

Invecchiamento e precarizzazione giovanile nell'occupazione italiana: è possibile una chiave di lettura unificata?

Bruno Contini*

Università degli Studi e LABORatorio Riccardo Revelli, Torino

1. - Lo scritto di Paola Potestio offre un assai utile quadro complessivo delle vicende del mercato del lavoro italiano degli ultimi venti anni. A commento del suo contributo aggiungerò qualche osservazione su due aspetti molto preoccupanti del funzionamento del mercato del lavoro: (i) le modalità con cui è andato evolvendo il processo di invecchiamento dell'occupazione nel nostro paese; (ii) le modalità di utilizzo "usa e getta" del lavoro giovanile. Due processi che pongono, invero, gravi interrogativi su un futuro ormai alle porte.

Il mio tentativo sarà quello di tentare, in via del tutto preliminare, una chiave di lettura unificata per i due fenomeni. L'idea sottostante è la seguente: se l'invecchiamento della popolazione è un prodotto della demografia, non è detto che l'invecchiamento della forza-lavoro dipenda solo da quello. Vi sono, infatti, indizi che il ricambio generazionale nelle imprese sia stato notevolmente inferiore a quanto la demografia fosse in grado di consentire. Le fuoriuscite di anziani dall'occupazione degli ultimi venti anni, ampiamente incentivate da pre-pensionamenti anticipati e da strumenti per la

* <bruno.contini@unito.it>.

Questo studio è stato realizzato nel quadro del progetto PRIN 2003 «Metodi e applicazioni per la valutazione di politiche del lavoro e sociali» (Coordinatore Nazionale U. Trivellato). Aprile 2005.

gestione delle crisi industriali (CIGS, Liste di Mobilità dal 1991) sono state massicce. Così come lo sono state le decisioni di pensionamento in prossimità delle “finestre” che si aprivano negli anni Novanta durante il periodo delle riforme della previdenza pubblica. C'erano, quindi, le premesse per uno svecchiamento dell'occupazione a condizione che a tali flussi in uscita si accompagnasse un ancorché modesto ricambio generazionale. Ma le entrate di nuove leve sono state del tutto insufficienti a ristabilire l'equilibrio demografico dell'occupazione, nonostante alcuni fattori concomitanti che, in teoria, avrebbero potuto favorirlo: (i) il costo del lavoro degli anziani in costante aumento rispetto a quello dei giovani; (ii) la preoccupante e continua discesa del tasso di partecipazione giovanile, in parte ascrivibile ad un sano aumento della scolarità secondaria, ma anche agli effetti di scoraggiamento a fronte di una domanda di lavoro sempre al di sotto dell'offerta disponibile.

È plausibile che la insufficiente domanda di lavoro giovanile sia stata anche (non solo) conseguenza della elevata mobilità del lavoro – flessibilità di fatto, anche se formalmente non tale – esistente assai prima del pacchetto Treu (1996)? Se i provvedimenti dal 1996 in poi si sono rivelati un affare per le imprese nel breve periodo, nel medio-lungo periodo hanno già provocato e stanno ancora provocando gravi conseguenze sull'accumulazione di capitale umano, i cui effetti si rivelano sia *at large* sulla competitività del paese, ma anche nella gestione quotidiana dei processi produttivi all'interno delle imprese per l'insufficiente affidabilità che le nuove leve garantiscono¹. E le imprese potrebbero avere scelto di ovviare a tali inaffidabilità riducendo le entrate di nuove leve, e favorendo in tal modo l'invecchiamento generalizzato dell'occupazione italiana.

2. - La struttura per età dell'occupazione italiana è andata invecchiando in modo molto sensibile, non dissimile qualitativamente, ma in modo più pronunciato rispetto ad altri paesi euro-

¹ Per non parlare dei costi sociali, il malessere, talvolta le angosce, che l'incertezza sul proprio futuro produce sulle condizioni di vita delle giovani generazioni, sulle famiglie, sulla fecondità.

pei, dagli anni Settanta ai giorni d'oggi. Negli anni Ottanta sono entrati nel mondo del lavoro molti protagonisti del *baby-boom* degli anni Sessanta a cui era concesso il privilegio del "lavoro per la vita". Un'espansione occupazionale abbastanza generalizzata ha caratterizzato il lungo periodo che va dalla metà anni Settanta alla metà degli Ottanta. A partire dagli anni Novanta, per oltre un decennio, hanno subito un brusco rallentamento tutte le nuove entrate di giovani, e le coorti già al lavoro sono invecchiate senza ricambio generazionale.

