro socialmente utili, i lavori di pubblica utilità e lo stage vengono considerati contratti atipici in virtù del fatto che concorrono alla formazione del PIL di un paese.

Tabella 1: Classificazione Istat del lavoro atipico – Situazione nel 2004*

Temporaneità della prestazione	Orario di lavoro	Copertura previdenziale assistenziale		
		Piena		Ridotta
		Lavoro dipendente	Lavoro dipendente	Lavoro autonomo
Permanente	Tempo pieno	Contratti di somministrazione (<i>staff leasing</i>) Lavoro a domicilio Telelavoro Interinale		
	Tempo parziale	Interinale Contratti di solidarietà esterna Contratti di somministrazione (<i>staff-leasing</i>) Lavoro intermittente <i>Job sharing</i> Part-time a tempo indeterminato Lavoro a domicilio Telelavoro		
Temporaneo	Tempo pieno	Contratto di formazione e lavoro Contratto a tempo determinato Contratti di somministrazione (<i>staff-leasing</i>) Lavoro a domicilio temporaneo Lavoro stagionale Telelavoro a termine	Stage full time Contratto di inserimento Apprendistato	Collaborazione coordinata e continuativa Collaborazione occasionale Associati in partecipazione Lavoro a progetto
	Tempo parziale	Contratto di formazione e lavoro Interinale Contratti di somministrazione (<i>staff leasing</i>) <i>Job sharing</i> Lavoro a domicilio Lavoro stagionale Telelavoro	Stage Lavori socialmente utili Lavori di pubblica utilità Contratto di inserimento Piani di inserimento professionale Apprendistato	Collaborazione coordinata e continuativa Collaborazione occasionale Associati in partecipazione Lavoro a progetto Prestazioni accessorie

Fonte: Tronti L. e Ceccato F. (2004)

* In blu i rapporti di lavoro caratterizzati da elementi di atipicità parziali (ad esempio, nell'orario di lavoro, nel carattere innovativo, nella modalità di erogazione di lavoro)

Le forme di lavoro classificate dall'Istat si riferiscono al periodo preso in esame e sono in linea con le categorie normative di atipicità descritte nel paragrafo 2.1

(la durata, il tempo del lavoro e la natura del rapporto tra lavoratore e impresa). La tabella propone una classificazione secondo la normativa vigente nel 2004:

Isfol-Plus

L'Isfol ha adottato due livelli di atipicità: una "minima" (occupati a termine, l'apprendistato e i parasubordinati) e una "massima", che include anche i part-time involontari e coloro che non vogliono dichiarare la propria forma contrattuale⁶⁰. La prima corrisponde a lavoratori che hanno un'occupazione diversa per prospettive, professionalità e status rispetto al lavoro *standard*, mentre la seconda i lavoratori differenziano più per la qualità dell'occupazione che per la loro condizione contrattuale⁶¹.

La definizione utilizzata per ricavare indicatori di atipicità è di tipo residuale (*l'incidenza dell'occupazione regolare con almeno un aspetto difforme dal lavoro permanente full time, considerato come benchmark*). Si considera quindi l'atipicità che deriva dalla forma contrattuale e natura della prestazione, mentre non si considerano le difformità nei trattamenti previdenziali, fiscali, nella modalità di erogazione ecc. Gli indicatori vengono costruiti per via aggregata, ovvero si vanno prima a considerare le singole voci contrattuali atipiche (scomposizione), dopo di che si sommano in base ad una logica di accorpamento per atipicità complessiva (ricomposizione)⁶². L'ipotesi classificatoria è basata quindi su aggregati di atipicità progressiva.

Cnel

Nell'indagine del Cnel (2007) viene compreso nel lavoro 'non *standard*' anche una parte di coloro che possiedono partita Iva (i cosiddetti 'finti autonomi con partita Iva', ossia soggetti che hanno partita Iva ma che svolgono prestazioni lavorative per un unico committente).

Regione Toscana-Ires

L'Ires Toscana ha adottato una classificazione che distingue il lavoro atipico in base alle seguenti categorie:

1. lavoro a orario flessibile: part-time e *job sharing*;

⁶⁰ Cfr. Isfol-Plus (2006).

⁶¹ V. *ivi*, Tabella 7, p. 18.

⁶² La logica della ricomposizione è quella di offrire aggregati di voci contrattuali atipiche che misurino i vari livelli o gradi di occupazione.

2. lavoro a tempo non indeterminato: contratti misti di formazione-lavoro e contratti a tempo determinato;
3. lavoro interinale
4. tirocini formativi e orientativi
5. lavoro parasubordinato: collaborazioni e associazioni in partecipazione.

Tabella 3: Classificazione Ires Toscana del lavoro atipico

Categorie di lavoro atipico	Sottocategorie di lavoro atipico	
1. Flessibilità nell'orario di lavoro	1.1 Part time	-
	1.2 <i>Job sharing</i>	-
2. Lavoro a tempo determinato	2.1 Contratti misti di lavoro e formazione	2.1.1 Contratto d formazione e lavoro 2.1.2 Apprendistato
	2.2 Lavoro a tempo determinato	-
3. Lavoro interinale	3.1 Contratto a tempo determinato con agenzia	-
	3.2 Contratto a tempo indeterminato con agenzia	-
4. Tirocini formativi e orientativi	-	-
5. Collaborazioni	5.1 Collaborazione occasionale	-
	5.2 Collaborazione coordinata continuativa	-
	5.3 Associazione in partecipazione	-

Fonte: Bortolotti F., Batazzi M. e Bonaiuti C. (2004)

1.6.2 Una riclassificazione per l'analisi del lavoro atipico nella provincia di Pisa

L'intento è quello di avvicinarci alla definizione di lavoro 'non *standard*' in base ai dati a disposizione, al fine di fornire un quadro il più esaustivo possibile delle molteplici forme contrattuali diffuse nella provincia di Pisa. Tale tentativo deve tenere conto delle diverse problematiche derivanti sia dalla difficoltà di poter circoscrivere il fenomeno all'interno di un'unica definizione, che da quelle di ordine metodologico⁶³. Per esempio, gli "avviamenti" di lavoro a termine forniti dai CPI sono dati di flusso (quanti avviamenti sono stati fatti in un certo arco di tempo, quindi non aggiornati) e contengono le informazioni sui singoli avviamenti per tipo di contratto (tempo determinato, indeterminato, apprendistato, formazione lavoro, interinale e a domicilio), mentre l'archivio INPS fornisce dati *stock* ed ha come limite quello di non distinguere contratti di lavoro interinale e di lavoro a domicilio. Esso infatti fornisce un unico valore aggregato sui dipendenti a tempo determinato e indeterminato full-time. Alcuni dati *stock*, come quelli relativi al lavoro "parasubordinato" sono disponibili solo attraverso gli archivi del fondo speciale INPS (cui sono tenuti a registrarsi

⁶³ Per maggiori dettagli, si rimanda all'Appendice 1.

tutti coloro che aprono un rapporto di collaborazione) e quello dei “contribuenti attivi” nel corso di un certo anno). Il primo archivio registra i “parasubordinati potenziali”, ovvero coloro che sono iscritti, ma che possono venire cancellati dopo un certo periodo se non effettuano versamenti, mentre il secondo registra coloro che, invece, hanno effettivamente lavorato in quel periodo (sussiste un problema di irregolarità nelle cancellazioni e di ritardo nella registrazione dei dati dei contribuenti). Infine, i dati provinciali relativi alle rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro ISTAT sono statisticamente non significativi per il campione di riferimento. La tabella 4 presenta uno schema delle categorie, sottocategorie di lavoro atipico e relative fonti utile per la quantificazione del fenomeno in oggetto nella provincia di Pisa in base ai dati disponibili.

Tabella 4: Categorie, sottocategorie di lavoro atipico e fonti

Categorie di lavoro atipico (avviamenti per tipologia contrattuale presso CPI)	Sottocategorie di lavoro atipico	Fonte dati	Totale atipico		
			Dati amministrativi IDOL (FLUSSO)	Dati campionari Rilevazione sulle forze di lavoro	Dati INPS (STOCK)
1. Apprendistato	1.1 per il diritto-dovere	CPI e indagine sulle forze di lavoro			
	1.2 professionalizzante	CPI e indagine sulle forze di lavoro			
	1.3 per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione	CPI e indagine sulle forze di lavoro			
2. Formazione	2.1 Contratto di inserimento (ex CFL)	CPI			
	2.2 Contratto di formazione lavoro (solo PA)	CPI			
3. Lavoro a tempo determinato		CPI e indagine sulle forze di lavoro			
4. Tirocini formativi e orientativi		CPI			
5. Interinale/somministrazione		CPI			
6. Part-time	5.1 Part-time a tempo determinato	CPI e indagine sulle forze di lavoro			
	5.2 Part.-time a tempo indeterminato	CPI e indagine sulle forze di lavoro			
7. Lavoratore a domicilio /coadiuvante familiare		Indagine sulle forze d lavoro Archivi INPS CPI			
8. Lavoro parasubordinato (co.co.pro, prestazioni occasionali)		Indagine sulle forze d lavoro, CPI Archivi INPS			
9. Contratto di agenzia		CPI			
11. Lavoro intermittente - job splitting		CPI			
12. Associazione in		CPI			

partecipazione				
13. Tirocinio		CPI		
14. Associazione in partecipazione		CPI		
15. Lavoro o attività socialmente utile (LSU – ASU)		CPI		
Totale atipico				
Categorie di lavoro atipico (avviamenti per tipologia contrattuale presso CPI)	Sottocategorie di lavoro atipico	Fonte dati	Totale atipico	
1. Apprendistato	1.1 per il diritto-dovere	CPI e indagine sulle forze di lavoro	Dati amministrativi IDOL (FLUSSO)	Dati campionari Rilevazione sulle forze di lavoro
	1.2 professionalizzante	CPI e indagine sulle forze di lavoro		
	1.3 per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione	CPI e indagine sulle forze di lavoro		
2. Formazione	2.1 Contratto di inserimento (ex CFL)	CPI		
	2.2 Contratto di formazione lavoro (solo PA)	CPI		
3. Lavoro a tempo determinato		CPI e indagine sulle forze di lavoro		
4. Tirocini formativi e orientativi		CPI		
5. Interinale/somministrazione		CPI		
6. Part-time	5.1 Part-time a tempo determinato	CPI e indagine sulle forze di lavoro		
	5.2 Part.time a tempo indeterminato	CPI e indagine sulle forze di lavoro		
7. Lavoratore a domicilio /coadiuvante familiare		Indagine sulle forze d lavoro Archivi INPS CPI		
8. Lavoro parasubordinato (co.co.pro, prestazioni occasionali)		Indagine sulle forze d lavoro, CPI Archivi INPS		
9. Contratto di agenzia		CPI		
11. Lavoro intermittente - <i>job splitting</i>		CPI		
12. Associazione in partecipazione		CPI		
13. Tirocinio		CPI		
14. Associazione in partecipazione		CPI		
15. Lavoro o attività socialmente utile (LSU – ASU)		CPI		
Totale atipico				

* Sono evidenziati in grigio i rapporti di lavoro presenti sia nelle rilevazioni sulle forze di lavoro che nei dati IDOL provenienti dai Centri per l'Impiego della provincia di Pisa

Per quanto riguarda l'analisi del lavoro atipico in base ai dati IDOL, si è scelto di utilizzare la classificazione adottata nello *standard* Multiregionale SeCo⁶⁴. Il prospetto (Figura 46) presenta una riclassificazione delle diverse tipologie contrattuali risultanti dal modello delle Comunicazioni *on-line*, in vigore dal Marzo del 2008⁶⁵. La Legge Finanziaria del 2007, oltre a stabilire l'obbligo di comunicare ai Centri per l'Impiego le diverse tipologie contrattuali di lavoro (*standard*, a causa mista, a tempo determinato, di somministrazione, lavoro intermittente e domestico), ha reso obbligatorio anche l'invio telematico dei rapporti di lavoro parasubordinato⁶⁶. Con riferimento a quest'ultimo aggregato, è necessario sottolineare che non vi è perfetta sovrapposizione dello stesso con i soggetti obbligati a versare i contributi alla gestione separata dell'Inps. In relazione all'obbligo delle Comunicazioni *on-line* sono pertanto da considerarsi incluse nel lavoro parasubordinato le seguenti categorie:

- contratto di lavoro a progetto (art. 61, comma 1, D. lgvo n. 276/2003);
- contratto di agenzia e di rappresentanza commerciale, se caratterizzati da prestazione coordinata e continuativa prevalentemente personale;
- collaborazione coordinata e continuativa nelle pubbliche amministrazioni (art. 7, D. lgvo n. 165/2001 - art. 110, comma 6 D. lgvo n. 267/2000 - circ. Presidenza Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 15 luglio 2004);
- collaborazione occasionale, di cui all'art. 61, comma 2, D. lgvo n. 276/2003, nella quale pur mancando la continuità sussiste il coordinamento con il committente (c.d. "mini-co.co.co.");

⁶⁴ Il *network* SECO aderisce ad uno *standard* nella produzione di statistiche di mercato del lavoro attendibili e confrontabili a partire da un *input* delle informazioni dettato da procedure amministrative stabilite a livello nazionale (Comunicazioni Obbligatorie o *on-line*). Il *network* è attualmente costituito dalle seguenti regioni: Piemonte, Lombardia, Liguria, Veneto, Friuli V.G., Emilia R., Marche, Umbria, Sardegna e Campania. Recentemente hanno aderito anche le Province autonome di Trento e Bolzano. La possibilità di entrare a far parte del *network* per la Toscana è attualmente al vaglio della Regione. La L. 9272012 ha dettato indicazioni sull'istituzione di un sistema informativo sul lavoro accessibile a livello nazionale (collaborazione tra ISTAT e INPS, accessibilità e fruibilità dei dati amministrativi, ecc.).

⁶⁵ Il 2008 segna l'avvio delle Comunicazioni *on-line* riguardanti la totalità dei rapporti di lavoro dipendente introdotte dalla Legge Finanziaria del 2007 (L. 296/2006, art. 1 commi da 1.180 a 1.185). A decorrere dal 1° marzo 2008, è stato reso obbligatorio l'invio telematico ai Servizi per l'Impiego competenti delle comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro per tutti i datori di lavoro, sia pubblici che privati.

⁶⁶ A questo proposito si veda la nota ministeriale del 14 febbraio 2007, "Adempimenti connessi alla instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro (Legge 27 dicembre 2006, n. 296 - Legge Finanziaria 2007) - Ulteriori indirizzi operativi".

- prestazione sportiva, di cui all'art. 3 della L. n. 89/1981, se svolta in forma di collaborazione coordinata e continuativa e le collaborazioni individuate e disciplinate dall'articolo 90 della legge 27 dicembre 2002, n. 289;
- prestazioni rientranti nel settore dello spettacolo, ai sensi dell'art. 1 della Legge n. 8/1979, per le quali vige l'obbligo di assicurazione E.N.P.A.L.S.

Tabella 5: Classificazione delle diverse tipologie di avviamenti (dati IDOL)

Classificazione CO	Riclassificazione	
	livello 2	livello 1
DESCRITTIVO		
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Contratti a tempo indeterminato	Occupazione dipendente
LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO INDETERMINATO		
LAVORO RIPARTITO A TEMPO INDETERMINATO		
LAVORO A DOMICILIO A TEMPO INDETERMINATO		
LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO INDETERMINATO		
LAVORO MARITTIMO A TEMPO INDETERMINATO		
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	Contratti apprendistato/inserimento	Occupazione dipendente
APPRENDISTATO PER L'ESPLETAMENTO DEL DIRITTO DOVERE DI ISTRUZ./FORMAZ.		
APPRENDISTATO x L'ACQUISIZIONE DIPLOMA O x PERCORSI ALTA FORMAZIONE		
APPRENDISTATO EX ART.16 L. 196/97		
CONTRATTO DI INSERIMENTO LAVORATIVO	Contratti a tempo determinato	Occupazione dipendente
CONTRATTO DI FORMAZIONE LAVORO DI TIPO A1		
LAVORO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO DIPENDENTE NELLA P.A. A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO RIPARTITO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO A DOMICILIO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO NELLO SPETTACOLO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO MARITTIMO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE		
LAVORO IN AGRICOLTURA A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO INDETERMINATO	Somministrazione	Occupazione dipendente
LAVORO INTERINALE (O A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE) A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO INDETERMINATO	Lavoro intermittente	Altri dipendenti
LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO DOMESTICO A TEMPO INDETERMINATO	Lavoro domestico	Altri dipendenti
LAVORO DOMESTICO A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO A PROGETTO / COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA	Lavoro parasubordinato	Lavoro parasubordinato
LAVORO OCCASIONALE		
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO		
ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO DETERMINATO		
LAVORO AUTONOMO NELLO SPETTACOLO		
CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO INDETERMINATO		
CONTRATTO DI AGENZIA A TEMPO DETERMINATO		

Fonte: SeCo (2012)

Rientrano nell'ambito del lavoro dipendente tutte le posizioni regolate da contratti a tempo indeterminato, determinato, di apprendistato e di somministrazione. L'area del lavoro non dipendente, invece, comprende gli avviamenti per lavoro intermittente (o *job on call*), il lavoro occasionale accessorio e quello in associazione, le collaborazioni a progetto e il lavoro domestico⁶⁷.

⁶⁷ Altre esperienze lavorative diverse dalle categorie indicate (tirocini, lavori socialmente utili, ecc.) rappresentano un aggregato diverso dalla tipologia di "lavoro atipico" oggetto della presente indagine.

La tabella 6 presenta la classificazione del lavoro atipico in base ai dati IDOL adottata a partire dallo *standard* Multiregionale ed utilizzata nella presente indagine.

Tabella 6: Classificazione del lavoro atipico in base ai dati provenienti dalla rilevazione sulle forze di lavoro e dai Centri per l'Impiego della Provincia di Pisa

Categorie di lavoro atipico	Sottocategorie di lavoro atipico	
1. Contratti di apprendistato/ inserimento	1.1 Apprendistato professionalizzante	Occupazione dipendente
	1.2 <i>Apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione</i>	
	1.3 Apprendistato per l'acquisizione di diploma o per percorsi di alta formazione	
	1.4 Apprendistato ex art. 16 L. 196/97	
	1.5 Contratti di inserimento lavorativo	
	1.6 Contratto di formazione e lavoro	
2. Lavoro a tempo determinato	2.1 Lavoro a tempo determinato	Occupazione dipendente
	2.2 Lavoro dipendente nella P.A. a tempo determinato	
	2.3 Lavoro ripartito a tempo determinato	
	2.4 Lavoro a domicilio a tempo determinato	
	2.5 Lavoro nello spettacolo a tempo determinato	
	2.6 Lavoro marittimo a tempo determinato	
	2.7 Lavoro a tempo determinato per sostituzione	
	2.8 Lavoro in agricoltura a tempo determinato	
3. Lavoro interinale/ somministrazione	3.1 Lavoro interinale (o di somministrazione) a tempo determinato	Occupazione dipendente
	3.2 Lavoro interinale (o di somministrazione) a tempo indeterminato	
4. Lavoro intermittente	4.1 Lavoro intermittente a tempo determinato	Altri dipendenti
	4.2 Lavoro intermittente a tempo indeterminato	
5. Lavoro domestico	5.1 Lavoro domestico a tempo determinato	Altri dipendenti
	5.2 Lavoro domestico a tempo indeterminato	
6. Lavoro parasubordinato	6.1 Collaborazione occasionale	Lavoro parasubordinato
	6.2 Collaborazione coordinata continuativa	
	6.3 Associazione in partecipazione a tempo determinato	
	6.4 Associazione in partecipazione a tempo indeterminato	
	6.5 Lavoro autonomo nello spettacolo	
	6.6 Contratto di agenzia a tempo determinato	
	6.7 Contratto di agenzia a tempo indeterminato	

Capitolo II

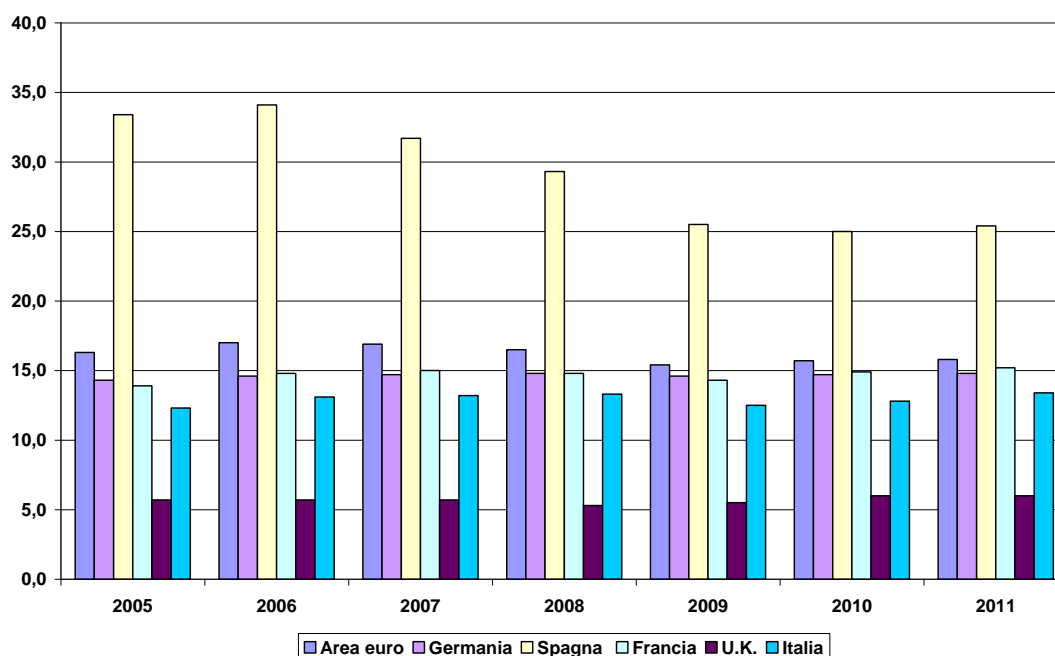
Principali indicatori e fatti stilizzati

2. Lavoro atipico e crisi economica: il quadro europeo. Il lavoro atipico nell'ultimo decennio

Un'occupazione stabile è per le donne una condizione statisticamente meno frequente e, anche quando valutata positivamente, occorre tenere conto del fatto che molte donne lavorano a tempo parziale (v. figura 23).

Il fenomeno del lavoro atipico a livello regionale può essere compreso meglio se inquadrato all'interno del contesto europeo. Se consideriamo l'andamento del lavoro temporaneo sul totale degli occupati nell'ultimo decennio, è possibile osservare gli effetti, in relazione al ciclo economico, dell'introduzione di riforme strutturali volte ad aumentare la flessibilità numerica.

Figura 13: Il lavoro a tempo determinato in Europa (2005-2011) – Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Sulla base della definizione Eurostat⁶⁸, la Figura 13 mostra la dinamica del lavoro temporaneo nei principali paesi europei immediatamente prima e

⁶⁸ Secondo la definizione Eurostat rientrano nel lavoro temporaneo tutti quegli impieghi che

durante la recente crisi economica. In quasi tutti i paesi si registra un andamento di tipo pro-ciclico, con contrazioni e riprese in corrispondenza dei movimenti del PIL. La Figura 13 evidenzia come tutti i paesi siano stati interessati da una lieve crescita dell'incidenza di lavoro temporaneo sul totale dell'occupazione dal 2005 al 2011, con l'eccezione della Spagna (che ha registrato invece un -8%, passando dal 33,4% del 2005 al 25,4% del 2010). Nella zona euro, la media dei lavoratori atipici sul totale degli occupati ha subito una leggera decrescita dal 2005 al 2011 (- 0,5).

L'Italia è il paese che ha registrato una crescita moderata nel periodo considerato, pur avendo avuto un raddoppio della quota dei dipendenti temporanei sul totale dei lavoratori dall'inizio degli anni '90⁶⁹. Essa presenta tuttavia incidenze di lavoratori a termine più basse di quelle dell'area euro. L'eccezione della Spagna (che nel 2003 aveva un lavoratore su tre con contratto temporaneo) può essere spiegata con un ridimensionamento dell'eccessivo ricorso al lavoro temporaneo, precedentemente utilizzato per recuperare il *gap* di sviluppo rispetto alla media europea⁷⁰.

Il ricorso al lavoro temporaneo in periodi recessivi è elevato in tutti quei paesi che sono caratterizzati dalla presenza di un forte dualismo nel mercato del lavoro, ovvero nei paesi mediterranei. La figura 14 evidenzia che, in quasi tutti i paesi, con l'eccezione della Spagna, il peso dei lavoratori atipici temporanei sul totale degli occupati non ha mai superato il 15%. A seguito della riforma sul lavoro atipico (Legge "Biagi"), dopo il 2003, l'Italia mostra un *trend* crescente, che si inverte solo a partire dal 2008, come probabile conseguenza degli effetti della congiuntura economica negativa. Anche la Francia ha avuto un incremento perseguito attraverso riforme che hanno aumentato la flessibilità numerica. La Spagna ha invece mantenuto un tasso di oltre il 30% sino al 2006, per poi manifestare un *trend* decrescente. Occorre sottolineare che la Spagna ha

hanno una durata determinata (tempo o completamento di un incarico), essendo inclusi nella categoria di tipo subordinato. Rientrano in questa definizione i contratti interinali, di lavoro dipendente a tempo determinato, i contratti a causa mista e i rapporti di lavoro parasubordinati.

⁶⁹ La ripresa della domanda di lavoro nel 2011 in Italia ha interessato esclusivamente il lavoro a tempo determinato. E' infatti continuata a diminuire l'occupazione a tempo pieno e a durata indeterminata (-0,6% pari a 105.000 unità), mentre sono aumentati gli occupati temporanei e a tempo parziale (+63.000 unità, pari al 2,3%). Ciò è dovuto principalmente all'aumento dei *part-timers* involontari che sono passati dal 42,7% nel 2010 al 46,8% nel 2011). Nel 2011 è proseguito il *trend* crescente degli occupati con contratti dipendenti a tempo determinato e di collaborazione (+5,3%) raggiungendo le 136.000 unità (ISTAT 2012: 45).

⁷⁰ Nel 2006 è stato firmato un accordo che garantiva il passaggio automatico a tempo indeterminato ai lavoratori che avessero maturato due contratti successivi a tempo determinato.

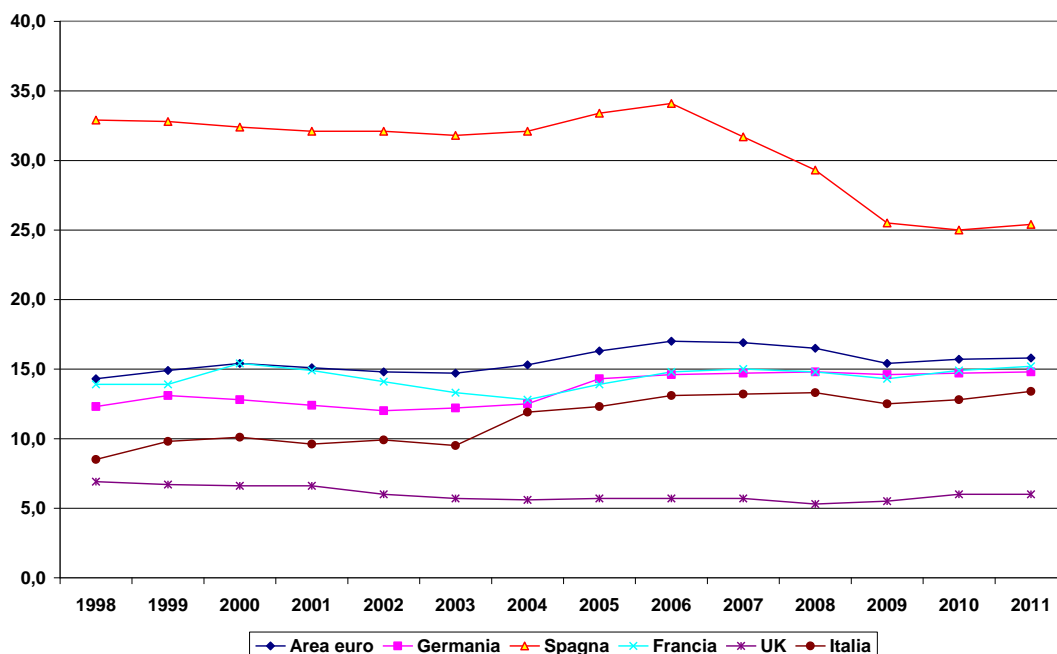
introdotto la flessibilità nel mercato del lavoro con un anticipo di un decennio rispetto a tutti gli altri paesi (l'introduzione del lavoro atipico è avvenuta nel 1986)⁷¹. A differenza della Spagna, dell'Italia e della Francia, la Germania registra una sostanziale stabilità del numero di lavoratori temporanei ad evidenza di un sistema di istruzione che permette un maggiore utilizzo di altre tipologie di contratti di formazione e lavoro. Tra tutti i paesi, l'Inghilterra risulta storicamente quella che presenta un'incidenza inferiore. Ciò può essere spiegato con un mercato del lavoro maggiormente flessibile (elevato *turnover*, indice EPL basso, ecc.) per cui le imprese non hanno necessità di ricorrere al lavoro atipico.

Gli effetti della crisi sono evidenti, a partire dal 2008, per tutti i paesi con un mercato del lavoro duale (Italia, Spagna e Francia), ovvero si osserva un decremento di questa tipologia di lavoratori. Per la Spagna, il *trend* negativo è anticipato di un anno. La Gran Bretagna, invece, presenta una lieve ripresa, a partire dal 2010, attestando il fatto che, in presenza di una domanda di lavoro caratterizzata da un quadro di incertezza, le imprese possono ricorrere a lavoratori temporanei in previsione di un'ipotetica ripresa.

I dati sembrano confermare le previsioni del modello con costi di aggiustamento precedentemente esposto. In fasi recessive, i lavoratori temporanei sarebbero quindi quelli sui quali ricadrebbero le conseguenze della necessità di riduzione della manodopera da parte delle imprese, venendo espulsi per primi dal sistema produttivo.

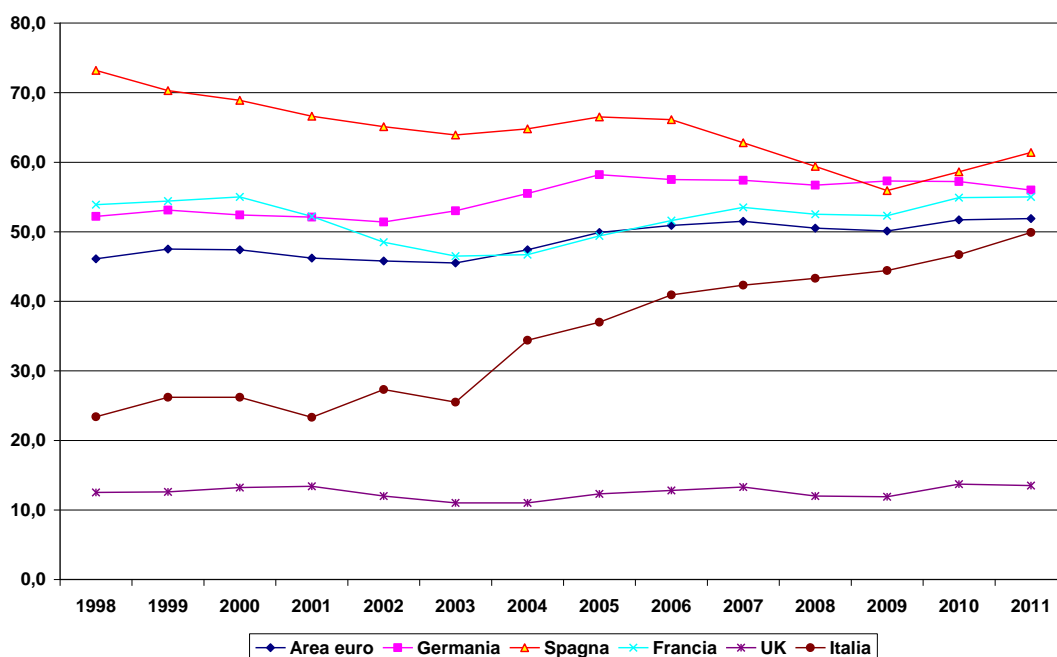
Figura 14: Il lavoro a tempo determinato in Europa (1998-2011)– Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)

⁷¹ La *Reforma Laboral* del 1994 introduce successivamente nuovi elementi di flessibilità. Vengono eliminati dallo Statuto dei Lavoratori (*Real Decreto legislativo 1/1995*) le indicazioni di preferenza per i contratti a tempo indeterminato e i contratti atipici acquisiscono lo stesso status giuridico di quelli a tempo indeterminato. L'elevato ricorso al lavoro a tempo determinato sembra avere contribuito ad abbattere la disoccupazione, tradizionalmente molto elevata nel paese, facendo scendere il tasso dal 23% all'8% tra il 1996 e il 2008. Gli occupati (15-64 anni) sono passati nello stesso periodo da poco più del 50% al 66% del totale della forza lavoro.



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Figura 15: Il lavoro a tempo determinato giovanile in Europa (1998-2011)– Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-24 anni)

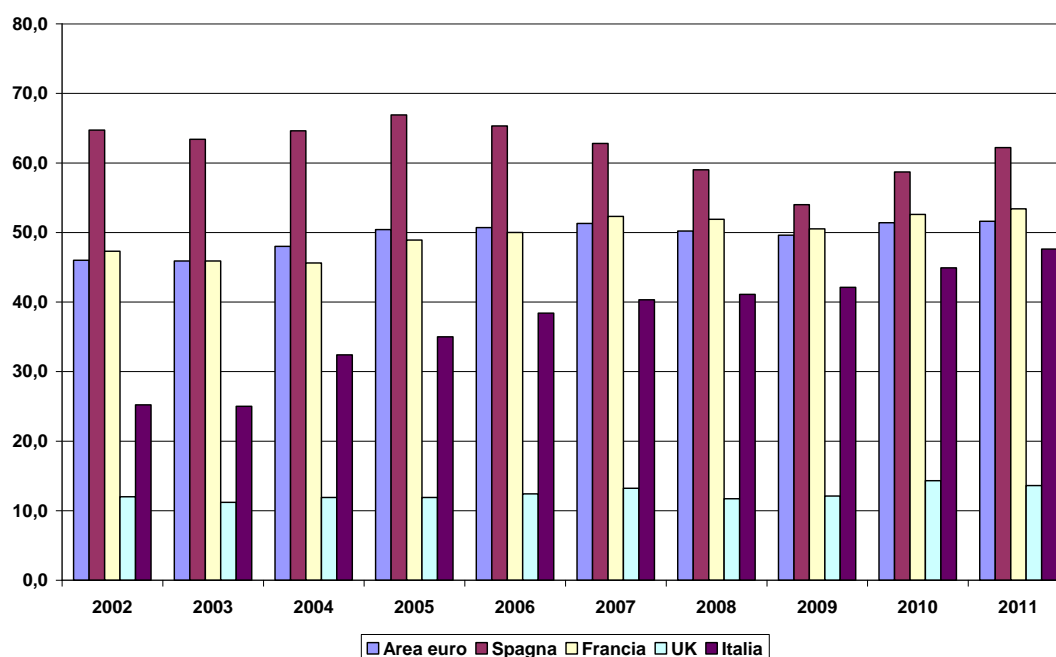


Fonte: elaborazione su dati Eurostat

I dati Eurostat evidenziano come l'uso del lavoro temporaneo nella classe 15-24 anni, sia cresciuto in Italia e Francia negli ultimi anni, ovvero nei paesi con mercati duali (figura 15). Ciò indica su che fascia della popolazione vengono scaricati i costi di fasi economiche avverse. La Spagna fa eccezione, dal momento che si osservano

andamenti analoghi a quelli evidenziati nella figura 14 anche nella classe 15-24 anni (figura 15). Valgono pertanto le osservazioni sopra esposte. Per l'Inghilterra, l'incidenza è stabile, appena sopra al 10%. In Germania, in Francia e nell'area euro, il lavoro temporaneo risulta particolarmente elevato tra i più giovani. In Germania è passato dal 52,2% del 1998 al 57,2% del 2010, in Francia dal 53,9% al 54,9% e in Spagna dal 73,3% al 58,6% nello stesso periodo. Nonostante la crescita registrata a seguito degli interventi di riforma, il peso del lavoro dipendente temporaneo sul totale dell'occupazione nel nostro paese risulta ancora contenuto se paragonato alla media dell'area euro.

Figura 16: Il lavoro a tempo determinato maschile in Europa (2005-2011)– Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



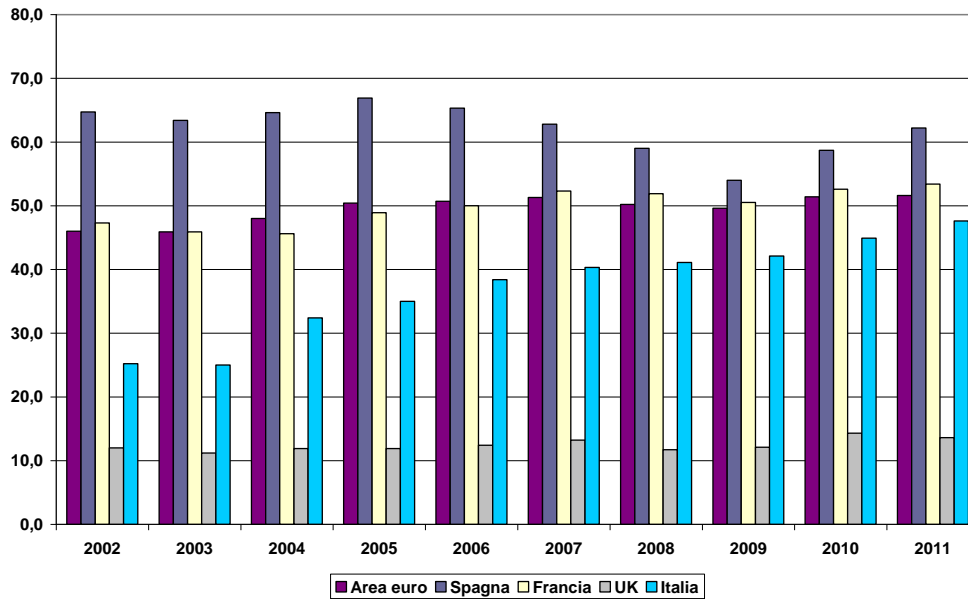
Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Se andiamo ad osservare l'incidenza del lavoro a tempo determinato sul totale degli occupati per genere, nel periodo 2002-2011 (Figura 16 e Figura 17), possiamo osservare come lo strumento della flessibilità numerica venga maggiormente applicato alla componente femminile della popolazione italiana, francese e spagnola⁷². Ciò conferma l'utilizzo delle categorie di lavoratori maggiormente

⁷² In questo ultimo caso, ci si riferisce all'intera serie ad esclusione del 2005, 2007, 2010 e 2011. Spagna, l'incidenza del lavoro femminile a tempo determinato è passata dal 65,8% del 2002 al 60,6% del 2011, mentre quella maschile dal 64,7% del 2002 al 62,2% del 2011. In

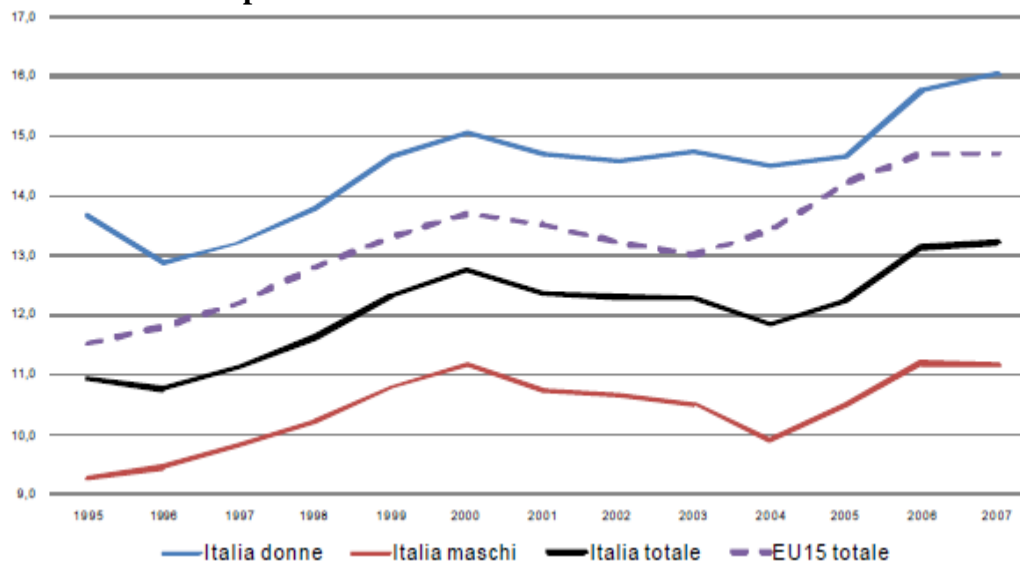
svantaggiati (*outsiders*) da parte delle imprese in tutti quei paesi che presentano una tipologia duale di mercato del lavoro.

