

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro

Commissione dell'Informazione (III)

RAPPORTO
SUL MERCATO DEL LAVORO
2005

Roma, 20 luglio 2006

INDICE

PREMESSA	3
INTRODUZIONE	7
PARTE PRIMA: IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO NEL 2005	23
1 - POPOLAZIONE E FORZE DI LAVORO	25
1.1 Evoluzione demografica ed effetti sull'offerta di lavoro potenziale	25
1.2 L'evoluzione della popolazione e delle forze di lavoro: un confronto con il 2005	26
1.3 I cambiamenti strutturali della popolazione e delle forze di lavoro fra il 2004 e il 2005.....	30
2 - OCCUPAZIONE	37
2.1 L'evoluzione dell'occupazione: un confronto con il 2005	37
2.2 Unità di lavoro e occupazione: i dati della Contabilità Nazionale (CN)	42
2.3 I cambiamenti strutturali dell'occupazione fra il 2004 e il 2005	46
2.4 Il tasso di occupazione: i cambiamenti strutturali fra il 2004 e il 2005	50
2.5 Occupazione dipendente e autonoma	51
2.6 I rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a termine	56
2.7 L'occupazione a tempo pieno e a tempo parziale	62
2.8 Le ore lavorate	67
2.9 Occupazione e mobilità territoriale	70
2.10 L'occupazione straniera	73
3 - LA DISOCCUPAZIONE	79
3.1 Offerta di lavoro, disoccupazione ed effetti di scoraggiamento	79
3.2 L'evoluzione delle persone in cerca di occupazione: un confronto con il 2005	80
3.3 La disoccupazione: i cambiamenti strutturali fra il 2004 ed il 2005	84
3.4 La disoccupazione di lunga durata	88
3.5 Il tasso di inoccupazione	91
3.6 Durata della ricerca del lavoro e azioni di ricerca	93
4 - LE TRANSIZIONI	97
4.1 La mobilità negli anni recenti	98
4.2 La dinamica del lavoro non-standard	100
4.3 L'articolazione del lavoro atipico nei settori di attività economica	107
PARTE SECONDA: LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO	111
5 - I RAPPORTI DI LAVORO	113
5.1 L'utilizzo delle nuove forme di contratto	113
5.2 Contratti a causa mista	115

5.3	Contratto di inserimento	121
5.4	Il lavoro a tempo parziale	125
5.5	Il lavoro parasubordinato	132
5.6	Lavoro somministrato, staff leasing, lavoro a chiamata, lavoro ripartito	137
6	- I SERVIZI PER L'IMPIEGO	143
6.1	Introduzione	143
6.2	I Centri per l'Impiego: le tendenze più recenti	145
6.3	Le Agenzie per il Lavoro	153
6.4	Le reti tra servizi pubblici e privati	156
6.4.1	La rete telematica e le connessioni dei servizi privati con la Borsa continua nazionale del lavoro (Bcni)	157
6.4.2	Il raccordo con i soggetti pubblici per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati.....	159
6.5	L'utilizzo dei servizi per l'impiego nella ricerca di lavoro	162
6.5.1	Le persone in cerca di lavoro	163
6.5.2	Le imprese	170
6.6	Commenti conclusivi	173
7	- IL DIBATTITO IN FRANCIA, GERMANIA E SPAGNA	177
7.1	Germania	177
7.1.1	Le linee principali della disoccupazione tedesca	177
7.1.2	Le riforme Hartz	178
7.1.3	La Hartz IV	179
7.1.4	Gli strumenti: vouchers e servizi privati	180
7.1.5	La riforma dei sussidi di disoccupazione	181
7.1.6	Una prima valutazione e possibili sviluppi futuri	182
7.2	Francia	186
7.2.1	Le linee principali della disoccupazione francese	186
7.2.2	L'introduzione di nuovi contratti d'impiego e la legislazione sul lavoro in Francia....	187
7.2.3	I contratti a tempo determinato (CDD, contrats à durée déterminée).....	188
7.2.4	Le contrat nouvelles embauches o CNE e il contratto di primo impiego CPE	190
7.2.5	Il dibattito recente e le diverse posizioni delle parti sociali	191
7.3	Spagna	193
7.4	Confronto delle recenti riforme del mercato del lavoro in Europa	195
	APPENDICE: LE RIFORME HARTZ IN GERMANIA.....	199
	APPENDICE: I RAPPORTI CAHUC-KRAMARZ E BLANCHARD-TIROLE: SUGGERIMENTI PER LE RIFORME	201
	BIBLIOGRAFIA	207

PREMESSA

La Commissione dell'Informazione presenta con questo volume il *Rapporto sul Mercato del Lavoro* – giunto al suo sedicesimo anno- che esamina l'andamento delle dinamiche occupazionali in Italia nel 2005, ne analizza l'articolazione per settore, genere e per tipologia contrattuale, si sofferma con dati nuovi sulle caratteristiche delle transizioni nel mercato del lavoro. Successivamente, il Rapporto dedica la sua attenzione ad una descrizione degli effetti (ancora parziali) delle riforme del mercato del lavoro intervenute nell'ultimo decennio, sia avendo riguardo alla cosiddetta “infrastrutturazione” del mercato (servizi per l'impiego, meccanismi di incrocio tra domanda e offerta, rapporto pubblico-privato), sia per quanto attiene alle tipologie contrattuali. Infine, una parte finale del Rapporto è focalizzata sulle riforme del mercato del lavoro attuate in Germania, Francia e Spagna.

Il presente Rapporto verrà completato nel corso dell'anno da due approfondimenti tematici, l'uno dedicato alla produttività e alle sue dinamiche, l'altro alle caratteristiche occupazionali e alle potenzialità occupazionali del cosiddetto terzo settore.

Il presente Rapporto ha l'obiettivo di descrivere anzitutto i fatti, le evidenze empiriche del mercato del lavoro nell'ultimo anno, leggendoli sia in una ottica congiunturale –cosa è avvenuto nel 2005- sia strutturale –come si pone il 2005 rispetto agli anni precedenti, al decennio degli anni Novanta. Saranno i fatti che dovranno offrire poi solide basi al dibattito tra le parti sociali, al confronto tra parti sociali e Governo, a eventuali interventi del Parlamento per intervenire con politiche del mercato del lavoro, di welfare e di crescita adeguate. E, tuttavia, appare considerazione condivisa della Commissione quella per cui qualsiasi azione di intervento dovrà essere volta a innalzare i tassi di occupazione, accrescere la qualità del lavoro, incrementare la dote e la qualità del capitale umano, ridurre gli squilibri geografici e di genere che si rilevano nei tassi di disoccupazione, evitare fenomeni di segmentazione e esclusione sociale, e, non ultimo, accrescere la produttività del lavoro, che concorre in maniera determinante a quella complessiva del sistema Italia.

Dato il permanere del tasso di occupazione totale dell'Italia su livelli ancora bassi e certamente distanti dall'obiettivo della Strategia di Lisbona (70 per cento come media UE) –nonostante un trend ascendente-, il mercato del lavoro nel 2005 presenta caratteristiche assolutamente particolari, la cui interpretazione si presta a letture diverse sull'andamento finale delle dinamiche occupazionali. Esse si riassumono nella crescita del numero di occupati, da un lato, e nella diminuzione dell'effettivo

input di lavoro, dall'altro. Una situazione certamente peculiare che appare ascrivibile all'aumento dell'occupazione dipendente rispetto a quella indipendente, ad una maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale e all'aumento delle ore di Cassa Integrazione Guadagni. Dal punto di vista generale mentre ciò segnala uno stato di difficoltà delle nostre imprese, soprattutto in un anno caratterizzato da bassa crescita economica, i fenomeni sopra ricordati potrebbero anche indicare un mutamento strutturale del mercato del lavoro in Italia, dove la quota di popolazione lavorativa indipendente è sempre stata molto significativa.

A questo andamento dell'occupazione fa fronte un incontestabile calo della disoccupazione, che pone l'Italia, dopo molti anni, al di sotto la media europea. E' certamente un risultato importante e positivo, che deve essere valorizzato ma che deve essere valutato anche con attenzione poiché diversi sono i fenomeni sottostanti a questi andamenti. Vi è il progressivo assorbimento della manodopera disoccupata, quale conseguenza delle riforme del mercato del lavoro dell'ultimo decennio, così come il manifestarsi di un possibile effetto scoraggiamento, che potrebbe interessare in maniera particolare le donne e il Mezzogiorno e i cui effetti devono essere contrastati con adeguate politiche di intervento.

La Commissione evidenzia quale sviluppo importante per il mercato del lavoro italiano –ma anche per la società italiana- il progressivo ma solido consolidarsi della popolazione straniera, che ne rappresenta viepiù una componente essenziale. Qui non conta tanto l'apporto quantitativo fornito alla crescita dell'occupazione –certamente importante e frutto anche delle politiche di contrasto al sommerso e al lavoro irregolare- ma il fatto che questa popolazione sia divenuta una parte stabile della popolazione attiva italiana. Gli effetti che questo comporta in termini di inclusione sociale non sono oggetto di questo Rapporto, ma il fatto che essi siano legati sempre più ad una condizione lavorativa regolare deve fare riflettere sugli strumenti necessari alla loro piena integrazione nella società italiana.

Il Rapporto fornisce elementi di conferma alla lettura avanzata da molte fonti sul basso (ancora) grado di segmentazione del mercato e di dualismo contrattuale nonché sui rischi connessi ad un perentorio innalzamento di questi fenomeni. Utilizzando per la prima volta i dati della nuova rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat, emerge chiaramente come, in termini di stock, il contratto a tempo indeterminato continui ad essere il contratto prevalente per i lavoratori italiani mentre il contratto a termine non avanza in maniera significativa e si colloca su percentuali inferiori a quelle degli altri Paesi europei. D'altra parte, in termini di flusso, è altrettanto evidente che l'incremento dei contratti a termine nel 2005 è maggiore di quello dei contratti a tempo indeterminato, così come la permanenza in questi contratti si sta allungando progressivamente, anche se non appare determinare, per il momento, fenomeni di instabilità ed inefficienza nel

mercato del lavoro. Merita di essere segnalato il fatto che in Italia le forme flessibili interessano tutte le varie classi di età e non soltanto i giovani al primo lavoro, come avviene in media negli altri Paesi europei. Tuttavia, è soprattutto questa fascia di popolazione che vede progressivamente aumentare l'utilizzo dei contratti a termine. E' sulla base di queste preliminari evidenze empiriche che si rende necessario un maggiore sforzo conoscitivo e di analisi sulle transizioni in atto nel mercato del lavoro che possa permettere di cogliere le caratteristiche e la dinamica dei fenomeni suddetti, i suoi possibili sviluppi, con particolare riguardo all'evoluzione nel tempo delle forme di segmentazione, sia contrattuale che di genere. Il Rapporto, peraltro, fornisce primi utili elementi di riflessione. Anzitutto, anche a causa della bassa crescita economica, vi è una diminuzione dei tassi di conversione dei contratti cosiddetti non standard in occupazione stabile; in secondo luogo, sono più numerose le uscite dalla disoccupazione per due fasce di popolazione critiche per il mercato del lavoro italiano, i giovani e le donne –in particolare nel Mezzogiorno-, più sensibili alla congiuntura economica. Il Rapporto richiama, dunque, l'attenzione sull'attivazione di politiche attive del mercato del lavoro utili a ridurre i fenomeni di instabilità dell'occupazione.

La seconda parte del Rapporto esamina la normativa e il quadro istituzionale che regolano il mercato del lavoro in Italia. E' ormai chiaro che tra la fine degli anni Novanta e l'inizio del Duemila, ripetuti sono stati gli interventi di modifica alle regole del mercato del lavoro. Al di là del giudizio sulla bontà di questi interventi, non bisogna sottacere che essi sono stati resi necessari dalla spinta proveniente dall'attuazione della Strategia di Lisbona in termini di innalzamento della quota di popolazione attiva necessaria per incrementare la produttività nonché per consentire alle imprese di competere nel mercato internazionale. Effetti vi sono stati e non possono essere negati. Da un lato, si è modificato l'assetto istituzionale attraverso cui si effettua l'incontro tra domanda e offerta sul mercato. E qui le inefficienze erano veramente tante e sono ancora significative, soprattutto in alcune aree del Paese. Il Rapporto ne sottolinea gli aspetti di novità, le criticità, i primi effetti. Quello che emerge oggi è soprattutto il disomogeneo avanzare della riforma, che ne condiziona una compiuta valutazione.

Ancora più complessa è la stima dell'impatto sugli istituti contrattuali delle riforme del mercato del lavoro italiane. In questo caso il Rapporto rileva che le novità introdotte rispondono i) alla necessità di una maggiore flessibilità/adattabilità richiesta dalle imprese per competere sui mercati internazionali; ii) a un ridisegno dei contratti a causa mista sia per l'esplicitarsi di vincoli europei sia perché non rispondevano alle necessità del mercato; iii) alla progressiva ma necessaria incentivazione dei segmenti marginali della popolazione, che chiedono di essere introdotti nel mercato del lavoro; iv) alla opportunità di nuovi strumenti per facilitare l'accesso delle donne e dei giovani al mercato del lavoro. In questo ambito, ci troviamo ancora in una fase di sperimentale

attuazione di molti istituti per cui appare difficile misurare la reale portata delle riforme, ma va evidenziato che queste riforme hanno certamente aumentato gli strumenti a disposizione degli attori per fare accedere nuova popolazione al mercato del lavoro. Poi spetta agli attori decidere per quale di questi istituti esercitare la loro piena volontà contrattuale, quali congelare, quali abbandonare.

L'Italia, ovviamente, non è isolata dall'Europa. Ne è parte integrante e fondativa. Sulle politiche del lavoro si è mossa in piena coerenza con la Strategia di Lisbona, come ha riconosciuto la stessa Commissione Europea. Tuttavia, proprio perché la Strategia di Lisbona dà grande importanza alla politica dell'apprendimento reciproco e del metodo aperto di coordinamento, la Commissione offre alle parti sociali e al dibattito un interessante approfondimento sulle recenti riforme in Francia, Germania, Spagna, riforme che rispondono ai medesimi problemi, con scelte differenti. A testimonianza di quanto sia difficile un approccio comune sulla linea della *flexicurity* ma come, al tempo stesso, esso sia condiviso a livello europeo.

Dunque, il Rapporto è articolato e analitico. Lo stato dell'analisi è ancora troppo preliminare per capire quale sia il male oscuro della nostra perdita di produttività e quindi di competitività. Tuttavia, esso fornisce alcune prime indicazioni per questa analisi e per capire fino a che punto tutto si può ascrivere ad una diversa convenienza nella combinazione dei fattori (dovuta alla moderazione salariale e all'introduzioni di forme flessibili di contratti) oppure a fattori strutturali dell'economia italiana. Qualche progresso è stato realizzato, una migliore architettura è stata messa in piedi, si è fatta avanti l'idea di flessibilizzare maggiormente il mercato per fare fronte sia alle necessità delle imprese sia alle esigenze dei lavoratori. E alcuni primi risultati sono arrivati. Certo è che siamo ancora lontani dal raggiungimento degli obiettivi di piena occupazione di Lisbona e il nostro mercato del lavoro rimane in condizioni di sofferenza, con bassi tassi di occupazione. Le nostre politiche dovranno offrire più possibilità ai giovani di trovare lavoro.

La Commissione dell'Informazione

INTRODUZIONE

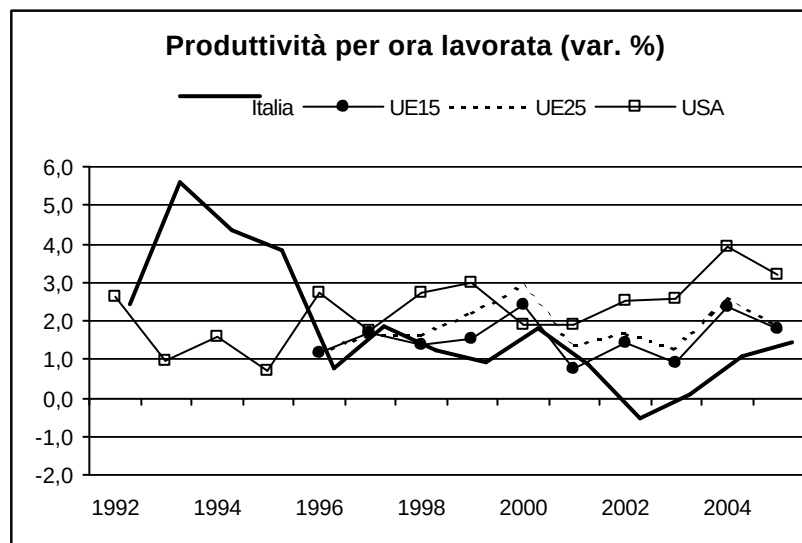
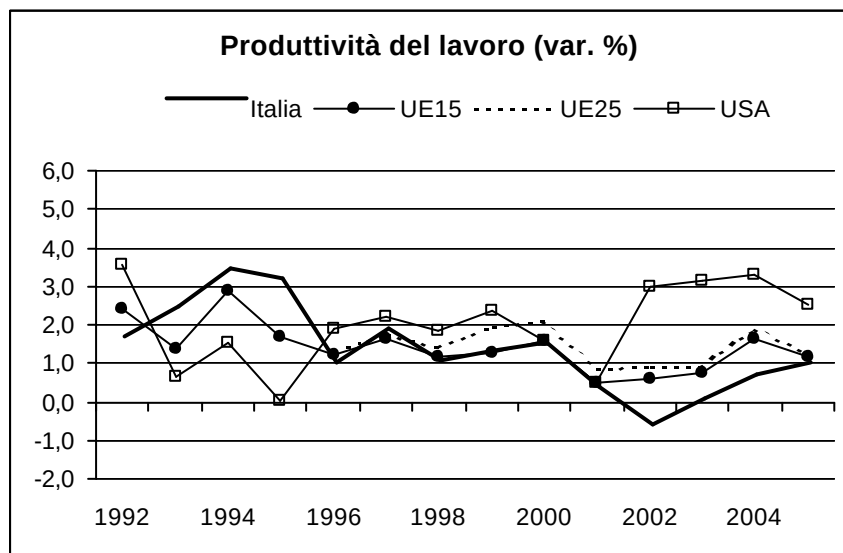
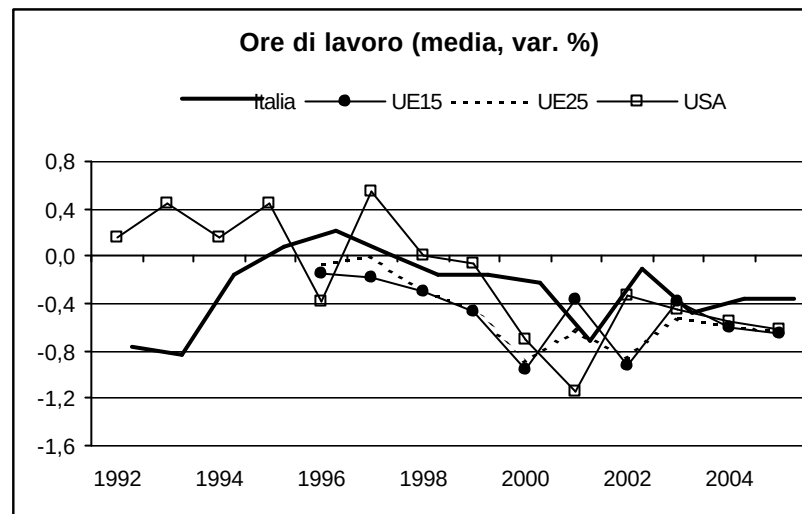
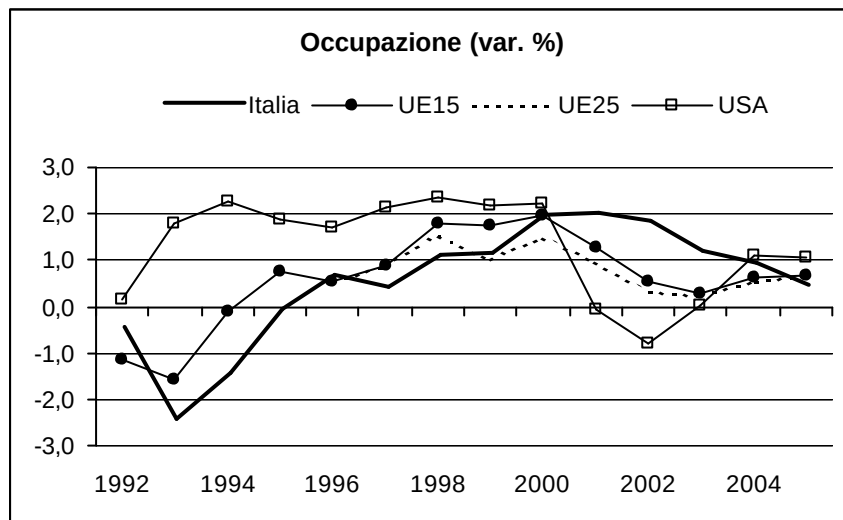
Il quadro economico dell'Italia per il 2005 non si presenta particolarmente positivo sia dal punto di vista della crescita economica, sia per ciò che concerne il mercato del lavoro: per il quale emergono luci ed ombre. Va riconosciuto che la crescita economica ha fatto registrare un indebolimento generalizzato in tutta l'area UME (in complesso il tasso di crescita è passato dal 2,0 per cento del 2004 all'1,3 per cento), tuttavia tra le maggiori economie l'Italia è quella che ha fatto registrare – se si esclude il Portogallo -- la peggiore performance (Spagna del 3,4 per cento, Francia all'1,5 per cento, Germania 0,9 per cento e Italia 0,0)¹. Il quadro complessivo – come riportato nella tavola 1 -- è reso più problematico se viene confrontato con la crescita registrata dall'economia statunitense, che nel 2005 è cresciuta del 3,5 per cento (4,2 per cento nel 2004).

Performance economica e produttività del lavoro

La deludente performance economica sconta anche la tendenziale caduta della produttività del lavoro e la perdita di competitività del sistema produttivo italiano. Se confrontata con la dinamica occupazionale degli ultimi anni, il declino della produttività del lavoro potrebbe semplicemente rappresentare il “rovescio della medaglia”, e cioè essere attribuito alla ritrovata capacità del sistema economico di assorbire un'offerta di lavoro, potenzialmente inutilizzata, così come previsto dagli accordi di Lisbona. Tuttavia questa sarebbe un'interpretazione eccessivamente semplicistica. Nel Rapporto questa ipotesi viene approfondita prendendo in considerazione il contributo dato dai principali fattori economici: sia quelli specificatamente settoriali, sia quelli più strettamente legati al processo di accumulazione del capitale e all'uso degli fattori produttivi nel loro complesso, sia infine al ruolo del progresso tecnico. Come già sopra ricordato, il rallentamento della produttività del lavoro non è un fenomeno circoscritto all'Italia, ma comune all'intera UE. La figura 1 riporta l'evoluzione dell'occupazione, dell'orario di lavoro e della produttività del lavoro confrontando l'Italia con la media europea (UE15 e UE25) e con gli Stati Uniti. Dalla figura emerge come la dinamica della produttività italiana, anche se messa a confronto con un contesto europeo di crescita relativamente modesto, si caratterizzi per una dinamica ancora più bassa.

¹ Nell'ultimo quadriennio il tasso di crescita medio annuo per l'economia italiana è stato pari allo 0,4 per cento. In particolare, con la sola eccezione del 2004 (in cui la crescita è stata del 1,1 per cento), l'economia italiana ha sperimentato una condizione di stagnazione, con un differenziale medio (negativo) rispetto all'insieme dei paesi dell'UEM di circa 1 per cento.

Figura 1 - Occupazione, ore di lavoro e produttività in Italia, 1992-2005



Fonte: Eurostat, Macroeconomic indicators, in *Employment in Europe 2005*

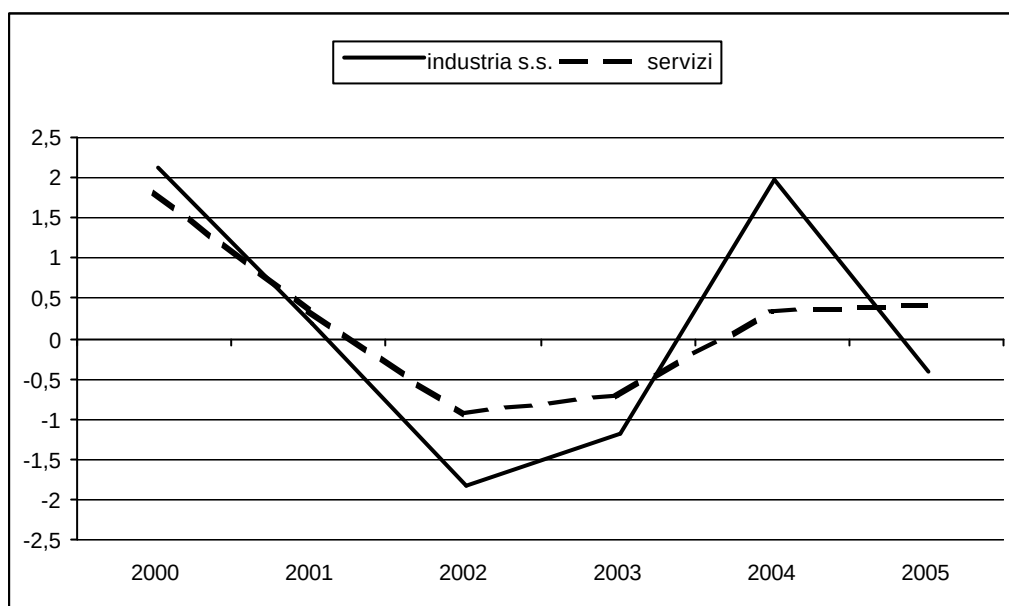
Inoltre, rispetto agli altri paesi, l'Italia mostra una maggiore persistenza nella caduta della dinamica della produttività del lavoro che appare meno legata alla congiuntura economica e più dipendente da fattori strutturali (di lungo periodo).

Le spiegazioni nella letteratura economica sono diverse: da un lato, quelle più positive, individuano nella crescita occupazionale (favorita, tra gli altri, dalla flessibilizzazione dei mercati del lavoro, dalla moderazione salariale, e dalla riduzione dei processi produttivi ad elevata intensità capitale-lavoro) le principali determinanti; dall'altro, quelle più critiche, attribuiscono ad un ritardo tecnologico (per capacità innovativa e per capacità organizzativa) il deterioramento della dinamica della produttività del lavoro in Europa.

Da un punto di vista meramente contabile, il rallentamento della produttività del lavoro in Italia risulta abbastanza generalizzato e, quindi, non riconducibile semplicemente ad una specializzazione settoriale o alla ridotta presenza nei settori più dinamici (Pirrone e Sestito, 2006). A conferma di ciò, la figura 2 mostra una dinamica della produttività per l'industria (in senso stretto) e per i servizi relativamente simile. Tuttavia, se si tiene conto del significativo aumento dell'occupazione, un certo rallentamento della produttività del lavoro potrebbe apparire come fisiologico, determinato cioè dall'inserimento nel mercato del lavoro (di individui che precedentemente erano al margine dello stesso e come tali meno produttivi (meno secolarizzati, con meno esperienza di lavoro, ecc.)). Cioè la caduta della produttività può essere in qualche misura spiegata alla luce della maggiore partecipazione al mercato del lavoro (e all'occupazione) di soggetti tradizionalmente esclusi come, donne, giovani, anziani ed in generale di soggetti con minori esperienze lavorative (i cosiddetti "outsiders").

Figura 2 - Valore aggiunto al costo dei fattori per unità di lavoro in Italia, 2000-2005

variazione % annua



Fonte: Istat

Il mercato del lavoro in Europa

Nel complesso la situazione del mercato del lavoro, per il 2005, nell'area UME è stata meno critica, facendo registrare un'occupazione in lieve aumento (0,4 per cento) e una disoccupazione in progressiva diminuzione (8,9 per cento nel 2004, 8,6 per cento nel 2005). La pur modesta crescita occupazionale dell'area UME è nei fatti il risultato di tendenze opposte: da un lato, l'aumento della domanda di lavoro del terziario e delle costruzioni, dall'altro la riduzione degli addetti in agricoltura e nella manifattura.

Sostanziali differenze, per il 2005, emergono anche tra i principali paesi dell'UME. In Germania l'occupazione è diminuita (-0,2 per cento), in Francia è cresciuta (+0,4 per cento) mentre in Spagna è aumentata in modo sostenuto (+4,6 per cento). In Italia, il numero di occupati è aumentato (0,7 per cento) ma vi sono segnali contrastanti per ciò che riguarda l'input complessivo di lavoro, che invece sembra essere diminuito (si veda più avanti). Continua invece la riduzione del tasso di disoccupazione (armonizzato), sia nell'UME (pari all'8,6 per cento), sia in Italia dove il tasso di disoccupazione è addirittura inferiore alla media UME (7,7 per cento).

In questo quadro europeo per certi versi non incoraggiante, il presente Rapporto intende mettere a fuoco alcuni caratteri particolari del mercato del lavoro italiano che sono emblematici sia di specificità del nostro paese, rispetto al resto dell'Europa, sia di cambiamenti in atto i cui contorni non sono ancora chiaramente definiti ma che senza dubbio influenzeranno il funzionamento del

mercato del lavoro negli anni a venire. Alcuni di questi aspetti, che costituiscono gli assi portanti del Rapporto, meritano di essere ricordati in apertura.

Tavola 1 - Crescita, occupazione e disoccupazione nei paesi dell'Unione europea e negli Stati Uniti - Anni 2002-2005

	Prodotto interno lordo prezzi costanti (*)				Occupazione (*)				Disoccupazione			
Paesi	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Italia	0,3	0,0	1,1	0,0	1,8	1,2	0,9	0,7	8,6	8,4	8,0	7,7
Francia	1,2	0,8	2,3	1,5	0,7	-0,1	0,1	0,4	8,9	9,5	9,6	9,5
Germania	0,1	-0,2	1,6	0,9	-0,6	-1,0	0,4	-0,2	8,2	9,0	9,5	9,5
Spagna	2,7	3,0	3,1	3,4	2,4	2,6	2,6	4,6	11,1	11,1	10,6	9,2
UME	0,9	0,7	2,0	1,3	0,7	0,3	0,7	0,4	8,3	8,7	8,9	8,6
UE15	1,2	1,1	2,3	1,5	0,7	0,3	0,7	0,9	7,6	8,0	8,1	7,9
UE25	1,2	1,2	2,4	1,6	0,5	0,3	0,6	0,9	8,8	9,0	9,1	8,7
USA	1,6	2,7	4,2	3,5	-0,3	0,9	1,1	1,8	5,8	6,0	5,5	5,1

Fonte: Istat

(*) Variazioni percentuali

In primo luogo, viene messa a fuoco la dinamica demografica e le decisioni di partecipazione al mercato del lavoro. Come si modifica la forza lavoro potenziale? Quali nuove dinamiche emergono dalla presenza nel mercato del lavoro di coorti di individui più istruiti? Come si modificano le decisioni di uscita dal mercato del lavoro per pensionamento alla luce delle nuove regole? Come si comportano i giovani e le donne rispetto alla partecipazione al mercato del lavoro? L'evidenza empirica mostra andamenti assai differenziati: da un lato, aumenta la popolazione residente e la partecipazione in seguito alle regolarizzazioni di lavoratori immigrati (come discusso più sotto), aumenta la partecipazione dei lavoratori in età matura (con più di 55 anni) in controtendenza rispetto all'evoluzione passata ed al contempo si riduce ulteriormente quella delle donne, che è tra le più basse d'Europa, ma con forti differenze sul territorio (principalmente al Sud).

In secondo luogo, si guarda alla composizione dell'occupazione: il numero di occupati cresce ma l'input di lavoro si riduce. Cosa sta cambiando nel mercato del lavoro? Come si stanno modificando, alla luce degli interventi di flessibilizzazione del mercato del lavoro, l'orario di lavoro, la quota di lavoratori (donne) impiegati a tempo parziale e il rapporto tra occupazione dipendente e indipendente?

In terzo luogo, e probabilmente non indipendentemente da quanto sopra discusso, si indaga sulle cause della caduta della produttività. La produttività da oltre un decennio segna il passo e mostra una progressiva tendenza al ribasso. Quali caratteri strutturali e ciclici contribuiscono maggiormente

alla dinamica della produttività. Quali cambiamenti nella composizione settoriale e quali modifiche agli input produttivi possono aver contribuito al declino?

In quarto luogo, si cerca di gettare luce sul ruolo dei “nuovi” contratti di lavoro nella creazione di occupazione e nel garantire una “transizione” dal lavoro a termine al lavoro a tempo indeterminato. Quante sono le posizioni “a termine”? Qual è la probabilità che un lavoratore occupato con un contratto di questo tipo veda il suo posto trasformato in un impiego “stabile”? Come si distribuiscono tali contratti nella forza lavoro?

In quinto luogo, viene analizzato l’impatto che la forza lavoro immigrata sta avendo sul funzionamento del mercato del lavoro. Quanti sono i lavoratori extra-UE in Italia? In che settori e professioni sono maggiormente concentrati? Questo è un aspetto del mercato del lavoro in cui i cambiamenti saranno radicali e progressivi. Nonostante i contorni precisi del fenomeno siano molto difficili da tracciare e una parte di occupazione “irregolare” continua a sfuggire ai tentativi di rilevazione, va sottolineato come gli sforzi fatti in termini di rappresentatività dell’occupazione immigrata – grazie alla nuova Rilevazione continua sulle forze di lavoro -- consentano una migliore ricognizione circa il numero ed i caratteri dell’occupazione immigrata.

Infine, si tratta di capire come questi aspetti del mercato del lavoro si differenzino tra le aree geografiche (nel divario tra il nord e il sud del paese), tra i settori (con un settore industriale in calo ed un settore dei servizi in crescita) e a seconda del titolo di studio (alla luce della crescente scolarizzazione e delle riforme del sistema scolastico ed universitario in corso).

Il mercato del lavoro in Italia

Concentrando l’attenzione sull’Italia, si nota come la performance occupazionale del mercato del lavoro abbia in parte sofferto la situazione di ristagno della crescita economica e del calo della produttività. I dati tuttavia devono essere interpretati con cautela, in quanto nel 2005, sulla base dei dati della Rilevazione continua sulle forze di lavoro (RCFL) il numero di occupati risulta incrementato dello 0,7 per cento (158 mila lavoratori); tuttavia se invece delle “teste” si conta l’effettivo “input di lavoro”, come riportato dalla Contabilità nazionale (CN) – tenendo conto quindi delle ore effettivamente lavorate e della quota di occupazione a tempo parziale --, e facendo riferimento alle unità di lavoro standard (ULA), l’occupazione risulta inferiore del 0,4 per cento (102 mila ULA in meno). La spiegazione per queste tendenze opposte, come viene documentato in questo Rapporto, dipende da diversi fattori. In primo luogo, viene rilevato il drastico cambiamento della composizione dell’occupazione tra lavoratori dipendenti ed indipendenti (essendo le ore medie settimanali effettivamente lavorate nel 2005 dagli indipendenti assai più elevate, e pari a 42,4, rispetto a quelle dei dipendenti, pari a 36,5) l’occupazione alle dipendenze è aumentata in misura

dell'1,3 per cento (225 mila ULA in più), mentre l'occupazione indipendente è diminuita del 4,5 per cento (327 mila ULA in meno). In secondo luogo, vi è stato un modesto aumento dell'occupazione a tempo parziale, che è cresciuta dell'1,9 per cento (55 mila teste in più secondo la RCFL). Infine, un modesto contributo alla riduzione dell'input di lavoro è venuto anche dalle ore di Cassa integrazione che, nel 2005, sono aumentate del 6,8 per cento².

Le dinamiche occupazionali aggregate tuttavia nascondono alcuni importanti cambiamenti nella composizione dell'occupazione che trovano origine sia da tendenze di lungo periodo, sia da nuovi comportamenti sul mercato del lavoro (tavola 2). Tra le tendenze di lungo periodo, si ritrova la progressiva riduzione occupazionale nel comparto agricolo (-8,0 per cento) e nell'industria in senso stretto (-1,6 per cento), compensato in parte dall'aumento del settore dei servizi (0,3 per cento) e – in controtendenza rispetto alla congiuntura ma in continua espansione da vari anni -- delle costruzioni (2,3 per cento).

Un ulteriore aspetto degno di nota riguarda la composizione della crescita occupazionale per area geografica. I dati della RCFL riportano, nel 2005 un diverso andamento dell'occupazione tra il Nord e il Sud del Paese. In particolare, la crescita degli occupati si è concentrata nel Nord-ovest e nel Nord-est (rispettivamente 1,3 e 1,2), in parte al Centro (0,8 per cento), mentre il Sud del Paese ha fatto registrare un calo (-0,3 per cento) contribuendo ad ampliare ulteriormente il divario territoriale tra le regioni del Nord e il Mezzogiorno.

² Va anche rilevato come le differenze registrate tra aumento del numero di lavoratori occupati, dai dati di fonte RCFL, e la riduzione delle unità di lavoro, dai dati di contabilità nazionale, possano essere in parte dovute alla regolarizzazione dei lavoratori immigrati. Infatti, i dati di contabilità nazionale includendo una stima del sommerso (e cioè dei lavoratori "immigrati" irregolari) risentono meno dell'impatto delle regolarizzazioni.

Tavola 2 - Forze lavoro, occupazione e disoccupazione
(Italia, macroaree, 2004-2005)

	2004	2005	Variazioni 2004-2005	
			Assolute	%
ITALIA				
Forze di lavoro	24.365	24.451	87	0,4
Occupati	22.404	22.563	158	0,7
Dipendenti	16.117	16.534	416	2,6
Indipendenti	6.287	6.029	-258	-4,1
Disoccupati	1.960	1.889	-72	-3,7
Inattivi	14.389	14.547	158	1,1
NORD-OVEST				
Forze di lavoro	6.923	7.005	82	1,2
Occupati	6.609	6.697	88	1,3
Dipendenti	4.799	4.950	151	3,2
Indipendenti	1.810	1.747	-63	-3,5
Disoccupati	313	308	-6	-1,8
Inattivi	3.289	3.298	9	0,3
NORD-EST				
Forze di lavoro	5.021	5.081	59	1,2
Occupati	4.827	4.879	52	1,2
Dipendenti	3.445	3.562	117	3,4
Indipendenti	1.382	1.317	-65	-4,7
Disoccupati	195	202	7	3,5
Inattivi	2.267	2.267	0	0,0
CENTRO				
Forze di lavoro	4.854	4.887	33	0,7
Occupati	4.537	4.575	38	0,8
Dipendenti	3.224	3.315	91	2,8
Indipendenti	1.313	1.260	-53	-4,0
Disoccupati	317	312	-5	-1,6
Inattivi	2.544	2.562	18	0,7
SUD				
Forze di lavoro	7.567	7.479	-88	-1,2
Occupati	6.431	6.411	-20	-0,3
Dipendenti	4.649	4.706	57	1,2
Indipendenti	1.782	1.706	-77	-4,3
Disoccupati	1.135	1.067	-68	-6,0
Inattivi	6.289	6.420	131	2,1

Fonte: Istat, RCFL

Tra le nuove tendenze, come già ricordato, l'aumento dell'occupazione registrata nel 2005 dalla RCFL ha riguardato quasi esclusivamente le posizioni lavorative dipendenti (2,6 per cento), mentre le posizioni lavorative indipendenti sono notevolmente diminuite (4,1 per cento) (in particolare i coadiuvanti familiari). E' interessante rilevare come la riduzione dell'occupazione indipendente abbia riguardato tutte le aree geografiche indistintamente (vedi tavola 2). E' tuttavia necessaria particolare cautela per valutare se questo cambiamento costituisca una inversione di tendenza rispetto alla tradizionale presenza in Italia di una quota significativa di lavoratori autonomi – che

potrebbe trovare origine da una riallocazione delle scelte di lavoratori e imprese a fronte di un più ampio menù di tipologie contrattuali a disposizione --, oppure semplicemente un aggiustamento statistico nella classificazione (ora più accurata) delle tipologie contrattuali tra lavoro dipendente ed indipendente.

I “nuovi” rapporti di lavoro

Le novità della RCFL consentono anche di monitorare meglio le dinamiche occupazionali e la composizione degli occupati con contratti a tempo indeterminato e con contratti a termine. In quest’ottica, è possibile individuare il contributo delle due tipologie contrattuali alla crescita occupazionale complessiva: gli occupati con contratti a tempo indeterminato sono aumentati del 2,1 per cento (299 mila individui), a fronte di un incremento degli occupati con contratti a termine del 6,2 per cento (118 mila individui). E’ interessante notare come anche se numericamente inferiore, il contributo dei contratti a tempo indeterminato alla crescita dell’occupazione sia consistente (l’incidenza del lavoro a termine sul totale dei dipendenti è pari al 12,3 per cento). Una caratteristica che contraddistingue l’Italia dal resto dei paesi europei, è che le forme di lavoro flessibili sono distribuite in modo abbastanza uniforme tra le varie classi di età, mentre in gran parte dei paesi sono i giovani ad essere largamente coinvolti in forme di lavoro flessibili essendo i contratti a tempo determinato la principale via di accesso al lavoro. Per i giovani tra i 20 e i 29 anni, a fronte di una media europea pari al 27,6 per cento (50 per cento in Spagna, 32 per cento in Germania e 26 per cento in Francia), l’Italia presenta una quota di occupati con contratto a tempo determinato inferiore (25 per cento), che tuttavia sottende una marcata differenza di genere essendo l’incidenza per le donne oltre 5 punti percentuali superiore a quella degli uomini.

Nel presente Rapporto la natura dei contratti a termine, la probabilità che questi vengano trasformati in contratti a tempo indeterminato e le motivazioni che portano i lavoratori a sceglierli o a subirli, sono ulteriormente approfondite.

Come già discusso, un ulteriore (seppur modesto) contributo all’aumento dell’occupazione è dovuto alla crescita delle posizioni occupazionali a tempo parziale, che hanno interessato soprattutto le donne e che si sono concentrate essenzialmente nel settore terziario (l’incidenza dell’occupazione a tempo parziale è passata dal 12,7 per cento del 2004 al 12,8 per cento del 2005).

Gli andamenti dell’occupazione sin qui descritti hanno avuto un significativo impatto anche sulla disoccupazione. Va tuttavia ricordato che la disoccupazione non dipende solo dalla dinamica occupazionale, ma anche dalle decisioni di partecipazione al mercato del lavoro degli individui: quindi dall’offerta e dalla domanda di lavoro. Questa premessa è importante alla luce di alcune specificità che hanno caratterizzato il mercato del lavoro italiano negli ultimi anni. Dal lato

dell'offerta, è opportuno ricordare le dinamiche dei flussi migratori che nel corso dell'ultimo decennio hanno visto aumentare la presenza di lavoratori stranieri (soprattutto extra-UE) sia nella componente di lavoro 'irregolare' -- che contribuisce ad alimentare l'economia sommersa --, sia nelle componenti regolari, che anche grazie alle regolarizzazioni ha contribuito a far 'emergere' lavoro e ad alimentare l'occupazione. Quindi per questo particolare segmento si può dire che è aumentata l'offerta ed anche in modo significativo l'occupazione. Sempre da lato dell'offerta emergono però anche segnali più preoccupanti, associati ad una riduzione della partecipazione al mercato del lavoro per alcuni gruppi di lavoratori (le donne al sud e i giovani) che va letta nell'ambito di un contesto in cui la partecipazione al mercato del lavoro, soprattutto per alcune componenti, è tra le più basse d'Europa. La partecipazione femminile in particolare è tra le più basse in Europa (inferiore di circa il 12 per cento rispetto alla media europea) e, come discusso più sotto, particolarmente distante dagli obiettivi di Lisbona. Se da un lato, la partecipazione delle donne appartenenti a coorti più giovani e più istruite è in aumento, si registra una riduzione della partecipazione delle donne nelle classi d'età più mature ed in particolare, come sottolineato nel rapporto, in alcune aree del paese. Le ragioni della bassa partecipazione femminile sono molteplici, di vecchia data, e in parte legate sia alla struttura della società, sia alle caratteristiche dello sviluppo economico del paese. Tuttavia, rimane il fatto che una componente fondamentale della forza lavoro ad elevato capitale umano di fatto non partecipa attivamente (cioè nel mercato del lavoro) alla formazione della ricchezza del paese. Questo aspetto, come evidenziato nel Rapporto, merita particolare attenzione per capire quali dinamiche caratterizzeranno in mercato del lavoro nei prossimi anni.

La ricerca del lavoro e la disoccupazione

Con le cautele del caso, su cui si ritornerà nel Rapporto, è importante sottolineare come una nota positiva, potremmo dire fortemente positiva, è che il numero delle persone in cerca di lavoro, nel 2005, è diminuito (-3,7 per cento, rispetto al 2004) seguendo un trend nella riduzione della disoccupazione che dura ormai da diversi anni (tavola 3). Una lettura più attenta dei dati, come già ricordato, deve indurre cautela per tener conto della riduzione rilevata nelle persone in cerca di lavoro. In particolare, si osserva come le componenti che maggiormente hanno contribuito alla riduzione della disoccupazione siano proprio le donne (al Sud) ed i giovani, e come questi stessi gruppi evidenzino una riduzione anche della partecipazione al mercato del lavoro (cioè un incremento nel numero degli inattivi). Si tratta quindi di capire, quanto le tendenze osservate siano indicatori di fenomeni di "scoraggiamento" (cioè una rinuncia alla ricerca "attiva" del lavoro) a fronte di un mercato di lavoro stagnante, piuttosto che un progressivo assorbimento della

disoccupazione dovuta agli effetti delle riforme del mercato del lavoro di questi ultimi dieci anni : tendenze che sarà opportuno tenere sotto osservazione negli anni a venire per capire quali cambiamenti sono in atto nel nostro Paese.

Permangono, anche nel tasso di disoccupazione significative differenze tra le aree: nel 2005, il tasso di disoccupazione nel Mezzogiorno (14,3 per cento) risulta essere quasi il doppio della media nazionale (7,7 per cento) e più del triplo rispetto alle regioni del Nord (4,2 per cento).

Tavola 3 - Tassi di attività, occupazione e disoccupazione

(Italia, macroaree, 2004-2005)

Tassi di:	2004	2005	Differenza 2005-2004
ITALIA			
Attività	62,5	62,4	-0,1
Occupazione	57,4	57,5	0,1
Disoccupazione	8,0	7,7	-0,3
NORD-OVEST			
Attività	67,5	67,6	0,2
Occupazione	64,4	64,6	0,2
Disoccupazione	4,5	4,4	-0,1
NORD-EST			
Attività	68,5	68,8	0,3
Occupazione	65,8	66,0	0,2
Disoccupazione	3,9	4,0	0,1
CENTRO			
Attività	65,2	65,2	0,0
Occupazione	60,9	61,0	0,1
Disoccupazione	6,5	6,4	-0,1
SUD			
Attività	54,3	53,6	-0,7
Occupazione	46,1	45,8	-0,3
Disoccupazione	15,0	14,3	-0,7

Fonte: Istat, RCFL

Queste divergenze tra le aree, ed anche la severità che la disoccupazione assume in alcune di queste (al centro e al sud), si riflettono anche nella dinamica dei disoccupati di lunga durata (individui con permanenze nella ricerca del lavoro superiori a 12 mesi). Il tasso di disoccupazione di lunga durata nel complesso si è ridotto (3,8 nel 2004 e 3,7 nel 2005), grazie soprattutto al contributo della componente femminile (dal 5,3 al 5,1 tra il 2004 e il 2005), nonostante ciò è aumentato in termini relativi l'incidenza sulla disoccupazione complessiva (48,3 per cento rispetto al 47,6 del 2004).

Infine, come già ricordato, uno degli aspetti che sta contribuendo maggiormente a cambiare i contorni del mercato del lavoro italiano, e a cui il presente Rapporto presta particolare attenzione,

riguarda la presenza crescente di lavoratori stranieri (soprattutto extra-UE che rappresentano circa il 90 per cento dell'occupazione straniera)³. I dati RCFL rilevano circa 1.169 mila lavoratori stranieri nel mercato del lavoro italiano nel 2005 (pari al 5,2 per cento dell'occupazione complessiva), di questi più del 60 per cento sono uomini, concentrati principalmente nelle regioni del Nord (oltre il 60 per cento) ed impiegati in mansioni non qualificate (33 per cento). Oltre la metà degli occupati stranieri lavora nei servizi (il 54,8 per cento), mentre il 40,7 per cento lavora nell'industria (il 25,0 per cento nell' "industria in senso stretto" e il resto nelle "costruzioni"). In particolare il settore delle costruzioni presenta una concentrazione di lavoratori stranieri quasi il doppio rispetto alla media nazionale. (il 15,7 per cento contro l'8,5 per cento).

Caratteri strutturali e obiettivi di Lisbona

Come si configura lo scenario appena descritto rispetto agli accordi di Lisbona? Secondo gli accordi sottoscritti dai paesi UE, entro il 2010 il tasso d'occupazione della popolazione in età lavorativa (dai 15 ai 64 anni) dovrebbe raggiungere quota 70 per cento (in media per l'EU dei 15). Più nello specifico, relativamente al tasso di occupazione delle donne e dei lavoratori anziani (classe di età compresa tra i 55-64 anni) sono stati definiti i seguenti obiettivi: 60 per cento, il tasso di occupazione femminile e 50 per cento quello dei lavoratori anziani. Rispetto all'anno di definizione degli obiettivi occupazionali -- appunto nel Consiglio di Lisbona del 2000 e perfezionati in seguito -- il 2005, essendo a "metà del guado", costituisce un buon punto di riferimento per valutare i risultati raggiunti. Nella tavola 4, vengono riportati alcuni indicatori del tasso di occupazione in Europa per diverse tipologie di lavoratori e confrontati con i livelli previsti dall'accordo di Lisbona (al 2010). Va detto che i risultati sono incoraggianti anche se ancora lontani dagli obiettivi fissati. Negli ultimi anni, infatti nonostante la debole congiuntura economica, l'occupazione in Italia è cresciuta ad un ritmo sostenuto tanto da portare il tasso di occupazione complessivo al 57,5 per cento.

³ La RCFL ha rilevato un sostanziale incremento della popolazione residente proprio in relazione ai provvedimenti di regolarizzazione dei lavoratori immigrati del 2002 che, a causa dei ritardi nei procedimenti amministrativi, si sono protratti sino al 2004. Le stime individuano uno stock di oltre 600 mila nuovi residenti, che tuttavia erano già di fatto presenti sul territorio e possedevano un'occupazione (necessariamente irregolare).

Tavola 4 - Tasso di occupazione in Europa e negli Stati Uniti nel 2005

	Tassi di occupazione (#)			
Paesi	Totale	M	F	55-64
Italia	57,5	69,8	45,3	31,4
Francia	63,1	68,8	57,6	37,9
Germania	65,4	71,2	59,6	45,4
Spagna	63,3	75,2	51,2	43,1
UEM	63,5	71,8	55,2	40,4
UE15	65,1	72,9	57,4	44,1
UE25	63,8	71,3	56,3	42,5
USA	71,2	77,2	65,4	59,9
Differenza Italia - UE15	7,6	3,1	12,1	12,7
Differenza Italia – Obiettivi di Lisbona	12,5	0,2	14,7	18,6

Fonte: Istat ed Eurostat

(#) Per i paesi UE i tassi sono armonizzati

In questo modo si è parzialmente ridotta la distanza dell'Italia rispetto alla media UE15 (pari al 65,1 per cento), che rimane tuttavia significativa (pari a 7,6 punti percentuali). E' nell'ambito dell'occupazione femminile che i progressi sono stati maggiori: il tasso d'occupazione, tra il 2000 e il 2005, è passato dal 41,8 al 45,3 per cento. In questo contesto, nonostante si possa tranquillamente contare sul raggiungimento dell'obiettivo per ciò che riguarda i lavoratori uomini (lo scarto è solo dello 0,2 per cento), lo stesso non può dirsi per le donne e i lavoratori anziani i cui tassi di occupazione sono significativamente al di sotto della media europea ed anche assai distanti dagli obiettivi di Lisbona: circa il 15 per cento per le donne e di quasi il 20 per cento per i lavoratori anziani. Il raggiungimento degli obiettivi di Lisbona nei tempi previsti, per questi gruppi di lavoratori, sembra quantomeno irrealistico.

La mobilità del lavoro

Il rapporto infine, dedica particolare attenzione alla mobilità nelle sue diverse forme. In primo luogo, vengono approfonditi gli aspetti della mobilità geografica legata al luogo di lavoro abituale degli occupati, e successivamente l'analisi si concentra sia sulle forme più tradizionali di mobilità, come i flussi occupazionali tra lavoro e non lavoro; sia sui nuovi aspetti della mobilità, quella tra forme di occupazione non-standard ed occupazione standard.

Con riferimento alla mobilità geografica, va rilevato come da diversi decenni i flussi migratori all'interno del paese siano particolarmente ridotti, sottolineando anche come risulti difficile da spiegare alla luce delle differenze esistenti tra il nord e il sud del paese nelle condizioni del mercato del lavoro – in particolar modo con riferimento al tasso di disoccupazione. I dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro consentono di approfondire (parzialmente) il grado di mobilità territoriale tra gli occupati che si siano spostati da una regione all'altra per occupare il presente posto di lavoro. In altri termini, si tratta di un'informazione che registra la mobilità cumulata rispetto allo stock degli occupati, piuttosto che i flussi migratori. L'evidenza empirica, per il 2005, conferma la percezione di una mobilità geografica sul territorio nazionale relativamente scarsa, oltre il 94 per cento dei lavoratori occupa un posto di lavoro per il quale non ha dovuto spostarsi da altra regione. Complessivamente, nel 2005, il numero di occupati che dichiara di essersi trasferito per l'attuale lavoro risulta essere pari a 443.000 unità, di cui oltre il 50 per cento proviene dal Mezzogiorno.

Per quanto riguarda la mobilità occupazionale, i dati suggeriscono che questa nel complesso sia aumentata. L'introduzione di forme occupazionali flessibili ha contribuito ad aumentare la mobilità del mercato del lavoro, rendendo più fluidi i flussi in entrata ed uscita dall'occupazione. La mobilità tra occupazione non-standard ed occupazione standard, è largamente riconducibile alle innovazioni normative introdotte nel mercato del lavoro dalla seconda metà degli anni novanta ad oggi. Tuttavia, in soli due anni il tasso di turnover netto -- la somma degli ingressi e delle uscite registrate in un anno sullo stock di occupati -- è aumentato di 3,7 punti percentuali, passando dal 11 % del 2003 al 14,7 % del 2005. All'aumento di mobilità si è accompagnato anche un incremento della turbolenza del mercato del lavoro, sia attraverso un aumento delle transizioni *job to job* -- il tasso di rotazione interno all'occupazione stessa -- , sia una maggiore frequenza con cui gli individui transitano dalla non occupazione all'occupazione -- specialmente per i giovani nella fase di ingresso nel mercato del lavoro. L'aspetto meno positivo dell'aumento della mobilità occupazionale rilevato va ricondotto alla crescente difficoltà incontrata soprattutto dai lavoratori più giovani nei processi di stabilizzazione dell'occupazione, un aspetto che rischia di aumentare l'instabilità dell'occupazione e il rischio di precarizzazione del lavoro per alcuni segmenti della forza lavoro. A conferma di ciò, tra il 2003 e il 2005, si rileva una riduzione (pari a 6,5 punti percentuali) della probabilità di convertire, in un anno, un rapporto di lavoro a termine in un contratto di lavoro stabile; mentre è aumentata di 9,5 punti percentuali (dal 11,2 % al 20,7 %) la quota di coloro che transitano in 12 mesi da un lavoro a termine a condizioni di non occupazione.

Gli scenari futuri

Se lo scenario sopra indicato deve senz'altro scontare la relativa stagnazione dell'occupazione registrata nel 2005, va rilevato che le prime indicazioni relative all'inizio del 2006, riportano incoraggianti segnali di ripresa sia della produzione industriale, sia dell'occupazione. Da un lato, l'indice destagionalizzato mostra per i primi mesi del 2006 un consistente recupero (+1,7 per cento) rispetto alla media dei tre mesi immediatamente precedenti. Dall'altro, anche i segnali provenienti dalle aspettative delle imprese riportano un progressivo miglioramento del clima di fiducia (sia per l'Italia dall'inchieste Isae; sia per l'area Euro dalle rilevazioni della Commissione Europea sugli ordinativi e sulle tendenze della produzione). La ripresa dell'economia italiana, in linea con la ripresa dell'economia europea, sembra in buona parte dipendere dall'incremento della domanda interna sia dal rafforzamento delle esportazioni, che hanno beneficiato dell'espansione della domanda mondiale.

Anche l'occupazione totale nel primo trimestre del 2006 è cresciuta significativamente. Se confrontata con i dodici mesi precedenti, l'incremento occupazionale (tendenziale) è di circa l'1,7 per cento, con un incremento assoluto pari a 374mila unità anno. La crescita occupazionale sembra aver interessato sia le donne, sia i giovani, sia i lavoratori ultra cinquantenni, senza distinzione di area geografica, Mezzogiorno incluso. Anche se una parte di questo ingente aumento occupazionale, come già discusso, deve essere ricondotto all'onda lunga degli interventi di regolarizzazione degli immigrati (quantificato dall'Istat in 225mila unità circa), tuttavia una buona parte costituisce la creazione di nuovi posti di lavoro (circa 150mila unità secondo l'Istat). Le aspettative occupazionali per il 2007 confermano una ripresa della crescita occupazionale, in linea con il precedente biennio, che però sostenuta dalla crescita economica potrebbe contribuire a rafforzare la debole crescita della produttività del lavoro.

Le prospettive di graduale miglioramento dell'occupazione trovano una conferma anche in alcune indagini "ad hoc" effettuate presso le imprese (campione ISAE e Sistema Informativo Excelsior) che mostrano, rispetto al 2005, un aumento della percentuale di aziende intenzionata a effettuare assunzioni. Le risposte fornite dagli intervistati del campione ISAE indicano un incremento complessivo dell'occupazione dipendente, per il 2006, pari all'1,8 per cento dello stock di imprese facenti parte del campione (circa 9.600 nuove assunzioni, inclusi i contratti di collaborazione pari a circa un terzo del totale). L'indagine Excelsior prevede per il 2006, un saldo occupazionale totale pari a 0,9 per cento (circa 97.500 nuovi posti di lavoro nell'arco dell'anno), che si configura come sintesi di un flusso in entrata più elevato rispetto a quello degli anni precedenti (6,6 per cento, a fronte del 6,3 per cento del 2005) e di un flusso in uscita del 5,7 per cento, anch'esso più elevato rispetto al 2005 (pari al 5,4 per cento). A livello di ripartizione

geografica, non emergono significative differenze tra le aree nelle previsioni delle imprese ad assumere (circa un'impresa su due ritiene di incrementare la propria occupazione), tuttavia in termini di saldo occupazionale sono proprio le aziende meridionali a dichiarare un maggior contributo alla crescita occupazionale.

PARTE PRIMA: IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO NEL 2005

1 POPOLAZIONE E FORZE DI LAVORO

1.1 Evoluzione demografica ed effetti sull'offerta di lavoro potenziale

L'andamento del numero delle persone che partecipano alla vita lavorativa, di quelle che entrano a far parte del mercato del lavoro e di quelle che ne escono per motivi di età è certamente uno degli aspetti centrali per l'analisi del mercato del lavoro. In questo contesto, la popolazione, nella sua dimensione e nella sua struttura, costituisce il serbatoio della forza di lavoro che partecipa o potrebbe partecipare al mercato del lavoro. In altri termini, l'analisi delle dinamiche demografiche di una popolazione è importante in quanto influenzano l'offerta di lavoro.

Nello specifico, l'evoluzione demografica di una popolazione incide sulle forze di lavoro sostanzialmente in due modi distinti (Bucci, 2003). Da una parte, influenzando le condizioni di lavoro, per quanto concerne la presenza di maggiori o minori difficoltà nel cercare e nel trovare un'occupazione da parte dei giovani, le dinamiche demografiche condizionano le scelte relative alla formazione di una famiglia e, nell'ambito della famiglia, quelle su quanto e su chi debba offrire lavoro. D'altra parte, producendo cambiamenti nella struttura per età della popolazione, l'evoluzione demografica influenza la decisione dei lavoratori più anziani sul *timing* della loro uscita dal mercato del lavoro.

L'attuale struttura per età della popolazione italiana evidenzia come il nostro Paese sia tra quelli a più elevato invecchiamento del mondo a causa della combinazione, da un lato, di progressivi aumenti della speranza di vita (ovvero del notevole aumento della sopravvivenza, soprattutto alle età più avanzate)⁴, e, dall'altro di livelli di fecondità tra i più bassi. Gli indicatori demografici recentemente diffusi dall'ISTAT (2006a; 2006b) che al 1° gennaio la percentuale di individui con età uguale o superiore ai 65 anni ha raggiunto il 19,5 per cento (contro il 14,7 per cento registrato nel 1990), mentre quella di individui con un'età inferiore ai 15 anni è scesa al 14,2 per cento (dal 16,8 per cento). Conseguentemente, al 1 gennaio 2005, la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) sul totale dell'intera popolazione si è attestata al 66,4 per cento (rispetto al 68,5 per cento del 1990). Per quanto concerne la fecondità, nel 2005, la stima del numero medio di figli per donna è pari a 1,34 (era 1,33 nel 2004). Nonostante si tratti di un livello inferiore a quello medio UE 15 (stimato pari a 1,52 nel 2004), si tratta comunque del "livello più alto registrato in Italia negli ultimi 15 anni

⁴ Nel 2005 la vita media degli uomini ha raggiunto i 77,6 anni (più 0,6 rispetto al 2001), quella delle donne gli 83,2 (+0,4, rispetto al 2001).

ed è il risultato del trend crescente iniziato nel 1995, anno in cui la fecondità italiana toccò il minimo storico con un valore di 1,19 figli per donna” (ISTAT, 2006b).

I bassi livelli di fecondità e l’allungamento della durata della vita media portano conseguentemente ad un marcato cambiamento nella struttura per età della popolazione. Mentre nel 1990 il numero degli ultra - sessantacinquenni era ancora inferiore a quello delle persone con meno di quindici anni (come testimoniato da un indicatore di vecchiaia, che misura il rapporto numerico tra anziani e giovani, pari ad 88), nel 2005 si registrano 138 anziani per 100 giovani (ISTAT, 2006a). Questo fenomeno seppur considerato fisiologico dal punto di vista demografico (Golini, 1996), è comunque preoccupante per la rapidità con cui si è manifestato in Italia.

I cambiamenti nella dimensione e nella struttura della popolazione hanno certamente un impatto sulla quantità e l’offerta di lavoro. Una certa attenzione dovrebbe essere prestata all’andamento dell’offerta di lavoro potenziale (la popolazione in età lavorativa), che potrebbe ridursi sempre più a causa delle dinamiche demografiche in atto. Negli ultimi anni la bassa fecondità e il minor tempo che le donne hanno dovuto dedicare alla cura dei figli, ha determinato una tendenza all’aumento dell’offerta di lavoro femminile, relativamente a quella maschile. Diverse sono le spiegazioni che della letteratura economica sulla relazione tra bassi livelli di fertilità e aumento della partecipazione femminile: la crescita dei salari, che rende meno conveniente interrompere l’attività lavorativa nelle fasi centrali del ciclo di vita, l’accresciuto peso nel tempo delle attività manifatturiere, dove le donne sono più impiegate, e l’aumento del grado di istruzione delle donne. Tutti fattori che hanno determinato un aumento dell’offerta di lavoro femminile, una minore fertilità e ritardi nella scelta riproduttiva.

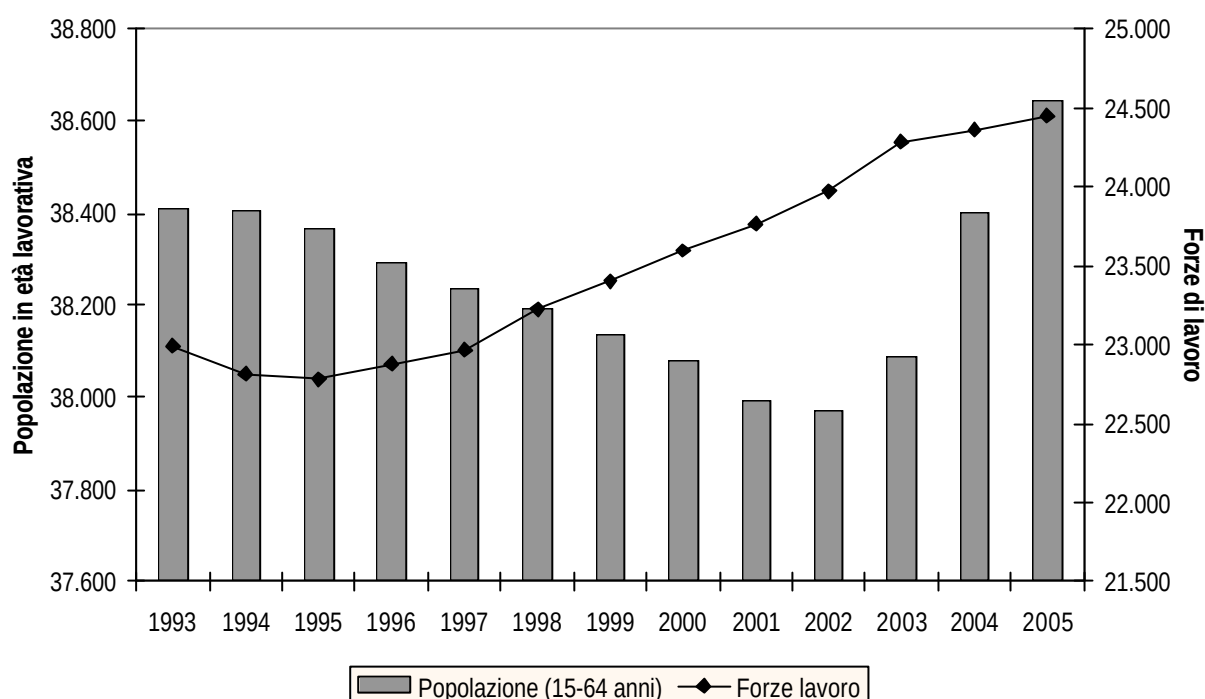
La perdita di popolazione in età lavorativa in Italia potrebbe favorire l’immigrazione di lavoro straniero che potrebbe compensare almeno in parte, la perdita di offerta di lavoro potenziale.

1.2 L’evoluzione della popolazione e delle forze di lavoro: un confronto con il 2005

I dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) condotta dall’ISTAT ci consentono di osservare l’evoluzione nel tempo sia della popolazione in età lavorativa (15-64 anni) sia delle forze di lavoro nel confronto con il 2005. E’ comunque qui opportuno ricordare che i dati riferiti al periodo che va dal 1993 al 2003 sono frutto di una ricostruzione statistica e coerenti con la metodologia della nuova Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, adottata dall’Istituto Nazionale di Statistica a partire dal 2004.

Nel 2005, la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) in Italia si è attestata a 38.643.000 unità, dopo essersi progressivamente ridotta fino al 2002 e aver ripreso a crescere in maniera sempre più accentuata negli anni successivi (Figura 1.1).

Figura 1.1 - Popolazione in età lavorativa e forze di lavoro, in migliaia (Anni 1993-2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

La ripresa della crescita della popolazione in età lavorativa dopo il 2002 è legata agli effetti che la regolarizzazione dei servizi domestici (Legge n. 189 del 2002) e dei lavoratori delle imprese (Legge n. 222 del 2002), prevista dalla cosiddetta Legge Bossi-Fini, ha avuto sull'aumento della popolazione residente (CNEL, 2005; Veneto Lavoro, 2005). I principali effetti della regolarizzazione sui residenti si sono registrati alla fine del 2003, ma sono continuati anche nell'anno successivo (Tabella 1.1). Da un lato, infatti, i dati sui permessi di soggiorno, mostrano che al 31 dicembre 2003, essi erano saliti a 2.227.567, in crescita del 48,2 per cento rispetto all'anno precedente. Alla fine del 2004, i permessi di soggiorno ulteriormente cresciuti del 4,1 per cento su base annua, attestandosi a 2.320.000. Dall'altro lato, anche i dati relativi agli stranieri residenti mostrano una forte crescita della presenza straniera sul territorio in seguito alla regolarizzazione disposta dalla cosiddetta Legge Boss-Fini (CNEL, 2005; Veneto Lavoro, 2005). Gli stranieri residenti, in Italia, infatti sono passati da 1.549.373 al 31 dicembre del 2002 a 1.990.159 alla fine del 2003, con una crescita pari al 28,4 per cento. Al 1° gennaio del 2005 i residenti stranieri erano 2.402.157, 412.000 in più (+20,7 per cento) rispetto al 1° gennaio del 2004, arrivando a costituire il 4,1 per cento della popolazione totale (rispetto al 3,4 per cento dell'anno precedente) (ISTAT, 2005a). Circa la metà dei nuovi residenti ha una età compresa tra i 18 e i 39 anni (Banca d'Italia, 2006), rientrando dunque tra la popolazione in età lavorativa.