Demografia, partecipazione femminile e maggiore scolarizzazione sono state le cause principali di questa inversione di tendenza, ma non le uniche. Hanno avuto una parte importante — sia nel senso di acuire ulteriormente la tendenza all'invecchiamento, sia nel senso di temperarne gli effetti — i provvedimenti volti a favorire l'inserimento dei giovani sul mercato del lavoro dalla metà degli anni Ottanta, i differenziali salariali in forte aumento a favore delle coorti anziane, nonché le riforme del sistema pensionistico.

Come documenta Potestio, l'occupazione nella fascia di età 15-19 ha iniziato a ridursi dalla fine degli anni Sessanta, in parallelo con il forte aumento della scolarità secondaria, quasi ininterrotto fino ai giorni nostri. È rimasta invece in costante aumento l'occupazione dei giovani (20-29 anni), passando da 4,0 milioni di occupati nel 1968 a qualcosa meno di 5,0 milioni nel 1990. L'espansione ha riguardato in particolare le donne, e più specificatamente quelle in età 25-29. Dall'inizio degli anni Novanta si registra un regresso generale, con l'occupazione giovanile (alle dipendenze) tornata al livello di metà anni Settanta nel 2002. Per contro l'occupazione dei maschi in fascia d'età 30-40 è rimasta pressochè costante fino al 1992, dopo di chè è cresciuta a ritmo abbastanza sostenuto. Quella femminile è sempre aumentata, più che raddoppiando tra il 1969 e il 2002.

Il discorso è quasi analogo per i quarantenni e i cinquantenni: stabile per i maschi, con una lieve impennata in anni recenti, in costante aumento per le donne, con una non trascurabile accelerazione dall'inizio anni Novanta.

(i) Il ruolo della demografia

Dall'inizio anni '60 fino al 1980 la numerosità delle coorti che si affacciano sul mercato del lavoro si mantiene quasi costante intorno a 800 mila unità all'anno. All'inizio anni Ottanta comincia a sentirsi l'effetto del baby-boom degli anni Sessanta e nel 1986 si raggiunge un picco di 950 mila giovani. Poi inizia una lenta discesa: all'inizio degli anni Novanta si è già tornati ai livelli di 800 mila giovani ogni anno e da allora si intensifica il declino, fino a circa 600 mila individui (la coorte dei 19-enni) all'inizio del nuovo millennio.

(ii) Il ruolo della scolarità

Negli anni Settanta meno di 40 ventenni su 100 avevano completato la scuola media superiore. Nel 1990 questa percentuale era salita al 46%: in larga misura si tratta di una crescita fisiologica di *catch-up* nei confronti di molti altri paesi europei, ma l'effetto scoraggiamento/difficoltà di trovare lavoro faceva la sua parte (come dimostra il fatto che nelle regioni del Nord Est, in piena occupazione, la scolarità sia cresciuta meno che altrove). Nel 2002 la scolarità secondaria raggiunge il 68% (il tasso di laureati <25 anni è del 17%). Di conseguenza, il tasso di occupazione dei giovani <25 si riduce ancora notevolmente dal 27,5% del 1993 al 24% del 1998, ma si stabilizza negli ultimi anni. Considerando quindi il tasso di occupazione dei giovani <25 al netto di coloro che si dichiarano studenti, lo si osserva ancora in calo dal 1993 al 1998 (dal 52,7 al 50,9%) ma poi in ripresa (fino al 56,8% nel 2002).