Figura 17: Il lavoro a tempo determinato femminile in Europa (2002-2011)– Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-24 anni)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

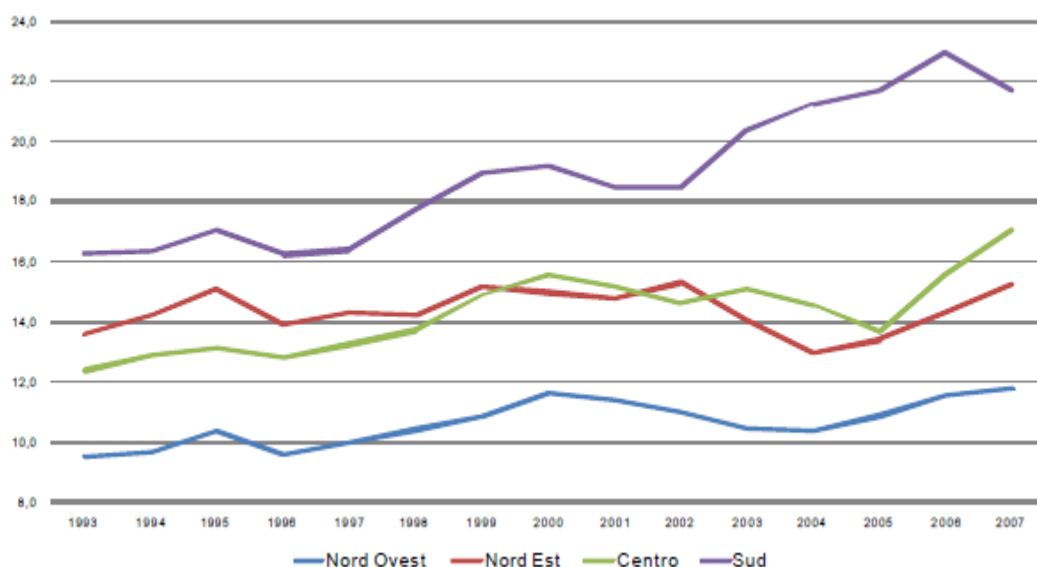
Figura 18: Il lavoro a tempo determinato in Europa (1995-2007) Incidenza % sul totale occupati



Fonte: Reyneri (2008)

Figura 19: Il lavoro a tempo determinato femminile in Europa (1983-2007) Incidenza % sul totale occupati

Italia, l'incidenza del lavoro femminile a tempo determinato è passata dal 30,1% del 2002 al 53,2% del 2011, mentre quella maschile dal 25,2% del 2002 al 47,6% del 2011. Infine in Francia l'incidenza del lavoro femminile a tempo determinato è passata dal 50,1% del 2002 al 56,9% del 2011, mentre quella maschile dal 47,3% del 2002 al 53,4% del 2011



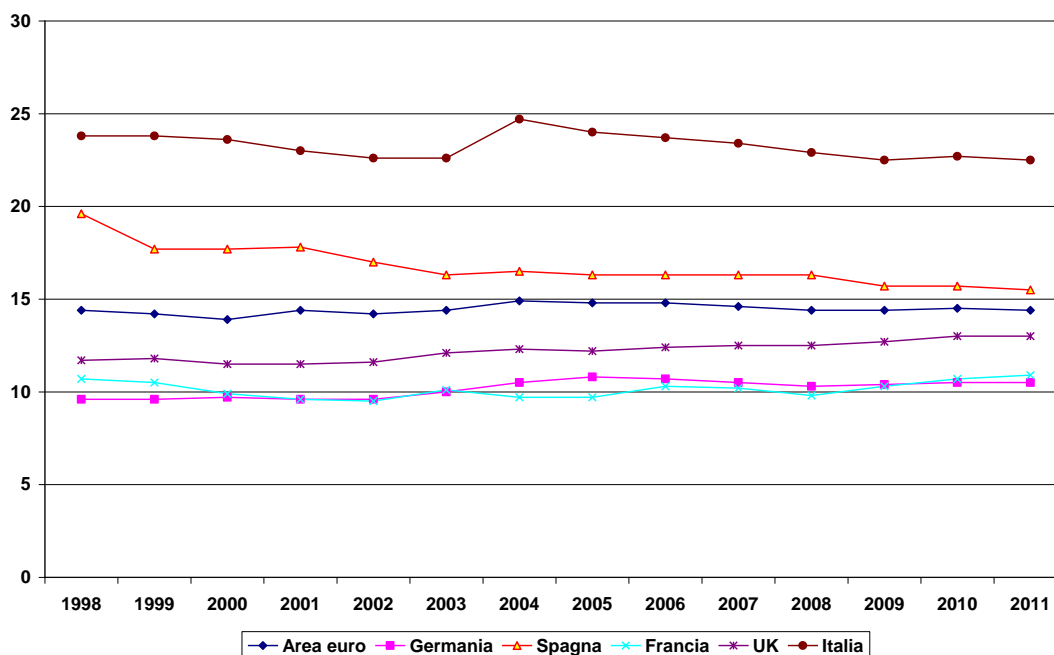
Fonte: Reyneri (2008)

Passando al lavoro autonomo così come definito da Eurostat⁷³ (Figura 20), la maggior parte dei paesi attesta un tasso piuttosto stabile (all'interno dell'intervallo del 10-15%), ad eccezione della Spagna e dell'Italia. In particolare, per l'Italia, l'incidenza dei lavoratori autonomi sul totale degli occupati è storicamente superiore al 20% e tocca il 25% nel 2004. Ciò è dovuto alle caratteristiche strutturali del paese, che, secondo alcuni studi, determinerebbero un elevato accesso al lavoro autonomo⁷⁴.

⁷³ La definizione Eurostat di lavoro autonomo non include i rapporti di lavoro parasubordinati (co.co.co, co.co.pro, collaborazioni a progetto).

⁷⁴ In particolare, esisterebbe una relazione positiva tra RPI e lavoro autonomo (OECD 1999a e Grubb D. e Wells W. 1993); inoltre, un elevato cuneo fiscale può spingere le imprese a impiegare lavoratori autonomi che di fatto sono invece subordinati; anche il sistema produttivo altamente frammentato, come quello dell'Italia e della Spagna, può favorire la scelta verso questa tipologia di lavoro. Per quanto riguarda la Spagna, occorre sottolineare che l'incidenza resta elevata, nonostante il *trend* decrescente iniziato intorno alla metà degli anni '90 per effetto del *boom* economico. L'elevato ricorso al lavoro autonomo da parte dei lavoratori spagnoli è stato determinato, in passato, da alti tassi di disoccupazione e da un mercato del lavoro molto rigido.

Figura 20: Il lavoro autonomo in Europa (1998-2011) – Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

La figura 20 evidenzia un *trend* decrescente per l'Italia successivo all'introduzione della "Legge Biagi". Ciò può essere spiegato con il fatto che gli effetti della riforma sfuggono alla classificazione Eurostat, dal momento che le tipologie di lavoro parasubordinato non rientrano in questa categoria.

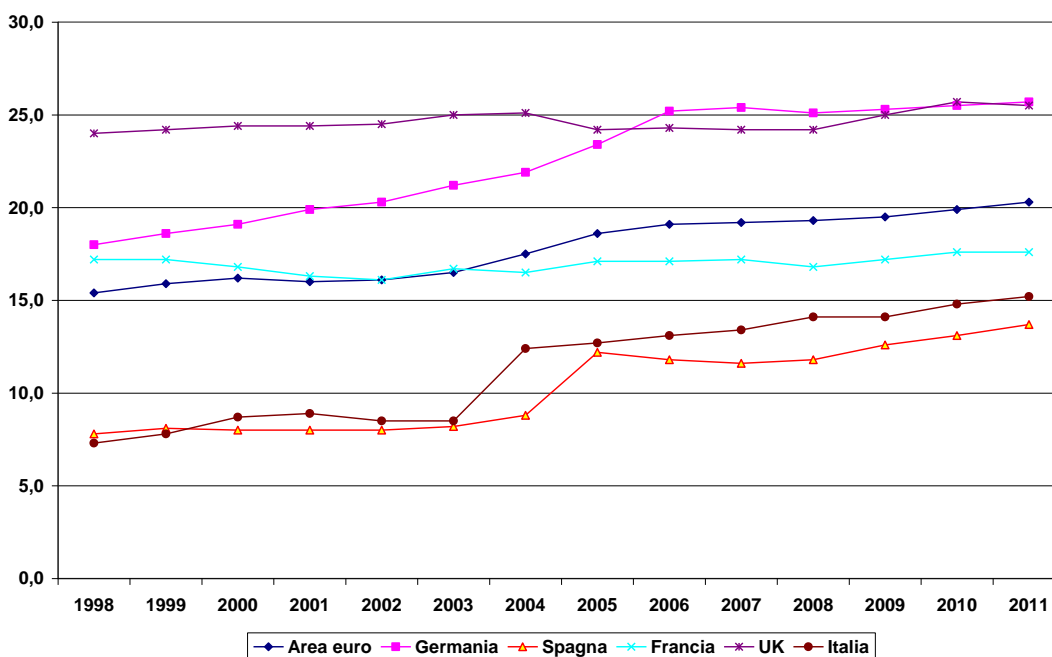
Per quanto riguarda il *part-time*, possiamo osservare che la Germania, istituzionalmente orientata a questa tipologia di contratto, presenta un *trend* crescente nel tempo, che si è stabilizzato sopra il 25% a partire dal 2006 (Figura 21). L'Inghilterra risulta assestata intorno al 25% e ha registrato un aumento al ricorso al lavoro *part-time* per effetto della crisi economica⁷⁵. Anche la Francia, come l'Inghilterra, presenta un *trend* costante intorno al 17%, mentre per i paesi mediterranei Italia e Spagna la tipologia contrattuale con orario ridotto evidenzia un picco a partire, rispettivamente, dal 2004 e dal 2005⁷⁶. In generale, quasi tutti i paesi registrano un incremento della quota di lavoro *part-time* durante la fase recessiva degli ultimi anni. Ciò è dovuto al

⁷⁵ Nella fase recessiva, molte imprese hanno optato per la trasformazione dei contratti da tempo pieno a tempo parziale come strumento per affrontare la caduta dei livelli della domanda.

⁷⁶ Per effetto della cosiddetta "Legge Biagi" l'utilizzo del *part-time* viene reso maggiormente flessibile e incentivato fiscalmente. La Spagna, a seguito delle modifiche apportate dalla Ley 12/2001, si è mossa nella direzione già indicata dai precedenti interventi legislativi del settore (L. n. 63 del 1997 e d. lgv n. 15 del 1998). L'obiettivo delle riforme è quello di favorire la diffusione del *part time* e, in generale, di contratti a tempo determinato.

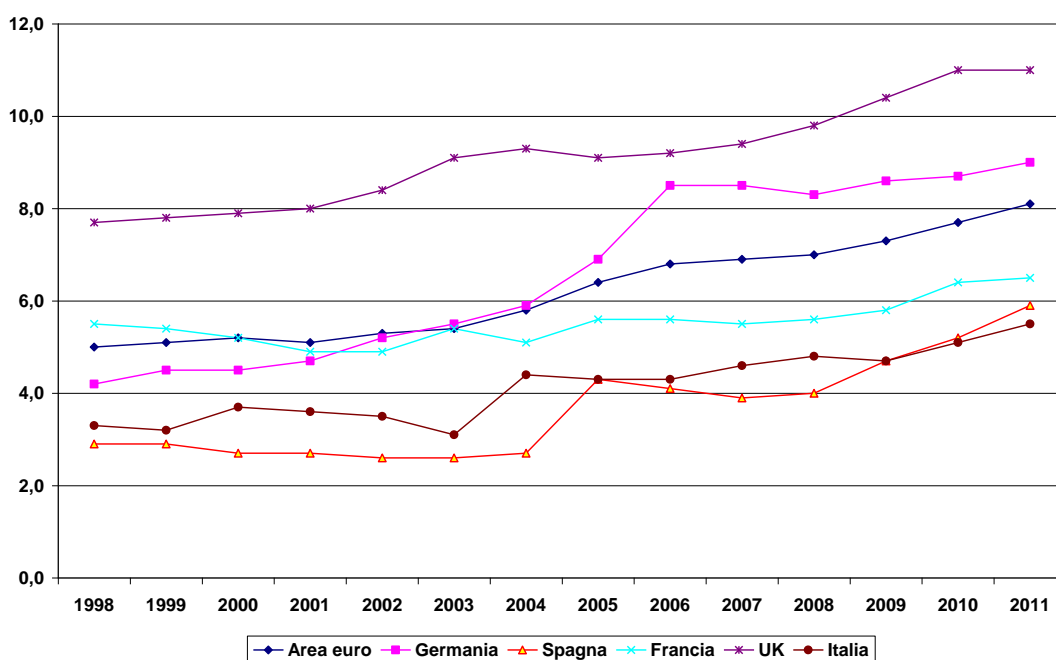
fatto che le imprese utilizzano la flessibilità dell'orario, per adattare l'input di lavoro alle esigenze produttive, senza dover ridurre il numero dei lavoratori

Figura 21: Il lavoro *part-time* in Europa (1998-2011) – Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



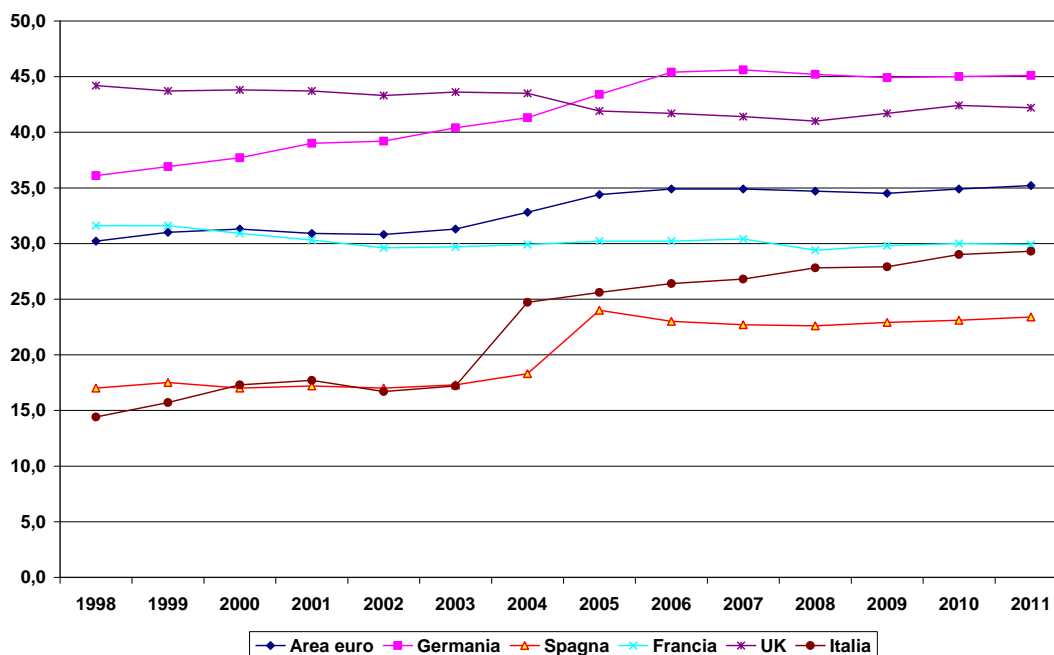
Fonte: elaborazione su dati Eurostat

Figura 22: Il lavoro *part-time* maschile in Europa (1998-2011) – Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

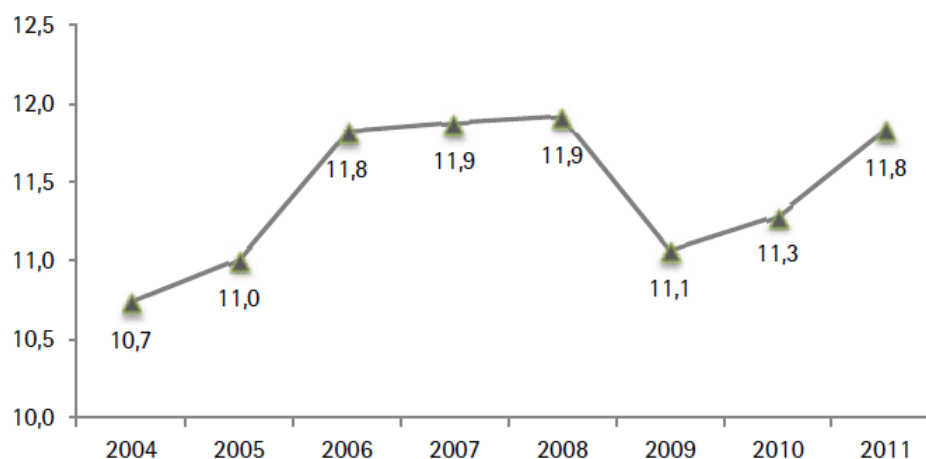
Figura 23: Il lavoro *part-time* femminile in Europa (1998-2011) – Incidenza % sul totale occupati dipendenti (15-64 anni)



Fonte: elaborazione su dati Eurostat

È evidente che il *part-time* risulta storicamente una forma di flessibilità maggiormente utilizzata dalle donne (l'incidenza per tutti i paesi oscilla tra poco meno del 15% e poco più del 45%). Per quanto risulti meno significativo, si osserva un aumento dell'incidenza del *part-time* nel periodo della crisi economica dovuto alla componente maschile in tutti i paesi di riferimento (figure 22 e 23).

Figura 24: Incidenza del lavoro temporaneo* in Italia (1998-2011) – Incidenza % sul totale occupati



Fonte: Isfol (2013)

* Lavoro temporaneo e contratti di collaborazione. Elaborazione su dati ISTAT_RCFL

In Italia, gli effetti amplificati della recessione sono visibili nel grafico riportato in figura 24.

Tabella 7: Serie storica di lavoratori temporanei* e *standard* in Italia per genere, età, titolo di studio (2005-2011), valori assoluti – Incidenza atipici sull'occupazione (2005-11)

	2005	2006	2008	2010	2011
Maschio	10,4	11,8	13,4	11,7	13,9
Femmina	17,0	20,5	19,3	16,6	18,3
18 a 29 anni	29,3	32,4	36,0	30,8	37,2
30 a 39 anni	11,1	13,7	17,8	14,5	16,1
40 a 49 anni	9,3	12,2	8,4	9,6	11,4
50 a 64 anni	6,8	7,6	8,4	8,0	8,6
Media inferiore	10,8	12,4	13,8	12,0	14,2
Diploma	12,5	15,2	14,7	13,5	15,4
Laurea	20,4	22,9	22,9	17,8	19,2
Nord-ovest	10,7	12,5	13,2	11,4	13,3
Nord-est	12,3	14,2	14,6	13,7	15,7
Centro	11,7	17,0	17,1	14,0	15,8
Sud	16,8	17,7	18,5	16,1	18,2
Incidenza atipici sull'occupazione	13,0	15,3	15,8	13,7	15,7
Non standard v.a.	2.884.419	3.451.172	3.622.465	3.084.487	3.536.655
Standard v.a.	19.332.551	19.167.340	19.347.439	19.390.615	18.989.810
Occupati	22.216.970	22.618.512	22.969.904	22.475.103	22.526.465

Fonte: Isfol (2013)

* Lavoro temporaneo, apprendistato e finti autonomi - Elaborazione su dati ISTAT_RCFL

Come effetto del protrarsi della crisi economica, nel 2010 il tasso di occupazione femminile italiano raggiunge il 46%, (contro il 58% della media europea), anno in cui era fissato il raggiungimento dell'obiettivo di Lisbona del 60% del tasso di attività femminile. Anche la probabilità di passare da un lavoro atipico a un impiego a tempo indeterminato è dell'11% per le donne, contro il 17% per gli uomini⁷⁷.

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, sebbene il *gap* di genere resti significativo, il divario tra tasso di disoccupazione maschile e femminile è andato progressivamente diminuendo negli ultimi anni. Tale fenomeno non è tuttavia dovuto ad un reale miglioramento della condizione occupazionale femminile, bensì ai diversi effetti della crisi sulle diverse componenti della popolazione. Il tasso di occupazione femminile è infatti notevolmente migliorato per effetto dell'aumento dei contratti atipici.

⁷⁷ ISTAT (2011: 50-51).

Tabella 8: Tassi di disoccupazione in Italia per alcune delle principali variabili della popolazione- Valori assoluti, differenze assolute e percentuali (2010- 2012)

	Tassi di disoccupazione			Variazioni assolute		Variazioni percentuali	
	2010	2011	2012	2011-'10	2012-'11	2011-'10	2012-'11
Uomini	7,6	7,6	9,9	0,0	2,3	0,0	30,3
Donne	9,7	9,6	11,9	2,3	2,3	-1,0	24,0
Nord	5,9	5,8	7,4	-0,1	1,6	-1,7	27,6
Centro	7,6	7,6	9,5	1,9	1,9	0,0	25,0
Mezzogiorno	13,4	13,6	17,2	0,2	3,6	1,5	26,5
15-24 anni	27,8	29,1	35,3	6,2	6,2	4,7	21,3
25-34 anni	11,9	11,7	14,9	-0,2	3,2	-1,7	27,4
35-44 anni	6,6	6,7	8,6	1,9	1,9	1,5	28,4
45-54 anni	5,0	5,1	6,7	0,1	1,6	2,0	31,4
55-64 anni	3,6	3,9	5,3	1,4	1,4	8,3	35,9
15-64 anni	8,5	8,5	10,8	0,0	2,3	0,0	27,1
Fino lic. elem.	11,1	11,6	15,2	3,6	3,6	4,5	31,0
Lic. media	10,2	10,4	13,3	0,2	2,9	2,0	27,9
Diploma	7,9	7,8	10,0	2,2	2,2	-1,3	28,2
Tit. univ.	5,7	5,4	6,7	-0,3	1,3	-5,3	24,1
Stranieri	11,6	12,1	14,1	2,0	2,0	4,3	16,5
Italiani	8,1	8,0	10,3	-0,1	2,3	-1,2	28,8
Totale	8,4	8,4	10,7	2,3	2,3	0,0	27,4

Fonte: Isfol (2013) - Elaborazione su dati ISTAT_RCFL

Il tasso di inattività in Italia per le donne risulta il doppio di quello relativo agli uomini. Il *gap* è rimasto sostanzialmente stabile dal 2007 ad indicare il permanere di un mercato duale con divari di genere strutturali. Le inattive sono tuttavia progressivamente diminuite dal 2007. Tale fenomeno è riconducibile all'aumento del tasso di partecipazione femminile dovuto alle riforme negli ultimi dieci anni e dei cosiddetti *outsiders*, che decidono di entrare nel mercato del lavoro per effetto della diminuzione del reddito familiare (Borjas 2010).

Il tasso di inattività femminile resta tuttavia più elevato della media (nel 2011 supera del 13,4% la media europea a 27 paesi)⁷⁸. Nel 2011, il tasso di occupazione femminile è pari al 46,9%, risultando essere il più basso tra i paesi europei, mentre il *gap* di genere è 25,6%. La segregazione orizzontale risulta dalla concentrazione dell'occupazione femminile quasi esclusivamente nel settore dei servizi,⁷⁹ con presenza di elevati differenziali salariali e utilizzo

⁷⁸ Cfr. Isfol (2013: 109).

⁷⁹ Nel 2011 la presenza delle donne nel settore dei servizi risulta pari all'83,9%, mentre il 13,3% è nell'industria e il 2,7% nell'agricoltura Cfr. Isfol (2013: 125).

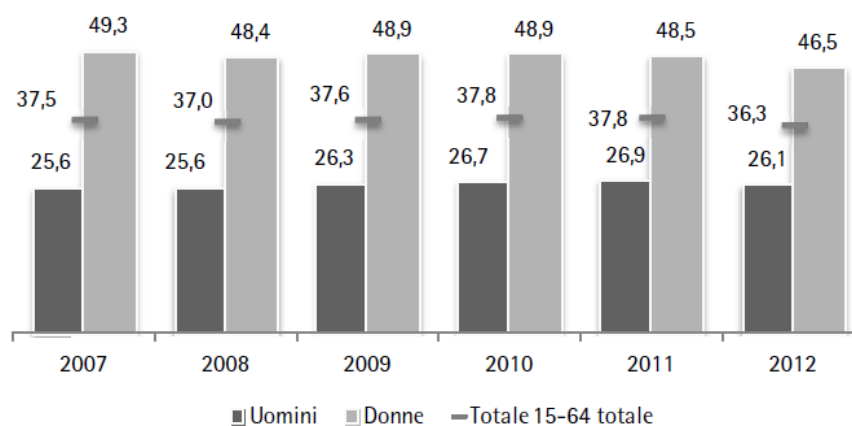
elevato di contratti *part-time*⁸⁰. Il tasso di disoccupazione disaggregato per genere nel 2011 risulta 8,4. Il dato per genere fornisce maggiori informazioni: 9,6% per la disoccupazione femminile (media UE: 9,8%) e 18,6% quello maschile (media UE: 9,6%). A tenere basso il tasso di disoccupazione è il ritorno di molte donne alla ricerca di un lavoro dovuto alla necessità di ulteriore reddito.

Tabella 9: Tassi di disoccupazione femminile, media annuale, II trim. 2012, variazione 2007-11, gap di genere - Valori percentuali

	Media 2011	II trim 2012	Var. 2007/2011	Gap di genere 2011
Unione europea	9,8	10,4	1,9	0,2
Area euro	10,5	11,3	1,8	-1,8
Italia	9,6	11,4	1,7	-9,0
Norvegia	3,1	2,5	0,6	-5,2
Austria	4,3	-	-0,7	-8,4
Paesi Bassi	4,4	5,1	0,3	-4,6
Germania	5,6	5,2	-3,2	-11,9
Lussemburgo	6,2	6,4	0,9	0,0
Romania	6,8	6,3	1,4	-6,8
Francia	10,2	10,2	1,2	2,1
Spagna	22,2	24,8	11,3	14,6
Grecia	21,4	-	8,6	12,3
Lettonia	13,8	14,7	7,8	9,9
Slovacchia	13,6	14,4	0,8	6,0
Lituania	13,0	11,7	9,0	2,0
Portogallo	13,2	15,5	3,2	5,0
Croazia	13,2	15,5	2,8	3,8

Fonte: Isfol (2013) – Eurostat

Figura 25: Tassi di inattività in Italia per genere - Valori percentuali (2007- 2012)



Fonte: Isfol (2013) - Elaborazione su dati ISTAT_RCFL

⁸⁰ Cfr. Isfol (2013: 125). L'utilizzo del part-time è aumentato in Italia del +2,4% (50,2% è part-time involontario) dal 2007 al 2011 contro il +0,9% degli uomini riferito allo stesso periodo (Isfol 2013: 130).

Nel 2011, il tasso di disoccupazione femminile di lunga durata supera la media UE (+0,9%)⁸¹, come è evidenziato nella tabella seguente.

Tabella 10: Tassi di disoccupazione totale e femminile di lunga durata - Valori percentuali (2011)

Territorio/Tempo	Totale	Donne
Unione europea	4,1	4,1
Area euro	4,6	4,7
Svezia	1,4	1,2
Finlandia	1,7	1,2
Regno Unito	2,7	2,0
Germania	2,8	2,6
Francia	4,0	4,2
Irlanda	8,6	5,0
Italia	4,4	5,0
Portogallo	6,2	6,4
Croazia	8,6	8,6
Spagna	9,0	9,5
Grecia	8,8	11,5

Fonte: Isfol (2013) - Eurostat

A fronte di un tasso di disoccupazione allineato con la media UE, si contrappone invece un tasso di occupazione non in linea con la media europea sia a 27 che area euro. Dal 2007 al 2011 la crescita dell'occupazione in Europa ha fatto registrare un + 0,3%, contro la media europea del +4%, facendola posizionare in fondo alla classifica, prima di quattro altri paesi (Turchia, ex Repubblica jugoslava, Malta e Macedonia). Per le donne appartenenti ai paesi OECD ad oggi risultano presenti differenziali salariali di genere che possono essere spiegati attraverso vari fattori, quali scelte di istruzione differenziate, segregazione orizzontale (presenza maggiore di donne in determinati settori e professioni), processi di autoselezione, ecc. L'Italia si pone in fondo alla classifica dei paesi OECD con riferimento ai differenziali salariali per i titoli di studio più elevati.

⁸¹ Cfr. Isfol (2013: 125).

Tabella 11: Differenziali salariali di genere - Valori percentuali (2008-2009 e 2010)

Paese	Anno	Al di sotto dell'istruzione secondaria superiore	Istruzione secondaria superiore e post-secondaria non universitaria	Istruzione universitaria	Tutti i livelli di istruzione
Spagna	2009	74	79	89	89
Regno Unito	2010	92	84	82	88
Irlanda	2010	87	79	73	84
Finlandia	2010	79	78	75	80
Danimarca	2010	82	80	74	79
Francia	2008	74	78	74	79
Portogallo	2009	74	71	69	79
Media Ocse		75	76	72	78
Grecia	2009	60	75	74	78
Italia	2008	73	75	65	77
Germania	2010	76	82	68	75

Fonte: Isfol (2013) – OECD –Lso special data collection on full-time, full year earnings, Economic Working Group

Come indicato in tabella, le lavoratrici italiane con titolo di scuole superiore sono pagate il 73% della retribuzione maschile, quelle con titolo post secondario il 73%, mentre con titolo superiore il 65%. Quest'ultimo dato indica presenza di segregazione verticale, ovvero l'impossibilità per le donne con livello di istruzione elevata di accedere a posizioni apicali.

2.2 Mercato del lavoro atipico e occupazione femminile in Toscana. Dati e tendenze recenti

La Toscana si posiziona ad buon livello per quanto riguarda l'occupazione femminile, con tassi che hanno sfiorato l'obiettivo di Lisbona del 60%, sebbene non vi sia stata ancora una piena transizione verso i modelli di partecipazione femminile presenti nel Nord Europa. Il tasso di occupazione femminile ha superato il 56% nel 2008 con oscillazioni negli ultimi anni attorno al 55% (nel 2012 il valore è 55,4%). Se andiamo a valutare il tasso di partecipazione femminile, a partire dagli anni 90 la dinamica crescente risulta positivamente correlata al tasso di scolarizzazione. Dal 2008 il *gender gap* risulta diminuito di oltre dieci punti percentuali, essendo passato dallo 0.62 del 1998 alle 0.75⁸².

⁸² Cfr. Irpet (2012a): 79. Il *gender gap* (misurato su dati ISTAT) è un indicatore che misura il rapporto tra i tassi di occupazione maschile e femminile (assume valore 1 in caso di

Nel periodo interessato dalla crisi, la dinamica macroeconomica in Toscana riflette lo stesso *pattern* nazionale: quello del *double dip*. Ad una fase iniziale recessiva (2008-2009), è seguita una temporanea ripresa (2010-11) per poi tornare ad una seconda fase di flessione del PIL nel secondo semestre del 2011. Nella prima fase della crisi (2008-2009), la Toscana ha avuto una contrazione del PIL del -2,5 % a fronte di un -3,2% dell'Italia, nello stesso periodo. La fase di ripresa ha permesso di registrare un +0,8% nel biennio 2010-2011 per la Toscana e + 1% per l'Italia, con un rallentamento iniziato per entrambe alla fine del 2011⁸³. Tra il 2008 e il 2011 la riduzione dell'occupazione è stata del -1,4%, i disoccupati sono aumentati (+29%) ed è cresciuto il *part-time* (+6%), in particolare quello involontario (+46%), che rappresenta quasi la metà del lavoro a tempo parziale. In termini assoluti, sono stati persi oltre 22.000 posti di lavoro. Il tasso di disoccupazione supera il 6%, mentre raggiunge il 7,8% nel 2012⁸⁴. La tabella 4 tabella indica i valori dei principali indicatori del mercato del lavoro in Toscana negli anni interessati dalla crisi economica.

Tabella 12: Indicatori del mercato del lavoro in Toscana (2008-2011)

	2008	2009	2010	2011
Tasso di occupazione 15-64	65,4	64,8	63,8	63,6
Tasso di occupazione 15-24	28,7	25,5	22,7	21,8
Tasso di disoccupazione 15-64	5,1	5,9	6,2	6,6
Tasso di disoccupazione 15-24	14,4	17,8	23,1	24,9
Tasso di attività 15-64	68,9	68,9	68,0	68,1
Tasso di attività 15-24	33,5	31,0	29,5	29,0

Fonte: Irpet (2012b)

Sebbene nella seconda fase recessiva la Toscana abbia avuto una maggiore tenuta (il PIL ha registrato un -2,1% contro il -2,4% dell'Italia), sono presenti segni evidenti che indicano nella contrazione della domanda interna la causa prima della caduta del PIL⁸⁵. Dal 2008 al 2012 la Toscana ha sperimentato le due principali contrazioni del PIL dal dopoguerra, con una contrazione media di 1,1 punti l'anno e complessiva di 4,5 punti percentuali.

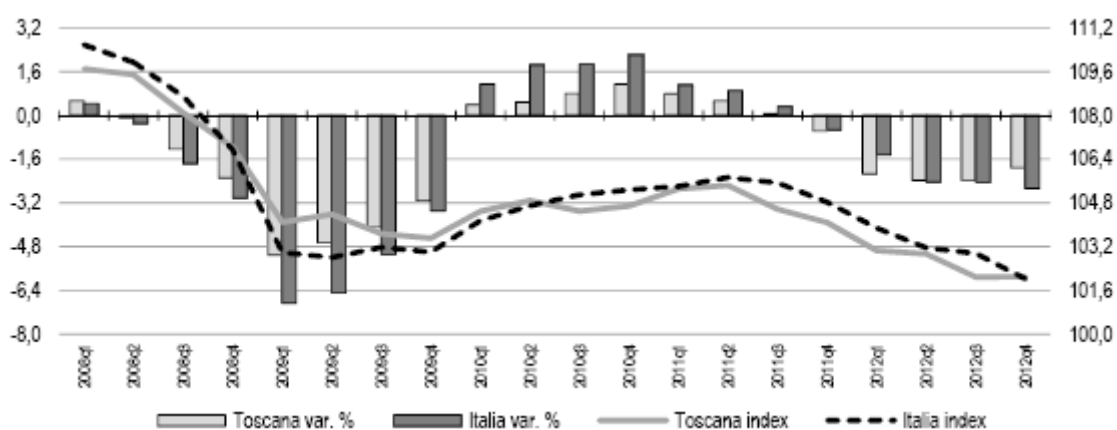
eguaglianza).

⁸³ Cfr. Irpet (2012a): 50

⁸⁴ Cfr. (Irpet 2012b): 81; (Irpet 2013a): 34.

⁸⁵ Nel 2009, invece, la crisi è stata importata attraverso una riduzione della domanda mondiale.

Figura 26: Dinamica trimestrale del PIL in Toscana e in Italia (2008-2012)

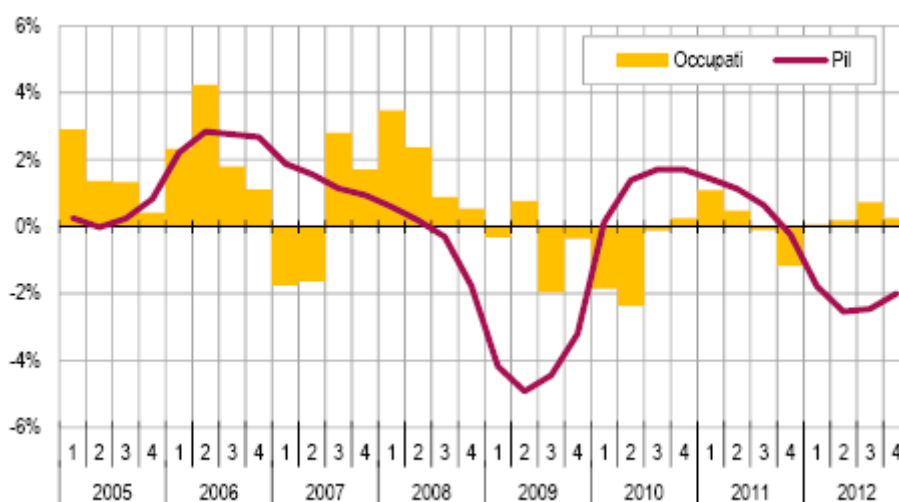


* Tassi di variazione tendenziali e assoluti (2000=100). Dati ISTAT e IRPET-Unionecamere

Fonte: Irpet (2013a)

Per quanto riguarda gli occupati, la flessione è stata di 0,3 punti medi annui e 1,1 a livello complessivo.

Figura 27: Occupati e PIL in Toscana (2008-2012)



* Variazioni trimestrali tendenziali. Dati ISTAT

Fonte: Irpet 2013b

I dati di flusso sono desumibili dalle comunicazioni amministrative inerenti i rapporti di lavoro registrati negli archivi dei Centri per l'Impiego. La figura 28 illustra invece le posizioni di lavoro dipendente che, dal 1° gennaio 2008, indica che l'occupazione si è progressivamente ridimensionata⁸⁶.

⁸⁶ Le posizioni cumulate sono ottenute come somma cumulata dei saldi semplici di periodo. Il saldo semplice di periodo è la differenza tra avviamenti e cessazioni e misura il numero dei posti creati e distrutti all'interno di un arco temporale. Le posizioni cumulate sono maggiormente utili nella lettura del quadro congiunturale, in quanto tengono conto del periodo precedente e permettono di calcolare il numero di posti creati e distrutti dal momento iniziale

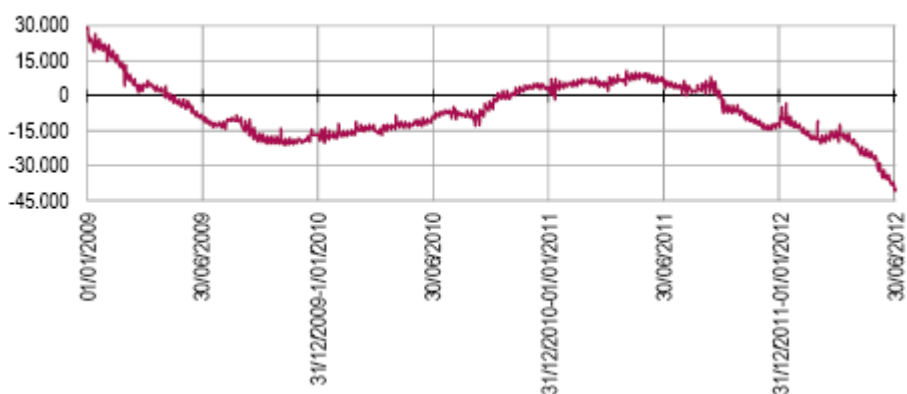
Figura 28: Posizioni di lavoro dipendente giornaliero



* Variazioni cumulate dal 1° gennaio 2008 al 30 giugno 2012. Dati SIL (lavoro a tempo indeterminato, determinato, intermittente e somministrato)

Fonte: Irpet 2013b

Figura 29: Saldo delle posizioni di lavoro dipendente giornaliero create e distrutte (I/2008-VI/2012)



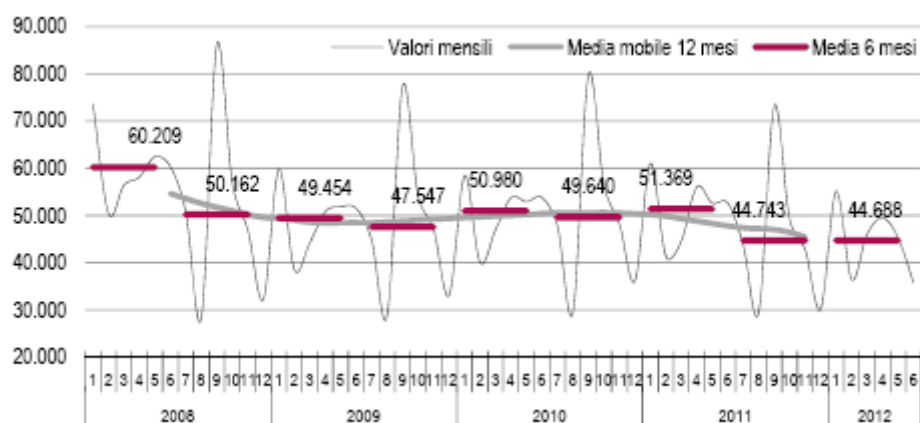
Fonte: Irpet 2013b (rielaborazione su dati SIL)

Il saldo cumulato tra le posizioni di lavoro dipendente create e cessate, come è possibile osservare, è positivo (figura 29). L'andamento tendenziale denota la cosiddetta forma a w (*double dip*). Ciò ha prodotto importanti ripercussioni dal punto di vista strutturale sulle fasce di lavoratori più deboli, sul lavoro atipico e, in generale, sulla qualità dell'occupazione. A livello occupazionale, il costo della crisi si è distribuito in maniera difforme tra la popolazione. Le donne, così come i giovani, hanno subito le maggiori ripercussioni, essendo impiegate principalmente con contratti atipici e questo spiega perché sono anche le prime

dell'analisi.

a perdere il lavoro. La flessione ha coinvolto la forza lavoro meno secolarizzata, più facile da sostituire per motivi legati alla produttività. Se, da un lato, la domanda di lavoro misurata attraverso i flussi degli avviamenti di lavoro dipendente registra un decremento dal secondo semestre del 2008, con un ulteriore arresto nei primi 6 mesi del 2012, dall'altro è possibile osservare un aumento del lavoro atipico.

