

Giovani di fronte alla crisi economica

di Fabio Berton, Matteo Richiardi e Stefano Sacchi



focus

Introduzione

Dall'inizio della crisi - che in termini occupazionali ha iniziato a manifestarsi a partire dal terzo trimestre del 2008 - agli ultimi dati trimestrali disponibili sulle forze di lavoro (quelli del terzo trimestre del 2009), il numero di lavoratori occupati nel nostro paese è diminuito di 571 mila unità, attestandosi ad un livello di poco superiore ai 23 milioni. Il dazio più salato è stato pagato dalle fasce di età estreme: gli occupati di età compresa tra i 15 e i 24 anni si riducono dell'11,3%, quelli dai 65 anni in su del 15,3%. Consistente, soprattutto in termini assoluti, è anche la riduzione del numero di occupati di età compresa tra i 25 e i 34 anni (435 mila unità, pari ad un -7,6%), mentre il numero di 35-54enni che hanno un lavoro è rimasto sostanzialmente invariato e quello dei 55-64enni è addirittura cresciuto (Tabella 1). Se per gli over 65 è lecito presumere che la crisi economica abbia semplicemente spinto al pensionamento un maggiore numero di individui, la riduzione del numero di occupati all'interno delle fasce di età più giovani corrisponde, nella maggior parte dei casi, ad un passaggio verso la disoccupazione, talvolta mascherata da inattività - soprattutto nelle regioni meridionali - per via dello scoraggiamento.

- **Fabio Berton** *Università del Piemonte Orientale e LABORatorio R. Revelli*
- **Matteo Richiardi** *Università di Torino e LABORatorio R. Revelli*
- **Stefano Sacchi** *Università di Milano, URGE e Collegio Carlo Alberto*

Tabella 1

Numero di lavoratori occupati in Italia, per classe di età (dati in migliaia).

Anno	Trimestre	Classe di età					Totale
		15-24	25-34	35-54	55-64	Più di 64	
2007	I	1.450	5.695	13.047	2.321	333	22.846
	II	1.527	5.806	13.180	2.403	382	23.298
	III	1.561	5.760	13.283	2.427	386	23.417
	IV	1.429	5.720	13.364	2.411	402	23.326
2008	I	1.467	5.656	13.295	2.363	389	23.170
	II	1.526	5.710	13.446	2.486	413	23.581
	III	1.528	5.605	13.482	2.505	399	23.518
	IV	1.392	5.555	13.515	2.511	376	23.349
2009	I	1.319	5.396	13.346	2.517	388	22.966
	II	1.322	5.374	13.494	2.629	384	23.203
	III	1.354	5.275	13.429	2.603	349	23.010
Variazione assoluta su 2008/II		-172	-435	-17	+116	-63	-571
Variazione percentuale su 2008/II		-11,3%	-7,6%	-0,1%	+4,7%	-15,3%	-2,4%

Fonte: dati Istat.

La ragione di questa distorsione delle conseguenze occupazionali della crisi economica ai danni delle giovani generazioni è da ricercare nella natura *marginale* delle riforme del mercato del lavoro che sono state introdotte negli ultimi dieci - quindici anni. Il mercato del lavoro italiano è stato infatti reso più flessibile attraverso la pressoché totale rimozione dei vincoli che limitavano la possibilità, per le imprese, di assumere manodopera attraverso contratti di lavoro atipici, ovvero diversi da quello di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato; in particolare, attraverso contratti che hanno una durata prefissata¹. Tali riforme, però, non risultano applicabili a tutta la forza lavoro impiegata - in altre parole: i contratti in essere non possono essere modificati per accogliere i nuovi margini di flessibilità che vengono via via introdotti - ma soltanto ai rapporti di lavoro di nuova creazione. Dal punto di vista dei lavoratori ciò significa che gli individui direttamente coinvolti dalle riforme sono, da un lato, coloro che per la prima volta si affacciano al mercato del lavoro, e, dall'altro, quelli che sono soggetti ad un *turnover* più elevato: si tratta, cioè, soprattutto di giovani. È pertanto evidente che, poiché alle imprese che intendono ridurre la quantità di lavoro impiegata conviene attendere la scadenza dei contratti di durata pre-

fissata piuttosto che avviare le difficili procedure di interruzione per quelli a tempo indeterminato, sono soprattutto i giovani a pagare - almeno nella prima fase della crisi - il dazio maggiore².

