

Convegno nazionale AIS-ELO

Il nodo del lavoro: mercati, trasformazioni, politiche

22-23 settembre 2011, Catania

***DENTRO E FUORI IL MERCATO DEL LAVORO DEREGOLAMENTATO:
LA RELAZIONE TRA FORME CONTRATTUALI E TRANSIZIONI IN ITALIA***

Emanuela Struffolino

e.struffolino@campus.unimib.it

Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale
Università degli Studi di Milano-Bicocca

Abstract

Il presente lavoro si propone di analizzare la relazione tra le transizioni dentro e fuori il mercato del lavoro e le forme contrattuali in Italia tra 2004 e il 2007. Osservando le caratteristiche della deregolazione del mercato del lavoro, è interessante considerare le transizioni mettendo a fuoco in che modo alcuni tipi di contratti o episodi di disoccupazione contribuiscano a strutturare carriere lavorative che si giocano sui binomi permanenza/stabilità vs mobilità/precarietà. L'analisi verrà condotta sui dati longitudinali della Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat (Rfl) per gli anni dal 2004 al 2007. Si considererà anzitutto la probabilità di permanenza in una determinata posizione lavorativa (o di disoccupazione) e contrattuale. In seconda battuta si vedrà se e come avere un contratto a tempo determinato piuttosto che essere disoccupati abbia facilitato, negli anni considerati, il passaggio verso una posizione più stabile sul mercato del lavoro.

Introduzione

In tutta Europa le riforme del mercato del lavoro promosse a partire dagli anni Ottanta hanno avuto come obiettivo principale la deregolazione del sistema dei contratti di lavoro. In Italia questo processo ha assunto caratteristiche tali da essere definito parziale e selettivo (Esping-Andersen e Regini 2000): se da una parte la flessibilizzazione, infatti, è stata accompagnata da riforme “a margine” del mercato del lavoro, dall'altra il sistema di *welfare* (Fullin 2004; Barbieri e Scherer 2005; Samek Lodovici e Semenza 2007) non è riuscito a rispondere ai bisogni dei lavoratori generati dall'introduzione di nuove forme occupazionali (Biagioli et al. 2004; Reyneri 2005).

In questo contesto la segmentazione della forza lavoro si gioca sia sulla differenza tra *insiders* e *outsiders* che su quella tra lavoratori protetti e non protetti (Reyneri 2005; Barbieri e Scherer 2005). Questa distinzione rende necessaria l'analisi dei percorsi fuori e dentro il mercato del lavoro in funzione delle tipologie contrattuali, in stretta connessione con l'analisi dei meccanismi di inclusione ed esclusione dai sistemi di protezione sociale. Infatti, secondo le indicazioni della Commissione Europea¹, le forme contrattuali flessibili dovrebbero essere controbilanciate da politiche di *welfare*, politiche attive del lavoro estese, *long-life learning* per i lavoratori, ammortizzatori sociali generosi: tutto questo è compreso nel concetto di *flexicurity*. Molti studi, tuttavia, mostrano che per ora la *flexicurity*, nella maggior parte dei paesi europei, rimane un modello ideale piuttosto che una pratica realmente volta alla diminuzione della precarietà associata alla flessibilità (Seifert e Tangian 2006; Lucidi e Raitano 2008), che espone in maniera differenziata a rischi e a stati di vulnerabilità (Ranci 2002; Negri e Sarceno 2003).

Alla luce delle mutate condizioni di contesto, è fondamentale conoscere la configurazione dei percorsi dentro e fuori il mercato del lavoro, ma soprattutto in relazione a posizioni particolarmente esposte alla precarietà lavorativa. In altre parole, è importante comprendere quale ruolo giochi la presenza di uno o più episodi di lavoro temporaneo - piuttosto che di disoccupazione - lungo il percorso verso il lavoro permanente.

¹ Cfr. “Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”, Communication from the Commission, COM(2010) 2020, Brussels (http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm).

Il paper presenta alcune analisi preliminari condotte sui dati longitudinali della Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'Istat (RFL) per gli anni dal 2004 al 2007²: l'obiettivo è stato quello di studiare la mobilità sul mercato del lavoro italiano focalizzando l'attenzione sulla transizione da posizioni di maggiore instabilità (contratti a scadenza e disoccupazione) a situazioni più stabili. I *dataset* transizionali presentano il vantaggio di considerare la posizione sul mercato del lavoro a un anno di distanza dalla prima rilevazione: è evidente l'importanza di questo tipo di informazioni per analizzare fenomeni come la mobilità e la disoccupazione. Ricordiamo che i dati si riferiscono agli anni successivi all'entrata in vigore della L.30/2003 (la c.d. Legge Biagi): gli anni considerati, dunque, sono relativamente omogenei dal punto di vista della regolazione del mercato del lavoro.

Il paper si struttura come segue: nella Sezione 1 presenteremo le caratteristiche del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia, mentre nella Sezione 2 focalizzeremo l'attenzione sugli studi finora condotti su dati transizionali sulle Forze di Lavoro. Nella Sezione 3 descriveremo i *dataset* utilizzati e il metodo di analisi; nella Sezione 4 presenteremo i risultati per poi passare ad alcune considerazioni conclusive e proposte di approfondimento.

1. Flessibilizzazione e deregolazione del mercato del lavoro in Italia

A fronte della rigidità del mercato del lavoro, a partire dalla fine degli anni Settanta in Europa è stato avviato un processo di flessibilizzazione che prevede la liberalizzazione delle norme di regolazione del mercato del lavoro e l'introduzione di nuove forme contrattuali. Queste ultime, negli intenti, hanno come obiettivo la promozione di opportunità occupazionali di gruppi specifici: donne, individui con un basso titolo di studio, giovani in cerca della prima occupazione. La grande diffusione di contratti a termine in Europa ha sollevato dubbi riguardo il rischio di segmentazione del mercato del lavoro: molti studi mostrano l'esistenza di un differenziale tra lavoratori permanenti e temporanei in termini di condizioni di lavoro e di salari (OECD 2002). Tuttavia, non sono state ancora raggiunte conclusioni certe riguardo le conseguenze di lungo periodo della sperimentazione di episodi di lavoro temporaneo lungo la carriera lavorativa. A livello teorico, esistono diverse ragioni per cui i contratti a termine

² I dati per il 2008-2009 saranno disponibili in versione definitiva probabilmente a partire da fine luglio 2011.

potrebbero rappresentare un trampolino verso posizioni più stabili o una trappola in condizioni di lavoro precarie. Infatti, se da una parte i contratti a scadenza potrebbero permettere uno *screening* della capacità del lavoratore e una via per l'acquisizione di capitale umano e nuovi contatti, dall'altra potrebbero rappresentare un "*bad signal*" di mancanza di alternative migliori per i datori di lavoro e potrebbero non veicolare un incremento di abilità e conoscenze anche a causa dell'alto *turnover* (Ichino et al. 2005).