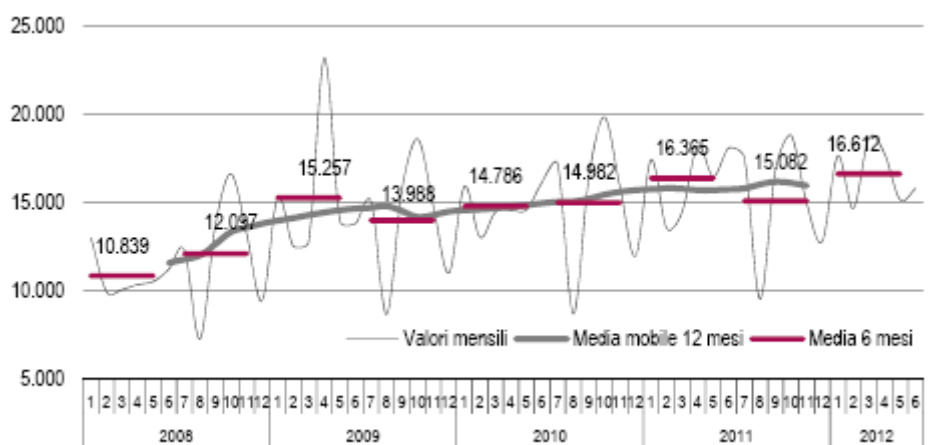
Figura 30: Avviamenti di lavoro dipendente mensili (I/2008-VI/2012)



Fonte: Irpet 2013b (rielaborazione su dati SIL)

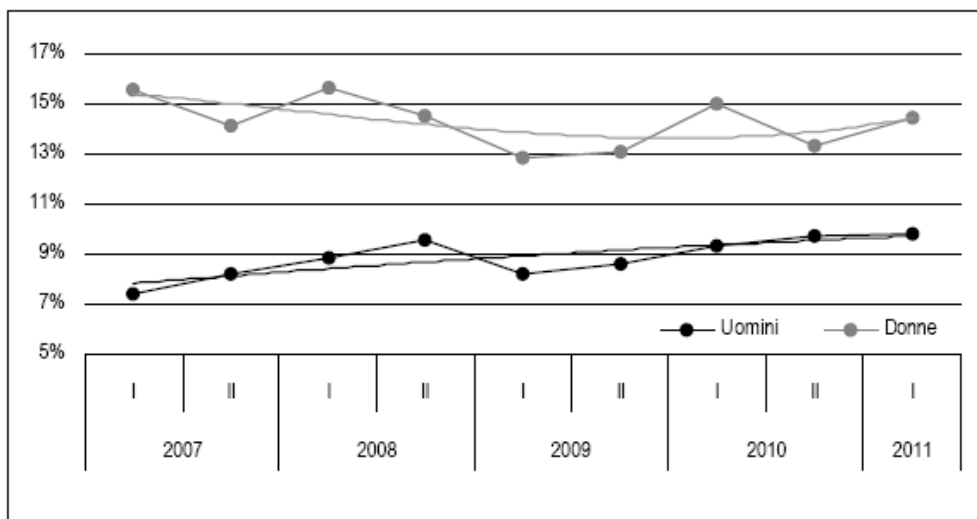
La figura successiva illustra gli avviamenti di lavoro atipico da gennaio 2008 a giugno 2012.

Figura 31: Avviamenti di lavoro atipico mensili (I/2008-VI/2012)



Fonte: Irpet (2013b)

Figura 32: Lavoratori atipici in Toscana – Incidenza % sul totale degli occupati per genere (2007- 2011)



Fonte: Irpet (2012a)

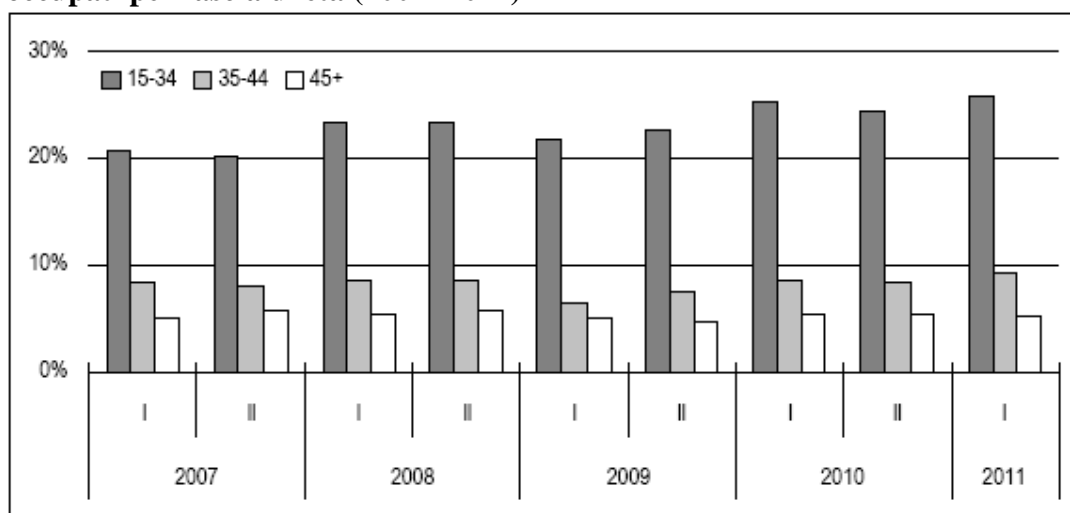
Elaborazione Irpet su dati ISTAT-RCFL

La presenza di rigidità in uscita contestualmente a strumenti di flessibilità in entrata facilitano il processo appena descritto a carico di fasce della popolazione maggiormente svantaggiate, come le donne (Figura 32) e i giovani (Figura 33).

L'incidenza del lavoro atipico tra i laureati toscani, che risultava più alta di quella relativa ai lavoratori con titolo di studio inferiore prima della crisi economica, si è allineata ai valori di questi ultimi dal II semestre del 2009. Ciò potrebbe essere imputabile ad un ridimensionamento della domanda di lavoro, oppure al fenomeno dello *mismatch* di origine formativa di questa tipologia di lavoratori (figura 34)⁸⁷.

⁸⁷ I dati di seguito fanno riferimento alla rilevazione dell'Istat. Essa attualmente comprende il lavoro autonomo, quello subordinato, a tempo determinato, a tempo indeterminato e il part-time. Tra i lavoratori a tempo determinato l'Istat comprende: il lavoro in somministrazione, contratti a tempo determinato inquadrati in un contratto collettivo di categoria, il contratto di formazione e lavoro, il contratto di apprendistato e quello di inserimento. Tra i lavoratori indipendenti vengono inclusi: i liberi professionisti, gli imprenditori, i lavoratori in proprio, i coadiuvanti familiari, i soci di cooperative, i co.co.co e i prestatori d'opera occasionali.

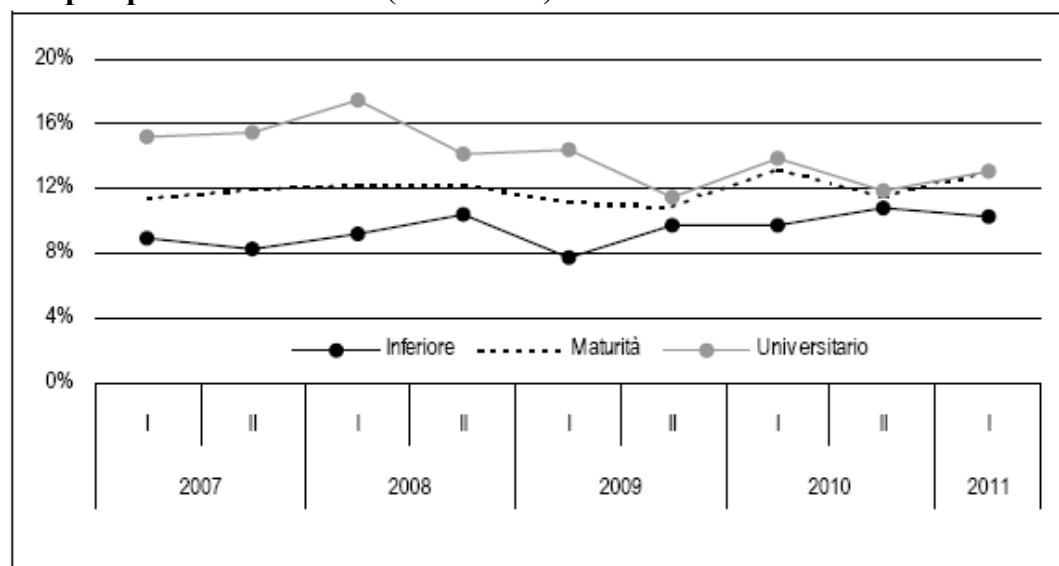
Figura 33: Lavoratori atipici in Toscana – Incidenza % sul totale degli occupati per fascia di età (2007- 2011)



Fonte: Irpet (2012a)

Elaborazione Irpet su dati ISTAT-RCFL

Figura 34: Lavoratori atipici in Toscana – Incidenza % sul totale degli occupati per titolo di studio (2007- 2011)



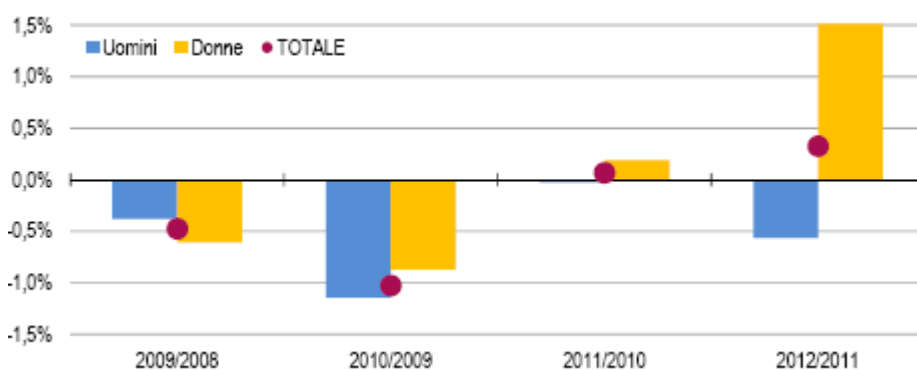
Fonte: Irpet (2012a)

Elaborazione Irpet su dati ISTAT-RCFL

L'andamento dell'occupazione per genere durante la crisi economica indica una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro, che può essere spiegata con una sovra-rappresentazione della categoria all'interno dei lavoratori atipici. Le donne sono state le prime a sentire gli effetti della crisi economica nel 2009 e a beneficiare della leggera ripresa nel 2011 e nel 2012 (+ 1,5%). I dati registrano variazioni asimmetriche rispetto a quelli riferiti all'occupazione maschile. L'andamento ricalca quanto precedentemente esposto: nei periodi di recessione, per aggiustare la forza lavoro alla domanda, in una prima fase, non potendo disporre di strumenti di flessibilità in uscita, le

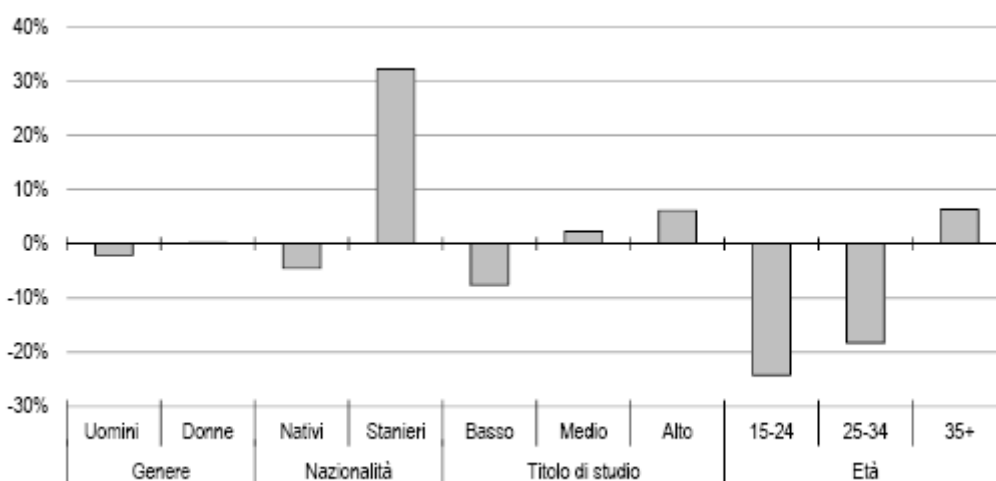
imprese riducono l'orario di lavoro o accedono - quando possibile - ad ammortizzatori sociali per il segmento stabile della forza lavoro. Per i lavoratori atipici, invece, esse non rinnovano il contratto. In una seconda fase, in un clima di incertezza ed in previsione di una possibile ripresa, le imprese si dotano di lavoratori atipici (Bentolilla e Bertola 1990). Le perdite di posizioni di lavoro femminili complessivamente registrate di 2008 al 2012 sono state inferiori rispetto a quelle registrate dagli uomini. Ciò evidenzia la connotazione settoriale della crisi, essendo il settore dei servizi quello a più alto indice di femminilizzazione⁸⁸.

Figura 35: Occupati per genere (variazione 2012-2008)



Fonte: Irpet (2012a)

Figura 36: Occupati per genere, nazionalità, titolo di studio ed età (variazione 2012-2008)



Fonte: Irpet (2013a)

⁸⁸ Cfr. Irpet (2012a: 55-56). Occorre tuttavia sottolineare che le posizioni di lavoro riferite a contratti atipici possono sovrastimare il fenomeno. A differenza delle posizioni di lavoro *standard*, infatti, più strutturate nell'orario di lavoro, quelle riferite al lavoro atipico comportano l'accumulazione di più posizioni su uno stesso individuo, essendo maggiormente esso soggetto a reiterazione contrattuale.

L'analisi settoriale indica che gli effetti della crisi hanno avuto importanti ripercussioni sul settore delle costruzioni e su quello manifatturiero, ovvero quelli meno femminilizzati, mentre il tasso di occupazione femminile è aumentato nel terziario, nell'istruzione, nella sanità e nei servizi di cura. Ciò può essere prodotto dall'acuirsi del fenomeno della segregazione occupazionale. A fronte di un aumento di 40.000 nuove unità di lavoro rispetto a tre anni prima in tali settori, vi è stata una più consistente contrazione di occupate nel commercio, del turismo, dell'industria⁸⁹. Altre dinamiche che hanno caratterizzato l'occupazione femminile durante il periodo recessivo sono l'aumento del *part-time* involontario incrementato di quasi 10 punti percentuali passando dal 34.7% nel 2008 al 45.8% del 2011⁹⁰. Un altro fenomeno, riguarda l'aumento delle inattive, incrementato del 6% nel 2011 rispetto al 2008, che risulta maggiore rispetto a quello di altre regioni. Esso evidenzia con il cosiddetto "scoraggiamento", ovvero quel particolare tipo di comportamento che caratterizza la fascia di lavoratori più deboli, come le donne, che decide di non essere più attiva e fuoriesce dal mercato del lavoro. Per quanto riguarda le donne, ciò può essere spiegato con particolari difficoltà del ciclo di vita, che in molti casi impediscono di entrare, rimanere o rientrare nel mercato del lavoro, essendo le donne le principali depositarie del lavoro domestico⁹¹. L'indice di asimmetria del lavoro familiare ISTAT⁹² misura che nel 2008-2009 il 76,2% del lavoro domestico delle famiglie o coppie di fatto è a carico delle donne, anche se le stesse sono occupate. Ciò significa che una donna toscana occupata che ha anche figli deve mettere in campo strategie di riorganizzazione dei suoi tempi di vita, cercando di conciliare gli impegni domestici con i tempi di lavoro. Gli esiti legati a tali dinamiche possono essere i più svariati: uscita dalla disoccupazione o inattività dovuta alla necessità di un maggiore reddito causato alla nascita di figli e dall'inefficienza dei servizi offerti e accessibili sul territorio, ricerca di professioni non *standard* che permettano un aumento della

⁸⁹ Cfr. IRPET (2012): 79, IRPET (2012c), CNEL (2012).

⁹⁰ Cfr. Irpet (2012a): 79

⁹¹ Ivi, 79

⁹² Tale indice misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico, di cura e di acquisti di beni e servizi è svolto dalle donne. Esso assume valore 100 se il lavoro familiare ricade esclusivamente sulla donna, è pari a 50 in caso di perfetta condivisione dei carichi di lavoro familiare; è compreso tra 0 e 49 e tra 51 e 99 per i casi che indicano un carico di lavoro, progressivamente più sbilanciato, rispettivamente sull'uomo o sulla donna (ISTAT 2010c).

flessibilità sia numerica che oraria (*part-time*), ecc⁹³. E' quindi necessario verificare sino a che punto i divari di genere siano determinati da scelte soggettive delle lavoratrici o derivino da limitazioni imposte dal mercato e da barriere poste dai datori di lavoro. Determinanti per qualificare il divario di genere sono infatti le variabili strutturali, quali l'età, il titolo di studio, la cittadinanza e la collocazione territoriale⁹⁴. L'andamento del tasso di partecipazione femminile al mercato del lavoro segue una parabola ascendente in merito all'età dopo i 25 anni, raggiungendo il suo picco intorno ai 40 anni e abbassandosi intorno ai 60. Anche il livello di istruzione risulta positivamente correlato al tasso di attività femminile⁹⁵. Sebbene la cittadinanza sia un fattore di svantaggio nel caso dell'occupazione femminile, esiste tuttavia un forte contributo delle donne straniere all'economia in determinati settori, come quelli dei servizi di cura. Dal momento che entrano in gioco diversi fattori e l'interazione delle corrispondenti variabile è necessario quindi considerare un "effetto composizione" (relativo alla geometria relativa delle donne attive per età e per titolo di studio) e un "effetto tassi" (relativo ai tassi specifici dei singoli componenti). Il tasso di attività delle donne toscane nel 2011 (62,6%) può essere spiegato considerando il peso della componente strutturale delle lavoratrici (età e titolo di studio) e quello dei tassi specifici delle singole componenti, utilizzando l'analisi *shift-share* prodotta dal CNEL e valutando gli scostamenti dalla media europea a 15 paesi⁹⁶.

Come è possibile osservare, per la Toscana risulta -3% assegnato all'"effetto composizione" (dato in linea con la media italiana) e -4,3% assegnato all'"effetto tassi" (dato più basso rispetto alla media italiana). Tale scarto è spiegabile con il fatto che la composizione demografica toscana è più sfavorevole, essendo maggiormente composta da classi di età avanzate, che sono quindi meno istruite e meno attive.

⁹³ Cfr. Irpet (2012a): 80-81

⁹⁴ Quest'ultima variabile è data, nel presente rapporto di ricerca.

⁹⁵ Cfr. Irpet (2012a): 80-81

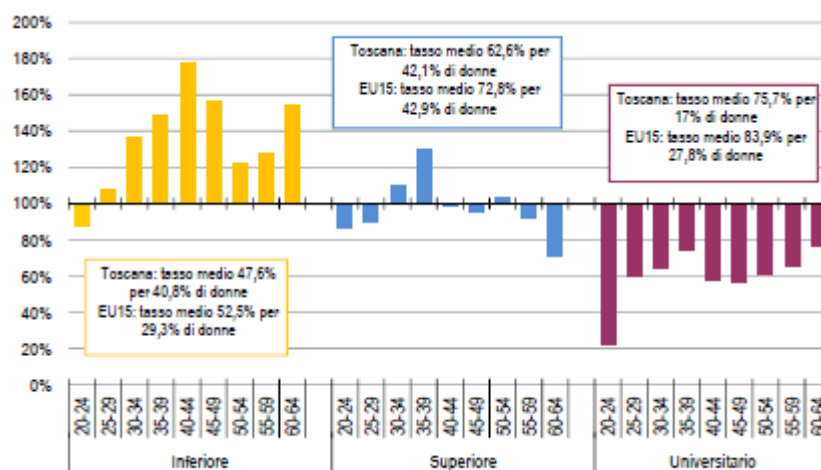
⁹⁶ Cfr. Cnel (2012). Il tasso di attività delle lavoratrici toscane nel 2011 risulta di 7,4 punti percentuali inferiore alla media EU15 ma superiore di 7,6 punti percentuali rispetto alla media italiana.

Tabella 13: Risultati dell'analisi *shift-share* (2011)

	Tasso di attività (donne 20-64 anni)	Differenza con media UE15	Effetto composizione età & titolo di studio	Effetto tassi di attività specifici	Attive 2011 (a)	Attive "potenziali" (b)	Differenza (b)-(a)	Differenza % (b)-(a)
Media UE15	70,0%							
ITALIA	55,0%	-15,0%	-3,0%	-12,0%	5.584.069	7.107.277	1.523.208	27,3%
Nord	64,5%	-5,5%	-2,4%	-3,1%	5.386.347	5.844.981	458.635	8,5%
Centro	60,4%	-9,6%	-1,8%	-7,7%	2.212.857	2.560.947	348.091	15,7%
Sud	39,6%	-30,4%	-4,6%	-25,8%	2.560.729	4.524.708	1.963.979	76,7%
TOSCANA	62,6%	-7,4%	-3,0%	-4,3%	708.358	791.772	83.414	11,8%
Veneto	62,3%	-7,7%	-2,8%	-4,9%	931.907	1.046.789	114.882	12,3%
Emilia-R.	68,5%	-1,5%	-1,6%	0,2%	912.345	931.586	19.241	2,1%
Francia	75,4%	5,4%	2,0%	3,4%	13.992.061	12.987.561	-1.004.499	-7,2%
Germania	71,4%	1,4%	-0,2%	1,6%	9.461.092	9.272.956	-188.136	-2,0%

Fonte: Irpet (2012a)

Figura 37: Confronto tra composizione per età e titolo di studio (2011)



Fonte: Irpet (2012a)

Il grafico sopra (figura 37) illustra l' "effetto tassi", ovvero all'interno di ogni segmento sono presenti differenziali che incidono sul valore complessivo del tasso di attività. In particolare, emergono difficoltà per le lavoratrici giovani fino ai 29 anni, sia con basso titolo di studio, sia laureate, mentre le donne con alti livelli di istruzione si avvicinano alla media europea. Le laureate nella fascia di età 35-39 anni raggiungono invece tassi superiori alla media europea, ad indicare che il livello di istruzione crescente è correlato positivamente con il livello di partecipazione al mercato del lavoro. Il dato sulle classi di età superiori, invece, correlato negativamente con il tasso di partecipazione delle donne, è spiegabile attraverso una segregazione che è prodotta da una divisione

del lavoro di tipo arcaico, per cui la donna è maggiormente dedita ad attività domestiche⁹⁷.

Prima di passare all'analisi interprovinciale analizziamo di seguito alcuni dati a livello provinciale ricavati dalla rilevazione sulle forze di lavoro condotta annualmente dall'ISTAT a livello provinciale. Le seguenti tabelle indicano il numero di occupati e le forze di lavoro nella provincia di Pisa dal 2004 al 2012.

Tabella 14: Occupati per sesso nella provincia di Pisa (2004-2012)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
maschi	97	97	101	101	103	102	99	100	99
femmine	64	72	69	71	76	72	72	73	75
totale	161	168	170	172	179	174	170	173	175

Fonte: <http://dati.istat.it/> (Osservatorio Istat)

* Stime provinciali (in migliaia)

Tabella 15: Forze di lavoro per sesso nella provincia di Pisa (2004-2012)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
maschi	100	101	104	104	106	106	103	105	106
femmine	69	77	72	76	82	79	77	78	82
totale	169	178	176	180	188	185	180	183	188

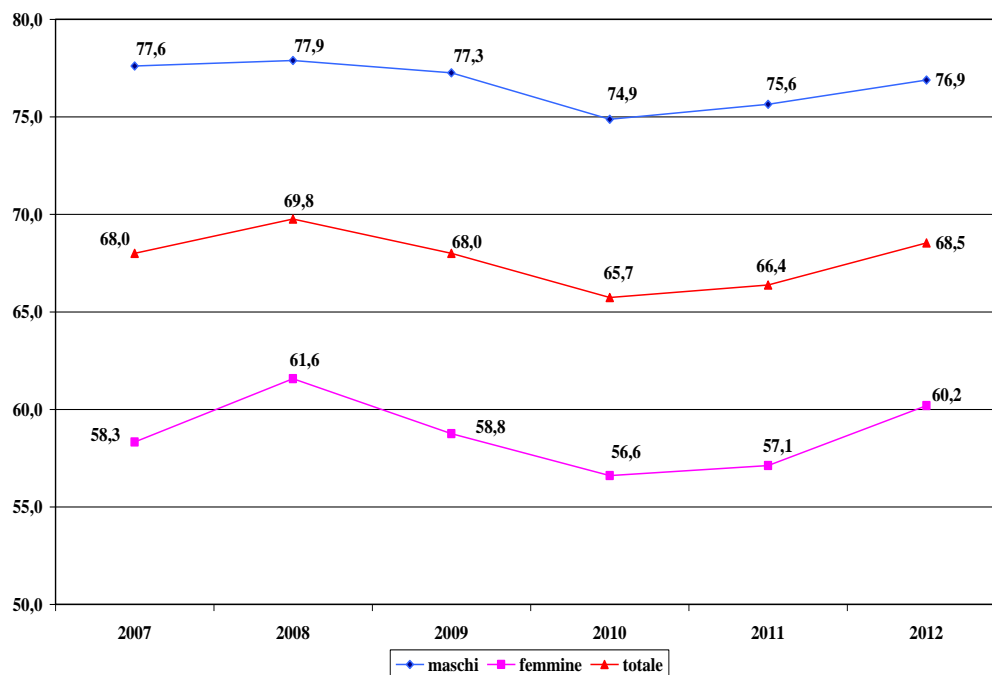
Fonte: <http://dati.istat.it/> (Osservatorio Istat)

* Stime provinciali (in migliaia)

Le stime dei principali indicatori riferiti al medesimo arco temporale ricavate dall'indagine a livello provinciale sono rappresentate di seguito (figure 38,39,40 e 41). Come è possibile osservare, esiste un differenziale medio di genere del tasso di attività pari a quasi 18 punti percentuali (17,93%). Ciò indica una costante sottooccupazione della componente femminile della popolazione pisana dovuta a più fattori, che potremmo far risalire a quelli analizzati nel capitolo 1 (diseguaglianze dovute a processi di autoselezione, ma anche a fattori di tipo economico e sociale che determinano scelte condizionate da discriminazione statistica da parte dei datori di lavoro). Il *trend* indica un aumento del tasso di attività femminile del 3,3% nel 2008, mentre non risulta alcuna significativa variazione nello stesso anno per il tasso maschile.

⁹⁷ Cfr. Irpet (2011a): 81, Naldini e Saraceno (2011).

Figura 38: Tasso di attività per sesso nella provincia di Pisa, 15-64 anni (2004-2012)

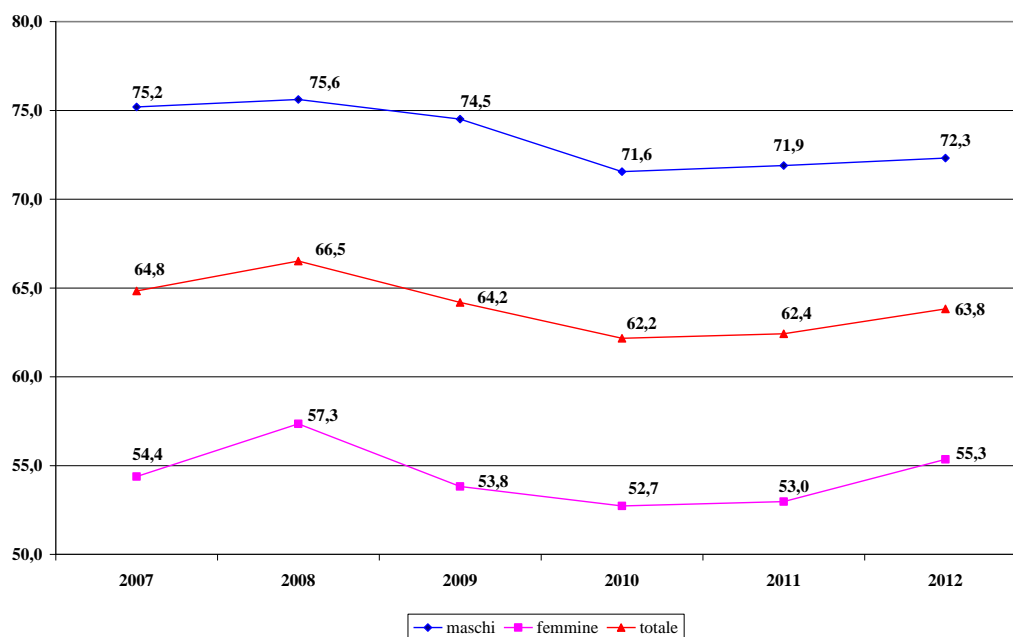


Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT
* Stime provinciali (in migliaia)

Tale dato va letto congiuntamente agli altri indicatori. Gli effetti dell'insorgere della crisi sono evidenti a partire dal 2009, ovvero posticipati di un anno rispetto alla media nazionale. Il tasso di attività, così come quello di occupazione, iniziano a diminuire a partire dal 2009 per tutte le componenti della popolazione, per poi tornare a crescere nel 2012 (figure 38 e 39).

Il tasso di disoccupazione evidenzia come le ripercussioni iniziali della crisi economica siano state maggiormente a carico della componente più fragile della popolazione, ovvero le donne. In linea con quanto precedentemente sottolineato, il tasso di disoccupazione femminile è aumentato di 1,5 punti percentuali nel 2009, passando dal 6,8% all'8,3%, il doppio rispetto al tasso di disoccupazione maschile riferito allo stesso periodo (0,7%), che è passato dal 2,8% al 3,5%. Il tasso di disoccupazione diminuisce nel 2010 per i probabili effetti dovuti al fenomeno dello scoraggiamento per poi tornare a crescere sino al 2012. Tale dinamica non si evidenzia invece per gli uomini, per i quali il tasso di disoccupazione presenta un *trend* in crescita costante dal 2009.

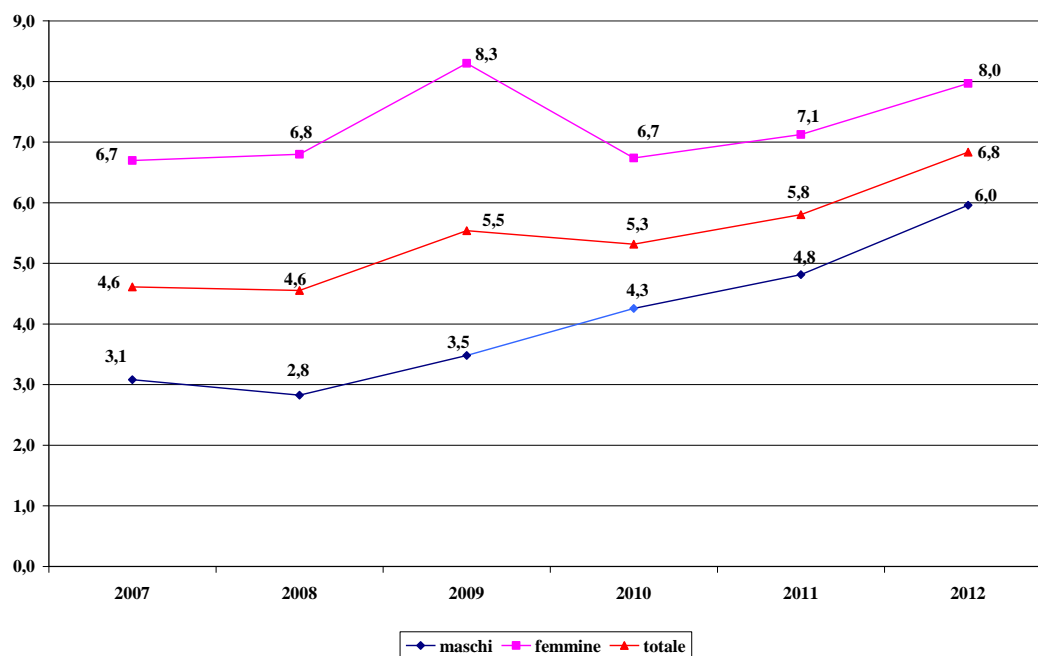
Figura 39: Tasso di occupazione per sesso nella provincia di Pisa (2004-2012)



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT

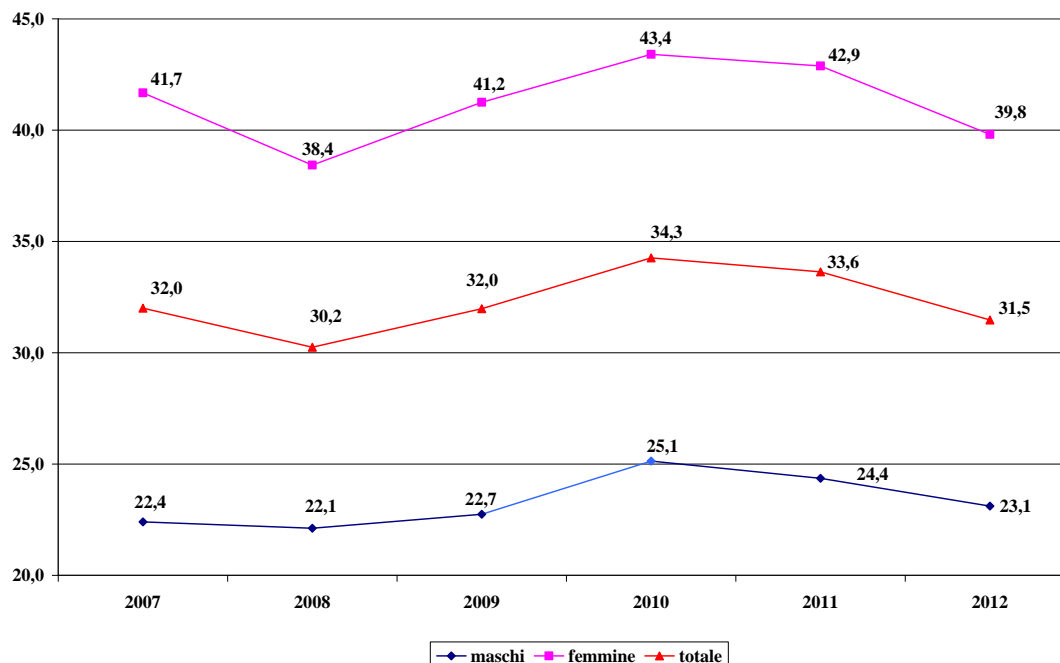
*Stime provinciali (in migliaia)

Figura 40: Tasso di disoccupazione per sesso nella provincia di Pisa (2004-2012)



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT

Figura 41: Tasso di inattività per sesso nella provincia di Pisa (2004-2012)



Fonte: Rielaborazione su dati ISTAT

2.3. L'analisi secondo i dati di flusso tra province toscane in chiave comparata

Tra le varie province in Toscana, l'unica che è riuscita a raggiungere l'obiettivo di Lisbona per il tasso di occupazione femminile è quella di Firenze (60,1% nella media 2007-09, poi 59,4% nel triennio 2010-12). Per quanto riguarda invece il tasso totale di occupazione, l'obiettivo è stato sfiorato (68,1% nella media del triennio 2007-09, poi 66,9% nella media del triennio successivo). La situazione peggiore invece è stata registrata da Massa Carrara, unica provincia con un tasso di occupazione totale inferiore al 60% (media 2007-09 59,5%, media 2010-12 58,9%). Il tasso di occupazione femminile 2010-12 si è attestato su un valore del 50%, poi migliorato (la media 2007-09 è del 48,9%). Tuttavia il tasso di occupazione femminile 2010-12 non è il più basso in campo regionale. Lucca infatti ha registrato il 47,9% nel 2010-12, con un deciso peggioramento rispetto al triennio precedente (51,3% nel 2007-09).⁹⁸ Andando a considerare il lavoro atipico, i dati presentati di seguito indicano un aumento generale in quasi tutte le province di contratti non *standard* durante il periodo

⁹⁸ V. <http://www.provincia.pisa.it/interno.php?id=52103&lang=it>

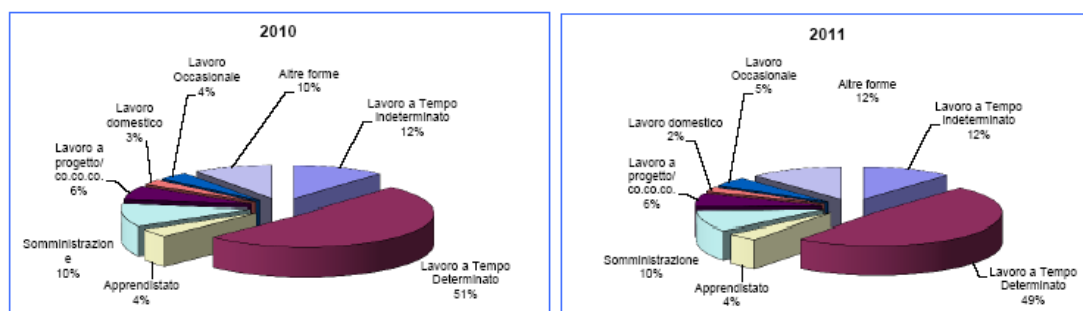
interessato dalla crisi economica. Pur non potendo confrontare i dati SIL con quelli provinciali ISTAT, è possibile rilevare tendenze utili ai fini della presente indagine. La tabella 16 riporta le variazioni 2010-2011 delle comunicazioni obbligatorie (avviamenti) pervenute dai Centri per l'Impiego delle Province toscane all'Osservatorio del mercato del lavoro della Regione Toscana (SIL). È significativa la diminuzione delle tipologie di lavoro a termine nelle sue varie forme contrattuali (forme miste, lavoro a tempo determinato), mentre sono aumentati in maniera consistente il lavoro intermittente, il lavoro a domicilio e il lavoro domestico. Sono cresciuti, anche se in maniera più contenuta, l'interinale (contratto di agenzia) e la somministrazione, così come il lavoro parasubordinato (co.co.co, lavoro a progetto e occasionale). Mentre la diminuzione dei contratti a tempo determinato si spiega con il mancato rinnovo dovuto all'acuirsi della crisi, la riduzione dei contatti a forma mista potrebbe essere dovuta ai costi sostenuti dalle imprese (per la formazione, di tipo fiscale, sociale e previdenziale), le quali preferiscono ricorrere a forme più flessibili (lavoro intermittente, parasubordinato) o che permettano di esternalizzare i costi di *turn-over* (contratti di somministrazione/di agenzia). Il risultato è un progressivo innalzamento della flessibilità interna della aziende toscane, che sempre più spesso ricorrono a risorse esterne e a rapporti di lavoro intermittenti o di collaborazione. L'incremento del lavoro parasubordinato e la contemporanea diminuzione del lavoro a termine risultano in linea rispetto all'andamento provinciale dello stesso periodo.

Tabella 16: Avviamenti per genere e tipologia contrattuale (Toscana) – Incidenza sul totale dell’occupazione per anno e variazione relativa 2010-2011

	2010				2011				variaz.% 2010- 2011
	F	M	tot	%	F	M	tot	%	
Lavoro a Tempo Indeterminato	35.756	45.705	81.461	11,7%	36.779	45.554	82.333	11,6%	1,1%
di cui part-time:	19.609	14.374	33.983	4,9%	19.837	15.599	35.436	5,0%	4,3%
Lavoro a Termine di cui:	330.135	285.720	615.855	88,3%	339.150	288.855	628.005	88,4%	2,0%
Lavoro a Tempo Determinato	182.187	172.984	355.171	50,9%	177.782	169.036	346.818	48,8%	-2,4%
Apprendistato	12.813	15.923	28.736	4,1%	12.528	15.372	27.900	3,9%	-2,9%
Contratto di Inserimento Lavoro	400	425	825	0,1%	414	398	812	0,1%	-1,6%
Contratto di formazione Lavoro (solo P.A.)	27	19	46	0,0%	20	4	24	0,0%	-47,8%
Somministrazione	39.169	33.108	72.277	10,4%	38.241	34.078	72.319	10,2%	0,1%
Lavoro a progetto/ co.co.co.	24.266	21.202	45.468	6,5%	24.943	21.192	46.135	6,5%	1,5%
Lavoro Occasionale	9.062	8.857	17.919	2,6%	8.437	7.980	16.417	2,3%	-8,4%
Lavoro domestico	23.809	2.866	26.675	3,8%	29.351	3.714	33.065	4,7%	24,0%
Lavoro a domicilio	433	40	473	0,1%	538	64	602	0,1%	27,3%
Lavoro Intermittente	25.956	17.485	43.441	6,2%	35.989	24.879	60.868	8,6%	40,1%
Associazione in Partecipazione	2.191	3.593	5.784	0,8%	2.082	3.550	5.632	0,8%	-2,6%
Contratto di Agenzia	187	317	504	0,1%	261	288	549	0,1%	8,9%
Tirocinio	8.641	6.116	14.757	2,1%	6.632	4.855	11.487	1,6%	-22,2%
Altre forme	994	2.785	3.779	0,5%	1.932	3.445	5.377	0,8%	42,3%
Totale	365.891	331.425	697.316	100,0%	375.929	334.409	710.338	100,0%	1,9%

Fonte: banca dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 42: Comunicazioni di avviamento per tipologia di contratto in Toscana – Confronto 2010-2011



Fonte: banca dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

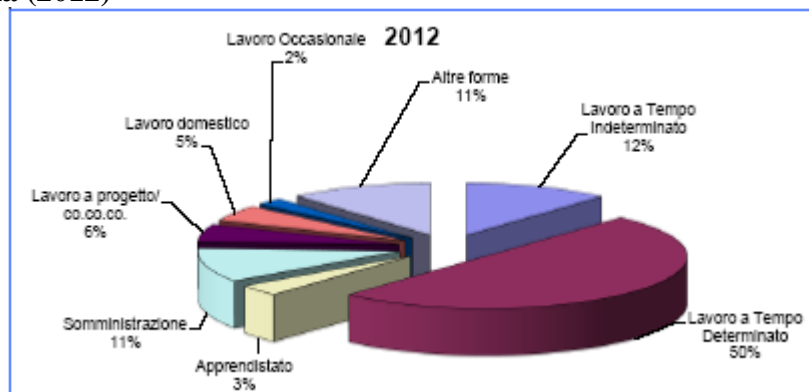
Il 2012 conferma il *trend* che registra la diminuzione delle tipologie di lavoro a termine secondo le varie tipologie e il contemporaneo aumento del lavoro intermittente, del lavoro a domicilio e del lavoro domestico. Sono invece diminuiti, facendo registrare un’inversione del *trend*, la somministrazione, così come il lavoro parasubordinato (co.co.co), il lavoro a progetto e occasionale (tabella 17).

