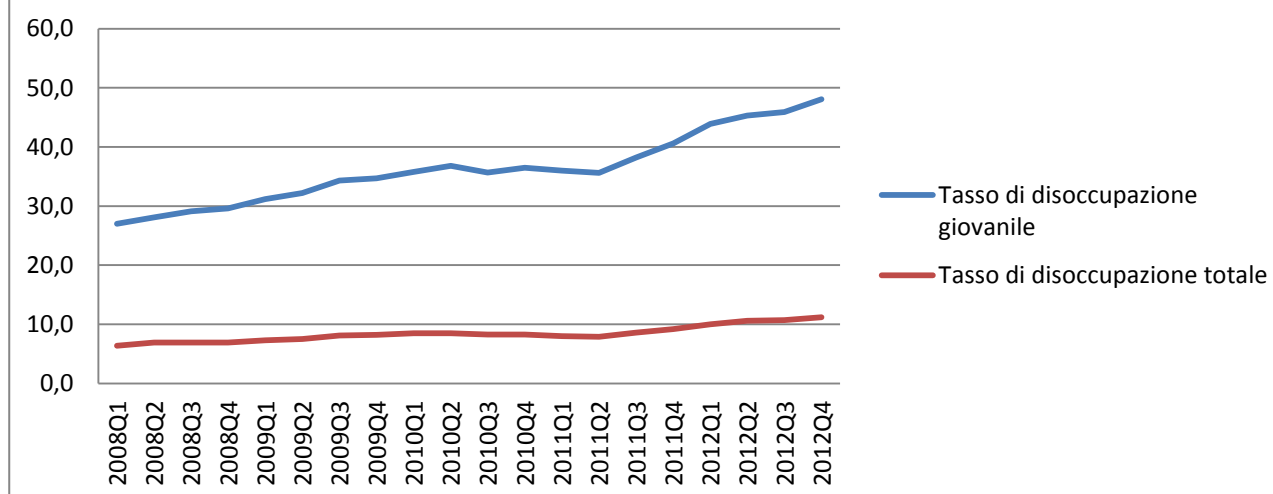




lavoce.info

- Quanto costa non riformare il mercato del lavoro, Tito Boeri 12.01.2010
- Come uscire dal dualismo del mercato del lavoro, Tito Boeri 25.03.2010
- Tutti i vantaggi del contratto unico, Tito Boeri e Pietro Garibaldi 23.04.2010
- I giovani, un esercito immobile, Daniela Del Boca e Alessandro Rosina 01.06.2010
- Una crisi pagata dai giovani, Samuel Bentolila , Tito Boeri e Pierre Cahuc 06.07.2010
- Lavori socialmente umili, Alessandro Rosina 01.02.2011
- Povera pensione dei parasubordinati, Margherita Borella e Giovanna Segre 08.02.2011
- Un nuovo stage contro la disoccupazione giovanile, Andrea Garnero , Glenda Quintini e Stefano Scarpetta 15.02.2011
- Un'occupazione sempre più precaria, Ugo Trivellato 08.04.2011
- Dalla scuola al lavoro, passaggio difficile, Francesco Pastore 13.09.2011
- Troppa flessibilità non aiuta la crescita, Andrea Ricci , Mirella Damiani e Fabrizio Pompei 20.09.2011
- Giovani e senza formazione, Simona Comi e Claudio Lucifora 16.01.2012
- La disoccupazione giovanile in tempo di grande crisi, Francesco Pastore 21.09.12
- Malati di precarietà, Vincenzo Carrieri, Cinzia Di Novi e Silvana Robone 20.11.12
- Non ci sono più i giovani di una volta, Emiliano Mandrone 23.11.12
- Giovani, educati e con poche offerte di lavoro, Emiliano Mandrone e Debora Radicchia 03.05.13

Disoccupazione totale e giovanile a confronto



Fonte: Eurostat

Il grafico mostra la variazione del tasso di disoccupazione giovanile e totale dal 2008. Nel mese di dicembre 2012 il tasso di disoccupazione si è attestato al 11,2 per cento. Il tasso di disoccupazione giovanile si è attestato invece al 36,9 per cento.

Quanto costa non riformare il mercato del lavoro

12.01.2010

Tito Boeri

Le mancate riforme del percorso di ingresso nel mercato del lavoro possono costare ai giovani fino al 30% della loro pensione futura. Secondo il presidente del Consiglio, il 2010 sarà l'anno delle riforme. Bene che cominci subito a varare quella del percorso di ingresso nel mercato del lavoro, il modo migliore per difendere le pensioni dei giovani. E se non ha il coraggio di farlo, almeno li informi su quanto varrà la loro pensione fra 40 anni.

Nel 2009 la **spesa pensionistica** sul prodotto interno lordo è aumentata di quasi un punto percentuale e nel 2010 sembra destinata a crescere ancora. Avviene ogniqualvolta il prodotto interno lordo cresce meno del 2 per cento all'anno, cioè quasi sempre in Italia.

UN CONFLITTO GENERAZIONALE SEMPRE PIÙ ACUTO

A fine gennaio potranno andare in pensione i lavoratori la cui finestra per la pensione di anzianità originariamente prevista per il luglio 2009 è stata spostata in avanti dalla mini-riforma avviata sotto il secondo governo Prodi. Mentre da inizio gennaio sono entrati in vigore i nuovi **coefficienti di trasformazione** per il calcolo delle pensioni ottenute con il sistema contributivo (o per la quota contributiva nell'ambito del cosiddetto sistema "misto", che combina quote di entrambi i regimi). È un cambiamento che non ha alcun effetto su chi andrà in pensione nel 2010-11 e che ne avrà di modestissimi per tanti anni, dato che il grosso delle pensioni verrà comunque calcolato per queste generazioni con il sistema retributivo. Il vero e forte effetto ci sarà per chi andrà in pensione dal **2032** in poi. Paradossalmente, le pensioni diventano sempre più generose, in rapporto alla capacità del paese di generare reddito, proprio quando se ne annunciano di molto più magre per le generazioni che stanno oggi pagando le quiescenze ai pensionati e che andranno in pensione molto più tardi di chi li ha preceduti.

IL COSTO DELLE MANCATE RIFORME DEL MERCATO DEL LAVORO

Eppure sarebbe un errore reagire a questo paradosso bloccando la riforma dei coefficienti di trasformazione, come ad esempio proposto recentemente dal segretario della Cgil, Guglielmo Epifani. Bloccare l'aggiustamento dei coefficienti significa rendere anche il sistema contributivo insostenibile e non è certo con promesse da marinaio che oggi si fa il bene dei giovani. Se vogliamo pensare davvero al loro futuro pensionistico, dobbiamo occuparci subito, ora, delle condizioni in cui entrano nel mercato del lavoro. Riducendo il dualismo si possono migliorare di molto le pensioni che percepiranno in futuro senza alcun aggravio per le casse dello Stato. Perché il sistema contributivo assegna grande peso ai **primi stipendi** nel computo della pensione. Vediamolo con un esempio numerico. La **tabella** qui sotto calcola la pensione di due giovani, utilizzando i coefficienti di trasformazione del 2010, quindi sovrastimando la pensione futura, dato che i coefficienti verranno ulteriormente abbassati

da qui a quando andranno in pensione. Le simulazioni considerano diverse età di pensionamento (60 anni o 65 anni) e diverse ipotesi quanto al tasso di crescita medio della nostra economia nei prossimi decenni (1 per cento o 1,2 per cento, il tasso di crescita potenziale di cui eravamo accreditati prima della recessione), in base al quale si rivaluta il montante contributivo versato dal lavoratore. Ma soprattutto le due simulazioni prendono in esame **due percorsi** di entrata nel mercato del lavoro. Il primo, quello nelle caselle rosse, è tipico di un **lavoratore duale** che entra a 25 anni nel mercato del lavoro con un contratto a progetto (con versamenti contributivi pari al 24,7 per cento della retribuzione) a 800 euro al mese e subisce il primo periodo di disoccupazione a 28 anni, riprende a lavorare a 29 anni, questa volta con un contratto a tempo determinato di due anni, al termine dei quali vive un nuovo periodo di disoccupazione, dopodiché riprende a lavorare con un contratto a tempo determinato, finalmente convertito, quando ha raggiunto l'età di 35 anni, dieci anni dopo l'ingresso nel mercato del lavoro, in un contratto a tempo indeterminato che resisterà fino al termine della sua carriera. Si tratta di una caratterizzazione del percorso di un lavoratore duale in linea con i passaggi effettivamente riscontrati fra contratti a tempo determinato, disoccupazione e contratti a tempo indeterminato. La seconda simulazione, quella in azzurro, calcola la pensione di un lavoratore che inizia a lavorare sempre a 25 anni e sempre a 800 euro al mese, ma che accede fin da subito a un contratto a **tempo indeterminato**, sul quale vengono versati il 32,7 per cento di contributi, e che gli permette di accedere a oneri figurativi (lo Stato paga i suoi contributi e quelli del suo datore di lavoro) nel caso di periodi di disoccupazione. In entrambi i casi si è ipotizzato che la carriera lavorativa dia luogo a incrementi salariali uguali a quelli osservati negli ultimi dieci anni seguendo individui nel corso del tempo e comparando le retribuzioni di lavoratori con diverse anzianità aziendali (chiaramente a parità di altre condizioni, quali livello di istruzione e genere). Il messaggio che emerge dalla tabella è che il dualismo del mercato del lavoro provoca una **perdita di circa il 30 per cento** delle pensioni future (si veda l'ultima colonna a destra della tabella che compara le pensioni al termine delle due carriere). Detto in altre parole, il continuo rinvio delle riforme del percorso di ingresso nel mercato del lavoro, ad esempio con l'introduzione di un **contratto unico a tutele progressive**, sta tagliando in modo consistente le pensioni dei giovani.

Tasso di crescita potenziale	Età	Coefficienti di trasformazione 2010	Pensione Mensile A	Pensione Mensile B	B-A A
1.2%	65	0.0562	927	1202	30%
	60	0.04798	647	846	31%
1.0%	65	0.0562	894	1157	29%
	60	0.04798	627	819	31%
0.6%	65	0.0562	833	1074	29%
	60	0.04798	590	767	30%

Il presidente del Consiglio ha annunciato che il 2010 sarà l'anno delle **riforme**. Bene che vari subito la riforma del percorso di ingresso nel mercato del lavoro. Non costa nulla alle casse dello Stato e il suo rinvio significa tagliare le pensioni dei giovani. Se la maggioranza non vuole riformare il percorso di ingresso, ci pensi almeno l'Inps a **informare i giovani** su cosa li attende. C'è oggi troppa poca informazione al riguardo. Eppure questa informazione è

fondamentale per porre eventualmente rimedio, finché si è in tempo, a pensioni che altrimenti rischiano di essere al di sotto del minimo sociale. L'**Inps** dovrebbe mandare a tutti i contribuenti **proiezioni** sull'ammontare delle prestazioni che potrebbero ricevere a seconda di quando andranno in pensione e di come andrà l'economia, come quelle nella tabella qui sopra. Servirebbe anche a incoraggiare investimenti in previdenza integrativa e la scelta di lavorare più a lungo. Sono calcoli che l'Inps può fare in modo più accurato, avendo accesso a molte più informazioni di noi.

[Come informare i giovani? Ecco la lettera che un qualsiasi contribuente svedese – in questo caso, Johanna, una figlia di due anni -- riceve dagli enti previdenziali pubblici. Perché non fare la stessa cosa anche da noi? Potremmo quasi copiarla dato che la Svezia ha attuato una riforma molto simile a quella varata in Italia nel 1995.](#)

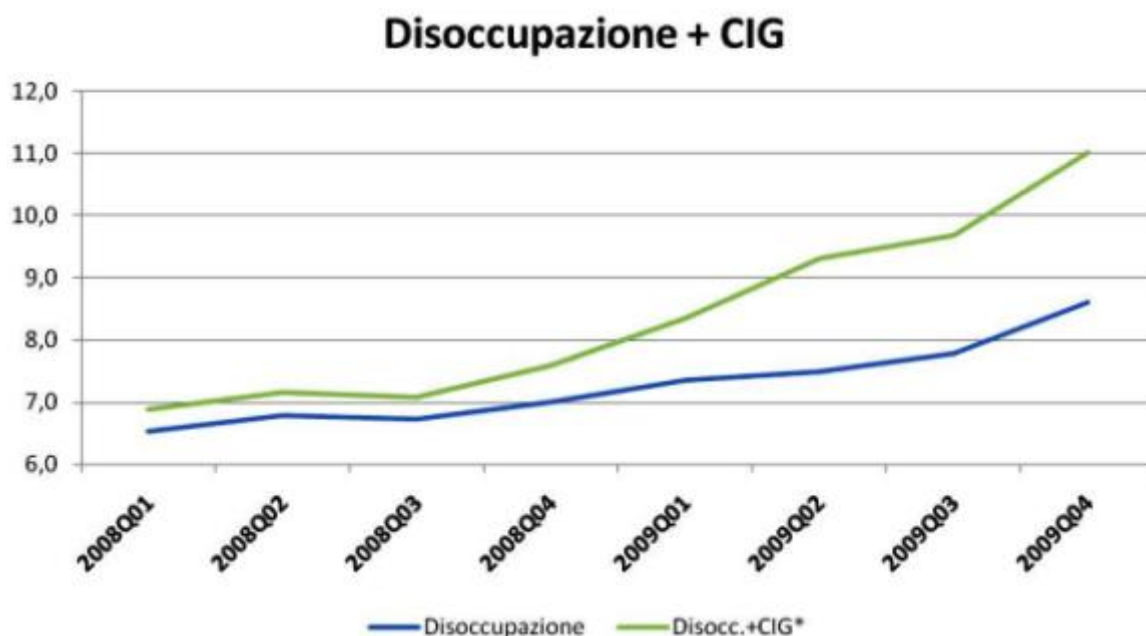
Come uscire dal dualismo del mercato del lavoro

25.03.2010

Tito Boeri

Sono più di ottocentomila i posti di lavoro distrutti nel nostro paese dall'inizio della recessione a oggi. A cui vanno aggiunti i lavoratori in cassa integrazione. Il quadro potrebbe poi peggiorare nei prossimi mesi. E per riassorbire tutte queste persone in esubero servirebbe una crescita sostenuta. Il problema è il dualismo del mercato del lavoro italiano. Una via di uscita l'abbiamo proposta ed è ora diventata un disegno di legge, che il governo non sembra intenzionato a prendere in considerazione. Senza peraltro contrapporre alcuna alternativa.

802.128. Sono i **posti di lavoro** distrutti dall'inizio della recessione (secondo trimestre del 2008) alla fine del 2009 fra i lavoratori italiani (le statistiche sugli immigrati risentono delle regolarizzazioni e per questo sono meno attendibili). Secondo le rilevazioni dell'Istat sulle forze di lavoro ci sarebbero poi i 334mila lavoratori in cassa integrazione, molti dei quali a zero ore. Se si divide il numero totale di ore di **cassa integrazione** per il numero medio di ore lavorate da un occupato a tempo pieno, si può stimare il potenziale numero di lavoratori a tempo pieno in esubero in circa 650mila. Se al posto di ridurre le ore di lavoro beneficiando di contributi dello Stato e delle Regioni, i datori di lavoro licenziassero questi lavoratori, il tasso di disoccupazione dall'8,6 per cento certificato dall'Istat salirebbe all'**11 per cento** (si veda il grafico qui sotto).



IL DUALISMO DEL MERCATO DEL LAVORO

Il governo continua a ripetere che il nostro mercato del lavoro ha reagito meglio che in altri paesi alla recessione. Vero che da noi la **disoccupazione** è cresciuta di meno (dal 6,1 all'8,6 per cento) che in altri paesi che pure hanno vissuto recessioni meno forti della nostra. Ma la disoccupazione in Italia è sempre

stata meno sensibile al ciclo economico che altrove. Il suo andamento nel nostro paese sin qui è semmai lievemente superiore a quello che ci si sarebbe potuto attendere alla luce dell'esperienza passata. Più precisamente, è leggermente superiore alle previsioni che si ottengono a partire da stime della cosiddetta legge di Okun nei venti anni precedenti la recessione. Queste stime ci dicono anche che l'emorragia di posti di lavoro potrebbe continuare fino all'estate del 2010 (il ritardo fra l'inversione di tendenza nel prodotto e nella disoccupazione è di circa 2-3 trimestri). E non c'è bisogno di stime per capire che per riassorbire le persone in esubero ci vuole una crescita sostenuta anziché un'economia boccheggianti, che cresce a tasso zero.

Ciò che ha reso così pesante finora il conto è il **crescente dualismo** del nostro mercato del lavoro. Il numero di posti di lavoro con contratti a tempo indeterminato è addirittura leggermente cresciuto dall'inizio della recessione, mentre i posti di lavoro a tempo determinato sono diminuiti dell'11 per cento. Tra le maglie del **parasubordinato** le perdite sono state ancora più forti: -16 per cento i collaboratori coordinati a progetto, quasi uno su cinque ha perso il lavoro. Nei prossimi mesi potremmo assistere paradossalmente a un incremento della quota di contratti temporanei in Italia e a una riduzione dei contratti a tempo indeterminato. Questo potrebbe avvenire perché nella grande incertezza che ci circonda, le imprese che assumono lo fanno solo con **contratti temporanei**. Inoltre, anche di proroga in proroga, la cassa integrazione non può continuare all'infinito. Quindi avremo anche lavoratori con contratti a tempo indeterminato che finiranno in disoccupazione. Ci vuole una via d'uscita dal dualismo e dalla cassa integrazione in deroga. Da tempo abbiamo avanzato le nostre proposte. Adesso hanno anche la [forma di un disegno di legge](#). Ve lo illustreremo in dettaglio nei prossimi giorni perché è una riforma nata su *lavoce.info*. Il governo non sembra però intenzionato a prenderla in considerazione. Ci basterebbe che avesse idee alternative alla nostra. Purtroppo, di queste proposte alternative sin qui non c'è traccia alcuna.

Tutti i vantaggi del contratto unico

23.04.2010

Tito Boeri e Pietro Garibaldi

E' stato presentato in Senato un disegno di legge di riforma del mercato del lavoro, che riprende una nostra proposta: l'istituzione di un contratto unico a tutele progressive. E' un modo per conciliare la flessibilità in ingresso richiesta dalle imprese con le esigenze di stabilità dei lavoratori. Si tratta di una riforma non più rinviabile. Per rendere più proficua la discussione riassumiamo qui i tratti distintivi del Ddl.