I paesi europei con alti tassi di disoccupazione - come l'Italia - hanno promosso riforme marginali dando vita ad una deregolazione parziale e selettiva (Samek Lodovici et al. 2007; Barbieri 2009). In particolare in Italia la flessibilizzazione ha avuto inizio con l'introduzione dei Contratti di formazione e lavoro all'inizio degli anni Ottanta, a cui è seguito un allentamento della disciplina relativa ai contratti a termine. Nel 1991 la riforma dei licenziamenti collettivi ha introdotto minori restrizioni e trasferimenti più generosi in caso di crisi industriali (L.56/1987), mentre le norme sui licenziamenti individuali non sono state modificate (L. 451/1994, L. 608/1996, L. 368/2001 - (P. Barbieri e S. Scherer 2009). Con la L.196/1997 (il c.d. "Pacchetto Treu") ha preso il via la diffusione di forme di contratto "atipiche"³: ulteriori modifiche legislative sono state introdotte negli anni successivi fino all'entrata in vigore della L.30/2003 (D.lgs. 276/2003), la c.d. "Legge Biagi" (Barbieri e Scherer 2005; Vesan 2009).

Nel caso dell'Italia, alcuni studi mostrano che la natura marginale delle riforme abbia portato ad un "ricambio eccessivo della componente atipica dell'occupazione che può condurre a un tasso di disoccupazione superiore a quello che si registrerebbe in un analogo mercato rigido" (Vesan 2009: 55). Il modello analitico proposto da Barbieri (2009) inserisce l'Italia tra i paesi che hanno promosso una deregolazione del mercato del lavoro che fa leva sulla disuguaglianza di coorte e sulla insicurezza dell'occupazione: una delle conseguenze potrebbe essere la persistenza di alcune disuguaglianze lungo la carriera lavorativa, con uno svantaggio per coloro che sono meno istruiti.

L'assenza di segmentazione del mercato del lavoro è unanimemente considerata una condizione necessaria per il modello di *flexicurity* promosso dall'Unione Europea (Lucidi e Raitano 2008): alcune analisi portano a considerare quello italiano un esempio di *flex-insicurity*: in questo caso la flessibilità (che riguarda i contratti di lavoro) si coniuga a insicurezza e precarietà a causa della mancanza di misure a tutela del lavoratore (Berton et al. 2009). Infatti, le riforme del mercato del lavoro in Italia non hanno portato ad un

³ Non approfondiamo in questa sede le diverse forme di lavoro atipico, rimandiamo a (Berton et al. 2009).

rafforzamento della protezione sociale per i cosiddetti "*contingent workers*" (Accornero 1997), tra cui sono sovrarappresentate tipologie di lavoratori tradizionalmente deboli come giovani e donne (Golsch 2003). Oltre alla segmentazione della forza lavoro tra *insiders* e *outsiders* in un mercato del lavoro duale e frammentato tra Nord e Sud, in Italia la flessibilizzazione ha portato per ora ad una penalizzazione dei giovani, maggiormente esposti alla minor tutela delle nuove forme di impiego rispetto ai lavoratori più anziani (Barbieri e Scherer 2005).

In un contesto come quello brevemente delineato, è importante poter seguire i percorsi individuali per comprendere come le caratteristiche dei contratti e, in generale, del mercato del lavoro contribuiscano alla strutturazione delle carriere sul lungo periodo.

2. Transizioni fuori e dentro il mercato del lavoro italiano

La disponibilità di dati longitudinali rappresenta un indubbio vantaggio nello studio delle dinamiche interne al mercato del lavoro, permettendo di seguire o ricostruire le carriere individuali. Come si è detto, è fondamentale avere informazioni riguardanti l'intero percorso lavorativo per individuare eventuali forme di svantaggio per alcune categorie di lavoratori in relazione a specifiche caratteristiche. In generale, molti studi considerano le conseguenze sulla carriera lavorativa delle varie tipologie contrattuali studiandone le dinamiche interne (Trivellato 2008; Barbieri e Scherer 2009). Come accennato in precedenza, nel caso dell'Italia rimane controverso il ruolo giocato dai contratti a termine nella strutturazione delle carriere lavorative: i lavori temporanei fungono da "trampolino" per il successivo passaggio verso posizioni più stabili oppure i lavoratori rimangono intrappolati in "cattivi lavori", poco tutelati e mal pagati? Alcuni studi mostrano che spesso la flessibilizzazione si è tradotta in un aumento della precarietà (Barbieri e Scherer 2005; Sciulli 2006; Bertolini et al. 2007; Bison et al. 2009; Barbieri e Scherer 2009; Barbera et al. 2010). Altre ricerche mostrano che non è la temporaneità dei contratti in sé a inibire il passaggio verso occupazioni stabili: sarebbero piuttosto da una parte l'intermittenza di periodi di occupazione o disoccupazione connessa all'estrema brevità di alcuni contratti (Gagliarducci 2005), dall'altra il tipo di regime di protezione del lavoro (Ichino et al. 2005). Infatti, alcuni studi, mostrano che in presenza di alti costi di licenziamento e quando i contratti a scadenza svolgono la funzione di *screening*, le probabilità di transizione verso il lavoro a tempo indeterminato

aumentano passando attraverso contratti temporanei piuttosto che muovendo da uno stato di disoccupazione (Ichino et al. 2005). Quando però prevale l'uso dei contratti a termine come "*flexibility buffer*" contro l'alto costo dei licenziamenti e le fluttuazioni del ciclo economico, è più probabile che i lavoratori rimangano intrappolati in condizioni di lavoro precarie. Rimane controversa anche l'identificazione della flessibilità con la precarietà: infatti per alcuni studiosi il lavoro atipico non genererebbe *tout court* carriere più discontinue, ma nei casi in cui la probabilità di trovare un nuovo lavoro è molto elevata garantirebbe maggior stabilità occupazionale (de Angelini 2005; Berton et al. 2009).