Tabella 17: Avviamenti per genere e tipologia contrattuale (Toscana) – Incidenza sul totale dell’occupazione per anno e variazione relativa 2011-2012

	2011				2012				variaz.% 2010- 2011
	F	M	tot	%	F	M	tot	%	
Lavoro a Tempo Indeterminato	36.829	45.595	82.424	12,0%	37.042	43.453	80.495	11,7%	-2,3%
di cui part-time:	19.871	15.611	35.482	5,2%	23.608	17.976	41.584	6,1%	17,2%
Lavoro a Termine di cui:	339.879	289.060	628.939	91,6%	330.598	275.804	606.402	88,3%	-3,6%
Lavoro a Tempo Determinato	177.895	169.075	346.970	50,5%	178.758	165.218	343.976	50,1%	-0,9%
Apprendistato	12.535	15.384	27.919	4,1%	10.939	12.923	23.862	3,5%	-14,5%
Contratto di Inserimento Lavoro	415	398	813	0,1%	408	346	754	0,1%	-7,3%
Somministrazione	38.292	34.118	72.410	10,5%	34.808	30.723	65.531	9,5%	-9,5%
Lavoro a progetto/ co.co.co.	24.952	21.202	46.154	6,7%	20.346	17.439	37.785	5,5%	-18,1%
Lavoro Occasionale	8.438	7.980	16.418	2,4%	8.430	6.416	14.846	2,2%	-9,6%
Lavoro domestico	29.875	3.795	33.670	4,9%	30.366	4.277	34.643	5,0%	2,9%
Lavoro Intermittente	35.995	24.887	60.882	8,9%	36.693	26.674	63.367	9,2%	4,1%
Associazione in Partecipazione	2.083	3.556	5.639	0,8%	2.067	3.343	5.410	0,8%	-4,1%
Tirocinio	6.639	4.861	11.500	1,7%	4.991	4.313	9.304	1,4%	-19,1%
Altre forme	2.760	3.804	6.564	1,0%	2.792	4.132	6.924	1,0%	5,5%
Totale	376.708	334.655	711.363	100,0%	367.640	319.257	686.897	100,0%	-3,4%

Fonte: banca dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 43: Comunicazioni di avviamento per tipologia di contratto in Toscana (2012)



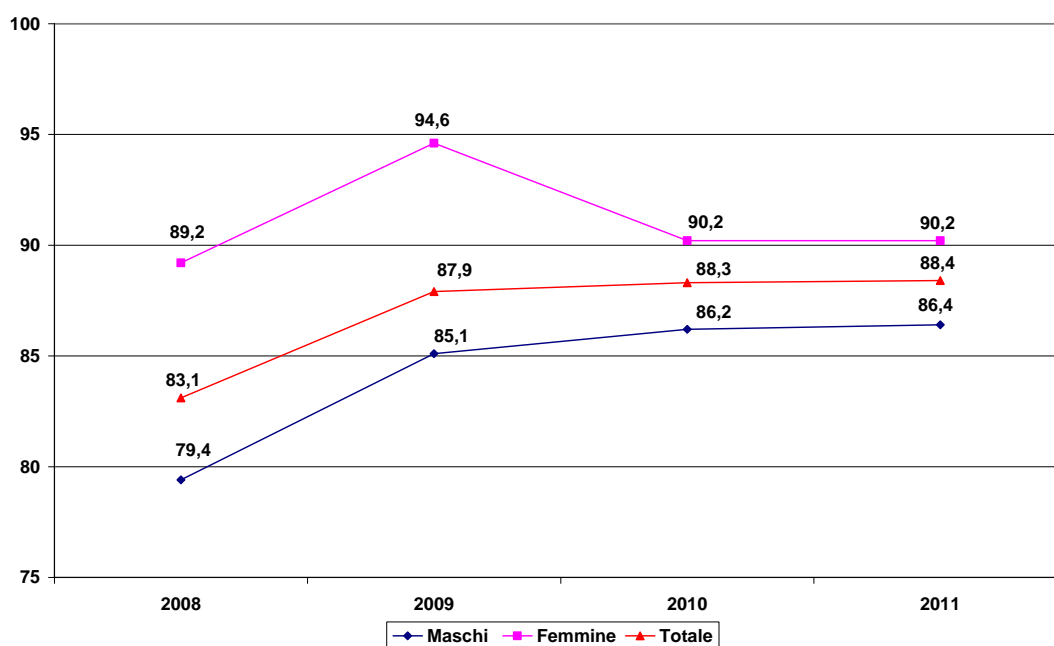
Fonte: banca dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Nel presentare i dati di flusso a livello provinciale facciamo riferimento all’aggregato “atipico”, che include le varie tipologie (ad esclusione del *part-time* a tempo indeterminato)⁹⁹. La figura 44 mostra l’andamento dell’occupazione atipica in Toscana dal 2008 al 2011 secondo i dati provenienti dall’Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro. Si nota un picco di crescita del lavoro atipico immediatamente dopo l’inizio della recessione. Nel

⁹⁹ Le categorie di lavoro atipico secondo i dati SIL della Regione Toscana sono: apprendistato, associazione in partecipazione, contratto di agenzia, contratto di formazione lavoro (solo p.a.), contratto di inserimento lavorativo, domestico, domicilio, intermittente, lavoro a progetto/co.co.co, lavoro occasionale, somministrazione e tempo determinato.

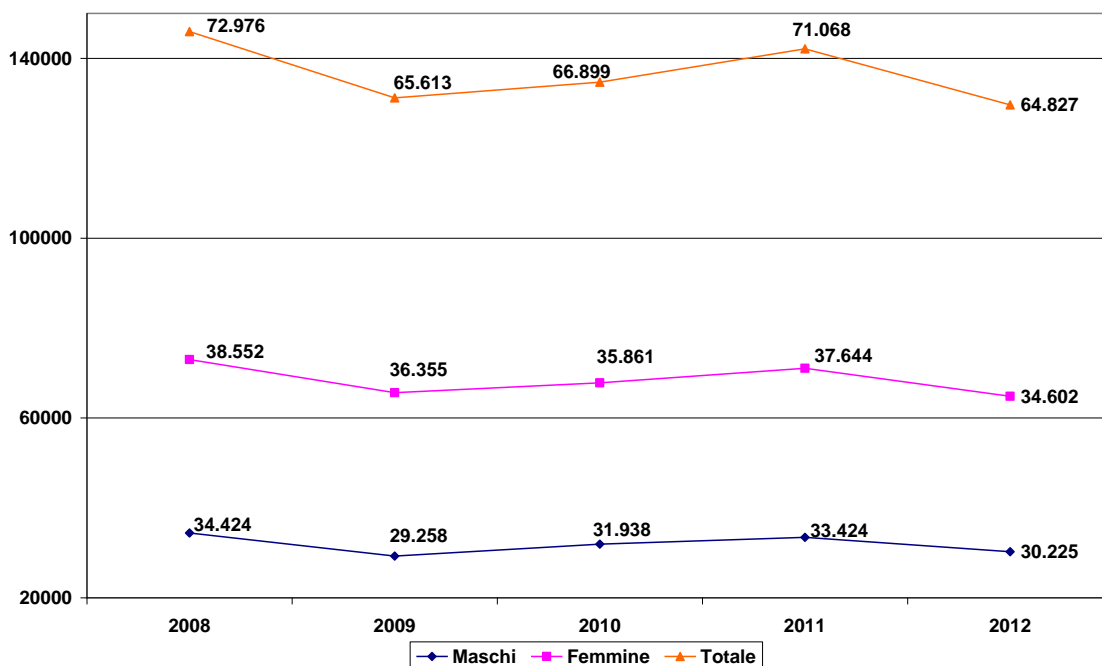
2009 il lavoro atipico aumenta di quasi 6 punti percentuali. In questa fase, diminuisce sia la domanda di lavoro atipico che quella di lavoro a tempo indeterminato, quest'ultimo più che proporzionalmente. L'aumento dell'incidenza del lavoro atipico sul totale degli occupati non corrisponde quindi ad un aumento del volume dell'occupazione, ma alla velocità con la quale i rispettivi flussi (atipico – *standard*) diminuiscono. Successivamente (2010-2011), l'incidenza del lavoro atipico sul totale degli occupati si stabilizza.

Figura 44: Incidenza % del lavoro atipico sul totale (avviamenti) per genere in Toscana (2008- 2011)



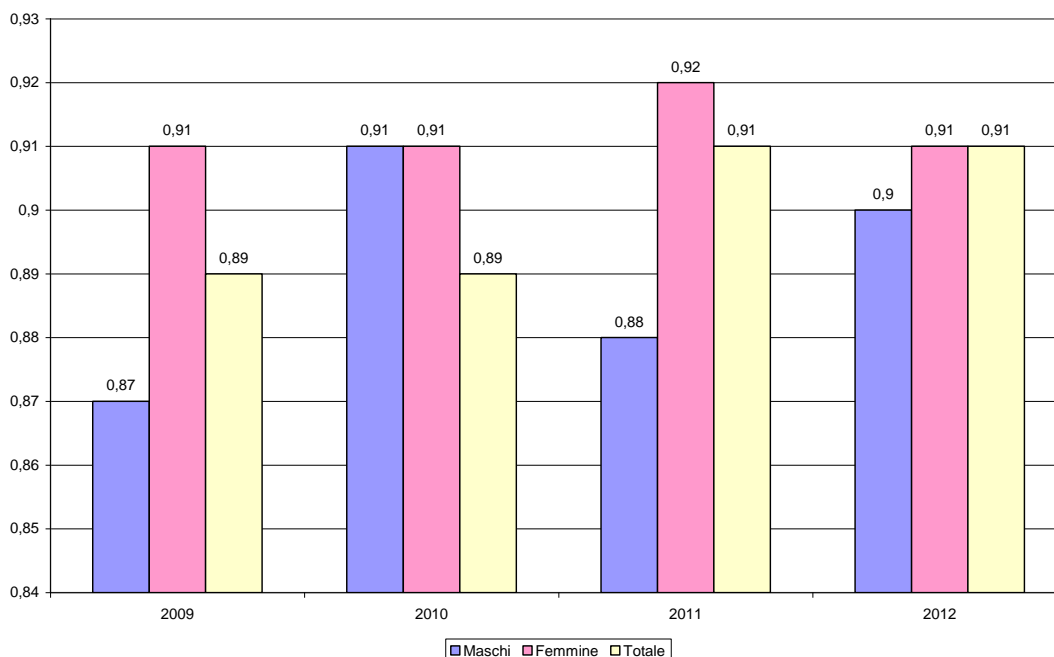
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 45: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali per genere nella provincia di Pisa (2008- 2012)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 46: Incidenza % del lavoro atipico sul totale avviamenti per genere nella provincia di Pisa (2009- 2011)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

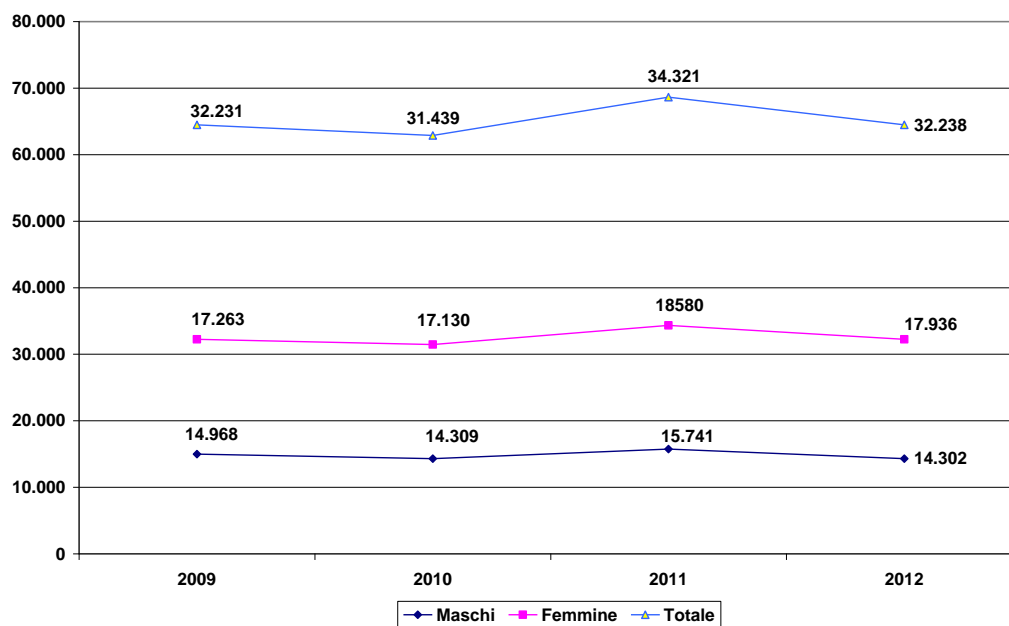
La Figura 46 illustra l'incidenza del lavoro atipico (avviamenti) nella provincia di Pisa sul totale degli avviamenti dal 2009 al 2011. Le nuove assunzioni sono in elevata percentuale costituite da lavoro atipico sia per gli uomini che per le

donne. L'incidenza risulta più elevata per le donne, con un *trend* grosso modo costante. Per gli uomini invece è visibile un andamento pro-ciclico del lavoro atipico. Tale andamento ricalca quello dei flussi di avviamenti di lavoro atipico totali. In particolare, quando la crisi colpisce l'economia provinciale i lavoratori atipici sono i primi a diminuire (2009 e 2011), mentre nei momenti di ripresa le assunzioni tornano a crescere, seguendo il modello teorico dell'effetto "cuscinetto". È evidente la presenza di un dualismo di genere (le assunzioni per le donne sono quasi tutte costituite da lavoro precario, con una percentuale media del 91%). Negli ultimi anni, il lavoro atipico è cresciuto notevolmente nella provincia di Pisa. La provincia di Pisa ha avuto un tasso di occupazione generale (65,2%) in linea con la media regionale (65%) nel 2007-09, mentre nel triennio 2010-12 il valore provinciale (62,8%) è sceso sotto la media regionale corrispondente (63,8%). Nel 2007-09 il tasso di occupazione femminile è del 55,2% contro il 55,7% riferito alla Toscana. Il tasso di occupazione femminile nel triennio sino 2012 si allinea invece con il dato regionale (54,8%). Ciò indica un aumento di assunzioni, che per la maggior parte hanno riguardato contratti non *standard*. Vediamo di seguito l'andamento del lavoro atipico nel periodo 2008-11 nella provincia di Pisa per diverse tipologie contrattuali. Come è possibile osservare, gli avviamenti di lavoro risultano maggiori per le donne in ogni categoria di contratto (figure 47, 48, 49, 50 e 51). I dati SIL confermano quanto evidenziato, ovvero una iniziale diminuzione del lavoro a tempo determinato nella I fase della crisi per la categoria di lavoratori atipici con contratto a tempo determinato. Ciò significa che le imprese hanno preferito non rinnovare i contratti in scadenza. In una seconda fase, che per la provincia di Pisa coincide con il 2011, le imprese si sono dotate nuovamente di manodopera a tempo determinato. Anche il lavoro parasubordinato (co.co.co e co.co.pro e associazione in partecipazione) segue lo stesso *trend*, così come il lavoro domestico. Per quanto riguarda i contratti a causa mista (apprendistato, tirocinio e contratto di inserimento lavoro), si nota che sono aumentati sino al 2010, mentre successivamente il *trend* si inverte, probabilmente per effetto delle novità normative introdotte sul tirocinio¹⁰⁰. Il lavoro di

¹⁰⁰ Nel maggio 2011 la Regione Toscana ha approvato con DGR n. 33972011 la "Carta dei tirocini e stage di qualità in Regione Toscana" al fine di evitare un utilizzo improprio di tale strumento, definendo le tipologie di tirocinio, i soggetti promotori, le modalità di attivazione, le garanzie assicurative ecc. e limitandone l'uso (ad esempio, nelle Pubbliche Amministrazioni). A seguito del D.L. 138/2011, la Carta è stata in parte abrogata.

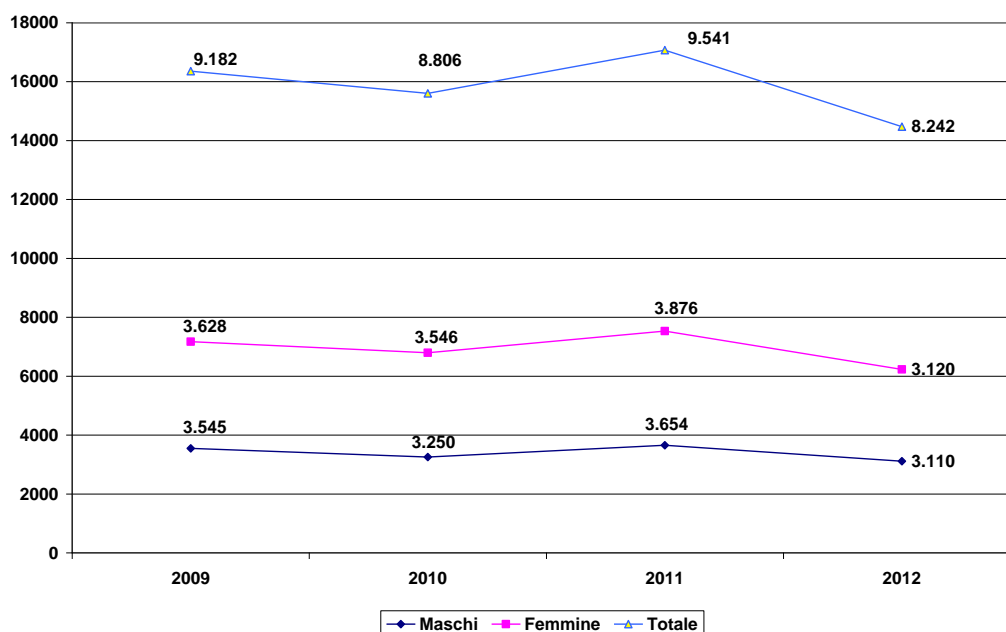
somministrazione/interinale nella I fase della crisi (2008-2010), ha registrato un'elevata espansione, per poi contrarsi successivamente (2011-2012).

Figura 47: Lavoro atipico – Numero di avviamenti per contratto a tempo determinato nella provincia di Pisa (2008- 2011)



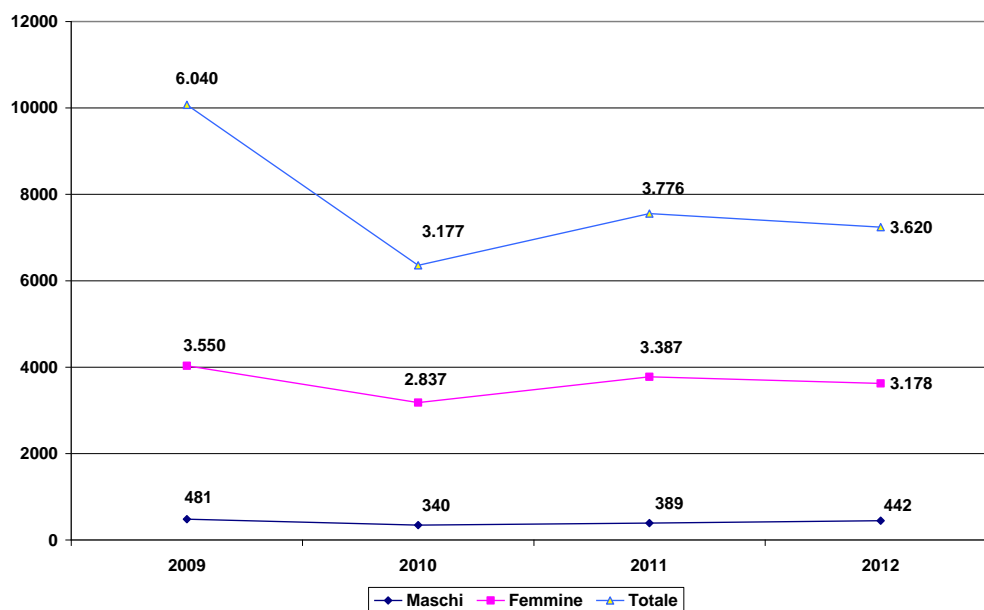
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 48: Lavoro atipico – Numero di avviamenti per contratti di lavoro parasubordinato nella provincia di Pisa (2008- 2011)*



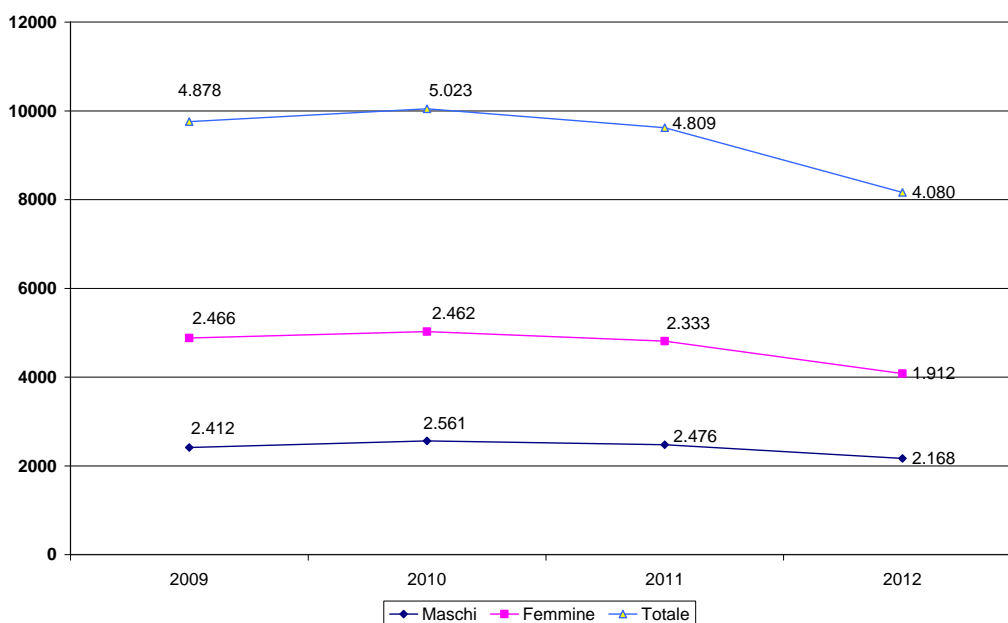
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro
* Cococo-cocopro e associazione in partecipazione

Figura 49: Lavoro atipico – Numero di avviamenti per contratti di collaboratore domestico nella provincia di Pisa (2008- 2011)



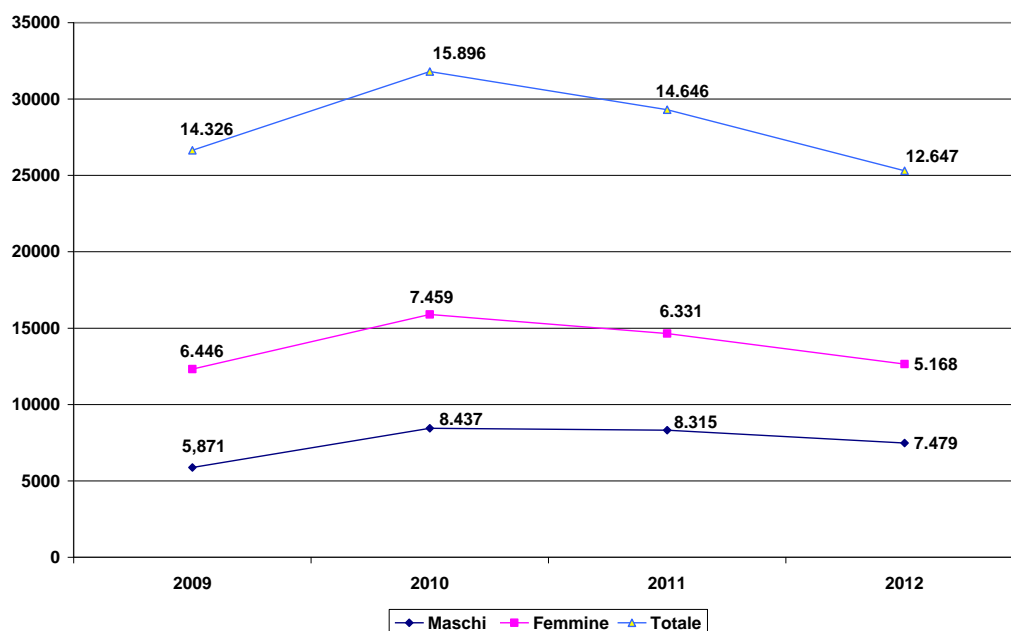
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 50: Lavoro atipico – Numero di avviamenti per contratto di lavoro a causa mista nella provincia di Pisa (2008- 2011)*



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro
* Apprendistato, tirocinio e contratto di inserimento lavoro

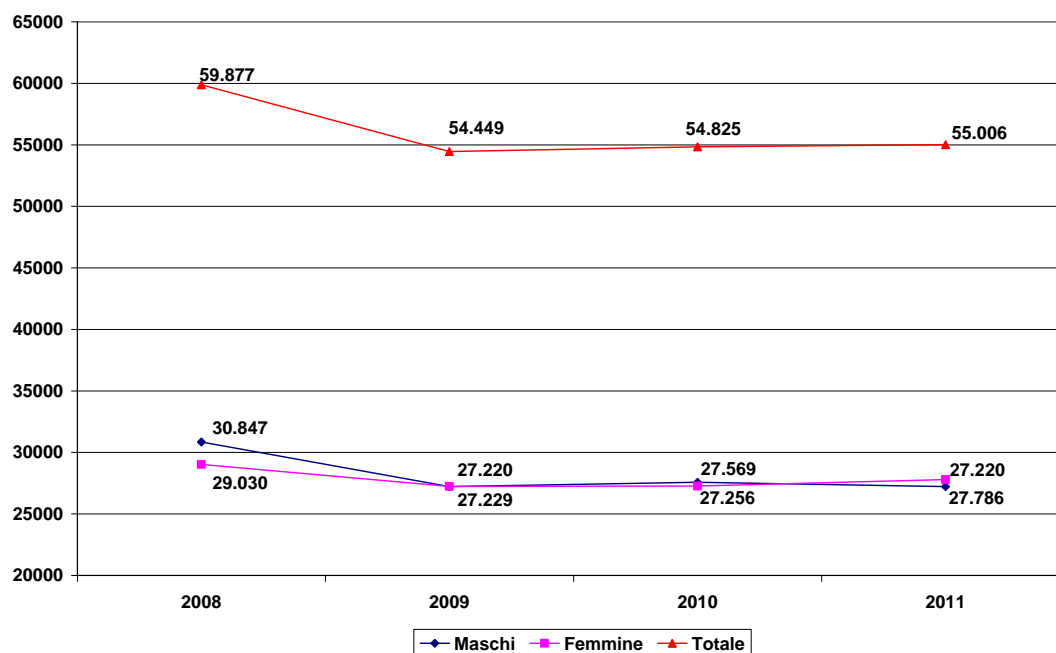
Figura 51: Lavoro atipico – Numero di avviamenti per contratto di lavoro di somministrazione nella provincia di Pisa (2008- 2011)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Vengono di seguito illustrati i *trend* delle singole province nel periodo 2008-2011, al fine di fornire un quadro utile per un'analisi comparata a livello inter-provinciale (Figure 52, 53,54,55,56,57,58,59,60).

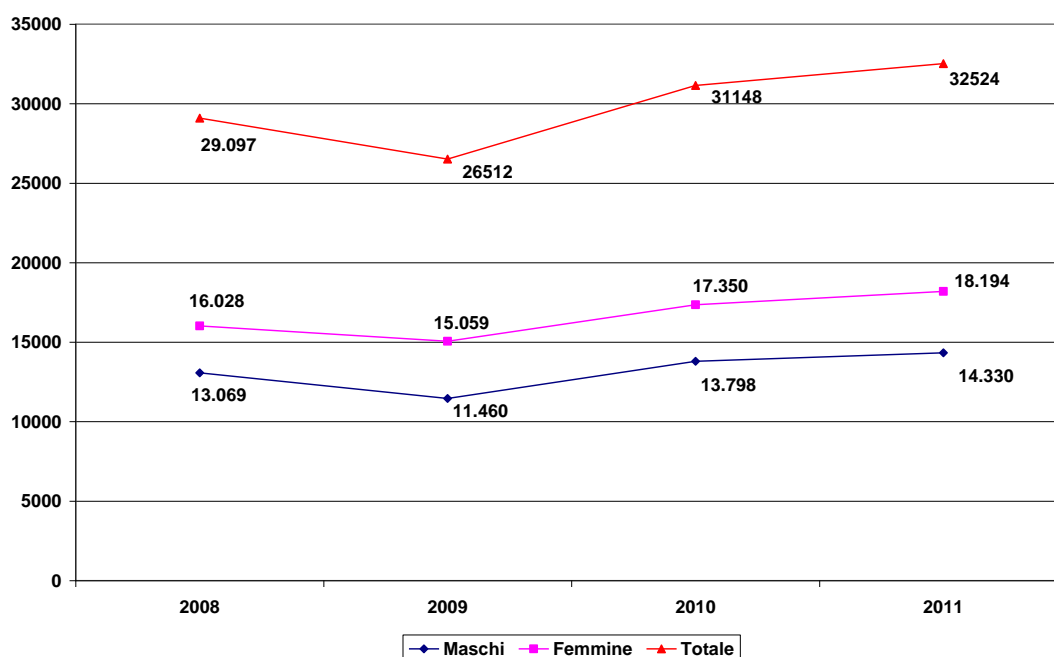
Figura 52: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Siena (2008- 2011)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

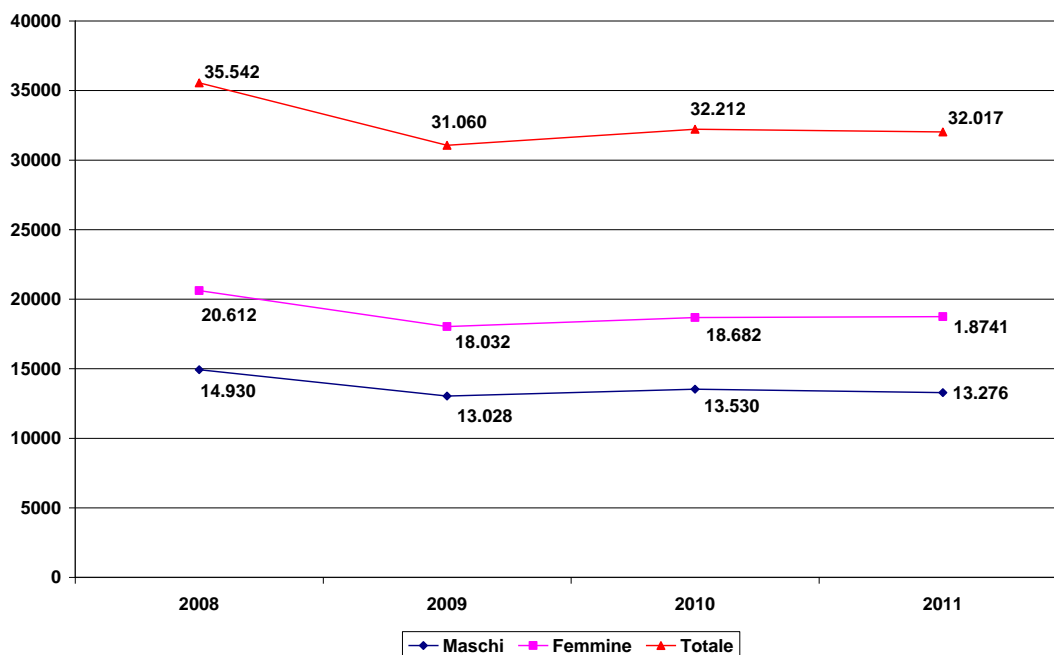
La Figura 51 indica che il numero di avviamenti di lavoratori atipici nella provincia di Pisa è cresciuto nel periodo interessato dalla recessione, così come è avvenuto nella provincia di Livorno (Figura 57). Altre province hanno invece avuto una riduzione del lavoro atipico nella prima fase della crisi economica, seguita da una successiva espansione delle forme contrattuali flessibili: Prato, Pistoia, Lucca, Massa Carrara e Arezzo (figura 53, figura 54, figura 55, figura 56 e figura 60). Le province di Prato e di Firenze, invece, hanno seguito un *trend* opposto, ovvero, un'iniziale espansione seguita da una successiva contrazione (figura 53 e figura 59). Infine, la provincia di Grosseto evidenzia un mercato fermo (figura 58).

Figura 53: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Prato (2008- 2011)



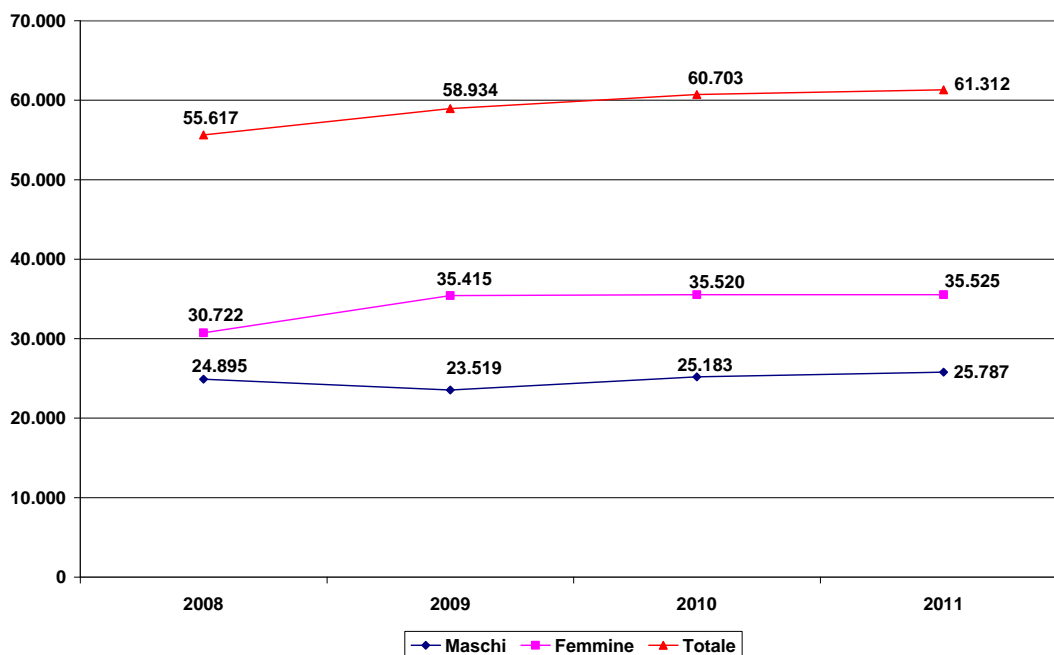
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 54: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Pistoia (2008- 2011)



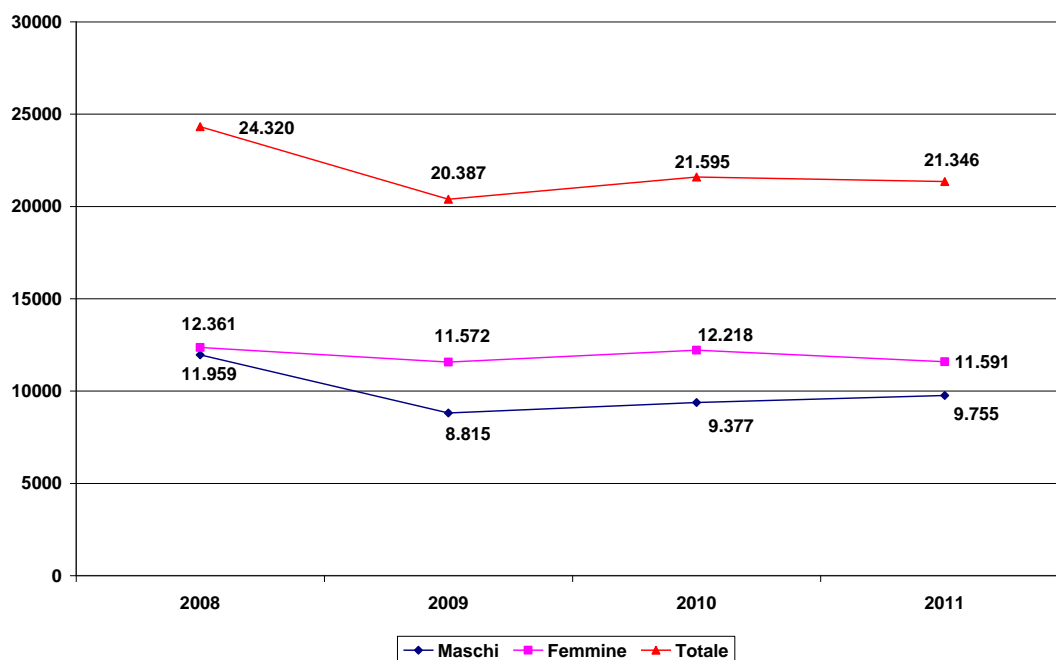
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 55: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Lucca (2008- 2011)



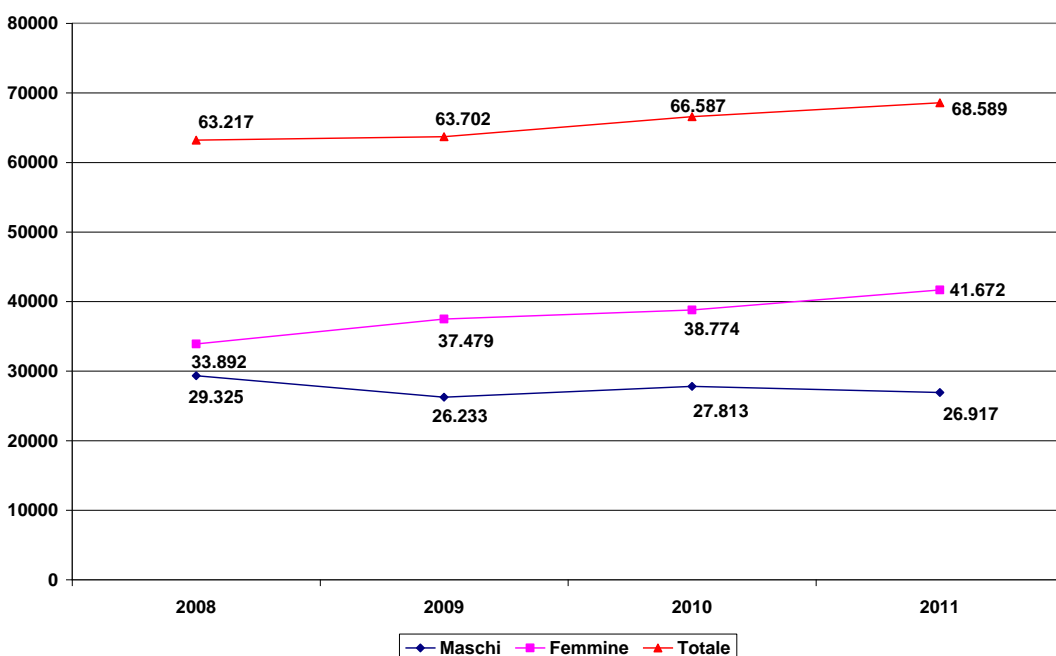
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 56: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Massa Carrara (2008- 2011)



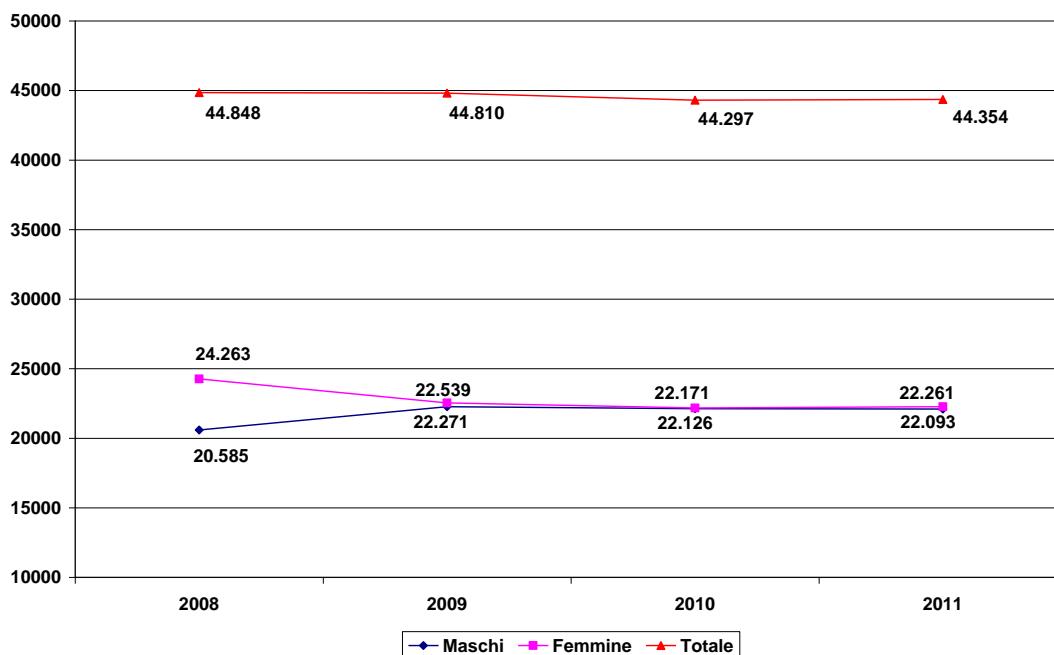
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 57: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Livorno (2008- 2011)



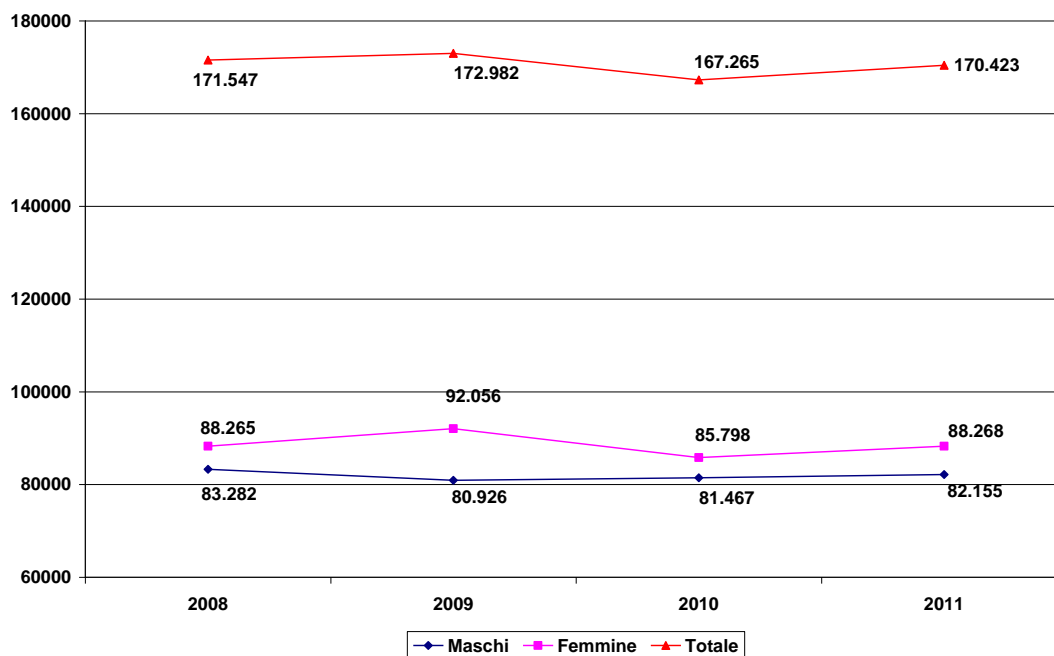
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 58: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Grosseto (2008- 2011)



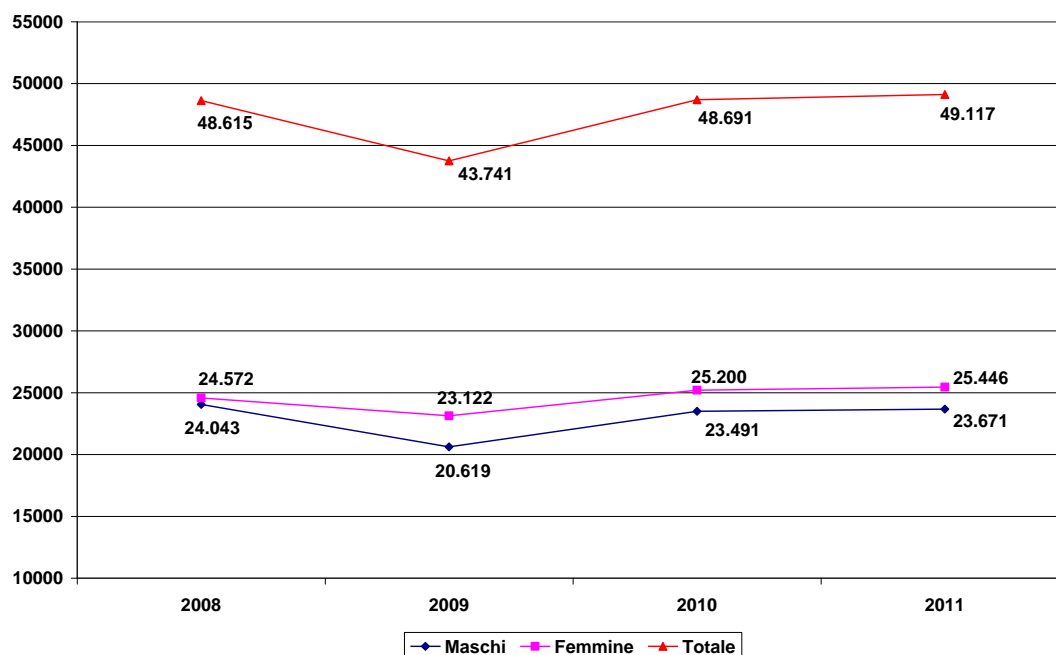
Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Figura 59: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Firenze (2008- 2011)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro.