Tabella 1.1 - Cittadini stranieri: permessi di soggiorno e residenti

	Permessi di soggiorno			Residenti			
	Stranieri	di cui: extra-comun.		Stranieri	di cui: extracomun.		Popolazione
Censimento 1991	-	-	-	356.159	275.354	77,3%	56.778.031
31.12.1991	648.935	548.531	84,5%	n.d.	n.d.	n,d,	56.757.236
31.12.1992	589.457	485.426	82,4%	573.258	n.d.	n,d,	56.960.300
31.12.1993	649.102	540.993	83,3%	629.165	508.836	80,9%	57.138.489
31.12.1994	677.791	563.158	83,1%	685.469	560.552	81,8%	57.268.578
31.12.1995	729.159	606.974	83,2%	737.793	609.31	82,6%	57.332.996
31.12.1996	986.020	857.897	87,0%	884.555	751.044	84,9%	57.460.977
31.12.1997	1.022.896	887.689	86,8%	991.678	853.756	86,1%	57.563.354
31.12.1998	1.090.820	948.692	87,0%	1.116.394	972.993	87,2%	57.612.615
31.12.1999	1.340.655	1.194.792	89,1%	1.270.553	1.122.047	88,30%	57.679.955
31.12.2000	1.379.749	1.233.584	89,4%	1.464.589	1.310.764	89,5%	57.844.017
Censimento 2001	-	-	-	1.334.889	1.202.822	90,1%	56.995.744
31.12.2001	1.448.392	1.302.843	90,0%	n.d.	n.d.	n,d,	56.993.742
31.12.2002	1.503.286	1.352.420	90,0%	1.549.373	n.d.	n,d,	57.321.070
31.12.2003	2.227.567	2.079.373	93,3%	1.990.159	1.856.614	93,3%	57.888.245
31.12.2004*	2.320.000	-	-	2.402.157	2.195.508	91,4%	58.462.375

* Dal 2004 L'unione Europea è considerata a 25 Stati membri

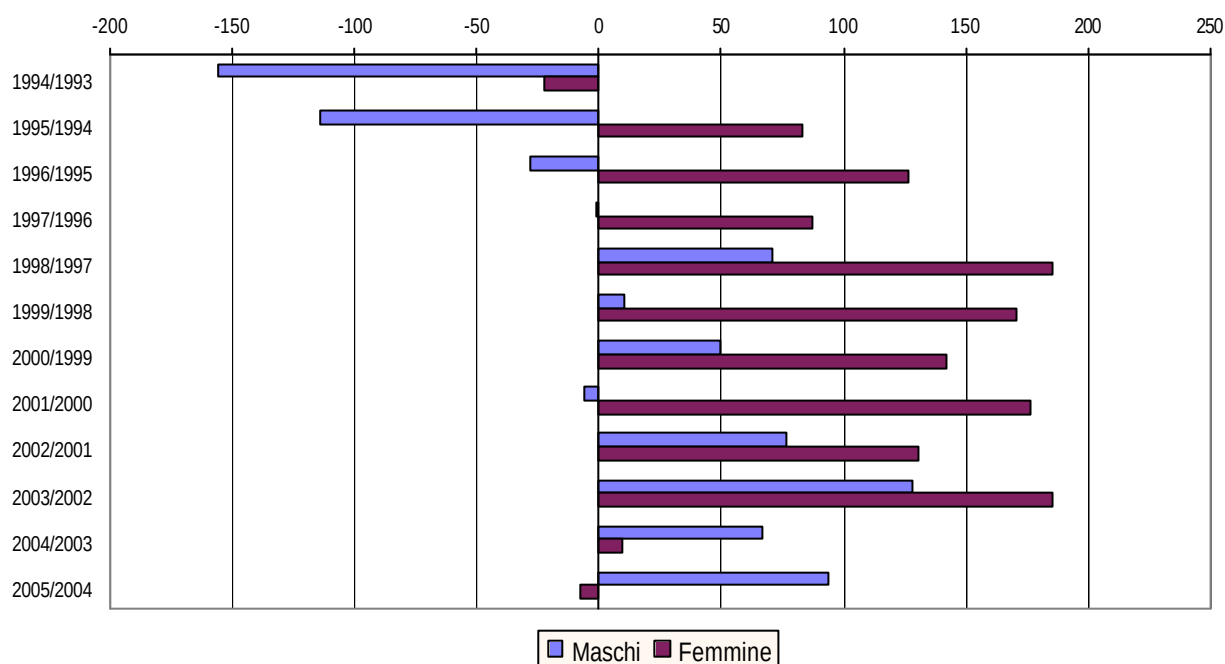
Fonte: Aggiornamento con dati DEMO-ISTAT al 31 dicembre 2004 della Tab. 1 pag. 130 "Rapporto sul mercato del lavoro 2004" (CNEL, 2005)

In Italia, nel 2005, le forze di lavoro si sono attestate a 28.451.000 unità, al termine di una evoluzione nel tempo che le ha viste dapprima ridursi nel 1994 e nel 1995, per mostrare, poi, negli anni successivi un trend crescente, anche se a partire dal 2003 gli incrementi registrati su base annua sono stati più contenuti (Figura 1.2).

L'andamento crescente di lungo periodo delle forze lavoro è un fenomeno che ha interessato maggiormente la componente femminile delle forze di lavoro, che, a partire dal 1995, ha mostrato, anno su anno, variazioni positive più o meno accentuate in valore assoluto. Dopo che nel 1993/1994 le forze di lavoro si sono ridotte sia tra le donne sia (soprattutto) tra gli uomini, nel 1994/1995 la componente femminile ha preso a crescere, mentre quella maschile si è ulteriormente ridotta. Questi andamenti delle due componenti si sono ripetuti, anche nel 1995/1996, sebbene l'incremento delle forze di lavoro tra le donne sia stato più consistente di quello dell'anno precedente, mentre la contrazione della componente maschile sia stata più contenuta. Nel 1997/1998 si registra l'incremento maggiore della componente femminile, mentre quella maschile riprende a crescere. Da qui in poi la componente femminile delle forze di lavoro cresce in termini relativi più di quella maschile (che addirittura nel 200/2001 mostra una contrazione). La crescita della forze di lavoro continua, in misura più o meno accentuata da un anno all'altro, per entrambe le componenti (con alcune differenze in termini relativi a favore delle donne) fino al 2004, anno in cui la crescita della componente femminile è stata caratterizzata da un forte rallentamento rispetto all'anno precedente (tale da risultare inferiore in termini relativi a quella della componente maschile), mentre nel 2005

essa si è addirittura ridotta (sia pure di 7.000 unità a livello nazionale), a fronte di un incremento in valore assoluto delle forze di lavoro di genere maschile persino più consistente di quello registrato nell'anno precedente.

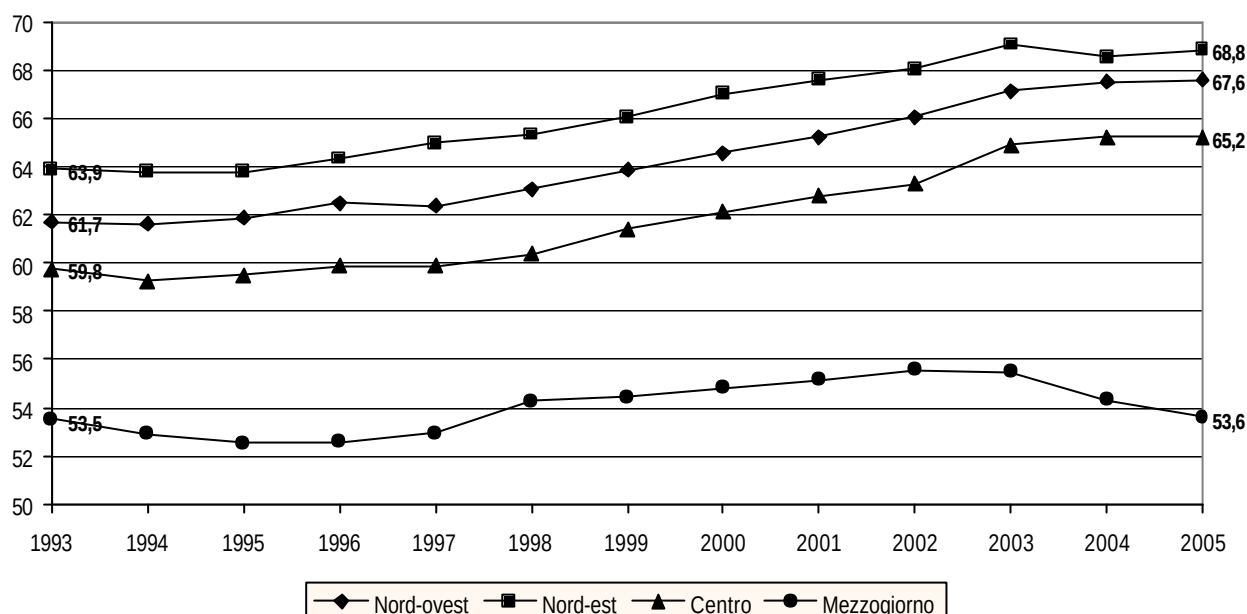
**Figura 1.2 - Variazione assoluta anno su anno delle forze lavoro, in migliaia
(Anni 1993-2005)**



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

L'analisi dell'andamento nel tempo del tasso di attività per ripartizioni territoriali nel confronto con l'anno 2005, evidenzia come a partire dal 1993, il livello della partecipazione al mercato del lavoro della popolazione del Nord – Est si sia posto stabilmente al di sopra di quello delle altre tre ripartizioni (Figura 1.3). Tuttavia, nel 2004, il tasso di attività del Nord – Ovest si è avvicinato a quello del Nord – Est a causa di una contrazione della partecipazione verificatasi in quest'ultima ripartizione, che però nell'anno successivo ha ripreso a veder crescere il proprio tasso di attività, mentre nel Nord-Ovest esso è rimasto sostanzialmente stabile. Il tasso di attività nel Centro, sia pur attestandosi su livelli inferiori, ha mostrato un andamento di lungo periodo sostanzialmente parallelo a quello del Nord-Ovest. Infine, il Mezzogiorno, nel periodo preso in considerazione, non solo ha mostrato tassi di attività sempre inferiori a quelli delle altre tre ripartizioni, ma non ha mai nemmeno recuperato lo svantaggio in termini relativi, svantaggio che dal 2002 in poi si è addirittura ampliato ulteriormente, a causa del progressivo ridursi del tasso di partecipazione.

Figura 1.3 - Tassi di attività (15-64 anni) per ripartizione territoriale



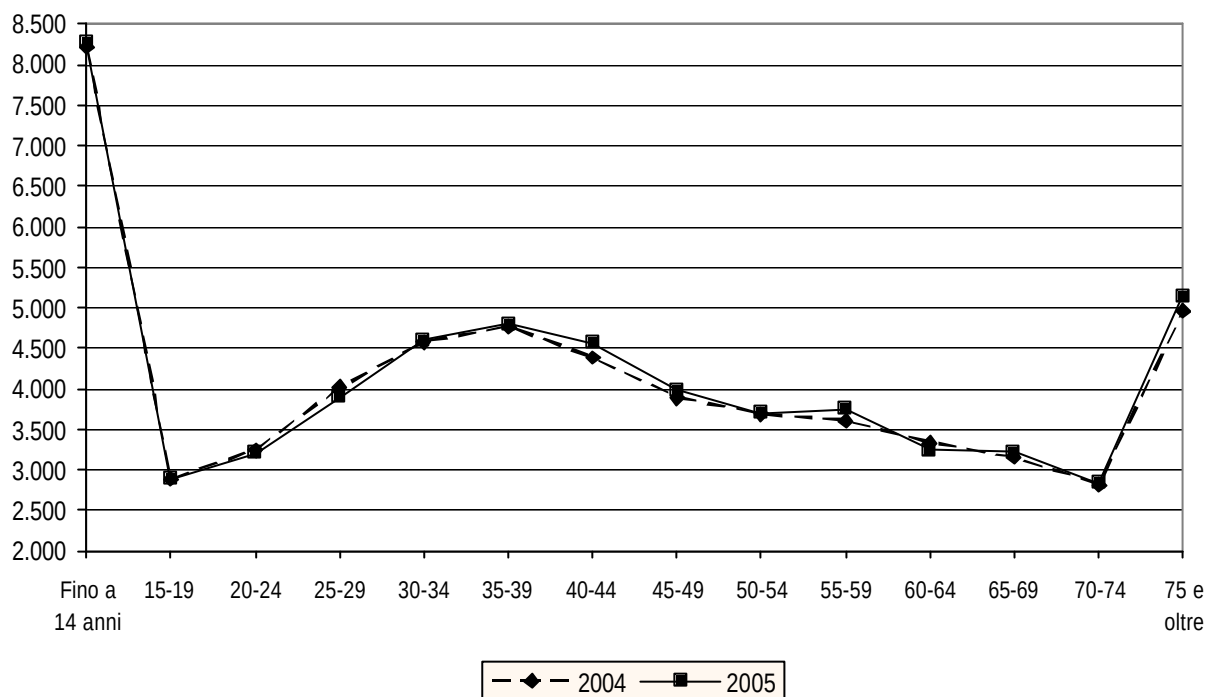
Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

1.3 I cambiamenti strutturali della popolazione e delle forze di lavoro fra il 2004 e il 2005

In Italia, la popolazione residente, in base ai dati della Rilevazione Continua sulle Forze di lavoro è cresciuta nel 2005, rispetto all'anno precedente, dell'1,0 per cento, attestandosi a 58.135.000 unità. La componente maschile mostra un aumento su base annua leggermente più sostenuto (+ 1,1 per cento) di quella femminile (+ 0,9 per cento). L'incremento maggiore si registra tra la popolazione di età compresa tra i 40 ed i 49 anni (+ 3,3 per cento, a sintesi di una crescita del 3,4 per cento della componente maschile e del 3,2 per cento di quella femminile) (Figura 1.4). Rilevante è anche la crescita della popolazione di età compresa tra i 55 ed i 59 anni (quella più prossima all'uscita dal mercato del lavoro), che ha mostrato un incremento del 3,7 per cento sia tra gli uomini sia tra le donne. D'altra parte, la popolazione tra i 20 ed i 29 anni (quella in cui si concentra la maggior parte delle persone in entrata nel mercato del lavoro) si è complessivamente ridotta su base annua del 2,0 per cento. Questa contrazione ha interessato sia la componente maschile (-1,7 per cento) sia, soprattutto, la componente femminile (-2,3 per cento). Ponendo l'attenzione sulla popolazione in età lavorativa (15-64 anni) si osserva che tra il 2004 e il 2005, essa è cresciuta dello 0,6%, passando da 38.403.000 unità a 38.646.000 unità. Questo incremento è avvenuto a sintesi di una crescita della componente maschile (+ 0,8 per cento) superiore a quella della componente femminile (+ 0,5 per cento). A proposito della crescita della popolazione in età lavorativa, un ruolo rilevante deve essere attribuito alla popolazione residente straniera che, come

visto in precedenza, al 1° gennaio del 2005 è cresciuta, rispetto all'anno precedente, del 20,7 per cento.

Figura 1.4 - Popolazione per classi d'età in migliaia (Anni 2004 e 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

E' altresì interessante osservare come, tra il 2004 ed il 2005, sia cambiata la composizione della popolazione di 15 anni ed oltre per titolo di studio (Tabella 1.2). Il livello di istruzione medio della popolazione è cresciuto da un anno all'altro. In particolare, mentre, da un parte, rispetto al 2004, si è ridotto il numero di persone in possesso al massimo della licenza elementare (- 1,9 per cento), in particolare tra i maschi (-2,6 per cento), dall'altra, è cresciuto quello dei diplomati (+ 2,6 per cento), ma soprattutto quello di coloro che sono in possesso di un titolo di studio universitario (+ 8,0 per cento). L'incremento di persone con un titolo universitario risulta essere più elevato tra le donne (+8,9 per cento), piuttosto che tra gli uomini (+7,0 per cento).

Tabella 1.2 - Popolazione di 15 anni e oltre per sesso e titolo di studio. Valori assoluti in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elementare	5.528	8.543	14.071	5.384	8.413	13.796	-2,6	-1,5	-1,9
Licenza media	8.382	7.139	15.521	8.441	7.162	15.603	0,7	0,3	0,5
Diploma 2-3 anni	1.274	1.356	2.630	1.316	1.358	2.675	3,3	0,2	1,7
Diploma 4-5 anni	6.479	6.418	12.897	6.653	6.579	13.232	2,7	2,5	2,6
Laurea breve, laurea, dottorato	2.060	2.160	4.220	2.205	2.351	4.556	7,0	8,9	8,0
Totale	23.722	25.616	49.338	23.999	25.864	49.862	1,2	1,0	1,1

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

L'offerta di lavoro in Italia, nel 2005, è cresciuta dello 0,4%, mostrando un incremento sostanzialmente simile a quello registrato nell'anno precedente (+ 0,3 per cento). A seguito di questo aumento, le forze di lavoro, nel 2005, si sono attestate complessivamente a 24.451.000 unità (+ 87.000 unità rispetto al 2004). La crescita su base annua dell'offerta di lavoro è la sintesi di un incremento della componente maschile delle forze di lavoro (+ 0,6%), che ha più che compensato la contenuta contrazione di quella femminile (-0,1%).

Le forze di lavoro sono cresciute in tutte le ripartizioni territoriali, ad eccezione del Mezzogiorno. Infatti, a fronte degli incrementi registrati nel Nord-Ovest e nel Nord-Est (+1,2 per cento in entrambi i casi) e nel Centro Italia (+0,7 per cento), l'offerta di lavoro nel Sud ha mostrato una contrazione dell'1,2 per cento. Nel Mezzogiorno, ad essersi maggiormente ridotta è stata la componente femminile delle forze di lavoro (- 3,0 per cento), mentre quella maschile si è ridotta in misura molto più contenuta (-0,2%). E' interessante altresì osservare che la crescita dell'offerta di lavoro nel Centro Italia è stata (quasi) interamente trainata dall'aumento della partecipazione della componente femminile (+1,3 per cento, contro il + 0,2 per cento mostrato dalla componente maschile). Nel Nord-Ovest e nel Nord-Est è, invece, la componente maschile (rispettivamente, + 1,4 per cento e + 1,3 per cento) ad essere cresciuta più di quella femminile (rispettivamente, +0,9% e +1,0%).

Il calo dell'offerta di lavoro (in particolare femminile) nel Sud Italia, dove l'occupazione è più bassa che nelle altre ripartizioni territoriali, può essere dovuta a fenomeni di scoraggiamento. Nel Mezzogiorno sembra prevalere un *discouraged worker effect*, che scoraggia le donne dal partecipare, in quanto percepiscono come particolarmente difficile trovare lavoro. Del Boca et al. (2000) osservano come in generale una situazione momentanea di difficoltà economica (quale, ad esempio, quella provocata dal fatto che il coniuge sia temporaneamente disoccupato), non abbia alcuna influenza sulla probabilità di partecipazione femminile, che sembra essere maggiormente sensibile alle caratteristiche di lungo periodo delle donne (come il livello di istruzione).

Nel 2005, l'offerta di lavoro dei giovani con meno di 25 anni si è ridotta (-6,4 per cento), soprattutto nel caso delle donne (-10,3 per cento) (Tabella 1.3), mentre l'incremento più consistente in termini percentuali tra le forze di lavoro si registra per gli individui meno giovani (55-64 anni) (+ 2,9 per cento), in particolare nel caso della componente femminile (+ 5,8%).

Tabella 1.3 - Forze lavoro per sesso e classe d'età. Valori assoluti in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-24 anni	1.229	955	2.185	1.187	857	2.044	-3,4	-10,3	-6,4
25-34	3.820	2.879	6.699	3.752	2.818	6.569	-1,8	-2,1	-1,9
35-44	4.375	3.032	7.406	4.460	3.102	7.562	1,9	2,3	2,1
45-54	3.371	2.143	5.513	3.460	2.189	5.649	2,7	2,2	2,5
55-64	1.479	731	2.211	1.501	774	2.274	1,4	5,8	2,9
Totale 15-64	14.274	9.740	24.014	14.360	9.739	24.099	0,6	0,0	0,4
65 e oltre	273	78	351	281	72	353	3,0	-8,1	0,5
TOTALE	14.546	9.818	24.365	14.640	9.811	24.451	0,6	-0,1	0,4

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

La crescita della popolazione in possesso di un titolo universitario, vista in precedenza, ha avuto effetti sull'offerta di lavoro delle persone che hanno questo titolo di studio. Le forze di lavoro in possesso di un titolo universitario sono, infatti, cresciute, rispetto al 2004, del 6,1 per cento. A mostrare l'incremento maggiore è la componente femminile delle forze di lavoro in possesso di un titolo universitario (+ 6,5 per cento contro il + 5,7 per cento registrato per la componente maschile). E' altresì aumentata l'offerta di lavoro delle persone con un diploma di scuola superiore (+2,1 per cento). Consistente è, invece, la riduzione delle forze di lavoro che hanno conseguito come titolo di studio più elevato la licenza elementare (-8,2 per cento).

Carmignani e Scarnera (1998) osservano come « la partecipazione appare maggiormente legata a caratteristiche di lungo termine degli individui e pertanto a fattori di offerta, come il livello di istruzione ». L'evidenza empirica mostra, in particolare, come la partecipazione femminile al mercato del lavoro sia positivamente correlata con l'istruzione della popolazione femminile (Del Boca, 1993; Tanda, 1994; Frey e Livraghi, 1996; Addabbo, 1999; Chiuri, 2000). Molteplici sono le ragioni per cui le donne più istruite partecipano maggiormente al mercato del lavoro. In primo luogo, poiché esistono dei rendimenti economici dell'istruzione, sia in termini di minore disoccupazione che di maggior salario, il salario atteso aumenta all'aumentare dell'istruzione. Pertanto, per le donne con istruzione più elevata è più probabile che il salario offerto ecceda il salario di riserva. In secondo luogo, le donne più istruite potrebbero avere anche maggiori opportunità di conciliare l'attività lavorativa con quella della cura dei figli, grazie alla possibilità di utilizzare forme di *child care* esterna. Bettio e Villa (1999) e Addabbo (1999) osservano, ad

esempio, come il tasso di partecipazione delle donne più istruite sia meno influenzato dall'evento della maternità.

A sintesi degli andamenti delle forze di lavoro che sono cresciute leggermente meno della popolazione in età lavorativa, nel 2005, il tasso di attività si è attestato al 62,4 per cento a livello nazionale (un decimo di punto percentuale in meno rispetto all'anno precedente) (Tabella 1.4). Il tasso di attività della componente maschile si è ridotto anch'esso di un decimo di punto percentuale rispetto al 2004, attestandosi al 74,4 per cento; anche in questo caso a determinare questo risultato è stata una crescita della popolazione maschile in età lavorativa superiore a quella delle forze di lavoro. Il tasso di partecipazione della componente femminile è, invece, sceso al 50,4 per cento, (dal 50,6 per cento dell'anno precedente), a fronte di una moderata riduzione delle forze di lavoro e di una crescita della popolazione femminile in età lavorativa.

A livello di ripartizioni territoriali, si osserva una sostanziale stabilità del tasso di attività nel Centro Italia (65,2 per cento), tenuta dovuta alla crescita di quattro decimi di punto percentuale del tasso partecipazione femminile che ha compensato una riduzione, nella stessa misura, di quello maschile. Cresce, invece, di un solo decimo di punto percentuale il tasso di attività nel Nord-Ovest, attestandosi al 67,6 per cento. In questa ripartizione sia il tasso di partecipazione femminile che quello maschile sono aumentati rispetto all'anno precedente di due decimi di punto percentuale. Il maggior incremento si registra nel Nord-Est dove il tasso di attività passa dal 68,5 per cento del 2004 al 68,8 per cento del 2005 (tre decimi di punto percentuale in più) e l'aumento riguarda sia la componente femminile (tre decimi di punto percentuale in più) sia quella maschile (due decimi di punto percentuale in più). Particolarmente delicata risulta essere la situazione nel Mezzogiorno, dove il tasso di attività, nel 2005, scende al 53,6 per cento (rispetto al 54,3 per cento dell'anno precedente). Nonostante si riduca anche il tasso di attività maschile (meno quattro decimi di punto percentuale in meno), a destare una certa preoccupazione è la marcata riduzione della partecipazione femminile al mercato del lavoro, che vede il tasso di attività femminile ridursi di 1,2 punti percentuali rispetto al 2004, attestandosi al 37,5 per cento.

Tabella 1.4 - Tassi di attività (15-64 anni) per sesso e ripartizioni geografiche

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	77,0	57,8	67,5	77,2	58,0	67,6
Nord-Est	77,8	59,1	68,5	78,0	59,4	68,8
Centro	75,6	55,1	65,2	75,2	55,5	65,2
Mezzogiorno	70,3	38,7	54,3	69,9	37,5	53,6
Italia	74,5	50,6	62,5	74,4	50,4	62,4

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Il tasso di attività dei giovani con meno di 25 anni, a seguito di una riduzione delle forze lavoro (-6,4 per cento) che, in questa fascia di età è risultata essere più consistente di quella della popolazione (- 0,5 per cento), si è ridotto di 2,1 punti percentuali, posizionandosi al 33,5 per cento. Relativamente ai giovani con meno di 25 anni, a ridursi è stato soprattutto il tasso di attività femminile, che, nel 2005, si è posizionato al 28,7 per cento, rispetto al 31,7 per cento dell'anno precedente. D'altra parte, invece, è aumentato il tasso di attività delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni, che è passato dal 31,8 per cento del 2004 al 32,6 per cento del 2005. In questa fascia d'età, il tasso di attività cresce soprattutto per le femmine (1,1 punti percentuali in più, arrivando a posizionarsi al 21,5 per cento), ma anche per i maschi (tre decimi di punto percentuale in più, attestandosi al 44,3 per cento).

Bruni e Franciosi (1981) legano la caduta del tasso di partecipazione dei giovani al progressivo aumento dell'età media di entrata nel mercato del lavoro. Gli autori cercano di dare una spiegazione in termini di probabilità di trovare lavoro: i giovani, vedendo che il mercato del lavoro assorbe maggiormente lavoratori adulti, si scoraggerebbero e tenderebbero ad offrire lavoro in misura minore. L'ipotesi è, quindi, che il numero degli entrati delle varie classi di età nell'area della forza lavoro, dipenda dalla probabilità per i membri delle varie classi di trovare lavoro. La caduta dell'offerta dei giovani potrebbe dunque essere spiegata in tali termini.

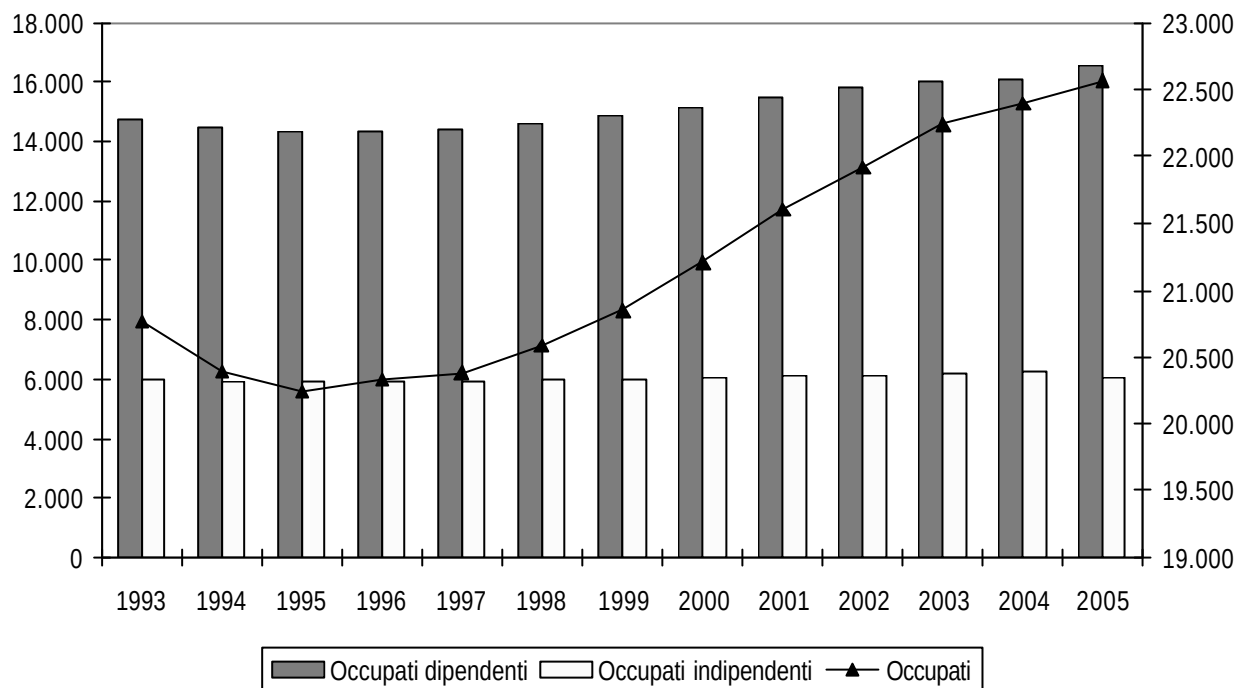
2 OCCUPAZIONE

2.1 L'evoluzione dell'occupazione: un confronto con il 2005

In Italia, nel 2005, il numero degli occupati è stato pari a 22.563.000 unità, a seguito di un evoluzione dell'occupazione che, dopo essersi ridotta, sia pure in maniera più consistente tra il 1993 e il 1994 (- 372.000 unità) e, in misura più contenuta, nel 1995 (- 153.000 unità rispetto all'anno precedente), ha mostrato un andamento progressivamente crescente a partire dal 1996, con qualche segnale di rallentamento negli ultimi due anni (Figura 2.1). Appare opportuno ricordare, ancora una volta, che l'ISTAT ha introdotto la nuova Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro (RCFL) nel 2004 e che i dati precedenti a tale anno sono il risultato di una ricostruzione statistica.

Negli ultimi anni si è a lungo dibattuto sul tema della crescita dell'occupazione senza crescita del PIL, anche se, come appena evidenziato, successivamente al 2003, la crescita dell'occupazione ha subito una marcata decelerazione. Una spiegazione per questo "rallentamento" nella crescita dell'occupazione è individuabile nell'incremento del numero dei cittadini stranieri registrati in anagrafe (si veda la Tabella 1.1 nel capitolo precedente). In altri termini, la crescita dell'occupazione senza crescita del PIL era collegata ad un effetto statistico legato ai lavoratori immigrati: mentre, infatti, il prodotto dei lavoratori immigrati era già nelle statistiche del PIL, la loro presenza non era rilevata dalla rilevazione sulle forze lavoro, il cui campionamento è intrinsecamente basato sulla popolazione anagrafica. Mano a mano che i nuovi immigrati sono entrati nell'anagrafe, e quindi nel campione dell'ISTAT, il loro peso nell'occupazione ha iniziato ad essere rilevato.

Figura 2.1 - Occupati totali, dipendenti e indipendenti (Anni 1993-2005)



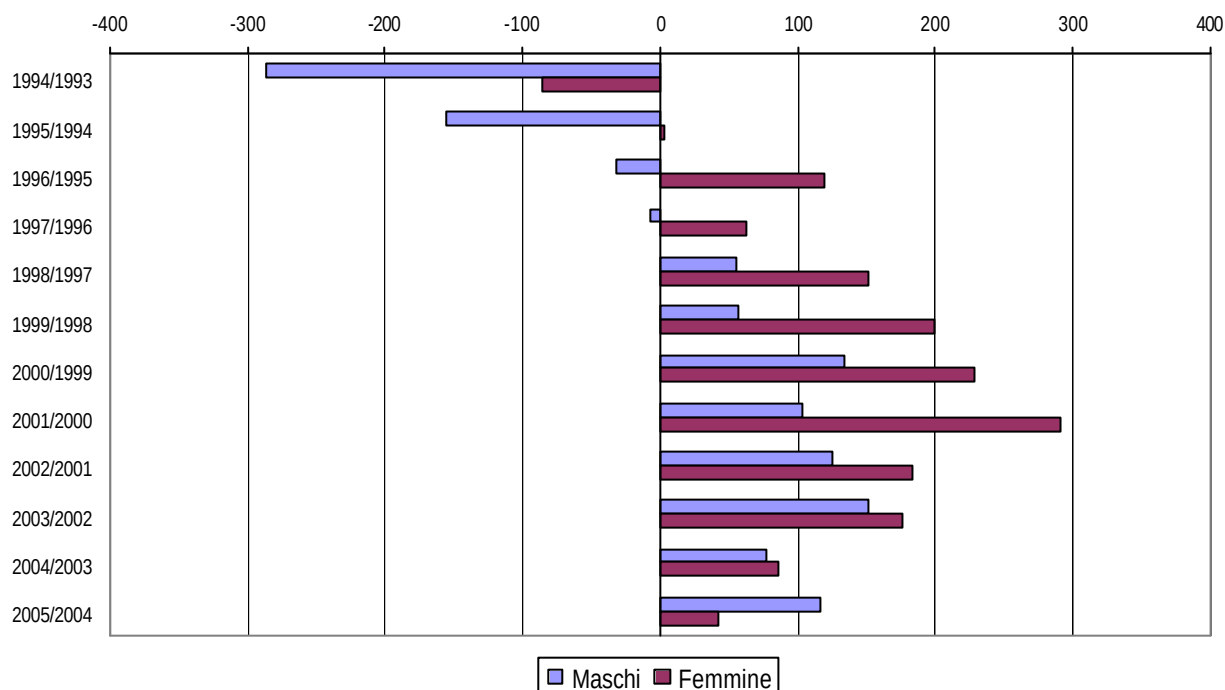
Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

L'occupazione alle dipendenze presenta un'evoluzione nel confronto con il 2005 molto simile a quello dell'occupazione totale, sia pure con una differenziazione in relazione all'ultimo anno preso in considerazione. Infatti, nel 2005, il numero degli occupati dipendenti aumenta in maniera consistente su base annua (+ 416.000 unità), al termine di un andamento crescente in atto dal 1996 e che aveva mostrato segnali di rallentamento tra il 2003 e il 2004. D'altra parte, nel 2005, l'occupazione indipendente si riduce in misura consistente su base annua (-258.000 unità), dopo che aveva ripreso a crescere nei due anni precedenti. Prima del 2003, l'occupazione indipendente aveva mostrato dapprima un andamento discontinuo fino al 1999, alternando moderate variazioni negative a contenute variazioni positive fino al 1999, per poi crescere nei due anni successivi e rimanere sostanzialmente stabile nel 2002.

L'andamento crescente di lungo periodo dell'occupazione è dovuto essenzialmente ad un incremento del numero di occupati tra le donne (Figura 2.2). Mentre, infatti, la componente maschile dell'occupazione mostra, fino al 1996/1997, variazioni, anno su anno, negative, anche se sempre meno consistenti in valore assoluto col passare del tempo, e riprende a crescere solo nel 1997/1998, la componente femminile, dopo essersi ridotta nel 1993/1994, ha sempre esibito negli anni successivi variazioni (anno su anno) non solo positive, ma anche più consistenti di quelle della componente maschile. Tuttavia, l'occupazione femminile, dopo aver registrato la variazione (anno

su anno) massima in valore assoluto nel 2000/2001, ha mostrato incrementi su base annua sempre più contenuti, fino a registrare nel 2004/2005, e per la prima volta nel periodo considerato, una crescita del numero di occupati inferiore a quella della componente maschile.

Figura 2.2 - Variazione anno su anno degli occupati per genere (Anni 1993-2005)



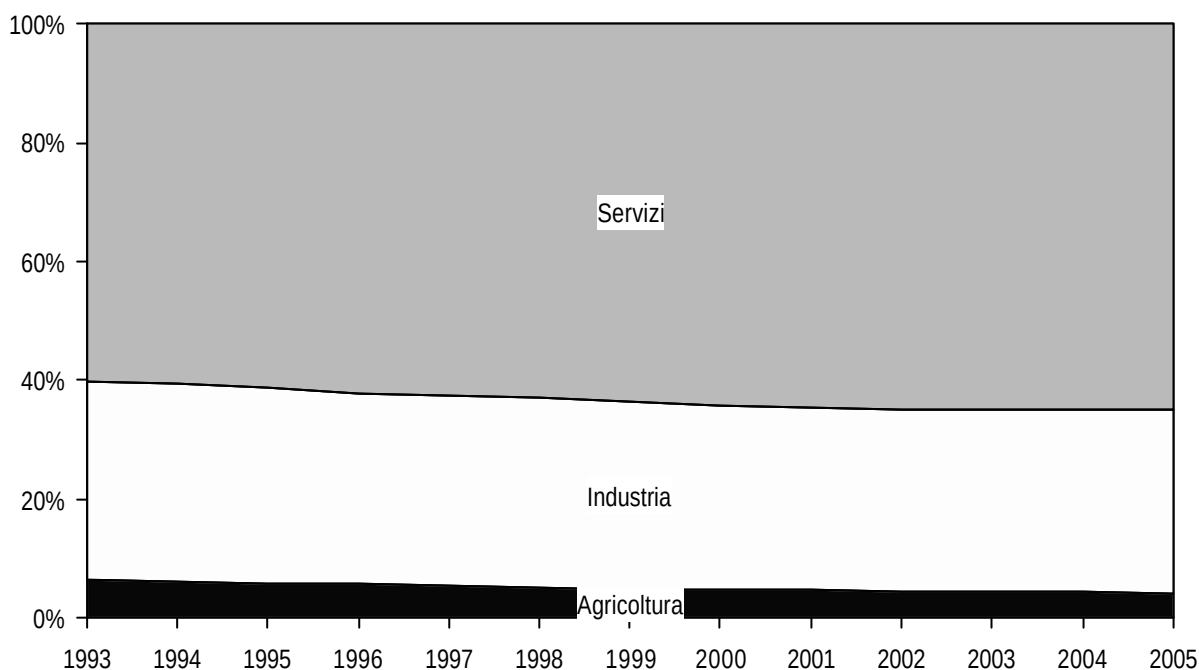
Fonte: Aggiornamento con dati Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, 2005 del Graf. 4 pag. 13 "Rapporto sul mercato del lavoro 2004" (CNEL, 2005)

L'evoluzione dell'occupazione per settore di attività economica, nel confronto con il 2005, evidenzia la crescente terziarizzazione che ha caratterizzato l'economia italiana nell'ultimo decennio e che ha visto modificarsi di conseguenza la composizione dell'occupazione, con un incremento della quota degli occupati nel terziario, a discapito del numero degli occupati sia nell'agricoltura sia nell'industria (Figura 2.3). Infatti, mentre la percentuale del numero degli occupati nei servizi è passata dal 60,3 per cento del 1993 al 65,0 per cento del 2005, quella degli occupati nell'agricoltura si è ridotta dal 6,6 per cento al 4,2 per cento e quella degli occupati nell'industria dal 33,1 per cento al 30,8 per cento. Tenuto conto dell'aumento del numero complessivo degli occupati e dell'incremento della quota di occupati nel settore dei servizi, registrati in Italia dal 1993 al 2005, emerge in maniera chiara il ruolo centrale che il terziario ha avuto sulla crescita dell'occupazione a livello nazionale.

La «maggiore presenza femminile nel mondo del lavoro e la crescente rilevanza che questa componente ha assunto nel corso degli anni '90... ha indotto gli analisti a parlare di femminilizzazione del mercato del lavoro.» (ISTAT, 2000). Nel periodo analizzato l'occupazione

femminile è complessivamente cresciuta più di quella maschile. A determinare questo risultato è stata la crescita delle donne occupate nel terziario. Non vi è dubbio pertanto che l'evoluzione della domanda sia andata recentemente soprattutto a vantaggio di una maggiore occupabilità della componente femminile della forza lavoro (Bratti, 2003).

Figura 2.3 - Evoluzione degli occupati per settore di attività economica (Anni 1993-2005)



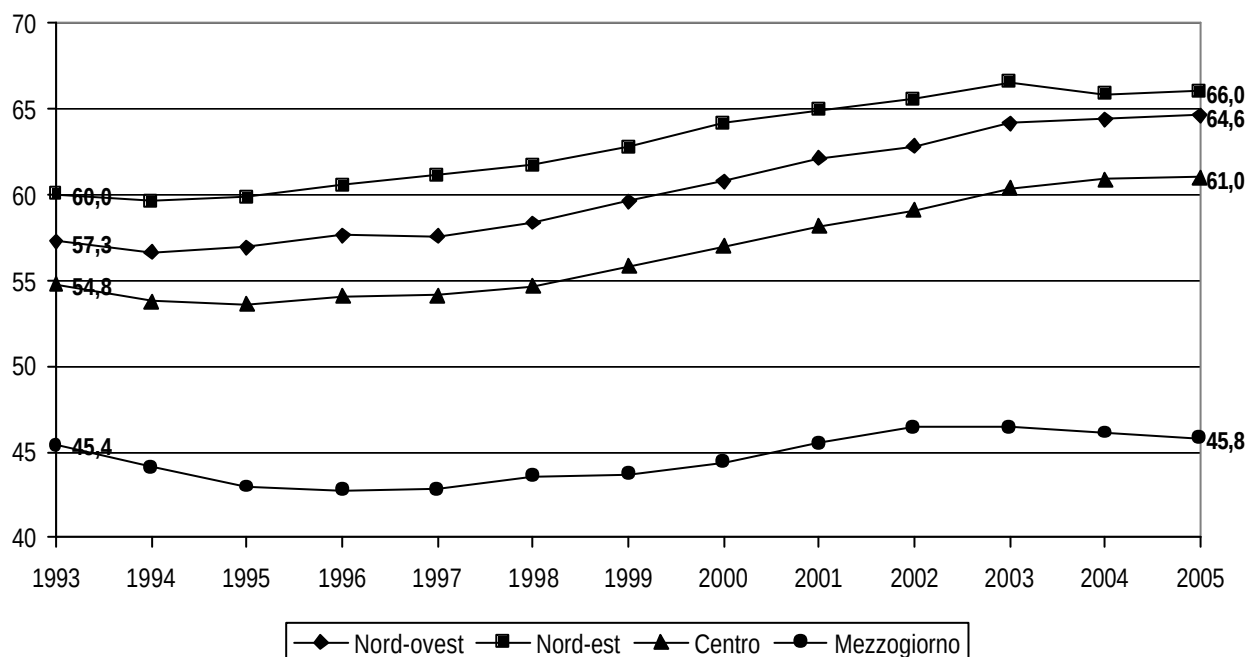
Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

Le diverse ripartizioni territoriali si caratterizzano per la differente evoluzione del tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa nel confronto col 2005 (Figura 2.4). In primo luogo, si osserva come questo tasso nel Nord-Est si collochi, per ciascuno degli anni presi in considerazione, al di sopra di quello registrato nelle altre tre grandi ripartizioni. Sia nel Nord-Est sia nel Nord-Ovest, il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa decresce nel 1994 per poi iniziare a crescere in maniera più o meno progressiva fino al 2003. L'andamento del tasso di occupazione inizia a differenziarsi tra queste due grandi ripartizioni proprio nel 2004. Mentre nel Nord-Est, il tasso di occupazione decresce nel 2004 per poi riprendere a crescere solo moderatamente nel 2005, nel Nord-Ovest, esso continua a crescere in questi ultimi due anni, anche se in forte decelerazione rispetto agli anni precedenti. Come effetto di questi diversi andamenti nel corso del 2004 e del 2005, il tasso di occupazione nel Nord-Ovest si è avvicinato a quello nel Nord-Est.

Nel Centro Italia, il tasso di occupazione nel periodo 1993-2005 si colloca stabilmente al di sotto di quello del Nord-Est e del Nord-Ovest. La principale differenza nel confronto con le due grandi ripartizioni del Nord si riscontra, oltre che nelle differenze in livello, anche nel fatto che il tasso di occupazione continua a contrarsi fino al 1995 e riprende a crescere in maniera più o meno progressiva a partire dal 1996, ovvero un anno dopo rispetto a quanto avviene nel Nord-Est e nel Nord-Ovest.

Infine, il Mezzogiorno non solo, nel periodo preso in considerazione, si caratterizza per tassi di occupazione sempre inferiori a quelli delle altre tre grandi ripartizioni, ma mostra anche un andamento nel tempo decisamente differente. Il tasso di occupazione nel Sud, infatti, non presenta segni di ripresa fino al 1998, anno in cui inizia ad aumentare, avviando un trend di crescita che continua fino al 2003, anno in cui si registra un forte rallentamento che precede la contrazione del tasso di occupazione che si registra nel 2004 e che continua nel 2005, aumentando il già ampio divario esistente nei confronti delle altre tre grandi ripartizioni territoriali.

**Figura 2.4 - Tasso di occupazione 15-64 anni per ripartizione territoriale (15-64 anni)
(Anni 1993-2005)**



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003 e dati ISTAT, Conti Economici Nazionali (serie storiche)

2.2 Unità di lavoro e occupazione: i dati della Contabilità Nazionale (CN)

La diminuzione dell'occupazione recentemente resa nota dall'ISTAT nel comunicato stampa "Conti economici nazionali - Anni 2001-2005" (ISTAT, 2006c), ha alimentato il dibattito sulle stime relative al numero di persone fisiche occupate e alle unità di lavoro a tempo pieno (ULA). Nel proprio comunicato stampa l'ISTAT, infatti, comunicava che a ridursi non era il numero degli occupati, bensì le unità di lavoro totali a tempo pieno (ULA).

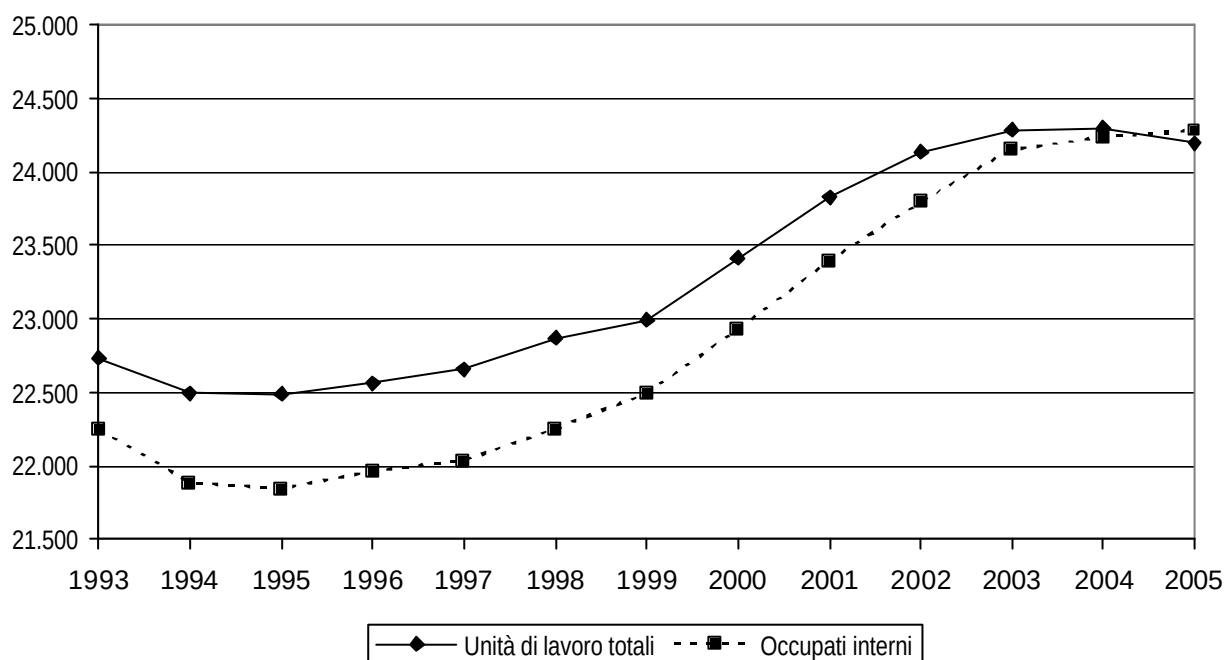
Si comprende dunque la necessità di soffermarsi sul fatto che l'Istituto Nazionale di Statistica, oltre a diffondere i dati sull'occupazione stimata dalla Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, che valuta la partecipazione al mercato del lavoro delle persone residenti in famiglia (intesa come l'insieme delle persone coabitanti, legate da vincolo di matrimonio, parentela, adozione, tutela, o da vincoli affettivi), elabora anche stime sul volume di lavoro coerenti con gli aggregati economici che contribuiscono alla formazione del prodotto interno lordo realizzato nel periodo di riferimento. Queste stime misurano l'occupazione in termini di *occupati interni*, *posizioni lavorative* e *unità di lavoro*. Ciascuna delle suddette misure fornisce una diversa informazione sul contributo del fattore lavoro al processo di produzione: gli *occupati interni* rappresentano il numero delle persone fisiche occupate; le *posizioni lavorative* stimano il numero delle attività svolte da ciascun occupato; le *unità di lavoro* (ULA) misurano il numero teorico dei lavoratori a tempo pieno (ISTAT, 2005b). Si tenga, inoltre presente che, in ciascuna delle diverse misure di occupazione è possibile distinguere la componente regolare e quella non regolare. Il volume di lavoro regolare misura l'occupazione registrata e conosciuta alle diverse istituzioni fiscali - contributive e statistiche, mentre quello non regolare interessa l'occupazione non visibile, in quanto volontariamente nascosta alle stesse istituzioni.

E' dunque interessante osservare anche le tendenze di lungo periodo (dal 1993 al 2005) degli occupati e delle unità di lavoro a tempo pieno (ULA), secondo le stime di Contabilità Nazionale diffuse dall'ISTAT. A questo proposito, si precisa ulteriormente che le unità di lavoro a tempo pieno (ULA) si possono riferire al lavoro prestato nell'anno da un occupato a tempo pieno, oppure alla quantità di lavoro equivalente prestata da lavoratori a tempo parziale o da lavoratori che svolgono un doppio lavoro, al netto della cassa integrazione. L'unità di lavoro non è dunque legata alla singola persona fisica ma si riferisce convenzionalmente a una quantità di lavoro standard a tempo pieno definita dai contratti nazionali.

La Figura 2.5a mostra che a partire dal 1993 gli occupati risultanti dai dati di Contabilità Nazionale sono cresciuti più che proporzionalmente rispetto alle unità di lavoro a tempo pieno (ULA) che, invece, sono cresciute meno che proporzionalmente nell'arco temporale 1993-2004, per poi ridursi nel 2005, attestandosi a 24.192.000 rispetto a 24.294.000 unità dell'anno precedente (–

0,4 per cento, pari a 102.000 unità in meno). A fronte della contrazione delle ULA, nel 2005 è, invece, lievemente cresciuto il numero delle persone occupate (+ 0,2 per cento), posizionatesi a 24.280.000 unità, rispetto a 24.232.000 unità del 2004 (+ 48.000 unità). Questi diversi andamenti hanno determinato che, per la prima volta a partire dal 1993, non solo le ULA si sono ridotte, ma sono state anche superate dal numero degli occupati.

Figura 2.5a - ULA e Occupati interni (Contabilità Nazionale, in migliaia (Anni 1993-2005))

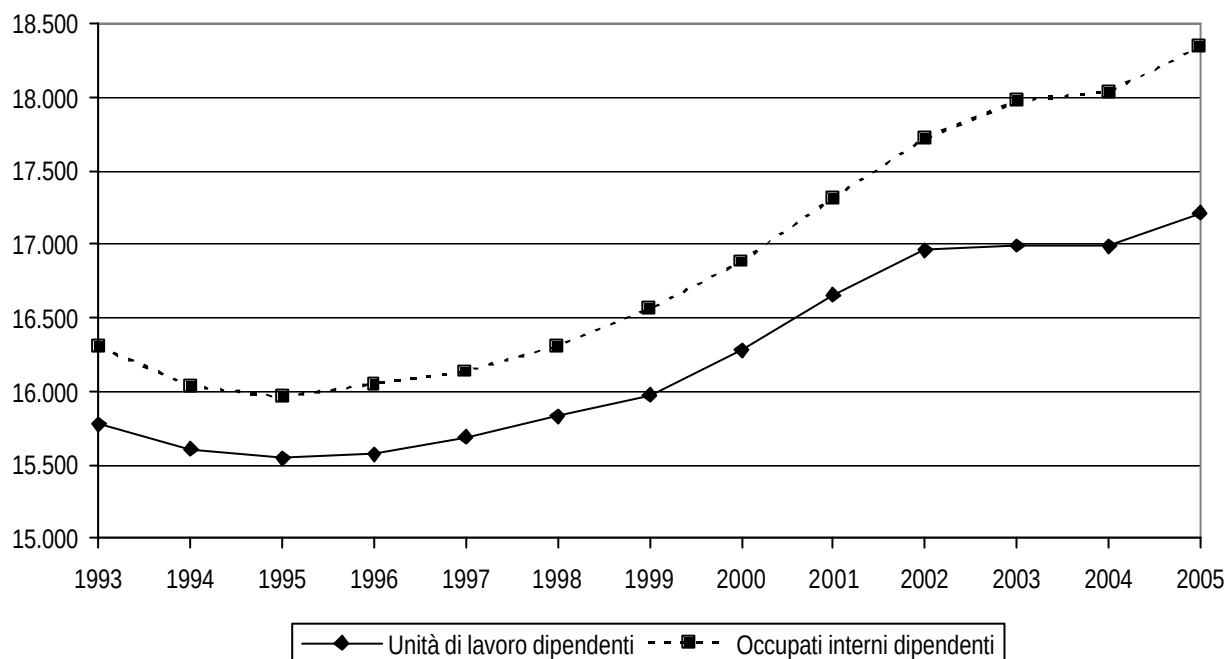


Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003 e dati ISTAT, Conti Economici Nazionali (serie storiche).

Un aiuto per comprendere effettivamente cosa sia avvenuto nel lungo periodo al numero di occupati e alle ULA può derivare dall'analisi delle due componenti con riferimento separatamente al lavoro dipendente e a quello indipendente (Figure 2.5b e 2.5c). L'andamento nel tempo degli occupati dipendenti mostra come essi si collochino stabilmente al di sopra delle ULA dipendenti nel periodo considerato. Tuttavia, a partire dal 2002 il divario tra queste due "diverse misure dell'occupazione" addirittura si allarga, a causa del forte rallentamento nella crescita delle ULA dipendenti rispetto a quella degli occupati dipendenti. Il contrario avviene nel caso degli occupati indipendenti e delle ULA indipendenti, ovvero nel periodo considerato i primi si collocano al di sotto delle seconde, mostrando un andamento, sia pure differente in livello, simile ("parallelo") nel tempo. Dopo essersi ridotti nel 1994, ULA indipendenti e occupati indipendenti crescono fino al 1996, per poi contrarsi nuovamente nell'anno successivo. Nel 1998 mostrano un incremento, per

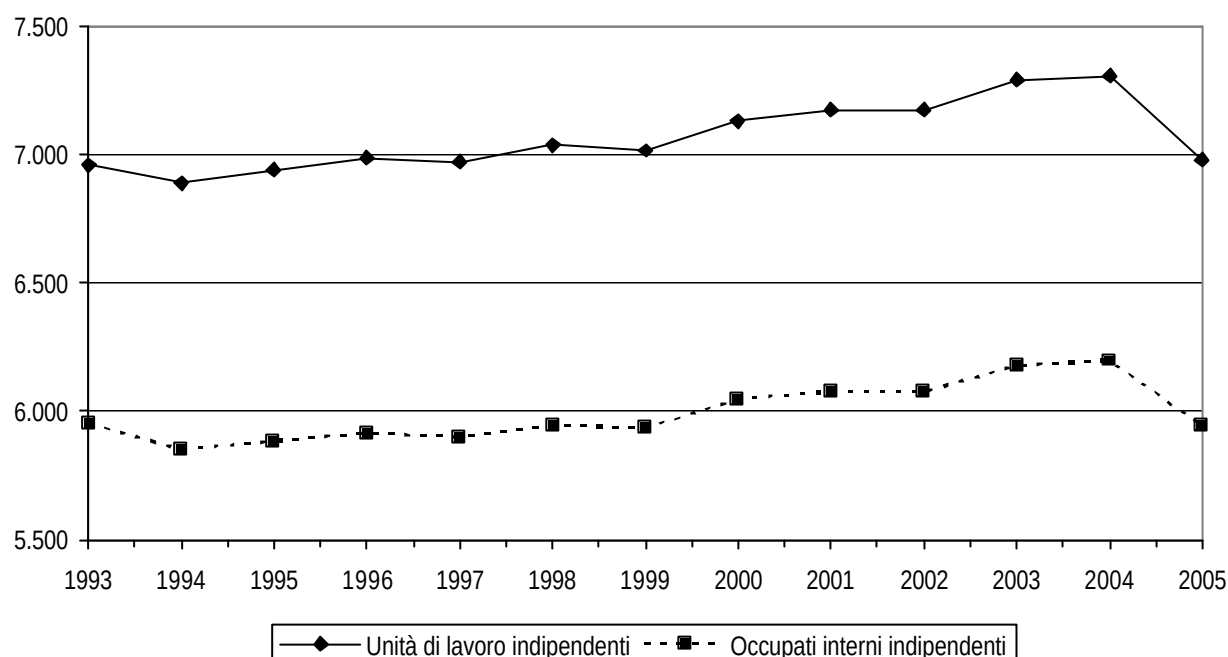
diminuire ancora una volta nel 1999. Dal 2000 fino al 2004 inizia un trend crescente (più accentuato nel 2000 e nel 2003). Infine, nel 2005, rispetto al 2004, sia gli occupati indipendenti sia le ULA indipendenti si riducono marcatamente.

**Figura 2.5b - ULA dipendenti e occupati interni dipendenti (Contabilità Nazionale),
in migliaia (Anni 1993-2005)**



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003 e dati ISTAT, Conti Economici Nazionali (serie storiche).

**Figura 2.5c - ULA indipendenti e occupati interni indipendenti (Contabilità Nazionale),
in migliaia (Anni 1993-2005)**



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003 e dati ISTAT, Conti Economici Nazionali (serie storiche).

Alla luce dei diversi andamenti evidenziati relativamente ad ULA ed occupati nel caso del lavoro dipendente e di quello indipendente, la spiegazione per il progressivo avvicinamento degli occupati (totali) alle ULA (totali), stimati dai dati di Contabilità Nazionale dell'ISTAT, può essere individuata nei seguenti fattori. Un ruolo certamente rilevante nel progressivo rallentamento della crescita delle ULA, fino alla loro contrazione nel 2005, che ne ha determinato il superamento da parte del numero degli occupati (che, invece, sono aumentati su base annua) è svolto, in primo luogo, dal cambiamento nella composizione dell'occupazione tra lavoratori dipendenti ed indipendenti, tenendo conto del fatto che le ore lavorate degli indipendenti sono mediamente più elevate di quelle lavorate dai dipendenti. Nel corso del tempo l'occupazione alle dipendenze è, infatti, cresciuta, in misura maggiore di quella indipendente, quando quest'ultima addirittura non è diminuita. Ad esempio, con riferimento al 2005 (anno del superamento delle ULA da parte degli occupati), l'occupazione alle dipendenze è cresciuta dell'1,7 per cento su base annua (+ 306.000 unità), mentre quella indipendente è diminuita del 4,1 per cento (-257.000 unità). Il progressivo avvicinamento degli occupati alle ULA, fino al superamento delle seconde da parte delle prime, è attribuibile, in secondo luogo, all'aumento delle posizioni lavorative a orario parziale (soprattutto femminile) e al ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni. Come vedremo successivamente, in maggior dettaglio, con riferimento al 2005, si rileva che il numero di occupati a tempo parziale,

stimato sulla base della RCFL, è cresciuto dell'1,9 per cento (+ 3,1 per cento nel caso della componente femminile), mentre le ore di Cassa Integrazione Guadagni sono cresciute del 6,5% (Dati di fonte INPS) (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2006).

2.3 I cambiamenti strutturali dell'occupazione fra il 2004 e il 2005

Secondo le stime della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, condotta dall'ISTAT, il numero degli occupati, nel 2005, rispetto all'anno precedente, in Italia, è cresciuto dello 0,7 per cento, passando da 22.404.000 a 22.563.000 persone (+ 159.000 unità) (Tabella 2.1). La crescita della componente femminile dell'occupazione (+ 0,5 per cento) è risultata inferiore a quella della componente maschile (+ 0,9 per cento). Come rilevato dalla recente Relazione del Governatore di Banca d'Italia sull'esercizio 2005 (Banca d'Italia, 2006), «nell'intero Paese il tasso di crescita dell'occupazione femminile è stato nel 2005 più debole che in passato e, per la prima volta da oltre trent'anni, inferiore a quello maschile» (a questo proposito si osservi anche la precedente Figura 2.2).

Nel 2005, si ampliano le distanze tra il Mezzogiorno ed il resto del Paese. Rispetto all'anno precedente, il numero degli occupati nell'Italia meridionale si è ridotto di 20.000 unità (- 0,3 per cento), mentre nel resto del Paese è complessivamente aumentato di 179.000 unità (+ 1,1 per cento). La riduzione dell'occupazione nel Mezzogiorno è imputabile alla contrazione della componente femminile che mostra una riduzione su base annua, pari all'1,9 per cento. In tutte le altre ripartizioni l'occupazione cresce. Quella più dinamica risulta essere il Nord-Ovest (+ 1,3 per cento), grazie soprattutto alla consistente crescita dell'occupazione maschile (+ 1,6 per cento). E, ad eccezione del Mezzogiorno, l'occupazione femminile cresce nel resto del territorio nazionale, in modo particolare nel Centro Italia (+ 1,8 per cento).

Tabella 2.1 - Occupati per genere e ripartizione. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	3.860	2.749	6.609	3.923	2.775	6.697	1,6	0,9	1,3
Nord-Est	2.825	2.002	4.827	2.854	2.025	4.879	1,1	1,1	1,1
Centro	2.658	1.879	4.537	2.663	1.912	4.575	0,2	1,8	0,8
Mezzogiorno	4.278	2.153	6.431	4.298	2.113	6.411	0,5	-1,9	-0,3
Italia	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Decisivo per la crescita dell'occupazione su base annua a livello nazionale è stato l'apporto delle persone di età superiore ai 35 anni (Tabella 2.2). Particolarmente consistente è stato l'aumento del numero di occupati nella fascia di età compresa tra i 55 ed i 64 anni (+ 3,5 per cento), soprattutto di

quelli di genere femminile (+ 6,7 per cento). Si riduce, invece, l'occupazione nella classe di età 25-34 (- 1,8 per cento) e, soprattutto, in quella 15-24 anni (- 7,0 per cento). Particolarmente rilevante è la contrazione dell'occupazione femminile nella fascia d'età che va dai 15 ai 24 anni (- 73.000 unità). Secondo Banca d'Italia (2006), mentre sull'incremento dell'occupazione nella fascia d'età 55-64 «hanno inciso le misure adottate per allungare la permanenza al lavoro degli ultra-cinquantacinquenni e l'aumento dei requisiti di età e di anzianità contributiva per il pensionamento», determinante per il calo dell'occupazione nella classe di età 15-24 è stata la maggiore partecipazione alla formazione scolastica. La maggiore occupazione dei lavoratori più anziani può anche essere collegata alla maggiore partecipazione delle donne più istruite nella fascia d'età 55-64 anni (si veda in proposito la Tabella 1.3 del precedente capitolo). Si individua in questo modo un effetto di coorte, per il quale le donne appartenenti a generazioni in media più scolarizzate partecipano in modo più costante al mercato del lavoro lungo tutto il ciclo di vita.

Tabella 2.2 – Occupati per genere e per classi d'età. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-24 anni	976	695	1.671	933	622	1.555	-4,4	-10,5	-7,0
25-34	3.501	2.500	6.001	3.443	2.453	5.896	-1,7	-1,9	-1,8
35-44	4.197	2.783	6.980	4.287	2.853	7.140	2,2	2,5	2,3
45-54	3.261	2.027	5.288	3.351	2.077	5.428	2,8	2,5	2,7
55-64	1.418	702	2.120	1.447	749	2.196	2,0	6,7	3,5
Totale 15-64	13.353	8.706	22.060	13.460	8.754	22.214	0,8	0,5	0,7
65 e oltre	268	76	345	278	71	348	3,5	-7,4	1,0
TOTALE	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Nel 2005 l'occupazione aumenta in maniera rilevante tra le persone in possesso di un titolo di studio universitario (+ 5,5 per cento), particolarmente tra le donne (+ 5,8 per cento) (Tabella 2.3). D'altra parte diminuisce il numero di occupati in possesso della licenza media inferiore (- 1,4 per cento) e, soprattutto, della licenza elementare (- 7,3 per cento). Le variazioni su base annua dell'occupazione in relazione ai diversi livelli di istruzione riflette quelli che sono stati i movimenti registrati in relazione sia alla popolazione in età lavorativa sia alle forze di lavoro che, nel 2005, rispetto all'anno hanno visto crescere il numero di persone con un titolo universitario e ridursi quello di persone con al massimo la scuola dell'obbligo.

Tabella 2.3 - Occupati per genere e titolo di studio. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elementare	1.416	679	2.095	1.325	617	1.942	-6,4	-9,2	-7,3
Licenza media	5.117	2.375	7.492	5.071	2.318	7.389	-0,9	-2,4	-1,4
Diploma 2-3 anni	977	758	1.736	1.009	760	1.769	3,2	0,2	1,9
Diploma 4-5 anni	4.498	3.445	7.943	4.635	3.517	8.151	3,0	2,1	2,6
Laurea breve, laurea, dottorato	1.614	1.525	3.139	1.698	1.614	3.312	5,2	5,8	5,5
Totale	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

L'occupazione mostra nel 2005, rispetto all'anno precedente, andamenti diversi per settore di attività economica. A fronte di una contrazione del numero degli occupati in agricoltura (- 43.000 unità), si registra un incremento dell'occupazione nell'industria (+ 1,0 per cento) e nei servizi (+ 0,9 per cento) (Tabelle 2.4a e 2.4b). L'aumento del numero degli occupati nel settore industriale è imputabile esclusivamente alle "costruzioni" che, rispetto al 2004, mostrano un incremento consistente dell'occupazione (+ 4,4 per cento), al contrario dell'industria in senso stretto che registra una, sia pur lieve, contrazione (- 0,2 per cento). La crescita dell'occupazione nelle "costruzioni" è imputabile alla sola componente maschile aumentata su base annua del 4,6 per cento, mentre quella femminile è diminuita dello 0,3 per cento. Nel settore dei servizi, il comparto che si rivela più dinamico è, in primo luogo, quello degli "altri servizi pubblici, sociali e alle persone" che vede crescere il numero degli occupati dell'8,1 per cento, seguito da quello dei "servizi alle imprese" (+ 2,7 per cento) e degli "Alberghi e ristoranti" (+ 2,4%). A crescere nel comparto degli altri servizi pubblici, sociali e alle persone" è soprattutto l'occupazione femminile che passa da 765.000 unità nel 2004 a 852.000 unità nel 2005 (+ 87.000 unità, pari a + 11,3%). L'occupazione nel commercio si riduce complessivamente dello 0,5 per cento, a causa di una contrazione della componente femminile (- 3,4 per cento) tale da più che compensare l'incremento registrato per quella maschile (+ 1,5 per cento). La peggiore performance in termine percentuali si riscontra nel comparto del "credito e assicurazioni", nel quale il numero degli occupati cala dell'1,2%, attestandosi a 753.000 unità nel 2005, rispetto alle 762.000 dell'anno precedente.

Tabella 2.4a - Occupati per genere e settore di attività economia. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	683	307	990	659	288	947	-3,5	-6,2	-4,3
Industria	5.297	1.571	6.868	5.400	1.540	6.940	1,9	-2,0	1,0
Servizi	7.641	6.905	14.546	7.679	6.997	14.675	0,5	1,3	0,9
Totale	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Tabella 2.4b - Occupati per genere e settore di attività economia. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	683	307	990	659	288	947	-3,5	-6,2	-4,3
Ind.in senso stretto	3.572	1.464	5.036	3.595	1.433	5.028	0,6	-2,1	-0,2
Costruzioni	1.726	107	1.833	1.806	107	1.913	4,6	-0,3	4,4
Commercio	2.031	1.402	3.434	2.061	1.355	3.416	1,5	-3,4	-0,5
Alberghi e ristoranti	521	514	1.035	533	526	1.060	2,4	2,5	2,4
Trasporti	760	151	911	755	158	913	-0,6	4,3	0,2
Comunicazioni	212	117	330	205	121	326	-3,4	3,4	-1,0
Credito e assic.	443	320	762	441	312	753	-0,4	-2,3	-1,2
Servizi alle imprese	1.212	993	2.204	1.237	1.026	2.263	2,1	3,4	2,7
Pubbl. Amministr.	1.001	471	1.471	978	479	1.457	-2,2	1,7	-1,0
Istruz. Sanità e altri ser.	936	2.171	3.107	923	2.167	3.090	-1,4	-0,2	-0,5
Altri servizi pers.	526	765	1.291	545	852	1.396	3,5	11,3	8,1
Totale	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Le professioni che mostrano un incremento del numero degli occupati sono soprattutto quelle “esecutive amministrative” (+ 2,0 per cento) e quelle “non qualificate” (+ 3,3 per cento) (Tabella 2.5). Queste informazioni mal si conciliano col dato riportato precedentemente che aveva visto crescere il numero degli occupati in possesso di un titolo universitario, principalmente tra le donne. In altri termini, la lettura comparata di queste informazioni sembra indicare che chi trova un’occupazione spesso non svolge professioni coerenti col proprio titolo di studio. E’ vero che le “professioni esecutive amministrative” sono cresciute solo per le donne (+ 3,8 per cento), mentre nel caso degli uomini si riducono (- 0,6 per cento), ma è altrettanto vero che i “legislatori, dirigenti e imprenditori” si riducono (- 2,1 per cento), soprattutto tra le donne (- 4,6 per cento), così come si riducono le “professioni intellettuali”, senza particolari differenze di genere in valore percentuale. A mostrare un incremento del numero degli occupati sono quindi le professioni intermedie e quelle meno qualificate.

Tabella 2.5 - Occupati per sesso e professione. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Legislatori, dirigenti, imprenditori	808	255	1.063	797	243	1.040	-1,4	-4,6	-2,1
Professioni intellettuali	1.238	1.023	2.262	1.223	1.010	2.233	-1,3	-1,2	-1,3
Professioni tecniche intermedie	2.335	2.057	4.393	2.350	2.069	4.419	0,6	0,6	0,6
Professioni esecutive amministrative	1.038	1.493	2.530	1.031	1.550	2.581	-0,6	3,8	2,0
Professioni connesse vendita servizi	1.637	1.883	3.519	1.644	1.888	3.532	0,5	0,3	0,4
Artigiani operai specializzati agricoltori	3.597	672	4.269	3.663	638	4.300	1,8	-5,1	0,7
Conduttori di impianti e macchine	1.651	398	2.049	1.677	394	2.071	1,6	-1,0	1,1
Professioni non qualificate	1.064	997	2.061	1.100	1.030	2.130	3,4	3,3	3,3
Forze armate	253	5	258	253	3	256	0,2	-40,1	-0,6
Totale	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

2.4 Il tasso di occupazione: i cambiamenti strutturali fra il 2004 e il 2005

In Italia, nel 2005, il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa è risultato pari al 57,5 per cento, un decimo di punto percentuale in meno rispetto all'anno precedente, a sintesi di una crescita dell'occupazione (+ 0,7 per cento) solo di poco superiore a quella registrata dalla popolazione in età lavorativa (+ 0,6 per cento) (Tabella 2.6). Rispetto al 2004, il tasso di occupazione degli uomini è rimasto invariato al 69,7 per cento, mentre per le donne, il tasso di occupazione complessivo è marginalmente salito, al 45,3 per cento.

Un apporto rilevante alla crescita, sia pure marginale del tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa, nel 2005, è venuto dall'aumento del tasso di occupazione delle persone di età compresa tra i 55 e i 64 anni, attestatosi al 31,4 per cento, in crescita di nove decimi di punto percentuale rispetto all'anno precedente. Ma anche il tasso di occupazione delle persone tra i 45 ed i 54 anni è cresciuto, passando dal 69,8 per cento del 2004 al 70,6 per cento del 2005. D'altra parte, invece, si registra che, mentre il tasso di occupazione delle persone tra i 35 ed i 44 anni, è rimasto sostanzialmente stabile al 76,3 per cento, quello delle persone 25-34enni si riduce di cinque decimi di punto percentuale, posizionandosi, nel 2005, al 69,3 per cento. Particolarmente consistente risulta essere, invece, la caduta del tasso di occupazione giovanile, sceso al 25,5 per cento dal 27,2 per cento del 2004, in concomitanza di una marcata riduzione dell'occupazione per la classe di età compresa tra 15 ed i 24 anni (- 7,0 per cento) (si veda la precedente Tabella 2.2), in rapporto alla popolazione della stessa età (- 0,5 per cento). L'andamento del tasso di occupazione riflette anche quello del tasso di partecipazione, che si spiega in parte con l'aumento della scolarità.