Quarantotto senatori e due deputati **(1)** hanno sottoscritto un disegno di legge e che raccoglie una proposta elaborata su questo sito: l'istituzione di un **contratto unico** a tutele progressive, un modo per conciliare la flessibilità in ingresso richiesta dalle imprese con le esigenze di stabilità dei lavoratori. Ci auguriamo che presto il Ddl sia oggetto di discussione istituzionale e che dia un contributo importante a una riforma non più rinviabile. Nel frattempo il disegno di legge è già stato ampiamente dibattuto dai giornali, anche se raramente i suoi contenuti sono stati spiegati in modo esaustivo. E in alcuni casi si è preferito denigrarlo senza neanche preoccuparsi di fornirne una descrizione. Per contribuire al dibattito proviamo qui sotto a illustrare i tratti distintivi del Ddl e a mettere in luce l'urgenza della riforma.

IL CUI UNIFICA

A differenza delle riforme introdotte in Italia dal 1990 e di altre proposte recenti di riforma del mercato del lavoro, il disegno di legge Nerozzi non istituisce alcuna nuova figura contrattuale da aggiungere alle quarantaquattro già esistenti. Al contrario, vuole evitare che, come oggi, i lavoratori entrino nel mercato del lavoro con un contratto temporaneo per poi dover vivere nella spasmodica attesa di una sua conversione in un contratto a tempo indeterminato. Il Cui è da subito un contratto **a tempo indeterminato**. Nessuna conversione è richiesta. E la protezione contro il rischio di licenziamento viene fornita fin dal primo giorno.

IL CUI NON RICHIEDE NUOVE TASSE

Da anni si cerca di contrastare il dualismo del nostro mercato del lavoro con **incentivi fiscali** alle assunzioni con contratti a tempo indeterminato. È la strada già intrapresa col cosiddetto bonus Sud e col bonus assunzioni del 2001. Come hanno mostrato valutazioni dell'esperienza italiana e di altri incentivi di questo tipo istituiti in Spagna, i risultati sono molto deludenti perché spesso si incentiva ad assumere con contratti atipici chi altrimenti verrebbe fin da subito assunto con contratti a tempo indeterminato, pur di beneficiare degli incentivi alla conversione. E per rendere conveniente la trasformazione, l'incentivo deve essere sostanzioso date le attuali asimmetrie fra contratti a tempo indeterminato e lavori temporanei. Questo significa costi molto elevati per le **casse dello Stato**, quindi nuove tasse. Il Cui non costa nulla alle casse dello Stato ed è molto più efficace perché cerca di trasformare tutte le assunzioni in contratti a tempo indeterminato fin dall'inizio.

IL CUI PROTEGGE CHI NON È PROTETTO

La contrattazione collettiva può cambiare le regole del Cui rendendole ancora più protettive nei confronti dei lavoratori. Il Cui è, infatti, uno strumento per garantire **tutele minime** ai lavoratori che sfuggono alle maglie della contrattazione. Non proibisce altre formule contrattuali, ma mira a un loro forte ridimensionamento scoraggiandone l'abuso.

GLI ATTUALI CONTRATTI FLESSIBILI SONO LEGITTIMI SOLO SE PAGANO DI PIÙ

Il problema del cosiddetto precariato risiede nella combinazione di bassi salari e instabilità. I lavoratori non hanno modo di assicurarsi contro il rischio di perdere il loro impiego. Il principio seguito nel Ddl è proprio quello di imporre ai datori di lavoro che volessero assumere con contratti a progetto o a tempo determinato di pagare i lavoratori al di sopra di una **soglia**. In particolare, un'assunzione con un contratto a tempo determinato è legittima solo se comporta un salario annuale (o equivalente in termini di orario ridotto) di almeno 25mila euro. Nel caso dei lavoratori parasubordinati, la soglia è più elevata in considerazione anche della loro maggiore esposizione al rischio di perdere il lavoro: si tratta in questo caso di 30mila euro.

ASSICURAZIONI OBBLIGATORIE E SALARIO MINIMO

Coerente con l'idea che bisogna fornire ai lavoratori la possibilità di assicurarsi contro i rischi è anche il progressivo allineamento dei **contributi previdenziali** fra i diversi tipi di contratto. E sempre coerente con questa filosofia è la scelta di prevedere un minimo retributivo, un salario minimo per i lavoratori non contrattualizzati, ormai una quota maggioritaria dell'occupazione.

(1) Al Senato il primo firmatario è Paolo Nerozzi. Alla Camera gli onorevoli Bobba e Mosca hanno recentemente presentato il ddl e stanno in questi giorni raccogliendo le firme.

I giovani, un esercito immobile

01.06.2010

Daniela Del Boca e Alessandro Rosina

I dati Istat confermano il quadro a tinte fosche della condizione dei giovani nel nostro paese e la loro dipendenza dalla famiglia di origine. Mentre un rapporto Eurostat mostra che non solo sono una risorsa scarsa, ma anche più sprecata e meno valorizzata che altrove. Sono oltre due milioni gli under 30 che non studiano e non lavorano: sospesi in quel tempo morto che separa episodi di lavoro precario da brevi corsi di formazione, appaiono come un esercito immobile. La conseguenza è un'economia che non cresce e una società che non si rinnova.

I dati dell'ultimo Rapporto annuale dell'Istat confermano il quadro a tinte fosche della condizione dei **giovani** nel nostro paese. Si sta cronicizzando, in particolare, la loro dipendenza dalla famiglia di origine.

DIPENDENTI LORO MALGRADO

Alla fine degli anni Settanta c'era un'ampia omogeneità tra i paesi europei e gli Stati Uniti nei tempi di transizione verso l'indipendenza. Gran parte dei giovani lasciavano la casa paterna e formavano una loro famiglia **prima dei 25 anni**. Le grandi trasformazioni della modernità sembravano aver annullato alcune storiche differenze tra i vari paesi sulle caratteristiche del processo di entrata nella vita adulta. Negli ultimi trent'anni i giovani nord-europei hanno continuato a lasciare la famiglia presto, aiutati anche da adeguate politiche di promozione e protezione dell'autonomia, nel Sud Europa è invece iniziata una fase di progressivo prolungamento dei tempi di uscita. Ai fattori culturali si sono sovrapposti sempre più quelli economici, facendo consolidare un sistema coerente caratterizzato da bassi tassi di attività e inadeguato sostegno del welfare pubblico. Tanto che se nel passato rimanevano più a lungo a coabitare con i **genitori** i giovani del Centro-Nord, recentemente la permanenza risulta maggiore nel Sud, ovvero nei contesti meno dinamici ed economicamente più svantaggiati. A conferma di ciò, il rapporto Istat mostra come negli anni più recenti siano cambiati i motivi della non uscita, con una sensibile crescita delle **difficoltà oggettive** e corrispondente diminuzione di chi dichiara che rimane per comodità o pigrizia (i cosiddetti "bamboccioni"). Aumenta quindi di fondo la voglia di autonomia, ma non cresce la capacità dei giovani di liberarsi dalla dipendenza dai genitori. Una situazione che la crisi ha notevolmente peggiorato, ma che era già sui livelli di guardia ancor prima di entrare in questa fase di recessione. Sempre secondo i dati di un'indagine condotta dall'Istat, tra i ventenni e i trentenni che a fine 2003 vivevano con i genitori, solo uno su cinque risultava essere uscito a inizio 2007. Tra chi aveva affermato a inizio periodo che sicuramente nei prossimi tre anni avrebbe conquistato una propria indipendenza, solo il 53 per cento è riuscito effettivamente a farlo. Qualche chance in più riesce comunque ad averla chi investe subito e di più, chi ha forti motivazioni e le **donne**, le quali in tutti i contesti tendono a lasciare la famiglia di origine prima dei coetanei maschi. **(1)**

LO SPRECO DI CAPITALE UMANO

Quanto poco sia valorizzato il capitale umano delle nuove generazioni italiane lo testimoniano bene anche i dati del recente rapporto **Eurostat** "Youth in Europe – 2009 Edition". Se si considerano i tassi di attività nella fascia 25-29 anni, l'anomalia italiana emerge non solo dai livelli - da noi molto più bassi - ma anche dal legame con il titolo di studio. Negli altri paesi, già prima dei 30 anni i **laureati** si trovano in vantaggio rispetto a chi è meno qualificato. Solo da noi ciò non avviene (tabella 1).

Tabella 1 - Tassi di attività in età 25-29 per titolo di studio (anno 2007)

	Basso	Medio	Alto	Differenza
				Alto-Basso
Eu-27	74.2	81.9	89.3	15.1
Italia	69.8	73.8	69.3	-0.5
Spagna	85.3	84.7	88.5	3.2
Francia	78.6	88.7	90.7	12.1
Regno Unito	68.3	84.7	92.5	24.2
Germania	67.7	81.6	92.3	24.6

Fonte: elaborazione da dati Eurostat

Lo stesso rapporto Eurostat, ricorda l'invito della Commissione Europea a considerare come elemento cruciale, per lo sviluppo sociale ed economico, la promozione di una piena partecipazione dei giovani nella società e nel mondo del lavoro. Tutti i dati a disposizione ci dicono che noi siamo uno degli Stati membri più lontani da tale obiettivo. I giovani italiani risultano essere non solo una risorsa scarsa, ma anche più sprecata e meno valorizzata che altrove. Sono infatti oltre **due milioni** gli under 30 che non studiano e non lavorano. Sospesi in quel tempo morto che separa episodi di lavoro precario da brevi corsi di formazione. Appaiono, nel rapporto Istat, come un **esercito immobile**. Non reso attivo da chi guida il paese per creare sviluppo e ricchezza, ma nemmeno mobilitato "dal basso" per proteste e lotte contro gli squilibri generazionali. La conseguenza è un'economia che non cresce e una società che non si rinnova. Supereremo la crisi, ma così non andremo certo lontano.

(1) Chiuri M.C. e Del Boca D., Home-leaving Decisions of Daughters and Sons *Review of Economics of the household* 3, 2010.

Una crisi pagata dai giovani

06.07.2010

Samuel Bentolila , Tito Boeri e Pierre Cahuc

La disoccupazione giovanile è al 20 per cento in Europa. Si tratta anche di una conseguenza di riforme del mercato del lavoro rimaste incomplete. Per rendere politicamente accettabili quelle intraprese a partire dalla fine degli anni Ottanta, si è lasciato che influissero solo sulle nuove assunzioni. Si è così creato un dualismo nel mercato del lavoro, tra contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato. Che è iniquo e fortemente distorsivo. Si può risolverlo ricorrendo a forme di tutela progressiva del lavoro.

Mai prima d'ora una crisi aveva colpito così tanto i giovani. Questa volta non abbiamo avuto soltanto il congelamento delle assunzioni, anche una grande quantità di contratti temporanei non sono stati rinnovati. Di conseguenza, la **disoccupazione giovanile** nell'area euro è balzata in maggio al **20 per cento** con livelli più alti nei paesi con maggiore dualismo nel mercato del lavoro, dal 15 per cento di prima della crisi. In Spagna, quattro giovani su dieci che partecipano al mercato del lavoro sono disoccupati, in Italia uno su tre, in Francia e Svezia – due paesi con un dualismo simile nel mercato del lavoro – siamo a uno su quattro. È il momento di correre ai ripari se non vogliamo perdere un'intera generazione.

CONSEGUENZE DELLE RIFORME

I governi europei hanno fatto sforzi notevoli per riformare le istituzioni del mercato del lavoro e uscire così dalla **Eurosclerosi** degli anni Ottanta: nei venticinque anni che hanno preceduto la grande recessione, nei paesi dell'Europa a 15 sono state avviate circa 200 riforme delle tutele dell'occupazione, che in più della metà dei casi hanno aumentato la flessibilità del mercato del lavoro. Un effetto delle riforme è un aumento della **volatilità** dell'occupazione. L'occupazione cresce di più nei periodi di crescita che in assenza di riforme. Questo ha contribuito all'eccezionale andamento dell'occupazione negli anni **1995-2007**, quando la disoccupazione è scesa di un quarto, la disoccupazione di lungo periodo si è dimezzata e sono stati creati 21 milioni di nuovi posti di lavoro. È il lato positivo della flessibilità. Il lato negativo lo abbiamo visto nel corso della recessione: la riduzione dell'occupazione associata al calo della produzione è considerevolmente superiore nei paesi che hanno attuato queste riforme duali. In altre parole, la perdita di posti di lavoro sarebbe stata minore senza le riforme. Il fatto è che le riforme si sono fermate a metà ed è l'ora che i governi le completino. Per renderle politicamente accettabili, le riforme hanno per lo più comportato cambiamenti solo per i **nuovi assunti** e hanno introdotto un vasto assortimento di nuove figure contrattuali flessibili, a tempo determinato, oppure hanno esteso il loro raggio d'azione laddove già esistevano. Non c'è stato alcun cambiamento delle regole per i contratti regolari a tempo indeterminato. Di fatto, si sono così creati due mercati del lavoro: uno largamente al riparo dagli shock e formato dai lavoratori con contratti **a tempo indeterminato**; l'altro formato dai **lavoratori temporanei**, sul quale si sono concentrati tutti i rischi. Un esempio eclatante di **dualismo** è il settore delle costruzioni spagnolo, colpito dallo scoppio della bolla

immobiliare e dalla recessione: nel 2009 l'occupazione dipendente è scesa del 25 per cento, con perdite del 35 per cento tra i lavoratori a tempo determinato, ma i salari reali dei lavoratori a tempo indeterminato sono cresciuti del 4 per cento circa. Oltre a sollevare importanti problemi di equità, una simile asimmetria è fortemente distorsiva. La coesistenza di forte tutela del lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato comporta una inefficienza del turnover nel mercato del lavoro perché le aziende sono riluttanti a trasformare i posti di lavoro a tempo determinato in posti di lavoro a tempo indeterminato. I lavoratori temporanei hanno accesso a minore formazione perché né i lavoratori né i datori di lavoro vedono un futuro per il rapporto di lavoro. È probabile che la perdita di formazione di capitale umano divenga più acuta negli anni a venire.

COME ELIMINARE IL DUALISMO

La ripresa dopo le crisi finanziarie è generalmente associata con un ampio utilizzo di contratti temporanei, dal momento che incertezza e vincoli di liquidità scoraggiano le aziende dall'assumere impegni a lungo termine. L'esperienza del **Giappone** e della **Svezia** negli anni Novanta lo dimostra. All'uscita dalla recessione, i due paesi hanno sperimentato un forte incremento nella quota di contratti temporanei, che ha significato anche una minore acquisizione di qualificazione sul posto di lavoro per le nuove generazioni di lavoratori. Nella maggior parte dei paesi europei i lavoratori con contratti a tempo indeterminato sono fortemente tutelati. Per fare qualche esempio, in Italia i lavoratori a tempo indeterminato sono protetti fin dall'inizio del rapporto di lavoro da norme che obbligano il datore di lavoro a reintegrarli in caso di **licenziamento** senza giusta causa. In Francia il licenziamento per ragioni economiche è praticamente impossibile se l'azienda realizza profitti. In Spagna è prassi usuale contestare in tribunale il licenziamento per motivi economici: i datori di lavoro perdono la causa in tre quarti dei casi, cosicché generalmente evitano il ricorso al tribunale pagando in anticipo al lavoratore l'indennità a cui l'avrebbero condannato i giudici. Indennità che possono arrivare a 36 mesi di salario in Italia e a 42 mesi in Spagna. I procedimenti giudiziari in questi paesi sono molto lunghi e costosi. Per completare i processi di riforma, i governi dovrebbero combattere il dualismo dei mercati del lavoro europei, ma le misure finora adottate sono ben lungi dall'essere soddisfacenti. Per esempio, il 16 giugno il **governo spagnolo** ha approvato una riforma che abbassa l'entità delle indennità nei contratti a tempo indeterminato. Ma il provvedimento non risolverà il dualismo del mercato del lavoro spagnolo perché le procedure amministrative e giudiziarie per il licenziamento fanno sì che i contratti temporanei siano ancora molto più vantaggiosi per le aziende. Una strategia migliore è quella di garantire una **tutela progressiva** del lavoro con flessibilità in ingresso. In particolare i governi dovrebbero favorire un ingresso a fasi nel mercato del lavoro a tempo indeterminato, facendo sì che il grado di tutela aumenti via via che i lavoratori completano il percorso che li porta al lavoro permanente, con dettagli che si possono definire in accordo con le legislazioni nazionali. Se la tutela del lavoro cresce di pari passo con l'anzianità, è possibile evitare il divario tra lavoratori con uno status diverso, che produce inefficienze del turnover nel mercato del lavoro, e considerare anche i costi psicologici associati alla perdita del lavoro, che normalmente aumentano all'aumentare del tempo trascorso in un posto di lavoro. Resterà così la flessibilità, senza però la necessità di creare una struttura duale del mercato del lavoro.

Lavori socialmente umili

01.02.2011

Alessandro Rosina

L'invito all'umiltà recentemente rivolto ai giovani italiani dal ministro Meloni è ingiusto e ingeneroso, ma anche sbagliato. Perché il limite maggiore del nostro sistema paese è proprio l'incapacità di valorizzare al meglio il capitale umano delle nuove generazioni. Inoltre siamo uno dei paesi che meno riducono gli svantaggi di partenza. E dove, di conseguenza, sul destino dei singoli pesano di più le risorse della famiglia di origine, indipendentemente dalle effettive capacità e potenzialità di ciascuno. Non è certo così che possiamo ottenere un'Italia migliore.

Ci risiamo. Di nuovo l'annuncio di misure a favore dei giovani - comunque parziali e limitate di fronte alla profonda gravità della condizione in cui sono stati lasciati precipitare - viene immancabilmente accompagnato da una paternale. Con il precedente governo la gentile concessione di qualche incentivo all'autonomia residenziale, era stata associata all'infelice accusa di essere una generazione di bamboccioni. Con meno fantasia, il ministro Meloni, nella recente presentazione delle misure messe in campo con il Piano per l'occupabilità dei **giovani**, li ha rimproverati di non essere sufficientemente "umili".

LA VIRTÙ CHE MANCA

Cari giovani italiani che, come spesso accade, accettate di svolgere gratuitamente lavori travestiti da stage, siate più umili. **(1)** Cari giovani che vi accontentate di contratti a scadenza sempre più breve e spesso sottopagati, siate più umili. **(2)** Cari giovani che vivete in un paese senza adeguati strumenti di welfare attivo, presenti invece in larga parte d'Europa, siate più umili. **(3)** E i giovani italiani che se ne sono fuggiti all'estero - perché qui il loro talento non veniva riconosciuto, trovando oltre confine spazi e opportunità che il nostro paese non ha saputo dare - hanno qualcosa da dire in merito? Scrivano al ministro della Gioventù spiegandole perché non sono stati così umili da rimanere nel loro luogo di nascita accontentandosi di quello che veniva loro offerto. Raccontino perché sono fuoriusciti nonostante la crescente domanda di impiego come badanti in Italia. Da fuori confine, poi, diventano i critici più accesi dei limiti del nostro paese e dell'inadeguatezza della sua classe dirigente: quanta arroganza e irriconoscenza.