Alcuni studi basati sull'analisi di dati longitudinali si sono concentrati specificatamente sulle transizioni sul mercato del lavoro. Lucarelli e Mussida (2010) hanno studiato la probabilità di uscita dall'occupazione, dalla disoccupazione e dall'inattività, evidenziando una minore esposizione al rischio di disoccupazione per i lavoratori maschi giovani più istruiti. Si riscontra invece una difficoltà maggiore nell'uscire dalla disoccupazione e dall'inattività per le donne e in generale i lavoratori meno istruiti. Paggiaro e colleghi (2009) hanno studiato gli effetti della sperimentazione di episodi di disoccupazione o di lavori a tempo determinato nel passaggio verso posizioni più stabili, mostrando come l'aver avuto un contratto a scadenza non ha un impatto significativo per gli uomini e solo marginale per le donne: gli autori mettendo in evidenza l'esistenza di una differenza a seconda della zona geografica di residenza. L'effetto causale stimato dallo studio in questione è meno intenso di quello presentato da Barbieri e Sestito (2008), che, mostrando come il lavoro temporaneo in Italia sia *low quality*, hanno considerato la probabilità che uscire dalla disoccupazione attraverso un'occupazione a tempo determinato influenzi le successive *chance* sul mercato del lavoro.

Come si è detto, i dati longitudinali della Rfl sono stati utilizzati per sondare alcune particolari transizioni o popolazioni, in alcuni casi con l'obiettivo di mostrare la variabilità dei dati di flusso tra i diversi anni (Lucarelli e Mussida 2010) o per identificare effetti causali relativi alla sperimentazione di episodi di lavoro temporaneo sulla futura carriera dei lavoratori (Paggiaro et al. 2010); in altre occasioni questi dati sono stati oggetto di analisi per individuare disuguaglianze di specifiche categorie di lavoratori (Fullin e Reyneri in corso di pubblicazione).

La nostra domanda di ricerca riguarda la probabilità di aver sperimentato un qualche tipo di transizione sul mercato del lavoro o di essere piuttosto rimasti stabili

nell'occupazione negli anni tra il 2004 e il 2007. In particolare, ci concentreremo sulle differenze di genere controllando le nostre analisi per alcune variabili socio-demografiche di interesse. Ci siamo chiesti, inoltre, come alcune caratteristiche - che nel caso del mercato del lavoro italiano sono alla base di forti dualità - hanno contribuito a definire la probabilità di mobilità verso condizioni contrattuali più stabili per coloro che negli anni considerati erano disoccupati o legati da contratti a scadenza. In altre parole, vedremo se partire da episodi di lavoro temporaneo rappresenti un vantaggio o meno per la stabilizzazione, rispetto alla sperimentazione di un episodio di disoccupazione.

3. Dati e metodo

Per rispondere agli interrogativi di ricerca, sono stati utilizzati i dati longitudinali della Rilevazione delle Forze di lavoro (Rfl): a partire dal 2004 l'Istat mette a disposizione microdati ottenuti grazie al sistema di rotazione delle famiglie nei campioni trimestrali⁴. Questa base dati consente di osservare la posizione degli intervistati al primo trimestre degli anni 2004, 2005, 2006 e 2007 e a distanza di dodici mesi⁵. Nonostante questi dati rappresentino quella che viene definita componente longitudinale, di fatto non hanno le caratteristiche di un vero e proprio *panel*, perché il campione cambia ogni anno: infatti il sistema di rotazione dell'Indagine permette di considerare un sottocampione di individui intervistati al primo trimestre dell'anno di riferimento e a 12 mesi di distanza (Disenza e Lucarelli 2010). La componente longitudinale consente di individuare (per la popolazione con più di 15 anni) i possibili flussi in entrata e in uscita dai diversi "stati" (occupati, disoccupati⁶, non forze di lavoro), le tipologie contrattuali e alcune caratteristiche socio-demografiche degli individui che sperimentano le transizioni.

Nel campione sono stati inclusi tutti i lavoratori dipendenti, gli autonomi e i disoccupati di età compresa tra i 19 e i 64 anni. La variabile dipendente è lo status occupazionale al tempo $t+1$ che si articola in a) dipendente tempo indeterminato, b) dipendente con contratto a scadenza (inclusi coloro che hanno dichiarato di svolgere un

⁴ Per una descrizione approfondita dei metodi di campionamento e la costruzione della componente longitudinale si veda Disenza e Lucarelli 2010.

⁵ Per semplicità, in questo lavoro non specificheremo ogni volta che i dati si riferiscono al primo trimestre degli anni considerati.

⁶ Non entriamo nel merito della questione definitoria relativa a chi debba essere considerato disoccupato: per una descrizione approfondita delle diverse posizioni cfr. Reyneri 2005 e Trivellato et al. 2005). In questa sede adottiamo una definizione "ristretta" considerando disoccupati coloro che hanno svolto azioni di ricerca nell'ultimo mese (Reyneri 2005).

lavoro come collaboratori o in prestazione d'opera sono stati inclusi tra i dipendenti a tempo determinato⁷), c) autonomo, d) disoccupato, e) inattivo⁸. La variabile indipendente è rappresentata dallo status occupazionale al tempo t . L'idea è infatti quella di indagare se e come cambia la probabilità di passare a uno status occupazionale a tempo indeterminato, determinato, autonomo o di disoccupazione in base alla condizione dell'anno precedente. Nelle analisi sono state inoltre controllate per: 1) titolo di studio (fino a licenza elementare, licenza media, diploma e laurea); 2) regione di residenza (Nord-est, Nord-ovest, Centro e Sud); 3) classe d'età (19-24, 25-34, 35-44, 45-54 e 55-64); 4) luogo di nascita (Italia o estero⁹); 5) anno della rilevazione (2004, 2005, 2006, 2007).

