

## 5. PENSIONI E OCCUPAZIONE NELL'ULTIMO DECENNIO

### 5.1 Introduzione

**Nell'ultimo decennio le riforme del mercato del lavoro e del sistema pensionistico si sono intersecate e sovrapposte portando in primo piano il tema del loro effetto complessivo sull'economia e in particolare sull'occupazione.** Se sino al 2014 la preoccupazione diffusa era che l'inasprimento dei requisiti di pensionamento per gli anziani riducesse le opportunità di lavoro per le altre fasce di età, nell'ultimo decennio si è posta la questione opposta, ossia se un rilassamento degli stessi requisiti potesse liberare spazi e favorire le dinamiche sul mercato del lavoro. **È un tema che in letteratura economica rientra nell'alveo della verifica che sussistano condizioni per la cosiddetta *lump of labor* (LOL).**

Nella definizione più stretta, la LOL si manifesta quando l'assunzione di nuovi lavoratori richiede l'uscita di qualcuno già occupato (è il caso teorico della misura fissa di lavoro o del cosiddetto modello super-fisso). Il rapporto può essere inferiore all'unità (servono più uscenti per permettere l'occupazione di un nuovo lavoratore, o un uscente *full time* permette un nuovo occupato *part time*), pari all'unità o anche superiore all'unità (un uscente fa posto a più di un lavoratore). Non vi è LOL se le dinamiche di ingresso nel mercato del lavoro sono totalmente indipendenti da quelle di uscita, al punto da non riscontrare evidenza che un lavoratore uscente venga sostituito con un nuovo entrante e non invece con risorse già presenti e già assunte in altri momenti o con la riorganizzazione delle funzioni e dei processi produttivi e gli avanzamenti tecnologici. Una situazione di LOL può emergere anche quando, a fronte di uscite dall'occupazione, non si registra nessuna tendenza a ricoprire nuovamente le posizioni, perché la "misura fissa di lavoro" è in contrazione. Di solito la realtà si pone nel mezzo tra questi casi estremi e, con una definizione generalizzata, si può dire che si registrano condizioni di LOL quando le movimentazioni sul mercato del lavoro sono guidate in misura significativa dalle uscite e questo può accadere sia in fasi in cui il mercato del lavoro è stagnante sia in fasi in cui l'occupazione cresce. La definizione di LOL può diventare ancora più ampia se dalla condizione di occupato o non occupato si passi a considerare le tipologie di contratto di lavoro, perché la "misura fissa di lavoro" può valere su alcune e non su altre. Applicata alle relazioni tra mercato del lavoro e sistema pensionistico, si possono rilevare condizioni di LOL quando gli ingressi nell'occupazione e/o la dinamica delle posizioni già in essere dipendono in maniera apprezzabile dai flussi di pensionamento. **È sulla definizione generalizzata e collegata ai pensionamenti della LOL che ci si interroga in questo capitolo, per capire se si sia manifestata e in quale misura in Italia tra il 2014 e il 2023, un decennio caratterizzato da riforme sia del mercato del lavoro sia del sistema pensionistico.**

**Mentre con riferimento al periodo 2004-2013 è abbondante l'evidenza empirica sulla relazione tra nuovi occupati e pensionati, il decennio 2014-2024 è stato investigato di meno.** Il primo periodo è stato caratterizzato da una lunga fase di progressivo

irrigidimento dei requisiti di pensionamento culminata con la riforma del 2012, cosiddetta Fornero; il secondo, invece, ha visto una serie di rilassamenti delle regole, i più importanti dei quali di natura temporanea, e può ritenersi ancora in corso se si pensa che l'ultima legge di bilancio ha, tra le altre cose, prorogato, sia pure con modalità più restrittive, la possibilità di uscita con requisiti congiunti di età e anzianità contributiva (la seconda Quota 103).

Nella letteratura che approfondisce la LOL connessa con i sistemi pensionistici si possono riconoscere due filoni. Il primo è nato tra la fine degli anni Settanta e l'inizio degli anni Ottanta quando, dopo il rapido sviluppo delle economie e dei sistemi di *welfare* nel Dopoguerra, cominciarono a emergere segnali di rallentamento della crescita. Il secondo filone è più recente e ha preso piede gradualmente nel corso dell'ultimo ventennio, stimolato dall'invecchiamento della popolazione e dai problemi di sostenibilità dei sistemi pensionistici. Il primo filone segue un approccio macroeconomico, sovente riferito al contesto internazionale e a diversi paesi<sup>303</sup>, mentre il secondo si avvantaggia dei microdati nazionali ad alta frequenza, spesso di fonte amministrativa, divenuti sempre più ricchi, accurati e disponibili al pubblico. Inoltre, il primo filone predilige analisi di lungo periodo, basate il più delle volte su grandi *panel* internazionali con numerose variabili di controllo; il filone più recente, invece, tende a circoscrivere l'arco temporale in modo da mettere meglio in risalto, anche con tecniche di valutazione di impatto di tipo *pre* e *post* riforme, gli aspetti che più possono creare competizione tra soggetti appartenenti alle diverse fasce di età nella ricerca di spazi e possibilità sul mercato del lavoro.

Alla luce delle differenze nelle loro caratteristiche, non stupisce che nel primo filone raramente emergano situazioni di LOL in connessione con le pensioni: nel lungo periodo, nella media delle esperienze di vari paesi, superate le difficoltà contingenti, andate a regime le modifiche normative, compiuti gli adattamenti comportamentali cui spesso obbligano le stagioni di difficoltà, non esiste alcun contrasto fisiologico o di natura tra soggetti appartenenti a diverse fasce di età, con la conseguenza che non emergono vantaggi occupazionali ricollegabili in maniera specifica agli spazi sul mercato del lavoro creati dai lavoratori passati in quiescenza. Al contrario, uno dei risultati più ricorrenti di questo filone è la coevoluzione tra tassi di attività e di occupazione di tutte le fasce di età. Il secondo filone, invece, restituisce quadri più problematici, molto meno generalizzabili perché specifici del paese e del momento analizzato.

Volendo limitarsi ai contributi più recenti per il caso italiano, se ne possono citare, in particolare, quattro che riguardano gli anni a cavallo della riforma pensionistica del 2011 (riforma Fornero) e realizzati dopo un sufficiente numero di anni per poterne coglierne gli

---

<sup>303</sup> Si vedano, ad esempio, i contributi all'interno di Gruber, J. e Wise, D. (2010), *Social Security Programs and Retirement around the World: The Relationship to Youth Employment*, National Bureau of Economic Research.

effetti<sup>304</sup>: Boeri *et al.* (2022)<sup>305</sup>, Bertoni e Brunello (2020)<sup>306</sup>, Bovini e Paradisi (2019)<sup>307</sup> e Carta *et al.* (2021)<sup>308</sup>

I primi tre contributi sono sostanzialmente concordi nel trovare un effetto di blocco statisticamente significativo dei lavoratori, trattenuti al loro posto dall'inasprimento dei requisiti di pensionamento, sull'accesso all'occupazione di soggetti appartenenti alle altre fasce di età. Ogni trattenuto ha precluso circa 0,86 nuovi occupati, di cui 0,66 di età matura e 0,2 giovani per Boeri *et al.* (2022), circa 0,36 nuovi occupati, frutto di un blocco di 0,83 occupati nella fascia di età anziana e di un incremento di 0,27 nella fascia di età intermedia e di 0,20 nella fascia di età giovane per Bertoni e Brunello (2020) e di 0,45 nuovi occupati, tutti in età matura, per Bovini e Paradisi (2019). Si tratta di stime relativamente contenute e soprattutto che non evidenziano in maniera netta una contrapposizione vecchi-giovani, come fanno intendere gli incrementi di occupati nelle fasce relativamente più giovani che nel lavoro di Bertoni e Brunello bilanciano il blocco alle assunzioni dei più anziani<sup>309</sup>. Il quarto contributo, invece, trova evidenze molto simili a quelle che contraddistinguono il primo filone della letteratura. Dall'analisi *pre* e *post* della riforma Fornero emerge che un aumento del 10 per cento degli occupati anziani ha implicato aumenti dell'1,8 per cento degli occupati giovani e dell'1,3 degli occupati delle fasce di età intermedie. Il conseguente aumento occupazionale, riconducibile alle regole pensionistiche, è stato concentrato soprattutto nella fascia di età anziana, ma con ricadute positive anche sulle altre, anche se di minore entità. Di rilievo sono anche le considerazioni aggiuntive: non c'è evidenza che il costo del datore di lavoro per ogni lavoratore sia aumentato né che la produttività sia diminuita; non si riscontrano variazioni significative delle retribuzioni né dei nuovi occupati né degli anziani rimasti al lavoro; l'impatto sul valore aggiunto è stato infine positivo. Le spiegazioni avanzate degli autori sono sostanzialmente due. Da un lato, gli occupati delle diverse fasce di età si confermano complementari all'interno delle funzioni di produzione, soprattutto in economie in cui non è facile la sostituzione di lavoratori qualificati e con rapporti di lunga data con i loro datori di lavoro (*firm-specific human capital*). Dall'altro lato, gli autori sostengono che poiché l'età effettiva pensionabile in Italia non è molto elevata i lavoratori più anziani non lo sono poi così tanto e quindi risultano ancora produttivi. Se i risultati dei primi tre contributi sull'Italia portano argomenti alla tesi che l'inasprimento dei requisiti

---

<sup>304</sup> Ci sono altri contributi che hanno affrontato il tema subito dopo le modifiche normative. Tra i più recenti, si è scelto di fare riferimento a quelli che hanno utilizzato serie storiche più lunghe.

<sup>305</sup> Boeri, T., Garibaldi, P. e Moen, E.R. (2022), "In medio stat victus: labor demand effects of an increase in the retirement age", in *Journal of population economics*, vol. 35, pagg. 519-556. Tra l'altro, il paragrafo 3 del paper contiene un'ampia descrizione della letteratura sulla LOL appartenente sia al primo sia al secondo filone.

<sup>306</sup> Bertoni, M. e Brunello, G. (2020), "Does a higher retirement age reduce youth employment?", CESifo, Science Po.

<sup>307</sup> Bovini, G. e Paradisi, M. (2019), "The labor substitutability and the impact of raising the retirement age", *WorkINPS Papers* n. 20.

<sup>308</sup> Carta, F., D'Amuri, F. e von Wachter, T. M. (2021), "Workforce aging, pension reforms, and Firm outcomes", NBER Working paper 28407.

<sup>309</sup> Questo risultato è in linea con altri della letteratura sulla LOL che riscontrano sostituibilità tra gli anziani pensionandi e coloro che sono nelle fasce di età a loro più vicine (mature) e, invece, complementarità con i più giovani.

pensionistici abbia disturbato in varia misura le dinamiche sul mercato del lavoro, il quarto contributo ne porta una addirittura contraria: mandare in quiescenza più tardi avrebbe migliorato la composizione degli organici nelle imprese e aumentato l'occupazione coinvolgendo anche le altre fasce di età.

**In questo capitolo del Rapporto si presentano alcune evidenze su come le modifiche alle regole di pensionamento disposte dopo il 2014, che hanno alleggerito i requisiti, possano avere influenzato le dinamiche occupazionali.** Dai risultati possono scaturire indicazioni utili sia per valutare *ex post* le riforme, sia per indirizzare quella sistemazione organica e strutturale del sistema pensionistico ripetutamente annunciata ma, per varie ragioni, sempre rinviata. **Tra le riforme valutabili *ex post* non ci sono solo quelle pensionistiche, ma anche quelle del mercato del lavoro,** a cominciare dal *Jobs Act* del 2015 che tra le altre cose ha introdotto, per le nuove assunzioni, il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Infatti, la presenza o meno di LOL, connessa alla permanenza al lavoro dei più anziani con le loro retribuzioni relativamente elevate di fine carriera, e le possibilità che possono aprirsi per dinamiche occupazionali di ricambio o anche di crescita, dipendono nel contempo dalle regole di pensionamento e dalle norme che regolano i contratti di lavoro.

La novità rispetto ai contributi precedenti non si esaurisce solo nel periodo di riferimento (l'ultimo decennio anziché quello precedente) e nella diversa intonazione delle misure pensionistiche con cui confrontarsi (alleggerimento anziché restringimento dei requisiti). **La stima utilizza dati provinciali su attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti di lavoro per indagare quale influenza possano avere esercitato i flussi di uscita per pensionamento sulle dinamiche di ingresso al lavoro e sulla progressione contrattuale dei già occupati.** In particolare, si costruisce un modello *panel* a effetti fissi provinciali per analizzare distintamente le attivazioni nette complessive, a tempo indeterminato e a tempo determinato e le trasformazioni a tempo indeterminato sulla base di gruppi di variabili esplicative, tra cui le cessazioni per pensionamento e quelle per ragioni diverse dal pensionamento. L'eventuale significatività e il valore assoluto del coefficiente delle cessazioni per pensionamento danno informazioni sulla presenza o meno di LOL, sulla sua rilevanza per le dinamiche del lavoro e sulla connessione tra il grado di rigidità della base occupazionale e gli spazi occupazionali apribili con i pensionamenti. **Dall'analisi emerge che, in media, ogni uscita dal mercato del lavoro per quiescenza si accompagna a tre mutamenti sul piano occupazionale: l'ingresso di un nuovo lavoratore che lo ha sostituito con un contratto a termine; l'ingresso di ulteriori 0,7 nuovi lavoratori sempre con contratto a termine; la stabilizzazione contrattuale, con passaggio a tempo indeterminato, di 1,7 lavoratori già occupati. L'effetto complessivo netto sullo *stock* degli occupati è stato quindi positivo ma limitato (+0,7 nuovi entranti) e ottenuto grazie a contratti a termine, ma c'è stata anche una ricomposizione interna agli occupati, verso il tempo indeterminato a tutele crescenti.**

Il capitolo è organizzato come segue. Il paragrafo 5.2 è dedicato a ripercorrere sinteticamente le riforme del mercato del lavoro e le modifiche al sistema pensionistico.

Lo sguardo va oltre il decennio preso a riferimento per l'analisi e la finalità è quella di descrivere i cambiamenti, senza tuttavia addentrarsi nei dettagli normativi. Il paragrafo 5.3 propone un'analisi descrittiva delle evoluzioni dei pensionamenti e dei tassi di occupazione per fasce di età dal 2004, in modo da cogliere sia il decennio di inasprimento dei requisiti pensionistici sia quello successivo di rilassamento degli stessi. Il paragrafo 5.4 si concentra sul decennio 2014-2023 per descrivere gli andamenti di attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti di lavoro dipendente, lasciando sempre sullo sfondo gli andamenti dei pensionamenti di vecchiaia e anzianità. Il paragrafo 5.5 ripete la stessa analisi descrittiva evidenziando gli andamenti dell'occupazione a tempo determinato e indeterminato, della quota del *part time* e delle retribuzioni, aspetti necessari per la lettura e l'interpretazione dei risultati delle stime. Il paragrafo 5.6 è dedicato all'analisi econometrica. Innanzitutto, illustra il *dataset* utilizzato e offre dettagli descrittivi in più sulle variabili dipendenti e sul regressore di maggior interesse (parr. 5.6.1 e 5.6.2). Le prime sono, a seconda dei casi, le attivazioni nette complessive, quelle a tempo indeterminato, quelle a tempo determinato e le trasformazioni a tempo indeterminato di altri contratti già in essere, con dettaglio provinciale. Il secondo consiste nei pensionamenti per vecchiaia e anzianità sempre a livello provinciale. I paragrafi 5.6.3-5.6.6 descrivono e commentano i risultati delle regressioni con variabile dipendente, rispettivamente, le attivazioni nette complessive, quelle a tempo indeterminato, quelle a tempo determinato e le trasformazioni a tempo indeterminato. Infine, il paragrafo 5.7 ricapitola i principali risultati e offre alcune considerazioni generali.

## **5.2 Una breve descrizione degli interventi sul mercato del lavoro e sulle pensioni**

La breve descrizione che segue non consente di scendere nei dettagli normativi ma ha il pregio di far cogliere le fasi di cambiamento su orizzonti lunghi. Tra l'altro, ai fini dell'analisi di questo capitolo, i dettagli normativi hanno importanza relativa, mentre essenziale all'interpretazione dei risultati del modello è la loro contestualizzazione, la caratteristica principale del secondo filone della letteratura sulla LOL entro cui questo lavoro vorrebbe idealmente collocarsi. Per comprendere meglio i cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro e nel sistema pensionistico tra il 2014 e oggi è però necessario far partire la ricostruzione da qualche decennio prima.

### **5.2.1 La normativa sul lavoro**

**Dagli anni Sessanta a oggi il mercato del lavoro è passato da una fase di rigidità a una di allentamento, per finire con un'altra, tutt'ora in corso, di assestamento attorno a principi di flessibilità regolata.** Questi cambiamenti vanno letti avendo in mente le caratteristiche della società, del mondo produttivo e dei mercati delle varie epoche.

La L. 230/1962, una pietra miliare della normativa lavoristica italiana, contiene la prima disciplina organica del contratto di lavoro a tempo determinato, precedentemente regolato in modo blando dal Codice Civile del 1942. Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato veniva identificato come strumento giuridico ordinario, relegando l'apposizione di un termine alla durata del contratto a situazioni e autorizzazioni straordinarie<sup>310</sup>. Quanto stabilito dalla norma del 1962 acquisisce ancora maggiore rilevanza quando il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è stato dotato di tutele contro il licenziamento, cioè dopo la L. 604/1966, ma soprattutto dal 1970, con l'entrata in vigore dello Statuto dei lavoratori (L. 300/1970). La legge del 1966 ha introdotto il divieto di licenziare al di fuori della giusta causa o del giustificato motivo<sup>311</sup>, ma solo per i datori di lavoro che occupavano fino a trentacinque dipendenti e sanzionando le violazioni della legge con semplici pene pecuniarie<sup>312</sup>. L'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori invece garantiva nel caso di licenziamenti illegittimi, oltre a un risarcimento pecuniario, che il lavoratore fosse reintegrato nel posto di lavoro, anche se solo per le imprese industriali e commerciali che occupavano più di quindici dipendenti e per le imprese agricole con più di cinque dipendenti.

Già dalla fine degli anni Settanta, il legislatore ha introdotto deroghe alla L. 230/1962 estendendo la possibilità di apporre un termine alla durata del contratto in determinati settori e nelle ipotesi individuate nei contratti collettivi di lavoro stipulati con i sindacati maggiormente rappresentativi sul piano nazionale. La legge è stata poi del tutto abrogata con il D.Lgs. 368/2001, che ha parzialmente liberalizzato il contratto di lavoro subordinato a tempo determinato consentendo l'indicazione di un termine alla durata del contratto a fronte di generiche ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

Solo quattro anni prima, la L. 196/1997, parte del cosiddetto Pacchetto Treu, aveva introdotto per la prima volta in Italia due forme contrattuali atipiche e a termine, con prerogative, obblighi e modalità di prestazione del lavoro prima non esistenti: i rapporti di collaborazione coordinate e continuativa (cosiddetti co.co.co) e la fornitura di lavoro temporaneo (cosiddetto lavoro interinale). Nel primo caso, il lavoratore poteva organizzare la sua attività in maniera autonoma ma nel rispetto di limiti e soprattutto di scadenze di consegna concordati con il datore, dando così vita al rapporto di parasubordinazione. In un rapporto interinale, invece, un'impresa fornitrice poneva uno

---

<sup>310</sup> Attività stagionali, sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, esecuzione di opere aventi carattere straordinario od occasionale, per lavorazioni che richiedevano maestranze per le quali non vi fosse continuità di impiego nell'ambito dell'azienda, per personale artistico e tecnico adibito alla produzione di spettacoli.

<sup>311</sup> I licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per giusta causa fanno parte dei licenziamenti disciplinari. Nel primo caso il licenziamento è motivato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali; nel secondo caso si assiste a un comportamento così grave da non consentire la prosecuzione del rapporto lavorativo. Quello per giustificato motivo oggettivo è invece un licenziamento economico e cioè motivato da ragioni inerenti all'attività produttiva.

<sup>312</sup> Le successive modifiche e integrazioni della L. 604/1966 hanno ritoccato il campo di applicazione e l'importo delle sanzioni senza però modificare l'impostazione della normativa. La tutela indennitaria della L. 604/1996 è ancora in vigore e oggi si applica a tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione.

o più lavoratori da essa assunti<sup>313</sup> a disposizione di un'altra impresa che ne utilizzava la prestazione lavorativa per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo stabilite dalla legge o nei casi previsti dai contratti collettivi nazionali. Va ricordato che le misure si collocarono all'interno di cambiamenti più ampi che stavano interessando anche gli altri paesi europei ed *extra*-europei, e che di lì a poco avrebbero stimolato la Direttiva europea 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato<sup>314</sup>.

È però il D.Lgs. 276/2003 (la riforma Biagi) ad aver introdotto la maggior parte delle forme contrattuali atipiche utilizzate in Italia negli ultimi vent'anni. Le più importanti sono: la somministrazione di lavoro, che andava a sostituire il lavoro interinale, cioè la fornitura professionale di manodopera a termine ma anche a tempo indeterminato (*staff leasing*)<sup>315</sup>; il contratto di lavoro intermittente, mediante il quale un lavoratore si poneva a disposizione di un datore di lavoro che ne poteva utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di attività di carattere discontinuo pagandogli solo un'indennità mensile per i periodi nei quali il lavoratore garantiva la disponibilità in attesa di chiamata<sup>316</sup>. La riforma Biagi interveniva, con finalità antielusive, anche sul lavoro parasubordinato, stabilendo la legittimità dei soli rapporti di collaborazione coordinata e continuativa riconducibili a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro.

È tema ancora dibattuto se le riforme che hanno significativamente ampliato le possibilità di impiegare lavoro a tempo determinato e contratti atipici tra il 1997 e il 2003 fossero o meno giustificate da un'eccessiva rigidità del mercato del lavoro italiano. Fatto sta che ci si affaccia agli anni Duemila con un mercato del lavoro dicotomico con, da un lato, le relazioni a tempo indeterminato, presidiate dall'articolo 18 e, dall'altra, una matassa di nuove relazioni flessibili e caratterizzate da livelli di protezione del lavoratore molto inferiori, anche con riferimento agli istituti del *welfare* (disoccupazione, sottoccupazione, maternità, figli, TFR, pensioni, ecc.).

A distanza di più di dieci anni dal D.Lgs. 368/2001, **la L. 92/2012 (la riforma Fornero) è intervenuta sul mercato del lavoro, cercando di avviare il superamento della dicotomia tra area di alta protezione e area di precarietà.** Ha avuto inizio la fase di diversificazione regolata dei contratti di lavoro in corso tutt'oggi. Solo per il primo contratto a tempo determinato fu introdotta la possibilità, se di durata non superiore a dodici mesi, di non specificare una causale<sup>317</sup>. Rimaneva, comunque, in vigore il limite massimo di durata del tempo determinato non superiore a tre anni, comprensiva di eventuali proroghe, superato il quale si aveva la conversione in contratto a tempo indeterminato. **Nella stessa**

---

<sup>313</sup> Il contratto con il quale l'impresa fornitrice assume il lavoratore può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato.

<sup>314</sup> Direttiva 1999/70/CE del Consiglio del 28 giugno 1999 relativa all'accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato.

<sup>315</sup> La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è ammessa in specifici settori e per mansioni ben determinate.

<sup>316</sup> Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

<sup>317</sup> La regola valeva anche nel caso di prima missione di un lavoratore nell'ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato.



riforma è presente anche il primo intervento rilevante di riforma dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori dalla sua introduzione nel 1970. Il licenziamento illegittimo viene sanzionato con il risarcimento e la reintegrazione sul posto di lavoro nei casi più gravi e con il pagamento di una indennità economica al lavoratore nei casi meno gravi o che il giudice valuta opinabili<sup>318</sup>. Altra novità sono le modifiche per velocizzare il rito innanzi al giudice per decidere delle cause per illegittimità del licenziamento.

**Il processo di regolazione dei contratti di lavoro è continuato con il *Jobs Act*, costituito dal DL 34/2014 (decreto Poletti), dalla legge delega 183/2014 e dai suoi otto decreti attuativi.** Il decreto Poletti ha eliminato l'obbligo di indicare il motivo per cui viene apposto un termine a un contratto di lavoro subordinato, ma ha adottato limiti di tipo quantitativo. Oltre al vincolo per cui il rapporto a tempo determinato non poteva durare più di tre anni con al massimo cinque rinnovi entro questo termine, il decreto aggiungeva per il datore di lavoro il limite del 20 per cento al rapporto tra numero dei lavoratori a tempo determinato e quello dei lavoratori a tempo indeterminato<sup>319,320</sup>. Ancor più che con le misure Fornero, con il decreto Poletti è divenuto chiaro il cambio di impostazione rispetto alle misure del 2001-03, con le relazioni a tempo determinato viste come un tassello del funzionamento del mercato del lavoro a cui tentare di fare esprimere gli effetti migliori, ma attraverso un adeguato disegno regolatorio.

**Il D.Lgs. 81/2015, attuativo del *Jobs Act*, ha introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti con la possibilità da parte del datore di recedere dal contratto previo indennizzo economico, con l'eccezione di casi specifici in cui resta il diritto al reintegro per il lavoratore. È il definitivo superamento dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori.** L'indennizzo non è sempre dovuto. Di fronte al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (tra cui rientrano le ragioni economiche), giustificato motivo soggettivo o giusta causa, il lavoratore ha due scelte: accettare la conciliazione con il datore e l'eventuale indennizzo concordato, oppure ricorrere al giudice. Se il giudice conferma la legittimità del licenziamento, nulla è dovuto al lavoratore (al di là di quanto spettante per la chiusura del rapporto di lavoro come ultime mensilità, TFR, ecc.). Se il giudice riscontra uno dei casi in cui il lavoratore ha diritto al reintegro (come azioni discriminatorie per sesso, età, fede religiosa, idee politiche, ecc.), questi lo può pretendere oltre al risarcimento del danno. Se, invece, il giudice non riscontra fattispecie

---

<sup>318</sup> I cambiamenti riguardano soltanto i licenziamenti nel campo di applicazione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, cioè quelli di lavoratori in imprese con un base occupazionale più ampia.

<sup>319</sup> Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.

<sup>320</sup> Il D.Lgs. 81/2015, quarto decreto attuativo del *Jobs Act* recante la "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni", ha disciplinato il contratto di lavoro a tempo determinato sostituendo interamente le fonti normative precedenti. Nonostante la riformulazione della normativa, la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato è rimasta sostanzialmente invariata rispetto a quanto stabilito con il primo capitolo del *Jobs Act* (DL 34/2014). Sono stati estesi i casi in cui è possibile derogare al tetto massimo ed è stato previsto che anche i contratti aziendali potessero modificare il perimetro delle deroghe. Inoltre, il *Jobs Act* ha definitivamente cancellato la riforma Biagi, circoscrivendo e codificando meglio le tipologie contrattuali atipiche su cui la riforma aveva puntato in maniera significativa vent'anni prima.



da reintegro ma ritiene comunque illegittimo il licenziamento perché valuta diversamente il giustificato motivo oggettivo, il giustificato motivo soggettivo o la giusta causa invocati dal datore, il rapporto di lavoro termina ugualmente ma previa corresponsione al lavoratore di un'indennità economica fissata dalla legge. Al di là dei casi in cui il datore di lavoro ha l'obbligo di reintegrare, è quindi sempre possibile sciogliere un contratto a tempo indeterminato che il datore di lavoro ritiene non più adeguato e utile alle finalità di impresa, ma questa sua facoltà va esercitata all'interno di una cornice regolatoria che coinvolge anche la magistratura del lavoro. Sebbene si muova nello stesso solco della riforma Fornero del mercato del lavoro, il *Jobs act* ha avuto una maggiore risonanza mediatica, probabilmente perché emanato in un contesto economico relativamente più calmo e non combinato a profondi interventi sul sistema previdenziale (come la riforma Fornero delle pensioni di cui si parla nel successivo sottoparagrafo). Sul fronte dei contratti atipici o di parasubordinazione, il *Jobs Act* introduce una posizione di chiara limitazione, rintracciabile soprattutto nell'articolo 2, primo comma, dove si chiede la trasformazione in contratti subordinati non appena siano riconoscibili le caratteristiche di personalità delle prestazioni (non facile sostituibilità del lavoratore per sue qualità soggettive), durata nel tempo e sostanziale direzione dei lavori da parte del committente. Così facendo, il *Jobs Act* compie la scelta di basare le relazioni di lavoro principalmente sul contratto subordinato, a tempo indeterminato o determinato.

