

La *flexicurity* in una prospettiva regionale: verso un modello di analisi[♦]

Federico Lucidi¹ e Michele Raitano²

1. Introduzione

Nell'ambito della Strategia Europea per l'Occupazione, la *flexicurity* è ormai da qualche anno indicata come il paradigma verso cui orientare le riforme del mercato del lavoro negli Stati membri³. Nella visione della Commissione Europea l'esigenza di associare la flessibilità dei contratti di lavoro, un adeguato supporto economico nelle fasi di disoccupazione, nonché un efficiente sistema di politiche attive e di formazione continua, appare infatti fondamentale per fronteggiare le sfide poste da un mercato del lavoro in continuo cambiamento, favorire l'inclusione sociale (in particolare, dei *target* più deboli) ed evitare l'insorgenza di fenomeni di segmentazione.

In questo contesto, una peculiarità del caso italiano riguarda lo specifico modello di *governance* delle politiche del lavoro, che prevede la gestione a livello locale delle politiche attive, in particolare dei servizi per l'impiego e delle attività di formazione professionale, mentre la regolamentazione relativa all'erogazione degli ammortizzatori sociali e la definizione delle forme contrattuali sono stabilite a livello nazionale e sono omogenee sull'intero territorio (nonostante il sempre più frequente utilizzo recente di ammortizzatori in deroga, spesso stabiliti su base locale)⁴. Un'efficace combinazione delle politiche attive e passive del lavoro e, dunque, la stessa eventuale applicazione di un modello di *flexicurity* in Italia passano pertanto necessariamente attraverso la programmazione regionale, mediante uno schema che potrebbe affiancare ai supposti vantaggi del decentramento amministrativo alcuni rischi e criticità che meritano di essere attentamente valutati.

Il presente articolo propone una riflessione sul tema, valutando da diverse prospettive il legame fra l'intervento delle regioni nell'ambito delle politiche del lavoro ed alcune delle dimensioni

[♦] Gli autori desiderano ringraziare Bruno Anastasia, Massimo Cecchini e Assunta Veneziano per le numerose discussioni sul tema delle politiche del lavoro regionali e per l'organizzazione dei workshop sul tema dell'applicazione regionale della *flexicurity* tenutisi nel corso del 2008 a Roma, Napoli e Venezia. Si ringraziano anche Alessandra De Lellis, Paola Stocco ed Enrico Toti (ISFOL) per aver fornito i dati relativi alle spese in politiche del lavoro finanziate dal FSE. Si ringrazia infine Marco Centra, che ha messo a disposizione i dati della RCFL nell'ambito della convenzione tra Fondazione Giacomo Brodolini e ISFOL per la ricerca sul tema della *flexicurity*. Eventuali errori e inesattezze sono attribuibili unicamente agli autori.

¹ Fondazione Giacomo Brodolini. E-mail: lucidi@fondazionebrodolini.it.

² Università di Roma "La Sapienza". E-mail: michele.raitano@uniroma1.it.

³ Si vedano European Commission (2007) e European Expert Group on Flexicurity (2007).

⁴ Per un'analisi dettagliata dell'intervento regionale in ambito di politiche del lavoro e sul ruolo assunto dagli ammortizzatori in deroga, si veda Marocco (2009).

fondamentali del modello di *flexicurity*. In particolare, dopo un rapido richiamo ai principi della *flexicurity* e alle molteplici dimensioni che la definiscono (paragrafo 2), viene descritto il ruolo che, in base alla normativa vigente, verrebbe affidato alle Regioni laddove si intendesse conseguire in Italia una strategia di *flexicurity* (paragrafo 3) e si presenta un quadro aggiornato di contesto regionale di alcuni indicatori rappresentativi dei diversi assi costitutivi di tale strategia (paragrafo 4). Infine, dapprima si mostra in che modo le regioni utilizzano le risorse del Fondo Sociale Europeo (FSE), lo strumento finanziario più rilevante da loro utilizzabile per orientare le politiche del lavoro su base locale (paragrafo 5) e, successivamente (paragrafo 6), applicando metodologie statistiche multivariate, si studia il legame fra gli strumenti di policy attivati dalle regioni mediante il FSE ed alcuni prioritari indicatori di contesto, si valuta in quale misura le politiche adottate rispondano alle esigenze del territorio e si propone una *clusterizzazione* delle regioni italiane in base alle politiche del lavoro da loro attivate.

2. Cosa si intende per *flexicurity*?

In termini generali, viene definita *flexicurity* una strategia di politica economica che cerchi di conciliare, in maniera sincronica e deliberata, le richieste di flessibilità provenienti dal lato delle imprese con un'elevata protezione dei lavoratori, da realizzarsi attraverso un rafforzamento dell'apparato degli ammortizzatori sociali e la realizzazione di politiche attive che supportino le transizioni nel mercato del lavoro⁵. Secondo questa definizione, flessibilità e sicurezza sono considerate complementari: questo implica un passaggio dal concetto di *job security* (sicurezza sullo specifico posto di lavoro) al concetto di *employment security* (stabilità dell'occupazione durante la vita attiva).

Il *Joint Employment Report* presentato dalla Commissione Europea nel 2005 ha individuato 4 pilastri fondamentali per un modello di *flexicurity*: (i) disponibilità di contratti di lavoro flessibili; (ii) un sistema di ammortizzatori sociali in grado di garantire un adeguato supporto ai disoccupati

⁵ In letteratura sono state proposte numerose definizioni del concetto di *flexicurity*. Quella sicuramente più citata e maggiormente densa di indicazioni di policy, la concepisce come “una strategia che tenta, in maniera sincronica e deliberata, di aumentare, da un lato, la flessibilità dell'assetto del mercato del lavoro, della sua organizzazione e delle relazioni industriali e lavorative; dall'altro di accrescere la sicurezza – sia sociale che di occupabilità – soprattutto dei gruppi più deboli, interni o esterni al mercato del lavoro” (Wilthagen, Tros 2004). In base a tale definizione, alla quale si riferiscono esplicitamente i suggerimenti contenuti nei documenti comunitari, la *flexicurity* non andrebbe quindi intesa, in termini riduttivi, come una semplice protezione sociale di tipo compensatorio per una forza lavoro flessibile; al contrario, gli aggettivi “sincronico” e “deliberato” invitano a porre l'accento sul carattere di simultaneità e coordinamento di tali politiche e su come queste vadano perseguite in maniera integrata e bilanciata. In base a tale definizione, misure (prevalenti nella strategia di policy italiana degli ultimi anni) che estendano la flessibilità “al margine” della forza lavoro (ovvero prevedono forme contrattuali flessibili rivolte a individui con maggiori difficoltà di occupabilità), non andrebbero annoverate fra le politiche di *flexicurity* dal momento che creano, inevitabilmente, una segmentazione del mercato del lavoro. L'assenza di segmentazione sul mercato del lavoro è, invece, unanimemente considerata una condizione necessaria per un modello di *flexicurity* (Raitano 2008).

durante le transizioni nel mercato del lavoro; (iii) efficaci politiche attive del lavoro, indirizzate ad aumentare l'occupabilità dei lavoratori secondo un'ottica preventiva; (iv) politiche di sostegno alla formazione continua, in una prospettiva di *lifelong learning*. L'implementazione in chiave integrata di politiche del lavoro ispirate a questi quattro assi è indicata come l'approccio privilegiato per il conseguimento di una strategia di *flexicurity*.

La *flexicurity*, come detto, è divenuta negli ultimi anni un pilastro della Strategia Europea per l'Occupazione. I principali passaggi in questo senso, oltre al già citato JER (2005), sono le linee guida per l'occupazione 2005-2008 stabilite nell'ambito della Strategia di Lisbona per la Crescita e l'Occupazione (Orientamento Integrato no. 21: "Favorire al tempo stesso flessibilità e sicurezza occupazionale e ridurre la segmentazione del mercato del lavoro, tenendo debito conto del ruolo delle parti sociali"), nonché la comunicazione della Commissione Europea sui principi comuni della *flexicurity* (luglio 2007), accompagnata dalla pubblicazione "Towards Common Principles of Flexicurity". Tali principi comuni, approvati dal Consiglio dell'Unione Europea nel dicembre 2007, rappresentano gli orientamenti di massima a cui gli Stati membri dovrebbero ispirarsi per mettere in atto politiche del lavoro indirizzate alla *flexicurity*.

E' importante sottolineare come i principi comuni non rappresentino delle linee guida rigide e standardizzate, ma indichino piuttosto la necessità di adattare le politiche di *flexicurity* alle caratteristiche specifiche dei mercati del lavoro dei singoli paesi membri ("non esiste una strategia valida per tutti"). Tra i principi enunciati nella Comunicazione della Commissione Europea che appaiono particolarmente rilevanti nel contesto del mercato del lavoro italiano, risaltano le raccomandazioni volte a: promuovere mercati del lavoro inclusivi nei confronti delle categorie di lavoratori più a rischio di esclusione, combattendo i fenomeni di segmentazione del mercato del lavoro; sostenere la flessibilità funzionale (ovvero la possibilità di riorganizzazione interna alle imprese) accanto alla flessibilità esterna (legata alle forme contrattuali), che deve essere comunque affiancata da un'adeguata sicurezza nelle transizioni da un lavoro all'altro; favorire le pari opportunità di genere nel mercato del lavoro; promuovere un clima di fiducia e dialogo tra le parti sociali, per indirizzare adeguatamente le riforme del mercato del lavoro; garantire la sostenibilità delle misure di *flexicurity* rispetto ai vincoli di finanza pubblica.

3. Il ruolo delle regioni in una prospettiva di *flexicurity*

Nell'ambito del quadro di contesto fissato dalla normativa europea, l'avvio di un percorso indirizzato al conseguimento di una strategia di *flexicurity* risponde, in Italia, a caratteristiche del

tutto specifiche, dovute alla peculiare ripartizione delle competenze in tema di mercato del lavoro tra diversi livelli di governo.

Nel nostro paese il sistema di *governance* delle politiche del lavoro attribuisce infatti un ruolo fondamentale alle Regioni nella programmazione ed attuazione delle politiche attive e di formazione. In particolare, il decreto legislativo 469/1997 ha conferito a Regioni ed enti locali funzioni e compiti in materia di mercato del lavoro, trasferendo le competenze relative ai Centri per l'Impiego (CPI) e attribuendo, tra le altre cose (Art. 2), funzioni relative alla programmazione ed al coordinamento di “iniziative volte ad incrementare l'occupazione e ad incentivare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro”, di “iniziative volte a favorire l'occupazione degli iscritti alle liste di collocamento” e di “iniziative finalizzate al reimpiego dei lavoratori posti in mobilità e all'inserimento lavorativo di categorie svantaggiate”. Generalmente, questo decreto è stato recepito mediante l'attribuzione alle Regioni di funzioni di programmazione ed indirizzo, e alle Province di funzioni amministrative e di attuazione.

Il processo di decentramento amministrativo è stato riaffermato dalla riforma del Titolo V della Costituzione (legge Costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001), che ha assegnato alle Regioni una potestà legislativa concorrente in tema di tutela e sicurezza del lavoro, nonché una potestà esclusiva (sulla base di interpretazioni più o meno condivise, giacché tali materie sono individuate per esclusione; ISAE, 2003) in materia di istruzione, formazione professionale e politiche del lavoro (collocamento, impiego pubblico e privato, promozione dell'occupazione). Più in generale, la riforma costituzionale, riconoscendo la rilevanza del principio di sussidiarietà, favorisce l'implementazione di interventi di politica attiva e di formazione professionale mirati alle singole realtà regionali e/o provinciali, in un'ottica di maggiore aderenza degli stessi alle diverse caratteristiche dei mercati del lavoro locali.

Tuttavia, le peculiarità di questo sistema pongono anche degli interrogativi ed aprono aspetti inediti in una prospettiva di *flexicurity*. Infatti, mentre la regolamentazione relativa ai contratti di lavoro ed agli ammortizzatori sociali (salvo i sempre più interventi in deroga)⁶ è decisa e implementata a livello nazionale, su due dei pilastri della *flexicurity*, ovvero le politiche attive del lavoro (con l'eccezione del sistema dell'incentivazione all'impiego, di competenza prevalentemente

⁶ Gli ammortizzatori sociali in deroga sono stati introdotti agli inizi del nuovo millennio come modalità (di natura discrezionale) per superare la settorialità ed i limiti di durata imposti dal regime legale ordinario (sui limiti del sistema di ammortizzatori sociali italiani si vedano Ferrera 2006 e Lucidi 2009). I recenti interventi normativi introdotti per fronteggiare l'attuale crisi economica (Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome sancito nella Conferenza Stato-Regioni del 26 febbraio 2009) hanno inoltre previsto uno specifico intervento delle Regioni come finanziatrici del sistema di ammortizzatori sociali dato che si è stabilito che, oltre ad un fondo Nazionale (il “Fondo per l'occupazione”) che, sino ad ora, ne costituiva l'unico canale di finanziamento, le Regioni sono divenute ulteriori finanziatori della deroga. Su tali aspetti si veda Marocco (2009).

centrale) e le politiche di formazione continua, le competenze normative e gestionali sono attribuite alle Regioni e alle Province.

L'ordinamento attuale comporta dunque una serie di rischi, che necessitano di essere valutati accuratamente (e insieme agli evidenti benefici di sistema derivanti dal decentramento, in termini di maggiore prossimità delle politiche alle problematiche dei mercati del lavoro locali) per disegnare un efficace sistema di politiche del lavoro ispirato alla *flexicurity*. In primis, i rischi di una disomogeneità territoriale nel volume e nella qualità degli interventi, nonché di scarsa integrazione fra diversi livelli di *governance* (nazionale, regionale e provinciale) appaiono evidenti, contrastando l'ipotesi di coesione territoriale che caratterizza invece il modello danese (universalmente riconosciuto come l'archetipo dei sistemi di *flexicurity*), in cui la condivisione di obiettivi comuni tra i diversi attori del mercato del lavoro appare uno degli ingredienti del successo (Pisano, Raitano 2007). In secondo luogo, la separazione delle competenze relative ai diversi "pilastri" delle politiche del lavoro evidenzia il rischio di scarsa integrazione tra politiche passive e politiche attive, che rappresenta invece un aspetto fondamentale perché i sussidi di disoccupazione non abbiano un mero compito assistenziale, e vi siano adeguati incentivi contro i comportamenti opportunistici, in un'ottica di *welfare to work*.

