

Lavoro temporaneo, livelli di istruzione, opportunità di formazione. Evidenze empiriche e suggerimenti di policy

Giuseppe Croce, Michele Raitano

1. Introduzione

In seguito alle riforme del mercato del lavoro succedutesi nello scorso decennio in Italia, la crescente diffusione delle forme contrattuali atipiche e il venir meno per un crescente numero di individui del contratto a tempo indeterminato come forma occupazionale standard hanno acceso un intenso dibattito sulle prospettive dei lavoratori temporanei, in particolare su quanto la flessibilità della relazione contrattuale, se per alcuni individui persistente nel corso del tempo, possa concretarsi in una grave forma di precarietà lavorativa e sociale.

Il processo di riforma potrebbe aver contribuito ad accentuare le caratteristiche di dualità del mercato del lavoro italiano, dato che nel corso degli anni a un segmento maggiormente protetto (ma comunque soggetto a frequenti rischi di interruzione dell'attività lavorativa, soprattutto qualora occupato nelle piccole e medie imprese, e indebolito dalla lenta crescita salariale reale osservata dalla metà degli anni novanta in poi; Tronti, 2007) si è venuta a contrapporre una componente (numericamente non irrilevante) di lavoratori temporanei – dipendenti a termine e parasubordinati – le cui prospettive in termini di stabilità lavorativa, tutele del welfare (in primis, ammortizzatori sociali e pensioni attese)¹, retribuzione, accesso al

* Giuseppe Croce è docente di Politica economica nella Facoltà di Economia della «Sapienza» Università di Roma.

Michele Raitano è ricercatore in Politica economica nel Dipartimento di Economia pubblica della «Sapienza» Università di Roma.

¹ Al di là di quanto stabilito una tantum (e in misura assolutamente insufficiente) con i provvedimenti «anti-crisi» del 2009, in caso di disoccupazione i dipendenti a tempo determinato possono generalmente ricevere unicamente la poco generosa indennità di disoccupazione a requisiti ridotti mentre i parasubordinati, essendo formalmente autonomi, non hanno diritto ad alcuna forma di indennità in caso di interruzione del rapporto di lavoro. I lavoratori temporanei risultano inoltre significativamente svantaggiati anche in riferimento al-

credito² e alla formazione³ appaiono notevolmente peggiori (Lucidi, Raitano, 2009a). Per una cospicua quota di dipendenti a termine e parasubordinati, inoltre, l'appartenenza a tale status sfavorevole non appare transitorio, ma si rivela in molti casi persistente (Raitano, 2008; 2009).

Le forme lavorative temporanee sembrano riguardare in primo luogo i più giovani e, fra essi, anche i laureati. I dati a disposizione, tuttavia, non consentono ancora di valutare in modo robusto se i giovani a più alta istruzione rischiano di lavorare a lungo con contratti a termine o se per loro lo status di temporaneo è associato solo alla (relativamente breve) fase di ingresso nel mondo del lavoro (il «rischio di intrappolamento» sarebbe allora dovuto, essenzialmente, alla carenza di *skill* adeguati di una parte della forza lavoro).

Per valutare nei limiti del possibile tali aspetti, nel secondo paragrafo, sulla base dei micro-dati dell'indagine Isfol-Plus condotta nel biennio 2005-2006, si descrivono, comparandole con quelle dei dipendenti a tempo indeterminato e degli autonomi, le caratteristiche dei lavoratori temporanei – dipendenti a tempo determinato e parasubordinati –, con un particolare focus sul livello di istruzione, valutando in quale misura, nel breve periodo, lavorare con un contratto standard sia più probabile per chi ha un titolo di studio più elevato.

Se il titolo di studio costituisce una dotazione di capitale umano normalmente già acquisita al momento dell'ingresso nel mercato del lavoro, la formazione rappresenta invece un'ulteriore opportunità praticabile anche da chi già lavora. In questa prospettiva, nel terzo e ultimo paragrafo, si mettono in evidenza alcune criticità del sistema di formazione continua del nostro paese, anche al fine di suggerire possibili indicazioni di *policy* finalizzate a rafforzare

le prospettive previdenziali che verranno erogate dal sistema contributivo. Tale sistema costituisce, infatti, essenzialmente uno specchio di quanto accade sul mercato del lavoro. È dunque evidente come i lavoratori che trascorrono parte della carriera da temporanei – ricevendo solitamente salari inferiori e incorrendo in più frequenti interruzioni della contribuzione – risulteranno svantaggiati anche una volta in pensione. Una particolare preoccupazione riguarda le prospettive previdenziali dei parasubordinati, i quali sono soggetti a un'aliquota previdenziale significativamente inferiore di quella a carico dei dipendenti e non hanno diritto a contribuzione figurativa nei periodi di non lavoro. Su questi temi, vedi Raitano (2007).

² In presenza di mercati finanziari imperfetti, la disponibilità di un contratto a tempo indeterminato è generalmente condizione necessaria per ricevere un finanziamento.

³ La partecipazione ad attività di *lifelong learning*, migliorando gli *skill* dei lavoratori, viene solitamente ritenuta un modo per incrementarne l'occupabilità, riducendo quindi il rischio di futura disoccupazione.

zarne il ruolo di leva per facilitare la transizione dei lavoratori temporanei verso un impiego permanente.

2. Caratteristiche e prospettive di breve termine dei lavoratori temporanei

La misurazione della componente temporanea dell'occupazione in Italia è discorde fra le diverse fonti (Istat, Inps, Isfol, Banca d'Italia), dato che esse differiscono sulle modalità di rilevazione e sul modo in cui si definiscono le numerose forme contrattuali, in particolare quelle parasubordinate (Mandrone, 2008). Tutte le fonti sono comunque concordi nel rilevare la cospicua presenza di forme contrattuali a termine (dipendenti o parasubordinate) e il loro ampio incremento dalla metà degli anni novanta in poi⁴.