RAPPORTO TRA TASSI DI OCCUPAZIONE PER GRUPPI DI ETÀ

= [(Occupati >45/Pop >45) / (Occupati <25/Pop <25)]	1993	1998	2002
Su tutti giovani <25	0,99	1,09	1,15
Su giovani non studenti (studenti <25 anni)	0,52	0,51	0,48
Tasso di occupazione (tutti i giovani <25 anni)	27,5	24,0	23,9
idem (al netto degli studenti)	52,7	50,9	56,8

Fonte: ISTAT.

(iii) Il ruolo dei contratti di formazione-lavoro (CFL)

Tra i provvedimenti che avevano favorito l'occupazione giovanile negli anni Ottanta — o forse, più realisticamente, che hanno temperato la progressiva esclusione dei giovani dal mercato del lavoro — vanno ricordati i contratti di formazione-lavoro (CFL) introdotti nel 1984: i CFL riducevano sostanzialmente il costo del lavoro dei giovani (con la fiscalizzazione del 50% degli oneri contributivi e un salario d'ingresso inferiore a quello previsto dai contratti collettivi a parità di qualifica) e limitavano la durata del rapporto a due anni, richiedendo un impegno formativo che è rimasto quasi tutto sulla carta. La quota di CFL raggiunge la massima espansione, circa 20% dell'occupazione dipendente di età 20-29, nel biennio 1989-90, per ridursi in modo abbastanza vistoso dal 1991 — anno in cui si dimezza il beneficio fiscale per le imprese — fino al 1993, fondo della crisi. Si contrae più lentamente di lì in avanti, quando compaiono sul mercato altri strumenti di politica attiva, non solamente rivolti ai giovani.

(iv) Il ruolo dei differenziali salariali

Nella stessa direzione — quella di favorire il lavoro giovanile a scapito delle coorti più anziane — avrebbero dovuto giocare, almeno in teoria, altri elementi che, al pari dei CFL, rendevano meno "costoso" il lavoro dei giovani rispetto a quello degli adulti. I differenziali retributivi giovani-anziani, quasi piatti tra gli anni Settanta e Ottanta, si sono mossi premiando sempre più la *seniority* acquisita sul posto di lavoro, indipendentemente dal merito dei *senior*. Fenomeni analoghi, istituzionalmente più collegati anche a questioni di merito, erano, peraltro, da tempo in corso anche in molti paesi europei.

diff sal. (<25/>45)	media	p10	p50	p90
1985	0,71	0,66	0,76	0,66
1991	0,62	0,68	0,70	0,54
1996	0,60	0,70	0,68	0,49

Se nel 1985 il salario medio di un giovane <25 era pari al 71% di quello di un quasi-anziano >45, nel 1996 lo stesso era sceso al 60%. L'ampliarsi della forbice è ancora più visibile nel percentile p90, che passa dal 66% al 49% nello stesso intervallo di tempo. Il differenziale, invece di agire nel senso di accelerare una dolorosa ma, entro certi limiti, fisiologica sostituzione di lavoratori anziani con dei giovani, è stato accompagnato da una serie di provvedimenti a favore dei pensionamenti anticipati nelle industrie in crisi, provocando un'espulsione massiccia dall'occupazione dipendente di ultra-cinquantenni ancora perfettamente validi, senza che, dall'altro lato, si spalancassero le porte d'ingresso per le giovani generazioni.

(v) *Il ruolo del pensionamento anticipato*

Oltre il 20 per cento degli uomini andati in pensione nel corso degli anni Ottanta si sono ritirati dal mercato del lavoro prima dei 55 anni. Il sistema scontava, infatti, per i dipendenti privati e soprattutto per le donne, un forte vincolo nel requisito dei 35 anni di contribuzione per l'accesso alla pensione di anzianità; al di là di questo vincolo — che per le donne implicava quasi sempre un pensionamento all'età legale di 55 anni — vi era un forte richiamo di «età tipiche», in base a una sorta di “regola empirica” socialmente riconosciuta. Purtroppo, il pensionamento precoce è stato un fenomeno caratteristico più del periodo delle riforme che di quello precedente. La lunga stagione delle riforme del sistema pensionistico pubblico è iniziata nel 1992 con la riforma Amato. Le incertezze che le prospettive della riforma andavano creando — timore di tagli e inasprimento dei requisiti — hanno dato luogo a vere e proprie fughe dall'occupazione di molti aventi diritto non appena si presentava una “finestra” rilevante, anche a seguito del blocco pressoché completo delle pensioni di anzianità imposto negli anni precedenti. Nel periodo 1994-2001 si è riscontrata una crescita dell'età media effettiva di pensionamento di 1,2 anni (da 56,9 a 58,1) per il complesso dei lavoratori del settore privato.