Appare importante quindi comprendere cosa significhi parlare di *flexicurity* in ambito regionale. Se nei principi generali della *flexicurity* si insiste sull'idea di implementare sincronicamente ed in maniera deliberata interventi mirati ad incrementare sia la flessibilità nel mercato del lavoro sia la sicurezza nelle transizioni e l'occupabilità della forza lavoro, tali concetti appaiono di difficile applicazione in un contesto regionale. Infatti, nel caso italiano, l'incremento della flessibilità è "esogeno" rispetto all'intervento locale, così come il sistema di base degli ammortizzatori sociali è deciso a livello centrale. Non ha senso parlare di regioni più o meno "flessibili", ma solo di regioni in cui, dato lo specifico contesto locale (dovuto, ad esempio, alle specificità del sistema produttivo, al diverso grado di "tensione" nel mercato del lavoro, alle diverse caratteristiche della domanda e dell'offerta di lavoro) una medesima normativa conduce a risultati diversi in termini di intensità di utilizzo dei contratti di lavoro atipici e delle prospettive dei lavoratori impiegati in queste tipologie contrattuali. In questi termini, ad esempio, regioni il cui tessuto produttivo è caratterizzato da una predominanza di piccole imprese (contraddistinte dalla necessità di ricorrere alla flessibilità "esterna" per rispondere a fluttuazioni della domanda, e con poche possibilità di riorganizzazione "funzionale" della manodopera) nonché regioni strutturalmente più aperte, per composizione settoriale, alla concorrenza internazionale (e con maggiori esigenze di ristrutturazione continua dei processi produttivi), vedranno una maggiore diffusione dei contratti di lavoro "flessibili". Per motivi diversi, una maggior diffusione dei rapporti

di lavoro a termine sarà riscontrata nelle regioni dove maggiore è il tasso di disoccupazione, più diffuso il lavoro irregolare e minori le prospettive di crescita economica; una minore *tightness* nel mercato del lavoro rende infatti le imprese meno propense ad assumere i propri lavoratori su base permanente, essendo relativamente più facile la loro sostituzione in caso di prematura interruzione del rapporto di lavoro (Wasmer 1999).

Data una situazione di contesto potenzialmente eterogenea a livello territoriale, il ruolo delle regioni in una strategia di *flexicurity* consiste dunque nella possibilità di contrastare gli effetti negativi della flessibilità del lavoro, sia a livello individuale che collettivo, con gli strumenti a propria disposizione, che sono l'insieme delle attività messe in atto dai Centri per l'Impiego, dalle politiche per il re-inserimento professionale e dal sistema della formazione permanente e continua. Una maggiore allocazione di risorse su questi interventi dovrebbe essere quindi predisposta, in proporzione, dalle regioni i cui lavoratori, a seguito della maggiore diffusione di contratti di lavoro atipici e di minore inclusività dei mercati del lavoro locali, sperimentano maggiori rischi di transitare nella disoccupazione per periodi più o meno lunghi. In un'ottica di sistema, appare importante che tali interventi siano coordinati e non sporadici, e che siano tarati rispetto alle specificità dei singoli contesti regionali: a puro titolo di esempio, il ruolo della formazione continua risulterà più importante ove le condizioni del mercato del lavoro siano più favorevoli e le transizioni *job-to-job* più frequenti, mentre il ruolo degli incentivi e dei percorsi di accompagnamento all'auto-imprenditorialità sarà più rilevante ove più gravi siano le condizioni di base del mercato del lavoro e più scarsa la capacità di assorbimento della forza lavoro da parte del sistema delle imprese. E' interessante notare come alcune regioni (ad esempio, la Liguria con il progetto "Coniugare al futuro") abbiano iniziato a programmare azioni legate non solo al quadro delle politiche attive del lavoro, ma anche all'integrazione del reddito dei lavoratori precari, estendendo la copertura degli ammortizzatori sociali a categorie di lavoratori che, paradossalmente (vista la loro maggiore instabilità lavorativa), il più delle volte ne rimangono escluse.

Diventa quindi fondamentale descrivere le principali direzioni di utilizzo degli strumenti di politica del lavoro recentemente adottati dalle regioni italiane. Prima di passare a tale descrizione appare però utile fornire, mediante alcuni indicatori, un quadro di contesto attraverso cui poter valutare le *performances* delle regioni italiane lungo i principali assi dai quali è composto il modello di *flexicurity*.

4. Un quadro di contesto regionale

Una delle caratteristiche ritenute generalmente cruciali per il successo del modello di *flexicurity* danese attiene all'elevata omogeneità territoriale della Danimarca, oltre che alle sue limitate dimensioni (Pisano, Raitano 2007). L'applicazione di tale modello in un contesto, come quello italiano, in cui ogni singolo mercato del lavoro locale ha caratteristiche peculiari lungo molteplici dimensioni (ad esempio in termini di tassi di occupazione e disoccupazione, livelli salariali, estensione del sommerso, specializzazioni settoriali e dimensionali) potrebbe dunque ampliare ulteriormente la disomogeneità territoriale. In questa prospettiva, laddove si ritenesse imprescindibile riformare il mercato del lavoro lungo le linee della *flexicurity* una preconditione necessaria, per non ampliare ulteriormente i divari territoriali, appare quindi rafforzare il welfare locale e, in primo luogo, rafforzare il ruolo delle politiche attive del lavoro e la loro capacità di rispondere prontamente (e in maniera innovativa) alle differenti esigenze dei diversi contesti territoriali.

E' quindi interessante chiedersi in quale misura, attualmente, le politiche locali del lavoro (attivate principalmente attraverso le risorse erogate dal Fondo Sociale Europeo) rispondano alle esigenze del territorio. Prima di effettuare questa analisi nei prossimi due paragrafi, appare però utile fornire un quadro della disomogeneità territoriale che si registra in Italia in relazione ad una serie di indicatori su base regionale⁷ che possono riferirsi ad alcuni assi della *flexicurity*, relativi quindi alla presenza di forme lavorative instabili, all'efficacia e all'estensione di alcune politiche attive e all'eventuale segmentazione fra lavoratori dipendenti con contratto a termine o indeterminato (l'assenza di segmentazione è infatti ritenuta un prerequisito essenziale per poter introdurre una combinazione virtuosa fra flessibilità e sicurezza; Raitano 2008).

Come detto in precedenza, in Italia non ha senso parlare di regioni più o meno flessibili, dato che la legislazione sulle forme contrattuali è decisa a livello nazionale. Allo stesso modo, a parte le estensioni discrezionali decise con gli interventi in deroga, l'erogazione di sussidi di disoccupazione non è competenza regionale (a livello nazionale, date le maggiori difficoltà occupazionali, la durata della CIG e dell'indennità di mobilità è comunque maggiore per i residenti nel Meridione; Ferrera 2006). Tuttavia, le condizioni dell'economia locale e il loro tipo di struttura produttiva influenzano in misura significativa la presenza del lavoro a termine nelle diverse Regioni e la stessa possibilità per i lavoratori di avere i requisiti di accesso al sistema degli ammortizzatori sociali (sia in termini di adeguati versamenti contributivi, sia di appartenenza a settori/categorie che hanno diritto ai

⁷ Le elaborazioni condotte sui dati ISTAT della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro e della sezione italiana del questionario EU-SILC consentono di distinguere 21 unità territoriali (19 Regioni e due Province Autonome, Trento e Bolzano); quelle condotte mediante i dati ISFOL-PLUS distinguono invece 19 unità territoriali (sono accorpate Piemonte e Val d'Aosta e le due province autonome sono raggruppate nella regione Trentino Alto Adige).

diversi tipi di trattamento). In conseguenza, a livello regionale emerge una grande eterogeneità in termini di utilizzo di contratti di lavoro flessibili e di effetti della flessibilità sulla percezione individuale di precarietà, nonché sull'effettiva stabilità dei percorsi lavorativi.

La quota dei dipendenti a termine sul totale dei dipendenti oscilla (dati 2007) tra il 9,1% della Lombardia e il 25% della Calabria, mostrando, in genere, valori più elevati nel Mezzogiorno dove, in tutte le Regioni (e in particolare in Puglia, Sicilia e Calabria), tale quota è maggiore della media nazionale (pari al 13,2%).

Fig. 1: Quota di dipendenti con contratto a termine (sul totale dei lavoratori dipendenti) nelle Regioni italiane nel 2007. Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL

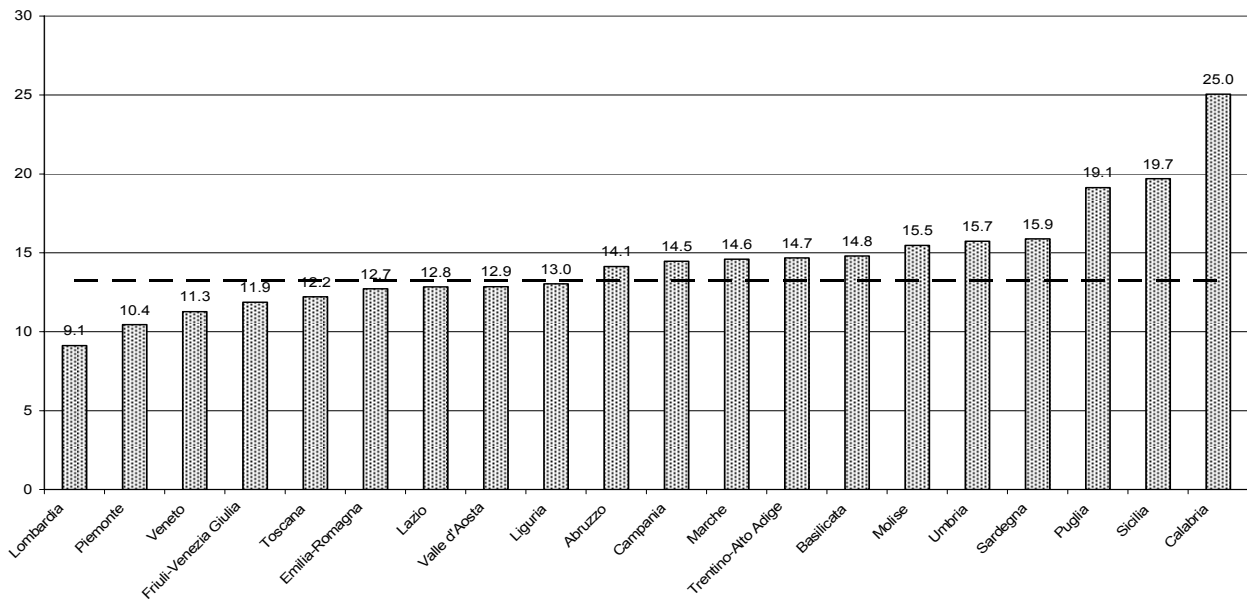
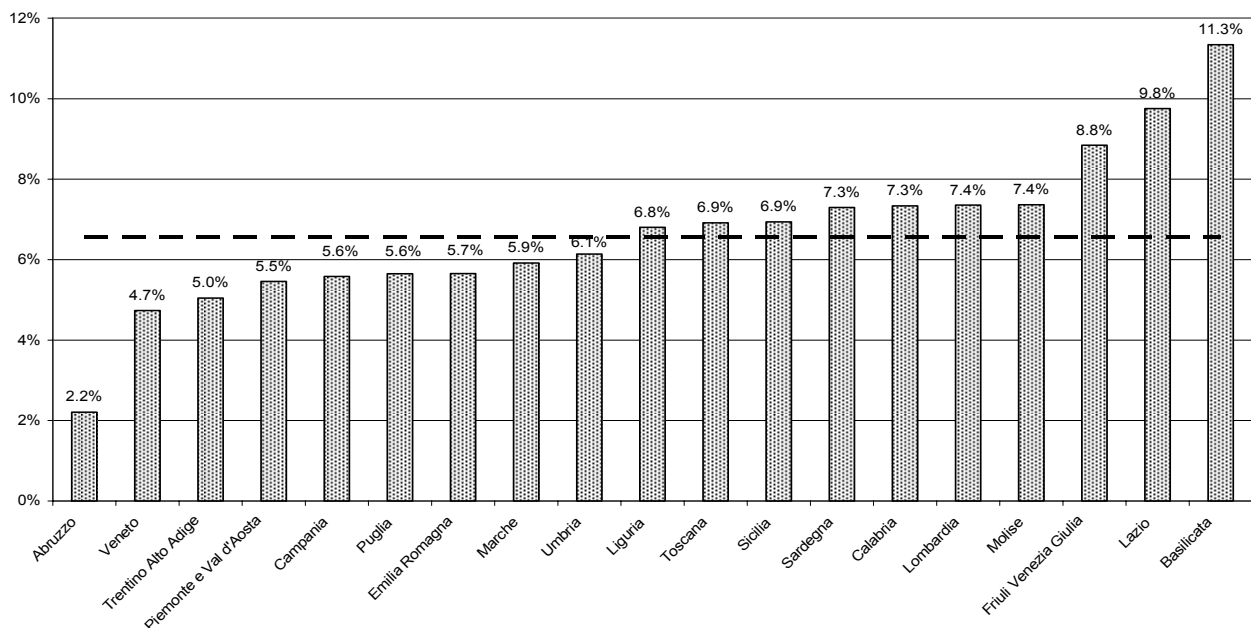