L'indagine Plus, condotta annualmente dall'Isfol su un ampio campione degli occupati italiani di età compresa fra 15 e 64 anni (16.475 osservazioni nell'indagine del 2006), di cui sono rilevate in dettaglio numerose caratteristiche individuali e del lavoro svolto, accerta che nel 2006 il 18,1 per cento dell'occupazione totale (vedi Tab. 1; il 22,3 per cento del totale di dipendenti e parasubordinati) lavorava con un contratto a termine, da dipendente o parasubordinato⁵.

A conferma delle disparità territoriali del nostro paese, si evidenzia come nelle regioni meridionali sia nettamente maggiore, fra i dipendenti, l'utilizzo di forme contrattuali a termine – la percentuale di «temporanei» è fortemente correlata con il tasso di disoccupazione locale – e la durata media dei

⁴ A conferma di ciò basti segnalare che nel periodo 1992-2007 la quota di lavoratori dipendenti con contratto a termine sul totale dei dipendenti (rilevata da Eurostat) è più che raddoppiata, passando dal 6,2 al 13,2 per cento e che, in termini di flussi, dal 2001 al 2007 la quota annua di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato si è ridotta dal 60 al 45 per cento (Excelsior, 2007).

⁵ Nell'ampia quota di autonomi si potrebbe inoltre nascondere anche qualche «falsa partita Iva», ovvero qualche dipendente «indotto» dal datore a lavorare dietro fattura per consentirgli un risparmio del costo del lavoro. Relativamente all'individuazione dei parasubordinati, nell'indagine Plus si rilevano come tali unicamente coloro che dichiarano l'attività di collaborazione (anche occasionale) come la principale. Si ricordi inoltre che fra i parasubordinati – oltre ai collaboratori a progetto, occasionali e coordinati e continuativi, borsisti e assegnisti di ricerca – è formalmente incluso anche chi svolge attività (altamente qualificate e ben retribuite) come amministratore, sindaco e revisore di società.

contratti stipulati è ampiamente minore di quella che si osserva nel settentrione (Lucidi, Raitano, 2009b). Nel Mezzogiorno la quota di parasubordinati è, invece, di poco inferiore alla media nazionale, ma è presumibile ritenere che, nelle zone del territorio dove è più diffuso il «sommerso», si registri un'elevata sostituibilità fra attività sommerse e parasubordinate che può comportare il minor utilizzo relativo di queste ultime.

Rispetto a quanto si osserva nelle occupazioni «tipiche» (autonomi e tempo indeterminato), fra i temporanei si rileva un'ampia concentrazione di donne (la maggioranza è di sesso femminile, a fronte dei 2/5 fra gli «indeterminati») e giovani. Circa il 25 per cento dei temporanei lavora nel pubblico impiego; essi inoltre (in particolar modo i parasubordinati) sono molto più presenti nei servizi che nell'industria. Fra i collaboratori, vista anche la presenza fra essi di soggetti ad alta professionalità come amministratori, sindacati, revisori di società e ricercatori borsisti, si rileva un'ampia quota di individui che si posizionano nei gruppi occupazionali a maggiore qualifica⁶. Come atteso, rispetto alle altre tipologie di occupati, molto minore è fra i temporanei l'anzianità lavorativa e, soprattutto, la *tenure*.

Al di là delle caratteristiche del lavoro svolto, è d'altro canto di prioritaria importanza osservare i livelli di competenza dei diversi gruppi di lavoratori italiani. In base a quanto si evince dall'indagine Isfol-Plus, i temporanei (soprattutto i parasubordinati) hanno un titolo di studio molto più elevato della media degli occupati italiani. Il 25,1 per cento dei parasubordinati è infatti laureato (18 per cento fra i dipendenti a tempo determinato), a fronte di un valore del 13 per cento fra i dipendenti a tempo indeterminato e del 17,8 fra gli autonomi e i liberi professionisti. Fra dipendenti a termine e parasubordinati è comunque relativamente maggiore la quota di laureati che dichiarano che il titolo di studio conseguito non è in realtà necessario nello svolgimento dell'attività lavorativa.

⁶ I tre gruppi professionali indicati nella Tab. 1 includono le seguenti occupazioni:
– alta qualifica: dirigenti, imprenditori, professioni intellettuali, scientifiche e a elevata specializzazione;
– media qualifica: professioni tecniche, impiegati e addetti al commercio e ai servizi per la famiglia;
– bassa qualifica: agricoltori, artigiani, operai e addetti a mansioni non qualificate.

Tab. 1 – Distribuzione degli occupati per tipologia contrattuale e caratteristiche anagrafiche e del lavoro svolto

	Dipendente a tempo indeterm.	Dipendente a tempo determ.	Para subordinato	Autonomo	Totale
<i>Quota di donne</i>	40,1	56,0	53,0	23,5	39,7
<i>Classe d'età</i>					
15-29	14,4	43,7	23,7	8,9	17,6
30-39	32,9	23,6	33,9	30,2	31,4
40-49	30,7	22,8	30,9	30,0	29,6
50-64	22,0	9,9	11,5	30,9	21,4
<i>Area di residenza</i>					
Nord Ovest	31,6	21,6	30,8	27,7	29,6
Nord Est	22,2	18,6	17,9	22,8	21,6
Centro	19,9	21,1	24,0	19,6	20,3
Sud e Isole	26,3	38,7	27,3	29,9	28,5
<i>Titolo di studio</i>					
Elementare	6,2	9,3	5,4	9,8	7,2
Media	34,0	30,4	26,1	31,9	32,7
Secondario superiore	46,8	42,3	43,4	40,5	44,9
Laurea	13,0	18,0	25,1	17,8	15,2
<i>Disciplina di laurea</i>					
Tecniche	25,1	24,1	30,4	32,8	27,4
Economico-giuridiche	34,0	42,6	26,7	41,1	35,6
Umanistiche	27,6	25,4	31,4	11,9	24,3
Mediche	13,4	7,9	11,6	14,1	12,7
<i>Quota di laureati che ritiene non necessario il titolo nello svolgimento dell'attività</i>	17,0	21,8	25,5	15,8	18,3
<i>Quota che dichiara di avere buona conoscenza dell'inglese</i>	21,1	26,2	33,2	21,3	22,5
<i>Quota che dichiara di avere buone conoscenze informatiche</i>	68,3	66,2	72,5	65,4	67,8
<i>Anzianità lavorativa media</i>	19,7	12,2	14,9	21,8	18,9

