



Le politiche di attivazione favoriscono la stabilizzazione dei lavoratori precari?

Problema

Una delle questioni di rilievo affrontata nell'ambito delle politiche del lavoro è quella del precariato. È indubbio che il maggiore problema a cui si cerca soluzione con le politiche attive sia quello della disoccupazione tout court, e più in particolare della difficoltà a trovare un lavoro. A questo, tuttavia, si affianca la difficoltà nel mantenerlo.

Il problema del lavoro precario si è manifestato con particolare forza in Italia a partire dalla fine degli anni 90, a seguito dei cambiamenti legislativi che hanno progressivamente favorito l'adozione di contratti di lavoro alternativi a quello subordinato e, in particolare, a quello a tempo indeterminato. Questa flessibilizzazione comporta ovvi vantaggi per i datori di lavoro, mentre per i lavoratori la situazione è più controversa. Tra i rischi c'è appunto il precariato, cioè l'impossibilità di raggiungere, se non un lavoro stabile, almeno una condizione di lavoro regolare. La condizione del lavoratore precario si configura invece come una transizione tra diversi episodi lavorativi di breve durata, inframmezzati da intervalli di disoccupazione anche prolungati, e spesso senza l'accesso alle misure di sostegno previdenziale.

Il problema del precariato può essere letto sia come risultato della eccessiva propensione delle imprese all'utilizzo di contratti di lavoro flessibili (si può allora cercare di intervenire sul fenomeno limitando la possibilità di ricorrere a quei contratti, oppure incentivando il ricorso a quelli più stabili) sia come conseguenza di una debolezza dal lato dell'offerta di lavoro che accentua la propensione a vivere una

condizione lavorativa instabile. In questo secondo caso si tratta di implementare quelle politiche a supporto dei lavoratori in grado di rafforzarne la stabilità attraverso un meccanismo di attivazione.

Soluzione

Negli ultimi anni, si è diffuso il ricorso a politiche del lavoro che puntano a migliorare le chance lavorative dei lavoratori precari combinando servizi individuali di natura consulenziale e formativa ad un'attività di incontro domanda-offerta. Si tratta di misure attuate con frequenza, in particolare in seno ai progetti finanziati dal Fondo Sociale Europeo.

Quello descritto è il progetto "Spazio Imprecario" implementato in via sperimentale in Provincia di Torino tra ottobre 2007 e giugno 2008 rivolto ai lavoratori precari, intendendo per tali i lavoratori temporanei che non presentano né carattere di evidente regolarità né di semplice lavoro episodico, con l'obiettivo di migliorarne la condizione occupazionale.

L'intervento, che punta a stimolare l'attivazione dell'utente, prevede l'erogazione di servizi di natura consulenziale individuale o collettiva di carattere informativo (diritti del lavoratore, aspetti fiscali e legislativi connessi ai contratti) e rafforzativo (messa a fuoco delle potenzialità, bilancio delle competenze, miglioramento delle capacità di ricerca del lavoro).

Hanno partecipato all'intervento 484 utenti di età media di poco superiore a 30 anni, con un'alta scolarizzazione (solo il 21% dei beneficiari ha un titolo di studio corrispondente o inferiore all'obbligo,



mentre il 23% è laureato) caratterizzati da una storia lavorativa complessa e attiva (un alto numero di episodi lavorativi nei 12 mesi precedenti l'ingresso nel progetto e molti partecipanti occupati al momento della presa di contatto col servizio).

Risultati

Le analisi condotte sul territorio piemontese hanno evidenziato che la partecipazione ad un intervento di politica attiva che stimoli l'attivazione dell'utente produce un miglioramento nelle opportunità lavorative successive.

A seguito della partecipazione al progetto, si riscontra un miglioramento tanto dal punto di vista contrattuale (la probabilità di trovare un lavoro a tempo indeterminato entro un anno dalla partecipazione aumenta di quasi 9 punti percentuali) quanto in un'ottica di continuità lavorativa (il tempo speso in condizioni di occupazione nell'anno successivo al progetto aumenta mediamente di un mese).

Un'analisi stratificata per tipologia di utenza mette in evidenza una certa eterogeneità degli effetti connessa alle caratteristiche individuali. Sono i lavoratori più deboli a ricevere i maggiori benefici dalla partecipazione. Se per i partecipanti più giovani e con un buon livello di istruzione si osservano infatti esiti sostanzialmente simili a quelli che si sarebbero osservati nel caso di non partecipazione, nel caso di lavoratori più deboli i miglioramenti nella condizione lavorativa sono invece evidenti.

Sono in particolare le caratteristiche socio-demografiche a discriminare maggiormente. Le differenze di genere sono tuttavia poco rilevanti: sia gli uomini che le donne mostrano un miglioramento a seguito della partecipazione: per i primi è più marcato l'aumento nel tempo lavorato, per le seconde si stima un maggiore effetto sulle chance di trovare un lavoro e tempo indeterminato.

È stratificando rispetto a età e livello di istruzione che si notano differenze più forti. Per i partecipanti over 30 si stima un chiaro effetto positivo, soprattutto nelle chance di trovare un lavoro a tempo indeterminato. Le analisi per titolo di studio restituiscono un quadro simile: tra coloro che hanno almeno un diploma di scuola superiore non si nota nessuna variazione significativa da attribuire alla partecipazione. I partecipanti con un livello di istruzione inferiore sono invece la categoria che in assoluto mostra i maggiori benefici: il tempo complessivamente lavorato nell'anno successivo raddoppia (in media aumenta di 3 mesi), la probabilità di trovare un lavoro a tempo indeterminato è tripla rispetto ai non partecipanti con le stesse caratteristiche.

Per quanto si tratti di evidenze relative a un singolo caso di intervento, non immediatamente generalizzabili, i risultati suggeriscono che sia possibile migliorare la stabilità lavorativa facendo ricorso a servizi di attivazione. Una seconda indicazione di policy riguarda l'opportunità di affinare l'individuazione dei beneficiari: mirare gli interventi a sottogruppi particolari (nel caso specifico i lavoratori precari più deboli) può contribuire all'attuazione di misure più efficaci.

Metodo

La valutazione si basa su un approccio basato sul matching statistico: ogni partecipante al progetto viene confrontato con i non partecipanti ad esso più simili. Lo schema di abbinamento adottato è quello del radius matching basato su propensity score.

BIBLIOGRAFIA: BATTILORO V., MO COSTABELLA L. (2011), *INCENTIVI O MISURE DI ATTIVAZIONE? EVIDENZE SULL'EFFICACIA DI DUE INTERVENTI PER CONTRASTARE IL LAVORO PRECARIO*, POLITICA ECONOMICA, N.2.

AUTORE DELLA SCHEDA: VALENTINA BATTILORO (ASVAPP)