In seguito alla forte crescita della popolazione in possesso di un titolo di studio universitario (+ 8,0 per cento), ben più marcata di quelle degli occupati con analogo titolo di studio (+ 5,5 per cento), il tasso di occupazione di queste persone, nel 2005, è stato pari al 72,7 per cento, in calo

rispetto al 74,4 per cento dell'anno precedente. Nel confronto col 2004, il tasso di occupazione delle persone in possesso del diploma di scuola secondaria superiore rimane stabile al 61,6 per cento, mentre si riduce di otto decimi di punto percentuale per coloro che hanno al massimo la licenza elementare e di nove decimi per coloro che hanno conseguito la licenza media inferiore (attestandosi rispettivamente al 14,1 e al 47,4 per cento).

Con riferimento alle ripartizioni territoriali, nel 2005, si riscontra che l'unica area del Paese in cui il tasso di occupazione diminuisce è il Mezzogiorno, risultando pari al 45,8 per cento, tre decimi di punto percentuale in meno rispetto all'anno. Nel Nord-Ovest e nel Nord-Est il tasso di occupazione della popolazione in età lavorativa cresce, su base annua, di due decimi di punto percentuale, attestandosi rispettivamente al 64,6 per cento e al 66,0 per cento, mentre nel Centro cresce di un decimo di punto percentuale, posizionandosi al 61,0 per cento. Il diverso andamento territoriale si è associato alla riduzione dei tassi di occupazione, specialmente femminili, nel Mezzogiorno.

Tabella 2.6 - Tasso di occupazione per genere, classi di età, titolo di studio e ripartizione territoriale (Anni 2004 e 2005)

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classi d'età						
15-24 anni	31,2	23,1	27,2	29,9	20,8	25,5
25-34	80,9	58,6	69,8	80,1	58,2	69,3
35-44	91,4	61,0	76,3	91,2	61,3	76,3
45-54	86,9	52,9	69,8	88,1	53,5	70,6
55-64	42,2	19,6	30,5	42,7	20,8	31,4
Titolo di studio						
Licenza elementare	25,6	8,0	14,9	24,6	7,3	14,1
Licenza media	61,0	33,3	48,3	60,1	32,4	47,4
Diploma 2-3 anni	76,7	55,9	66,0	76,7	55,9	66,1
Diploma 4-5 anni	69,4	53,7	61,6	69,7	53,5	61,6
Laurea breve, laurea, dottorato	78,4	70,6	74,4	77,0	68,6	72,7
Ripartizione territoriale						
Nord-Ovest	74,4	54,3	64,4	74,6	54,5	64,6
Nord-Est	75,8	55,7	65,8	75,8	56,0	66,0
Centro	71,9	50,2	60,9	71,4	50,8	61,0
Mezzogiorno	61,8	30,7	46,1	61,9	30,1	45,8
Italia	69,7	45,2	57,4	69,7	45,3	57,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

2.5 Occupazione dipendente e autonoma

Disaggregando la crescita dell'occupazione registrata nel 2005 a livello nazionale per posizione nella professione, si osserva che l'occupazione è cresciuta esclusivamente per i lavoratori dipendenti (+ 2,6 per cento), attestandosi a 16.534.000 unità (Tabella 2.7). D'altra parte, invece, la

riduzione dell'occupazione autonoma è tra le più consistenti verificatesi negli ultimi trent'anni (Banca d'Italia, 2006). Il numero dei lavoratori indipendenti è, infatti, passato da 6.287.000 nel 2004 a 6.029.000 nel 2005 (- 258.000 unità), mostrando un calo sensibile su base annua (- 4,1 per cento). Come conseguenza di questi diversi andamenti dell'occupazione (dipendente) e di quella indipendente, l'incidenza del lavoro autonomo sul totale dell'occupazione si è, dunque, attestata al 26,7 per cento, contraendosi rispetto al 28,1 per cento dell'anno precedente.

Nel 2005, la crescita dell'occupazione dipendente ha interessato sia la componente femminile sia quella maschile. Entrambe hanno mostrato un incremento, rispetto all'anno precedente, pari al 2,6% (non presentando dunque scostamenti rispetto al dato medio complessivo). D'altra parte, anche la contrazione dell'occupazione indipendente ha interessato sia gli uomini che le donne, ma sono soprattutto queste ultime ad esibire la maggiore riduzione su base annua (- 6,8 per cento contro una diminuzione del 2,9 per cento di lavoratori indipendenti tra i primi).

I lavoratori dipendenti sono aumentati, anche se non in ugual misura, in tutte le ripartizioni territoriali. Al maggior incremento del numero degli occupati alle dipendenze registrato nel Nord-Est (+ 3,4 per cento) si contrappone quello più contenuto verificatosi nel Mezzogiorno (+ 1,2 per cento). L'occupazione dipendente femminile è cresciuta particolarmente nel Centro Italia (+ 3,7 per cento), mentre è nuovamente il Mezzogiorno a mostrare il minor incremento di posizioni lavorative alle dipendenze tra le donne (+ 0,1 per cento). L'occupazione indipendente si riduce in tutte le ripartizioni territoriali. La ripartizione caratterizzata dalla maggior contrazione di lavoro autonomo è quella del Nord-Est (- 4,7 per cento), mentre è il Nord-Ovest che registra il minor calo di lavoratori indipendenti (- 3,5 per cento). Subito dopo il Nord-Est, la ripartizione che esibisce la diminuzione di lavoratori autonomi più consistente è il Mezzogiorno (- 4,3 per cento). In tutte le ripartizioni, la contrazione del lavoro autonomo, pur interessando sia la componente maschile che quella femminile, si concentra maggiormente tra le donne: si va dal -4,4 per cento del Centro al -8,3 per cento del Mezzogiorno.

Tabella 2.7 - Occupati dipendenti e indipendenti per genere e ripartizione. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

Occupati dipendenti									
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	2.631	2.168	4.799	2.719	2.232	4.950	3,3	2,9	3,2
Nord-Est	1.869	1.576	3.445	1.929	1.634	3.562	3,2	3,6	3,4
Centro	1.788	1.436	3.224	1.826	1.489	3.315	2,1	3,7	2,8
Mezzogiorno	2.997	1.652	4.649	3.052	1.654	4.706	1,8	0,1	1,2
Italia	9.285	6.832	16.117	9.526	7.008	16.534	2,6	2,6	2,6

Occupati indipendenti									
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	1.229	581	1.810	1.204	543	1.747	-2,1	-6,5	-3,5
Nord-Est	956	426	1.382	926	391	1.317	-3,2	-8,1	-4,7
Centro	870	443	1.313	837	423	1.260	-3,8	-4,4	-4,0
Mezzogiorno	1.281	501	1.782	1.246	459	1.706	-2,7	-8,3	-4,3
Italia	4.336	1.951	6.287	4.212	1.817	6.029	-2,9	-6,8	-4,1

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Il numero degli occupati alle dipendenze è cresciuto in maniera generalizzata in tutti i settori (Tabella 2.8). Il maggior incremento percentuale si registra in agricoltura (+ 4,9 per cento), soprattutto tra le donne (+ 7,1 per cento). Le costruzioni mostrano una crescita del lavoro dipendente superiore a quella media dell'intero settore industriale (+ 7,3 per cento), che, tuttavia, è l'unico settore nel quale si rileva una contrazione dell'occupazione dipendente femminile (- 0,6 per cento). La riduzione dell'occupazione indipendente ha riguardato tutti i settori dell'economia a eccezione delle costruzioni, dove il numero di occupati autonomi è rimasto sostanzialmente invariato (ISTAT, 2006d). Il settore che mostra la contrazione più consistente è quello agricolo (- 11,0 per cento). Il lavoro autonomo in agricoltura si riduce in maniera particolare tra le donne (- 16,5 per cento), anche se in tutti i settori la componente femminile dell'occupazione indipendente esibisce un calo superiore a quello della componente maschile. Il settore in cui il numero di lavoratori autonomi si riduce percentualmente in misura minore è quello dei servizi (- 5,3 per cento). Nel settore delle costruzioni, il numero degli occupati indipendenti rimane praticamente invariato rispetto all'anno precedente, ma ciò avviene in seguito ad una variazione della composizione per genere dei lavoratori autonomi del settore: diminuisce, infatti, la già esigua componente femminile (- 12,9 per cento) e aumenta, invece, quella maschile (+ 0,5 per cento).

Tabella 2.8 - Occupati dipendenti e indipendenti per genere e settore produttivo. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

Occupati dipendenti									
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	282	134	416	293	144	436	3,9	7,1	4,9
Industria	4.003	1.347	5.350	4.125	1.339	5.464	3,0	-0,6	2,1
di cui Costruzioni	1.030	76	1.106	1.106	80	1.186	7,4	5,0	7,3
Servizi	5.000	5.351	10.351	5.108	5.525	10.633	2,2	3,3	2,7
Totale	9.285	6.832	16.117	9.526	7.008	16.534	2,6	2,6	2,6

Occupati indipendenti									
	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Agricoltura	401	173	574	366	145	511	-8,7	-16,5	-11,0
Industria	1.294	224	1.518	1.275	201	1.476	-1,5	-10,3	-2,8
di cui Costruzioni	696	31	727	699	27	727	0,5	-12,9	-0,1
Servizi	2.641	1.554	4.194	2.571	1.471	4.042	-2,7	-5,3	-3,6
Totale	4.336	1.951	6.287	4.212	1.817	6.029	-2,9	-6,8	-4,1

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

La riduzione del lavoro autonomo si è concentrata prevalentemente prevalentemente tra i coadiuvanti nelle imprese familiari (-25,7 per cento), i soci di cooperative (-28,3 per cento) e i prestatori di opera occasionali (- 24,3 per cento), ovvero in posizioni professionali a netta prevalenza femminile (Tabella 2.9). Ma anche le collaborazioni coordinate continuative, un'altra posizione professionale solitamente caratterizzata da una netta prevalenza della componente femminile su quella maschile, mostra una contrazione pari al 3,6 per cento. Secondo Banca di Italia (2006), «tra il 2004 e il 2005 un quinto di questi occupati è uscito dalle forze di lavoro, il 14,9 per cento ha trovato un impiego permanente e un ulteriore 4,3 per cento uno temporaneo; i rimanenti non hanno cambiato posizione professionale. Lo spostamento di una parte di queste figure verso l'occupazione dipendente può essere legato all'utilizzo da parte delle imprese dei nuovi strumenti contrattuali previsti dalla cosiddetta legge Biagi (legge 14 febbraio 2003, n. 30), ma anche all'entrata a regime della Rilevazione sulle forze di lavoro che ha affinato la capacità di individuare con precisione la posizione professionale dei lavoratori».

Tabella 2.9 - Occupati dipendenti e indipendenti per genere e posizione professionale. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Indipendenti	4.336	1.951	6.287	4.212	1.817	6.029	-2,9	-6,8	-4,1
Imprenditori	320	82	402	310	73	383	-3,1	-11,4	-4,8
Liberi professionisti	823	301	1.124	807	305	1.112	-2,0	1,4	-1,1
Lavoratori in proprio	2.707	931	3.638	2.708	905	3.613	0,0	-2,7	-0,7
Soci di cooperativa	37	23	60	26	17	43	-30,6	-24,5	-28,3
Coadiuvanti familiari	241	325	566	171	250	421	-29,1	-23,1	-25,7
Co.co.co	163	228	391	160	217	377	-2,1	-4,7	-3,6
Prestatori d'opera occasionali	45	61	106	31	50	80	-31,7	-18,8	-24,3
Dipendenti	9.285	6.832	16.117	9.526	7.008	16.534	2,6	2,6	2,6
Dirigenti	406	130	536	345	116	461	-15,0	-11,2	-14,1
Quadri	673	438	1.112	730	476	1.206	8,4	8,6	8,5
Impiegati	2.933	3.601	6.534	3.011	3.711	6.723	2,7	3,0	2,9
Operai	5.109	2.535	7.643	5.290	2.598	7.889	3,6	2,5	3,2
Apprendisti	162	112	274	148	97	244	-8,8	-13,9	-10,9
Lavoranti a domicilio	2	15	17	1	11	11	-61,3	-31,5	-34,6
Totale	13.622	8.783	22.404	13.738	8.825	22.563	0,9	0,5	0,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Nel 2005, rispetto all'anno precedente, i soci di cooperativa, i coadiuvanti familiari e i prestatori d'opera occasionali diminuiscono, anche se con intensità diverse, in tutte le ripartizioni ed in tutti i settori di attività economica. Nello specifico, per quanto riguarda le ripartizioni si osserva che i soci di cooperativa si riducono in misura superiore nel Nord-Ovest (- 36,3 per cento). Il Centro è la ripartizione che esibisce la minore contrazione sia del numero dei soci di cooperativa (- 12,5 per cento) sia di coadiuvanti familiari (- 21,5 per cento). Il numero dei coadiuvanti e quello dei prestatori d'opera occasionali si riducono in misura maggiore nel Mezzogiorno (rispettivamente - 31,3 per cento e - 28,3 per cento). E', invece, nel Nord-Est che si registra il calo più contenuto di prestatori d'opera occasionali (- 18,6%). Relativamente ai settori di attività economica, si rileva che mentre è nell'industria che si registra la maggior contrazione di soci di cooperativa (- 29,5 per cento) e di coadiuvanti familiari (- 27,4 per cento) e quella minore di prestatori d'opera occasionale (- 14,5 per cento), è in agricoltura che si verifica la riduzione meno consistente del numero dei soci di cooperativa (- 27,5 per cento) e di coadiuvanti familiari (- 21,3 per cento). Nei servizi, infine, si riscontra la maggiore diminuzione di prestatori d'opera occasionali (- 27,6 per cento).

Con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative, si rileva che gli occupati che hanno svolto nella media del 2005 tale prestazione lavorativa come attività principale rappresentano l'1,7 per cento dell'occupazione complessiva (senza variazioni nel confronto con l'anno precedente) e il 6,3 per cento delle posizioni lavorative indipendenti (in crescita di un decimo di punto percentuale rispetto al 2004).

La presenza della componente femminile, pur risultando decisamente superiore rispetto a quella maschile anche nel 2005, si contrae del 4,7 per cento rispetto all'anno precedente (- 11.000 unità), scendendo a 217.000 unità. Anche la componente maschile si contrae, anche se in misura inferiore di quella della componente femminile (- 2,1 per cento).

Dal punto di vista territoriale si rileva che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa si riducono in tutte le ripartizioni, tranne nel Mezzogiorno dove aumentano del 6,8 per cento (+ 5.000 unità), attestandosi a 72.000 unità. Tuttavia, il numero dei collaboratori nel Sud Italia continua a rimanere più basso di quello delle altre ripartizioni (soprattutto in confronto al Nord-Ovest).

Le collaborazioni si riducono in tutte le fasce di età, con l'unica eccezione della classi di età compresa tra i 45 ed i 54 anni che mostra un incremento su base annua pari al 6,8%, anche se i giovani al di sotto dei 35 anni rappresentano ancora più della metà dell'ammontare complessivo registrato dalla rilevazione sulle forze di lavoro (il 53,3 per cento).

Per quanto attiene il livello di istruzione, i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa crescono solo tra coloro in possesso di un titolo di studio post – diploma di licenza media superiore (+ 1,9 per cento), mentre si riducono per tutti gli altri, soprattutto tra coloro che hanno conseguito al massimo la licenza elementare (- 24,8 per cento). La maggior parte dei collaboratori, anche nel 2005, continua ad essere costituita da persone in possesso del diploma di scuola secondaria superiore (il 45,7%).

Con riguardo al settore di attività, tra il 2004 e il 2005, il numero dei collaboratori cresce solo nel settore dell'agricoltura (+ 17,5%), contraendosi invece sia nell'industria (- 0,5 per cento) sia soprattutto nei servizi (- 4,2 per cento). Ciononostante oltre i 4/5 del totale (l'85,5%) lavora nel terziario.

Infine, nel 2005, rispetto all'anno precedente, il numero di collaboratori coordinati continuativi si riduce in quasi tutte le professioni medio-alte, ad eccezione dei “legislatori, dirigenti ed imprenditori” (+ 7,3 per cento), mentre cresce per le professioni meno qualificate: “Artigiani operai specializzati agricoltori” (+ 19,4 per cento), “Conduttori di impianti e macchine” (+ 31,3 per cento) e “Professioni non qualificate” (+ 3,6 per cento).

2.6 I rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a termine

La crescita dell'occupazione dipendente ha interessato sia la componente a tempo indeterminato (+2,1 per cento, pari a 299.000 unità) sia quella a termine (+6,2 per cento, pari a +118.000 unità). Come conseguenza di questo incremento, nel 2005, il numero di occupati alle dipendenze a tempo

indeterminato si è attestato a 14.507.000 unità, mentre quello dei lavoratori dipendenti a termine si è posizionato a 2.026.000 unità.

Nel 2005, la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha interessato sia la componente maschile (+ 1,9 per cento) sia quella femminile (+ 2,4 per cento). All'aumento del lavoro a tempo indeterminato ha contribuito in primo luogo l'incremento dell'occupazione tra le persone con 55 anni ed oltre (+ 9,3 per cento). L'occupazione a carattere permanente cresce anche nella fascia d'età compresa tra i 35 ed i 54 anni (+ 3,4 per cento), mentre si riduce tra 25-34enni (- 0,5 per cento) e soprattutto tra i 15-24enni (- 7,9 per cento).

L'incremento delle posizioni lavorative stabili ha interessato tutte le ripartizioni territoriali. In particolare, esso è stato marcato nel Nord (+2,8 per cento) e nel Centro (+2,5 per cento) e decisamente più contenuto nel Mezzogiorno (+0,5 per cento). Con riguardo ai settori di attività economica, si rileva che la crescita dell'occupazione a tempo indeterminato ha riguardato in misura preponderante il settore terziario (2,3 per cento), ma ha riguardato anche il settore industriale (+ 2,0 per cento), grazie anche al rilevante contributo del comparto delle costruzioni (+ 6,0 per cento).

L'incremento dei rapporti di lavoro a termine, pur interessando anche la componente femminile (+ 3,7 per cento), nel 2005, è stato decisamente più marcato nel caso della componente maschile (+ 8,8 per cento). La maggiore diffusione dell'occupazione a termine si riscontra in tutte le fasce d'età, ma particolarmente consistente è l'incremento di questa tipologia di rapporti di lavoro tra coloro che hanno tra i 35 ed i 54 anni (+ 9,1 per cento)⁵. La crescita del lavoro a termine è stata diffusa sull'intero territorio nazionale, mostrandosi particolarmente consistente nel Nord-Est (+ 9,0 per cento) e nel Nord-Ovest (+ 7,8 per cento). Ma l'incremento delle posizioni lavorative a termine è stato comunque rilevante anche nel Centro (+ 5,6 per cento) e nel Mezzogiorno (+ 4,8 per cento). L'occupazione a termine è aumentata in tutti i settori produttivi: + 3,5 per cento nell'industria, + 6,2 per cento nei servizi e + 12,3 per cento in agricoltura. Anche in questo caso, la forte dinamicità del comparto delle costruzioni (+ 16,4 per cento) risulta essere determinante nella crescita complessiva del lavoro a termine nel settore industriale.

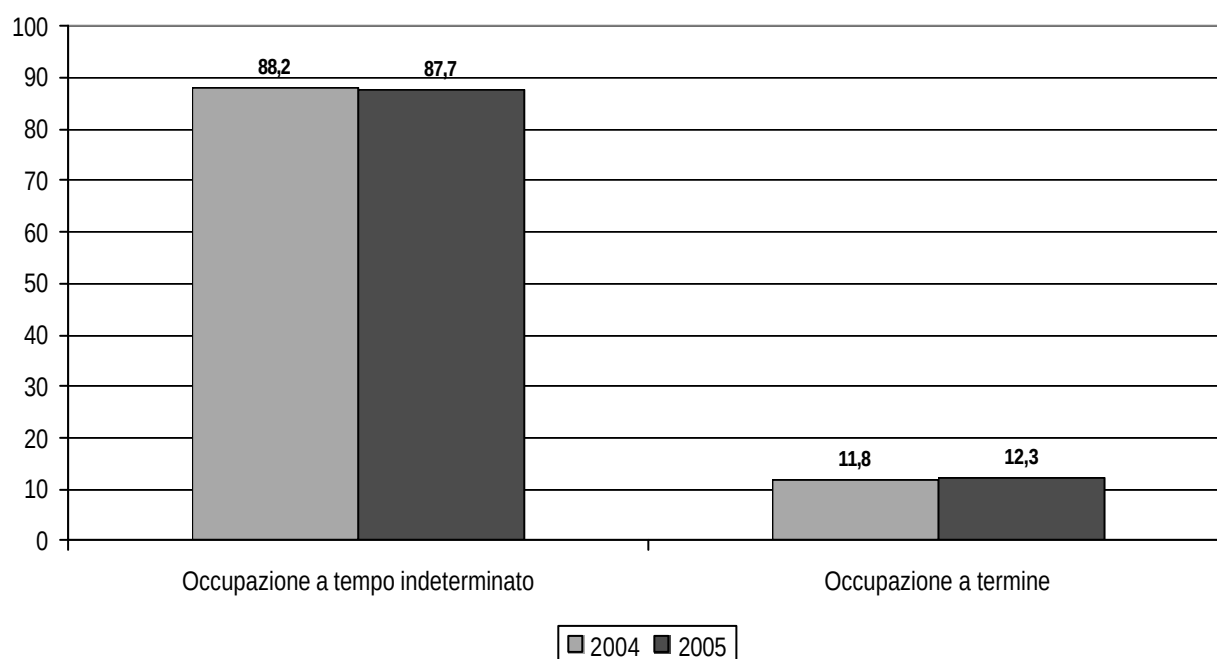
Nel 2005, i contratti a termine rappresentano il 12,3 per cento dell'occupazione dipendente, mezzo punto percentuale in più del 2004 (Figura 2.6). Per converso si è ridotta l'incidenza del lavoro a tempo indeterminato. L'incidenza del lavoro a termine risulta essere più elevata tra le donne (il 14,7 per cento), che tra gli uomini (il 10,5 per cento) (Tabella 2.10). Tuttavia, nel

⁵ Tale incremento è da ricondurre principalmente alla creazione di posti di lavoro per i residenti piuttosto che per i lavoratori immigrati (extra UE). Come evidenziato nei paragrafi che seguono, gran parte dell'occupazione straniera -- quando occupata regolarmente -- presenta rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

confronto con l'anno precedente, l'incidenza cresce di due decimi di punto percentuale nel caso della componente femminile e di sei decimi di punto percentuale per quanto riguarda quella maschile. Con riguardo alla ripartizione territoriale, la percentuale più elevata di occupati a termine sul totale degli occupati alle dipendenze si registra nel Mezzogiorno (il 17,0 per cento, sei decimi di punto percentuale in più rispetto al 2004). La ripartizione in cui questi contratti sono meno diffusi è il Nord-Ovest, dove costituiscono l'8,9% dei rapporti di lavoro alle dipendenze. Per quanto riguarda i settori di attività economica, nel 2005, si riscontra che più della metà (il 53,0 per cento) degli occupati dipendenti nel settore dell'agricoltura ha un contratto di lavoro a termine (3,5 punti percentuali in più nel confronto con l'anno precedente), mentre il settore in cui i contratti a termine sono meno utilizzati è l'industria, nella quale i lavoratori a termine rappresentano il 9,0 per cento degli occupati alle dipendenze (solo un decimo di punto percentuale in più rispetto al 2004).

Infine, è particolarmente interessante osservare che l'incidenza del lavoro a termine sul totale dell'occupazione alle dipendenze è particolarmente elevata nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 24 anni (il 37,0 per cento), in crescita nel 2005, rispetto all'anno precedente, di 2,4 punti percentuali (Figura 2.7). Trova conferma ancora una volta che il lavoro a termine rappresenta dunque per i più giovani una modalità di ingresso nel mercato del lavoro, utilizzato dalle imprese come una sorta di "periodo di prova" prima di una eventuale assunzione a tempo indeterminato.

Figura 2.6 - Occupazione dipendente per tipo di rapporto di lavoro, valori percentuali sul totale degli occupati dipendenti (Anni 2004 e 2005)



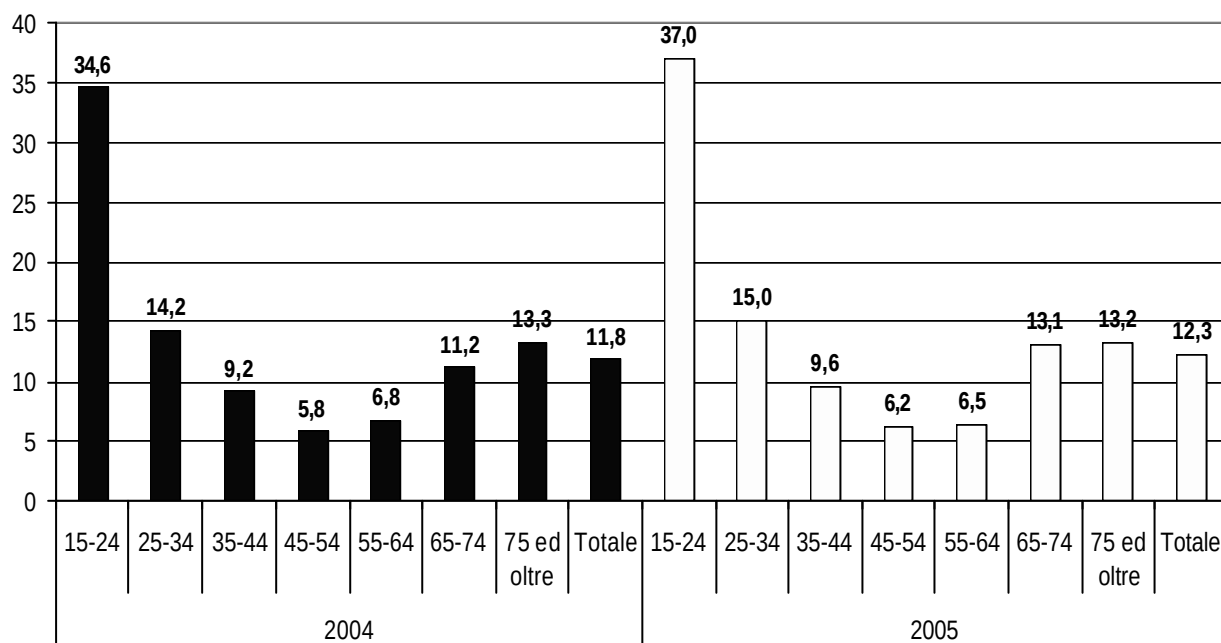
Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Tabella 2.10 – Rapporti di lavoro a termine. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Incidenza percentuale sul totale dell'occupazione alle dipendenze per genere, settore e ripartizione.

	Contratti a termine			
	2004 (v.a.)	2004 (%)	2005	2005 (%)
Maschi	918	9,9	999	10,5
Femmine	991	14,5	1.027	14,7
Agricoltura	206	49,5	231	53,0
Industria	476	8,9	493	9,0
Servizi	1.227	11,9	1.302	12,2
Nord	771	9,4	831	9,8
<i>Nord-Ovest</i>	414	8,6	442	8,9
<i>Nord-Est</i>	358	10,4	390	10,9
Centro	374	11,6	395	11,9
Sud	764	16,4	800	17,0
Totale	1.909	11,8	2.026	12,3

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Figura 2.7 - Incidenza percentuale del lavoro a tempo determinato sull'occupazione alle dipendenze (Anni 2004 e 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Il motivo prevalente per il quale la maggior parte dei lavoratori nel 2005 ha un'occupazione a termine è individuabile nel fatto di dover svolgere un lavoro stagionale, sia nel caso degli uomini (il

22,6 per cento) sia in quello delle donne (il 20,9 per cento) (Tabella 2.11a). Significativa è la quota di lavoratori che ha un contratto di lavoro a termine in quanto sta svolgendo un periodo di formazione o di apprendistato (il 16,1 per cento), in particolare nel caso della componente maschile (il 18,5 per cento). Nel complesso, mentre per gli uomini l'occupazione a termine appare più legata ad una fase di ingresso nel mercato del lavoro (il 27,4 per cento degli occupati con un contratto a termine o sta svolgendo un periodo di formazione/apprendistato o di prova contro il 19,8 per cento delle donne), per le donne essa appare più spesso una condizione subita (il 33,2 per cento ha un'occupazione a termine perché svolge un lavoro occasionale, compresa la sostituzione di altri lavoratori, o perché occupa un posto vacante, contro il 18,2 per cento degli uomini).

Tabella 2.11a – Motivo del lavoro a termine per genere (Anno 2005)

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Periodo di formazione, apprendistato</i>	18,5	13,7	16,1
<i>Periodo di prova</i>	8,9	6,1	7,5
<i>Lavoro stagionale</i>	22,6	20,9	21,7
<i>Lavoro occasionale (comprese supplenze nella scuola o sostituzione di un lavoratore assente compresa l'assenza per maternità)</i>	13,0	18,3	15,7
<i>Lavoro per la realizzazione di un progetto</i>	10,5	8,0	9,3
<i>Occupare un posto vacante (incarico a termine nella scuola, nella sanità, ecc.)</i>	5,2	13,9	9,6
<i>Altro</i>	8,2	8,7	8,5
<i>Non sa</i>	13,1	10,2	11,6
<i>Totale %</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Totale v.a. (in migliaia)</i>	999	1.027	2.026

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Analizzando le motivazioni del lavoro a termine per fasce d'età si osserva che i più giovani (15 – 24 anni) hanno questo tipo di contratto soprattutto perché stanno svolgendo un periodo di formazione/apprendistato (Tabella 2.11b). Nel caso dei giovani lavoratori il contratto a termine rappresenta dunque una forma di ingresso nel mercato del lavoro particolarmente diffusa. Nella fascia d'età tra i 25 ed i 34 anni, la maggior parte dei lavoratori ha un contratto a termine perché svolge o un lavoro stagionale (il 18,4 per cento) o un lavoro occasionale (il 17,2 per cento). Tra coloro che hanno tra i 35 ed i 44 anni, il lavoro è a termine in quanto si tratta di un lavoro occasionale o a progetto (il 30,2 per cento) oppure di un lavoro stagionale (il 26,0 per cento). Lo svolgimento di un lavoro stagionale rappresenta la motivazione principale dell'occupazione a termine nelle fasce d'età più adulte. Il 34,1 per cento tra i 45-54enni, il 41,2 per cento tra i 55-64enni. Tra i lavoratori più anziani (65-74 anni), oltre la metà lavora a termine in quanto ha un lavoro stagionale (il 31,5 per cento) o a progetto (il 20,7 per cento).

Tabella 2.11b – Motivo del lavoro a termine per classi d'età (Anno 2005)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	75 ed oltre	Totale
<i>Periodo di formazione, apprendistato</i>	46,8	11,6	1,6	1,4	0,7			16,1
<i>Periodo di prova</i>	9,6	9,5	5,4	4,2	2,4			7,5
<i>Lavoro stagionale</i>	12,5	18,4	26,0	34,1	41,2	31,5		21,7
<i>Lavoro occasionale (comprese supplenze nella scuola o sostituzione di un lavoratore assente compresa l'assenza per maternità)</i>	9,8	17,2	19,0	17,0	15,6	7,6	78,9	15,7
<i>Lavoro per la realizzazione di un progetto</i>	4,0	11,4	11,2	9,7	9,6	20,7	4,9	9,3
<i>Occupare un posto vacante (incarico a termine nella scuola, nella sanità, ecc.)</i>	2,5	9,8	15,5	12,3	7,2	6,9		9,6
<i>Altro</i>	5,3	8,9	10,3	9,3	10,5	9,8		8,5
<i>Non sa</i>	9,6	13,1	11,0	12,0	12,9	23,5	16,2	11,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (in migliaia)	499	682	502	250	85	8	0,338	2.026

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Relativamente ai lavoratori a termine, il cui rapporto di lavoro sia regolato da un contratto, è possibile osservare che, sia tra gli uomini (il 62,3 per cento) sia tra le donne (il 70,8 per cento), il tipo di contratto più diffuso è quello “individuale di lavoro a termine”, come definito nel Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) (si veda, Tabella 2.12). L'altra tipologia di contratto a termine più diffusa (10,9 per cento tra gli uomini e 7,9 per cento tra le donne) è il “contratto di apprendistato” (inquadro in un CCNL). Si noti, comunque, che dal confronto del totale dei lavoratori con rapporto di lavoro a termine e il numero di contratti a termine regolarmente registrati nei CCNL, sono oltre 222.000 i lavoratori (pari al 10,0 per cento del totale dei lavoratori con rapporto di lavoro a termine) che nel 2005 risultano non disporre di un vero e proprio contratto di lavoro, trovandosi pertanto in una situazione di instabilità ancor maggiore.

Tabella 2.12 - Tipo di contratto a termine per genere (Anno 2005)

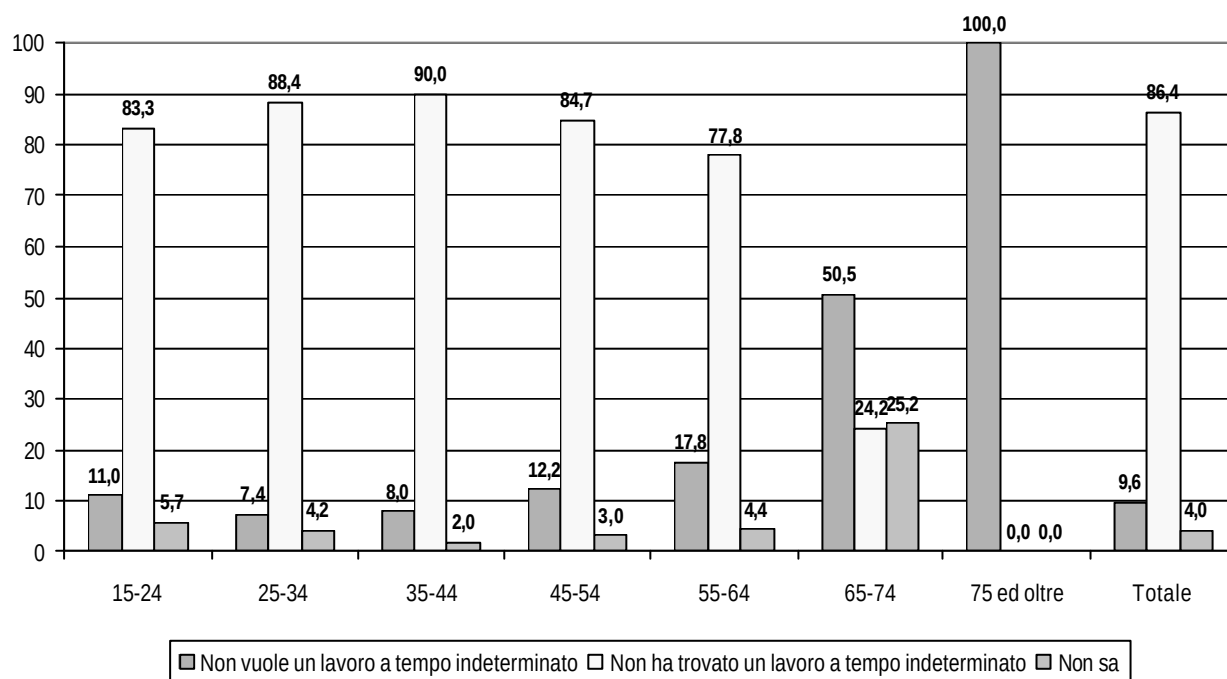
Tipo di contratto a termine	Maschi	Femmine	Totale
<i>Contratti di formazione lavoro (inquadro in un CCNL)</i>	5,3	3,8	4,5
<i>Contratti di apprendistato (inquadro in un CCNL)</i>	10,9	7,9	9,4
<i>Contratti individuale di lavoro a termine (inquadro in un CCNL)</i>	62,3	70,8	66,7
<i>Contratti individuale di lavoro interinale o di somministrazione lavoro (inquadro in un CCNL)</i>	2,1	1,5	1,8
<i>Altro tipo di contratto</i>	7,2	8,7	8,0
<i>Non sa</i>	12,2	7,2	9,6
Totale %	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (in migliaia)	878	946	1.824

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

E' interessante osservare che, nel 2005, la quota di coloro che hanno un'occupazione a termine perché non hanno trovato un lavoro a tempo indeterminato è pari all'86,4%, senza differenze di genere particolarmente rilevanti: questa percentuale, infatti, si attesta all'87,1 per cento nel caso

della componente femminile e all'85,7 per cento nel caso di quella maschile. Nella maggior parte dei casi, l'occupazione a termine è, dunque, di natura "involontaria" (ossia si lavora a termine in quanto non si è trovato un lavoro a tempo indeterminato). La volontarietà dell'occupazione a termine, è, invece, più elevata, in corrispondenza delle fasce d'età più mature (Figura 2.8). In relazione alla popolazione in età lavorativa è nella fascia d'età tra i 55 ed i 64 anni che si trova la percentuale più alta di persone che lavorano a termine in quanto non vogliono un lavoro a tempo determinato (il 17,8 per cento). Infine, si osserva che oltre la metà (il 50,5 per cento) dei 65-74enni sceglie volontariamente un lavoro a termine così come la totalità degli ultrasessantenni (poche centinaia) che lavorano a termine.

Figura 2.8 - Motivo per cui è stato accettato un lavoro a tempo determinato per classi di età (Anno 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

2.7 L'occupazione a tempo pieno e a tempo parziale

Nel 2005 il numero degli occupati dipendenti a tempo pieno è cresciuto, rispetto all'anno precedente, dell'1,9 per cento (+ 272.000 unità). L'incremento delle posizioni lavorative dipendenti a tempo pieno ha interessato maggiormente la componente maschile (+ 2,5 per cento), ma ha comunque interessato anche le donne (+ 1,0 per cento). L'occupazione alle dipendenze a tempo pieno è aumentata in tutte le classi d'età, tranne per la fascia d'età 15-24 anni nella quale è diminuita del 3,7 per cento. Sono soprattutto i lavoratori più anziani a mostrare il maggior

incremento su base annua del numero di occupati dipendenti a tempo pieno (+ 9,8 per cento), passando da 1.140.000 unità nel 2004 a 1.251.000 unità nel 2005. Il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno cresce in tutti i settori, ma con particolare intensità in agricoltura (+ 6,7 per cento) e nel comparto industriale delle costruzioni (+ 7,0 per cento). La crescita molto forte registrata in questi due settori, come già discusso, risente in parte degli interventi di regolarizzazione degli immigrati che risultano particolarmente concentrati in questi comparti. Con riguardo alle ripartizioni territoriali, si registra un aumento dell'occupazione dipendente a tempo pieno in ciascuna area del Paese. Il maggior incremento si riscontra nel Nord-Ovest (+ 2,6 per cento), mentre nel Mezzogiorno le posizioni lavorative alle dipendenze a tempo pieno sono cresciute di meno (+ 1,2 per cento).

Tra gli occupati dipendenti, nel 2005, rispetto all'anno precedente, il numero dei lavoratori a tempo parziale è cresciuto del 7,2 per cento, attestandosi a 2.152.000 unità. L'incremento dell'occupazione part-time ha interessato in maniera rilevante la componente femminile, che ha mostrato un incremento del 7,5 per cento, ma anche quella maschile ha esibito un incremento su base annua significativo (+ 5,6 per cento).

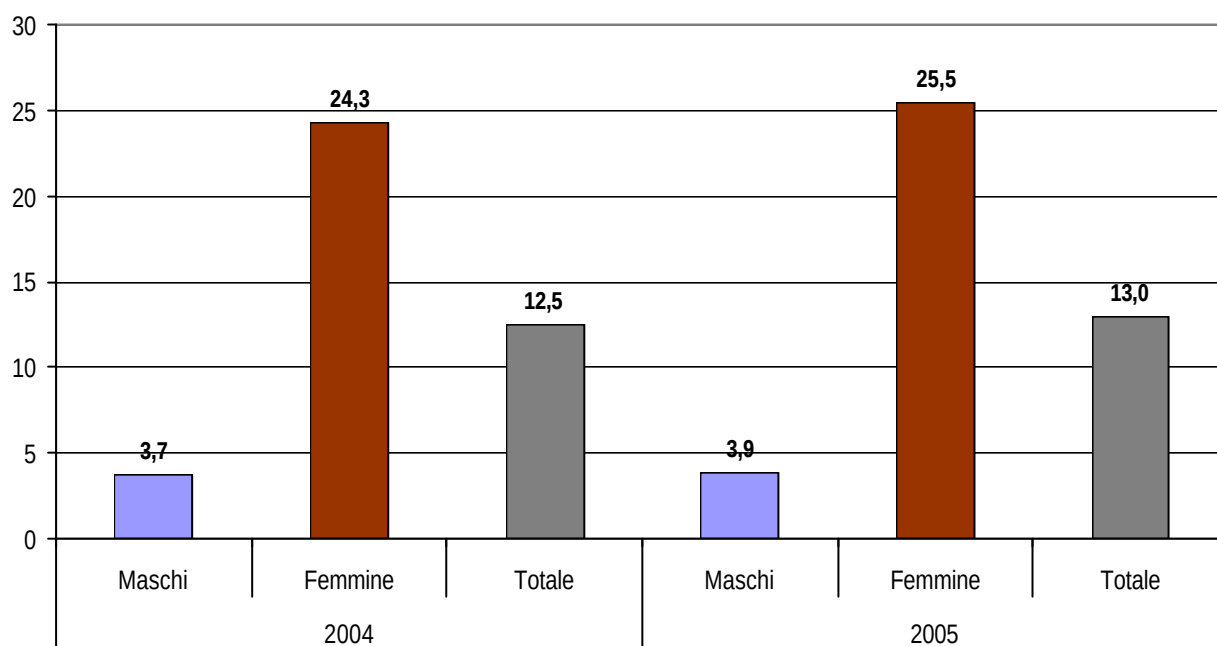
Il lavoro a tempo parziale è cresciuto particolarmente nella fascia di età compresa tra i 35 ed i 54 anni (+ 13,1 per cento), ovvero in quella fase della vita in cui i carichi domestici e familiari, per la cura dei figli e/o degli anziani residenti in famiglia, sono particolarmente pesanti. Il part-time cresce anche per la fascia di età 25-34 anni (+ 3,2%), anni nei quali spesso il lavoro viene combinato con lo studio universitario. Anche tra coloro con 55 anni ed oltre l'occupazione tempo parziale cresce, rispetto all'anno precedente, del 2,0 per cento. L'unica fascia d'età in corrispondenza della quale si registra un calo, anche piuttosto consistente, degli occupati a tempo parziale è quella giovanile (15-24 anni) (- 8,6 per cento).

L'occupazione a tempo parziale è cresciuta in tutte le ripartizioni territoriali. A mostrare l'incremento più significativo è il Nord-Est (+ 13,8 per cento). Il Nord-Ovest ed il Centro mostrano una variazione annua in termini percentuali simile (rispettivamente + 7,3 e + 7,2 per cento), mentre è il Mezzogiorno che registra la crescita del part-time meno consistente (+ 1,1 per cento).

L'unico settore produttivo nel quale nel 2005, rispetto all'anno precedente, si registra un calo dei lavoratori a tempo parziale è l'agricoltura (- 12,8 per cento). L'industria è il settore in cui l'occupazione part-time registra il maggior incremento su base annua (+ 10,2%), con le costruzioni che mostrano la crescita più rilevante nel confronto col 2004 (+ 12,8 per cento). Il numero degli occupati dipendenti part-time nel settore dei servizi aumenta in misura appena inferiore a quella media nazionale (+ 7,1 per cento).

A seguito delle variazioni intervenute, l'incidenza del lavoro part-time sull'occupazione alle dipendenze è passata dal 12,5 per cento del 2004 al 13,0 per cento del 2005 (Figura 2.9). Nel caso delle donne, i lavoratori a tempo parziale rappresentano il 25,5 per cento degli occupati dipendenti, rispetto al 24,3 per cento degli uomini. Nel confronto col 2004, l'incidenza del part-time tra le donne è, quindi, cresciuta di 1,2 punti percentuali, mentre l'incremento registrato tra gli uomini è di due decimi di punto percentuale.

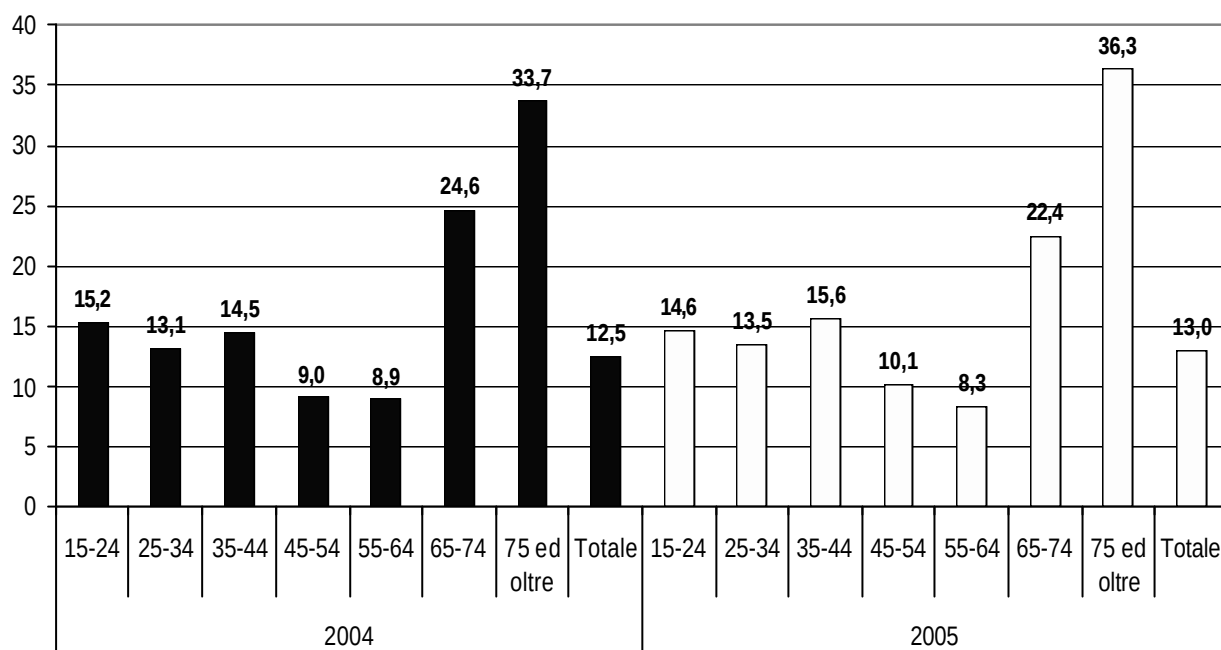
Figura 2.9 - Incidenza percentuale dell'occupazione a tempo parziale sull'occupazione dipendente per genere (Anni 2004 - 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Nel 2005, se si limita l'analisi alla sola età lavorativa (15-64 anni), l'incidenza del part-time sul lavoro dipendente cresce in tutte le fasce d'età, tranne in quella 15-24 anni, in cui si attesta al 14,6 per cento, in contrazione rispetto al 15,2% dell'anno precedente, e in quella 55-64 anni, in cui si riduce, rispetto al 2004, di sei decimi di punto percentuale, posizionandosi all'8,3 per cento (Figura 2.10). L'incidenza del lavoro a tempo parziale sul totale dell'occupazione alle dipendenze, risulta più elevata nella fascia di età compresa tra i 35 ed i 44 anni (il 15,6 per cento) in crescita, rispetto all'anno precedente, di 1,1 punti percentuali. Il lavoro a tempo parziale si concentra prevalentemente nelle fasi centrali del ciclo di vita, in cui soprattutto nel caso delle donne, la scelta di formarsi una famiglia e quella riproduttiva, che negli ultimi decenni si sono spostate in avanti dal punto di vista temporale, comportano un aggravamento dei carichi familiari, particolarmente in seguito alla nascita e alla cura dei figli.

Figura 2.10 - Incidenza percentuale del lavoro a tempo parziale sull'occupazione dipendente per classi d'età (Anni 2004-2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Con riguardo alla ripartizione territoriale, nel 2005, la percentuale più elevata di occupati a tempo parziale sul totale degli occupati alle dipendenze si registra nel Nord-Est (il 14,6 per cento, 1,4 punti percentuali in più rispetto al 2004) (Tabella 2.13). La ripartizione in cui questi contratti sono meno diffusi è il Mezzogiorno, dove rappresentano il 10,8 per cento dei rapporti di lavoro alle dipendenze. Per quanto riguarda i settori di attività economica, è nei servizi che si utilizzano maggiormente i contratti di lavoro part-time (il 16,9 per cento, sette decimi di punto percentuale in più nel confronto con l'anno precedente. Nell'industria, l'incidenza dell'occupazione a tempo parziale sull'occupazione dipendente passa da 5,5 per cento del 2004 al 6,0 per cento del 2005. Infine, in agricoltura i lavoratori part-time rappresentano il 7,5 per cento dei lavoratori dipendenti, in forte caduta rispetto all'anno precedente (1,4 punti percentuali in meno).

Tabella 2.13 – Rapporti di lavoro a tempo parziale. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Incidenza percentuale per settore e ripartizione sull'occupazione dipendente.

	Contratti a tempo parziale			
	2004 (v.a.)	2004 (%)	2005	2005 (%)
Agricoltura	37	8,9	33	7,5
Industria	296	5,5	327	6,0
Servizi	1.674	16,2	1.793	16,9
Nord				
<i>Nord-Ovest</i>	1.065	12,9	1.173	13,8
<i>Nord-Est</i>	609	12,7	654	13,2
Centro	456	13,2	519	14,6
Sud	439	13,6	470	14,2
	504	10,8	509	10,8
Totale	2.008	12,5	2.152	13,0

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005.

Nel 2005, la quota di part-time “involontario” (ossia, la percentuale di occupati che lavorano a tempo parziale perché non hanno potuto trovare un’occupazione a tempo pieno) si è attestata al 41,2 per cento (Tabella 2.14a). Tale percentuale sale al 61,6 per cento nel caso degli uomini, mentre scende al 36,9 per cento nel caso delle donne. In altri termini, il lavoro a tempo parziale viene maggiormente subito dagli uomini piuttosto che dalle donne. Infatti, oltre la metà (il 52,1 per cento) di queste ultime lavora part-time perché non desidera un lavoro a tempo pieno, dunque per propria scelta (contro il 25,9% degli uomini). Se poi si tiene conto anche degli altri motivi per cui si lavora a tempo parziale, usando dunque, una definizione “allargata” di part-time volontario si osserva che le donne che scelgono questa tipologia contrattuale sale al 62,1% (contro il 36,7 per cento degli uomini).

Tabella 2.14a - Volontarietà/Involontarietà del lavoro part-time per genere (Anno 2005)

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Non vuole un lavoro a tempo pieno</i>	25,9	52,1	47,6
<i>Non ha trovato un lavoro a tempo pieno</i>	61,6	36,9	41,2
<i>Altri motivi</i>	10,9	10,0	10,1
<i>Non sa</i>	1,6	1,0	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (in migliaia)	368	1.785	2.152

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Osservando in dettaglio i motivi del lavoro part-time, nei casi diversi da quello del non aver trovato un lavoro a tempo pieno, ovvero quando l’occupazione a tempo parziale è una scelta volontaria, si rileva che nel caso della componente femminile è soprattutto la necessità di prendersi cura dei figli, dei bambini e/o di altre persone non autosufficienti a costituire il motivo principale

del lavoro a tempo parziale (il 62,1 per cento contro il 7,1 per cento degli uomini) (Tabella 2.14b). Nel caso della componente maschile, le ragioni principali per cui si lavora part-time sono l'esigenza di avere a disposizione più tempo libero (il 22,3 per cento contro il 13,4 per cento della componente femminile), i motivi familiari, diversi dalla cura dei figli o di altre persone (il 15,5 per cento in confronto al 4,0 per cento rilevato per le donne) e il fatto di svolgere un secondo lavoro (il 12,4 per cento contro il 2,0 per cento della componente femminile).

Tabella 2.14b - Motivi del lavoro part-time "volontario" per genere (Anno 2005)

	Maschi	Femmine	Totale
<i>Studia o segue corsi di formazione professionale</i>	28,6	6,2	8,7
<i>Malattia, problemi di salute personale</i>	9,7	3,4	4,0
<i>Per prendersi cura dei figli, di bambini e/o di altre persone non autosufficienti</i>	7,1	62,1	56,1
<i>Svolge un secondo lavoro</i>	12,4	2,0	3,2
<i>Altri motivi familiari (esclusa cura dei figli o di altre persone)</i>	4,3	8,8	8,3
<i>Avere a disposizione più tempo libero</i>	22,3	13,4	14,4
<i>Altri motivi</i>	15,5	4,0	5,3
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0
<i>Totale v.a. (in migliaia)</i>	135	1.108	1.243

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

2.8 Le ore lavorate

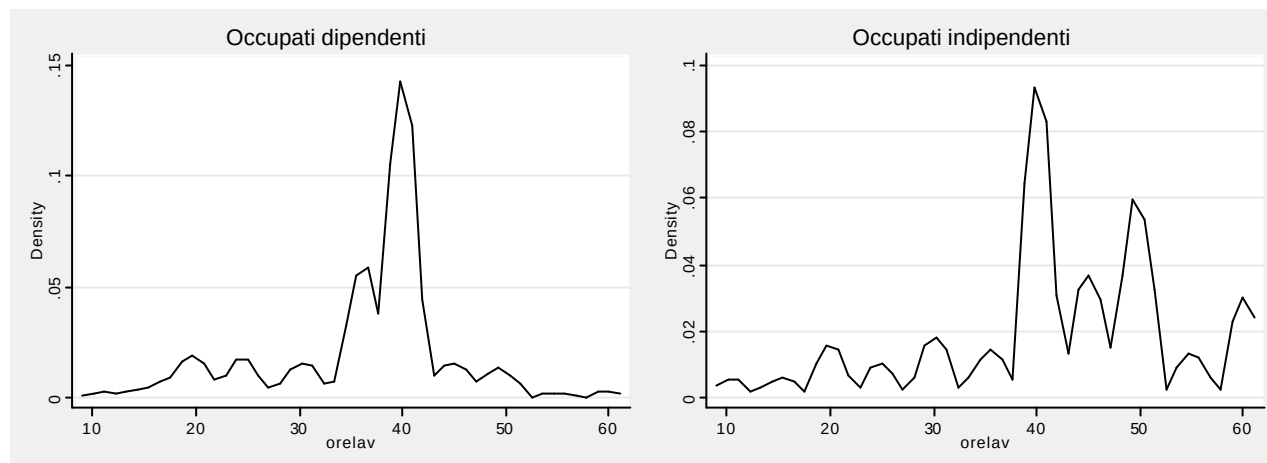
L'orario di lavoro può essere influenzato da diversi fattori. Tra quelli più rilevanti che possono aiutare a spiegare il motivo per cui, per esempio, si è lavorato meno del solito, vi sono certamente la Cassa Integrazioni Guadagni (ordinaria e straordinaria) e la ridotta attività dell'impresa per motivi economici e tecnici, diversi dalla Cassa Integrazione Guadagni (CIG).

Nel 2005 gli occupati che hanno lavorato meno del solito perché in Cassa Integrazione Guadagni (ordinaria o straordinaria) sono stati complessivamente 64.000, in crescita rispetto ai 60.000 dell'anno precedente (+ 6,8 per cento). Vi sono poi imprese che, pur non avendo fatto ricorso alla CIG, hanno ridotto l'orario di lavoro in seguito a riduzione dell'attività produttiva. Dall'indagine sulle forze di lavoro risulta che gli occupati che hanno lavorato meno del solito a causa della ridotta attività dell'impresa per motivi economici o tecnici (esclusa la CIG), nel 2005, sono risultati pari a 170.000 unità.

Gli occupati che, rispetto all'orario contrattuale (o all'accordo verbale), nel corso del 2005, hanno svolto ore di straordinario (retribuito e no) si sono complessivamente attestati a 1.284.000 unità, in contrazione del 25,0 per cento rispetto all'anno precedente (- 427.000 unità).

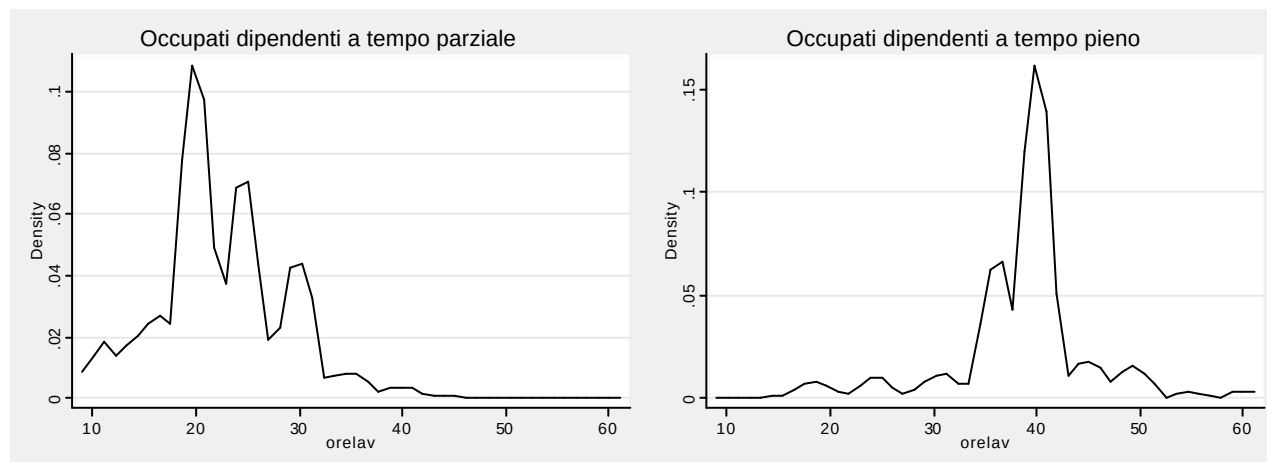
Nel 2005, la media delle ore complessivamente lavorate dal totale degli occupati risulta pari a 35 ore. I lavoratori dipendenti, mediamente, ne hanno lavorate 33 contro le 40 degli autonomi (Figura 2.10a). Distinguendo per forma di impiego, si rileva che i lavoratori dipendenti a tempo parziale, in media, hanno lavorato complessivamente 20 ore contro le 35 di quelli a tempo pieno.

Figura 2.11a – Ore complessivamente lavorate dagli occupati dipendenti ed indipendente (Anno 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Figura 2.11a – Ore complessivamente lavorate dagli occupati dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale (Anno 2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

E' possibile anche analizzare se e in che misura nel corso del 2005, in Italia, si è fatto ricorso al lavoro in orari disagiati e su turni.

In primo luogo, in relazione al lavoro in orari disagiati (Tabella 2.15), si osserva che, nel 2005, il 21,3 per cento del totale degli occupati ha lavorato di sera (dalle 20 alle 23) almeno una volta alla settimana. Gli uomini hanno lavorato in tale orario serale più delle donne (il 24,9 per cento contro il 15,8 per cento). Più bassa è, invece, la quota di occupati che ha lavorato di notte (dopo le 23) perlomeno una volta alla settimana (l'11,0 per cento). Anche il lavoro notturno, ha riguardato gli

uomini (il 13,6 per cento) più delle donne (il 6,9 per cento). Il lavoro di sabato invece ha interessato una percentuale consistente di occupati: il 47,7 per cento degli occupati ha, infatti, lavorato di sabato almeno una volta in quattro settimane. Poco più della metà degli uomini (il 50,1 per cento) ha lavorato di sabato almeno una volta in quattro settimane contro il 44,0 per cento delle donne. Molto meno diffuso sembra essere il lavoro di domenica. La percentuale di occupati che hanno lavorato in tale giornata festiva si attestano al 18,6 per cento. Ancora una volta si conferma che sono soprattutto gli uomini a lavorare in orari disagiati: il nel corso del 2005, il 19,6 per cento degli occupati di genere maschile ha lavorato di domenica contro il 16,5 per cento di quelli di genere femminile.

Tabella 2.15 – Lavoro in orari disagiati per genere (Anno 2005). Composizione percentuale

	Lavoro di sera (dalle 20 alle 23)		
	Maschi	Femmine	Totale
<i>Si, 2 o più volte alla settimana</i>	18,4	11,9	15,9
<i>Si, meno di due volte alla settimana</i>	6,5	3,9	5,5
<i>No</i>	74,1	83,6	77,9
<i>Non sa</i>	1,0	0,6	0,8
Totale %	100,0	100,0	100,0
	Lavoro di notte (dopo le 23)		
	Maschi	Femmine	Totale
<i>Si, 2 o più volte alla settimana</i>	10,1	5,0	8,1
<i>Si, meno di due volte alla settimana</i>	3,5	1,8	2,9
<i>No</i>	84,6	92,0	87,5
<i>Non sa</i>	1,8	1,2	1,6
Totale %	100,0	100,0	100,0
	Lavoro di sabato		
	Maschi	Femmine	Totale
<i>Si, 2 o più volte (nelle 4 settimane)</i>	39,2	37,2	38,4
<i>Si, meno di due volte (nelle 4 settimane)</i>	10,9	6,7	9,3
<i>No</i>	48,7	55,3	51,3
<i>Non sa</i>	1,1	0,7	1,0
Totale %	100,0	100,0	100,0
	Lavoro di domenica		
	Maschi	Femmine	Totale
<i>Si, 2 o più volte (nelle 4 settimane)</i>	13,9	11,9	13,1
<i>Si, meno di due volte (nelle 4 settimane)</i>	6,0	4,6	5,4
<i>No</i>	78,9	82,7	80,4
<i>Non sa</i>	1,2	0,7	1,0
Totale %	100,0	100,0	100,0
Totale occupati (in migliaia)	13.738	8.825	22.563

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Nel 2005, per il 21,3 per cento degli occupati alle dipendenze era prevista l'organizzazione del lavoro su turni (Tabella 2.16). Tale percentuale sale al 22,6 per cento nel caso degli uomini, mentre

scende al 19,7 per cento per le donne. Ciononostante, la percentuale di lavoratori dipendenti che ha lavorato su turni, nella media del 2005, è pari al 18,3 per cento. Ad aver lavorato su turno sono soprattutto gli uomini (il 19,6 per cento contro il 16,6 per cento delle donne).

Tabella 2.16 – Previsioni dell'organizzazione del lavoro a turni e svolgimento di turni di lavoro per genere (Anno 2005). Composizione percentuale.

Organizzazione del lavoro a turni			
	Maschi	Femmine	Totale
Si	22,6	19,7	21,3
No	76,9	80,1	78,2
Non sa	0,5	0,3	0,4
Totale	100	100	100
Turni di lavoro			
	Maschi	Femmine	Totale
Si	19,6	16,6	18,3
No	80,3	83,4	81,6
Non sa	0,1	0,0	0,0
Totale	100	100	100
Totale Occupati dipendenti	9.526	7.008	16.534

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

2.9 Occupazione e mobilità territoriale

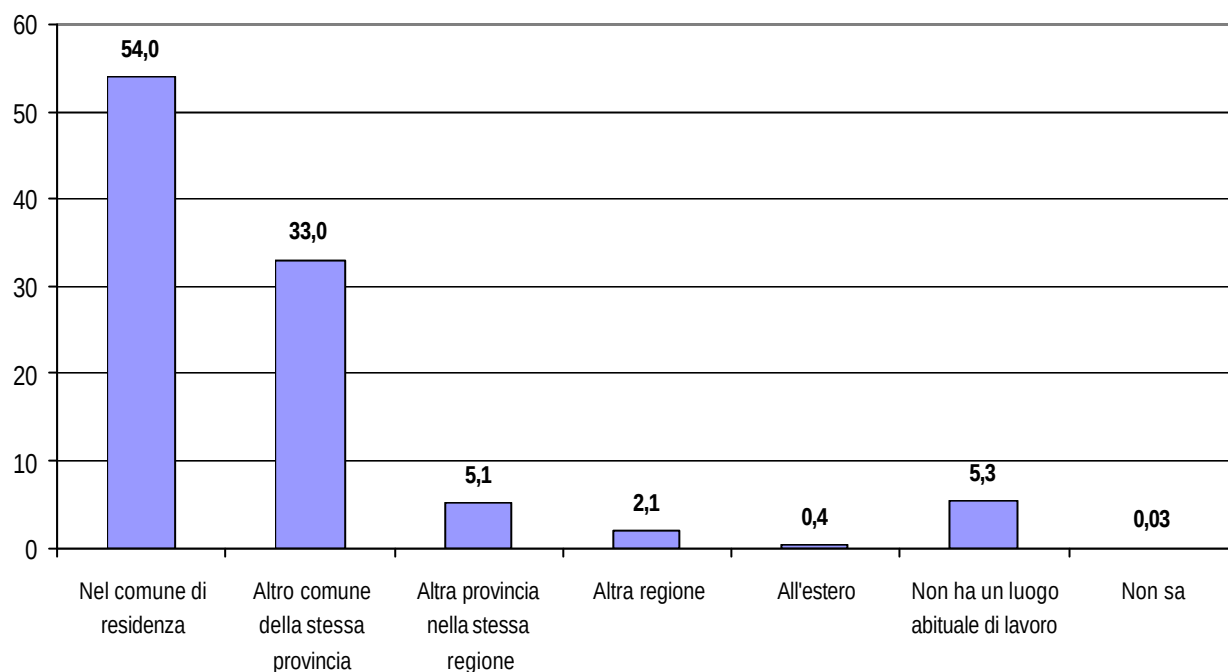
Il luogo di lavoro abituale degli occupati può essere il risultato di trasferimenti da altre regioni. Particolare attenzione in questo senso viene data ai movimenti dei lavoratori sul territorio tra le diverse ripartizioni territoriali al fine di poter trovare e svolgere un'occupazione.

L'utilizzo dei dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro a questo fine richiede comunque alcune precisazioni. Occorre tenere presente che si tratta di dati di stock e non di flusso, ovvero di dati che, pur avendo un contenuto informativo sulla mobilità territoriale, non ci consentono di individuare con esattezza se il movimento da una regione all'altra o da un'area all'altra del territorio nazionale sia avvenuta tra il 2004 e il 2005. In altri termini, l'informazione di cui disponiamo è un'informazione relativa all'esistenza di uno spostamento sul territorio che è stato rilevato dall'indagine nel 2005, ma che non necessariamente è avvenuto rispetto all'anno precedente, ma potrebbe essere avvenuto anche in un momento più lontano nel tempo⁶.

⁶ La mancanza di un riferimento temporale preciso relativamente alle decisioni di mobilità suggerisce particolare cautela nell'interpretazione dei risultati. Infatti, gli episodi di mobilità avvenuti da molto tempo possono soffrire di problemi di "recall bias" (difficoltà ed errori di misura nel riportare avvenimenti lontani nel passato), e cioè sottostimare l'effettiva mobilità.

Nel 2005, il luogo di lavoro di più della metà degli occupati è costituito dal proprio comune di residenza (il 54,0 per cento), contro il 2,1 per cento che lavora in un'altra regione (Figura 2.12). Un altro 5,3 per cento, invece, non ha un luogo di lavoro abituale.

Figura 2.12 - Luogo di lavoro abituale (Anno 2005). Composizione percentuale



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

La mobilità da una regione all'altra del territorio nazionale si presenta piuttosto scarsa (Tabella 2.17). Nel 2005, la percentuale di occupati che *non* si sono trasferiti per l'attuale lavoro si attesta al 94,1%, mentre il numero di occupati che si sono trasferiti da un'altra regione per l'attuale lavoro costituisce solo il 2,0 per cento del totale degli occupati. Complessivamente, nel 2005, il numero di occupati che dichiara di essersi trasferito per l'attuale lavoro risulta essere pari a 443.000 unità⁷.

La maggior parte di coloro che attestano di essersi spostati da un'altra regione per l'attuale lavoro precedentemente risiedeva nel Mezzogiorno (il 55,0 per cento), soprattutto se di genere maschile (il 56,2 per cento), mentre solo il 14,9 per cento degli occupati che si sono mossi da una regione all'altra per lavorare risiedeva nel Nord –Est (Figura 2.13).

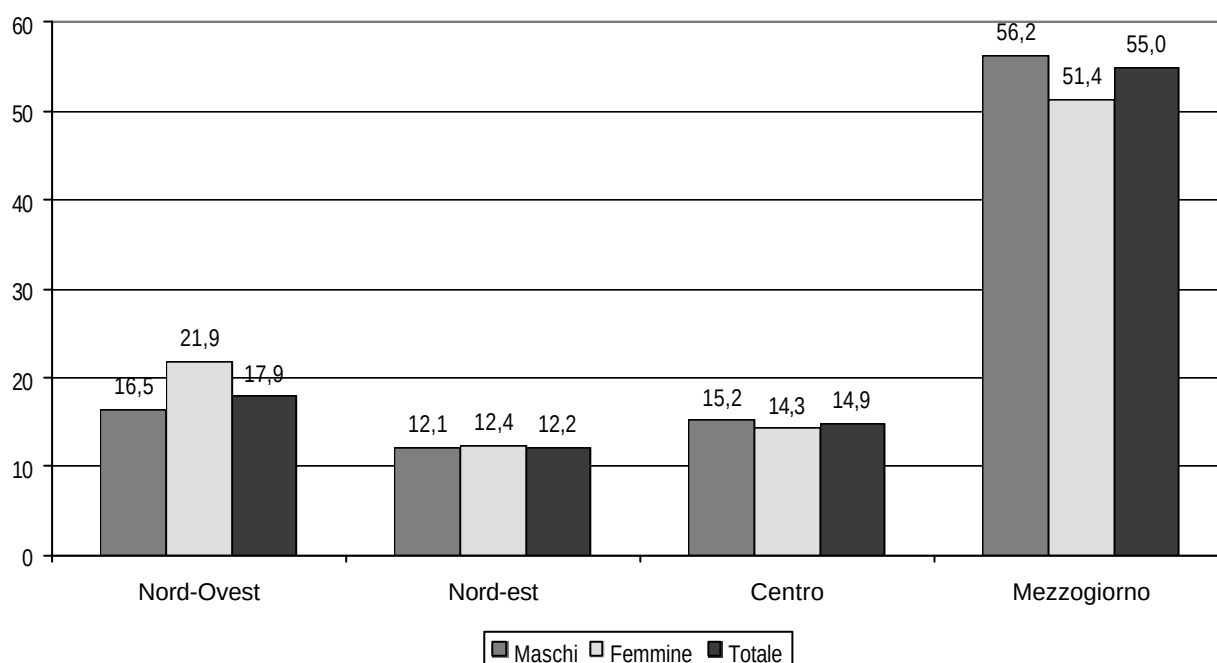
⁷ Questo dato ovviamente non tiene conto della mobilità lavorativa di tipo “pendolare”, che tuttavia per ciò che riguarda grandi distanze può essere considerata trascurabile.