Tab. 1 – Segue

	<i>Dipendente a tempo indeterm.</i>	<i>Dipendente a tempo determ.</i>	<i>Para subordinato</i>	<i>Autonomo</i>	<i>Totale</i>
<i>Anzianità di servizio media presso l'attuale datore</i>	12,3	3,1	3,9	12,8	10,8
<i>Settore di attività</i>					
Agricoltura	1,5	7,3	5,1	9,6	4,0
Industria	25,0	15,2	11,5	9,3	20,0
Costruzioni	4,3	6,2	3,1	12,3	6,0
Commercio e ristoraz.	16,3	19,6	13,8	33,2	19,8
Servizi	52,9	51,7	66,5	35,4	50,3
<i>Quota nel pubblico impiego</i>	31,9	25,3	22,7	0,0	24,5
<i>Qualifica professionale</i>					
Alta	7,0	9,8	19,0	36,0	13,6
Media	58,9	53,2	55,1	32,2	52,9
Bassa	34,1	37,0	25,9	31,8	33,5
<i>Reddito medio lordo annuo</i>	21.151	15.493	13.322	33.384	22.303
<i>Quota lavoratori per tipologia contrattuale</i>	63,0	11,5	6,6	18,9	100,0

Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Plus 2006.

Fra i dipendenti a termine, rispetto alla media, relativamente più ampia è la quota di laureati in discipline economico-giuridiche mentre meno rappresentati sono i medici. Fra i parasubordinati, invece, relativamente di più sono i laureati in discipline tecniche (ingegneria, architettura) e umanistiche, di meno coloro che conseguono il titolo in giurisprudenza o economia.

Nell'indagine vengono inoltre poste ai lavoratori alcune domande relative alla loro capacità di svolgere operazioni informatiche di base (scrivere un documento di testo o navigare in internet) e di sostenere una breve conversazione in inglese. A conferma di migliori *skill* fra i temporanei (anche in virtù della loro più giovane età media), la quota di chi dichiara di essere in grado di svolgere le suddette attività è relativamente maggiore fra i parasubordinati e (unicamente per quanto concerne le competenze in inglese) fra i dipendenti a termine.

Nonostante siano generalmente più istruiti, la maggiore frequenza dei periodi di non lavoro, associata in media a un minor livello delle retribuzioni unitarie⁷, incide sull'entità complessiva del reddito annuo da lavoro, che risulta di conseguenza ampiamente minore per i temporanei: dai dati Isfol-Plus si nota che, su base annua, dipendenti a termine e parasubordinati ricevono in media un reddito lordo da lavoro inferiore, rispettivamente, del 27 e del 37 per cento di quello erogato ai permanenti (e di molto inferiore alla metà di quello medio degli autonomi, spesso però individuato dall'Isfol mediante procedure di imputazione, a causa delle mancate risposte degli intervistati; vedi Tab. 1).

Finora la distribuzione per caratteristiche dei lavoratori appartenenti alle diverse tipologie contrattuali è stata valutata in modo bivariato. Il più elevato titolo di studio medio dei temporanei potrebbe in realtà dipendere dagli effetti di composizione dei diversi gruppi di lavoratori, in particolare da un significativo effetto «età»; essendo i temporanei prevalentemente giovani, ed essendo gli occupati giovani mediamente più qualificati, la correlazione fra forma contrattuale e titolo di studio potrebbe essere spuria.

Per valutare effettivamente il segno e la significatività di tale effetto, e in generale l'influenza delle caratteristiche individuali sulla probabilità di essere occupato come dipendente a tempo indeterminato, determinato o parasubordinato (sono quindi esclusi gli autonomi), si presenta una regressione *logit* multinomiale, nella quale la variabile dipendente «tipologia contrattuale» viene regredita rispetto a una serie di esplicative (Tab. 2). La modalità di riferimento della regressione è «dipendente a tempo indeterminato»; i segni dei coefficienti stimati vanno perciò letti come indicatori dell'andamento della probabilità relativa di essere in una delle due tipologie considerate – dipendente a tempo determinato e parasubordinato – rispetto a quella di essere permanente (un segno positivo indica quindi che la caratteristica in esame rende relativamente più probabile essere occupato in una delle due forme di lavoro temporaneo). La regressione conferma come, anche controllando per numerose variabili esplicative, al crescere del titolo di studio (la modalità omessa nella stima è «diploma secondario superiore»)⁸ sia relativamente più

⁷ Controllando per molteplici caratteristiche osservabili sulla base dei dati Isfol-Plus, Lucidi e Raitano (2009a) rilevano in media un salario netto mensile per i dipendenti a termine inferiore del 10,3 per cento di quello pagato ai dipendenti a tempo indeterminato.

⁸ Nelle stime di questo paragrafo, la modalità omessa della variabile territoriale è «Sud e Isole», quella della qualifica occupazionale è «media qualifica».