I problemi

Quello di una maggiore *discontinuità occupazionale* - vale a dire di carriere lavorative più frammentate - è però soltanto uno dei grandi problemi in capo ai lavoratori atipici - e dunque, oggi, soprattutto in capo alle generazioni giovani e giovanissime - che la crisi economica ha portato alla luce. In realtà ne esistono almeno altri due [Berton, Richiardi e Sacchi 2009a]: salari modesti e un difficile accesso agli schemi pubblici di mantenimento del reddito in caso di disoccupazione. I lavoratori atipici, cioè, da un lato ricevono retribuzioni inferiori rispetto a quelle dei lavoratori tipici, anche a parità di caratteristiche individuali (Tabella 2); ciò è dovuto alla possibilità di sottoinquadrare i lavoratori che hanno contratti con valenza formativa, all'assenza della copertura della contrattazione collettiva per i lavoratori formalmente indipendenti e anche al minore potere contrattuale individuale che hanno tutti i lavoratori impiegati con un contratto a scadenza.

Tabella 2

Differenziali retributivi lordi rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato

Base dati:	Whip (Inps)	Centri per l'impiego (Provincia di Torino)	Isfol - Plus
Periodo di osservazione:	1998-2003	2006	2005
Numero di osservazioni:	107.492	880	13.054
Tempo indeterminato part-time	-	-	6,7%
Tempo determinato	-1,1%	n.s.	n.s.
CFL	-4,9%	-29,7% (a)	-
Interinali/somministrati	n.s.	n.s.	n.s.
Apprendisti	-14,2%	-17,3%	-
Parasubordinati	-9,7%	-23,9%	-23,3% (b)
Collaboratori occasionali	-	-26,4%	-

Note:

(a) Include contratti di Inserimento

(b) Include Collaborazioni occasionali

n.s. Livello di significatività inferiore al 95%

Fonte: nostre elaborazioni su dati Whip, Cpi e Plus tratte da Berton, Richiardi e Sacchi [2009a].

Dall'altro, quando perdono il lavoro - e, come abbiamo visto, ciò accade relativamente spesso - i lavoratori atipici sono scarsamente tutelati dal nostro sistema di ammortizzatori sociali. Quest'ultimo presenta infatti tre caratteristiche che tendono a discriminare i lavoratori con contratti non standard: esso è strettamente *assicurativo* - per accedere alle indennità occorrono versamenti all'assicurazione contro il rischio di disoccupazione, e dunque carriere lavorative, tendenzialmente lunghi e ininterrotti - è *categoriale* - ovvero prevede istituti diversi per lavoratori con contratti diversi, escludendone esplicitamente alcuni dalla tutela - ed è *discrezionale*, e cioè soggetto al potere di concessione da parte del governo e a quello contrattuale delle parti sociali. La Tabella 3 mostra che anche l'unico schema di mantenimento del reddito in caso di disoccupazione che nel nostro ordinamento configura, almeno formalmente, un diritto soggettivo del lavoratore, lascia ampie quote della forza lavoro occupata prive di copertura, e che queste quote sono più alte per i lavoratori atipici³.

Tabella 1

Accesso alle indennità di disoccupazione

	Quota contratto su totale	Nessuna indennità	Indennità ordinaria (a requisiti pieni)	Indennità a requisiti ridotti	Totale di riga
Tempo indeterminato full time (tipici)	73,8%	9,1%	86,8%	4,1%	100,0%
Tempo indeterminato part time	11,5%	19,3%	69,7%	11,0%	100,0%
Apprendistato	5,5%	78,9%	1,3%*	19,8%	100,0%
Cfl	1,5%	50,0%	38,8%	11,1%	100,0%
Tempo determinato	6,3%	38,1%	42,8%	19,1%	100,0%
<i>Tempo determinato part time</i>	<i>1,3%</i>	<i>47,1%</i>	<i>29,5%</i>	<i>23,4%</i>	<i>100,0%</i>
Lavoro interinale	1,4%	47,8%	33,9%	18,3%	100,0%
<i>Lavoro interinale part time</i>	<i>0,2%</i>	<i>63,4%</i>	<i>17,3%</i>	<i>19,3%</i>	<i>100,0%</i>
Totale	100,0%	17,1%	75,9%	7,0%	100,0%

*: indennità ottenuta in virtù di un'occupazione precedente

Fonte: nostre elaborazioni su dati Whip tratte da Berton, Richiardi e Sacchi [2009a].

Maggiore discontinuità occupazionale, retribuzioni inferiori e modeste tutele del reddito in caso di perdita dell'occupazione sono le tre determinanti della *precarietà* lavorativa: un fenomeno che, a prescindere dalla forma

contrattuale e sulla sola base dei benefici economici che un individuo trae dal mercato del lavoro e dagli schemi di protezione ad esso connessi, stimiamo riguardare almeno il 17% dei giovani tra i 25 e i 30 anni [Berton, Richiardi e Sacchi, 2009a].