La tabella 1 mostra le caratteristiche del campione, composto da 116.359 casi: esso infatti comprende tutti gli individui della componente longitudinale della Rfl dell'Istat degli anni tra il 2004 e il 2008. La scelta di considerare congiuntamente i dati dei quattro anni si fonda su due motivazioni. La prima fa riferimento al fatto che ciascun anno presenta distribuzioni simili degli status occupazionali degli individui che suggeriscono un andamento piuttosto stabile considerando così pochi anni (cfr. tabella 2). Il secondo motivo è da ricondurre alla possibilità di avere una numerosità campionaria più ampia, che consente di ottenere stime sul fenomeno di interesse più affidabili (Pisati 2003).

Si è dunque fatto ricorso, in una prima fase, a modelli logit multinomiali, che permettono di esprimere la distribuzione di una variabile nominale come funzione di una o più variabili indipendenti: nel nostro caso la variabile dipendente è rappresentata dallo status al tempo $t+1$ e quella indipendente dallo status al tempo t . Sono stati stimati modelli separati per genere, controllati per le variabili socio-demografiche presentate in precedenza.

In una seconda fase, le analisi sono state circoscritte a coloro che al tempo t avevano un contratto a scadenza o erano disoccupati, ovvero quei lavoratori che si trovavano in una posizione instabile. Come si è detto, l'obiettivo dell'analisi è quello di individuare quale sia stata, nel periodo di tempo considerato, la probabilità di permanere in una condizione di instabilità lavorativa (con un contratto a tempo determinato) o di disoccupazione, nonché di sperimentare transizione verso stati più stabili (contratto a

⁷ Questo in linea con i suggerimenti metodologici di molti studi sulla flessibilità in Italia, ad esempio Contini e Trivellato et al. 2005 e Berton et al. 2009.

⁸ Ricordiamo che i dataset per ogni anno riportano in coda al nome della variabile che abbiamo indicato un ulteriore codice relativo all'anno e al trimestre a cui si riferiscono i dati: ad esempio sono contrassegnate con "_Q41" le variabili per i dati che si riferiscono al primo trimestre del 2004.

⁹ Dal 2005 la Rfl offre dati più completi sul paese di origine degli intervistati: per non perdere il 2004 si è scelto di utilizzare la variabile SG16, l'unica comune ai quattro dataset.

tempo indeterminato e occupazione autonoma)¹⁰. Si sono dunque stimati modelli logistici binomiali differenti per donne e uomini per considerare la differenza di probabilità di transizione verso una posizione stabile tra i lavoratori che erano disoccupati e coloro che avevano un contratto a scadenza al tempo t , controllando per le variabili precedentemente descritte. Anche in questo caso sono stati stimati i modelli diversi per donne e uomini.

Tabella 1: Campione (2004-2008).

2004/2008		
<i>Genere</i>		
	Uomini	58,74
<i>Nazionalità di nascita</i>		
	Italiani	94,52
<i>Titolo di studio</i>		
	Elementari	8,75
	Medie	33,16
	Diploma	44,43
	Laurea	13,66
<i>Classe d'età</i>		
	19-24 anni	7,47
	25-34 anni	23,21
	35-44 anni	31,88
	45-54 anni	26,49
	55-64 anni	10,94
<i>Zona di residenza</i>		
	Nord Ovest	27,29
	Nord Est	22,25
	Centro	15,39
	Sud	35,07
<i>N.</i>		116.359

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

¹⁰ Si è detto che nella costruzione delle variabili status al tempo t e $t+1$, i collaboratori (Co-co-co) e coloro legati da contratti di prestazione d'opera sono stati considerati come dipendenti a tempo determinato e non come lavoratori autonomi. Alla luce dei risultati ottenuti con le regressioni logistiche, che mostrano – come vedremo in maniera approfondita nel paragrafo 4 – come la posizione di autonomo offra un forte grado di stabilità nella posizione (superiore a quella data da un contratto a tempo indeterminato), si è scelto di aggregare le categorie “contratto a tempo indeterminato” e “lavoratori autonomi”. Infatti entrambe rappresentano uno stato di continuità occupazionale, che si contrappone nettamente alla permanenza nell'instabilità data dal susseguirsi di contratti a termine e nella disoccupazione. Argomenteremo in maniera più approfondita questa scelta commentando i risultati delle analisi.

4. Risultati

4.1. Chi è stabile e chi si muove: transizioni e permanenze sul mercato del lavoro

Prima di presentare i risultati dei modelli di regressione, vediamo alcune caratteristiche del campione utilizzato per le analisi. La tabella 2 mostra la distribuzione per uomini e donne della posizione ricoperta sul mercato del lavoro dagli individui dei quattro sottocampioni delle rilevazioni annuali. Le differenze più interessanti si osservano non tanto nel passaggio da un anno all'altro, quanto relativamente al genere: i contratti a scadenza (che ricordiamo comprendere anche i collaboratori e i lavoratori con contratti di prestazione d'opera) sono più diffusi tra le donne mentre sono gli uomini ad essere sovrarappresentati tra i lavoratori autonomi. Osserviamo anche che tra le donne dei campioni annuali le disoccupate superano, in punti percentuali, gli uomini nella stessa posizione.

Dal momento che le distribuzioni per posizione sul mercato del lavoro e tipo di contratto sostanzialmente sono sostanzialmente stabili nei quattro anni considerati, si è proceduto dunque all'aggregazione di tutte le informazioni in un'unica matrice per considerare come si sono configurate le transizioni fuori e dentro il mercato del lavoro nel passaggio dal tempo t al tempo $t+1$.

Tabella 2: Distribuzione per genere, status al tempo t e anno.