CAPITALE UMANO SPRECATO

L'invito all'umiltà del ministro è ingiusto e ingeneroso, ma anche sbagliato per almeno due ordini di motivi. Il primo riguarda il fatto che il limite maggiore del nostro sistema paese è proprio l'incapacità di valorizzare al meglio il **capitale umano** delle nuove generazioni. Più che invitare i giovani a guardare in basso, dovremmo aiutarli a puntare in alto e a raggiungere la posizione nella quale le loro doti e capacità possono rendere di più. C'è, del resto, un ampio riconoscimento nel considerare il capitale umano come la **risorsa più importante** che le economie avanzate possiedono per crescere ed essere competitive in questo secolo. L'Italia è, però, uno degli stati del mondo sviluppato che peggio interpreta questa cruciale sfida, a danno non solo dei giovani, ma delle stesse potenzialità di sviluppo del paese. **(4)** Sono molti i

dati Eurostat e Ocse che si possono citare al riguardo, tutti coerenti tra di loro. Siamo, ad esempio, tra quelli che investono di meno in **ricerca e sviluppo**, che presentano più bassi tassi di occupazione tra i giovani laureati, che meno attraggono dall'estero capitale umano di qualità. L'Italia ha di fronte due strade: a) rialzare i livelli di crescita e di sviluppo del paese allineandoli alle potenzialità del capitale umano delle nuove generazioni, oppure b) piegare al ribasso ambizioni e aspettative dei giovani per adeguarle a un'economia rassegnata al declino. L'invito del ministro è coerente con la seconda opzione.

SOCIALMENTE UMILI

Il secondo motivo riguarda la carenza di investimento pubblico in promozione e protezione sociale a favore delle nuove generazioni. Come molte ricerche evidenziano, siamo uno dei paesi che meno riducono gli **svantaggi di partenza** e dove, conseguentemente, maggiormente pesano le risorse della famiglia di origine nel destino dei singoli. **(5)** Questo significa che chi è in alto nella scala sociale è più protetto dai rischi di discesa e potrà, più facilmente di quanto avvenga in altri paesi, occupare posizioni più elevate rispetto alle sue reali capacità. E, per converso, significa che chi non è stato accorto nello scegliere la famiglia in cui nascere (o non s'ingrazia il potente giusto) più difficilmente riuscirà a veder riconosciuti e valorizzati i propri talenti. Il fatto che la **famiglia di origine** costituisca il pressoché esclusivo strumento di promozione e di ammortizzazione sociale dei giovani, rende non solo più iniquo il sistema italiano, ma anche meno dinamico ed efficiente. Non si ottiene, infatti, quella allocazione ottimale delle risorse che presuppone che il posto giusto sia occupato dalla persona più capace e competente per svolgerlo, non invece da chi ha le spinte e le conoscenze giuste. L'invito all'umiltà in un sistema di questo tipo si risolve semplicemente in un invito a chi proviene da famiglie meno fortunate a continuare ad accontentarsi di titoli di studio più bassi e di lavori meno prestigiosi, indipendentemente dalle sue **effettive capacità** e potenzialità. Non è certo chiedendo a costoro di rinunciare a realizzare i propri sogni che possiamo ottenere un'Italia migliore. È bene allora che i giovani siano ambiziosi, soprattutto nei confronti di se stessi, perché, come scrive il filosofo gesuita Paul Valadier, "non si può far nulla senza l'amore per se stessi o senza la preoccupazione di valorizzare i propri talenti".

(1)Una lettura utile, su questo punto, è E. Voltolina, *La Repubblica degli stagisti. Come non farsi sfruttare*, Laterza, 2010. www.repubblicadeglistagisti.it

(2)Alcuni dati interessanti si trovano in: R. Leombruni e F. Taddei, "Giovani precari in un Paese per vecchi", *Il Mulino*, 6/2009.

(3)Si veda, tra gli altri: F. Bertoni, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, 2009.

(4)P. Cipollone, P. Sestito, *Il capitale umano. Come far fruttare i talenti*, il Mulino, 2010.

(5) Si veda, ad esempio: Ocse, *A Family Affair: Intergenerational Social Mobility across OECD Countries*, in "Economic Policy Reforms. Going for Growth", 2010

(6)P. Valadier, "Elogio all'ambizione, molla per il futuro", *Vita e Pensiero*, 2009/2.

Povera pensione dei parasubordinati

08.02.2011

Margherita Borella e Giovanna Segre

C'è molta preoccupazione per la copertura previdenziale dei lavoratori parasubordinati. Le stime indicano un livello non lontano dagli assegni sociali. Il problema però non sono tanto le aliquote di contribuzione, quanto il reddito medio annuale percepito da questi lavoratori. Basso, perché in media sono impiegati solo sei mesi l'anno. La copertura previdenziale sarebbe adeguata se alla maggiore flessibilità nel mercato del lavoro facesse da contraltare una retribuzione corrispondente alla reale produttività e tale da compensare la minore tutela offerta.

Qualche tempo fa il presidente dell'Inps Antonio Mastrapasqua aveva rassicurato sulla trasparenza delle informazioni disponibili sul sito dell'istituto, attraverso il quale è possibile calcolare i valori ufficiali della pensione per coloro che ne raggiungono il diritto entro i dodici mesi successivi, ma solo per loro. La rassicurazione si era resa necessaria per la generale atmosfera di sospetto che aleggia intorno al tema della **copertura previdenziale** dei lavoratori **parasubordinati**, che però, al pari degli altri lavoratori, semplicemente non possono, sul sito dell'Inps, calcolare la propria pensione se non sono prossimi al pensionamento.

UN DECENNIO DI GESTIONE SEPARATA

Sul tema della adeguata copertura dei parasubordinati abbiamo presentato una serie di lavori, l'ultimo dei quali è stato più volte ripreso da quotidiani e settimanali, ma a nostro avviso non dando conto pienamente dei risultati complessivi. **(1)** Il nostro studio evidenzia come la principale causa di una copertura pensionistica insufficiente sia la scarsa **remunerazione annuale** dei lavoratori parasubordinati, anche se la ridotta aliquota contributiva rispetto al 33 per cento dei dipendenti certamente concorre ad abbassare il livello delle pensioni. L'analisi dimostra però come il semplice aumento dell'aliquota contributiva al livello dei lavoratori dipendenti, a parità di reddito, non sia risolutivo.

PRINCIPALI RISULTATI

Secondo le nostre stime, il reddito medio annuale lordo di un **uomo** nato nel 1976 è circa 8mila euro all'età di 25 anni (nel 2001), e arriva a 15.770 euro a fine carriera (a 65 anni, nel 2041). **(2)** Nelle stesse circostanze, per una **donna** il reddito è circa 6.300 euro e cresce fino a 8.470 euro. Il reddito medio lordo annuale dei parasubordinati è quindi molto basso rispetto a quello dei dipendenti; la causa principale della differenza risiede nel fatto che, di norma, i **mesi di impiego** dei parasubordinati sono, in un anno, inferiori a dodici (sei mesi in media; solo circa il 10 per cento dei lavoratori contribuisce per dodici mesi l'anno, un altro 10 per cento per undici mesi). Sono proprio questi dati applicati al calcolo della pensione che determinano assegni inadeguati, sia ipotizzando individui che per tutta la vita restino parasubordinati, una situazione che di per sé risulta difficilmente sostenibile, sia ipotizzando individui che dopo un inizio di carriera come collaboratori trasformino il loro rapporto in un contratto di lavoro dipendente.

Nel primo caso, un uomo nato nel 1976, che va in pensione a 65 anni con 40 anni di contributi, matura il diritto a una **pensione** annua lorda di **9.712** euro (747 euro lordi al mese per tredici mensilità); la pensione annuale lorda di una donna nelle medesime condizioni è di circa 6.080 euro (470 euro mensili). **(3)**

Tabella: La proiezione della pensione dei parasubordinati

	Reddito a 25 anni	Reddito 65 anni	Pensione nel 2041 a 65 anni	Pensione Mensile (13 mensilità)	Tasso di sostituzione	Attività (anni)
Uomini	8.000	15.770	9.710	747	62%	40
Donne	6.280	8.470	6.080	468	72%	40

Ipotesi: Valori a prezzi 2010, età inizio lavoro 25 anni nel 2001 (generazione nata nel 1976), pensione a 65, coefficiente di trasformazione 2010. Il tasso di sostituzione è il rapporto tra la prima pensione e l'ultima retribuzione.

A questo caso limite, in cui i lavoratori sono parasubordinati per tutta la vita lavorativa, è utile contrapporre (augurandoci che sia quella di maggior realismo) l'ipotesi che tale modalità contrattuale sia utilizzata come **canale d'accesso** al mercato del lavoro. Calcoliamo che il lavoratore che inizia la carriera come parasubordinato, e dopo cinque anni diviene dipendente, matura una pensione inferiore dell'8 per cento circa di chi inizia come dipendente. Se gli anni iniziali come parasubordinato sono dieci, la riduzione è di circa il 16 per cento.

IL PESO DELLE IPOTESI

Tutti i risultati che presentiamo dipendono ovviamente dalle ipotesi che è necessario fare per poter ottenere delle proiezioni: oltre ai profili di reddito medi estrapolati dal campione, contribuiscono a determinare il risultato le aliquote contributive e i coefficienti di trasformazione che convertono il montante contributivo in rendita. I risultati della tabella, riferendosi a individui che iniziano a lavorare nel 2001, sono ulteriormente penalizzati da aliquote contributive inferiori a quella del 26 per cento in vigore dal 2010, dal momento che esse sono gradualmente cresciute a partire dal livello del 10 per cento previsto nel 1996, alla nascita della Gestione separata dell'Inps. Anche ipotizzando un'aliquota contributiva sempre pari a 26 per cento, le pensioni migliorerebbero del 3-4 per cento, sia per gli uomini sia per le donne, ma il risultato di base non cambia: le pensioni dei parasubordinati restano vicine all'ambito di applicazione dell'**assegno sociale**. **(4)**

In aggiunta, i coefficienti di trasformazione utilizzati sono quelli in vigore dal 2010 e non presentiamo quindi i potenziali ulteriori effetti di riduzione derivanti dall'evoluzione della demografia. **(5)**

L'ARMONIZZAZIONE DELLE ALIQUOTE

Per fare luce sull'effetto dell'**aliquota contributiva** rispetto a quello derivante dal livello della retribuzione, abbiamo inoltre calcolato l'importo della pensione nell'ipotesi in cui l'aliquota contributiva sia pari a quella dei dipendenti (33 per cento). La pensione in questo caso aumenterebbe, rispetto al caso base, di circa 2.500 euro annui per gli uomini e di 1.500 euro annui per le donne. La situazione di svantaggio sotto il profilo previdenziale dei parasubordinati permane dunque anche in presenza di un aumento delle aliquote contributive tale da renderle uguali a quelle dei dipendenti. Ciò dimostra ulteriormente come il risultato principale della nostra analisi stia nell'individuare, quale aspetto maggiormente problematico per la copertura previdenziale di questi lavoratori, il basso livello di reddito che in media ne caratterizza la carriera. Solo nel caso in cui alla maggiore flessibilità nel mercato del lavoro facesse riscontro una retribuzione corrispondente alla **reale produttività**, e tale inoltre da compensare la minore tutela offerta, anche la copertura previdenziale risulterebbe adeguata.

(1) Margherita Borella e Giovanna Segre "Le pensioni dei lavoratori parasubordinati: prospettive dopo un decennio di gestione separata", WP CeRP 78/08, pubblicato su *Politica Economica*, anno XXV, n. 1, 2009.

(2) Per stimare il profilo del reddito dei parasubordinati utilizziamo i dati di un campione di circa 10mila individui osservati per sette anni tratto da WHIP, la banca dati di storie lavorative sviluppata grazie alla collaborazione tra università di Torino e il Laboratorio Riccardo Revelli con l'Inps – dati archivi gestionali dell'Inps.

Esprimiamo tutte le grandezze utilizzando prezzi in euro 2010, cioè ipotizziamo che il potere d'acquisto nel futuro rimanga costante.

(3) La diffusione relativamente recente dei contratti di collaborazione, rende difficile stabilire se questi siano effettivamente utilizzati in Italia come canale d'accesso al mondo lavoro, oppure se siano ripetutamente rinnovati, contribuendo così a formare una categoria di lavoratori atipici di lunga durata. Le ricerche esistenti evidenziano una percentuale non trascurabile di lavoratori per i quali la condizione di parasubordinato perdura nel tempo, ma non si può non sottolineare come le analisi siano basate su un periodo campionario necessariamente ristretto, che rende nei fatti attualmente impossibile calcolare una durata media nella condizione di parasubordinato.

(4) Nel 2010 l'assegno sociale è fissato pari a 5.349,89 euro annui (ovvero circa 410 euro mensili), che, se ipotizziamo rivalutabile secondo la crescita economica, si può stimare arrivare a essere pari a circa 9.150 euro annui (704 euro mensili) nel 2041.

(5) Calcolando i coefficienti di trasformazione con tavole che tengano conto della possibile evoluzione futura della mortalità, stimiamo che le pensioni nel 2041 si ridurrebbero circa del 7 per cento.

Un nuovo stage contro la disoccupazione giovanile

15.02.2011

Andrea Garnero , Glenda Quintini e Stefano Scarpetta

Per combattere la disoccupazione giovanile e i suoi duraturi effetti negativi servono riforme del mercato del lavoro e della formazione. Esiste però uno strumento che se usato correttamente potrebbe aiutare subito i diplomandi e i laureandi ad arrivare sul mercato del lavoro con un curriculum più adeguato: lo stage. Indispensabili, però, nuove regole. Per renderlo uno strumento riservato ai soli studenti o neolaureati, da utilizzare per un periodo di tempo limitato, con rimborso spese, tutor e progetto formativo.

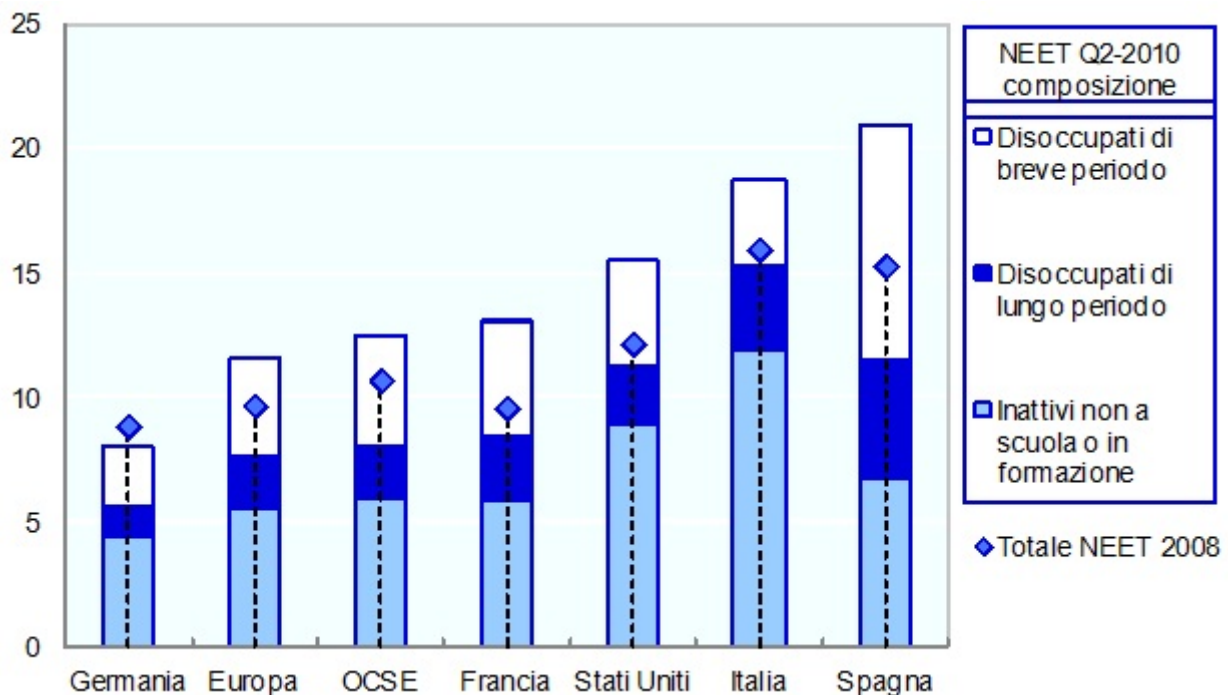
La **disoccupazione giovanile** in Italia ha raggiunto in dicembre il picco più alto dall'inizio della crisi, al 29 per cento. Ormai un giovane su tre sul mercato del lavoro è disoccupato. Si tratta di cifre preoccupanti e ben più alte del 20 per cento della media dei paesi dell'Unione Europea. Il recente rapporto Ocse "[Off to a good start? Jobs for Youth](#)" sull'occupazione giovanile mostra come anche l'incidenza dei disoccupati di lungo periodo (più di sei mesi) sia la più alta tra i paesi appartenenti all'organizzazione.

GIOVANI IN DIFFICOLTÀ

Ma chi sono i giovani che rimangono indietro nel mercato del lavoro? Si possono dividere in due gruppi. Da una parte, ci sono i cosiddetti "*left behind*", lasciati indietro, cioè giovani che hanno accumulato svantaggi non terminando la scuola superiore – in Italia sono più del 20 per cento – oppure giovani immigrati o originari di aree povere e svantaggiate. Tra questi il rischio di non riuscire a integrarsi nel mercato del lavoro è molto forte. Nel nostro paese, la percentuale dei giovani che non stanno seguendo un **percorso formativo** e che **non lavorano** (i *Neet, neither in employment nor in education and training*) è tra le più alte nei paesi sviluppati. Solo la Spagna, profondamente colpita dalla crisi, ci supera nel secondo trimestre 2010 (figura 1).

Figura 1. Giovani Neet, 2008-2010

Percentuale di giovani di età compresa tra 15 e 24 anni



Fonte: Ocse (2010), [Off to a good start? Jobs for Youth](#), Oecd, Paris.

Esiste, poi, un secondo gruppo di giovani con difficoltà di integrazione nel mercato (i cosiddetti "*poorly integrated*"): si tratta dei diplomati e dei laureati che non trovano un lavoro a **tempo indeterminato** e alternano contratti temporanei a periodi di disoccupazione e inattività. Uno [studio recente](#) pubblicato dall'Ocse trova che l'11 per cento dei diplomati italiani, nei cinque anni che seguono l'uscita dalla scuola, alterna brevi esperienze di lavoro, disoccupazione e inattività senza riuscire a ottenere un impiego stabile: un tasso quasi doppio rispetto alla Francia o al Portogallo anche se inferiore a quello registrato tra i giovani diplomati spagnoli. Inoltre, nuove forme di precarietà sono apparse nel nostro paese nell'ultimo decennio – per esempio, l'ampia diffusione dei contratti di lavoro autonomo con partita Iva in un quadro che, di fatto, assomiglia molto al lavoro dipendente. L'Italia ha il tasso più alto in Europa di **giovani lavoratori autonomi**: tra i giovani di 25-39 anni, il 15 per cento sono classificati come lavoratori autonomi senza dipendenti, contro il 6 per cento in media in Europa e 5 punti percentuali in più rispetto al 1999. **(1)**

I giovani italiani non sono soli in Europa a trovarsi di fronte a queste difficoltà: paesi come Spagna, Portogallo, Grecia e Francia, che hanno come noi un mercato del lavoro segmentato – diviso cioè tra i ben protetti e i precari a vita – hanno un alto numero di giovani in situazioni lavorative precarie.