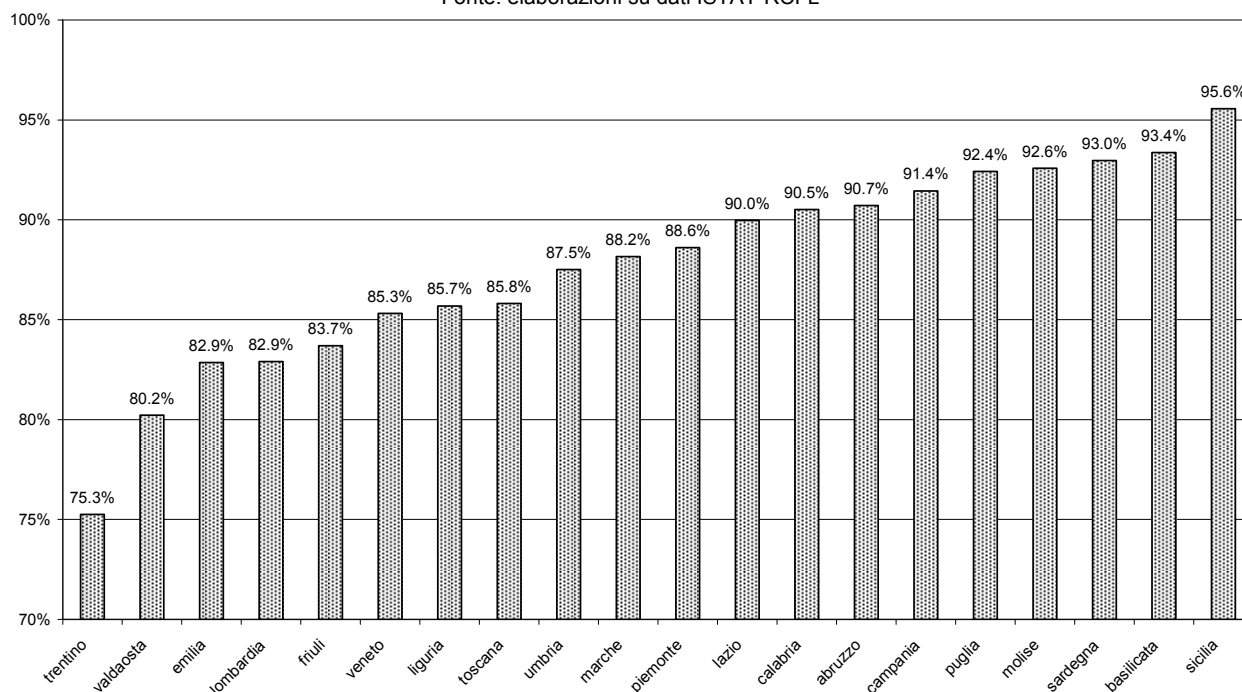
Fig. 2: Quota di lavoratori parasubordinati (sul totale degli occupati) nelle Regioni italiane nel 2006. Fonte: elaborazioni su ISFOL-PLUS 2006



Considerando i lavoratori parasubordinati⁸ (il 6,6% degli occupati italiani in base alla rilevazione ISFOL-PLUS del 2006), si osserva che la loro distribuzione è invece meno caratterizzata dal punto di vista territoriale (figura 2), dato che le 3 regioni con la maggiore presenza di collaboratori con contratti atipici sono, rispettivamente, una del Sud (Basilicata), una del Centro (Lazio) e una del Nord (Friuli Venezia Giulia). D'altro canto non si può non segnalare come, la quota di lavoratori parasubordinati e lo stesso tipo di mansioni svolte, siano presumibilmente legate alla possibilità di impiegare manodopera sommersa, di cui talvolta collaborazioni parasubordinate e prestazioni occasionali rappresentano uno stretto sostituto.

Fig. 3: Quota di dipendenti con contratto a termine che dichiarano di avere un contratto a termine perché non hanno ottenuto uno a tempo indeterminato nelle Regioni italiane nel 2007.

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL

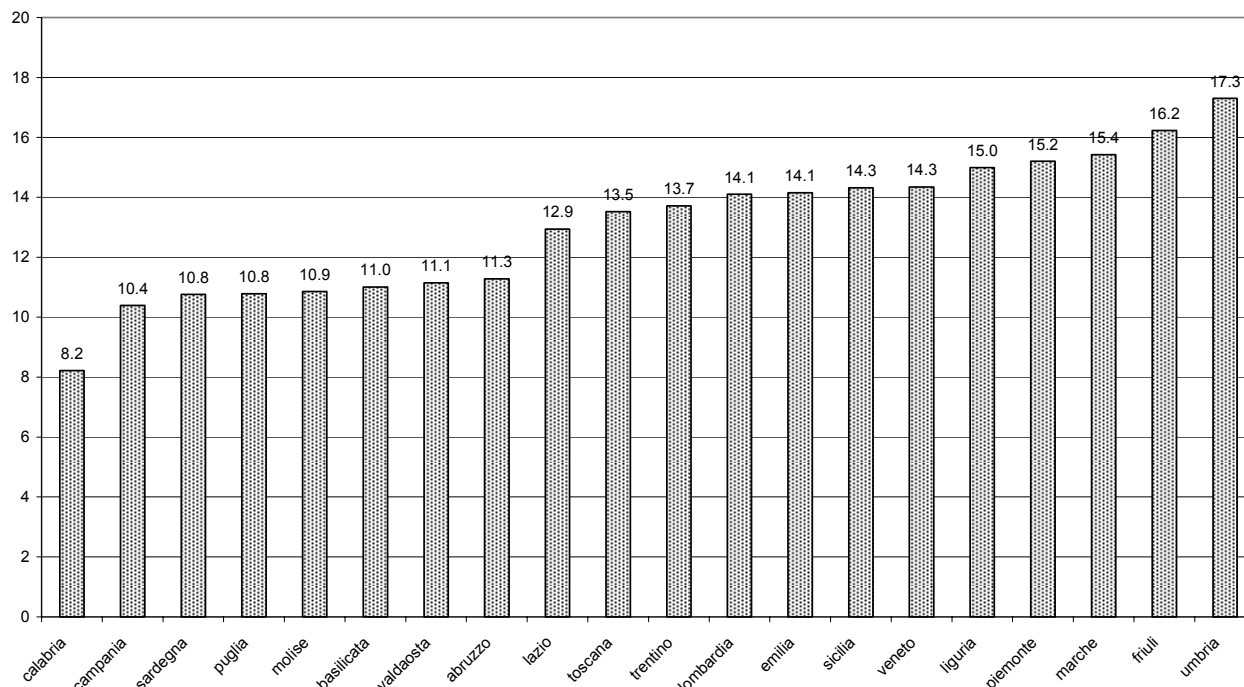


Passando a descrivere con maggiore dettaglio le prospettive dei dipendenti a termine (la cui maggiore numerosità consente di ottenere stime più affidabili da livello regionale dai dati campionari) si osserva (figura 3) come nell'intero territorio nazionale la scelta di un contratto a termine sia largamente "subita" piuttosto che scelta dai lavoratori. La quota di chi "involontariamente" ha un lavoro di durata prestabilita è tuttavia largamente maggiore nel Sud dove supera in tutte le Regioni il 90%. In aggiunta, nel Mezzogiorno la durata media dei contratti a termine è nettamente inferiore di quella che si registra nelle altre aree del paese e non supera mai

⁸ Si ricordi che i parasubordinati sono lavoratori formalmente autonomi, ma, di fatto, rappresentano solitamente sostituti a basso costo e minori tutele dei lavoratori dipendenti (Lucidi, Raitano 2009).

l'anno (figura 4); anche questo aspetto contribuisce quindi ad accentuare la vulnerabilità e la precarietà effettiva e percepita dei lavoratori meridionali.

Fig. 4: Durata media (in mesi) dei contratti da dipendente a tempo determinato nelle Regioni italiane nel 2007. Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL



Alcune indicazioni provenienti dall'indagine ISFOL PLUS permettono di arricchire il quadro regionale con riferimento all'instabilità delle carriere lavorative. In Figura 5, abbiamo cercato di riprodurre un quadro della percezione individuale di instabilità mediante un indicatore "soggettivo" (differente dalla valutazione "oggettiva" sulle probabilità di transizione nel mercato del lavoro presentata più avanti), basato sulla risposta degli occupati con contratto a termine alla domanda su come percepiscano la probabilità di transitare verso un'occupazione stabile (il contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato). La quota di lavoratori che reputano difficile o impossibile la loro stabilizzazione nell'attuale posto di lavoro (in media di poco inferiore al 50%) è, come atteso, maggiore nelle le regioni del Meridione.

Un ulteriore segnale della debolezza dei mercati del lavoro meridionali e di una relativamente maggiore fragilità dei lavoratori "marginali" residenti in tale regione (che, per un "effetto scoraggiamento", oltre che per la maggior diffusione del sommerso, può anche contribuire a spiegare una loro minor partecipazione attiva) si nota osservando che, a fronte di una media nazionale intorno al 40%, nel Sud la maggioranza dei lavoratori con contratto part-time dichiara che la scelta del tempo parziale non è volontaria, ma è legata all'impossibilità di ottenere un lavoro con orario (e retribuzione) maggiore (figura 6). La quota di chi ha un part-time "involontario" è addirittura maggiore del 70% in Basilicata, Sicilia e Calabria.

Fig. 5: Quota di dipendenti a termine che reputano difficile o impossibile la stabilizzazione a tempo indeterminato nelle Regioni Italiane nel 2006. Fonte: elaborazioni su dati ISFOL-PLUS 2006

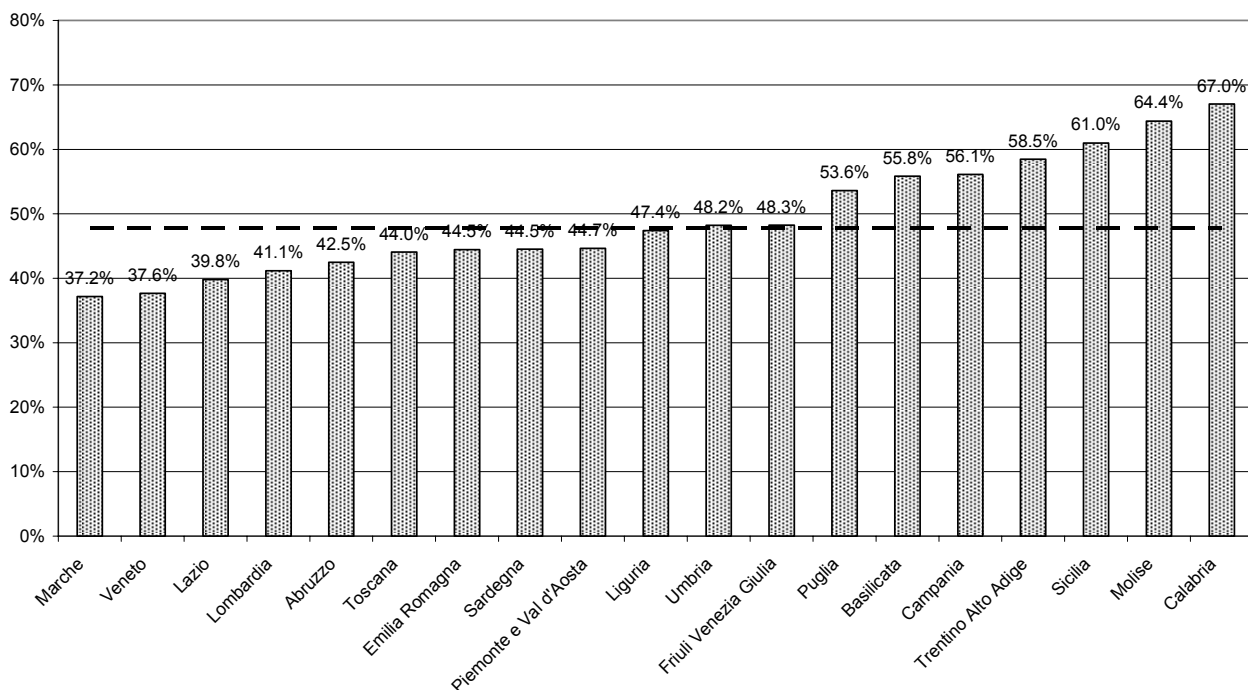
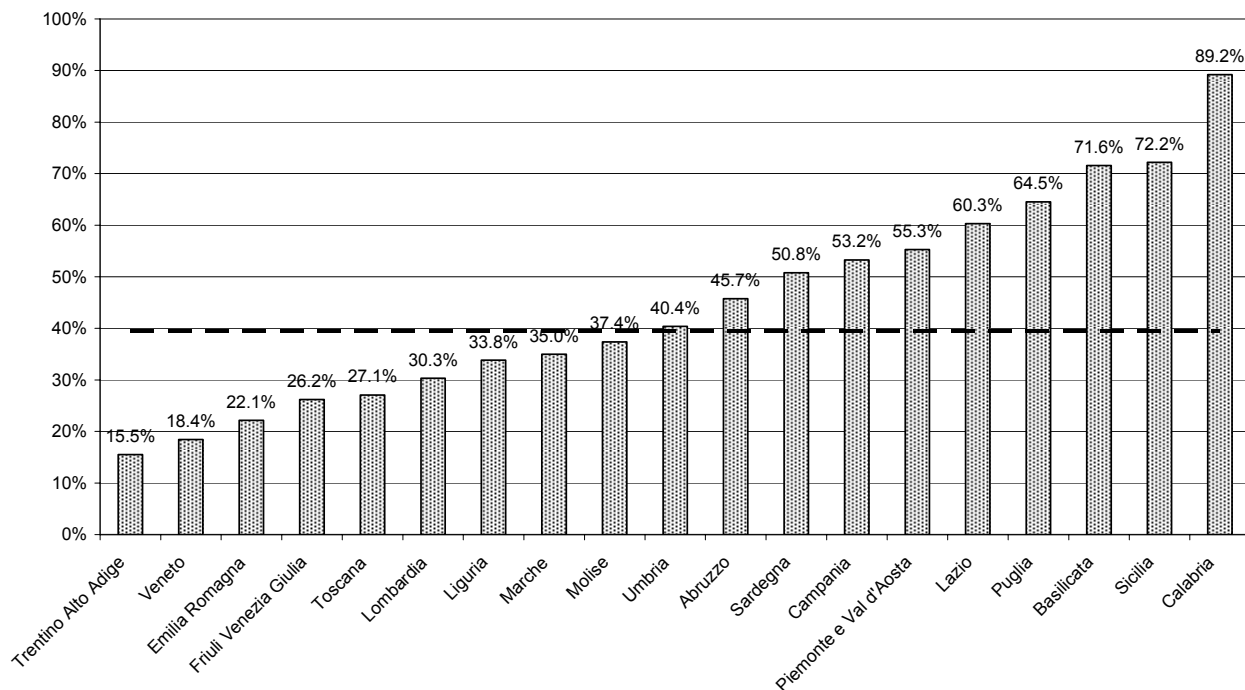