	2004	2005	2006	2007
DONNE <i>Status al tempo t</i>				
Dipendente contratto a tempo indeterminato	60,60	61,31	60,74	61,99
Dipendente contratto a scadenza	11,95	12,35	13,51	13,45
Lavoratori autonomi	16,71	16,18	16,15	16,56
Disoccupati	10,74	10,16	9,59	8,00
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
N.	12.745	12.406	11.341	11.513
UOMINI <i>Status al tempo t</i>				
Dipendente contratto a tempo indeterminato	58,27	58,79	59,33	59,52
Dipendente contratto a scadenza	7,07	7,43	7,52	7,89
Lavoratori autonomi	28,15	27,32	27,28	27,35
Disoccupati	6,50	6,47	5,88	5,24
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
N.	18.001	17.746	16.150	16.457

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

La tabella 3 mostra per le donne uno svantaggio, in termini di punti percentuali, relativo alla transizione verso altri status occupazionali partendo da contratti a scadenza: infatti sono il 59,56% le donne e il 52,50% gli uomini che avendo un contratto a termine al tempo t vi sono rimasti al $t+1$.

Rispetto al passaggio verso contratti a tempo indeterminato vediamo che il 27,32% degli uomini e solo il 19,43% delle donne che avevano un contratto a scadenza si sono stabilizzati. Tuttavia osserviamo anche che, in generale, l'aver un contratto a termine rispetto all'essere disoccupati ha rappresentato un vantaggio nella transizione verso un lavoro permanente.

Tabella 3: Transizioni per posizione sul mercato del lavoro dal tempo t al tempo $t+1$ (2004-2007).

2004-2007		Status al tempo $t+1$					
		Dipendenti tempo indeterminato	Dipendenti contratto a scadenza	Lavoratori autonomi	Disoccupati	Inattivi	Totale N.
DONNE							
<i>Status al tempo t</i>							
Dipendenti tempo indeterminato	89,43	2,88	1,06	1,31	5,33	100	29.355
Dipendenti contratto a scadenza	19,43	59,56	1,87	5,25	13,89	100	6.135
Lavoratori autonomi	4,11	1,83	81,86	1,22	10,98	100	7.876
Disoccupati	9,40	12,80	3,10	29,86	44,84	100	4.639
<i>Totale</i>	<i>58,75</i>	<i>10,91</i>	<i>14,62</i>	<i>4,56</i>	<i>11,17</i>	<i>100</i>	<i>48.005</i>
UOMINI							
<i>Status al tempo t</i>							
Dipendenti tempo indeterminato	90,99	2,29	1,64	1,32	3,77	100	40.300
Dipendenti contratto a scadenza	27,32	52,50	3,82	5,92	10,44	100	5.103
Lavoratori autonomi	2,79	1,03	91,05	0,96	4,17	100	18.822
Disoccupati	13,78	15,11	7,41	33,47	30,23	100	4.129
<i>Totale</i>	<i>57,29</i>	<i>6,46</i>	<i>26,77</i>	<i>3,51</i>	<i>5,97</i>	<i>100</i>	<i>68.354</i>

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

Per quanto concerne il lavoro autonomo, osserviamo per tutti una forte stabilità nell'occupazione, sebbene più attenuata per le donne (81,86% contro il 91,05% per gli uomini) per le quali, inoltre, partendo dal lavoro autonomo il passaggio verso l'inattività è stato maggiore rispetto a quanto lo sia stato per gli uomini. Anche nel passaggio dalla disoccupazione all'inattività le donne sono svantaggiate, superando di 14 punti

percentuali gli uomini: esse, inoltre, hanno avuto meno probabilità di transitare dalla disoccupazione ad un contratto a tempo indeterminato o al lavoro autonomo. Questi dati vedono quindi non solo una maggiore presenza delle donne nei contratti a scadenza, ma anche una minore probabilità di transitare a contratti più stabili. Se quindi consideriamo uno degli obiettivi del processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro, la facilitazione dell'ingresso per target di lavoratori svantaggiati: i dati suggeriscono che se da una parte i contratti temporanei possono in effetti aprire le porte del mercato del lavoro alle donne, c'è però la possibilità che per loro, più che per gli uomini, questo si trasformi in una trappola in condizioni di lavoro più precarie e meno tutelate. Infatti, abbiamo visto che nel passaggio al tempo $t+1$ le donne: i) hanno avuto, a differenza degli uomini, più difficoltà a sperimentare transizioni verso posizioni contrattuali più stabili, ma che ii) in effetti questo non le ha esposte al rischio di disoccupazione a distanza di 12 mesi più di quanto non sia avvenuto per gli uomini.

Dopo aver considerato la distribuzione delle transizioni tra le diverse posizioni sul mercato del lavoro per come si sono configurate tra il 2004 e il 2007, vediamo qual è la probabilità di transizione o permanenza in una posizione a distanza di un anno dalla prima rilevazione per donne e uomini, controllando per alcune variabili di interesse che rappresentano altrettante fonti di eterogeneità (e spesso di disuguaglianze) sul mercato del lavoro. Le tabelle 4 e 5 mostrano in termini di *odds ratio* i risultati dei modelli di regressione logistica multinomiale per donne e uomini.

I nostri dati confermano il generale svantaggio delle donne visto poc'anzi. Per le lavoratrici infatti avere un contratto a scadenza ha avuto una influenza più forte di quanto non l'abbia avuta per i lavoratori nel determinare la permanenza nella precarietà occupazionale.

Sempre in termini di permanenza, osserviamo un effetto più intenso per le donne dell'aver avuto un episodio di disoccupazione al tempo t e non aver sperimentato alcuna transizione al tempo $t+1$.

Per quanto riguarda poi il passaggio all'inattività, l'effetto esercitato dall'essere disoccupato al tempo t suggerisce che potrebbe essersi verificata una sorta di scoraggiamento per le lavoratrici in cerca di occupazione. In generale, vediamo che quella degli autonomi è la posizione più stabile nel tempo rispetto a quelle rappresentate dalle altre categorie della variabile.

Si osserva, dunque, una differenza di genere nelle transizioni tra posizioni occupazionali e tipo di contratto che ricalcano i tradizionali svantaggi delle donne sul

mercato del lavoro: maggiore difficoltà di uscita da situazioni precarie, maggiore probabilità di ingresso con possibilità di scoraggiamento e conseguente inattività.