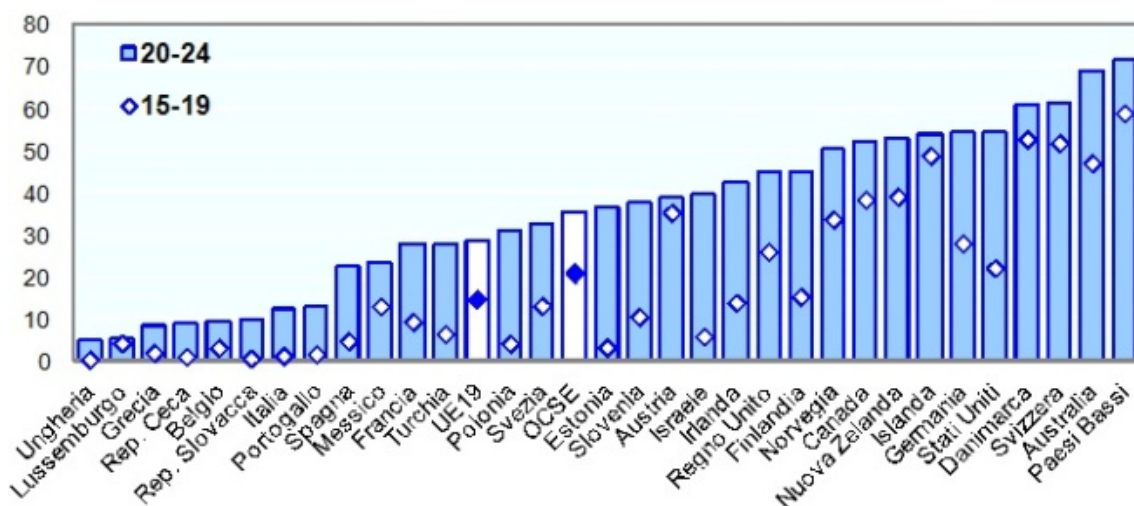
LO STAGE COM'È E COME DOVREBBE ESSERE

Come argomentano il rapporto Ocse e la recente [Annual Growth Survey](#) della Commissione europea, per combattere la disoccupazione giovanile e i suoi duraturi effetti negativi servono riforme del mercato del lavoro e della formazione. Esiste però uno strumento che se usato correttamente potrebbe aiutare da subito i diplomandi e i laureandi ad arrivare sul mercato del lavoro con un curriculum più spendibile. Si tratta dello stage. Potrebbe sembrare una provocazione visto che negli ultimi anni da strumento di

formazione gli stage sono stati spesso intesi come una sorta di lavoro subordinato non pagato. Nonostante la crisi, gli **stage** hanno continuato ad aumentare in numero assoluto: il rapporto Excelsior-Unioncamere della scorsa estate ha registrato circa 321.850 stage nel settore privato nel 2009, di cui un terzo nell'industria e due terzi nei servizi, in aumento del **5,5 per cento** sul 2008. È presto per dirlo e i dati sono molto scarsi, ma il sospetto che gli stage stiano parzialmente sostituendo posti di lavoro si fa forte.

Tuttavia, il rapporto Ocse pone il nostro paese agli ultimi posti rispetto alla proporzione di **studenti-lavoratori**(figura 2): da un certo punto di vista questo potrebbe essere positivo perché implica che i nostri studenti possono concentrarsi totalmente sugli studi. Dall'altra parte, invece, significa che gli studenti arrivano sul mercato del lavoro senza nessuna esperienza di lavoro seppur breve. I neolaureati si trovano così imbrigliati nel circolo vizioso "no lavoro senza esperienza, no esperienza senza lavoro" e lo stage anche non pagato e senza alcuna validità formativa diventa l'unica alternativa.

Figura 2. Studio e lavoro nei paesi Ocse, 2008
Percentuale dei giovani studenti



Fonte: Basi di dati sull'educazione Ocse e inchiesta europea sulla forza lavoro.

La Francia e il Belgio, che come l'Italia sono fondate su un modello di "studio, poi lavoro" (diversamente dalla Germania ad esempio dove la formazione professionale è molto forte), hanno fatto alcune riforme significative per rendere la transizione scuola-lavoro più morbida, valorizzando e regolamentando anche gli stage. In **Belgio**, il servizio per l'impiego ha creato una base di dati di offerte di stage (remunerati) e lavori per studenti e il governo federale ha introdotto una riduzione d'imposta di 400 euro a trimestre per le imprese che offrono un supervisore a studenti in stage o apprendistato. La **Francia**, che fino a qualche anno fa si trovava in una situazione molto simile alla nostra, ha varato nel 2006 un accordo che prevede l'obbligo di una convenzione di stage tra università, impresa e studente e una remunerazione minima oltre i tre mesi di stage di 400 euro al mese (30 per cento dello Smic, il salario minimo), ma limitata al solo settore privato. Nel 2009, nel bel mezzo della crisi, il governo ha abbassato la soglia a due mesi. Anche in Portogallo e Svizzera gli stage sono retribuiti mentre in Inghilterra, invece, sono previsti solo all'interno di un percorso formativo.

Una riforma dell'ordinamento degli stage in Italia sarebbe importante non solo per ridare dignità allo strumento, ma per aiutare una migliore integrazione nel mercato del lavoro. Innanzitutto, lo stage dovrebbe essere svolto solo da **studenti** delle scuole superiori, dell'università e da neo-laureati (in un periodo massimo di un anno dalla laurea) in seguito a una convenzione con l'ente formativo. Dovrebbe avere una **durata limitata** e un minimo di contenuto formativo, fissato ad esempio in un numero di ore per settimana e garantito dall'assegnamento di un tutor sul posto di lavoro. Il vincolo dello stage solo per gli studenti o i neo-laureati è essenziale per garantire che sia veramente un elemento del progetto formativo e non un'altra forma di lavoro precario e a basso costo, come è successo con gli stagisti [cassieri al supermercato](#) e come è stato recentemente sottolineato anche dal segretario della Cgil [Susanna Camusso](#).

Il numero di stagisti in azienda dovrebbe essere limitato in proporzione ai dipendenti e il loro uso non reiterato sistematicamente nel tempo. Gli stagisti non dovrebbero rimpiazzare veri e propri posti di lavoro né personale in malattia, maternità, ferie, mobilità o Cig. La nuova normativa dovrebbe poi prevedere l'obbligo di un **rimborso spese** minimo, che aumenti con il livello di studi, e istituire la figura di un **tutor** e di un progetto formativo concordato nella convenzione. Dovrebbe poi prevedere sanzioni per chi infrange le regole (il pacchetto Treu, pur legiferando in questo senso, non prevedeva sanzioni). Si tratta di pochi principi per porre fine a un abuso che rischia di costare caro alla generazione degli under 30. Permetterebbero inoltre di ridare valore e dignità allo strumento dello stage, ma soprattutto, come ha chiesto il presidente Napolitano, permetterebbero di "aprire ai ragazzi nuove possibilità di occupazione e vita dignitosa".

* Le posizioni espresse nell'articolo sono attribuibili esclusivamente agli autori e non coinvolgono in nessun modo le organizzazioni per cui lavorano.

(1) Ovviamente, alcuni di questi lavoratori autonomi svolgono effettivamente un'attività in proprio per numerosi committenti.

Dalla scuola al lavoro, passaggio difficile

13.09.2011

Francesco Pastore

La durata della transizione scuola-lavoro varia da paese a paese. Un confronto sul rapporto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti mostra che i risultati migliori si registrano nei paesi anglosassoni, che hanno il mercato del lavoro più flessibile. Al loro fianco, Germania e Giappone, dove funziona bene il collegamento fra sistema di istruzione e mondo del lavoro. Con la crisi, però, la disoccupazione giovanile è aumentata ovunque. Ma i paesi ex-socialisti e quelli mediterranei hanno migliorato le loro posizioni.

Interrogarsi sulle differenze fra paesi nella durata delle transizioni **dalla scuola al lavoro** aiuta a riflettere sui fattori di successo e di insuccesso. In questa nota, ci si concentra sul rapporto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti.

SVANTAGGIO GIOVANILE ASSOLUTO E RELATIVO

Il tasso di **disoccupazione giovanile** è l'indicatore più comunemente adottato per misurare lo svantaggio assoluto dei giovani nel mercato del lavoro. Altri indicatori sono, ad esempio, il tasso di occupazione o di inattività. Lo svantaggio assoluto dipende dalle condizioni macroeconomiche e per ridurlo occorrono politiche di tipo espansivo nel breve periodo e politiche volte ad accrescere la capacità produttiva nel lungo periodo.

Se si vuole capire se e in che misura i giovani sono più (o meno) svantaggiati di altri gruppi, può essere utile guardare al loro svantaggio relativo. Il rapporto fra il tasso di disoccupazione dei giovani e quello degli adulti ne rappresenta forse l'indicatore più comune. Questo rapporto è minore di uno se i giovani hanno un tasso di disoccupazione inferiore a quello degli adulti. Molto più spesso, però, il rapporto è maggiore di uno.

Un forte svantaggio relativo implica che i giovani sono in difficoltà non per la crescita stagnante, ma a causa di fattori istituzionali che li colpiscono particolarmente. Ma quali sono questi fattori? La questione è complessa e, perciò, è impossibile trattarla qui approfonditamente. **(1)** Si può dire però che le ricette di politica economica non sono le stesse per tutti e tendono a cambiare nel corso del tempo. Il dibattito si è concentrato su misure ritenute, forse erroneamente, alternative fra loro. Chi segue un approccio liberista rileva l'esigenza di accrescere il grado di flessibilità nel mercato del lavoro, anche attraverso i **contratti temporanei**, per aumentare la probabilità dei giovani di trovare presto un posto di lavoro e acquisire così l'esperienza lavorativa di cui hanno bisogno e senza la quale sono in posizione di svantaggio rispetto agli adulti, nonostante il crescente livello di istruzione delle nuove generazioni.

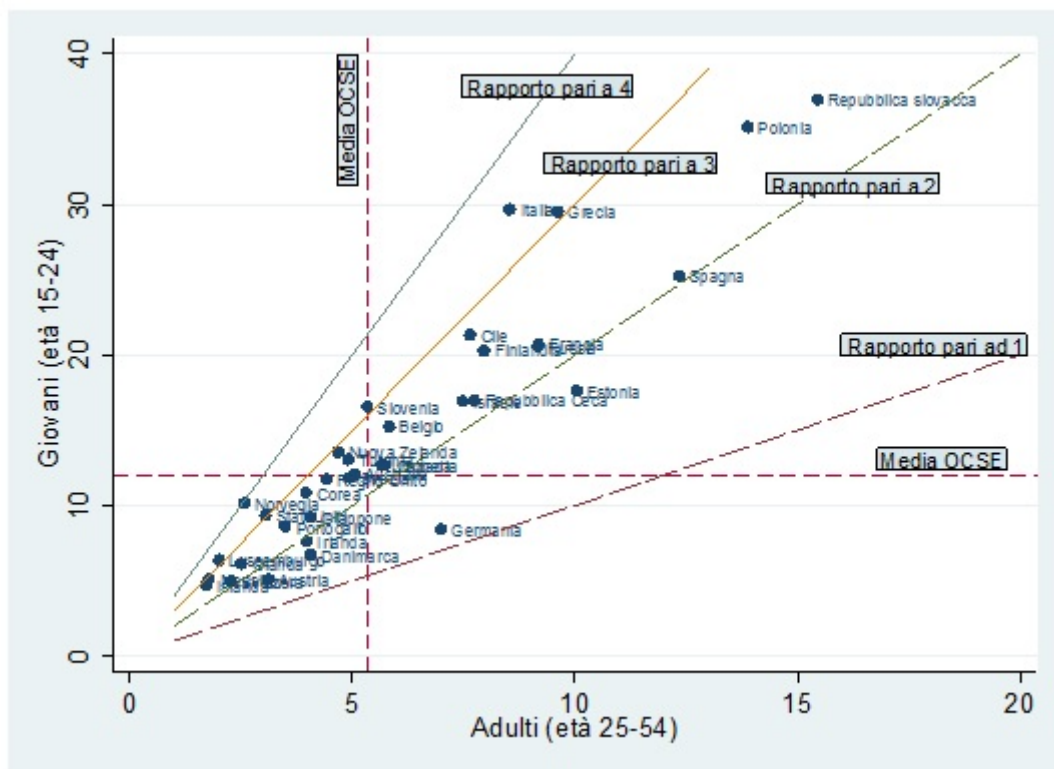
Chi dubita della capacità del mercato di risolvere da solo il problema giovanile critica sia la flessibilità in entrata che i lavori temporanei. La prima aiuta chi ha già una maggiore motivazione e un livello d'istruzione più alto. Il lavoro temporaneo, inoltre, permette di accumulare esperienza lavorativa generica, ma non specifica al posto di lavoro. La soluzione per consentire ai giovani di superare il divario di esperienza lavorativa che li separa dagli adulti è invece un *policy mix* nel quale la flessibilità nel mercato del lavoro sia accompagnata non solo da maggiori garanzie reddituali e previdenziali che spingano a un uso non abnorme di questi contratti di lavoro, ma anche da un'**istruzione di qualità** per il

maggior numero e da un sistema evoluto di formazione professionale, sottoposto a una continua valutazione di efficacia.

UN CONFRONTO FRA PAESI NEL 2000

Gli **indicatori di svantaggio** non devono necessariamente andare nella stessa direzione. Per rendersene conto si consideri la figura 1.1. Sull'asse orizzontale è riportato il tasso di disoccupazione degli adulti, mentre sull'asse verticale è riportato il tasso di disoccupazione dei giovani nel 2000. Le linee tratteggiate rappresentano le medie Ocse. Le quattro rette inclinate positivamente indicano i casi di pari svantaggio, di svantaggio doppio, triplo e quadruplo dei giovani rispetto agli adulti.

Figura 1.1 Tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti in un campione di paesi Ocse (2000)



Nota: I dati di Estonia e Slovenia si riferiscono al 2002.
Fonte: propria elaborazione su dati Ocse.

L'anno 2000 è in una fase espansiva del ciclo economico e, infatti, il tasso di disoccupazione medio è relativamente basso. Si evidenzia che:

- 1) in nessun paese lo svantaggio relativo è a favore dei giovani;
- 2) solo in pochi paesi (Germania e Austria) tende a 1 o, come in Danimarca e Irlanda, è inferiore a 2;
- 3) molti paesi hanno un rapporto fra 2 e 3;
- 4) alcuni paesi dell'area europea mediterranea ed ex-socialisti sperimentano alta disoccupazione;
- 5) in pochi paesi, fra cui l'Italia, i giovani hanno una difficoltà superiore di tre volte rispetto agli adulti.

La Germania riesce comunque a detenere un primato in questa speciale classifica nonostante la difficile situazione economica dei *länders* orientali della Germania ex-socialista.

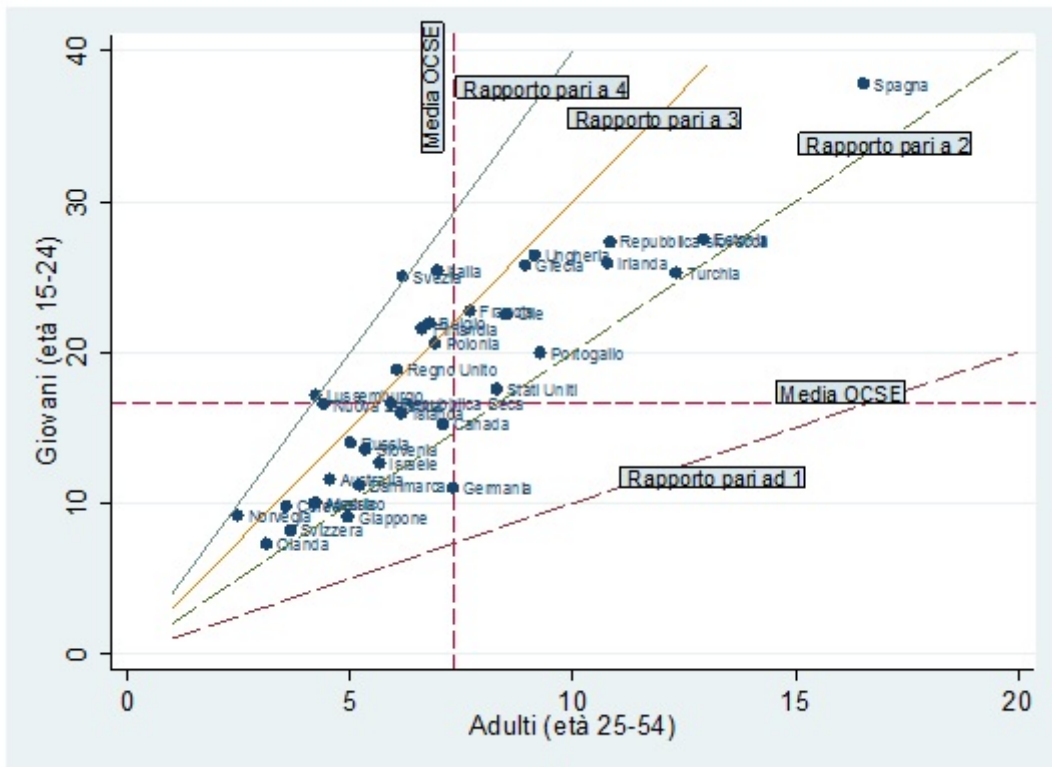
IL CONFRONTO FRA PAESI DOPO LA CRISI FINANZIARIA

In che modo hanno influito le crisi del 2001 e del 2008? Per una prima risposta, si consideri la figura 1.2 relativa al 2009, l'ultimo anno per il quale sono disponibili i dati Ocse. Si nota subito che il **tasso di disoccupazione medio** è più alto che nel 2000. Si evidenziano fattori di continuità e di rottura:

- 1) le differenze fra paesi sono persistenti;
- 2) nel 2009, solo Giappone e Germania presentano un rapporto minore di due;
- 3) i paesi ex-socialisti, ma anche alcuni paesi europei mediterranei, quali Italia e Grecia e con l'eccezione della Spagna, hanno visto in genere migliorare la loro posizione;
- 4) l'Irlanda ha subito di più gli effetti della crisi finanziaria;
- 5) in genere tutti i paesi anglosassoni, la cui economia è più orientata al mercato, vedono peggiorare la condizione dei giovani.