Anche per quanto riguarda il settore pubblico, cui le riforme hanno progressivamente esteso le regole previste per i lavoratori

del settore privato, si registra un incremento dell'età media di pensionamento sia per i dipendenti statali sia per quelli degli enti locali.

In definitiva, gli eventi degli ultimi venti anni hanno drasticamente ridotto la coda degli ultra sessantenni presenti nel MdL, ma non hanno affatto evitato un rapido processo di invecchiamento di chi, pur restando al lavoro, non è ormai troppo lontano dall'età del pensionamento. Oggi, in molte grandi aziende italiane, l'età modale della forza-lavoro si aggira intorno ai 45-48 anni, la famigerata "gobba" demografica foriera di gravi, ma tutt'altro che inattese, conseguenze sul sistema pensionistico pubblico e sulla capacità produttiva di quelle imprese di quì a 10 anni.

L'unico rimedio a questa drammatica prospettiva consiste in una coraggiosa retromarcia delle politiche del personale seguite finora da parte delle numerose imprese medio-grandi che si trovano in queste condizioni, intesa a realizzare, in tempi brevi, un ricambio generazionale in grado di costruire e consolidare nuovo capitale umano in pochi anni, e non più basata in larga misura su contratti a termine, a progetto, modalità di impiego super-flessibile e variamente precarizzato. Questa esigenza sembra essere ormai percepita da numerosi imprenditori e capi del personale di tutt'Italia, intervistati all'inizio del 2005 nel quadro di uno studio sulla occupabilità degli anziani, attualmente in corso presso il Laboratorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro.

3. - Modalità "usa e getta" nell'utilizzo di forza-lavoro giovanile e loro contributo alla mobilità

Le numerose modalità contrattuali dell'impiego atipico — in numerosi casi lavoro dipendente a tempo determinato, sovente mascherato da autonomo, a elevato rischio di non-rinnovo, caratterizzato da livelli retributivi modesti e ancora più modesti benefici previdenziali, con serie carenze in relazione a programmi di formazione — hanno sicuramente accentuato le caratteristiche

di precarietà del lavoro giovanile dagli anni Novanta in poi². Ma una notevole mobilità tra occupazione, disoccupazione e inoccupazione, nonché tra le imprese stesse, era presente prima della Legge Treu, e, nonostante l'assenza di strumenti atti a favorire la flessibilità, anche nel corso dei primi anni Ottanta³.

I micro-dati di WHIP consentono di osservare le caratteristiche principali di tale mobilità (ampiamente discusse in Contini [2002]). Consentono anche di calcolare quella che denominerò la «pseudo-sopravvivenza»⁴ dei giovani nel mercato del lavoro a partire dal 1985, in tutte le tipologie che prevedono il versamento di contributi previdenziali, e che, quindi, sono presenti — a qualsiasi titolo — negli archivi amministrativi INPS. Si considerino — a titolo esemplificativo — le quote dei “pseudo-sopravvissuti” nel mercato del lavoro (sia come dipendenti che come autonomi) di lavoratori maschi nati dal 1958 in poi ed entrati nel mercato del lavoro (regolare) in due anni chiave: il 1986, in pieno ciclo di espansione occupazionale, e nel 1991, inizio del ciclo recessivo che tocca il fondo nel 1993. L'anno di entrata nel mercato del lavoro è posto uguale a 100; i numeri che compaiono in tabella indicano le quote di “sopravvissuti” rispetto agli entrati. Le elaborazioni comprendono le transizioni dal lavoro dipendente al lavoro autonomo (gestione artigiani e commercianti)⁵, nonché ai contratti coordinati e continuativi a partire dal 1996, anno di introduzione della gestione separata INPS.

