

La sabbia nei pilastri

Tab.1 – Retribuzioni e quote occupazionali 2010 e esiti occupazionali 2010-2011, per controlli e tipo occupazione

2010		standard	ex post Esiti 2011 (c)				ex ante Condizione 2010		
Controlli	Tipo occupazione		flessibilità			Inattivo	Totale	Reddito annuo (b)	Quota sul totale
			buona	cattiva	In cerca				
Totale	Standard (d)	83,5	2,1	2,7	7,3	4,4	100	24.906	86%
	flessibilità cattiva	31,7	15,7	22,7	23,9	6	100	16.724	7%
	flessibilità buona	33,9	35,6	10,7	15,8	3,9	100	17.712	7%
Donne	standard	83,7	2	2,2	7,1	5	100	20.039	34%
	flessibilità cattiva	22,1	16,6	30,4	21,5	9,4	100	13.002	3%
	flessibilità buona	31,1	39,6	9,5	14,2	5,6	100	16.597	3%
!! Sud	standard	78,9	1,8	2,1	11,8	5,3	100	23.611	23%
	flessibilità cattiva	31,2	19	8,1	35,6	6,1	100	14.217	2%
	flessibilità buona	30	13,9	23,3	26,5	6,3	100	16.407	2%
!! Giovani	standard	74,3	4,6	5	12,3	3,8	100	19.487	10%
	flessibilità cattiva	26	25,9	19,1	19	9,9	100	14.734	2%
	flessibilità buona	29,9	12	35,7	17,4	5	100	16.338	3%
Da 1 a 14 addetti (a)	standard	74,7	4,8	2,7	13,5	4,3	100	24.564	24%
	flessibilità cattiva	39,2	18,8	12,7	19,5	9,8	100	16.690	2%
	flessibilità buona	37	4	33,9	21,4	3,7	100	16.092	2%
Oltre 14 addetti	standard	84,9	2,4	2,1	6,1	4,5	100	24.203	34%
	flessibilità cattiva	25,2	28	17,1	23,7	6	100	17.764	3%
	flessibilità buona	43,7	8,6	27,4	17,2	3,1	100	18.059	3%
Pubblica	standard	90,7	0,8	1,8	2,9	3,9	100	25.307	21%
	flessibilità cattiva	20,8	24,4	23,1	28,5	3,2	100	15.324	1%
	flessibilità buona	16,8	21,1	49,1	7,7	5,3	100	19.039	2%

Guida di lettura alla tabella. Prendiamo ad esempio il caso delle donne con contratto standard nel 2010: la loro retribuzione lorda annua è di 20.039 €/anno, incidono per il 34% sull'occupazione complessiva e, nel 2011, 7,1 su 100 hanno perso il lavoro e sono in cerca.

Legenda: (a) esclusi i lavoratori in proprio, titolari di impresa e i veri professionisti; (b) reddito medio lordo annuo, compresi part-time; (c) Gli esiti sono la condizione 2011 rispetto a quella di partenza del 2010; (d) T. indeterminato e veri autonomi.

Fonte: Panel Isfol PLUS 2010-2011

Alla luce della combinazione delle riforme della Previdenza e del Lavoro è evidente che più tardia si inizia a lavorare stabilmente più a lungo si è destinati a rimanere al lavoro, quindi diventa importante far entrare velocemente i giovani nel mondo del lavoro e rendere rapidamente il loro impiego di buona qualità e ben retribuito. Come ha detto il Presidente Napolitano: "Dobbiamo essere una Repubblica all'altezza dell'art.1 della Costituzione". Coerentemente, la L.92 del 2012 tende a distinguere tra "buona" e "cattiva" flessibilità con l'auspicio di contrastare quest'ultima e farla confluire nella buona occupazione. Ma non è semplice dire *who's bad*. Infatti, anche a causa della crisi, il volume dell'occupazione si sta riducendo e molti impieghi temporanei non vengono trasformati in posti di lavoro stabili: vengono invece a cessare, rendendo difficile l'interpretazione degli effetti. Controversi sono poi i parametri da valutare: "buona" è l'occupazione atipica con

caratteristiche positive *ex ante* (es. buona retribuzione, piena contribuzione, diritti e tutele) o invece quella che garantisce esiti migliori *ex post* (rapide transizioni verso impieghi standard nel tempo)? In questa sede, per flessibilità “cattiva” si intendono i “finti autonomi” (i c.d. *parasubordinati*) e alcuni lavoratori dipendenti (i contratti intermittenti, gli stage e i tirocini); invece in quella buona si annoverano i contratti a tempo determinato e l’apprendistato.