**Nel 2018 è sopraggiunto un correttivo al *Job Act*, che ne ha irrobustito la cornice regolatoria sia per l'uso dei contratti a tempo determinato sia per i licenziamenti.** Il DL 87/2018 (decreto dignità) ha ridotto la durata massima dei rapporti a tempo determinato da tre a due anni, con al massimo quattro proroghe all'interno di questo termine. Per i rapporti a termine che, anche attraverso proroghe successive, arrivano a superare i dodici mesi di durata è stato reintrodotta l'obbligo, nel rinnovo che causa il superamento, di indicare una causale che giustifichi l'utilizzo del tempo determinato, pena la trasformazione in un contratto a tempo indeterminato<sup>321</sup>. Il decreto dignità ha anche incrementato i limiti minimo e massimo dell'indennità risarcitoria dovuta dal datore di lavoro in caso di licenziamento illegittimo senza obbligo di reintegro<sup>322</sup>.

**Il DL 48/2023 (decreto lavoro), in ultimo, ha introdotto un altro correttivo ampliando la casistica in cui il rapporto a termine può estendersi oltre dodici mesi.** Diviene centrale il

---

<sup>321</sup> Le causali stabilite dalla legge erano: 1) sostituzione di lavoratori; 2) estraneità delle esigenze alla ordinaria attività; 3) incrementi temporanei dell'attività ordinaria significativi e non programmabili. Non era consentito alla contrattazione collettiva introdurre altre tipologie di causale. Poi sono sopraggiunte le modifiche del DL 48/2023.

<sup>322</sup> Sull'indennità risarcitoria si è espressa anche la Corte costituzionale, con le sentenze n. 194/2018 e n. 150/2020, che hanno dichiarato incostituzionale la regola di determinazione dell'indennità ancorata alla sola anzianità di servizio (le cosiddette tutele crescenti) introdotta con il *Jobs Act*. La motivazione principale è che la disciplina del *Jobs Act* determina "un'indebita omologazione di situazioni che, nell'esperienza concreta, sono profondamente diverse". Non sono due sentenze contro il *Jobs Act*, né contro il contratto a tutele crescenti *tout court*. Esse stabiliscono che, a partire dal livello dei risarcimenti economici fissato per legge, il giudice del lavoro può decidere aumenti (o anche riduzioni) per tenere conto anche di altri criteri, quali il numero dei dipendenti occupati, le dimensioni dell'attività economica, il comportamento e le condizioni delle parti.

ruolo della contrattazione collettiva, anche territoriale o aziendale, nell'individuazione delle possibili causali da apporre al contratto per il superamento del termine dei dodici mesi di durata.

Per riassumere, dal 1962 a oggi si è passati da un mercato del lavoro con un unico strumento, il contratto a tempo indeterminato, rigido ma probabilmente il più adatto alle condizioni degli anni Sessanta e Settanta, a quello odierno, che può avvalersi in maniera più equilibrata e, comunque regolata, di contratti a termine e di contratti a tempo indeterminato, con l'evoluzione dai primi ai secondi favorita sia dal fatto che il tempo indeterminato è adesso a tutele crescenti e non ha, dal punto di vista del datore di lavoro, quella natura di irreversibilità che aveva prima, sia dai nuovi ammortizzatori sociali (D.Lgs. 22/2015 e D.Lgs. 148/2015, parti integranti del *Jobs Act*, e legge di bilancio per il 2022) a copertura molto più ampia, di fatto universale, e meglio disegnati di un tempo<sup>323</sup>. L'analisi contenuta in questo capitolo, riferita al periodo 2014-2022, è tutta inserita all'interno delle nuove regole, salvo le misure correttive del *Jobs Act* e, in particolare, quelle del decreto dignità del 2018 per le quali è possibile investigare l'impatto *pre e post*.

### **5.2.2 La normativa sulle pensioni**

**Sul fronte delle pensioni, la visione di insieme suggerisce una lettura non dissimile da quella del mercato del lavoro anche se con una diversa collocazione temporale dei passaggi tra fasi:** prima una riforma innovativa di struttura ma con tempi di realizzazione lunghissimi; poi un serie di misure restrittive e di urgenza motivate sia dai problemi di crescita dell'economia sia dall'accelerazione dell'invecchiamento della popolazione con l'arrivo in quiescenza dei *baby-boomers*; infine una fase, quella ancora in corso, di ribilanciamento con misure temporanee, in attesa di nuovi cambiamenti della struttura. Questa lettura emerge anche solo guardando alle componenti principali delle riforme, senza entrare in tutti gli aspetti, frastagliati e complessi, di ognuna.

**Sino ai primi anni Duemila, la normativa di riferimento per i requisiti di uscita è rimasta sostanzialmente quella della L. 335/1995 (la riforma Dini),** cui si sono aggiunti gli aggiustamenti della L. 449/1997 (la riforma Prodi<sup>324</sup>) e della L. 448/2001 (riforma Berlusconi<sup>325</sup>). Unitamente alla lunga transizione per il passaggio alle regole contributive (a regime tra il 2030 e il 2035<sup>326</sup>), la bassa crescita dell'economia e i requisiti di uscita considerati non al passo con i ritmi di invecchiamento della popolazione fecero valutare

---

<sup>323</sup> Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2018), "Gli ammortizzatori sociali dopo il *Jobs Act*", Focus tematico n. 9, 3-agosto.

<sup>324</sup> Inasprimento delle regole di uscita per anzianità e loro parificazione tra comparto privato e comparto pubblico, aumento delle aliquote di contribuzione a carico dei lavoratori autonomi.

<sup>325</sup> L'aumento delle pensioni minime degli ultrasessantenni (almeno "un milione di lire al mese", circa 516 euro).

<sup>326</sup> Si veda Cavallari, L., Padrini, F., Salerno, N. e Toffoli, L. (2022), "Ageing and the sustainability of public finance", in *Economia Italiana* n. 3.

necessario un intervento di consolidamento brusco, quello della L. 243/2004 (riforma Maroni), che avrebbe dovuto trovare applicazione dal 1° gennaio 2008<sup>327</sup>, con aumento di tre anni per l'età utile alle uscite anticipate a requisiti congiunti di età e anzianità e una sostanziale cancellazione di una delle novità più promettenti della riforma Dini, ossia il pensionamento flessibile per i pensionati con assegni calcolati interamente con le regole contributive ad accumulazione nozionale<sup>328</sup>.

Per evitare una così forte discontinuità, la successiva L. 247/2007 (riforma Damiano) introdusse le cosiddette quote pensionistiche, soglie costituite dalla somma di età e anzianità contributiva da raggiungere per poter andate in pensione. Passare dallo "scalone" agli "scalini" servì solo a rendere il primo più graduale e tollerabile, perché nel giro di qualche anno l'effetto sarebbe tornato ad allinearsi al progetto della riforma Maroni. In più, la revisione dei coefficienti Dini<sup>329</sup> passò da decennale a triennale. Non fu tra l'altro ripristinato il pensionamento flessibile per i pensionati contributivi. La transizione attraverso gli "scalini" non fece in tempo a concludersi (era fissata nel 2014) che, anche a causa della crisi finanziaria scoppiata nel 2008, fu introdotto un altro intervento restrittivo realizzato con i DDLL 78/2009, 78/2010 e 98/2011 (la riforma Sacconi). Le innovazioni più rilevanti, soprattutto per le evoluzioni a medio-lungo termine della spesa, furono il differimento della decorrenza delle pensioni attraverso l'introduzione di finestre mobili di dodici mesi per i lavoratori dipendenti e di diciotto per gli autonomi e l'aggancio dei requisiti di pensionamento alle progressioni della vita attesa con cadenza triennale. Di lì a poco, la continuazione della crisi finanziaria (il *double dip* 2008-2012) e lo stato dei conti pubblici portarono a un ulteriore intervento in ambito pensionistico, l'ultimo della sequenza delle riforme restrittive apertasi nel 2004, con la L. 214/2011 (riforma Fornero<sup>330</sup>). Probabilmente proprio perché l'ultima a chiudere il ciclo decennale delle riforme pensionistiche di consolidamento, essa è da molti considerata la riforma restrittiva per antonomasia. In realtà, il contenimento dei flussi delle uscite e della spesa pensionistica è derivato dal complesso delle riforme sinteticamente riportate e, peraltro, non solo dalle modifiche dei requisiti di uscita, che qui rilevano per l'analisi della LOL. Tra quelle di impatto più immediato e significativo sulla spesa, vi sono quelle alle regole di indicizzazione all'inflazione, alle finestre di tempo tra maturazione dei diritti ed erogazione della prima rata e alle aliquote di rendimento degli anni di anzianità all'interno delle regole di calcolo retributive<sup>331</sup>.

---

<sup>327</sup> Si vedano le schede del Servizio studi della Camera dei deputati sulla [riforma del sistema pensionistico](#), sui [requisiti per la pensione di anzianità](#) e [quelli per la pensione di vecchiaia](#).

<sup>328</sup> Pensionamento all'interno di un intervallo di età (allora tra 57 e 65 anni) con il vincolo di almeno cinque anni di anzianità contributiva e un ammontare minimo dell'assegno.

<sup>329</sup> Il coefficiente da applicare al montante nozionale frutto dei contributi pensionistici versati, per trasformarlo in rendita pensionistica.

<sup>330</sup> Per una breve descrizione si veda la [scheda](#) del Servizio studi della Camera dei deputati.

<sup>331</sup> Per completezza, va anche detto che la contrazione dei flussi di pensionati osservati dall'inizio degli anni Duemila sono attribuibili, a ritroso, persino alla riforma Amato (L. 503/1990) che, allungando gradualmente gli anni di carriera su cui calcolare la retribuzione pensionabile, ridusse significativamente la convenienza ad anticipare le uscite al primo momento utile per i lavoratori rientranti nelle regole di calcolo retributive. Anche

Nell'ambito dei cambiamenti più importanti, la riforma Fornero: ha cancellato le uscite con le quote introdotte dalla riforma Damiano e le finestre di dodici e diciotto mesi (queste ultime incorporate direttamente nei requisiti di età/anzianità); ha velocizzato gli incrementi dei requisiti di uscita già programmati dalla riforma Sacconi; ha reso biennale dal 2019 l'aggiornamento in linea con i guadagni di vita attesa sia dei coefficienti per la trasformazione del montante in rendita sia dei requisiti di uscita<sup>332</sup>; ha esteso il calcolo contributivo ad accumulazione nozionale ai lavoratori che ne erano stati esentati (i retributivi), ma limitatamente alle sole anzianità contributive dal 2012 in poi.

**I requisiti ordinari di uscita attualmente in vigore sono quelli fissati dalla riforma Fornero:** nel 2024, uscita per vecchiaia a 67 anni senza distinzione tra donne e uomini e uscita per anzianità (o anticipata) con 41 anni e 10 mesi di contributi per le donne e 42 anni e 10 mesi per gli uomini, senza distinzioni tra lavoro dipendente e autonomo<sup>333</sup>. Per riattivare, dopo tanti anni, un canale più flessibile per i lavoratori nel regime contributivo<sup>334</sup>, la riforma ha introdotto anche la possibilità per costoro di pensionarsi con un requisito di età inferiore a quello di vecchiaia, pari nel 2024 a 64 anni, un'anzianità contributiva di almeno 20 anni e un importo dell'assegno pari ad almeno 3,0 volte l'assegno sociale, ridotto a 2,8 per le donne con un figlio e a 2,6 per le donne con due o più figli.

**Nel 2012, con la riforma Fornero, si chiude la lunga fase di inasprimento dei requisiti pensionistici,** controversa e non priva di contraddizioni. Si apre contestualmente il dibattito su come ribilanciare l'obiettivo del consolidamento dei conti pubblici con quello di dare spazio alle scelte individuali e familiari e con quello di non ostacolare il fisiologico *turnover* generazionale sul mercato del lavoro messo sotto *stress* da requisiti di uscita alti e soprattutto automaticamente crescenti nel tempo. Si tratta di una sfida non facile, soprattutto se si ritiene che il ribilanciamento non debba rimettere in discussione la sostenibilità della spesa, pregiudicando gli sforzi compiuti negli ultimi decenni, né i cambiamenti di mentalità collettiva faticosamente innescati.

**Dal 2012 a oggi l'obiettivo del bilanciamento è stato perseguito con interventi prevalentemente di natura temporanea,** in attesa di quell'intervento sistemico strutturale, già richiamato, che riattivi i canali di pensionamento flessibile, non limitandoli ai soli lavoratori contributivi, che già ne disponevano trent'anni fa prima della cancellazione, ma estendendoli anche ai retributivi (con almeno di diciotto anni di contribuzione al 1995) e ai misti (con almeno un anno di contribuzione al 1995). Se questo passo non è ancora avvenuto è proprio perché i termini del ribilanciamento non sono

---

se la riforma Amato non passò mai a regime, perché interrotta e sostituita dalla riforma Dini, questa modifica rimase e la riforma Dini vi si innestò sopra.

<sup>332</sup> Aggiornamenti resi contestuali (in precedenza erano triennali e sfasati).

<sup>333</sup> Per un quadro completo si rinvia a Ragioneria generale dello Stato (2023), "Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario", Rapporto n. 24.

<sup>334</sup> Per costruzione delle regole di calcolo, sono i lavoratori che pagano individualmente e completamente la loro eventuale scelta di uscire un po' prima, con i correttivi attuariali impliciti sia nell'accumulazione nozionale dei contributi sia nei coefficienti di trasformazione del montante nozionale in rendita vitalizia.

condivisi. Tra questi c'è soprattutto un'eventuale correzione attuariale delle pensioni e delle quote di pensione retributive a seconda dell'età di accesso alla pensione.

Gli interventi finora realizzati possono essere distinti in due gruppi: da una parte, le misure di nuova istituzione e, dall'altra, i semplici rinnovi di canali di pensionamento *ad hoc* già esistenti in passato e generalmente provvisti di selezione all'accesso. Tra le prime ci sono le nove salvaguardie che hanno, negli anni subito dopo la riforma Fornero, esentato categorie e gruppi di lavoratori dagli effetti della stessa riforma, permettendo il pensionamento con i requisiti previgenti, ivi incluse le quote introdotte dalla precedente riforma Damiano<sup>335</sup>. Ma soprattutto appartengono a questa categoria le nuove quote, canali temporanei di uscita con requisiti congiunti di età e anzianità e altri vincoli a corredo. La prima, Quota 100, è stata avviata con il DL 4/2019 ed era rivolta a lavoratori dipendenti e autonomi che compissero almeno 62 anni di età e almeno 38 di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2021<sup>336</sup>. La legge di bilancio per il 2022 l'ha rinnovata come Quota 102, per coloro che compissero almeno 64 anni di età e almeno 38 di anzianità entro il 31 dicembre 2022<sup>337</sup>. La legge di bilancio per il 2023 ha poi introdotto Quota 103 per coloro che compissero almeno 62 anni di età e almeno 41 di anzianità entro il 31 dicembre 2023<sup>338</sup>. Da ultimo, la legge di bilancio per il 2024 ha mantenuto gli stessi requisiti anagrafico-contributivi ma ha previsto il ricalcolo contributivo degli assegni<sup>339</sup>. Il nome scelto per Quota 103 (pensione anticipata flessibile) e il correttivo attuariale introdotto con la legge di bilancio per il 2024, con il ricalcolo sulla base del D.Lgs. 180/1997, non fanno escludere a priori che si possa trattare della fase sperimentale di un canale che, mantenendo queste caratteristiche, potrebbe essere reso in futuro permanente. Sempre alle misure di nuova istituzione appartiene la sospensione, sino al 2026, dell'adeguamento ai progressi della vita attesa dei requisiti per il pensionamento di anzianità (anticipato), anch'essa decisa con il DL 4/2019<sup>340</sup>.

Tra le misure di flessibilità già in vigore e riattivate/prorogate ci sono, invece, Opzione donna, l'Anticipo pensionistico (APE) sociale e la normativa speciale per gli addetti ai lavori

---

<sup>335</sup> Per una ricostruzione e analisi delle salvaguardie si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2016), "Il problema degli esodati e le salvaguardie dalla riforma Fornero", Focus tematico n. 2. Per un riepilogo sintetico delle caratteristiche delle nove salvaguardie si veda l'apposita pagina web del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

<sup>336</sup> Si veda a riguardo Ufficio parlamentare di bilancio-INPS (2022), "Un bilancio di 'Quota 100' a tre anni dal suo avvio", Nota di lavoro n. 1, giugno.

<sup>337</sup> Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2021), "Audizione del Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio nell'ambito delle audizioni preliminari all'esame del disegno di legge di bilancio per il 2022", 23 novembre.

<sup>338</sup> Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2022), "Audizione della Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio nell'ambito dell'attività conoscitiva preliminare all'esame del disegno di legge recante bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025", 5 dicembre.

<sup>339</sup> Per dettagli, si può fare riferimento alla Circolare n. 39/2024 dell'INPS. Si veda anche Ufficio parlamentare di bilancio (2023), "Audizione della Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio nell'ambito delle audizioni preliminari all'esame del disegno di legge recante 'Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026'", 14 novembre.

<sup>340</sup> Il beneficio è parzialmente compensato dalla reintroduzione di una finestra mobile di tre mesi. La legge di bilancio per il 2024 ha stabilito che la sospensione duri solo fino a tutto il 2024.

gravosi e usuranti e per i lavoratori precoci<sup>341</sup>. Opzione donna è stata introdotta per la prima volta nel 2004 (riforma Maroni) come canale sperimentale rivolto alle lavoratrici dipendenti e autonome, cui si permetteva il pensionamento con requisiti ridotti rispetto agli ordinari, previo ricalcolo dell'assegno con le regole contributive ad accumulazione nozionale. Da allora l'Opzione è stata rinnovata più volte e, dal 2019, annualmente, con requisiti di accesso leggermente incrementati rispetto al 2004 e, nelle ultime edizioni, introducendo una maggiore selettività di accesso<sup>342</sup>. Dopo tanti anni è inopportuno continuare a definirla sperimentale, soprattutto dopo che la platea potenziale è stata ridimensionata e il ruolo di sperimentazione è stato assunto dalla pensione anticipata flessibile. L'APE sociale è stato attivato per la prima volta dalla legge di bilancio per il 2017 e più volte rinnovato sino a oggi (da ultimo con la legge di bilancio per il 2024). Si tratta di una prestazione di natura assistenziale, con un massimale di importo mensile, che può essere richiesta da soggetti appartenenti a predefinite categorie di bisogno, nel caso volessero lasciare il lavoro prima dei requisiti ordinari. La prestazione svolge la funzione di reddito-ponte in attesa del compimento dei primi requisiti utili al pensionamento<sup>343</sup>. Per i lavori gravosi la normativa si è andata arricchendo a partire dalla legge di bilancio per il 2017. A oggi esistono due liste per individuare chi ha svolto lavori gravosi: una permette, alternativamente, l'accesso all'APE sociale, lo sconto di cinque anni sui requisiti ordinari per l'uscita di vecchiaia, il pensionamento anticipato con 41 anni di anzianità dei lavoratori precoci (i cosiddetti Quarantunisti); l'altra, diversa dalla prima per numerosità delle categorie e loro descrizione, permette l'accesso alla sola APE sociale. Per i lavori usuranti, invece, la normativa si è andata costituendo a partire dal 2010 (L. 183/2010) e, dopo modifiche anche in anni recenti, oggi riconosce a quattro macro-categorie bisognose di lavoratori dipendenti agevolazioni di pensionamento maggiori rispetto a quelle cui hanno accesso gli addetti a lavori gravosi<sup>344</sup>. Infine, anche la normativa sui lavoratori precoci si è andata delineando in risposta ai nuovi requisiti ordinari fissati dalle riforme Sacconi e Fornero. È stata infatti la legge di bilancio per il 2017 a stabilire che i lavoratori con almeno dodici mesi di contribuzione, per periodi di lavoro effettivo precedenti il diciannovesimo anno di età, possono accedere alla pensione anticipata con il requisito ridotto di 41 anni di contributi (i Quarantunisti), purché rientranti in una delle cinque macro-categorie individuate e successivamente aggiornate per legge<sup>345</sup>.

---

<sup>341</sup> Questa normativa speciale è l'unico intervento di rilassamento dei requisiti di uscita tra quelli elencati ad avere una valenza strutturale (non sono necessari rinnovi).

<sup>342</sup> Accesso consentito a tre categorie di lavoratrici: *caregiver*, invalide civili in misura pari o superiore al 74 per cento, licenziate dal lavoro o dipendenti da imprese per le quali è attivo un tavolo di confronto per la gestione di crisi aziendale.

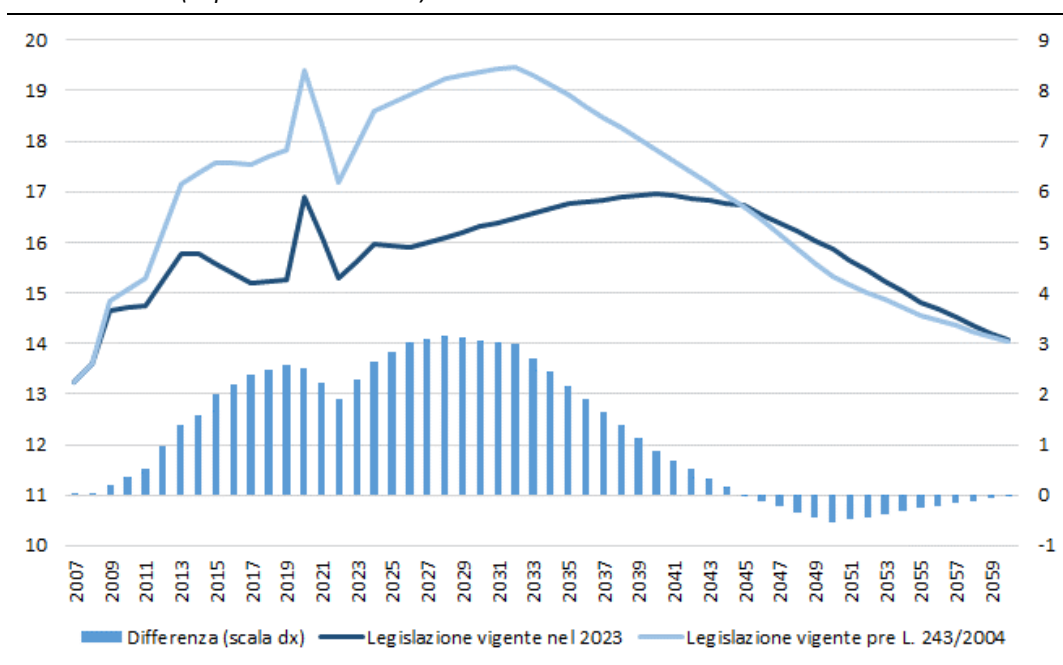
<sup>343</sup> Per dettagli, si può fare riferimento alla Circolare n. 35/2024 dell'INPS.

<sup>344</sup> La categoria del lavoratore usurato gode di maggiori tutele rispetto a quelle riconosciute al lavoratore che ha svolto mansioni gravose. Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2018), "[I requisiti ridotti di pensionamento per i lavori 'particolarmente faticosi e pesanti': le novità introdotte con la legge di bilancio per il 2018](#)", Focus tematico n. 2.

<sup>345</sup> Tra queste ci sono l'aver svolto lavori gravosi e lavori usuranti. Al pari dei requisiti per l'uscita anticipata, anche questo di 41 anni è esentato dagli aumenti in linea con la progressione della vita attesa solo sino al 2024. La normativa sui precoci, non agevole nell'applicazione, ha sollevato numerosi dubbi. Si veda, ad esempio, il [documento con FAQ pubblicato dall'INPS](#).

Nella figura 5.1 è riportata la proiezione di medio-lungo termine della spesa pensionistica sul PIL a legislazione vigente a fine 2023 (escludendo dunque le misure disposte con la legge di bilancio per il 2024) a confronto con quella che si sarebbe ottenuta in assenza delle modifiche al sistema pensionistico disposte dal 2004 (dalla riforma Maroni in poi). In entrambi i casi, si tratta dello scenario base delle proiezioni della Ragioneria generale dello Stato<sup>346</sup>. In assenza di riforme, la spesa pensionistica sarebbe stata superiore di circa 2 punti percentuali di PIL nel 2015 e di circa 2,5 negli anni successivi sino al 2020. Dopo un leggero ridimensionamento sino al 2023, la differenza torna a crescere sino a superare circa 3 punti percentuali nel periodo 2026-2030. Successivamente, inizia a ridursi gradualmente sino ad annullarsi a fine periodo di proiezione (2060).

**Fig. 5.1** – Proiezioni di medio-lungo termine della spesa pensionistica – Scenario base nazionale  
(in percentuale del PIL)



Fonte: Ragioneria generale dello Stato (2023), “Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario”, Rapporto n. 24 – Nota di aggiornamento, dicembre.

### 5.3 I pensionamenti e i tassi di occupazione

Tra il 2004 e il 2014 i flussi di pensionamento diminuiscono significativamente, passando da oltre 245.000 a poco più di 113.000 all’anno, risentendo delle riforme ripercorse nel paragrafo 5.2. Negli anni successivi i pensionamenti tornano ad aumentare toccando quasi 240.000 uscite nel 2021 e flettono solo marginalmente nel 2022 e nel 2023. La risalita è connessa con gli interventi sul sistema pensionistico successivi alla riforma

<sup>346</sup> Ragioneria generale dello Stato (2023), “Le tendenze di medio-lungo periodo del sistema pensionistico e socio-sanitario”, Rapporto n. 24 – Nota di aggiornamento, dicembre.