Figura 60: Lavoro atipico – Numero di avviamenti totali nella provincia di Arezzo (2008- 2011)



Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

2.4 Lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa secondo i dati INPS

L'osservatorio INPS utilizza come fonte dei dati per la costruzione dell' "Osservatorio sui lavoratori domestici" gli archivi amministrativi generati dall'acquisizione delle informazioni contenute:

- nelle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico effettuate dai datori di lavoro (modelli cartacei e comunicazioni telematiche);
- nei versamenti (bollettini di conto corrente postale o *on line*) effettuati dai datori di lavoro per il pagamento dei contributi previdenziali.

Nelle comunicazioni obbligatorie di assunzione, trasformazione, proroga e cessazione del rapporto di lavoro domestico sono disponibili una serie di informazioni sul lavoratore tra cui il sesso, l'età, la nazionalità, ecc. Attraverso i versamenti possono desumersi informazioni sui periodi coperti da contribuzione, sulle ore settimanali retribuite, sulla retribuzione oraria, ecc. L'archivio INPS, come ogni archivio amministrativo, è soggetto ad

aggiornamenti dovuti a nuove acquisizioni ed a correzioni delle informazioni già acquisite. L'unità statistica di rilevazione è rappresentata:

- Sezione "dati annuali": dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno;
- Sezione "dati trimestrali": dal lavoratore domestico che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso del trimestre.

Con riferimento al primo aggregato è possibile rilevare il *trend* delle comunicazioni di assunzione di lavoratrici domestiche dal 2003 al 2012 nella provincia di Pisa. La tabella 18 mostra che le assicurate italiane sono costanti sino al 2007 ed iniziano a crescere nel 2007 (+2,3%), intensificandosi nel periodo interessato dalla crisi economica. L'aumento considerevole di lavoratrici domestiche di nazionalità italiana nel periodo riferito alla recessione (quasi il 14% in più nel 2012 rispetto al 2008) può essere letto nell'ottica di un ritorno a professioni precedentemente considerate inadeguate o scarsamente retribuite. La tabella illustra anche i dati delle lavoratrici straniere, che risultano coinvolte in maniera cospicua in questa tipologia di contratti. Come è possibile osservare, esiste uno scarto medio di 585 unità di lavoratrici straniere in più rispetto a quelle italiane dal 2003 al 2006, che raddoppia nel 2007. Pur essendo il *trend* in crescita per entrambe le categorie di lavoratrici, lo scarto aumenta in maniera consistente nel periodo della crisi sino al 2012. In tale anno le lavoratrici a domicilio straniere assicurato raggiungono oltre il triplo di quelle italiane. L'invecchiamento della popolazione ha reso di primaria importanza il settore della collaborazione familiare. Infatti, mentre cresce l'aspettativa di vita, l'Italia e in particolare la Toscana sono assoggettate ad uno dei più negativi andamenti demografici nel mondo, conseguente al rapido invecchiamento, sia della popolazione che del suo sottoinsieme rappresentativo, ovvero la famiglia. Il modello di sostegno alle famiglie in Italia è di carattere prevalentemente privato, imperniato cioè sui rapporti stipulati dalle stesse famiglie. Nel Centro e nel Nord Europa si è insistito maggiormente invece sui servizi sociali, nei quali lavora personale locale, al fine di offrire il sostegno necessario alle famiglie e più in particolare alle donne interessate ad un inserimento professionale.

Tabella 18: Lavoratori domestici nella provincia di Pisa – distribuzione per sesso e nazionalità (2003-2012)

Anno		2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Nazionalità	Sesso	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori	Numero lavoratori
Italiani	Femmine	1.528	1.534	1.542	1.539	1.575	1.597	1.696	1.721	1.749	1.818
	Maschi	41	44	43	49	52	56	73	78	90	91
	Totale	1.569	1.578	1.585	1.588	1.627	1.653	1.769	1.799	1.839	1.909
Stranieri	Femmine	2.167	2.046	2.087	2.183	3.451	3.953	5.263	5.235	5.464	5.875
	Maschi	568	346	298	268	430	488	1.456	985	705	1.398
	Totale	2.735	2.392	2.385	2.451	3.881	4.441	6.719	6.220	6.169	7.273
Totale	Femmine	3.695	3.580	3.629	3.722	5.026	5.550	6.959	6.956	7.213	7.693
	Maschi	609	390	341	317	482	544	1.529	1.063	795	1.489
	Totale	4.304	3.970	3.970	4.039	5.508	6.094	8.488	8.019	8.008	9.182

Fonte: Dati INPS (Osservatorio sul lavoro domestico)

2.5 Indicatori di misurazione della segregazione occupazionale di genere nella provincia di Pisa

L'indicatore più semplice della concentrazione dell'occupazione femminile tra settori e professioni è il tasso di femminilizzazione del lavoro (ID), dato dal rapporto percentuale tra il numero delle donne e il totale degli occupati¹⁰¹.

I tassi di femminilizzazione per settore indicano presenza di segregazione occupazionale orizzontale. Tra i settori di attività economica, le donne sono infatti presenti in maggior misura nel terziario (Turismo, Commercio e Altro) e nel settore di attività tecnico scientifiche maggiormente qualificato, come l'istruzione e l'assistenza alle imprese (la consulenza gestionale, le attività per le professioni legali, degli studi di architettura e di ingegneria, ecc). Le donne risultano inoltre concentrate nel ramo sanitario. Nel settore delle costruzioni e nell'industria, invece, la componente femminile è sottorappresentata. Da questi primi dati di fonte amministrativa provenienti dall'Osservatorio Regionale del Mercato del Lavoro risulta che la componente femminile della provincia di Pisa è sottorappresentata nel settore privato dell'economia.

¹⁰¹ L'indice di femminilizzazione o di dissimilarità (ID) rappresenta la proporzione di donne che dovrebbe cambiare settore o occupazione perché vi sia una eguale distribuzione per genere in ogni settore o occupazione. Per una descrizione dei principali indici di segregazione si veda l'Appendice metodologica. Per la differenza tra segregazione assoluta e relativa v. ivi, p.11.

Tabella 19: Numero di avviamenti totali donne e indice di segregazione (ID) nella provincia di Pisa per settore (2009- 2012)

	2009			2010			2011			2012		
	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID
Agricoltura	1.006	3.346	30,07%	911	3.269	27,87%	989	3.457	28,61%	998	3.269	30,53%
Alberghi e ristoranti	6.877	11.023	62,39%	6.362	10.514	60,51%	5.902	10.129	58,27%	5.520	9.676	57,05%
Altro	5.997	8.868	67,63%	5.299	7.909	67,00%	5.881	8.678	67,77%	5.452	8.483	64,27%
Attività manifatturiere	4.175	12.026	34,72%	3.921	13.595	28,84%	4.707	15.578	30,22%	3.840	13.833	27,76%
Commercio	4.866	7.229	67,31%	5.344	8.012	66,70%	4.879	7.569	64,46%	4.788	7.170	66,78%
Costruzioni	234	4.244	5,51%	219	3.968	5,52%	246	4.288	5,74%	174	3.426	5,08%
P.a., istruzione e sanità	10.886	14.730	73,90%	11.098	14.583	76,10%	12.035	15.476	77,77%	11.859	14.966	79,24%
Servizi alle imprese	5.321	9.652	55,13%	5.779	10.281	56,21%	5.549	10.430	53,20%	4.689	8.678	54,03%
Trasporto e magazzinaggio	353	2.193	16,10%	499	2.542	19,63%	488	2.697	18,09%	377	1.803	20,91%

Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Tabella 20: Numero di avviamenti totali donne e indice di segregazione (ID) nella provincia di Pisa per professione (2009- 2012)

	2009			2010			2011			2012		
	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID	Femmine	Tot.	ID
Altre forme	69	159	43,40%	173	395	43,80%	175	376	46,54%	204	446	45,74%
Apprendistato	1.301	2.938	44,28%	1.250	2.878	43,43%	1.324	3.063	43,23%	1.150	2.578	44,61%
Associazione in partecipazione	216	490	44,08%	240	558	43,01%	235	620	37,90%	237	673	35,22%
Contratto di inserimento lavoro	47	90	52,22%	44	92	47,83%	41	78	52,56%	18	50	36,00%
Lavoro a progetto/co.co.co.	3.412	6.683	51,05%	3.306	6.238	53,00%	3.641	6.910	52,69%	2.883	5.557	51,88%
Lavoro a tempo determinato	17.263	32.231	53,56%	17.130	31.439	54,49%	18.580	34.321	54,14%	17.936	32.238	55,64%
Lavoro a tempo indeterminato	3.360	7.698	43,65%	3.571	7.774	45,94%	3.032	7.234	41,91%	3.095	6.477	47,78%
Lavoro domestico	3.550	4.031	88,07%	2.837	3.177	89,30%	3.387	3.776	89,70%	3.178	3.620	87,79%
Lavoro intermittente	966	1.798	53,73%	1.416	2.628	53,88%	2.103	4.137	50,83%	2.034	3.928	51,78%
Lavoro occasionale	1.967	3.026	65,00%	838	1.545	54,24%	859	1.473	58,32%	1.050	1.638	64,10%
Somministrazione	6.446	12.317	52,33%	7.459	15.896	46,92%	6.331	14.646	43,23%	5.168	12.647	40,86%
Tirocinio	1.118	1.850	60,43%	1.168	2.053	56,89%	968	1.668	58,03%	744	1.452	51,24%

Fonte: Elaborazione su dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro

Il tasso di femminilizzazione per inquadramento professionale dell'occupazione indica la presenza quasi assoluta delle donne nei servizi alle persone (lavoro domestico). Inoltre le donne sono presenti in misura maggiore, oltre che nel lavoro a tempo determinato, nei contratti a progetto/co-co-co e co-co-pro, nel lavoro intermittente e in quello occasionale. Il tirocinio è inoltre uno strumento maggiormente utilizzato dalle imprese per favorire l'occupazione femminile, essendo incentivato anche da strumenti di politica attiva che favoriscono la riqualificazione professione (*voucher*, carta ILA, ecc). Esso può tuttavia diventare, così come tutti gli altri strumenti di flessibilità in entrata, un modo per ottenere manodopera senza vincoli e spesso l'elemento della formazione non viene correttamente contemplato. Ciò evidenzerebbe il problema della segregazione orizzontale per settori e professioni.

Capitolo III

Un modello di regressione logistica per l'analisi dello *status* occupazionale atipico delle lavoratrici nella provincia di Pisa

3.1 Il modello

3.1.1 Scopo dell'analisi

Il presente capitolo tenta di fornire una risposta all'ipotesi di esistenza di correlazione positiva tra flessibilità femminile/occupazione atipica e alcune caratteristiche individuali (variabili strutturali). Inoltre, ha lo scopo di mettere in luce la probabilità che molte lavoratrici atipiche hanno di trovarsi in determinati settori ed attività economiche in base alle caratteristiche individuali specificate. A tale scopo il modello viene esteso stratificando l'analisi per settore. I risultati potrebbero essere spiegati sia attraverso il ricorso a modelli di offerta di lavoro (possibile autoselezione dovuta alle scelte operate dalle donne a partire dai livelli di istruzione) che ai modelli di domanda di lavoro (segregazione occupazionale per settori e per professioni). Nonostante alcune puntualizzazioni da considerare circa le fonti utilizzate (v. Appendice I), viene valutata la probabilità che le lavoratrici pisane hanno, in base ad alcune caratteristiche individuali, di trovarsi in uno degli stati occupazionali definiti secondo la classificazione scelta di atipico (lavoratore a chiamata, coadiuvante familiare, co.co.co, prestatore d'opera occasionale, dipendente a termine, *part-time*, ecc.)¹⁰². A tal fine è stato utilizzato un modello di regressione logistica che consente, in un primo modello, di valutare l'effetto di una variazione di un carattere dell'individuo di *default* (età, istruzione e sesso) sulla probabilità di trovarsi nello *status* occupazionale di atipico (modello 1). Successivamente, stratificando il modello in base all'attività economica, si analizza l'associazione tra lavoro flessibile femminile e variabili strutturali nella provincia di Pisa per determinati settori (modello 2). La regressione logistica binaria è utile quando si vuole predire la presenza o meno di una condizione basandosi sui valori di un *set* di predittori (ponendo uguale a 1 la probabilità che l'evento si verifichi e

¹⁰² Cfr. *infra*, figura x. Il *panel* è stato costruito eliminando i dati non utilizzabili, ovvero circa il 18%.

uguale a 0 la probabilità che l'evento non si verifichi)¹⁰³. Le variabili esplicative considerate nel modello iniziale sono di tipo strutturale (la cittadinanza, il livello di istruzione e l'età). E' stata introdotta anche una variabile temporale, che permette di controllare per la presenza di *break* strutturali nelle due fasi della crisi recessiva interessate dalle inversioni di *trend* del prodotto interno: (2008-2010) e (2011-13).

Il modello generale di riferimento può essere così descritto:

$$\text{logit}(p) = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + \beta_k x_k = X\beta \quad (1)$$

$$\text{logit}(p) = \ln \left(\frac{p}{1-p} \right) \quad (2)$$

dove (1) esprime il modello con regressori multipli e (2) rappresenta la funzione logit con p probabilità che l'evento y si verifichi.

Il modello di regressione logistica per la variabile dipendente binaria (tipico/atipico) utilizzato nella presente analisi è così specificato:

$$\Pr (Y_a = 1/X_s, X_i, X_c, X_e, X_p) = F (\beta_0, \beta_1 X_s, \beta_2 X_i, \beta_3 X_c, \beta_4 X_e, \beta_5 X_p)$$

Dove:

Y_a = lavoratore atipico (coadiuvante familiare, co.co.co, prestatore d'opera occasionale, dipendente a termine e part-time);

X_i = livello di istruzione in base al titolo di studio (elementare/media inferiore, media superiore e laurea)

X_c = cittadinanza (italiana /straniera)

X_e = età (15-30, 31-45, 46+)

X_p = periodo (2008-10, 2011-13)¹⁰⁴

Il modello iniziale è specificato con riferimento alle variabili X_i , X_c , X_e e X_p

¹⁰³ Si tratta di un caso particolare di modello lineare generalizzato avente come funzione *link* la funzione logit, Essa è applicata nei casi in cui la variabile dipendente y sia di tipo dicotomico (riconducibile ai valori 0 e 1). Esempi sono tutte le variabili che possono assumere esclusivamente due valori: *vero* o *falso*, *maschio* o *femmina*, *occupato* o *disoccupato*, *tipico* o *atipico*, ecc. Nel caso in esame, si è provveduto alla dicotomizzazione della variabile dipendente "configurazione occupazionale" nelle modalità di "tipico" e "atipico".

¹⁰⁴ La dimensione temporale viene introdotta nelle variabili esplicative del presente modello di regressione come "processo" che influenza la probabilità del verificarsi di un fenomeno (tipico-atipico). Durante la fase di rischio, infatti, non è detto che questo sia costante, essendovi fasi di maggiore o minore propensione al verificarsi del fenomeno. Normalmente, fanno uso di variabili esplicative temporali particolari estensioni del modello di regressione logistica, come ad esempio i modelli *di event history analysis* a tempo discreto, dove la variabile dicotomica è funzione anche del tempo.

Successivamente il modello viene stratificato in base al settore¹⁰⁵. I dati impiegati nella verifica empirica del modello si riferiscono a flussi di comunicazioni di lavoro di donne dal 2008 al 2013¹⁰⁶. Questi dati sono stati estratti per tutte le variabili riportate precedentemente e provengono dal Centro Direzionale per l'Impiego della Provincia di Pisa¹⁰⁷.

Per valutare l'associazione tra le variabili considerate si è utilizzato il test del chi-quadro (con livello di significatività $p \leq 0,05$), dal quale è emerso che esiste un'associazione statisticamente significativa tra alcune variabili.

Dal momento che la stima dei parametri $\hat{\beta}$ con il metodo della massima verosimiglianza¹⁰⁸ produce valori di complessa interpretazione, per rendere più immediata la comprensione dello *status* occupazionale di atipico in termini di probabilità (o di rischio), i risultati sono stati espressi nei termini di *odds ratio*. L'*odds ratio* è ottenuto attraverso una trasformazione matematica della stima, ovvero l'esponenziale¹⁰⁹.

Di seguito riportiamo le statistiche descrittive per tutte le variabili utilizzate nel modello 1 dell'analisi univariata (distribuzione delle singole variabili considerate nel modello), dell'analisi bivariata (associazione tra la variabile atipico con ciascuna delle altre variabili prese singolarmente) e dell'analisi

¹⁰⁵ Il settore è individuato in base alla classificazione delle attività economiche ATECO 2007, adottata dall'ISTAT. Tale classificazione costituisce la versione nazionale della nomenclatura europea, Nace Rev.2, pubblicata sull'*Official Journal* il 20 dicembre 2006 (Regolamento (CE) n.1893/2006 del PE e del Consiglio del 20/12/2006). Ai fini della presente analisi sono stati considerati i seguenti macrosettori ATECO: C) Attività manifatturiera; G) Commercio; (I+J+K+L): Altri servizi (editoriali e telecomunicazioni/finanziari-assicurativi/turnistico-alberghieri/ attività immobiliari); M) Attività professionali scientifiche e tecniche.

¹⁰⁶ Per maggiori informazioni in merito alla tipologia dei dati si rimanda all'Appendice I.

¹⁰⁷ La numerosità dei *records* considerati è influenzata dalla completezza delle informazioni disponibili per ciascuna variabile in termini sia di anni che di variabili: il numero totale di osservazioni presenti nel dataset è pari a 425.195, la variabile età presenta 2.002 records considerati mancanti (pari allo 0,5%), per la variabile livello di istruzione nessun record è stato interpretato come dato mancante, mentre per la variabile età sono stati esclusi oltre alle frequenze mancanti (1.031) anche le lavoratrici minori di 15 anni e le ultra sessantacinquenni (75.666, ovvero il 17,8%).

¹⁰⁸ I coefficienti logit si stimano solitamente utilizzando il metodo della massima verosimiglianza, il quale produce stimatori efficienti (con varianza minima). Successivamente si effettua la seguente trasformazione:

$$\hat{p} = \frac{e^{X\hat{\beta}}}{1 + e^{X\hat{\beta}}}$$

¹⁰⁹ Se vogliamo fare un esempio, supponiamo nel modello la stima del parametro di "femmina" che risulti per esempio 0,7721. Letto così, vale a dire come stima del parametro di regressione, non puoi dirci molto, vale a dire è più difficile da interpretare. Se viene operata una trasformazione matematica, calcolando l'esponenziale di 0,7721 si ottiene 2,16. Questo risultato, per motivi matematici legati al modello di regressione logistica, è l'*odds ratio* di "femmina" rispetto a "maschio". L'*odds ratio* è interpretabile come una misura di rischio e quindi il valore 2,16 è facilmente oggetto di interpretazione (il rischio di essere atipico per le donne è il doppio rispetto a quello degli uomini).

multivariata (modello di regressione con tutte le variabili considerate insieme).

3.1.2 Statistiche univariate

I dati riportati nelle seguenti tabelle si riferiscono a 425.195 comunicazioni di lavoro fornite dalle imprese al Centro Direzionale dell'Impiego della provincia di Pisa tra il 2008 e il 2013. La tabella 44 indica che, nella provincia di Pisa, il lavoro atipico rappresenta il 90,06%; ciò significa che su 425.195 flussi di lavoro, 382.930 si riferiscono a contratti di lavoro non *standard*, mentre solo 42.265 (9,94%) sono stati *full-time* a tempo indeterminato¹¹⁰.

Tabella 21: Distribuzione dell'occupazione femminile nella provincia di Pisa per tipologia di contratto (2008-2013)

Distribuzione Atipico				
atipico	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
No	42.265	9.94	42.265	9.94
Si	382.930	90.06	425.195	100.00

Tabella 22: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per età (2008-2013)

Distribuzione età				
Età	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
15-30	160.417	37.73	160.417	37.73
31-45	187.432	44.08	347.849	81.81
46+	75.344	17.72	423.193	99.53
missing	2.002	0.47	425.195	100.00

¹¹⁰ I dati riportati nella tabella sono in linea con i dati SIL Regione Toscana - Osservatorio Regionale Mercato del lavoro (Figura 44, p. 93). Sul campione analizzato, pari a 425.195, si ha:
 - totale indeterminato : 104.510 (24,6%)
 - totale *part-time*: 157.870 (37,1%)
 - indeterminato e *part-time*: 62.245 (14,6%).

Dall'analisi della tabella 45, è evidente che la flessibilità è un fenomeno che colpisce tutte le fasce di età, tuttavia, a differenza di quanto ci si sarebbe potuto aspettare, sono le donne adulte ad avere un contratto di lavoro atipico (31-45 anni). Per l'interpretazione del dato, occorre ricordare che nella classificazione di atipico è stato incluso anche il *part-time* (a tempo determinato e indeterminato). Inoltre, è importante considerare che, per effetto della crisi, molte donne fuoriuscite dal mercato del lavoro hanno ripreso a cercare un'occupazione, anche flessibile, per sostenere la caduta di reddito familiare conseguente alla perdita del lavoro del coniuge.

Tabella 23: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per livello di istruzione (2008-2013)

Distribuzione istruzione				
Istruzione	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
Elementare-media inf	131.390	30.90	131.390	30.90
Laurea	69.921	16.44	201.311	47.35
Media superiore	147.187	34.62	348.498	81.96
<i>missing</i>	76.697	18.04	425.195	100.00

Tabella 24: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per cittadinanza (2008-2013)

Distribuzione cittadinanza				
cittadinanza	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
italiana	345.259	81.20	345.259	81.20
straniera	79.724	18.75	424.983	99.95
<i>missing</i>	212	0.05	425.195	100

Per quanto riguarda il titolo di studio (tabella 46), sul totale delle lavoratrici si conferma una maggioranza di atipiche con titolo di studio di scuola media superiore (34,62%) e scuola elementare o media inferiore (30,90%), il 16,44% è in possesso di laurea, mentre il restante 18,04% sono valori mancanti. Inoltre, la distribuzione del lavoro atipico femminile per cittadinanza indica che l'81,20% corrisponde a lavoratrici italiane, il 18,75% sono lavoratrici straniere, mentre il restante 0,05% risultano valori mancanti.

Se consideriamo i due periodi che coincidono con *break* strutturali del PIL (2008-10) e (2011-13) a livello regionale e nazionale¹¹¹, si nota una diminuzione dei flussi di lavoro del 14,28% dal 2011 al 2013. Ciò è evidente effetto di un ulteriore rallentamento generale della domanda di lavoro nell'ultimo periodo (tabella 48).

Tabella 25: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per periodo (2008-2010 e 2011-2013)

Distribuzione periodo				
periodo	Frequenza	Percentuale	Frequenza cumulativa	Percentuale cumulativa
2008-10	228.952	53.85	228.952	53.85
2011-13	196.243	46.15	425.195	100.00

3.1.3 Statistiche bivariate

Andando a considerare insieme lo *status* occupazionale (lavoratrice tipica e atipica) e per età (tabella 49), è interessante osservare che i flussi di lavoro interessano maggiormente la fascia di lavoratrici adulte tra i 31 e i 45 anni sia per quanto riguarda il lavoro tipico (4,35%) che per quello atipico (39,94%).

Tabella 26: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per tipo categoria (tipico/atipico) e per età (2008-2013)

¹¹¹ L'attuale crisi recessiva segue infatti uno schema *double dip* (*w*), essendo caratterizzata da due fasi: dopo un iniziale picco negativo (2008-2009), il Pil torna a crescere temporaneamente (2010-11) per poi tornare ad una seconda fase di flessione nel secondo semestre del 2011 (cfr. *ivi*, pp 74-75). I due periodi considerati permettono di confrontare le due fasi della recessione.

Frequenza Percentuale Pct riga Pct col	Lavoratore atipico per età				
	atipico	età			Totale
		15-30	31-45	46+	
No	15.298	18.424	8.419	42.141	
	3.61	4.35	1.99	9.96	
	36.30	43.72	19.98		
	9.54	9.83	11.17		
Sì	145.119	169.008	66.925	381.052	
	34.29	39.94	15.81	90.04	
	38.08	44.35	17.56		
	90.46	90.17	88.83		
Totale	160.417	187.432	75.344	423.193	
	37.91	44.29	17.80	100.00	

Tabella 27: risultati del test chi-quadrato per tipo categoria (tipico/atipico) e per classe di età*

Statistica	DF	Valore	Prob
Chi-quadrato	2	159.5114	<.0001

* Dimensione campione = 423.193

La tabella 27 riporta i risultati del test del Chi-quadrato, utile a verificare se c'è associazione tra le due variabili considerate (indipendenza o dipendenza statistica)¹¹². Il p-value del test Chi-quadrato è minore 0,001 ed è quindi

¹¹² Il test del Chi-quadrato è utilizzato per verificare se l'ipotesi nulla è compatibile con i dati. L'indice di contingenza χ^2 (Chi-quadrato) esprime la relazione esistente tra due variabili statistiche e risulta $0 \leq \chi^2 \leq 1$ (vale 0 se e solo se c'è indipendenza statistica e 1 se e solo se c'è perfetta connessione, unilaterale o bilaterale). Se due caratteri X e Y non sono statisticamente indipendenti, si dicono connessi. I due caratteri X e Y si dicono statisticamente indipendenti se $f(x_i/y_i) = f(x_i)$ e $f(y_i/x_i) = f(y_i) \forall i, y$.

significativo¹¹³. Ciò evidenzia che vi è associazione tra lo *status* occupazionale (tipico e atipico) e l'età.

Tabella 28: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per tipo categoria (tipico/atipico) e livello di istruzione (2008-2013)

Frequenza Percentuale Pct riga Pct col	Lavoratore atipico per istruzione			
	atipico	istruzione(istruzione)		
		Elementare/ Media inf.	Media superiore	Laurea
No	14.009	14.671	7.624	36304
	4.02	4.21	2.19	10.42
	38.59	40.41	21.00	
	10.66	9.97	10.90	
Sì	117.381	132.516	62.297	312.194
	33.68	38.02	17.88	89.58
	37.60	42.45	19.95	
	89.34	90.03	89.10	
Totale	131.390	147.187	69.921	348.498
	37.70	42.23	20.06	100.00

La tabella 28 indica che la maggior parte delle lavoratrici atipiche possiede un titolo di scuola media superiore (42,45%), mentre solo il 19,95% dei lavoratori atipici ha la laurea ed il restante 37,60% ha conseguito il titolo di scuola elementare oppure la licenza media inferiore. Il test del Chi-quadrato (tabella 29) permette di rifiutare l'ipotesi nulla (H_0), ovvero l'indipendenza statistica tra lo *status* occupazionale (tipico/atipico) e il livello di istruzione, pertanto vi è evidenza di associazione tra i due caratteri considerati.

¹¹³ Il p-value (valore di probabilità) è associato al valore calcolato della statistica test Chi-quadrato. Se <0,05 allora vi è associazione tra i due caratteri considerati.

Tabella 29: risultati del test chi-quadrato per tipo categoria (tipico/atipico) e per livello di istruzione*

	DF	Valore	Prob
Chi-quadrato	2	58.0667	<.0001

* Dimensione campione = 348.498

Tabella 30: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per tipo categoria (tipico/atipico) e per cittadinanza (2008-2013)

Frequenza Percentuale Pct riga Pct col	Lavoratore atipico per cittadinanza		
	atipico	cittadinanza	
		straniera	italiana
No	6.514	35.732	42.246
	1.53	8.41	9.94
	15.42	84.58	
	8.17	10.35	
Si	73.210	309.527	382.737
	17.23	72.83	90.06
	19.13	80.87	
	91.83	89.65	
Totale	79.724	345.259	424.983
	18.76	81.24	100.00

Andando ad osservare la cittadinanza (tabella 30), si rileva che, sul totale delle lavoratrici italiane assunte a Pisa dal 2008 al 2013, l'89,65% sono atipiche, mentre il 10,35% ha avuto un contratto di lavoro *full-time* a tempo indeterminato. Il 91,83% delle straniere risulta flessibile, mentre solo l'8,17% ha avuto un contratto di lavoro *standard*. Il lavoro atipico risulta così distribuito secondo la cittadinanza: il 19,13% sono comunicazioni di lavoro che interessano lavoratrici straniere, mentre l'89,87% si riferiscono a quelle italiane.

Tabella 31: risultati del test chi-quadrato per tipo categoria (tipico/atipico) e per cittadinanza*

Statistica	DF	Valore	Prob
Chi-quadrato	1	343.3933	<.0001

* Dimensione campione = 424.983

Il test del Chi-quadrato conferma che c'è un'evidenza di associazione tra lo *status* occupazionale (tipico/atipico) e la cittadinanza. Il p-value risulta infatti < 0,001.

Tabella 32: Distribuzione lavoro atipico femminile nella provincia di Pisa per tipo categoria (tipico/atipico) e per periodo (2008-2013)

Frequenza Percentuale Pct riga Pct col	Lavoratore atipico per periodo		
	atipico	periodo	
		2011-13	2008-10
No	17.683	24.582	42.265
	4.16	5.78	9.94
	41.84	58.16	
	9.01	10.74	
Sì	178.560	204.370	382.930
	41.99	48.07	90.06
	46.63	53.37	
	90.99	89.26	
Totale	196.243	228.952	425.195
	46.15	53.85	100.00

Se consideriamo i due periodi di tempo precedentemente descritti, si nota che nella seconda fase della crisi recessiva (2011-13), il numero di flussi di

comunicazioni di lavoro è sensibilmente diminuito, sia per quanto riguarda i contratti atipici che per quelli a tempo indeterminato *full-time* (tabella 55). Se nella prima fase (2008-10) i contratti non *standard* sul totale dei flussi hanno interessato l'89,26% delle lavoratrici pisane, nella seconda fase (2011-13) essi sono aumentati al 90,99%. Al contrario, ad indicare un rallentamento dell'economia, i contratti di lavoro *standard* sono passati dal 10,74% del primo periodo al 9,01% del secondo. Tale dinamica mette in evidenza quanto teorizzato nel Capitolo 1, ovvero che le lavoratrici atipiche agirebbero come un cuscinetto congiunturale con effetto anticiclico sull'occupazione.

Tabella 33: risultati del test chi-quadrato per tipo categoria (tipico/atipico) e per periodo*

Statistica	DF	Valore	Prob
Chi-quadrato	1	351.6402	<.0001

* Dimensione campione = 425.195

Anche in questo caso il test del Chi-quadrato conferma che c'è un'evidenza di associazione tra lo *status* occupazionale (tipico/atipico) e i periodi considerati, essendo il p-value < 0,001 (tabella 54).

Passiamo ora all'analisi multivariata. I risultati del modello stimato sono riportati nella sezione seguente.

3.2 Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds-ratio*

Un quadro riassuntivo del modello specificato e stimato espresso tramite valori *odds-ratio* è riportato nel prospetto sottostante (tabella 34). Rispondendo alla domanda riferita alla dimensione temporale, si nota come nella seconda fase della crisi recessiva, i fattori di rischio di atipicità si siano intensificati, essendo aumentata del 26% (OR = 1,26) la probabilità per le lavoratrici pisane di avere un contratto di lavoro atipico. Emergono chiaramente le difficoltà di un mercato del lavoro duale, già precedentemente osservate nella parte statistico-descrittiva. Non sorprende infatti che una lavoratrice giovane tra i 15 e i 30 anni abbia quasi il 20% in più di probabilità di essere atipico rispetto ad una

lavoratrice *over* 45.

Tabella 34: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio*

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Titolo di studio, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.26	<.0001	1.23	1.29
	2008-10	1	.	1	1
Istruzione	Elementare-Media inf	1.00	0.8789	0.97	1.03
	Media superiore	1.10	<.0001	1.07	1.13
	Laurea	1	.	1	1
Età	15-30	1.18	<.0001	1.15	1.22
	31-45	1.16	<.0001	1.12	1.20
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.62	<.0001	1.56	1.70
	italiana	1	.	1	1

Ciò segnalerebbe l'età come un ulteriore fattore di segmentazione del mercato del lavoro. La precarietà che interessa individui giovani si caratterizza infatti con la probabilità di avere contratti di lavoro flessibili. Il quadro non cambia nel caso venga considerata la cittadinanza. Le lavoratrici straniere hanno infatti il 62% in più di probabilità di avere contratti non *standard*. Per quanto riguarda il titolo di studio, è evidente che un più basso titolo di studio influisce significativamente sulla probabilità di trovarsi nello *status* occupazionale di atipico. Infatti chi ha un titolo di scuola media superiore ha il 10% in più di probabilità rispetto a chi detiene la laurea. Ciò non è particolarmente evidente invece nel caso della scuola media inferiore e elementare, per i quali il test del Chi-quadrato non risulta significativo (il p-value è 0.8789 supera quindi il limite di significatività $p \leq 0,05$). Esso presenta infatti un livello dell'intervallo di confidenza che comprende 1 ($0,97 \leq X_i \leq 1,03$). La tabella 56 presenta i

risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* grezzo (cioè non aggiustati per le altre variabili) e *odds ratio* aggiustati (ovvero, considerando le altre variabili). Come è possibile osservare, mentre la stima dell'*odds ratio* grezzo di atipicità per cittadinanza è del 30%, essa raddoppia controllando per gli altri fattori predittivi (62%). Per le altre variabili esplicative, la stima degli *odds ratio* aggiustata supera (ad eccezione del livello di istruzione elementare/media inferiore e media superiore e classe di età 15-30 anni) l'*odds ratio* grezzo, anche se la differenza non è generalmente così elevata come nel caso della cittadinanza. Ciò indica che ciascuna variabile influisce sul rischio di atipicità e che tale rischio aumenta controllando per le altre variabili. In particolare, il secondo *break* strutturale ha prodotto il 21% di rischio in più di atipicità rispetto al periodo precedente (26% se si considerano le altre variabili), un livello di istruzione più bassa come la licenza media inferiore l'11% in più rispetto alla laurea (10% aggiustando per altre variabili), mentre un'età inferiore ai 30 anni il 19% in più rispetto alla fascia *over* 45 (18% controllando per le altre variabili).

Tabella 35: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* semplici e aggiustati per le altre variabili

Odds ratio semplici e aggiustati (da modello di regressione logistica)

Variabile	Livello	OR semplici		OR aggiustati	
		OR	IC 95%	OR	IC 95%
Periodo	2011-13	1,21	1.19 - 1.24	1,26	1.23 - 1.29
	2008-10	1	.	1	.
Istruzione	Elementare/ media inf.	1,03	1.00 - 1.06	1,00	0.97 - 1.03
	Media sup	1,11	1.07 - 1.14	1,10	1.07 - 1.13
	Laurea	1	.	1	.
Età	15-30	1,19	1.16 - 1.23	1,18	1.15 - 1.22
	31-45	1,15	1.12 - 1.19	1,16	1.12 - 1.20
	46+	1	.	1	.
Cittadinanza	straniera	1,30	1.26 - 1.33	1,62	1.56 - 1.70
	italiana	1	.	1	.

3.3 Modello di regressione logistica stratificato per età

Si illustrano di seguito i risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* aggiustati stratificati per le tre classi di età, con il corrispondente intervallo di confidenza.

Tabella 36: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* stratificati per classi di età

Variabile	Livello	15-30		31-45		46+	
		OR	IC 95%	OR	IC 95%	OR	IC 95%
Periodo	2011-13	1,01	0.98-1.05	1,47	1.42-1.52	1,39	1.32-1.47
	2008-10	1	.	1	.	1	.
Istruzione	Elementare/ media inf.	0,87	0.83-0.92	1,03	0.99-1.08	1,35	1.26-1.46
	Media sup	1,01	0.96-1.06	1,08	1.03-1.12	1,54	1.42-1.68
	Laurea	1	.	1	.	1	.
Cittadinanza	straniera	1,86	1.74-1.98	1,42	1.34-1.51	1,83	1.61-2.08
	italiana	1	.	1	.	1	.