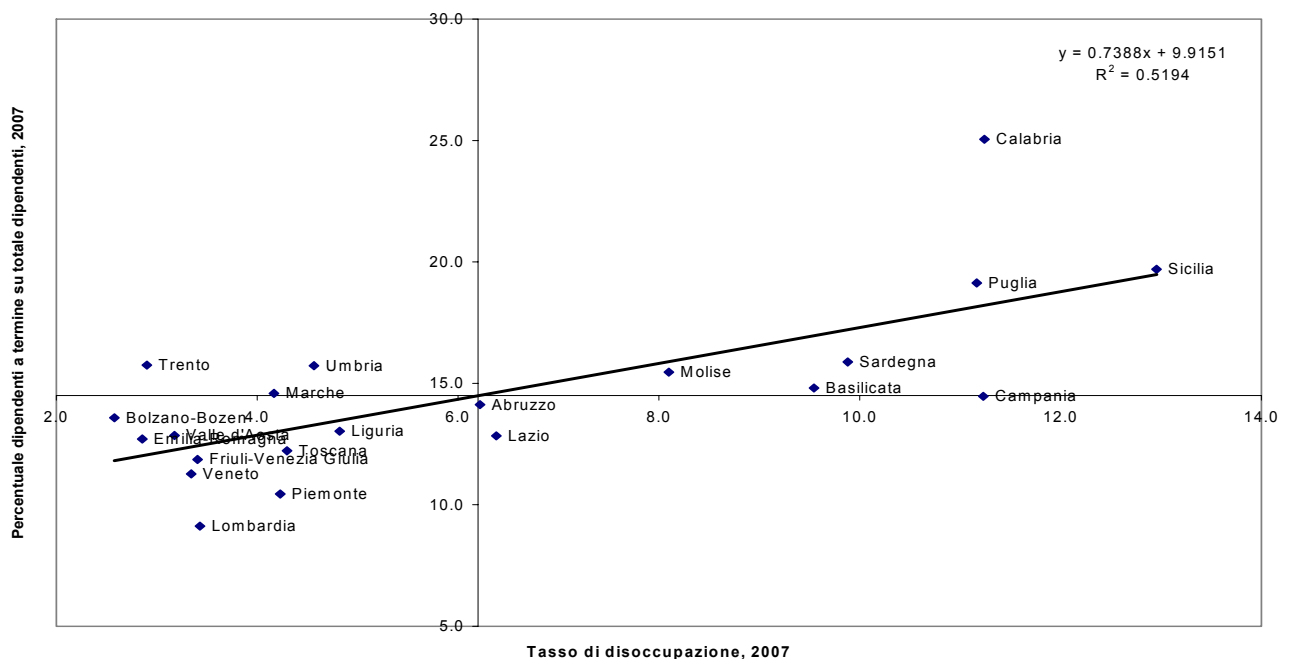
Fig. 6: Quota di dipendenti che dichiarano di lavorare part-time per una scelta del datore nelle Regioni Italiane nel 2006. Fonte: elaborazioni su dati ISFOL-PLUS 2006



Va inoltre evidenziato che, come prevedibile, la percentuale di dipendenti con contratto a termine è fortemente correlata con il tasso di disoccupazione locale (Figura 7): in media, dove è maggiore l'incidenza della disoccupazione, risulta più elevata anche la diffusione di contratti a

tempo determinato. Questa tendenza evidenzia come le condizioni del mercato del lavoro locale (a parità di normativa sui contratti di lavoro, definita a livello nazionale) influiscano sull'utilizzo della "flessibilità" e sulla effettiva diffusione dei contratti a termine. In particolare, come argomentato in precedenza, le imprese sono incentivate ad utilizzare contratti a tempo determinato quando il mercato del lavoro è poco "teso", ovvero quando il numero dei disoccupati è elevato in rapporto ai posti vacanti; in questa situazione è più facile reperire manodopera nel bacino dei disoccupati, e più bassi sono per l'impresa i costi di ricerca in caso di mancato rinnovo dei contratti a termine. La combinazione di alta disoccupazione ed elevata incidenza di rapporti di lavoro atipici individua dunque alcune regioni, ubicate principalmente del Meridione (in Figura 7, le regioni nel quadrante in alto a sinistra presentano entrambi i valori oltre la media), come potenzialmente accreditate per accogliere politiche del lavoro ispirate ad una necessaria compensazione dell'instabilità lavorativa con efficaci politiche attive, che tentino quindi di incrementare il grado di "occupabilità" degli individui.

Fig. 7: Tasso di disoccupazione e percentuale di dipendenti con contratto a termine a confronto, 2007.



Fonte: elaborazioni su dati ISTAT, RCFL

L'omogeneità dell'intervento delle regioni in ambito di politiche attive del lavoro è stata d'altronde fortemente messa in discussione, soprattutto da chi nota la diversa efficacia del funzionamento dei centri per l'impiego pubblici, solitamente più efficaci proprio nei contesti in cui i mercati del lavoro presentano minori criticità (Benini, Patriarca 2006; Pirrone, Sestito 2006). A tale proposito va osservato che, nonostante la diversa "necessità" di recarsi presso un centro per

l'impiego nelle diverse regioni italiane - come confermato dalle ultime 2 colonne della tabella 1 in cui è evidente una maggiore frequenza di richieste ai servizi per l'impiego nel Mezzogiorno -, la quota di lavori ottenuti tramite l'intermediazione dei servizi per l'impiego non mostra un'evidente caratterizzazione territoriale.

Tab. 1: indicatori del ruolo svolto dai Centri per l'Impiego (CPI) nelle Regioni Italiane

	Percentuale di lavori trovati tramite il CPI iniziati nel periodo 2005-2007	Percentuale soggetti che si sono rivolti ai CPI negli ultimi 3 anni	Percentuale di occupati che si sono rivolti ai CPI negli ultimi 3 anni
Piemonte	3.2%	3.3%	4.4%
Val d'Aosta	3.5%	4.1%	5.1%
Lombardia	1.6%	3.2%	3.9%
Bolzano	1.7%	3.0%	3.6%
Trento	4.0%	8.1%	7.8%
Veneto	2.0%	3.6%	4.1%
Friuli Venezia Giulia	2.8%	7.2%	6.8%
Liguria	2.5%	9.5%	9.0%
Emilia Romagna	2.7%	5.1%	5.6%
Toscana	2.7%	6.4%	7.1%
Umbria	3.7%	7.9%	8.5%
Marche	2.7%	8.0%	8.6%
Lazio	2.0%	9.1%	10.3%
Abruzzo	3.5%	8.2%	10.2%
Molise	4.5%	16.6%	17.3%
Campania	1.5%	14.1%	14.1%
Puglia	1.7%	9.6%	11.2%
Basilicata	3.1%	15.3%	17.5%
Calabria	3.4%	15.3%	18.0%
Sicilia	4.0%	16.0%	17.4%
Sardegna	7.5%	14.6%	15.4%

Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL

Tab. 2: ruolo della formazione continua in impresa nel 2008

	Quota di imprese che hanno organizzato attività di formazione	Dipendenti che hanno partecipato ad attività di formazione organizzate dalla propria impresa
Nord Ovest	26.2	27.8
Nord Est	28.2	25.8
Centro	24.6	25.2
Sud e Isole	23.5	23.7

Fonte: Unioncamere - Ministero del Lavoro, Sistema Informativo Excelsior

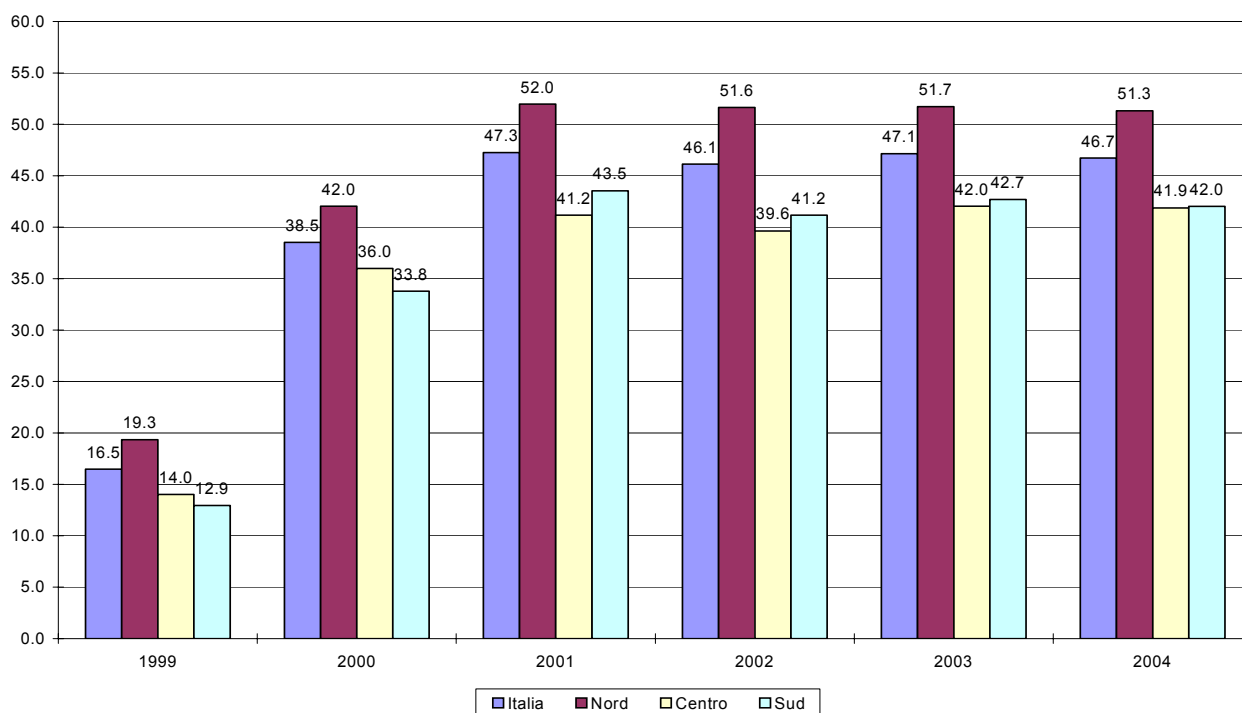
Al di là di quanto realizzato in termini di occupabilità degli individui mediante l'intervento pubblico, i lavoratori del Mezzogiorno (anche a causa dei riflessi della diversa struttura produttiva) appaiono relativamente svantaggiati anche per quanto concerne l'offerta di attività di formazione

continua da parte del loro datore di lavoro: nel Meridione solo il 23,7% dei lavoratori fa formazione a fronte di un dato di poco inferiore al 28% nel Nord Ovest (tabella 2)⁹.

Per approfondire la questione della segmentazione del mercato del lavoro a livello territoriale, si presentano ora alcuni dati relativi alle transizioni nell'occupazione stabile dei lavoratori dipendenti a tempo determinato. Un focus specifico sulle transizioni dal lavoro instabile a quello a tempo indeterminato appare cruciale dal momento che, anche nei documenti europei, l'assenza di segmentazione all'interno del mercato del lavoro fra lavori (e lavoratori) diversamente tutelati e remunerati è considerata una condizione necessaria per un modello di *flexicurity*.

Va inoltre ricordato che uno dei principali interrogativi di ricerca in economia del lavoro riguarda proprio il ruolo dei contratti a termine nel conseguimento di percorsi occupazionali stabili, ovvero se essi rappresentino un "trampolino" verso un'occupazione stabile o, piuttosto, una "trappola" della precarietà. Per l'Italia, utilizzando *datasets* derivati dai dati amministrativi INPS, Berton, Devicienti, Pacelli (2008) e Lucidi, Raitano (2009), hanno mostrato che mantenere la stessa tipologia contrattuale (effetto "intrappolamento") rappresenta l'esito più probabile per un campione di lavoratori osservato continuativamente tra il 1998 e il 2004.

Figura 8. Probabilità di ottenimento di un contratto da dipendente a tempo indeterminato nel periodo 1999-2004 – per area di lavoro nel 1998 – per gli individui entrati nel FPLD come lavoratore a tempo determinato nel 1998.