Tab. 2 – Stime logit multinomiali delle caratteristiche degli occupati
(esclusi gli autonomi)
Modalità di riferimento: «dipendente a tempo indeterminato»

	Tempo determinato		Parasubordinato	
	Coefficiente	P value	Coefficiente	P value
Donna	0,6837	0,000	0,3554	0,000
Nord Ovest	-0,8935	0,000	-0,1513	0,086
Nord Est	-0,7059	0,000	-0,3617	0,000
Centro	-0,4035	0,000	0,0267	0,775
Laurea	0,1373	0,105	0,2650	0,005
Massimo diploma scuola media	0,2383	0,000	-0,1743	0,047
Alta qualifica	0,6618	0,000	1,1679	0,000
Bassa qualifica	0,2376	0,001	-0,0581	0,538
Età	-0,0224	0,000	0,0284	0,000
Tenure	-0,1687	0,000	-0,1610	0,000
Servizi	0,0252	0,716	0,4203	0,000
Pubblico	0,2538	0,000	-0,3186	0,000
Costante	-0,0140	0,909	-2,6117	0,000
Numero di osservazioni	14.095			
Wald $\chi^2(14)$	3.474,1			
Prob. > χ^2	0,000			
Pseudo R ²	0,182			

Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Plus 2006.

probabile lavorare come parasubordinati che con un contratto a tempo indeterminato. Al contrario, l'analisi multivariata mostra come essere laureati, invece di avere un diploma secondario superiore, non incrementi in misura statisticamente significativa la probabilità di avere un contratto da dipendente a tempo determinato anziché uno a tempo indeterminato (tale probabilità è invece maggiore fra chi si ferma al più al diploma di scuola media).

La regressione evidenzia inoltre come la probabilità relativa di essere dipendente a termine, piuttosto che a tempo indeterminato, sia maggiore per le

donne, per i residenti al Sud, per chi ha un'età e un'anzianità di servizio maggiore e per i dipendenti pubblici; la relazione con la qualifica professionale segue invece un andamento non lineare, dato che la probabilità di avere un contratto a termine è minore per chi ha una qualifica media piuttosto che bassa o alta (fra questi ultimi potrebbe anche esserci chi, per caratteristiche del lavoro svolto, sceglie volontariamente un contratto a termine). La probabilità relativa di essere parasubordinato è di nuovo maggiore per le donne, per chi ha una bassa *tenure* e per chi ha un'alta qualifica (ma minore, rispetto ai «medi», per chi ha una bassa qualifica). Le *dummies* sul territorio mostrano ora, invece, una non significatività, con l'eccezione dei residenti nel Nord Est che, rispetto a quelli del Sud, hanno una maggiore probabilità relativa di essere dipendenti a tempo indeterminato. Al contempo (forse anche in virtù della presenza di amministratori, sindaci e revisori), l'analisi multivariata evidenzia in media un'associazione di segno positivo fra età e probabilità relativa di lavorare come parasubordinato piuttosto che come permanente.

La relazione negativa fra titolo di studio e stabilità della relazione lavorativa, se confermata nel lungo periodo, potrebbe d'altro canto indebolire in misura sostanziale gli incentivi all'accumulazione di capitale umano, dati i minori salari e le peggiori prospettive lavorative associate alle forme contrattuali flessibili. I dati a disposizione non consentono di valutare se sia più o meno facile «stabilizzarsi» per i temporanei ad alto titolo di studio e se il rischio di «intrappolamento» nelle forme contrattuali instabili riguardi essenzialmente i lavoratori meno qualificati⁹. A ogni modo la componente *panel* dell'indagine Isfol-Plus consente di osservare a un anno di distanza (nel 2006) lo status contrattuale degli occupati del 2005 e di stimare quindi, mediante un modello *logit*, l'associazione fra la probabilità di lavorare nel 2006 con un contratto a tempo indeterminato e una serie di caratteristiche del lavoratore dell'anno precedente, tra cui la tipologia contrattuale (Tab. 3; la regressione è condotta per tutti gli occupati del 2005, a esclusione degli autonomi; la modalità omessa nella stima è «dipendente a tempo indeterminato»).

Gli effetti marginali stimati evidenziano come, in media, a parità di altre caratteristiche lo status contrattuale del 2006 sia solo debolmente associato

⁹ Gli archivi amministrativi Inps, che consentono di valutare le transizioni lavorative dei temporanei, non registrano infatti il titolo di studio dei lavoratori. Si consideri a ogni modo che, riferendosi ai soli dipendenti con contratto a tempo determinato residenti in Toscana, Corsini e Guerrazzi (2007) mostrano che essere laureati non incrementa la probabilità dei lavoratori temporanei di transitare verso una forma a tempo indeterminato.

al titolo di studio. La probabilità di avere nel 2006 un contratto permanente è di soli 2,3 punti percentuali più alta per un laureato rispetto a un diplomato nella secondaria superiore, e tale incremento di probabilità è al limite di significatività statistica se valutato a un livello di confidenza del 95 per cento (mentre non è significativa la riduzione di probabilità stimata, rispetto al diplomato, per chi ha al più un titolo di scuola media)¹⁰.

Gli effetti marginali indicano l'associazione fra la variazione di probabilità dell'evento stimato (in questo caso avere un contratto a tempo indeterminato) e la variazione unitaria della variabile esplicativa. Essendo il modello *logit* non lineare, la variazione di probabilità dipende dal punto in cui la si calcola (ovvero dalla combinazione delle variabili esplicative). Gli effetti marginali della Tab. 3 sono calcolati nel punto medio del campione. È comunque interessante valutare anche la variazione di probabilità associata al variare di alcune esplicative (sesso, tipologia contrattuale e titolo di studio) per una figura tipo che abbiamo individuato in un (una) trentenne, con un anno di anzianità di servizio presso il datore, una qualifica media, residente nel Centro e impiegato/a nel settore privato dei servizi (Tab. 4, dove si indicano le probabilità stimate dal modello *logit* della Tab. 3 per alcune figure tipo).