Il caso del **Giappone** è particolarmente interessante. Il paese aveva sperimentato una crisi finanziaria durata quasi tutti gli anni Novanta, ciò che spiega la performance non eccellente del 2000. Tuttavia, passata la crisi, il paese riguadagna una posizione di primato che detiene da decenni assieme alla Germania.

Figura 1.2. Tasso di disoccupazione giovanile e degli adulti fra i paesi Ocse (2009)



Nota: I dati di Israele e Russia si riferiscono al 2008.

Fonte: mia elaborazione su dati Ocse.

ISTRUZIONE E LAVORO

Può essere interessante, in conclusione, ritornare sulle **cause**. Naturalmente, il tema è troppo complesso per essere affrontato qui in modo esaustivo, ma si può dire che i paesi che raggiungono i risultati migliori sono quelli con il mercato del lavoro più flessibile, vale a dire i paesi anglosassoni, e quelli il cui sistema di istruzione è meglio collegato al mondo del lavoro, come Germania e Giappone. La **Germania** raggiunge l'obiettivo attraverso l'apprendistato, che è il fulcro del sistema duale, così detto poiché prevede che la formazione professionale sia fornita già durante la fase della formazione generale, anziché dopo, come nei sistemi sequenziali. Attraverso il sistema *Jisseki Kankei*, il Giappone offre occasioni lavorative a un terzo dei giovani già alla conclusione della scuola secondaria superiore. Anche i paesi anglosassoni hanno sistemi sempre più efficienti di *job placement*. Tuttavia, hanno subito in misura più marcata gli effetti della crisi. I paesi dove è stata di recente aumentata la flessibilità con le riforme ai due livelli hanno migliorato la situazione rispetto al 2000, ma la crisi li ha riportati in parte verso posizioni pre-riforma.

(1) Le osservazioni seguenti sono una sintesi del libro: Pastore, F. (2011), *Fuori dal tunnel. Le difficili transizioni dalla scuola al lavoro dei giovani in Italia e nel mondo*, Giappichelli, Torino. Il sito web del libro è: <http://www.giappichelli.it/home/978-88-348-1835-0,3481835.asp1>.

Troppa flessibilità non aiuta la crescita

20.09.2011

Andrea Ricci, Mirella Damiani e Fabrizio Pompei

Maggiori garanzie contrattuali per i lavoratori assunti a tempo determinato sono il presupposto necessario per tornare alla crescita economica. I contratti a termine hanno un impatto negativo sugli incentivi ad accumulare capitale umano specifico. Tanto più in economie come la nostra, con imprese specializzate in settori tradizionali e impiego di tecnologie e organizzazioni gestionali mature. Il ricorso al lavoro temporaneo per ridurre il costo del lavoro rischia di ritardare gli investimenti in innovazione e in competenze. E frena le potenzialità di crescita produttiva.

Tra le cause della riduzione della capacità di **crescita** sperimentata da molti paesi europei negli ultimi anni, va indicata anche la diffusione dei **contratti a termine**. E, dunque, il presupposto necessario per riprendere un percorso di crescita economica è una politica di maggiori garanzie contrattuali per chi viene assunto a tempo determinato.

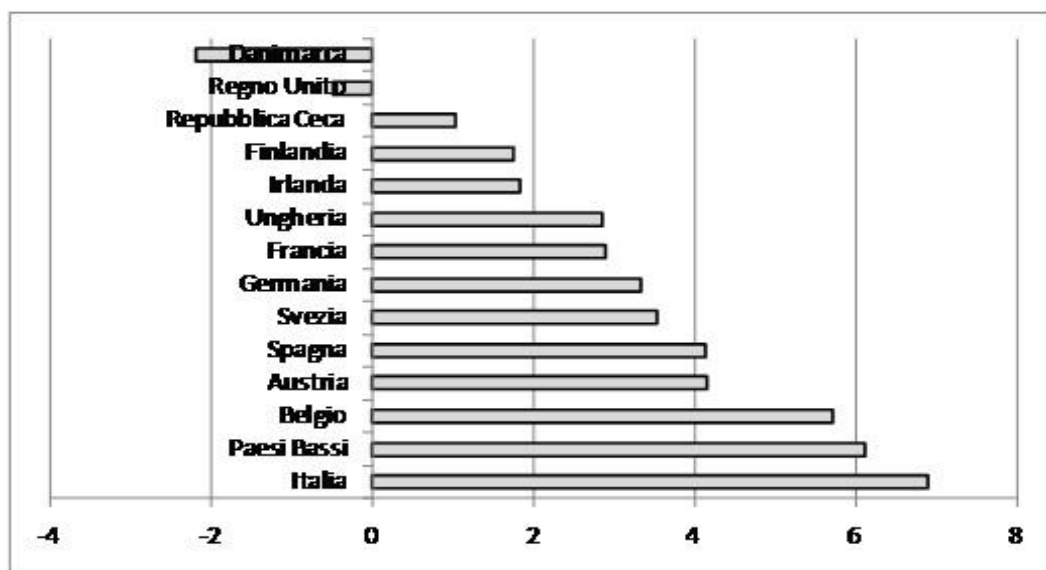
PRODUTTIVITÀ E RIFORME

Siamo arrivati a questa conclusione partendo dall'osservazione che a partire dalla metà degli anni Novanta la crescita della produttività nell'area euro si è quasi dimezzata, passando da un tasso del 2,7 per cento nel periodo 1974-1994, all'1,3 per cento per gli anni 1995-2006. **(1)**

Il declino della dinamica della produttività è spiegato non tanto dal rallentamento dell'accumulazione dei fattori di produzione, quanto dalla diminuzione dell'efficienza con cui questi sono utilizzati, ovvero dalla **produttività totale dei fattori** (Ptf).

D'altra parte, la diminuzione della crescita dell'efficienza produttiva si è realizzata proprio nel periodo in cui molti governi europei hanno accelerato il processo di riforme dirette ad accrescere la flessibilità del **mercato del lavoro**. Riforme che sono state realizzate al "margine", ovvero riducendo le garanzie a protezione dell'impiego dei lavori a termine, mantenendo invece sostanzialmente inalterate quelle relative ai contratti regolari. E il risultato è stato una grande diffusione dei contratti a termine nel periodo 1995-2007 (figura 1).

Figura 1: Variazione media annua dei lavoratori con contratti a termine- 1995-2007



Fonte: Eurostat

È naturale quindi chiedersi se e in quale misura questo grande cambiamento abbia condizionato nel medio-lungo periodo l'evoluzione della produttività del lavoro e, in particolare, la dinamica della Ptf.

IL CASO DELL'ITALIA

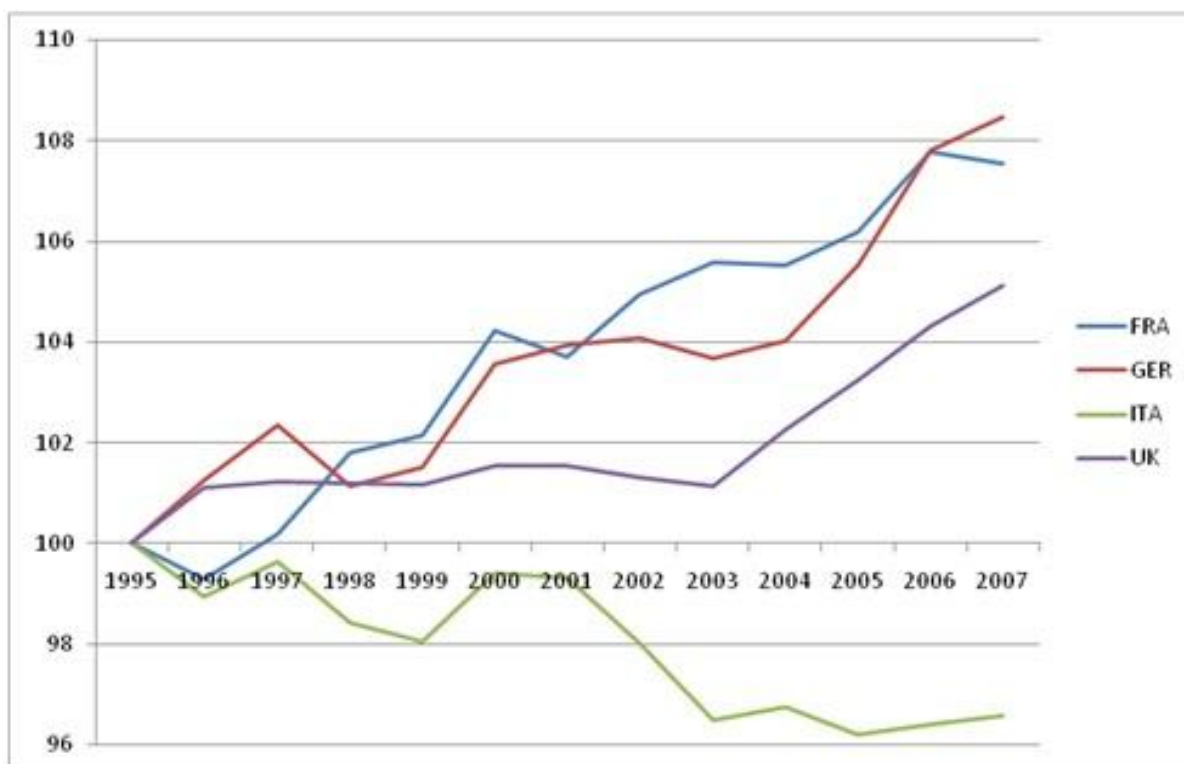
Per rispondere alla domanda abbiamo utilizzato i dati EU-Klems relativi ai settori manifatturieri e servizi di **quattordici paesi** dell'Unione Europea, tenendo conto della intrinseca diversa propensione all'uso dei contratti temporanei che caratterizza le imprese dei diversi settori. **(2)** La nostra analisi empirica mostra in effetti che la riduzione delle garanzie a protezione dell'impiego per **ilavoratori a termine** ha causato una diminuzione dello 0,10 per cento circa della crescita media annua della Ptf nel periodo 1995-2007. Un risultato che si ottiene considerando anche il ruolo positivo che possono giocare altri fattori, come il grado di concorrenzialità del mercato dei prodotti.

L'Italia si rivela poi un caso emblematico. È nel nostro paese, infatti, che sono stati realizzati i cambiamenti legislativi più forti. Tanto che l'indicatore Ocse relativo al **grado di protezione** per i contratti a termine (che varia su una scala da 0 a 6) è sceso, da noi, di ben 3,5 punti negli anni 1995-2007, rispetto a una media di -0,45 negli altri quattordici paesi europei.

Nello stesso periodo si sono registrati in Italia i peggiori risultati in termini di dinamica della Ptf: una variazione negativa cumulata di **-3,77 per cento**, rispetto a una crescita della media dei quattordici paesi considerati del 7,02 per cento. Le imprese italiane non hanno tardato a occupare i maggiori spazi concessi dalle nuove regole, come si vede chiaramente dalla figura 1.

La figura 2 mostra invece un confronto con i principali partner europei sul terreno della Ptf che sembra altrettanto indicativo.

Figura 2: Produttività totale dei fattori, 1995-2007 (1995=100)



Fonte: EU-KLEMS

Abbiamo calcolato, ad esempio, che se non ci fosse stata la riduzione delle protezioni sui contratti a termine, la crescita cumulata negli anni 1995-2007 della Ptf del terziario avanzato e dei servizi alle imprese, rispetto a quella della manifattura, sarebbe stata superiore di oltre **7 punti percentuali** a quanto avvenuto in realtà.

In sostanza possiamo interpretare il risultato come una verifica dell'ipotesi dei "**binari morti**": l'uso dei contratti a termine sembra esercitare un impatto negativo sugli incentivi ad accumulare capitale umano specifico. L'effetto sembra prevalere soprattutto in economie come la nostra, dove le imprese sono specializzate in settori tradizionali e impiegano tecnologie e organizzazioni gestionali mature. E dove il ricorso al lavoro temporaneo, come opzione per ridurre il costo del lavoro, rischia di ritardare gli investimenti in **innovazione** e in competenze e dunque frena le potenzialità di crescita produttiva.

Tutto ciò ha implicazioni di politica economica, che ritroviamo nelle parole del governatore della Banca d'Italia, Mario Draghi: "Le riforme attuate, diffondendo l'uso di contratti a termine, hanno incoraggiato l'impiego del lavoro, portando ad aumentare l'occupazione negli anni precedenti la crisi, più che nei maggiori paesi dell'area dell'euro; ma senza la prospettiva di una pur graduale stabilizzazione dei rapporti di lavoro precari, si indebolisce l'accumulazione di capitale umano specifico, con effetti alla lunga negativi su produttività e profittabilità". (2)

Sembra perciò utile la proposta di un **contratto unico** e con tutele progressive già formulata su [questo sito](#) da Tito Boeri e Pietro Garibaldi: il contratto unico - proprio perché a tempo indeterminato - risolve fin dall'inizio il problema della precarietà, dà alle imprese la necessaria flessibilità nel periodo di prova iniziale e, poiché non ha termini di scadenza, incentiva gli investimenti in formazione.

(1) Trichet J-C. (2007), "Productivity in the euro area and monetary policy", Special Lecture at the 22nd Annual Congress of the European Economic Association, Budapest, 27 August 2007.

(2) Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2011), "Temporary job protection and productivity growth in EU economies, MPRA Paper No. 29698 Munich Personal RePEc Archive, <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/29698/>.

(3) Draghi M. (2010), "Crescita, benessere e compiti dell'economia politica" Lezione magistrale del Governatore della Banca d'Italia Mario Draghi, Istao – Facoltà di Economia "G. Fuà", Ancona, 5 novembre 2010.

Giovani e senza formazione

16.01.2012

Simona Comi e Claudio Lucifora

Sempre più difficile per i giovani l'ingresso nel mercato del lavoro. Per una quota rilevante il percorso di avviamento al lavoro può durare anche diversi anni. Durante i quali l'apporto formativo on the job è insufficiente a garantire l'inserimento stabile nel mercato del lavoro. La formazione ricevuta scende con l'accorciarsi della durata dei contratti e diminuisce al diminuire del livello di istruzione, penalizzando quindi i meno istruiti con contratti di breve durata. Resta da risolvere il grave e diffuso problema degli abusi. Le sperimentazioni in alcune Regioni.

Le trasformazioni del mercato del lavoro e la recente crisi hanno contribuito a rendere più difficile **la transizione al lavoro** (a tempo indeterminato) dei giovani. **(1)** La maggiore flessibilità contrattuale e il maggior turnover hanno finito per ridurre ulteriormente i vantaggi, per imprese e lavoratori, a investire **informazione** durante le fasi iniziali del processo di transizione al lavoro stabile. L'attuale assetto che regola le attività formative dei giovani espone una quota rilevante di essi a un percorso di avviamento al lavoro, che può durare anche diversi anni, in cui l'apporto formativo on the job ricevuto è insufficiente a garantire l'inserimento stabile nel mercato del lavoro.

I TRE PROBLEMI DELLA TRANSIZIONE

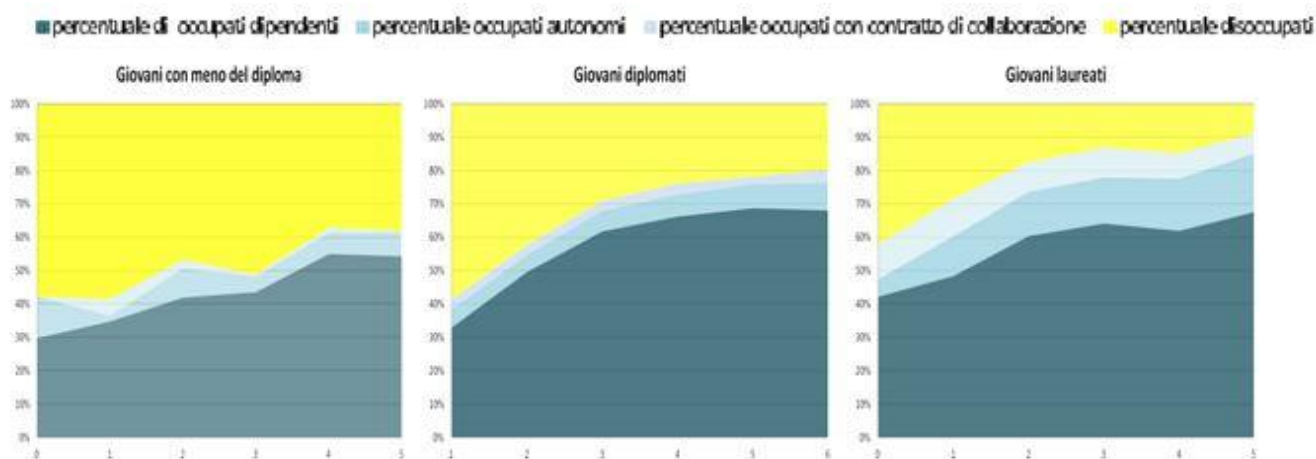
In particolare, tre sono gli aspetti critici della fase di transizione: l'eccessiva durata per l'inserimento nel mercato del lavoro; la tipologia, le garanzie accessorie e la breve durata dei contratti di lavoro, nonché gli eventuali episodi di disoccupazione, che i giovani sperimentano prima dell'accesso al lavoro stabile; se si escludono i contratti formativi (apprendistato e contratto di inserimento, che non sono comunque esenti da problemi), nessun altro tipo di intervento a sussidio dell'investimento in formazione continua in Italia ha come target specifico i giovani. **(2)**

I giovani attivi con una età compresa tra i 15 e i 35 anni di età che hanno completato il **percorso scolastico** da meno di cinque anni sono circa due milioni: il 10 per cento risulta non essere in possesso nemmeno del diploma di scuola superiore, il 50 per cento possiede un diploma di scuola superiore e il 40 per cento è laureato. Utilizzando i dati dell'indagine sulle forze lavoro (Istat) per il 2010, possiamo rappresentare (figura 1) la loro **condizione occupazionale** a seconda della distanza dalla fine della scuola e per titolo di studio.

La quota di giovani che, appena concluso il percorso scolastico, risulta senza occupazione è minore per i laureati (40 per cento) e maggiore per i meno istruiti (60 per cento). Dopo cinque anni, la quota si riduce al 40 per cento per chi ha meno del diploma di scuola superiore, al 20 per cento per chi è diplomato e al 10 per cento per i laureati. Appare chiaro che la presenza di contratti a tempo determinato, pur facilitando l'incontro tra lavoratore e impresa e accorciando il periodo di ricerca del (primo) posto di lavoro per i giovani senza esperienza, ha moltiplicato la sequenza di posizioni lavorative

a termine - con diversi livelli di garanzie - ritardando il momento dell'inserimento stabile in azienda con un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Figura 1: Condizione occupazionale per livello di istruzione (da 1 a 5 anni dalla conclusione degli studi)



Inoltre, anche tra i **lavoratori dipendenti** – i lavoratori parasubordinati sono esclusi dall’analisi – le forme contrattuali sono fortemente eterogenee e, come risulta dalla tabella 1, l’ingresso dei giovani nel mercato del lavoro (il primo impiego e quelli immediatamente successivi) avviene principalmente con contratti di lavoro alle dipendenze “non-standard”.