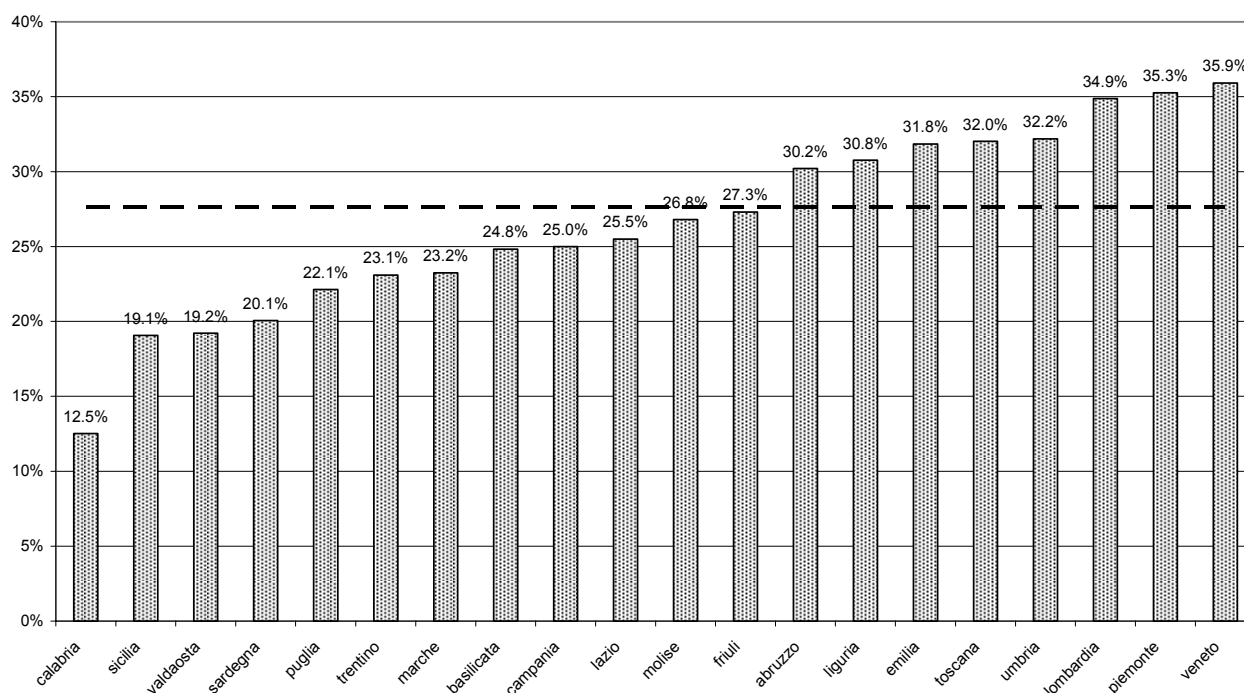
Fonte: elaborazioni su dati INPS

⁹ Una minore probabilità di partecipare ad attività di *lifelong learning* per i lavoratori meridionali rispetto a quelli settentrionali è confermata da un'analisi econometrica condotta da Lucidi, Raitano (2009).

Ragionando per aree territoriali (la dimensione del campione a disposizione non consente il dettaglio regionale) l'osservazione delle transizioni occupazionali fino al 2004 di un campione (derivato dai dati amministrativi INPS) di 2.393 lavoratori che hanno iniziato a lavorare nel 1998 come dipendenti con contratto a termine evidenzia come le probabilità di ottenimento di un contratto da dipendente a tempo indeterminato siano nettamente inferiori per i residenti nel Mezzogiorno (figura 8)¹⁰.

A livello regionale, facendo uso dei dati della Rilevazione Continua delle Forze Lavoro, è possibile invece calcolare i tassi di transizione ad un anno (per il periodo 2007-2008) verso il lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori con contratto a termine (figura 9)¹¹. In media, a ulteriore segnale di un effetto "intrappolamento", la probabilità annua di stabilizzazione è bassa (27,7%) ed è minore della media nelle Regioni meridionali. E' inoltre interessante osservare come transizioni meno frequenti si registrino nelle Regioni con la maggior presenza relativa di dipendenti a termine (la correlazione fra i dati delle figure 1 e 9 è infatti molto forte con un valore pari a -0,792).

Fig. 9: Tassi di transizione da contratto a termine a permanente nel periodo 2007-2008 nelle Regioni italiane. Fonte: elaborazioni su dati ISTAT-RCFL



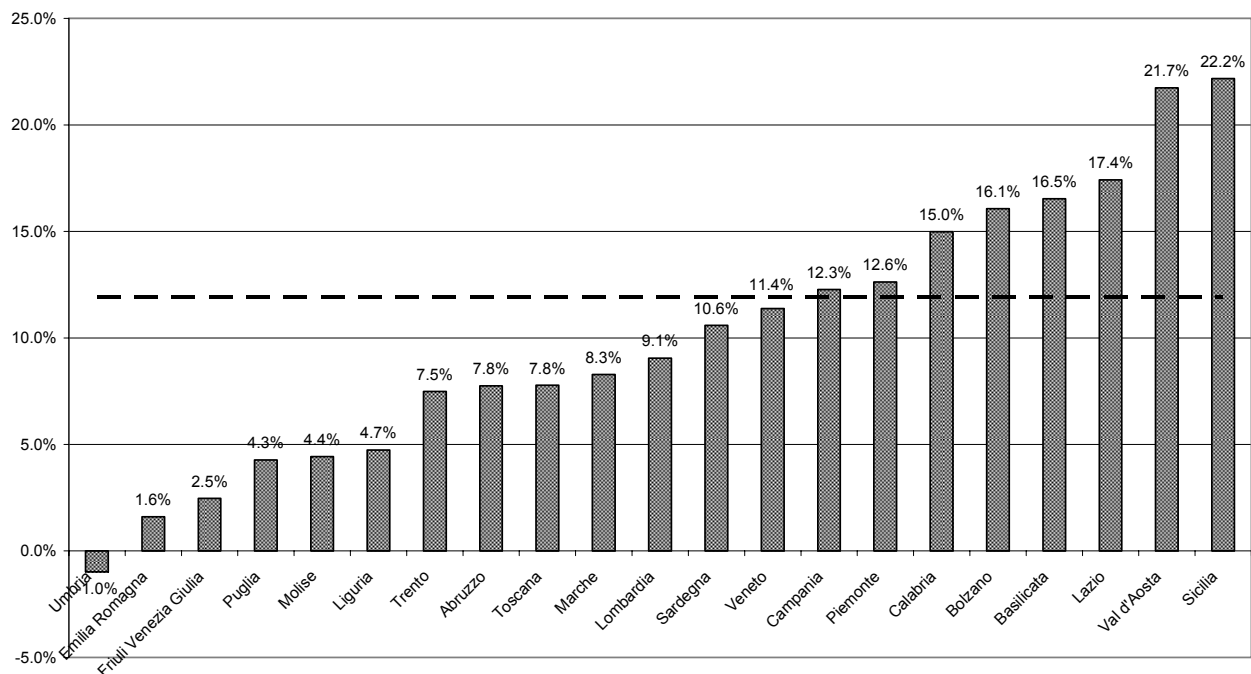
¹⁰ tale analisi è presentata in dettaglio in Lucidi, Raitano (2008).

¹¹ I dati della figura 9 non sono comparabili con le transizioni ad 1 anno della figura 8, nella quale si considerano unicamente le transizioni del gruppo di neo-entrati nelle forze lavoro nel 2008 come dipendenti a termine, mentre nella figura 9 si valutano le transizioni dell'intero stock di dipendenti a termine.

Infine, come ulteriore indicatore a livello regionale di segmentazione fra lavoratori stabili e instabili, dalla versione italiana dei dati EU-SILC raccolti dall'ISTAT, si sono stimati i differenziali salariali fra dipendenti a termine e permanenti¹².

In termini di salario netto mensile (controllando anche per le ore abitualmente lavorate) il *wage gap* maggiore (il divario è sempre statisticamente significativo e a discapito dei dipendenti a termine, con l'eccezione dell'Umbria dove esso non è statisticamente significativo) si registra in Sicilia (22,2%; figura 10). In linea generale i divari sono minori nel Centro-Nord; ad ogni modo fra le regioni con divari salariali superiori alle media si ritrovano anche Lazio e Piemonte.

Fig. 10: Divario salariale fra lavoratori dipendente con contratto a termine e a tempo indeterminato nelle Regioni italiane. Regressione minceriana su salari netti mensili. Fonte: elaborazioni su dati ISTAT IT-SILC XUDB 2005

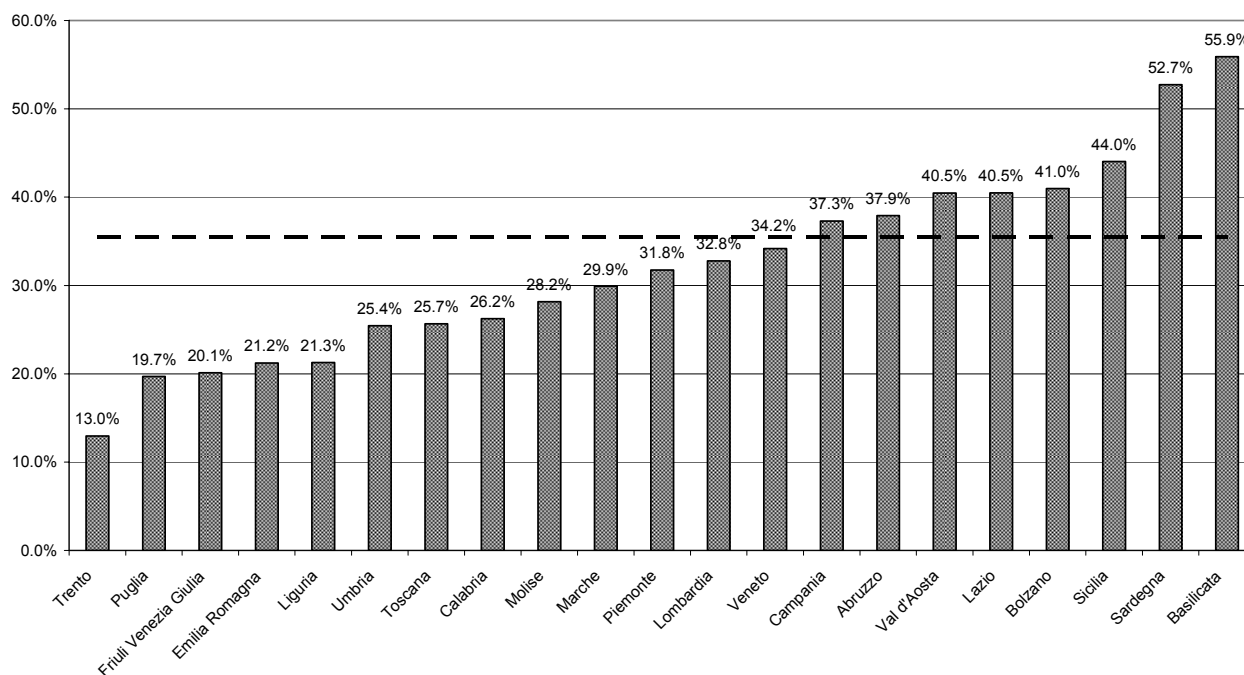


Al di là di quanto risulti dall'osservazione dei salari mensili, è opportuno ricordare che il tenore di vita dei lavoratori è influenzato anche dal numero di mesi l'anno in cui si presta servizio, ovvero dalla frequenza delle interruzioni dei rapporti di lavoro. Anche da questo punto di vista i lavoratori temporanei risultano svantaggiati, essendo solitamente caratterizzati da una maggiore probabilità di disoccupazione (Lucidi, Raitano 2009). La frequenza dei periodi di non lavoro, associata al livello delle retribuzioni unitarie, incide quindi sull'entità complessiva del reddito annuo da lavoro, che risulta di conseguenza ampiamente minore per gli atipici: i *wage gaps* annui sono pertanto ben

¹² I differenziali sono calcolati mediante regressioni sui (logaritmi) dei salari netti mensili e annui contenenti (oltre al tipo di contratto: permanente o temporaneo) numerose variabili di controllo (sesso, età, anzianità, settore, dimensione d'impresa, titolo di studio, occupazione, tempi di lavoro).

maggiori di quelli mensili (in media 35,4% *versus* 11,9%; vedi figura 11 e 10) ed i valori più elevati caratterizzano Sicilia, Sardegna e Basilicata, mentre, anche in termini di reddito annuo da lavoro dipendente, in Puglia il divario stimato fra permanenti e temporanei è inferiore che nella media del paese.

Fig. 11: Divario salariale fra lavoratori dipendente con contratto a termine e a tempo indeterminato nelle Regioni italiane. Regressione minceriana su redditi annui netti da lavoro dipendente. Fonte: elaborazioni su dati ISTAT IT-SILC XUDB 2005



5. Il ruolo del FSE nelle politiche del lavoro regionali

Il Fondo Sociale Europeo, nel nuovo ciclo di programmazione 2007-2013, appare lo strumento finanziario più rilevante utilizzabile dalle regioni per orientare le proprie politiche del lavoro in una prospettiva di *flexicurity*. Al fine di fornire un'indicazione dei recenti orientamenti in questa direzione, è possibile osservare il ricorso a tale strumento in chiave retrospettiva, individuando le misure finanziate dal FSE nello scorso ciclo di programmazione e direttamente o indirettamente riconducibili a politiche di *flexicurity*. Tra queste azioni (che si suddividono in azioni rivolte alle “persone”, ai “sistemi” e all’“accompagnamento”) è possibile selezionare, attraverso la classificazione utilizzata a livello comunitario, le seguenti tipologie di progetti, relative a:

- ✓ Orientamento, consulenza e informazione;
- ✓ “*Work experiences*” (tirocini, piani d’inserimento professionale, borse di lavoro, lavori di pubblica utilità, e altre forme);
- ✓ Formazione permanente, formazione continua, formazione per il re-inserimento lavorativo dei disoccupati;

- ✓ Percorsi integrati per l'inserimento lavorativo e la creazione di impresa;
- ✓ Incentivi alle persone per la formazione, il lavoro autonomo e la mobilità geografica;
- ✓ Incentivi alle imprese per l'occupazione, l'innovazione tecnologica ed organizzativa, la *job rotation* e il *job sharing*;
- ✓ Dispositivi e strumenti a supporto dello sviluppo e della qualificazione del sistema dei servizi all'impiego;
- ✓ Dispositivi e strumenti a supporto della qualificazione del sistema dell'offerta di formazione.