Tra buona e cattiva flessibilità

Considerati *ex ante*, i lavoratori atipici nel 2011 avevano un orizzonte lavorativo molto contenuto, per circa il 50% inferiore ai 12 mesi, e guadagnavano 17.000€ lordi annuo, il 30% meno dei lavoratori standard.

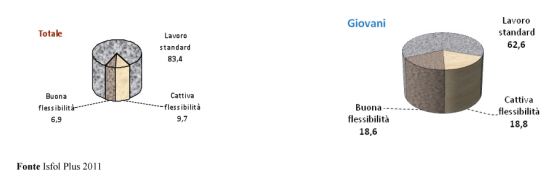
Invece, visti dopo un anno[i] (cioè *ex post*), di 10 lavoratori atipici solo 3 avevano trovato un impiego standard, 4 erano ancora intrappolati in occupazioni precarie e 3 erano addirittura fuoriusciti dall’occupazione (2 in cerca e 1 inattivo). Ma questo scenario incorpora molta eterogeneità. Se aumentiamo il dettaglio (tab. 1) osserviamo come effettivamente la buona flessibilità *ex ante* consenta anche, in genere, migliori risultati *ex post*.

La dimensione aziendale comporta un legame più forte tra il lavoratore e il suo posto di lavoro, che implica una inerzia maggiore che conduce a transizioni più lente, sia per gli ingressi (assunzioni, trasformazioni) che per le uscite (licenziamenti). In altri termini, pare venir confermato il ruolo dell’Articolo 18 come fattore che riduce la permeabilità delle imprese rendendo più vischiosi gli esiti, in particolare le uscite.

Se questo è il quadro, la L.92 può correggere queste dinamiche? Dai primi dati tratti dagli andamenti delle “comunicazioni obbligatorie” relative a instaurazione, proroga, trasformazione,

cessazione di un rapporto di lavoro elaborati dall’ISFOL – un monitoraggio voluto dall’ex Ministro Fornero: forse uno dei suoi lasciti culturali più importanti, in discontinuità con i suoi predecessori – notiamo come la riforma stia iniziando a dispiegare gli effetti sperati, ovvero stia effettivamente conducendo ad un miglioramento tendenziale della qualità dell’occupazione (ricomposizione a favore della flessibilità buona), al lordo degli effetti sulla quantità, più legati alla domanda, di competenza di altri Ministeri. Va ricordato come, tra i suoi punti qualificanti, la Riforma intendesse contrastare proprio l’utilizzo del lavoro di “cattiva qualità”: insensato sarebbe dunque correggere ora la Riforma nei suoi propositi risanatori, peraltro necessari alla sostenibilità del binomio *lavoro-previdenza*. Piuttosto

Fig.1 Sabbia nei pilastri: la componente fragile dell’occupazione



varrebbe la pena agire su altri fronti: ad esempio la rimodulazione del welfare, la riduzione del costo del lavoro, il *lavoro nero*, ecc.

Verso un poco di ordine nel mercato del lavoro?

In conclusione, dopo anni in cui ci si è curati poco della sostanza, indebolendo il lavoro “standard” per favorire invece le forme più stravaganti di occupazione, sembra si voglia combattere (finalmente) il disordine che si è venuto a creare nel mercato del lavoro, e che ha raggiunto livelli patologici. Nella Fig. 1 vediamo infatti che la quota di occupazione flessibile è ormai oltre il 17% sul totale e arriva a quasi il 40% per i giovani, i livelli più alti mai registrati in Italia.

Ovvero, per avere una “casa comune” solida, l’unica via appare l’eliminazione di tutte le sofisticazioni, e l’abbandono delle alternative “furbette” tra le cose fatte in regola e quelle senza scontrino, senza tutele, senza contratto, senza casco, ... Insomma va combattuto quel vizio italiano di mettere sabbia nei pilastri: delle case, delle scuole, delle istituzioni, dell’economia o del lavoro.

[i] La lettura longitudinale, ovvero del medesimo individuo in due o più momenti nel tempo, è una delle peculiarità della rilevazione Isfol PLUS che osserva un panel di individui estremamente ampio (circa 40 mila interviste) e per un lungo periodo di tempo (2005-2011). A ciò si aggiunga che le risposte sono dirette, senza rispondenti proxy, consentendo un dettaglio e una precisione nella lettura di fenomeni molto complessi quali quelli dell’attuale mondo del lavoro.