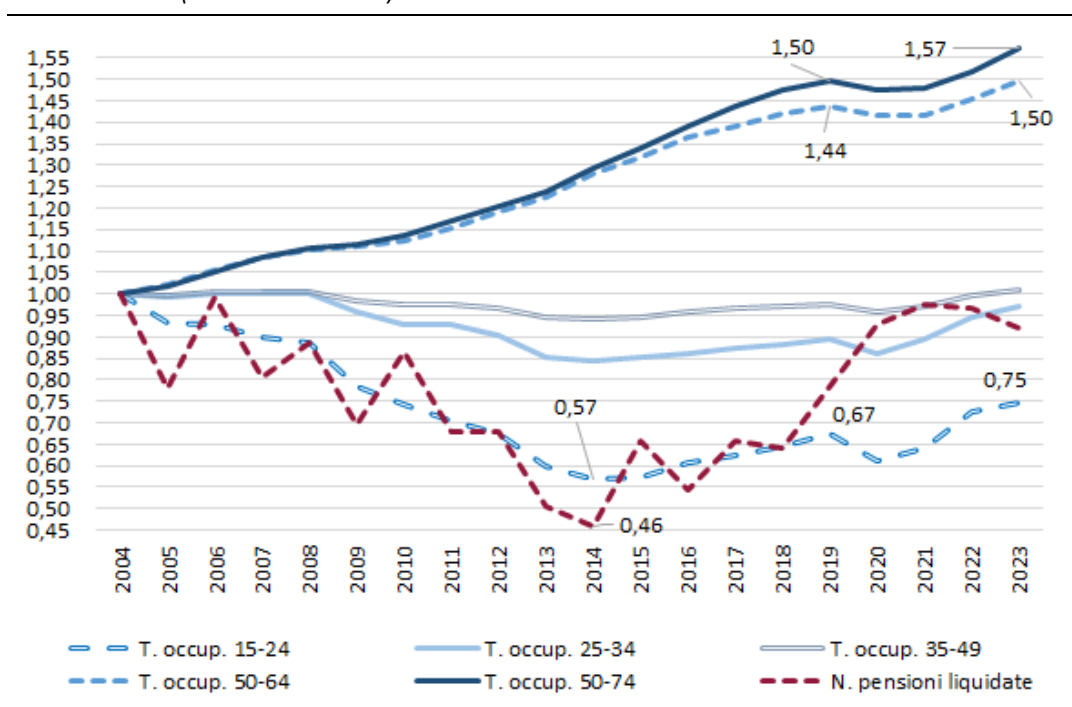


**Fornero ed espansivi delle possibilità di uscita:** dalle nove salvaguardie (di cui la prima già interna alla stessa riforma), alla sequenza delle Quote con temporanee possibilità di uscita con requisiti congiunti di età e anzianità, ai rinnovi di Opzione donna e dell'APE sociale, alle revisioni in senso espansivo del canale dedicato ai lavoratori impiegati in mansioni gravose o usuranti e ai precoci, al blocco sino al 2024 degli incrementi del requisito ordinario per l'uscita anticipata<sup>347</sup>.

**La figura 5.2 riporta l'andamento, tra il 2004 e il 2023, dei pensionamenti e dei tassi di occupazione suddivisi per fasce di età.**

I dati pensionistici sono tratti dall'Osservatorio sulle pensioni erogate dall'INPS<sup>348</sup> che consente di ricostruire la serie storica annuale delle pensioni per età (vecchiaia) e anzianità (anticipata) dei lavoratori dipendenti privati<sup>349</sup> per anno di liquidazione<sup>350</sup>.

**Fig. 5.2** – Tassi di occupazione per fasce di età e flussi dei pensionamenti  
(valori del 2004 = 1)



Fonte: elaborazioni su dati INPS e Istat.

<sup>347</sup> Prima della modifica della legge di bilancio per il 2024 il blocco si estendeva fino al 2026.

<sup>348</sup> Si veda l'apposita [pagina web](#).

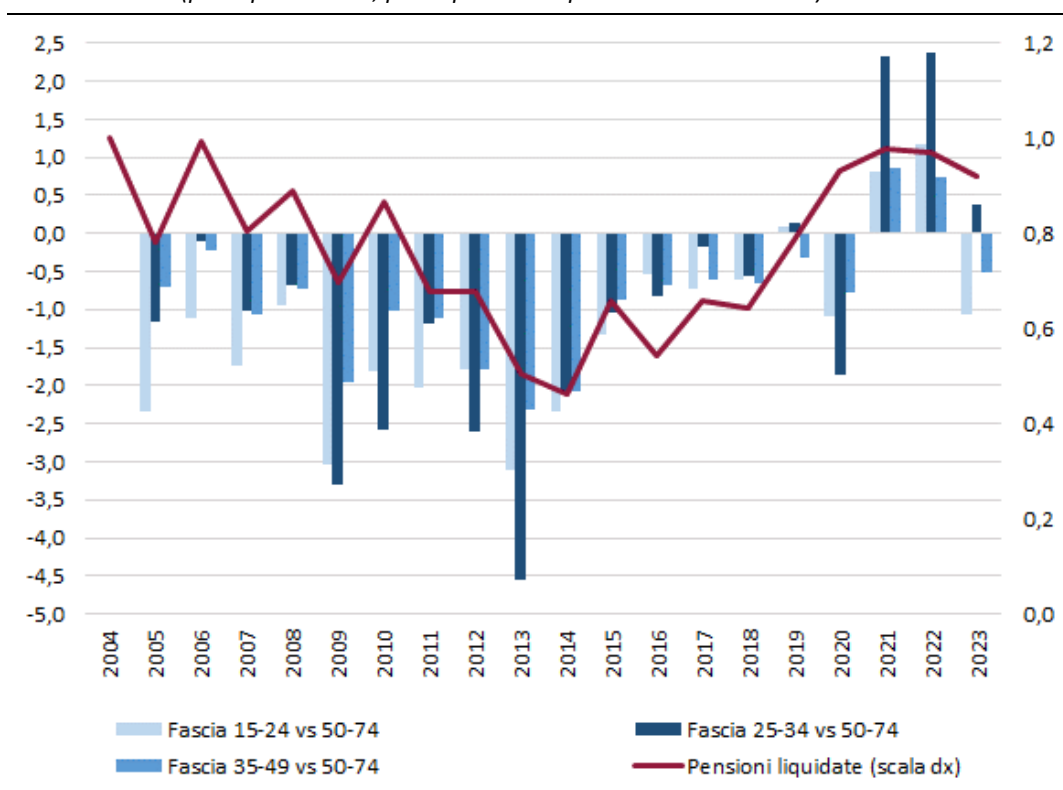
<sup>349</sup> Si restringe il campo alla platea che può direttamente interagire con il *turnover* degli occupati dipendenti privati.

<sup>350</sup> La serie storica delle pensioni per anno di decorrenza (maturazione del diritto) è disponibile solo con riferimento ai beneficiari sopravvissuti sino a oggi e non è sufficiente a cogliere i flussi di uscita nella misura in cui essi si sono effettivamente realizzati anno per anno, aprendo eventuali possibilità di *turnover*, staffetta o di carriera. È vero che la liquidazione può avvenire con ritardo rispetto alla decorrenza ma, in confronto a quanto accadeva in periodi precedenti a quello in analisi, tali ritardi sono oggi relativamente limitati, qualche mese o al più un semestre, con la possibilità che si scavalli all'anno successivo. Casi di ritardi superiori al semestre sono da ritenersi patologici e, come tali, poco numerosi.

Ne emerge che tranne negli anni della crisi da COVID-19 i tassi di occupazione delle due fasce più anziane sono in continua crescita, con una percettibile accelerazione dopo il 2014. Sostanzialmente stabile appare il tasso di occupazione della fascia di età intermedia (35-49 anni), ma anche in questo caso il 2014 segna un punto di inversione, dopo il quale inizia una fase di recupero da precedenti flessioni. È per le due età più giovani che lo spartiacque del 2014 appare più evidente. Il tasso di occupazione della fascia 15-24 anni arriva quasi a dimezzarsi tra il 2004 e il 2014, per poi invertire la tendenza e, pur segnato dalla crisi da COVID-19, recuperare oltre 20 punti percentuali. Se questa fascia può essere ritenuta poco significativa perché include per la maggior parte età in cui molti giovani sono impegnati in attività di studio (scuole superiori, università, corsi di formazione), osservazioni simili possono essere espresse per la fascia d'età tra 25 e 34 anni, nella quale ci sono i giovani che si misurano per la prima volta con l'ingresso nel mondo del lavoro: il loro tasso di occupazione, dopo avere ceduto circa 15 punti percentuali, dal 2014 inizia a recuperare e nel 2023 si posiziona quasi al livello iniziale.

La figura 5.3 offre un'altra prospettiva sullo stesso tema. Le barre verticali indicano la differenza tra la variazione annuale del tasso di occupazione delle tre fasce di età più giovani (fino a 49 anni) e quella del tasso di occupazione della fascia di età più anziana (50 e 74 anni) nella quale rientrano i soggetti potenzialmente coinvolti da prolungamenti del

**Fig. 5.3** – Differenza tra variazioni annuali del tasso di occupazione di fasce di età non anziane e variazioni annuali della fascia di età più anziana e pensioni liquidate (punti percentuali; per le pensioni liquidate valore 2004 = 1)



Fonte: elaborazioni su dati Istat.

lavoro resi necessari dalla normativa pensionistica. Osservare le variazioni annuali permette di prescindere sia dalla numerosità delle fasce di età sia dai livelli dei tassi di occupazione, fenomeni entrambi più elevati per le fasce più anziane.

La linea rossa rappresenta i pensionamenti di vecchiaia e anzianità (posto pari all'unità il flusso del 2004 come nella precedente figura). **In corrispondenza della fase di inasprimento dei requisiti di uscita (2004-2014), le variazioni annuali dei tassi di occupazione delle fasce più giovani sono sempre peggiori (meno positive o più negative) di quelle della fascia dei pensionandi.** La relazione cambia dopo il 2014, in corrispondenza del passaggio al decennio di rilassamento dei requisiti pensionistici: dapprima la distanza tra le fasce di età si riduce e poi, con l'eccezione del 2020, anno di picco della crisi da COVID-19, le variazioni dei tassi di occupazione dei più giovani diventano più positive di quelle dei pensionandi. In particolare, il 2019 è l'anno in cui ha avuto inizio la sequenza delle Quote per l'uscita a requisiti congiunti di età e anzianità. Anche nel 2023, l'anno della proroga di Quota 103 in modalità ridotta e più stringente<sup>351</sup>, la fascia di età 25-34 anni continua a mostrare variazioni più positive rispetto alla fascia 50-74 anni.

Per analizzare meglio il legame tra il mercato del lavoro e le modifiche in ambito pensionistico, si ricorre ad altri dati di fonte INPS, quelli dell'Osservatorio sul precariato<sup>352</sup>, che sono di seguito dapprima descritti e, successivamente, utilizzati per realizzare un esercizio econometrico con variabili di controllo per tentare di attribuire significatività statistica ai fatti stilizzati appena commentati.

#### **5.4 Le attivazioni, le cessazioni e le trasformazioni di contratti di lavoro**

**L'utilizzo dei dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS permette di considerare le tipologie contrattuali, una dimensione alla quale gli studi sulla LOL italiana hanno sinora dato rilevanza minore.** Eppure, dopo le riforme del mercato del lavoro del biennio 2012-14 (par. 5.2), che hanno significativamente rimodellato le caratteristiche dei contratti di lavoro e il loro utilizzo, è una dimensione che, interagendo con le regole di pensionamento, concorre a definire la relazione tra flussi di uscita e possibilità di ingresso nell'occupazione.

---

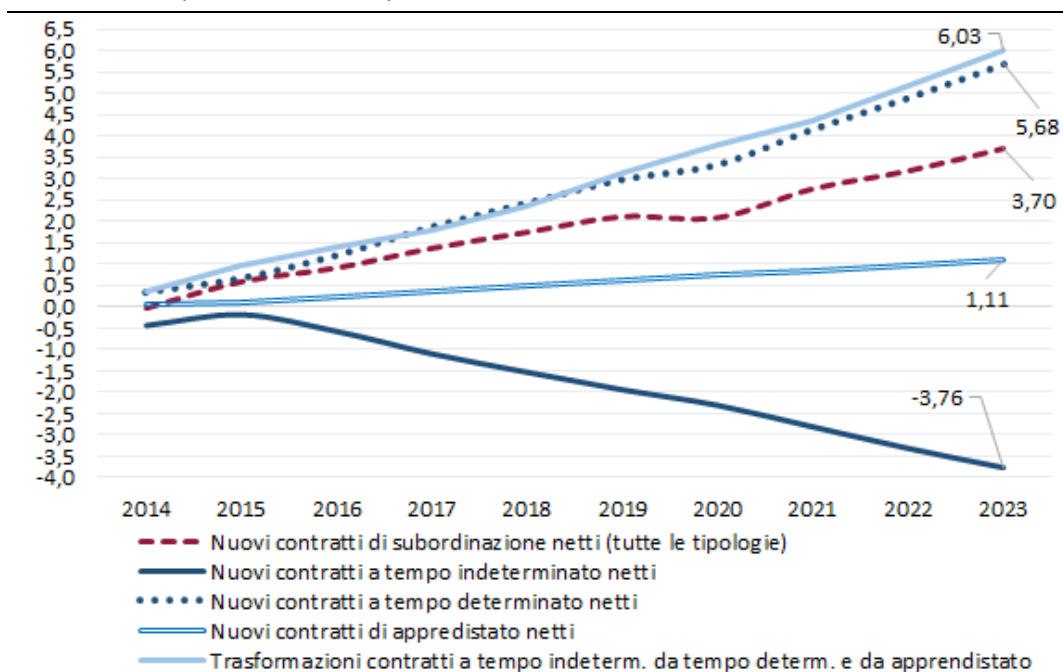
<sup>351</sup> Si veda Ufficio parlamentare di bilancio (2023), "[Audizione](#) della Presidente dell'Ufficio parlamentare di bilancio nell'ambito delle audizioni preliminari all'esame del disegno di legge recante 'Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026'', 14 novembre.

<sup>352</sup> Si veda l'apposita [pagina web](#). La platea è quella dei lavoratori dipendenti privati esclusi i domestici e gli agricoli e inclusi quelli degli Enti pubblici economici. Gli Enti pubblici economici sono soggetti alla registrazione nel Registro delle imprese e si caratterizzano per il fatto di avere come oggetto, in via esclusiva o principale, l'esercizio di un'impresa commerciale avvalendosi di strumenti privatistici. Un tempo numerosissimi, dalla stagione delle privatizzazioni di inizio anni Novanta sono stati quasi tutti trasformati in società per azioni. Il maggiore Ente pubblico economico ancora attivo è la Cassa depositi e prestiti.

Il *dataset* dell'INPS dà accesso alla serie storica di attivazioni e cessazioni per tutti i contratti di lavoro subordinato privato: tempo indeterminato (T.I.), tempo determinato (T.D.), apprendistato, somministrazione, intermittente e stagionale. Non sono compresi i contratti di lavoro domestico e agricolo<sup>353</sup>. È possibile anche seguire nel tempo le trasformazioni a tempo indeterminato da contratti a tempo determinato e di apprendistato<sup>354</sup>.

**Tra il 2004 e il 2023 le attivazioni dirette nette – ossia le attivazioni meno le cessazioni – a tempo indeterminato sono diminuite in modo continuativo, segnando un saldo negativo cumulato di circa 3,8 milioni a fine periodo (fig. 5.4).** Le attivazioni dirette a tempo indeterminato sono quelle che non derivano da trasformazioni a tempo indeterminato di contratti già in essere. **Una dinamica diametralmente opposta ha contraddistinto le attivazioni nette a tempo determinato, in crescita continua sino a raggiungere un saldo cumulato di poco meno di 5,7 milioni.** Da queste attivazioni non sono sottratte le trasformazioni a tempo indeterminato, che non ricadono nella definizione di cessazioni.

**Fig. 5.4** – La dinamica cumulata dei contratti di lavoro subordinato (milioni di contratti)



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

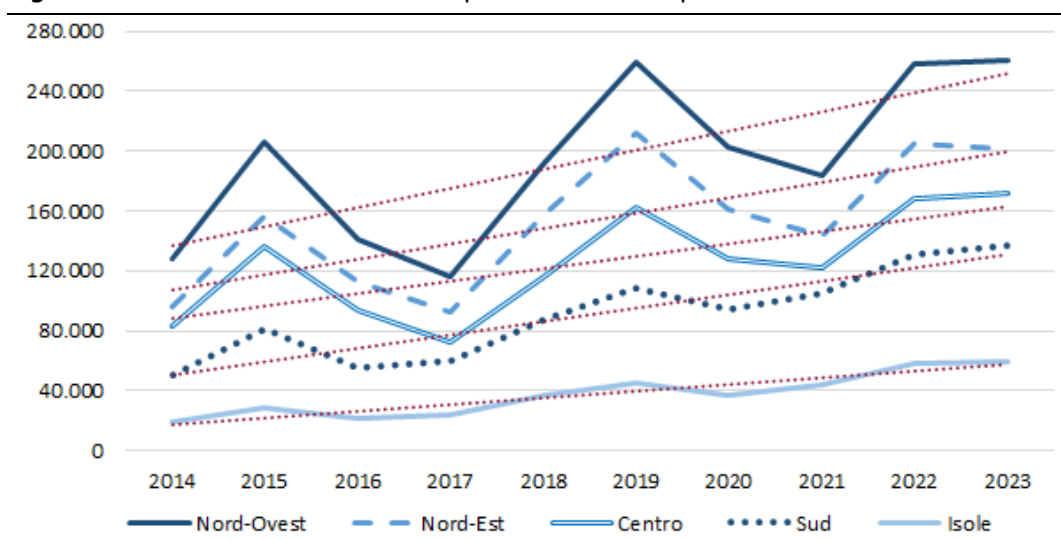
<sup>353</sup> Si veda INPS, “[Nota metodologica dell’Osservatorio sul precariato](#)”. A titolo informativo, per dare una dimensione della platea mancante, nel 2022 i dipendenti agricoli sono stati, in media d’anno, 603.825 (di cui 95.579 a tempo indeterminato e 508.246 a tempo determinato). Nello stesso anno, i lavoratori domestici sono stati 894.299, ugualmente ripartiti tra badanti e collaboratori/collaboratrici familiari.

<sup>354</sup> Nel *dataset* dell’INPS le trasformazioni a tempo indeterminato possono interessare anche i contratti di somministrazione, intermittenti e stagionali ma, in questi casi, la tipologia contrattuale non cambia. I contratti restano gli stessi, salvo l’eliminazione del termine, senza che si producano variazioni sul saldo netto tra attivazioni e cessazioni. Si tratta, in sintesi, di una ricomposizione interna alla singola tipologia contrattuale.

All'interno del cono tra le attivazioni nette a tempo indeterminato e quelle a tempo determinato cadono sia le attivazioni nette di contratti di apprendistato (+1,1 milioni di unità), che quelle complessive, che includono anche contratti di somministrazione, intermittenti e stagionali (+3,7 milioni). Per ragioni di sintesi non si riporta lo spaccato per macro-area dal quale emergono dinamiche simili, con un cono relativamente più ampio al Nord e via via più ristretto passando al Centro, al Sud e alle Isole. Questa similitudine rimanda a fattori comuni riconducibili alla normativa nazionale e a cambiamenti del mondo del lavoro e del mercato del lavoro.

**L'aggregato che fa registrare la crescita più marcata è quello delle trasformazioni a tempo indeterminato.** Anche per queste, per esigenze di confronto, si riporta la variazione cumulata, ben sapendo che il fenomeno, non avendo veri e propri deflussi<sup>355</sup>, assume necessariamente una tendenza positiva, eventualmente con fasi alterne da anno ad anno. Si osserva, invece, una crescita continua e quasi perfettamente lineare, a testimonianza del rilievo che questo canale di ricontrattazione delle posizioni lavorative ha avuto nell'ultimo decennio: tra il 2014 e il 2023 si registrano 6 milioni di trasformazioni. In termini dello *stock* esistente di contratti a tempo indeterminato, le trasformazioni da tempo determinato e da apprendistato più che compensano il saldo negativo delle attivazioni nette a tempo indeterminato. L'effetto consolidato sullo *stock* è, nel 2023, positivo per circa 2,3 milioni<sup>356</sup>. Anche il rilievo delle trasformazioni a tempo indeterminato ha coinvolto, nell'ultimo decennio, tutte le macro-aree, che hanno condiviso *trend* molto simili, crescenti e quasi paralleli (fig. 5.5).

**Fig. 5.5** – Le trasformazioni a tempo indeterminato per macro-aree



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

<sup>355</sup> All'interno di uno stesso anno i trasformati a tempo indeterminato sono distinti dai cessati dal tempo determinato e dall'apprendistato, nel senso che la trasformazione non è considerata una causale di cessazione. Nei successivi anni, tuttavia, essi rientrano tra i contratti a tempo indeterminato che possono cessare e che, qualora ciò accada, vanno a modificare le attivazioni nette a tempo indeterminato.

<sup>356</sup> Questo valore è il saldo con le attivazioni nette a tempo indeterminato, che a loro volta sono già al netto delle cessazioni.

Prescindendo dalla ciclicità, connessa anche con le misure di incentivazione del mercato del lavoro e con la crisi da COVID-19, le trasformazioni passano da 128.000 a oltre 260.000 nel Nord-Ovest, da circa 96.000 a oltre 201.000 nel Nord-Est, da circa 82.000 a oltre 172.000 nel Centro, da quasi 51.000 a oltre 136.000 nel Sud, da circa 19.000 a circa 60.000 nelle Isole. La loro consistenza raddoppia nel Nord e nel Centro, si triplica o quasi nel Sud e nelle Isole.

Per completezza di informazione, la figura 5.6 riporta lo spaccato per tipologia contrattuale delle attivazioni, cessazioni e trasformazioni in termini di flussi annuali.

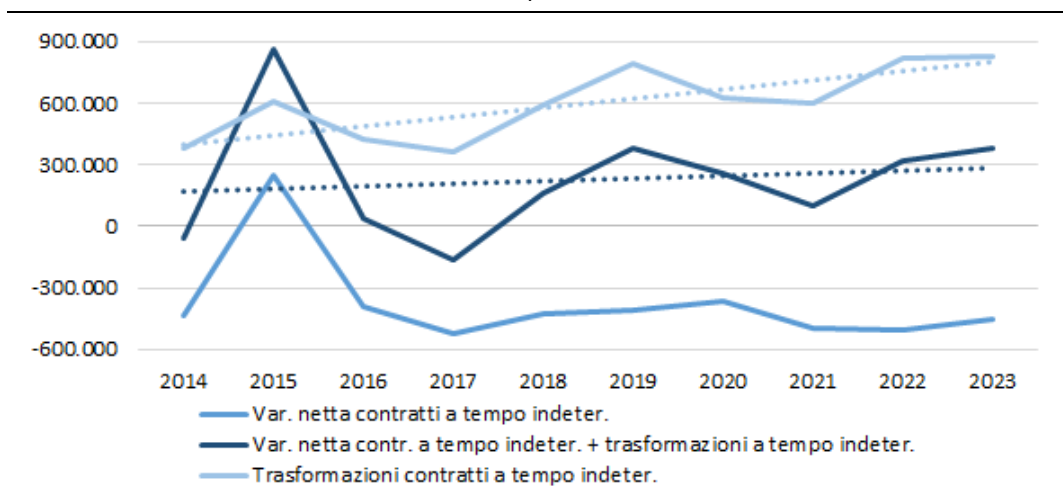
Il flusso di trasformazioni a tempo indeterminato è più che raddoppiato, passando da poco meno di 400.000 del 2004 a oltre 800.000 nel 2023. La quasi perfetta coevoluzione di attivazioni nette a tempo determinato e trasformazioni a tempo indeterminato emersa nella figura 5.4 lascia intendere che lo *stock* dei contratti a tempo determinato resti grossomodo costante nel tempo. Questa intuizione è confermata dal secondo pannello della figura 5.6, dove le attivazioni nette a tempo determinato, depurate dalle trasformazioni a tempo indeterminato, assumono un profilo di fatto piatto. **Sembrirebbe che, negli ultimi dieci anni, la dinamica del mercato del lavoro abbia relegato in posizione sempre più marginale l'assunzione diretta con contratto a tempo indeterminato e si sia sempre più svolta attraverso contratti a termine come ponte per trasformazioni a tempo indeterminato dopo qualche tempo** (uno o al più due anni, il limite massimo di durata del tempo determinato nell'attuale normativa). Se così fosse, si tratterebbe di un cambiamento strutturale, attribuibile plausibilmente anche al *Jobs Act* – che ha ridotto la distanza tra assunzioni a termine e a tempo indeterminato<sup>357</sup> – oppure a cambiamenti generazionali o a una pluralità di fattori, inclusi gli *shock* delle crisi e il loro impatto sulle scelte di lavoro, consumo e risparmio.

Meno rilevanti risultano gli andamenti rilevabili per gli altri contratti che per semplicità non sono inclusi nella figura 5.6. Le attivazioni nette di contratti di somministrazione di lavoro, comprensive anche delle eventuali trasformazioni in contratti di somministrazione a tempo indeterminato, sono aumentate tra il 2014 e il 2023 di 270.000. Una dinamica

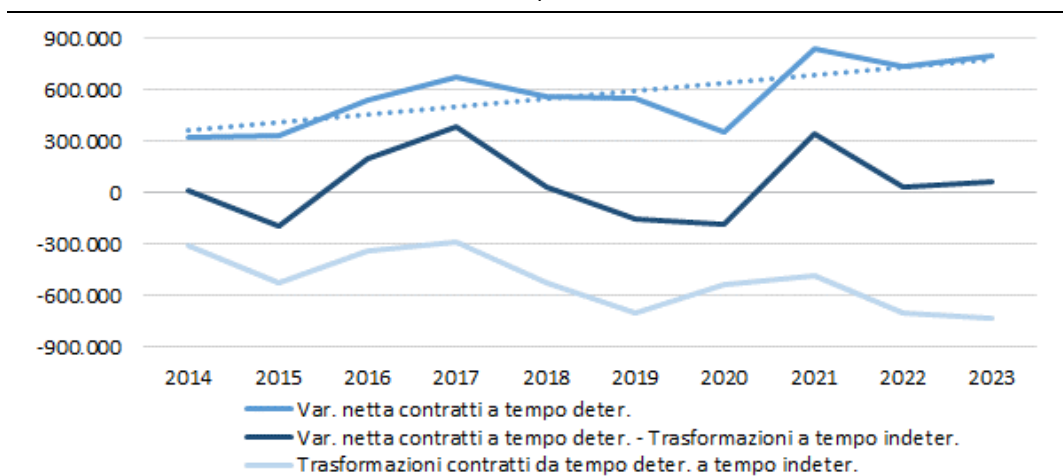
---

<sup>357</sup> Il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti ha, soprattutto nei primi anni del rapporto di lavoro, caratteristiche più vicine a quelle del contratto a termine che a quelle dello storico contratto a tempo indeterminato *pre Jobs Act*. Per questa ragione, da un lato, i lavoratori possono percepire in maniera meno penalizzante di un tempo l'assunzione a termine e, dall'altro, i datori di lavoro possono utilizzare questo tipo di contratto per approfondire la conoscenza del lavoratore, posto che per legge non possono utilizzarlo per più di due anni con lo stesso lavoratore e, più in generale, per ogni datore di lavoro la quota dei contratti a termine rispetto ai contratti a tempo indeterminato non può superare il 20 per cento. Dopo il *Jobs Act* il mercato del lavoro ha acquisito un assetto più flessibile che non necessariamente implica più precarietà ed emarginazione. Gli esiti dipendono da come la flessibilità viene messa a frutto, se per relegare in posizioni permanentemente flessibili o se per favorire l'inclusione iniziale nel mercato del lavoro e successivamente permettere percorsi di evoluzione e crescita. In questa chiave di lettura, può essere interessante e utile capire come diversi assetti del mercato del lavoro (segnatamente *pre* e *post Jobs Act*) abbiano interagito con le condizioni di LOL aprendo più o meno spazi, riuscendo o meno a indebolirla e magari anche a rimuoverla. La LOL è una condizione di equilibrio stazionario (stabilità della dimensione dell'occupazione) e, come tale, dipende dai vari elementi che concorrono a formare l'equilibrio, e può venire meno con modifiche degli stessi elementi.