L'analisi stratificata permette di calcolare l'*odds ratio* della variabile considerata (età), controllando anche per gli altri fattori predittivi e valutando l'associazione delle covariate per ogni strato (livello). Come è possibile osservare, l'aumento della flessibilità prodotto nella seconda fase della crisi segnala un maggiore rischio di atipicità per le donne adulte (47% per le donne nella fascia 31-45 anni e 39% per le *over 45*), mentre si hanno risultati non significativi per le giovani. Precedentemente i risultati della regressione espressi tramite *odds ratio* hanno confermato che le lavoratrici con un'età inferiore ai 30 anni hanno il 19% in più di rischio di atipicità rispetto alla fascia *over 45* (18% controllando per le altre variabili). Anche per quanto riguarda il titolo di studio possiamo notare che il rischio di atipicità si inverte nella classe di età più giovane rispetto all'analisi precedente per il livello elementare/scuola media inferiore e media superiore (anche se presenta in entrambi i casi dei

livelli di significatività al limite). Risulta infatti che le lavoratrici con titolo elementare o scuola media inferiore hanno il 13% in meno di probabilità rispetto ad una laureata di essere atipiche, mentre le lavoratrici con titolo di scuola media superiore nella stessa fascia di età hanno solo l'1% in più di probabilità rispetto alle laureate. La probabilità di atipicità invece aumenta se si possiede un titolo inferiore alla laurea nella fascia di età intermedia e *over 45*, come dimostrano altri studi empirici di modelli con capitale umano. Come interpretare i dati per la fascia di lavoratrici giovani? In questo modello stratificato, per ogni livello di età vengono calcolate le covariate; ciò significa che si stima l'*odds ratio* controllando per le altre variabili solo per ciascun livello o fascia di età. L'associazione tra le variabili in questa classe di età non ha prodotto stime significative. Infine, è evidente un maggiore rischio per le cittadine straniere giovani (15-30 anni) oppure *over 45*.

Passiamo ora ad analizzare il modello stratificato per settore, dove è stata ripetuta l'analisi selezionando solo le lavoratrici appartenenti ad alcune categorie di attività (commerciale, manifatturiero, servizi e scientifico-tecniche).

3.4 Modello di regressione logistica stratificato per settore

3.4.1 Il modello

Sinora è stata analizzata una maggiore esposizione al rischio di atipicità da parte di alcune categorie di lavoratrici pisane. Un'estensione del modello è quella che fornisce indicazioni predittive sul maggiore rischio di segregazione per settore, oltre che per tipologia contrattuale. A tal fine l'analisi è stata stratificata per alcune categorie di attività. Le attività economiche considerate sono quelle codificate secondo il sistema ATECO, opportunamente accorpate in macroaree per alcuni settori: C) Attività manifatturiera; G) Commercio; (I+J+K+L): Altri servizi (editoriali e telecomunicazioni/finanziari-assicurativi/turnistico-alberghieri/attività immobiliari); M) Attività professionali scientifiche e tecniche.

3.4.2 Statistiche univariate

I dati riportati nella tabella 58 indicano che delle 382.930 comunicazioni di lavoro fornite dalle imprese al Centro Direzionale dell'Impiego della provincia di Pisa tra il 2008 e il 2013, la maggior parte sono concentrate nel settore dei servizi (91,91%) e nel settore commerciale (90,17%).

Tabella 37: Distribuzione di lavoratrici atipiche per settore, valori assoluti e relativi (2008-13)

Settore	totale	Numero atipici	% atipici
commerciale	42.882	38.667	90,17
manifatturiero	60.405	50.850	84,18
servizi	77.594	71.315	91,91
tecnico-scientifica	22.020	19.465	88,40

3.4.3 Risultati del modello di regressione logistica stratificato per settore espressi tramite valori *odds-ratio*

La tabella 38 riporta le stime del modello stratificato per ciascun settore espresse tramite valori *odds-ratio* (tabella 38). In relazione alla variabile temporale, si nota come nella seconda fase della crisi recessiva, i fattori di rischio di atipicità si siano intensificati, essendo aumentata del 18% la probabilità per le lavoratrici pisane di avere un contratto di lavoro atipico nel settore commerciale. Per quanto riguarda l'istruzione, i risultati riferiti al livello elementare-media inferiore sono compresi in un intervallo di confidenza al di fuori della soglia di significatività. Le lavoratrici con titolo di scuole media superiore risultano avere il 32% in meno di probabilità di essere atipiche nel settore commerciale rispetto alla laureate. Questo dato può essere interpretato come sotto-occupazione delle laureate e *mismatch* di origine formativa (sotto-inquadramento o l'inadeguatezza rispetto al titolo di studio)¹¹⁴. Con la recessione economica, si è infatti registrato sia un deterioramento della qualità complessiva dell'occupazione, testimoniata non solo dalle componenti involontarie all'interno del lavoro *part-time*, in particolar modo di quello temporaneo, ma anche da un allargamento dell'area del sottoinquadramento e

¹¹⁴ Secondo la definizione ISTAT è adeguatamente inquadrato il lavoratore che presenta la frequenza relativa più elevata per il gruppo professionale di riferimento. La crisi ha prodotto una maggiore disponibilità dei lavoratori ad accettare impieghi sotto-qualificati, sotto-pagati e a carattere temporaneo.

dell'incoerenza della professione svolta rispetto al titolo di studio acquisito (*skill gap*).

Tabella 38: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – SETTORE COMMERCIALE

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Titolo di studio, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.18	<.0001	1.10	1.26
	2008-10	1	.	1	1
Istruzione	Elementare-Media inf	0.90	0.0982	0.79	1.02
	Media superiore	0.68	<.0001	0.60	0.77
	Laurea	1	.	1	1
Età	15-30	1.68	<.0001	1.51	1.87
	31-45	1.53	<.0001	1.38	1.71
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	0.93	0.3519	0.80	1.08
	italiana	1	.	1	1

A causa della contrazione delle opportunità occupazionali, a livello nazionale è aumentata la propensione dei disoccupati - in particolare nella fascia dei giovani e delle donne - ad accettare impieghi inferiori alle proprie aspettative, ovvero incoerenti rispetto alla formazione acquisita. Un ulteriore effetto riguarda il sottoutilizzo in termini di competenze del capitale umano. Tali dati misurano il sotto-utilizzo delle forze lavoro. Inoltre individuano un aspetto della precarietà. Se andiamo a considerare la variabile età del modello, è evidente che la probabilità di atipicità aumenta con il diminuire dell'età. In Italia, infatti, il fenomeno della difficile transizione dal sistema istruttivo al lavoro, con il conseguente *mismatch* tra domanda e offerta incide fortemente sui tempi di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro e sulla disoccupazione

giovanile di lungo periodo¹¹⁵. L'aumento del tasso di disoccupazione giovanile registrato durante la recessione non è infatti imputabile solo ad un aumento dei flussi verso la disoccupazione, ma anche ad un innalzamento della permanenza media nello stato di inoccupato. L'accettazione di contratti non *standard* diventa per il giovane laureato non solo un modo di ingresso nel mercato del lavoro, ma una condizione stabile, individuata da continui passaggi tra impieghi temporanei e tra status occupazionali diversi fuori e dentro il mercato del lavoro (*job carousel*). Nel caso della cittadinanza il risultato presenta un livello dell'intervallo di confidenza non significativo ($0,97 \leq X_c \leq 1,03$). Considerando in maniera congiunta i fattori segnaletici, si ha evidenza di un mercato del lavoro in cui i maggiori rischi sono fatti ricadere sulla fascia delle popolazione femminile più debole, ovvero più giovane e meno scolarizzata.

I risultati riferiti al settore manifatturiero (tabella 60) indicano che la seconda fase della crisi economica ha intensificato la probabilità di avere un contratto di lavoro atipico in questa categoria (28%). Rispetto al settore commerciale, i titoli di studio inferiori aumentano il rischio di atipicità rispetto alla laurea. Permane un'elevata probabilità di essere flessibile per una donna che ha meno di 30 anni rispetto ad una *over 45* (17%), anche se in questo caso il rischio maggiore è presente nella classe di età intermedia (31-45 anni). Ciò potrebbe evidenziare dinamiche di vario tipo per le donne più adulte: rientro nel mercato del lavoro dopo periodi di inattività, scelte di orario più flessibili per conciliare i tempi di vita, permanenza in condizioni di precarietà, ecc.

¹¹⁵ Su questo aspetto l'Italia si differenzia fortemente dalla Germania, paese in cui il tasso di disoccupazione giovanile è invece contenuto a causa della buona performance del mercato del lavoro da un lato e dell'efficienza del cosiddetto "sistema duale dell'istruzione" (alternanza tra scuola e formazione in azienda), grazie al quale vi è una più facile transizione dalla scuola al lavoro (cfr. Irpet 2012a: 30-31). L'aumento del tasso di disoccupazione giovanile registrato durante la recessione non è infatti imputabile solo ad un aumento dei flussi verso la disoccupazione, ma anche ad un innalzamento della permanenza media nello stato di inoccupato.

Tabella 39: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – SETTORE MANIFATTURIERO

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Titolo di studio, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.28	<.0001	1.22	1.34
	2008-10	1	.	1	1
Istruzione	Elementare-Media inf	1.12	0.0173	1.02	1.24
	Media superiore	1.46	<.0001	1.33	1.62
	Laurea	1	.	1	1
Età	15-30	1.17	<.0001	1.10	1.25
	31-45	1.26	<.0001	1.19	1.34
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.88	<.0001	1.72	2.06
	italiana	1	.	1	1

Passando ad analizzare il settore dei Servizi, non sorprende che esso sia quello maggiormente predittivo di una condizione di flessibilità occupazionale femminile (tutte le stime sono significative). La peculiarità dell'occupazione femminile, caratterizzata dai fenomeni di segregazione orizzontale (concentrazione in alcune professioni e occupazioni) e di *status* occupazionale (maggiore utilizzo di contratti non *standard* e precari), in un contesto di crisi economica, si è intensificata. Il rischio infatti per le lavoratrici pisane nella seconda fase della crisi è maggiore in questo settore, che tradizionalmente risulta più femminilizzato (83%). Una lavoratrice con titolo elementare/scuola media inferiore ha il 78% in più di probabilità di una laureata di essere flessibile, mentre la stima del rischio per chi detiene il titolo di scuola media superiore è del 44%. Non sorprende che una lavoratore giovane tra i 15 e i 30 anni abbia il 33% in più di probabilità di essere atipico rispetto ad una lavoratrice *over 45*, anche se tale stima risulta dimezzata rispetto alla stessa

riferita al settore del commercio. Ciò segnalerebbe che l'età, intesa come un ulteriore elemento di segmentazione del mercato del lavoro, è un fattore di rischio che varia, da settore a settore, in relazione anche alle dinamiche nel mercato del lavoro delle lavoratrici più adulte. Il quadro non cambia nel caso venga considerata la cittadinanza. Le lavoratrici straniere hanno infatti il 55% in più di probabilità di avere contratti non *standard* di quelle italiane.

Tabella 40: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – SETTORE SERVIZI

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Titolo di studio, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	0.83	<.0001	0.78	0.87
	2008-10	1	.	1	1
Istruzione	Elementare-Media inf	1.78	<.0001	1.62	1.97
	Media superiore	1.44	<.0001	1.31	1.58
	Laurea	1	.	1	1
Età	15-30	1.33	<.0001	1.23	1.45
	31-45	1.10	0.0211	1.01	1.20
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.55	<.0001	1.43	1.69
	italiana	1	.	1	1

Concludiamo l'analisi della flessibilità occupazionale con il settore di attività maggiormente qualificato, come l'istruzione, la ricerca, la consulenza gestionale, le attività per le professioni legali, degli studi di architettura e di ingegneria, ecc.

Tabella 41: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – ATTIVITA' TECNICO-SCIENTIFICHE

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Titolo di studio, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.26	<.0001	1.14	1.39
	2008-10	1	.	1	1
Istruzione	Elementare-Media inf	2.17	<.0001	1.89	2.49
	Media superiore	0.99	0.7779	0.89	1.09
	Laurea	1	.	1	1
Età	15-30	1.29	0.0003	1.12	1.48
	31-45	1.13	0.0737	0.99	1.30
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.56	0.0003	1.23	1.97
	italiana	1	.	1	1

In relazione alla variabile temporale, si conferma un'intensificazione dell'utilizzo di contratti atipici nella seconda fase della crisi recessiva, essendo aumentata del 26% la probabilità per le lavoratrici pisane di avere un contratto di lavoro atipico nelle professioni attinenti. I risultati riferiti al livello di istruzione indicano che il titolo di studio elementare/media inferiore è associato ad un elevato rischio di atipicità (più del doppio) rispetto alla laurea. In questo caso l'elevata qualificazione richiesta per le professioni e le mansioni del settore favorisce la domanda di lavoro stabile per i titoli superiori. Per il titolo di scuola media superiore il valore dell'*odds ratio* risulta non significativo. Permane anche in questo caso un'elevata probabilità di essere flessibile per una donna che ha meno di 30 anni rispetto ad una *over 45* (29%), mentre il risultato riferito alla classe intermedia (31-45 anni) è compreso in un intervallo di confidenza non significativo. Infine, non sorprende che una lavoratrice

straniera abbia il 56% in più di probabilità di essere atipico rispetto ad una lavoratrice italiana.

3.5 Modello di regressione logistica stratificato per livello di istruzione

Come mostrato precedentemente, le lavoratrici pisane atipiche sono maggiormente rappresentate da diplomate (il 34,65%), mentre il 30,9% ha un titolo di studio inferiore. Le laureate costituiscono invece il 16,44%¹¹⁶. Il lavoro atipico pertanto interessa un'ampia fascia della popolazione femminile se consideriamo che, complessivamente, chi detiene il diploma e la laurea costituisce il 47,34%. Tale dato evidenzia un'ulteriore dimensione del *mismatch* tra istruzione e lavoro che caratterizza le lavoratrici pisane. L'analisi del modello stratificato per livello di istruzione ci consente di valutare la modificazione di effetto tra gli strati delle variabili considerate. In particolare è possibile notare che per il livello di istruzione più basso i risultati sono tutti significativi e indicano che il secondo *break* strutturale, come nei casi precedenti, ha prodotto un aumento di rischio di precarietà del 16%. La minore età determina anche in questo caso un maggiore rischio di atipicità. In particolare, la fascia di età *under* 30 ha l'11% in più di rischio rispetto agli *over* 45, mentre la fascia di età tra i 15 e i 30 anni risulta avere il 15% in più di probabilità rispetto agli *over* 45. Si conferma inoltre un rischio superiore per le cittadine straniere con titolo di studio inferiore. Queste ultime hanno il 47% di probabilità in più rispetto alle italiane.

Nel caso delle lavoratrici con diploma di scuola superiore il secondo *break* strutturale relativo all'arco temporale considerato ha prodotto un aumento del rischio di precarietà più incisivo (25% in più rispetto al periodo precedente). Tale rischio aumenta del 50% per le laureate. Se andiamo a considerare il fattore età, le lavoratrici più giovani hanno un rischio maggiore rispetto alle *over* 45 per le diplomate: le *under* 30 hanno il 10% in più, mentre chi ha tra i 31 e i 45 anni ha il 6% in più. Il rischio si intensifica notevolmente in funzione dell'età più giovane nel caso delle laureate, che arrivano ad avere il 70% in più nel caso delle *under* 30 e il 54% in più nella fascia d'età tra i 31 e i 45 anni.

¹¹⁶ Il 18,04% sono valori mancanti.

Infine, la cittadinanza straniera rappresenta è associata ad una probabilità molto più elevata di essere atipiche nel caso delle diplomate e delle laureate rispetto a chi detiene titoli inferiori (doppia nel primo caso e pari all' 83% nel secondo). In conclusione, possiamo affermare che all'aumentare del titolo di studio, i fattori strutturali di rischio, come la minore età e la cittadinanza straniera si intensificano. Ciò denota un fenomeno associato alla crisi, ovvero un processo di precarizzazione delle occupate con titoli di studio più elevati. Tale processo trae origine sia dalla diminuzione di posizioni a tempo determinato per le giovani neo-laureate, che da una condizione strutturale dell'economia toscana, ovvero la presenza di imprese di medie e piccole dimensioni con fabbisogni di qualifiche meno elevate¹¹⁷.

Tabella 42: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – ISTRUZIONE: ELEMENTARE-MEDIA INFERIORE

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.16	<.0001	1.12	1.20
	2008-10	1	.	1	1
Età	15-30	1.11	<.0001	1.06	1.16
	31-45	1.15	<.0001	1.10	1.20
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.47	<.0001	1.39	1.55
	italiana	1	.	1	1

¹¹⁷ V. Irpet (2010): 13.

Tabella 43: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – ISTRUZIONE: MEDIA SUPERIORE

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.25	<.0001	1.20	1.29
	2008-10	1	.	1	1
Età	15-30	1.10	0.0009	1.04	1.16
	31-45	1.06	0.0271	1.01	1.12
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	2.07	<.0001	1.89	2.26
	italiana	1	.	1	1

Tabella 44: Risultati del modello di regressione logistica espressi tramite valori *odds ratio* – ISTRUZIONE: LAUREA

Variabile dipendente: Lavoro atipico

Variabili esplicative: Periodo, Età, Cittadinanza

Variabile	livello	Odds Ratio	Pvalue	IC 95%	
				Inf.	Sup.
Periodo	2011-13	1.52	<.0001	1.44	1.59
	2008-10	1	.	1	1
Età	15-30	1.70	<.0001	1.57	1.84
	31-45	1.54	<.0001	1.42	1.65
	46+	1	.	1	1
Cittadinanza	straniera	1.83	<.0001	1.60	2.10
	italiana	1	.	1	1

3.6 Conclusioni

Le conclusioni che emergono da questa ricerca non rivelano fenomeni nuovi o inattesi, ma mettono in luce tratti e caratteristiche di tipo strutturale che accomunano le lavoratrici atipiche pisane interessate dai fenomeni di precarizzazione associati alla crisi in atto dal 2008. Nella provincia di Pisa, gli effetti della recessione, evidenziatisi con un anno di ritardo rispetto alla media nazionale, hanno colpito maggiormente la componente più fragile della popolazione. Su circa 425.000 flussi di assunzione di donne dal 2008 al 2013, il 90,06% risulta essere assunto con contratti atipici (considerando come atipico anche il *part-time* a tempo indeterminato). Sono le donne adulte con titolo di scuola media superiore ad avere un contratto di lavoro atipico (31-45 anni), contrariamente a quanto ci si sarebbe potuto aspettare. Ciò può essere determinato dal fatto che, per effetto della crisi, molte donne fuoriuscite dal mercato del lavoro hanno ripreso a cercare un'occupazione, anche flessibile, per sostenere la caduta di reddito familiare conseguente alla perdita del lavoro del coniuge. Il numero di avviamenti di lavoro atipico femminile dal 2008 al 2012 segue lo stesso *trend* di quelli maschili. Tale andamento ricalca quello dei flussi di avviamenti di lavoro atipico totali, ovvero, quando la crisi colpisce l'economia provinciale i lavoratori atipici sono i primi a diminuire (2009 e 2011), mentre nei momenti di ripresa le assunzioni tornano a crescere, seguendo il modello teorico dell'effetto "cuscinetto". Come analizzato nel Capitolo I tale effetto è spiegato dai modelli teorici con costi di aggiustamento per cui, se le imprese hanno un problema di *labour hoarding* (eccesso di manodopera in fasi recessive e carenza di manodopera in fasi espansive), se esiste flessibilità in entrata e sono presenti costi di aggiustamento, esse possono dotarsi di uno *stock* di lavoratori flessibili in previsione di fasi recessive. L'incidenza del lavoro atipico (avviamenti) nella provincia di Pisa sul totale indica che le nuove assunzioni sono in elevata percentuale costituite da lavoro atipico sia per gli uomini che per le donne. L'incidenza risulta più elevata per le donne (91-92%), con un *trend* grosso modo costante durante tutto l'arco temporale interessato dalla recessione. Per gli uomini invece, ad eccezione del 2010, l'incidenza risulta inferiore. La crisi economica ha prodotto quindi un'intensificazione del ricorso al lavoro atipico su tutte le categorie di

lavoratori, ma riguarda in particolare le donne; tuttavia, come effetto di sostituzione, non ha prodotto una diminuzione generale del tasso di disoccupazione di lungo periodo, bensì ha prodotto oscillazioni in quello di breve)¹¹⁸ e ha intensificato i tassi di *turn-over* per le lavoratrici in cerca di lavoro, riportando sul mercato molte donne inattive, costrette dalla caduta di reddito familiare a cercare nuovamente un'occupazione¹¹⁹. L'aumento considerevole di lavoratrici domestiche di nazionalità italiana nella provincia di Pisa nel periodo riferito alla recessione (quasi il 14% in più nel 2012 rispetto al 2008) può essere letto nell'ottica di questo fenomeno. Nonostante la caduta del reddito delle famiglie, questa tipologia di contratti ha continuato a crescere. Risultano infatti maggiormente coinvolte nel lavoro a domicilio le lavoratrici straniere (con uno scarto medio di 585 unità di lavoratrici straniere in più rispetto a quelle italiane dal 2003 al 2006, che raddoppia nel 2007). Il *trend* delle lavoratrici domestiche registra un aumento importante sia per le italiane che per le straniere a partire dal 2008, essendo tuttavia evidente uno scarto a favore delle straniere che aumenta in maniera consistente dal 2008 al 2012, anno in cui le straniere raggiungono oltre il triplo di quelle italiane. Gli effetti dell'insorgere della crisi segnalati dagli indicatori economici sono evidenti a partire dal 2009, ovvero posticipati di un anno rispetto alla media nazionale, come precedentemente sottolineato. Il tasso di attività, così come quello di occupazione, iniziano a diminuire a partire dal 2009 per tutte le componenti della popolazione, per poi tornare a crescere nel 2012. Permane nell'arco temporale considerato un differenziale medio di genere del tasso di attività pari a quasi 18 punti percentuali in più per gli uomini (17,93%). Ciò indica una costante sottooccupazione della componente femminile della popolazione pisana dovuta a più fattori, che potremmo far risalire a quelli analizzati nel capitolo 1 (diseguaglianze dovute a processi di autoselezione, ma anche a fattori di tipo economico e sociale che determinano scelte condizionate da discriminazione statistica da parte dei datori di lavoro). L'esistenza di fenomeni di segregazione occupazionale può essere evidenziata attraverso alcuni

¹¹⁸ Il tasso di disoccupazione femminile di breve periodo è aumentato nel 2009, raggiungendo l'8,3% (era il 6,8% nel 2008), per poi scendere nel 2010 (6,7%) e risalire a partire dal 2011 (7,1% nel 2011 e 8% nel 2012).

¹¹⁹ Il tasso di inattività, pari al 38,4% nel 2008, risulta in crescita nei primi anni della crisi economica raggiungendo il 43,4% nel 2010, per poi tornare a diminuire successivamente (39,8% nel 2012).

indicatori. Come precedentemente descritto, il tasso di femminilizzazione per tipo di occupazione nella provincia di Pisa indica la presenza quasi assoluta delle donne nei servizi alle persone (lavoro domestico). Inoltre le donne sono sovrarappresentate, oltre che nel lavoro a tempo determinato, nei contratti a progetto/co-co-co e co-co-pro, nel lavoro intermittente e in quello occasionale. I tassi di femminilizzazione per settore a livello provinciale indicano presenza di segregazione occupazionale orizzontale nel terziario (Turismo, Commercio, ramo sanitario e Altro) e nel settore di attività tecnico scientifiche maggiormente qualificato, come l'istruzione e l'assistenza alle imprese (la consulenza gestionale, le attività per le professioni legali, degli studi di architettura e di ingegneria, ecc).

Oltre all'analisi descrittiva, dalla quale emerge un preciso *identikit* della lavoratrice precaria, abbiamo esaminato la questione attraverso una regressione multinomiale, in modo da misurare gli effetti netti, cioè il contributo di ciascuna variabile depurato dall'influenza delle altre.

Avendo come riferimento un individuo occupato nel periodo 2008-2010, tipo di sesso femminile, di nazionalità italiana di età superiore ai 45 anni, laureato, occupato nei servizi, sono state calcolate le diverse probabilità di essere un lavoratore atipico in funzione di alcune variabili esplicative (periodo, genere, età ed istruzione). Nell'ultima fase della recessione i fattori di rischio di atipicità si siano intensificati, essendo aumentata del 26% (OR = 1,26) la probabilità per le lavoratrici pisane di avere un contratto di lavoro atipico. L'analisi predittiva fa emergere chiaramente le difficoltà di un mercato del lavoro duale, già precedentemente osservate nella parte statistico-descrittiva. Non sorprende infatti che il rischio di essere una lavoratrice a termine decresce al crescere dell'età, mentre aumenta al diminuire del livello di istruzione. Infatti una lavoratrice giovane tra i 15 e i 30 anni ha quasi il 20% in più di probabilità di essere atipico rispetto ad una lavoratrice *over 45*, mentre chi possiede un titolo di scuola media superiore ha il 10% in più di probabilità di essere atipica rispetto ad una laureata. Ciò tuttavia varia a seconda del tipo di attività economica o settore. Ad esempio, le donne meno istruite hanno minore probabilità, ovvero il 32% in meno di essere lavoratrici a termine nel settore commerciale rispetto alle laureate, dato può essere interpretato come sotto-occupazione delle laureate e *mismatch* di origine formativa (sotto-

inquadramento o l'inadeguatezza rispetto al titolo di studio). Tali dati misurano il sotto-utilizzo delle forze lavoro, oltre che un aspetto della precarietà. In tutti i settori (commerciale, manifatturiero, servizi e attività scientifico-tecniche) il rischio di atipicità aumenta con il diminuire dell'età (anche se esiste una maggiore atipicità nella classe di età intermedia nel settore commerciale), del titolo di studio e in riferimento alla cittadinanza straniera. La peculiarità dell'occupazione femminile, caratterizzata dai fenomeni di segregazione orizzontale (concentrazione in alcune professioni e occupazioni) e di *status* occupazionale (maggiore utilizzo di contratti non *standard* e precari), in un contesto di crisi economica, si è intensificata. Prendendo in considerazione il settore dei servizi, maggiormente predittivo di una condizione di flessibilità occupazionale femminile, oltre che tradizionalmente risulta più femminilizzato (83%) si ha che una lavoratrice con titolo elementare/scuola media inferiore ha il 78% in più di probabilità di una laureata di essere atipica (mentre la stima del rischio per chi detiene il titolo di scuola media superiore è del 44%). Una lavoratrice giovane tra i 15 e i 30 ha il 33% in più di probabilità di essere atipica rispetto ad una lavoratrice *over 45*. Ciò segnalerebbe che l'età, intesa come un ulteriore elemento di segmentazione del mercato del lavoro, è un fattore di rischio che varia, da settore a settore, in relazione anche alle dinamiche nel mercato del lavoro delle lavoratrici più adulte. Infine, le lavoratrici con cittadinanza straniera in questo settore hanno il 55% in più di probabilità di avere contratti non *standard* di quelle italiane. È evidente, dunque, l'influenza del territorio sulle dinamiche produttive, mediata dalle caratteristiche dei regimi di *welfare* nazionali. I regimi protettivi nei momenti di disoccupazione sono caratterizzati, soprattutto nei settori relativamente qualificati ma sottodimensionati del pubblico impiego, da regolazioni protettive degli *insiders* (Capitolo 1). Le donne risultano inquadrate in occupazioni a termine molto precarie, rischiando di rimanere intrappolate, in un quadro di politiche del lavoro, sia attive che passive, poco protettive e lontane dal modello nordeuropeo della *flexsecurity*.

Bibliografia

Ando A. e Modigliani F. (1963): *The 'Life Cycle' Hypothesis of Saving*, American Economic Review, March 1963, 53, pp. 55-84, 1963

Anker R. (1997): *Theories of occupational segregation by sex: An overview*, in "International Labor Review", 136,3, pp. 315-339, 1997.

Addabbo T., Borghi V. (2001): *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Franco Angeli, Milano, 2001.

Addabbo T., Favaro D. (2007): *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo), 2007

Arrow K. J. (1972): *Models of Jobs Discrimination*, in *Discrimination in Labor Markets*, 1972 rist. in *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, vol. VI, Cambridge (Mass), The Belknap Press of Harvard University Press, 1985

Arrow K. J. (1973): *The theory of discrimination*, in *Discrimination in Labor Markets*, 1973 rist. in *Collected Papers of Kenneth J. Arrow*, vol. VI, Cambridge (Mass), The Belknap Press of Harvard University Press, 1985

Atkinson, J. (1984) *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, IMS Report No.89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Atkinson, J. and Meager, N. (1986): *Changing Working Patterns: How companies achieve flexibility to meet new needs*, Institute of Manpower Studies, National Economic Development Office, London, 1986

Backer D., Glyn D., Schmitt J. (2005): *Labour Market Institutions and Unemployment: Assessment of Cross- Country Evidence*, in Howell D. (ed.) (2005), pp. 72-113, 2005

Baronio G., Marocco M. (2008): *Il Caso dei "Centri integrati per l'impiego": le prospettive di costruzione di un sistema integrato di politiche attive e passive in Italia*, Studi Isfol 2008/3

Bassanini A., Duval R. (2006a): *The Determinants of Unemployment across OECD Countries*, OECD Social Employment and Migration, Working Paper 35, OECD Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, 2006

Bassanini A., Duval R. (2006b): *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economic Department, Working Paper 486, OECD Economics Department, 2006

Becker G.S. (1957): *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago, 1957

Becker G. S. (1964): *Human Capital*, Columbia University Press, New York, 1964

Beblo M., Beninger D., Heinze A., Laisney F. (2003): *Methodological issues related to the analysis of gender gaps in employment, earnings and career progression. Final Report*, European Commission, Employment and social affairs DG, 2003

Bentolilla G. e Bertola G. (1990): *Firing Costs and Labour Demand: How bad is Eurosclerosis*, in "Review of Economic Studies", July, 381-402, 1990

Bentolilla S. e Dolado J. (1994): *Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain*, in "Economic Policy", n. 18, April, pp. 53-100, 1994

Bergman B. (1974): *Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race and sex*, "Eastern Economic Journal", n. 2, 1974(1), pp. 103-110, 1974

Bertola, G. (1990): *Jobs Security, Employment and Wages*, in "European Economic Review", n. 34, pp. 851-86, 1990

Bertola, G. (1996), *Uninsurable Risk, Efficiency and Labour Market Rigidities*, European University Institute, Mimeo, 1996

Bertola G. (1998): *Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets*, in "European University Institute Working Paper", 98/23, Badia Fiesolana (FI), 1998

Bertola G. (1999): *Labor Markets in the European Union (draft)*, European University Institute, May, 1999

Bertola G., Boeri T., Cazes S. (1999): *Employment Protection and Labour Market Adjustment in Some OECD Countries: Evolving Institutions and Variable Enforcement*, in "European University Institute Working Paper", April, 1999

Bertola G. e Ichino A. (1995): *Wage Inequality and Unemployment: United States vs Europe*, in "NBER Macroeconomics Annual", 13-54, 1995

Bertolini S. (2005): *Strumenti concettuali per l'analisi del mercato del lavoro atipico: riflessioni ed esperienze di ricerca*, in Bertolini S. e Rizza R. (a cura di), *Atipici?*, numero monografico di "Sociologia del lavoro", n. 97 Milano, Franco Angeli, 2005.

Bertolini S. (2006): *La conciliazione per le lavoratrici atipiche*, in "Economia e Lavoro", anno XI, n. 1

Berton F., Richiardi M. e Sacchi S (2009) *Flex insecurity, Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna, 2009

- Berton F., Devicienti F. e Pacelli, L. (2008), *Temporary jobs: Port of entry, Trap, or just Unobserved Heterogeneity?*, Laboratorio Riccardo Revelli Working Papers Series n. 68, Centre for Employment Studies, 2008.
- Black, D.A. (1995): *Discrimination in an equilibrium search model*, in “Journal of Labor Economics”, n. 2, 1995(13), pp. 309-334
- Blanchard, O. (1998): *Thinking about Unemployment*, Paolo Boffi Lecture on Money and Finance, Mimeo, Banca d’Italia, Roma
- Blanchard O.J., Summers L. (1987): *Hysteresis in unemployment*, in “European Economic Review”, n.31, pp.288-295, 1987.
- Blanchard, O. and Wolfers J. (2000): *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, in “The Economic Journal”, 110, C1–C33
- Blinder A.S. (1973): *Wage discrimination: reduced forms and structural estimates*, “Journal of Human Resources”, n. 8, 1973(4), pp. 436-455
- Boeri T., Garibaldi P. (2003): *Regimi di protezione dell’impiego: implicazioni teoriche e indicazioni delle riforme in atto in Italia*, in “Sociologia del Lavoro”, n. 90, Franco Angeli, 2003.
- Boeri T. (1996) *La rigidità flessibile del mercato del lavoro italiano*, in “Lavoro e relazioni industriali”, 3, 1996, pp. 61-74.
- Boeri T. (1999): *Enforcement of Employment Security Regulations, On-the-job Search and Unemployment Duration*, in “European Economic Review”, n. 1, pp.65-89, 1999.
- Boeri T., Garibaldi P. (2003): *Regimi di protezione dell’impiego: implicazioni teoriche e indicazioni delle riforme in atto in Italia*, in “Sociologia del Lavoro”, n. 90, Franco Angeli, 2003
- Boeri T., Garibaldi P. (2006), Standard minimi e nuove tipologie contrattuali, (www.lavoce.info)
- Boeri T., Garibaldi P. (2008), *Un Nuovo Contratto per Tutti*, Chiarelettere, Milano, 2008
- Boeri, T., Nicoletti, G., Scarpetta, S., (2003): *Regulation and labour market performance*, Discussion Paper n. 2.420, CEPR, 2003
- Borjas G. J. (2010): *Economia del lavoro*, Francesco Brioschi editore, 2010
- Bortolotti F., Batazzi M. Bonaiuti C. (2004): *Lavori atipici*, Rapporto 2004, Regione Toscana, Edizione Plus, 2004

Brunello G., Checchi D. e Chiarini B.(2001): *L'equilibrio del mercato del lavoro in concorrenza perfetta*, in Brucchi Luchino (ed.) *Manuale di Economia del Lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2001

Cain G. (1986): *The economic analysis of labour market discrimination: a survey*, in Ashenfelter O. and Layard R. (eds.), *Handbook of labour economy*, vol. 1, Amsterdam: North Holland, pp. 693-785, 1986

Canzoneri, M. e Minford, P. (1987): *Policy Interdependence: does Strategic Behaviour Pay?*, in *Empirical Investigation using the Liverpool World Model*, CEPR Discussion Paper, 201, C.E.P.R., 1987

Cappellari L., Dell'Aringa C. e Leopardi M. (2011): *Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms*, CESifo Working Paper n. 3.520

Carlin W. Soskice D. (1989): *Medium-run Keynesianism: Hysteresis and Capital Scrapping*, in Davidson P. Kregel J.A (eds.) *Macroeconomic Problems and Policies of Income Distribution: Functional, Personal, International*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, 1989

Carlin W. Soskice D. (1993): *Macroeconomia, occupazione, inflazione, tassi di cambio e contrattazione salariale*, Clueb, 1993

Carlin W. Soskice D. (1990): *Macroeconomics and Wage Bargaining*, Oxford U. Press, 1990

Centra, M., Cutillo A. (2009): *Differenziale salariale di genere e lavori tipicamente femminili*, Collana Studi Isfol, n, 2, 2009

Cnel (2007): *Rapporto sul mercato del lavoro 2007*, Cnel Commissione dell'Informazione III , 2007

Cnel (2012): *Rapporto sul mercato del lavoro 2011- 2012*, Cnel, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, 2012

Commissione Europea (2006): 708, *Modernizzare il diritto del lavoro per rispondere alle sfide del XXI secolo*, 2006

Commissione Europea (2007a), 804, *Comunicazione della Commissione al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo e al Comitato delle Regioni*, 2007

Commissione Europea (2007b), *Orientamenti Integrati per la Crescita e l'Occupazione 2008 – 2010*, COM. XXX, Bruxelles.

Cross R. (ed) (1988): *Unemployment, histeresis and the Natural Rate Hypothesis*, Basil Blackwell, Oxfors, 1988

Cozzi T. Zamagni S. (1995): *Elementi di economia politica*, Il Mulino, Bologna, 1995

Del Boca D., Mencarini L., Pasqua S. (2012): *Valorizzare le donne conviene. Ruoli di genere nell'economia italiana*, Il Mulino, Bologna, 2012

D'Amico T. (1987): *The Conceit of Labor Market Discrimination*, in "American Economic Review Papers and Proceedings" 77, 2 (1987), 310-315

Direzione generale dell'Immigrazione e delle Politiche di Integrazione (2012): *Secondo Rapporto annuale sul mercato del lavoro degli immigrati*, (http://www.integrazionemigranti.gov.it/Documenti/Documents/Lavoro/II_Rapporto_immigrati_2012.pdf)

Del Rio, C., Gradin, C. and Canto, O. (2006): *The Measurement of Gender Wage Discrimination. The Distributional Approach Revisited*, Working Paper 25, ECINEQ, 2006

Dolado J.J. et al (2008): *Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain*, in "Journal of Popular Economics", 2008, 21, pp. 751-776

Fabrini L., Raciti P., Ranieri C. (2008): *Un modello di Osservatorio per il governo del sistema delle professioni sociali e lo sviluppo dei servizi alla persona*, Studi Isfol 2008/4

Filer, R. K. (1989): *Occupational segregation, compensating differentials and comparable worth*, in Michael R, Hartmann H. (eds.), *Pay equity: empirical enquiries*, Washington D.C., National Academy Press, 1989

Flabbi L. (2001): *Manuale di Economia del Lavoro, La discriminazione: evidenza empirica e teoria economica*, in Brucchi Luchino (a cura di), Il Mulino, Bologna, 2001

Friedman M. (1957): *The Relation Between the Permanent Income and Relative Income Hypotheses*, in: *A Theory of the Consumption Function*, National Bureau of Economic Research, Inc, pp. 157-182, 1957

Gottfries, N. e Horn, H. (1987): *Wage Formation and the Persistence of Unemployment*, in "Economic Journal", n. 97, pp. 877-884, ristampato in Bénassy, J. (ed.), *Macroeconomics and Imperfect Competition*, Edward Elgar, 1995

Grubb D. e Wells W. (1993): *Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries*, in "OECD Economic Studies", n. 21, Winter 1993

IMF (2003): *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, in "World Economic Outlook", Cap. 3, Aprile, 2003

Indiretto G., De Santis A., Addabbo T., Belmonte S.(2008): *Fiscalità e offerta di lavoro: una prospettiva di genere*, Studi Isfol 2008/2

Irpel (2010): *Il lavoro flessibile in Toscana ai tempi della crisi*, n 1/10 (e-book), Irpet, 2010 (www.irpet.it)

Irpet (2011): *La condizione economica e lavorativa delle donne. Rapporto 2011*, Irpet Firenze, 2011

Irpet (2012a): *Rapporto sul mercato del lavoro in Toscana – Anno 2012*, Irpet., Firenze, 2012

Irpet (2012b): *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2011. Previsioni 2012-2013*, Irpet, Firenze, 2012

Irpet (2012c): *La condizione economica e lavorativa delle donne. Rapporto 2012*, Irpet, Firenze, 2012

Irpet (2013a): *La situazione economica della Toscana. Consuntivo anno 2012. Previsioni 2013-2014*, Irpet, Firenze

Irpet (2013b): *Rapporto sul mercato del lavoro. Anno 2012. Sintesi*, Irpet, Firenze, 2013

Isfol-Plus (2006): *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol-Plus 2006*, Isfol Plus Roma, 2006

Isfol (2007): *Il lavoro atipico in Italia*, Indagine Isfol Plus, Roma, 2007

Isfol (2013): *Rapporto sul mercato del lavoro 2012*, Roma, 2012

ISTAT (2009): *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2008*, ISTAT, Roma

ISTAT (2010a): *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2009*, ISTAT, Roma

ISTAT (2010b): *La divisione dei ruoli nelle coppie. Anno 2008-2009*, <http://www.ISTAT.it/it/archivio/4170>

ISTAT (2010c): *La divisione dei ruoli nelle coppie. Anno 2008-09* (<http://www.istat.it/it/archivio/4170>)

ISTAT (2011): *Rapporto annuale. La situazione del Paese nel 2010*, ISTAT, Roma, 2011

Naldini M., Saraceno C. (2011): *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna

Kennedy P. (1996): *A guide to econometrics*, Cambridge, Massachussets, The MIT press, 1996

Layard R. , Nickell S., Jackman R. (1991): *Unemployment*, Oxford U. Press, Oxford, 1991

Layard R. , Nickell S., Jackman R. (1999): *Misurarsi con la disoccupazione*,

Laterza, Roma-Bari, 1999

Layard R. , Nickell S., Jackman R. (2005): *Unemployment: Macroeconomic performance and the Labour Market*, Oxford U. Press, Oxford, 2005

Lazear E. P. (1990): *Job Security Provisions and Employment*, in *Quarterly Journal of Economics*, vol. 105, n. 3, 1990

Lazear E. P. e Rosen S. (1990): *Male-Female Wage Differentials in Job ladders*, in "Journal of Labor Economics, 1, pp. S106-S123, 1990

Lindbeck A., Snower D.J. (1986a): *Wage rigidity, union activity and unemployment*, in *Wage rigidity & unemployment*, a cura di Beckerman W., Baltimora, The John Hopkins University Press, 97-125, traduzione italiana in Murat M., Paba S. (1992)

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1986b): *Wage Setting, Unemployment, and Insider Outsider Relations*, in "American Economic Review", 76(2), May, 235-239, 1986

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1987a): *Union Activity, Unemployment Persistence, and Wage-Employment Ratchets*, in "European Economic Review", Feb, 31, 157-167, 1987

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1987b): *Strike and Lock-Out Threats and Fiscal Policy*, in "Oxford Economic Papers", 39, 760-784, 1987

Lindbeck, A.-Snower, D.J. (1987c): *Explanations of Unemployment*, in "Oxford Review of Economic Policy", Oxford U. Press, Oxford, 1987

Lindbeck A., Snower D.J. (1988a): *Cooperation, Harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach*, in "American Economic Review", 78, 1988

Lindbeck A., Snower D.J. (1988b): *The insider-outsider theory of employment and unemployment*, Cambridge, Mass., MIT Press, 1988

Lindbeck A., Snower D.J. (1989): *Macroeconomic policy and insider power*, in "American Economic Review. Paper and proceedings", n. 79, pp.370-376, 1989

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1990a): *Do Cooperation and Harassment Explain Involuntary Unemployment? Reply*, in "American Economic Review", 1990, June, 80(3), 167-188, 1990

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1990b): *Demand- and Supply-Side Policies and Unemployment: Policy Implications of the Insider-Outsider Approach*, in "Scandinavian Journal of Economics", 92(2), 279-305, 1990

Lindbeck, A., and Dennis J. Snower (1990c): *Segmented Labor Markets and Unemployment*, Seminar Paper No. 483, Institute for International Economic Studies, University of Stockholm, November, 1990

Lindbeck A. e Snower D.J. (1991): Interactions between the efficiency wage and insider-outsider theories, in "Economic Letters", n.37, pp.193-196.