Tab. 3 – Probabilità di lavorare nel 2006 con un contratto a tempo indeterminato in base alle caratteristiche osservate nel 2005. Effetti marginali della regressione *logit*

	dy/dx	Standard error	z	P value	X media
Donna	-0,0557	0,0136	-4,11	0,000	0,435
Nord Ovest	0,0675	0,0137	4,92	0,000	0,300
Nord Est	0,0666	0,0142	4,70	0,000	0,227
Centro	0,0303	0,0144	2,11	0,035	0,198
Laurea	0,0234	0,0123	1,91	0,056	0,139
Al più diploma scuola media	-0,0228	0,0179	-1,27	0,203	0,398

¹⁰ La debole relazione fra titolo di studio e stabilità della relazione lavorativa – oltre al fatto che fra i parasubordinati sono incluse per «definizione», per un buon numero di anni, figure ad alto titolo di studio (in primis, dottorandi e assegnisti di ricerca) – potrebbe essere legata anche a scelte soggettive dei lavoratori più istruiti che, transitoriamente, potrebbero preferire forme di lavoro temporaneo o ulteriori tirocini formativi nell'attesa di ottenere il lavoro più adatto alle loro caratteristiche. Su tale aspetto, vedi Franchi, Seravalli (2005).

Tab. 3 – Segue

	dy/dx	Standard error	z	P value	X media
Alta qualifica	-0,1046	0,0243	-4,30	0,000	0,146
Bassa qualifica	-0,0019	0,0176	-0,11	0,915	0,343
Età	0,0006	0,0008	0,82	0,414	39,320
Tenure	0,0029	0,0010	2,87	0,004	12,929
Servizi	0,0439	0,0178	2,47	0,014	0,674
Pubblico	0,0558	0,0134	4,17	0,000	0,330
Tempo determinato	-0,5803	0,0261	-22,26	0,000	0,141
Parasubordinato	-0,7639	0,0374	-20,43	0,000	0,048
<i>Probabilità predetta nel punto medio: 0,862</i>					
Numero di osservazioni	8.966				
Wald $\chi^2(14)$	1.115,3				
Prob. > χ^2	0,000				
Pseudo R^2	0,363				

Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Plus 2005, 2006.

Tab. 4 – Probabilità stimate dal modello logit di lavorare nel 2006 con un contratto a tempo indeterminato per sesso, titolo di studio e tipologia contrattuale nel 2005, per una figura tipo*

		Tipologia contrattuale nel 2005		
		Dipendente a tempo indeterminato	Dipendente a tempo determinato	Parasubordinato
	Laurea	88,6	28,2	12,2
<i>Donna</i>	Diploma secondaria superiore	86,3	24,1	10,1
	Al più diploma scuola media	83,9	20,8	8,6
	Laurea	92,5	38,2	18,0
<i>Uomo</i>	Diploma secondaria superiore	90,1	33,5	15,1
	Al più diploma scuola media	89,2	29,4	12,9

* La figura tipo è, nel 2005, una persona di 30 anni, con un anno di anzianità di servizio presso il datore, una qualifica media, residente nel Centro e impiegata nel settore privato dei servizi.

Fonte: elaborazioni su dati Isfol-Plus 2005, 2006.

Le probabilità stimate evidenziano quanto siano basse, soprattutto per le donne, le opportunità di stabilizzazione a un anno di distanza dalla loro osservazione come temporanei e come esse siano minori per i parasubordinati piuttosto che per i dipendenti con contratto a termine. Tali probabilità crescono all'aumentare del titolo di studio, ma non in misura tale da rendere particolarmente frequente l'ottenimento di un contratto a tempo indeterminato da parte dei laureati. Tuttavia, la condizione di svantaggio relativo dei lavoratori a termine non deve indurre a ritenere che lavorare con un contratto a tempo indeterminato garantisca del tutto i lavoratori dai rischi di interruzione dell'attività o modifica della tipologia contrattuale. Oltre il 10 per cento di chi nel 2005 aveva un contratto a termine non risulta più nella stessa condizione a un solo anno di distanza¹¹.

Al di là degli effetti attribuibili al livello di istruzione nel determinare le probabilità di passaggio dal lavoro temporaneo a quello permanente, ulteriori possibilità di acquisizione di capitale umano, utili anche per rafforzare la futura *employability* dell'individuo, sono legate alla partecipazione ad attività formative. Sul terreno della formazione dei lavoratori interagiscono le scelte strategiche delle aziende e gli interventi di politica pubblica secondo modalità e con esiti non sempre facili da valutare, che meritano di essere attentamente considerati.

3. Lavoro temporaneo, capitale umano e formazione: alcune riflessioni

La flessibilità nella fase di ingresso nell'occupazione è da ritenersi in una certa misura fisiologica e può essere perfino efficiente se serve a migliorare il *matching* e a ridurre i tempi di disoccupazione per la ricerca del primo impiego. In questo senso rapporti di lavoro temporanei possono essere funzionali a consentire un periodo di prova per il datore di lavoro e ad aumentare le possibilità di esperienza e di scelta anche per il lavoratore. Rispetto all'alternativa di una prolungata disoccupazione, inoltre, l'occu-

¹¹ A tale proposito, Raitano (2009), basandosi sui micro-dati Inps e osservando le transizioni fra status lavorativi fino a sei anni di distanza dall'ingresso nelle forze lavoro, segnala un elevato rischio di interruzione dell'attività lavorativa anche per i dipendenti a tempo indeterminato (presumibilmente, soprattutto per quelli occupati nelle imprese con pochi dipendenti).

pazione, per quanto temporanea, in via di principio può rappresentare l'occasione per un arricchimento del capitale umano¹².

Nella situazione attuale, tuttavia, il ricorso al lavoro temporaneo si spinge ben al di là dei limiti determinati da queste esigenze, essendo dettato da incentivi distorti, da vantaggi di costo e dalle differenze nel grado di tutela rispetto al contratto a tempo indeterminato. La reiterazione di contratti temporanei per una stessa persona anche nella stessa azienda, il sottoutilizzo professionale (*over-education*) e, per finire, la permanenza per tempi assai lunghi in condizioni di precarietà, fanno intravedere il rischio piuttosto di un depauperamento delle abilità professionali che non la possibilità di un loro arricchimento.