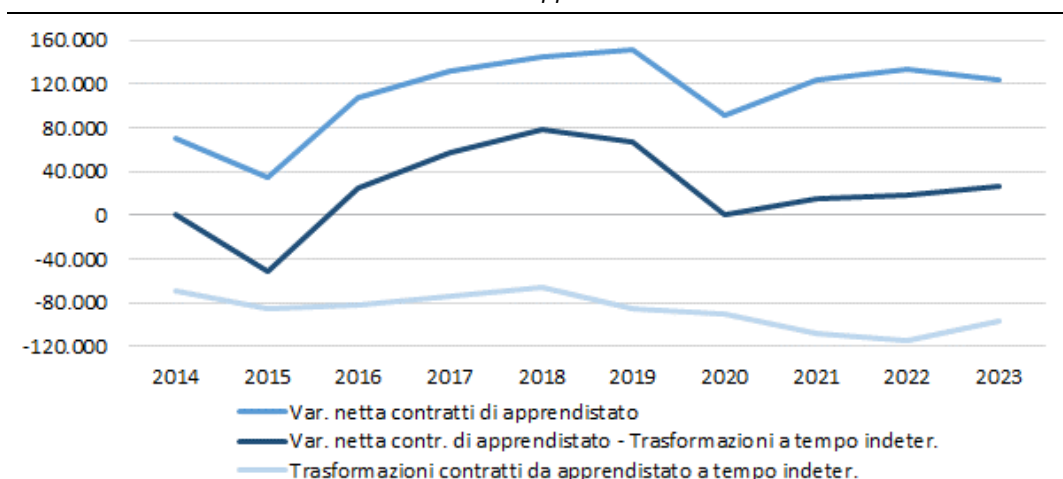
**Fig. 5.6** – Attivazioni, cessazioni e trasformazioni per tipologia di contratto di lavoro  
*Contratti a tempo indeterminato*



*Contratti a tempo determinato*



*Contratti di apprendistato*



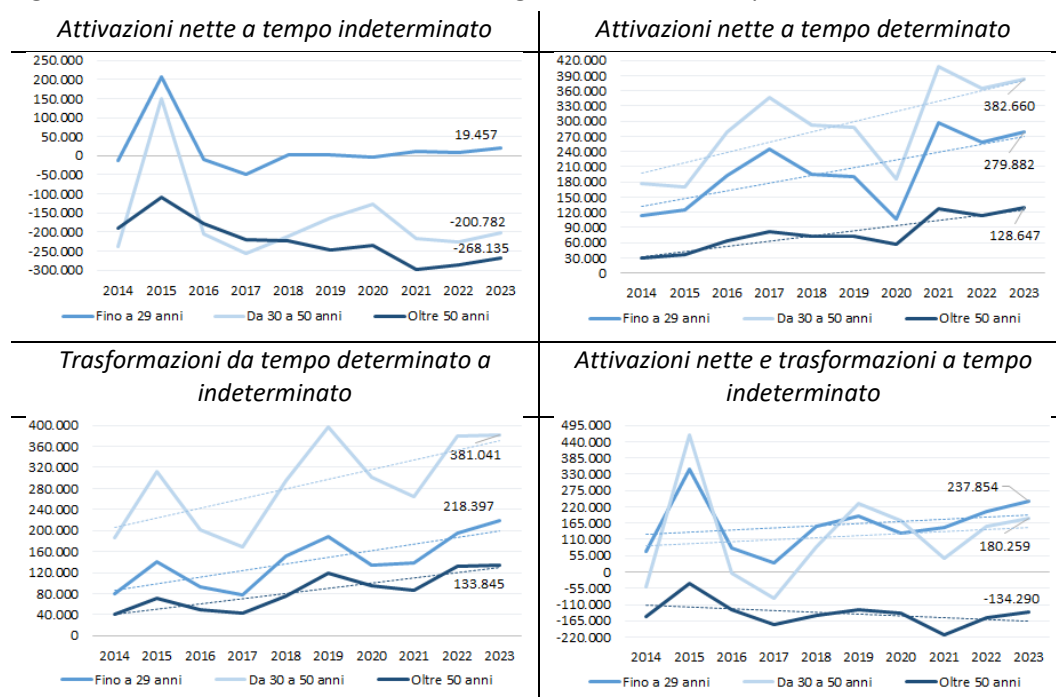
Fonte: elaborazioni su dati INPS.



non molto dissimile è riscontrabile per i contratti intermittenti e quelli stagionali, le cui cumulate, anch'esse comprensive delle eventuali trasformazioni in omologhi contratti a tempo indeterminato, si posizionano rispettivamente poco al di sopra di 270.000 e di 100.000. Si tratta, in tutti e tre i casi, di ordini di grandezza ampiamente inferiori rispetto a quelli osservati per i contratti a tempo indeterminato e determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato. È importante citare questi dati anche perché si temeva potessero avere un utilizzo sproporzionato i contratti di somministrazione e quelli intermittenti che sono particolari rapporti a tempo indeterminato o determinato che, all'interno delle nuove regole del *Jobs Act*, recuperano alcune caratteristiche di flessibilità che la riforma Biagi aveva concentrato sui contratti atipici con bassi livelli di tutela e di copertura degli istituti di *welfare*.

**La dinamica delle attivazioni ha coinvolto soprattutto i giovani.** Se si osservano le attivazioni nette a tempo indeterminato della figura 5.7, tra il 2014 e il 2023 l'andamento annuale è piatto e praticamente nullo per i giovani (sino a 29 anni), piatto con deflussi netti di circa 200.000 all'anno per la fascia di età centrale (30-50 anni), con deflussi netti e crescenti in valore assoluto per la fascia relativamente più anziana (oltre 50 anni). Sulla tendenza di quest'ultima fascia di età pesano ovviamente le cessazioni per pensionamento che fanno terminare rapporti plausibilmente per la maggior parte a tempo indeterminato (sono posizioni lavorative di fine carriera). I picchi in corrispondenza del 2015 si spiegano con la decontribuzione integrale triennale, l'incentivo riconosciuto alle assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni a tempo indeterminato perfezionate durante quell'anno (par. 5.6.1). Il quadro è completamente diverso se si

**Fig. 5.7** – La dinamica contrattuale degli ultimi dieci anni, per fasce di età



Fonte: elaborazioni su dati INPS e Istat.

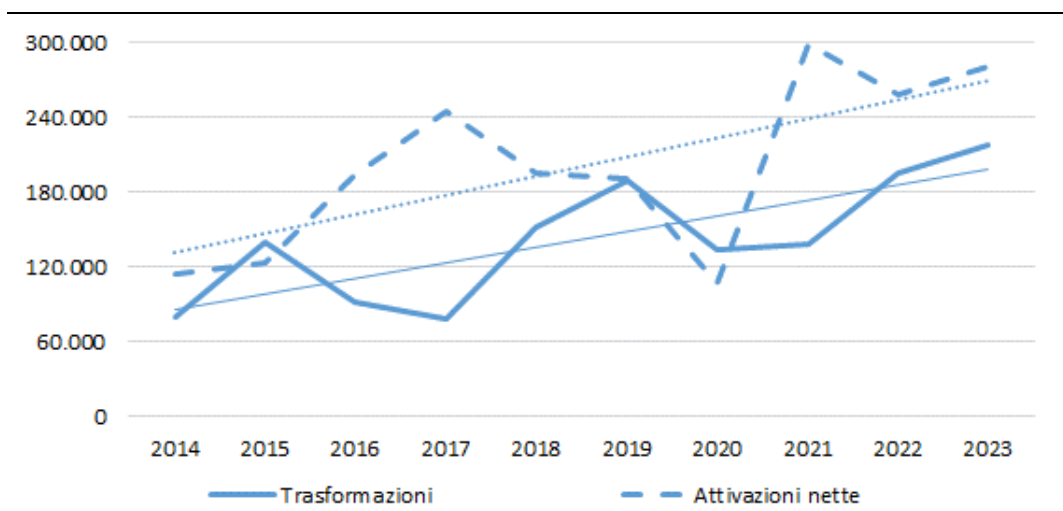
guarda alle attivazioni nette a tempo determinato, sempre positive e con tendenza crescente in tutte e tre le fasce di età, ma più intense, sia per valori annuali che per incrementi anno per anno, nelle due fasce relativamente più giovani rispetto a quella più anziana. Questi stessi andamenti si ripresentano se si guarda alle trasformazioni da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato. Se poi si osserva la somma algebrica di attivazioni nette a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato (il quarto pannello della figura), mentre la fascia di età oltre i 50 anni ha visto costantemente ridursi, anno dopo anno, i contratti a tempo indeterminato, l'opposto è accaduto per le altre due fasce di età, con afflussi di fatto sempre positivi (tranne il 2017 e solo per i 30-50 anni) e lungo *trend* crescenti. Nel 2023, sono circa 238.000 i nuovi rapporti a tempo indeterminato per i giovanissimi (con meno di 29 anni) e oltre 180.000 quelli degli adulti (30-50 anni), mentre i rapporti a tempo indeterminato della fascia di età relativamente più anziana si riducono di oltre 134.000.

**Un altro aspetto significativo è la coevoluzione ascendente tra le attivazioni nette a tempo determinato e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato lungo i dieci anni esaminati (fig. 5.8).** Questo fenomeno ha coinvolto tutte le fasce di età ma soprattutto quella tra 30 e 50 anni, che in Italia comprende la maggioranza dei giovani dopo la formazione universitaria e *post* universitaria, la fascia alta del nuovo capitale umano che è essenziale possa subito inserirsi nel mondo del lavoro e delle professioni e messo nelle condizioni di valorizzarsi ed essere valorizzato.

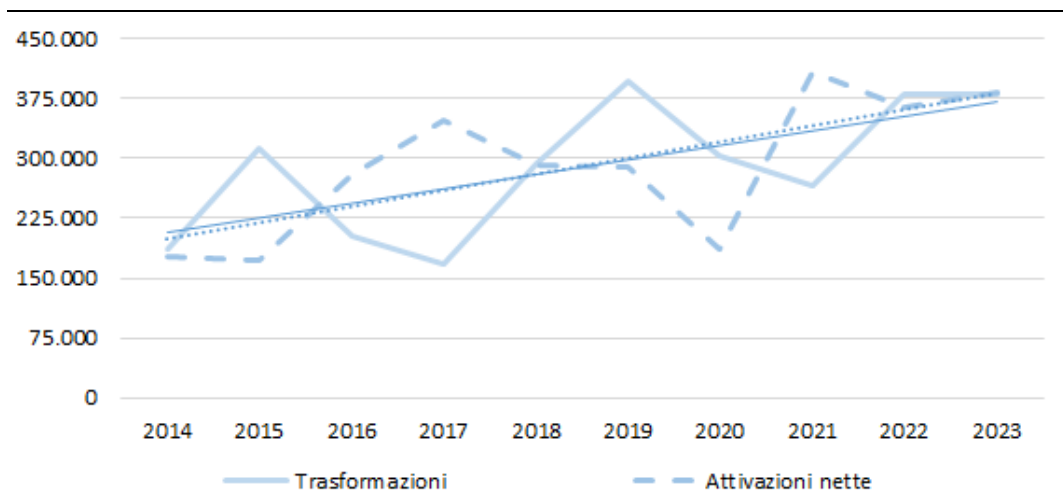
Nella coevoluzione dei contratti si cominciano a intravedere i segni dell'aspirazione forse più importante della riforma del mercato del lavoro, la flessibilità positiva: ingressi e re-ingressi nell'occupazione con contratti a termine, di durata non eccessiva, e successiva evoluzione degli stessi in contratti a tempo indeterminato. Questo ciclo trova sostegno, almeno in linea di principio, nella possibilità di ricorrere al tempo determinato anche senza causali entro dodici mesi, nella reversibilità regolata del contratto a tutele crescenti (il "gradino" tra tempo determinato e tutele crescenti è meno impegnativo e meno rischioso che con il vecchio contratto a tempo indeterminato *pre* riforme) e nella proporzione che ogni datore deve mantenere tra suoi occupati a tempo determinato e a tempo indeterminato. In particolare, potrebbe essere proprio quest'ultima alla base dei due *trend* molto simili, praticamente sovrapponibili, delle attivazioni nette a tempo determinato e delle trasformazioni a tempo indeterminato. Potrebbero averci inciso anche altri fattori, dai cambiamenti dei comportamenti sul mercato del lavoro dopo le diverse crisi che si sono succedute, alla diffusione di nuove tecnologie e dello *smart working*, a cambiamenti generazionali.

**Una prima indicazione, molto grezza, dell'esistenza di una relazione tra i più intensi pensionamenti avvenuti dal 2014 a oggi e le osservate dinamiche di ingresso e di trasformazione sul mercato del lavoro è fornita dalla figura 5.9 che riporta i coefficienti di correlazione lineare tra i flussi annuali delle pensioni liquidate e le attivazioni nette delle varie tipologie di contratto di lavoro e le trasformazioni a tempo indeterminato.**

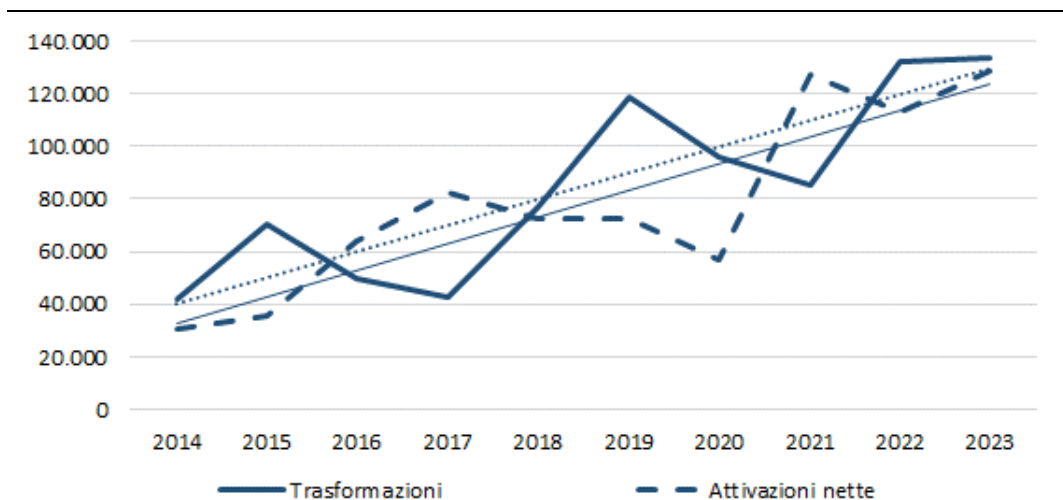
**Fig. 5.8** – Coevoluzione di attivazioni nette a tempo determinato e trasformazioni a tempo indeterminato, per fasce di età  
Fino a 29 anni



*Da 30 a 50 anni*

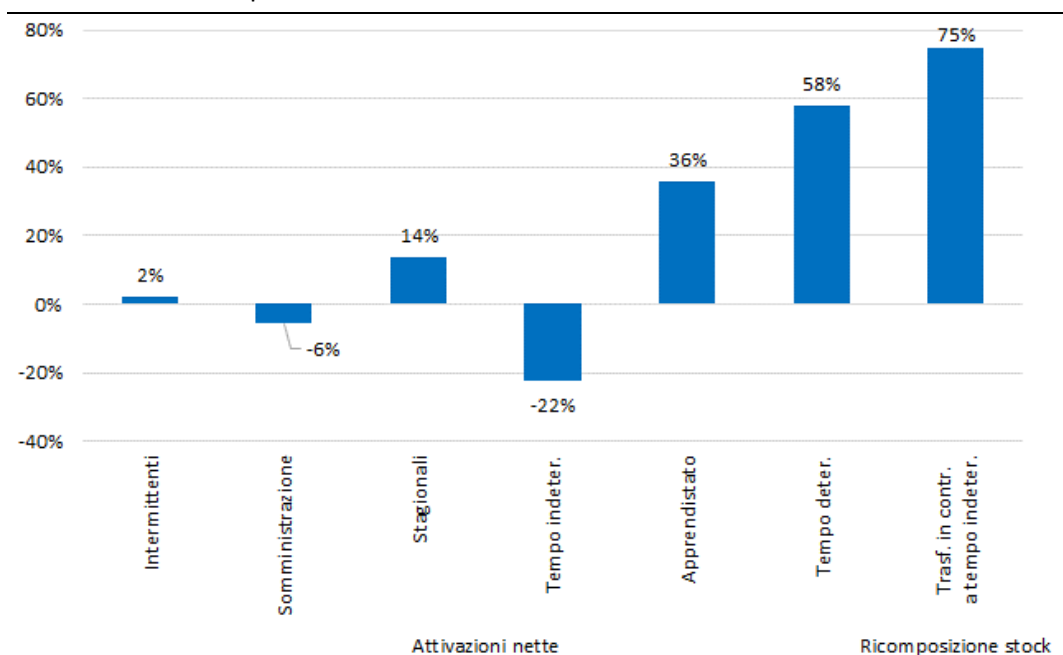


*Oltre 50 anni*



Fonte: elaborazioni su dati INPS e Istat.

**Fig. 5.9** – Correlazione lineare tra pensionamenti e attivazioni nette e trasformazioni a tempo indeterminato



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

Preso in valore assoluto, la correlazione è bassa per i contratti intermittenti (2 per cento), quelli di somministrazione (-6 per cento) e quelli stagionali (14 per cento). Ha un valore modesto per i contratti diretti a tempo indeterminato (quelli non passanti per le trasformazioni), qui assumendo anche un segno negativo che, sul piano descrittivo, e prima ancora di confrontarsi con la significatività statistica, tenderebbe a escludere, con riferimento specifico a questo canale, interazioni con i flussi di pensionamento. È un dato che conferma quanto descritto nel paragrafo 5.2 a proposito delle ultime riforme del lavoro, che hanno ampliato le possibilità di utilizzare contratti a termine, importanti soprattutto nella prima fase di mutua conoscenza tra datore di lavoro e lavoratore. Più elevati, invece, sono i coefficienti di correlazione lineare con riferimento alle attivazioni nette di apprendistato (36 per cento), a quelle di contratti a tempo determinato (58 per cento) e, soprattutto, alle trasformazioni a tempo indeterminato (75 per cento).

**È relativamente a questi tre canali – tempo determinato, trasformazioni a tempo indeterminato e apprendistato – che è plausibile attendersi che vi sia stata una qualche forma di LOL e che i maggiori pensionamenti abbiano in qualche misura contribuito ad aprire spazi dentro il vincolo posto da questa.** Alla luce del loro peso relativo in termini di dinamiche annuali, l'attenzione può ragionevolmente concentrarsi esclusivamente sulle trasformazioni a tempo indeterminato e sui contratti a termine, dato che l'apprendistato conta meno di un quarto del tempo determinato sia in termini di attivazioni nette che di trasformazioni in rapporti a tempo indeterminato.

## 5.5 ***Gli occupati a termine e a tempo indeterminato, il ricorso al part time e i livelli retributivi***

Prima di passare all'esercizio econometrico per verificare l'esistenza di una qualche forma di LOL, è utile collocare, per quanto possibile, le dinamiche appena sintetizzate in termini di attivazioni, cessazioni e trasformazioni all'interno del quadro complessivo degli andamenti del mercato del lavoro in termini di occupati, ricorso al *part time* e livelli retributivi.

**L'andamento favorevole delle attivazioni nette di tutte le tipologie contrattuali e delle trasformazioni trova riflesso nell'andamento degli occupati.** I dati di contabilità nazionale mostrano che tra il 2014 e il 2023 gli occupati dipendenti, privati e pubblici, regolari e irregolari, sono cresciuti da 18,1 a 20,3 milioni (+2,2 milioni, di cui 0,4 nel solo 2023). Restringendo il campo ai regolari, i dipendenti sono passati da circa 15,8 a 17,4 milioni del 2021 (ultimo dato disponibile), con un aumento di circa 1,6 milioni. Questa intensa crescita è sopraggiunta in parte inaspettata, tant'è che nel dibattito che ha accompagnato la legge di bilancio per il 2024 e il Documento di economia e finanza del 2024 si è considerata anche l'ipotesi di una sottostima della crescita del PIL, che infatti è stato rivisto al rialzo per gli anni 2021-22<sup>358</sup>.

Vi potrebbe avere contribuito, almeno in parte, un effetto di slancio dato dal rilassamento dei requisiti pensionistici. Tuttavia, va considerato che il *trend* crescente degli occupati è in corso da tempo e sta accomunando, in varie misure, molti paesi occidentali, anche quelli che non hanno messo mano alle regole di pensionamento, e in alcuni casi è stato anche più intenso che in Italia.

Il dibattito ha avanzato anche la tesi che le crisi del 2008 e del 2012 abbiano aumentato il senso di precarietà e di incertezza e, di conseguenza, determinato un innalzamento dei tassi di partecipazione, soprattutto delle donne e dei secondi/terzi potenziali percettori di reddito nei nuclei familiari, e una riduzione delle retribuzioni di riserva. Un'altra tesi chiama in causa fenomeni generazionali e di passaggio tra epoche, con il graduale avvento di una mentalità nuova, soprattutto tra i più giovani, più intraprendente e flessibile, favorita anche dalla rete e dallo *smart working*<sup>359</sup>.

Non possono mancare, infine, le argomentazioni che ricollegano la crescita degli occupati anche alle politiche economiche adottate per fronteggiare le crisi del 2008 e del 2012 e,

---

<sup>358</sup> Si vedano Istat (2023), "La revisione del PIL e dei principali aggregati dei Conti Nazionali - Anni 2019-2022", 22 settembre e Istat (2024), "PIL e indebitamento netto AP", 1° marzo.

<sup>359</sup> Lo stesso cambio di mentalità che, nell'immediato *post* crisi da COVID-19, ha fatto emergere il fenomeno delle cosiddette grandi dimissioni, quell'anomala e ingente ondata di dimissioni volontarie che si è realizzata tra la metà del 2021 e la metà del 2022 coinvolgendo anche posizioni a tempo indeterminato. Per un commento sintetico ed esplicativo, si veda Coin, F. e Napolitano, M. (2023), "Le grandi dimissioni", in *Rivista di cultura e politica*, il Mulino. Nel dibattito si è affacciata anche l'ipotesi che lo *smart working* possa, entro certe misure, essere alternativo al *part time*, non solo dal lato del lavoratore cui permette quella flessibilità prima accessibile solo attraverso quest'ultimo, ma anche dal lato del datore di lavoro al quale permette riduzioni di costi operativi sinora non realizzabili.

più recentemente, la pandemia da COVID-19 e, in particolare, il programma di investimenti paneuropeo noto con *Next Generation EU* che finanzia il PNRR dell'Italia.

La Rilevazione continua delle forze di lavoro (RFL) conferma questi andamenti sebbene fornisca dati leggermente diversi rispetto alla contabilità nazionale. Secondo questa fonte, gli occupati dipendenti, regolari e irregolari, pubblici e privati, passano da circa 16,6 milioni del 2014 a 18,5 nel 2023, con un aumento di circa 1,9 milioni. La quota di posizioni a tempo indeterminato diminuisce di quasi 2,5 punti percentuali in un decennio, passando dall'86,4 per cento del 2014 a circa l'84 nel 2023, restando sostanzialmente costante dal 2018 a oggi. La quota dei contratti *part time*, invece, si riduce di circa 0,7 punti percentuali, passando dal 19,6 al 18,9 per cento, secondo una dinamica che ai modesti incrementi dei primi anni fa seguire una fase di contrazione dal 2018<sup>360</sup>. Alla luce di questi dati, la dinamica recente del lavoro ha lasciato sostanzialmente invariata la quota di occupazione a tempo indeterminato e ha marginalmente ridotto la presenza di rapporti *part time*. La relativa stabilità dei contratti a tempo indeterminato si rispecchia bene nella coevoluzione tra attivazioni nette a tempo determinato e trasformazioni a tempo indeterminato osservata nella figura 5.4.

Rimanendo sui dati di fonte Istat<sup>361</sup>, tra il 2014 e il 2021 (ultimo dato disponibile) le retribuzioni orarie lorde del comparto privato sono aumentate in valore nominale di poco meno del 4 per cento per i rapporti a tempo determinato, del 7,9 per quelli a tempo indeterminato e del 5,7 nel complesso. Questi incrementi nominali vanno valutati alla luce dell'inflazione che, nello stesso periodo, è stata pari a poco più del 5,1 per cento secondo l'IPCA<sup>362</sup>.

Per un *focus* sullo stesso aggregato cui si riferiscono attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti di lavoro subordinato, descritte in precedenza, è necessario continuare a fare riferimento ai *dataset* amministrativi dell'INPS e, in particolare, all'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e indipendenti che riporta dati fino a tutto il 2022<sup>363</sup>. Da questo *dataset*, è possibile circoscrivere la platea dei lavoratori dipendenti privati, con esclusione dei domestici e degli agricoli, e analizzarla per posizione prevalente nel corso dell'anno, oppure restringere il campo ai soli occupati che hanno mantenuto una posizione unica (solo da lavoro dipendente, anche cambiando datore di lavoro). Nel primo caso – posizione prevalente – gli occupati passano da circa 13,6 milioni del 2014 a 16,1 nel 2022, con un aumento di 2,5 milioni. Nel secondo caso – posizione unica – passano da circa 12,9 milioni a 15,6, con un aumento di 2,7 milioni<sup>364</sup>. Per i dipendenti

---

<sup>360</sup> L'anno del cosiddetto decreto dignità. Si veda il paragrafo 5.2.

<sup>361</sup> In particolare, si tratta di quelli del Registro annuale su retribuzioni, ore e costo del lavoro per individui e imprese (RACLI).

<sup>362</sup> I tassi di inflazione più elevati hanno interessato il 2022 e parte del 2023.

<sup>363</sup> Si vedano l'apposita [pagina web](#) e la [Nota metodologica dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e indipendenti](#).

<sup>364</sup> Nel confrontare queste variazioni con quelle derivanti dai dati di Contabilità nazionale e delle Rilevazioni delle forze lavoro, si deve tenere presente che, per il *dataset* amministrativo, l'unità statistica di osservazione è costituita dal lavoratore che ha avuto almeno un contributo versato o una giornata retribuita nel corso dell'anno.

selezionati per posizione prevalente, la retribuzione settimanale passa da 530 euro lordi del 2014 a circa 570 nel 2022, con un incremento di oltre il 7,5 per cento. Per i dipendenti che hanno mantenuto una posizione unica, invece, la retribuzione settimanale lorda passa da 531 euro del 2014 a circa 564 nel 2022, con un incremento di circa il 6,2 per cento. Entrambi gli incrementi nominali sono per la maggior parte erosi dall'inflazione. Nel periodo 2014-2022 le retribuzioni reali sono di fatto rimaste ferme.

Per estrarre informazioni sul *part time* è necessario ricorrere all'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato dell'INPS, che riporta anch'esso dati sino al 2022 ma con una copertura parzialmente diversa da quella dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e indipendenti. In particolare, sono esclusi i dipendenti pubblici (con l'eccezione di quelli soggetti al contributo per la disoccupazione), i dipendenti agricoli e i lavoratori domestici. Questo Osservatorio permette la distinzione tra dipendenti *full time* e dipendenti *part time*<sup>365</sup>.

**Per i dipendenti *full time*, le giornate lavorate per occupato restano sostanzialmente stabili nel decennio** intorno a 255 tra il 2014 e il 2022, con l'eccezione del 2020, l'anno più colpito dalla crisi da COVID-19. In media, confrontato con il numero massimo di giornate di lavoro nell'anno, pari a 312, emerge un minore carico di giornate di lavoro di quasi il 19 per cento, attribuibile plausibilmente ad assenze e permessi non retribuiti, a caratteristiche dei contratti di categoria o settore, oppure anche a interruzioni in corso d'anno degli stessi rapporti di lavoro. La retribuzione lorda per giornata lavorata è in continua ma modesta crescita da 103,4 euro del 2014 a 111,1 nel 2022, segnando un aumento del 7,5 per cento nominale che, al netto dell'inflazione, si riduce al 2,4 per cento. Su un arco temporale decennale, si tratta di una dinamica reale molto modesta, ma comunque non negativa.