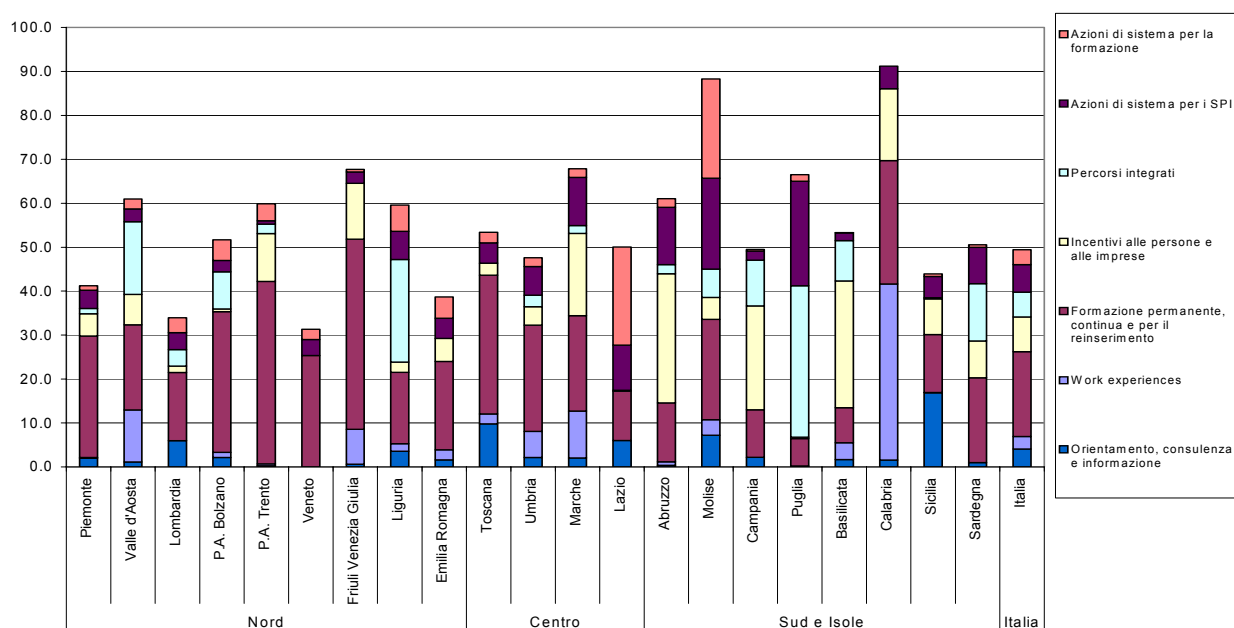
Come facilmente osservabile, si tratta di azioni riconducibili a diversi assi di intervento, che, pur globalmente inquadrabili nella *flexicurity*, presentano una certa versatilità per adattarsi a situazioni di contesto differenti e a diverse problematiche dei mercati del lavoro locali. Modulando l'utilizzo di tali strumenti, appare dunque possibile integrare il principio di sussidiarietà nell'attuazione delle politiche del lavoro con un'unitarietà di fini (il perseguimento di politiche di *flexicurity*) eventualmente condivisi a livello centrale.

Come si può osservare in Figura 12, una forte eterogeneità è osservabile, a livello regionale, nelle somme impegnate (al 31 dicembre 2007) sui progetti attinenti alla *flexicurity*, rispetto al totale degli impegni di spesa a valere sul FSE: tale eterogeneità risulta sia in termini di valori complessivi che disaggregando (secondo la nostra tassonomia) per singole voci di spesa. Considerando la spesa totale, le regioni con una percentuale più elevata di impegni relativi alla *flexicurity* risultano Calabria e Molise (rispettivamente 91,2% e 88,3% del totale), mentre al vertice opposto si trovano Veneto e Lombardia (rispettivamente 31,3% e 33,9% del totale).

Tuttavia, una semplice valutazione quantitativa in questi termini appare fuorviante e non sufficiente ad indicare come le regioni si collochino rispetto al paradigma della *flexicurity*; a questo fine, risulta infatti di primaria importanza valutare se e in quali termini la programmazione regionale risponda alle indicazioni provenienti dal contesto (ed eventualmente sia in grado di "correggere" situazioni sfavorevoli), se le specifiche tipologie di progetti finanziati rispondano alle esigenze locali, se essi facciano parte di una strategia integrata e coordinata e, cosa più importante, quali siano i loro effetti sulle condizioni del mercato del lavoro. Un approccio a questo tipo di analisi sarà introdotto nel sesto paragrafo, che presenterà un tentativo di identificare diversi modelli di *flexicurity*, a livello regionale, mediante l'ausilio della statistica multivariata.

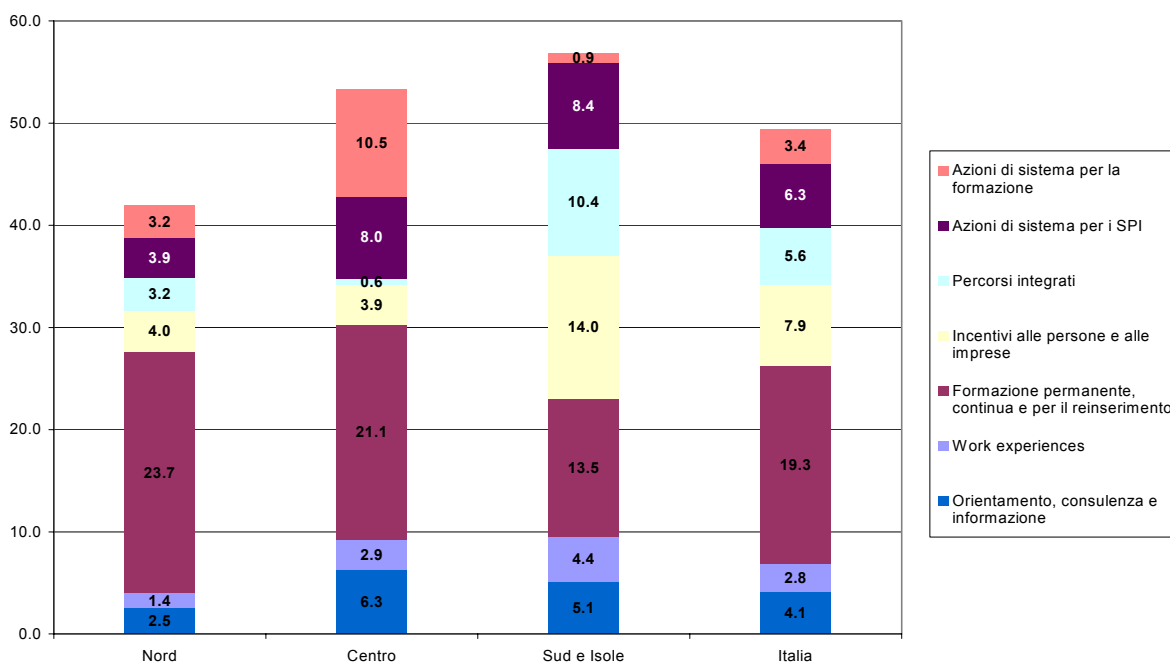
A questo stadio dell'analisi, risulta più interessante esaminare come le diverse tipologie di interventi siano diffuse a livello territoriale, per verificare se emergano dei pattern identificabili a livello di macro-aree.

Figura 12. Quota impegni FSE politiche di flexicurity su totale FSE al 31.12.2007, per regione



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igure MONITWEB. Per la Regione Toscana gli importi sono stati stimati sulla base del totale per misura.

Figura 13. Quota impegni flexicurity su totale FSE al 31.12.2007, per macro-area.

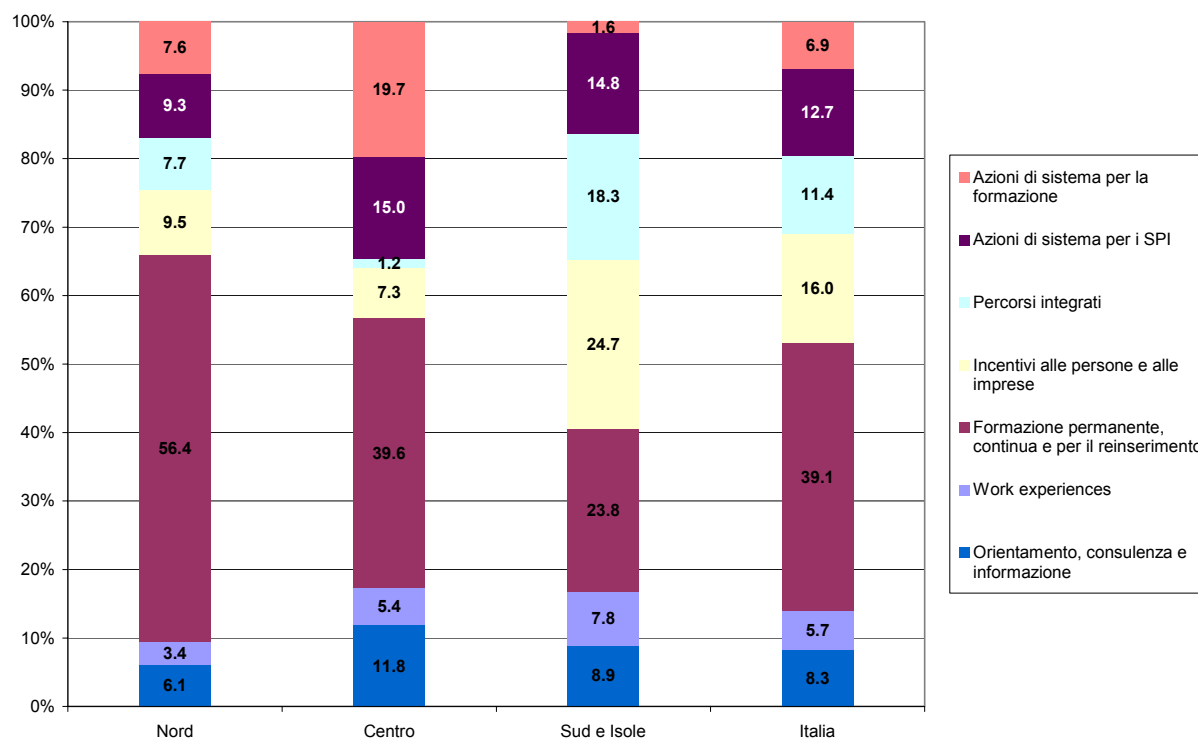


Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igure MONITWEB. Per la Regione Toscana gli importi sono stati stimati sulla base del totale per misura.

Come si può osservare dalle Figure 13 e 14, l'ammontare complessivo delle risorse dedicate a politiche di flexicurity risulta pari a circa il 56% del totale nel Mezzogiorno, a circa il 53% nel Centro e a circa il 42% nel Nord: tale ordinamento sembra rispecchiare le più difficili condizioni del mercato del lavoro sperimentate dalle regioni centro-meridionali. In corrispondenza di contesti

differenti, emerge anche una differente composizione della spesa: in particolare, nel Centro-Nord si osserva una preponderanza degli interventi legati alla formazione e alle relative azioni di sistema, mentre nel Mezzogiorno appare rilevante il peso degli incentivi alle persone e alle imprese, dei percorsi integrati e delle *work experiences*.

Figura 14. Ripartizione percentuale misure su totale *flexicurity* al 31.12.2007, per macro-area.

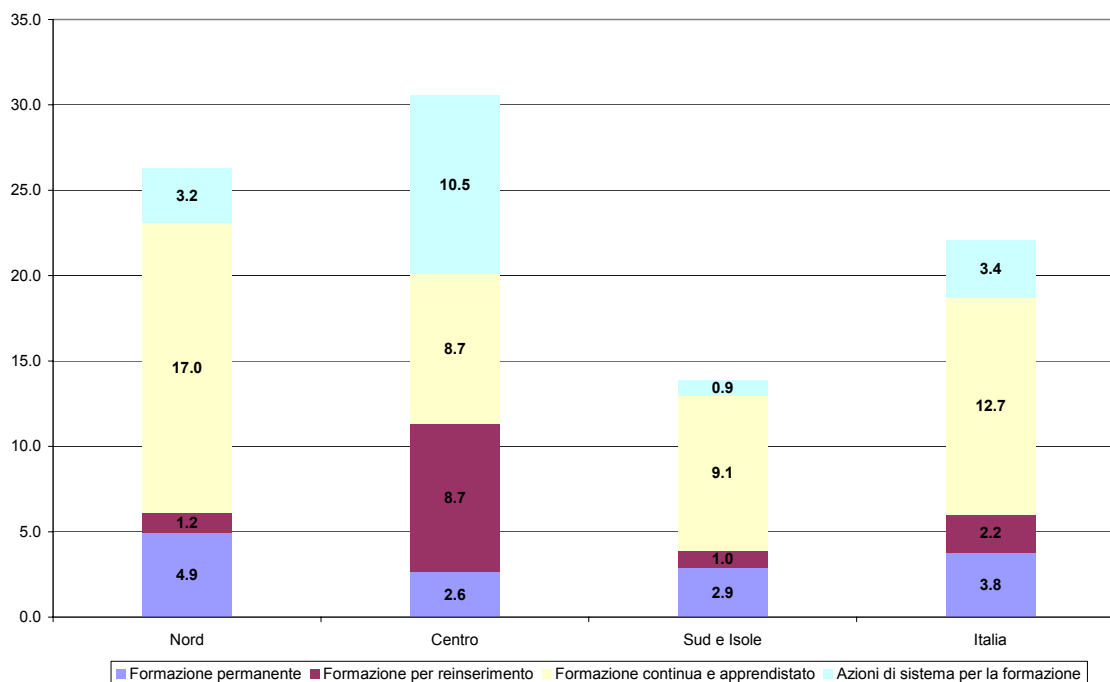


Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igure MONITWEB. Per la Regione Toscana gli importi sono stati stimati sulla base del totale per misura.