Tabella 4: Modello di regressione logistica multinomiale per l'analisi della probabilità di transizione o permanenza nella posizione sul mercato del lavoro dal tempo t al tempo t+1: odds ratio e errori standard, donne (2004-2007).

DONNE		Status al tempo t+1							
		Contratto a scadenza		Lavoro autonomo		Disoccupazione		Inattività	
		$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$
<i>Status al tempo t</i>									
Contratto a tempo indeterminato		-	0	-	0	-	0	-	0
Contratto a scadenza		83,29*	4,18	7,96*	0,91	14,75*	1,23	11,97*	0,65
Lavoro autonomo		14,22*	1,51	1.672,38*	136,12	20,26*	2,62	40,32*	3,02
Disoccupazione		35,44*	2,67	26,77*	3,07	138,71*	11,01	70,06*	4,33
<i>Classe d'età</i>									
19 - 24 anni		-	0	-	0	-	0	-	0
25 - 34 anni		0,55*	0,05	1,44	0,23	0,62*	0,06	0,70*	0,06
35 - 44 anni		0,46*	0,04	1,23	0,19	0,34*	0,03	0,45*	0,04
45 - 54 anni		0,34*	0,03	1,02	0,16	0,23*	0,03	0,42*	0,03
55 - 64 anni		0,45*	0,05	1,86*	0,31	0,20*	0,04	1,67*	0,15
<i>Titolo di studio</i>									
Licenza elementare		-	0	-	0	-	0	-	0
Licenza media		0,68*	0,06	0,84	0,09	0,60*	0,07	0,50*	0,04
Diploma		0,64*	0,06	0,67*	0,07	0,37*	0,04	0,27*	0,02
Laurea		0,84	0,08	0,81	0,09	0,26*	0,03	0,19*	0,02
<i>Zona geografica</i>									
Sud e Isole		-	0	-	0	-	0	-	0
Centro		0,99	0,06	0,93	0,08	0,64*	0,05	0,61*	0,03
Nord Ovest		0,7*	0,04	0,76*	0,05	0,43*	0,03	0,46*	0,02
Nord Est		0,86*	0,05	0,70*	0,05	0,41*	0,03	0,48*	0,03
<i>Nazionalità di nascita</i>									
Italiana		-	0	-	0	-	0	-	0
Estera		1,04	0,09	0,93	0,11	1,38*	0,14	1,30*	0,10
<i>Anno t1</i>									
2004		-	0	-	0	-	0	-	0
2005		1,06	0,06	1,05	0,08	1,04	0,07	0,97	0,05
2006		1,02	0,06	1,15	0,09	0,76*	0,06	1,08	0,06
2007		1,04	0,06	1,18	0,09	0,93	0,07	0,98	0,05

N. 48005

* Significatività 95%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

Tabella 5: Modello di regressione logistica multinomiale per l'analisi della probabilità di transizione o permanenza nella posizione sul mercato del lavoro dal tempo t al tempo t+1: odds ratio e errori standard, uomini (2004-2007).

UOMINI		Status al tempo t+1							
		Contratto a scadenza		Lavoro autonomo		Disoccupazione		Inattività	
		$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exb(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exb(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exb(\beta)$	$\sigma(\beta)$
<i>Status al tempo t</i>									
	Contratto a tempo indeterminato	-	0	-	0	-	0	-	0
	Contratto a scadenza	63,20*	3,16	8,19*	0,72	11,97*	0,96	9,51*	0,59
	Lavoro autonomo	14,74*	1,35	1785,83*	106,09	24,82*	2,45	33,02*	2,20
	Disoccupazione	35,49*	2,52	31,32*	2,64	113,47*	8,11	54,74*	3,46
<i>Classe d'età</i>									
	19 - 24 anni	-	0	-	0	-	0	-	0
	25 - 34 anni	0,54*	0,04	1,44*	0,18	0,57*	0,05	0,38*	0,03
	35 - 44 anni	0,41*	0,03	1,40*	0,17	0,34*	0,03	0,22*	0,02
	45 - 54 anni	0,31*	0,02	1,37*	0,16	0,28*	0,03	0,35*	0,03
	55 - 64 anni	0,61*	0,06	2,08*	0,26	0,43*	0,05	2,57*	0,20
<i>Titolo di studio</i>									
	Licenza elementare	-	0	-	0	-	0	-	0
	Licenza media	0,69*	0,05	0,99	0,07	0,70*	0,06	0,69*	0,04
	Diploma	0,61*	0,05	0,84	0,06	0,45*	0,04	0,52*	0,03
	Laurea	0,80*	0,07	0,97	0,09	0,29*	0,04	0,35*	0,03
<i>Zona geografica</i>									
	Sud e Isole	-	0	-	0	-	0	-	0
	Centro	0,98	0,06	1,06	0,07	0,60*	0,05	0,65*	0,04
	Nord Ovest	0,72*	0,04	1,00	0,05	0,44*	0,03	0,55*	0,03
	Nord Est	0,81*	0,05	0,92	0,05	0,38*	0,03	0,62*	0,03
<i>Nazionalità di nascita</i>									
	Italiana	-	0	-	0	-	0	-	0
	Estera	1,11	0,10	0,73*	0,09	1,30	0,15	0,81	0,08
<i>Anno t1</i>									
	2004	-	0	-	0	-	0	-	0
	2005	1,10	0,06	0,968	0,06	0,89	0,06	0,93	0,05
	2006	1,04	0,06	1,04	0,06	0,78*	0,06	1,01	0,05
	2007	1,06	0,06	1,15	0,07	0,94	0,07	1,06	0,06

N. 68.354

* Significatività 95%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

4.2. La via verso la stabilità: contratti a termine o disoccupazione?

In sede introduttiva si è visto come alcuni studi sostengano l'equivalenza tra disoccupazione e contratti a scadenza come posizione di partenza per la transizione verso posizioni più stabili. Per altri studi, invece, il passaggio verso contratti a tempo indeterminato è facilitato dalla sperimentazione di episodi di contratti a termine. A partire dai risultati descritti in precedenza, abbiamo stimato due modelli di regressione logistica binomiale che potessero mostrare se sperimentare episodi di lavoro temporaneo piuttosto che di disoccupazione rappresenti o meno un vantaggio per transizioni verso la stabilità occupazionale, ovvero verso contratti di lavoro a tempo indeterminato e verso il lavoro autonomo.