Tabella 1: Tipologia contrattuale dei giovani per distanza dalla fine della scuola (occupati dipendenti)

Distanza dall'uscita dalla scuola in anni	Tipologia di contratto						Totale giovani
	a tempo indeterminato	di inserimento	di apprendistato	a tempo determinato	di lavoro interinale	Altro tipo di contratto	
0	39,9	2,7	12,3	40,6	3,0	1,5	35.138
1	41,9	3,1	15,2	36,7	2,2	0,9	131.244
2	47,1	2,8	15,6	31,5	1,7	1,3	192.757
3	54,1	2,5	13,9	26,8	1,7	1,0	242.189
4	58,0	2,4	11,7	24,7	1,8	1,4	258.896
5	65,2	2,1	10,3	20,4	1,2	0,8	280.345
Totale	54,7	2,5	12,9	27,1	1,7	1,1	1.140.572

Fonte: nostre elaborazioni su indagine Forze lavoro (Istat)

QUANDO NON C'È LA FORMAZIONE

La percentuale di giovani con un contratto a tempo determinato (indeterminato) si riduce (aumenta) lentamente con il passare degli anni, a indicare un certo tasso di trasformazione in contratti a tempo indeterminato, tuttavia la percentuale di giovani con un contratto di lavoro alle dipendenze "non-standard" è prossima al 30 per cento anche dopo cinque anni dal completamento degli studi. Quale e quanta formazione ricevono i giovani in questa fase di transizione al lavoro stabile? La formazione ricevuta diminuisce con l'accorciarsi della **durata dei contratti** e diminuisce al diminuire del livello di istruzione penalizzando quindi i meno istruiti con contratti di breve durata (in particolare con contratto di durata inferiore ai 12 mesi).

Inoltre, l'ingresso nel mercato del lavoro dovrebbe essere caratterizzato da un maggiore investimento in formazione rispetto agli anni successivi, dal momento che gli **investimenti precoci** hanno rendimenti privati e sociali maggiori. Tuttavia, come si può vedere dalle ultime righe della tabella 2, ciò risulta essere vero solo per i lavoratori con basse qualifiche (3,1 per cento rispetto a 1,6 per cento degli ultra-35enni) per effetto della maggiore formazione svolta dagli apprendisti, ma è soprattutto per questa categoria che il target di Europa 2020 (15 per cento) è ancora molto lontano.

Tabella 2: percentuale di occupati che hanno svolto almeno una attività formativa per tipologia di contratto e durata

	Durata	Livello di istruzione			Totale
		Meno del diploma	Diploma	Laurea	
Autonomo		5,3	5,5	11,6	8,8
Collaboratore	<12 mesi	-	4,8	7,9	6,7
	>12 mesi	-	3,9	10,5	9
Tipo di contratto					
A tempo indeterminato		1,7	3,5	8,1	5,3
Di inserimento	<12 mesi	-	5,9	3,2	5,1
	>12 mesi	-	7,8	11,8	9,4
Apprendistato		6,3	5,7	18,2	7,2
A tempo determinato	<12 mesi	0,6	3,5	5,9	4,1
	>12 mesi	3,7	4,4	11	7,5
Interinale		-	4,2	9,5	5,7
Altro contratto		-	3,3	6,2	4,1
Totale		3,1	4,2	9,1	6,2

Note: escluse le celle con una numerosità inferiore a 50 osservazioni

Appare evidente che gran parte dei giovani non riceve alcuna formazione. Questo dovrebbe far riflettere anche alla luce delle recenti proposte di riforma dei contratti di lavoro, che individuano nel contratto d'apprendistato la modalità da prediligere per l'ingresso dei giovani sul mercato del lavoro. Inoltre, resta aperto il grave e diffuso problema degli abusi: da un lato, vi è l'utilizzo improprio (e spesso prolungato) di contratti "non-standard" al solo fine di abbassare il costo del lavoro e disporre di un margine di forza lavoro facilmente aggiustabile secondo il ciclo economico; dall'altro vi è l'inadeguatezza dei contenuti formativi utilizzati principalmente per poter beneficiare delle (spesso generose) sovvenzioni anche e soprattutto dei contratti cosiddetti "formativi". Per quanto ovvio, solo un attento **monitoraggio** dell'applicazione dei contratti e una scrupolosa **valutazione della qualità** degli interventi di formazione erogati può consentire di ridurre gli abusi. Anche la semplice erogazione delle sovvenzioni solo al termine dell'intervento di formazione, condizionata a un'attenta verifica della formazione impartita e delle conoscenze acquisite, potrebbe contribuire a migliorare gli esiti formativi. Con riferimento agli interventi più specifici, va colmato il grave squilibrio negli interventi formativi (sia nazionali a valere sulla legge 236/93 e sulla legge 53/00, sia regionali a valere sul Fse, sia dei fondi paritetici) tra le diverse tipologie e durate contrattuali, perché nonostante il fronte del grande sforzo normativo ed economico degli ultimi decenni non si è registrato un sensibile miglioramento negli esiti formativi dei giovani, soprattutto delle fasce più svantaggiate. Per i giovani lavoratori è necessario prevedere interventi "ad hoc" e mirati che, pur inquadrandosi nel contesto istituzionale esistente, dovrebbero essere indirizzati a una corretta attuazione della normativa, a un miglior coordinamento degli interventi, a garantire la qualità degli interventi formativi nonché una maggiore portabilità delle conoscenze acquisite. Un esempio è costituito dagli Individual Learning Account (Ila), già utilizzati in vari paesi europei e oggetto di recente sperimentazione in alcune Regioni italiane (Toscana e Umbria) per finanziare la formazione continua individuale per lavoratori con contratti di lavoro "non-standard" (e disoccupati). **(3)** Tuttavia, non esistono né dati né valutazioni in merito agli esiti formativi delle sperimentazioni nelle Regioni italiane. Insomma, resta ancora molto da fare.

(1) Il richiamo a una maggiore attenzione dei governi europei al lavoro giovanile è stato lanciato dall'Ocse (Oecd Employment outlook, 2011) e, più recentemente, dall'ex-governatore della Banca d'Italia Mario Draghi.

(2) Sui problemi posti dall'apprendistato vedi Tito Boeri e Pietro Garibaldi "Nuovo apprendistato contro lo spreco di capitale umano" del 20.9.2011.

(3) Le modalità di implementazione tuttavia sono state assai diverse, sia in merito alle modalità di erogazione (alcune Regioni hanno preferito finanziare le aziende, altre fornire voucher individuali), sia in merito all'ammontare del finanziamento (tra 500 e 5.000 euro).

La disoccupazione giovanile in tempo di grande crisi

21.09.12

Francesco Pastore

Dal 2007 al 2011 il tasso di disoccupazione giovanile in Italia è passato dal 24 al 32 per cento, con un ulteriore balzo al 39,3 per cento nel primo trimestre 2012. Nello stesso periodo è cresciuta anche la disoccupazione tra gli adulti, ma molto meno. La crisi è stata più pericolosa del solito per i più giovani, perché sono loro i principali utilizzatori dei contratti di lavoro temporaneo. In miglioramento la condizione delle donne. Particolarmente colpiti i giovani con livelli di istruzione bassi. Mentre il tasso di disoccupazione si è ridotto per i laureati.

L'Italia non è molto diversa da altri paesi dell'Unione Europea, in particolare quelli del Sud dell'Europa, riguardo all'evoluzione del tasso di **disoccupazione giovanile** al tempo della "grande depressione". È proprio questa l'espressione usata dal premio Nobel, Paul Krugman, per dire che la recessione iniziata nel 2008 non è meno forte di quella degli anni Trenta, la famosa crisi di Wall Street.

La debolezza dei giovani in queste fasi è un fatto noto nella letteratura, dovuto alla tendenza delle imprese ad applicare il **principio Lifo** – *last-in-first-out* – nelle decisioni di licenziamento. Il principio dice semplicemente che quando bisogna licenziare è meglio partire dagli ultimi arrivati, cioè dai giovani. In fondo, è un principio sia equo che efficiente: si licenzia chi può più facilmente ritrovare lavoro, e non chi ha una famiglia da sostenere e una maggiore produttività, poiché lavorando da più tempo ha più esperienza. **(1)**

I GIOVANI E LA GRANDE DEPRESSIONE

Ma come hanno reagito le imprese italiane durante la crisi attuale? Hanno applicato il principio Lifo anche questa volta? La **figura 1** mostra l'evoluzione del tasso di disoccupazione dei giovani (Yur: *youth unemployment rate*) e degli adulti (Aur: *adult unemployment rate*) dal 1993 al 2011. **(2)** Come era prevedibile, i giovani sono stati i **più colpiti** dalla recessione. Il tasso di disoccupazione giovanile – la linea rossa – è non solo più alto di quello degli adulti – la linea verde acqua –, ma è anche aumentato di più, passando dal 24 per cento nel 2007 al **32 per cento** nel 2011. I dati disponibili relativi al primo trimestre del 2012 mostrano un ulteriore balzo in avanti della disoccupazione giovanile fino al 39,3 per cento, ben al di sopra del livello raggiunto nel 1995. Quello è stato l'anno peggiore sperimentato dopo la precedente drammatica recessione del 1992, quando la lira si svalutò di circa il 30 per cento del suo valore.

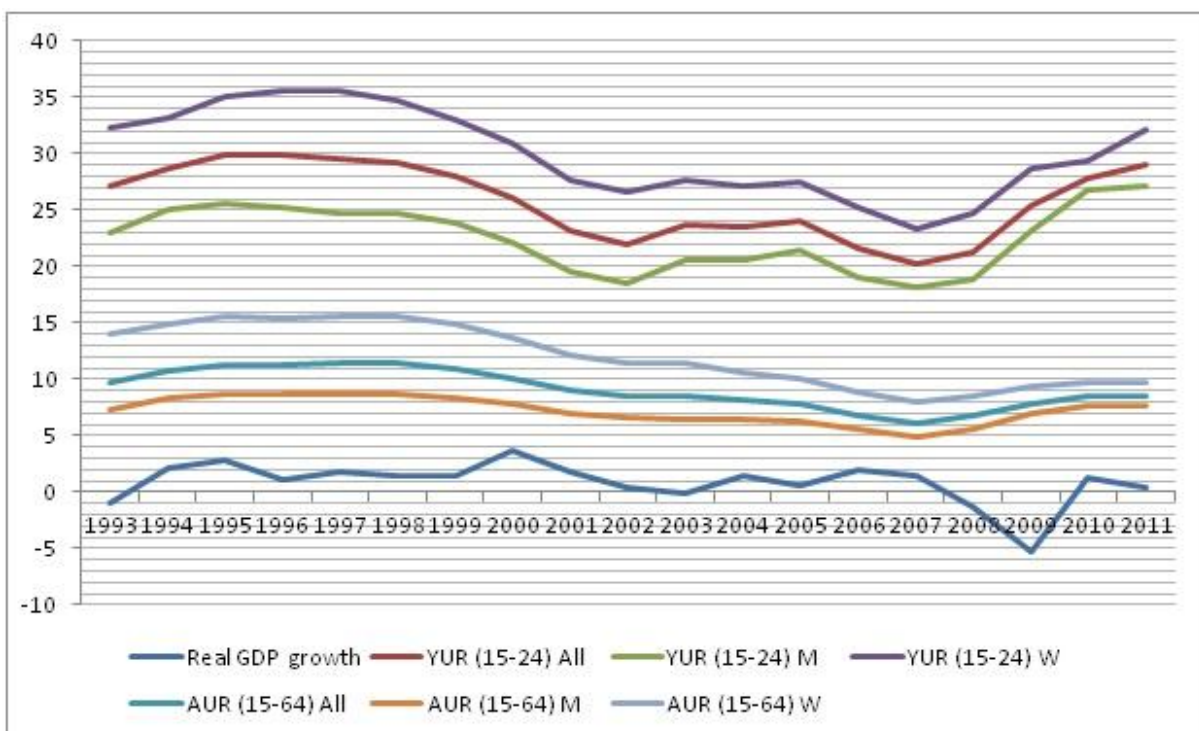
I dati suggeriscono una tendenza all'ulteriore rafforzamento del principio Lifo, a seguito della diffusione dei **contratti temporanei** nei precedenti quindici anni. In effetti, la figura 1 mostra la presenza di crescenti fluttuazioni nel tasso di disoccupazione dei giovani, negli anni successivi al 1997, quando la **legge Treu** ha iniziato il processo di liberalizzazione dei contratti di lavoro temporanei. In altri termini, le curve che prima erano piuttosto stazionarie, iniziano a oscillare, a dimostrazione del fatto che sono più influenzate dall'andamento del tasso di crescita di quanto non fossero prima. Si pensava, fino a qualche

anno fa, che la disoccupazione italiana fosse indipendente dal ciclo economico. Dopo la legge Treu, la disoccupazione dei giovani è tornata ad aumentare in fasi di recessione e a ridursi in fasi di espansione.

Mentre negli ultimi anni Novanta e nei primi anni Duemila, la disoccupazione dei giovani si è ridotta, anche grazie alla diffusione dei contratti temporanei, quando la crisi è ricominciata, nel 2008, è esplosa, raggiungendo nel 2011 all'incirca il livello della metà degli anni Novanta e superandolo nel primo trimestre del 2012.

A confronto, la **disoccupazione degli adulti** è molto più stabile nell'arco dell'intero periodo. In un certo senso, le cosiddette riforme al margine, così dette poiché hanno aumentato la flessibilità solo per i nuovi entranti nel mercato del lavoro, hanno ridotto ulteriormente le fluttuazioni della disoccupazione degli adulti, trasferendo gli impulsi del ciclo economico sulla disoccupazione giovanile. Ciò significa che la crisi è stata più pericolosa del solito per i più giovani, poiché loro sono i principali utilizzatori dei contratti di lavoro temporaneo, i primi a essere sciolti. Anche il tasso di disoccupazione degli adulti è cresciuto nel corso della crisi recente, ma molto meno di quello dei giovani.

Figura 1. Evoluzione recente dello Yur (15-24 anni), dell'Aur (15-64 anni) e del tasso di crescita del Pil in termini reali



LE DIFFERENZE FRA UOMINI E DONNE

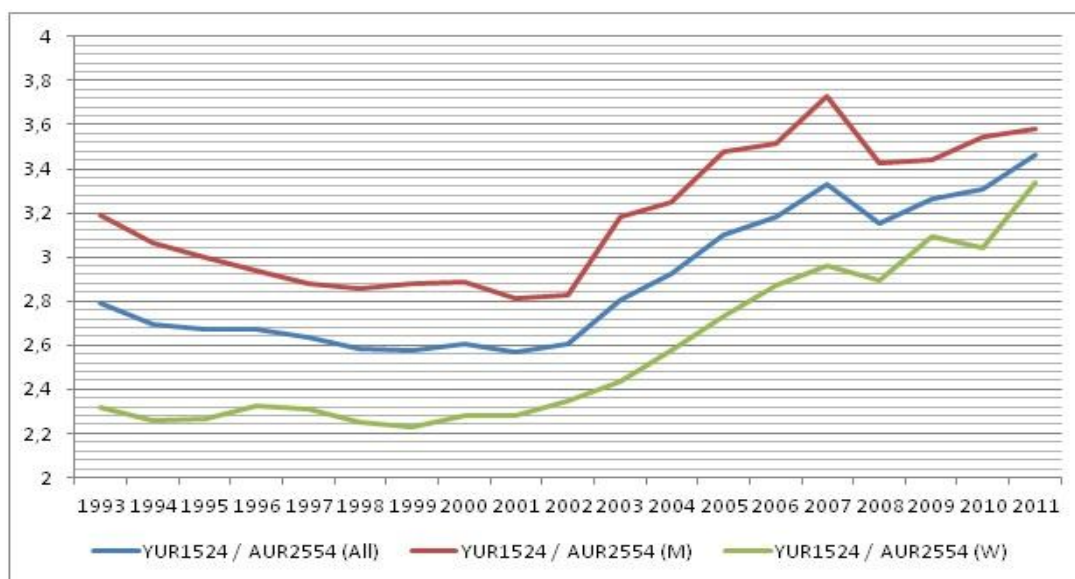
Ci sono differenze fra uomini e donne? Una misura dei divari di genere è costituita dalla distanza fra le linee viola e verde per i giovani e fra le linee azzurra e giallo-ocra per gli adulti. Si nota dalla figura 1 che

le differenze di genere in termini di tasso di disoccupazione **tendono a ridursi** continuamente nel corso del periodo considerato sia fra i giovani che fra gli adulti, a indicare un continuo miglioramento della condizione delle donne. Per i giovani, la riduzione è dal 9,3 per cento nel 1993 a circa il 5 per cento nel 2001. Insomma, lo svantaggio delle donne si è quasi dimezzato. Questo fenomeno è stato già osservato in altri paesi avanzati ed è una conseguenza del crescente livello di istruzione delle donne, che è ormai superiore a quello degli uomini. Ciò riflette una sempre maggiore motivazione femminile nell'acquisire istruzione e trovare occupazione.

I GIOVANI STANNO PEGGIO O MEGLIO DEGLI ADULTI?

Si è visto che il tasso di disoccupazione dei giovani dipende molto dalle fluttuazioni del reddito nazionale. Da solo, però, non ci consente di comprendere se lo svantaggio dei giovani è maggiore o minore di quello degli adulti e se tale "**svantaggio relativo**" è aumentato o diminuito nel corso della crisi. Per rispondere a questa domanda, si consideri la **figura 2**. Mostra l'evoluzione del rapporto fra il tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti (si chiama appunto "svantaggio relativo") nel periodo dal 1993 a oggi. La linea blu indica il valore medio, quella rossa indica il valore relativo agli uomini e quella verde il valore relativo alle donne. La figura conferma chiaramente che oltre a essere molto alto in media (v. [altro articolo dell'aurore pubblicato su lavoce.info](#)), lo svantaggio relativo dei giovani è ulteriormente aumentato a causa della grande depressione. È interessante notare che, nonostante (o forse proprio a causa della) diffusione dei contratti temporanei, lo svantaggio relativo dei giovani era già aumentato dai primi anni Duemila, in particolare a partire dal 2002, raggiungendo un picco nel 2007, per ridursi nel primo anno della crisi e poi esplodere di nuovo a crisi in corso. La dinamica è di nuovo collegata alle riforme al margine e all'aumento del tasso di occupazione nella prima metà degli anni Duemila. Confrontando la figura 1 e 2 si può vedere che il rapporto fra tasso di disoccupazione dei giovani e degli adulti è aumentato nella prima metà degli anni Duemila a causa di una lenta, ma continua riduzione di quello degli adulti in presenza di una stabilità del tasso di disoccupazione dei giovani. Nel periodo della crisi economica, il rapporto è aumentato a causa della crescita relativamente maggiore della disoccupazione giovanile.