Lindbeck A., Snower D.J. (1992): *Price inertia and production lags*, in "Institute for international economic studies seminar paper", n.494, 1992

Lindbeck, Assar (1997), *Unemployment and Microeconomics*, Cambridge-Mass., MIT Press, 1997

Lindbeck, Assar, and Dennis J. Snower (1994), *How are Product Demand Changes Transmitted to the Labor Market?*, in "Economic Journal", 104 (423), 386-398, 1994

Mandrone E. (2006): *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'Indagine Isfol Plus 2006*, Studi Isfol 2008/1

Mandrone E. (2008): *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Studi Isfol 2008/6

Magnani e Varesi, *Organizzazione, mercato del lavoro e tipologie contrattuali*, Giappichelli, 2005

Mincer J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, New York, 1974

Mincer J., Polachek S. (1974): *Family Investments in Human Capital: Earnings of Women*, *Journal of Political Economy*, Part II, University of Chicago Press, vol. 82(2), pp. 76-108, 1974

Mundo A., Rustichelli E. (2007): *Differenziali retributivi di genere: evidenze dai dati di fonte amministrativa*, in Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia*, Roma, ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo)

Naldini M. e Saraceno C. (2011): *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Il Mulino, Bologna, 2011

Nannicini, T. (2004), *L'analisi economica della flessibilità nel mercato del lavoro*, in Giovanni F. (a cura di): *Il lavoro flessibile: opportunità o vincolo?*, IRPET, Franco Angeli, Milano, 2004

Nickell, S. (1997): Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America, in "Journal of Economic Perspective", vol. 11, n. 3, pp. 55-74

Nickell S. e Layard R. (1999): *Labour Market Institutions and Economic Performance*, in O. Ashenfelter e D. Card (eds.), *Handbook of Labour Economics*, Vol. 3, North Holland, 1999

Nickell S., Nunziata L, Ochel W. (2005): *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do We Know?*, in "The Economic Journal", 115, January, 1-27

- OECD (1994a): *Jobs Study: Evidence and Explanations*, OECD, Paris, 1999
- OECD (1995): *Jobs Study: Implementing the Strategy* OECD, Paris, 1995
- OECD (1994b): *Employment Outlook*, Paris, July, 1994
- OECD (1997a): *Implementing the OECD Jobs Strategy: Lessons from Member countries' Experience*, OECD, Paris, 1997
- OECD (1997 b): *Employment Outlook*, OECD Paris, 1997
- OECD (1997c): *The OECD Jobs Strategy: Making Work Pay. Taxation, Benefits, Employment and Unemployment*, OECD, Paris, 1997
- OECD (1997d): *Labour Market Policies: New Challenges Policies for Low-paid Workers and Unskilled Job Seekers, Meeting of the Employment, Labour and Social Affairs Committee*, OECD/GD (99) 160, Paris, 1997
- OECD (1998): *Employment Outlook*, OECD, Paris, 1998
- OECD (1999a): *Employment Outlook*, OECD, Paris, 1999
- OECD (1999b): *EMU: Facts, Challenges and Policies*, OEC, Paris, 1999
- OECD (2000): *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, 2000
- OECD (2004a): *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, 2004
- OECD (2004b): *The (New) OECD Jobs Study: Introduction and Assessment*, Paris, 2004
- OECD (2006): *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris
- OECD (2009): *Pensions at a Glance 2009*, Parigi, giugno 2009
- Pena-Boquet Y., Destefanis S. and Fernandez-Grela M. (2007): *The distribution of gender discrimination in Italy and Spain*, AIEL - XXII Convegno di economia e lavoro, 2007
(http://www.aiel.it/bacheca/NAPOLI/A/penaboquete_destefanis.pdf)
- Phelps E. S. (1972): *The Statistical Theory of Racism and Sexism*, in "American Economic review", 62, pp. 659-661
- Pissarides C. A. (1999): *Policy Influences on Unemployment: The European Experience*, in "Scottish Journal of Political Economy", vol. 46, n. 4, 389-418, 1990
- Pissarides C., Garibaldi P., Olivetti C., Petrongolo B., Wasmer E. (2005): *Wage gaps*, Cap. 5, in Boeri, T., Del Boca, D., e Pissarides C. (eds), *Women at work. An economic perspective*, Oxford University Press, 2005

- Polachek S., Siebert S. (1993): *The Economics of Earnings*, Cambridge, Cambridge University Press, 1993
- Praussello F. e Marengo M. (1996): *Economia dell'istruzione e del capitale umano*, Laterza, Roma-Bari, 1996
- Romano M. C. et all (2007): *I tempi della vita quotidiana*, Roma, Istat, 2007 (Argomenti n. 32)
- Reyneri (2008): *Offerta di lavoro e occupazione femminile*, in Garibaldi F. (a cura di) *Il lavoro che cambia*, - Contributi tematici e raccomandazioni, CNEL, 2008
- Romer D. (1996): *Advanced Macroeconomics*, New York, McGraw-Hill, 1986
- Rosti L. (2006a): *La segregazione occupazionale in Italia*, in Simonazzi A. (a cura di), *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006
- Rosti L. (2006b): *Femina Economica*, Ediesse, Roma, 2006
- Ruspini E. (2009): *Le identità di genere*, Carocci editore, 2009
- Rustichelli E. et all (2007): *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia?*, Roma ISFOL, 2007 (I libri del Fondo sociale europeo)
- Saraceno C. e Naldini M. (2013), *Sociologia della famiglia*, Il Mulino, Bologna, 2013
- Scarnera C. et all (2001): *Classificazione delle professioni*, Roma, ISTAT, 2001 (Metodi e Norme n. 12)
- Scarpetta, S. (2001): *Riforme della regolamentazione, produttività e occupazione: il confronto internazionale e la sfida per l'Italia*, in Baldassarri, M., Galli, G. e Piga, G. (a cura di), *La competitività dell'Italia*, Milano, Il Sole 24 Ore.
- Scarpetta, S. (1996): *Assessing the role of labour market policies and institutional setting on unemployment: A cross-country study*, in "OECD Economic studies", n. 56, 1996
- Schivardi F. (1999), *Rigidità nel mercato del lavoro, disoccupazione e crescita*, in "Temi di discussione", n. 364, Banca d'Italia, Roma, 1999.
- Schmidt G. (2002) *Towards a Theory of Transitional Labour Markets*, in Schmidt G, Gazier B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar
- SeCo (2012): *Statistiche e Comunicazioni Obbligatorie. I mercati regionali del lavoro. Le dinamiche trimestrali*. Aggiornamento al I trimestre 2012

<http://venetolavoro.it>)

Simonazzi A., Villa P. (1997): *Flexibility and Growth*, in “International Review of Applied Economics”, vol. 13, n. 3, pp. 281-311, 1997

Simonazzi A. (2006): *Questioni di genere, questioni di politica. Trasformazioni economiche e sociali in una prospettiva di genere*, Carocci, Milano, 2006

Spence A.M. (1973): *Job Market Signaling*, in “Quarterly Journal of Economics”, 3, pp. 355-374

Spence A. M. (1974): *Market Signaling – Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University press, Cambridge university, 1974

Stiglitz J. E. (1973), *Approaches to the Economics of Discrimination*, “American Economic Review Papers and Proceedings”, 63, 287-95.

Stiglitz J.E. (1974), *Theories of Discrimination and Economic Policy*, in Horowitz A e Von Furstenberg G.M. (eds.), *Patterns of Racial Discrimination*, Heath, Lexington, pp. 5-26.

Strober M. H. (1987): *Occupational Segregation*, in Eatwell J. , Milgate m. Newman P, *The new Palgrave Dictionary of Economics*, New York: MacMillan, 1987

Taylor J. B. (1987): *Involuntary Unemployment*, in Eatwell J., Milgate M., Newman P. (eds), *The new Palgrave. A dictionary of Economics*, Vol I, pp. 999-1001, Macmillian, London, 1987

Tridico P. (2009): *Flessibilità, sicurezza e ammortizzatori sociali in Italia*, in *Departmental Working Papers*, University Roma Tre, Department of Economics - University Roma Tre, 2009

Tronti L. e Ceccato F. (2005): *Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica*, in “Argomenti”, n. 14, Franco Angeli, 2005

Thurow, L. (1975): *Generating Inequalities*, Basic Books, New York, 1975

Villa P. (2002): *Flessibilità e precarietà del lavoro*, in “Aggiornamenti sociali”, vol. 53, n. 11, pp. 743-754, 2002

Villa P. (1983): *Il dibattito sulla segmentazione del mercato del lavoro: un'ipotesi interpretativa*, in “Rivista internazionale di scienze sociali”, 91,1, gennaio-marzo, 1983, pp. 90-130, 1993.

Appendice 1 – Nota metodologica

A1.1 Indicatori di segregazione occupazionale dei settori e delle professioni

1) *Tasso di femminilizzazione dell'occupazione totale (TFT)*

Si ottiene come rapporto percentuale tra il numero di lavoratrici donne che sono impiegate in un determinato settore o in una determinata professione/tipologia contrattuale e il totale degli occupati in quel settore o in quella determinata professione/tipologia contrattuale. Esso varia da 0 (assenza di lavoratrici donne) a 100 (presenza di sole lavoratrici donne).

$$TFT = (f_i/t_i) * 100$$

2) *Coefficiente di rappresentazione femminile (CRF)*

Si ottiene come rapporto tra la percentuale di donne presenti in un determinato settore o una determinata professione e la percentuale totale di donne presenti in quel settore o in quella professione. E' un indicatore assoluto che varia tra zero (assenza di lavoratrici donne) e 1 (perfetto equilibrio tra lavoratrici e lavoratori). Esso presenta sia vantaggi, dal momento che non risente delle distorsioni derivanti dalla composizione della forza lavoro maschile e femminile, che svantaggi, essendo il principale limite quello di non considerare il diverso tasso di partecipazione maschile e femminile al lavoro.

$$CRF_i = /f_i/t_i)/(F/T)*100$$

3) *Tasso di femminilizzazione rispetto all'occupazione maschile (TFM)*

Si ottiene come rapporto tra il numero di lavoratrici donne in un determinato settore o in una determinata professione/tipologia contrattuale e il numero di lavoratori uomini occupati in quel settore o in quella determinata professione/tipologia contrattuale. Esso può assumere diversi valori: 0 (assenza di lavoratrici donne), 100 (equilibrio tra i sessi), valori superiori a 100 (prevalenza di occupazione femminile), valori inferiori a 100 (prevalenza di occupazione maschile).

$$TFM = (f_i/t_i) * 100$$

4) *Indice di dissimilarità (ID)*

Tale indice integra e sintetizza i diversi tipi di indicatori, varia tra 0 (completa integrazione) e 100 (completa segregazione). I valori intermedi possono essere interpretati come la percentuale di donne che dovrebbe essere redistribuita nelle varie tipologie contrattuali o settori al fine di ottenere perfetta equità tra i sessi,

sotto la condizione di occupazione maschile stabile.

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i | (f_i/f) - (m_i/m) | * 100$$

A1.2 Strumenti econometrici

Il modello di regressione logistica utilizzato nel Capitolo III utilizza dati di flusso provenienti dai Servizi per l'Impiego della Provincia di Pisa. Tale base informativa è costituita dall'intera popolazione, essendo raccolta su procedimento di tipo censuario. Essa contiene informazioni relative a quattro tipologie di movimentazione di forze di lavoro, ovvero le assunzioni (gli avviamenti), i prolungamenti (proroghe), le trasformazioni dei contratti in essere (per esempio da *full-time* a *part-time*, da tempo determinato a tempo indeterminato) e le interruzioni dei rapporti di lavoro (cessazioni). Trattandosi di dati riferiti alle comunicazioni di lavoro provenienti dal Centro Direzionale per l'Impiego della provincia di Pisa, occorre considerare la sovrastima dovuta alla tipologia di contratti non strutturati, che implica reiterazione. La base informativa è stata resa omogenea dall'introduzione delle segnalazioni per via telematica a partire dal 2008 e dalla progressiva estensione dell'obbligo di segnalazione – anche per i contratti di collaborazione ai vari soggetti pubblici. Ciò ha determinato la scelta dell'arco temporale considerato nell'analisi (2008-2013).

A1.3 Fonti primarie

I dati provenienti dalle rilevazioni a livello provinciale sulle forze di lavoro ISTAT

Dal 2004, l'Istat conduce la Rilevazione Continua delle forze lavoro sulla popolazione dai 15 ai 64 anni per la stima ufficiale degli occupati e delle persone in cerca di lavoro. L'attuale rilevazione campionaria è continua in quanto le informazioni vengono raccolte durante tutte le settimane dell'anno e non più in una singola settimana per trimestre. Le statistiche vengono diffuse con cadenza trimestrale, ad eccezione del dettaglio provinciale che ha cadenza annuale. Sono considerati "occupati" coloro che hanno svolto almeno un'ora di lavoro nella settimana che precede l'intervista. Sono invece considerati "disoccupati" gli individui che si dichiarano disponibili a lavorare entro le due settimane successive all'intervista e hanno fatto almeno un'azione di ricerca di lavoro nel mese precedente alla stessa.

- I dati provenienti dai Centri per l'Impiego (IDOL)

I dati di fonte Centri per l'Impiego/Province riguardano gli avviamenti registrati presso i Centri per l'Impiego, suddivisi per sesso, settore di attività economica, qualifica, tipologia di assunzione, gli avviati con contratto a tempo parziale, avviati con contratto a tempo determinato, i contratti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato, da tempo pieno a tempo parziale, da tempo parziale a tempo pieno. Questi dati vengono aggiornati mensilmente, salvo la rilevazione degli apprendisti che ha cadenza annuale. La suddivisione per tipologia di contratto risulta particolarmente dettagliata e comprende varie forme di contratto che possono essere raggruppate, per esigenze di omogeneità, nelle categorie utilizzate a livello multiregionale secondo la classificazione fornita dal *network* SeCo.

- I dati raccolti dall'Osservatorio Regionale sul Mercato del Lavoro – SIL (Sistema Informativo Lavoro)

I dati dell'Osservatorio Regionale sono dati di flusso che includono le seguenti categorie di lavoro atipico:

- apprendistato;
- associazione in partecipazione;
- contratto di agenzia;
- contratto di formazione lavoro (solo p.a.);
- contratto di inserimento lavoro;
- lavoro domestico;
- lavoro a domicilio;
- lavoro intermittente (*job-sharing*);
- coco.co e co.co.pro;
- collaborazione occasionale;
- somministrazione;
- lavoro a tempo determinato;
- tirocinio.

L'aggregato "lavoro atipico" utilizzato non considera il *part-time* a tempo indeterminato. È opportuno sottolineare che, come è stato già precisato, tali fonti non risultano facilmente confrontabili tra di loro, sia in quanto si basano su metodologie di rilevazione dei dati profondamente diversi, che perché si riferiscono a universi di riferimento non perfettamente sovrapponibili tra di

loro. Mentre i dati relativi alle rilevazioni sulle forze di lavoro sono il risultato di indagini campionarie, quelli rilevabili attraverso i Centri per l'Impiego derivano da attività di natura amministrativa e si riferiscono all'universo di coloro che, per motivi diversi, utilizzano i servizi forniti dai Centri per l'Impiego. I dati provenienti dai Centri per l'Impiego, ovvero gli avviamenti, sono dati di flusso, mentre i dati relativi alle forze di lavoro in Provincia di Pisa e i dati INPS sono dati *stock*. È da rilevare che, mentre gli avviamenti possono essere più di uno in anno, quelli sulle cessazioni sono sottostimati, in quanto spesso le aziende non segnalano l'avvenuta cessazione del rapporto di lavoro. Per tale motivo sono stati utilizzati gli avviamenti per la costruzione di indicatori annuali e trimestrali. L'utilizzo di tali dati deve pertanto tenere conto del fatto che non misurano esattamente il numero dei posti creati, ma costituiscono un utile indicatore della propensione del mercato ad assorbire manodopera. Nonostante le limitazioni, utilizzare tali fonti in maniera congiunta può comunque essere un utile ausilio per giungere ad una ricostruzione di un quadro strutturale del fenomeno del lavoro atipico che sia il più completo possibile.

A1.4 Fonti complementari

- Dati INPS (Osservatorio INPS sul lavoro dipendente, sezione lavoratori dipendenti, retribuzioni e periodi lavorativi dell'anno)

L'Osservatorio INPS consente l'analisi dei principali fattori che caratterizzano il lavoro dipendente privato non agricolo assicurato presso l'INPS, raccogliendo le seguenti informazioni:

- Numero di giornate retribuite nell'anno;
- Numero di lavoratori nell'anno;
- Retribuzione nell'anno;
- Numero di giornate retribuite nell'anno;
- Numero di settimane retribuite nell'anno;
- Numero di settimane utili nell'anno.

I dati sono disaggregabili secondo le seguenti variabili:

- Anno;
- Età;
- Sesso;
- Qualifica;

- Tipologia contrattuale;
- Attività economica ATECO 2002;
- Provincia di lavoro;
- Classi di settimane retribuite;
- Presenza di tempo parziale nell'anno.

Il periodo preso in considerazione è la serie storica degli ultimi 5 anni disponibili. L'aggiornamento dell'Osservatorio avviene con cadenza annuale, con l'inserimento di un nuovo anno.

- DATI INPS (Osservatori sui lavoratori parasubordinati, lavoro occasionale e accessorio e sui lavoratori autonomi)

Oltre alle fonti sopra citate, anche l'INPS fornisce dati utili alla conoscenza del mercato del lavoro atipico rilevabili dai dati sulle collaborazioni coordinate e continuative (presenti nella cosiddetta "gestione separata" dei lavoratori autonomi istituita con L. n. 335 dell'8/8/1995, art. 2 comma 26). Si tratta di dati *stock* di tipo amministrativo. Le tipologie di contratto rilevate sono: collaboratore (iscritto al fondo con obbligo da parte del committente di un versamento dei 2/3 del contributo totale delle prestazioni); collaboratore professionista (iscritto al fondo con obbligo da parte del committente di un versamento dei 2/3 del contributo totale delle prestazioni pur essendo titolare di partita IVA); professionista (versa il contributo dovuto direttamente). L'unità di campionamento territoriale è la regione.

- L'Osservatorio sui collaboratori domestici consente di analizzare:
 - i lavoratori domestici che hanno ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso dell'anno (sezione "dati annuali");
 - i lavoratori domestici che ha ricevuto almeno un versamento contributivo nel corso del trimestre (sezione "dati trimestrali").

Le variabili di classificazione includono la provincia, la regione, il sesso, le classi di età, la nazionalità, le classi dell'orario medio settimanale, le classi di importo della retribuzione annua (solo sezione "dati annuali") e le classi di settimane dichiarate (solo sezione "dati annuali").

L'Osservatorio sul lavoro parasubordinato fornisce dati aggregati a livello territoriale per macroregioni (Nord, Centro e Sud Italia) e regioni. Per tale

ragione sono stati utilizzati solamente i dati provenienti dall'archivio dell'Osservatorio INPS sul lavoro domestico, che sono disponibili invece per livello provinciale. Per quanto riguarda il lavoro dipendente, che fornisce anche il dettaglio provinciale, si è scelto di utilizzare invece la fonte dell'Osservatorio Regionale del Mercato del lavoro (dati SIL).

- Dati Eurostat

I dati Eurostat utilizzati consistono in serie storiche suddivise in tre tipologie di lavoro atipico: a) il lavoro a tempo determinato; b) il lavoro autonomo; c) il lavoro *part-time*. Occorre sottolineare che, nella definizione di lavoro autonomo, non è incluso l'aggregato nazionale del lavoro parasubordinato, che invece fa parte del lavoro a tempo determinato. Rientrano nella categoria di lavoro temporaneo tutti quegli impieghi che hanno una durata determinata, come i contratti interinali, di lavoro dipendente a tempo determinato, i contratti a causa mista e i rapporti di lavoro parasubordinati. Infine, i dati provinciali relativi alle rilevazioni trimestrali delle forze di lavoro ISTAT statisticamente non significativi a livello provinciale. Per tale motivo si è scelto di non utilizzarli come fonte per la presente analisi. Le stime provinciali sul lavoro atipico ricavate dall'indagine sulle forze di lavoro ISTAT presenterebbero infatti una minima affidabilità in quanto risulterebbero viziate per una serie di elementi ascrivibili a fattori tecnici (errori non campionari) e statistici (errori campionari). L'Istat aggrega più osservazioni e fa una media dei valori rilevati, diminuendo il rischio di errore campionario della stima, in modo da fornire all'utente finale un dato più affidabile. Tale procedimento causa tuttavia la perdita di informazioni dettagliate. Tra i principali limiti occorre sottolineare che essi non producono informazioni utili a livello provinciale sulla composizione interna dell'occupazione in base alla tipologia contrattuale¹²⁰; i dati rilevati sono costituiti dalle entità assolute e relative dei principali aggregati statistici (occupati, disoccupati e inattivi). Inoltre, sono disponibili solo medie annuali che non consentono di verificare le fluttuazioni stagionali di rilevanza ai fini delle implicazioni di *policy*.

¹²⁰ La nuova rilevazione ISTAT consente di rendere più estesa la base dei dati attraverso la registrazione di: a) lavoro interinale (contratti a progetto, prestazioni flessibili), b) collaborazioni coordinate e continuative, c) disponibilità a lavorare a tempo pieno (in caso di scelta volontaria del *part-time*), d) corsi di formazione, e) motivi di mancata partecipazione al mercato del lavoro. Tali dettaglio non è tuttavia disponibile a livello provinciale.

Appendice 2 – Le politiche attive del lavoro

La questione delle pari opportunità intreccia in sé aspetti e problemi diversi che possono essere interni, ma anche esterni al mercato del lavoro. Essa non può essere risolta esclusivamente tramite politiche mirate, ma necessita di interventi di tipo trasversale¹²¹. E' quindi necessario che essa venga affrontata alla luce delle seguenti politiche:

- le politiche per il lavoro e per la formazione;
- le politiche per le famiglie;
- le politiche per i servizi della vita quotidiana.

Sebbene alcune tipologie di intervento pubblico nel mercato del lavoro a tutela dei disoccupati siano di fatto considerate da alcune scuole di pensiero economico come uno dei fattori strutturali che favoriscono la disoccupazione di lunga durata, è stato al contempo sottolineato come adeguate politiche attive possano invece contribuire alla riduzione della disoccupazione, modificandone sia il tasso che la composizione¹²². Utilizzando il criterio di classificazione Eurostat, occorre innanzi tutto distinguere le politiche attive da quelle passive. Mentre le prime hanno come obiettivo quello di agire sulla disoccupazione rimuovendone le cause strutturali mediante offerte di servizi di incontro domanda-offerta, collocamento del lavoratore ed interventi di sostegno allo sviluppo economico, scopo delle seconde è quello invece di diminuire la perdita di benessere determinata dallo stato di disoccupazione. Le LMP (*Labour Market Policies*) sono individuate da 9 tipologie suddivise in tre gruppi (“I servizi”, “Gli strumenti” e “I finanziamenti”). Mentre il primo gruppo è rappresentato essenzialmente dai servizi che facilitano l’incontro domanda-offerta di lavoro (1- I servizi pubblici per l’impiego), il secondo gruppo è

¹²¹ Per i riferimenti normativi a livello europeo si vedano La Comunicazione 2010/491 della Commissione UE Strategia Europea 2010-2015 per l’Uguaglianza Donna Uomo, che traduce i principi della *Women’s Charter* (COM 2010/78) in una serie di azioni specifiche indirizzate a 5 tipi di azioni: maggiore tasso di attività lavorativa, riduzione del *gender pay gap* (con istituzione del *European Equal Pay Day*), una più elevata presenza in posizioni decisionali, promozione della imprenditorialità femminile, dignità e lotta alla violenza contro le donne. Inoltre, si veda la Comunicazione 2008/635 – “Un miglior equilibrio tra lavoro e vita privata: sostenere maggiormente gli sforzi tesi a conciliare vita professionale, privata e familiare”; Il Regolamento 2006/1922/CE di Parlamento e Consiglio UE che istituisce un Istituto Europeo per l’Uguaglianza di Genere, il Patto Europeo per la Parità di Genere, adottato dal Consiglio UE nel marzo 2006.

¹²² Occorre precisare che, dal punto di vista tecnico, le politiche del lavoro siano da distinguersi rispetto a quegli assetti regolamentativi che prendono il nome di ‘istituzioni del mercato del lavoro’, anche se tale distinzione non viene solitamente considerata, per il fatto che le prime agiscono in maniera selettiva, mentre le seconde hanno obiettivi di tipo trasversale.

composto da tutte quelle politiche che mirano all'inserimento diretto del lavoratore e al sostegno dello sviluppo economico territoriale (2- Formazione e addestramento; 3- Strumenti di suddivisione e rotazione del lavoro quali: *job sharing* e *job rotation*; 4- Incentivi all'occupazione; 5- Politiche di inserimento dei disabili; 6- Schemi di *job creation* nel settore pubblico; 7- Incentivi a nuove imprese. Infine, il terzo gruppo individua i trasferimenti sociali di reddito, ovvero: 8 - Le politiche passive di sussidio alla disoccupazione e 9 - I pensionamenti anticipati. Riferendosi all'Italia, la categoria 8 definisce azioni di intervento temporaneo o transitorio, quali la CIG – Cassa Integrazione Guadagni, mentre la 9 si riferisce ad azioni di carattere definitivo, quali i prepensionamenti; entrambe le tipologie di politiche passive non intervengono sulle cause della disoccupazione, ma sostengono sia il reddito che la spesa e sono quindi considerate degli stabilizzatori automatici¹²³. Le politiche passive assolvono ad una funzione sia di tipo assicurativo, compensando l'individuo per la perdita di benessere, che di tipo distributivo, ovvero cercano di permettere una distribuzione di benessere a livello sociale maggiormente egualitaria. Il problema di tali interventi è che essi presentano delle inefficienze di tipo economico¹²⁴. Nel dibattito politico esiste quindi un problema di scelta dovuta al *trade-off* tra equità ed efficienza economica, ovvero quello di minimizzare le inefficienze garantendo al contempo il mantenimento del benessere per l'individuo in stato di disoccupazione¹²⁵. È necessario sottolineare anche che gli effetti delle politiche passive dipendono dalla

¹²³ Oltre a quelle sopra citate, esistono altri strumenti di intervento assimilabili alle politiche passive, quali tutte le forme di sostegno dei redditi garantite dalla normativa vigente, sia nella forma di supporto all'individuo che alla famiglia, gli assegni di invalidità, le pensioni di reversibilità, il 'reddito minimo garantito', ecc.

¹²⁴ La letteratura economica tende a rilevare un irrigidimento del mercato del lavoro dovuto all'aumento del salario di riserva del lavoratore. In generale, si osserva uno slittamento verso sinistra sia della curva dell'offerta di lavoro che del salario reale contrattato. L'erogazione di sussidi di disoccupazione, pertanto, innalzando il livello del salario reale contrattato, può deprimere l'occupazione nel medio e nel lungo periodo. Le linee di dibattito si incentrano essenzialmente su tre questioni aperte: a) ci si domanda innanzitutto se il concetto di equità debba coincidere con la stabilità reddituale rispetto al salario atteso per chi, essendo già occupato, perda temporaneamente o definitivamente il proprio lavoro; b) l'altro problema connesso al concetto di efficienza riguarda il grado di flessibilità del mercato del lavoro, ovvero, nel tener conto del livello occupazionale, è necessario considerare anche i livelli di *turnover* (teoria dell'*insiders-outsiders*) e il fatto che la produttività sia correlata o meno positivamente con il livello e la stabilità del reddito (teoria dei salari di efficienza); c) infine, occorre valutare gli effetti positivi dei sussidi sulla domanda aggregata determinata da un innalzamento del livello della spesa, con conseguenti implicazioni sulla domanda di lavoro.

¹²⁵ La letteratura economica risolve il *trade-off* tra equità ed efficienza attraverso l'introduzione di una funzione del benessere sociale.

tipologia specifica del tipo di intervento, ovvero dalle regole di erogazione del sussidio. In effetti, esistono valutazioni diverse a seconda che: a) il sussidio venga concesso solo se non si percepisce alcun reddito da lavoro; b) il sussidio dipenda dallo status, ovvero da una serie di indicazioni che specificano una condizione particolare del lavoratore; c) il sussidio viene erogato se il reddito da lavoro è al di sotto di un determinato livello. Come è noto, un'importante osservazione riguarda il livello della spesa che l'Italia destina alle pensioni di vecchiaia e di invalidità¹²⁶. Per quanto riguarda invece le politiche attive, esse si identificano in interventi che hanno lo scopo non solo di aumentare (i servizi pubblici per l'impiego; la formazione e l'addestramento; gli schemi di *job creation* nel settore pubblico e gli Incentivi a nuove imprese), contrastando la disoccupazione, ma anche quello di redistribuire le opportunità di trovare un lavoro, a parità di livello di occupazione (gli strumenti di suddivisione e rotazione del lavoro quali: *job sharing* e *job rotation* e l'inserimento dei disabili). Essendo interventi che assumono svariate forme, occorre precisare che la tipologia e l'incidenza degli effetti possono essere molto diversi. È necessario infatti, alla luce delle riforme in atto, sottolineare l'interazione tra le politiche del lavoro e il contesto istituzionale nelle quali esse operano. Se il modello del mercato del lavoro dei paesi del Nord dell'Europa (paesi scandinavi e Danimarca) evidenzia una particolare attenzione alla tutela dei lavoratori *on the market*, con minore regolamentazione in tema di licenziamenti e forti interventi di spesa pubblica per i sussidi e sperimentazione di politiche attive, in quelli mediterranei, la protezione è attuata *on the job*, ovvero attraverso una regolamentazione che restringe la possibilità per le imprese di licenziare, con sussidi di disoccupazione limitati e scarso ricorso alle politiche attive. A tale proposito è necessario rilevare come le riforme in corso in Italia mirino a correggere le anomalie tipiche della realtà istituzionale del nostro paese (inefficienze ed inequità) in un'ottica di attuazione del processo di convergenza europea.

¹²⁶ Il rapporto OECD (2009), individua l'Italia come il primo dei 30 Paesi più industrializzati del mondo con la più alta spesa pubblica (14% del PIL) per le pensioni di vecchiaia e di invalidità, che rappresentano circa il 30% delle spese per la protezione sociale (media OCSE: 16%).

Tabella 45: Politiche di genere attuate a livello regionale (2011)

Regioni	Tipologia misure					
	Incentivi alle imprese	Creazione di impresa, autoimpiego	Orientamento, formazione	Reinserimento e riqualificazione prof.le	Conciliazione	Altro
Abruzzo	-	G	G+S	G	G	-
Basilicata	-	-	G+S	-	-	-
Calabria	-	-	S	-	S	-
Campania	G	-	G	-	-	-
Emilia R	S+G	S	S+G	G+S	S	-
Friuli V. G.	G+S	G+S	G+S	G	-	-
Lazio	-	-	G/S	S	-	-
Liguria	G	-	G	G	-	-
Lombardia	-	G	G	G	-	-
Marche	G	G	G	-	-	-
Molise	G	-	-	-	-	-
Piemonte	G	G+S	G	G+S	S	Bando assistenti familiari
P.A Trento	G+S	-	-	-	-	-
P.A. Bolzano	G+S	G	-	G+S	S	-
Puglia	G	G	-	-	-	-
Sardegna	-	S	-	-	-	-
Sicilia	-	G	-	-	-	-
Toscana	G+S	G+S	G+S	G+S	S	Sostegno al reddito (Mutuo)
Umbria	-	S	-	-	-	-
Valle d'Aosta	G+S	G	S	-	G+S	-
Veneto	-	S	G	G	S	-

Fonte: Isfol (2013) – Isfol (2012)

Note: G : interventi generalisti, S:interventi specificamente rivolti alle donne; -: assente

Per quanto riguarda la questione dell'occupabilità femminile, le politiche regionali italiane possono essere raggruppate in cinque tipologie:

- 1- Strumenti di conciliazione vita-lavoro;
- 2- Incentivi alle imprese per la creazione/stabilizzazione dell'occupazione;
- 3- Azioni volte al reinserimento lavorativo e alla riqualificazione professionale;
- 4- Creazione di impresa

5- Orientamento e formazione per l'ingresso nel mercato del lavoro¹²⁷.

La tabella sottostante illustra le politiche di genere attuate nel 2011 in Italia dalle istituzioni politiche regionali.

Dall'analisi della tabella 45 è possibile riflettere su come le regioni hanno risposto all'emergenza della crisi economica ampliando sempre di più la platea dei lavoratori oggetto delle *policy* e sacrificando interventi specifici al genere. L'insorgere e il permanere della crisi ha infatti determinato nuovi scenari all'interno dei quali si sono verificati nuovi fenomeni e cambiamenti professionali che hanno indirizzato gli orientamenti decisionali verso politiche di sostegno al reddito e politiche attive generaliste piuttosto che mirate. L'impossibilità da parte dei *policy maker* di prevedere *ex ante* la dimensione e la composizione di lavoratori espulsi dal mercato ha determinato in molti casi l'impossibilità di poter allineare la programmazione FSE 2007-13 alle esigenze delle lavoratrici.

La Regione Toscana ha adottato lo strumento della carta ILA all'interno dei Servizi per l'Impiego per a conciliazione vita-lavoro, le esigenze di formazione e riqualificazione professionale e i *voucher* a sportello per l'acquisto di servizi di cura.

¹²⁷ Cfr. Isfol (2013:151).

Appendice 3 – Individuazione e definizione del lavoro atipico

A3.1. Che cosa si intende per lavoro “non standard”

Per analizzare i dati e le statistiche utili a fornire un quadro del fenomeno nella provincia di Pisa, è fondamentale tentare di fornire una definizione dell’oggetto dell’indagine. Con il termine “atipico” si suole intendere un rapporto di lavoro che presenta caratteristiche di differenziazione rispetto ad un modello *standard*, assunto come “tipico” (subordinato, *full-time* e a tempo indeterminato). Il contratto atipico si differenzia per la sua atipicità, che può riguardare uno o più dei seguenti del rapporto di lavoro:

-1-Il tempo di lavoro

La riduzione del rapporto della quantità di ore lavorate al di sotto del tempo pieno può determinare varie soluzioni distributive della prestazione lavorativa nell’arco di tempo settimanale o annuale rendendo più flessibile l’organizzazione del lavoro.

-2-La durata del rapporto

La durata del rapporto a tempo determinato è un profilo di differenziazione del lavoro atipico (fa eccezione il *part-time* a tempo determinato e il lavoro somministrato a tempo indeterminato).

-3-La causa del contratto

L’ordinamento giuslavoristico, accanto alla tradizionale causa dello scambio prestazione-lavoro, ammette l’elemento formativo. In questo caso si parla di contratti con causa mista (ad esempio, apprendistato, tirocinio, contratto di formazione lavoro).

-4-La dissociazione tra il datore di lavoro e l’effettivo utilizzatore della prestazione resa dal lavoratore

Il lavoratore stipula un contratto di lavoro presso un determinato soggetto (solitamente un’agenzia di lavoro interinale) per poi adempiere l’obbligazione di lavoro presso un altro soggetto che ha stipulato con il datore di lavoro un contratto commerciale (lavoro interinale, *staff leasing*, ecc.).

Se è da considerarsi “atipico” tutto ciò che non è compreso nelle due grandi categorie di “lavoro autonomo” e “lavoro subordinato”, occorre allora porsi il problema di come classificare la categoria ibrida dei lavoratori autonomi

parasubordinati, la quale presenta profili di differenziazione ambigui, dal momento che è noto il problema della monocommittenza¹²⁸. Altre definizioni considerano l'atipicità secondo due dimensioni (Bertolini, 2005 e 2006): l'*atipicità dell'orario* (il *part-time*, l'orario flessibile delle collaborazioni, ecc.) e la *durata limitata del contratto* (eccetto il *part-time* e lo *staff leasing*). Nel tentativo di quantificare il fenomeno, verranno in seguito illustrate alcune tassonomie ufficiali che fanno riferimento a definizioni diverse e più o meno ristrette del lavoro "non *standard*".

A3.2 Le tipologie contrattuali prima della "Legge Biagi"

2.1 Il lavoro a tempo determinato

L'istituto del contratto di lavoro a tempo determinato è stato introdotto con L. n. 230 del 1962. Successivamente, è stato modificato ed integrato attraverso diversi interventi da parte del Legislatore: L. n. 79/1983, L. n. 56 del 1997, d. lgv n. 29/1993 (che introduce il lavoro atipico nelle pubbliche amministrazioni), d. lgv n. 368/2001 (che attua la direttiva comunitaria 1999/70/CE sull'accordo quadro tra i datori di lavoro e l'unione delle confederazioni dell'industria dell'Europa, il Centro europeo dell'impresa pubblica e la Confederazione europea dei sindacati, la circolare n. 42 del 2002 del Ministero del lavoro (indicazioni interpretative e applicative della nuova disciplina del lavoro a tempo determinato). Il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato può essere adottato per ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo sia da enti privati che pubblici che vanno specificate per iscritto¹²⁹. Non è specificato un termine di durata, essendo il carattere del contratto dipendente da esigenze tecnico-produttive. In generale,

¹²⁸ Si tratta del problema de "falsi autonomi", ovvero coloro che, pur essendo inquadrati con un contratto di lavoro autonomo, svolgono di fatto un lavoro subordinato. Gli elementi che indicano tale condizione sono: la monocommittenza, il luogo di lavoro non proprio e la rigidità dell'orario. Secondo l'Inps, vi sono esistono due categorie di lavoratori parasubordinati: le collaborazioni "definite" (l'amministratore, il sindaco e il revisore di società, il componente di collegi e commissioni, il collaboratore di giornali, riviste, enciclopedie", ecc, v. TUIR, art. 50, comma 1, lettera c-bis); quelle "non immediatamente definite" sono quelle che non rientrano nell'altra definizione (co.co.co prorogati, co.co.pro, collaborazioni occasionali, ecc.). Tra i lavoratori autonomi, invece, l'Istat comprende: gli imprenditori, i liberi professionisti, i lavoratori in proprio, i co.co.co, i coadiuvanti familiari, i prestatori d'opera occasionali e i soci di cooperative.

¹²⁹ Prima del 2001, il contratto a tempo determinato poteva essere stipulato per cause specifiche regolata dalla legge. Con il d. lgv n. 368/2001 la lista viene abolita e nuovamente disciplinata. Viene dettato il principio generico (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo) e viene inoltre fatto divieto di deroga a livello di contrattazione collettiva su questo punto (sono vietate apposizioni di regole di secondo livello da parte dei sindacati).

tuttavia, è stabilito che il contratto a termine dure al massimo 6 anni per il personale non dirigente e 5 anni per il personale dirigente (con l'eventuale proroga di 3 anni). È fatta deroga per tutti gli altri contratti che sono stipulati tra le parti senza l'indicazione di una data predeterminata collegata alla cessazione del motivo di temporaneità (ad esempio, normalizzazione dei processi produttivi, rientro del lavoratore sostituito, ecc.). Questo istituto non può essere utilizzato da imprese non in regola con le prescrizioni normative dettate dalla L. n. 626 del 1994 e successive integrazioni e modifiche, per sostituzione di lavoratori in sciopero, per imprese che abbiano fatto ricorso a procedure di riduzione dell'organico o sospensione dal lavoro di addetti negli ultimi 6 mesi di attività (eccetto quelli con contratto atipico). Il lavoro a tempo determinato è compatibile con il lavoro interinale, nel senso che un'agenzia interinale può stipulare un contratto di lavoro a termine con un'impresa utilizzatrice. Come gli altri istituti di lavoro atipico subordinato (lavoro interinale, *part-time*, contratto di formazione e lavoro, ecc.) è soggetto a totale copertura previdenziale e infortunistica.

2.2 Il *part-time*

Il lavoro a tempo parziale è definito come *rapporto di lavoro il cui orario, fissato dal contratto di lavoro individuale, risulti inferiore alle 40 ore settimanali o inferiore all'eventuale minor orario normale determinato dai contratti collettivi applicati*. La legge istitutiva del *part-time* è la L. n. 863 del 1984, modificata dai successivi d. lgvo n.61 del 2000¹³⁰ e d. lgvo n. 100 del 2001. Il d. lgvo n. 276/2003 ha infine rivisitato questo istituto introducendo ulteriori elementi di flessibilità.