Tabella 2.17 – Trasferimento per l'attuale lavoro (Anni 2004 e 2005). Valori in migliaia e composizione percentuale

	v.a.	%
<i>Si da altro comune della stessa provincia</i>	363	1,6
<i>Si da altra provincia della stessa regione</i>	250	1,1
<i>Si da altra regione</i>	443	2,0
<i>Si dall'estero</i>	179	0,8
<i>No</i>	21.229	94,1
<i>Si ma poi è tornato nella provincia di residenza</i>	94	0,4
<i>Non sa</i>	3	0,02
Totale	22.563	100,0

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Figura 2.13 - Ripartizione in cui abitava prima di trasferirsi per l'attuale lavoro (Anno 2005). Valori percentuali



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Ma coloro che per l'attuale lavoro si sono trasferiti da una regione all'altra, sono rimasti nella stessa ripartizione territoriale o si sono spostati verso un'altra ripartizione? Dei 223.000 occupati del Mezzogiorno che per lavorare si sono spostati da un'altra regione, 139.000 si sono trasferiti nel Nord (75.000 nel Nord-Ovest), 74.000 nel Centro Italia e 30.000 si sono trasferiti in altre regioni del Sud (Tabella 2.18). Un terzo di coloro che nel Centro hanno cambiato regione di residenza (ossia 22.000 occupati), sono comunque rimasti a lavorare nella stessa ripartizione. Coloro che risiedevano nel Nord-Est, si sono distribuiti più o meno equamente nelle diverse ripartizioni, anche se 15.000 si spostati verso il Centro Italia e 14.000, pur avendo cambiato regione di residenza, sono

rimasti comunque nella stessa ripartizione. Interessante è, infine, osservare che sui 79.000 occupati che prima abitavano nel Nord-Ovest, 26.000 si sono spostati nel Mezzogiorno per l'attuale lavoro.

Tabella 2.18 – Movimenti da ripartizione in cui abitava prima di trasferirsi per l'attuale lavoro verso la nuova ripartizione di residenza. Valori in migliaia e composizione percentuale

Ripartizione di attuale residenza					
Ripartizione in cui abitavano prima	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Nord-Ovest	17	17	19	26	79
Nord-Est	11	14	15	13	54
Centro	13	14	22	17	66
Mezzogiorno	75	64	74	30	244
Totale	117	110	130	86	443
Ripartizione di attuale residenza					
Ripartizione in cui abitavano prima	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Nord-Ovest	3,9	3,9	4,3	5,9	17,9
Nord-Est	2,5	3,2	3,5	3,0	12,2
Centro	3,0	3,2	4,9	3,8	14,9
Mezzogiorno	16,9	14,5	16,7	6,8	55,0
Totale	26,3	24,9	29,4	19,4	100,0

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

2.10 L'occupazione straniera

I dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro consentono di effettuare alcune stime sulla partecipazione al mercato del lavoro della popolazione residente di cittadinanza straniera. Secondo l'ISTAT (2006e), «questa è composta in larga parte da immigrati, sebbene siano sempre più numerosi coloro che sono iscritti in anagrafe per nascita, essendo nati in Italia da genitori stranieri». La popolazione straniera di riferimento è costituita dagli individui regolarmente presenti sul territorio nazionale e residenti in famiglia ed esclude, quindi, gli stranieri irregolari e quelli che, sia pure provvisti di valido permesso di soggiorno, non sono iscritti nelle liste anagrafiche. Si tenga presente che il «possesso di un regolare permesso di soggiorno costituisce un requisito per l'iscrizione nei registri della popolazione residente, ma non obbliga lo straniero a richiederla» (ISTAT, 2006e).

Nella media del 2005, gli occupati stranieri risultano pari a 1.169.000 unità, il 5,2 per cento dell'occupazione complessiva. Si tratta nella maggior parte dei casi di persone con cittadinanza non UE (il 92,1 per cento del totale degli occupati stranieri).

La maggior parte degli occupati stranieri è costituita da uomini (il 63,0 per cento) e da persone di età compresa tra i 25 ed i 44 anni (il 72,2 per cento). Per quanto concerne il livello di istruzione degli occupati stranieri, il 34,4 per cento è in possesso della licenza media inferiore, ma consistente

è anche la quota di persone con un diploma di scuola secondaria superiore o un titolo universitario (rispettivamente il 30,3 e il 10,9 per cento) (Tabella 2.19).

Con riguardo alle ripartizioni territoriali, si registra che poco meno dei due terzi dell'occupazione straniera si concentra nel Nord (il 64,2 per cento). Nel Centro e nel Mezzogiorno è presente rispettivamente il 24,5 per cento e l'11,3 per cento degli occupati stranieri. « Le regioni meridionali rappresentano difatti per molti lavoratori stranieri solo la prima tappa di un percorso migratorio verso il Centro-nord» (ISTAT, 2006e).

Tabella 2.19 – Occupati stranieri per genere, classi di età, titolo di studio e ripartizione territoriale (Anno 2005). Valori assoluti (in migliaia) e composizione percentuale.

	v.a.	%
<i>Genere</i>		
Maschi	737	63,0
Femmine	433	37,0
<i>Classi d'età</i>		
15-24 anni	104	8,9
25-34 anni	424	36,2
35-44 anni	420	36,0
45-54 anni	185	15,8
55-64 anni	32	2,8
65-74 anni	3	0,3
75 anni ed oltre	0	0,02
<i>Titolo di studio</i>		
Licenza elementare	164	14,01
Licenza media	403	34,43
Diploma 2-3 anni	121	10,36
Diploma 4-5 anni	355	30,33
Laurea breve, laurea, dottorato	127	10,87
<i>Ripartizione</i>		
Nord-Ovest	422	36,1
Nord-Est	329	28,1
Centro	287	24,5
Mezzogiorno	132	11,3
Italia	1.169	100

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005

Il tasso di occupazione della popolazione straniera in età compresa tra 15 e 64 anni si attesta, nel 2005, al 65,7 per cento, risultando essere dunque più elevato di quello medio nazionale (il 57,5 per cento) (Tabella 2.20). Questo dato riflette la struttura per età della popolazione straniera occupata rispetto a quella complessivamente presente sul territorio nazionale. Come evidenziato in precedenza, la classe di età tra 25 e 44 anni assorbe, infatti, oltre il 70 per cento dell'occupazione straniera a fronte del 57,8 per cento dell'occupazione complessiva in Italia. Per gli stranieri, il tasso di occupazione della componente maschile si attesta all'81,8 per cento, mentre per le donne si

posiziona al 49,2 per cento. La differenza tra il tasso di occupazione complessivo straniero e quello registrato a livello nazionale è, dunque, dovuta soprattutto alla componente maschile, per la quale si registra uno scarto pari a 12,1 punti percentuali, mentre la componente femminile straniera mostra un tasso di occupazione più elevato di 3,9 punti percentuali rispetto a quello medio nazionale delle donne.

In relazione alle ripartizioni territoriali, il tasso di occupazione della popolazione straniera in età lavorativa risulta essere più elevato nel Nord-Est (il 67,5 per cento), mentre è più basso nel Mezzogiorno (il 58,2 per cento). Il tasso di occupazione degli stranieri presenta differenze territoriali soprattutto nel caso della componente femminile, variando dal 40,2 per cento del Sud al 54,0 per cento del Centro Italia. Mentre nelle due grandi ripartizioni dell'Italia settentrionale il tasso di occupazione (medio) nazionale delle donne è più elevato di quello delle sole straniere (marcatamente nel Nord-Ovest), nel Centro Italia e soprattutto nel Mezzogiorno la quota della popolazione femminile straniera tra 15 e 64 anni occupata risulta sempre superiore a quella della corrispondente popolazione femminile complessiva. Risulta, quindi, che il divario territoriale dei tassi di occupazione femminile (essenzialmente il divario tra Nord e Sud) è molto minore per la popolazione straniera che per il complesso della popolazione nazionale. Sia pure in misura più attenuata, lo stesso fenomeno si verifica anche per i maschi. Si tratta quindi principalmente di un effetto di offerta, dove la presenza sul territorio di stranieri è strettamente legata allo svolgimento di una attività lavorativa⁸.

Tabella 2.20 – Tasso di occupazione 15-64 anni degli stranieri e del totale della popolazione per genere e ripartizione territoriale (Anno 2005)

	DATI RIFERITI AGLI STRANIERI			DATI NAZIONALI		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	83,7	46,7	66,1	74,6	54,5	64,6
Nord-Est	80,7	52,4	67,5	75,8	56,0	66,0
Centro	82,5	54,0	67,1	71,4	50,8	61,0
Mezzogiorno	77,3	40,2	58,2	61,9	30,1	45,8
Italia	81,8	49,2	65,7	69,7	45,3	57,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005

Nel 2005, in Italia, l'85,1 per cento degli occupati stranieri ha una posizione lavorativa dipendente (contro il 14,4 per cento che svolge un lavoro autonomo) (Tabella 2.21a). La maggior

⁸ Si noti che nel caso dei lavoratori stranieri la divisione del lavoro all'interno della famiglia è minima e sono predominanti i nuclei monoparentali, caratteristiche che finiscono per influenzare in modo significativo la struttura dell'offerta di lavoro. Nella misura in cui i ricongiungimenti familiari in futuro aumenteranno è possibile che i tassi di occupazione divergano più di quanto si verifichi ora.

parte (il 72,6 per cento) degli occupati stranieri alle dipendenze ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, mentre l'incidenza del lavoro a tempo parziale sul totale dell'occupazione dipendente straniera risulta pari al 18,5 per cento.

Con riferimento ai settori di attività economica, si osserva che oltre la metà degli occupati stranieri lavora nei servizi (il 54,8 per cento) (Tabella 2.21b). In particolare, il 20,3 per cento dell'occupazione straniera svolge la propria attività negli "altri servizi pubblici, sociali e alle persone". Nell'industria lavora complessivamente il 40,7 per cento degli occupati stranieri (il 25,0 per cento nell' "industria in senso stretto" e il 15,7 per cento nelle "costruzioni"). Si noti che la quota di stranieri che svolge la propria attività lavorativa nelle "costruzioni" è quasi il doppio di quella del totale degli occupati del settore registrata a livello nazionale (l'8,5 per cento).

La maggior parte degli occupati stranieri svolge professioni non qualificate (il 32,9 per cento). Inoltre, nel gruppo degli artigiani, operai specializzati e conduttori di impianti si colloca il 41,1 per cento degli stranieri occupati. D'altra parte, invece, solo il 9,2 per cento degli occupati stranieri svolge professioni qualificate (legislatori, dirigenti o imprenditori, professioni intellettuali o professioni tecniche), contro il 34,1 per cento del totale degli occupati in Italia.

Tabella 2.21a – Occupati stranieri per posizione nella professione e occupati stranieri dipendenti per durata del rapporto di lavoro e forma di impiego. (Anno 2005). Valori assoluti (in migliaia) e composizione percentuale.

	v.a.	%
<i>Dipendenti</i>	995	85,1
<i>Indipendenti</i>	175	14,9
<i>Totale</i>	1.169	100
<i>Dipendenti a tempo determinato</i>	146	14,7
<i>Dipendenti a tempo indeterminato</i>	849	85,3
<i>Totale dipendenti</i>	995	100
<i>Dipendenti a tempo pieno</i>	811	81,5
<i>Dipendenti a tempo parziale</i>	184	18,5
<i>Totale dipendenti</i>	995	100

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005

Tabella 2.21b – Occupati stranieri per settore di attività economica e per professione (Anno 2005). Valori assoluti (in migliaia) e composizione percentuale

	v.a.	%
<i>Settore di attività economica</i>		
Agricoltura	531	4,5
Industria dell'energia, estrazione materiali energetici	32	0,3
Industria della trasformazione	2.885	24,7
Costruzioni	1.839	15,7
Commercio	1.051	9,0
Alberghi e ristoranti	972	8,3
Trasporti e comunicazioni	512	4,4
Credito e assic.	67	0,6
Servizi alle imprese	892	7,6
Pubbl. Amministr.	40	0,3
Istruz. Sanità e altri ser.	497	4,3
Altri servizi pers.	2.377	20,3
<i>Professioni</i>		
Legislatori, dirigenti, imprenditori	23	1,9
Professioni intellettuali	36	3,1
Professioni tecniche intermedie	49	4,2
Professioni esecutive amministrative	37	3,1
Professioni connesse vendita servizi	159	13,6
Artigiani operai specializzati agricoltori	315	26,9
Conduttori di impianti e macchine	166	14,2
Professioni non qualificate	384	32,9
Forze armate	1	0,1
Totale	1.169	100

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005

3 LA DISOCCUPAZIONE

3.1 Offerta di lavoro, disoccupazione ed effetti di scoraggiamento

I dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro relativi al I trimestre 2006 mostrano come il tasso di disoccupazione sia sceso, rispetto allo stesso trimestre del 2005, al 7,4 per cento (ISTAT, 2006f), ben al di sotto di quello francese e tedesco, e inferiore alla media europea. D'altra parte, nelle regioni dove l'occupazione è più bassa (quelle del Mezzogiorno) aumenta il numero di persone fuori dalla forza lavoro (+ 31.000 unità), presumibilmente per un fenomeno assimilabile a quello dei lavoratori scoraggiati. La diminuzione della disoccupazione nel Mezzogiorno registrata nel I trimestre del 2006 sembrerebbe, dunque, un dato da leggere alla luce di eventuali *effetti di scoraggiamento*.

Il *modello del lavoratore scoraggiato* prevede che l'offerta di lavoro tende a diminuire (a parità di popolazione) quanto più bassa è la domanda di lavoro e viceversa. Questo modello postula che, alla tendenza di lungo periodo, si sovrapponga una ciclicità delle condizioni della domanda di lavoro, le cui variazioni determinano aggiustamenti mediante l'entrata o l'uscita dal mercato del lavoro delle forze di lavoro *marginali* (o *non primarie*), spesso (ma non solo) rappresentate da donne e da anziani. L'elemento fondamentale che influenza l'offerta di lavoro nel breve periodo è la disponibilità di posti di lavoro, ovvero il tempo medio di ricerca del lavoro. Trascorso un certo lasso di tempo avendo cercato invano un impiego, il lavoratore risulterebbe scoraggiato, ovvero convinto che non vi siano posti di lavoro disponibili (per la sua qualifica). Il lavoratore *marginale* (o *non primario*), di fronte a una situazione di questo tipo, abbandona la ricerca (non cerca più un'occupazione) e con molta probabilità esce dalle forze di lavoro rientrando tra gli inattivi (Ciravegna, 1990).

La letteratura evidenzia la necessità di utilizzare accanto ad informazioni sul tasso di disoccupazione anche altri indicatori quali, ad esempio, il tasso di inoccupazione che, oltre alle persone alla ricerca attiva di un posto di lavoro, registra anche le persone che potenzialmente potrebbero cercare un lavoro o essere occupate (Frey, 2000; ISFOL, 1998; ISTAT, 2000). In altri termini, è importante considerare anche i disoccupati scoraggiati che figurano all'interno delle non forze lavoro per una migliore valutazione del potenziale di lavoro non utilizzato (Zenezini, 1997). Questa necessità è ancora più forte in contesti (quali le regioni del Sud Italia) con bassi tassi di attività, minori probabilità di ottenere un lavoro e minore diffusione di informazioni sulle possibili opportunità di lavoro in quanto in questi contesti vi è, infatti, una elevata probabilità che «una quota rilevante di soggetti in età lavorativa non sia classificata tra i disoccupati, perché non effettua azioni

di ricerca attiva del lavoro con sufficiente frequenza, pur cercando un'occupazione ed essendo disposta a lavorare. Questa tipologia di inattivi, le cosiddette "forze di lavoro potenziali" presenta molte somiglianze con i disoccupati e una probabilità di trovare un'occupazione di poco inferiore» (ISTAT, 2000).

Il rapporto CNEL sul mercato del lavoro dello scorso (CNEL, 2005) analizzava il problema dell'effetto di scoraggiamento in relazione al terzo trimestre del 2005, sottolineando come gli andamenti della partecipazione al lavoro mostrassero talune incongruenze. Da un lato, infatti, si evidenziava che «la situazione economica del Paese potrebbe avere concorso a un "effetto scoraggiamento" quale quello ipotizzato dall'ISTAT stesso e da vari osservatori, che spiegano il calo degli attivi essenzialmente con le donne e con il Sud». Ma, d'altra parte ci si poneva alcuni interrogativi, soprattutto in relazione alla crescita, nel terzo trimestre del 2005, dei disoccupati di lunga durata, quando invece la presenza di un "effetto scoraggiamento" avrebbe dovuto evidenziarne un decremento, all'incremento maggiore di inattivi nel Nord-Est, dove si registrava il tasso di attività più elevato, e al fatto che nel Sud la quota di donne che si ritiravano dal mercato del lavoro fosse minore di quella degli uomini. In aggiunta al quadro appena delineato si sottolineava che, non solo la quota di femmine attive fosse cresciuta meno di quella dei maschi, ma fosse cresciuta di meno anche la quota di femmine inattive.

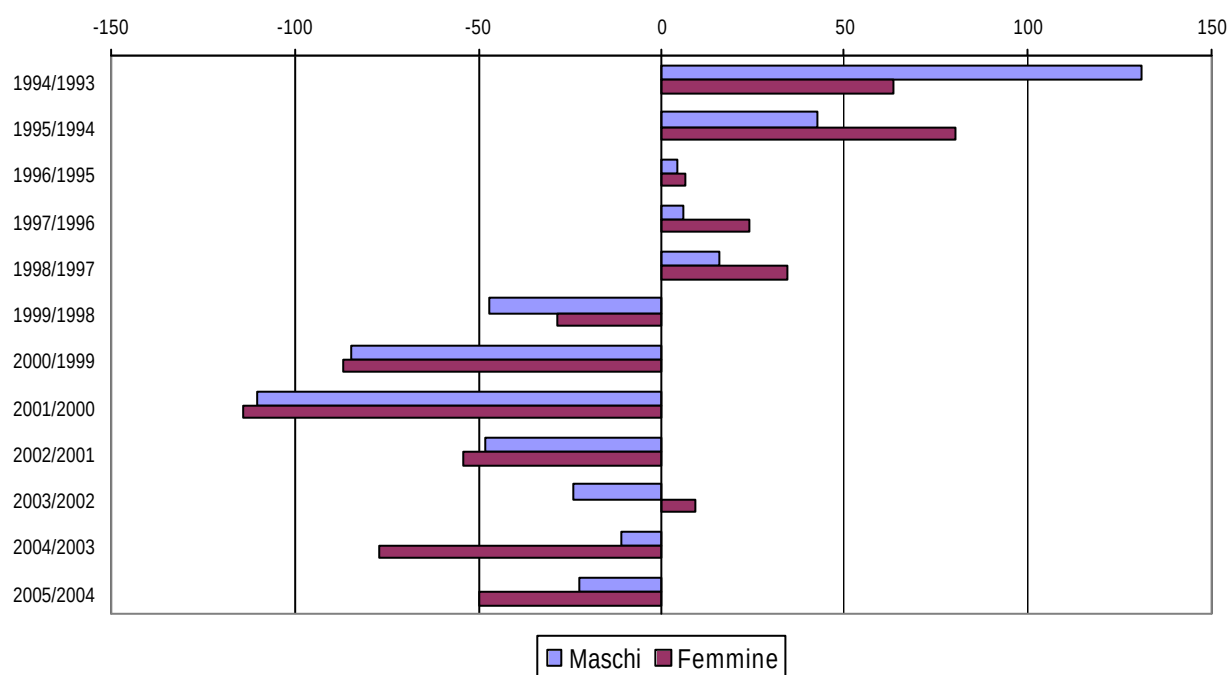
Si comprende, dunque, la necessità di analizzare i dati della disoccupazione in Italia nella media del 2005, ma di doverli anche mettere a confronto con quelli sulle forze di lavoro (si veda il capitolo 1 di questo rapporto) e con quelli sugli inattivi, soprattutto nel Mezzogiorno, per verificare se la contrazione della disoccupazione in atto già da alcuni anni in Italia, non stia nascondendo fenomeni di scoraggiamento.

3.2 L'evoluzione delle persone in cerca di occupazione: un confronto con il 2005

L'analisi dell'evoluzione della disoccupazione in confronto con il 2005, ci mostra come le persone in cerca di occupazione a partire dal 1993 siano cresciute in maniera più o meno accentuata fino al 1998, per poi contrarsi negli anni successivi, sia pure con intensità diverse da anno ad anno e con l'unica eccezione della disoccupazione femminile nel 2003 (Figura 3.1). In particolare, dopo il rilevante incremento della disoccupazione registrata nel 1994, soprattutto per quanto riguarda la componente maschile, nel 1995 è la componente femminile della disoccupazione ad aumentare in maniera superiore a quanto era avvenuto nell'anno precedente, con la crescita della disoccupazione maschile che, invece, mostra una marcata decelerazione. Negli anni dal 1996 al 1998, pur in misura marcatamente più contenuta rispetto al biennio precedente, il numero delle persone in cerca di occupazione ha continuato ad aumentare (in maniera progressiva), più tra le donne che tra gli

uomini. Nel 1999, si registra una prima contrazione della disoccupazione, sia nella componente femminile sia, soprattutto, in quella maschile. Successivamente, il numero delle persone in cerca di occupazione ha continuato a diminuire in maniera sempre più marcata fino al 2001, anche se a partire dal 2000 la disoccupazione femminile si è ridotta più di quella maschile. Nel 2002 la contrazione dei disoccupati ha subito una brusca frenata, soprattutto nel caso degli uomini. Tuttavia, nel 2003, mentre la disoccupazione maschile è, sia pur di poco, nuovamente diminuita, rispetto all'anno precedente, quella femminile è moderatamente cresciuta. Infine, nel 2004 e nel 2005 la disoccupazione femminile ha ripreso a decrescere, in misura superiore a quanto sia avvenuto per quella maschile.

**Figura 3.1 - Persone in cerca di occupazione per genere.
Variazione assoluta anno su anno (Anni 1993-2005)**

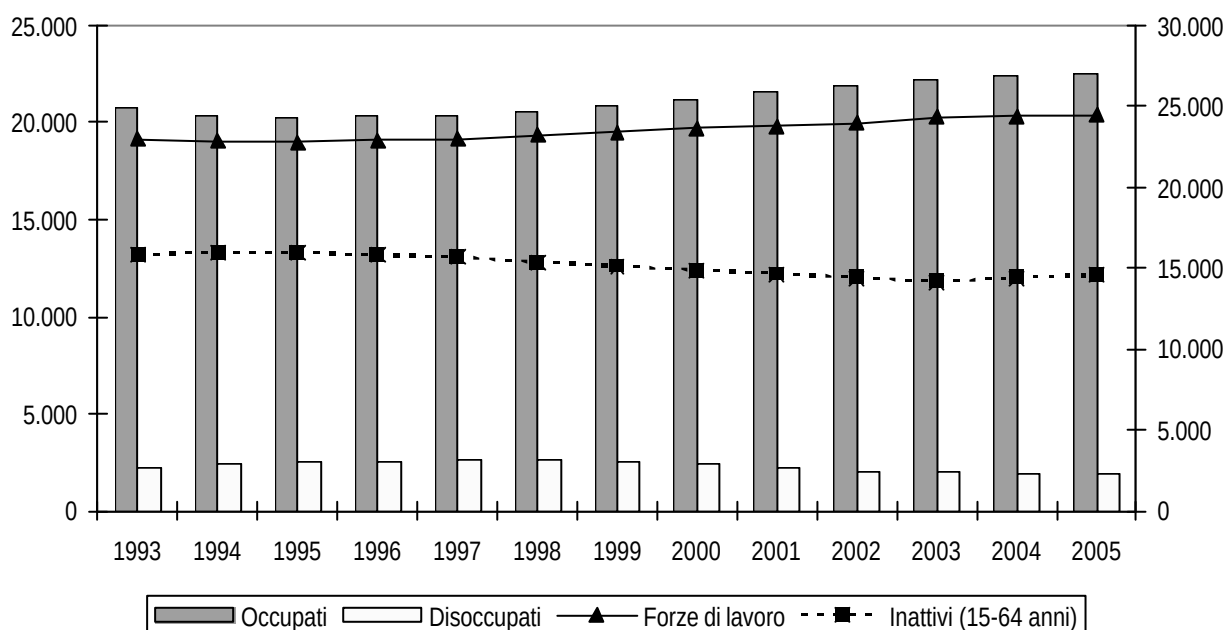


Fonte: Aggiornamento con dati Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro, 2005 del Graf. 5 pag. 13 "Rapporto sul mercato del lavoro 2004" (CNEL, 2005)

La Figura 3.2 consente di osservare contemporaneamente l'evoluzione nel tempo delle forze lavoro, degli occupati, dei disoccupati e degli inattivi in età lavorativa nel confronto con il 2005 (Figura 3.2). L'offerta di lavoro, a partire dal 1995, mostra un andamento crescente che continua ininterrotto fino al 2005, anche se meno accentuata negli ultimi due anni. Questa dinamica delle forze di lavoro si riflette in incremento più o meno consistente del numero degli occupati di anno in anno e in un aumento delle persone in cerca di occupazione che continua fino al 1999, anno in cui invece il numero dei disoccupati inizia a diminuire progressivamente fino a raggiungere il suo

valore più basso nel 2005. Sempre a partire dal 1995 inizia a ridursi il numero degli inattivi in età lavorativa. Il trend decrescente degli inattivi in età lavorativa continua fino al 2003, anno in cui si registra un'inversione di tendenza che si traduce in un incremento delle non forze di lavoro nel 2004 e che si conferma anche nel 2005. Ed è interessante porre maggiore attenzione proprio in relazione a questi ultimi due anni, che, da un lato, come gli anni precedenti mostrano una crescita, sia pur contenuta, delle forze di lavoro, vedono incrementarsi l'occupazione, anche se in forte decelerazione rispetto al passato, ed esibiscono una contrazione del numero di persone in cerca di occupazione, ma che, dall'altro lato, a differenza degli anni precedenti, presentano anche un aumento degli inattivi in età lavorativa, quasi a suggerire la presenza di un "effetto di scoraggiamento" con la riduzione dei disoccupati che sembra quindi essere dovuta ad una uscita di queste persone dalla disoccupazione per entrare nell'inattività.

Figura 3.2 - Forze di lavoro, Occupati, Disoccupati e inattivi (15-64 anni) (Anni 1993-2005)

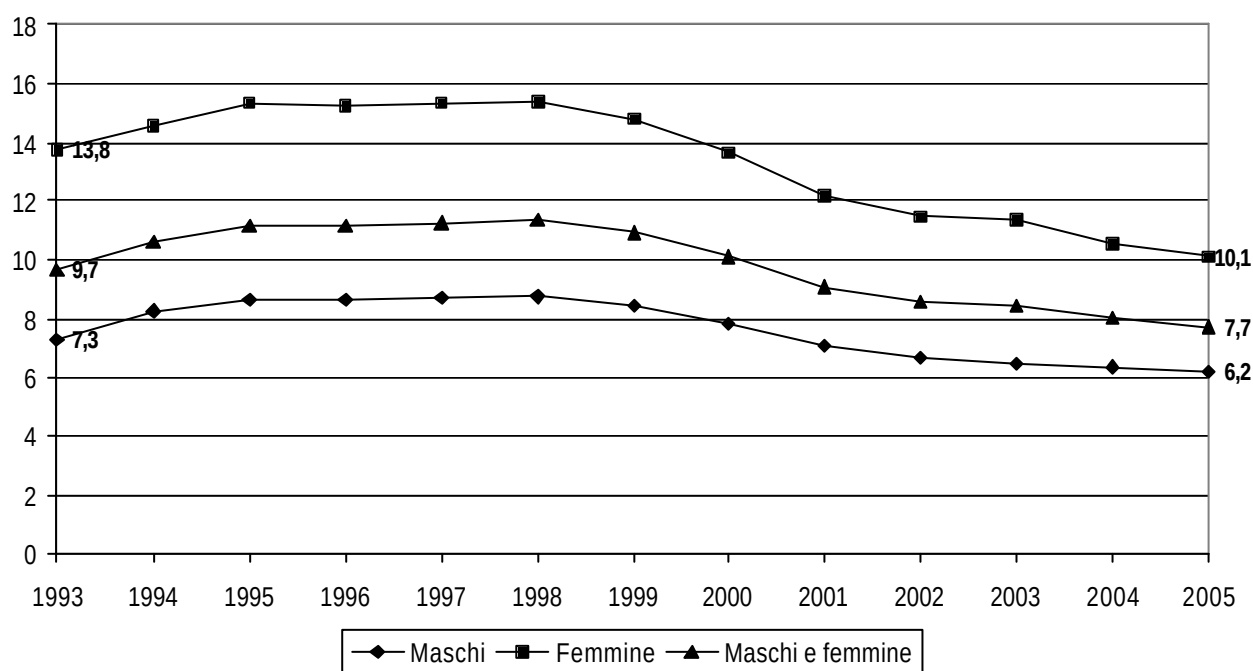


Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

L'evoluzione nel tempo del tasso di disoccupazione in confronto al 2005, ci consente di distinguere sostanzialmente tre fasi differenti. La prima, che va dal 1993 al 1995, che mostra un trend progressivamente crescente del tasso di disoccupazione; la seconda, compresa tra il 1996 e il 1998, in cui il tasso di disoccupazione rimane più o meno stabile, e, infine, la terza fase, in cui emerge come il tasso di disoccupazione a partire dal 1999, abbia iniziato un trend decrescente che lo ha portato ad attestarsi al suo valore più basso proprio nel 2005 (Figura 3.3). Tuttavia, con

riferimento al periodo preso in considerazione, l'andamento del tasso di disoccupazione presenta alcune differenze tra uomini e donne. Mentre l'incremento del tasso di disoccupazione maschile è stato più accentuato nel 1994, quello femminile è aumentato soprattutto tra il 1994 ed il 1995. Successivamente, fino al 1998, il tasso di disoccupazione è cresciuto in maniera assai contenuta, sia per la componente maschile sia per quella femminile. Nel 1999, inizia il trend decrescente del tasso di disoccupazione, che lo porterà ad attestarsi al 7,7 per cento del 2005, rispetto all'11,3 per cento registrato nel 1998. Questo andamento decrescente del tasso di disoccupazione ha interessato le donne in maniera più consistente degli uomini. Basti pensare che tra il 1998 ed il 2002, il tasso di disoccupazione femminile è sceso dal 15,4 per cento all'11,5 per cento (3,9 punti percentuali in meno), mentre quello maschile è passato dall'8,8 per cento al 6,7 per cento (2,1 punti percentuali in meno). Tra il 2002 ed il 2005, il tasso di disoccupazione femminile è diminuito ulteriormente di 1,4 punti percentuali, arrivando ad attestarsi al 10,1 per cento nel 2005. Rispetto al 2002, anche il tasso di disoccupazione maschile si riduce nuovamente sia pure solo di mezzo punto percentuale, posizionandosi al 6,2 per cento nel 2005.

Figura 3.3 - Tassi di disoccupazione per genere (Anni 1993-2005)

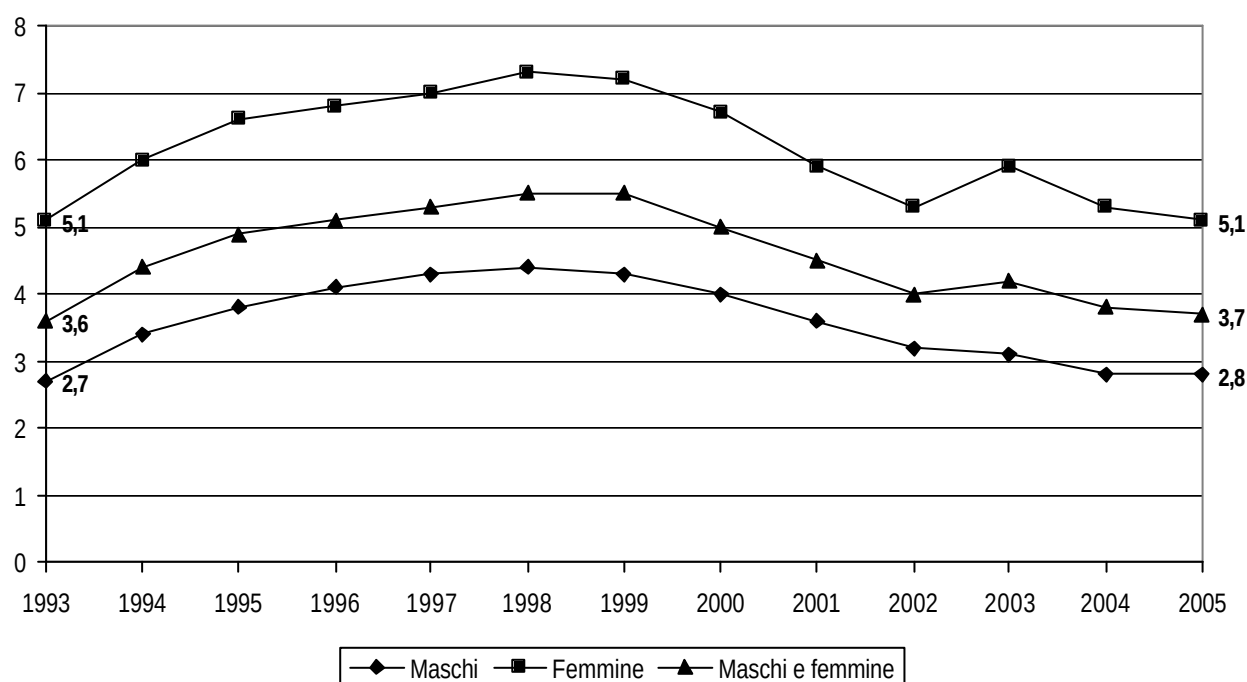


Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

Anche il tasso di disoccupazione di lunga durata mostra un'evoluzione nel tempo che nel confronto con il 2005, si presenta piuttosto differenziata negli anni (Figura 3.4). Il tasso di disoccupazione di lunga durata, infatti, dapprima cresce in maniera progressiva tra il 1993 ed il 1998, anno in cui si attesta fino al 5,5 per cento (+ 1,9 punti percentuali in più). Questo andamento

crescente si verifica in maniera più accentuata per le donne piuttosto che per gli uomini. Nel periodo compreso tra il 1999 ed il 2002, il tasso di disoccupazione di lunga durata, invece, si riduce in maniera graduale, soprattutto per la componente femminile. Nel 2003, si registra una brusca ripresa del tasso di disoccupazione di lunga durata femminile, tale da determinare un incremento del tasso di disoccupazione di lunga durata medio, soprattutto a fronte di una riduzione solo marginale, rispetto all'anno precedente, di quello maschile. Tuttavia, il tasso di disoccupazione di lunga durata nel 2004 ritorna a decrescere per entrambe le componenti, principalmente nel caso della componente femminile, e continua a ridursi, sia pure in misura molto contenuta anche tra il 2004 ed il 2005, arrivando ad attestarsi al 3,7 per cento, dunque su valori simili a quelli del 1993 (sia nel caso della componente femminile sia nel caso di quella maschile).

Figura 3.4 - Tassi di disoccupazione di lunga durata per genere (Anni 1993-2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005 e ricostruzione serie storica anni 1993-2003

3.3 La disoccupazione: i cambiamenti strutturali fra il 2004 ed il 2005

Nel 2005, rispetto all'anno precedente, il numero delle persone in cerca di occupazione in Italia si è ridotto del 3,7 per cento, attestandosi a 1.889.000 unità (- 72.000 unità). La disoccupazione è diminuita sia per la componente maschile (- 2,4 per cento) sia, soprattutto, per quella femminile (- 4,8 per cento) (Tabella 3.1).

Il numero delle persone in cerca di occupazione si riduce in tutte le classi d'età. Si noti che, nonostante nella fascia d'età giovanile (15-24 anni), il numero dei disoccupati non si riduca sia nella componente maschile sia in quella femminile, come avviene nelle altre fasce d'età, ma solo tra le donne, è proprio in questa classe d'età che si registra la contrazione più consistente (- 4,7 per cento). Ciò è determinato da una marcata riduzione della disoccupazione femminile (- 9,6 per cento), tale da più che compensare l'incremento registrato dalla componente maschile (+ 0,4 per cento).

Tabella 3.1 - Persone in cerca di occupazione per genere e classi di età. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
15-24 anni	254	260	514	255	235	490	0,4	-9,6	-4,7
25-34 anni	318	380	698	309	365	674	-2,9	-4,0	-3,5
35 anni e oltre	353	396	749	339	387	725	-4,0	-2,4	-3,2
TOTALE	925	1.036	1.960	902	986	1.889	-2,4	-4,8	-3,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Con riguardo al livello di istruzione, si registra che, nel 2005, i disoccupati si riducono su base annua, relativamente a tutti i livelli di istruzione, tranne che tra gli individui in possesso di un titolo di studio universitario, che mostrano un significativo incremento del numero delle persone in cerca di occupazione (+ 16,4 per cento), soprattutto se di genere maschile (+ 18,0 per cento) (Tabella 3.2). Comunque, è tra coloro che al massimo hanno conseguito la licenza elementare che si registra la contrazione più consistente del numero dei disoccupati (- 16,1 per cento).

Tabella 3.2 - Persone in cerca di occupazione per genere e titolo di studio. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Licenza elementare	133	101	233	112	83	196	-15,2	-17,3	-16,1
Licenza media	399	384	783	391	354	745	-2,0	-7,8	-4,8
Diploma 2-3 anni	41	65	106	42	63	105	2,5	-3,2	-1,0
Diploma 4-5 anni	285	369	654	278	351	629	-2,6	-4,8	-3,9
Laurea breve, laurea, dottorato	67	116	183	79	134	213	18,0	15,5	16,4
Totale	925	1.036	1.960	902	986	1.889	-2,4	-4,8	-3,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Nel 2005, rispetto all'anno precedente, le persone in cerca di occupazione si riducono in tutte le ripartizioni, tranne che nel Nord-Est, dove, invece, aumentano del 3,4 per cento, a sintesi di un forte incremento della componente maschile (+ 12,4 per cento) che ha più che controbilanciato la contrazione di quella femminile (- 2,0 per cento) (Tabella 3.3). I disoccupati si riducono in maniera

più consistente nel Mezzogiorno (- 6,0 per cento), soprattutto tra le donne (- 7,2 per cento). La contrazione delle persone in cerca di occupazione nel Nord-Ovest (- 1,8 per cento) ha interessato gli uomini (- 4,0 per cento) in maniera più marcata delle donne (- 0,1 per cento). Il calo della disoccupazione nel Centro Italia (- 1,6 per cento), ha, invece, interessato esclusivamente la componente femminile (- 3,7 per cento), mentre quella maschile è cresciuta dell'1,3 per cento.

Tabella 3.3 - Persone in cerca di occupazione per genere e ripartizione territoriale. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004			2005			Variazione % 2005/2004		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord-Ovest	135	179	313	129	178	308	-4,0	-0,1	-1,8
Nord-Est	73	122	195	82	119	202	12,4	-2,0	3,4
Centro	137	180	317	139	173	312	1,3	-3,7	-1,6
Mezzogiorno	580	555	1.135	552	515	1.067	-4,8	-7,2	-6,0
Italia	925	1.036	1.960	902	986	1.889	-2,4	-4,8	-3,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Nel confronto col 2004, la quota di persone in cerca di occupazione con precedenti esperienze lavorative sul totale delle persone in cerca di occupazione si è ridotta, sia tra gli uomini (nove decimi di punto percentuale in meno) sia tra le donne (- 1,6 punti percentuali) (Tabella 3.4). Conseguentemente, nella media del 2005, i 2/3 circa delle persone in cerca di occupazione risulta aver avuto precedenti esperienze lavorative (il 66,4 per cento). Tale percentuale sale al 70,6 per cento tra gli uomini, mentre scende al 62,6 per cento tra le donne.

Tabella 3.4 - Persone in cerca di occupazione con precedenti esperienze di lavoro o meno per genere. Composizione percentuale (Anni 2004 e 2005)

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Precedenti esperienze lavorative	71,5	64,2	67,6	70,6	62,6	66,4
Senza precedenti esperienze lavorative	28,5	35,8	32,4	29,4	37,4	33,6
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (in migliaia)	925	1.036	1.960	902	986	1.889

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

I cambiamenti registrati nel numero delle persone in cerca di occupazione tra il 2004 ed il 2005, possono essere letti contestualmente a quello che è stato l'andamento (si veda in proposito il capitolo 1). In sintesi, si osserva che la riduzione su base annua del numero di disoccupati, registrata in Italia, nella media del 2005, è avvenuta a fronte di una crescita delle forze di lavoro (+ 0,4 per cento, rispetto all'anno precedente). La contrazione delle persone in cerca di occupazione è stata più marcata per la componente femminile, per i giovani (15-24 anni) di genere femminile, per le

persone meno istruite e nel Mezzogiorno (in particolare tra le donne). I disoccupati sono, invece, aumentati tra coloro che sono in possesso di un titolo di studio universitario, sia tra gli uomini sia tra le donne. Tuttavia, mentre l'aumento della disoccupazione tra coloro che sono più istruiti si può leggere in maniera positiva, in quanto avvenuta a fronte di una maggior offerta da parte di questa componente della forza lavoro (che il mercato fa comunque fatica ad assorbire), a destare una certa preoccupazione potrebbe, invece, essere la riduzione del numero delle persone in cerca di occupazione tra le donne, tra i più giovani, tra i meno istruiti e nel Mezzogiorno, in quanto accompagnata da una diminuzione dell'offerta di lavoro da parte delle donne (- 0,1 per cento), dei 15-24enni (- 6,4 per cento), dei meno istruiti (- 8,2 per cento nel caso della licenza elementare) e nel Mezzogiorno (- 1,2 per cento), soprattutto tra le donne (- 3,0 per cento), che potrebbero far pensare a fenomeni assimilabili a quelli della presenza di lavoratori scoraggiati (o anche di aumento di fenomeni assimilabili al "lavoro nero").

A seguito della marcata riduzione delle persone in cerca di occupazione e a fronte dell'incremento delle forze di lavoro, il *tasso di disoccupazione* in Italia, nel 2005, è sceso al 7,7 per cento dall'8,0 dell'anno precedente (Tabella 3.5). A diminuire è sia il tasso di disoccupazione maschile, attestatosi al 6,2 per cento, due decimi di punto percentuale in meno, rispetto all'anno precedente, sia quella femminile, passato dal 10,5 per cento del 2004 al 10,1 per cento del 2005. Il tasso di disoccupazione si riduce in tutte le classi d'età, tranne nella fascia d'età giovanile (15-24 anni) in cui cresce al 24,0 per cento, rispetto al 23,5 per cento dell'anno precedente. Questo aumento è particolarmente concentrato, come precedentemente osservato, nei giovani ad elevato titolo di studio.

A livello territoriale, si riscontra come tra il 2004 ed il 2005, il tasso di disoccupazione diminuisce in tutte le ripartizioni, ad eccezione del Nord-Est, dove cresce di un decimo di punto percentuali, risultando pari al 4,0 per cento. Il tasso di disoccupazione si riduce in maniera più consistente nel Mezzogiorno, attestandosi al 14,3 per cento rispetto al 15,0 per cento dell'anno precedente. A ridursi è soprattutto il tasso di disoccupazione femminile che si posiziona al 19,6 per cento (nove decimi di punto percentuale in meno rispetto al 2004).

Il tasso di disoccupazione si riduce in corrispondenza di ogni livello di istruzione, tranne che tra le persone con un titolo di studio universitario, per le quali il rapporto tra persone in cerca di occupazione e forze di lavoro cresce dal 5,5 per cento del 2004 al 6,0 per cento del 2005. Non è da escludere che una parte del fenomeno sia da addebitare, come molti esperti del settore osservano, a uno squilibrio tra i tipi di professionalità forniti dal sistema universitario e quelli richiesti dal mondo produttivo.

Tabella 3.5 – Tassi di disoccupazione per genere, classi d'età, titolo di studio e ripartizione territoriale (Anni 2004 e 2005)

	2004	2005
Genere		
Maschi	6,4	6,2
Femmine	10,5	10,1
Classi d'età		
15-24 anni	23,5	24,0
25-34 anni	10,4	10,3
35 anni ed oltre	4,8	4,6
Titolo di studio		
Licenza elementare	10,0	9,2
Licenza media	9,5	9,2
Diploma 2-3 anni	5,8	5,6
Diploma 4-5 anni	7,6	7,2
Laurea breve, laurea, dottorato	5,5	6,0
Ripartizione		
Nord-Ovest	4,5	4,4
Nord-Est	3,9	4,0
Centro	6,5	6,4
Mezzogiorno	15,0	14,3
Italia	8,0	7,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

3.4 La disoccupazione di lunga durata

La durata della disoccupazione è un'importante indicatore del funzionamento di un mercato del lavoro, che merita un'analisi a parte rispetto all'analisi del tasso di disoccupazione propriamente detto. Un indicatore a volte più informativo del tasso di disoccupazione è proprio la durata media della disoccupazione.

La disoccupazione di lunga durata rende meno efficace la ricerca di un posto di lavoro, sia per motivi di scoraggiamento dei lavoratori e graduale distacco dal mercato del lavoro, sia per il tipo di “segnale” che la disoccupazione di lunga durata può avere per i potenziali datori di lavoro (Devine e Kiefer, 1991).

I disoccupati di lunga durata, nel 2005, rispetto all'anno precedente, sono diminuiti del 2,5 per cento (pari - 24.000 unità), attestandosi a 911.000 unità (Tabella 3.6). Questa riduzione ha interessato esclusivamente la componente femminile (- 4,9 per cento), mentre quella maschile è aumentata, anche se in misura contenuta, nel confronto con l'anno precedente (+ 0,4 per cento). Il numero delle persone in cerca di occupazione da 12 mesi ed oltre è diminuito in tutte le classi d'età, anche se in misura minore nel caso dei giovani (15-24 anni) (- 1,1 per cento). Infine, si riscontra che il numero dei disoccupati di lunga durata è cresciuto solo nel Nord-Est (+ 14,7 per cento), mentre nelle altre ripartizioni è diminuito, in misura maggiore nel Nord-Ovest (- 6,7 per cento).

Tabella 3.6 - Persone in cerca di occupazione da 12 mesi ed oltre per genere, classi d'età e ripartizione territoriale. Valori assoluti, in migliaia (Anni 2004 e 2005). Variazione % 2005/2004

	2004	2005	Var % 2005-2004
Genere			
Maschi	412	414	0,4
Femmine	523	498	-4,9
Classi d'età			
15-24 anni	215	213	-1,1
25-34 anni	323	313	-3,0
35 anni ed oltre	397	386	-3,0
Ripartizione			
Nord-Ovest	121	113	-6,7
Nord-Est	54	62	14,7
Centro	138	138	-0,3
Mezzogiorno	622	599	-3,7
Italia	935	911	-2,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Nel 2005, il 3,7 per cento delle forze di lavoro in Italia è formato da disoccupati di lunga durata, un decimo di punto percentuale rispetto all'anno precedente (Tabella 3.6b). Essi rappresentano il 48,3 per cento del totale dei disoccupati, in aumento rispetto al 47,5 per cento del 2004 (Tabella 3.6c). A conferma che il fenomeno della disoccupazione di lunga durata in Italia interessa particolarmente i giovani, si riscontra che, nel 2005, per le persone di età compresa tra i 15 ed i 24 anni, il tasso di disoccupazione di lunga durata è pari al 10,4 per cento, in crescita rispetto al 9,9 per cento dell'anno precedente. L'incidenza dei disoccupati di lunga durata sul totale dei disoccupati tra i giovani si attesta al 43,5 per cento, 1,6 punti percentuali rispetto al 2004. Come per il tasso di disoccupazione totale, si nota una maggiore esposizione delle donne al rischio di rimanere disoccupate per 12 mesi ed oltre (il 5,1 per cento), anche se in calo di due decimi di punto percentuale rispetto al 2004. Tuttavia, nel 2005, la quota di donne disoccupate di lunga durata sul totale delle persone di genere femminile in cerca di occupazione da 12 mesi ed oltre rimane stabile al 50,5 per cento (nel confronto con l'anno precedente), mentre tra gli uomini, pur rimanendo inferiore a quella della componente femminile, sale al 45,9 per cento rispetto al 44,5 del 2004.

Lo studio di Ricciardi (1991), sull'evoluzione della disoccupazione di lunga durata in Italia fra il 1977 ed il 1989, identifica proprio nei giovani e nelle donne le categorie a più elevato rischio di diventare disoccupati di lungo periodo. Paggiaro (1999, 2002) mostra come la forte incidenza della disoccupazione di lunga durata fra i giovani in Italia sembra doversi imputare soprattutto ad un difficile inserimento nel mercato del lavoro, piuttosto che ad un effetto indipendente dell'età sulle prospettive lavorative.

A essere più colpiti dalla probabilità di essere disoccupati di lunga durata sono soprattutto le persone residenti nel Sud Italia, dove le persone in cerca di occupazione da 12 mesi ed oltre, nel

2005, costituiscono l'8,0 per cento delle forze di lavoro, sia pure in leggera discesa rispetto all'anno precedente (due decimi di punto in meno). La disoccupazione di lunga durata, dunque, interessa maggiormente i disoccupati residenti nel Mezzogiorno. Nel 2005, il 56,1 per cento delle persone in cerca di occupazione nel Sud Italia (53,3 per cento degli uomini e 59,1 per cento delle donne in cerca di occupazione) risulta disoccupato di lunga durata contro il 36,6 per cento (30,8 per cento degli uomini e il 40,9 per cento delle donne), il 30,9 per cento (26,1 per cento per gli uomini e 34,2 per cento per le donne) nel Nord-Est e il 44,2 per cento (41,9 per cento per gli uomini e 46,0 per cento delle donne) nel Centro Italia. Tra il 2004 e il 2005, l'incidenza della disoccupazione di lunga durata sul totale delle persone in cerca di lavoro è aumentata in tutte le ripartizioni, tranne nel Nord-Ovest in cui si è ridotta.

Tabella 3.6b – Tasso di disoccupazione di lunga durata per genere, classi d'età e ripartizione (Anni 2004 e 2005)

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classi d'età						
15-24 anni	8,2	12,0	9,9	9,1	12,2	10,4
25-34	3,6	6,4	4,8	3,7	6,1	4,8
35-54	1,7	4,0	2,6	1,7	3,9	2,6
55 anni e oltre	2,2	2,4	2,2	1,9	1,6	1,8
Ripartizione						
Nord-Ovest	0,6	1,7	1,1	1,0	2,5	1,6
Nord-Est	0,9	2,2	1,5	0,7	1,9	1,2
Centro	2,1	3,9	2,8	2,1	3,8	2,8
Mezzogiorno	6,0	12,2	8,2	6,1	11,6	8,0
Italia	2,8	5,3	3,8	2,8	5,1	3,7

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Tabella 3.6c – Incidenza delle persone in cerca di occupazione da 12 mesi ed oltre sul totale dei disoccupati per genere, classi d'età e ripartizione (Anni 2004 e 2005)

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Classi d'età						
15-24 anni	39,7	44,2	42,0	42,5	44,6	43,5
25-34 anni	43,6	48,4	46,2	45,2	47,5	46,4
35 anni e oltre	38,2	51,8	45,4	39,1	53,3	46,6
Ripartizione						
Nord-Ovest	33,1	42,8	38,6	30,8	40,9	36,6
Nord-Est	23,7	30,3	27,8	26,1	34,2	30,9
Centro	42,1	44,7	43,6	41,9	46,0	44,2
Mezzogiorno	50,4	59,3	54,8	53,3	59,1	56,1
Italia	44,5	50,5	47,7	45,9	50,5	48,3

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

3.5 Il tasso di inoccupazione

Nel 2005, il tasso di inoccupazione, che comprende oltre ai disoccupati anche gli inattivi disponibili al lavoro e quelli che hanno compiuto qualche attività di ricerca del lavoro, si è attestato al 42,1 per cento, rimanendo sostanzialmente stabile, nel confronto con l'anno precedente, sia per la componente maschile sia per quella femminile (Tabella 3.7a). Rispetto al 2004, invece, il tasso di inoccupazione cresce sensibilmente tra i giovani di età compresa tra i 15 ed i 24 anni, posizionandosi al 74,5 per cento (1,7 punti percentuali in più su base annua) (Tabella 3.7b). Occorre però sottolineare come sulla inoccupazione giovanile incida il peso dell'aumentata scolarizzazione e del ritardo dell'età di ingresso nel mercato del lavoro (ISTAT, 2000). Questa evidenza sull'inoccupazione conferma il precedente dato sulla disoccupazione: entrambi segnalano un peggioramento delle condizioni dei giovani nel mercato del lavoro.

Tabella 3.7a – Tassi di inoccupazione per genere (Anni 2004 e 2005)

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Disoccupati</i>	4,8	5,4	5,1	4,6	5,1	4,8
<i>Inattivi disponibili al lavoro</i>	3,5	7,8	5,6	3,7	7,5	5,6
<i>Inattivi non disponibili al lavoro</i>	21,6	41,4	31,5	21,5	41,9	31,7
<i>Totale inoccupati</i>	29,9	54,5	42,2	29,9	54,5	42,1
<i>Inoccupati involontari</i>	8,3	13,1	10,7	8,3	12,6	10,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Tabella 3.7b – Tassi di inoccupazione per classi di età (Anni 2004 e 2005)

	2004				2005			
	15-24 anni	25-34 anni	35 anni ed oltre	Totale	15-24 anni	25-34 anni	35 anni ed oltre	Totale
<i>Disoccupati</i>	8,4	8,1	3,1	5,1	8,0	7,9	3,0	4,8
<i>Inattivi disponibili al lavoro</i>	7,7	6,7	4,7	5,6	7,6	7,0	4,6	5,6
<i>Inattivi non disponibili al lavoro</i>	56,7	15,4	30,8	31,5	58,9	15,8	30,4	31,7
<i>Totale inoccupati</i>	72,8	30,2	38,7	42,2	74,5	30,7	38,0	42,1
<i>Inoccupati involontari</i>	16,1	14,8	7,8	10,7	15,6	14,9	7,6	10,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

La probabilità di essere inoccupati è maggiore per le persone meno istruite (Tabella 3.7c). Il relativo tasso di inoccupazione nel 2005 è, infatti, pari al 66,8 per cento nel caso delle persone rispettivamente in possesso della licenza elementare, addirittura in crescita rispetto al 66,2 per cento registrato nell'anno precedente. Il tasso di inoccupazione è altresì elevata tra le persone che hanno

conseguito al massimo la licenza media inferiore (il 47,6 per cento, in crescita di sette decimi di punto percentuale rispetto all'anno precedente). Pur essendo il più basso, il tasso di inoccupazione delle persone con un titolo di studio universitario aumenta dal 19,5 per cento del 2004 al 21,2 per cento del 2005.

L'inoccupazione è in aumento nel Mezzogiorno, dove nel 2005 sale al 53,9 per cento dal 53,6 per cento registrato l'anno precedente (Tabella 3.7d), risultando essere marcatamente più elevata di quella registrata nelle altre ripartizioni territoriali. Scomponendo l'area dell'inoccupazione nelle sue diverse componenti emerge con chiarezza il maggior peso dei inoccupati involontari (disoccupati e inattivi disponibili al lavoro) nel Sud Italia nel confronto con le altre ripartizioni territoriali. Infatti, la quota di inoccupati involontari nel Mezzogiorno, sia pure diminuendo marginalmente nel confronto col 2004, è pari al 18,4 per cento contro il 4,9 per cento nel Nord Est, il 5,3 per cento del Nord-Ovest e l'8,4 per cento del Centro Italia. Il tasso di inoccupazione involontaria evidenzia dunque un ampio divario fra le regioni del Sud e le altre regioni di Italia.

Il tasso di inoccupazione involontaria, inoltre, risulta marcatamente più elevato tra le donne piuttosto che tra gli uomini. Nel 2005, pur riducendosi di mezzo punto percentuale su base annua, il tasso di inoccupazione involontaria femminile è pari al 12,6 per cento delle donne di età compresa fra i 15 e i 64 anni, mentre è pari all'8,3 per cento, rimanendo stabile nel confronto col 2004, per gli uomini nella stessa fascia di età (Tabella 3.7a). E' interessante notare che allorché si prende in considerazione il tasso di inoccupazione involontaria, le differenze tra la fascia di età giovanile (15-24 anni) e le altre fasce d'età sono molto più contenute, addirittura si contraggono nel 2005, rispetto all'anno precedente (Tabella 3.7b). Infine, con riguardo ai titoli di studio, il tasso di inoccupazione involontaria, risulta essere più elevato per coloro che sono in possesso della licenza media inferiore (l'11,8 per cento) e della licenza media superiore (il 10,4 per cento), mentre è più basso tra coloro che hanno un titolo di studio universitario (l'8,4 per cento)

Tabella 3.7c – Tassi di inoccupazione per titolo di studio (Anni 2004 e 2005)

	2004						2005					
	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale	Licenza elementare	Licenza media	Diploma 2-3 anni	Diploma 4-5 anni	Laurea breve, laurea, dottorato	Totale
<i>Disoccupati</i>	3,8	5,6	4,3	5,4	4,7	5,1	3,3	5,3	4,2	5,1	5,1	4,8
<i>Inattivi disponibili al lavoro</i>	6,2	6,4	4,2	5,5	3,3	5,6	6,4	6,5	4,4	5,3	3,4	5,6
<i>Inattivi non disponibili al lavoro</i>	56,3	34,9	20,5	23,4	11,6	31,5	57,1	35,8	20,3	23,6	12,8	31,7
<i>Totale inoccupati</i>	66,2	46,9	29,1	34,3	19,5	42,2	66,8	47,6	28,9	34,0	21,2	42,1
<i>Inoccupati involontari</i>	9,9	12,0	8,6	10,9	7,9	10,7	9,7	11,8	8,6	10,4	8,4	10,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Tabella 3.7d – Tassi di inoccupazione per ripartizione territoriale (Anni 2004 e 2005)

	2004					2005				
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
<i>Disoccupati</i>	3,1	2,7	4,3	8,2	5,1	3,0	2,7	4,2	7,7	4,8
<i>Inattivi disponibili al lavoro</i>	2,6	2,3	4,4	10,3	5,6	2,3	2,1	4,2	10,7	5,6
<i>Inattivi non disponibili al lavoro</i>	29,6	28,8	30,0	35,1	31,5	29,7	28,7	30,2	35,5	31,7
<i>Totale inoccupati</i>	35,3	33,8	38,7	53,6	42,2	35,0	33,6	38,6	53,9	42,1
<i>Inoccupati involontari</i>	5,7	5,0	8,7	18,5	10,7	5,3	4,9	8,4	18,4	10,5

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

3.6 Durata della ricerca del lavoro e azioni di ricerca

Nel 2005, il 34,7 per cento dei disoccupati era alla ricerca di un'occupazione al massimo da sei mesi, senza differenze di genere, in calo rispetto al 36,4 per cento dell'anno precedente (Tabella 3.8a). D'altra parte è cresciuta la quota di persone in cerca di un lavoro da almeno 7 mesi e al massimo da 12, attestandosi al 20,4 per cento, rispetto al 18,6 per cento del 2004. Anche la percentuale di persone alla ricerca di un'occupazione da almeno 13 mesi e al massimo da 24 è aumentata su base annua, posizionandosi al 15,7 per cento (1,3 punti percentuali nel confronto col 2004). E', invece, diminuita di due punti percentuali, su base annua, la quota di disoccupati in cerca di un lavoro da oltre 24 mesi, che nel 2005 è risultata pari al 22,4 per cento.

Tabella 3.8a – Durata della ricerca del lavoro per genere (Anni 2004 e 2005). Composizione percentuale

	2004			2005		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<i>Fino a 6 mesi</i>	37,3	35,6	36,4	34,7	34,7	34,7
<i>Da 7 a 12 mesi</i>	18,0	19,6	18,9	19,5	21,2	20,4
<i>Da 13 a 24 mesi</i>	13,6	15,2	14,4	15,1	16,4	15,7
<i>Oltre 24 mesi</i>	23,6	25,1	24,4	21,8	23,0	22,4
<i>n.d.</i>	7,5	4,5	5,9	9,0	4,7	6,8
<i>Totale %</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Totale v.a. (in migliaia)</i>	925	1.036	1.960	902	986	1.889

Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

Il confronto tra le diverse ripartizioni evidenzia come, nel 2005, nel Mezzogiorno la durata della ricerca di un lavoro da parte dei disoccupati sia stata più elevata rispetto a quella delle altre ripartizioni (Tabella 3.8b). Infatti, al Sud la percentuale di persone in cerca di un'occupazione da oltre 12 mesi (il 46,2 per cento) è più elevata di quella registrata al Nord (il 24,4 per cento) e al Centro (il 33,1 per cento), anche se in calo di sei decimi di punto percentuale rispetto al 2004. La

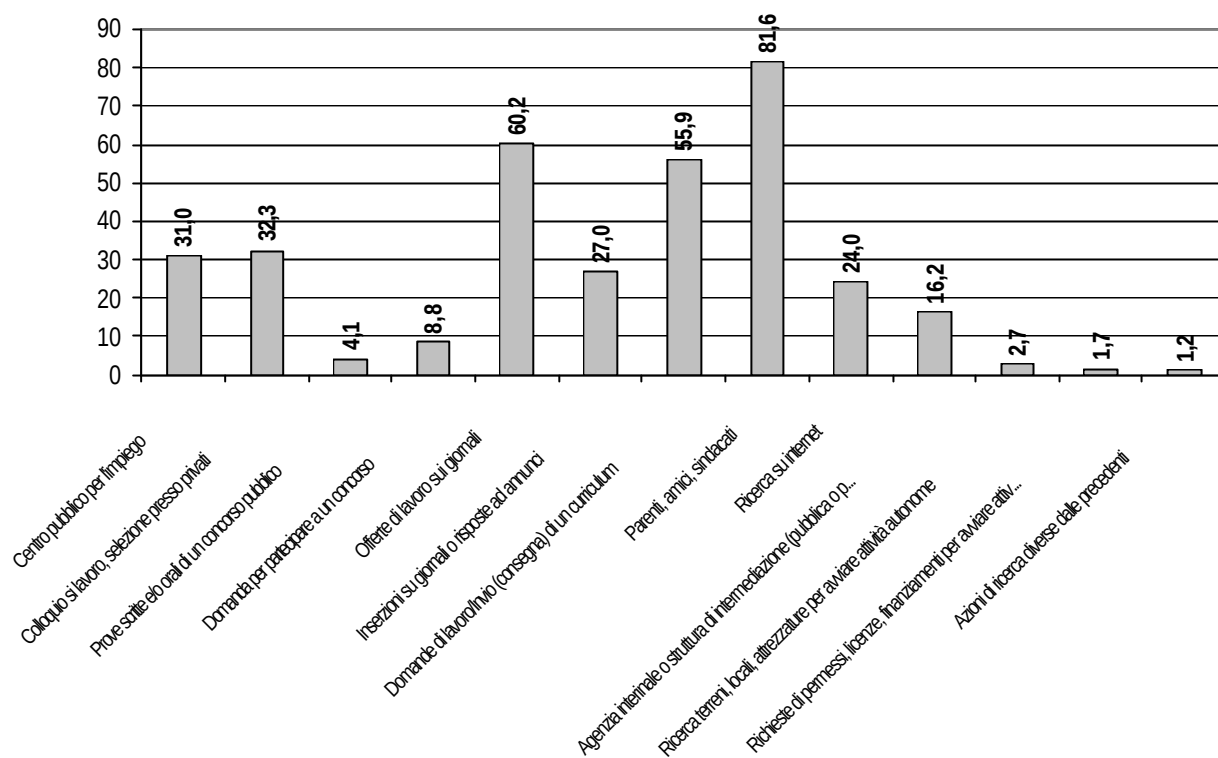
differenza nei tassi di disoccupazione tra il Mezzogiorno d'Italia e le altre ripartizioni più quindi essere dovuto ad una durata della ricerca di lavoro più lunga.

Tabella 3.8b – Durata della ricerca del lavoro per ripartizione territoriale (Anni 2004 e 2005). Composizione percentuale

	2004				2005			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
<i>Fino a 6 mesi</i>	51,2	40,9	28,5	36,4	49,3	39,5	26,3	34,7
<i>Da 7 a 12 mesi</i>	21,2	21,2	17,2	18,9	23,2	21,8	18,6	20,4
<i>Da 13 a 24 mesi</i>	12,6	14,0	15,4	14,4	12,7	16,5	17,0	15,7
<i>Oltre 24 mesi</i>	12,0	19,0	31,5	24,4	11,8	16,6	29,2	22,4
<i>n.d.</i>	3,0	4,9	7,5	5,9	3,0	5,6	8,9	6,8
Totale %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Totale v.a. (in migliaia)	508	317	1.135	1.960	509	312	1.067	1.889

La raccolta di informazioni che gli operatori devono effettuare per portare a termine con successo il processo di ricerca comporta elevati costi fissi sia per le imprese che per i lavoratori (Petrongolo, 2003). Ciò determina l'incentivo per alcuni agenti (intermediari) a costruire canali informativi specializzati, sopportando i relativi costi fissi e rendendo disponibili le informazioni a lavoratori e imprese. Questi intermediari possono avere natura pubblica, come i Centri pubblici per l'Impiego, o privata, come la maggior parte dei mass-media. Esistono infine canali informali, come i contatti con parenti, amici o conoscenti. A questo proposito si osserva come, nel corso del 2005, la modalità che viene utilizzata in maniera più diffusa dalle persone in cerca di occupazione sono le reti informali fornite da conoscenze e parentele: l'81,6 per cento dei disoccupati che hanno effettuato azioni di ricerca ha infatti fatto ricorso ai contatti con amici, parenti e conoscenti per trovare un lavoro (Figura 3.5). Altri canali di ricerca particolarmente utilizzati sono stati la pubblicazioni di offerte sui giornali (il 60,2 per cento) e l'invio del curriculum vitae (il 55,9 per cento). Ai Centri pubblici per l'impiego ha fatto ricorso il 31,0 per cento delle persone in cerca di occupazione che hanno effettuato azioni di ricerca del lavoro, mentre le agenzie interinali o le strutture di intermediazione pubbliche o private sono state utilizzate dal 16,2 per cento dei disoccupati che hanno effettuato azioni di ricerca.

Figura 3.5 - Azioni di ricerca effettuate per trovare lavoro (2005)



Fonte: elaborazioni CNEL su dati ISTAT, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005

4 LE TRANSIZIONI

I modelli di mobilità del mercato del lavoro hanno subito, dalla seconda metà degli anni novanta ad oggi, modifiche profonde, riconducibili sia a innovazioni sul piano normativo che alla dinamica del ciclo economico. Lo scenario della mobilità osservato negli anni recenti, riferito principalmente alle transizioni tra occupazione e non occupazione e alle trasformazioni tra forme di contratto, è il risultato delle innovazioni introdotte nella normativa nell'ultimo decennio. Alle modifiche di natura normativa vanno aggiunti gli andamenti dello sviluppo economico, che, in misura variabile, hanno agito sui meccanismi di incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il tema della flessibilità dell'occupazione ha monopolizzato buona parte del dibattito recente sul mercato del lavoro, all'interno del quale sono stati ribaditi sia la necessità da parte delle imprese di rapporti di lavoro meno vincolanti rispetto al contratto a tempo indeterminato, sia il rischio di instabilità dell'occupazione che alcuni istituti comportano, specialmente per i segmenti meno competitivi della popolazione. Da un lato l'introduzione di forme occupazionali flessibili ha permesso di rendere più fluidi i flussi in ingresso nel mercato del lavoro, contribuendo anche a sostenere l'occupazione nella fase di stagnazione dell'economia; dall'altro le imprese hanno spesso manifestato l'esigenza di utilizzare almeno alcuni strumenti di flessibilità anche per il contenimento del costo del lavoro. L'effetto combinato tra l'introduzione di forme di flessibilità occupazionale e la stagnazione della crescita economica registrata negli ultimi anni ha introdotto, per alcuni profili dell'offerta di lavoro, un aumento del rischio di instabilità dell'occupazione e di segmentazione della forza lavoro; lo sviluppo delle forme di occupazione flessibile nell'intero corso della vita lavorativa degli individui, in assenza di una crescita economica sostenuta, ha portato ad un certo rallentamento dei processi di stabilizzazione dell'occupazione e ad un aumento delle transizioni tra condizioni di lavoro e non lavoro. I tassi di conversione dei contratti non standard in forme di lavoro stabile risultano, negli anni più recenti, diminuiti; parallelamente emergono elementi nuovi nei modelli di transizione tra condizioni, che mostrano un aumento dei tassi di uscita dall'occupazione, specialmente nella parte più giovane della forza lavoro. La componente giovanile della popolazione ha sperimentato, negli anni recenti, una crescente difficoltà sia nella fase di ingresso nel mercato del lavoro, che nell'avvio dei processi di stabilizzazione dell'occupazione. Un ulteriore segmento della popolazione che, pur in presenza di una crescita dei livelli occupazionali, ha evidenziato segnali di criticità riguarda le donne: nella componente femminile della popolazione permangono le difficoltà legate alla conciliazione lavoro-famiglia, evidenti in modo particolare nella fase di rientro dai periodi di maternità e legate in modo strutturale ad un modello di welfare

fondato maggiormente sulle reti di assistenza informale e parentale, rispetto ai modelli nord-europei; si tratta, in entrambi i casi, di due segmenti della popolazione strutturalmente più esposti alle variazioni della congiuntura economica.

4.1 La mobilità negli anni recenti

Il mercato del lavoro italiano è divenuto negli ultimi anni decisamente più mobile: in soli due anni il tasso di turnover netto⁹ è aumentato di 3,7 punti percentuali, passando dal 11 % del 2003 al 14,7 % del 2005. L'incremento dell'indicatore, che considera solo la dinamica degli ingressi e delle uscite dalla condizione di occupazione, è dovuto ad un aumento della frequenza con cui gli individui, specialmente giovani nella fase di ingresso nel mercato del lavoro, transitano in un anno attraverso le condizioni di non occupazione e occupazione¹⁰. Oltre all'incremento della mobilità netta risulta sensibilmente modificato il ruolo svolto dalle due componenti del tasso di turnover, i livelli di ingresso e di uscita dall'occupazione. La crescita occupazionale, registrata nella seconda metà degli anni novanta, è stato il prodotto di una dinamica tipica delle fasi di espansione dell'economia: un aumento sostenuto degli ingressi nell'occupazione e una diminuzione progressiva delle uscite. Nei primi anni duemila i flussi in ingresso invertono la propensione alla crescita e le uscite mostrano parallelamente una tendenza all'aumento. Il saldo rimane positivo fino al 2005 e l'occupazione continua a crescere presentando tuttavia tassi tendenziali decrescenti.