In un mercato del lavoro caratterizzato da elevata mobilità e, in particolare, dalle difficoltà di ampi segmenti di forza lavoro a procedere verso un lavoro permanente, la formazione può rappresentare uno strumento-chiave per migliorare le chance dei lavoratori temporanei. È quindi rilevante chiedersi in che modo si distribuiscono le opportunità di formazione disponibili, quali gruppi hanno le maggiori probabilità di usufruirne e quali altri, invece, ne rimangono esclusi. Ci si dovrebbe poi chiedere se e in che modo l'attuale assetto delle istituzioni e delle politiche formative incidano su tale distribuzione. Per concludere, andrebbero individuate le modalità e le innovazioni che potrebbero eventualmente correggerla, ove questa si rivelasse insoddisfacente. Ovviamente, un'analisi approfondita di questo tipo richiederebbe uno sforzo ben più ampio di quello che siamo in grado di sviluppare in queste poche pagine, in cui ci proponiamo solo di avviare una riflessione lungo tali linee.

L'ultima indagine europea sulla formazione continua (*Continuing Vocational Training Survey*) mostra che le imprese italiane al di sopra dei dieci addetti che hanno realizzato attività formative nel corso del 2005 sono state il 32,2 per cento del totale (contro una media del 60 sui 26 paesi considerati), con un'incidenza pari al 28,8 per cento di tutti i lavoratori. Tale incidenza arriva al 55,5 per cento tra gli addetti delle imprese con oltre 1.000 addetti, mentre è ferma a un modestissimo 9,2 in quelle con 10-19 addetti. Anche tra i settori si evidenziano forti differenze, con un tasso di partecipazione medio del 34,5 per cento nei servizi contro il 18,6 in edilizia. Nel complesso,

¹² Per un confronto degli effetti causali della disoccupazione e del lavoro temporaneo sulla probabilità di passare a un lavoro permanente, vedi, da ultimo, Paggiaro *et al.* (2009).

quindi, il volume di formazione generato dalle imprese italiane risulta non solo inferiore a quello medio degli altri paesi europei ma anche distribuito in modo assai poco uniforme.

Venendo più nello specifico al caso dei lavoratori temporanei, le evidenze empiriche disponibili per l'Italia – come per il complesso dei paesi europei – concordano nell'evidenziare un significativo effetto negativo della condizione di lavoratore a termine sulla probabilità di partecipare alla formazione decisa dall'impresa (Bassanini *et al.*, 2007; Croce, Tancioni, 2007; Lucidi, Raitano, 2009a). Per quali motivi le imprese non sono inclini a offrire ai lavoratori temporanei le stesse opportunità di formazione che rivolgono agli altri loro lavoratori? Il primo evidente motivo consiste nella loro stessa condizione, che li espone a un maggior rischio di mobilità e scoraggia l'investimento da parte delle imprese. È anche possibile che coloro che tendono a rimanere più a lungo in una condizione di instabilità siano lavoratori che presentano caratteristiche, più o meno osservabili, non immediatamente coincidenti con quelle ricercate dalle imprese, così da risultare mediamente meno occupabili rispetto altri gruppi di offerta di lavoro. In questo senso le imprese non investirebbero a loro favore proprio per questa loro meno favorevole caratterizzazione.

D'altro canto, è ugualmente possibile che i lavoratori intrappolati in una condizione di precarietà subiscano un effetto negativo di *duration dependence*, per effetto del quale è la stessa esperienza della precarietà e il suo protrarsi nel tempo a ridurre progressivamente la loro occupabilità. In particolare, proprio uno scarso contenuto formativo dell'esperienza professionale, oltre che l'esclusione dalle attività formative, potrebbe essere motivo di un depauperamento anziché di un arricchimento del loro capitale umano, indebolendo ulteriormente, in una sorta di circolo vizioso, le loro possibilità di passaggio al lavoro permanente.

La scarsa partecipazione dei lavoratori temporanei alla formazione rappresenta comunque un esito assai poco soddisfacente sotto il profilo dell'uguaglianza delle opportunità come quello dell'efficienza (Womann, Schutz, 2006). In particolare, questo secondo aspetto risulta evidente nei casi in cui riguarda lavoratori giovani e in possesso di elevati livelli di istruzione. Da un punto di vista più generale, di strutturazione del mercato del lavoro, una distribuzione della formazione a vantaggio prevalentemente dei gruppi di lavoratori più forti costituisce certamente un fattore di approfondimento della segmentazione del mercato del lavoro.

È quindi necessario chiedersi se e in che modo le politiche formative incidano sulla distribuzione delle opportunità di formazione tra gruppi di lavoratori, correggendo oppure confermando la forte asimmetria che può risultare dalle scelte delle imprese. A questo riguardo, sempre procedendo in modo necessariamente schematico, è possibile individuare tre pilastri su cui si regge il sistema della formazione continua in Italia.

Il primo pilastro, il più rilevante in termini di risorse investite, è rappresentato dalla spesa privata delle imprese che assumono l'iniziativa di fare formazione. È evidente che, in tale ambito, le imprese adottano criteri di selezione dei partecipanti tendenti a massimizzare il ritorno privato dell'investimento, in base ai quali – come visto – è prevedibile che i lavoratori temporanei risultino sistematicamente penalizzati.

Il secondo pilastro è invece rappresentato dai Fondi interprofessionali per la formazione continua che operano finanziando attività formative delle imprese mediante le risorse provenienti da uno specifico contributo obbligatorio che esse sono tenute a versare. Per quel che è possibile sapere in mancanza di un monitoraggio sul loro operato, il finanziamento da parte dei Fondi non sembra introdurre significativi correttivi rispetto ai criteri di scelta delle imprese in quanto, tranne alcune eccezioni, essi appaiono limitarsi a recepire e sussidiare i piani formativi predisposti dalle imprese stesse.