Andando poi nel dettaglio degli interventi rivolti alla formazione (Figura 15), si osserva una diversa ripartizione degli interventi nelle differenti macro-aree. In particolare, l'utilizzo del FSE per finanziare interventi di formazione continua appare più diffuso nel Nord (17% del totale), coerentemente con la presenza di tassi di occupazione più elevati in queste regioni (e minori problemi di inclusione nel mercato del lavoro) nel periodo in esame. Al Centro, invece, si osserva una larga diffusione della formazione relativa al re-inserimento lavorativo (8,7% del totale), indirizzata ai disoccupati e, in termini più generali, alla componente marginale della forza lavoro; si riscontra altresì una prevalenza degli interventi "di sistema", indirizzati alla modernizzazione del sistema regionale della formazione (10,5% del totale). Infine, il quadro nel Mezzogiorno risulta sostanzialmente diverso: se da un lato gli impegni in interventi in formazione continua e formazione permanente appaiono in linea con quelli registrati nelle regioni centrali, dall'altro le percentuali dedicate alla formazione per il reinserimento e alle azioni di sistema risultano invece molto basse. Tuttavia, questa immagine si concilia facilmente con quanto appare dalle figure precedenti, ovvero

con la maggiore predisposizione delle regioni meridionali ad investire in interventi indirizzati a facilitare la creazione diretta di posti di lavoro (incentivi) e a sostenere l'inserimento lavorativo mediante percorsi integrati e *work experiences*.

Figura 15. Quota impegni formazione su totale FSE al 31.12.2007, per macro-area.



Fonte: Elaborazioni Isfol su dati Mef-Igure MONITWEB. Per la Regione Toscana gli importi sono stati stimati sulla base del totale per misura.

6. Verso un modello di analisi multivariato

In linea con quanto introdotto nel precedente paragrafo, ci proponiamo a questo punto di suggerire un modello di analisi ed interpretazione delle politiche del lavoro regionali in una prospettiva di *flexicurity*, che possa servire come base per ulteriori ricerche sull'argomento e, in particolare, per l'elaborazione di uno strumento utile ai fini di programmazione.

Partendo dalle nostre premesse, appare chiaro che non esiste un unico modello di *flexicurity* a cui le politiche regionali debbano conformarsi, ma che gli interventi di policy debbano essere modulati in accordo alle diverse condizioni di contesto dei mercati del lavoro regionali. A tal proposito, obiettivo primario appare classificare le regioni italiane sulla base dei rispettivi modelli di intervento, identificando tendenze comuni e raggruppamenti di regioni contigue. La metodologia proposta, piuttosto standard per questo tipo di analisi, prevede l'utilizzo dell'analisi in componenti principali per ridurre un largo numero di variabili in un ridotto numero di "fattori" (ovvero,

combinazioni lineari delle variabili originali) che spieghino un'elevata percentuale della varianza totale¹³ ed offrano una più agevole interpretazione in termini economici. Tale analisi è quindi seguita da un'analisi *cluster* sugli assi fattoriali individuati nella fase precedente, in modo da identificare gruppi di regioni caratterizzate da tendenze affini.

Il set di variabili introdotte nell'analisi include sia gli indicatori di spesa a valere sul FSE introdotti nel precedente paragrafo, che una serie di indicatori di contesto (calcolati a partire dai dati della Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro) utili a formalizzare le condizioni dei mercati del lavoro regionali, con un accento sulla diffusione dei contratti di lavoro atipici. Nel dettaglio, l'analisi è stata effettuata sulle seguenti 14 variabili¹⁴:

- ❖ Percentuali di impegni sul totale FSE (al 31.12.2007) relative a:
 - Orientamento, consulenza e informazione;
 - *Work experiences*;
 - Formazione permanente;
 - Formazione continua;
 - Formazione per il reinserimento lavorativo;
 - Incentivi alle persone e alle imprese;
 - Percorsi integrati;
 - Azioni di sistema per i SPI;
 - Azioni di sistema per la formazione;
- ❖ Variabili di contesto a livello regionale:
 - Tasso di disoccupazione (anno 2007);
 - Percentuale dipendenti a termine su totale dipendenti (anno 2007);
 - Tasso di transizione (a un anno) da dipendente a termine a dipendente a tempo indeterminato (periodo 2006-07);
 - Durata media (in mesi) dei contratti a termine (anno 2007);
 - Percentuale di soggetti che si sono rivolti ai CPI negli ultimi 3 anni (anno 2007).

Prima di discutere i risultati dell'analisi, una premessa appare doverosa: trattandosi di una metodologia meramente descrittiva, l'analisi in componenti principali consente di analizzare in termini sintetici la correlazione tra le variabili considerate, ma non di offrire valutazioni in termini

¹³ La procedura di estrazione delle componenti principali implica che il primo fattore (o "componente") rappresenta la combinazione lineare delle variabili originali che spiega la maggiore percentuale della loro varianza; il secondo fattore è la combinazione lineare che spiega la maggiore percentuale della varianza residua (ed è incorrelato con il primo); e così via.

¹⁴ Ovviamente l'elenco delle variabili introdotte non è esaustivo e potrà essere integrato in futuri sviluppi dell'analisi: *in primis*, introducendo indicatori relativi a strumenti di *policy* diversi dal FSE. Candidati interessanti, soprattutto alla luce del recente accordo Stato-Regioni relativo alla gestione della crisi occupazionale, appaiono gli indicatori del grado di utilizzo degli ammortizzatori sociali in deroga, nonché delle categorie target di tali interventi. Purtroppo tali indicatori non sono ancora diffusi in maniera sistematica.

causali del legame tra tali variabili. Di conseguenza, non ci poniamo nell'ottica di valutare l'efficacia delle politiche del lavoro a livello regionale: tale obiettivo è lasciato ad uno sviluppo futuro dell'analisi, in particolare alla verifica, con metodi econometrici, dell'impatto dei diversi modelli regionali su indicatori di risultato appositamente selezionati.

In Tabella 3 sono mostrati i risultati dell'analisi in componenti principali sulle 14 variabili selezionate. Seguendo una procedura standard, prendiamo in considerazione i quattro fattori che presentano autovalori maggiori di uno¹⁵, i quali spiegano insieme circa il 73% della varianza complessiva.

Tabella 3. Risultati dell'analisi in componenti principali.

Component	Total Variance Explained								
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.742	33.875	33.875	4.742	33.875	33.875	4.709	33.635	33.635
2	2.247	16.049	49.924	2.247	16.049	49.924	1.887	13.481	47.116
3	1.816	12.973	62.897	1.816	12.973	62.897	1.845	13.176	60.292
4	1.420	10.144	73.041	1.420	10.144	73.041	1.785	12.749	73.041
5	.916	6.541	79.581						
6	.856	6.113	85.695						
7	.573	4.096	89.791						
8	.446	3.189	92.980						
9	.409	2.918	95.898						
10	.252	1.798	97.696						
11	.159	1.138	98.833						
12	.099	.704	99.538						
13	.038	.271	99.809						
14	.027	.191	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

L'analisi dei *factor loadings* (ovvero dei coefficienti di correlazione tra le variabili di partenza e le componenti principali) consente di fornire un'interpretazione dei fattori individuati. La Tabella 4 mostra i *loadings* delle variabili rispetto alla matrice delle componenti, alle quali è stata applicata una procedura standard di rotazione (mediante il metodo *varimax*)¹⁶; sono evidenziati i coefficienti che presentano un valore assoluto maggiore di 0,5, al fine di facilitare l'interpretazione degli assi.

Il primo fattore risulta correlato positivamente con il tasso di disoccupazione, la percentuale di dipendenti a termine e la percentuale di soggetti che si sono rivolti ai CPI negli ultimi 3 anni, e negativamente con il tasso di transizione dei dipendenti a termine, la durata media dei contratti a termine e la spesa in formazione continua e apprendistato. Questo fattore sintetizza quindi le condizioni di contesto del mercato del lavoro regionale e la propensione ad effettuare formazione

¹⁵ Nell'analisi in componenti principali, l'autovalore associato a ciascun fattore misura la varianza da esso spiegata, mentre la varianza totale è pari al numero delle variabili (le variabili sono standardizzate, in modo che ognuna abbia varianza unitaria). Di conseguenza, un autovalore maggiore di uno implica che il fattore ad esso associato presenta un potere esplicativo superiore ad una singola variabile.

¹⁶ La rotazione è una trasformazione degli assi fattoriali effettuata allo scopo di ridurre il numero di variabili che presentano un *loading* elevato sugli stessi fattori, ed è una procedura standard nell'analisi in componenti principali, al fine di facilitare l'interpretazione dei risultati. Il metodo *Varimax* applica una rotazione ortogonale agli assi fattoriali mantenendo invariata la quota di varianza totale spiegata dai fattori considerati (nel nostro caso, il 73%).

continua: migliore la performance del mercato del lavoro in termini di disoccupazione, diffusione e caratteristiche dei contratti di lavoro atipici (e conseguente minore la propensione a rivolgersi ai CPI), maggiore sarà la tendenza delle regioni ad investire in formazione rivolta ai lavoratori (formazione continua) e in apprendistato.

Tabella 4. *Factor loadings* sulla matrice delle componenti ruotate (metodo Varimax)

	Component			
	1	2	3	4
Tasso di disoccupazione	0.907	-0.054	-0.313	-0.049
Percentuale di soggetti che si sono rivolti ai CPI negli ultimi 3 anni	0.871	-0.046	-0.186	0.062
Percentuale dipendenti a termine	0.830	0.009	0.326	-0.002
Tasso di transizione da temporaneo a permanente	-0.866	0.172	-0.147	-0.168
Durata media dei contratti a termine	-0.753	-0.124	-0.133	0.230
Formazione continua e apprendistato	-0.705	-0.353	-0.173	0.000
Azioni di sistema per la formazione	-0.013	0.772	-0.085	0.215
Azioni di sistema per i SPI	0.348	0.686	-0.172	-0.307
Incentivi alle persone e alle imprese	0.475	-0.632	0.054	-0.079
Formazione permanente	-0.060	-0.095	0.813	0.048
Work experiences	0.424	-0.098	0.729	0.153
Orientamento, consulenza e informazione	0.194	0.205	-0.473	0.706
Percorsi integrati	0.227	0.313	-0.182	-0.763
Formazione per reinserimento lavorativo	0.070	0.295	0.220	0.666

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Il secondo fattore presenta una correlazione positiva con gli investimenti in azioni di sistema per il sistema della formazione e per i SPI, ed una correlazione negativa con la concessione di incentivi alle persone e alle imprese, segnalando l'esistenza di un *trade-off* tra una visione "interventista" incentrata sul supporto diretto a lavoratori e imprese mediante incentivi monetari, ed un modello indirizzato al miglioramento delle strutture preposte alla formazione e all'incontro tra domanda e offerta di lavoro.

Il terzo fattore risulta correlato positivamente con la percentuale di spesa in formazione permanente (formazione degli adulti) e in *work experiences* (tirocini, piani d'inserimento professionale, borse di lavoro, lavori di pubblica utilità), e negativamente con le attività di orientamento (sebbene questo coefficiente non raggiunga, di poco, la soglia prescelta di 0,5 in valore assoluto). L'interpretazione di questo fattore non appare immediata, dal momento che esso sintetizza attività piuttosto differenti tra loro. Tuttavia, un alto punteggio fattoriale sembra indicare, anche in questo caso, il prevalere di una modalità di intervento diretto nel mercato del lavoro (organizzazione di *work experiences*) contrapposta allo sviluppo di attività di orientamento e informazione.

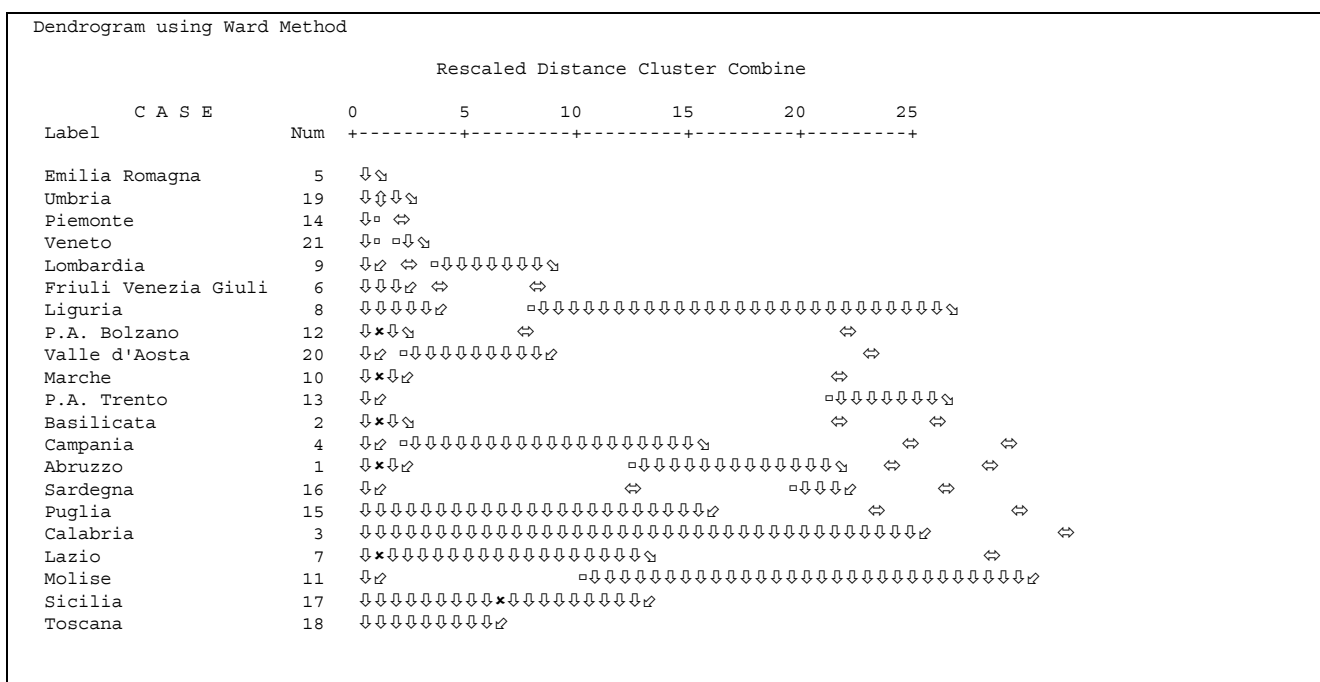
Infine, il quarto fattore indica una relazione inversa tra le attività di orientamento, consulenza e informazione e la formazione per il reinserimento lavorativo, e i cosiddetti percorsi integrati,

mostrando come le regioni finanzino alternativamente l'erogazione integrata di servizi per favorire il reinserimento lavorativo, oppure l'erogazione separata delle singole prestazioni.