**Anche per i lavoratori *part time*, le elaborazioni indicano un numero di giornate lavorate per occupato sostanzialmente stabile nel tempo**, che passa da 218,5 del 2014 a circa 220 nel 2022, con un valore medio di circa 217 e un minore carico di giornate, rispetto all'anno pieno, di circa il 31 per cento. La retribuzione lorda per giornata lavorata è in crescita da circa 47 euro del 2014 a poco più di 52 nel 2022, un aumento del 10,2 per cento nominale che, al netto dell'inflazione, arriva quasi a dimezzarsi. In questo caso la crescita reale è un po' più evidente ma, su un orizzonte decennale, è da ritenersi comunque relativamente bassa (circa lo 0,5 per cento all'anno). Il 31 per cento del minore carico di giornate lavorative dei contratti *part time* va ritenuto un limite superiore<sup>366</sup>, perché anch'esso influenzato da assenze e permessi non retribuiti, da aspetti contrattuali di comparto o settore, così come da possibili interruzioni dei rapporti di lavoro in corso d'anno. Per ottenere un limite inferiore, al 31 per cento può essere sottratto il 19 per cento calcolato

---

<sup>365</sup> Si vedano l'apposita [pagina web](#) e la [Nota metodologica dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo](#).

<sup>366</sup> Per quanto detto in precedenza, il 31 per cento non è la differenza percentuale rispetto al *full time* ma rispetto all'anno standard di 312 giornate lavorative



per i contratti *full time*. Procedendo in questa maniera, si fa l'ipotesi che il minore carico percentuale di giornate lavorative riconducibile a questi fattori calcolato per i *full time* colga questa stessa dimensione anche per i *part time*. Nel complesso, dai dati emergerebbe, con riferimento al periodo 2014-2022, un'estensione<sup>367</sup> del *part time* compresa tra il 31 e il 12 per cento, sufficientemente stabile nel tempo. Questa informazione si aggiunge a quella sulla diffusione del *part time* ricavata dai dati della RFL, in riduzione di circa 0,7 punti percentuali (dal 19,6 al 18,9 per cento<sup>368</sup>).

**Con l'ausilio dei dati sulle movimentazioni contrattuali tra il 2014 e il 2023 dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS, è possibile verificare l'incidenza del *part time* anche sui nuovi occupati anno per anno, un'informazione che viene utilizzata nell'analisi econometrica descritta nel prossimo paragrafo come regressore di controllo. Purtroppo, non è accessibile un'informazione equivalente per l'estensione del *part time*. Emerge che l'incidenza del *part time* sulle attivazioni dirette a tempo indeterminato è costantemente diminuita, passando dal 44 al 33 per cento, come risultato di contrazioni più significative nel Nord-Ovest (dal 39 al 24 per cento), nel Nord-Est (dal 41 al 27 per cento) e nel Centro (dal 51 al 37 per cento) e molto più lievi nel Sud (dal 45 al 44 per cento) e nelle Isole (dal 46 al 44 per cento). Negli stessi anni, la quota di *part time* sulle cessazioni da tempo indeterminato è calata in misura ampiamente inferiore, passando dal 36,4 al 34 per cento, come combinazione di riduzioni più contenute nel Centro e nel Nord e di aumenti nel Sud e nelle Isole (fig. 5.10). In sintesi, **tra il 2014 e il 2023, l'avvicendamento tra i cessati dal tempo indeterminato e i nuovi attivati a tempo indeterminato è avvenuto, in una prima fase, con un aumento della quota di *part time* e, dal 2020 in poi, con una riduzione.** La riduzione del *part time* sulle attivazioni dirette a tempo indeterminato appare un fenomeno in corso già da tempo, almeno dal 2014, ma una sua accelerazione sembra avvenire dopo la crisi da COVID-19 e in corrispondenza con il fenomeno delle "grandi dimissioni"<sup>369</sup>.**

Una dinamica opposta è stata registrata dal *part time* nelle attivazioni a tempo determinato, aumentato dal 40 al 45 per cento. Tale incremento, tuttavia, si è

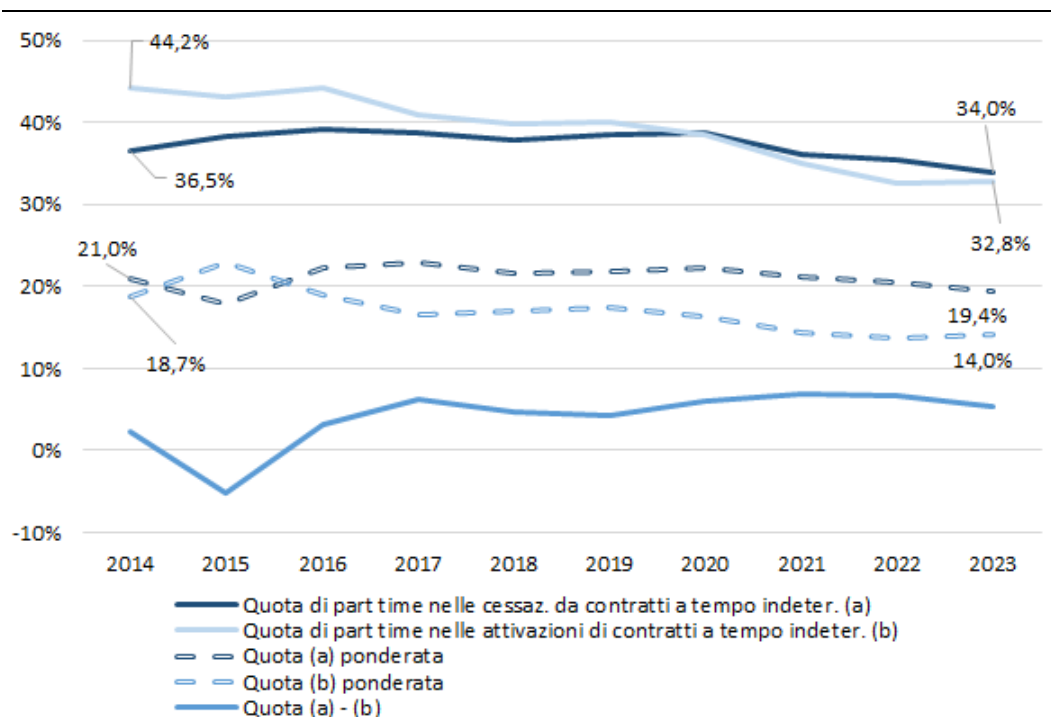
---

<sup>367</sup> Il fenomeno del *part time* può essere analizzato secondo una duplice dimensione: quanti sono i contratti *part time* (l'incidenza sul totale dei contratti di lavoro) e qual è la riduzione dell'orario di lavoro che il *part time* comporta (l'estensione media).

<sup>368</sup> Si veda Gruppo di lavoro tecnico e Comitato d'Indirizzo dell'Accordo fra Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, Istat, INPS, Inail e Anpal (2019), "Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata". In particolare, ci si riferisce ai dati a pagina 14. Dopo una lunga fase di contrazione durata sino al 2014, le occupazioni a tempo pieno sono entrate in una fase di significativo recupero. Andamento opposto e simmetrico ha avuto il *part time* involontario, esploso tra il 2008 e il 2014 per poi rimanere grossomodo stabile al livello raggiunto. Su scala ridotta, un simile andamento ha contraddistinto anche il *part time* volontario. Osservato su un periodo di tempo più lungo rispetto al 2014-2022 oggetto di questa analisi, il *part time* si rivela un fenomeno che ha caratterizzato il decennio precedente, in corrispondenza sia degli inasprimenti dei requisiti pensionistici sia della crisi economico-finanziaria del periodo 2008-2012 (il *double dip*), ma rientrato a livelli meno anomali dal 2014.

<sup>369</sup> Cade al di là delle finalità di questo lavoro, ma sarebbe interessante verificare che cosa è accaduto a livello internazionale, e se anche altrove si riscontra una riduzione del *part time* sui contratti di lavoro equiparabili al tempo indeterminato italiano.

**Fig. 5.10** – Quota di contratti *part time* nell'avvicendamento tra cessazioni e attivazioni a tempo indeterminato (1)  
(valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

(1) Cessazioni e attivazioni sono raggruppamenti di numerosità diversa. Per rendere possibili, oltre che valutazioni sui singoli *trend*, anche confronti tra gli stessi, le linee tratteggiate ripropongono le due quote ponderate per l'incidenza della numerosità del singolo raggruppamento sulla somma dei due. Nello specifico, la ponderazione usa come pesi il rapporto tra le cessazioni da tempo indeterminato e la somma di cessazioni da tempo indeterminato e attivazioni a tempo indeterminato per (a) e il complemento all'unità per (b). La differenza verticale tra le linee tratteggiate informa sull'effetto sullo *stock* dei contratti esistenti (se la numerosità del *part time* aumenta o diminuisce dopo i flussi di cessati e attivati).

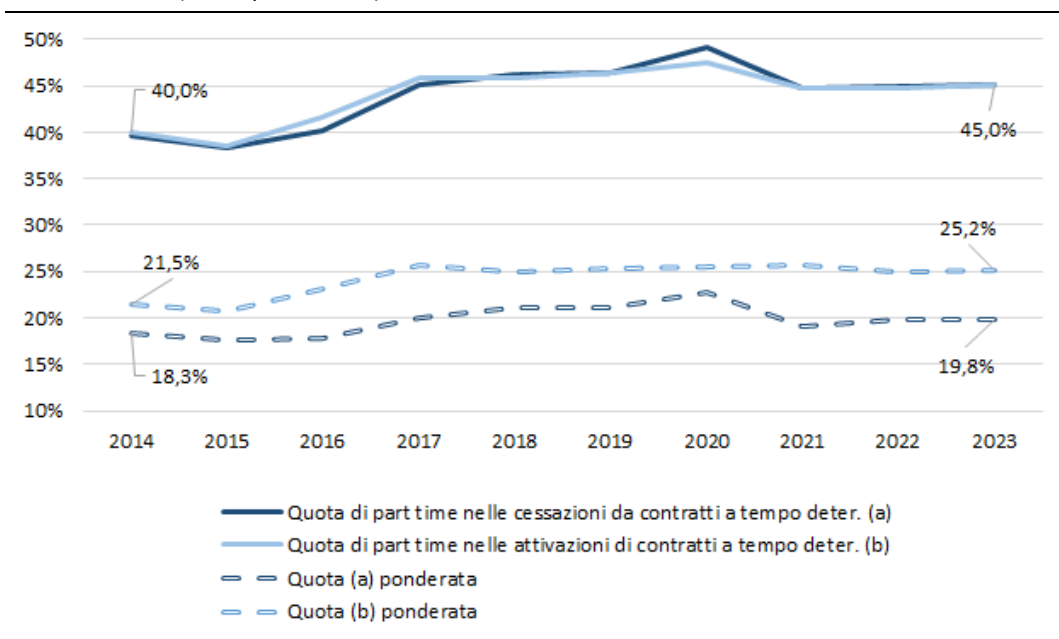
concretizzato quasi interamente tra il 2014 e il 2017, mentre successivamente la quota è rimasta stabile (tranne che per l'anno anomalo 2020), permettendo così di escludere la presenza di un *trend* crescente consolidato e con possibile prosecuzione, spesso paventato nel dibattito.

Lo spaccato per macro-aree è maggiormente differenziato rispetto a quanto visto per le attivazioni a tempo indeterminato. Al Nord-Ovest e al Nord-Est si registrano incrementi contenuti (rispettivamente, da 38 a 42 per cento e da 40 a 44 per cento), al Centro si osserva una lieve riduzione (da 39 a 38 per cento), mentre il Sud e le Isole mostrano aumenti significativi dell'ordine di 10 punti percentuali (rispettivamente da 44 a 55 per cento e da 40 a 50 per cento). Tuttavia, in tutte le macro-aree, incluse queste ultime due, si può ragionevolmente escludere che sia in corso una tendenza consolidata alla levitazione del *part time*, perché gli incrementi si realizzano sempre entro il 2017, mentre negli anni successivi le quote si stabilizzano o addirittura si riducono marginalmente. A oggi sembra potersi escludere, anche per questa tipologia contrattuale, quella *escalation* che in alcuni momenti è stata paventata nel dibattito.

**Negli stessi anni, la quota di contratti *part time* all'interno delle cessazioni da tempo determinato ha avuto un'evoluzione grossomodo in linea con quella relativa alle attivazioni a tempo determinato (fig. 5.11). Questa coevoluzione la si ritrova, con alcune differenze nei sottoperiodi, all'interno di tutte le macro-aree.**

Particolare importanza assume, alla luce del rilievo in termini di volumi, la dinamica del *part time* nelle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti già in essere mostrate nella figura 5.4<sup>370</sup>. La quota aumenta dal 35 al 40 per cento, effetto di andamenti divergenti tra Centro-Nord e Mezzogiorno. Il Nord-Ovest, il Nord-Est e il Centro mostrano solo lievi incrementi (rispettivamente, da 34 a 35 per cento, da 32 a 35 per cento e da 38 a 41 per cento). Invece, al Sud la quota di *part time* aumenta di 11 punti percentuali (da 37 a 48 per cento) e nelle Isole di 12 punti (da 38 a 50 per cento). Nonostante l'intensa crescita al Sud e nelle Isole, **anche per le trasformazioni si può escludere che sia in corso una *escalation* di *part time* alla luce del fatto che i picchi sono raggiunti sempre tra il 2018 e il 2019 con successiva riduzione e stabilizzazione sino al 2023.**

**Fig. 5.11** – Quota di contratti *part time* nell'avvicendamento tra cessazioni e attivazioni a tempo determinato (1)  
(valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

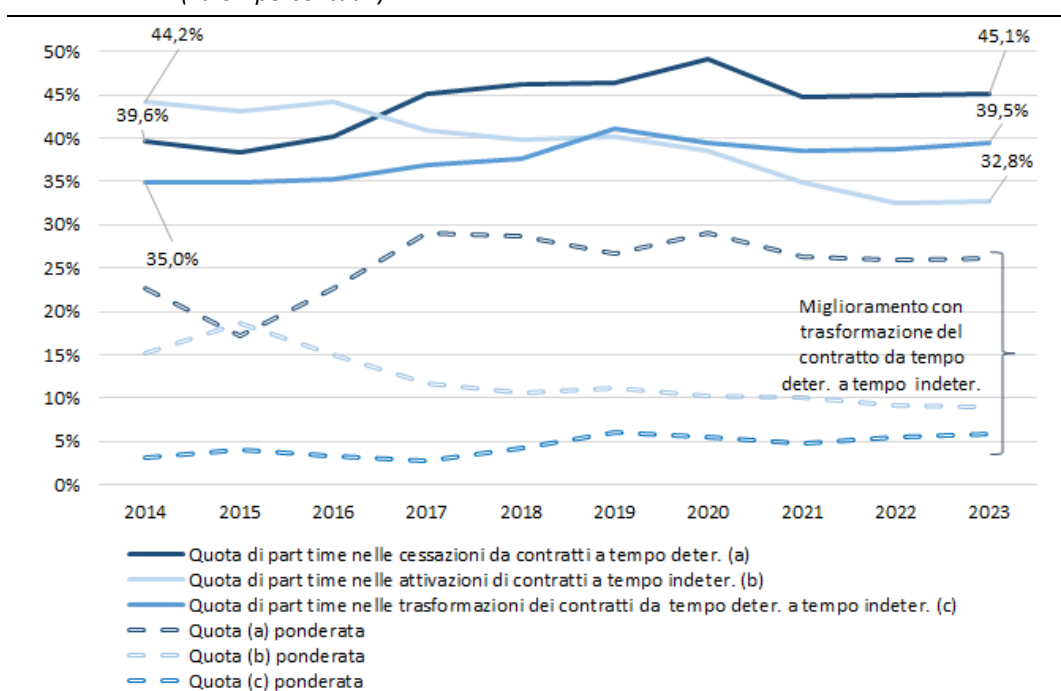
(1) Cessazioni e attivazioni sono raggruppamenti di numerosità diversa. Per rendere possibili, oltre che valutazioni sui singoli *trend*, anche confronti tra gli stessi, le linee tratteggiate ripropongono le due quote ponderate per l'incidenza della numerosità del singolo raggruppamento sulla somma dei due. Nello specifico, la ponderazione usa come pesi il rapporto tra le cessazioni da tempo determinato e la somma di cessazioni da tempo determinato e attivazioni a tempo determinato per (a) e il complemento all'unità per (b). La differenza verticale tra le linee tratteggiate informa sull'effetto sullo *stock* dei contratti esistenti (se la numerosità del *part time* aumenta o diminuisce dopo i flussi di cessati e attivati).

<sup>370</sup> Per semplicità, si considerano solo le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, escludendo quelle da apprendistato. Se si includessero anche queste cambierebbero i livelli ma resterebbero dello stesso ordine di grandezza le variazioni osservate tra il 2014 e il 2023.

Dai dati dell'INPS non è possibile risalire alla originaria natura *full time* o *part time* dei contratti a termine trasformati in tempo indeterminato. Come si è avuto già modo di argomentare, le categorie sono tenute distinte e, inoltre, tra le cessazioni dei contratti a termine non sono comprese le trasformazioni a tempo indeterminato, e per seguire anno per anno l'evoluzione dello *stock* dei contratti a termine è necessario sottrarre dalla loro variazione netta (differenza tra attivazioni e cessazioni) le avvenute trasformazioni a tempo indeterminato. Come termine di paragone per la quota di *part time* nei contratti trasformati a tempo indeterminato è possibile utilizzare la quota di *part time* nei contratti a termine cessati nello stesso anno, nell'ipotesi che essa rispecchi anche la quota nel sottogruppo dei contratti a tempo determinato evoluti a tempo indeterminato, e la quota di *part time* nei contratti attivati direttamente a tempo indeterminato nello stesso anno (fig. 5.12).

**Analizzando assieme le tre movimentazioni contrattuali, sembra possibile affermare che nell'ultimo decennio gli ingressi diretti a tempo indeterminato, che sono diventati meno**

**Fig. 5.12** – Quota di contratti *part time* nell'avvicendamento tra cessazioni da tempo determinato, attivazioni dirette a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato (1)  
(valori percentuali)



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

(1) Cessazioni, attivazioni e trasformazioni sono raggruppamenti di numerosità diversa. Per rendere possibili, oltre che valutazioni sui singoli *trend*, anche confronti tra gli stessi, le linee tratteggiate ripropongono le tre quote ponderate per l'incidenza della numerosità del singolo raggruppamento sulla somma dei tre. Nello specifico, la ponderazione usa come pesi il rapporto tra le cessazioni da tempo determinato e la somma di cessazioni da tempo determinato, attivazioni a tempo indeterminato e trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato per (a), il rapporto tra le cessazioni a tempo indeterminato e lo stesso denominatore per (b) e il complemento all'unità per (c). La differenza verticale tra le linee tratteggiate informa sull'effetto sullo *stock* dei contratti esistenti (se la numerosità del *part time* aumenta o diminuisce dopo i flussi di cessati e attivati).

rilevanti nel ricambio degli occupati, sono avvenuti sempre di più in modalità *full time*<sup>371</sup>. Al contrario, l'accesso al tempo indeterminato tramite trasformazione, modalità utilizzata sempre più frequentemente negli ultimi dieci anni, è stato caratterizzato da una presenza crescente del *part time*, ma comunque migliorativa rispetto al preesistente contratto. Pertanto, rispetto ai contratti attivati direttamente a tempo indeterminato, le trasformazioni implicano un aumento del ricorso al *part time* mentre, rispetto a quelli attivati a termine<sup>372</sup>, la loro successiva trasformazione a tempo indeterminato porta una diminuzione dell'incidenza del *part time* (le differenze verticali nella figura 5.12). Alla dinamica congiunta di attivazioni nette a tempo determinato e trasformazioni a tempo indeterminato osservata nel decennio e mostrata in precedenza, che fa intuire che i contratti a tempo determinato siano stati trasformati in relazioni a tempo indeterminato, si affianca dunque l'evidenza della riduzione della quota di *part time*. Nel 2014, le attivazioni a tempo determinato con *part time* contavano il 40 per cento delle attivazioni a tempo determinato complessive, mentre la corrispondente quota per le trasformazioni a tempo indeterminato era del 35 per cento. Questa differenza di 5 punti percentuali si è mantenuta grossomodo costante negli anni successivi: nel 2023 l'incidenza del *part time* si è attestata al 45 per cento sulle attivazioni a tempo determinato e al 40 per cento sulle trasformazioni a tempo indeterminato. Tra l'altro, un aumento di 5 punti percentuali in un decennio dell'incidenza del *part time* sulle trasformazioni a tempo indeterminato non sembra poter costituire, almeno per adesso, un elemento di preoccupazione, soprattutto perché, dopo il picco del 2019 (poco sopra il 41 per cento), i valori si sono ridotti<sup>373</sup>.

In questa lettura, la dicotomia esistente *pre Jobs Act* tra contratti a tempo indeterminato, da una parte, e contratti a termine e di parasubordinazione, dall'altra, sembra essere stata gradualmente sostituita da due tipologie contrattuali in stretto legame tra loro: il tempo determinato come primo passo di assunzione, seguito dal tempo indeterminato a tutele crescenti come evoluzione migliorativa dopo la fase di prova e mutua conoscenza tra lavoratore e datore di lavoro. L'assunzione diretta a tempo indeterminato resta sempre possibile, ovviamente, ma riguarda un minore numero di casi, probabilmente già con esperienza maturata e con anni di carriera alle spalle e, proprio per questo, la presenza del *part time* su questi contratti è limitata e decrescente nel tempo<sup>374</sup>. Il fatto che i cambiamenti del *Jobs Act* portino a precarizzazione o

---

<sup>371</sup> Tra il 2014 e il 2022 le attivazioni dirette di contratti a tempo indeterminato sono mediamente 1,3 milioni all'anno, mentre le cessazioni circa 1,7, per una variazione netta negativa di circa 400.000 unità, sufficientemente stabile nel tempo se si esclude il 2015, l'anno in cui è stata concessa la decontribuzione integrale triennale per le attivazioni/trasformazioni a tempo indeterminato. Al tempo indeterminato si accede in misura sempre maggiore passando dai contratti a termine.

<sup>372</sup> E anche rispetto a quelli cessati a termine che, come mostrato dalla figura 5.11, hanno la stessa incidenza del *part time* degli attivati.

<sup>373</sup> Sarebbe interessante poter verificare non la variazione dell'incidenza del *part time*, nella trasformazione dal tempo determinato al tempo indeterminato, ma piuttosto quella della sua estensione media (la riduzione di ore/giorni di lavoro).

<sup>374</sup> Le attivazioni dirette a tempo indeterminato sarebbero, in altri termini, la modalità contrattuale per l'assunzione di lavoratori di cui si possono già valutare capacità e professionalità, senza transitare per una relazione contrattuale a termine.

sottoccupazione dipende dai tempi e dalla consistenza delle trasformazioni a tempo indeterminato e dall'incidenza e dall'estensione del *part time* su queste ultime.

Per quanto riguarda l'incidenza e l'estensione del *part time* nello *stock* degli occupati, la relativa stabilità di entrambe, emersa dalle banche dati amministrative, conferma il dato della RFL. Si tratta di un aspetto che si riferisce in modo specifico al decennio in esame (2014-2023). Se l'orizzonte di tempo fosse esteso all'indietro, si osserverebbero andamenti diversi<sup>375</sup>.

Ai fini della stima econometrica descritta nel prossimo paragrafo, più che il dato relativo allo *stock*, è importante quello riguardante attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti dove, come si è visto, è stata registrata una certa variabilità della quota di *part time* nel tempo e tra macro-aree, soprattutto nel dettaglio per tipologia di movimentazione contrattuale. Questa variabilità può essere sfruttata dall'analisi econometrica per formulare ipotesi sui fattori determinanti la dinamica delle attivazioni e delle trasformazioni contrattuali, da utilizzare come variabili di controllo. In particolare, la variabilità potrebbe rispecchiare le diverse capacità dei datori di lavoro di trasferire ai contratti trasformati a tempo indeterminato il regime di *part time* dei preesistenti contratti a tempo determinato o di apprendistato (senza riconoscere miglioramenti). Tali capacità potrebbero, a loro volta, differenziarsi sul territorio a seconda delle condizioni locali del mercato del lavoro ed essere tra i fattori alla base della marcata crescita delle trasformazioni dal 2014 a oggi. Allo stesso modo, l'ampio ricorso alle attivazioni a tempo determinato, l'altro tratto distintivo degli ultimi dieci anni, potrebbe rispecchiare anche la diversa capacità dei datori di lavoro di richiedere il *part time* su questa tipologia contrattuale<sup>376</sup>. Se così fosse, l'incidenza del *part time* potrebbe essere una buona variabile di controllo ai fini delle stime econometriche.

**Per quanto riguarda, invece, l'andamento delle retribuzioni, il periodo in esame è stato interessato solo marginalmente dalla fiammata inflazionistica causata dalla ripresa *post* crisi da COVID-19 e dall'inizio della guerra sul fronte ucraino. In termini reali, le retribuzioni sono rimaste pressoché stagnanti, nella media nazionale e all'interno delle macro-aree, sui livelli bassi e sperequati sul territorio che da decenni contraddistinguono l'Italia nei confronti internazionali<sup>377</sup>. La poca variabilità delle retribuzioni reali potrebbe fare ipotizzare una scarsa rilevanza di questa grandezza sulle dinamiche di cessazione, attivazione e trasformazione di contratti osservate negli ultimi dieci anni<sup>378</sup>.**

---

<sup>375</sup> Per esempio, la forte crescita del *part time* involontario.

<sup>376</sup> È plausibile che, rispetto ai lavoratori che accedono direttamente al tempo indeterminato, quelli che transitano prima per un contratto a tempo determinato, per poi attendere la trasformazione contrattuale, siano relativamente più giovani e meno esperti e pertanto con minore potere di contrattazione con il datore di lavoro.

<sup>377</sup> I [dati sul mercato del lavoro dell'OCSE](#) fotografano una situazione in cui le retribuzioni reali dell'Italia sono ferme da trent'anni. I valori registrati tra il 2014 e il 2023 sono allineati a quelli dei primi anni Novanta. Tutti i principali paesi industrializzati hanno fatto meglio, compresi Portogallo e Spagna.

<sup>378</sup> Sicuramente i livelli retributivi reali influenzano, tra le altre cose, gli andamenti del mercato del lavoro, la composizione del capitale umano e la produttività. Posto che le retribuzioni reali permanentemente basse e

Infine, un passaggio chiave per la lettura e l'interpretazione dei dati è la corrispondenza tra cessazioni e attivazioni di contratti di lavoro, da un lato, e variazioni degli occupati dipendenti, dall'altro. La coerenza tra la cumulata delle attivazioni nette di contratti tra il 2014 e il 2022 e la variazione sullo stesso arco temporale registrata per gli occupati dipendenti<sup>379</sup> fa emergere un coefficiente di riporto all'incirca pari a 1,5, mediamente un occupato in più ogni 1,5 attivazioni nette<sup>380</sup>. Esso trova, tra l'altro, conferma nelle statistiche delle Note trimestrali che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali pubblica sul sistema delle comunicazioni obbligatorie, da cui si evince che, oltre che per le attivazioni nette, il coefficiente di 1,5 è grossomodo valido anche per esprimere in occupati le attivazioni lorde e le cessazioni<sup>381</sup>. Per le trasformazioni di contratti a tempo indeterminato si adotta l'ipotesi di base che esse prescindano da coefficienti di riporto: dietro una trasformazione c'è sempre un occupato a tempo indeterminato in più che, qualora cessasse, andrebbe a incidere sul calcolo delle attivazioni nette dell'anno in cui avviene la cessazione<sup>382</sup>. Per ovviare alla necessità di applicare coefficienti di riporto, l'analisi dovrebbe essere tutta focalizzata sui rapporti di lavoro a tempo pieno che, a meno di casistiche particolari e rare, non possono coesistere con altri rapporti di lavoro. Si preferisce non ridurre la dimensione del *dataset* utilizzabile, tenuto conto che il *part time* è una componente rilevante delle dinamiche del mercato del lavoro.