Lo scenario registrato nel 2005 mostra livelli minimi di aumento dell'occupazione, e, sia pure con un saldo ancora positivo, le entrate nell'occupazione sono aumentate di meno delle uscite. Vale a dire, inoltre, che la dinamica registrata nella fase di rapida espansione dell'occupazione degli ultimi anni novanta¹¹ ha comportato un aumento delle transizioni *da un posto di lavoro ad un altro*, vale a dire della componente riferita al tasso di rotazione interno dell'occupazione, e una diminuzione del turnover netto esterno all'occupazione: i nuovi ingressi nell'occupazione si trasformavano in transizioni tra un lavoro e l'altro, a fronte di livelli decrescenti della probabilità di uscita. Il cambiamento in questi tre anni vede al contrario aumentare sensibilmente la tendenza

⁹ Il tasso netto di turnover è definito come il rapporto tra la somma degli ingressi e delle uscite registrate in un anno e lo stock di occupati a inizio periodo (o la media degli occupati a inizio e fine periodo). Il tasso di rotazione è calcolato come il rapporto tra il numero delle transizioni da un lavoro ad un altro nell'arco di un anno e lo stock di occupati a inizio periodo. Il tasso lordo di turnover è definito come la somma tra il tasso netto e due volte il tasso di rotazione. Il tasso netto di turnover rende conto perciò delle sole transizioni da e verso la condizione di occupazione.

¹⁰ In realtà l'indicatore qui analizzato somma esclusivamente i cambiamenti di condizione registrati in due date fisse a 12 mesi di distanza, non considerando le transizioni tra condizioni intervenute nell'intervallo.

¹¹ Istat, Rapporto Annuale 2002, cap. 3.

all'uscita, specialmente nelle parti più giovani della popolazione, generando una mobilità che nasconde elementi di criticità e di instabilità dell'occupazione.

Tab. 4.1 -Indicatori di mobilità del mercato del lavoro nei periodo 2002-2003 e 2004-2005

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

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

I dati riportati in tab. 4.1, riferiti al totale della popolazione in età lavorativa, confermano lo scenario descritto: le uscite dall'occupazione sono aumentate, nel biennio 2003-2005, di 550 mila unità (pari al 26 % annuo), a fronte di un aumento degli ingressi sensibilmente inferiore (260 mila, pari al 9,5 % annuo). Il saldo, pur rimanendo positivo, a conferma dell'incremento occupazionale registrato, si riduce vistosamente. Gli indicatori relativi confermano gli stessi fenomeni: oltre al livello dei tassi di ingresso e di uscita registrati nei due anni considerati, si osservi che nel 2003 il tasso netto di turnover risulta composto per il 56 % dal tasso di ingresso e per il 44 % dal tasso di uscita¹², mentre nel 2005 il peso relativo degli ingressi nella composizione del turnover mostra una flessione di 6 punti percentuali, a conferma che l'aumento della mobilità registrata nel periodo è imputabile ad un incremento delle uscite dall'occupazione sensibilmente più elevato rispetto all'aumento delle entrate.

¹² I tassi netti di ingresso e di uscita sono definiti rispettivamente come il rapporto tra il numero di ingressi o di uscite sullo stock di occupati a inizio periodo; Il tasso netto di turnover può essere perciò espresso come somma dei tassi netti di ingresso e uscita.

4.2 La dinamica del lavoro non-standard

Buona parte dei cambiamenti rilevati nei modelli di mobilità tra il 2003 e il 2005 è dovuto ad un mutamento nella dinamica dei contratti non standard: la fase di stagnazione dell'economia, il divieto di attivazione di nuovi contratti di formazione e lavoro, la modifica della normativa sugli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato e la riforma del contratto a tempo determinato¹³ hanno orientato le imprese a modificare la composizione degli ingressi e ad allungare, in taluni casi, i percorsi di transizione verso forme di occupazione stabile.

Alcuni segnali di una progressiva precarizzazione dell'occupazione, specialmente tra i giovani, si ottengono dall'analisi degli esiti dei contratti a tempo determinato. Da un lato risulta diminuita di 6,5 punti percentuali la probabilità di convertire in un anno un rapporto di lavoro a termine in un contratto di lavoro stabile; dall'altro è aumentata di 9,5 punti percentuali (dal 11,2 % al 20,7 %) la quota di coloro che transitano in 12 mesi da un lavoro a termine a condizioni di non occupazione. L'aumento del tasso di uscita generale, rilevato in precedenza, nasconde quindi un peggioramento, in termini di stabilità dell'occupazione, della dinamica dei contratti a termine, incorporando in buona parte uscite dall'occupazione dovute all'aumento dei periodi di non occupazione, sia in termini di durata che di frequenza, tra un rapporto di lavoro e l'altro.

Tab. 4.2 - Transizioni di alcune forme di lavoro non standard dal 2004 al 2005 (valori %)

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

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

¹³ Lg. 368 del 2001.

Gli elementi emersi dall'analisi della mobilità del mercato del lavoro nel 2003 e nel 2005 e dai mutamenti osservati negli esiti del lavoro a termine appaiono, come accennato, più sensibili nella componente giovanile della popolazione. In termini relativi il tasso di turnover giovanile (tab. 4.1), strutturalmente più elevato rispetto al totale, è aumentato, nel biennio considerato, in misura minore rispetto al totale della popolazione in età lavorativa. Tuttavia anche tra i giovani si assiste ad aumento maggiore della componente dovuta alle uscite rispetto a quella dovuta ai flussi in entrata, elemento che assume una rilevanza particolare se riferito ad individui osservati nella fase di ingresso nel mercato del lavoro e che suggerisce un sensibile rallentamento nei processi di stabilizzazione dell'occupazione.

Gli indicatori sulla dinamica del lavoro a termine tra il 2003 e il 2005 mostrano inoltre come il livello di instabilità del lavoro sia aumentato tra i giovani in misura superiore rispetto al totale: la quota di occupati a termine che in 12 mesi convertono il proprio rapporto di lavoro in occupazione standard risulta diminuita in due anni di circa un quinto (dal 31,9 % al 25,4 %), mentre per i giovani si registra una flessione superiore ad un terzo (dal 39 % del 2003 al 26,3 % del 2005). Si evidenzia, inoltre, una inversione della posizione relativa nelle classi di età riguardo la propensione alla stabilizzazione: nel 2003 il tasso di conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato risultava per i giovani superiore rispetto al totale (39 % a fronte del 31,9 %), a conferma che il lavoro a termine svolgeva in passato una funzione di aiuto all'ingresso dei giovani nell'occupazione. Nel 2005 la propensione dei giovani occupati a termine alla trasformazione in lavoro standard è divenuta pari a quella dell'intera popolazione, elemento che suggerisce una modifica sensibile riguardo le finalità per le quali le imprese utilizzano tale forma di contratto, legato in misura maggiore rispetto al passato all'adattamento alle variazioni congiunturali.

La componente giovanile della popolazione ha subito, da un lato, le conseguenze della messa in mora nel 1997, da parte dei vertici comunitari europei, del contratto di formazione e lavoro e, dall'altro, la sensibile riduzione nel 2003 della copertura finanziaria dell'incentivo all'assunzione di personale a tempo indeterminato attuato con credito di imposta e previsto dall'articolo 7 della lg. 388/2000.

Il tasso di crescita tendenziale dell'intera occupazione dipendente è aumentato in misura sensibile negli anni immediatamente successivi all'introduzione dell'incentivo previsto dalla legge finanziaria del 2000, passando dallo 0,5 % del 1998 al 2,9 % del 2001. Il credito d'imposta ha inoltre contribuito a modificare la composizione degli ingressi nell'occupazione dipendente, riducendo il peso relativo del lavoro a termine, che è cresciuto in ragione del 10,0 % nel 1998 fino a diminuire dell'1,1 % nell'anno di introduzione dell'incentivo. Negli anni in cui la disponibilità di fondi per l'incentivo è stata progressivamente ridotta l'incremento del lavoro dipendente è

aumentato sempre più lentamente, fenomeno dovuto in parte anche alla congiuntura sfavorevole. Da un lato quindi la presenza dell'incentivo fiscale ha favorito la sostituzione di forme di lavoro a termine con contratti a tempo indeterminato (o per lo meno ha indotto le imprese ad anticipare una stabilizzazione dei rapporti di lavoro che avrebbero comunque fatto, sia pure in tempi un po' più lunghi) ; dall'altro ha contribuito a diminuire l'impatto negativo dell'abolizione del contratto di formazione e lavoro, fino ai primi anni duemila il principale istituto, unitamente al contratto di apprendistato, per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro.

L'impossibilità di utilizzare gli incentivi previsti sia dal vecchio CFL che dal credito di imposta, unita alla fase di stagnazione dell'economia iniziata nei primi anni del decennio, ha indotto le imprese ad utilizzare forme di contratto più flessibili, generando una ripresa delle forme di occupazione autonoma e parasubordinata. L'andamento del lavoro autonomo mostra del resto una certa relazione con le modifiche normative relative sia al CFL che al credito di imposta: il tasso di crescita tendenziale dell'occupazione indipendente mostra un andamento decrescente negli anni immediatamente successivi all'introduzione dell'incentivo previsto dalla lg. 388 del 2000, fino a toccare valori negativi nella seconda metà del 2002, per poi riprendere la tendenza alla crescita nel 2003. Nel corso del 2005 vi è stata, come si è visto nella parte generale del presente Rapporto, una significativa inversione di tendenza, con una drastica riduzione del lavoro indipendente.

Più in generale tra le motivazioni che hanno portato alla decisa diminuzione del tasso di conversione dei contratti temporanei in lavoro stabile vanno annoverate variazioni nella composizione del profilo della domanda di lavoro a termine: da un lato è diminuita la quota di contratti a causa mista, la cui elevata propensione alla conversione in lavoro a tempo indeterminato ha contribuito in passato a mantenere elevati i tassi medi annuali di stabilizzazione; dall'altro la riforma del lavoro a termine, varata nel 2001 e operativa nei primi mesi del 2002, ha orientato verso il contratto temporaneo segmenti della domanda che in precedenza non utilizzavano tale strumento, preferendo istituti contrattuali con un contenuto di flessibilità più elevato, in genere lavoro parasubordinato. Si tratta in questo caso di una componente marginale della domanda di lavoro a più alto contenuto di flessibilità, orientata verso il lavoro a termine dalle novità introdotte dalla riforma del 2001. Ne è risultata una modifica nella composizione dei contratti a termine, con un aumento della quota a più elevato contenuto di flessibilità, elemento che ha generato, in ultima analisi, una diminuzione del tasso di conversione tra il 2003 e il 2005.

Di seguito (tab. 4.3) sono riportati i valori relativi alle transizioni in 12 mesi di alcune tipologie di contratto a termine, riferiti ai contratti attivi nel 2004: è evidente la maggiore propensione alla stabilizzazione dei contratti a causa mista, la cui probabilità di conversione in contratto permanente è di poco inferiore al 35 %, a fronte del 25,4 % del totale dei contratti a termine.

Il fenomeno delle transizioni in condizioni di non occupazione appare inoltre, per i contratti di formazione e lavoro e di apprendistato, strutturalmente più basso rispetto alle altre tipologie: l'11,7 % degli occupati con contratto a causa mista rientra complessivamente nell'inattività o nella condizione di disoccupato, a fronte del 20,4 % totale.

Tab. 4.3 - Transizioni di alcune tipologie di lavoro a termine in 12 mesi (valori percentuali).

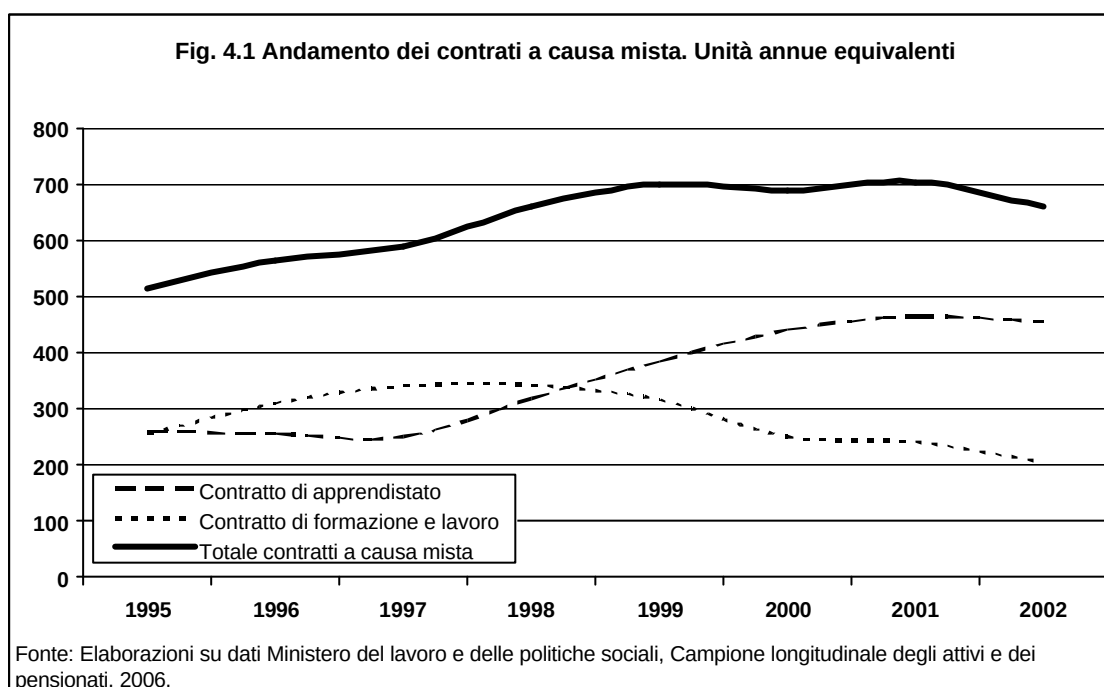
Tipo di contratto nel 2004	Condizione nel 2005					Totale
	In cerca	Inattivo	Dipendente permanente	Dipendente a termine	Autonomo	
Contratto a causa mista (CFL e apprendistato)	4,7	7,0	34,8	51,2	2,2	100,0
Contratto a termine inquadrato in un contratto a tempo pieno	6,5	13,9	21,5	56,4	1,6	100,0
Altro contratto a termine	11,9	15,1	25,1	43,3	4,7	100,0
Totale	7,9	12,8	25,4	51,2	2,7	100,0

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

Un fattore ulteriore del calo della propensione alla stabilizzazione dei contratti a termine è imputabile alla flessione del ciclo economico. Il lavoro a termine nel nostro paese presenta un carattere ambivalente che combina una componente di natura strutturale ad elementi di natura congiunturale legati all'andamento dell'economia: da un lato va considerato il regime di incentivi per le imprese legato ai contratti a causa mista che caratterizza la componente di lavoro temporaneo finalizzata all'inserimento professionale in azienda; dall'altro il ricorso al lavoro a termine è determinato da esigenze di flessibilità finalizzate all'adattamento dell'utilizzo del fattore lavoro al ciclo economico. Il peso relativo della seconda componente, caratterizzata da maggiori elementi di flessibilità, è progressivamente aumentato negli anni recenti sia per ragioni dovute a fattori esogeni che ad elementi congiunturali. Tra i primi vanno annoverati la diminuzione dell'incidenza dei contratti di formazione e lavoro, cui s'è accennato in precedenza, e la seppur lieve battuta d'arresto subita dai contratti di apprendistato nel periodo compreso tra il varo della legge 30/2003 di riforma del mercato del lavoro e la predisposizione della normativa regionale a cui è stata delegata buona parte della regolamentazione dei contenuti formativi dell'apprendistato. Anche in presenza di un aumento del numero di contratti di apprendistato, l'intero insieme dei contratti a causa mista ha abbandonato i livelli di crescita degli anni novanta compresi tra il 5 e il 9 %, mostrando nei primi anni duemila tassi di incremento prossimi allo zero o negativi. Questa diminuzione dei contratti a causa mista, dovuta al passaggio dalla vecchia alla nuova legislazione, è una delle cause della

caduta della probabilità di conversione del lavoro a termine in lavoro stabile soprattutto per i giovani nel Mezzogiorno.

Per quel che riguarda gli aspetti legati alla congiuntura va evidenziato come il ciclo sfavorevole iniziato nei primi anni duemila e protrattosi fino a tutto il 2005 abbia contribuito ad allontanare parte della domanda di lavoro dal contratto a tempo indeterminato, operando progressivamente una sostituzione del lavoro standard con occupazione a termine.



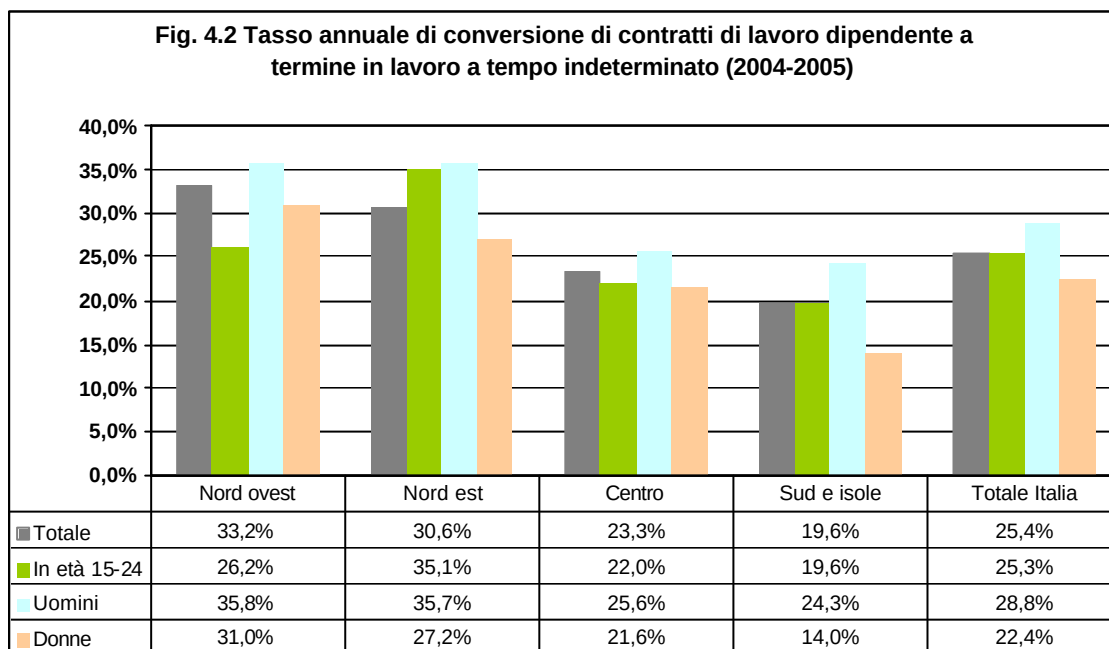
Le variazioni registrate nella composizione degli ingressi nell'occupazione confermano un andamento crescente tra il 2003 e il 2005 della quota dovuta a contratti a termine, la cui incidenza sul totale degli ingressi con contratto di lavoro dipendente è passata dal 42,8 % del 2003 al 45,8 % del 2005.

Tab. 4.4 - Composizione degli ingressi nell'occupazione dipendente nel 2003 e nel 2005

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

L'articolazione territoriale della propensione alla transizione dall'occupazione a termine in lavoro standard, riferita al 2005, evidenzia le difficoltà del mezzogiorno, dove la probabilità di transizione non raggiunge il 20 %; le regioni del nord mostrano posizioni migliori rispetto alla

media nazionale, con tassi di conversione che raggiungono valori del 33,2 % e del 30,6 % rispettivamente per il nord-ovest e il nord-est. V'è da aggiungere che la brusca riduzione della propensione alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine, rilevata tra il 2003 e il 2005, ha coinvolto le regioni del nord in misura minore rispetto a quelle del centro e del mezzogiorno.



I giovani non presentano nel 2005 scostamenti apprezzabili per il dato riferito all'intero territorio nazionale, mentre evidenziano una propensione alla stabilizzazione dei contratti a termine sensibilmente più bassa nelle regioni del nord-ovest e più alta nel nord-est.

La disaggregazione di genere mostra una situazione più critica per le donne, particolarmente accentuata nelle regioni del mezzogiorno, dove più elevato è il divario relativo con la componente maschile e dove solo il 14 % delle occupate a termine transita in 12 mesi nell'occupazione standard. Si osservi, inoltre, che le donne presentano una quota di transizioni nella condizione di inattività sensibilmente superiore rispetto agli uomini (Tab. 4.2), con il 15,1 % a fronte del 10,3 %.

In conclusione gli effetti della stagnazione economica e delle numerose modifiche alla normativa che regola le varie forme di lavoro a termine, hanno operato, nel seppur breve periodo compreso tra il 2003 e il 2005, una sensibile alterazione nella composizione dei contratti a termine: il peso della componente che presenta una propensione maggiore alla stabilizzazione è diminuito, a fronte di un aumento della componente portatrice di una maggiore flessibilità, con il risultato di abbassare la probabilità di conversione in contratti non standard e di aumentare il peso delle uscite verso le condizioni di non lavoro. All'interno del quadro descritto la componente giovanile della popolazione presenta una situazione più sfavorevole: il lavoro a termine ha perso in parte la

funzione di sostegno all'ingresso nel mercato, ed appare svolgere, in misura superiore rispetto al passato, una funzione di adattamento alle variazioni del ciclo economico. Un simile contesto rischia di esporre segmenti della popolazione ad un allungamento della fase di stabilizzazione dell'occupazione. Va segnalata infine la situazione delle donne occupate a termine, che conferma il divario di natura strutturale con la componente maschile.

Tra i lavori non standard che meritano un'attenzione particolare vanno annoverate le forme di lavoro parasubordinato, indicando con tale termine i contratti di collaborazione coordinata e continuativa e i contratti a progetto, che hanno progressivamente sostituito, nel settore privato, il vecchio istituto regolamentato dalla normativa precedente la riforma Biagi.

L'analisi delle transizioni dal lavoro parasubordinato, rivela nel biennio 2004-2005 una realtà variegata. La propensione alla convertibilità in lavoro standard non raggiunge nel complesso il 10 % ed è variamente articolata per genere ed età. La componente giovanile presenta una propensione alla stabilizzazione leggermente più elevata rispetto al totale, ma mostra, parallelamente, un tasso di permanenza nella condizione sensibilmente più basso (il 36,4 % dei giovani rimangono occupati in 12 mesi con lo stesso tipo di contratto a fronte del 59,9 % complessivo). La minore propensione alla permanenza nei contratti di tipo parasubordinato, mostrata dai giovani, non si traduce in un aumento dei flussi verso il lavoro stabile ma piuttosto in una maggiore quota di transizioni verso le condizioni di non occupazione: il tasso di transizione dei giovani verso l'inattività e la disoccupazione risulta più che doppio rispetto al totale (Tab. 4.2). Un simile profilo nella dinamica occupazionale dei giovani collaboratori e occupati a progetto suggerisce, da un lato, la presenza di un segmento di occupati che transitano con frequenza relativamente elevata tra la condizione di collaboratore/lavoratore a progetto e quella di inattivo, prevalentemente studente; dall'altro v'è una quota di giovani che presentano maggiori elementi di disagio, transitando sia verso la condizione di disoccupato (14,8 % rispetto al 5,2 % totale) che verso le collaborazioni occasionali (oltre il 5 % dei giovani collaboratori convertono il loro rapporto di lavoro in prestazione d'opera occasionale, rispetto al 2,6 % riferito al totale dei collaboratori/lavoratori a progetto). V'è infine, un terzo gruppo caratterizzato da un percorso di stabilizzazione più rapido e da elevati tassi di transizione verso il lavoro dipendente (24,9 % tra contratto a termine e contratto permanente a fronte del 15,6 % totale): si tratta di giovani che hanno concluso il proprio percorso formativo, con titolo di studio mediamente più elevato o in possesso di qualifica professionale, per i quali il rapporto di collaborazione svolge una effettiva funzione di ingresso al lavoro.

Anche nel lavoro parasubordinato la componente femminile presenta il consueto divario con gli uomini: una più bassa propensione alla transizione in lavoro dipendente a tempo indeterminato e una più elevata quota di donne che transitano nella condizione di inattività.

4.3 L'articolazione del lavoro atipico nei settori di attività economica

L'utilizzo delle forme di flessibilità presenta tra i settori di attività economica un'ampia variabilità, sia nelle incidenze di utilizzo delle diverse forme di contratto, che nelle funzioni svolte dal lavoro atipico.

L'analisi dei dati di mobilità, ed in particolare degli esiti dei rapporti di lavoro non standard, suggerisce che il lavoro atipico è chiamato a svolgere, tra i settori di attività economica, funzioni differenti. In alcuni casi la presenza di occupati atipici ha un carattere strutturale, è il caso del lavoro stagionale nell'agricoltura e nel settore turistico, dove l'incidenza dei contratti a termine, rilevata nel 2004, raggiunge rispettivamente valori del 23,3 % e del 17,5 %. In altre realtà il contratto a tempo determinato svolge un ruolo di verifica dei nuovi assunti finalizzato all'inserimento stabile in azienda. Parallelamente, specie nei settori più esposti alla stagnazione economica e alla concorrenza estera, al lavoro non standard viene affidata una funzione di adattamento del fattore lavoro all'andamento della domanda.

Nei settori manifatturieri, dove l'incidenza strutturale dei rapporti di lavoro non standard è largamente inferiore alla media, i rapporti di lavoro a termine, in special modo i contratti che prevedono un periodo di formazione, vengono utilizzati prevalentemente per l'inserimento professionale in azienda: il tasso di conversione dei rapporti a termine in occupazione standard nel settore manifatturiero è superiore di 9 punti percentuali alla media. Anche il lavoro parasubordinato sembra svolgere in parte una funzione che agevola l'ingresso nel mercato, con un tasso di conversione in lavoro tipico di poco inferiore al 19 %, a fronte di un valore complessivo pari all'8,5 %.

Tab. 4.5 - Indicatori di mobilità dei contratti a tempo determinato e dei rapporti di lavoro parasubordinato secondo il settore di attività economica (2004-2005)

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

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

2) Dato non statisticamente attendibile.

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

Nel settore manifatturiero emerge parallelamente una seconda funzione del lavoro non standard, legata agli andamenti congiunturali e finalizzata ad adeguare l'utilizzo del lavoro alle variazioni della domanda di beni e servizi; il tasso di uscita dall'occupazione atipica presenta infatti valori superiori alla media totale (22,5 % a fronte del 20,2 %), - fenomeno dovuto quasi esclusivamente ai contratti a tempo determinato, dal momento che l'incidenza del lavoro parasubordinato assume, nel settore manifatturiero, una valenza marginale. Tale elemento suggerisce la presenza di una quota di lavoro ad elevata mobilità, utilizzata nel settore manifatturiero per finalità di adattamento delle produzioni nel breve periodo. Il livello delle uscite dal settore industriale verso condizioni di non occupazione nasconde quindi rischi di insicurezza del lavoro, specialmente nelle aree del Paese dove il tessuto produttivo è poco strutturato, concentrato in settori tradizionali e più esposto alla competitività dei mercati esteri. In particolare le regioni del nord-est, pur presentando un tasso di transizione dal lavoro atipico alle condizioni non occupazionali inferiore alla media nazionale, sono sensibilmente lontane dalle aree del nord-ovest dove la propensione alla stabilizzazione dei contratti

a termine nel settore manifatturiero raggiunge il 48 % e il tasso di uscita dal lavoro precario è pari al 13,4 % (tab. 4.6). Inoltre un elevata quota di uscita dell'occupazione non standard verso la disoccupazione spiega parte dell'incremento del numero di persone in cerca di lavoro registrato complessivamente nelle regioni del nord-est dal 2004 al 2005¹⁴.

Tab. 4.6 Tassi annuali di transizione dal lavoro non standard nel settore manifatturiero secondo la ripartizione geografica

	da occupazione a termine in occupazione standard	da lavoro parasubord. in occupazione standard (1)	da occupazione a termine e lavoro parasubord. a condizioni non occupazionali
Nord-ovest	48,2	25,8	13,4
Nord-est	37,4	4,6	19,9
Centro	28,2	0,0	30,9
Sud e isole	18,8	9,0	30,4
Totale	34,4	18,9	22,5

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

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

L'utilizzo del lavoro flessibile nel terziario presenta caratteri diversi rispetto alle attività manifatturiere e all'industria nel suo complesso, sia in termini di incidenza sull'occupazione che in termini di transizioni verso altre condizioni. Sia i contratti a termine che il lavoro parasubordinato hanno un peso maggiore sul totale dell'occupazione; in termini di flusso l'incidenza del lavoro parasubordinato sugli ingressi nei servizi è pari a tre volte quella dell'industria; la propensione alla stabilizzazione dell'occupazione, misurata dai tassi di transizione in lavoro standard, risulta nel settore terziario, sensibilmente inferiore all'industria, sia per i contratti a termine (24,1 % nei servizi, 33,9 nell'industria) che per i rapporti di lavoro autonomo considerati (7,9 % nei servizi, 16 % nell'industria). Dietro questi valori medi si riscontrano significative differenze fra i vari settori, anche all'interno del vasto aggregato dei servizi. Infatti i sotto-settori che contribuiscono a tenere particolarmente basso il tasso di transizione verso forme di lavoro stabili sono due: gli alberghi-ristoranti e il settore pubblico. Gli altri sotto-settori del terziario mostrano tassi di transizione molto simili a quelli dei settori industriali. I bassi livelli delle transizioni degli alberghi-ristoranti e della pubblica amministrazioni, trovano origine in cause del tutto diverse. Nel primo caso si tratta di un settore che presenta forti caratteri di stagionalità e ha pertanto necessità di impiegare lavoro

¹⁴ Dai dati delle Rilevazione Continua sulle forze di lavoro condotta dall'Istat risulta che il numero delle persone in cerca di occupazione è aumentato nel nord-est in ragione del 3,4 % dal 2004 al 2005, a fronte di un decremento nel nord-ovest pari a -1,8 % e a -3,7 % sull'intero territorio nazionale.

temporaneo in modo consistente e strutturale . Nel secondo caso, quella della pubblica amministrazione, il lavoro temporaneo è diventato, dopo i ripetuti e continui blocchi delle assunzioni e del turnover, il sistema “normale” di entrare nella pubblica amministrazione. La prospettiva di un “posto” , che una volta “conquistato” rimarrà veramente stabile, induce i giovani a sopportare anche lunghi periodi di attesa. Tra le attività del terziario il settore dell’intermediazione finanziaria mostra una robusta propensione alla stabilità dell’occupazione, presentando un tasso di stabilizzazione dei contratti a termine superiore alla media di oltre 11 punti percentuali e una quota di uscite dall’occupazione non standard verso l’inattività e la disoccupazione inferiore al 15 %. Va rilevato che il settore bancario e assicurativo è nel nostro Paese strutturalmente meno esposto sia alle variazioni congiunturali che alla concorrenza dei mercati esteri. Inoltre nel campo dell’intermediazione la quota flessibile dell’occupazione non è coinvolta da contratti di collaborazione o da contratti a termine, quanto piuttosto da forme di lavoro autonomo o da forme varie di esternalizzazione dei servizi.

PARTE SECONDA: LO STATO DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO

5 I RAPPORTI DI LAVORO

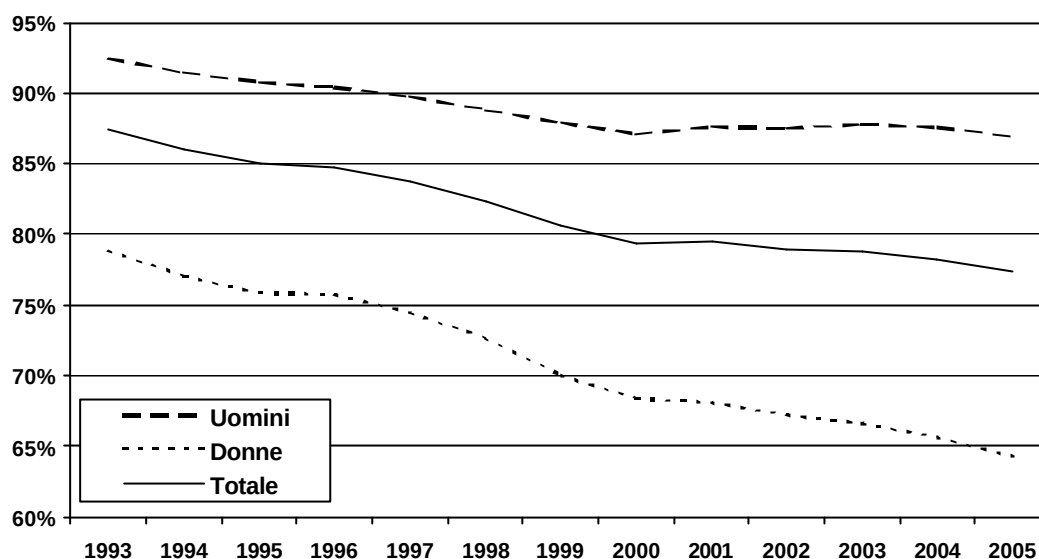
5.1 L'utilizzo delle nuove forme di contratto

L'occupazione registra un andamento crescente in termini assoluti dal 1998 al 2005, seppure con un vistoso rallentamento del tasso di crescita a partire dai primi anni 2000. I saldi annuali positivi del numero di occupati sono dovuti tuttavia alla dinamica, spesso non immediatamente visibile, degli ingressi e delle uscite; la composizione dell'occupazione tende a mutare in misura più sensibile di quanto possa suggerire il solo andamento del numero di occupati. La mobilità nel mercato del lavoro italiano, generalmente considerato più rigido rispetto ad altri paesi europei, è elevata: il tasso di turnover lordo dei lavoratori dipendenti nel settore privato è compreso tra il 40 % e il 65 %¹⁵. La sostituzione di occupati in uscita dal mercato del lavoro con altrettanti in ingressi altera, al di là del saldo registrato, la composizione rispetto alle forme di lavoro, permettendo alle imprese di adattare l'impiego della forza lavoro ai cambiamenti normativi e alle mutate condizioni del mercato. Alcuni autori sostengono che vi sia in Italia un eccesso di turnover dell'occupazione rispetto al livello dei saldi osservati, generato dalle necessità di adattamento del fattore lavoro alla mutate condizioni di scenario¹⁶.

¹⁵ Il livello della stima del tasso di turnover varia con la fonte utilizzata. Per una rassegna esaustiva v. Contini B., Trivellato U. (a cura di) *Eppur si muove, Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il mulino, Bologna, 2005.

¹⁶ Cfr. Contini B., Trivellato U. (a cura di) *Eppur si muove, Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il mulino, Bologna, 2005.

Incidenza del lavoro standard sul totale dell'occupazione dipendente



Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat RFEI 1993-2003, RCFI 2004-2005

Nell'ultimo decennio la composizione dell'occupazione in termini di forme di lavoro è mutata in misura sensibile. L'incidenza del lavoro standard sul totale dell'occupazione alle dipendenze, è diminuita nell'ultimo decennio in maniera pressoché costante. Nei primi anni 2000 la quota di lavoro full-time a tempo indeterminato ha mostrato segnali di ripresa, rallentando per un breve periodo la tendenza alla diminuzione. In termini assoluti il numero di occupati dipendenti con contratto diverso dal contratto permanente a tempo pieno è cresciuto in 10 anni di oltre 1 milione 200 mila unità; gran parte dell'aumento registrato è dovuto ai contratti a tempo parziale, prevalenti nella componente femminile dell'occupazione. Va segnalato a tale riguardo che l'incremento occupazionale registrato dopo la grave crisi occupazionale dei primi anni novanta, è dovuto in gran parte alle donne che registrano, nel periodo 1993-2003, un aumento medio annuo del 1,7 % a fronte dello 0,2 % degli uomini.

Al di là dell'incremento occupazionale registrato a partire dalla seconda metà degli anni novanta, il sensibile mutamento nella composizione dell'occupazione è il risultato delle numerose modifiche nell'assetto normativo: lo spettro degli istituti contrattuali e delle forme di lavoro a disposizione del mercato è aumentato in misura sensibile, sia grazie alla riforma varata nel 1996 (il c.d. pacchetto Treu) che all'ultima riforma introdotta con la legge 30 del 2003 (la c.d. riforma Biagi). Tra le innovazioni di carattere normativo vanno comprese alcune riforme di istituti specifici e l'introduzione di misure incentivanti, tra cui la riforma del lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 368 del 2001) e il c.d. credito di imposta (art.7 della legge finanziaria del 2000).

Le modifiche dell'intera disciplina contrattuale hanno quindi modificato le modalità di incontro fra domanda ed offerta di lavoro trasformato la composizione dell'occupazione. La misura dell'applicazione dei nuovi contratti delinea alcuni caratteri specifici nel profilo del mercato del lavoro osservato nel periodo recente:

- un aumento generalizzato della domanda di flessibilità del lavoro da parte delle imprese, a cui hanno dato risposta una serie di forme contrattuali mirate, nella volontà del legislatore, a specifici campi di applicazione: il *lavoro interinale*, introdotto con la riforma del 1996 e divenuto *lavoro somministrato* dopo il varo della legge 30 del 2003; il *lavoro a chiamata* e il *lavoro ripartito*, entrambi introdotti con la riforma Biagi; la forma di *collaborazione coordinata e continuativa*, i cui aspetti previdenziali sono stati regolamentati nel 1996, divenuta *lavoro a progetto* dopo il varo della stessa riforma ;
- la necessità di un ridisegno complessivo della disciplina dei contratti a causa mista dopo i vincoli imposti dai vertici comunitari europei al contratto di formazione e lavoro; la riforma del contratto di apprendistato, prevista dalla legge 30 del 2003, ha generato grandi aspettative da parte delle imprese, soprattutto in virtù degli sgravi contributivi e fiscali previsti. Tuttavia l'utilizzo dell'apprendistato nella sua versione riformata è stato ritardato a causa dei rimandi alla normativa regionale e alla contrattazione collettiva.
- l'introduzione di forme incentivanti per le imprese, finalizzate all'inserimento nel mercato del lavoro di segmenti della popolazione a rischio di marginalizzazione e particolarmente svantaggiati; tale esigenza trova compimento principalmente nel *contratto di inserimento lavorativo*, che articola una serie di incentivi, non solo economici, finalizzati a specifici segmenti della popolazione;
- il *lavoro a tempo determinato*, riformato nel 2001 in recepimento di una direttiva comunitaria volta a ridurre i rischi di "precarizzazione" del lavoro a termine, ha avuto una larga applicazione negli anni recenti, svolgendo spesso una funzione di adattamento della produzione alla congiuntura economica;
- l'aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, attuabile tramite una maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale, i cui tratti fondamentali sono stati oggetto della riforma del 2003.

5.2 Contratti a causa mista

L'insieme dei contratti a causa mista sta attraversando una fase di transizione, con effetti variegati sul mercato del lavoro e in particolare sull'applicazione delle forme di contratto finalizzate all'inserimento nell'occupazione. I vincoli nell'utilizzo del contratto di formazione lavoro, una delle

misure maggiormente adottate per l'inserimento professionale dei giovani nel mercato del lavoro, che sono stati imposti da parte della Comunità Europea, hanno generato tra gli imprenditori un timore circa la riduzione della disponibilità di strumenti in grado di incentivare le assunzioni di giovani. La riforma del contratto di apprendistato, articolato nelle sue diverse forme - professionalizzante, espletamento del diritto-dovere all'istruzione e alla formazione e l'apprendistato legato a percorsi di alta formazione - tarda ad avere una attuazione definitiva in buona parte delle regioni. Va ricordato che il D.Lgs. 276/2003, attuativo della legge delega n. 30/2003 di riforma del mercato del lavoro, prevede per l'apprendistato professionalizzante una serie di rimandi alla normativa regionale, per quanto riguarda la componente normativa, e alla contrattazione collettiva. L'apprendistato professionalizzante è la forma più simile all'istituto previsto dalla normativa precedente al D.lgs 276/2003 e quello dal quale ci si attende una diffusione in grado di riprodurre i livelli occupazionali passati. Il quadro normativo regionale al termine del 2005 indica il varo, in via definitiva, dei provvedimenti di attuazione dell'apprendistato professionalizzante, che permettono l'avvio delle assunzioni, solo in sei regioni: Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana, Puglia, Sicilia, Sardegna. In altre regioni, come Liguria e Marche, l'istituto è stato normato sulla base del D.Lgs. 276/2003. Tra le altre regioni alcune risultano aver attivato numerose sperimentazioni o deliberato regimi transitori, altre hanno avviato il solo confronto con le parti sociali. Il lento avvio della fase attuativa dell'apprendistato deriva sia dalla numerosità dei soggetti coinvolti nelle trattative che dalla complessità dei temi trattati, legati in generale alla definizione dei profili normativi.

Le aspettative degli imprenditori pongono molta enfasi sul nuovo apprendistato, nell'ipotesi che esso possa riprodurre in larga misura il regime di incentivi previsto dal contratto di formazione e lavoro. Fino a tutto il 2005 risultavano attivi oltre 540 mila cfl¹⁷, relativi alle ultime autorizzazioni concesse nell'ottobre del 2003, per le quali era previsto un termine massimo di 12 mesi per l'avvio dei contratti. I contratti rilevati nel corso del 2005 si riferiscono pertanto agli ultimi rapporti attivati fino ad ottobre del 2004 ed è verosimile che la gran parte terminerà entro la fine del 2006 (alcuni contratti possono avere una durata di 36 mesi ma la grande maggioranza prevede una durata di due anni). L'auspicio è che dai primi mesi del 2007 l'applicazione della riforma dell'apprendistato sia completata e si apra la possibilità per le imprese di ricorrere all'apprendistato professionalizzante in luogo del vecchio "cfl" e di non ridurre bruscamente l'andamento positivo dell'intero settore dei contratti a causa mista. Va ricordato che la sovrapposizione tra "cfl" e apprendistato non è automatica; infatti, l'ambito di applicazione del contratto di apprendistato prevede alcune restrizioni nelle mansioni, in particolare quelle legate alla lavorazione a cottimo. La riforma attuata con il

¹⁷ Isfol, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

D.Lgs. 276/2003 estende tuttavia l'età di applicazione dell'apprendistato, portandola a 29 anni, elemento che allarga l'area di sovrapposizione tra i due strumenti.

La disponibilità di dati sui contratti di apprendistato è limitata al 2004, ultimo anno per il quale sono stati diffusi i dati di fonte Inps. Si tratta di dati che fanno riferimento al vecchio apprendistato, normato dalla Legge 196/97. Ulteriori informazioni, sempre riferite al 2004, sono ricavabili direttamente dalle regioni; un'ultima fonte di dati utilizzabile, riferiti questa volta al 2005, è la Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro attivata dall'Isfol e dal Ministero del lavoro e delle previdenza sociale.

Dai dati Inps, diffusi dall'Isfol in occasione dell'ultimo monitoraggio sull'apprendistato (*La transizione dall'apprendistato agli apprendistati, Monitoraggio 2004-2005*) risulta che il numero di apprendisti attivi mediamente nel 2004 era pari a circa 533 mila unità, con un incremento del 7,3 % rispetto all'anno precedente. L'incremento registrato nel 2004 risulta sensibilmente superiore a quello dei due anni precedenti, non superiore al 2 %, elemento che suggerisce un primo effetto di sostituzione con il cfl, già visibile nel 2004. Le ultime autorizzazioni all'avvio di contratti di formazione e lavoro risalgono, come già ricordato, all'ottobre del 2003: è possibile pertanto che molte imprese abbiano, fin dai primi mesi del 2004, utilizzato il contratto di apprendistato in luogo del "cfl", limitatamente ai contesti dove l'utilizzo dei due strumenti era sovrapponibile.

Gran parte dell'incremento registrato è dovuto alle regioni del mezzogiorno e, in misura minore, alle regioni del centro. Tuttavia si osserva che la diffusione dell'apprendistato nel nord del paese inverte nel 2004 la tendenza alla diminuzione osservata nell'anno precedente.

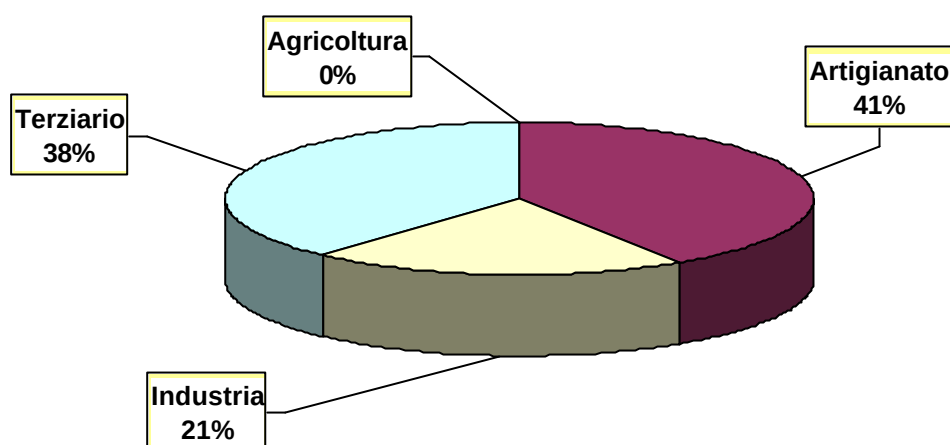
Andamento del numero di contratti di apprendistato dal 2002 al 2004 secondo la ripartizione geografica (media delle consistenze mensili)

	2002	2003		2004 ⁽¹⁾	
	Contratti	Contratti	var %	Contratti	var %
Nord-ovest	151.523	150.882	-0,4	157.996	4,7
Nord-est	150.157	145.051	-3,4	149.330	2,9
Centro	104.659	107.746	2,9	117.251	8,8
Sud e isole	81.780	93.443	14,3	108.976	16,6
Totale	488.119	497.122	1,8	533.553	7,3

1) La media è stata calcolata sui primi 8 mesi dell'anno.

Fonte: Isfol, *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati, Monitoraggio 2004-2005*. La fonte utilizzata dall'Isfol è riferita ad elaborazioni su dati amministrativi forniti dall'Inps.

Distribuzione del contratto di apprendistato secondo il settore di attività economica (2004)



Fonte: Isfol, La transizione dall'apprendistato agli apprendistati, Monitoraggio 2004-2005. La fonte utilizzata dall'Isfol è riferita ad elaborazioni su dati amministrativi forniti dall'Inps.

La distribuzione settoriale conferma la prevalenza delle imprese artigiane nell'utilizzo dell'apprendistato. Il settore dei servizi presenta una incidenza elevata, con una quota del 38 % nel 2004 e si dimostra in rapida ascesa nell'utilizzo dell'istituto con un aumento rispetto all'anno precedente di oltre 13 punti percentuali.

L'incremento del numero di contratti di apprendistato, registrato nel 2004, ha coinciso con una maggiore incidenza dello strumento sul totale dell'occupazione: il 31,9 % degli occupati nella fascia di età compresa tra 15 e 24 anni è legato al proprio datore di lavoro da un contratto di apprendistato. L'indicatore mostra un aumento rispetto all'anno precedente pari ad oltre un punto percentuale. L'incidenza dell'apprendistato sull'occupazione giovanile è variamente articolato sul territorio e mostra una bassa incidenza nel mezzogiorno, dove poco più di 20 occupati su 100 hanno un contratto di apprendistato a fronte dei 32 rilevati su base nazionale.

Distribuzione dei contratti di apprendistato nel 2004⁽¹⁾ secondo il genere e la ripartizione geografica (composizione percentuale)

	Maschi	Femmine	Totale
	%	%	%
Nord-ovest	55,3	44,7	100,0
Nord-est	50,9	49,1	100,0
Centro	59,6	40,4	100,0
Sud e isole	66,7	33,3	100,0
Totale	55,3	44,7	100,0

1) Il dato è relativo ai contratti attivi al 31 ottobre 2004 e non comprende le regioni Lazio, Puglia, Calabria e Sicilia.

Fonte: Isfol, La transizione dall'apprendistato agli apprendistati, Monitoraggio 2004-2005. La fonte utilizzata dall'Isfol è riferita ad elaborazioni su dati amministrativi forniti dalle regioni.

Imprese utilizzatrici del contratto di apprendistato e incidenza dei contratti sul totale dei dipendenti nel 2005

	Imprese utilizzatrici	Incidenza sul totale delle imprese	Incidenza degli apprendisti sul totale dei dipendenti
Estrazione di minerali	327	10,1	1,6
Attività manifatturiere	45.696	17,1	2,3
Produtz./distribuz. di energia elettrica, gas e acqua	122	9,1	0,4
Costruzioni	18.477	10,8	3,6
Commercio ingrosso e dettaglio, ripar. auto, moto	38.173	9,5	4,5
Alberghi e ristoranti	15.610	13,7	4,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	2.595	5,8	1,7
Intermediazione monetaria e finanziaria	2.065	10,3	1,0
Attività immob. noleggio informat. ricerca altre attiv.	18.491	5,6	2,2
Istruzione	196	2,7	0,9
Sanità e altri servizi sociali	1.033	5,9	0,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	6.328	11,5	3,5
Total	149.112	10,4	2,9

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

La disaggregazione di genere mostra anche nel 2004 una prevalenza della componente maschile (55,3 % sul totale dei contratti), particolarmente accentuata nelle regioni del mezzogiorno (66,7 %) e, in misura minore, in quelle del centro.

L'analisi sulle imprese, effettuata dall'Isfol sui dati delle Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, mostra una elevata incidenza di aziende che utilizzano il contratto di apprendistato nelle manifattura (17,1 %), nel settore del turismo e della ristorazione (13,7 %) e nelle costruzioni (10,8 %). Tra gli altri settori del terziario si rileva un'incidenza elevata nell'intermediazione

finanziaria (10,3 %) e nei servizi alle persone (11,5 %). In termini di contratti attivati il settore turistico presenta un'incidenza pari a quasi il 5 % sul totale del lavoro dipendente nel settore, cui segue il commercio con il 4,5 %. Va detto che l'indagine Isfol-Ministero del lavoro non coglie una quota rilevante di imprese utilizzatrici, essendo riferita alle sole società di persone e di capitali ed escludendo le altre forme societarie, tra le quali sono comprese molte imprese artigiane. Informazioni utili sono tuttavia ricavabili sulle motivazioni che spingono le aziende ad utilizzare il contratto di apprendistato.

Distribuzione delle motivazioni espresse dalle imprese per l'utilizzo del contratto di apprendistato (valori percentuali)

Periodo di prova in vista di assunzione a tempo indeterminato	62,5
Minor costo del lavoro	17,4
E' una richiesta del lavoratore	6,2
Minori vincoli al licenziamento	4,9
Altro	0,3
Totale	100,0

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

I dati Isfol confermano in misura robusta la funzione di inserimento professionale in azienda dello strumento: il 62,5 % delle imprese utilizza l'apprendistato come periodo di prova. Va rilevato che per una quota ragguardevole di imprese (17,4 %) la motivazione prevalente è legata all'abbattimento del costo del lavoro ottenuta grazie agli incentivi fiscali previsti.

Imprese utilizzatrici del contratto di formazione e lavoro e incidenza dei contratti sul totale dei dipendenti nel 2005

	Imprese utilizzatrici	Incidenza sul totale delle imprese	Incidenza dei cfl sul totale dei dipendenti
Estrazione di minerali	423	13,0	2,2
Attività manifatturiere	50.226	18,8	2,4
Produtz./distribuz. di energia elettrica, gas e acqua	252	18,9	0,5
Costruzioni	35.578	20,7	5,3
Commercio ingrosso e dettaglio, ripar. auto, moto	87.619	21,9	7,6
Alberghi e ristoranti	26.930	23,7	6,9
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	9.089	20,2	2,5
Intermediazione monetaria e finanziaria	4.011	20,1	2,4
Attività immob. noleggio informat. ricerca altre attiv.	50.738	15,5	6,8
Istruzione	1.093	15,3	7,6
Sanità e altri servizi sociali	2.993	17,0	2,7
Altri servizi pubblici, sociali e personali	10.418	18,9	6,0
Totale	279.368	19,5	4,7

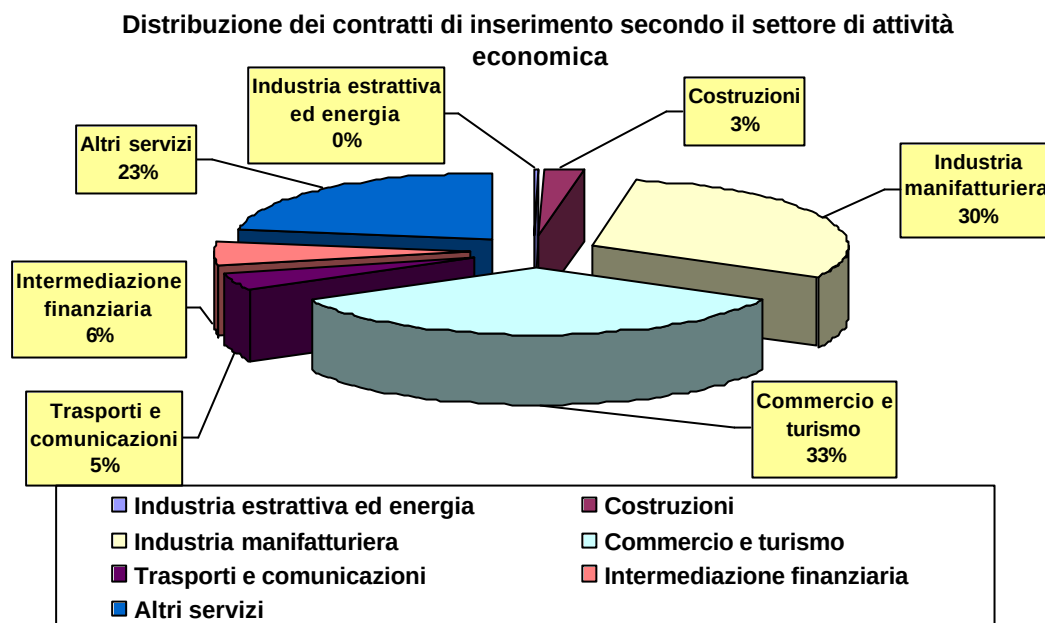
Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

5.3 Contratto di inserimento

Tra i principali istituti contrattuali introdotti dalla riforma v'è il contratto di inserimento. Tale forma di lavoro avrebbe dovuto assolvere a diverse funzioni: in primo luogo favorire l'ingresso nell'occupazione di alcuni segmenti della popolazione caratterizzati da specifiche criticità e da elevati rischi di marginalizzazione; inoltre da più parti del mondo imprenditoriale si è diffusa la convinzione che il contratto di inserimento avrebbe potuto sostituire il contratto di formazione e lavoro, non più attivabile dopo il divieto comunitario. Fin dal momento della sua introduzione il contratto di inserimento ha acceso un dibattito di natura giuridica sulla sua collocazione all'interno delle categorie contrattuali, in particolare sull'introduzione della causale relativa all'aspetto formativo, elemento caratterizzante del vecchio "cfl". Successivamente al varo del D.Lgs. 276/2003 lo stesso ministero del lavoro¹⁸ chiarisce che la funzione formativa, la cui presenza nei piani di inserimento non è obbligatoria, va considerata secondaria rispetto alla finalità di garantire l'inserimento al lavoro di soggetti deboli. Il successivo accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha definito una quota di 18 ore di formazione obbligatoria per i suddetti lavoratori. Molti rinnovi contrattuali successivi all'accordo interconfederale hanno accresciuto la quota di formazione. Va detto che al di là delle attese che l'introduzione dello strumento ha generato, è sembrato a molti autori improprio prevedere un effetto di sostituzione del vecchio "cfl" con il contratto di inserimento¹⁹. Le molte aspettative generate non hanno trovato una evidenza nel volume dell'applicazione dell'istituto.

¹⁸ Circolare n. 31/2004 del Ministero del lavoro

¹⁹ Emanuele M. (a cura di), *Il contratto di inserimento: Una nuova opportunità per l'ingresso nel mercato del lavoro*, Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 8/2005.



Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro, 2005

L'utilizzo dello strumento da parte delle imprese è stato, fino al 2005, piuttosto limitato; da più parti si evidenzia che l'avvio dei contratti di inserimento è stato lento e inferiore alle aspettative²⁰. L'Inps riporta in poco più di 22 mila i contratti di inserimento attivi mediamente nell'ultimo semestre del 2004²¹. L'indagine Isfol-Ministero del lavoro sulle imprese, condotta nel 2005, indica in poco meno di 44 mila i contratti di inserimento attivi mediamente nell'anno nei settori privati extragricoli²².

Distribuzione dei contratti di inserimento secondo la ripartizione geografica

Nord-ovest	10.640
Nord-est	6.263
Centro	10.791
Sud e isole	16.090

²⁰ INPS, Rapporto annuale 2004; Confindustria, Centro Studi: L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003. I risultati di un'indagine del sistema associativo, 2006; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro, 2005.

²¹ INPS, osservatorio sull'occupazione - anni 2000/2005 Un'analisi sulle banche-dati gestionali dell'Inps, 2005.

²² L'indagine Isfol permette di stimare la distribuzione dei dipendenti e dei prestatori d'opera delle imprese di società e di capitali nei settori privati extragricoli.

Totale	43.784
--------	--------

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale,
Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro

Distribuzione dei contratti di inserimento e delle imprese utilizzatrici secondo la dimensione aziendale

	Occupati	imprese utilizzatrici	Incidenza delle imprese utilizzatrici sul totale
Fino a 5 dipendenti	3.870	2.766	0,3
Da 6 a 15 dipendenti	3.261	1.989	0,7
Da 16 a 49 dipendenti	14.234	8.209	8,6
50 dipendenti e oltre	22.419	3.491	13,7
Totale	43.784	16.455	1,2

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e della Previdenza Sociale, Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro

I contratti di inserimento attivi nel corso del 2005 sono stati avviati per oltre la metà da imprese con più di 50 dipendenti; la propensione all'utilizzo dello strumento, mediamente pari al 1,2 %, cresce con la dimensione, raggiungendo il 13,7 % nella classe con oltre 50 dipendenti, elemento che differenzia sensibilmente il contratto di inserimento dall'apprendistato, utilizzato in larga misura da imprese piccole e medie, e, in misura minore, dal cfl. Al di là di un effetto sistematico, va segnalato che molte imprese hanno dichiarato di non conoscere in misura sufficiente lo strumento, elemento che ha portato a privilegiare le imprese con accesso alle informazioni maggiormente strutturato, nella fase di avvio dell'istituto.

L'equilibrio verso cui tende il sostanziale ridisegno della disciplina normativa dei contratti a causa mista e degli istituti incentivati, sembra orientato verso una diversa composizione dell'intero aggregato dei contratti a termine, dove l'apprendistato compensa buona parte dei contratti di formazione e lavoro e al contratto di inserimento viene delegata una funzione marginale. La fase di passaggio dalla vecchia disciplina dei contratti a termine, e dei contratti a causa mista, alla nuova normativa, che riordina sia l'impianto degli istituti a causa mista dopo l'abolizione del cfl, sia gli strumenti incentivanti, è stata particolarmente lunga ed ha generato qualche incertezza tra gli imprenditori. Da un lato l'introduzione del credito di imposta previsto per le assunzioni a tempo indeterminato, introdotto dalla legge finanziaria del 2000, ha cambiato il sistema di convenienze nella scelta delle forme contrattuali non standard, limitando gli effetti dell'abolizione del cfl²³; dall'altro il ritardo con il quale è divenuta operativa la riforma del contratto di apprendistato e l'abolizione del credito di imposta per nuove assunzioni, hanno avviato una fase di transizione,

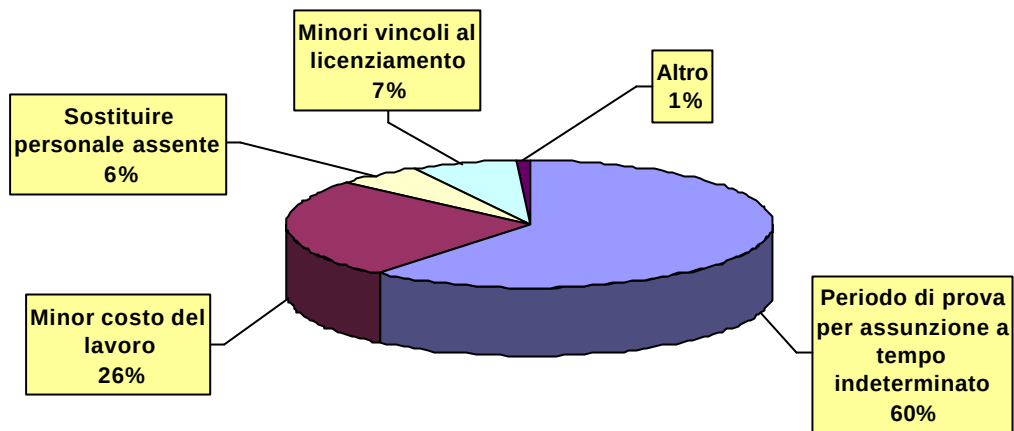
²³ L'ultima autorizzazione all'avvio di contratti di formazione e lavoro è del 23 ottobre 2003, attivabili entro 12 mesi; tuttavia già alcuni anni il ricorso allo strumento è risultato in sensibile declino.

durata dagli ultimi mesi del 2003 a buona parte del 2005, nel corso della quale molte imprese che avevano necessità di assumere si sono rivolte al contratto di inserimento. Va rilevato che l'apprendistato non ancora riformato rientrava tra le opzioni a disposizione delle imprese, tuttavia l'incertezza sugli aspetti ancora da definire hanno indotto molti ad attendere il recepimento da parte delle regioni e della contrattazione collettiva dei rimandi previsti dalla legge. I contratti di inserimento attivati fino a tutto il 2005 suggeriscono quindi un ricorso residuale da parte delle imprese a tale forma di lavoro, attivata solo nei contesti in cui altri strumenti incentivanti non erano disponibili.

D'altro canto non va dimenticato il ruolo dell'offerta che, specialmente nelle aree del paese dove la disoccupazione presenta livelli meramente frizionali, tende a rifiutare un rapporto di lavoro subordinato che prevede un sottoinquadramento, con le evidenti ricadute retributive che ciò comporta, a favore di altri istituti concorrenti. Confrontando la distribuzione territoriale dei contratti di inserimento con quella dell'apprendistato risulta che quest'ultimo è meno diffuso nelle regioni del sud rispetto al contratto di inserimento ("cdi") (16 % a fronte del 37 %), mentre l'inserimento presenta una più bassa incidenza nel nord-est (14 % contro il 25 % dell'apprendistato). Indubbiamente le differenze registrate sono il risultato di più fattori che caratterizzano le differenze del tessuto produttivo nei diversi contesti territoriali. Tuttavia la maggiore diffusione del "cdi" rispetto al contratto di apprendistato in aree con più elevato tasso di disoccupazione e la sua minore incidenza in aree prossime alla piena occupazione, suggerisce che nell'uso dei diversi strumenti di incentivazione abbiano giocato anche le diverse condizioni strutturali dei mercati locali del lavoro.

Un ultimo cenno sulle ragioni espresse dalle imprese utilizzatrici: la motivazione prevalente che le imprese indicano per l'utilizzo del contratto di inserimento è il periodo di prova in vista dell'assunzione stabile in azienda. Gli incentivi in termini di riduzione dei costi connessi al contratto di inserimento, sebbene previsti in misura minore rispetto ad altre forme di lavoro subordinato non standard, sono indicati dal 24 % delle imprese come motivo prevalente dell'utilizzo dell'istituto. Il 7% di imprese che indica minori vincoli al licenziamento non tengono probabilmente conto del vincolo della conferma del 60% dei contratti di inserimento quale condizione per poterne accendere di nuovi, vincolo peraltro cresciuto in alcuni CCNL.

Motivazioni espresse dalle imprese per l'utilizzo del contratto di inserimento

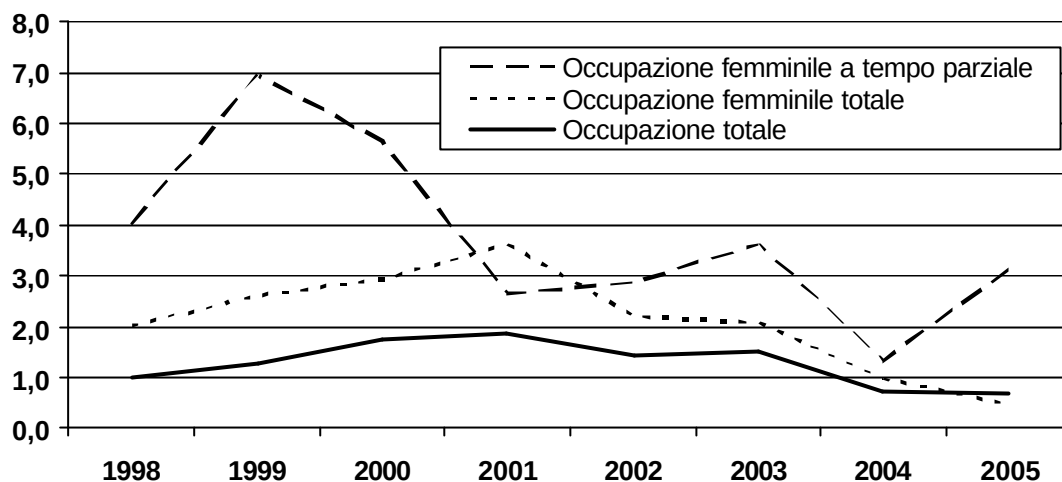


Fonte: Isfol-Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Rilevazione Longitudinale su imprese

5.4 Il lavoro a tempo parziale

L'incremento occupazionale degli ultimi anni è stato dovuto in buona parte alla componente femminile della popolazione: il tasso di crescita medio anno del numero di occupati dal 1998 al 2005 è stato pari allo 0,8 % per gli uomini e al 2,1 % delle donne. Circa un quarto delle donne occupate lavora a tempo parziale, a fronte di una incidenza del part-time nell'occupazione maschile pari al 4,6 %. Il lavoro a tempo parziale ha avuto un peso rilevante nello sviluppo dell'occupazione femminile registrata nell'ultimo decennio: il numero delle lavoratrici a tempo parziale è passato da 1.752.000 unità del 1998 ai 2.262.000 del 2005, con un incremento medio annuo del 4 %.

**Tassi di incremento annuale dell'occupazione femminile totale e part-time
e tasso di incremento dell'occupazione (1998-2005)**



Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro, 1998-2003; Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005; Istat, ricostruzione delle serie storiche..

All'interno dello scenario descritto dal grafico, l'occupazione a tempo parziale ha contribuito in maniera sostanziale al seppur minimo incremento delle occupate nell'ultimo anno, registrando un aumento pari al 3,1 %. Mentre per gli uomini prosegue il declino del lavoro part-time, con tassi negativi a partire dal 2001, per le donne il tasso di crescita rimane mediamente sostenuto con un lieve declino nei primi anni duemila e una ripresa nell'ultimo anno.

Al di là degli effetti ciclici il nostro Paese presenta, nei livelli del lavoro femminile, un divario strutturale negativo ancora elevato rispetto ai partners europei, con tassi di occupazione inferiori di oltre 10 punti alla media europea²⁴. Il modello di welfare presente in Italia è fondato su schemi di sostegno parentale alla conciliazione lavoro-famiglia, a differenza dei modelli nord-europei che prevedono un peso maggiore dei servizi esterni alle famiglie. Ciò tende a rallentare lo sviluppo dell'occupazione femminile, e il lavoro a tempo parziale rappresenta uno strumento primario per diminuire il divario con i partners europei. E' peraltro accreditata da numerose evidenze empiriche la elevata correlazione tra il tasso di occupazione femminile e la diffusione del contratto part-time. Dal lato della domanda, il lavoro a tempo parziale è in grado di dare risposta ad una crescente richiesta di flessibilità organizzativa, soprattutto in alcuni settori, come quello della grande distribuzione, dei trasporti e della lavorazione primaria nell'industria alimentare. Il part-time verticale permette di adattare l'utilizzo del lavoro a picchi produttivi pianificati e a produzioni stagionali, con un aumento della flessibilità e dell'adeguamento del lavoro in settori quali il

²⁴ Cfr. Eurostat, structural indicators, 2005.

turismo e la ristorazione. Nell'ultimo decennio si è assistito ad un incremento del part-time nella pubblica amministrazione.

L'utilizzo del lavoro a tempo parziale è strutturalmente legata a comparti produttivi specifici e a settori dei servizi nei quali l'organizzazione del lavoro richiede una flessibilità di orario cui il lavoro part-time risponde in maniera adeguata. I dati relativi al 2005 confermano da un lato la bassa incidenza del part-time nell'industria manifatturiera (6,3 %) e dall'altro e una spiccata propensione del lavoro femminile subordinato part-time, pari in totale al 17,4 %, a fronte dell'1,5 % degli uomini, in alcuni comparti, quali l'industria alimentare e tessile. Il settore dei servizi conferma il ruolo di traino dell'occupazione dipendente part-time, in particolare nel commercio, nel turismo e nei servizi alle persone. La disaggregazione di genere mostra che il lavoro a tempo parziale raggiunge per le donne valori elevati nel settore turistico (46 %), nei servizi alle persone (48,7 %) e nei servizi alle imprese (41,8 %); va rilevata anche la elevata diffusione del part-time femminile nel commercio (34,6 %), e in particolare in un comparto, quello della grande distribuzione, dove la presenza di picchi produttivi sia giornalieri che settimanali mal si concilia con il classico turno lavorativo di otto ore.