Vi sono, infine, le politiche formative delle Regioni, che attingono al Fondo sociale europeo e ad altre risorse messe a disposizione da specifiche normative nazionali. In questo caso le esperienze appaiono quanto mai diversificate, Regione per Regione, sotto il profilo delle priorità, delle modalità e dei destinatari individuati in ciascun programma di finanziamento. A ogni modo, anche il sostegno erogato dalle Regioni si risolve in misura rilevante in sussidi corrisposti alle imprese, finendo sostanzialmente per assecondarne i criteri selettivi. Tuttavia, negli ultimi anni una parte cospicua degli interventi regionali sono stati indirizzati a sostenere direttamente la domanda di formazione dei lavoratori mediante l'erogazione di voucher individuali, una modalità di intervento non (o solo debolmente) mediata dalle imprese e in grado teoricamente, prescindendo dal limitato volume complessivo dei mezzi finanziari a disposizione, di correggere il profilo della partecipazione alla formazione, migliorando la presenza dei temporanei.

Nel complesso, sembra quindi di dover concludere che il sistema non risulta orientato a incidere in modo significativo sulle opportunità di formazione dei gruppi deboli. Quali, quindi, le opzioni di *policy* percorribili a que-

sto scopo? Di seguito, senza alcuna pretesa di esaustività, indichiamo brevemente alcune delle possibilità provando ad abbozzare un primo menu di opzioni da sottoporre a valutazione.

La prima opzione, quella che può apparire forse più diretta ma che non è necessariamente anche la più efficace, consiste nell'imporre alle imprese un obbligo di formazione nei confronti del singolo lavoratore, ad esempio stabilendo un ammontare minimo in termini di ore o di spesa. Sebbene apparentemente semplice, questo intervento finirebbe verosimilmente per provocare rigidità e costi eccessivi, e per determinare comportamenti elusivi con conseguenti sprechi di risorse, senza per questo rappresentare una garanzia di accesso effettivo né di efficacia della formazione. A questo proposito l'esperienza francese offre insegnamenti che sembrano confermare questi timori. L'introduzione di un diritto individuale di formazione, ad esempio, ha reso meno agevole per le imprese la possibilità di determinare i tempi della formazione con un conseguente irrigidimento dei suoi costi indiretti, che possono essere particolarmente rilevanti per le imprese di piccole dimensioni (Cahuc, Zylberberg, 2006). Sembra pertanto da preferire una regolamentazione che lasci la scelta ultima di attivare e partecipare alle attività formative all'iniziativa degli stessi beneficiari, lavoratori o datori di lavoro che siano.

Un'altra strada, in qualche misura già intrapresa negli anni scorsi, consiste nel sancire una sorta di ruolo compensatorio della formazione finanziata dalle Regioni, rispetto a quella di iniziativa delle imprese ed eventualmente finanziata mediante i sussidi pubblici a esse destinati. In pratica, è alla formazione regionale che spetterebbe il compito di raggiungere l'amplia platea di forza lavoro tendenzialmente esclusa dalla formazione sul lavoro. Questa impostazione, tuttavia, non sembra in grado di incidere in modo significativo sugli squilibri del sistema, con il rischio, anzi, di segmentare il sistema formativo in due canali, di cui quello regionale avrebbe connotati residuali e assistenziali rispetto a quello lasciato all'iniziativa delle imprese.

Un'opzione preferibile consiste invece nell'intervenire indirettamente sulle scelte delle imprese premiando o sanzionando quelle che, rispettivamente, favoriscono o riducono le opportunità di formazione dei lavoratori temporanei. È possibile, a questo scopo, disegnare diversi meccanismi incentivanti in linea con l'idea che la formazione offerta dalle imprese determina esternalità positive rilevanti soprattutto se è di carattere generale, in grado di facilitare la mobilità dei lavoratori e la loro transizione verso un lavoro stabile e che, al contrario, il ricorso al lavoro temporaneo, quando non diviene occa-

sione di crescita professionale e di arricchimento delle abilità dei lavoratori coinvolti, genera piuttosto esternalità negative in termini di depauperamento del capitale umano. In questa direzione, nel contesto di una ipotesi di riforma dei contratti di lavoro, si potrebbe prevedere, ad esempio, un sussidio per la formazione dei lavoratori nuovi assunti e, a fronte di esso, un aggravio dei costi di interruzione del rapporto di lavoro a carico dell'impresa che non abbia offerto al lavoratore una possibilità di formazione (una proposta di questo tipo è stata avanzata da Croce e Franzini, 2008).

Un'altra possibilità di intervento potrebbe passare attraverso un aggiustamento del funzionamento dei Fondi interprofessionali. La costituzione dei Fondi ha rappresentato un'innovazione importante nel sistema italiano di formazione continua, da cui è lecito attendersi sostanziali benefici (Cedefop, 2008) nel facilitare il consenso al prelievo di risorse per la formazione, il coordinamento e la soluzione dei problemi di *free riding* tra imprese, la mutualizzazione delle risorse a vantaggio delle piccole imprese, la progettazione di una formazione aderente ai fabbisogni formativi (grazie anche al vantaggio informativo che essi possono avere sull'amministrazione pubblica).

Malgrado queste attese, è possibile intravedere i limiti del modo di operare che nei loro primi anni di vita essi hanno adottato. Nei fatti, si riscontra una notevole asimmetria nell'accesso alle risorse da parte delle grandi e piccole imprese e tra gruppi di lavoratori centrali e marginali. In presenza di un contributo obbligatorio uniforme esteso a tutta l'occupazione, ciò determina effetti redistributivi di tipo regressivo a danno delle imprese più piccole e dei lavoratori più deboli. Senza voler allargare la riflessione a ipotesi più sostanziali di riforma dei Fondi interprofessionali, e limitandoci ad aggiustamenti di minore portata, è possibile indicare alcune possibili innovazioni in grado di favorire una migliore ripartizione delle risorse. In primo luogo, si potrebbe modulare l'aliquota del contributo obbligatorio, oggi fissata uniformemente allo 0,30 per cento, prevedendo una misura maggiore a carico delle imprese più grandi, in modo da attenuare l'attuale effetto regressivo. Contestualmente all'auspicabile riduzione del differenziale di costo tra lavoro temporaneo e permanente, si potrebbe prevedere una maggiore aliquota del contributo a scopo formativo applicata all'occupazione precaria. Una quota delle risorse dei Fondi, inoltre, potrebbe essere vincolata al finanziamento della formazione di categorie deboli di lavoratori, con particolare attenzione ai lavoratori temporanei. Nell'ambito di una riforma più complessiva degli ammortizzatori sociali, si dovrebbe poi procedere a includere an-

che i parasubordinati nell'area dell'occupazione assoggettata al pagamento del contributo, al fine di superare la barriera che a oggi rende impossibile ai Fondi finanziare la formazione di questa ampia categoria.