Le soluzioni

Come visto, le dimensioni del problema della precarietà sono molte e, a nostro avviso, ciascuna di esse va affrontata con interventi mirati. Per ridurre l'eccessivo ricambio della forza lavoro sui posti di lavoro dati e incentivare le imprese ad investire nel capitale umano a disposizione adottando un'ottica di selezione del personale di più lungo periodo, riteniamo che si debba introdurre una *indennità di terminazione* che l'impresa paga al lavoratore ogni qual volta il loro rapporto si interrompe a causa di un licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo soggettivo, o del mancato rinnovo di un contratto venuto a scadenza. Per limitare l'utilizzo opportunistico di alcune forme contrattuali al posto di altre, siamo poi favorevoli all'introduzione del *salario minimo legale* e all'*unificazione delle aliquote* di contribuzione pensionistica. Soprattutto, però, siamo favorevoli all'introduzione di un *reddito minimo di cittadinanza* e di una indennità di disoccupazione di tipo *assistenziale* accanto alle più tradizionali indennità assicurative. L'introduzione di questi ultimi - ovvero del reddito minimo e di elementi di assistenza all'interno del sistema di ammortizzatori sociali - ci sembra in modo particolare improrogabile. A partire dalle crisi energetiche degli anni Settanta, infatti, le imprese si sono trovate di fronte ad uno scenario economico mutato, caratterizzato da un grado di incertezza sensibilmente più elevato; la ricerca di maggiore flessibilità ha dato luogo in un primo momento alla riduzione delle dimensioni di impresa e all'esternalizzazione di parti del processo produttivo, poi alla progressiva liberalizzazione dell'uso dei contratti di lavoro che derogano, in tutto o in parte, rispetto agli elementi costitutivi del rapporto di lavoro fordista, quello dipendente a tempo pieno e indeterminato, che in Italia aveva toccato l'apice del riconoscimento collettivo proprio a ridosso delle crisi energetiche, con l'emanazione dello Statuto dei Lavoratori. In questo processo, durato quarant'anni e tuttora in corso, parti progressivamente crescenti del rischio connaturato con l'attività di impresa sono state trasferite sui lavoratori, senza che si assistesse ad alcun adattamento da parte del nostro sistema di ammortizzatori sociali, rimasto invece ancorato ai criteri di accesso di tipo assicurativo individuati negli anni quaranta e tarato sulla figura del capofamiglia maschio con una carriera lavorativa tendenzialmente stabile. Il

mercato del lavoro italiano di oggi, però, non è più quello implicitamente ipotizzato dal nostro sistema di tutele⁴. Al contrario, l'instabilità dei rapporti di lavoro è diventata sempre più un fatto connaturato con la partecipazione stessa al mercato del lavoro: indennità di disoccupazione sottoposte a requisiti che implicano la stabilità delle carriere, pertanto, lasciano necessariamente prive di tutela quote crescenti dei lavoratori. La cronica carenza di servizi alle famiglie, che impedisce a molte donne di partecipare al mercato del lavoro, e la disoccupazione di lungo periodo che diventa inoccupabilità a causa del depauperamento della capacità lavorativa, fanno poi sì che la partecipazione al mercato del lavoro non possa essere un requisito per l'accesso a forme minime di sostegno; da qui, la necessità, a nostro avviso, del reddito minimo di cittadinanza.

bibliografia

- Banca d'Italia (2009), "Considerazioni finali del Governatore sul 2008", Roma, Banca d'Italia.
- Berton, F. (2009), "Le conseguenze occupazionali della crisi economica", Biblioteca della Libertà, anno XLIV, n. 196.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S. (2009a), "Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà", Bologna, Il Mulino.
- Berton, F., Richiardi, M. e Sacchi, S. (2009b), "Quanti sono i lavoratori senza tutele", LaVoce.info, 15 giugno.
- Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali (2009), "La vita buona nella società attiva. Libro bianco sul futuro del modello sociale", Roma.
- Regini, M. (1998), "Flessibilità, deregolazione e politiche del lavoro", Il Mulino, n. 4, pp. 732-743.
- Reyneri, E. (2005), "Sociologia del mercato del lavoro", Bologna, Il Mulino.

note

- ¹ Sulla inopportunità, che condividiamo, di limitare la definizione di flessibilità dei rapporti di lavoro alla mera possibilità di adattare - nel numero e nella composizione - la manodopera impiegata alle esigenze poste dalle condizioni economiche prevalenti, rimandiamo a Regini [1998] e Reyneri [2005].
- ² Per le conseguenze di medio e lungo termine rimandiamo a Berton [2009].
- ³ Un nostro precedente intervento su LaVoce.info [Berton, Richiardi e Sacchi 2009b], nonché le Considerazioni finali del Governatore della Banca d'Italia [Banca d'Italia 2009], mostrano che i numerosi interventi in deroga (e dunque, ancora una volta, discrezionali) attuati dal governo per fronteggiare la crisi economica sono insufficienti ad offrire una tutela del reddito a molti lavoratori.
- ⁴ E, purtroppo, anche dal recente libro bianco del ministro Sacconi [Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali 2009].