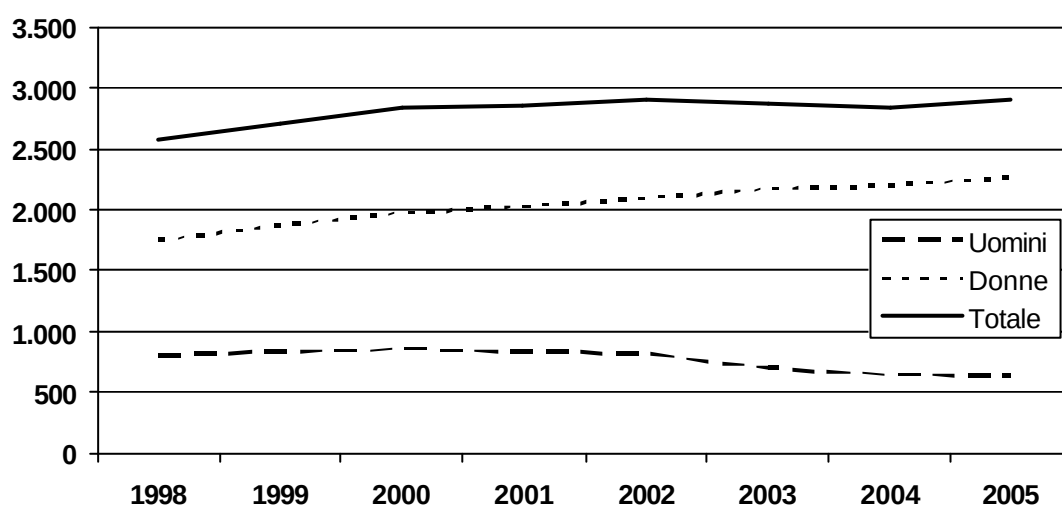
Occupati dipendenti a tempo parziale nel 2005 e incidenza sul totale secondo il settore di attività economica

	Maschi		Femmine		Totale	
	Occupati part-time (migliaia)	Incidenza sull'occupaz. dipendente	Occupati part-time (migliaia)	Incidenza sull'occupaz. dipendente	Occupati part-time (migliaia)	Incidenza sull'occupaz. dipendente
Agricoltura, caccia e pesca	12	4,1	21	14,4	33	7,5
Industria dell' energia, estrazione materiali energetici	1	0,7	3	11,9	4	2,1
Industria della trasformazione	44	1,5	215	17,4	259	6,3
Industria delle costruzioni	35	3,1	29	36,4	64	5,4
Commercio	50	4,9	299	34,6	349	18,5
Alberghi e ristoranti	46	15,2	170	46,0	216	32,1
Trasporti e comunicazioni	20	2,5	42	16,6	62	6,0
Intermediazione monetaria e finanziaria	4	1,4	57	21,8	62	10,6
Servizi alle imprese e altre attività professionali	50	8,7	294	41,8	344	26,9
Pubblica amministrazione e difesa	25	2,6	66	14,0	91	6,3
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	37	4,7	293	14,7	329	11,9
Altri servizi pubblici, sociali e alle persone	45	12,2	297	48,7	341	35,0
Totale	368	3,9	1.785	25,5	2.152	13,0

Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

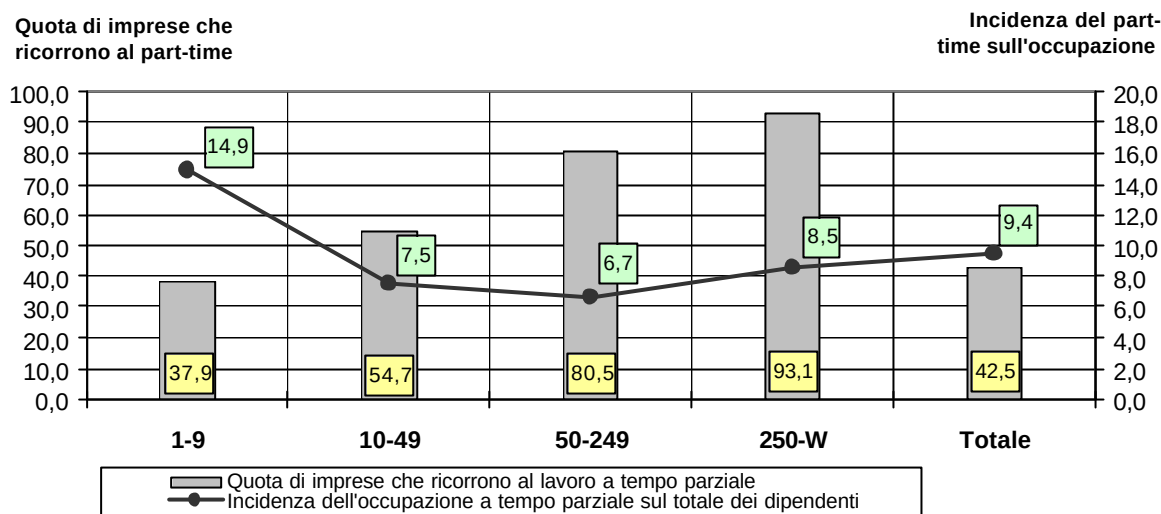
Le motivazioni dichiarate dagli imprenditori che utilizzano lavoro a tempo parziale, ricavate dall'indagine sulle imprese condotta dall'Isfol nel 2005, confermano il peso elevato dell'adattamento all'organizzazione del lavoro: tra le ragioni prevalenti espresse dalle imprese per l'utilizzo del lavoro a tempo parziale, limitatamente a quello orizzontale, prevale l'adattamento alla pianificazione dei tempi di lavoro, in particolare nei settori manifatturieri con elevata incidenza dell'occupazione femminile, nel turismo e ristorazione, nell'istruzione (escluso il comparto pubblico) e nei servizi alle persone. Si rileva parallelamente una elevata incidenza del part-time volontario: ben il 43 % delle imprese dichiara come motivazione prevalente l'accoglimento di richieste da parte del personale di un contratto a tempo parziale. Probabilmente tale dato è sovrastimato e risente della fonte utilizzata; lo stesso dato ricavato dal lato dell'offerta darebbe presumibilmente incidenze meno elevate. Per contro tra le imprese che non utilizzano il part-time il 44 % dichiara che tale tipo di lavoro non si adatta al tipo di produzione e all'organizzazione aziendale.

**Andamento degli occupati a tempo parziale secondo il genere
(1998-2005)**



Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat Rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro, 1998-2003; Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2004-2005; Istat, ricostruzione delle serie storiche..

Quota di imprese che ricorrono al part-time e incidenza del lavoro a tempo parziale in base alla classe dimensionale



Fonte: ISFOL, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro, 2005.

Motivazioni dichiarate dalle imprese per l'utilizzo del part-time orizzontale (valori percentuali)

	E' adatto al tipo di prod./organi z. aziendale	La produttività dei lavoratori è più elevata	E' generalmente richiesto dai lavoratori	L'azienda non ha la possibilità di offrire un lavoro a tempo pieno	Altro	Totale
Industria estrattiva	25,9	12,3	40,9	18,6	2,3	100,0
Industria alimentare e tabacco	40,7	5,7	32,5	20,9	0,2	100,0
Industria tessile legno editoria	31,7	11,1	43,7	12,9	0,7	100,0
Industria chimica e prodotti in metallo	33,5	9,3	42,7	12,9	1,6	100,0
Industria meccanica	26,6	13,0	50,0	8,9	1,5	100,0
Industria manifatturiera: altro	28,6	11,4	47,9	11,5	0,6	100,0
Produzione e distribuz. di ener. elettr./gas/ac qua	31,3	2,7	59,6	6,5	0,0	100,0
Costruzioni	40,8	10,4	33,9	14,5	0,3	100,0
Commercio	27,5	13,2	39,5	18,7	1,1	100,0
Alberghi e ristoranti	51,9	15,6	23,0	9,5	0,0	100,0
Trasporti e telecomunicazioni	38,7	10,2	32,7	18,2	0,2	100,0
Intermediazione	16,9	9,0	46,0	26,0	2,0	100,0
Altri servizi alle imprese	24,9	13,4	50,9	10,0	0,8	100,0
Istruzione	58,4	9,1	22,2	10,3	0,0	100,0
Sanità	40,1	9,4	37,0	12,6	1,0	100,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	35,3	12,0	36,8	15,4	0,4	100,0
Totale	32,8	12,1	39,9	14,4	0,8	100,0

Fonte: ISFOL, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro, 2005.

Un dato desumibile dall'indagine Isfol riguarda la propensione all'utilizzo del part-time e la distribuzione dei part-timers rispetto alla dimensione aziendale. La quasi totalità delle imprese (93,1 %) con oltre 250 dipendenti utilizza il lavoro a tempo parziale; tale incidenza decresce con la dimensione, mostrando una più bassa tendenza delle piccole imprese all'utilizzo dello strumento. L'incidenza in termini di occupati mostra che il 14,9 % dei part-timers sono occupati in imprese fino a 9 dipendenti, mentre le imprese più grandi evidenziano una quota sensibilmente minore: dal 7,5 % delle imprese con un numero di dipendenti compreso tra 10 e 49, al 9,4 % delle imprese con oltre 250 dipendenti.

Una informazione ulteriore ricavabile dai dati Isfol riguarda l'applicazione delle diverse tipologie di lavoro a tempo parziale: il part-time orizzontale, che prevede una riduzione dell'orario di lavoro giornaliero; il part-time verticale, articolato in giorni lavorati, con orario pieno, nell'arco della settimana, del mese o in mesi nell'anno; il part-time misto prevede infine una combinazione delle prime due tipologie. Va premesso che le stime ottenute dall'indagine Isfol sulle imprese non sono sovrapponibili a quelle prodotte dalla Rilevazione Istat sulle forze di lavoro: oltre alla diversa fonte, le imprese per l'indagine Isfol e le famiglie per la rilevazione Istat, va ricordato che l'indagine Isfol è riferita alle sole società di persone e di capitali attive nei settori privati. Il comparto della pubblica amministrazione e dei servizi pubblici in genere non risulta quindi coperto dai dati prodotti dall'Isfol.

I dati evidenziano la più elevata incidenza del part-time orizzontale, diffuso prevalentemente nel commercio e nei servizi alle imprese (rispettivamente 223 mila e 190 mila occupati, pari al 24,8 % e al 21,2 % del totale dei part-timers). Il settore del commercio registra la più elevata incidenza del part-time misto con oltre 30 mila unità.

Occupati part-time e incidenza delle imprese utilizzatrici secondo il tipo di part-time e il settore di attività economica

	Numero di occupati			Incidenza delle imprese utilizzatrici		
	Orizzontale	Verticale	Misto	Orizzontale	Verticale	Misto
Industria estrattiva	1.312	100	42	22,1	3,0	1,2
Industria alimentare e tabacco	22.118	2.544	1.579	36,9	3,0	3,6
Industria tessile legno editoria	65.943	7.242	4.729	33,1	3,7	3,1
Industria chimica e prodotti in metallo	54.330	4.501	3.570	30,6	2,6	2,4
Industria meccanica	41.567	2.324	1.839	34,5	2,8	2,7
Industria manifatturiera: altro	13.938	960	2.465	31,9	2,6	3,6
Produzione e distribuz. di ener. elettr./gas/acqua	2.482	165	146	36,8	7,1	6,5
Costruzioni	79.127	13.434	5.884	27,6	3,6	2,0
Commercio	223.164	10.933	32.213	24,2	1,8	4,4
Alberghi e ristoranti	82.803	7.014	9.805	31,2	2,3	2,3
Trasporti e telecomunicazioni	28.472	8.407	9.068	27,4	6,0	2,7
Intermediazione	29.469	2.364	4.390	32,6	6,5	4,0
Altri servizi alle imprese	190.559	18.611	20.510	16,3	4,6	2,1
Istruzione	5.492	1.281	1.412	24,8	6,2	6,4
Sanità	26.401	3.154	3.171	43,6	8,3	7,9
Altri servizi pubblici, sociali e personali	32.525	10.572	3.812	20,2	6,6	2,6
Total	899.702	93.606	104.635	25,3	3,4	3,0

Molti aspetti del lavoro a tempo parziale, limitatamente alla componente relativa al lavoro subordinato, sono stati modificati dalla riforma del mercato del lavoro varata con il D.Lgs. 276/2003. Rispetto alla precedente disciplina il contratto di lavoro part-time presenta una maggiore flessibilità nella gestione dell'orario e una riduzione dei vincoli per il lavoro supplementare e straordinario rispetto all'orario concordato²⁵: il ridisegno delle clausole elastiche e flessibili permette al datore di lavoro di modificare sia la collocazione temporale del part-time orizzontale e verticale (clausole flessibili), sia di estendere il tempo di lavoro previsto dal contratto nel part-time verticale (clausole elastiche). Dai dati Isfol risulta che il 45 % delle imprese utilizzatrici di lavoro a tempo parziale applica le clausole flessibili e oltre il 54 % le clausole elastiche. Il dato va tuttavia letto alla luce del fatto che le clausole elastiche e flessibili vengono eventualmente previste in sede di contrattazione nazionale e l'applicazione in azienda di un contratto collettivo prevede automaticamente la possibilità di applicazione. Vanno poi ricordate le limitazioni/correzioni introdotte dai CCNL, successivi al D.Lgs. 276/03, in materia di conferma della volontarietà di prestazioni supplementari o di facoltà di recesso/sospensioni dopo la

²⁵ Per una trattazione esaustiva delle innovazioni normative previste dal D.Lgs. 276/2003 v. Emiliano Rustichelli, (a cura di), Il nuovo part-time. La concertazione della flessibilità, Isfol, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego", n. 7/2005; Michele Tiraboschi (a cura di), La Riforma Biagi del mercato del lavoro, Giuffrè, 2004.

sottoscrizione di clausole elastiche. Le decisioni aziendali risultano conseguentemente limitate dalle normative contrattuali recentemente introdotte.

Possibilità da parte del datore di lavoro di applicare le clausole elastiche e flessibili secondo la dimensione di impresa.

	In caso di part-time orizz., il datore ha facoltà di modificare i tempi di lavoro?			In caso di part-time vert. o misto., il datore ha facoltà di modificare i tempi di lavoro o di aumentare la durata del lavoro?		
	Sì	No	Total	Sì	No	Total
Fino a 5 dipendenti	43,5	56,5	100,0	53,4	46,6	100,0
Da 6 a 15 dipendenti	45,2	54,8	100,0	54,9	45,1	100,0
Da 16 a 49 dipendenti	46,3	53,7	100,0	59,2	40,8	100,0
50 dipendenti e oltre	47,4	52,6	100,0	53,3	46,7	100,0
Totale	44,6	55,4	100,0	54,4	45,6	100,0

5.5 Il lavoro parasubordinato

La componente flessibile del lavoro autonomo, quella che va sotto il nome di lavoro parasubordinato, attraversa, al pari di numerosi altri strumenti della disciplina normativa in materia di lavoro, una fase di transizione. Il passaggio dalla forma di collaborazione coordinata e continuativa al lavoro a progetto, strumento introdotto dal D.lgs. 276, è tutt'ora in corso, limitatamente al settore privato, dal momento che l'intera riforma introdotta dal decreto non è applicata alla pubblica amministrazione. Va poi ricordato il dato, riportato nel capitolo sulle transizioni, da cui risultava che il tasso di passaggio dal lavoro parasubordinato al lavoro alle dipendenze è tuttora estremamente limitato.

L'identificazione del lavoro parasubordinato, e la sua misura in termini di soggetti coinvolti e rapporti attivati, è un problema posto fin dall'istituzione presso l'Inps della gestione separata del gettito contributivo. Il lavoro parasubordinato presenta al suo interno una polarizzazione tra profili che, omogenei sul piano formale e contributivo, mostrano differenze sostanziali sul piano dell'analisi del mercato del lavoro: da un lato sono obbligatoriamente iscritti alla gestione separata dell'Inps gli amministratori di società, i componenti del collegio dei revisori, e altre figure fortemente assimilabili al lavoro autonomo propriamente detto. Dall'altro vi sono i collaboratori coordinati e continuativi con un profilo lavorativo più prossimo al lavoro subordinato: questi ultimi presentano la medesima struttura formale del rapporto di lavoro e dell'assetto contributivo. In secondo luogo la elevata variabilità della durata dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e la possibilità per il collaboratore di attivare più di un rapporto di lavoro rende

sfuggente la misura del lavoro parasubordinato in termini di occupati. La fonte normalmente utilizzata per stimare il volume del lavoro parasubordinato è rappresentata dall'archivio degli iscritti e dei contribuenti alla menzionata gestione separata attiva presso gli archivi dell'Inps. Tale fonte presenta tuttavia dei problemi legati, da un lato, al ritardo con il quale avviene l'aggiornamento degli archivi e, dall'altro, alla necessità di analizzare separatamente gli iscritti dai contribuenti. L'archivio Inps comprende un gran numero di individui presenti in archivio ma non attivi sul piano contributivo. Questo elemento ha contribuito a creare in passato una certa confusione sulla misura del lavoro parasubordinato, assimilando spesso gli iscritti alla gestione separata agli occupati con contratto di collaborazione.

Tra le altre fonti disponibili v'è la nuova indagine sulle forze di lavoro dell'Istat che, dal 2004, rileva le forme di collaborazione sia continuativa che occasionale. Il dato Istat è tuttavia riferito alla occupazione prevalente, identificata in maniera soggettiva dall'intervistato, e non è comparabile con il dato amministrativo fornito dall'Inps.

L'Inps comunica che nel 2004 il numero di iscritti alla gestione separata era pari a 3.373.339, dei quali il 91 % annotati come collaboratori, il 6,3 % come professionisti, vale a dire in possesso di "partita iva" che hanno almeno un'altra copertura previdenziale, e un residuale 2,4 % come figure misti collaboratori/professionisti. Più arduo rilevare il numero di contribuenti, vale a dire gli effettivi occupati nel corso dell'anno, o meglio gli individui che hanno avuto nel corso del 2004 almeno un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di durata superiore o uguale a un giorno. L'ultimo dato disponibile dall'Inps sui contribuenti risale al 1999, anno in cui il numero di contribuenti era pari a 1.272.094 unità. Elaborando opportunamente i dati Inps è stato possibile ricavare una stima del numero di contribuenti nel 2004: la stima è compresa tra 1.866.000 e 1.935.000²⁶. Nell'aggregato stimato sono compresi anche gli occupati per i quali il rapporto di collaborazione si configura come attività ulteriore rispetto alla prevalente e non può essere assunto come indicatore della diffusione della collaborazione coordinata e continuativa o del contratto a progetto in termini di individui occupati.

L'Istat indica in 457 mila gli occupati nel 2005 con una forma di collaborazione o contratto a progetto, riferendosi alla condizione prevalente. L'elevata distanza dai dati ricavati dall'Inps è motivata dallo stesso Istituto di Statistica chiarendo che la stima non comprende figure quali amministratori di società, componenti del collegio dei revisori, professionisti ecc²⁷.

²⁶ Elaborazioni Cnel su dati Inps, Banche dati Statistiche e Inps, Osservatorio sull'occupazione - anni 2000/2005: un'analisi sulle banche-dati gestionali dell'Inps, 2005.

²⁷ In occasione della diffusione del primo rapporto Istat sulle collaborazioni coordinate e continuative, diffuso nel 2005 e basato sulle stime ricavate dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro, l'Istat precisa che *"In confronto ai*

I dati forniti dall'Istat, oltre a fornire numerose informazioni sulle caratteristiche dei collaboratori e dei lavoratori a progetto, permettono di elaborare un profilo dei lavoratori parasubordinati propriamente intesi, scorporando le figure che con il lavoro parasubordinato hanno in comune il solo aspetto formale del contratto e la forma contributiva.

Distribuzione dei collaboratori/lavoratori a progetto secondo l'età e incidenza sul totale degli occupati nel 2005

	Composizione secondo l'età	Incidenza sul totale degli occupati
Da 15 a 24 anni	12,1	2,9
Da 25 a 34 anni	41,2	2,6
Da 35 a 44 anni	23,6	1,2
Da 45 a 54 anni	11,6	0,8
Da 55 a 64 anni	8,9	1,5
Oltre 64 anni	2,7	2,9
Totale	100,0	1,7

Fonte: elaborazioni Cnel su dati Istat, Rilevazione continua sulle forze di lavoro, 2005.

Il profilo dell'aggregato stimato dall'Istat, riferito al 2004, mostra i tratti tipici del lavoro parasubordinato: oltre il 90 % dei collaboratori ha un unico committente; l'81 % svolge la propria attività lavorativa presso la sede dell'impresa committente; oltre il 60 % non decide autonomamente l'orario di lavoro.

La distribuzione per età indica una concentrazione nella classe compresa tra 25 e 34 anni (41,4 %) e un valore ancora elevato (23,6 %) nella classe successiva, tra 35 e 44 anni. Si osservi che oltre il 12 % dei collaboratori/lavoratori a progetto è compreso nella classe più giovane. L'incidenza sull'occupazione totale, mediamente pari all'1,7 % mostra un andamento decrescente con l'età fino alle classi centrali, con incidenze più elevate nelle classi giovanili. Va segnalata una quota elevata di occupati parasubordinati nelle età più elevate. L'Istat rileva congiuntamente gli occupati con contratto di collaborazione e i lavoratori a progetto; dopo oltre due anni dall'entrata in vigore della riforma varata con il D.Lgs. 276/2003 è utile osservare la diffusione del solo lavoro a progetto. Una fonte adeguata a tale scopo è la rilevazione longitudinale su imprese e lavoro effettuata dall'Isfol nel 2005. I dati della rilevazione Isfol permettono tuttavia di stimare le posizioni attive, non riferibili ad occupati, dal momento che un lavoratore a progetto può avere ulteriori rapporti di

dati Inps, le stime basate sulla rilevazione continua individuano i contribuenti non amministratori di società in posizione di collaboratore o collaboratore/professionista. Peraltro, i dati Inps comprendono le collaborazioni svolte come attività sia principale sia secondaria e tengono conto di un riferimento temporale esteso ad un intero anno”.

lavoro con altri committenti. Il dato permette di osservare il profilo dell'utilizzo del contratto a progetto dal lato delle imprese.

Il dato Isfol viene fornito disaggregato per co.co.co e occupati a progetto; questi ultimi non comprendendo profili quali amministratori di società, componenti del collegio dei revisori ecc.

Va ancora ricordato che, per una corretta valutazione dei dati e per un corretto confronto coi dati forniti dall'Istat, i dati Isfol non fanno riferimento ad una stima di occupati riferiti all'intero anno (così come fa l'Istat). I dati della tavola fanno riferimento all'utilizzo da parte delle imprese di rapporti di lavoro a progetto. I dati non permettono di rilevare né la durata dei progetti, né il numero dei progetti che lo stesso lavoratore può svolgere contemporaneamente con diversi committenti, né l'eventuale e diversa attività lavorativa svolta dal soggetto.

Distribuzione dei contratti a progetto e incidenza delle imprese utilizzatrici e sul lavoro dipendente secondo il settore di attività economica

	Rapporti di lavoro a progetto	Incidenza delle imprese utilizzatrici	Incidenza sul lavoro dipendente
Estrazione di minerali	386	5,6	1,1
Attività manifatturiere	105.266	8,9	2,6
Produtz./distribuz. di energia elettrica, gas e acqua	1.624	28,3	1,8
Costruzioni	48.996	8,0	4,1
Commercio ingrosso e dettaglio, ripar. auto, moto	74.802	6,3	3,5
Alberghi e ristoranti	27.537	5,3	3,8
Trasporti, magazzinaggio e comunicazioni	38.176	12,5	4,3
Intermediazione monetaria e finanziaria	10.605	10,3	2,9
Attività immob. noleggio informat. ricerca altre attiv.	265.937	16,4	17,0
Istruzione	21.468	32,4	77,1
Sanità e altri servizi sociali	10.395	12,3	5,0
Altri servizi pubblici, sociali e personali	49.251	12,5	16,1
Totale	654.443	10,0	5,6

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

L'utilizzo del contratto a progetto nei settori di attività economica replica in parte il profilo del vecchio contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con un'incidenza maggiore dei rapporti di lavoro nelle costruzioni e nei settori del terziario. Il dato relativo al peso dei rapporti di lavoro a progetto sull'istruzione, particolarmente elevato sia per il lavoro a progetto che i rapporti di collaborazione, è relativo al solo settore privato, poiché l'indagine Isfol non è riferita al settore pubblico.

Motivazioni dichiarate dalle imprese per l'utilizzo del lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa (valori percentuali)

Come periodo di prova del personale in vista di un'assunzione a tempo indeterminato	7,3
Perché il costo del lavoro è inferiore	14,8
Per svolgere attività che non fanno parte del core business aziendale o per attività innovative	18,1
Per mantenere in azienda personale qualificato in uscita	7,8
Per fare fronte a commesse/progetti temporanei	18,6
Per sostituire personale assente	3,8
Per l'impossibilità di assicurare attività futura/ minori vincoli sul licenziamento	6,2
È una richiesta del lavoratore	10,4
Altro (specificare)	13,0
Totale	100,0

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

Le motivazioni che spingono le imprese all'utilizzo del lavoro parasubordinato (in questo caso non è disponibili il dato separato per co.co.co. e contratto a progetto), sono legate principalmente a commesse straordinarie o progetti temporanei (18,6 %) e ad attività che esulano dall'attività principale dell'azienda (18,1 %). Si rileva anche un 14,8 % di imprese che dichiara di utilizzare il lavoro parasubordinato in virtù del suo minor costo del lavoro.

Motivazioni dichiarate dalle imprese per il mancato utilizzo del lavoro a progetto o collaborazione coordinata e continuativa (valori percentuali)

Di regola viene utilizzato solamente per progetti/commesse specifici	20,8
E' preferito il contratto di apprendistato	20,2
E' preferito il contratto a tempo determinato	16,1
E' preferito il lavoro interinale	8,6
I lavoratori rifiutano questo tipo di contratto	13,0
Temo possibili vertenze	11,0
Altro (specificare)	10,4
Totale	100,0

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e delle previdenza sociale, Rilevazione longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

Le motivazioni del mancato utilizzo sono in buona parte speculari: il 20 % delle imprese che al momento dell'intervista non utilizzano lavoro parasubordinato dichiarano di servirsene usualmente solo per progetti specifici e commesse straordinarie al momento non avviate. Sebbene la concorrenza con altri istituti contrattuali di lavoro subordinato non sia elevata il 36 % degli imprenditori dichiara complessivamente di preferire il contratto di apprendistato (20,2 %) o il contratto a tempo determinato (16,1 %). Da segnalare che i maggiori vincoli posti dalla riforma all'utilizzo del contratto a progetto - connessi in buona parte al legame del contratto con un progetto chiaramente identificato, di durata definita e non assimilabile al lavoro subordinato - scoraggiano una quota di imprese pari all'11 % dall'utilizzare tale forma di lavoro.

Un ultimo cenno sui passaggi dalle forme di collaborazione coordinata e continuativa ai contratti a progetto. Il D.Lgs. 276/2003 regola (art. 86) il regime transitorio del passaggio tra le due forme, fissando ad ottobre 2004 il termine ultimo per la scadenza dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa, salvo accordi tra le parti sociali che non potevano comunque prevedere scadenze successive al 24 ottobre 2005. Nel corso del regime transitorio l'Inps comunica che *dall'ottobre 2003 a settembre 2004 il 43,6% dei collaboratori non ha cambiato tipo di contratto, mentre il 30,6% ha cambiato contratto e lavoro. Tra quanti hanno cambiato contratto restando con lo stesso datore di lavoro, la maggioranza (68,1%) è diventato lavoratore a progetto, mentre solo l'11% è transitato in un contratto di lavoro subordinato e di questi solo il 2% a tempo indeterminato. Il 7% è passato a forme contrattuali più vantaggiose per il datore di lavoro, come i collaboratori occasionali (2,4%), i CFL (2,2%) oppure soggetti titolari di partita IVA (2,3%)*²⁸.

5.6 Lavoro somministrato, staff leasing, lavoro a chiamata, lavoro ripartito

Tra le forme di lavoro che presentano una rilevanza marginale, in termini di incidenza sull'occupazione, il lavoro somministrato ha subito alcune modifiche, previste dalla legge Biagi, inerenti l'assetto regolativo delle agenzie di fornitura di lavoro. Gli ultimi mesi dell'anno appena trascorso sono stati caratterizzati dalla transizione dalle vecchie agenzie di lavoro interinale alle agenzie per il lavoro, a carattere generalista. La funzione di somministrazione di lavoro, come previsto dall'art. 20 del D.Lgs 276, di attuazione della legge 30/2003, viene svolta parallelamente all'attività di intermediazione e di ricerca e selezione del personale. Va detto che sebbene la normativa che prevede il passaggio dalle agenzie di lavoro interinale alle agenzie per il lavoro - con una articolazione più complessa del sistema di autorizzazioni - risalga al 2003, solo dalla seconda metà del 2005 il passaggio poteva dirsi in buona parte compiuto: fino a tutto il 2004 le agenzie di lavoro interinale hanno operato in virtù di un regime provvisorio²⁹ e solo nel marzo del 2005 risultavano autorizzate nella sezione I dell'albo previsto dalla normativa, quello a carattere generalista dove è confluita la totalità delle agenzie interinali (divenute agenzie di somministrazione di lavoro), 70 agenzie delle quali 55 ancora in regime di autorizzazione provvisoria.

La crescita del lavoro interinale, in termini di lavoratori coinvolti, è stata pressoché ininterrotta dal 1998 al 2005, con un rallentamento nel 2003, dovuto prevalentemente a motivi di ciclo. Nel 2004 il numero di posizioni nell'anno era pari a 185 mila unità, con un lieve aumento rispetto

²⁸ Inps, Osservatorio sull'occupazione - anni 2000/2005: un'analisi sulle banche-dati gestionali dell'Inps, 2005.

²⁹ Regolamentato dal DM 23/12/2003.

all'anno precedente (dato è di fonte Inps, elaborato dal Ministero del lavoro³⁰). La questione delle fonti statistiche per la stima del volume del lavoro somministrato è particolarmente delicata: data la particolare natura di tale forma di lavoro la stima tende a sfuggire a rilevazioni campionarie di carattere sezionale ed è preferibile la fonte amministrativa. Mentre la fonte Inps permette di monitorare correttamente l'andamento mensile del lavoro somministrato, il dato rilevato dai centri per l'impiego risulta ancora carente. I dati ricavati dagli archivi Inps non permettono tuttavia di offrire un quadro sufficientemente articolato in termini di profilo dei lavoratori coinvolti, essendo ricavato dalle denunce delle imprese effettuate tramite i moduli mensili DM. La nuova rilevazione continua sulle forze di lavoro effettuata dall'Istat dal primo trimestre 2004, contiene informazioni preziose sulle caratteristiche dell'offerta e permette di riferire il dato agli occupati e non alle posizioni.

Dai dati Istat, riferiti al 2004, risulta una leggera prevalenza degli uomini sulle donne (52,1 % contro il 47,9 %). La distribuzione per età evidenzia una concentrazione tra i 25 e i 34 anni (oltre il 40 %), ma il contratto risulta diffuso anche nelle età più avanzate: la classe compresa tra 35 e 44 anni incide con un valore superiore al 20 % e la classe successiva, compresa tra 45 e 44 anni, presenta una incidenza ancora relativamente elevata (15 %).

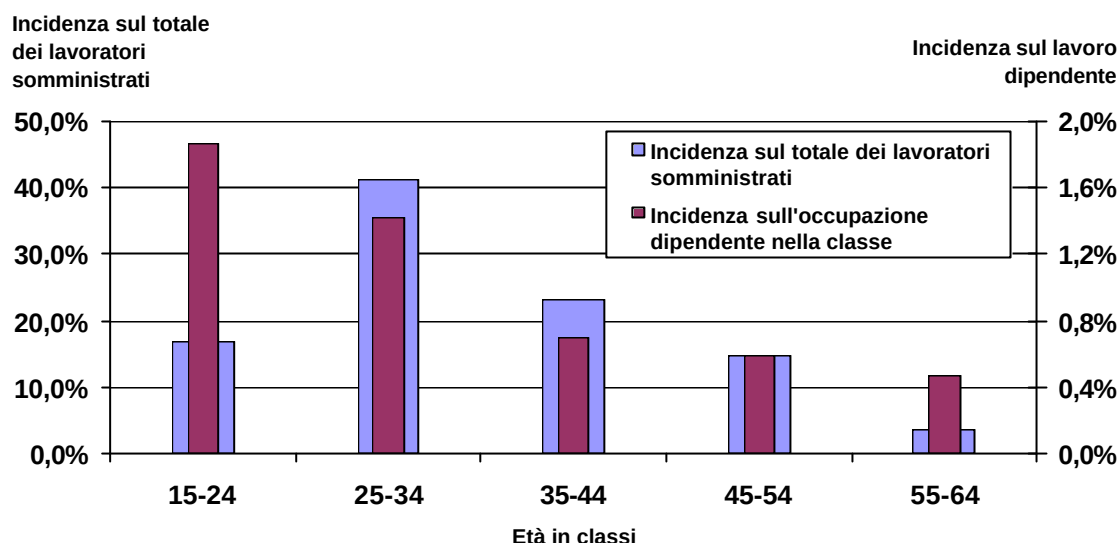
Per quanto riguarda le imprese coinvolte il dato più recente è fornito da Isfol-Ministero del lavoro, che stima in 26 mila le imprese utilizzatrici di lavoro somministrato e in 194 mila i lavoratori coinvolti nel 2005. Le imprese utilizzatrici sono concentrate nel settore manifatturiero (53 %), nelle costruzioni (15 %) e nel commercio (13 %). Tra gli altri settori del terziario si segnala il turismo e la ristorazione, con una incidenza complessiva pari al 5,9 %.

L'analisi per dimensione conferma l'elevato utilizzo del lavoro somministrato da parte delle grandi imprese (26,6 % delle imprese con oltre 50 dipendenti). L'incidenza del lavoro somministrato è più elevata nel nord-est, sia in termini di occupati che di imprese utilizzatrici.

L'indagine Isfol-Ministero del Lavoro permette di rilevare le motivazioni principali per le quali le imprese ricorrono al lavoro somministrato: le ragioni prevalenti sono legate in buona parte a commesse straordinarie e progetti temporanei (26,6 % delle imprese sul totale delle aziende utilizzatrici), seguite dalla sostituzione di personale assente (21,4 %); una quota rilevante si serve infine di lavoratori somministrati per un periodo di prova finalizzato all'assunzione a tempo indeterminato (14,9 %). Tra le motivazioni del mancato utilizzo del lavoro somministrato prevale il costo eccessivo (20 %), cui segue una manifestazione di preferenza per il lavoro a progetto (15 %).

³⁰ Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Lavoro interinale o somministrato: un aggiornamento del quadro statistico, giugno 2005.

Distribuzione dei lavoratori somministrati secondo la classe di età e incidenza sul lavoro dipendente



Fonte: Elaborazioni Cnel su dati Istat, Rilevazione Continua sulle forze di lavoro, 2004.

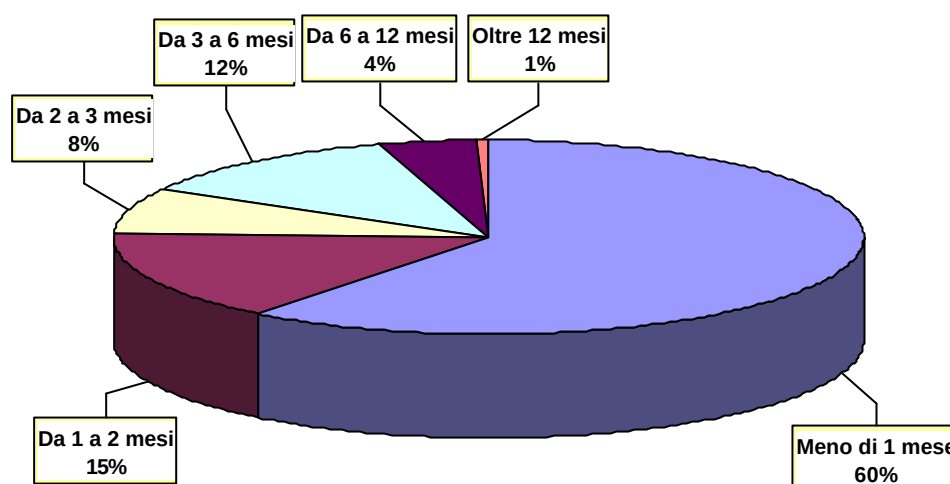
Lavoratori somministrati secondo la classe di addetti e la ripartizione geografica

	Lavoratori somministrati	Incidenza dei lavoratori somministrati sul totale dei dipendenti	Incidenza di imprese che utilizzano lavoro somministrato
<i>Classe di dipendenti</i>			
Fino a 5 dipendenti	39.734	2,4	0,5
Da 6 a 15 dipendenti	28.158	1,1	2,3
Da 16 a 49 dipendenti	35.332	1,4	7,6
50 dipendenti e oltre	90.827	1,8	26,6
Totale	194.050	1,7	1,8
<i>Ripartizione geografica</i>			
Nord-ovest	64.349	1,6	1,7
Nord-est	55.554	2,1	2,9
Centro	37.626	1,4	1,8
Sud e Isole	36.522	1,7	0,8
Totale	194.050	1,7	1,8

Fonte: Isfol, Ministero del lavoro e della previdenza sociale, Rilevazione Longitudinale su imprese e lavoro, 2005.

Un ultimo cenno sulla durata delle missioni: dai dati ricavati da Confinterim, l'associazione che raggruppa la gran parte delle agenzie di somministrazione e che divulga i dati riferiti all'intero comparto, risulta che nel 2004 ben il 60 % delle missioni ha avuto una durata inferiore ad un mese, quasi l'85 % una durata non superiore ai tre mesi e il 95 % una durata non superiore ai 6 mesi.

Durata delle missioni di lavoro somministrato (2004)



Fonte, Elaborazioni Cnel su dati Confinterim, 2004.

Dai dati diffusi dall'Isfol risulta che l'1 % delle imprese ha stipulato contratti di somministrazione a tempo indeterminato, coinvolgendo un totale pari a circa 67 mila lavoratori. Il contratto di somministrazione a tempo indeterminato è diffuso prevalentemente nel commercio (49,7 %). L'incidenza dell'industria manifatturiera è sensibilmente minore rispetto al contratto di somministrazione a tempo determinato (19,3 %). L'analisi per classe dimensionale mostra che la forte concentrazione nel settore del commercio riduce l'incidenza delle grandi imprese: il 90 % degli occupati in staff leasing presta servizio in imprese fino a 15 dipendenti, mentre il 65 % dei lavoratori somministrati a tempo determinato è presente in imprese con più di 15 dipendenti..

Per quel che riguarda il lavoro ripartito e il lavoro a chiamata, il dato Isfol-Ministero del lavoro conferma che tali forme di contratto non mostrano una diffusione apprezzabile tra le imprese. Gli occupati con contratto di lavoro intermittente assommano a poco più di 30 mila e sono diffusi prevalentemente nel nord-est (44 %) e nei settori del turismo e della ristorazione (46,4 %) e, con un'incidenza minore, nel settore delle costruzioni (28,6 %). L'incidenza delle imprese che utilizzano tale forma di contratto, mediamente inferiore allo 0,5 %, mostra una prevalenza leggermente superiore delle aziende medie e grandi.

Occupati con contratto di lavoro a chiamata e imprese utilizzatrici

	Occupati	Imprese	Incidenza delle imprese utilizzatrici
Da 1 a 15 addetti	29.581	5.617	0,42
Oltre 15 addetti	1.756	524	0,58
Totale	31.337	6.141	0,43
Fonte: ISFOL, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale - Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro, 2005.			

Le stime prodotte sul lavoro ripartito, peraltro statisticamente poco significative, suggeriscono un utilizzo sporadico di tale forma contrattuale.

L'assenza di un utilizzo sistematico, seppure in misura minima, da parte delle imprese del *job on call* e del *job sharing* induce a ritenere che tali forme, da un lato non siano particolarmente utili alle aziende, e dall'altro incontrino alcune difficoltà nella fase di contrattazione, sia collettiva che di secondo livello. Una recente indagine di Confindustria³¹ conferma da un lato lo scarso interesse delle imprese per tali forme di contratto e dall'altro le difficoltà incontrate dagli imprenditori nell'applicazione di tali istituti, sia nei confronti dei lavoratori che delle organizzazioni sindacali interne.

³¹ Confindustria, Centro Studi, L'utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003. I risultati di un'indagine del sistema associativo, gennaio 2006

6 I SERVIZI PER L'IMPIEGO

6.1 Introduzione

La legge 30/2003 ed il successivo D. Lgs 276/2003 (conosciuti come “Riforma Biagi”) costituiscono un elemento fondamentale nel processo di riordino dei servizi per l’impiego, soprattutto per l’ulteriore apertura agli intermediari privati e la promozione di alcune forme di cooperazione tra questi e i servizi pubblici. Il precedente Rapporto Cnel sul mercato del lavoro e numerosi contributi in letteratura³² hanno sottolineato le principali caratteristiche e la portata di questa riforma, peraltro già avviata nella seconda metà degli anni Novanta con la legge 196/97 (“Pacchetto Treu”) per quanto concerne l’apertura ai privati. Rimandando a questi riferimenti per un’analisi dettagliata della riforma, qui preme delineare alcuni tratti salienti che hanno influenzato l’attività dei servizi pubblici, la razionalizzazione del mercato degli intermediari privati e le modalità di raccordo tra pubblico e privato.

Obiettivo della riforma è favorire un matching più efficiente ed efficace tra domanda ed offerta di lavoro, sia potenziando le attività svolte dai servizi pubblici, sia consentendo/favorendo l’ingresso nel mercato dell’intermediazione di nuovi soggetti (pubblici e privati).

Con riferimento al primo aspetto, il D. Lgs 276/2003 evidenzia tre principali funzioni del “nuovo collocamento”: intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro (anche in relazione all’inserimento lavorativo dei disabili e di altri soggetti svantaggiati), ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione del personale. Oltre a queste tre funzioni, i servizi pubblici per l’impiego sono responsabili della tenuta ed aggiornamento dell’anagrafe e della scheda professionale dei lavoratori (che sostituiscono le vecchie liste d’iscrizione ed il libretto di lavoro), nonché dell’organizzazione di tutti gli interventi (formazione, orientamento, altri interventi di politica attiva) volti alla prevenzione della disoccupazione, soprattutto di lunga durata. Si tratta quindi di una gamma di servizi molto più complessa ed articolata di quella di fatto espletata dal “vecchio collocamento pubblico”, in cui gli uffici locali svolgevano essenzialmente mansioni burocratiche e ponevano scarsa attenzione alle specificità dell’utenza.

Per quanto concerne l’apertura del mercato a nuovi soggetti, la Riforma interviene sia creando la categoria delle Agenzie per il Lavoro (Apl), sia favorendo l’accesso di altri soggetti pubblici (attraverso regimi particolari di autorizzazione).

³² Tra i contributi più recenti si vedano, ad esempio, Carinci (2004), Tiraboschi (2004 e 2005a), Pirrone e Sestito (2006). Per una dettagliata analisi della regolazione degli intermediari privati si veda Isfol (2005).

Eliminato l'obbligo dell'oggetto sociale esclusivo, le Apl possono potenzialmente operare nel campo della somministrazione (lavoro interinale e staff leasing), dell'intermediazione, della ricerca e selezione e del supporto alla ricollocazione del personale. In tutti questi casi è necessaria un'autorizzazione (del Ministero del Lavoro se l'attività è su scala nazionale; della Regione competente se è limitata al territorio regionale), previa la verifica di una serie di requisiti finanziari e professionali che variano per le quattro attività sopra elencate (e risultano più stringenti per le agenzie di somministrazione generaliste³³).

Oltre alle Apl, la Riforma consente l'ingresso nel mercato di una serie di soggetti pubblici, sottoposti ad un regime di autorizzazione speciale (meno rigido di quello in vigore per i soggetti privati), che possono svolgere attività di intermediazione. Si tratta di università e fondazioni universitarie, scuole superiori, Comuni, Camere di Commercio, organizzazioni sindacali e di categoria, l'ordine nazionale dei Consulenti del Lavoro. La logica sottostante questa apertura sembra essere quella di formalizzare un'attività di fatto già svolta da molti di questi soggetti, in un contesto, come il mercato del lavoro italiano, caratterizzato da un'elevata incidenza dei canali informali e delle reti sociali nella ricerca del lavoro³⁴.

La maggior complessità ed articolazione del mercato dell'intermediazione è accompagnata – almeno sulla carta - da diverse forme di possibilità di raccordo tra servizi pubblici ed intermediari privati. A tal fine, la Riforma prevede diversi livelli di cooperazione: la connessione telematica e lo scambio di informazioni attraverso la Borsa Continua del Lavoro (con il superamento di un'idea del SIL appannaggio dei soli operatori pubblici), l'affidamento/esternalizzazione di specifici servizi dal pubblico agli intermediari privati (attraverso procedure di accreditamento e la creazione di partenariati), la collaborazione tra servizi pubblici e privati per l'inserimento lavorativo di lavoratori svantaggiati (art. 13 D. Lgs. 276/2003).

Alla luce di questi aspetti (articolazione della gamma dei servizi offerti dai Centri per l'Impiego, ingresso delle Agenzie per il Lavoro e creazione di reti pubblico-privato), la restante parte di questo capitolo evidenzia le tendenze più recenti – sulla base della documentazione esistente – nell'organizzazione e attività dei Centri per l'Impiego (par. 2) e delle Agenzie per il Lavoro (par. 3). L'analisi si sofferma quindi sulle prime forme di raccordo tra soggetti pubblici e privati, con particolare attenzione al nodo della Borsa Continua del Lavoro e alle sperimentazioni nell'ambito dell'inserimento dei lavoratori svantaggiati (par. 4). Il capitolo si chiude con una verifica empirica del ruolo effettivamente svolto dai servizi per l'impiego tra i canali di ricerca utilizzati dalle persone in cerca di lavoro e dalle imprese.

³³ Per ulteriori dettagli sui requisiti si rimanda al sito del Ministero del lavoro (www.welfare.gov.it)

³⁴ Si veda il paragrafo 5 di questo capitolo.

6.2 I Centri per l'Impiego: le tendenze più recenti

Dal 2001 l'Isfol conduce annualmente un capillare monitoraggio sull'organizzazione ed il funzionamento dei Centri per l'Impiego³⁵. L'indagine più recente, riferita al 2004, riguarda l'universo di 532 Cpi, organizzati in 1388 strutture periferiche (sportelli multifunzionali o altri recapiti).

Dai dati raccolti emerge un quadro ancora in evoluzione, ma con chiari segnali di miglioramento rispetto al passato relativamente sia alla struttura e tecnologia dei Cpi, sia alla gamma dei servizi offerti.

In particolare, nell'organizzazione dei servizi pubblici prosegue il processo di modernizzazione delle sedi, con la razionalizzazione degli spazi, l'acquisto di nuovi locali, l'abbattimento delle barriere architettoniche ed il rafforzamento delle dotazioni informatiche. Le sedi censite presentano quindi strutture complessivamente adeguate nel 62.5% dei casi, con un numero relativamente scarso di Cpi sufficientemente strutturati solo in Sardegna, Valle d'Aosta e Campania (rispettivamente, 29.6%, 33.3% e 34.8%) e la presenza di criticità nell'accesso alle sedi – per la presenza di barriere architettoniche - in Sicilia e Sardegna (6 sedi su 10). Il consolidamento delle infrastrutture informatiche appare particolarmente evidente nelle regioni che hanno attivato il nodo di Borsa regionale del Lavoro (Piemonte, Lombardia, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna, Toscana e Marche), mentre la dotazione informatica risulta ancora relativamente povera in Sicilia e Sardegna.

Nonostante la complessiva adeguatezza delle strutture sul territorio nazionale, il tasso medio di copertura della rete dei servizi pubblici risulta disomogeneo a livello territoriale (tab. 1), con un numero di disoccupati per sede relativamente basso in Sicilia e nelle regioni di minori dimensioni (Valle d'Aosta, Trentino Alto Adige, Umbria e Molise)³⁶. Il quadro cambia radicalmente se si considerano le Agenzie per il Lavoro (Apl), che sono maggiormente localizzate nelle regioni settentrionali più dinamiche e in corrispondenza dei principali distretti produttivi³⁷. La scarsa presenza di servizi privati al Sud fa sì che proprio in quest'area, in particolare in Campania, Puglia

³⁵ L'indagine sui Cpi è affiancata da un'indagine censuaria rivolta alle amministrazioni regionali e provinciali competenti in materia di lavoro.

³⁶ E' interessante osservare come, a parità di numero di sedi in Lombardia e Sicilia (64), il numero di unità operative sia molto più elevato nel secondo caso (74 in Lombardia, 414 in Sicilia).

³⁷ Si rimanda al paragrafo 3 di questo capitolo per ulteriori dettagli sulla localizzazione delle ApL.

Calabria e Sardegna, il numero di disoccupati per servizio (siano esso pubblico o privato) risulti molto più elevato della media nazionale³⁸.

Con riferimento alle risorse umane impiegate nei servizi pubblici per l'impiego, dall'indagine emerge un aumento consistente nel numero di addetti (15590 addetti nel 2004, 4.2% in più rispetto all'anno precedente – a fronte di un aumento dell'occupazione complessiva in Italia inferiore all'1%).

Tabella 1 – Distribuzione regionale e tasso di copertura dei servizi per l'impiego, 2004

Regione	Persone in cerca di occupazione (migliaia)	Cpi			Apl			Totale	
		N.	Totale sedi	Disoccupati per sede	N.	Totale sedi	Disoccupati per sede	Totale sedi	Disoccupati per sede
Piemonte	99	31	58	1707	32	281	352	339	292
Valle d'Aosta	2	3	6	333	0	7	286	13	154
Liguria	37	12	14	2643	4	48	771	62	597
Lombardia	175	64	74	2365	225	907	193	981	178
Trentino A. A.	13	18	18	722	10	47	277	65	200
Veneto	90	41	46	1957	49	384	234	430	209
Friuli V.G.	20	18	21	952	11	82	244	103	194
Emilia R.	71	37	72	986	53	331	215	403	176
Marche	36	13	34	1059	8	79	456	113	319
Toscana	82	41	88	932	12	137	599	225	364
Umbria	21	5	35	600	2	22	955	57	368
Lazio	179	29	52	3442	30	159	1126	211	848
Campania	326	46	108	3019	5	63	5175	171	1906
Abruzzo	41	15	50	820	1	57	719	107	383
Molise	14	3	21	667	0	7	2000	28	500
Puglia	226	41	125	1808	3	48	4708	173	1306
Basilicata	29	8	30	967	0	12	2417	42	690
Calabria	103	15	74	1392	0	11	9364	85	1212
Sicilia	300	64	414	725	3	45	6667	459	654
Sardegna	96	28	48	2000	1	20	4800	68	1412
Italia	1960	532	1388	1412	449	2747	714	4135	474

Note: il numero di sedi dei Cpi comprende le sedi staccate ed i recapiti periodici; il numero di sedi delle Apl comprende le unità locali. Il numero di Apl fa riferimento alle società iscritte all'Albo informatico del Ministero del Lavoro

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (2006), tab. 2.5 p. 69

La maggioranza di questi è impiegata nei Cpi, ciascuno dei quali occupa in media 20 addetti (tab 2)³⁹. Il blocco delle assunzioni nella pubblica amministrazione ha portato ad una progressiva crescita dell'occupazione con contratti non standard, che rappresenta quasi il 40% dell'occupazione complessiva dei Cpi nel 2004 (con una crescita di 7 punti percentuali rispetto al 2003).

³⁸ La media nazionale è di 473 persone in cerca di lavoro per ogni sede operativa; lo stesso indicatore di copertura supera 1900 in Campania, 1400 in Sardegna, 1300 in Puglia e 1200 in Calabria.

³⁹ La media nazionale nasconde rilevanti differenze territoriali, visto che il numero medio di addetti varia da 13-14 nel Nord ad oltre 36 in Sicilia e Sardegna. Su quest'ultimo dato incide tuttavia la presenza di lavoratori socialmente utili occupati negli uffici siciliani.

L'occupazione con contratti atipici è composta essenzialmente da collaboratori e consulenti (45%) e Lavoratori socialmente utili (40%), a cui si aggiunge una quota rilevante di lavoratori con contratti a tempo indeterminato (circa 12%). La restante quota del 3% dell'occupazione non standard è costituita da lavoratori interinali. Mentre la presenza di consulenti fa pensare a professionalità dalle competenze medio-alte, il numero consistente di Lsu riflette più logiche di intervento sociale che di innalzamento delle competenze dei servizi.

Tabella 2 – L'occupazione nei servizi pubblici per l'impiego, 2004

Struttura	N. medio addetti		% lavoratori atipici
	Totale	Dipendenti standard*	
CPI	21.2	13.1	38.1
Provincia	28.6	17.6	38.6
Regione	23.9	20.9	12.5
Enti strumentali	70.9	28.6	59.7

* con contratto a tempo indeterminato

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (2006)

La carenza delle competenze necessarie induce non solo all'impiego di consulenti, ma anche alla formazione interna delle risorse umane disponibili, anche attraverso lo scambio di personale e buone prassi tra Cpi di regioni/amministrazioni diverse (è il caso, ad esempio, di un accordo interregionale tra Friuli Venezia Giulia ed Emilia Romagna) o con altri paesi dell'Unione Europea (è il caso della Provincia di Torino).

L'adeguatezza delle strutture, il miglioramento dell'organizzazione e la crescita delle risorse umane si riflettono nella gamma dei servizi offerti, che è stata negli ultimi anni interessata da un notevole ampliamento e da un progressivo miglioramento della qualità.

La tabella 3 riassume la diffusione relativa dei principali servizi generali offerti dai Cpi con riferimento alla media nazionale e alle quattro ripartizioni geografiche.

Con riferimento ai servizi generali, il monitoraggio dell'Isfol evidenzia che la quasi totalità dei Cpi (oltre il 90% delle strutture), oltre agli adempimenti amministrativi, alle attività di accoglienza ed informazione e all'applicazione delle procedure previste dal D. Lgs. 181/2000⁴⁰, diffonde

⁴⁰ Tale decreto contiene i requisiti per il mantenimento dello "status" di disoccupato, che contemplano anche la piena disponibilità allo svolgimento dell'attività lavorativa e/o dei percorsi di accompagnamento al lavoro e alla formazione proposti dai Cpi. Tra le procedure previste dal decreto rientrano la stipula del cosiddetto "patto di servizio" tra l'utente e il Cpi, l'attuazione dei percorsi di accompagnamento, l'animazione territoriale volta alla raccolta di informazioni sui fabbisogni formativi del territorio, il raccordo tra servizi per l'impiego e formazione professionale (attraverso, per esempio, lo svolgimento di pacchetti formativi ad immediata somministrazione e di breve durata). E'

informazioni sulla domanda di lavoro (tramite bacheche, media locali o comunicazioni individuali via SMS, e-mail etc.), fornisce alle imprese gli elenchi degli iscritti con le competenze richieste (spesso a seguito di un'attività di pre-selezione) e offre servizi di orientamento. Nel complesso, il livello e la qualità dei servizi di accoglienza e informazione, nonché la diffusione di informazioni su posti vacanti appare più che sufficiente.

Una quota inferiore (ma ancora maggioritaria) di Cpi realizza una registrazione su database degli utenti (71.4%), predispone colloqui di secondo livello (66.4%) e verifica gli esiti delle candidature segnalate presso i potenziali datori di lavoro (67.9%). Questi valori medi nazionali nascono realtà locali piuttosto differenziate, con i Cpi del Sud relativamente più arretrati nell'offerta di detti servizi.

Tabella 3 – Incidenza dei servizi generali e trasversali per area geografica, 2004

(se non altrimenti indicato, % dei Cpi con servizio sul totale dei Cpi)

Servizio	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud	Italia
N. medio utenti registrati nella settimana	204	130	246	106	162
Registrazione degli utenti su database	85.3	86.9	86.2	47.4	71.4
Verifica esito segnalazione candidatura a potenziale datore	83.0	80.9	95.4	42.8	67.9
Predisposizione colloqui di secondo livello	79.4	79.8	91.3	22.3	66.4
Rete Eures	78.0	89.5	79.5	59.5	73.1
Determinazione obiettivi di performance (fissati dal regione/provincia o autodet.)	88.0	100.0	90.9	59.4	82.5
Servizi di accoglienza e informazione (1)	6.5	7.4	7.1	4.6	5.9
Informazione sui posti vacanti (2)	5.9	6.8	7.7	5.0	6.0
Monitoraggio (3)	78		81	42	66
Adozione carta dei servizi (3)	25		15	4	22
Certificazione di qualità (3)	30		20	6	28

(1) indice qualitativo su scala da 1 a 8

(2) indice qualitativo su scala da 1 a 10

(3) il dato fa riferimento alla provincia (%)

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (2006) e Pirrone e Sestito (2006), tab. 3.9

I Cpi più avanzati (come i sette “Centri di mediazione lavoro” della Provincia di Bolzano) tendono a qualificare la propria offerta di servizi alle imprese, sostituendo le tradizionali attività burocratico/amministrative con veri e propri pacchetti consulenziali, che includono anche attività di matching tra domanda ed offerta di lavoro (Isfol, 2006). Il maggior orientamento al cliente è

invece scarsamente diffusa l'offerta diretta di corsi di formazione tradizionale, per i quali i Cpi generalmente rimandano al servizio provinciale di formazione professionale (Sestito e Pirrone, 2006).

evidenziato anche dalla diffusione delle pratiche di marketing dei servizi offerti, che interessa oltre il 78% delle strutture, con punte superiori al 90% in Piemonte, Lombardia, Veneto, Toscana, Lazio, Abruzzo e Puglia.

L'analisi dei servizi trasversali evidenzia significativi miglioramenti anche nella realizzazione di reti di mobilità internazionale (Eures) e nel monitoraggio dell'attività svolta.

Con riferimento all'attuazione delle rete Eures, il monitoraggio dell'Isfol evidenzia che nel 2004 oltre il 73% dei Cpi ha attivato un servizio Eures, una quota in netta crescita rispetto al 2003 (+12%). Ancora più rilevante risulta essere l'aumento della quota di Cpi che non si limitano alla messa a disposizione di materiale divulgativo, ma dedicano personale specifico a detta rete (dal 18% dei Cpi con servizio Eures nel 2003 al 61% nel 2004), connotando la presenza di un servizio potenzialmente più consulenziale e personalizzato.

Con riferimento al monitoraggio dell'attività svolta, cresce progressivamente il numero di province che attivano specifiche azioni/processi di monitoraggio (da 63 nel 2003 a 67 nel 2004)⁴¹, soprattutto con riferimento alla qualità del servizio percepita dagli utenti (questionari di soddisfazione). Si tratta di rilevazioni a cadenza periodica (generalmente mensile, in alcuni casi semestrale o annuale), i cui risultati vedono però un utilizzo quasi esclusivamente interno. L'attenzione alla qualità del servizio offerto è testimoniata dall'elevata incidenza di Cpi con obiettivi di performance (82.5%) e dalla progressiva – seppur ancora bassa – diffusione della pratica di adottare una carta dei servizi o di ottenere una formale certificazione della qualità (rispettivamente, 22% e 28% delle province).

Segnali di miglioramento (in termini sia di maggior diffusione, sia di miglioramento del servizio) emergono anche con riferimento ai servizi dedicati a specifici target di utenza, in particolare i disoccupati di lunga durata, i lavoratori atipici, le donne, i giovani, i lavoratori più anziani, gli stranieri ed i disabili (tab. 4).

⁴¹ I progressi più rilevanti coinvolgono le province del Sud e del Centro che passano, rispettivamente da 8 e 10 nel 2003 a 15 e 17 nel 2004.

Tabella 4 – Incidenza dei servizi specifici per target d'utenza, 2004

(se non altrimenti indicato, % dei Cpi con servizio sul totale dei Cpi)

Target	% CPI	Variaz. % 2003-2004
Disoccupati di lunga durata		
servizi diretti	34.0	nd
servizi esternalizzati	1.5	nd
Lavoratori atipici	10.0	nd
Donne (1)	78.0	15.0
Obbligo formativo		
servizi diretti	77.7	-5.3
servizi esternalizzati	5.3	2.1
di cui servizi avanzati	40.0	6.4
Lavoratori over 45		
servizi diretti	26.9	0.1
servizi esternalizzati	3.4	0.5
Stranieri	65.3	nd
Disabili	83.6	2.7

(1) Il dato fa riferimento alle province

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (2006)

Nonostante i **disoccupati di lunga durata** debbano essere uno dei principali target dei Cpi, solo poco più di un terzo di questi ultimi ha realizzato nel 2004 interventi specifici per questo target d'utenza, che in molti casi risulta in realtà “trasversale” a quelli delineati sulla base del genere e dell'età. Questo dato non sembra peraltro riflettere la diversa diffusione del problema sul territorio nazionale, dal momento che il Nord-Ovest, caratterizzato da un'incidenza della disoccupazione di lunga durata ben al di sotto della media italiana (rispettivamente, 38.6% e 47.7% nel 2004), risulta essere la ripartizione geografica più attenta a questa specifica utenza⁴². Interessanti differenze territoriali, determinati dall'effettiva domanda di lavoro locale, emergono anche con riferimento alla tipologia di interventi attivati: mentre al Centro-Nord prevalgono interventi di formazione professionale (come in Piemonte e nelle province di Bolzano, Lucca e Massa Carrara), al Sud si realizzano interventi di autoimprenditorialità e mobilità territoriale (è il caso di un progetto della Regione Campania, promosso con il Comune di Napoli e con le Agenzie Italia Lavoro e Sviluppo Italia).

Le recenti tendenze nel mercato del lavoro stanno influenzando anche l'offerta di servizi specifici per i **lavoratori atipici**. Nonostante la quasi totalità dei Cpi dichiarati di porsi a sostegno di

⁴² La quota di Cpi con interventi specifici per i disoccupati di lunga durata è pari al 58.5% nel Nord-Ovest, al 7.9% nel Nord-Est, al 33.3% al Centro e al 36% al Sud (isole incluse).

utenti che sono – o potrebbero essere – occupati con contratti a termine, solo il 10% del Cpi ha mostrato una chiara propensione alla messa in opera di interventi mirati, con una quota molto più ridotta nel Mezzogiorno (2.3%). Gli operatori dei Cpi giustificano l'assenza di servizi dedicati, da un lato, con le condizioni di contesto (che non rendono necessario un intervento mirato), dall'altro con la scarsità di informazioni effettivamente disponibili sulle caratteristiche degli utenti potenziali. Molte amministrazioni locali (come le Regioni Lombardia e Piemonte, le Province di Ragusa, Siracusa, Macerata e Livorno) preferiscono quindi adottare un approccio indifferenziato, facendo rientrare i lavoratori atipici nell'insieme dei potenziali utenti di tutti i servizi offerti dai Cpi. Gli interventi mirati, laddove presenti, assumono forme alquanto diversificate: dallo sportello informativo dedicato (Regione Toscana ed Emilia Romagna) ad interventi di formazione, spesso accompagnati dall'erogazione di voucher formativi riservati ai lavoratori non standard (Regione Umbria ed Emilia Romagna; Province di Padova, Genova e La Spezia) o da politiche di stabilizzazione (Regione Campania). In alcuni casi, soprattutto nelle regioni meridionali, l'intervento mira alla creazione di forme di previdenza integrativa e di facilitazione all'accesso al credito (Regione Campania), nonché alla definizione di modelli contrattuali volti a ridurre le situazioni di possibile abuso (Provincia di Napoli).

Con riferimento ai servizi rivolti alle **donne**, emerge una maggiore integrazione della prospettiva di genere nei servizi offerti da oltre il 78% delle province (15% in più rispetto al 2003), pur con una relativa minor diffusione al Sud e un'ampia differenziazione in termini di qualità dell'intervento. Gli strumenti più utilizzati rimangono lo sportello e le iniziative di reinserimento lavorativo (rispettivamente, il 32% e 30% dei casi), anche se la metà delle province dichiara di offrire un "pacchetto" complesso di servizi, determinato anche dalla diffusione di progetti "multi obiettivo" che prevedono la compresenza di servizi informativi, di orientamento, di inserimento lavorativo, etc. Lo "sportello donna", per quanto presente in molte province, è caratterizzato da un'elevata eterogeneità territoriale dal punto di vista del servizio offerto: mentre al Sud risulta essere ancora essenzialmente un punto informativo (eventualmente associato ad interventi per l'autoimprenditorialità), in molte province settentrionali eroga anche servizi mirati di orientamento e formazione.

Con riferimento al target d'**utenza giovanile**, le tendenze più recenti evidenziano una maggiore attenzione, da parte dei servizi pubblici, alle politiche rivolte ai giovani, con un'attenzione specifica all'offerta di servizi "avanzati" (comprendenti orientamento e tutoraggio) nell'ambito dell'obbligo formativo. Seppure sia nel complesso aumentato il numero di Cpi che non offrono servizi nell'ambito dell'obbligo formativo (+3.2% rispetto al 2003) od optano per l'esternalizzazione degli stessi (+2.1%), è chiaramente migliorata la qualità degli interventi, dal momento che l'aumento dei

servizi avanzati è stato affiancato da una progressiva riduzione dell'offerta di servizi minimi, corrispondenti alla sola prima informazione⁴³. Va inoltre evidenziata una tendenza all'ampliamento della prospettiva d'intervento per i giovani, che non si limita all'inserimento lavorativo, ma riguarda anche la comunicazione e la diffusione di informazioni sul mondo del lavoro già dagli ultimi anni della scuola superiore.

Le recenti tendenze demografiche (invecchiamento della popolazione residente ed aumento dell'immigrazione extra-comunitaria) hanno prodotto effetti anche sulla gamma di servizi offerti dai Cpi. In particolare, l'invecchiamento della popolazione ha reso i **lavoratori più anziani** un target prioritario dei servizi pubblici per l'impiego, ma meno del 30% dei Cpi ha effettivamente attivato nel 2004 interventi specifici per i lavoratori over 45, con notevoli disparità territoriali e nelle tendenze evolutive⁴⁴. L'elevata eterogeneità spaziale e temporale è determinata dal fatto che si tratta prevalentemente di progetti ad hoc, volti alla riqualificazione/ricollocaimento dei lavoratori più anziani nell'ambito di specifiche crisi aziendali, non di una vera e propria strategia d'intervento continuo per questa categoria di utenti.

Con riferimento alla **popolazione straniera**, va rilevato che la quasi totalità delle province (oltre il 90%) e la maggioranza dei Cpi (oltre il 65%) offre interventi specifici per l'inserimento lavorativo degli stranieri, in alcuni casi sulla base di un modello integrato tra azioni della Provincia e servizi erogati dai singoli Cpi⁴⁵. I due strumenti d'intervento più diffusi sono la figura del mediatore culturale e lo sportello immigrati, quest'ultimo spesso affiancato dall'intervento del mediatore⁴⁶.

Se le tendenze demografiche in corso hanno influenzato l'offerta di servizi per i lavoratori *over 45* e gli stranieri, la nuova legge sul collocamento mirato (l. 68/99) ha prodotto effetti rilevanti sulla diffusione (e la gamma) dei servizi offerti ai **lavoratori disabili**. Quasi l'84% dei CPI monitorati dall'Isfol nel 2004 (3% in più rispetto all'anno precedente) ha dichiarato di dedicare personale e strumenti all'inserimento dei disabili, nonché di seguire imprese sottoposte agli obblighi di legge. Si registra anche un significativo ampliamento dei servizi offerti, soprattutto relativi al rapporto diretto con l'utenza: il 51% dei Cpi prende infatti parte attiva nella gestione dei colloqui di orientamento e

⁴³ La quota di Cpi che offrono servizi di sola informazione è infatti scesa dal 57% del 2001 al 20% del 2004.

⁴⁴ Si va dal 48% dei Cpi del Nord-Ovest a meno del 7% delle Isole, passando dal 30% del Centro-Sud al 20% del Nord-est. Rispetto alla rilevazione Isfol del 2003, la quota nazionale è rimasta pressoché invariata, ma si è notevolmente ridotta la quota di Cpi del Nord-Est (nel 2003 quasi 38%), soprattutto del Veneto.

⁴⁵ Secondo i dati di monitoraggio dell'Isfol, questa azione congiunta riguarda il 39% delle province, ma il modello di intervento più diffuso vede ancora solo l'azione dei singoli Cpi (48% delle province).

⁴⁶ Il mediatore culturale è presente nel 41% dei Cpi, lo sportello nel 7.5%, lo sportello con mediatore nel 16.5%. Del tutto esigua è la quota di Cpi offerenti altri tipi di servizi (0.6%).

nella definizione del percorso formativo, mentre il 47% effettua anche attività di matching. Il progressivo aumento della qualità e della complessità degli interventi è ulteriormente evidenziata dall'aumento della quota di Cpi che offrono una gamma di servizi “avanzati” (che prevedono sia la presa in carico del soggetto disabile – con la definizione di progetti individuali, attività di orientamento e formazione – sia l’assistenza alle imprese soggette ad obbligo di assunzione - con servizi di accompagnamento verso le imprese), a fronte della progressiva riduzione di CPI che offrono solo un servizio informativo⁴⁷.

6.3 Le Agenzie per il Lavoro

Secondo i dati contenuti nell’Albo informatico del Ministero del Lavoro, a maggio 2006 risultavano registrate 630 Agenzie per il Lavoro (ApL). Si tratta per la maggior parte di agenzie di ricerca e selezione del personale (519, pari all’82% dell’universo), seguite dalle agenzie di somministrazione (82, quasi tutte, eccetto una, di tipo generalista). Sono inoltre presenti 17 agenzie di supporto alla ricollocazione professionale e 12 agenzie di intermediazione (tab. 5).

Nell’ultimo anno il numero di agenzie iscritte è cresciuto di oltre il 40%, con aumenti rilevanti soprattutto per le agenzie di intermediazione (solo 3 a marzo 2005) e le agenzie di ricerca e selezione di personale (+46%).

Tabella 5 – Gli intermediari privati per tipologia prima e dopo la Riforma Biagi

Tipologia	Ante	Post (maggio 2006)	Variazione %
Somministrazione	73	82	12.3
Intermediazione	25	12	-52.0
Ricerca e selezione	389	519	33.4
Ricollocazione	43	17	-60.5
Totale	530	630	18.9

Fonte: elaborazioni su Albo informatico del Ministero del Lavoro

Il confronto con la situazione ante riforma Biagi mostra un netto incremento delle agenzie di ricerca e selezione e di quelle di somministrazione, a fronte di una riduzione significativa delle agenzie di intermediazione e, soprattutto, di ricollocazione. Tale razionalizzazione del settore, soprattutto nel campo delle intermediazioni on line, sembra essere dovuta all’introduzione di una regolamentazione più restrittiva rispetto al passato (Italia Lavoro, 2006).

⁴⁷ La quota di Cpi specializzati servizi avanzati nel collocamento mirato è infatti cresciuta dal 33% del 2003 al 41% del 2004; di contro, la quota di CPI con servizi di base si è ridotta nello stesso periodo dal 45% al 32%.

Una recente indagine dell'Isfol sull'universo delle Agenzie iscritte all'Albo informatico a febbraio 2005⁴⁸ ne analizza gli assetti organizzativi, le attività svolte e le strategie di localizzazione⁴⁹. I dati dell'indagine evidenziano un mercato dicotomizzato, in cui prevalgono agenzie di somministrazione medio-grandi e agenzie di ricerca e selezione relativamente piccole. A prescindere dalla tipologia e dalla dimensione, le società sono fortemente attratte dai mercati locali più dinamici o caratterizzati da difficoltà nel reperimento di specifiche figure professionali (localizzazione di tipo “(*labour*) demand-pull”).

L'incidenza della piccola dimensione emerge chiaramente dai dati sia sulla forza lavoro, sia sul fatturato (tab. 6): oltre il 45% delle agenzie intervistate impiega meno di 4 dipendenti, quasi il 18% delle stesse fattura fino a 170 mila euro l'anno⁵⁰. I dati confermano che la piccola dimensione caratterizza soprattutto le agenzie di selezione (solo il 9% occupa più di cinque dipendenti), mentre quelle di somministrazione sono caratterizzate da una dimensione relativamente maggiore (il 70% occupa almeno cinque dipendenti), determinata dalla presenza di grandi gruppi multinazionali. Questa tendenza è confermata dalla forma societaria prevalente, che risulta essere la Società a Responsabilità Limitata (66% dei casi), a fronte di una limitata presenza di Società per Azioni (8.5%, imputabile alle sole agenzie di somministrazione).

⁴⁸ Il questionario dell'indagine è stato debitamente compilato da 176 agenzie a marzo 2005, pari al 42% dell'universo di riferimento. Si tratta essenzialmente di agenzie per la ricerca e selezione (153) e agenzie di somministrazione (20). All'indagine hanno risposto anche 3 agenzie di ricollocazione, sulle quali non è però ovviamente possibile compiere analisi statistiche.