Al fine di fornire una classificazione delle 21 regioni italiane, è stata quindi realizzata un'analisi *cluster* su questi assi fattoriali, che sintetizzano la diffusione di diversi schemi di policy a livello regionale. Il metodo utilizzato è quello di Ward, il quale è basato su un criterio di minimizzazione della varianza all'interno dei gruppi¹⁷. L'analisi del dendrogramma (vedi Tabella 5) ha condotto all'individuazione di quattro *cluster* (si è scelto di "tagliare" l'albero all'altezza del salto più elevato, che corrisponde all'aggregazione della regione Calabria). Tali gruppi sono così ripartiti:

1. Emilia Romagna, Umbria, Piemonte, Veneto, Lombardia, Friuli Venezia Giulia, Liguria, P.A. di Trento e Bolzano, Valle d'Aosta e Marche;
2. Basilicata, Campania, Abruzzo, Sardegna, Puglia;
3. Lazio, Molise, Sicilia e Toscana;
4. Calabria.

Tabella 5. Dendrogramma dell'analisi cluster



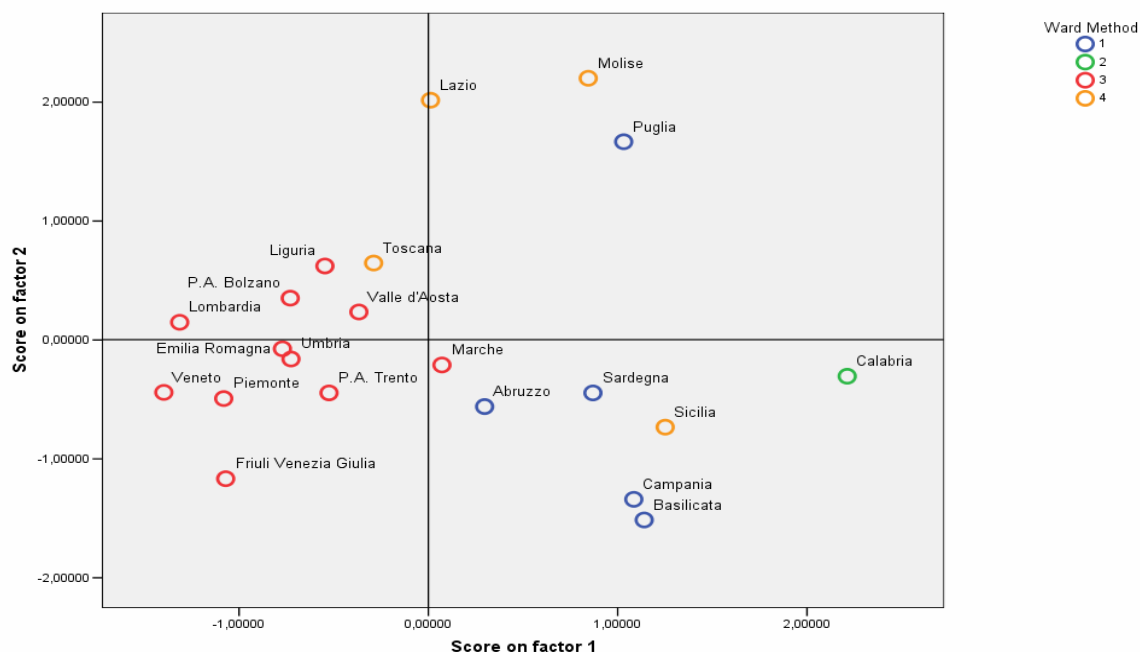
Il primo *cluster* identifica dunque le regioni del Nord ed un paio di regioni del Centro, ovvero Umbria e Marche. Il secondo raggruppa alcune regioni del Mezzogiorno. Il terzo raggruppa due regioni del Centro, Lazio e Toscana, con due del Mezzogiorno, Sicilia e Molise. Infine, la Calabria

¹⁷ Sono stati testati anche altri metodi (legame medio, centroide) che non hanno condotto a risultati significativamente diversi.

presenta caratteristiche tali da far sì che resti isolata nell'analisi *cluster* e non si raggruppi con altre regioni.

Nei diagrammi successivi viene presentata una visualizzazione grafica del posizionamento delle diverse regioni sugli assi fattoriali e della loro classificazione in *cluster*. Sull'asse delle ascisse è sempre rappresentato il primo fattore, che identifica le condizioni di "contesto" (insieme alla propensione ad effettuare formazione continua).

Figura 16. Punteggi sul primo e sul secondo asse fattoriale.



In Figura 16, si può osservare come a migliori condizioni di contesto del mercato del lavoro corrisponda una certa coesione delle regioni rispetto al secondo fattore (che identifica la contrapposizione tra la concessione di incentivi ed il finanziamento di azioni di sistema). A condizioni peggiori (quadrante di destra) corrisponde invece una certa polarizzazione, con alcune regioni (Lazio, Molise e Puglia) che investono fortemente sulle azioni di sistema, ed altre (Campania e Basilicata) il cui *policy mix* risulta fortemente sbilanciato verso la concessione di incentivi. Analoghe considerazioni possono essere effettuate sugli altri assi fattoriali (Figure 17 e 18).

Figura 17. Punteggi sul primo e sul terzo asse fattoriale.

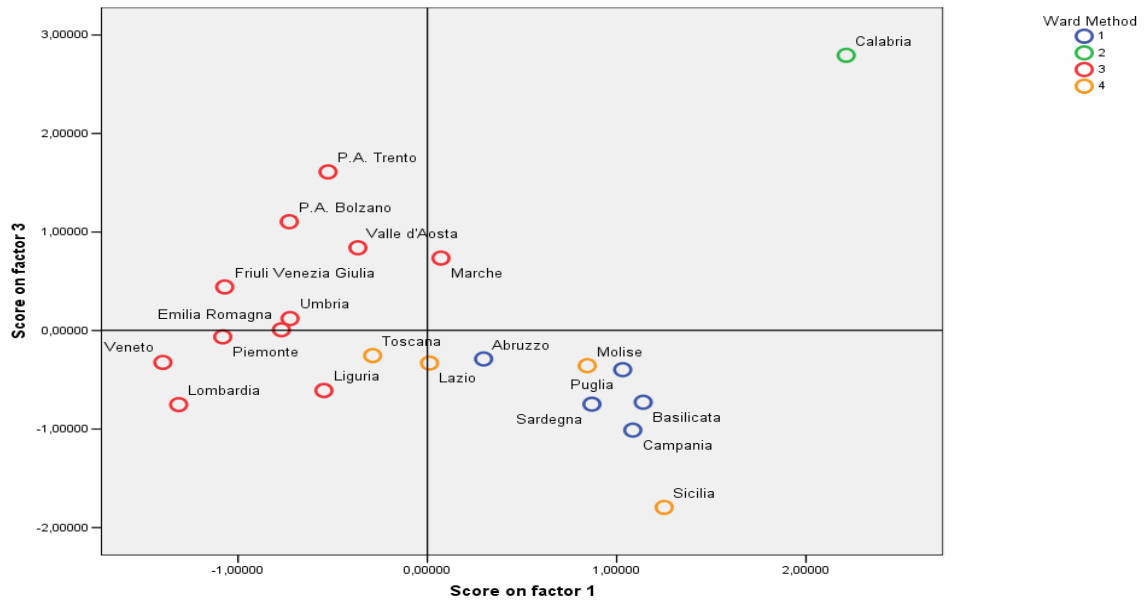
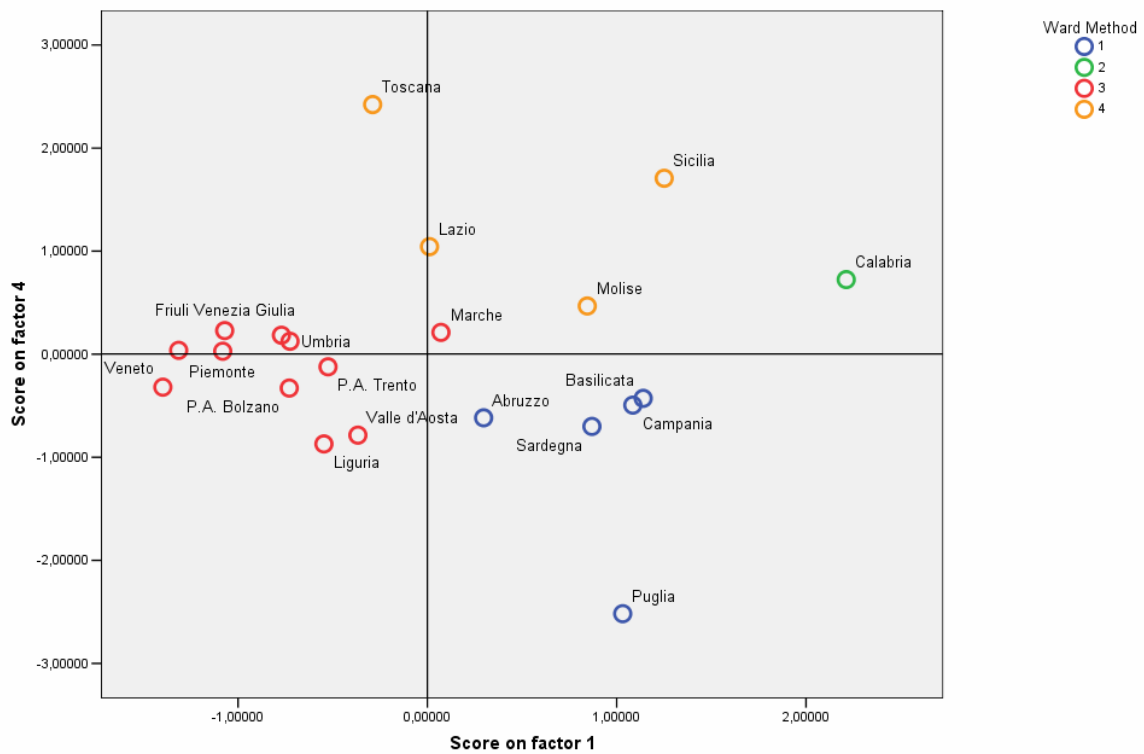


Figura 18. Punteggi sul primo e sul quarto asse fattoriale.



Bibliografia

- Benini R., Patriarca S. (2006), *La strada verso il lavoro*, Soveria Mannelli (Cz), Rubbettino.
- Berton F., Devicienti F., Pacelli L. (2008), “Temporary jobs: port of entry, trap, or just unobserved heterogeneity?”, *LABOR Working Paper*, n. 79.
- European Commission (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, luglio 2007.
- European Expert Group on Flexicurity (2007), *Flexicurity pathways: turning hurdles into stepping stones*, Bruxelles.
- Ferrera M. (2006), *Le politiche sociali*, Il Mulino, Bologna.
- ISAE (2003). “La riforma del Titolo V della Costituzione: la ripartizione delle competenze”, in *Rapporto annuale 2003 sull’attuazione del federalismo*, Roma.
- Lucidi F. (2009), “Il sistema degli ammortizzatori sociali”, in Pizzuti F. R. (a cura di) *Rapporto sullo stato sociale 2010*, Academia Universa Press, Milano.
- Lucidi F., Raitano M. (2008), “La flexicurity in una prospettiva regionale”, FOP, *Formazione Orientamento Professionale*, vol. 8, n. 4.
- Lucidi F., Raitano M. (2009), “Molto flessibili, poco sicuri: Lavoro atipico e disuguaglianze nel mercato del lavoro italiano”, *Economia e Lavoro*, n. 2.
- Marocco M. (2009), *La dimensione regionale della flexicurity*, mimeo.
- Pirrone S., Sestito P. (2006), *Disoccupati in Italia. Tra Stato, Regioni e cacciatori di teste*, Bologna, Il Mulino.
- Pisano E., Raitano M. (2007), “La flexicurity danese: un modello per l’Italia?”, in Villa P. (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci editore, Roma.
- Raitano M. (2008), “La segmentazione del mercato del lavoro come vincolo alla flexicurity: il caso italiano”, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 2/2008.
- Wasmer, E. (1999). “Competition for jobs in a growing economy and the emergence of dualism”, *Economic Journal*, 109, pp. 349-371.
- Wilthagen, T e Tros, F. (2004), “The Concept of ‘Flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets”, *European Review of labour and research*, 10, 2, pp. 166-186.