Le persone che risultano non più “sopravvissuti” nell'accezione qui utilizzata possono essersi mossi in più direzioni: possono essere diventati disoccupati o essere usciti dalle forze di la-

² Cfr. tra gli altri, TRONTI L., CECCATO F. e CIMINO E., «Measuring Atypical Jobs: Levels and Changes», *Rivista di Statistica Ufficiale*, n. 1, 2003.

³ Si veda, ad esempio, CONTINI B., *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, Il Mulino, 2002.

⁴ In demografia un tasso di sopravvivenza indica la probabilità di essere in vita all'anno t , condizionata dall'esserlo all'anno $(t-1)$. Ciò di cui si parla qui è la frequenza non condizionata di essere al lavoro al tempo t , e cioè il numeratore del rapporto che definisce la funzione di sopravvivenza. Al fine di evitare confusione, la indico come «pseudo-sopravvivenza».

⁵ In 5 anni (tra 1991 e 1996) le transizioni dal lavoro dipendente alla gestione INPS autonomi/commercianti dei giovani non raggiungono il 2,5% delle separazioni osservate tra i giovani occupati.

voro, avere scelto la carriera militare o quella di coltivatore, oppure essere stati assunti come personale di ruolo nel settore pubblico (larga parte del personale non di ruolo — insegnanti, paramedici, amministrativi a tempo determinato, nonché altri meno individuabili — è invece inquadrato in INPS). Infine l'uscita dal panel WHIP può segnare l'entrata nell'attività irregolare *tout court*.

Alcune tra queste destinazioni costituiscono percorsi oggettivamente scelti in modo razionale: la carriera militare e il lavoro agricolo, l'entrata nel settore pubblico, il rientro nella scuola o nella università. Sono però eventi abbastanza rari rispetto ai percorsi di chi entra nel mercato del lavoro regolare, presumibilmente per restarvi e "fare carriera" all'interno di esso. Le altre destinazioni — disoccupazione, uscita dalle forze di lavoro (esclusi i rientri scolastici), lavoro nero — sono di tutt'altro ordine di grandezza, ed hanno connotazioni sicuramente negative per la vita di un uomo.

La caduta del tasso di pseudo-sopravvivenza — riscontrabile con analoghe modalità per tutte le coorti — è impressionante: sia per le persone entrate sul mercato del lavoro nel 1986, in ciclo occupazionale espansivo, ma specialmente per gli entrati nel 1991, all'inizio della congiuntura recessiva. Leggiamo, ad esempio, che su 100 maschi nati nel 1966 ed entrati nel mercato del lavoro nel 1986 all'età di 20 anni, ne "pseudo-sopravvivono" solo 79 dopo 2 anni (e cioè nel 1988); 76 a distanza di 5 anni (nel 1991), 71 dopo 8 anni (nel 1994) e ancora 71 dopo 12 anni nel 1998. Per contro, se consideriamo la coorte del 1970 entrata nel 1991 quasi alla stessa età (21 anni), ne ritroviamo solo 64 dopo 2 anni, 62 dopo 5 anni e 67 dopo 8 (nel 1999, ultimo anno osservabile). Ricordando, comunque, che tutte le transizioni, all'interno del lavoro dipendente e tra questo e il lavoro autonomo, anche quando interrotte da periodi in disoccupazione o fuori dalle forze di lavoro, sono osservabili nei dati WHIP da cui hanno origine queste elaborazioni⁶.

⁶ Per "quadrare" i conti tra i tassi di occupazione della RTFL e quanto stiamo rilevando da questi dati, sarebbe necessario disporre delle tavole di "pseudo-sopravvivenza" per tutti i lavoratori, non solo per quelli che iniziano la carriera lavorativa sotto INPS, o che vi compaiono in qualche momento dei loro percorsi. WHIP consente di seguire le storie lavorative di questi ultimi. Ma sono numerosi coloro che seguono percorsi diversi (per esempio, passando direttamente dall'uni-