⁴⁹ L'indagine prevedeva anche una serie di domande sui volumi di attività (CV in entrata, contratti e incarichi da parte delle imprese e lavoro effettivamente intermediato). Il basso tasso di risposta a queste domande non ha però consentito un'adeguata analisi statistica di questi aspetti. Un'analisi sul lavoro interinale/somministrato è tuttavia possibile grazie all'utilizzo di altre fonti, come l'Indagine Continua sulle Forze di Lavoro. A tal riguardo, si rimanda ai capitoli sull'occupazione di questo rapporto.

⁵⁰ Si noti che oltre la metà delle agenzie di lavoro intervistate non ha indicato il proprio fatturato. Le quote tengono conto anche delle non risposte.

Tabella 6 – Dipendenti* e fatturato delle Agenzie per il lavoro (sedi centrali)

Distribuzione %

	somministra- zione	Agenzie ricerca e selezione	totale
<i>Numero dipendenti (sede centrale):</i>			
Nessuno	0	30.7	26.7
fino a 4	15	48.4	45.5
5 ed oltre	80	9.2	17
Non sa	5	11.8	10.8
<i>Classi fatturato:</i>			
fino a 170mila euro	15.0	17.6	17.0
170mila -1 milione di euro	5.0	23.5	21.0
oltre 1 milione di euro	55.0	4.6	11.4
Non sa/non indica	25.0	54.2	50.6

* I dati si riferiscono alle sedi centrali

Fonte: elaborazioni su dati Isfol (2005)

La riforma Biagi sembra aver marginalmente incentivato la creazione di nuove società, soprattutto nel caso delle agenzie di somministrazione: il 7% delle agenzie intervistate non esisteva infatti prima della riforma; tale quota sale al 10% per le sole agenzie di somministrazione.

Si tratta quindi di un mercato ancora molto concentrato, caratterizzato tuttavia dalla presenza di un numero rilevante di (piccole) imprese in crescita.

La concentrazione del mercato emerge chiaramente anche a livello territoriale: la maggior parte delle sedi legali delle agenzie è infatti localizzata nel Nord del paese, con punte rilevanti in Lombardia (47.5% dell'universo delle agenzie, di cui oltre l'80% nella sola città di Milano)⁵¹. Al di fuori delle regioni settentrionali, un numero significativo di agenzie si trova in Toscana, Marche, Lazio e Campania, mentre molto più marginale è la presenza in Umbria, Abruzzo, Puglia, Sardegna e Sicilia.

La specializzazione produttiva del territorio sembra quindi essere un elemento rilevante per le strategie di localizzazione delle agenzie, soprattutto per quelle di ricerca e selezione, come testimoniato dalla maggior concentrazione in corrispondenza dei principali distretti produttivi (quali Biella, Como, Brescia e Verona, ma anche Reggio Emilia, Bologna, Carpi, Ancona e Pesaro).

Il quadro non subisce sostanziali variazioni qualora si consideri la localizzazione delle singole unità organizzative territoriali. I 176 soggetti rilevati dall'indagine Isfol sono collocati per lo più nel Nord del paese (59% nel Nord-Ovest, 28% nel Nord-Est), con quote meno rilevanti al Centro (11%)

⁵¹ Seguono a distanza l'Emilia Romagna (11.9%), il Veneto (9.8%), il Piemonte (7.4%), il Lazio (6.3%).

e soprattutto al Sud (2%). L'elevata concentrazione territoriale interessa soprattutto le agenzie di ricerca e selezione che, nel 98% dei casi indagati, non superano le tre unità organizzative, generalmente localizzate nello stesso ambito territoriale (provinciale o regionale). Un quadro più variegato emerge nel caso delle agenzie di somministrazione generaliste, le cui unità organizzative sono presenti in tutte le regioni, pur se con una maggior concentrazione nel Nord. Nel complesso, solo due società di ricerca e selezione e cinque società di somministrazione hanno dichiarato di avere unità operanti al Sud (per un totale, rispettivamente, di 57 e 65 unità). Solo le società di maggiori dimensioni, incluse le multinazionali, adottano una strategia di copertura del territorio.

Nella maggioranza dei casi, anche alla luce della piccola dimensione delle agenzie, sembra invece prevalere una “segmentazione del mercato per territorio” (Isfol, 2005, p. 79), generalmente determinata dall'esigenza della vicinanza alle imprese clienti (più che al bacino dei potenziali lavoratori) o dalla presenza di settori a più elevata domanda di servizi di reclutamento (anche temporaneo/stagionale) e selezione (call center, settore alberghiero e catering, settore aeroportuale, moda ed organizzazione di eventi).

L'attenzione al cliente e la tendenza alla fidelizzazione è evidenziata anche dalla propensione, espressa dal 95% delle agenzie di somministrazione indagate, a differenziare i propri servizi in modo da proporre “pacchetti” riguardanti l'intera gamma di attività di ricerca e selezione (ed eventualmente formazione) del personale. La differenziazione appare chiara anche con riferimento all'espletamento delle funzioni: tra le 20 agenzie di somministrazione, 12 dichiarano di svolgere anche attività di ricerca e selezione, 8 attività di staff leasing, 7 di intermediazione ed 8 di outplacement.

Il confronto con la localizzazione dei Cpi mostra quindi una chiara preferenza verso il lato della domanda da parte delle ApL, verso il lato dell'offerta da parte dei Cpi, i quali sembrano mostrare una maggiore attenzione all'accessibilità e alla fruibilità dei servizi nei confronti dell'utenza. La Lombardia è l'unica regione caratterizzata da un'elevata compresenza di servizi pubblici e privati, che la rende un terreno fertile per alcune forme di cooperazione da un lato, ma anche per incentivare comportamenti virtuosi che possono derivare dal confronto fra diverse forme di servizi. Non a caso proprio in questa regione sono avvenute alcune delle prime sperimentazioni di raccordo tra operatori pubblici e privati per l'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati (si veda par. 6.4.2).

6.4 Le reti tra servizi pubblici e privati

Come evidenziato nel paragrafo introduttivo, la Riforma Biagi prevede una pluralità di forme di raccordo tra servizi pubblici e privati, che vanno dalla connessione telematica dei diversi operatori (tramite la Borsa continua del lavoro) alla realizzazione di interventi congiunti per l'inserimento

lavorativo di categorie particolarmente svantaggiate sul mercato del lavoro. Una forma intermedia di collaborazione è quella basata sulla procedura di accreditamento dei soggetti privati per l'affidamento di specifiche attività. Per quanto riguarda quest'ultimo aspetto, alla fine del 2005 solo cinque regioni (Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Marche, Sardegna e Toscana) avevano emanato la legge regionale di recepimento del D. Lgs. 276/2003 in materia, mostrando peraltro una notevole omogeneità nella disciplina dei soggetti accreditabili e dei relativi requisiti, nella definizione dei criteri per l'affidamento dei servizi e nell'individuazione delle aree d'intervento (Isfol 2006, a cui si rimanda per una dettagliata analisi delle leggi regionali). L'iter legislativo risulta ancora in corso nelle altre regioni, anche se in alcuni casi (come in Campania, Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta) ad uno stadio relativamente avanzato (predisposizione di una bozza di legge). Trattandosi di procedure ancora in fieri e prevalentemente ancora sul piano normativo, la restante parte del paragrafo si concentrerà sul raccordo pubblico-privato attraverso le connessioni telematiche e sulle sperimentazioni nell'inserimento lavorativo dei soggetti svantaggiati.

6.4.1 *La rete telematica e le connessioni dei servizi privati con la Borsa continua nazionale del lavoro (Bcni)*

Il primo elemento per la creazione di reti tra i servizi pubblici e privati è l'esistenza di interconnessioni telematiche tra gli stessi, volte alla diffusione/scambio di informazioni e curricula. L'indagine dell'Isfol sulle Agenzie per il Lavoro prende in considerazione le connessioni telematiche degli intermediari privati sia con i nodi regionali della Bcni, sia con gli stessi Cpi e con il portale europeo Eures. L'indagine analizza inoltre l'eventuale esistenza di reti informatiche più tecniche, legate ad adempimenti obbligatori (come le comunicazioni all'Inps e all'Inail) o di rappresentanza (come la rete con le associazioni di categoria). Dai dati forniti dalle unità intervistate emerge come l'esistenza di reti telematiche non costituisca ancora una pratica molto diffusa (tab. 7): meno di un'agenzia su quattro risulta infatti connessa ai nodi regionali della Bcni⁵², solo il 17% è in rete coi Cpi e meno del 7% è connesso a Eures. Il quadro, che non appare particolarmente positivo dal punto di vista dei tempi di implementazione della Riforma, non risulta molto diverso se si considera la quota di agenzie in rete con l'Inps o l'Inail (25.7%) o con le rispettive associazioni di rappresentanza (19.8%). Sembra quindi esservi una tendenza, per quanto ancora minoritaria, a partecipare alla realizzazione di una rete telematica integrata per lo scambio di informazioni,

⁵² Questo risultato può essere determinato dalla proliferazione di piattaforme locali della Bcni, che spesso ostacolano la cooperazione interregionale e l'implementazione di un sistema uniforme.

documentazione e servizi. Questa rete è inoltre ancora costituita da banche dati non originariamente pensate/strutturate per essere coordinate e interagenti.

Tabella 7 – Esistenza di connessioni telematiche per area geografica e nodo finale

% su totale delle Agenzie intervistate

	Nodo reg. Bcni	Cpi	Eures	Associaz. categoria	Inps-Inail
Nord-Oves	17.6	8.8	1.4	14.7	8.8
Nord-Est	4.4	5.1	5.1	2.9	8.8
Centro	2.2	2.9	0	2.2	5.9
Sud	0	0	0	0	0.7
Italia	24.2	16.9	6.6	19.8	25.7

Fonte: Isfol (2005), tab. 12 p. 106

Nel complesso, non sembra quindi ancora sufficientemente sviluppato a livello locale un sistema di trasmissione di informazioni tra le Apl (in particolare quelle di ricerca e selezione) ed i soggetti istituzionali, in particolare gli Enti previdenziali ed i Cpi.

L'indagine censuaria dell'Isfol sulle Regioni e le Province evidenzia in effetti una maggior predisposizione di queste amministrazioni a cooperazioni più con altri soggetti pubblici (i cosiddetti "intermediari speciali" menzionati nell'introduzione), in particolare i Comuni, le Camere di Commercio, le associazioni di categoria, gli ordini professionali e le università (Isfol, 2006).

Esistono tuttavia alcune eccezioni, come il "Progetto Provini" avviato dalla Provincia di Genova a fine 2004. Obiettivo del progetto è quello di facilitare l'inserimento lavorativo e migliorare l'occupabilità degli utenti dei servizi per l'impiego attraverso la creazione una rete di soggetti pubblici e privati, favorendo lo scambio di informazioni tra questi ultimi. Il progetto, promosso dalla Provincia di Genova, vede la partecipazione dei Cpi provinciali e di 9 Apl (con 16 filiali). Target dell'iniziativa sono i lavoratori che svolgono presso i Cpi un percorso di orientamento, all'interno del quale viene offerta la possibilità di vagliare le offerte di lavoro provenienti dalle agenzie private. Dopo la pre-selezione effettuata dai Cpi, i soggetti coinvolti effettuano dei colloqui presso le agenzie private. L'esito di questi colloqui viene comunicato sia al lavoratore, sia ai Cpi. Questo feed-back, gestito con un software creato ad hoc, rappresenta l'aspetto prioritario del progetto, che vuole superare il vuoto informativo che spesso si verifica nel caso di soggetti che transitano dai Cpi ma che poi trovano effettivamente lavoro tramite le agenzie private. La prima sperimentazione, avviata a inizio 2005, ha interessato 250 lavoratori, il 10% dei quali ha ricevuto un'offerta di lavoro. E' stata di recente avviata una seconda sperimentazione che coinvolge altri 450 lavoratori. I risultati della prima sperimentazione, che sono stati piuttosto modesti, sono serviti per

calibrare meglio la seconda, attraverso una migliore definizione delle strategie e degli strumenti di intervento (come la predisposizione di un'apposita scheda per il colloquio in azienda).

6.4.2 Il raccordo con i soggetti pubblici per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati

L'inserimento dei lavoratori svantaggiati è uno degli elementi, scelto dal legislatore, su cui s'incardina il raccordo tra servizi pubblici e privati. L'articolo 13 del D.Lgs. 276/2003 ha infatti come obiettivo principale il coinvolgimento delle Agenzie di somministrazione nella gestione di interventi (di politica attiva del lavoro) a favore di lavoratori svantaggiati. Va tuttavia osservato che la scarsa presenza di servizi privati al Sud rende di fatto difficoltoso il raccordo tra servizi pubblici e privati in quest'area. Il contrario dovrebbe avvenire nel Centro-Nord, in particolare nelle aree metropolitane (Milano, Torino, Bologna, Roma), dove l'elevata concentrazione di sportelli pubblici e unità organizzative private dovrebbe favorire l'instaurarsi di progetti comuni per il collocamento dei soggetti con più difficoltà di inserimento lavorativo.

In pratica, tuttavia, la realizzazione di convenzioni tra servizi pubblici e privati è stata sino a questo momento piuttosto ridotta ed avviata con ritardo, anche a causa dei dubbi – risultati poi infondati - sulla legittimità della norma rispetto al quadro di ripartizione delle competenze tra Stato e Regioni (Tiraboschi, 2005b).

L'attuazione dell'articolo 13 era inizialmente rimandata all'emanazione di specifiche leggi regionali, ma in attesa delle stesse vigeva un regime transitorio che consentiva la stipula di convenzioni tra una o più agenzie di somministrazione (anche rappresentate dalle loro associazioni di categoria) e gli enti locali (Comuni, Province o Regioni) per l'inserimento di lavoratori svantaggiati (comma 6 dell'articolo 13). Il regime transitorio non è stato tuttavia sfruttato dalle agenzie, che sono rimaste in attesa delle leggi regionali a riguardo⁵³. Anche per ovviare a questa impasse, la legge 80/2005 ("Piano d'azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale", nota come "Pacchetto competitività") ha abrogato il comma 6 dell'articolo 13, eliminando di fatto sia la necessità della regolamentazione regionale, sia il regime transitorio. Le Agenzie di somministrazione non hanno più la necessità di attendere la normativa regionale o stipulare convenzioni con enti pubblici per applicare le misure previste dall'art. 13, rendendo quindi meno vincolante il raccordo con il soggetto pubblico quale condizione di accesso al regime di agevolazione per gli operatori privati (Isfol, 2005).

⁵³ Come evidenziato dall'Isfol, sulla base del vecchio comma dell'art. 13 quattro Regioni (Campania, Emilia Romagna, Marche e Toscana) avevano avviato le procedure per la regolamentazione dell'istituto, ma solo nelle Marche ed in Toscana erano già stati approntati a marzo 2005 appositi strumenti normativi (Isfol, 2005).

In pratica le sperimentazioni di raccordo tra pubblico e privato per l'inserimento dei lavoratori svantaggiati sono al momento ancora scarse e relativamente recenti.

Dall'indagine Isfol sull'universo delle Agenzie per il Lavoro, risulta che solo un'agenzia di somministrazione (tra le 20 che hanno partecipato all'indagine) ha dichiarato di essere coinvolta nelle sperimentazioni delle misure di raccordo pubblico-privato previste dall'articolo 13.

Ulteriori informazioni su questo tipo di interventi possono essere dedotte sia da altre indagini dell'Isfol (come la rilevazione del 2003 sui servizi pubblici per l'impiego)⁵⁴, sia dalla documentazione ufficiale delle convenzioni in corso⁵⁵.

La prima sperimentazione è stata avviata a Luglio 2003 – ancor prima dell'entrata in vigore della Legge Biagi – dal Comune di Milano, in convenzione con il Ministero del Lavoro e Italia Lavoro Spa e con la contestuale stipulazione di una “Carta degli impegni” sottoscritta anche dalla Provincia di Milano e dal Centro Studi Internazioni e Comparati “Marco Biagi”. Tale accordo ha portato alla creazione dello “Sportello Marco Biagi”, avente l'obiettivo di favorire l'inserimento di 500 lavoratori svantaggiati⁵⁶. A tal fine, a Novembre dello stesso anno il Comune di Milano ha pubblicato un bando rivolto alle Agenzie di somministrazione interessate a partecipare a tale progetto, con l'obiettivo di promuovere un modello di inserimento – eventualmente replicabile su più larga scala a livello nazionale – basato sull'integrazione tra politiche del lavoro, economiche e della formazione. La risposta al bando ha dato vita a Luglio 2004 ad un Associazione temporanea di scopo (Ats), avente come capofila lo stesso Comune, alla quale hanno aderito sette Agenzie di somministrazione⁵⁷. Queste ultime svolgono di fatto l'attività di intermediazione tra i lavoratori interessati e le imprese, sfruttando la propria conoscenza del territorio e rete locale. In cambio, le Agenzie ricevono un contributo monetario (pari a 800 Euro, erogati da Italia Lavoro) per ogni lavoratore svantaggiato inserito con un contratto a tempo indeterminato⁵⁸. Dal lato del lavoratore, il modello si distingue per la sottoscrizione di un vero e proprio patto con lo Sportello e per la presenza di un tutor personale, che contribuisce alla definizione e realizzazione di un Piano

⁵⁴ Tale rilevazione fornisce tuttavia indicazioni prospettiche sull'eventuale istituzione di un “Agenzia sociale per il Lavoro” da parte delle regioni. In nessun caso sono stati infatti raccolti dati su sperimentazioni effettivamente avviate.

⁵⁵ Va precisato che forme di collaborazione tra servizi pubblici e privati erano già presenti anche prima dell'avvento della Riforma Biagi, soprattutto a livello provinciale (Isfol, 2005).

⁵⁶ I lavoratori svantaggiati, definiti ex D. Lgs. 276/2003, devono essere residenti nel Comune di Milano e iscritti ai Cpi. Viene data priorità agli ultracinquantenni disoccupati, ai disoccupati di lunga durata con più di 25 anni e senza lavoro per almeno 12 mesi nei 16 mesi precedenti, alle persone sole con figli a carico.

⁵⁷ Si tratta di: Adecco, e-Work, Kelly Services, Obiettivo Lavoro, Quanta, Randstad, Select. In ciascuna di esse è stato aperto uno sportello apposito.

⁵⁸ I 500 lavoratori hanno invece diritto ad un sussidio di 400 Euro per un periodo non superiore a 12 mesi.

Individuale di Inserimento. La sottoscrizione del Patto obbliga il lavoratore a seguire il percorso indicato nel proprio Piano e ad accettare le offerte di lavoro ritenute adeguate sia sotto il profilo professionale, sia sulla base di criteri geografici prestabiliti. Non sembrano al momento disponibili dati ufficiali aggiornati di monitoraggio e valutazione dei risultati conseguiti. Informazioni riferite ai primi mesi del 2005 mostrano che, nei primi sei mesi di attività, sono stati definiti 122 profili professionali, per i quali sono stati selezionati 180 lavoratori ed avviati 22 Piani individuali, a cui hanno fatto seguito quattro inserimenti lavorativi.

Sperimentazioni di più ampia portata (a livello regionale) sono state avviate in Veneto, Puglia ed Abruzzo. Queste sperimentazioni sono caratterizzate da convenzioni simili (che interessano, oltre alla Regione in questione, Italia Lavoro Spa e le Agenzie di somministrazione, generalmente rappresentate dalle tre associazioni di categoria AILT, APLA e Confinterim). Esse presentano inoltre la stessa metodologia di intervento (definizione di un piano individuale di inserimento, con eventuali interventi formativi), ma si differenziano per la specificità del target e le caratteristiche del progetto (premi previsti per le agenzie, requisiti di assunzione, presenza del tutor).

La sperimentazione della Regione Puglia, avviata nel 2003 ma formalizzata in convenzione solo a febbraio 2005, riguarda la costituzione di un “Agenzia polifunzionale di servizi per il lavoro” finalizzata all’inserimento lavorativo di 1500 lavoratori, di cui 1370 in mobilità provenienti dalle ex Case di Cura Riunite e 130 lavoratori socialmente utili (residenti in provincia di Bari). La convenzione prevede premi generosi per le Agenzie che collocheranno i lavoratori sopra descritti, differenziati a seconda che l’inserimento sia con contratto a tempo indeterminato (1500 Euro per ogni lavoratore, fino ad un massimo di 250 lavoratori) o determinato (750 Euro per ogni lavoratore, fino ad un massimo di 300 lavoratori). Le Agenzie potenzialmente beneficiarie devono però rispettare dei requisiti minimi, definiti sulla base della durata dell’autorizzazione rilasciata dal Ministero (almeno 3 anni) e della presenza sul territorio (almeno una filiale in provincia di Bari). La convenzione prevede la definizione di un piano individuale di inserimento (o reinserimento lavorativo) predisposto dall’Agenzia, grazie al supporto di un tutor che può essere scelto tra i dipendenti della stessa Agenzia⁵⁹. Come nella sperimentazione dello Sportello Biagi, il lavoratore perde il diritto di partecipare all’intervento qualora rifiuti offerte formative o di lavoro ritenute congrue rispetto alle sue competenze (definite sulla base della più recente esperienza lavorativa) e alla distanza geografica dalla propria residenza.

La convenzione abruzzese (siglata anch’essa ad inizio febbraio 2005) si differenzia per la definizione del target di riferimento e del numero di tutor previsti. In particolare, la convenzione

⁵⁹ La convenzione prevede nel complesso la presenza di 40 tutor, individuati in parte dalla Regione tra gli operatori dei Cpi, in parte dalle Agenzie di somministrazione. Il profilo professionale dei tutor è definito da Italia Lavoro.

distingue tra lavoratori svantaggiati che non possiedono alcuna forma di sostegno al reddito (in particolare giovani dai 18 ai 30 anni e lavoratori fuoriusciti dalle liste di mobilità) e lavoratori che usufruiscono di forme di sostegno al reddito (Assegno di utilizzo per prestazioni in attività socialmente utili e indennità di mobilità). Non è previsto un numero complessivo di lavoratori e/o di tutor, ma la convenzione precisa che ciascuno di questi ultimi (identificati tra gli operatori delle Agenzie di somministrazione) non può seguire più di 25 lavoratori. Sono anche in questo caso previsti dei premi per le agenzie di somministrazione nel caso di successo nel collocamento dei lavoratori a tempo determinato o indeterminato, eventualmente maggiorabili per il collocamento a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili⁶⁰.

Una struttura simile è seguita nella convenzione attuata dalla Regione Veneto (siglata a dicembre 2004), in cui il target di riferimento è anche in questo caso distinto sulla base della percezione o meno di un sussidio⁶¹. La convenzione definisce inoltre il numero massimo di lavoratori per tutor⁶², ma non definisce premi specifici per le Agenzie eventualmente coinvolte (se non quanto previsto dalla normativa nazionale di riferimento).

6.5 L'utilizzo dei servizi per l'impiego nella ricerca di lavoro

L'analisi delle caratteristiche e dell'evoluzione dei servizi per l'impiego non può prescindere da una disanima dell'effettivo utilizzo di questi canali per l'inserimento nel mondo lavorativo o per la ricerca di nuovo personale. In particolare, è necessario verificare il peso relativo di Cpi e Apl tra i canali di ricerca utilizzati sia dalle persone in cerca di lavoro, sia dalle imprese con posti vacanti. E' inoltre utile distinguere tra utilizzo ed effettivo reperimento del lavoro, evidenziando se i servizi per l'impiego favoriscono in maniera efficace, più di altri canali di ricerca, l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

⁶⁰ Il testo della convenzione non specifica l'ammontare di questi premi.

⁶¹ Tra i lavoratori svantaggiati senza sussidio vengono privilegiati i neolaureati disoccupati di lunga durata; tra i lavoratori con sussidio sono elencati i lavoratori in mobilità, i lavoratori in disoccupazione ordinaria e speciale, i lavoratori in CIGS e i lavoratori con sussidi la cui corresponsione è legata allo stato di disoccupazione o in occupazione.

⁶² Un tutor ogni 20 lavoratori, eventualmente modificabile (presumibilmente verso il basso) in presenza di lavoratori con caratteristiche particolarmente complesse. Anche in questo caso i tutor devono essere scelti tra gli operatori delle Agenzie di somministrazione.

6.5.1 Le persone in cerca di lavoro

L'importanza delle modalità e dei canali di ricerca del lavoro utilizzati dagli individui è testimoniata dal recente proliferare di indagini volte a raccogliere informazioni su questo specifico aspetto. Oltre alla tradizionale indagine sulle forze di lavoro dell'Istat, informazioni sui canali di ricerca sono ora desumibili da altre fonti, che si differenziano per il livello di rappresentatività territoriale, le modalità di rilevazione, il dettaglio dell'analisi. L'analisi comparata delle diverse fonti consente di verificare la robustezza dei risultati dell'Istat al variare delle modalità d'indagine o del campione in esame. In questa prospettiva, la tabella 8 presenta gli indicatori di utilizzo di diversi canali di ricerca calcolati sulla base delle informazioni desumibili da tre indagini: la Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat (Rcfl), la Participation Labour Unemployment Survey (PLUS) dell'Isfol e l'indagine ad hoc condotta dall'Ismo su un campione di avviati al lavoro dai Cpi.

Tabella 8 – I canali di ricerca dei lavoratori: un confronto tra fonti

(se non diversamente indicato, % su totale delle persone in cerca)

	Rcfl Istat 2005	ISMO 2004	PLUS* 2005
Cpi	24.2	46.2	11.8
Apl (1)	15.4	41.2	
Agenzie interinali			7.5
Società di ricerca e selezione			5.0
Scuola e istituti di formazione			0.6
Scuola e università		5.8	
Centri di formazione		8.1	
Tirocini e stage		15.9	
Amici, parenti e conoscenti	74.9		29.7
Famigliari e amici stretti		40.5	
Conoscenti e colleghi		26.4	
Esame offerte sui giornali	55.1		19.4
Inserzioni	23.6	28.6	
Internet	24.8	17.9	
Autocandidatura/invio cv (2)	53.1	54.6	20.6
Visite personali/colloqui presso az	29.6	54.8	
Concorso pubblico	3.8	15.8	2.6
Domanda a concorso pubblico	8.5		
Altri canali			2.8

* quota sul totale dei canali

(1) La Rcfl comprende anche servizi pubblici diversi da Cpi

(2) Invio CV per Rcfl e Ismo; autocandidatura per Isfol

(3) Colloqui per Rcfl; visite personali per Ismo

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rcfl, Ismo e Isfol-PLUS

Anche se basate su diversi questionari, campioni e modalità di rilevazione⁶³, le prime due indagini sono rappresentative a livello nazionale, mentre l'indagine dell'Ismo è circoscritta ad alcune aree rappresentative del Centro-Nord (province di Cuneo, Firenze, Lecco, Milano, Reggio Emilia e Varese e la regione Marche)⁶⁴. Pur presentando delle definizioni in comune, le indagini si differenziano per la numerosità e la classificazione dei canali di ricerca. Va inoltre precisato che i dati dell'Isfol non sono direttamente confrontabili con quelli delle altre due indagini per la diversa metodologia di costruzione degli indicatori⁶⁵, ma alcune considerazioni possono comunque essere dedotte sulla base dell'ordinamento dei canali di ricerca.

Nel complesso, la tabella sembra mostrare una certa robustezza dei risultati alla metodologia di rilevazione (l'ordinamento dei canali della Rcfl è sostanzialmente simile a quello di PLUS), ma non all'area di riferimento, soprattutto riguardo all'utilizzo dei servizi (pubblici e privati) per l'impiego. Sulla base dei dati delle due indagini nazionali, il canale di ricerca più usato sembra essere le reti sociali (amici, parenti e conoscenti), utilizzato da tre persone su quattro secondo la Rcfl. I servizi per l'impiego, siano essi pubblici o privati, occupano la parte bassa della graduatoria, con una performance – in termini di utilizzo – relativamente migliore nel caso dei servizi pubblici: una persona in cerca su quattro si rivolge ai Cpi per trovare un lavoro, ancora meno (poco più del 15%) si rivolgono ai servizi privati⁶⁶. Nella graduatoria dei canali di ricerca, i servizi per l'impiego vengono prima solo dei concorsi pubblici e della scuola. I canali informali e l'attivismo personale (autocandidatura, visita alle imprese, esame delle offerte di lavoro sui giornali o su Internet) sembrano quindi essere relativamente più utilizzati dei servizi per l'impiego nella ricerca di un lavoro.

Il quadro cambia radicalmente se si considerano i risultati dell'Indagine dell'Ismo, che mostrano un maggior peso sia dell'attivismo personale (invio di domande di assunzione o visite dirette alle imprese sono il canale più utilizzato), sia dei servizi per l'impiego, che sono utilizzati da oltre il 40% delle persone in cerca e superano addirittura i canali informali (misurati, da un lato, dal

⁶³ Per ulteriori dettagli, si rimanda ai siti e alle pubblicazioni in materia dell'Istat e dell'Isfol.

⁶⁴ Per una descrizione dettagliata dell'indagine e del campione, si rimanda a Belloni et al. (2005).

⁶⁵ Mentre per la Rcfl e l'indagine Ismo ciascun indicatore indica la quota di persone che hanno utilizzato quel canale sul totale delle persone in cerca (e la somma degli indicatori supera 100 in quanto lo stesso individuo può aver utilizzato più di un canale), per l'Isfol ciascun indicatore misura il peso relativo di quel canale sul totale dei canali (e la somma dei canali dà quindi 100).

⁶⁶ Va tuttavia osservato che, in termini dinamici, la performance dei servizi privati è stata nell'ultimo quinquennio migliore di quella registrata dai servizi pubblici: rispetto al 1999, la quota di utilizzo di questi ultimi si è infatti ridotta dal 32% al 24% nel 2005, mentre quella dei servizi privati è aumentata di oltre dieci punti (da 4% a 15%).

rapporto con i familiari e gli amici più stretti, dall'altro dalle relazioni con colleghi e conoscenti). Anche in questo caso, l'utilizzo dei Cpi è superiore a quello delle agenzie private e, per quanto ancora ridotto, non è marginale il ruolo dei tirocini e delle scuole. Nella provincia di Reggio Emilia i Cpi sono addirittura il primo canale di ricerca del lavoro (utilizzato da oltre il 51% delle persone in cerca).

Il ricorso ai servizi per l'impiego, in particolare ai Cpi, sembra quindi (positivamente) correlato all'efficienza del servizio (il dato di Reggio Emilia può essere spiegato dalla lunga tradizione locale in materia di collocamento pubblico e dal buon funzionamento dei Cpi) ed è maggiore – così come l'utilizzo di tutti i canali di ricerca, ad eccezione delle reti informali - nella aree a minor disoccupazione.

La tabella 9 evidenzia significative differenze nell'utilizzo dei servizi per l'impiego, in particolare quelli pubblici, al variare della condizione sul mercato del lavoro: i Cpi sono infatti utilizzati da meno del 7% degli occupati, da oltre un quinto degli inattivi e da quasi un terzo dei disoccupati, per i quali i Cpi costituiscono il quarto canale in ordine di utilizzo (dopo le reti sociali, le offerte sulla stampa, l'autocandidatura alle imprese). Le differenze sono meno consistenti nel caso dei servizi privati, che sono utilizzati dal 13.5 % degli occupati e inattivi, dal 16% dei disoccupati. In generale, questi ultimi appaiono la categoria più attiva nell'utilizzo di tutti i canali, con l'eccezione di internet.

Tabella 9 – I canali di ricerca per condizione nel mercato del lavoro al momento della ricerca
(% sul totale delle persone in cerca)

	Istat - Rcfl 2005		
	occupati	disoccupati	inattivi
Cpi	6.8	31.0	21.2
Apl (1)	13.5	16.2	13.6
Amici, parenti e conoscenti	59.3	81.6	57.5
Esame offerte sui giornali	43.0	60.0	44.0
Inserzioni	15.4	27.0	18.1
Internet	27.1	24.0	22.4
Visite personali/aoutcandidatura	47.2	55.9	38.3
Concorso pubblico	2.8	4.1	4.3
Domanda a concorso pubblico	7.6	8.8	9.0

(1) comprende anche servizi pubblici diversi da Cpi

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rcfl

Sembra nel complesso esservi una certa complementarietà tra servizi per l'impiego pubblici e privati (tab. 10): oltre il 60% di chi ricorre ai servizi privati non utilizza i Cpi; di contro, solo il 6% delle persone in cerca utilizzano entrambi i canali e tale quota risulta particolarmente bassa per gli

inattivi (quasi 4%) e gli occupati (2%). Questi ultimi si distinguono anche per un maggiore utilizzo esclusivo dei servizi privati.

Tabella 10 – Condizione nel mercato del lavoro e uso dei servizi. Media 2005.

	Cpi e Apl	Solo Cpi	Solo Apl	Altri canali	tot
Occupati	2.0	4.8	11.5	81.7	100
Disoccupati	7.5	23.5	8.7	60.3	100
Inattivi	3.8	17.4	9.8	69.0	100
Totale	6.0	18.3	9.5	66.3	100

Nota: l'utilizzo di Cpi e Apl non esclude l'utilizzo di altri canali; viceversa, la colonna altri canali esclude Cpi e Apl

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rcfl

Questa complementarità lascia presagire che l'utenza dei servizi pubblici possa in parte differire, in termini di caratteristiche socio-demografiche, da quella dei servizi privati. In effetti, chi utilizza solo gli intermediari privati è mediamente più giovane e più istruito di chi si rivolge solo ai Cpi (tab. 11). Tra questi ultimi risulta inoltre molto più consistente la quota di residenti nel Mezzogiorno. Questi risultati sono confermati anche dalla ricerca dell'Ismo, che evidenzia come i caratteri "deboli" sembrano maggiormente presenti tra gli utenti dei soli servizi pubblici, che hanno una maggiore probabilità di essere donne, persone in età matura (oltre i 34 anni), alla loro prima assunzione (Reyneri., 2005b).

Tabella 11 – Caratteristiche socio-demografiche degli utenti per tipologia di intermediario. Media 2005. Per ciascuna caratteristica, % sul totale di colonna.

	Utenti dei soli intermediari privati	Utenti dei soli Cpi	Utenti di entrambi
Donne	53.6	52.9	56.3
15-24	24.4	24.2	24.8
25-34	44.7	32.8	39.3
35-44	21.7	24.5	23.2
45-54	7.7	13.8	9.7
55 e oltre	1.5	4.7	3.0
Fino a licenza media	32.4	53.8	38.8
Diploma	48.5	37.3	46.8
Laurea o specializzazione.	19.1	8.9	14.4
Nord-Ovest	33.2	13.7	26.2
Nord-Est	23.6	10.0	23.5
Centro	18.0	18.4	22.4
Sud	25.2	57.9	27.9
Totale	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rcfl

A questo punto dell'analisi è interessante studiare il ruolo dei servizi per l'impiego nel permettere di trovare effettivamente un lavoro. Dai dati della Rcfl riferiti al 2005 emerge che quasi il 3% degli occupati dipendenti avviati negli ultimi 12-18 mesi prima dell'indagine (e circa il 3.5% degli occupati dipendenti complessivi) ha trovato quel lavoro tramite i Cpi. Tale quota sale leggermente per le donne, i lavoratori più anziani, quelli con contratto a tempo determinato e i dipendenti pubblici (tab. 12).

Tabella 12 – Quota di occupati dipendenti che hanno trovato un lavoro tramite i Cpi.

Media 2005.

	Totale	Occupati da poco*
Totale	3.4	2.9
Nord-Ovest	2.4	2.1
Nord-Est	2.8	3.1
Centro	3.5	2.6
Sud	4.7	3.7
Uomini	3.2	2.8
Donne	3.6	3.1
15-24	2.2	2.5
25-34	2.1	2.0
35-54	4.1	4.0
55 e oltre	3.9	3.9
Tempo determinato	6.3	4.4
Tempo indeterminato	3.0	1.9
PA, istruzione e sanità	4.6	5.0
Industria della trasformazione	3.5	2.8
Agricoltura, caccia e pesca	8.2	8.1
Altro	2.4	2.2

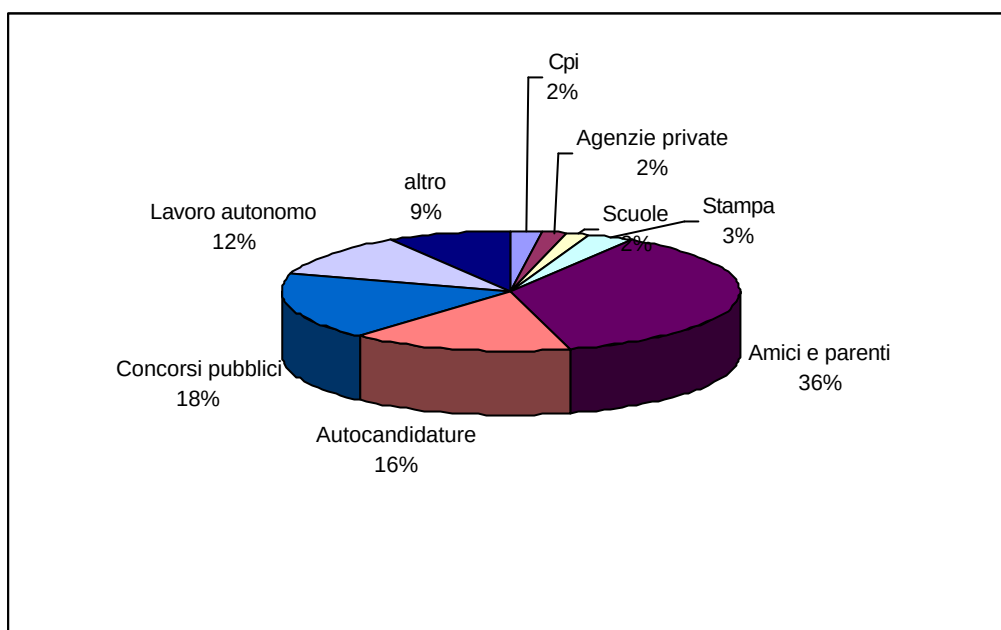
* occupati dipendenti il cui impiego principale al momento della rilevazione è iniziato nell'anno in corso o in quello precedente

Fonte: elaborazioni su dati Istat, Rcfl

Nel complesso, la quota di avviamenti dovuta ai servizi pubblici per l'impiego risulta quindi piuttosto bassa e appare in alcuni casi influenzata (come per i contratti a tempo determinato o le assunzioni nel settore pubblico) dal ruolo formalmente ad essi affidato dalla legge per il collocamento delle qualifiche più basse (Pirrone e Sestito, 2006).

Questi risultati sono confermati dai dati dell'indagine PLUS, che evidenziano un ruolo del tutto marginale nell'effettivo collocamento non solo dei servizi pubblici, ma anche di quelli privati (fig. 1). Le reti informali e l'attivismo personale rimangono i principali canali attraverso cui gli occupati dichiarano di aver trovato lavoro.

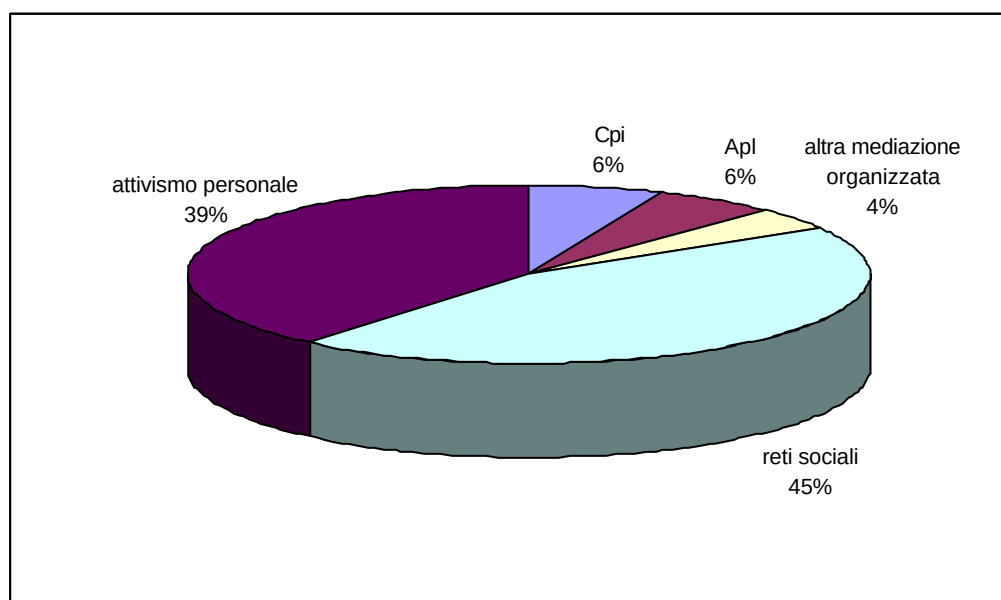
Figura 1 – Canale attraverso cui gli occupati hanno trovato l'attuale impiego



Fonte: elaborazioni su dati Isfo-PLUS 2005

Un quadro leggermente più roseo emerge ancora una volta dall'indagine dell'Ismo, che restituisce un ruolo di maggiore rilievo alla cosiddetta “mediazione organizzata” e, all'interno di questa, ai servizi per l'impiego (fig. 2).

Figura 2 - Canale attraverso cui gli occupati hanno trovato l'attuale impiego



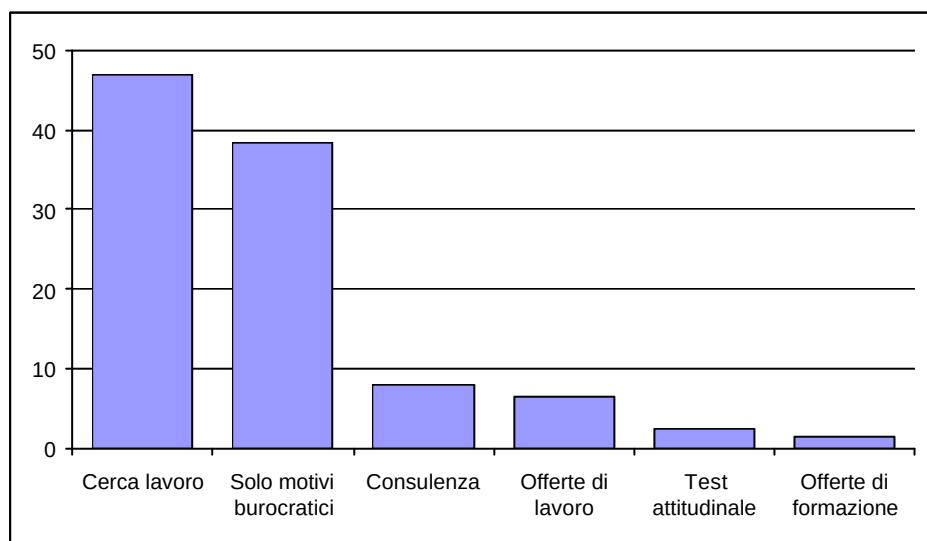
Fonte: elaborazioni su dati Ismo

Seppure le reti e l'attivismo rimangano i canali che garantiscono la più alta probabilità di accesso ad un posto di lavoro, oltre il 12% degli occupati dichiara di aver trovato lavoro tramite i servizi per l'impiego, dei quali il 6.3% tramite i Cpi, il 5.9% tramite le agenzie private⁶⁷.

In generale, il basso tasso di successo dei Cpi nel collocamento effettivo dei lavoratori è dovuto anche al fatto che queste strutture espletano molteplici funzioni, non tutte direttamente orientate all'inserimento lavorativo. In effetti, gli stessi utenti si rivolgono ai Cpi anche per motivi non strettamente inerenti la ricerca di lavoro (fig. 3): in quasi il 40% dei casi, ad esempio, l'ultimo contatto è determinato dall'adempimento di procedure burocratiche. In meno della metà dei casi tale contatto avviene per cercare effettivamente lavoro e meno del 7% degli utenti ha contattato il Cpi per vagliare un'offerta di lavoro da questa proposta.

Figura 3 – Utenti dei Cpi negli ultimi sei mesi per motivo del contatto.

Media 2004. % su totale utenti.



Nota: la somma supera 100 in quanto uno stesso utente può aver indicato più di una motivazione

Fonte: elaborazione su dati Pirrone e Sestito (2006), tab. 3.6 pag. 141

6.5.2 Le imprese

Le modalità di reclutamento del personale da parte delle imprese è stato anch'esso oggetto di recenti indagini: il cambiamento del mercato degli intermediari e l'introduzione delle nuove forme

⁶⁷ E' stato sottolineato come questo risultato possa dipendere non solo dall'area geografica a cui si riferisce l'indagine, ma anche dall'incidenza degli avviamenti di breve durata, che hanno maggior probabilità di essere intermediati dai Cpi (Pirrone e Sestito, 2006).

contrattuali previste dalla Legge Biagi dovrebbe infatti produrre effetti anche sui canali che le imprese utilizzano per la ricerca e selezione delle risorse umane da impiegare.

La tabella 13 riporta alcuni indicatori di utilizzo dei diversi canali di ricerca sulla base di diverse fonti: l'indagine Excelsior condotta da Unioncamere e Ministero del Lavoro, l'indagine campionaria di Confindustria sull'utilizzo degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003 e l'indagine sulle imprese dell'Isfol⁶⁸.

Tabella 13 – I canali di ricerca delle imprese: un confronto tra fonti.

(se non altrimenti indicato, % su totale imprese)

	Excelsior 2004	Confindustria 2004	Indagine Isfol sulle imprese* 2003
Agenzie pubbliche (Cpi)	10.4	10.0	7.5
Agenzie private - ricerca e selezione (1)	7.1	21.1	1.0
Agenzie di somministrazione/lavoro interinale	7.0	56.5	6.8
Nuovi soggetti abilitati (2)		15.0	4.9
Banche dati interne aziendali	39.6		
Conoscenza diretta	42.6		
Autocandidature dei lavoratori			21.5
Canali informali (amici, parenti, conoscenti)	39.4	48.2	48.3
Internet	1.8	15.3	0.6
Stampa	16.8		8.6
Altri canali	6.8		0.8

* quota sul totale dei canali

(1) per Excelsior include anche le associazioni di categoria

(2) Scuole, enti locali, enti bilaterali, associazioni di categoria, etc.

Fonte: elaborazioni su dati Confindustria (2006), Isfol e Pirrone e Sestito (2006), tab. 3.4 pag. 125

I dati sul lato della domanda di lavoro evidenziano, ancora una volta, il ruolo primario dei canali informali e delle reti sociali (conoscenza diretta e segnalazioni da conoscenti o fornitori) nel reperimento della forza lavoro, a fronte di un ruolo marginale dei servizi pubblici per l'impiego, ai quali ricorrono non più del 10% delle imprese.

Il ruolo delle Apl, in particolare delle agenzie di somministrazione, risulta molto eterogeneo da una fonte all'altra, probabilmente anche a causa di questioni definitorie: mentre secondo Confindustria le società di somministrazione rappresentano il canale più utilizzato dalle imprese che ricercano personale (usato nel 56.5% dei casi indagati), secondo Excelsior e Isfol tale canale riveste

⁶⁸ Per ulteriori dettagli sulle indagini ed il campione si rimanda ai siti e alle pubblicazioni in materia di Unioncamere, Confindustria e Isfol

un ruolo molto più ridimensionato (usato da non più del 7% delle imprese in Excelsior). Va altresì rilevato che in queste due indagini il questionario fa ancora riferimento alle società di lavoro interinale (e non alla nuova definizione di agenzie di somministrazione), ponendo il dubbio che le imprese rispondenti siano solo quelle che vogliano reclutare lavoratori (anche) con contratto di lavoro interinale.

Con riferimento al ruolo degli altri soggetti d'intermediazione privati, l'indagine di Confindustria evidenzia anche un ruolo rilevante delle tradizionali agenzie di ricerca e selezione (utilizzate da un quinto delle imprese intervistate) e dei nuovi soggetti abilitati. Il ruolo di entrambi questi canali è però ridimensionato nelle altre due indagini, nelle quali appare molto più rilevante il peso di canali più tradizionali come la stampa e, soprattutto, le banche dati aziendali (utilizzate secondo Excelsior da quasi il 40% delle imprese)⁶⁹.

Va infine osservato che l'utilizzo dei Cpi sembra poco sensibile alla dimensione aziendale, ma varia molto con l'area geografica, risultando relativamente basso al Sud⁷⁰. Di contro, sembra esservi una correlazione positiva tra dimensione aziendale e utilizzo degli intermediari privati, soprattutto con riferimento alle società di lavoro interinale e di ricerca e selezione (tab. 14).

⁶⁹ Va precisato che quest'ultimo canale è in realtà il risultato dell'azione (passata) di altri canali, tra i quali possono rivestire un ruolo importante anche i servizi per l'impiego (pubblici e privati): la banca dati aziendale può essere infatti alimentata dai CV ricevuti dall'azienda, dagli esiti di colloqui precedenti, dalle segnalazioni dei Cpi o delle Apl, etc.

⁷⁰ Secondo i dati Excelsior, meno dell'8% delle imprese nel Mezzogiorno ricorrono ai Cpi per il reclutamento di manodopera.

Tabella 14 – Canali di ricerca al variare delle caratteristiche d'impresa

% su totale imprese rispondenti all'indagine Excelsior 2004.

	Cpi	Società interinali	Società di selezione*	Banche dati aziendali	Conoscenza diretta	Conoscenti e fornitori	Stampa	Internet	Altro
Totale	10.4	7.0	7.1	39.6	42.6	39.4	16.8	1.8	6.8
Dimensione (n addetti):									
fino a 9	10.3	4.1	5.6	33.6	46.3	43.8	15.9	1.3	5.8
da 10 a 49	10.6	9.9	7.2	45.7	38.4	34.5	17.0	1.7	4.6
da 50 a 249	9.7	20.1	14.4	74.7	23.0	17.3	21.0	3.6	10.8
da 250 a 499	16.3	30.2	26.1	77.8	21.5	9.5	24.3	7.7	32.2
500 e oltre	9.2	32.5	30.6	79.8	14.6	5.4	27.8	10.8	37.6
Settore									
Industria	13.4	8.5	6.3	36.4	45.3	43.8	12.9	1.1	5.1
Servizi	8.0	5.8	7.7	42.1	40.5	36.0	19.8	2.3	8.1
Area									
Nord-Ovest	9.8	8.9	8.3	39.5	39.0	36.4	22.2	2.2	8.1
Nord-Est	12.3	10.2	8.8	41.6	39.0	35.9	19.9	2.0	7.9
Centro	12.0	5.5	7.1	39.6	42.4	40.3	14.0	1.6	6.2
Sud	7.9	2.9	4.1	37.9	50.5	45.4	9.6	1.3	4.6

Nota: poiché ciascuna impresa può indicare più di un canale, la somma delle percentuali per riga supera 100

* include le associazioni di categoria

Fonte: Pirrone e Sestito (2006), tab. 3.4 pag. 125

6.6 Commenti conclusivi

Il capitolo presenta un quadro aggiornato, sulla base della documentazione e dei dati disponibili, dei servizi per l'impiego in Italia, ponendo particolare attenzione alle tendenze recenti nell'organizzazione e nelle attività dei Centri per l'Impiego (Cpi), alle caratteristiche delle (prime) Agenzie per il Lavoro (Apl), alle sperimentazioni di raccordo tra servizi pubblici e privati, al peso relativo dei servizi per l'impiego tra i canali di ricerca del lavoro.

L'analisi evidenzia un quadro dinamico, con chiare tendenze di miglioramento nella gamma e qualità dei servizi offerti dai Cpi e segnali di una potenziale maggiore competitività tra gli intermediari privati, determinata dal continuo ingresso di nuovi operatori.

Rimangono tuttavia alcune rilevanti criticità, peraltro già in parte evidenziate nel precedente Rapporto Cnel sul mercato del lavoro.

Innanzitutto, i dati sull'utilizzo dei canali di ricerca non raccontano ancora nulla di nuovo rispetto al passato: l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro continua ad essere sostanzialmente veicolato dai canali informali, in particolare dalle reti sociali e l'attivismo personale. Seppure i risultati dei primi monitoraggi dell'Isfol mostrino un iniziale aumento della percentuale di cittadini che hanno trovato lavoro attraverso il servizio pubblico (Formez, 2003), i dati della Rilevazione sulle forze di lavoro dell'Istat evidenziano una progressiva riduzione, nell'ultimo quinquennio, nell'utilizzo dei Cpi da parte delle persone in cerca di lavoro, mentre sembra rimanere pressoché

stabile la quota di occupati che hanno trovato il proprio impiego tramite questo canale. In breve, la significativa riorganizzazione dei servizi e del mercato non è ancora visibile nei dati, probabilmente anche a causa dei lunghi tempi richiesti da qualsiasi riforma strutturale per produrre tutti i suoi effetti.

Un secondo aspetto di criticità risiede non tanto nel cosa e quanto il servizio pubblico offre ai suoi utenti, ma nel come questo viene realizzato. Seppure l'indagine dell'Isfol ponga particolare attenzione, per molte attività dei Cpi, alla rilevazione del livello del servizio offerto (distinguendo tra livello minimo od elementare, medio ed elevato), rimane il dubbio che i risultati di un'indagine basata sui giudizi espressi dai responsabili dei Cpi (o dei referenti provinciali o regionali in materia) possano essere più positivi di quanto effettivamente sia la realtà, soprattutto sugli aspetti più difficili da misurare (come, appunto, la qualità di un servizio). Alcune perplessità permangono, ad esempio, sull'effettiva rilevanza dei colloqui, soprattutto dal momento che un numero limitato di individui intervistati dall'Istat nella Rilevazione continua sulle Forze di lavoro dichiara di averne beneficiato. Di difficile interpretazione risultano anche i risultati delle indagini di soddisfazione svolte dall'Isfol sull'utenza, visto che i giudizi più positivi emergono proprio nelle aree, come il Sud, in cui i servizi sono ancora relativamente più arretrati (Pirrone e Sestito, 2006)⁷¹. Sarebbe inoltre interessante confrontare questi risultati con le indagini di soddisfazione svolte dagli stessi Cpi, il cui utilizzo è al momento esclusivamente interno al servizio.

Il crescente numero di intermediari privati obbliga anche ad interrogarsi sulla relazione esistente tra questi e il servizio pubblico e, di conseguenza, sulla necessità/qualità del raccordo pubblico-privato.

Una domanda ricorrente, anche alla luce dell'esperienza di altri paesi, è se il servizio privato sia di fatto complementare o sostituto del servizio pubblico. Seppure sia ancora prematuro dare una risposta definitiva a questa domanda, i primi segnali sembrano andare nella direzione della complementarietà e della segmentazione del mercato, con i servizi pubblici per l'impiego nel ruolo di "rete di salvataggio" per i soggetti più deboli - a cui però generalmente offrono occupazioni di basso livello - e servizi privati che soddisfano le richieste del "segmento alto" del mercato (Cnel, 2005; Belloni et al., 2005). La stretta collaborazione tra servizi pubblici e privati nell'inserimento dei lavoratori svantaggiati potrebbe ridurre i rischi di segmentazione, ma i recenti sviluppi normativi e procedurali, che rendono di fatto superflua la stipula di convenzioni, indeboliscono di fatto gli incentivi/vincoli alla collaborazione.

⁷¹ E' stato evidenziato che la soddisfazione rilevata possa in realtà cogliere solo la maggior cortesia del personale allo sportello, senza far riferimento all'effettiva qualità del servizio.

Al di là di queste criticità, la presenza e l'evoluzione dei servizi pubblici rimane cruciale per almeno tre funzioni: la circolazione delle informazioni per un mercato del lavoro più trasparente, l'inserimento lavorativo dei soggetti meno occupabili e la realizzazione delle politiche attive del lavoro a livello locale (Reyneri, 2005a). In questa prospettiva, l'apertura del mercato ai privati dovrebbe arricchire, certamente non sostituire, l'intervento del servizio pubblico.

7 IL DIBATTITO IN FRANCIA, GERMANIA E SPAGNA

In questo capitolo saranno presentate le linee del dibattito in Francia, Germania e Spagna sulle riforme del mercato del lavoro. Verranno presentate sia le riforme recenti sia le principali soluzioni proposte ma non attuate.

7.1 Germania

7.1.1 *Le linee principali della disoccupazione tedesca*

La Germania post-riunificazione, si è trovata ad affrontare un problema di bassa crescita del prodotto interno lordo (anche rispetto agli altri paesi europei) e di una disoccupazione in crescita che è arrivata nel 2004 ad una quota vicino al 10%.

L'analisi delle caratteristiche della disoccupazione consente alcune osservazioni:

- 1) un dualismo regionale molto forte, tra l'Est e l'Ovest, con un contesto simile a quello italiano di divario Nord-Sud,
- 2) la disoccupazione colpisce i lavoratori con un basso livello di istruzione e particolarmente gli anziani (fonte OECD), caratteristica peculiare del mercato del lavoro tedesco rispetto al resto d'Europa,
- 3) infine, in confronto ai primi anni '90, non si osserva un'inversione nel trend di crescita dei disoccupati di lungo periodo che, al contrario, tendono ad aumentare fino al 2004.

Già in passato la Germania aveva provato ad affrontare con scarso successo il problema della disoccupazione. Le principali misure riguardarono l'estensione fino a 32 mesi della durata massima dei sussidi di disoccupazione per gli anziani, l'introduzione di generosi programmi di pensionamento anticipato così come di programmi occupazionali pubblici, il prolungamento (fino ad un massimo di 24 mesi) o, in casi estremi l'estensione illimitata del diritto ai sussidi di disoccupazione. Lo scopo era di alleviare il problema occupazionale in particolare nella Germania Orientale.

Tali provvedimenti hanno provocato drammatiche conseguenze per il mercato del lavoro tedesco tra cui la crescita del salario minimo implicito e del costo del lavoro per effetto dei contributi sociali.

7.1.2 *Le riforme Hartz*

Fin dal 1990, il finanziamento di tutte le misure di sussidio e di attivazione di programmi assistenziali forniti all'ex Repubblica Democratica Tedesca era stato garantito dall'assicurazione sociale della Repubblica Federale. Nonostante le ingenti spese, la disoccupazione della Germania orientale era praticamente duplicata nell'arco di un decennio. A questo punto il governo federale decise di promuovere un'ampia riforma della politica sociale del lavoro rivolta al lato dell'offerta al fine di cercare di contenere l'esplosione dei costi della disoccupazione.

Da qui nacque nel febbraio 2002 la Commissione *HARTZ*, dal nome del suo presidente già responsabile delle risorse umane della Volkswagen, con lo scopo di proporre soluzioni alla disoccupazione tedesca. Fin dal 1998 erano stati attuati alcuni provvedimenti di riforma del mercato del lavoro con lo scopo di ridurre la libertà di un *jobseeker* di rifiutare le offerte di lavoro ricevute, pena la perdita del diritto ai sussidi di disoccupazione. Inoltre veniva richiesta una maggiore flessibilità agli imprenditori e ai lavoratori occupati: i primi erano tenuti ad annunciare l'apertura di *vacancies* e a coprirle il più velocemente possibile, così come ad impegnarsi a prevenire i licenziamenti, mentre i secondi dovevano essere disponibili ad aggiornare le proprie competenze a seconda delle esigenze produttive. Tuttavia, prima delle riforme Hartz, i provvedimenti erano di natura sporadica e mancavano di un disegno unitario.

L'implementazione dei progetti avviene attraverso quattro atti che prendono il nome dalla Commissione che li propose:

1. *Gennaio 2003: Hartz I e II;*
2. *Gennaio 2004: Hartz III;*
3. *Gennaio 2005: Hartz IV.*

Fin dall'avvio della prima fase nel 2003, le riforme Hartz I e II si ponevano l'obiettivo di una veloce e duratura reintegrazione dei disoccupati nel mercato del lavoro. A tal fine si prevedeva sia la creazione di nuove forme contrattuali quali il lavoro temporaneo e di pubblica utilità sia la promozione di forme già esistenti quali il lavoro autonomo e l'impresa a conduzione familiare.

I provvedimenti più incisivi delle prime due fasi dell'azione della Commissione Hartz riguardavano aspetti fondamentali del funzionamento del mercato del lavoro tra cui si può evidenziare:

- 1) l'intensificazione del monitoraggio dell'impegno nella ricerca di lavoro dei disoccupati attraverso l'introduzione di profili personali e di accordi scritti tra l'individuo e l'agenzia locale per il lavoro. In tali accordi veniva messa a punto la strategia da seguire per il collocamento

elencando sia i punti di forza del *jobseeker* sia le barriere all'occupazione presenti e le eventuali necessità di assistenza. Infine venivano elencati e sottoscritti i doveri di entrambe le parti;

- 2) lo spostamento dell'onere della prova riguardo all'impegno nel corso della ricerca del posto di lavoro dalle agenzie federali al singolo *jobseeker*, con un conseguente rafforzamento delle sanzioni in caso di comportamento scorretto;
- 3) la creazione di misure per favorire una maggiore integrazione nel mercato del lavoro di anziani e giovani e l'utilizzo più flessibile delle politiche attive del lavoro quale strumento di lotta contro la disoccupazione.

Nella seconda fase del progetto (Hartz III inizio 2004), venne attuata una riforma organizzativa dell'Agenzia Federale per il lavoro da organo centrale di natura burocratica ad efficiente fornitore di servizi, tra cui il collocamento, la formazione professionale e il pagamento di sussidi al reddito per i disoccupati. L'esecuzione di tali compiti venne affidata ad una serie di agenzie locali e regionali aventi il compito di applicare direttamente le direttive provenienti dal centro.

7.1.3 La Hartz IV

L'ultimo passaggio della riforma Hartz (Hartz IV, gennaio 2005) ha posto le basi per una riorganizzazione dei sussidi di disoccupazione e delle misure di welfare e di assistenza sociale. L'intento principale della riforma è di unificare il trattamento per i disoccupati di lungo periodo e il trattamento per le persone "on welfare".

Prima di tale provvedimento legislativo i disoccupati che avevano esaurito il diritto a ricevere il sussidio di disoccupazione potevano ricorrere ad una sorta di assistenza sociale specifica per il loro status (*Arbeitslosenhilfe*) che, come i sussidi, era proporzionale al reddito guadagnato in precedenza ed era sottoposto alle stesse condizioni di registrazione e di accettabilità delle offerte di lavoro "ragionevoli". Per coloro che invece non avevano i requisiti per accedere ai sussidi di disoccupazione l'unica strada possibile era ricorrere all'assistenza sociale (*Sozialhilfe*), un pagamento mensile a quota fissa, slegato da qualsiasi reddito precedentemente guadagnato.

La durata di entrambe le misure (*Arbeitslosenhilfe* e *Sozialhilfe*) era potenzialmente illimitata ed era finanziata dalla fiscalità generale. Tuttavia la generosità del (*Arbeitslosenhilfe*) era di regola molto maggiore del (*Sozialhilfe*) in quanto quest'ultima non era legata al reddito precedente. Inoltre esisteva un problema di disincentivo ad accettare lavori a basso reddito dovuto al fatto che tali sussidi erano ridotti della stessa misura del reddito addizionale ottenuto accettando tali forme di occupazione.

Proprio per motivi di contenimento della spesa e di incentivo all'accettazione di nuove proposte di lavoro, la Hartz IV ha modificato profondamente la legislazione sugli aiuti ai disoccupati. Gli individui bisognosi ma capaci di lavorare, che non possono disporre dei sussidi di disoccupazione, possono richiedere dei sussidi di secondo tipo (*Arbeitslosengeld II*) così come ulteriore assistenza per i costi di vitto ed alloggio. Le persone a carico che non in grado di lavorare e che vivono nella stessa famiglia, ricevono dei cosiddetti sussidi sociali (*Sozialgeld*) di importo più basso.

Come in precedenza, entrambe le forme di sussidi sono pagati a quota fissa mensilmente e sono indipendenti da qualsiasi reddito precedente o dai contributi versati. In questo senso gli statuti di *Arbeitslosenhilfe* e *Sozialhilfe* vengono unificati in un unico istituto *Arbeitslosengeld II*.

Una delle riforme più importanti è legato agli incentivi: in seguito all'introduzione della Hartz IV, i destinatari dei sussidi di disoccupazione II (*Arbeitslosengeld II*) possono ricevere un bonus mensile (*Einstiegsgeld*) qualora accettino un'occupazione garantita o un lavoro autonomo. Inoltre diventa possibile dedurre solo una parte del reddito addizionale derivante da un nuovo lavoro dal pagamento dei sussidi fino ad un massimo di 1.500 euro al mese. Tale normativa è il risultato del dibattito sui possibili effetti di disincentivo all'offerta di lavoro di sussidi rigidi, impermeabili a qualsiasi forma di reddito complementare.

7.1.4 Gli strumenti: vouchers e servizi privati

Se chiari risultano gli aspetti del mercato del lavoro modificati o condizionati dall'impianto della riforma, altrettanto utile risulta soffermarsi sugli strumenti che ne hanno permesso l'applicazione. La nuova regolamentazione prevede la possibilità per i *jobseekers* di affidarsi a fornitori esterni e privati di servizi di collocamento, in particolare per coloro che sono stati disoccupati per almeno sei mesi. Inoltre, al fine di introdurre elementi di concorrenza e di maggiore efficienza si è creato lo strumento del *voucher* che ha una durata limitata a circa tre mesi, e serve per rimborsare l'agenzia di collocamento scelta dall'individuo.

Il pagamento del *voucher* (solitamente è di circa 2000 euro) è però legato alla verifica della performance: i servizi dei fornitori privati sono rimborsati in parte solo dopo sei settimane di lavoro continuativo (almeno 15 ore di lavoro settimanale) e dopo sei mesi per la restante parte. Simile è il discorso per la creazione di *vouchers* per la formazione professionale finanziata dall'Agenzia Federale per il lavoro, più limitati rispetto alla durata, all'area geografica di validità e agli obiettivi specifici di istruzione.

Oltre ai *vouchers*, vengono programmati servizi di reintegrazione per specifici gruppi di lavoratori al margine nel periodo 2003-2005, così come accordi tra le agenzie locali e le agenzie di

lavoro interinale che consentono di occupare i *jobseekers* anche in lavori che rispondono a esigenze produttive temporanee.

Due ulteriori strumenti di questo ciclo di provvedimenti legislativi che hanno interessato il mercato del lavoro sono gli incentivi al lavoro autonomo, anche nella forma di un pagamento fisso mensile di supporto (*Existenzgründungszuschuss*, ExGZ) alla nascita di nuove piccole imprese della durata massima di tre anni e i sussidi ad alcune forme di occupazione.⁷²

7.1.5 La riforma dei sussidi di disoccupazione

L'assicurazione contro la disoccupazione è obbligatoria per tutti coloro che hanno un'anzianità lavorativa appena superiore all'apprendistato, escluse alcune categorie.⁷³ Il diritto ai sussidi di disoccupazione si acquisisce dopo almeno dodici mesi di contribuzione all'interno di un periodo di qualificazione di circa tre anni, ma per i lavoratori stagionali il periodo minimo è ridotto della metà. Tali sussidi garantiscono circa il 67% dei redditi medi netti precedenti.⁷⁴

Recentemente (Febbraio 2006) si è deciso di ridurre la generosità dei sussidi di disoccupazione, uniformando la durata massima e il periodo minimo di contribuzione a 12 mesi per tutti, senza distinzione tra tipologie di lavoratori.

Prima della riforma, la partecipazione a programmi di politiche attive del lavoro aveva dirette implicazioni sulla durata del diritto ai sussidi. Infatti, il salario ricevuto durante tali programmi era soggetto alla trattenuta contributiva e il periodo di partecipazione al programma veniva considerato alla stregua di occupazione standard al fine dell'accumulazione del diritto al sussidio. Lo stesso accadeva per i trasferimenti effettuati dall'Agenzia Federale durante i periodi di formazione.

Tutto ciò fu modificato dalla riforma del 2004 e da quella più recente del 2006: i trasferimenti e/o il salario ricevuto durante programmi occupazionali pubblici non contano più nella formazione del diritto, eliminando così l'incentivo a partecipare a tali programmi formativi al solo fine di accumulare il diritto ai sussidi.

⁷² Si tratta di sussidi temporanei al salario per ricompensare gli imprenditori della ridotta capacità lavorativa nei primi mesi di alcune categorie, specie i lavoratori anziani e i disoccupati di lungo periodo.

⁷³ Tra cui i giudici, i militari di professione, gli ecclesiastici, i funzionari civili e altri gruppi. I lavoratori autonomi in generale non sono coperti dall'assicurazione contro la disoccupazione, tuttavia, dal febbraio 2006 esiste anche la contribuzione volontaria per gli autonomi.

⁷⁴ In presenza di almeno un figlio a carico altrimenti la percentuale scende al 60%.

7.1.6 Una prima valutazione e possibili sviluppi futuri

La riforma Hartz in Germania prevede, per la prima volta, un'intensa attività di monitoraggio e di valutazione scientifica degli effetti già a breve scadenza sia per le singole misure che per l'intero pacchetto nel suo complesso. A poco più di un anno dall'ultimo provvedimento Hartz IV, per il quale si avranno i dati solo nel 2007, i primi dati sono stati resi disponibili sui tre provvedimenti precedenti. Da essi sono emerse alcune chiare indicazioni. I punti di maggiore interesse del caso tedesco sono tre: la riorganizzazione delle Agenzie Federali per l'impiego, l'introduzione di nuovi schemi di job creation e maggiori incentivi per i disoccupati.

Prima delle leggi Hartz pochi erano gli studi sull'efficacia degli uffici pubblici di collocamento, dai quali comunque non emergeva un quadro del tutto positivo. La riforma ha agito nella direzione di rendere meno burocratici tali organismi, più rivolti alle esigenze dei *jobseekers*, favorendo anche il ricorso al mercato privato ed alle agenzie di lavoro temporaneo. Sono state abolite alcune rigidità nella regolazione delle agenzie di lavoro temporaneo favorendone in questo modo la crescita. D'altro lato, la compartecipazione degli accordi collettivi nel definire condizioni di lavoro e livelli salariali ha contribuito a garantire una certa sicurezza per i lavoratori, obbligando le agenzie di lavoro temporaneo al rispetto di determinati standard.