Figura 2. Evoluzione recente del rapporto fra lo Yur (15-24 anni) e l'Aur (25-54 anni)



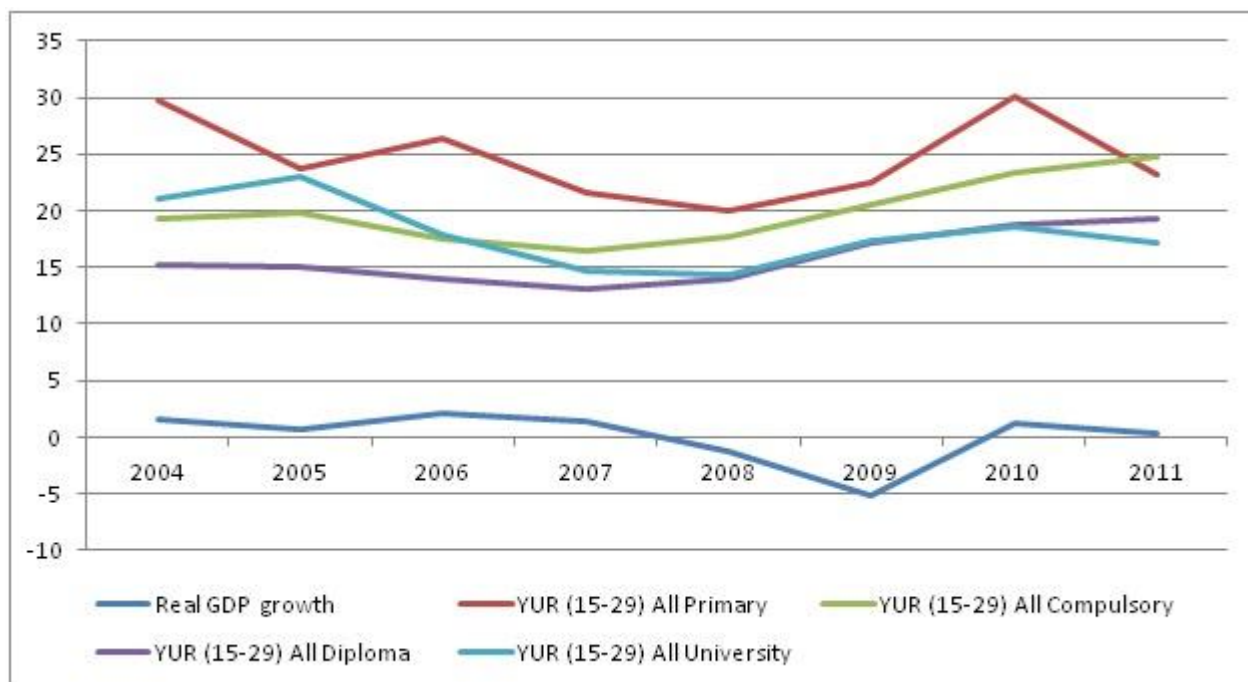
ESSERE PIÙ ISTRUITI PAGA?

Un modo interessante per valutare l'impatto della crisi sui giovani consiste nel guardare al tasso di disoccupazione giovanile per livelli di istruzione. Secondo la teoria del capitale umano,, assieme a una maggiore esperienza lavorativa sia generica che specifica a un certo posto di lavoro, l'istruzione è lo **strumento più efficace** per combattere il rischio di disoccupazione.

La figura 3 fornisce l'evoluzione dei tassi di disoccupazione dei giovani per diversi livelli di istruzione per il periodo dal 2004 al 2011. La linea bordò riguarda i giovani con istruzione primaria; la linea verde l'istruzione dell'obbligo; la linea viola l'istruzione secondaria superiore; e la linea verde acqua l'istruzione universitaria. Se la linea va verso l'alto, significa che c'è un peggioramento; se va verso il basso c'è un miglioramento. La figura mostra che la crisi non è stata neutrale in termini di livelli di istruzione. In effetti, il gruppo più colpito include i giovani con **istruzione primaria o inferiore** (linea bordò) e quelli con istruzione al livello di **scuola dell'obbligo** (linea verde). In entrambi i casi si era visto un miglioramento fino agli anni prima della crisi. Anche i giovani che possiedono un diploma di scuola secondaria superiore hanno visto peggiorare la loro posizione assoluta nel corso del periodo. L'unico gruppo che ha sperimentato una riduzione (anziché un aumento) del tasso di disoccupazione è costituito dai giovani con un **diploma universitario**. Insomma, la laurea paga durante la crisi.

Un confronto (non riportato qui, per amore di brevità) fra i risultati ottenuti da uomini e donne suggerisce che il miglioramento per i giovani laureati riguarda soprattutto la componente femminile. I gruppi appartenenti ad altri livelli di istruzione mostrano una evoluzione simile fra i generi.

Figura 3. Yur (15-29 anni) per livello di istruzione



(1) Per un approfondimento delle cause della disoccupazione giovanile, consiglio la lettura del mio libro: [Fuori dal tunnel: le difficili transizioni dalla scuola al lavoro in Italia e nel mondo, Giappichelli, Torino.](#)

(2) Naturalmente, i dati annuali relative al 2012 non sono disponibili. Solo ai primi di giugno, l'Istat ha fornito alcuni dati relativi al primo trimestre.

Malati di precarietà

20.11.12

Vincenzo Carrieri, Cinzia Di Novi e Silvana Robone

Uno studio su un campione di lavoratori tra i 15 e i 30 anni mostra come il lavoro a tempo determinato riduca il loro benessere psicologico e la loro felicità. Specialmente se sono uomini e non ricevono assistenza economica dalla famiglia.

Le condizioni di lavoro nei paesi europei sono cambiate drasticamente negli ultimi venti anni, testimoniando una riduzione dei contratti "standard" full-time e un aumento dei **contratti a tempo determinato**. Tutto ciò si è verificato anche in Italia, dove, in seguito all'entrata in vigore della legge Biagi, il lavoro a tempo determinato si è diffuso ampiamente, particolarmente tra i giovani.

LE BASI DELLA RICERCA

A pochi anni dall'entrata in vigore della legge Biagi il panorama italiano comincia a essere arricchito dalle prime verifiche empiriche sulla possibilità che il lavoro temporaneo rappresenti un canale di ingresso nel mercato del lavoro a tempo indeterminato, o se possa essere invece una trappola che conduce a una situazione di **"preariato permanente"**. **(1)** Sono quasi del tutto assenti invece, a livello nazionale, lavori che mettono in relazione lavoro atipico e **salute dei lavoratori**, contributi di cui è ricco il panorama internazionale.

La letteratura empirica sull'influenza delle condizioni contrattuali che considera il lavoro temporaneo e quello permanente mette in rilievo soprattutto uno svantaggio: la riduzione del **benessere psicologico** dei lavoratori sembra essere molto simile a quella causata dalla disoccupazione con cui il precariato condivide molte caratteristiche, come basse credenziali e basso reddito. Questi risultati trovano conferma in una ricerca basata sui dati della survey «Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari» condotta dall'Istat tra il 2004 e il 2005 (i più recenti dati disponibili ad oggi), integrati con i micro-dati forniti dalla Banca d'Italia dell'«Indagine sui bilanci delle famiglie italiane» – nota come Shiw, dall'inglese *Survey on Households Income and Wealth* - che contiene informazioni sul reddito e sulla ricchezza delle famiglie. L'analisi è condotta su un campione di 8280 individui attivi nel mercato del lavoro e di età compresa tra i 15 (età minima legale per iniziare a lavorare in Italia nel 2005) e i 30 anni. **(2)** Sono i **giovani lavoratori** infatti a essere stati maggiormente interessati dal processo di liberalizzazione del mercato del lavoro che ha investito l'Italia nell'ultima decade.

Per studiare le conseguenze sul benessere individuale del lavoro temporaneo e della mancanza di sicurezza sul lavoro, l'analisi considera **quattro indicatori di salute**: la salute percepita, una misura di felicità, una misura oggettiva di benessere fisico e una oggettiva di salute mentale.

La salute percepita è stata inferita impiegando un indicatore di benessere/malessere psicofisico raccomandato dall'Oms: alla domanda «Come va in generale la sua salute?» l'intervistato risponde esprimendo un giudizio su una scala categorica a cinque valori (molto male, male, discretamente, bene, molto bene). È stato, inoltre, utilizzato il questionario SF-12 dalla *Health Related Quality of Life*

Instrument Short Form. Si tratta di un questionario composto da dodici domande dalle quali vengono ricavati due indici sintetici relativi alla funzionalità fisica e mentale, il *Physical Component Summary* (Pcs) score e il *Mental Component Summary* (Mcs) score. Tali indicatori sono stati per prima introdotti dalla Rand Corporation e sono largamente utilizzati come misure oggettive di benessere fisico e psicologico. Infine, è stata utilizzata una misura di felicità: si tratta di un indicatore misurato ancora su una scala ordinale che va da 1 a 5, dove 1 indica "Così infelice che le sembra che la vita non abbia valore" e 5 "felice e interessato alla vita".

IL PROBLEMA DELL'AUTO SELEZIONE

Un possibile problema di uno studio che intende esplorare gli effetti sulla salute dei contratti a tempo determinato è costituito dalla possibilità che gli individui si siano auto selezionati in un lavoro temporaneo a causa di preesistenti problemi di salute. L'eventualità è affrontata nella ricerca tramite il metodo del **matching statistico**. Il metodo prevede prima di tutto di calcolare la probabilità di essere assunti con un contratto a tempo determinato. Le stime dei parametri della probabilità di avere un lavoro temporaneo vengono trasformate in un punteggio (score) che riassume le caratteristiche osservabili (età, sesso, zona geografica, stato maritale, livello di istruzione, tipo di industria e occupazione, esperienza lavorativa, reddito, composizione familiare ecc.) che differenziano i lavoratori temporanei dai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e che sono associate alle condizioni di lavoro e allo stato di salute individuale. Lo score permette di selezionare tra i lavoratori a tempo indeterminato un individuo "gemello" per ogni lavoratore temporaneo così da minimizzare tutte le differenze sistematiche che possono influire sulla stato di salute individuale. I "gemelli" con contratto a tempo indeterminato sono coloro che presentano un punteggio il più vicino possibile all'individuo di riferimento con contratto di lavoro temporaneo. Infine, l'effetto medio del lavoro a tempo determinato (*Average treatment effect on the treated, Att*) è misurato dalla differenza negli indicatori di salute e felicità: l'ipotesi è che dati due individui il più possibile simili in termini di caratteristiche osservabili, eventuali differenze nello stato di salute fisico e psicologico sono imputabili all'effetto del lavoro a tempo determinato.

LO STRESS DELL'ASPIRANTE "BREAD WINNER"

I risultati del lavoro mostrano un **effetto negativo** dei contratti di lavoro a tempo determinato sulla **salute psicologica** (Mcs e felicità) ma non fisica dei giovani lavoratori italiani. Come evidenziato dalla tabella 1, i lavoratori a termine, ad esempio, presentano circa mezzo punto percentuale in meno di salute psicologica nello score di salute mentale e dichiarano molto più frequentemente di sentirsi infelici e poco interessati alla vita. Tuttavia, le conseguenze negative del lavoro a tempo determinato sembrano essere tipicamente un problema maschile. Le **donne**, probabilmente grazie al lavoro flessibile, riescono a conciliare meglio i tempi di vita con quelli lavorativi e pertanto non sembrano soffrire delle condizioni di lavoro più flessibili.

Tabella 1: effetto medio del lavoro a tempo determinato
(errore standard tra parentesi)

a) Salute percepita			b) Physical Component Score (Pcs)			c) Mental Component Score (Mcs)			d) Felicità		
Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini
-0.051**	-0.051	-0.054*	-0.194	-0.488*	-0.186	-0.680**	-0.574	-0.625*	-0.068***	-0.056*	-0.077***
(0.024)	(0.036)	(0.032)	(0.178)	(0.284)	(0.235)	(0.290)	(0.479)	(0.355)	(0.021)	(0.033)	(0.028)

Tabella 2: effetto medio del lavoro a tempo determinato: Bread Winner (prima riga) Vs individui supportati economicamente dalla famiglia (seconda riga)
(errore standard tra parentesi)

a) Salute percepita			b) Physical Component Score (Pcs)			c) Mental Component Score (Mcs)			d) Felicità		
Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini	Campione	Donne	Uomini
-0.076***	-0.050	-0.071**	-0.443**	-0.356	0.102	-0.608**	-0.889*	-1.060***	-0.071***	-0.050	-0.075***
(0.025)	(0.038)	(0.033)	(0.187)	(0.291)	(0.247)	(0.306)	(0.498)	(0.365)	(0.022)	(0.034)	(0.029)
0.036	0.182	-0.031	0.274	-0.348	-0.804	1.364	5.645**	0.219	0.035	0.224	0.188
(0.107)	(0.143)	(0.149)	(0.739)	(0.922)	(0.812)	(1.489)	(2.275)	(1.549)	(0.101)	(0.139)	(0.144)

*Statisticamente significativo al 10%

** Statisticamente significativo al 5%

*** Statisticamente significativo all'1%

I risultati descritti dalla tabella 2 mostrano come “avere una **famiglia** alle spalle” conti molto per il benessere psicologico dei lavoratori precari: i lavoratori che vivono con la famiglia o che ne ricevono assistenza economica, risentono meno dello stress di un contratto di lavoro instabile. In sintesi, il profilo maggiormente stressato dalla precarietà sembra essere quello del cosiddetto uomo “*bread winner*”, la cui principale fonte di reddito è il proprio lavoro. Per questi individui, è probabile che le condizioni di precarietà siano particolarmente stressate, a causa della responsabilità che avvertono nei confronti del mantenimento della famiglia o dell'indipendenza dalla famiglia di origine.

Anche se il contratto a tempo indeterminato può essere “noioso”, per dirla con il presidente del Consiglio Mario Monti, e coloro che lo cercano un po' “choosy”, per dirla con il ministro Fornero, molti sarebbero d'accordo con Marcel Proust nel sostenere che “la noia è uno dei mali minori che dobbiamo sopportare” e allo stress di un lavoro a termine preferirebbero la noia di uno a tempo indeterminato.

(1) Ichino A., Mealli F. & Nannicini T. (2008) “From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?”, *Journal of Applied Econometrics*, 23, 305-327
DOI: 10.1002/jae.998

(2) Carrieri V., Di Novi C., Jacobs R., Robone S., (2012) “Well-Being and Psychological Consequences of Temporary Contracts: The Case of Younger Italian Employees”, CHE Research Paper 79, University of York.

Non ci sono più i giovani di una volta

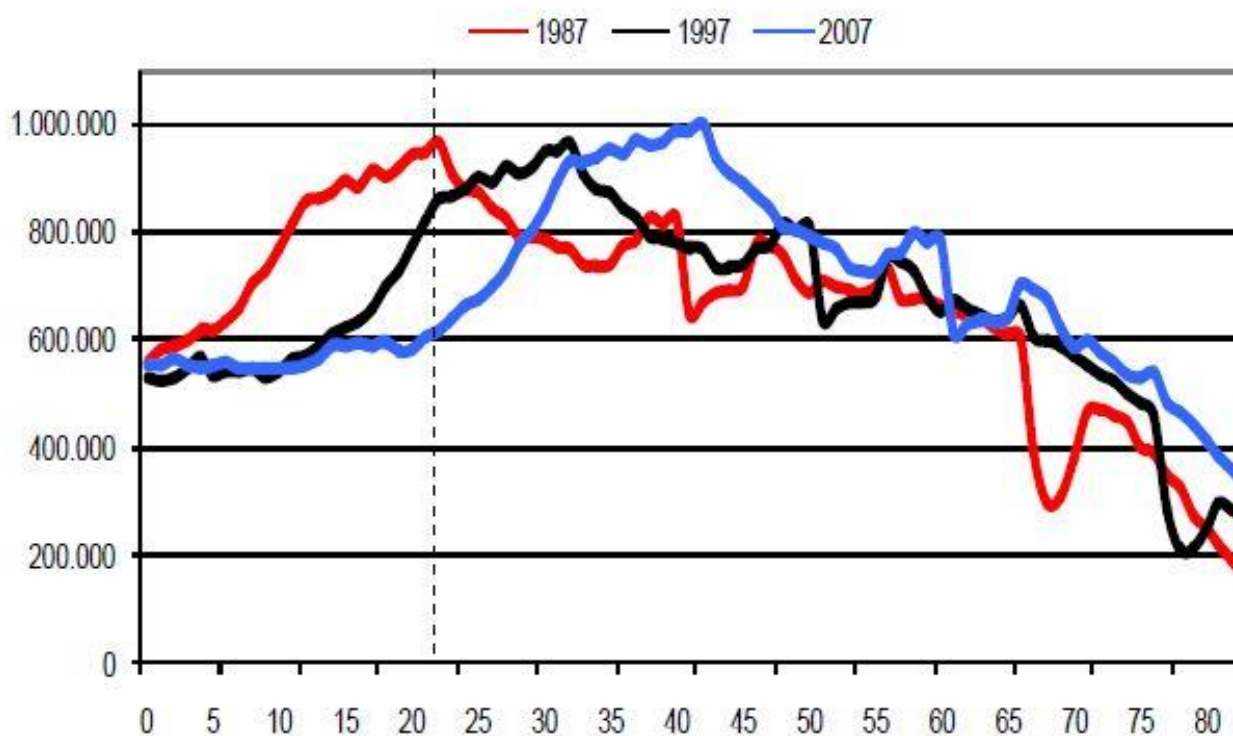
23.11.12

Emiliano Mandrone

Pochi ventenni nel nostro paese. E quei pochi, benché più istruiti dei loro fratelli e padri, difficilmente trovano un'occupazione stabile. Le generazioni sono legate da vincoli di reciprocità etica e finanziaria. E questa consapevolezza deve essere parte essenziale del processo di rigenerazione del paese.