---

piatte sono tra le concause dell'evoluzione del sistema produttivo italiano anche da molto prima del periodo in analisi, difficilmente esse possono concorrere a spiegare le marcate variazioni di cessazioni, attivazioni e trasformazioni di contratti degli ultimi anni, la cui origine va plausibilmente ricercata in altre determinanti che hanno fatto registrare maggiore variabilità.

<sup>379</sup> La variazione degli occupati è quella misurabile dagli Osservatori dell'INPS per i dipendenti regolari privati esclusi i domestici e gli agricoli, coerente, per platea di riferimento e natura amministrativa dei dati, con la variazione delle attivazioni nette.

<sup>380</sup> Il coefficiente è superiore all'unità perché uno stesso occupato dipendente può avere anche più di una posizione lavorativa aperta, a meno che non si tratti di un occupato dipendente con contratto *full time* già al massimo delle ore lavorabili legalmente.

<sup>381</sup> La stima del coefficiente di riporto sui dati di variazione effettiva degli occupati permette di escludere che si stiano traducendo in variazioni di occupati delle attivazioni nette che possono riferirsi anche a soggetti già occupati che diventano titolari di una o più ulteriori posizioni lavorative. Di per sé, questo errore dovrebbe essere poco probabile anche per il fatto che il *dataset* utilizzato esclude i lavoratori stagionali, i domestici e gli agricoli, ossia proprio quelle categorie dove è più diffusa la titolarità di più contratti di lavoro generalmente a termine, *part time*, anche contemporanei nel corso dell'anno.

<sup>382</sup> È un'ipotesi plausibile soprattutto perché il *dataset* utilizzato esclude i lavoratori stagionali, i domestici e gli agricoli, ossia proprio quelle categorie dove è più diffusa la titolarità di più contratti di lavoro generalmente a termine, *part time*, anche contemporanei nel corso dell'anno, di cui qualcuno potrebbe essere trasformato e altri no. Non si ha un riferimento vero e proprio nelle statistiche diffuse dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (come invece per attivazioni e cessazioni). Eppure, in linea teorica può accadere che uno stesso lavoratore sia titolare di più contratti che possono essere tutti o in parte trasformati a tempo indeterminato nello stesso anno, oppure che un lavoratore titolare di più contratti ne abbia già almeno uno a tempo indeterminato e possa vedersi trasformati a tempo indeterminato anche altri. Nel primo caso, non applicare alcuna correzione alle trasformazioni espone al rischio di sopravvalutare l'effetto delle trasformazioni sugli occupati a tempo indeterminato. Nel secondo caso, benché si possano registrare una o anche più trasformazioni, l'effetto sugli occupati a tempo indeterminato resta sempre nullo, perché il lavoratore ha già almeno un contratto a tempo indeterminato. La casistica potrebbe continuare con altri esempi.



## 5.6 *La stima dell'effetto dei pensionamenti sull'occupazione*

Per una verifica empirica della LOL in Italia negli anni 2014-2022 ci si affida a un esercizio econometrico di tipo *panel* con effetti fissi provinciali. Lo scopo è quello di verificare il ruolo che alcune variabili hanno avuto nel periodo considerato nel determinare la dinamica di attivazioni e trasformazioni contrattuali e, in particolare, quello assunto dai pensionamenti.

Di seguito si fornisce, dapprima, una descrizione dei dati utilizzati e delle relative fonti (par. 5.6.1) e, successivamente, dopo aver illustrato alcune statistiche descrittive sulle variabili dipendenti del modello (par. 5.6.2), si riportano e discutono i risultati delle stime (parr. 5.6.3-5.6.6).

### 5.6.1 // dataset

Il livello di osservazione è quello provinciale che rispetto all'ambito regionale offre un duplice vantaggio: aumentare il numero di osservazioni a disposizione e adottare, all'interno dei *dataset* amministrativi dell'INPS, la scala geografica che possa meglio approssimare i sistemi locali di lavoro, ossia quegli aggregati di Comuni con rapporti di interdipendenza economica e sociale nei quali si realizza la maggior parte delle decisioni dei soggetti residenti (persone fisiche e giuridiche) riguardanti il lavoro (assunzione, cambio di datore di lavoro, passaggio da *part time* a *full time* e viceversa, trasformazione di contratto, trasferimento di domicilio, pendolarismo, ecc.). A fronte di questi vantaggi, la scelta del livello provinciale comporta limitazioni sia per il numero di variabili disponibili sia per la frequenza del loro aggiornamento (inferiore, ad esempio, a quella dei dati regionali).

**Avvalendosi di tutte le informazioni pubblicamente accessibili, è possibile costruire un *dataset* provinciale composto da sei sezioni: movimentazioni contrattuali, pensioni liquidate per vecchiaia e anzianità, mercato del lavoro, *dummy* per le agevolazioni all'occupazione, per i principali eventi che hanno contraddistinto l'arco temporale considerato e per il regime di lavoro *part time/full time*.**

Le movimentazioni contrattuali sono le cessazioni, le attivazioni e le trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti tutti i lavoratori tranne agricoli, domestici e stagionali di fonte Osservatorio sul precariato dell'INPS. Cessazioni e attivazioni possono essere distinte tra tempo determinato e indeterminato, anche con dettaglio per fascia di età e per genere (dimensioni che però in questo primo esercizio sono trascurate). La differenza tra attivazioni e cessazioni fornisce le attivazioni nette. Le cessazioni totali possono essere espresse al netto della parte dovuta ai pensionamenti e questa operazione può essere

ripetuta anche separatamente per il tempo determinato e indeterminato<sup>383</sup>. Le trasformazioni a tempo indeterminato, a loro volta, possono essere distinte in quelle che derivano dal tempo determinato o dall'apprendistato.

I flussi di pensioni liquidate possono essere differenziati per genere e per ultimo contratto di lavoro *pre* pensionamento. Si riferiscono a tutte le gestioni previdenziali dell'INPS per i lavoratori dipendenti privati. La platea sottostante è, pertanto, più ampia di quella a cui fanno riferimento attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti. È disponibile anche il valore dell'assegno mensile con spaccato per genere. La fonte è l'Osservatorio sulle pensioni erogate dell'INPS.

La sezione del mercato del lavoro comprende variabili sia di fonte INPS che Istat. Tra le prime ci sono gli occupati dipendenti privati per posizione prevalente e per posizione unica nel corso d'anno e le loro retribuzioni lorde. Per favorirne l'utilizzo come variabile di controllo sullo stato complessivo del mercato del lavoro, gli occupati sono quelli dipendenti privati totali, inclusivi di agricoli e domestici. Dallo spaccato delle retribuzioni per fasce di età è possibile ricavare il *gap* retributivo tra i lavoratori a fine carriera e prossimi al pensionamento e i lavoratori nelle altre fasce di età, utilizzabile anch'esso come variabile di controllo sul costo del lavoro degli anziani rispetto agli altri lavoratori<sup>384</sup>. Sempre dall'INPS si ricavano le ore autorizzate di integrazione salariale. Si considerano tutte le causali (ordinaria, straordinaria, in deroga, per crisi e riorganizzazione industriale, solidarietà) e tutti i settori, inclusa l'agricoltura, di modo che questa variabile possa funzionare come controllo delle condizioni generali del mercato del lavoro e del ciclo economico. Le fonti specifiche sono l'Osservatorio sul precariato, l'Osservatorio sui lavoratori dipendenti e indipendenti e l'Osservatorio sulla cassa integrazione guadagni e sui fondi di solidarietà dell'INPS. Dalle RFL dell'Istat sono ricavati, invece, il tasso di occupazione e il tasso di attività (età 15-64). Oltre agli occupati di fonte INPS, il *dataset* è integrato anche con gli occupati di contabilità nazionale e delle RFL dell'Istat per scegliere quale delle statistiche permette il controllo migliore.

**Le *dummy* per le agevolazioni all'occupazione coprono tutte le misure introdotte con legge dello Stato per favorire l'assunzione o la trasformazione contrattuale tramite riduzione del costo del lavoro dal lato dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.** Sono *dummy* annuali che si attivano (sono pari a 1) per tutte le province per le misure nazionali e, nel caso di misure territorializzabili, solo per le province coinvolte (come la decontribuzione per il Sud). Nell'esercizio si considerano tutte le agevolazioni

---

<sup>383</sup> Le cessazioni complessive nette possono essere calcolate sottraendo i pensionamenti per vecchiaia e anzianità dello stesso anno, oppure selezionando la causale "Altre motivazioni" disponibile nell'Osservatorio sul precariato dell'INPS. I risultati non sono identici ma abbastanza simili negli ordini di grandezza, convincendo che le "Altre motivazioni" di cessazione sono per la maggior parte costituite da pensionamenti (quelli complessivi, non solo per vecchiaia e anzianità). Alla luce di questa evidenza, l'operazione può essere ripetuta per i sottoinsiemi relativi al tempo determinato e indeterminato guardando alle rispettive cessazioni con causali diverse da "Altre motivazioni".

<sup>384</sup> Espresso in termini percentuali tra grandezze dello stesso anno, il *gap* solleva anche dal problema di avere a disposizione solo valori nominali e non reali.

censite alla voce “Tipologie di agevolazione contributiva” dell’Osservatorio sul precariato dell’INPS tranne quelle relative all’apprendistato, alle donne ex L. 92/2012 e quelle ricomprese nella voce residuale “Altre misure” perché vigenti in tutti gli anni del periodo per il quale si esegue l’analisi (tab. 5.1).

Tra le agevolazioni alle assunzioni, la più importante per estensione geografica e per entità dello sgravio è stata la decontribuzione integrale triennale introdotta dalla legge di stabilità per il 2015<sup>385</sup>. Consisteva nell’esonero dal versamento dei contributi previdenziali complessivi (con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL) nel limite massimo di 8.060 euro annui per le imprese che assumevano nuovi lavoratori a tempo indeterminato nel corso del 2015 o nello stesso anno trasformavano a tempo indeterminato contratti di lavoratori già alle dipendenze. Lo sgravio è stato avviato poco prima dell’emanazione del D.Lgs. 23/2015, che ha introdotto il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. Allo sgravio triennale è seguito lo sgravio introdotto dalla legge di bilancio per il 2016<sup>386</sup>,

**Tab. 5.1** – Beneficiari di agevolazioni al lavoro

	Apprendis.	Disoccup. di lunga durata (L. 407/1990)	Decontrib. integrale triennale	Decontrib. parziale biennale	Occupaz. Sud	Esonero per i giovani (L. 205/2017)	Esonero per i giovani (L. 178/2020 e L. 197/2022)	Incentivo lavoro	Esonero (ex art. 6 DL 104/2020)	Esonero (ex art. 7 DL 104/2020 ed ex art. 4 DL 4/2022)	Incentivo donne (ex L. 178/2020 ed ex L. 197/2022)	Decontrib. Sud	Altre misure minori		
Attivazioni contrattuali	2014	249.792	195.031								18.437		117.724		
	2015	203.466		1.125.076							13.597		100.621		
	2016	264.847			404.912						21.981		100.145		
	2017	326.562				84.824					46.176		84.382		
	2018	368.079				75.685	69.783				64.437		59.882		
	2019	399.426				30.648	58.732				63.715		57.412		
	2020	275.082					46.549	15.838	102.332	12.592	54.051	198.505	37.255		
	2021	365.892					11.192	89.073			50.559	39.952	1.140.741	44.200	
	2022	408.475					19.592	86.519			40.820	53.058	42.993	1.264.532	36.954
	2023	389.513					14.421	107.433				45.159	50.847	1.339.473	33.565
Trasformazioni contrattuali	2014	69.733	3.793								1.253		17.699		
	2015	85.916		401.594							572		7.041		
	2016	82.189			210.071						429		9.564		
	2017	74.375				23.965					2.123		3.054		
	2018	66.841				31.431	63.165				4.689		4.856		
	2019	85.733				18.867	56.016				6.425		6.788		
	2020	91.549					38.359	6.937	109.031		5.127	15.190	4.265		
	2021	109.712					7.784	61.257			4.088	3.571	83.303	3.858	
	2022	114.554					14.434	62.737		480	3.175	6.928	112.921	5.475	
	2023	97.774					12.001	97.745			3.269	7.825	113.971	4.618	
Totale	2014	<b>69.733</b>	<b>198.824</b>								<b>19.690</b>		<b>135.423</b>		
	2015	<b>85.916</b>		<b>1.526.670</b>							<b>14.169</b>		<b>107.662</b>		
	2016	<b>82.189</b>			<b>614.983</b>						<b>22.410</b>		<b>109.709</b>		
	2017	<b>74.375</b>				<b>108.789</b>					<b>48.299</b>		<b>87.436</b>		
	2018	<b>66.841</b>				<b>107.116</b>	<b>132.948</b>				<b>69.126</b>		<b>64.738</b>		
	2019	<b>85.733</b>				<b>49.515</b>	<b>114.748</b>				<b>70.140</b>		<b>64.200</b>		
	2020	<b>91.549</b>					<b>84.908</b>	<b>22.775</b>	<b>211.363</b>	<b>12.592</b>	<b>59.178</b>	<b>213.695</b>	<b>41.520</b>		
	2021	<b>109.712</b>					<b>18.976</b>	<b>150.330</b>			<b>54.647</b>	<b>43.523</b>	<b>1.224.044</b>	<b>48.058</b>	
	2022	<b>114.554</b>					<b>34.026</b>	<b>149.256</b>		<b>41.300</b>	<b>56.233</b>	<b>49.921</b>	<b>1.377.453</b>	<b>42.429</b>	
	2023	<b>97.774</b>					<b>26.422</b>	<b>205.178</b>			<b>48.428</b>	<b>58.672</b>	<b>1.453.444</b>	<b>38.183</b>	

Fonte: elaborazioni su dati INPS.

<sup>385</sup> L. 190/2014. Per una descrizione dettagliata, si veda la Circolare n. 17/2015 dell’INPS.

<sup>386</sup> L. 208/2015. Per una descrizione dettagliata, si veda la Circolare n. 57/2016 dell’INPS.

che ha esteso la precedente misura alle nuove assunzioni a tempo indeterminato e alle trasformazioni a tempo indeterminato avvenute nel 2016, ma riducendone significativamente la durata e l'importo. Si trattava dell'esonero biennale dal versamento del 40 per cento dei contributi previdenziali complessivi (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL) nel limite massimo di 3.250 euro annui. A questi si è aggiunto lo sgravio introdotto dal DL 104/2020, in favore dei datori di lavoro operanti nelle Regioni del Mezzogiorno (decontribuzione per il Sud), che è stato quello di dimensione più rilevante per numero dei beneficiari e durata<sup>387</sup>. Ha riguardato dapprima il 2020 e poi è stato esteso sino al 2029 dalla legge di bilancio per il 2021<sup>388</sup>; allo stato attuale, tuttavia, l'estensione ha ricevuto il *nulla osta* della Commissione europea solo sino alla metà del 2024. Questo sgravio non può, tuttavia, essere considerato un vero e proprio incentivo all'assunzione poiché consiste in un esonero contributivo parziale sia sui nuovi assunti che su tutti i lavoratori già alle dipendenze, configurandosi piuttosto come misura di riduzione del costo del lavoro per l'impresa. Vanno inoltre ricordati gli sgravi contributivi, tuttora in vigore, rivolti a categorie di lavoratori caratterizzate da tassi di disoccupazione più elevati della media (giovani e donne).

Si sono resi necessari alcuni passaggi di pulitura del *dataset* per rimuovere casi in cui la decontribuzione dedicata al Sud aveva fruitori anche al Centro-Nord. Si tratta di pochi casi ma che, tradotti nell'algebra binaria delle *dummy*, arrivano a pesare quanto tutti gli altri. Per la stessa ragione, alla luce della poca numerosità dei beneficiari della decontribuzione specifica del Sud nel primo anno di attivazione, soprattutto se confrontati con i beneficiari a regime, si è preferito non attivare la relativa *dummy* nel primo anno<sup>389</sup>.

Oltre a fornire una visione di insieme, la tabella 5.1 suggerisce anche una prima considerazione di *policy*. La marcata crescita delle trasformazioni a tempo indeterminato mostrata nei paragrafi precedenti è avvenuta in un contesto in cui il numero di beneficiari di incentivi alle trasformazioni (tutte, non solo quelle da tempo determinato e da apprendistato<sup>390</sup>) è stato largamente inferiore a quello dei beneficiari di agevolazioni ai neoassunti o ai già occupati. Proprio per questa evidenza, quella intensa crescita diventa ancora più interessante per l'analisi econometrica, perché rimanda a nessi di causalità diversi dalle misure di incentivazione e da investigare.

**Le *dummy* per eventi rilevanti includono l'entrata in vigore del *Jobs Act* e quella del decreto dignità correttivo del *Jobs Act*, il picco della pandemia, la vigenza del blocco dei licenziamenti – che è stata una delle misure più incisive per evitare che la crisi da COVID-19 avesse effetti duraturi sul mercato del lavoro – e la successiva ripresa economica. L'entrata in vigore del *Jobs Act* viene identificata ponendo pari all'unità la relativa *dummy***

---

<sup>387</sup> Il DL 104/2020 ha previsto anche l'esonero integrale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le assunzioni e le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate tra il 15 agosto 2020 e il 31 dicembre 2020.

<sup>388</sup> L. 178/2020.

<sup>389</sup> La misura è stata attivata nella seconda metà del 2020.

<sup>390</sup> Dalle agevolazioni del 2015 e del 2016 sono esclusi i contratti di apprendistato, di lavoro domestico e intermittenti. Sono inclusi, invece, i contratti di somministrazione di lavoro e i contratti dei lavoratori dipendenti agricoli (questi ultimi non rientranti nella platea cui fanno riferimento attivazioni, cessazioni e trasformazioni di contratti censite dall'Osservatorio sul precariato dell'INPS).

negli anni dal 2015 o dal 2016, a seconda che si voglia tenere o meno conto della lentezza iniziale di applicazione. Alla stessa maniera si procede con l'entrata in vigore del decreto dignità, ponendo pari all'unità la relativa *dummy* negli anni dal 2018 o dal 2019. L'anno di crisi acuta è il 2020, il blocco dei licenziamenti riguarda il 2020 e il 2021 e il *post* crisi riguarda gli anni dal 2021. È importante sin da ora precisare che le *dummy* degli anni 2020 e 2021 possono cogliere l'effetto specifico del blocco dei licenziamenti solo se utilizzate in combinazione con adeguati controlli sul mercato del lavoro e sul ciclo economico, in assenza dei quali quegli stessi due anni veicolerebbero prima di tutto le conseguenze della crisi economica da COVID-19. Più in generale, come si preciserà meglio nel seguito, nell'ambito dell'esercizio econometrico si valuta quale combinazione delle *dummy* possa offrire la migliore resa statistica, anche tenendo conto della possibilità di ricorrere a *dummy* annuali o regionali.

Infine, è considerato l'andamento, sia nello *stock* di occupati sia nelle cessazioni, attivazioni e trasformazioni delle varie tipologie di contratto, delle quote di *part time* e di quelle di genere. In particolare, il *dataset* è costruito anche per valutare il ruolo del peso relativo del *part time* nelle attivazioni dirette a tempo indeterminato, in quelle a termine e nelle trasformazioni a tempo indeterminato, le tre modalità contrattuali che hanno fatto registrare le maggiori dinamiche negli ultimi anni.

Come si è già avuto modo di evidenziare, la scelta delle variabili è condizionata dal fatto che le statistiche a livello provinciale sono poco numerose e, quando disponibili, spesso aggiornate con ritardi superiori a quelli che riguardano le statistiche regionali, almeno un anno e a volte più di due. Per esempio, il *dataset* appena descritto è stato integrato con il valore aggiunto provinciale e quello provinciale *pro capite* o per occupato, ma si è dovuto rinunciare ai dati del 2022; non disponendo di un indice dei prezzi su base provinciale, entrambe queste variabili vengono prese al loro valore nominale. Esse possono comunque essere utilizzate, con le variabili del mercato del lavoro o in loro vece, per provare diverse combinazioni dei controlli sullo stato complessivo dell'economia<sup>391</sup>.

### **5.6.2 I pensionamenti e le dinamiche contrattuali a livello provinciale**

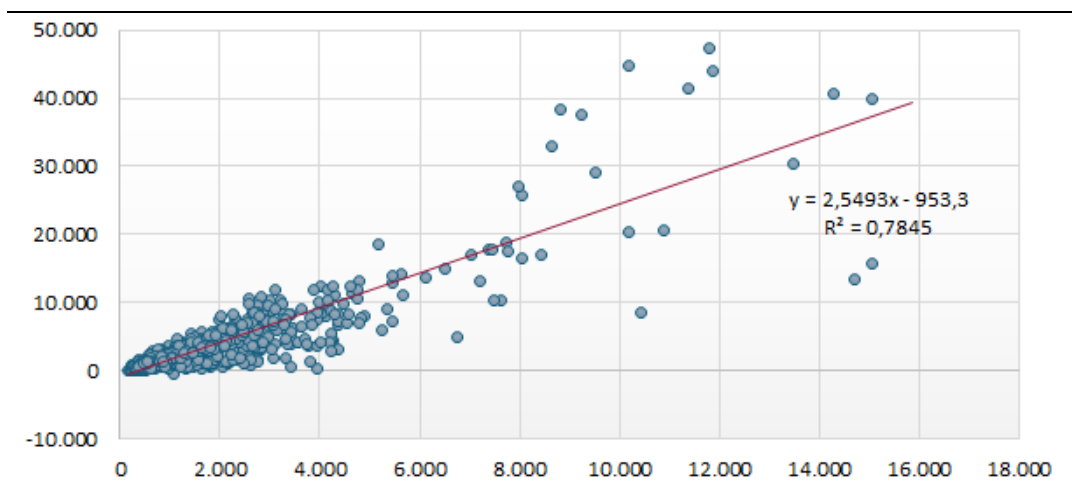
**Prima di entrare nei dettagli della regressione *panel*, si esaminano alcune statistiche descrittive sulle variabili dipendenti dell'esercizio econometrico: attivazioni nette, trasformazioni a tempo indeterminato e pensionamenti a livello provinciale. La figura 5.13 descrive l'andamento congiunto delle attivazioni nette totali e delle uscite per**

---

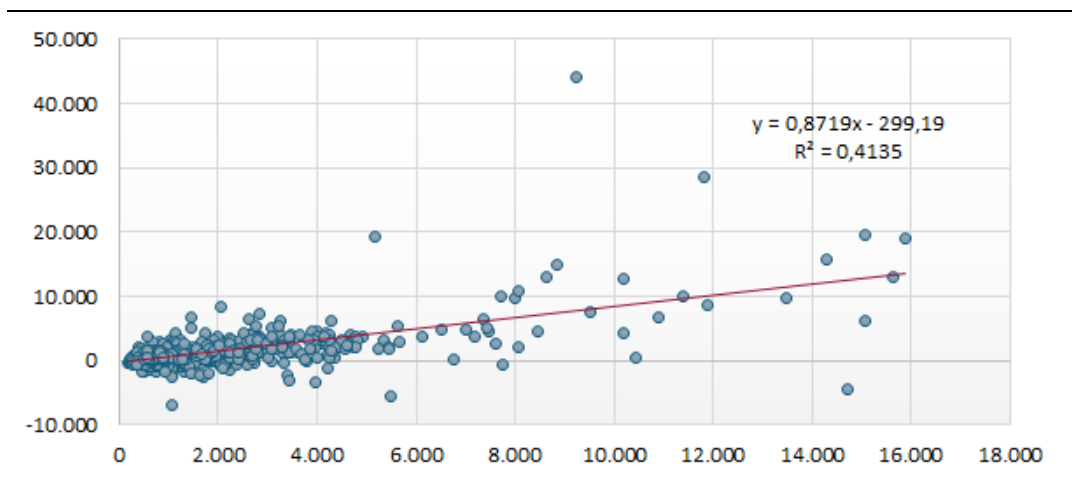
<sup>391</sup> È di poca utilità ricorrere al PIL o al valore aggiunto regionale. Le serie storiche sarebbero disponibili per tutti gli anni e anche a prezzi costanti, ma il loro utilizzo equivarrebbe di fatto all'inserimento di effetti fissi regionali che si aggiungerebbero a quelli provinciali, tra l'altro in un *set* di regressione in cui è già possibile controllare per la presenza di correlazione tra le osservazioni appartenenti alla stessa Regione.

**Fig. 5.13** – Pensionamenti di vecchiaia e anzianità e attivazioni nette totali a livello provinciale  
(pensionamenti in ascissa, movimentazioni contrattuali in ordinata)

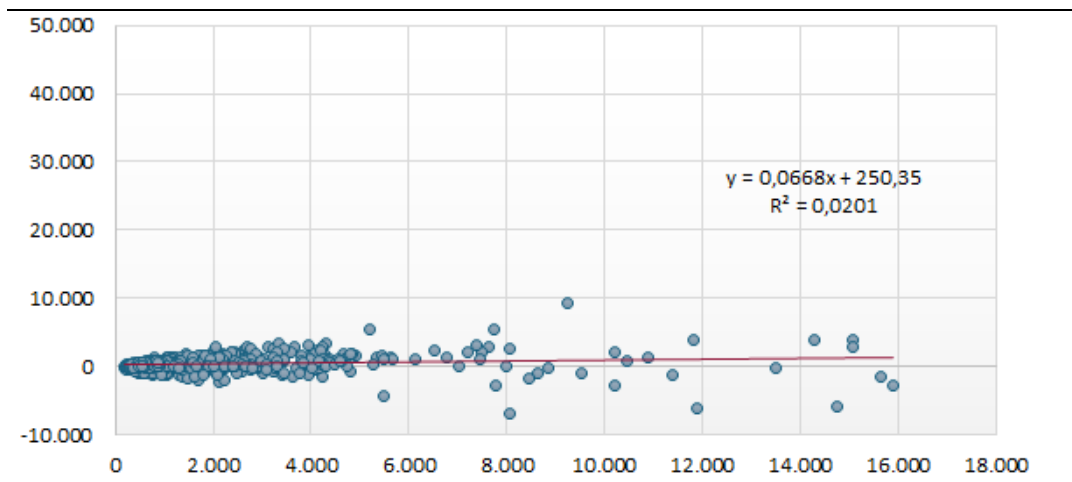
*Fino a 29 anni*



*Da 30 a 50 anni*



*Oltre 50 anni*



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

**pensionamento di vecchiaia e di anzianità** per le tre fasce di età disponibili nell'Osservatorio sul precariato dell'INPS, mettendo assieme tutte le Province e tutti gli anni. Le attivazioni nette della fascia di età più avanzata (51 anni e più) sono corrette per tenere conto delle uscite per pensionamento che si verificano interamente in questa ampia fascia e così favorire il confronto con le altre in cui non ci sono pensionandi<sup>392</sup>. I pensionamenti sono quelli complessivi per vecchiaia e anzianità che, aprendo spazi sui posti di lavoro e nel mercato del lavoro, possono in linea di principio favorire l'occupazione alle diverse età o miglioramenti contrattuali.