TASSI DI PSEUDO-SOPRAVVIVENZA DI ALCUNE COORTI
DI LAVORATORI MASCHI

entrati nel 1986	dopo 2 anni	dopo 5 anni	dopo 8 anni	dopo 12 anni
1958 (a 28 anni)	76	66	63	67
1962 (a 24 anni)	85	74	63	61
1966 (a 20 anni)	79	76	71	71
1970 (a 16 anni)	82	70	68	69
entrati nel 1991				
1958 (a 33 anni)	52	52	41	—
1962 (a 29 anni)	59	62	54	—
1966 (a 25 anni)	68	61	62	—
1970 (a 21 anni)	64	62	67	—
1974 (a 17 anni)	62	67	73	—

La domanda che si impone è: possiamo trarre indicazioni sulle caratteristiche delle persone coinvolte in questi percorsi «negativi» dall'analisi della pseudo-sopravvivenza?

Una volta chi entrava nel mercato del lavoro tendeva a starci a lungo. Chi era costretto a uscirne a causa di una congiuntura sfavorevole, in genere vi rientrava dopo tempi non irragionevolmente lunghi. I tassi che osserviamo oggi indicano invece tutt'altra cosa: una fortissima mobilità del lavoro giovanile, con lunghi periodi al di fuori del lavoro regolare, sovente senza nessun rientro.

In definitiva, una modalità di impiego che potremmo denominare “usa e getta”⁷. Sembra essere questa una prassi che mol-

versità al settore pubblico in pianta stabile, dalla scuola alla carriera militare, attivandosi nel lavoro agricolo senza più lasciarlo) per i quali la ricostruzione dei percorsi lavorativi è al momento impossibile. Né la RTFL, né indagini ISTAT *ad hoc*, né tanto meno altre fonti amministrative consentono di stimare questi numeri (il caso emblematico è fornito dall'INPDAP, Istituto di Previdenza dei Dipendenti Amministrazioni Pubbliche, che, a tutt'oggi, non è neppure in grado di contare i dipendenti la cui pensione da quelle casse dipende).

⁷ Non intendo elencare qui le modalità (contrattuali e non) che consentono alle imprese di utilizzare pratiche “usa e getta”. Non le conosco nemmeno tutte. So però che questo è quello che succede, che la normativa lo preveda esplicitamente o meno. Alcuni giuslavoristi, a questo proposito, parlano di “*law in action*” in contrapposizione alla “*law in the books*”.

tissime imprese utilizzano, “assumendo” (si fa per dire) i giovani con gli incentivi che la normativa mette a disposizione, fornendo loro una formazione del tutto minimale, licenziandoli dopo un anno o due, sostituendoli con altri giovani a cui applicano lo stesso trattamento (ma a volte riassumendo gli stessi, dopo averli lasciati a casa per qualche tempo al fine di renderli nuovamente eleggibili), e così via.

Un modello che descrive questo processo potrebbe avere le seguenti caratteristiche: il primo anno dall'entrata nel mercato del lavoro la probabilità di uscita è p_1 ; il secondo anno è $p_2 > p_1$ per coloro che sono già usciti l'anno precedente e p_1 per coloro che sono rimasti al lavoro; il terzo anno la probabilità di uscita è $p_3 > p_2 > p_1$ per coloro che sono usciti negli anni 1 e 2; p_2 per coloro che sono usciti solo l'anno prima, e p_1 per coloro che non sono mai usciti. E così via col passare degli anni. L'ipotesi $p(n) > p(n-1) > \dots > p_3 > p_2 > p_1$ riflette lo stigma che potrebbe venire a crearsi e progressivamente consolidarsi nei processi di uscita: chi è stato fuori ha maggiori probabilità di essere messo fuori un'altra volta⁸. A titolo di esempio, se $p_1 = 0,3$, $p_2 = 0,4$, $p_3 = 0,5 = p_4 = 0,6$, $p_5 = \dots$ nonché tutte quelle successive, ne risulta che nell'anno $(t+2)$ vi saranno circa 650 “pseudo-sopravvissuti” su 1.000 entrati in (t) ; nell'anno $(t+5)$ ne resteranno meno di 600. Il ch  non sembra troppo distante da ci  che risulta nella tavola della pagina precedente.