Esistono quattro modalità di articolazione del lavoro *part-time*:

1 - ***Part-time verticale***: l'orario ridotto è riferito alla settimana lavorativa, al mese o all'anno; il lavoratore presta la sua attività in alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno (per esempio, lavoro stagionale). Nei giorni in cui lavora, egli è tenuto ad osservare un'articolazione oraria normale prevista dal contratto collettivo.

¹³⁰ Il d. lgvo n. 61 del 2000 attua la direttiva 97/81/CE.

2 – **Part-time orizzontale**: l'orario ridotto è riferito all'ambito dell'articolazione giornaliera, ovvero il lavoratore presta la sua attività tutti i giorni per un numero di ore inferiore rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di riferimento.

3 – **Part-time misto**: vengono combinate riduzioni di orario secondo le modalità orizzontali e verticali. Il lavoratore presta la sua attività in un determinato periodo della settimana o del mese, secondo un orario di lavoro giornaliero o settimanale inferiore rispetto a quello previsto dal contratto collettivo di riferimento.

4 – **Part-time ciclico**: non è contemplato nella normativa ma fa parte della prassi negoziale. Il lavoratore presta la propria opera in particolari periodi dell'anno, con una modulazione oraria giornaliera o settimanale inferiore a quella di riferimento del contratto collettivo. Si tratta di un *part-time* misto riferito al lavoro stagionale.

Il *part-time* rappresenta, tra tutte le forme contrattuali atipiche, quella più vicina al lavoro *standard* ed è compatibile sia con il tempo determinato, l'interinale, il lavoro autonomo e/o parasubordinato, che con il tempo indeterminato.

Le riforme successive (d. lgvo n. 61 del 2000, d. lgvo n. 100 del 2001 e la cosiddetta “Legge Biagi”) sono intervenute per rendere più flessibile il lavoro *part-time*, istituendo le cosiddette clausole elastiche e il lavoro supplementare per il *part-time* verticale, orizzontale e misto¹³¹. L'utilizzo del *part-time* è stato oggetto di incentivi fiscali. Le tutele per il lavoratore *part-time* sono attualmente analoghe a quelle del lavoratore a tempo pieno.

2.3 Il *job-sharing* e il *job-splitting*

Il *job-sharing* e il *job-splitting* rientrano nella tipologia del lavoro atipico a tempo parziale. Il *job-sharing* è stato regolamentato dalla circolare n. 43 del 1998 del Ministero del Lavoro che prevede, analogamente al lavoro *part-time*, una copertura pensionistica, previdenziale e infortunistica piena. Esso prevede

¹³¹ Il lavoro supplementare consente di aumentare il monte ore di lavoro sino al limite previsto per il lavoro a tempo pieno. Le clausole elastiche consentono di modificare la distribuzione di lavoro dietro maggiorazione contributiva (perché abbiano validità devono essere concordate tra le parti e scritte nel contratto).

che due lavoratori si impegnino in solido a ricoprire una posizione lavorativa stipulando un contratto con un'impresa, sostituendosi a vicenda e garantendo all'impresa la continuità della prestazione. Nel caso del *job splitting* è, invece, un solo lavoratore che stipula un contratto di lavoro con due imprese, impegnandosi a ricoprire due posizioni lavorative a tempo parziale e con modulazione oraria lavorativa complementare. Sia il *job-sharing* che il *job-splitting* sono poco diffuse nella prassi e probabilmente per questo poco disciplinate (il *job-splitting* non è contemplato nel quadro normativo italiano). Il d. lgs n. 276/2003 ha successivamente regolamentato entrambi gli istituti.

2.4 Il lavoro interinale

Il lavoro interinale è stato introdotto nell'ordinamento giuslavoristico italiano dal cosiddetto "Pacchetto Treu" (L. 196 del 1997), poi modificato dalla L. n. 338 del 2000. Attraverso il rapporto di lavoro di tipo interinale, il lavoratore si impegna a prestare la propria attività lavorativa ad un'agenzia di lavoro interinale (impresa fornitrice), la quale stipula un contratto di fornitura di prestazione d'opera con altri (impresa utilizzatrice). Il contratto può aversi tramite due modalità:

1 - **Contratto per prestazioni di lavoro temporaneo:** la prestazione lavorativa è fornita dall'individuo all'agenzia attraverso assunzione e vi è dissociazione tra titolarità del rapporto di lavoro ed esecuzione della prestazione (l'impresa fornitrice resta titolare, mentre l'esecuzione della prestazione avviene secondo le indicazioni dettate dall'impresa utilizzatrice).

2 - **Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo:** la prestazione lavorativa è fornita dall'agenzia all'impresa utilizzatrice per un periodo prestabilito.

Il lavoro interinale è compatibile sia con il lavoro a tempo determinato (in questo caso il lavoratore deve prestare la propria attività lavorativa per lo svolgimento di un incarico specifico presso l'impresa utilizzatrice) o a tempo indeterminato (nell'ipotesi di un a disponibilità piena del lavoratore presso l'agenzia per lo svolgimento di più incarichi presso aziende utilizzatrici). La copertura assicurativa è a carico dell'impresa fornitrice. È stabilito che la retribuzione del lavoratore interinale non può essere inferiore a quella percepita dai lavoratori inquadrati nella stessa mansione nell'impresa utilizzatrice. Oltre

alla legge istitutiva, il lavoro interinale è regolato dai CCNL, ai quali è demandata la definizione delle regole di accesso a questo istituto da parte della imprese (solitamente, sostituzioni di lavoratori assenti o reclutamento di figure professionali con qualifica specifica). Nel 2001 è stato stipulato un contratto collettivo quadro per la regolamentazione del lavoro interinale nelle amministrazioni pubbliche.

2.5 Le forme miste (apprendistato, tirocinio e contratti di formazione lavoro e di inserimento)

La caratteristica principale dell'apprendistato e dei contratti di formazione lavoro e di inserimento risiede nella natura mista del contratto, in quanto la prestazione lavorativa viene scambiata non solo con il salario, ma anche con la formazione teorico-pratica finalizzata all'ottenimento della qualifica professionale o dell'inserimento lavorativo. I tirocini¹³², invece, pur prevedendo la formazione, non sono considerati legalmente contratti a causa mista, in quanto non determinano il sorgere di un rapporto di lavoro (L. n. 196 del 1977).

L'apprendistato rappresenta – insieme al lavoro a tempo determinato – una delle prime forme di lavoro atipico. È stato introdotto nel quadro giuslavoristico con L. 25 del 1955, successivamente modificato dalla L. n. 196 del 1977 e dal d. lgvo n. 276 del 2003. Con l'apprendistato, l'impresa e il lavoratore scambiano formazione e lavoro. Al termine del contratto, il lavoratore consegue la qualificazione professionale e l'impresa ottiene un ritorno di tipo produttivo all'investimento formativo individuale. La L. 144 del 1999 istituisce l'apprendistato come assolvimento dell'obbligo formativo dei giovani di 15 anni di età (e tra i 15 e i 18 anni di età per i giovani che abbiano abbandonato la scuola prima di avere assolto a tale obbligo¹³³). La L. n. 196 del 1997 ha apportato delle modifiche all'applicazione, alla durata e all'attività formativa previste dall'apprendistato. In relazione al campo di applicazione è stato fissato La L. n. 196 del 1997 indica il limite dei 15 anni di età come soglia minima per la stipula del contratto di apprendistato. Sono inoltre ammessi anche i giovani tra i 18 e i 24 anni di età, anche se in possesso del titolo di

¹³² Al pari dei tirocini, anche le borse di lavoro, i lavori socialmente utili e i piani di inserimento professionale prevedono la formazione, ma non sono contratti a causa mista in quanto non determinano un obbligo contrattuale.

¹³³ L'apprendistato per il diritto-dovere allo studio rappresenta quindi un'alternativa per l'assolvimento dell'obbligo formativo.

studio relativo alla posizione lavorativa cui si riferisce il contratto stipulato. Il limite di età è stato innalzato a 26 anni per le imprese con sede nelle aree geografiche rientranti nell'obiettivo 1 e 2 e a 29 anni di età per le imprese artigiane che hanno necessità di reclutare professionalità medio-alte ¹³⁴. Il contratto di apprendistato ha una durata da 18 mesi a 24 mesi (la durata può raggiungere 5 anni per le imprese artigiane). Esiste un obbligo formativo pari a 240 ore annue per i giovani fino a 18 anni di età che possono essere ridotte a 120 ore annue nel caso di individui che possiedono un attestato di qualificazione professionale attinente alla posizione lavorativa richiesta. L'obbligo formativo può essere assolto anche tramite ricorso a corsi esterni organizzati da enti accreditati dalle Regioni.

Il tirocinio formativo e di orientamento entra nell'ordinamento giuslavoristico tramite la L. n. 196 del 1997. I successivi d.m. n. 142 del 1998 e d.m. n. 175 del 2001 modificano e integrano la normativa. Si tratta di contratti con causa mista che vengono stipulati tra 3 soggetti (tirocinante, soggetto ospitante pubblico o privato ed ente promotore). La durata varia tra 4 e 12 mesi in relazione al livello di istruzione di partenza¹³⁵. Il tirocinio di formazione e orientamento, nonostante non possa considerarsi a tutti gli effetti un vero e proprio contratto di lavoro, viene considerato uno strumento di inserimento professionale. L'attività lavorativa costituisce un aspetto accessorio rispetto a quella formativa; esiste inoltre una funzione di orientamento finalizzata all'acquisizione di conoscenza diretta del mondo del lavoro.

Insieme al lavoro a tempo determinato, con L. n. 863 del 1984 viene istituito il contratto di formazione lavoro, successivamente modificato da L. n. 407 del 1994, L. 451 del 1994, L. 196 del 1997 e circolari Inps n. 85 e n. 133 del 2001. Esistono due tipologie di contratto di formazione lavoro in uso dal 1994:

1-Contratto finalizzato all'inserimento professionale mediante esperienza lavorativa: prevede una durata massima di 12 mesi, con monte orario retribuito per la formazione di almeno 20 ore relativamente alla disciplina dell'infortunistica, al rapporto e all'organizzazione del lavoro, alla prevenzione ambientale.

¹³⁴ Il limite è esteso di ulteriori 2 anni per i giovani disabili.

¹³⁵ Il limite è esteso a 24 mesi per i giovani portatori di *handicap*.

2 – Contratto finalizzato all’acquisizione di professionalità intermedie o elevate: prevede una durata massima di 24 mesi, con monte orario retribuito per la formazione di almeno 130 per le professionalità elevate e 80 ore per le professionalità intermedie.

Il contratto di formazione lavoro non può essere utilizzato per professionalità riferite ad attività lavorative elementari o ripetitive. Per entrambe le tipologie esiste un limite di età che varia dai 16 ai 32 anni¹³⁶.

2.6 Il lavoro autonomo

Il lavoro autonomo è definito dall’articolo 2222 del Codice Civile secondo lo schema del contratto d’opera (il lavoratore autonomo “si obbliga a compiere... un’opera o un servizio, con lavoro prevalentemente *proprio e senza vincolo di subordinazione*”). Il libero professionista si differenzia dal lavoratore autonomo per il fatto che è tenuto ad iscriversi ad un albo professionale e per l’alto livello della prestazione di carattere tecnico-scientifico cui è tenuto. Le attività autonome possono essere svolte secondo tre modalità: a) esercizio di arti e professioni; b) collaborazione coordinata e continuativa; c) lavoro autonomo occasionale. La legge di riforma del processo del lavoro (L. n. 533 del 1973) e la disciplina di riordino degli agenti e dei rappresentanti di commercio (L. n. 204 del 1985) hanno inteso caratterizzare la collaborazione coordinata e continuativa come lavoro subordinato.

2.7 Il lavoro parasubordinato: associazione in partecipazione e collaborazione coordinata e continuativa

Una categoria di lavoro atipico che si colloca a metà tra lavoro autonomo e lavoro dipendente o subordinato è il lavoro parasubordinato. Esso non prevede l’instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato tra lavorate e impresa, bensì una prestazione professionale stipulata tra le parti. Il prestatore d’opera è definito dall’art. 2222 del Codice Civile, il quale definisce il lavoratore come

¹³⁶ Le circolari Inps n. 85 e n. 133 del 2001 hanno introdotto sgravi contributivi per le imprese che assumono giovani di età inferiori ai 25 anni di età (o di 30 anni di età se laureati) e di 32 anni se disoccupati da almeno un anno e nel caso in cui il contratto termini con la trasformazione a tempo indeterminato. Il contratto di formazione lavoro è incompatibile con le seguenti situazioni: aziende che abbiano richiesto e ottenuto la cassa integrazione guadagni per i lavoratori in esubero (o abbiano ridotto le unità degli addetti nell’ultimo anno); aziende che abbiano trasformato in contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato meno del 60% di lavoratori precedentemente assunti con contratti di formazione e lavoro negli ultimi due anni di attività.

colui che compie un servizio o una prestazione d'opera, con lavoro prevalentemente in proprio e senza alcun vincolo di subordinazione. Perché possa definirsi subordinata è necessario che la prestazione di lavoro sia prevalentemente personale, coordinata (rispetto all'attività del committente) e continuativa (riferendosi ad un determinato periodo di tempo). La prestazione è definita occasionale (**collaborazione occasionale**) quando è saltuaria e non soggetta, quindi, a contribuzione previdenziale. La collaborazione è coordinata e continuativa o associata in partecipazione quando è reiterata nel tempo. **L'associazione in partecipazione** è una forma di lavoro parasubordinata disciplinata dagli articoli n. 2549 e 2555 del Codice Civile. Il contratto di associazione in partecipazione attribuisce al lavoratore un diritto di partecipazione agli utili nella sua impresa (oppure in uno o più affari) verso il corrispettivo di un determinato apporto. Se l'apporto dell'associato si concretizza solo nell'apporto lavorativo, non sussiste obbligo di contribuzione previdenziale obbligatoria.

La **collaborazione coordinata e continuativa** fa riferimento alla definizione dell'art. 409 n. 3 del Codice di Procedura Civile e della L. n. 533 del 1973 di riforma del processo del lavoro. Perché una collaborazione possa essere definita come coordinata e continuativa occorre che valgano le seguenti caratteristiche:

- prestazione a carattere prevalentemente autonomo, anche se il lavoratore può svolgere l'attività lavorativa anche avvalendosi di altri collaboratori, senza carattere imprenditoriale;
- assenza di vincolo di subordinazione del prestatore d'opera nei confronti dell'impresa all'interno della quale il lavoratore presta la propria opera;
- coordinazione della prestazione con l'organizzazione dell'impresa presso la quale il collaboratore presta la propria opera.

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, la collaborazione occasionale e la prestazione d'opera sono figure compatibili con altri contratti di lavoro, previa autorizzazione da parte del datore del lavoro. I contratti di collaborazione coordinata e continuativa sono cumulabili, salvo non sia prevista l'esclusività nel primo contratto.

All'interno dei contratti di collaborazione, solo la collaborazione coordinata e continuativa e l'associazione in partecipazione (quando l'apporto dell'associato sia in lavoro e capitale) sono soggette a copertura previdenziale e infortunistica¹³⁷. Non esiste una specifica normativa organica per i rapporti di lavoro parasubordinato, nonostante la L. n. 30 del 2003 abbia introdotto diverse novità importanti per il contratto di collaborazione coordinata e continuativa, che diventa "lavoro a progetto" (co.co.pro.). Il lavoro a progetto, che sostituisce le collaborazioni coordinate e continuative e quelle occasionali, si caratterizza per la temporaneità e la specificità della prestazione di lavoro individuale. Quest'ultima deve essere svolta, senza vincolo di subordinazione, entro un limite di tempo e con l'obiettivo di raggiungere un determinato risultato fissato a priori nella stipula

A3.3 Le tipologie contrattuali dopo la "Legge Biagi"

3.1 Le novità introdotte dalla riforma

Con la L. n. 30 del 2003 di delega al governo e successivo d. l. n. 276 del 2003 vengono attuati gli obiettivi indicati nel *Libro bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per una società attiva e per un lavoro di qualità*, condivisi da 39 organizzazioni sindacali e datoriali firmatarie del "Patto di stabilità" nel luglio 2002. Le novità introdotte dalla riforma riguardano:

1 - La regolazione della fornitura di lavoro (lavoro somministrato)

Il contratto di somministrazione prevede che un soggetto (utilizzatore) stipuli con un altro soggetto (somministratore) un contratto, detto di somministrazione, al fine di utilizzare il lavoratore (somministrato) alle proprie dipendenze. Quest'ultimo è legato al somministratore da un contratto di lavoro subordinato. Il contratto di somministrazione e il contratto subordinato possono essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

2 - L'implementazione dei servizi per l'impiego per favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro

Vengono eliminati i vincoli istituiti dalla L. n. 1.369 del 1960 sull'intermediazione del lavoro anche per l'agenzia interinale. Si introducono

¹³⁷ La collaborazione coordinata e continuativa si è diffusa molto sia nel settore privato che pubblico a seguito dell'istituzione del fondo di gestione separata dell'Inps (L. n. 335 del 1995).

l'appalto, l'esternalizzazione della manodopera e il *leasing* di manodopera. Le imprese che stipulano dei contratti di *staff leasing* con le agenzie specializzate possono utilizzare in maniera flessibile personale che le agenzie specializzate hanno assunto a tempo indeterminato.

3 - L'aumento di forme di accesso al lavoro a tempo parziale da parte dei lavoratori e delle imprese

Il contratto di lavoro *part-time* viene modificato e integrato attraverso l'introduzione di clausole flessibili di tipo temporale. Vengono introdotti incentivi fiscali per la stipula con lavoratori svantaggiati (donne, giovani disoccupati, ecc.). Con la Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 9 del 2004 sono state fornite delle interpretazioni alle modifiche introdotte dalla "legge Biagi":

- il lavoro supplementare utilizzato sino al raggiungimento delle 40 ore nel *part-time* orizzontale è esteso anche al *part-time* verticale o misto;
- il lavoro straordinario, prestato oltre le 40 ore lavorative previste dal tempo pieno, può essere applicato solo al *part-time* verticale o misto, anche a tempo determinato;
- il lavoro elastico può essere prestato per periodi di tempo maggiori rispetto a quelli previsti per il *part-time* verticale o misto a seguito di stipula di clausole elastiche;
- il lavoro flessibile può essere prestato per periodi di tempo diversi rispetto a quelli fissati nel contratto di lavoro *part-time* orizzontale, verticale e misto a seguito di stipula di clausole flessibili.

4 - Il contrasto all'esclusione sociale attraverso il potenziamento della formazione e dell'istruzione permanente

Vengono rivisitati i contratti cosiddetti "a forma mista" (apprendistato, formazione e lavoro e tirocinio di orientamento)

5- La regolazione delle occasioni di lavoro flessibili in uso

Vengono introdotte nuove tipologie di lavoro flessibile con l'obiettivo di superare la prassi in uso come ad esempio il "lavoro a fattura" di lavoratori che svolgono attività lavorativa a tutti gli effetti dipendente. Le nuove tipologie

sono il contratto di lavoro a chiamata (*job on call*), il lavoro accessorio, il lavoro ripartito, il lavoro occasionale e lavoro cooperativo rivisitato.

6 - Il superamento delle collaborazioni coordinate e continuative con l'introduzione delle collaborazioni a progetto

La collaborazione coordinata e continuativa, pur essendo collocata nel lavoro parasubordinato, si trova al confine tra il lavoro dipendente e il lavoro autonomo. Con la terziarizzazione dell'economia, a tutela di tutte quelle posizioni di lavoro che si sono costituite per aggirare il lavoro subordinato, è stato necessario introdurre il lavoro a progetto.

7 - L'introduzione di forme di coordinamento e vigilanza delle irregolarità sul lavoro

Viene rivisitata la disciplina di ispezione in materia di previdenza sociale e lavoro, attraverso un quadro normativo di riferimento per la prevenzione delle controversie individuali e l'implementazione delle attività ispettive.

8 - Potenziamento degli enti bilaterali promossi dalle rappresentanze sindacali e dagli imprenditori

L'intento della riforma è quello di promuovere il bilateralismo nelle relazioni industriali, attraverso l'istituzione di enti bilaterali di associazioni di lavoratori e imprenditori.

9 - L'introduzione della certificazione dei rapporti di lavoro

La riforma prevede un meccanismo su base volontaria di certificazione dei rapporti di lavoro, finalizzato a dare una definizione certificata dagli enti bilaterali e dalla Direzione provinciale del lavoro del testo contrattuale. Lo scopo della certificazione è quello di circoscrivere l'interpretazione delle controversie, nel caso di contenzioso.

3.2 Il lavoro intermittente o *job on call*

Con il contratto di lavoro intermittente un lavoratore offre la propria prestazione secondo le esigenze del datore di lavoro, rendendosi disponibile "a chiamata", con un minimo di preavviso. Si inquadra come lavoro dipendente e può essere stipulato secondo due distinte modalità:

- se il lavoratore rimane a disposizione per l'intero periodo in attesa della chiamata, ha diritto all'indennità di disponibilità e il contratto si definisce con garanzia di disponibilità;

- se il lavoratore non è obbligato a restare a disposizione il lavoratore non percepisce l'indennità di disponibilità e il contratto è senza garanzia di disponibilità

3.3 Il lavoro ripartito o *job sharing*

Con il contratto di lavoro subordinato, due lavoratori sono tenuti ad adempiere in solido ad un'unica e identica prestazione lavorativa¹³⁸. Il contratto può essere stipulato a termine o a tempo indeterminato. Presuppone il vincolo di solidarietà, in base al quale i due lavoratori possono modificare in maniera consensuale la distribuzione dell'orario di lavoro, dividendosi le mansioni e sostituendosi tra di loro (salvo impossibilità di deroga in base alla contrattazione collettiva). L'obbligo della prestazione resta a carico del singolo lavoratore, che ne risponde individualmente. Nel caso di impossibilità da parte di uno dei due lavoratori, è prevista la possibilità di sostituzione del dipendente impossibilitato, previo consenso del datore di lavoro. Se l'impossibilità riguarda, invece, entrambi, la prestazione diviene impossibile e l'obbligazione si estingue in base all'articolo 1.256 del Codice Civile. Ciò non trova applicazione nel caso di impossibilità temporanea, come, per esempio, la malattia.

3.4 Il lavoro occasionale

La soglia temporale e la misura del compenso sono i criteri distintivi tra rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e rapporti di lavoro meramente occasionali. Si definiscono pertanto occasionali tutti i rapporti di lavoro che, nell'anno solare non abbiano superato i 30 giorni o che prevedano un compenso non superiore ai 5.000 euro. Il lavoratore occasionale presta la propria attività dietro il pagamento di un compenso che è soggetto a ritenuta d'acconto (20%) ed è tenuto a corrispondere l'aliquota Irpef in relazione agli specifici scaglioni di reddito. Essendo esentata dall'obbligo di contribuzione previdenziale, la collaborazione occasionale viene utilizzata per contratti che, invece, per loro natura dovrebbero essere di carattere continuativo.

¹³⁸ Il d. Lg.vo. n. 276 del 2003 regola il lavoro "a coppia" (*job sharing*) cui la circolare n. 43 del 1998 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aveva attribuito piena legittimità al lavoro.

3.5 Le collaborazioni coordinate e continuative come lavoro a progetto (circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 1/2004)

Il contratto di collaborazione coordinata e continuativa è quindi annullato e sostituito dal contratto di collaborazione a progetto. L'introduzione del co.co.pro ha lo scopo di regolare rapporti di fatto subordinati e di tutelare maggiormente il lavoratore, impedendo l'utilizzo improprio e fraudolento delle collaborazioni coordinate e continuative. Il contratto a progetto (co.co.pro) è definito dall'art. 61 del d. lgv n.276 del 2003 come quel rapporto di collaborazione prevalentemente personale e non subordinata. La definizione e i requisiti in base alla Circolare n. 1 del 2004 prevedono che il lavoro a progetto sia riconducibile a uno o più specifici progetti di lavoro o fasi di esso, definiti dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. La prestazione è di tipo personale, deve essere eseguita, in assenza di vincoli di subordinazione, nel rispetto del coordinamento con il committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

3.6 Le forme miste rivisitate

Il d. lgv n. 276 del 2003 disciplina a livello generale il contratto di apprendistato secondo tre modalità, ognuna delle quali è regolata dalle Regioni e dai contratti collettivi nazionali:

1- Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione.

Questa tipologia si rivolge a giovani di età compresa tra i 16 e i 18 anni, è valevole per l'assolvimento di obblighi formativi e può durare massimo 3 anni¹³⁹.

2 - Apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

Viene instaurato un rapporto di lavoro con la contestuale formalizzazione di un percorso formativo in alternanza finalizzato all'acquisizione di un titolo di studio di secondo livello, universitario e di alta formazione, nonché il dottorato e si rivolge ai giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

¹³⁹ Poiché l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione non è ancora stato regolamentato, per questa forma contrattuale si applica ancora la L. 25/1955 e L. 196 del 24/6/1997.

3 - Apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale

Si tratta di un contratto finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale attraverso un percorso di alternanza formazione-lavoro rivolto a soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni (fanno eccezione coloro che possiedono una qualifica professionale, i quali possono essere assunti a 17 anni). La durata massima è di 6 anni e varia in relazione ai contratti collettivi che qualificazione da conseguire¹⁴⁰.

La formazione dell'apprendista dipende dal piano formativo individuale e deve essere suddivisa tra una "formazione interna", supportata da un *tutor* aziendale, e una "formazione esterna", con assegnazione di un buono da utilizzare presso agenzie formative accreditate¹⁴¹.

Il recente d. lgvo n. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato) modifica la normativa già in essere, riformulando l'istituto dell'apprendistato finalizzato all'occupazione ed eliminando le disparità regionali¹⁴².

Il nuovo istituto prevede quattro ipotesi di apprendistato:

a) Apprendistato per la qualifica professionale per gli *under 25*.

¹⁴⁰ Di seguito è utile riassumere l'*iter* legislativo che ha condotto all'attuale regolamentazione: 1) La L n. 25 del 19.01. 1955 è la prima a disciplinare l'istituto contrattuale, introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro; 2) La Legge del 24.06.1997 n. 196 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni; 3) Il Decreto legislativo 10.09.2003 n. 276 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi), che articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

¹⁴¹ Quest'ultima può variare: per l'Apprendistato professionalizzante, massimo 120 ore per i non diplomati e 80 per i diplomati; per l'Apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, massimo 240 ore.

¹⁴² L'art 1. della L. 167/2011 definisce l'apprendistato come "un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani". In via transitoria continua ad applicarsi la vecchia disciplina. È utile riassumere di seguito l'*iter* legislativo che ha portato all'attuale regolamentazione: 1) La L. 25/1955 è la prima a disciplinare l'istituto contrattuale dell'apprendistato, introducendo importanti sgravi fiscali a favore del datore di lavoro. 2) La L. 196/1997 recante "Norme in materia di promozione dell'occupazione", il cosiddetto "Pacchetto Treu", che riforma ampiamente l'istituto contrattuale scendendo nel merito della formazione da impartire all'apprendista e che per prima introduce la "formazione esterna" all'azienda, delegandone il coordinamento alle Regioni. 3) Il D. Lgs. n. 276/2003 "Attuazione delle deleghe in materia occupazione e mercato del lavoro di cui alla L. 30/2003" (decreto di attuazione della cosiddetta Legge Biagi), che articola ulteriormente l'apprendistato in tre fasce: l'apprendistato per l'espletamento del diritto/dovere di istruzione e formazione, l'apprendistato professionalizzante e l'apprendistato per l'acquisizione di un diploma o percorsi di alta formazione.

b) Apprendistato professionalizzate o contratto di mestiere per i giovani tra i 18 e i 29 anni .

c) Apprendistato di alta formazione e ricerca per conseguire titoli di studio specialistici, universitari e post-universitari e per la formazione di giovani ricercatori per il settore privato.

d) Apprendistato per la riqualificazione di lavoratori in mobilità espulsi da processi produttivi.

La Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano (15-3-2012) ha dato attuazione all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, previsto dal d. Lg.vo. n. n. 167/2011 (Testo Unico sull'apprendistato), attraverso la regolamentazione dei profili formativi.

4 - **Il nuovo tirocinio estivo di orientamento**, istituito dall'art. 60 del d. Igvo n.276 del 2003, costituisce un'esperienza formativa destinata a adolescenti e giovani iscritti ad un istituto scolastico o universitario che desiderano misurarsi con un'esperienza di lavoro o di addestramento pratico durante il periodo di pausa estivo. Essi hanno quindi lo scopo di mettere in atto l'alternanza scuola lavoro ai sensi della L. n. 53 del 2003. La sentenza n. 50/2005 della Corte Costituzionale ha stabilito, a seguito di ricorsi presentati separatamente dalle Regioni Marche, Toscana ed Emilia Romagna, l'illegittimità costituzionale dell'art. 60 del d. Igvo n.276 del 2003; dal momento che i tirocini estivi riguardano la formazione professionale e non i rapporti di lavoro, essi sono infatti di competenza delle Regioni. Importanti novità sono state introdotte nel d. Ig.vo n. 138 del 2011. Inoltre, la Regione Toscana ha approvato, con DGR n. 339/2011, la "Carta dei tirocini e stage di qualità in Regione Toscana"¹⁴³.

5 - Il nuovo contratto di formazione e lavoro, per il reinserimento dei lavoratori disoccupati, che viene denominato **contratto di inserimento**, prevede un'agevolazione contributiva per chi ricorre a questa tipologia. Rispetto al contratto di formazione e lavoro, l'impiego di questa forma contrattuale prevede il reinserimento di lavoratori temporaneamente inattivi, attraverso un

¹⁴³ La Carta è stata successivamente modificata con DGR n. 710 del 2011 e DGR 835 del 2011. Essa definisce le caratteristiche e le tipologie del tirocinio, i soggetti promotori, le modalità di attivazione e di applicazione, la durata, le garanzie assicurative e gli obblighi di comunicazione, i crediti formativi e gli incentivi economici. La Regione ha completato la fase di transizione normativa con l'adozione della Legge Regionale n. 11/R del 23/03/2012 entrata in vigore il 31 marzo 2012, data in cui la Carta non è più operativa.

progetto individuale di formazione e apprendimento al lavoro. Gli incentivi previsti sono applicati a tutti i lavoratori che hanno un'età compresa tra i 15 e i 32 anni (che può essere estesa per legge regionale) e si trovano in una situazione di svantaggio. Nel caso di non espletamento del progetto formativo l'impresa è tenuta alla restituzione dei contributi agevolati maggiorati del 100%. La durata è di 18 mesi, non rinnovabili.

3.6 Il lavoro accessorio

Le prestazioni di tipo accessorio sono considerate attività occasionali, non subordinate, rese dalle fasce di lavoratori più deboli a rischio di esclusione sociale (disoccupati di lunga durata, pensionati, casalinghe, lavoratori extracomunitari con permesso regolare di soggiorno che hanno perso il lavoro da meno di 6 mesi, studenti, disabili e soggetti in comunità di recupero). Si tratta di una tipologia contrattuale modificata dalla legge di conversione (L n. 80 del 2005) e dal d. lgv n. 35 del 2005 non ancora operativa su scala nazionale, istituita per contrastare il fenomeno del lavoro sommerso. Attualmente, è in fase di sperimentazione nelle province di Verbania, Milano, Varese, Treviso, Bolzano, Venezia, Lucca, Latina, Bari e Catania, per le quali il concessionario del servizio è Italia Lavoro Spa (D. M. 30/9/2005). La disponibilità allo svolgimento di lavoro accessorio è su base volontaria e occorre dare la propria disponibilità presso i centri per l'impiego territorialmente competenti o ai soggetti pubblici/privati accreditati dalle regioni. Per utilizzare lavoro occasionale occorre acquistare presso rivendite autorizzate dei *carnet* di buoni, nelle province che sono interessate alla fase sperimentale (d. lgv n.251 del 2004)¹⁴⁴. Affinché una prestazione possa dirsi di tipo accessorio, occorre che il compenso non superi 5.000 euro nel corso di un anno solare (la L n. 80 del 2005 ha eliminato il limite dei 30 giorni di lavoro). Le imprese familiari non devono utilizzare prestazioni accessorie per importi complessivi superiori a 10.000 euro (L n. 80 del 2005).

¹⁴⁴ Il valore nominale di ciascun buono è stato inizialmente fissato nella misura di € 10 (D.M. 30.09.2005. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali aggiorna periodicamente il valore dei buoni secondo la media delle retribuzioni rilevate per le attività affini ed il costo di gestione del servizio. Il pagamento del compenso avviene presso il concessionario del servizio a seguito della restituzione dei buoni. Il concessionario, dopo la registrazione anagrafica, deve trattenere una percentuale pari al 5% del valore nominale del buono a titolo di rimborso spese, oltre che versare i contributi previdenziali alla Gestione Separata dell'INPS (13% del valore nominale). E all'INAIL (7%). L'importo restante viene erogato al lavoratore (per le imprese familiari operanti nel settore del commercio, dei servizi e del turismo vale invece la disciplina contributiva e previdenziale del lavoro subordinato).

A3.4 Cenni sulle novità introdotte dalla L. 92/2012

Le novità introdotte dalla riforma

La L. 92/2012¹⁴⁵ apporta alcune modifiche sui processi di flessibilità in entrata (contratto di apprendistato, tirocini) e interviene anche sulla flessibilità in uscita, modificando l'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori dopo più di 40 anni dalla sua originaria formulazione. Le principali modifiche introdotte sull'articolo 18 sono sintetizzate di seguito.

1 - LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO, ossia quel licenziamento intimato per motivi razziali, di lingua o di sesso, di orientamento sessuale, di handicap, o per le convinzioni personali del dipendente, di credo politico, appartenenza sindacale o fede religiosa è considerato sempre illegittimo. Ad esso si applica in qualsiasi caso la tutela reintegratoria piena, la quale si estende anche a tutte le PMI e alle aziende con meno di 15 dipendenti. Mentre prima della riforma l'art. 18 imponeva al datore di lavoro la riassunzione del dipendente con il pagamento dei contributi arretrati e un risarcimento di un minimo di 5 mensilità, attualmente il dipendente può scegliere al posto del reintegro un eventuale indennizzo al datore di lavoro pari a di 15 mensilità.

2 - LICENZIAMENTO DISCIPLINARE, ovvero il licenziamento cosiddetto per giusta causa, intimato a motivo di una condotta del lavoratore tale da far venir meno il rapporto obbligatorio che lo lega al datore di lavoro. Mentre prima il giudice disponeva il reintegro del lavoratore nel caso di non sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo, l'attuale riforma ha previsto delle modifiche. Se il licenziamento illegittimo è intimato in imprese con meno di 15 dipendenti, il , il giudice annulla il licenziamento e condanna il datore di lavoro al reintegro del il dipendente entro il termine di tre giorni. In alternativa, il datore di lavoro può versare al lavoratore un risarcimento la cui misura viene determinata tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità. _Se invece l'azienda ha più di 15 dipendenti è previsto un sistema di tutele differenziate che varia in dipendenza del vizio che viene riscontrato: tutela attenuata motivo per insussistenza del fatto contestato o perché il fatto rientra fra le condotte punibili con una sanzione conservativa (ovvero reintegrazione nel posto di lavoro, pagamento di tutti i contributi dal giorno del licenziamento

¹⁴⁵ Si tratta della legge approvata in data 28-6-12 (“Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita”).

sino a quello del reintegro, insieme a indennizzo con un massimo di 12 mensilità); tutela obbligatoria *standard* per giustificato motivo soggettivo o della giusta causa (pagamento da parte del datore di lavoro di un'indennità risarcitoria per un valore compreso tra 12 e 24 mensilità; tutela economica obbligatoria se il licenziamento è inefficace per violazione della procedura prevista dall'art. 7 dello Statuto lavoratori (pagamento da parte del datore di lavoro di un'indennità risarcitoria nella misura da un minimo di 6 ad un massimo di 12 mensilità).

3 - LICENZIAMENTO ECONOMICO, è dettato da ragioni inerenti l'organizzazione del lavoro dell'impresa (per esempio, cessazione dell'attività, l'*outsourcing*, il venir meno delle mansioni cui era in precedenza assegnato il lavoratore). In questo caso, la L.92/2012 prevede un indennizzo da parte dell'azienda (da 15 a 24 mensilità, anche per le aziende con più di 15 dipendenti). Solo in rari casi in cui è manifesta l'infondatezza del licenziamento è previsto il reintegro.

Per quanto riguarda invece la flessibilità in entrata la L. 92/2012 ha introdotto alcune importanti novità o modifiche relative alle seguenti categorie di contratti:

- **Lavoro a tempo determinato** I datori di lavoro sono tenuti a versare un contributo aggiuntivo dell'1,4% per finanziare l'Aspi (il nuovo ammortizzatore sociale). Il primo contratto di questo tipo può essere stipulato senza che vi sia indicata la causale. La durata massima di tale contratto è di 12 mesi (per il rinnovo resta il limite massimo di 36 mesi prima dell'assunzione a tempo indeterminato o della risoluzione del rapporto). Tra un contratto e l'altro è necessario che trascorrono almeno 90 giorni (precedentemente erano 20) se il contratto ha superato i sei mesi e almeno 60 giorni se il contratto non ha superato tale termine (precedentemente erano 10).

- **Apprendistato** La disciplina generale del contratto di apprendistato - recentemente riordinata con il TU in materia - D.Lgs. n 167 del 2011 è stata successivamente modificata dalla L. 92/2012, che interviene sul regime della durata, sul numero totale degli apprendisti e sulle conferme dei lavoratori apprendisti. L'art. 1, comma 16, lett. a) della L. 92/2012, attraverso l'introduzione della lett. a-bis), ha previsto una durata minima del contratto, non inferiore a mesi 6, ad esclusione delle ipotesi, previste dall'art. 4, comma 5,

TU, relativo all'attività lavorativa prestata in cicli stagionali. L'art. 16, alla lett. c) modifica il rapporto tra il numero di apprendisti e il totale delle maestranze specializzate disponendo che il numero di apprendisti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto al numero di queste ultime. Resta invariato il rapporto, ovvero non può superare il 100% delle maestranze specializzate per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Per quanto attiene la stabilizzazione dei lavoratori apprendisti, la 92/2012 definisce, ai sensi della letterad), del comma 16, dell'art. 1, la percentuale di obbligo di assunzione di assunzione dei nuovi apprendisti fissandola al 50% per i datori di lavoro con più di 10 dipendenti. Tale valore è ridotto al 30% per i primi 36 mesi successivi all'entrata in vigore della legge.

- **Partite Iva** La L. 92/2012 definisce che vi sia presunzione di rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto da parte del datore di lavoro nei confronti di un lavoratore assunto titolare di partita Iva qualora sussistano almeno due delle seguenti condizioni¹⁴⁶:

- 1) Durata della collaborazione La durata deve essere almeno pari a 8 mesi annui (da calcolarsi nell'anno civile) per due anni consecutivi.
- 2) Fatturato Tale requisito essere pari all'80% del ricavato nell'arco di due anni solari consecutivi. Occorre considerare unicamente i corrispettivi derivanti da prestazioni autonome (escludendo le prestazioni di lavoro subordinato, di lavoro accessorio o di altra natura) nel biennio solare che decorre dal 18 luglio 2012.
- 3) Postazione fissa di lavoro Tale presupposto si verifica quando, negli archi temporali utili alla realizzazione di una delle altre condizioni indicate, il collaboratore possa usufruire di una postazione ubicata in locali in disponibilità del committente.

La presunzione di collaborazione coordinata e continuativa non si verifica, ovvero sono considerate partite IVA vere, quei rapporti di lavoro in cui sussistano una delle seguenti condizioni: 1) il titolare della partita Iva è iscritto in albi professionali; 2) la prestazione è svolta da un individuo con reddito annuo da lavoro autonomo non inferiore a 1,25 volte il livello base imponibile necessario per il versamento dei contributi previdenziali; 3) la prestazione

¹⁴⁶ La presunzione di co.co.co. sarà in vigore dal 18 luglio 2014 e soltanto con riferimento alle vecchie partite Iva monocommittenti, cioè già attive al 18 luglio 2012. Per le partite Iva aperte successivamente, invece, la presunzione acquisterà efficacia il 18 luglio 2015.

svolta consiste nello svolgimento di un'obbligazione che richiede competenze teoriche di alto livello.

- **Co.co.pro** La L. 92/2012 introduce alcune novità riferite a questa tipologia di contratto, sintetizzate come di seguito.
- La formulazione dell'oggetto del progetto Esso deve individuare il contenuto caratterizzante dell'obbligazione lavorativa, sia quantitativamente che qualitativamente.
- La previsione di un minimo sindacale Il compenso minimo è stabilito in proporzione alla quantità e alla qualità del lavoro eseguito e non può essere al di sotto dei minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale per mansioni equivalenti. In particolare, il compenso deve tener conto della retribuzione oraria prevista nella regione per la stessa mansione.
- L'immediata presunzione di subordinazione Si applica ai titolari di partita Iva e ai prestatori d'opera sia quando il contratto risulta privo dell'indicazione precisa del progetto, che quanto l'attività del collaboratore ha ad oggetto mansioni analoghe a quelle eseguite da altri dipendenti del datore di lavoro.
- Le nuove aliquote contributive La L. 92/2012 introduce incrementi nelle aliquote di contribuzione alla Gestione Separata dell'INPS, che arriveranno nel 2018 al 33%. Tale aumento ha lo specifico scopo di disincentivarne l'utilizzo improprio.
- Il recesso nel caso di scarso rendimento Tale circostanza si contempla nel caso sussistano motivi oggettivi tali da rendere impossibile la prestazione professionale (ovvero, inidoneità professionale del collaboratore) o nel caso di giusta causa.