Solo per la fascia di età più giovane (fino a 29 anni), le attivazioni nette totali mostrano un apprezzabile grado di correlazione con i pensionamenti (pari a quasi 0,9), un *R-squared* (quota di varianza spiegata) dell'interpolante lineare superiore al 78 per cento e un coefficiente dei pensionamenti di 2,5. Si tratta, tuttavia, di una fascia di età sempre meno rappresentativa di quello che accade nel mercato del lavoro, perché comprende gli anni delle scuole medie superiori, della formazione professionale e dell'istruzione universitaria e *post* universitaria. Nella fascia di età da 30 a 50 anni la correlazione si riduce significativamente (0,6), l'*R-squared* si posiziona poco sopra il 41 per cento, il coefficiente dei pensionamenti diventa inferiore all'unità. Nella fascia di età più avanzata (51 anni e più) il coefficiente di correlazione diventa minimo (0,14), con *R-squared* al 2 per cento e un coefficiente dei pensionamenti di 0,06. In questa fascia di età non c'è di fatto correlazione. Questa analisi descrittiva, che usualmente precede quella di significatività controllata, suggerisce che per ricercare un ipotetico effetto di stimolazione sull'occupazione delle uscite per pensionamento non ci si debba fermare al livello aggregato, ma piuttosto occorre scendere nel dettaglio delle tipologie di contratto. Dato che per le fasce di età più rilevanti non c'è evidenza descrittiva di correlazione tra flussi di pensionamento e attivazioni nette riguardanti in maniera indifferenziata tutte le tipologie di contratto, il passo successivo è verificare se una qualche correlazione non emerga ripetendo il calcolo per singola tipologia.

**La figura 5.14 ripete la stessa analisi descrittiva per le attivazioni nette a tempo indeterminato.** Per la prima fascia di età il coefficiente di correlazione è modesto, pari a 0,4, mentre per le altre è più elevato in valore assoluto ma si inverte di segno (-0,55 e -0,6). Il basso grado di coevoluzione è confermato da *R-squared* dell'interpolante sempre inferiori al 40 per cento, oltre che da coefficienti dei pensionamenti in valore assoluto inferiori all'unità. Solo l'interpolante della fascia di età più giovane ha inclinazione positiva ma, come si è detto, questa è proprio la fascia meno adatta per intuire dinamiche del lavoro e, soprattutto, l'*R-squared* qui tocca il minimo del 15 per cento.

**La figura 5.15 si riferisce alle attivazioni nette a tempo determinato.** Il quadro cambia significativamente: i coefficienti di correlazione sono tutti alti e positivi (rispettivamente, 0,86, 0,89, 0,90), con *R-squared* sempre sopra il 75 per cento e crescenti dalla fascia di età

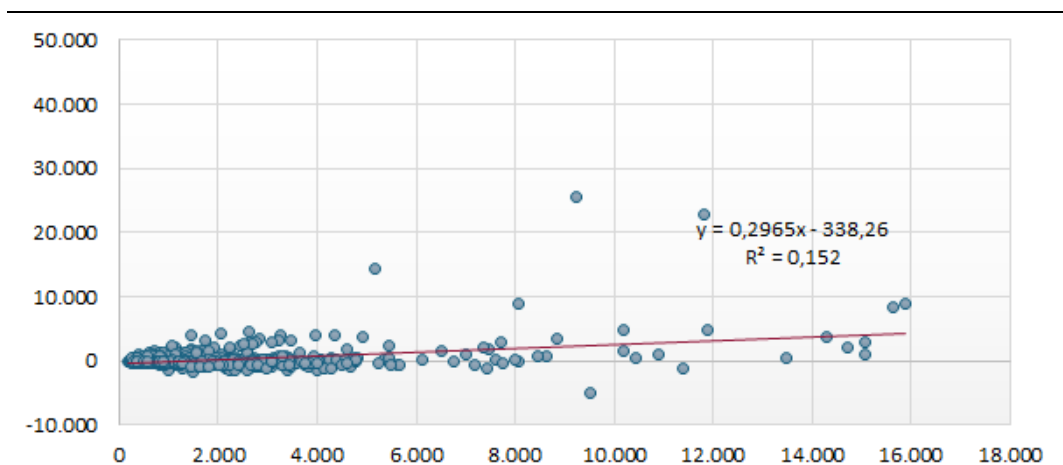
---

<sup>392</sup> Le attivazioni nette dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS sono maggiorate dei pensionamenti dell'Osservatorio dei flussi di pensionamento dell'INPS.

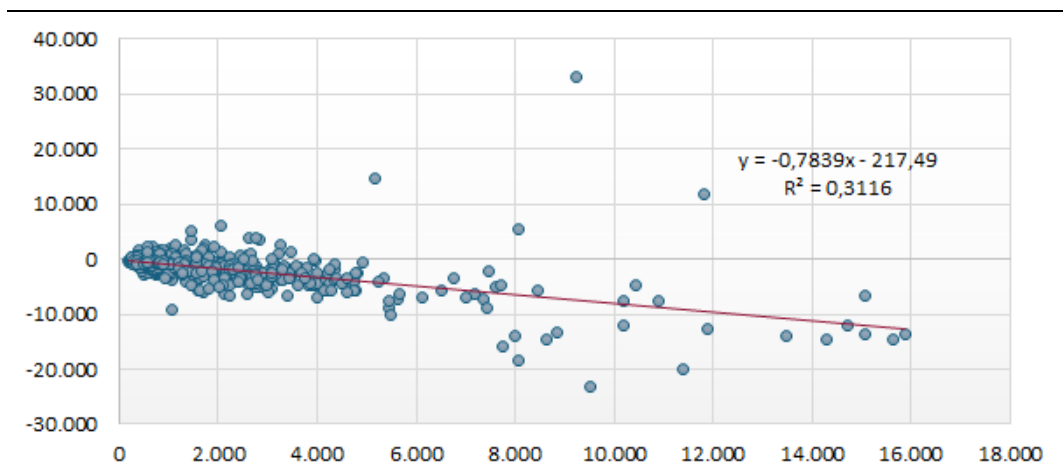


**Fig. 5.14** – Pensionamenti di vecchiaia e anzianità e attivazioni nette a tempo indeterminato a livello provinciale  
(pensionamenti in ascissa, movimentazioni contrattuali in ordinata)

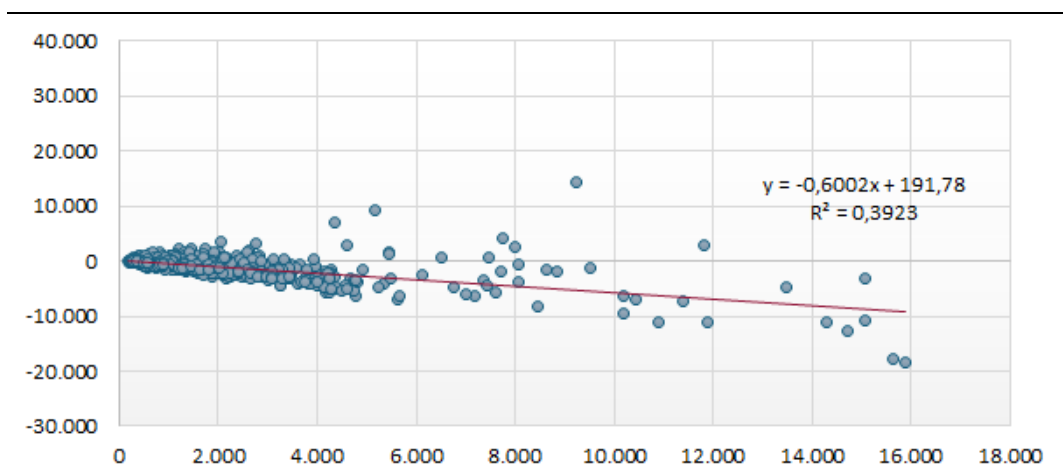
*Fino a 29 anni*



*Da 30 a 50 anni*



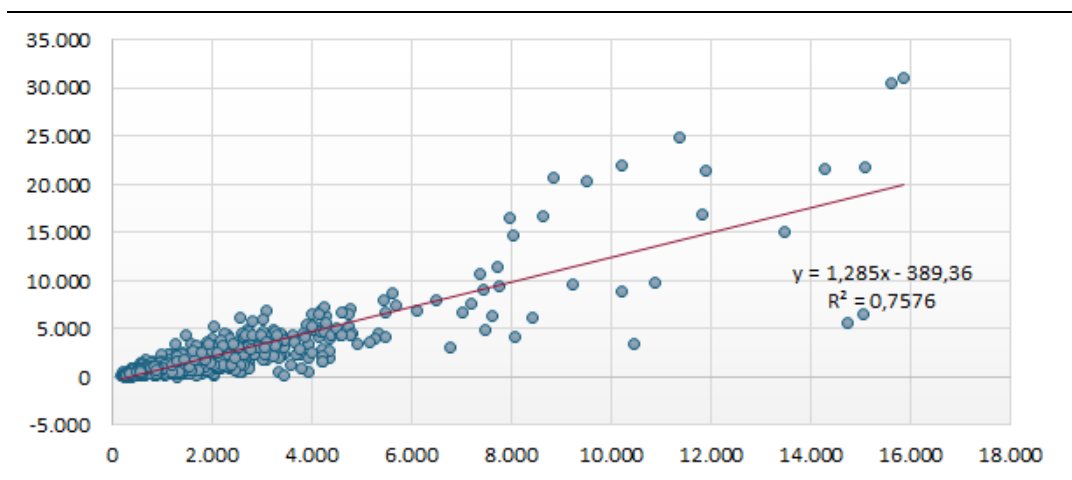
*Oltre 50 anni*



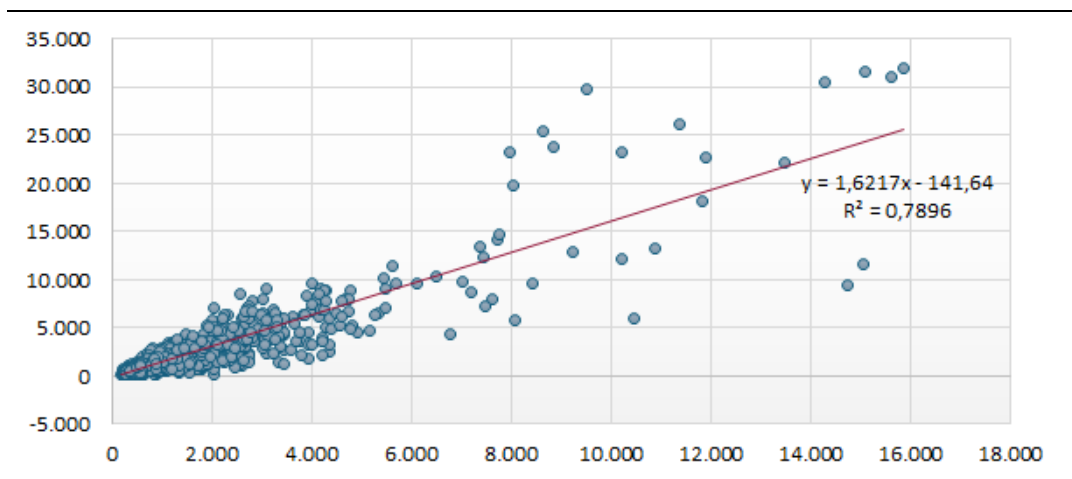
Fonte: elaborazioni su dati INPS.

**Fig. 5.15** – Pensionamenti di vecchiaia e anzianità e attivazioni nette a tempo determinato a livello provinciale  
(pensionamenti in ascissa, movimentazioni contrattuali in ordinata)

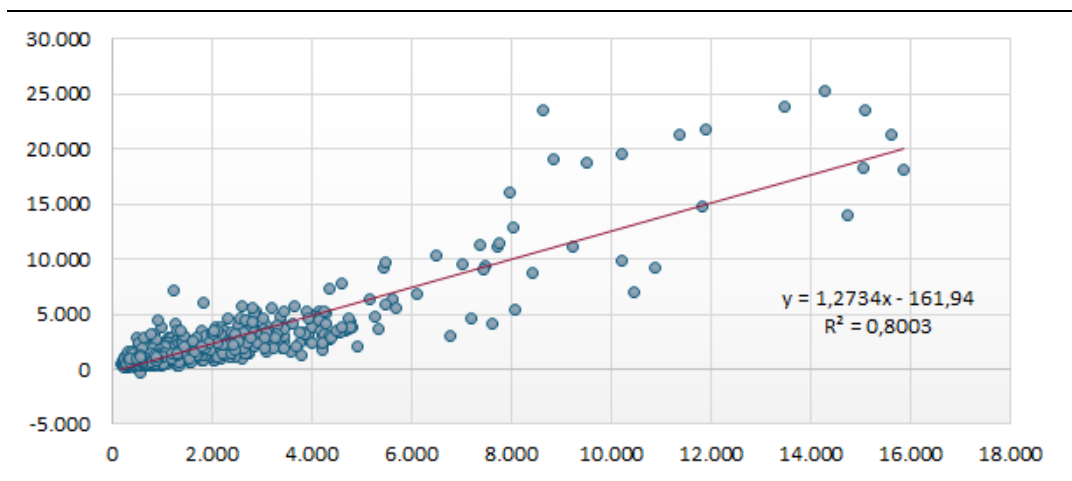
*Fino a 29 anni*



*Da 30 a 50 anni*



*Oltre 50 anni*



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

più giovane a quella più anziana e coefficienti dei pensionamenti nella interpolante lineare sempre superiori all'unità.

**La correlazione con i pensionamenti è ancora più marcata se dalle attivazioni nette a tempo determinato si passa alle trasformazioni a tempo indeterminato di preesistenti contratti a tempo determinato e di apprendistato** (fig. 5.16). La correlazione è molto alta nelle prime due fasce di età, in entrambi i casi 0,92, con *R-squared* dell'interpolante lineare superiori all'80 per cento e coefficienti dei pensionamenti superiori all'unità. Nell'età più anziana il legame sembra leggermente meno forte ma comunque rilevante perché, a fronte di un coefficiente di correlazione sempre oltre lo 0,9 e di un *R-squared* elevato, il coefficiente dei pensionamenti scende sotto 0,5. Dei due gruppi di trasformati a tempo indeterminato, ossia quello da contratti a tempo determinato e quello da apprendistato, è il primo a fare intuire un legame relativamente più forte con i pensionamenti, con un coefficiente di correlazione lineare superiore a 0,9, un *R-squared* dell'interpolante lineare prossimo all'84 per cento e un coefficiente dei pensionamenti superiore a 3. Oltretutto, le trasformazioni da tempo determinato sono più numerose (ogni anno circa il quadruplo di quelle da apprendistato).

**L'analisi descrittiva e qualitativa a livello provinciale conferma, dunque, quanto già osservato nell'aggregato nazionale** (fig. 5.9), con l'aggiunta di alcune informazioni sulle età dei lavoratori interessati da attivazioni e trasformazioni. Negli ultimi dieci anni, le uscite per pensionamento sembrano avere avuto una sommaria corrispondenza con le variazioni delle attivazioni nette a tempo determinato e delle trasformazioni a tempo indeterminato, cosa che non emerge né con le attivazioni nette dirette a tempo indeterminato né con le attivazioni nette di tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato, di somministrazione di lavoro, intermittente<sup>393</sup>). Per le attivazioni nette a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato questa corrispondenza non si è concentrata su una specifica fascia di età, coinvolgendole tutte<sup>394</sup>.

Il prossimo passaggio è la ricerca di significatività statistica per intuizioni che sinora si basano solo su analisi descrittive non controllate.

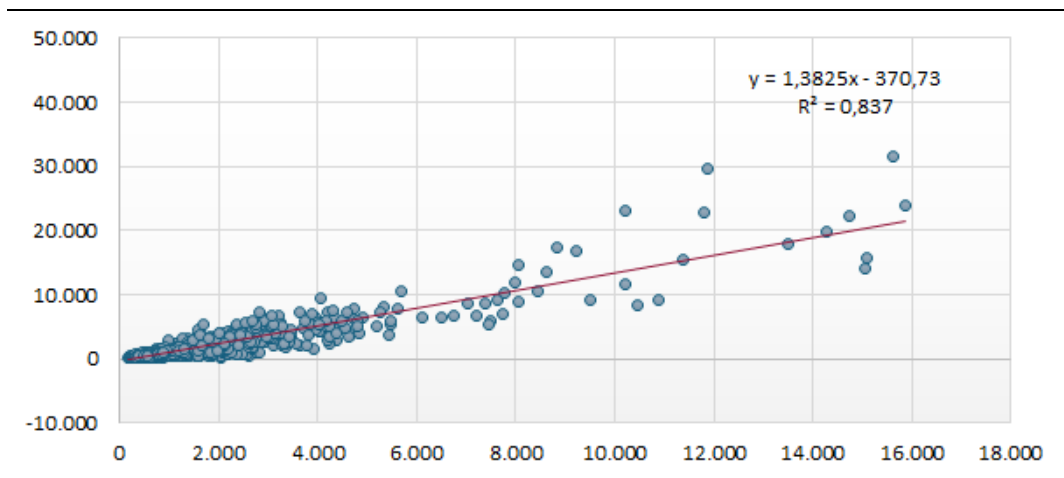
---

<sup>393</sup> Si ricorda che, rispetto alla copertura dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS, non sono considerati i lavoratori stagionali, per evitare che l'analisi possa essere distorta dai loro periodici flussi infra-annuali di attivazioni e cessazioni, di solito concentrati nei mesi estivi e nelle settimane di picco dei lavori del settore agricolo (vendemmia, raccolta frutta, mietitura).

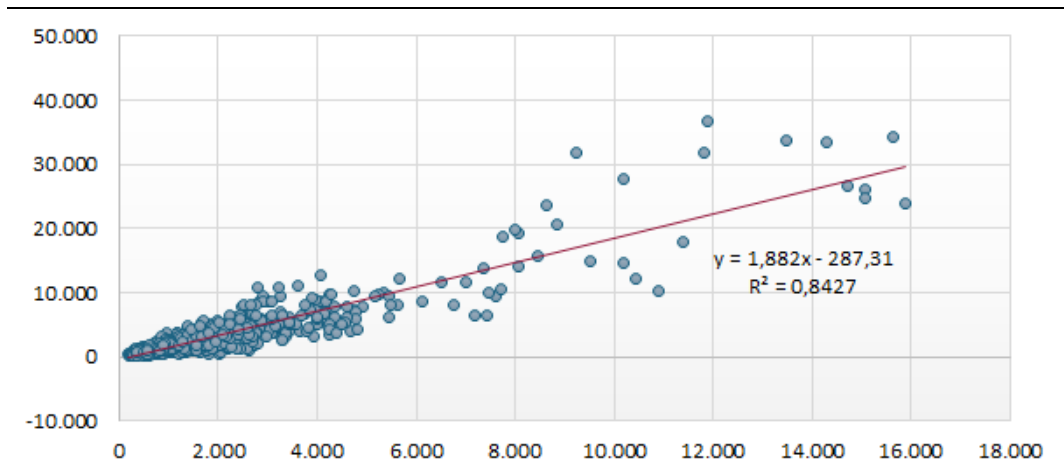
<sup>394</sup> In parte questa osservazione risente del fatto che le fasce di età presenti nell'Osservatorio sul precariato dell'INPS sono poche (tre) e ampie.

**Fig. 5.16** – Pensionamenti di vecchiaia e anzianità e trasformazioni a tempo indeterminato a livello provinciale  
(pensionamenti in ascissa, movimentazioni contrattuali in ordinata)

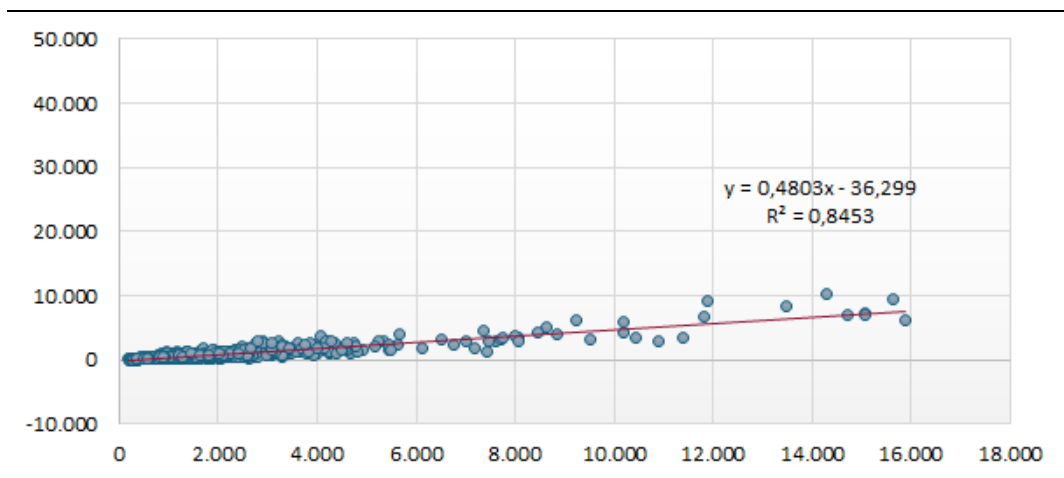
*Fino a 29 anni*



*Da 30 a 50 anni*

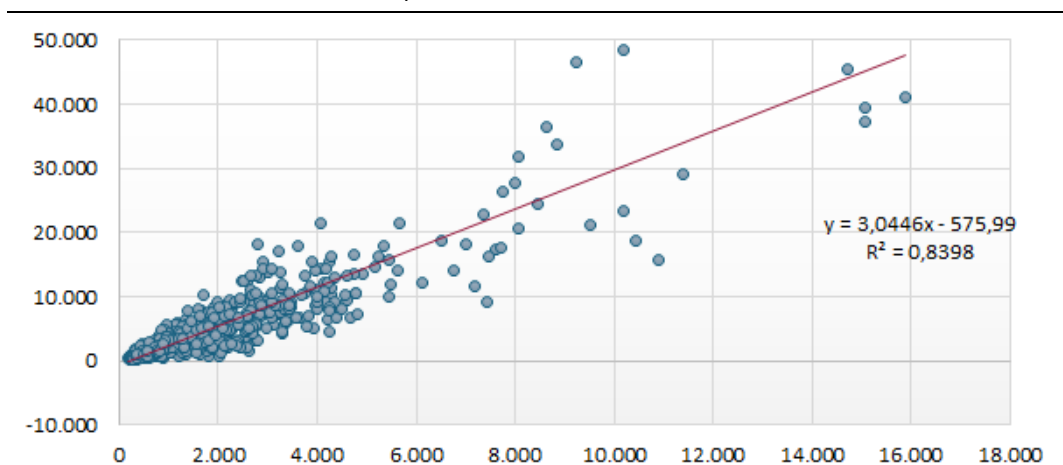


*Oltre 50 anni*

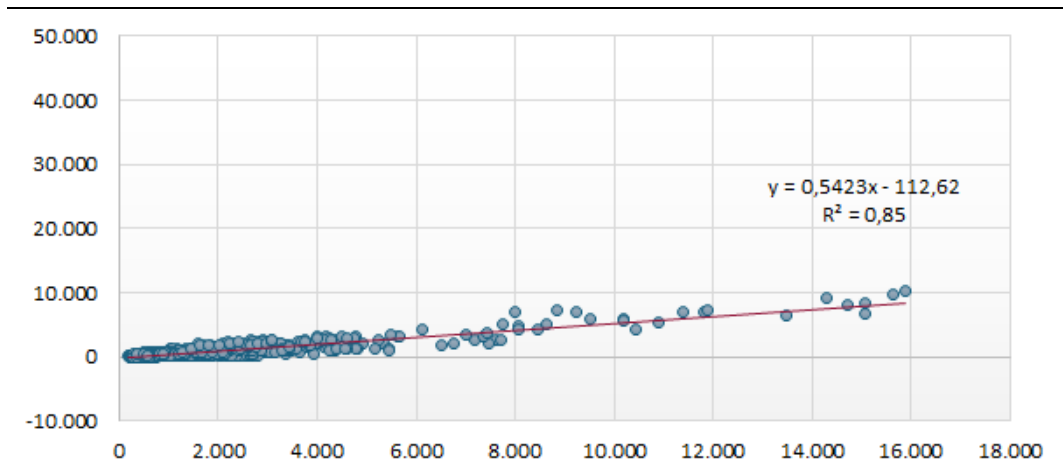


**Fig. 5.16** – (segue) Pensionamenti di vecchiaia e anzianità e trasformazioni a tempo indeterminato a livello provinciale  
(pensionamenti in ascissa, movimentazioni contrattuali in ordinata)

Da tempo determinato a indeterminato



Da apprendistato a tempo indeterminato



Fonte: elaborazioni su dati INPS.

### 5.6.3 I pensionamenti e le attivazioni nette di tutte le tipologie di contratto subordinato

Per verificare la presenza di LOL nell'ultimo decennio si analizza, come punto di partenza, l'andamento delle attivazioni nette totali utilizzando un gruppo di regressori che inizialmente comprende: pensionamenti per vecchiaia e anzianità, cessazioni contrattuali per motivi diversi dal pensionamento, variazione annuale delle ore di cassa integrazione e degli occupati dipendenti e *dummy* per i periodi di vigenza del decreto dignità, del blocco dei licenziamenti e delle decontribuzioni triennale, biennale e per il Sud. La tecnica è quella a effetti fissi usuale per i *panel* con variabili localizzate territorialmente (in questo caso variabili provinciali).

Per allineare questo esercizio alla struttura prevalentemente seguita nella letteratura sulla LOL, la rilevanza delle uscite per pensionamento viene investigata prima sul complesso delle tipologie contrattuali (in questo paragrafo) e poi all'interno delle singole tipologie, procedendo da quella maggiormente diffusa, ossia il tempo indeterminato (par. 5.6.4), al tempo determinato (par. 5.6.5). Successivamente si considerano anche le trasformazioni a tempo indeterminato, caratterizzate da una dinamica sostenuta nell'ultimo decennio (par. 5.6.6). In questo modo, i risultati della prima regressione possono essere messi a confronto con quelli dei più recenti lavori sull'Italia, che non adottano lo spaccato per tipologie di contratto.

**I pensionamenti per vecchiaia e anzianità sono il regressore principale, dal cui coefficiente si attendono informazioni sulla loro influenza sulle attivazioni contrattuali nette, ossia sulla presenza o meno di LOL;** gli altri sono regressori di controllo. Quando il coefficiente dei pensionamenti è significativo, se ne possono esaminare segno e valore assoluto. Se è positivo e pari a  $x$ , esso implica che un pensionamento aggiuntivo si associa, in media, all'attivazione di  $1+x$  contratti di lavoro: un contratto che compensa il pensionamento<sup>395</sup> e un ulteriore  $x$  che porta a un incremento dell'occupazione. Se il segno è negativo, invece, le attivazioni nette non compensano il pensionamento e si verifica una riduzione dell'occupazione.

I flussi di pensionamento sono contestuali alle attivazioni nette. Tentativi di utilizzare il ritardo di uno o due anni non danno esiti migliori. A questo proposito va ricordato che le pensioni sono mediamente liquidate con alcuni mesi di ritardo rispetto alla decorrenza del diritto e, per questa ragione, hanno già una qualche implicita trasformazione in ritardo.

I risultati delle stime sono riportati nella tabella 5.2.

**Il coefficiente dei pensionamenti non è significativamente diverso da zero** e può essere omissso senza rilevanti alterazioni nei risultati della regressione e, anzi, con un leggero miglioramento della quota di varianza spiegata dai soli effetti fissi (si ridimensiona) e aumenti di significatività di tutti i controlli. In linea di principio, questo risultato sarebbe coerente con la LOL e, in particolare, con una sostituzione uno a uno tra lavoratori uscenti ed entranti, se il resto della regressione fornisse risultati convincenti.