Più nello specifico è possibile evidenziare alcune differenze di valutazione. Mentre la ristrutturazione delle Agenzie federali e locali per il lavoro sembra aver sortito effetti positivi in termini di reintegrazione dei disoccupati nell'occupazione regolare, l'istituzione della possibilità di ricorrere a specifiche agenzie di lavoro temporaneo private (*PSA*)⁷⁵ non ha rispettato le attese. Infatti non molti disoccupati, pur avendone diritto, hanno utilizzato il voucher di collocazione presso tali agenzie e solo il 30% di quelli iscritti regolarmente ha poi trovato un'occupazione stabile. A parziale discolpa per il mancato decollo di tale strumento è la scarsa crescita evidenziata dall'economia tedesca negli ultimi anni, specie nella Germania Orientale. Tuttavia, nate con la funzione di aiutare le categorie con le maggiori difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro, esse hanno disatteso il loro ruolo. In particolare rispetto alle tradizionali TWA (*Temporary Work Agencies*), sono sottorappresentati gli stranieri, gli anziani e i lavoratori low-skilled, mentre ne hanno tratto più beneficio i giovani e i disoccupati di lunga durata. A questo proposito un'innovazione recentemente introdotta, che consente di fissare attraverso la contrattazione sussidi

⁷⁵ La legge garantiva la possibilità del cosiddetto outsourcing delle attività di collocamento a discrezione dei disoccupati, tramite la creazione di nuovi strumenti quali per esempio i voucher di collocamento. Essi garantivano il ricorso ad apposite agenzie di lavoro temporanee, in parte diverse da quelle tradizionali, per reintegrare alcune categorie di disoccupati nel mercato del lavoro.

di ammontare diverso a seconda delle caratteristiche individuali, può garantire una migliore efficacia di tale meccanismo.

Diversa è la valutazione degli effetti dei programmi di formazione sulle prospettive occupazionali. I numerosi studi sull'argomento, spesso basati su dati incompleti, avevano evidenziato un impatto negativo delle misure di *training* nel breve periodo spesso non compensate da una migliore performance nel medio-lungo periodo a causa di una scarsa qualità dei corsi, di un'eccessiva durata e della mancanza di una seria selezione di partenza. La riforma ha agito quindi per rendere la formazione più snella, riducendo il numero dei partecipanti attraverso un processo selettivo più incentrato sulla costruzione di profili personali e creando maggior competizione tra i fornitori di tali servizi.⁷⁶ Nonostante i risultati non siano a tutt'oggi definitivi, le modifiche sembrano aver migliorato l'efficienza in termini di costi e ridotto l'effetto *lock-in* nel lungo periodo.

Il punto più importante delle leggi Hartz riguarda le modifiche alle politiche attive del lavoro, al fine di incentivare e di promuovere la reintegrazione dei disoccupati in un'occupazione stabile. Le misure di rafforzamento dell'attività di monitoraggio sul comportamento di *job search* dei disoccupati e l'introduzione di sanzioni più severe (che arrivano fino alla sospensione del diritto ai sussidi) in caso di violazioni hanno senza dubbio migliorato il funzionamento di tale segmento del mercato del lavoro. Il diritto ai sussidi al salario versati agli imprenditori per alcune gruppi svantaggiati viene modificato dalla riforma, favorendone un uso meno ristretto ma più coerente con le necessità della forza lavoro. I risultati conseguiti hanno evidenziato un netto miglioramento delle prospettive occupazionali dei disoccupati a cui tale sussidio è stato applicato.⁷⁷

Anche la nuova sovvenzione per l'avvio di una nuova impresa da parte di disoccupati (*Ich-AG*) che si aggiunge ad un'altra già esistente, ha riscontrato un successo inatteso, con quasi lo 0,8% della forza lavoro (più di 300.000) che vi ha fatto ricorso. Nonostante la maggior parte non ha ancora terminato il programma, che ha durata triennale, dopo un anno dalla sua attivazione i numeri sono i seguenti: l'80% è ancora attivo e più della metà dichiara di avere buone prospettive di guadagno per il futuro. Inoltre dal 2005 è stato introdotto, come requisito per accedere al programma, la presentazione di una sorta di piano industriale che può contribuire ad una più seria selezione dei candidati più meritevoli e quindi ad un maggior successo finale dello stesso.

⁷⁶ Infatti l'introduzione di voucher formativi doveva nelle intenzioni del legislatore migliorare la competizione e l'efficacia di tali strumenti, tramite anche il ricorso al settore privato ed una tempistica più legata alle esigenze del disoccupato di rimodernare le proprie capacità professionali.

⁷⁷ Addirittura stimando un modello di matching Jacobi and Kluve (2006) sono stati in grado di riscontrare un aumento della probabilità di essere occupato dopo la fine del sussidio che varia tra il 20 ed il 50%.

Più complessa è la valutazione degli schemi di creazione di nuovi posti di lavoro e più in generale degli interventi di deregolamentazione, data anche la frammentarietà dei provvedimenti. Gli studi precedenti alla Hartz avevano spesso evidenziato un effetto negativo degli schemi di “job creation” sulla probabilità di essere rioccupati alla fine del programma. Risultati positivi erano presenti solo per alcune categorie specifiche come le donne disoccupate di lungo periodo o con alte barriere al collocamento in entrambe le aree della Germania.

Un possibile passo in avanti è stata la legge del 2004 che istituiva come obiettivo per questi schemi l’occupabilità dei soggetti coinvolti piuttosto che il loro status occupazionale. Emblematico è il caso delle forme marginali di occupazione (*Mini* e *Midi-jobs*) regolate *ex-novo* dalla legislazione Hartz con lo scopo di combattere il lavoro irregolare, creare occupazione nei settori a basso salario e accrescere gli incentivi per i disoccupati ad accettare forme di lavoro a breve termine come primo passo verso un posto di lavoro stabile. Ma la caratteristica predominante di queste forme occupazionali era la possibilità di versare contributi per la sicurezza sociale ridotti rispetto al caso standard. Nel periodo 2003-2004 i *Mini-Jobs* (sotto i 400 euro) sono cresciuti dall’11% a 6,64 milioni mentre i *Midi-Jobs* (tra i 400 e gli 800 euro) hanno raggiunto i 700.000. La mancata esplosione di questi ultimi sembra ascrivibile ad una scarsa conoscenza di tale tipologia ed alla presenza di una struttura delle tasse che considera congiuntamente il reddito di una coppia sposata disincentivando l’aumento delle ore di lavoro in quel *range* salariale. Inoltre i *Mini-Jobs* sono stati valutati positivamente dagli imprenditori quali strumenti efficienti in termini di costo e flessibili rispetto alle esigenze produttive, specie per i settori più esposti alla concorrenza. Tuttavia i *Mini-Jobs* possono creare problemi dal punto della sostenibilità finanziaria in quanto essi sono esonerati completamente dal pagare l’assicurazione sociale a cui però possono ricorrere, ma hanno funzionato come mezzo per far emergere l’occupazione illegale, specie nelle imprese familiari.

Un fallimento si riscontra invece nella funzione dei *Mini-Jobs* quale primo passaggio verso un’occupazione stabile, infatti solo una percentuale inferiore al 10% di quelli sottoposti a tali contratti sono riusciti ad entrare stabilmente nel mercato del lavoro. Migliore è invece il quadro che emerge dai *Midi-Jobs*, dove circa un terzo è transitato in seguito un posto di lavoro standard, con una forte differenza tra Est ed Ovest a favore di quest’ultima. Da una prospettiva di genere, circa i tre quarti delle posizioni lavorative marginali sono occupate da donne, la maggior parte delle quali è sposata ed intravede in questa tipologia di lavoro l’unica possibilità di un maggior reddito, confermando così i timori di minori prospettive occupazionali rispetto alla controparte maschile. Concludendo, i *Mini-Jobs*, pur molto diffusi, necessitano la disponibilità di altre forme di reddito, mentre i *Midi-Jobs* garantiscono risultati migliori ma sono ancora poco diffusi, specie tra le

categorie che più ne hanno bisogno. In questa direzione dovrà muoversi in futuro il legislatore, al fine di armonizzare tali strumenti lavorativi.

Provvedimenti più mirati sono stati introdotti a favore degli anziani come la possibilità di rinnovare senza limiti contratti a tempo determinato per questi lavoratori e l'introduzione di sussidi al salario per i lavoratori sopra i 50 anni che sono costretti a cambiare posto di lavoro. Purtroppo nel periodo di osservazione disponibile non si sono ancora notati effetti significativi di tali misure, nonostante esse rappresentino un passo importante nel modo di affrontare il processo di invecchiamento della forza lavoro che investe l'Europa intera.

In conclusione, sebbene sia ancora presto per trarre giudizi definitivi sugli effetti della riforma Hartz nelle sue varie parti, è possibile effettuare alcune osservazioni di massima. La riforma della struttura organizzativa, pur non ancora terminata, ha evidenziato dei successi iniziali nel rendere le strutture federali e locali più orientate alle prospettive del mercato del lavoro che alle necessità sociali, nonostante permangano conflitti d'interesse molto forti sulla divisione delle competenze. Sembrano invece non aver avuto effetti sostanziali alcuni degli strumenti ritenuti all'inizio più promettenti. È il caso dei *vouchers* per il collocamento, che pur valutati positivamente di per se stessi, non pare abbiano migliorato sensibilmente le prospettive d'integrazione né diminuito la durata della disoccupazione. Il loro stesso utilizzo sembra essere ancora ridotto tra i *jobseekers*. Un sostanziale fallimento è riscontrabile anche nel ruolo di soggetti terzi nei programmi d'integrazione pur in presenza di un aumento della concorrenza tra i fornitori di servizi e delle cosiddette "Personal Service Agencies", che rappresentavano uno dei punti principali della riforma, ma che hanno mostrato una diffusione minore di quella prevista. Inoltre le prospettive che queste garantivano di ottenere in seguito un contratto permanente sono notevolmente più basse rispetto alle prospettive offerte dalle agenzie di lavoro interinale più diffuse sul territorio nazionale.

Infine è da sottolineare che, per stessa ammissione del governo Federale, alcuni errori sono stati commessi nell'applicazione della riforma Hartz IV. La riduzione nella generosità dei sussidi di disoccupazione è stata resa politicamente meno costosa garantendo a tutti un accesso più facile alle misure di welfare. Di conseguenza le domande per ottenere le nuove misure di *Arbeitslosengeld II* sono state molto più numerose di quanto atteso e non si è stati in grado di rispettare il budget prefissato. In secondo luogo l'amministrazione delle misure di welfare è stata centralizzata allo scopo di evitare duplicazioni e possibili frodi ma anche con lo scopo di superare le divisioni e i conflitti a livello locale. La riorganizzazione degli uffici pubblici e il loro passaggio dall'amministrazione regionale a quella federale ha spesso provocato problemi di monitoraggio e di controllo della validità delle domande di welfare.

I risultati generali di tale riforma sono per certi versi ambigui e pur non evidenziando alcun *break* sostanziale nella performance del mercato del lavoro, non devono essere tuttavia sottostimati, specie nel lungo periodo. Si tratta infatti di un approccio coraggioso per una nuova regolamentazione di alcune istituzioni dopo anni di inattività politica. Il dibattito su altre eventuali misure si è sviluppato su una vasta gamma di possibili interventi tra cui si può citare una riforma delle tasse indirette nel 2007, un innalzamento dell'età pensionabile a 67 anni nel medio periodo e una modifica della legislazione di protezione contro i licenziamenti, con un periodo di prova esteso a due anni.

7.2 Francia

7.2.1 *Le linee principali della disoccupazione francese*

Il mercato del lavoro francese è attraversato da profondi squilibri e, in particolare, da una disoccupazione che ha raggiunto nel 2004 quasi il 10%, nonostante la ripresa della seconda metà degli anni Novanta. Ciò che più preoccupa però è la struttura stessa della disoccupazione che vede coinvolti in special modo i giovani (circa un terzo della forza lavoro) e i lavoratori con un basso livello di istruzione.

In passato l'attenzione era stata rivolta soprattutto alle politiche attive del lavoro quale strumento di lotta all'elevata disoccupazione strutturale che condizionava l'economia francese. Ma l'introduzione di sussidi all'occupazione, i tagli ai contributi sociali, la riduzione delle settimane lavorative (in particolare la discussa legge sulle 35 ore) non avevano garantito risultati sostanziali. Infatti la disoccupazione francese rimaneva, così come ora, a livelli superiori alla media europea, con un regime di protezione dell'impiego particolarmente rigido, un elevato cuneo fiscale e un salario minimo fuori mercato, specie per i lavoratori a bassa produttività. Negli ultimi anni gli interventi si sono concentrati maggiormente su tentativi di revisione parziali della legislazione di protezione dell'impiego, con attenzione all'introduzione di nuove forme contrattuali e alla riduzione e semplificazione dei “firing cost”.

Il dibattito sugli effetti della legislazione a protezione dell'impiego tra gli economisti è aperto, da un lato alcuni economisti ritengono che la legislazione di protezione dell'impiego renda difficoltosa la sostituzione dei lavoratori e l'aggiustamento del fattore lavoro durante le diverse fasi cicliche, con conseguente inefficienza e perdita di profitto per le imprese (Cahuc e Kramarz, 2005; Blanchard e Tirole, 2003); dall'altro è anche diffusa la percezione che le imperfezioni del mercato del lavoro richiedano una qualche forma di protezione del posto di lavoro dei lavoratori (OECD, 1994). Va infine ricordato come nei confronti internazionali redatti sulla base di indicatori (denominati EPL,

nella letteratura specializzata⁷⁸) della rigidità delle norme che disciplinano i processi di riduzione occupazionale, in particolare con riferimento ai lavoratori assunti con contratto a tempo indeterminato, la Francia risulti tra i paesi più rigidi in Europa.

7.2.2 L'introduzione di nuovi contratti d'impiego e la legislazione sul lavoro in Francia

All'impresa francese è concessa la possibilità di licenziare solo presenza di un motivo “reale e serio”.⁷⁹ La legge distingue tra due tipi di licenziamenti: quello personale, legato al comportamento dell'occupato, in presenza di una seria infrazione (*faute serieuse*)⁸⁰ e quello economico (*licenciement économique*), che protegge il lavoratore in presenza di ristrutturazioni aziendali. Nonostante il livello dell'indennità di licenziamento non appaia particolarmente elevato rispetto agli altri paesi europei e il periodo di preavviso non sia lungo⁸¹, il licenziamento per cause economiche risulta costoso in termini di una serie di complesse procedure amministrative e di restrizioni legali a cui è sottoposto.

È soprattutto la giustificazione necessaria per l'attuazione di un licenziamento per ragioni “economiche” ad essere regolamentata in modo restrittivo. In particolare questi sono permessi solo per preservare la competitività dell'impresa e non come strumento per aumentarla o accrescere i profitti.⁸² In materia, data l'ambiguità della legge, ha svolto un ruolo fondamentale l'interpretazione giurisprudenziale, che ha spesso dato ragione alla controparte dei lavoratori, con interpretazioni molto restrittive. Addirittura, come conseguenza di una legge del 2002, è stata adottato un principio ancora più rigido che giustifica il licenziamento solo se necessario alla sopravvivenza dell'impresa.⁸³ Ulteriori oneri, specie sulle grandi imprese (con più di 1000 occupati) sono l'obbligo

⁷⁸ Employment protection legislation, un indice che definisce quell'insieme di norme legislative destinate alla protezione dell'impiego, alternativamente definite “job security provision”.

⁷⁹ In qualche modo riconducibile al licenziamento per “giusta causa” presente nella legislazione italiana.

⁸⁰ Anche se il concetto di seria infrazione non è ben definito dalla legge, ma è solo confrontato con una leggera infrazione, che invece non giustifica il licenziamento.

⁸¹ L'OECD (2005) fa l'esempio di un lavoratore con 5 anni di anzianità per il quale l'indennità di disoccupazione è circa metà del salario lordo mensile per ogni anno in presenza di un licenziamento “personale”, mentre l'intero salario mensile in un licenziamento per cause economiche.

⁸² Proprio per questo alcuni autori francesi hanno stimato un costo notevolmente maggiore per i licenziamenti di natura economica rispetto a quelli per motivi comportamentali dove spesso impresa e singolo lavoratore raggiungono un accordo, anche con alte indennità a favore di quest'ultimo, ma evitando così complesse procedure amministrative e legali.

⁸³ Famoso è al riguardo il caso del 1999 della Michelin-Wolber.

legale di un periodo di formazione per i lavoratori licenziati (*congé reclassement*) dai 4 ai 9 mesi e di assistenza nella ricerca di un nuovo lavoro.

Inoltre, allo scopo di motivare l'impresa a cercare strade alternative al licenziamento, la legislazione francese prevede l'inserimento di un numero maggiore di obblighi amministrativi e legali al crescere della dimensione aziendale e del numero di licenziamenti (la quota limite è 10). Tra essi si può inserire numerosi incontri con la controparte sindacale, la stesura da parte dell'azienda di un piano di salvaguardia dell'occupazione (*plan de sauvgarde de l'emploi*) e l'approvazione da parte degli ispettori degli uffici del lavoro.⁸⁴

Più complicate ancora sono le procedure per i licenziamenti collettivi, nei quali l'impresa si trova costretta a negoziare con una commissione di produzione congiunta con sindacati e funzionari statali.

7.2.3 I contratti a tempo determinato (CDD, *contrats à durée déterminée*)

Proprio come strumento di flessibilità al margine, nel 1979 sono stati creati i contratti a tempo determinato (CDD, *contrats à durée déterminée*), che non garantiscono lo stesso regime di protezione dell'impiego, ma in caso di licenziamento, pur prevedendo un periodo di preavviso e un'indennità, come il contratto standard, non richiede altrettanto costose procedure amministrative e legali.

Tuttavia le possibilità di utilizzo di questa tipologia contrattuale sono piuttosto restrittive e si rifanno ad un accordo definito nel marzo del 1990, che segnala i casi in cui è concesso all'impresa ricorrervi:

- la sostituzione di occupati in congedo;
- aumenti temporanei nell'attività produttiva;
- attività stagionali.

⁸⁴ Alla fine di tutta questa serie di obblighi legali l'impresa può dare inizio al periodo di preavviso e in seguito procedere al licenziamento a meno che il lavoratore non ricorra ai giudici. In tal caso la legge francese prevede diversi gradi di competenza che vanno dai tribunali regolari per i licenziamenti collettivi (detti anche *Tribunaux d'instance* o *Tribunaux de grand instance*) al tribunale del lavoro, conosciuto come *Preud'hommes*, un'istituzione creata nel 1806 competente per i licenziamenti individuali. Quando un caso è portato al *Preud'hommes* la prima fase consiste in un arbitrato (*audience de conciliation*) che se non consegue alcun risultato, è seguito dal giudizio vero e proprio (*audience de jugement*). Simile all'Italia, è la possibilità di ricorrere in appello e in ultimo grado in cassazione. Gli ultimi anni hanno visto una crescita esponenziale dei numeri di casi portati davanti al tribunale del lavoro, con i relativi ritardi nel raggiungimento di una decisione e nella rapidità di conclusione del procedimento aperto.

I CDD non possono coprire posizioni di natura permanente nella struttura produttiva e sono rinnovabili solamente una volta, con una durata massima non superiore ai 18 mesi ed estendibile a 24 mesi solo per alcune categorie speciali.

Inoltre i contratti a tempo determinato sono stati spesso attivati quali strumenti per la lotta alla disoccupazione di alcune categorie particolarmente svantaggiate all'interno del mercato del lavoro, come i giovani e i disoccupati di lungo termine. Tale caratteristica spiega come mai tale tipologia contrattuale garantisca quindi il diritto ai sussidi di disoccupazione, una volta maturata un'anzianità fissata per legge, che all'inizio rappresentano il 57,4% del salario lordo precedente per poi ridursi nel tempo.⁸⁵

Alla conclusione di un CDD il lavoratore deve essere assunto a tempo indeterminato oppure riceve un'indennità pari al 6% del salario totale ricevuto. Allo stesso modo le imprese sono tenute, in caso di risoluzione precedente alla scadenza fissata dal contratto, a retribuire l'intero periodo inizialmente stabilito. Di fatto quindi, in Francia, la durata media effettiva di tali contratti è molto ridotta (circa 3 mesi) rispetto alla media europea (circa 6-12 mesi).

Infine i *contrats à durée déterminée* sono soggetti ad un periodo di prova molto corto, tipicamente un mese e rappresentano negli ultimi anni circa il 70% dei flussi di assunti nelle imprese francesi e circa il 10% dell'occupazione totale.

Come è stato osservato anche da alcuni organismi internazionali, tra cui l'OECD, fin dalla fine degli anni '80, la rigidità dell'EPL è aumentata in Francia, a causa di nuovi provvedimenti legislativi e di un'interpretazione giurisprudenziale delle norme ancora più restrittiva.⁸⁶ Proprio a causa di questi sviluppi, è cresciuto il ricorso delle imprese al contratto a tempo determinato, il quale ha condotto ad una profonda segmentazione del mercato del lavoro ed a gravi disparità nei diritti delle diverse categorie di lavoratori, con le più deboli (specie giovani, anziani e disoccupati di lungo periodo) che trovano sempre più difficoltà ad ottenere lavori permanenti ad alta produttività.

⁸⁵ Ciò implica la possibilità per i lavoratori impiegati con tale contratto di poter alternare contratti a tempo determinato ed episodi di disoccupazione coperti dai sussidi e contribuisce a spiegare la segmentazione del mercato del lavoro francese e la precarietà di alcuni gruppi di lavoratori.

⁸⁶ Rafforzamento dei vincoli sui contratti a tempo indeterminato, maggiore complessità amministrativa per i licenziamenti di natura economica, aumento degli oneri per l'impresa nell'assistenza ai lavoratori licenziati (formazione, assistenza alla ricerca di un nuovo lavoro).

7.2.4 *Le contrat nouvelles embauches o CNE e il contratto di primo impiego CPE*

Nell'agosto del 2005 venne creata una nuova figura contrattuale, *le contrat nouvelles embauches o CNE*, con un periodo di prova che può raggiungere i due anni. Durante tale periodo la risoluzione del contratto non è soggetta ad alcuna procedura amministrativa e legale, come nel contratto a tempo indeterminato, mentre l'indennità di licenziamento è definita in base alla durata dell'occupazione. Alla fine del periodo di prova il *CNE* deve essere convertito in un contratto standard.

L'assenza di costi di assunzione e di licenziamento e un'indennità legata all'anzianità contrattuale lo fanno preferire ad entrambe le forme lavorative presenti nell'ordinamento francese, rispettivamente il contratto a tempo indeterminato e il CDD. Tuttavia la sua applicazione è consentita per legge solo alle piccole imprese con meno di 20 occupati.

Alcuni studi hanno evidenziato come l'introduzione del *CNE* possa rappresentare il primo passo verso una riforma della legislazione del lavoro in Francia, la cui efficacia dipende però dal completamento della stessa con altri provvedimenti necessari. Infatti l'introduzione di una flessibilità limitata nel tempo (solo per i primi due anni) e nella dimensione dell'impresa (vale solo per le piccole aziende) è equivalente ad una riforma parziale che modifica solo i contratti a tempo determinato.

Per non incorrere nel pericolo di un mercato del lavoro segmentato, come l'esempio spagnolo degli anni Ottanta ci mostra, è necessario completare questo primo passaggio con modifiche più profonde dell'ordinamento del lavoro, che tocchino anche i regimi di protezione dell'impiego sui contratti permanenti e che stimolino la creazione di nuovi posti di lavoro semplificando la regolamentazione anche sul mercato dei prodotti.

Alcuni economisti (ad esempio Cahuc e Kramarz, vedi sotto) ritengono che la riduzione strutturale della disoccupazione sia raggiungibile solo con riforme che uniscano i due segmenti del mercato del lavoro e mirino alla creazione di un'unica forma contrattuale che associ la flessibilità dei contratti a termine con la sicurezza dell'impiego della forma permanente standard, con minori costi di licenziamento.⁸⁷

Da tale contesto quindi nasce l'approvazione, nel febbraio del 2006, di una legge che rende effettivo un nuovo istituto contrattuale, il contratto di primo impiego (*CPE*), rivolto ai giovani con meno di 26 anni che si trovano a dover entrare nel mondo del lavoro. Esso prevede un periodo di

⁸⁷ Con costi di licenziamento s'intende soprattutto una semplificazione delle procedure amministrative e legali da seguire e un intervento meno restrittivo della giurisprudenza. Alcuni autori sono arrivati addirittura a proporre la cancellazione totale dei *firing cost* ma sembra difficile che si arrivi in tempi brevi a tale situazione.

prova di due anni, in cui è possibile il licenziamento senza giusta causa⁸⁸, alla scadenza del quale il contratto viene trasformato automaticamente in un contratto a tempo indeterminato con tutti i diritti annessi.

7.2.5 Il dibattito recente e le diverse posizioni delle parti sociali

Per affrontare il problema di una disoccupazione stabile al 10% nonostante la ripresa economica, il governo ha adottato un piano d'emergenza (*le plan d'urgence pour l'emploi*) con l'obiettivo dichiarato di trovare una soluzione al problema occupazionale.

Il dibattito recente in Francia è stato principalmente rivolto all'introduzione del CPE (*contrat première embauche*). Tale contratto è valido per tutti i giovani fino a 26 anni assunti in aziende con più di 20 dipendenti. Il CPE prevede un periodo di prova per i primi due anni in cui è possibile licenziare senza giusta causa, per il resto rappresenta di fatto un contratto a tempo indeterminato con garanzie pressochè nulle per i primi due anni, che vengono man mano riattivate una volta raggiunta tale anzianità contrattuale.

Il capo del governo De Villepin, fautore di tale provvedimento, ha sostenuto l'introduzione del CPE al fine di combattere l'ampia disoccupazione diffusa tra i giovani sotto i 25 anni che è pari a circa un quarto dell'intera forza lavoro francese. Nell'intento del governo il CPE rappresenterebbe un primo passo verso una riforma complessiva dell'ordinamento del lavoro francese, al fine di assicurare la flexicurity, una via di mezzo tra flessibilità e protezione dell'individuo. L'idea era quella di facilitare l'inserimento nel mercato del lavoro con contratti stabili che attualmente richiede per certe categorie un periodo lungo quasi 10 anni.

Il punto più criticato del CPE è stato la sua applicabilità ai soli giovani al di sotto dei 26 anni il che ha scatenato l'accusa di essere un provvedimento discriminatorio. Il dibattito politico ha raggiunto toni molto alti, sfociati nelle manifestazioni di piazza degli studenti e dei sindacati e nell'occupazione di alcune università nel paese. Il forte scontro sociale ha alla fine determinato il ritiro del provvedimento.

Alcuni economisti (come ad esempio Cahuc e Blanchard) hanno preso posizione sugli avvenimenti recenti in Francia. Da un lato, Cahuc sostiene che con i due nuovi contratti, il CNE e il CPE, il governo francese si propone di ridurre la disoccupazione, senza modificare nel frattempo le norme sui licenziamenti che proteggono solo una parte della forza lavoro. Ciò rappresenta un'ingiustizia in quanto obbliga le categorie più deboli ad alternarsi in lavori precari, a basso reddito. Attraverso un esercizio di simulazione di un modello che descrive il mercato del lavoro

⁸⁸ Quindi a discrezione dell'imprenditore, senza possibilità di riferimento alle corti di giustizia.

francese, Cahuc mostra come l'introduzione di contratti del tipo *CNE-CPE* provocherebbe nel settore commerciale la creazione di circa 70.000 posti di lavoro, con una riduzione di mezzo punto della disoccupazione. Tuttavia, data la natura di tali contratti, non si avrebbe alcun miglioramento nella riduzione della precarietà degli impieghi né alcun cambiamento effettivo nel funzionamento del mercato del lavoro in quanto le imprese realizzano già il 70% delle proprie assunzioni con contratti a tempo determinato. Infatti i *CNE-CPE* apportano solo vantaggi marginali per i datori di lavoro, concentrati nei primi due anni di occupazione, incentivando così gli stessi a non far durare tali contratti al di là del periodo di consolidamento dei diritti dei lavoratori, nonostante quanto previsto dal governo.

Per questo egli ribadisce come sia necessario ridefinire l'intera struttura della tutela dell'occupazione, in due direzioni:

- 1) creare un servizio pubblico per l'impiego unico ed efficace, retribuito in base ai risultati ottenuti, che sostenga e riqualifichi il disoccupato, facilitando un accesso più equo a determinate professioni e settori;
- 2) implementare un contratto di lavoro unico che garantisca una protezione dell'occupazione continuata e crescente con l'anzianità, limiti la precarizzazione dei lavoratori, mantenendo consistenti indennità di licenziamento senza però l'obbligo di reinserimento per l'impresa.

Tali passaggi garantirebbero un sistema più equo, in grado di sopportare meglio i costi delle riconversioni produttive necessarie e una maggiore capacità di creare posti di lavoro, con una stima di circa 250.000 in tre anni, con effetti positivi sulla riduzione della disoccupazione.

Dall'altro lato, Blanchard parte dalla constatazione che il contratto di primo impiego non rappresenti una panacea per i mali del mercato del lavoro francese e sostiene che bisogna discutere di come offrire una formazione ed una garanzia all'impiego ai lavoratori francesi migliorando nel frattempo gli incentivi per le imprese ad investire. Viene pertanto, anche in questo caso, sottolineata l'esigenza di migliorare l'efficienza complessiva del sistema aumentando l'occupabilità (*employability*) dei lavoratori e la disponibilità di lavoratori ed imprese ad investire in capitale umano.

In conclusione, la breve rassegna ha evidenziato come il dibattito francese ruoti attorno alla possibilità di una riforma complessiva e non marginale, che riscriva anche la regolamentazione del mercato dei prodotti e risolva il problema della precarietà, cercando di ricostruire una coesione sociale, che al momento, sembra essere in pericolo.

7.3 Spagna

La Spagna rappresenta un caso unico nel panorama europeo per quanto riguarda la diffusione dei contratti a tempo determinato. Fin dal 1984, di fronte ad una disoccupazione superiore al 20% e ad un'alta rigidità del regime di protezione all'impiego per i contratti a tempo indeterminato,⁸⁹ il governo spagnolo decise di liberalizzare il ricorso ai contratti a tempo determinato sostanzialmente eliminando i "requisiti di causalità" che precedentemente giustificavano l'uso di tali contratti. Da quell'anno in poi il "contrato de fomento de empleo temporal", CTFE, poteva essere utilizzato per qualunque tipo di impiego, temporaneo o non-temporaneo. Il contratto a tempo determinato dura da un minimo di 6 mesi ad un massimo di 3 anni al termine dei quali si aprono due possibilità: il contratto deve essere trasformato in contratto permanente o alternatively il contratto termina, l'impresa deve pagare 12 giorni di salario di buonuscita per ogni anno di anzianità (nel qual caso il lavoratore non può ricorrere al giudice) e non può assumere nessun altro lavoratore nello stesso posto di lavoro. Nella pratica tuttavia quest'ultimo divieto è facilmente aggirato dalle imprese che si limitano a definire un nuovo posto di lavoro.

Il successo dei contratti a tempo determinato andò oltre ogni previsione e già nei primi anni novanta la proporzione di temporanei sul totale degli occupati era superiore al 30% con una punta del 35% nel 1995. Gli imprenditori sfruttarono al massimo questo nuovo strumento di flessibilità creando in tal modo una forte segmentazione del mercato del lavoro. Nel periodo 1985-1994 quasi il 95% delle nuove assunzioni avvenne attraverso contratti temporanei, tuttavia la disoccupazione continuò a crescere fino al 1995, anno in cui raggiunse la punta massima del 25%.

Al fine di arginare la diffusione dei contratti temporanei e approfittando dell'inizio di una fase di crescita economica, furono implementate una serie di riforme del mercato del lavoro rispettivamente nel 1994, 1997 e 2001. Tutte queste riforme ebbero come scopo quello di limitare l'uso dei contratti temporanei e contemporaneamente ridurre i costi del contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La riforma del 1994 reintrodusse il principio di causalità secondo cui il contratto temporaneo deve essere limitato ad impieghi temporanei e contemporaneamente rese meno stringenti le condizioni per il licenziamento nel contratto a tempo indeterminato. Tuttavia la quota dei contratti temporanei sul totale dell'occupazione non accennò a calare e rimase stabile al 30% degli occupati. Nel 1997 e nel 2001 si seguì una strada diversa agendo sugli incentivi alle imprese ad assumere a tempo indeterminato alcune categorie di lavoratori. Nel 1997 venne lanciato un nuovo contratto a

⁸⁹ I contratti a tempo indeterminato costituivano allora più del 90% dell'occupazione totale e i contratti temporanei erano perlopiù legati ad attività stagionali.

tempo indeterminato con minori costi in caso di licenziamento individuale senza giusta causa e con minori contributi sociali. Tale contratto poteva essere utilizzato solo per i lavoratori sotto i 30 anni e sopra i 45 anni, per le donne, per i disoccupati di lungo periodo e per trasformare contratti temporanei in contratti permanenti. Un primo immediato effetto fu un più elevato tasso di conversione di contratti temporanei in permanenti. A beneficiarne furono soprattutto i giovani e le donne grazie anche ad alcune estensioni al provvedimento apportate nel 2001.

Alcuni studi sulla transizione da posti di lavoro “atipici” a posti stabili hanno evidenziato come tale conversione dei lavori a tempo determinato avvenga in molti casi al termine dei 3 anni cioè dopo aver raggiunto il limite massimo imposto dalla legge, a dimostrazione dell’alto rischio di precarizzazione per alcune fasce di lavoratori e della continua ricerca da parte degli imprenditori di strumenti flessibili che consentano il superamento delle rigidità del contratto standard.

La logica degli interventi “bastone” (cioè limitare le modalità di utilizzo dei contratti temporanei) e “carota” (cioè ridurre i costi di licenziamento dei contratti permanenti) sembra aver dato i suoi frutti almeno nel settore privato dove si è assistito ad una riduzione dell’incidenza del lavoro temporaneo. All’opposto nel settore pubblico si registra una tendenza all’aumento dei contratti temporanei la qual cosa ha contribuito a mantenere sostanzialmente inalterato l’andamento aggregato dell’incidenza dei contratti temporanei nonostante il boom economico e la riduzione della disoccupazione.

L’ultimo provvedimento è il recentissimo “Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo” del Maggio 2006. Dopo mesi di discussione il governo Zapatero ha raggiunto un accordo con le parti sociali⁹⁰ per l’incentivazione del lavoro stabile secondo tre principi: 1) una terapia d’urto contro la precarietà; 2) la riduzione del cuneo fiscale; 3) il riordino del welfare e dei servizi all’impiego.

L’esigenza di una terapia d’urto contro la precarietà è ben evidenziata da un singolo dato: ad oggi in Spagna il numero dei contratti firmati è 10 volte il numero dei posti di lavoro creati e la durata media dei contratti è di 36,5 giorni. L’accordo del 2006 vieta la ripetizione dei contratti temporanei e per evitare l’aggiramento della norma stabilisce che un lavoratore che ha firmato con la stessa impresa (e per lo stesso tipo di lavoro) due o più contratti per una durata complessiva superiore ai 24 mesi (nell’arco di 30 mesi) deve essere assunto in forma permanente.

⁹⁰ Con la sola esclusione delle associazioni imprenditoriali delle piccole imprese.

Al fine di stabilizzare il lavoro precario, l'accordo inoltre riprende alcuni strumenti già presenti nella riforma del 1997 quali la possibilità di trasformare il contratto temporaneo in un contratto permanente a buonuscita ridotta⁹¹ e aggiunge degli incentivi in termini di minori contributi sociali.

Nel dettaglio, lo stimolo alla stabilizzazione dei lavoratori temporanei avviene attraverso: 1) una momentanea diminuzione dei costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato: prima del 2008, tutti i contratti temporanei, anche quelli con una durata di pochi giorni, potranno essere trasformati in contratti permanenti con buonuscita ridotta. 2) incentivi monetari: prima del 2007, i contratti temporanei convertiti in permanenti e quelli permanenti offerti a certe categorie (tra cui le donne che rientrano nel mercato del lavoro dopo cinque anni di inattività) potranno godere di consistenti risparmi contributivi.

Seppur meno reclamizzati nel dibattito politico e sociale, la riforma del 2006 riguarda anche una riduzione dello 0,5% dei contributi dei datori di lavoro all'assicurazione contro la disoccupazione ed un ulteriore taglio del 0,2% al cuneo fiscale.

Un giudizio complessivo sulla legge risente ovviamente della mancanza di qualsiasi evidenza empirica, tuttavia alcune osservazioni sono possibili. È probabile che il successo nella riduzione della precarietà nel mondo del lavoro sia legato ad una inversione del trend nel settore pubblico. Solo in questo modo l'economia potrà convergere a un "tasso di temporaneità" inferiore al 30%. La sostenibilità della strategia di riduzione della precarietà è altresì legata alla crescita della produttività in settori come le costruzioni e il turismo dove altrimenti non sarà mai profittevole creare posti di lavoro permanenti. Infine sembra mancare una seria attività di monitoraggio che possa valutare i successi e gli insuccessi e guidare i provvedimenti in futuro, così come sembra mancare un'estensione degli ammortizzatori sociali e del welfare che possa assicurare la protezione in-the-market piuttosto che on-the-job.

7.4 Confronto delle recenti riforme del mercato del lavoro in Europa

L'evoluzione della disoccupazione Europea fin dagli anni '70 ha suscitato un forte dibattito sulle possibili cause e sugli eventuali rimedi sia tra gli studiosi che tra i policy maker. Ad oggi la teoria economica non è in grado di spiegare completamente quanto gli andamenti degli ultimi decenni siano da ascrivere ad una crescita del tasso naturale di disoccupazione, come definito da Friedman, o semplicemente siano dovuti ad un elevato livello "attuale" della stessa. In un recente paper

⁹¹ Mentre nel 1997 tale strumento era limitato alla fasce deboli del mercato, ora il campo di applicazione viene esteso a tutti.

Blanchard (2006) ha evidenziato i cambiamenti di approccio nello studio della disoccupazione, con un'ottica rivolta al ruolo degli shocks macroeconomici prima e delle istituzioni del mercato del lavoro in seguito. Oggi sembra prevalere un'opinione che vede l'interazione tra shock e istituzioni come la spiegazione più convincente dell'andamento della disoccupazione. Attraverso quest'ottica si cerca di capire come superare la situazione di bassa crescita e relativamente alta disoccupazione in cui sono finite molte economie Europee. Al riguardo è comprensibile il profondo interesse suscitato dalle numerose riforme del mercato del lavoro implementate negli ultimi anni, che possono essere confrontate per stabilirne i punti di forza e di debolezza, le linee in comune e le peculiarità nazionali.

Le strategie utilizzate sono diverse così come le aree su cui le riforme sono intervenute. Seguendo le indicazioni della stessa Comunità Europea tutti i paesi coinvolti hanno cercato di migliorare l'efficienza dei propri mercati del lavoro secondo l'approccio della "flexicurity". Conciliare la sicurezza del lavoro (per i lavoratori) con la flessibilità della prestazione (per le imprese) è uno degli assi portanti della Strategia di Lisbona. A questo scopo i Paesi membri devono dotarsi di efficaci servizi all'impiego e di adeguati ammortizzatori sociali. Date le esigenze dell'apparato produttivo moderno e di una sempre più estesa globalizzazione tra paesi, le istituzioni europee vedono nell'unione tra flessibilità e sicurezza un mezzo per superare l'ingessatura dei mercati e riprendere la strada dello sviluppo. L'ottica è quella di spostare l'attenzione dalla protezione del posto di lavoro per tutta la vita al miglioramento dell'occupabilità dell'individuo e della sua sicurezza nel mercato o meglio da un protezione "on the market" invece che "on the job". Ma anche la definizione di "flexicurity" lascia spazio a peculiarità nazionali ben evidenti, in cui si alternano bassi livelli di regimi di protezione dell'impiego con generosi sussidi di disoccupazione (Danimarca) e rigidi EPL con alta variabilità contrattuale (Olanda).

Per questo è possibile costruire una sorta di griglia in base al tipo di modifiche implementate. Tale sistema consente di evidenziare una significativa differenza. Da una parte la Germania, che ha messo in atto una profonda e complessiva riforma delle politiche attive e passive del lavoro, dall'altra Francia⁹² e Spagna che hanno seguito invece la strada dell'introduzione di forme contrattuali più flessibili o della ridefinizione di quelle già presenti. Partendo da questo quadro "duale" e dalla recente evidenza empirica, si può ripercorrere in chiave comparativa l'evoluzione

⁹² Nonostante in diversi report (si veda Cahuc e Kramarz, 2004) commissionati dal governo viene auspicata una profonda ristrutturazione delle agenzie pubbliche di collocamento, raffigurate come inefficienti nella reintegrazione dei disoccupati e fonti di innumerevoli sprechi di risorse statali. Tuttavia l'attenzione dei policy-maker per il momento si è concentrata sull'offerta di nuove e più flessibili forme d'impiego.

delle principali istituzioni del mercato del lavoro interessate dalle riforme. Ciò può chiarire quali siano stati i successi e dove invece è necessario intervenire ulteriormente.

APPENDICE: LE RIFORME HARTZ IN GERMANIA

HARTZ I (Gennaio 2003): è l'atto che dà il via ad una riforma che nel suo complesso rappresenta il più ampio intervento federale nell'ambito delle politiche sociali e del mercato del lavoro, più precisamente rivolte al lato dell'offerta. Un impegno rivolto al miglioramento dell'efficienza dei servizi pubblici per l'impiego ed alla ridefinizione degli incentivi per i disoccupati a cercar lavoro.

Tra i punti più innovativi di questo primo atto della *Commissione Hartz* si può elencare:

- 1) l'obbligatorietà della registrazione presso i pubblici uffici anche per un imminente disoccupazione;
- 2) regole più rigide per quanto riguarda l'accettazione di un'occupazione "giusta e/o ragionevole";
- 3) riduzione dei sussidi e, in caso di rifiuto di un'offerta di lavoro, spostamento dell'onere della prova a carico del *jobseeker* e non più del centro per l'impiego;
- 4) programmi rivolti ai lavoratori anziani, con sgravi per le imprese che li assumono e creazione di contratti a tempo determinato, specifici, di più lunga durata;
- 5) nuovo impulso alla formazione: introduzione dei vouchers per la formazione;
- 6) *Personal Service Agencies*, nuovo impulso come soggetti fondamentali per la collocazione dei disoccupati.

HARTZ II (Gennaio 2003): contemporanea ad *Hartz I*, si pone l'obiettivo di rafforzare il legame tra disoccupati e mercato del lavoro, promuovendo l'occupazione attraverso misure specifiche:

- 1) creazione di centri per il lavoro a favore dei disoccupati con lo scopo di favorire un punto di contatto tra i lavoratori disoccupati e destinatari delle misure di *welfare*;
- 2) sponsorizzazione governativa del lavoro autonomo e in particolare di attività a conduzione familiare, facilitandone la registrazione presso i pubblici uffici e di conseguenza la copertura dell'assicurazione contro la disoccupazione;
- 3) introduzione di nuove forme di assistenza iniziale (*Ich-AG*) e di '*mini jobs*'.

HARTZ III (Gennaio 2004): la terza fase ha carattere fortemente riorganizzativo delle pubbliche istituzioni del mercato del lavoro tedesco. Si pone l'obiettivo di:

- 1) una ristrutturazione dei servizi per l'occupazione;
- 2) un'unione dei programmi che si occupano della creazione di posti di lavoro e di quelli che affrontano i problemi strutturali dell'economia, con un occhio di riguardo alla reintegrazione dei disoccupati;

- 3) favorire il pagamento agli imprenditori di trasferimenti per lavori di breve periodo durante i programmi di ristrutturazione collegiali;
- 4) uniformare il diritto all'assistenza durante la disoccupazione tra le diverse categorie di lavoratori.

HARTZ IV (Gennaio 2005): è forse, tra le quattro, la riforma chiave, avente lo scopo di creare una base comune tra tutti i *jobseekers* in termini di diritto ai sussidi e all'assistenza sociale, così come di partecipazione alle misure di politiche attive del lavoro. Tra i suoi punti più importanti si può ricordare:

- 1) ulteriore irrigidimento della clausola di “ragionevolezza” di un'offerta in lavoro, pena la cancellazione di qualsiasi tipo di trasferimento (anche in termini di salario regionale standard da considerare come riferimento) e diffusione dei contratti di reintegrazione;
- 2) introduzione di un'assistenza all'entrata nella forma di un incentivo finanziario al fine di accettare l'occupazione;
- 3) fusione dell'assistenza ai disoccupati di lungo periodo con i trasferimenti dell'assistenza sociale, con l'inclusione di individui idonei a lavorare precedentemente non registrati come disoccupati dai pubblici uffici;
- 4) fornitura di lavori di pubblica utilità.

APPENDICE: I RAPPORTI CAHUC-KRAMARZ E BLANCHARD-TIROLE: SUGGERIMENTI PER LE RIFORME

Parallelamente ai fatti di cui sopra, gli ultimi anni hanno visto la comparsa di alcuni rapporti commissionati dal governo in cui vengono elaborate delle proposte di riforma complessiva del mercato del lavoro. Tra quelli più significativi e con dirette ripercussioni sulle successive leggi approvate ci sono quelli di Blanchard-Tirole del 2003 e di Cahuc-Kramarz del 2004-2006.

L'idea generale sottostante i due rapporti è che una sostanziale riduzione della disoccupazione in Francia richieda l'implementazione di profonde riforme del mercato del lavoro che tengano conto di un ampio insieme di politiche ed istituzioni tra loro complementari. Proprio la complementarità tra le differenti politiche può rappresentare un fattore illuminante nella comprensione dei fallimenti di riforme parziali o duali messe in atto negli ultimi anni, nel senso che non si tiene conto degli effetti indiretti di un intervento in un determinato mercato sugli altri mercati.

Blanchard e Tirole tracciano un profilo di riforma del regime di protezione dell'impiego, partendo dal ruolo controverso di tale istituzione. “L'employment protection” rappresenta una controparte dell'assicurazione contro la disoccupazione o addirittura un sostituto parziale tuttavia esso provoca un risultato inefficiente dal punto di vista allocativo. Quindi una riforma della struttura dei sussidi di disoccupazione, che introduce un monitoraggio completo e una copertura più ampia, consente anche una riduzione implicita dei regimi di protezione dell'impiego, così da ridurre i costi della riallocazione dei fattori produttivi.

Questa proposta tuttavia implica la necessità di costituire un'agenzia pubblica o mista (con la partecipazione anche dei privati) che amministri l'assicurazione contro la disoccupazione, raccolga i contributi dalle imprese, distribuisca i sussidi e sia in grado di monitorare il comportamento dei disoccupati nella ricerca del lavoro.⁹³

Le linee guida della riforma proposta da Blanchard e Tirole seguono principalmente due punti:

- un aumento nel costo marginale dei licenziamenti per le imprese;
- una riduzione nel ruolo della giurisprudenza nella valutazione della “correttezza” del licenziamento.

⁹³ In Francia una figura simile è riscontrabile nelle PARE, che rappresentano un tentativo di offrire sussidi più generosi in cambio di maggiori incentivi ai disoccupati nell'accettazione dei lavori disponibili. Tuttavia una valutazione preliminare sembra mostrare come tali organismi non siano in grado di agire in maniera efficace sugli incentivi dei disoccupati. Blanchard e Tirole ritengono che per assolvere a tale funzione su scala nazionale sia necessaria l'infrastruttura amministrativa dello Stato.

In particolare gli autori propongono una riforma del modo in cui le imprese finanziano l'assicurazione contro la disoccupazione. Essi propongono che il tasso di contribuzione delle imprese nel finanziamento dell'assicurazione contro la disoccupazione passi da una tassa a quota fissa, ad una marginale legata al comportamento di ciascuna impresa nei licenziamenti.

Tale contributo non deve essere necessariamente versato nel momento stesso della separazione tra lavoratore ed impresa, poiché quest'ultima può attraversare una crisi di liquidità oppure essere in presenza di una fase ciclica negativa. A tal proposito viene suggerita l'introduzione di un sistema "experience rated", simile a quello vigente negli USA, dove la tempistica del pagamento è legata alla probabilità specifica dell'impresa di licenziare o alla sua storia passata.

Così facendo si aumenta implicitamente la protezione del lavoro poiché le imprese sono costrette a considerare, nelle proprie decisioni, anche il costo sociale della disoccupazione, agendo così negativamente sul livello delle separazioni. In altre parole la tassa marginale è studiata in modo che le imprese internalizzino i costi sociali della disoccupazione.

Un ulteriore punto, che si collega ai precedenti, riguarda l'indennità di licenziamento che deve essere pagata direttamente al lavoratore: il suo ruolo è coprire solo il costo della perdita del lavoro e Blanchard-Tirole suggeriscono debba essere crescente e convesso nell'anzianità lavorativa.

Gli autori inoltre reputano necessario costruire dei meccanismi di difesa contro i fallimenti delle aziende, che potrebbero sfruttare tali situazioni per liberarsi da pagamenti e contributi dovuti ai propri dipendenti. Una via è quella di coinvolgere le banche e lo Stato, definendo complesse strutture di proprietà e rendendo responsabili anche i singoli azionisti.

Una riforma di particolare interesse nel rapporto Blanchard e Tirole è quella dell'ordinamento giurisprudenziale: gli autori considerano ingiustificato e eccessivo il ruolo delle corti del lavoro e per questo propongono un ridimensionamento della loro influenza. Si propone di abolire l'intervento dei giudici una volta che l'impresa, decisa la separazione dal lavoratore, accetti di pagare l'indennità di licenziamento e i contributi per la disoccupazione secondo quanto previsto dalla legge. Questo per creare minore incertezza e complessità nel procedimento dei licenziamenti e minori interferenze nelle decisioni dei soggetti che agiscono nel mercato del lavoro.

Infine gli autori propongono l'eliminazione dei diversi regimi contrattuali, con i rispettivi diritti propri di ciascun contratto, e l'introduzione di un'unica forma contrattuale che per i primi anni preveda un periodo di prova e l'assenza di indennità di licenziamento e di altre forme di protezione dell'impiego. Tuttavia una volta acquisita una determinata anzianità lavorativa devono essere reintrodotti i diritti standard di un posto di lavoro permanente.

Il fine di introdurre un unico tipo di contratto è quello di eliminare il carattere duale dell'occupazione, con una fascia di lavoratori protetta e garantita e un'altra che vive nel precariato e nella disoccupazione.

Seppur simile per certi versi, la proposta di Cahuc-Kramarz (“Dalla precarietà alla mobilità: verso una sicurezza sociale estesa”), contempla alcuni punti che fuoriescono propriamente dalla legislazione sul lavoro. Essa si fonda sulla riforma coordinata di tre aspetti:

- una riorganizzazione dei servizi pubblici per l'impiego;
- una deregolamentazione del mercato dei prodotti;
- l'introduzione di un unico istituto contrattuale.

Ogni giorno in Francia si ha un elevato flusso di lavoratori sia in entrata che in uscita dalla disoccupazione (circa 30000 assunzioni e altrettante separazioni), che, nonostante l'importanza per la crescita economica, porta con sé alti costi associati alla perdita del lavoro. La maggior parte dei nuovi posti di lavoro creati è a tempo determinato, molto diffusi specie tra i giovani.

Da alcune ricerche risulta, sorprendentemente dato l'alto livello di EPL, come la Francia sia il paese con il più alto livello di preoccupazione e di insicurezza rispetto al proprio lavoro tra i paesi industrializzati. Vi è un senso di precarietà molto diffuso, di esclusione sociale dovuta alle ristrutturazioni industriali che spesso cancellano alcuni mestieri e di insicurezza legata alle inefficienze e alle “lungaggini burocratiche” delle strutture di aiuto per i disoccupati. Cahuc e Kramarz si domandano come poter ricostruire un sistema che garantisca la sicurezza del lavoro, che non snaturi percorsi professionali già determinati, obbligando il disoccupato ad interminabili passaggi che spesso ne determinano l'uscita dal mercato del lavoro.

L'idea base è quindi quella di proteggere l'individuo piuttosto che il posto di lavoro, la cosiddetta “flexicurity”, per la quale è però necessario un profondo cambiamento nelle relazioni occupazionali.

Il primo aspetto del loro programma riguarda il miglioramento dei servizi pubblici per l'impiego, poco organizzati e formati da troppi soggetti non coordinati tra loro⁹⁴, mentre la performance delle agenzie private non è nemmeno valutata. Le proposte vanno nella direzione di creare un unico

⁹⁴ Il sistema francese risulta alquanto complesso e frammentato in molti organismi tra cui si possono citare UNEDIC (parti sociali), ANPE (agenzia pubblica) e diverse agenzie private che si occupano dei sussidi di disoccupazione e dell'assistenza durante la ricerca di lavoro. La formazione professionale è invece ripartita tra vari organismi, quali il Ministero del Lavoro (che stabilisce anche le sanzioni), le 22 regioni, alcune agenzie private e pubbliche e le commissioni composte dalle parti sociali. Non solo la Francia ma anche molti altri paesi europei stanno intraprendendo la strada della riforma dei servizi pubblici per l'impiego verso soggetti coordinati e più efficienti nel loro compito di monitoraggio ed assistenza ai disoccupati.

referente per i disoccupati che abbia il compito di costruire profili, raccogliere informazioni e di relazionarsi con le agenzie private nella ricerca dei posti di lavoro disponibili.

La riforma dell'ordinamento deve coinvolgere anche le agenzie private che dovrebbero essere ricompensate secondo il principio dei risultati ottenuti e quindi in base al numero di persone avviate all'occupazione e alla durata della stessa. Inoltre la competizione deve essere incentivata al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti.

Si profila anche l'introduzione di un sistema generoso ma con obblighi reciproci: le agenzie pubbliche per l'impiego sono tenute ad offrire diversi servizi di assistenza alla la ricerca del lavoro dei disoccupati, i quali in cambio sono tenuti ad accettare le proposte di lavoro o le offerte di formazione. Tutto ciò risponde all'intenzione degli autori di migliorare l'efficienza e l'equità complessiva del sistema di relazioni tra individuo e agenzie pubbliche nella ricollocazione sul mercato del lavoro.

Il secondo aspetto su cui si fonda il progetto considera una nuova regolazione del settore dei servizi, che introduca maggior concorrenza, favorendo la creazione di posti di lavoro, specialmente per i giovani. Un esempio è il settore della vendita al dettaglio dove è necessaria un'autorizzazione statale per aprire un supermercato, norma introdotta per proteggere i piccoli negozi nelle città. Ma tale ordinamento ha sicuramente degli effetti negativi sull'occupazione e sulla produttività, per questo, come in altri settori dei servizi come la sanità e i trasporti, la soluzione sembra essere quella di eliminare le barriere all'entrata e di favorire l'ingresso di nuovi soggetti, aumentando la competizione e l'efficienza produttiva.

Infine, forse il punto più controverso, simile al rapporto di Blanchard e Tirole, è l'introduzione di un'unica forma contrattuale che consenta di superare il precariato legato ai *CDD* e la rigidità dei contratti a tempo indeterminato standard (*CDI*). La distanza tra *CDD* e *CDI* e la regolamentazione dei licenziamenti economici provoca profonde disuguaglianze di cui ne fanno le spese i segmenti più deboli come le donne, i giovani e i lavoratori immigrati.

Gli imprenditori nelle loro decisioni dovrebbero internalizzare sia il valore privato che quello sociale dell'occupazione, in quanto le loro decisioni vanno a modificare gli equilibri del sistema. Infatti, dato che ogni posto di lavoro garantisce dei contributi sia all'assicurazione contro la disoccupazione sia al sistema fiscale dello Stato, una loro cancellazione ha degli effetti che coinvolgono la comunità nel suo complesso e di cui bisogna tenerne conto nelle decisioni di licenziamento.⁹⁵

⁹⁵ Con tali affermazioni Cahuc e Kramarz affermano la necessità di guardare al di là delle immediate esigenze produttive e di considerare anche il valore sociale dell'occupazione e dei benefici che essa porta al sistema sotto forma

Quindi il contratto unico di lavoro che Cahuc e Kramarz propongono, si basa fondamentalmente su tre caratteristiche:

- deve essere a tempo indeterminato;
- in caso di risoluzione del contratto, l'imprenditore deve pagare un'indennità di licenziamento al lavoratore e un “contributo di solidarietà” allo Stato;
- la firma del contratto di lavoro offre ai lavoratori la garanzia di un'assistenza personalizzata e di un reddito di sostituzione in caso di perdita di lavoro, in modo da applicare il principio di protezione delle persone e non dei posti di lavoro (flexicurity).

Complementari a questi tre aspetti sono alcune considerazioni aggiuntive: pur essendo a tempo indeterminato, il controllo sulla causa “economica” della risoluzione contrattuale non può essere legato ai risultati dell'impresa, in quanto gli imprenditori devono mantenere i diritti connessi alla gestione dell'impresa e allo stesso modo non ci deve essere nessun obbligo a mantenere i lavoratori se ci sono nuove assunzioni per garantire nuovi compiti all'interno dell'impresa.

L'indennità di licenziamento riprende quella presente sui *CDD* di circa il 10% del salario complessivo versato mentre il “contributo di solidarietà” rappresenta circa l'1,6% del salario pagato al lavoratore licenziato e deve essere versato agli uffici pubblici con lo scopo di finanziarne l'attività affinché abbiano le risorse necessarie per garantire un'assistenza efficace ed efficiente alla reintegrazione dei disoccupati nel mondo del lavoro.⁹⁶

di contributi allo Stato e all'assicurazione contro la disoccupazione, ma anche di qualificazione e di salvaguardia delle figure professionali e della coesione sociale.

⁹⁶ Tale aspetto è simile a quello presente nel rapporto di Blanchard e Tirole: anche qui gli autori suggeriscono l'introduzione di un sistema di “experience rating” all'americana per quanto riguarda la tempistica del pagamento delle imprese e il legame con la loro storia passata di licenziamenti.

BIBLIOGRAFIA

- Addabbo, T. (1999), "Labour Supply and Employment Probabilities in Italy: A Gender Analysis in a Regional Perspective", *Economia e Lavoro*, 33(3-4), 189-207.
- Ailt, Apla, Confinterim, (2005), *Dati 2004 Confinterim-APLA-AILT sul mercato della somministrazione in Italia*.
- Albisinni M. e Discenza A.R., (2004), *La mobilità dell'occupazione e della disoccupazione della seconda parte degli anni novanta*, in «Sistema Previdenza », XXI, n. 3.
- Anastasia B. (2004), *Le tendenze generali del mercato del lavoro: crescita dei posti e declino della produttività*, in *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche, Rapporto 2004*, Veneto Lavoro, Franco Angeli, Milano.
- Banca d'Italia (2006), *Relazione del Governatore sull'esercizio 2005*, Banca d'Italia, Roma.
- Barbieri G. (2003), *Gli esiti dell'occupazione a termine*, in *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, FrancoAngeli, Milano.
- Barbieri G. e Sestito P. (2004), *Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up ?*, XIX Convegno dell'Aiel, Modena.
- Belloni, M., Carcano, M. e Reyneri, E. (2005), *Servizi al lavoro. Come si cerca, si trova lavoro e efficacia dei servizi per l'impiego*, Franco Angeli.
- Bettio, F e Villa, P. (1999), "To What Extent Does It Pay to Be Better Educated? Education and Market Work for Women in Italy", *South European Society and Politics*, 4(2), 150-171.
- Blanchard O. (2006), "European Unemployment: the evolution of facts and ideas", *Economic Policy*, January, pag 5-59.
- Blanchard O. and J. Tirole (2003), "Contours of Employment Protection Reform", *MIT Department of Economics Working Paper* No. 03-35.
- Boldrin A. e De Angelini A. (2002), *Dopo l'apprendistato. I percorsi lavorativi degli ex-apprendisti a confronto con quelli di altri gruppi di lavoratori*, «Tartufi », Veneto Lavoro, Venezia.
- Booth A. L., Dolado J. and J. Frank (2002), "Symposium on Temporary Work Introduction", *The Economic Journal*, n° 112, pag 181-188, June.
- Bratti, M. (2003), *Partecipazione e orario di lavoro*, in C. Lucifora (a cura di) "Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia". Vol. I. ISFOL. Mondadori Università, Milano.

- Bruni, M., Franciosi, F. (1981), “ Una interpretazione in termini di flusso della dinamica delle forze di lavoro in Italia”, *Economia & Lavoro*, 2, 3-33.
- Bucci A. (2003), *Evoluzione demografica e invecchiamento*, in C. Lucifora (a cura di) “Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia”. Vol. I. ISFOL. Mondadori Università, Milano.
- Cahuc P. and F. Kramarz (2005) “ De la précarité à la mobilité : vers une sécurité sociale professionnelle”, <http://www.crest.fr/pageperso/cahuc/CAKRAFIN.htm>
- Carinci, F. (2004), *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Milano, Ipsoa.
- Carmignani, F. e Scarnera, A. (1998), “Crisi dell’occupazione e partecipazione femminile al mercato del lavoro”, *Economia e Lavoro*, 32(3), 3-14.
- Centra M., Disenza A.R., Rustichelli E., (2001), *Strumenti per le analisi di flusso nel mercato del lavoro. Una procedura per la ricostruzione della struttura longitudinale della rilevazione trimestrale Istat sulle forze di lavoro*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 2/2001, Isfol.
- Chiuri, M. C. (2000), “Quality and Demand of Child Care and Female Labour Supply in Italy”, *Labour*, 14(1), 97-118.
- Ciravegna, D. (1990), *I caratteri della disoccupazione*, Franco Angeli, Milano.
- CNEL (2005), “I nuovi servizi per l’impiego”, in *Rapporto sul mercato del lavoro 2004*, CNEL, Roma.
- CNEL, *Rapporto sul mercato del lavoro 2004*, CNEL, Roma.
- Confindustria (2006), *L’utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/2003*, Roma.
- Confindustria, Centro Studi, (2006), *L’utilizzo nel 2004 degli strumenti normativi introdotti dalla legge 30/03. I risultati di un’indagine del sistema associativo*.
- Contini B. (a cura di) (2002), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Contini B. e Trivellato U., (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.
- De Angelini A. (2003), *Gli esiti lavorativi degli apprendisti in Veneto: un confronto tra prima e dopo la legge 196/97*, in *Rapporto di monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, FrancoAngeli, Milano.
- Del Boca, D. (1993), *Offerta di lavoro e politiche pubbliche*, NIS: Roma.
- Del Boca, D., Locatelli, M. e Pasqua, S. (2000), “Employment Decisions of Married Women: Evidence and Explanations”, *Labour*, 14(1), 35-52.

- Dell’Aringa C. e Piccirilli G. (2000), *La mobilità occupazionale nelle fasi iniziali della carriera*, in « *Lavoro e Relazioni Industriali* », n. 1.
- Devine, T. e Kiefer, N. (1991), *Empirical Labor Economics: The Search Approach*, Oxford, Oxford University Press.
- Discenza A.R. e Rosati S. (2004), *Flessibilità e mercato del lavoro: un’analisi dei flussi dal 1995 al 2002*, Convegno Ais, Salerno.
- Dolado J. J., Garcia-Serrano C. and J. F. Jimeno (2002), “Drawing Lesson from the Boom of Temporary Jobs in Spain”, *The Economic Journal*, n° 112, pag 270-295, June.
- Emanuele, M. (2004), *Il lavoro ripartito, tra riforma legislativa e contrattazione collettiva*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 8/2004, Isfol.
- Emanuele, M. (2005), *Il contratto di inserimento una nuova opportunità per l’ingresso nel mercato del lavoro*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 8/2005, Isfol.
- European Commission – DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities (2005), *Employment in Europe 2005*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Formez (2003), “La nuova disciplina del collocamento”, *Quaderni conoscitivi sintetici Legge Biagi*, 3.
- Formez (2005), “Qualità nei servizi per l’impiego, sistemi locali e nuovi strumenti di rilevazione”, *Quaderni Formez*, 35.
- Frey, L. (2000), “Flessibilità, apprendimento e lavoro giovanile in Italia all’inizio del secolo XXI” in Frey, L., Croce, G., Espinasse J.M. e Ghignoni E. (a cura di) *Flessibilità, istruzione e lavoro giovanile in Italia*, Quaderni di Economia del Lavoro/68, Angeli: Milano.
- Frey, L. e Livraghi, R. (1996), “Occupazione nei servizi, istruzione e condizioni socio-economiche delle donne in Italia”, *Rivista Italiana degli Economisti*, 1(3), 399-421.
- Gallina, G. (2003), *Un quadro d’insieme sul comparto interinale*, in *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro 2003*, a cura del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Franco Angeli, Milano.
- Golini, A. (1996), “Evoluzione Demografica, Spesa Pubblica e Politiche Sociali”, *Economia & Lavoro*, 30(4), 49-61.
- Ichino A., Mealli F e Nannicini T (2003), *Il lavoro interinale in Italia: trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile ?*, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Roma.
- Incagli L. e Rustichelli E., (2002), *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Strumenti e Ricerche, Isfol.
- INPS (2003), *Rapporto annuale*. INPS, Roma.

- INPS (2004), *Rapporto annuale*. INPS, Roma.
- INPS, Osservatorio sull'occupazione - anni 2000/2005. *Un'analisi sulle banche-dati gestionali dell'Inps*, 2005.
- ISFOL (1998), *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, Strumenti e Ricerche, Franco Angeli.
- ISFOL (2005), "Il nuovo mercato delle Agenzie per il Lavoro in Italia. Prime evidenze empiriche", *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 10/2005.
- ISFOL, (2006), *La transizione dall'apprendistato agli apprendistati. Monitoraggio 2004-2005*.
- ISFOL (2006a), "Verso il lavoro. Organizzazione e funzionamento dei servizi pubblici per cittadini e imprese nel mercato del lavoro. Monitoraggio 2004", *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 1/2006.
- ISTAT (2000), *Rapporto annuale. La situazione nel Paese nel 1999*. ISTAT, Roma.
- ISTAT (2002), *Le matrici di transizione della rilevazione trimestrale sulle forze di lavoro*. Nota metodologica in «*Approfondimenti*», Istat, Roma.
- ISTAT (2004), *La nuova rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie organizzazione*, Roma.
- ISTAT (2005), *Collaborazioni coordinate e continuative nella rilevazione sulle forze di lavoro*, in «*Statistiche in breve. Lavoro*», 21 3 2005, Roma.
- ISTAT (2005a), *La popolazione straniera residente in Italia al 1° gennaio 2005*, *Statistiche in breve*, 27 ottobre 2005. ISTAT, Roma.
- ISTAT (2005b), *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale, Anni 1980-2004*, 16 dicembre 2005, ISTAT, Roma.
- ISTAT (2006a), *Previsioni demografiche nazionali – 1° gennaio 2005/1° gennaio 2050*, Nota informativa, 22 marzo 2006. ISTAT, Roma
- ISTAT (2006b), *Indicatori demografici - Anno 2005*, Nota informativa, 26 aprile 2006. ISTAT, Roma
- ISTAT (2006c), *Conti economici nazionali - Anni 2001-2005*, 1 marzo 2006, , ISTAT, Roma.
- ISTAT (2006d), *Rapporto Annuale. La situazione nel Paese nel 2005*. ISTAT, Roma.
- ISTAT (2006e), *La partecipazione al mercato del lavoro della popolazione straniera - I - IV trimestre 2005*, *Statistiche in breve*, 27 marzo 2006, ISTAT, Roma.
- ISTAT (2006f), *Rilevazione sulle forze di lavoro - I trimestre 2006*, Comunicato stampa del 20 giugno 2006, ISTAT, ROMA
- Italia Lavoro (200?), *Il nuovo sistema di servizi*, mimeo.
- Jacobi L. and J. Kluve, "Before and After the Hartz Reforms: The Performance of Active Labour Market Policy in Germany", *IZA discussion paper* n° 2100, April.

- Kugler, A., J. Jimeno and V. Hernanz (2002) "Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms", *IZA Discussion Paper* 657.
- Leschke J., Schmid G. and D. Griga (2006), "On the Marriage of Flexibility and Security: Lesson from the Hartz-reforms in Germany", *WZB Working Paper* n° 108, April.
- Marocco M., Rustichelli E. (2004), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 13/2004, Isfol.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2006), "Nota Flash" - ANNO 7, numero 2 – maggio 2006, Roma.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali, (2005), Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Il lavoro interinale. Un approfondimento*, Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (2005), Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, (2005), Gruppo di lavoro per il monitoraggio degli interventi di politica occupazionale e del lavoro, *Lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*.
- Naticchioni P., Rustichelli E., Scialà A., (2004), *Employment Protection and Regional Worker Flows in Italy: an Assessment of the Theoretical Prediction*, Roma, «Research Program on Labour Market Dynamics Discussion Papers», Isfol-Dipartimento di scienze Economiche, Università La Sapienza, Roma.
- OECD (1994), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- OECD (2004), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- Paggiaro, A. (1999), "Un Modello di Mistura per l'Analisi della Disoccupazione di Lunga Durata", mimeo, Dipartimento di Scienze statistiche, Università di Padova.
- Paggiaro, A. (2002), "Un'Analisi della Disoccupazione di Lunga Durata in Italia", mimeo, Dipartimento di Scienze statistiche, Università di Padova.
- Petrongolo, B. (2003), *Ricerca del lavoro e durata della disoccupazione*, in C. Lucifora (a cura di) "Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia". Vol. I. ISFOL. Mondadori Università, Milano.
- Pirrone, S. e Sestito, P. (2006), *Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, Il Mulino.
- Rettore E., Trivellato U. e Martini A., (2003), *La valutazione delle politiche del lavoro in presenza di selezione: migliorare la teoria, i metodi o i dati ?*, in «Politica Economica», XIX, n. 3.

- Reyneri, E. (2005a) "Differenze territoriali, governo del mercato del lavoro e servizi per l'impiego", in Belloni et al, op. cit., p. 29-34.
- Reyneri, E. (2005b) "Il profilo dei lavoratori che hanno usato la mediazione organizzata per cercare lavoro", in Belloni et al, op. cit., p. 81-90.
- Ricciardi, L. (1991), La Disoccupazione di Lunga Durata in Italia: Un'Analisi dell'Evidenza Empirica nel Periodo 1977-1989, *Economia e Lavoro* 25(2), 69-94.
- Rustichelli E., (2005), *Il nuovo part-time la concertazione della flessibilità*, Monografie sul Mercato del lavoro e le politiche per l'impiego, n. 7/2005, Isfol.
- Sestito P., (2002), *Il mercato del lavoro in Italia: com'è, come sta cambiando*, Laterza, Roma.
- Tanda, P. (1994), "Partecipazione femminile in Italia: evidenza empirica su dati individuali", *Economia e Lavoro*, 28(1), 123-34.
- Tiraboschi, M. (2004), "Progettare per modernizzare: il contributo di Marco Biagi alla riforma del mercato del lavoro italiano", *Agens Quaderni*, 1.
- Tiraboschi, M. (2005a), *Prime interpretazioni e proposte di lettura del d. lgs. 10 settembre 2003*, n. 276, Milano, Giuffrè.
- Tiraboschi, M. (2005b), "Lavoratori svantaggiati e somministrazione di lavoro. Prime attuazioni dell'art. 13, d. lgs. 276/2003", *Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, XV, 2, p. 566-569.
- Tronti L., (2004), *Il recente ciclo occupazionale. Problemi e prospettive*, in «*Economia e Società Reginale* », XX, n. 85.
- Vari articoli www.lavoce.info
- Veneto Lavoro (2005), *Il mercato del lavoro in Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2005*. Franco Angeli, Milano.
- Zenezini, M. (1997), *La disoccupazione immaginata, Introduzione alla macroeconomia del mercato del lavoro*, Rosenberg & Sellier: Torino.
- Zhou, Jian-Ping (2006) "Reforming Employment Protection Legislation in France", *International Monetary Fund working paper* 06/108.