Vi   per  una fondamentale questione di sostanza da affrontare: e ci , se l'instabilit /precariet  che si osserva nella realt  (non quella illustrata nell'esempio) sia una caratteristica condivisa da un gran numero di partecipanti al mercato del lavoro (nel qual caso si configurerebbe come una peculiare, ma tutto sommata non patologica forma di *job sharing* generalizzato), o se rifletta invece una condizione di profonda segmentazione in cui la precariet  costituisce una caratteristica associabile a gruppi con determinate specificit  (di genere, di istruzione, di et ). Il modello appena descritto riflette il caso di *job sharing* generalizzato. Per

⁸ Di modelli che danno luogo a processi di questo tipo se ne possono immaginare a iosa. E, ovviamente, non   detto che quello qui illustrato rifletta la realt  meglio di tanti altri.

avere un modello di segmentazione è sufficiente una semplice modifica a quello precedente. Si supponga che le nuove entrate nel mercato del lavoro comprendano due tipologie di persone: i “forti” F e i “deboli” D .

I primi non sono mai soggetti a espulsione, che ricade invece tutta sui secondi. Le persone F , una volta al lavoro, vi permangono. Le persone D sono soggette al rischio di uscita e progressivo stigma secondo un modello identico al precedente; l'unica differenza sarà che $p1(D) > p1$; $p2(D) > p2$, e così via.

Un serio approfondimento della ipotesi di «pseudo-sopravvivenza» nei termini qui enunciati non è ancora disponibile, ma alcuni risultati empirici preliminari ne indicano una probabile e poco edificante risposta in termini di segmentazione⁹.

Vale la pena sottolineare che i tassi di pseudo-sopravvivenza osservati (e non riportati in questa nota) evidenziano un non trascurabile effetto di genere: le donne che entrano con meno di 20 anni sono meno esposte dei maschi al rischio di uscita nei primi due anni di attività, e sovente anche oltre. Per coloro che iniziano l'attività a 23 anni (e oltre) il vantaggio passa dalla parte degli uomini (effetto dell'istruzione universitaria?). Per tutti si nota inoltre, come già osservato, anche l'impatto del ciclo economico: la sopravvivenza per gli entrati nel 1991 (fine del boom occupazionale degli anni Ottanta, e anno di rilevanti modifiche in negativo del CFL) è ridotta rispetto agli entrati nel 1986.

Il quadro che se ne trae è abbastanza chiaro: le imprese hanno tratto vantaggio dalle favorevoli condizioni di entrata nel mercato del lavoro previste per i giovani, e sono state in grado di agguadarsi una notevole flessibilità in uscita, anche quando non era consentita esplicitamente dalla normativa. Nella maggioranza dei casi hanno investito poco o nulla in formazione, né hanno contribuito a creare nuovo capitale umano. Un approccio miope e di brevissimo periodo, responsabile delle modalità di utilizzo “usa e getta” del lavoro giovanile. Né appare, d'altro canto, che la prassi non sia utilizzata anche tra le amministrazioni pubbliche

⁹ Una esplorazione è in corso presso il LABORatorio R. Revelli a cura di CONTINI B., LEOMBRUNI R., POGGI A. e RICHIARDI M.

(le quali potrebbero esservi costrette per motivi di bilancio): la diffusione dei lavoratori cosiddetti “trimestrali” o “semestrali”, dei famigerati art. 18 non rinnovabili, degli affidamenti a cooperative sociali — esse stesse senza possibilità di garantire alcuna continuità — nelle università, negli enti locali, nell’ISTAT, negli istituti culturali, musei, biblioteche pubbliche, ecc. indicano quella direzione.

È probabile che i nodi stiano per arrivare al pettine: oggi sembrano esservi sensazioni diffuse anche tra gli imprenditori — per ora solo episodiche e tratte da recenti interviste con responsabili delle risorse umane di un certo numero di imprese del Centro-Nord — che di questa politica di respiro cortissimo sia stato fatto uso eccessivo, e che un rilancio della competitività del paese richieda un diverso approccio anche su questo piano.