La probabilità di passare a una posizione stabile al tempo $t+1$ per gli uomini è più alta se si aveva un contratto a termine piuttosto che se si era disoccupati (tabella 6). Questa relazione non è invece significativa per le donne. Alcune ipotesi per spiegare questa differenza potrebbero far riferimento ad alcune diseguaglianze tipiche del mercato del lavoro in Italia: ad esempio, per le donne nella strutturazione di carriere occupazionali stabili dal punto di vista contrattuale è influente lo status occupazionale di partenza, perché molto più spesso le donne che arrivano a posizioni stabili lo fanno direttamente.

Tabella 6: Modelli di regressione logistica binomiale per l'analisi della probabilità di passare da una posizione instabile al tempo t verso una stabile al tempo t+1, uomini e donne (2004-2007).

		Probabilità di avere una posizione stabile al tempo t+1			
		DONNE		UOMINI	
		$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$	$exp(\beta)$	$\sigma(\beta)$
<i>Status al tempo t</i>					
	Disoccupazione	-	0	-	0
	Contratto a scadenza	1,11	0,07	1,18*	0,06
<i>Classe d'età</i>					
	Fino a 24 anni	-	0	-	0
	25 - 34 anni	1,15	0,09	1,31*	0,09
	35 - 44 anni	0,98	0,08	1,24*	0,09
	45 - 54 anni	0,81	0,08	1,2	0,11
	55 - 64 anni	0,72	0,14	0,75	0,10
<i>Titolo di studio</i>					
	Elementari	-	0	-	0
	Licenza media	1,06	0,14	0,88	0,08
	Diploma	0,88	0,11	0,82	0,08
	Laurea	0,66*	0,09	0,60*	0,07
<i>Zona geografica</i>					
	Sud e Isole	-	0	-	0
	Centro	1,23*	0,10	1,19	0,08
	Nord Ovest	1,65*	0,12	1,61*	0,07
	Nord Est	1,49*	0,11	1,53*	0,09
<i>Nazionalità</i>					
	Italiana	-	0	-	0
	Estera	1,21	0,12	1,14	0,11
<i>Anno tempo t</i>					
	2004	-	0	-	0
	2005	0,88	0,07	0,84	0,06
	2006	1,04	0,08	0,86	0,06
	2007	1,06	0,08	0,99	0,07
<i>N.</i>		7.842		7.451	

* Significatività 95%

Fonte: Elaborazioni su dati Istat – Rilevazione sulle forze di lavoro: dati longitudinali 2004-2007.

Conclusioni

Utilizzando i dati longitudinali della Rilevazione sulle Forze di Lavoro, la nostra analisi si proponeva di offrire un quadro sintetico della strutturazione delle transizioni fuori e dentro il mercato del lavoro – in funzione del (macro)tipo di contratto - tra il 2004 e il 2008 in Italia. Abbiamo visto come lo schema delle transizioni e delle permanenze non si sia modificato sostanzialmente nel corso degli anni considerati: abbiamo quindi svolto un'analisi congiunta che considerasse i lavoratori dei quattro sottocampioni.

Concentrandoci soprattutto sulla probabilità di transizione tra le diverse posizioni sul mercato del lavoro sono stati stimati modelli di regressione logistica multinomiale e binomiale distinti per genere. Abbiamo visto che - con alcune differenze di genere - l'avere un contratto a termine rispetto all'essere disoccupati ha rappresentato un vantaggio nella transizione verso un lavoro permanente. Nel passaggio al tempo $t+1$ le donne hanno avuto sì più difficoltà a sperimentare transizioni verso posizioni contrattuali più stabili, ma questo non le ha esposte più degli uomini al rischio di una transizione verso la disoccupazione. Nel considerare poi l'influenza della sperimentazione di episodi di lavoro temporaneo e disoccupazione sulla transizione a posizioni stabili i nostri dati confermano che si hanno più probabilità di transitare verso posizioni stabili se si parte da un contratto a termine piuttosto che da una condizione di disoccupazione: questo è valido però solo per gli uomini. Le analisi condotte, inoltre, suggeriscono che per le donne la sperimentazione di episodi di disoccupazione da cui è difficile uscire potrebbe generare un effetto di scoraggiamento che favorisce l'inattività.

Un approfondimento interessante consisterà nel considerare l'influenza del titolo di studio sulla probabilità di passaggio da posizioni di precarietà (contratti a scadenza e disoccupazione) a posizioni più stabili. Inoltre, si potrà approfondire il ruolo di variabili connesse alla qualità dei lavori (come la volontarietà del *part-time* o degli stessi contratti a scadenza), al settore produttivo e al tempo di ricerca del lavoro. La letteratura ci dice che questi fattori possono svolgere un ruolo importante nella strutturazione delle carriere di ingresso e uscita dal mercato del lavoro, e sarà interessante rivedere i nostri risultati integrando le analisi che abbiamo presentato con i dati del 2008-2009 e 2009-2010. Infatti, oltre ad un sostanziale aumento della numerosità campionaria, si potrà considerare l'impatto della crisi economica del 2008 sulla mobilità del mercato del lavoro in Italia.