I "ventenni" di oggi sono ogni anno poco più di 600mila quando, solo dieci anni fa, erano 800mila e vent'anni prima quasi 1 milione (figura 1). Sono meno, ma sono meglio istruiti di un tempo, eppure la loro collocazione pare un problema insolubile. **(1)** I dati ci dicono che per i più giovani la disoccupazione è al 35 per cento e che, tra chi lavora, uno su tre è precario. **(2)**

Figura 1 - Consistenza coorti di età nel 1987 (linea rossa), 1997 (linea nera), 2007 (linea blu)



Fonte: dati Istat

GIOVANI DIMENTICATI

Menomale che son pochi: se ci fossero i ventenni del 1987 con questa domanda di lavoro, il tasso di disoccupazione giovanile sarebbe oltre il 50 per cento. Già questo è strano, visto che molti analisti sostengono il rischio opposto, di scarsità di figure professionali elevate in un prossimo futuro sempre più hi-skill oriented. Gli uomini e le (poche) donne che lavorano sono cresciuti di poco negli ultimi venti anni

e l'incremento è in larga parte dovuto agli immigrati; ma siccome questi ultimi non insistono sulle professioni migliori, si ricava che i "giovani" siano entrati in competizione con molti "anziani" dalle fulgide carriere, forse esagerate in relazione ai meriti professionali. Tale copiosa **ascensione collettiva** si rivela come un atto di forza poiché, essendo l'eccellenza (e la mediocrità) normalmente distribuita nelle generazioni, se fanno carriera troppe persone della stessa età, allora, inevitabilmente, la sta facendo qualcuno che non se la merita(va), con il risultato di aver falsato il valore del lavoro nel mercato e di aver prodotto scorie difficili da smaltire (debito pubblico, disequilibri previdenziali, dirigenza mediocre). Il mercato del lavoro attuale, inoltre, è solo nominale poiché il 40 per cento delle occasioni lavorative in realtà non transita neppure sul mercato in quanto frutto di intermediazione informale (network personali). Ciò inibisce gli strumenti di emancipazione sociale (in primis l'istruzione) e genera inefficienze tanto maggiori quanto più sono rilevanti i posti dati per segnalazione. Infatti, al costo della retribuzione (o pensione) va aggiunto il ben più elevato **costo opportunità** di non avere i migliori nelle posizioni più importanti. Il Paese si sta sempre più polarizzando tra chi ha rendite d'appartenenza (casa, lavoro, reti, rappresentanza, eccetera) e chi no, e ciò genera tensioni sociali crescenti, generalmente inversamente proporzionali alla mobilità sociale. Ma sarà un caso che i fenomeni di deterioramento dell'occupazione siano così concentrati sui più giovani? Pensate a due problemi recenti: gli **esodati** e i **precari/disoccupati**. Due questioni che meritano risposte appropriate perché lasciano nella disperazione tanti concittadini. I primi, però, hanno smosso tutti i leader politici e sindacali, che hanno fatto affermazioni perentorie; i secondi, invece, hanno ottenuto le solite dichiarazioni d'intenti. I primi sono 100-200mila, mentre i secondi alcuni milioni. Come si spiega l'attenzione inversamente proporzionale alla rilevanza sociale del fenomeno? Gli esodati hanno sostanzialmente tra i 50 e i 65 anni, mentre i precari e disoccupati da 20 fino 40 anni. Ma c'è di più, i lavoratori esodati hanno comunque beneficiato di un patto equivoco che contraddice lo spirito di una stagione di riforme previdenziali (bipartisan, altra rarità) che vanno gradualmente (forse troppo) verso un regime contributivo (senza se e senza ma) in cui la pensione è proporzionale ai **contributi versati** e quindi esclude, esplicitamente, l'uso del prepensionamento per risolvere crisi aziendali (che meritano altri tipi di interventi). Invece i giovani, al centro di tutte le dichiarazioni d'intenti, non ottengono sconti.

CHI DEVE FARE UN PASSO INDIETRO

La meccanica della democrazia, in presenza di disequilibri demografici marcati, produce distorsioni nell'**rappresentanza**: può succedere che una parte della popolazione (trasversale) risulti a lungo predominante, così come le relative istanze. Qualcosa di simile si è realizzato in Italia negli ultimi anni (tabella 1). L'individuo mediano (interprete della società) ha 42 anni mentre l'elettore mediano (il riferimento politico) ben 47, ovvero ci sono almeno cinque anni di gap (con tendenza crescente), di differenze nelle priorità e nelle soluzioni.

Tabella 1 - Popolazione e individuo mediano

	2007		2027		2047	
	Tutti	Elettori	Tutti	Elettori	Tutti	Elettori
Popolazione (milioni)	59	49	62	52	61	52
Media (anni)	42	49	46	53	48	55
Mediana (anni)	42	47	48	54	50	57
Distanza tra l'individuo e l'elettore mediano (anni)						
Gap (anni)	-5		-6		-7	

Fonte: dati Istat

Non si intende in alcun modo mettere i giovani contro i vecchi, piuttosto – fatti salvi i poveri, di ieri come di oggi – si suggerisce che i vecchi che hanno avuto **troppo** diano qualcosa ai giovani che hanno avuto **troppo poco**. Sia solo chiaro che si è scelto di spendere i soldi pubblici in un modo, piuttosto che in un altro. I diritti si confondono con i privilegi, se non riguardano tutti e l'idea del tempo come una franchigia è immonda. Inoltre, si dice che l'esempio sia il modo migliore per educare, allora chi ha fatto carriera per **scatti di anzianità** e buone amicizie non è credibile quando sostiene la meritocrazia (altrui). Stupisce sempre che chi ha commesso molti sbagli sia prodigo di consigli. Generalizzare non è mai opportuno, ma serve a destare dal sonno la ragione, perché qualcosa non quadra. Infatti, sistematicamente, i *baby boomers* hanno difeso i propri interessi ogni volta che c'erano da sostenere costi o contenere benefici, in Parlamento come in azienda. La *Old Boys Net* – come la chiamava Alberto Ronchey – ha lasciato spesso il conto da pagare. Questa è solo l'ennesima manifestazione del suo istinto di conservazione. Ma la beffa non si limita a non affrontare i problemi: si introduce il **divieto postumo**, ovvero si impedisce l'abuso a chi non lo ha fatto, anziché punire chi l'ha già commesso. Hanno fatto concorsi farsa, hanno fatto carriera per anzianità, si sono arresi all'evasione fiscale e all'abusivismo edilizio, alle raccomandazioni e alla corruzione, hanno depredato e svilito le istituzioni, portando il Paese al dissesto. Come si è intervenuto? Impedendo a chi è venuto dopo di continuare. **(3)** È come vietare i dolci al figlio del diabetico. Hanno sbagliato, sapendo di sbagliare. Tre indizi fanno una prova. Il primo: almeno dal 1997 – Commissione Onofri – erano note le dimensioni del dissesto finanziario-demografico-previdenziale. Si sono persi quindici anni in cui si poteva diluire e ripartire in maniera più equa l'onere del risanamento e iniziare quella fase di riconversione delle istituzioni per un **nuovo mondo del lavoro** che sarebbe presto arrivato. Il secondo: si dice che per far quadrare i conti del sistema pensionistico sia sufficiente allungare la permanenza al lavoro delle persone. Si rischia che la toppa sia peggiore del buco, cioè che gli occupati anziani facciano cadere la produttività e la crescita del sistema. **(4)** Si poteva scegliere di agire su entrambi i lembi della coperta: accorciando i tempi di ingresso e allungando un po' la permanenza degli anziani. Infine, il terzo indizio, è una altra fuga dalle responsabilità: lo **scambio politico-sindacale** tra difesa del sistema occupazionale degli insider e un sistema assai deregolato per gli outsider, rinviando una profonda trasformazione del lavoro. Ma prima o poi il giochino finisce. E allora sono dolori, perché quando la precarietà ti arriva addosso ha la forza di un fiume in piena. Lo sanno bene quelli che vi sono più coinvolti, che restano senza appigli. Quando tracimerà in tutte le classi (d'età e sociali) serviranno radici robuste (un tessuto economico sano e strumenti di welfare adeguati) per evitare di essere travolti. La prevenzione qui, come in molti ambiti nel nostro paese, è un agire più opportuno (anche in termini di costi) del correre in soccorso delle vittime, esondati o esodati che siano. I processi di disboscamento dei diritti accelerano il processo di erosione dell'intero tessuto sociale. Le politiche conservatrici e di

segmentazione, tese a difendere interessi particolari, riducono per tutti gli scambi e le opportunità. Diceva san Paolo "chi è in piedi stia attento a non cadere". Indebolire il sistema – costituito da tutti – vuol dire indebolire anche le proprie prerogative: il valore del proprio lavoro non viene riconosciuto e il patrimonio nominale diventa inesigibile. In più, se far fortuna è aleatorio, cioè dipende da dove o quando sei nato e non dal merito e dall'impegno, allora la diseguaglianza viene percepita come una ingiustizia: un tarlo che alimenta il disagio e il dissenso sociale. Si è invertito tutto: ieri con il lavoro creavi ricchezza, oggi con la ricchezza crei lavoro. Al contrario delle più romantiche rivendicazioni del passato, questa volta, per i giovani la riforma del sistema previdenziale in un'ottica "contributiva pura" rende implicito un riassetto del mercato del lavoro in quanto solo un buon lavoro (e quindi buoni contributi) porterà a una buona pensione. Livelli alti di precarietà e discontinuità, uniti alla bassa partecipazione e alla situazione finanziaria, non rendono sostenibile il sistema nel lungo periodo a meno di non accettare povertà diffusa. È algebra, non ideologia. Le generazioni sono legate da vincoli di reciprocità "etica e finanziaria"; ma quando si parla di solidarietà intergenerazionale, si dà per scontato il senso dei "flussi". La redistribuzione "degli oneri e degli onori", pertanto, deve essere parte essenziale del processo di rigenerazione del paese. Chi ha avuto successo con il lavoro dovrebbe comprendere il medesimo desiderio di chi è venuto dopo e si trova impossibilitato a ottenere un'analogha affermazione. Purtroppo, le quinte colonne abbondano: è pieno di giovani che, anziché per rivendicazioni collettive, s'impegnano – colpevolmente – solo per riconoscimenti individuali. Quindi, dopo la fase emergenziale, serve una stagione (ri)costituente per superare la cultura del non cadere è già un passo avanti. Serve nuovo slancio: una volta costruivamo cattedrali, ora non riusciamo a mantenerle. C'è bisogno di idee, cultura, etica e un po' di coraggio per far accomodare un po' più indietro chi è stato molte stagioni in prima fila. Una volta si diceva che i veri signori cedono il posto. Spontaneamente.

(1) I dati e i temi illustrati sono trattati nel volume "Indagine Plus – Il mondo del lavoro tra forma e sostanza- Terza annualità", a cura di E. Mandrone e D. Radicchia Isfol, Roma, 2012, disponibile su <http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18957>

(2) Per questi dati si veda, rispettivamente, <http://www.istat.it/it/lavoro> ed E. Mandrone e M. Marocco "La variante italiana della flessibilità" <http://bw5.cilea.it/bw5ne2/opac.aspx?WEB=ISFL&IDS=18958>

(3) Si pensi al blocco delle assunzioni nella Pa: anziché far uscire quelli cattivi che già c'erano, hanno impedito ai bravi di entrare.

(4) La questione è trattata in "Il fattore anziani al lavoro" di C. Mazzaferro e M. Morciano, su www.lavoce.infodel 3.12.2012.

Giovani, educati e con poche offerte di lavoro

03.05.13

Emiliano Mandrone e Debora Radicchia

I giovani continuano a essere schizzinosi in fatto di lavoro? Mentre diminuiscono le offerte, aumenta il tasso di accettazione di quelle poche che arrivano. I più giovani e i laureati se la cavano meglio delle donne e di chi vive nel Mezzogiorno. Le esigenze di un sistema produttivo tradizionale.

UNO SPRECO DI CAPACITÀ

Ricordate l'affermazione del ministro del Lavoro del Governo Monti, Elsa Fornero, su una certa riluttanza dei **giovani** ad accettare **occupazioni "modeste"**, intenti alla ricerca del lavoro ideale? Il modo di porgere la questione fu infelice, ma ha creato un dibattito tra una componente (maggioritaria) irritata dalla esternazione – che pare identificare una certa generazione come poco incline "a fare sacrifici" o la "gavetta" – e una componente (minoritaria) che vede un fondo di verità nella questione, percependo una certa "mollezza" in alcuni giovani, una sorta di passività congenita tangibile pure nel mondo del lavoro.

(1) Cruda verità o luoghi comuni?

L'incontro tra la **domanda** (le imprese) e l'**offerta** (gli individui) è definito "match" e rappresenta il punto di equilibrio che fa sì che una richiesta di lavoro sia opportunamente soddisfatta. Viceversa si parla di mismatch. Le evidenze empiriche (tabella 1) mostrano come nel 2011 su 100 persone che hanno cercato lavoro nel mese precedente l'intervista Plus, solo 8 abbiano ricevuto un'opportunità lavorativa, mentre nel 2008 erano ben 14. **(2)** Il **tasso di accettazione** è aumentato: il 44 per cento di chi ha avuto una proposta pensa di accettarla, quando nel 2008 era il 40 per cento.

Quali sono i motivi che fanno rifiutare l'offerta ricevuta? Aspettative di **remunerazione** superiori hanno riguardato meno del 20 per cento dei mancati incontri, contro il 28 per cento del 2008 (si noti che per un impiego full-time il salario di riserva è di 1.150 euro al mese). Il rifiuto per un lavoro non in linea o **inadeguato** alle proprie aspettative è cresciuto, arrivando al 23 per cento. Le "altre motivazioni" sono aumentate, fino al 20 per cento, a riprova di grande eterogeneità. In generale, i più giovani e chi è in possesso di una laurea hanno performance migliori rispetto alle donne e a chi vive nel Mezzogiorno.

Per vedere come cambiano le performance cambiando i punti di partenza, il background e il relativo network familiare, consideriamo il reddito mensile familiare e l'istruzione dei genitori. **(3)** Consideriamo quattro possibili combinazioni: Tipo 1) reddito "basso" e istruzione "bassa", Tipo 2) reddito "alto" e istruzione "bassa", Tipo 3) reddito "basso" e istruzione "alta" e Tipo 4) reddito "alto" e "istruzione "alta". Ebbene, l'**istruzione** tende a dare maggiori possibilità (occasioni) lavorative, mentre il reddito disponibile tende ad alzare la soglia di accettazione; pertanto chi ha un background debole e ha poco network accetta quel poco che trova, mentre chi può vagliare più proposte tende a essere più selettivo. **(4)** Cioè i famigerati *choosy* si nascondono tra chi ha le spalle coperte, nulla di nuovo.

Trasformando questi dati nella probabilità di trovare lavoro nei prossimi dodici mesi e la durata teorica della disoccupazione, notiamo come le chance di trovare lavoro siano **peggiorate** nettamente (la probabilità media è passata da 0,69 a 0,42) e i tempi si siano notevolmente allungati (passando da 17 a 23 mesi, teorici). Gli individui, quindi, mostrano **aspettative inferiori** e intensità di ricerca superiore: la crisi è stata metabolizzata.

Com'è possibile che simultaneamente ci siano aziende che non riescono a trovare figure professionali specifiche? Premesso che spesso le richieste sono solo "intenzioni di assunzioni" che poi non si realizzano, il disallineamento è frutto di un mix tra "mismatch specifici" e "rigidità salariale". Si dice di non trovare il tecnico che sa il tedesco, ma poco si sa dell'inquadramento e della retribuzione proposte. Per uscire da questo paradosso servono sia servizi che rendano rapide ed efficienti le transizioni "scuola-lavoro" e "job-to-job" che una politica industriale che avvii la conversione di un **sistema produttivo** tradizionale (per non dire obsoleto) verso posizioni lavorative più consone ai livelli di capitale umano odierni e meglio retribuite. In definitiva, sprechiamo le capacità dei nostri giovani perché non abbiamo una economia in grado di sfruttarle. È come se fossero finiti in *overbooking*: con la carta d'imbarco valida, ma senza la certezza di partire.

Tabella 1 - Mismatch: offerte ricevute, livello di accettazione e motivi del rifiuto, persone in cerca, 2008-2011

<i>Offerte ricevute ultimi 30gg</i>	2008	2011	Donna	Giovani	Laurea	Sud	Tipo 1	Tipo 2	Tipo 3	Tipo 4
a) No, nessuna offerta ricevuta	85,9	92,0	92,2	89,3	86,1	93,6	93,2	93,2	87,7	88,1
b) Sì, ho ricevuto almeno un'offerta	14,1	8,0	7,8	10,7	13,9	6,4	6,8	6,8	12,3	11,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Pensa di accettare l'offerta ricevuta</i>										
c) Sì	40,9	44,7	40,6	38,9	45,7	36,5	47,5	40,7	50,1	41,8
d) No	48,3	43,5	48,4	51,5	40,8	52,7	36,6	50,6	40,9	48,7
e) Non sa	10,8	11,8	11,0	9,6	13,5	10,8	15,8	8,7	9,0	9,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Motivo rifiuto:</i>										
Impiego inferiore ad aspettative	13,9	23,7	19,4	25,3	25,5	22,5	18,7	19,4	27,8	28,9
Forma contrattuale inadeguata	16,5	10,0	12,4	9,6	12,1	10,5	13,5	1,3	9,8	12,6
Retribuzione inferiore richieste	28,1	19,2	18,3	19,9	26,4	26,3	26,1	16,0	18,5	16,7
Orario eccessivo	20,1	10,7	14,5	10,5	11,5	8,8	6,4	24,2	10,7	7,8
Era necessario trasferirsi	9,2	7,4	5,0	8,4	2,1	5,1	5,5	16,7	4,4	5,0
Offerta irregolare/lavoro nero	6,2	10,3	11,0	10,2	7,9	13,0	10,7	2,1	15,2	8,2
Altro	5,9	18,8	19,3	16,1	14,5	13,9	19,1	20,3	13,5	20,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
$(f)=(b)*(c)*12$ Prob essere	0,7	0,4	0,4	0,5	0,8	0,3	0,4	0,3	0,7	0,6
$(g)=12/(f)$ Durata teorica	17	28	32	24	16	43	31	36	16	20

Fonte: dati Isfol Plus, 2008-2011

(*) probabilità di essere occupato il prossimo anno (12 mesi)

(1) Torna alla mente Enzo Jannacci, che con il suo modo surreale di vedere le cose, già quarant'anni fa, notava quanto fossero fuori luogo alcuni consigli piovuti dall'alto, tanto più quando indirizzati a persone di

robusto appetito. "Bisogna saperlo prima che dopo non c'è lavoro (...)" oppure "(...) noi abbiamo bisogno della gente giusta tra l'1.60 e l'1.60!".

(2) I dati sono tratta da "Indagine Plus: il mondo del lavoro tra forma e sostanza – Terza annualità", a cura di E. Mandrone e D. Radicchia Isfol disponibile [a questo indirizzo](#).

(3) Il reddito complessivo familiare è riclassificato in "basso" se inferiore a 2.000 euro, "alto" se superiore a 2.000 euro. L'istruzione è riclassificata in "bassa" se non raggiunge la "licenza media", "alta" se arriva a "diploma o laurea".

(4) Un Governo che volesse sostenere realmente il merito potrebbe legare "gli incentivi al lavoro" a "selezioni palesi" per dare più opportunità e superare lo scoraggiamento. Si veda [Why always spi?](#) sul *Bollettino Adapt* del 2/4/2013