In termini più generali, tuttavia, la condizione perché i Fondi assumano autonomamente un profilo strategico più netto nella gestione delle politiche formative sta nella loro effettiva volontà di operare come un organismo di coordinamento in grado di internalizzare benefici e costi collettivi, piuttosto che come mera «porta girevole» che restituisce alle imprese il gettito della tassa da esse pagata.

Infine, un'ulteriore opzione praticabile consiste nel trasferire parte delle risorse che oggi sono destinate alle imprese, sotto forma di sussidi per la formazione, nelle mani dei lavoratori, ad esempio tramite voucher individuali. A questo scopo si potrebbe anche prudentemente mobilitare l'avanzo di bilancio dei Fondi, che sembrano ancora non essere in grado di spendere gli introiti incassati. Non vi è motivo, infatti, perché le risorse pubbliche derivanti dai diversi canali di finanziamento della formazione continua siano destinate tutte o quasi al sostegno dei piani formativi aziendali. Vi sono, anzi, diversi motivi perché il sistema possa trarre beneficio da una sua maggiore articolazione, aprendo spazi significativi di sostegno diretto ai singoli lavoratori. Questa opzione permetterebbe di ampliare la platea dei destinatari degli interventi, raggiungendo quote di lavoratori delle piccole imprese e appartenenti a gruppi con minori probabilità di ricevere formazione dall'impresa, che vedrebbero aumentare i margini di scelta per definire una propria carriera formativa e professionale (Croce, 2007).

A sua volta, l'efficacia di un sistema di voucher andrebbe assicurata mediante una serie di misure e servizi complementari relativi alla certificazione dell'offerta formativa e alla disponibilità di servizi di orientamento e consulenza. Molte esperienze in questa direzione sono già in corso da parte delle Regioni, sulla base di motivazioni di natura diversa, molto spesso più dipendenti da vantaggi in termini di mera semplificazione amministrativa che non derivanti da un disegno strategico sufficientemente definito. Esse rappresentano comunque una sperimentazione dalla quale sarebbe forse possibile ricavare ulteriori motivi di riflessione.

Bibliografia

- Bassanini A., Booth A., Brunello G., De Paola M., Leuven E. (2007), *Workplace Training in Europe*, in Brunello G., Garibaldi P., Wasmer E. (a cura di), *Education and Training in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2006), *La formation professionnelle des adultes: un système à la derive*, Centre d'Observation Economique de la Ccip.
- Cedefop (2008), *Sectoral Training Funds in Europe*, Lussemburgo, Cedefop, Panorama series 156.
- Corsini L., Guerrazzi M. (2007), *The Transition from Temporary to Permanent Employment: Evidence from Tuscany*, in *Labour*, vol. 21, n. 2.
- Croce G. (2007), *Meglio un voucher per la formazione dei precari*, in www.lavoce.info.
- Croce G., Franzini M. (2008), *Formazione, segmentazione e flessibilità: una proposta*, in www.nelmerito.com.
- Croce G., Tancioni M. (2007), *An Empirical Investigation of the Distribution of Training among Workers in Italy*, in Burgio G., Capparucci M., Sancetta G., Todisco E. (a cura di), *Mercato del lavoro e protezione sociale nell'Unione Europea*, Roma, Casa editrice La Sapienza.
- Excelsior (2007), *Alcune tendenze evolutive del mercato del lavoro italiano*, Rapporto Excelsior-Unioncamere, Roma.
- Franchi M., Seravalli G. (2005), *I laureati nella transizione al lavoro: tra attesa della stabilità e ricerca di coerenza*, in *Almalaurea, Lavorare dopo la laurea. Caratteristiche e percorsi occupazionali*, Bologna, Il Mulino.
- Istat (2008), *La formazione de personale nelle imprese italiane. Anno 2005*, Statistiche in breve, Roma, Istat.
- Lucidi F., Raitano M. (2009a), *Molto flessibili, poco sicuri: lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano*, in *Economia e Lavoro*, 2.
- Lucidi F., Raitano M. (2009b), *La flexicurity in una prospettiva regionale: verso un modello di analisi*, presentato al convegno annuale Aiel, Sassari, 25-26 settembre.
- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, in *Studi Isfol*, 1.
- Paggiaro A., Rettore E., Trivellato U. (2009), *The Effects of Experiencing a Spell of Temporary Employment vs. a Spell of Unemployment on Short-term Labour Market Outcomes*, presentato al Convegno annuale Aiel, Sassari, 25-26 settembre.
- Raitano M. (2007), *Sistema contributivo e adeguatezza delle prestazioni*, in Isae, *Rapporto trimestrale Politiche pubbliche e redistribuzione*, Roma, Isae.

- Raitano M. (2008), *La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla flexicurity: il caso italiano*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, 2.
- Raitano M. (2009), *La segmentazione del mercato del lavoro in tempo di crisi: il caso italiano in prospettiva comparata*, presentato al Forum annuale della *Rivista delle Politiche Sociali*, Roma, 5 novembre.
- Tronti L. (2007), *The July Protocol and Economic Growth: The Chance Missed*, in Accocella N., Leoni R. (a cura di), *Social Pacts, Employment and Growth*, Heidelberg, Physica-Verlag.
- Womann L., Schutz G. (2006), *Efficiency and Equity in European Education and Training Systems*, Rapporto analitico per la Commissione europea.