Riferimenti bibliografici

- Accornero, A. 1997. *Era il secolo del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- de Angelini, A. 2005. *Mobilità e percorsi di ingresso nel lavoro dei giovani*, in Contini, B. e Trivellato, U. (a cura di), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, 365-398. Bologna: Il Mulino.
- Barbera, F., Filandri, M. e Negri, N. 2010. *Conclusioni: cittadinanza e politiche di ceto medio*, in Negri, N. and Filandri, M. (a cura di), *Restare di ceto medio. Il passaggio alla vita adulta nella società che cambia*, 213-238. Bologna: Il Mulino.
- Barbieri, G. e Sestito, P. 2008. «Temporary Workers in Italy: Who Are They and Where They End Up». *Labour* 22 (1): 127–166.
- Barbieri, P. 2009. «Flexible Employment and Inequality in Europe». *European Sociological Review* 25 (6): 621-628.
- Barbieri, P. e Scherer, S. 2009. «Labour Market Flexibilization and Its Consequences in Italy». *European Sociological Review* 25 (6): 677.
- Barbieri, P. e Scherer, S. 2005. «Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia». *Stato e mercato* 74 (2): 291–322.
- Bertolini, S., Di Pierro, D. e Richiardi, M. 2007. *Giovani e nuove forme di lavoro. Un'indagine sugli utenti dei Cpi*, in Berton, F. e Contini, B. (a cura di), *Le nuove forme di lavoro in Italia e in Piemonte: nuove opportunità o discriminazione?* Torino: Rapporto di ricerca per la Fondazione Crt e la Provincia di Torino.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S. 2009. *Flex-insecurity: perchè in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Bologna: Il Mulino.
- Biagioli, M., Reyneri, E. e Seravalli, G. 2004. «Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale». *Stato e mercato* 71 (2): 277–314.
- Bison, I., Rettore, E. e Schizzerotto, A. 2009. *La riforma Treu e la mobilità contrattuale in Italia. Un confronto tra coorti di ingresso nel primo impiego*. Trento: IRVAPP Progress Report.
- Contini, B. e Trivellato, U. (a cura di). 2005. *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: Il Mulino.
- Disenza, A., e Lucarelli, C. 2010. «La mobilità nel mercato del lavoro: principali risultati del periodo 2004-2008». *Istat*.
- Esping-Andersen, G. e Regini, M. 2000. *Why Deregulate Labour Markets?* Oxford: Oxford University Press.
- Fullin, G. e Reyneri, E. (manoscritto non pubblicato) «Unemployment Trap or High Job Turnover? Ethnic Penalties and Labour Market Transitions in Italy».
- Fullin, G. 2004. *Vivere l'instabilità del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Gagliarducci, S. 2005. «The dynamics of repeated temporary jobs». *Labour Economics* 12 (4): 429–448.
- Golsch, K. 2003. «Employment Flexibility in Spain and Its Impact on Transitions to Adulthood». *Work, Employment & Society* 17 (4): 691-718.
- Ichino, A., Mealli, F. e Nannicini, T. 2005. «Temporary work agencies in Italy: a springboard toward permanent employment?» *Giornale degli economisti e annali di economia* 64 (1).

- Lucarelli, C. e Mussida, C. 2010. «Mobilità del lavoro e disoccupazione: i nuovi scenari dell'economia italiana»
http://www.aiel.it/bacheca/PESCARA/papers/Lucarelli_Mussida.pdf
- Lucidi, F. e Raitano, M. 2008. «La flexicurity in una prospettiva regionale». *Formazione Orientamento Professionale*: 19-36.
- Negri, N. e Saraceno C. (a cura di). 2003. *Povertà e vulnerabilità sociale in aree sviluppate*. Roma: Carocci.
- OECD. 2002. «Taking the Measure of Temporary Employment» in *Employment Outlook*. Paris: 135-196.
- Paggiaro, A., Rettore, E. e Trivellato, U. 2009. *The Effect of Experiencing a Spell of Temporary Employment vs. a Spell of Unemployment on Short-term Labour Market Outcomes*. IRVAPP Progress Report.
- . 2010. «Another Look at the “Stepping Stone vs. Dead End” Issue About the Impact of Temporary Employment. What Can We Learn From Recurrent Labour Force Surveys?»
http://doku.iab.de/veranstaltungen/2010/3.2_Ugo%20Trivellato.pdf.
- Pisati, M. 2003. *L'analisi dei dati. Tecniche quantitative per le scienze sociali*. Bologna: Il Mulino.
- Ranci, C. 2002. «Fenomenologia della vulnerabilità sociale». *Rassegna italiana di sociologia* (4): 521-552.
- Reyneri, E. 2007. *L'analisi sociologica dei mercati del lavoro*, in Regini, M. (a cura di), *La sociologia economica contemporanea*, 33-57. Bologna: Il Mulino.
- Reyneri, E. 2005. *Sociologia del mercato del lavoro*. Bologna: Il Mulino.
- Samek Lodovici, M. e Semenza, R. 2007. «Il caso italiano: dalla regolazione dei contratti alla riforma del welfare?» *Rivista delle Politiche Sociali* 1724 (2).
- Samek Lodovici, M., Semenza, R. e Torchio, N. 2007. «Le recenti riforme dei mercati del lavoro europei. Uno sguardo d'insieme». *Rivista delle Politiche Sociali* 1724 (2).
- Scherer, S. 2004. «Stepping-Stones or Traps?» *Work, Employment & Society* 18 (2): 369-394.
- Sciulli, D. 2006. «Making the Italian Labor Market More Flexible: an Evaluation of the Treu Reform». *UC3M Working Paper. Economics 2006-08*.
- Seifert, H., e Tangian, A. 2006. «Globalization and Deregulation: Does Flexicurity Protect Atypically Employed?» *WSI-Diskussionspapier* (143).
- Trivellato, U., Bassi, F., Discenza, A. e Giraldo, A. 2005. *Transizioni e mobilità nel mercato del lavoro italiano, 1979-2003*, in Contini, B. e Trivellato, U. 2005. *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*. Bologna: Il Mulino.
- Trivellato, U. (a cura di). 2008. «Cambiamenti del lavoro, protezione sociale e politiche attive del lavoro. Rapporto tematico n.11: Regolazione, welfare e politiche attive del lavoro». *Commissione di Indagine sul Lavoro*. Roma: Cnel.
<http://www.portalecnel.it/Portale/IndLavrapportiFinali.nsf/vwCapitoli?OpenView&Count=40>.
- Vesan, P. 2009. *Flessibilità, sicurezza e precarietà*, in Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (a cura di). *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, 29-46. Bologna: Il Mulino.