**I controlli sono significativi, ma non sempre con il segno atteso.** Tra le *dummy* relative alle agevolazioni contributive, quella più significativa e con il segno atteso è la decontribuzione triennale, la maggiore sia per la scala nazionale sia per l'entità economica. Le altre due sono meno significative e hanno segno apparentemente controintuitivo ma spiegabile, per la decontribuzione biennale, con il fatto che è stata

---

<sup>395</sup> Questo effetto è implicito nel fatto che la variabile dipendente consiste in attivazioni nette delle cessazioni, incluse anche le cessazioni per pensionamento.

**Tab. 5.2** – Prima regressione: le attivazioni nette totali

Fixed-effects (within) regression		Number of obs	=	822		
Group variable: Prov		Number of groups	=	103		
R-sq: within	= 0.7076	Obs per group: min	=	6		
between	= 0.9300	avg	=	8.0		
overall	= 0.1192	max	=	8		
corr(u_i, Xb)	= -0.7655	F(9,19)	=	1219.35		
		Prob > F	=	0.0000		
(Std. Err. adjusted for 20 clusters in Reg)						
nettot	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
PensT	-.1869041	.6611913	-0.28	0.780	-1.570793	1.196985
cessdiversedapens	-.0710864	.0100174	-7.10	0.000	-.0920531	-.0501196
ORECINTtotMilioni						
D1.	-86.62189	30.85395	-2.81	0.011	-151.2	-22.04383
OccDiprivInpsposizprev						
D1.	.4543678	.042265	10.75	0.000	.3659063	.5428294
Esonerotriennale	2303.948	569.4828	4.05	0.001	1112.007	3495.889
Esonerobiennale	-462.8536	192.6856	-2.40	0.027	-866.1493	-59.5579
DecontribuzioneSudSu20202022	-628.0473	260.6067	-2.41	0.026	-1173.503	-82.59112
Dignital	905.8568	274.4769	3.30	0.004	331.3701	1480.344
bloccolicenz	485.0323	285.5004	1.70	0.106	-112.5269	1082.591
_cons	5702.751	1195.186	4.77	0.000	3201.198	8204.304
sigma_u	9614.2918					
sigma_e	2159.3959					
rho	.95197625	(fraction of variance due to u_i)				

introdotta subito dopo la triennale risentendo dell'effetto di attrazione di quest'ultima<sup>396</sup> e, per la decontribuzione specifica per il Sud, con il fatto che non è un incentivo specifico per la creazione di nuovi occupati ma, più in generale, un taglio del costo del lavoro di cui beneficiano anche i già occupati<sup>397</sup>.

**Significative e con i segni attesi sono le *dummy* per eventi rilevanti, ossia quelle che identificano la vigenza del decreto dignità e del blocco dei licenziamenti<sup>398</sup>:** al primo è riconducibile un aumento delle attivazioni pari a 905 in media all'anno in ogni Provincia, mentre al secondo un incremento di 485. L'effetto del primo si spiega, plausibilmente,

<sup>396</sup> Il coefficiente della decontribuzione biennale può essere visto come correttivo in negativo del coefficiente positivo e molto alto della decontribuzione triennale.

<sup>397</sup> La variabile dipendente comprende le attivazioni di tutti i contratti, anche quelli sprovvisti di agevolazioni. Anche questo aspetto concorre a spiegare come mai possano risultare significativi solo gli effetti delle misure maggiori, quelle i cui beneficiari hanno raggiunto quote sufficienti in rapporto alla platea degli occupati. I tentativi di includere le altre agevolazioni di cui alla tabella 5.1, anche in diverse combinazioni tra di loro, non danno esiti migliori.

<sup>398</sup> Combinazioni diverse degli eventi rilevanti (*pre/post* crisi, anno di crisi acuta, *pre/post Jobs Act*) non danno esiti migliori. Il *pre Jobs Act* è osservabile, tra l'altro, per un solo anno (il 2014) o al più per un biennio (2014-15) se si tiene conto di qualche lentezza di applicazione. Servirebbe un *dataset* più ampio, con serie storiche almeno dal biennio 2004-05.



con i limiti posti al numero di rinnovi dei contratti a termine, che ne hanno allungato le durate e corrispondentemente ridotto le cessazioni. L'effetto del secondo passa, invece, per la limitazione diretta e *pro tempore* alle cessazioni di tutte le forme di contratto subordinato salvo la naturale scadenza di quelli a termine. Poiché tra i regressori sono già presenti due controlli per l'andamento generale del mercato del lavoro e per il ciclo economico coprenti anche gli anni 2020 e 2021, una *dummy* che selezioni in maniera specifica solo il 2020 e il 2021 e che fornisca un contributo positivo alle attivazioni può rappresentare il blocco dei licenziamenti senza timori di sovrapposizioni di effetti.

**Le cessazioni per motivi diversi dal pensionamento hanno coefficiente significativo, negativo ma molto piccolo in valore assoluto. Ciò lascia intendere che esiste una relazione grossomodo di uno a uno tra le cessazioni per motivi diversi dal pensionamento e le attivazioni lorde:** mediamente un rapporto cessato per motivi diversi dal pensionamento viene quasi interamente rimpiazzato<sup>399</sup>.

Congiuntamente, le variazioni delle ore di cassa integrazione e degli occupati dovrebbero cogliere l'andamento del mercato del lavoro e i loro coefficienti catturano la quota parte delle attivazioni nette che può originare direttamente dalle condizioni del mercato del lavoro e dal ciclo economico<sup>400</sup>. **Le ore di cassa integrazione sono significative e con coefficiente di segno atteso: quanto più ridotto è il regime orario dei già occupati, tanto meno opportuno/conveniente è per i datori di lavoro assumere altri lavoratori** che sarebbero subito coinvolti dal regime ridotto<sup>401</sup>. **Anche gli occupati sono significativi e con il coefficiente atteso:** se il *trend* dell'occupazione è positivo, per qualsivoglia ragione (ripresa *post* crisi, politiche espansive, PNRR, traino internazionale, ecc.), le attivazioni nette si collocano, in qualche misura, all'interno di questa evoluzione. Tentativi di inserire, in combinazione o in sostituzione, il valore aggiunto o il valore aggiunto *pro capite* o per occupato non danno esiti migliori. La ragione risiede nel fatto che le attivazioni nette sono movimentazioni del mercato del lavoro e se si vuole utilizzare una variabile di controllo sullo stato di quest'ultimo è preferibile ricorrere a grandezze che si riferiscano direttamente a esso e non in modalità mediata dall'andamento dell'economia<sup>402</sup>.

---

<sup>399</sup> La regressione alternativa con le attivazioni lorde come variabile dipendente fornisce conferma. Utilizzare le attivazioni nette permette di interpretare i coefficienti delle cessazioni (per tutti i motivi, incluso il pensionamento) come effetto aggiuntivo rispetto a quello puramente contabile. Come si è detto, deve trattarsi, ovviamente, di coefficienti statisticamente significativi, perché, in assenza di significatività, la relativa variabile va estromessa dalla relazione funzionale non essendo necessaria.

<sup>400</sup> Per fare un esempio, nel 2020, l'anno in cui la crisi da COVID-19 è stata più acuta, le ore lavorate sono diminuite di quasi il 12 per cento rispetto al 2019 (dati di Contabilità nazionale) e la differenza tra occupati e ULA (unità di lavoro equivalenti a tempo pieno) ha raggiunto 3,5 milioni dagli 1,4 del 2019. Nello stesso anno, la spesa per integrazioni salariali (comprensiva anche delle prestazioni erogate dagli Istituti di bilateralità) è salita a 14,4 miliardi dagli 0,8 del 2019.

<sup>401</sup> Le ore di cassa integrazione identificano momenti di esubero di ore di lavoro.

<sup>402</sup> Tra l'altro, su archi di tempo limitati si può assistere anche a relazioni multiple tra variazioni del PIL (o del valore aggiunto) e variazioni degli occupati. Ci si è trovati di fronte a crescita senza creazione di occupazione o, più recentemente, anche a crescite occupazionali inaspettate alla luce dell'andamento (stimato) dell'economia. Quest'ultima è la fase che si sta attraversando oggi e che ha stimolato approfondimenti sulla LOL.

Vanno tuttavia rilevati il bassissimo *R-squared* complessivo (*overall*) e l'eccessiva quota di varianza spiegata dagli effetti fissi (in tabella il *rho*)<sup>403</sup> che segnalano la scarsa valenza esplicativa dell'intero impianto dei regressori. Unici aspetti positivi sono l'elevato valore assoluto del coefficiente di correlazione tra effetti fissi e regressori (in tabella il *corr(u\_i, xb)*) e il *test F*. Il primo indica che è corretta la scelta degli effetti fissi rispetto agli effetti stocastici, il secondo che nel complesso la forma funzionale, se migliorata, potrebbe essere adatta a spiegare la variabile dipendente, grazie alla significatività dell'altro regressore principale, le cessazioni per motivi diversi dal pensionamento, e di alcuni dei regressori di controllo.

Vari tentativi hanno dimostrato che non si ottengono miglioramenti dei risultati né con l'eliminazione dai controlli delle cessazioni per ragioni diverse dalle pensioni, né inserendo tra i regressori le trasformazioni a tempo indeterminato come canale diverso dalle attivazioni dirette che potrebbe modificare spazi e convenienze per queste ultime.

**Si può concludere che l'andamento delle attivazioni nette totali non trova sufficiente spiegazione nel gruppo delle esplicative** raccolte, nonostante si tratti di grandezze che, su un piano logico, dovrebbero essere deputate a indicare la presenza di una qualche forma di LOL. **La domanda che ci si pone è se si giunga allo stesso esito investigando per tipologia contrattuale.** Infatti, alla luce delle dinamiche molto diverse e, in alcuni casi, diametralmente opposte che le attivazioni nette hanno fatto registrare per le singole tipologie contrattuali (fig. 5.4), può accadere che nell'aggregato netto complessivo le relazioni si indeboliscano e si perdano, mentre invece rispondano meglio ad analisi per canale contrattuale, includendo anche le trasformazioni a tempo indeterminato.

Per preparare la discussione delle prossime regressioni, è utile comunque commentare i risultati relativi alle cessazioni per pensionamento, tralasciando i problemi di significatività di questa prima regressione.

Le causali di cessazione diverse dai pensionamenti sono: licenziamento di natura economica, licenziamento di natura disciplinare, dimissioni volontarie, fine contratto (per i contratti che hanno un termine), risoluzione consensuale. Le cessazioni per pensionamento sono di gran lunga minoritarie, contando, nella media di tutte le Province e di tutti gli anni, circa il 4 per cento del complesso delle altre causali. Valori leggermente più elevati si registrano in alcune Province negli anni in cui è stata attiva la prima uscita a requisiti congiunti di età e anzianità (Quota 100), ma si tratta di pochi casi che arrivano al massimo al 12 per cento. La maggior parte delle cessazioni non pensionistiche, circa il 60

---

<sup>403</sup> L'*R-squared* complessivo non arriva al 12 per cento. Gli effetti fissi provinciali spiegano oltre il 95 per cento della variabilità delle osservazioni. Questo significa che, all'interno di ogni Provincia, la curva di regressione stimata è pressoché piatta, senza variabilità temporale e senza rispondere alla variabilità dei regressori.

per cento, avviene per fine contratto<sup>404</sup>; la seconda causale per numerosità è data dalle dimissioni volontarie che in media arriva a contare per oltre il 20 per cento.

Queste proporzioni lasciano intuire due aspetti importanti nella lettura dei risultati, estendibili al di là di questa prima regressione che non dà riscontri significativi. In primo luogo, la preponderanza delle cessazioni per motivi diversi dal pensionamento, circa 5,5 milioni all'anno per una media provinciale di poco più di 52.000, spiega la significatività di questo regressore. Il valore molto basso del coefficiente stimato suggerisce che tale deflusso ingente e continuo coinvolga lavoratori che cambiano impresa restando occupati e che gli eventuali passaggi alla disoccupazione o all'inattività siano in media compensati da nuovi occupati. Anticipando uno dei risultati del complesso delle prove di regressione, il valore ridotto del coefficiente si ritrova praticamente in tutte le regressioni, a volte positivo e a volte negativo, e sta a indicare che il ciclo continuo di scadenza dei contratti già in essere e del loro rimpiazzo è avvenuto, negli ultimi dieci anni, senza modificare il livello complessivo degli occupati.

In secondo luogo, sono proprio le relative piccole dimensioni dei pensionamenti a dare a questo regressore una capacità esplicativa molto diversa rispetto alle altre cessazioni: osservati dal 2014 al 2022, i pensionamenti sono poco più di 180.000 all'anno contro i 5,5 milioni delle altre cessazioni, per una media di circa 1.700 a Provincia contro le 52.000 delle altre cessazioni. La non significatività di questa variabile nella regressione appena descritta si potrebbe spiegare con il fatto che è sovrastata numericamente dalle altre cessazioni; ma questa stessa differenza di scala dovrebbe indurre a tenere in massima considerazione i casi in cui il "piccolo" regressore delle uscite per pensionamento assumesse invece significatività statistica. Questa significatività sarebbe il frutto, infatti, di variazioni, nel tempo e tra Province, di cessazioni dal lavoro per pensionamento che hanno proporzioni minime rispetto all'intero fenomeno delle cessazioni.

**L'effetto dei pensionamenti sulle attivazioni nette è negativo per circa 0,19.** Questo implicherebbe che in media le posizioni lasciate libere andando in quiescenza non siano rimpiazzate integralmente. Dopo la correzione per il coefficiente di riporto da attivazioni a occupati, il risultato sarebbe di 0,87 occupati ( $1 - 0,19/1,5$ ) per ogni cessato che va in pensione di vecchiaia o anzianità. Il pensionamento lascerebbe spazio per l'ingresso di qualcuno, ma la sostituzione avverrebbe con una riduzione netta del livello degli occupati di 0,13. Pur ottenuto in una regressione con problemi di significatività, il risultato è confrontabile con quello del più recente *paper* che affronta il tema della LOL in Italia ricollegandolo ai flussi di pensionamento (Boeri *et al.*, 2022)<sup>405</sup>. Con riferimento al periodo 2008-2014 – gli anni dell'inasprimento dei requisiti di pensionamento – e al complesso delle tipologie contrattuali<sup>406</sup> e di tutte le fasce di età coinvolte, gli autori stimano un

<sup>404</sup> La fine contratto non riguarda solo i contratti a tempo determinato *tout court*, perché un termine può essere affisso anche ai contratti stagionali, a quelli di somministrazione, agli intermittenti e, in rari casi, anche ai contratti di apprendistato (che normalmente sono invece a tempo indeterminato).

<sup>405</sup> Boeri *et al.* (2022), *op. cit.*.

<sup>406</sup> In Boeri *et al.* (2022) non si distingue tra tipologie contrattuali, la qual cosa è invece un tratto distintivo dell'analisi che si presenta in questo capitolo.

effetto statisticamente significativo e pari a 0,86 potenziali occupati bloccati per ogni lavoratore costretto a posticipare il ritiro. Se si ipotizza che la relazione sia simmetrica e che un pensionato in più faccia spazio a 0,86 nuovi occupati, il risultato è quello di permettere l'avvicendamento tra pensionati e nuovi occupati ma a costo di un impatto netto sul livello occupazionale di 0,14, molto vicino al valore riportato in precedenza ma privo di significatività statistica.

Ma la simmetria degli effetti – ossia che i bloccati dalla permanenza al lavoro di un occupato siano equivalenti ai nuovi occupati dopo il pensionamento di un lavoratore – è solo un'ipotesi, che andrebbe verificata. **La non significatività della regressione complessiva appena proposta sembrerebbe mettere in guardia che quello che accade nel caso di inasprimenti dei requisiti di pensionamento può non essere speculare a quello che succede nel caso di rilassamento.** Che l'effetto complessivo trovato in altri lavori con riferimento a periodi precedenti adesso non ci sia più e che si debba passare a valutare che cosa accade all'intero dei singoli raggruppamenti contrattuali è, tuttavia, già una prima evidenza di asimmetria: lo spazio lasciato libero dai pensionati non è a disposizione di nuovi ingressi in senso lato e generico, ma va qualificato per tipologia contrattuale con cui si può assumere.

**La reazione del mercato del lavoro alle uscite per pensionamento non rimane necessariamente la stessa nel tempo e, soprattutto, può assumere connotati e dimensioni diverse a seconda che venga misurata in un periodo di restrizione o in uno di allentamento dei requisiti di pensionamento,** in una fase negativa o positiva del ciclo economico. In particolare, le stime di Boeri *et al.* si riferiscono al decennio *pre Jobs Act* mentre in quelle presentate in questo capitolo la relazione tra pensionamenti e mercato del lavoro è valutata nel decennio che si è aperto proprio con il *Jobs Act* e durante il quale sono cambiati in maniera significativa i contratti di lavoro, con l'introduzione del tempo indeterminato a tutele crescenti<sup>407</sup>, la limitazione dei contratti di para-subordinazione<sup>408</sup> e l'inquadramento più rigido del ricorso al tempo determinato con paletti regolatori<sup>409</sup>.

---

<sup>407</sup> D.Lgs. 23/2015, attuativo del *Jobs Act* per l'introduzione del contratto a tutele crescenti e dell'indennizzo economico in caso di licenziamento.

<sup>408</sup> Fonti normative recenti sono il D.Lgs. 81/2015 e la L. 81/2017: il primo attuativo del *Jobs Act* per il ridisegno dei contratti di lavoro subordinato, la seconda apportante misure restrittive per evitare il ricorso improprio alla parasubordinazione. Il D.Lgs. 81/2015 scelse di mantenere in vita, tra i rapporti di parasubordinazione, solo le collaborazioni coordinate e continuative riconducibili all'articolo 409 del Codice di Procedura civile, specificando che, in presenza di organizzazione del lavoro decisa prevalentemente dal datore di lavoro, le stesse fossero trasformate in rapporti di lavoro subordinato. A distanza di due anni, la L. 81/2017 ha esplicitato che tra i collaboratori coordinati e continuativi *ex* articolo 409 devono essere ricompresi i lavoratori che organizzano in autonomia la propria prestazione nel rispetto di modalità di relazione al datore di lavoro stabilite di comune accordo.

<sup>409</sup> Fonti normative recenti sono il D.Lgs. 81/2015, il DL 87/2018 (convertito con L. 96/2018), il DL 73/2021 (convertito con L. 106/2021) e il DL 48/2023 (convertito con L. 85/2023). Per una sintetica ma aggiornata ricostruzione normativa, si può fare riferimento alle schede preparate dall'Associazione Wiki-Labour di Milano, provvista di comitato scientifico e di redattori qualificati dall'accademia e dalle professioni. In particolare, per quanto riguarda la normativa del contratto subordinato a termine, si veda [Contratto a termine \(tempo determinato\)](#).

#### 5.6.4 I pensionamenti e le attivazioni nette dirette a tempo indeterminato

Al fine di trovare maggiore significatività, la stessa forma funzionale è applicata alle attivazioni nette dirette a tempo indeterminato, alle attivazioni nette a tempo determinato e alle trasformazioni a tempo indeterminato. L'effetto dei pensionamenti sull'occupazione potrebbe, infatti, non emergere a livello complessivo, ma diventare rilevabile in uno o più canali contrattuali specifici con cui si può accedere all'occupazione o migliorare la propria posizione.

**Nella tabella 5.3 sono descritti i risultati della regressione in cui la variabile dipendente consiste nelle attivazioni nette a tempo indeterminato.** I regressori restano esattamente gli stessi della regressione precedente. In particolare, le pensioni sono quelle complessive di vecchiaia e anzianità e anche le cessazioni per motivi diversi dal pensionamento sono quelle complessive. I tentativi di sostituire, alle prime, le pensioni derivanti da contratti a tempo indeterminato come ultima posizione lavorativa e, alle seconde, le cessazioni da tempo indeterminato danno riscontri negativi e la ragione è intuibile: quello che conta sono gli spazi complessivi che, in linea di principio, si liberano attraverso pensionamenti e altre cessazioni per potenziali nuovi ingressi al lavoro, che poi, a seconda delle opportunità/convenienze, possono essere messi a frutto attraverso alcune tipologie di contrattazione dei nuovi ingressi piuttosto che altre<sup>410</sup>. Dopo l'esito insoddisfacente della prima regressione, quella complessiva su tutte le tipologie di contratti, la finalità adesso è proprio questa: valutare se ci sono tipologie contrattuali che, per le loro caratteristiche nel quadro delle regole del mercato del lavoro *post Jobs Act*, si prestano a favorire nuovi ingressi in occupazione di pari passo che i lavoratori più anziani lasciano il loro posto per pensionarsi. Ma c'è un'altra ragione, di natura econometrico-statistica, per preferire pensionamenti e cessazioni complessive e non specifiche della tipologia contrattuale cui si riferisce la variabile dipendente: in questo modo, aumenta la distanza e la distinzione tra quest'ultima e i regressori e ne beneficia tutto l'impianto di regressione. La medesima osservazione vale a proposito dei controlli sul mercato del lavoro, dove sia le ore di cassa integrazione sia gli occupati continuano a riferirsi a tutte le tipologie contrattuali e non solo ai rapporti a tempo indeterminato<sup>411</sup>.

Il commento non è molto diverso da quello proposto per la prima regressione. **Il coefficiente dei pensionamenti è negativo e non significativo.** Questo regressore può essere omissso senza produrre apprezzabili alterazioni del resto dei risultati e, anzi, determinando qualche miglioramento di significatività. Ma è tutta la regressione che

---

<sup>410</sup> Più semplicemente, non è pensabile che si debba pensionare un occupato a tempo indeterminato per assumerne un altro sempre a tempo indeterminato, o che il pensionamento di uno o più lavoratori a tempo determinato debba necessariamente produrre una qualche variazione sulle assunzioni con tale tipologia contrattuale. Non vale la contrattazione *a silos*.

<sup>411</sup> Gli occupati, come si è già detto, includono anche agricoli, domestici e stagionali, che non fanno parte della platea su cui sono rilevate attivazioni e cessazioni di rapporti di lavoro subordinato. Più i controlli sono diversi e distanti dalla variabile dipendente, meglio riescono nella loro funzione quando, ovviamente, sono anche supportati da *ratio* economica e significatività.

**Tab. 5.3** – Seconda regressione: le attivazioni nette a tempo indeterminato

Fixed-effects (within) regression		Number of obs	=	822
Group variable: Prov		Number of groups	=	103
R-sq: within	= 0.4735	Obs per group: min	=	6
between	= 0.8353	avg	=	8.0
overall	= 0.4830	max	=	8
corr(u <sub>i</sub> , Xb)	= -0.9661	F(9,19)	=	235.40
		Prob > F	=	0.0000

(Std. Err. adjusted for 20 clusters in Reg)

nettoti	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
PensT	-.8464933	.5890881	-1.44	0.167	-2.079469	.3864823
cessdiversedapens	-.1793584	.0303889	-5.90	0.000	-.242963	-.1157538
ORECINTtotMilioni						
D1.	85.34308	20.73681	4.12	0.001	41.94044	128.7457
OccDiprivInpsposizprev						
D1.	.415304	.0778366	5.34	0.000	.2523902	.5782179
Esonerotriennale	7002.654	1168.978	5.99	0.000	4555.955	9449.354
Esonerobiennale	732.5138	430.9038	1.70	0.105	-169.3783	1634.406
DecontribuzioneSudSu20202022	-1469.688	392.5321	-3.74	0.001	-2291.267	-648.1085
Dignital	3367.975	654.0619	5.15	0.000	1999.008	4736.943
bloccolicenz	-941.513	479.4621	-1.96	0.064	-1945.039	62.01276
_cons	3804.001	842.7335	4.51	0.000	2040.14	5567.863
sigma_u	10333.745					
sigma_e	3384.1363					
rho	.90314186	(fraction of variance due to u <sub>i</sub> )				

mostra più di un problema. L'*R-squared* interno (*within*) è inferiore al 50 per cento così come quello complessivo (*overall*); le ore di cassa integrazione hanno massima significatività ma assumono segno logicamente incoerente e lo stesso può dirsi delle *dummy* del blocco dei licenziamenti e della decontribuzione specifica per il Sud; la quota di varianza spiegata dai soli effetti fissi è superiore al 90 per cento. Letti congiuntamente, quest'ultima e l'*R-squared* interno indicano che, per le singole Province la curva di regressione è inadatta a cogliere la dinamica temporale delle attivazioni nette che può essere solo approssimata in maniera grezza dai livelli degli effetti fissi<sup>412</sup>.

Volendo sforzarsi di cercare una *ratio* economica, il segno positivo delle ore di cassa integrazione potrebbe cogliere il beneficio che riceve il bilancio dell'impresa quando sgravato da una parte dei costi del lavoro di gruppi di lavoratori, non solo quelli a tempo indeterminato, non utilizzabili al 100 per cento; questo beneficio permetterebbe di portare avanti programmi di inserimento di nuovi lavoratori a tempo indeterminato, magari mirati a professionalità specifiche di cui l'impresa potrebbe essere a corto. Il blocco dei licenziamenti, attivo su tutti i contratti e non solo su quelli a tempo

<sup>412</sup> Queste due diagnostiche segnalano un limite severo, perché i *panel* con effetti fissi servono proprio per permettere un migliore *fitting* all'interno di ogni singola unità osservazionale.



indeterminato, agisce in maniera opposta, gravando il bilancio di oneri relativi a contratti di lavoro di cui l'impresa avrebbe preferito liberarsi, riducendo le risorse disponibili per realizzare nuovi ingressi a tempo indeterminato. Se queste logiche economiche possono anche reggere, è più difficile trovare una *ratio* per l'impatto negativo della decontribuzione per il Sud (al massimo potrebbe risultare inefficace e a impatto nullo) e restano comunque insufficienti i riscontri sulle diagnostiche.

Aggiungere ai regressori le trasformazioni a tempo indeterminato, o i controlli sulla quota di *part time*, o altri controlli tra quelli preparati nel *dataset*, non migliora il quadro di significatività e di coerenza economica dei segni.

### 5.6.5 I pensionamenti e le attivazioni nette dirette a tempo determinato

Il riscontro di significatività cambia in maniera sostanziale se come variabile dipendente si utilizzano le attivazioni nette a tempo determinato, come si può apprezzare dalla tabella 5.4.

**Tab. 5.4** – Terza regressione: le attivazioni nette a tempo determinato

Fixed-effects (within) regression		Number of obs	=	822		
Group variable: Prov		Number of groups	=	103		
R-sq: within = 0.7361		Obs per group: min	=	6		
between = 0.9819		avg	=	8.0		
overall = 0.9494		max	=	8		
corr(u_i, Xb) = -0.1174		F(9,19)	=	297.86		
		Prob > F	=	0.0000		
(Std. Err. adjusted for 20 clusters in Reg)						
netttotd	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
PensT	1.048273	.1521266	6.89	0.000	.7298682	1.366677
cessdiversedapens	.0614724	.0186458	3.30	0.004	.0224463	.1004986
ORECINTtotMilioni						
D1.	-107.6095	27.23239	-3.95	0.001	-164.6075	-50.61143
OccDiprivInpsposizprev						
D1.	.0987204	.0349817	2.82	0.011	.0255028	.171938
Esonerotriennale	-2445.543	456.8735	-5.35	0.000	-3401.791	-1489.296
Esonerobiennale	-120.0946	207.5911	-0.58	0.570	-554.5878	314.3986
DecontribuzioneSudSu20202022	754.2489	216.0062	3.49	0.002	302.1428	1206.355
Dignital	-1181.664	251.4118	-4.70	0.000	-1707.875	-655.4531
bloccolicenz	938.2781	239.0243	3.93	0.001	437.9945	1438.562
_cons	729.9929	1032.225	0.71	0.488	-1430.48	2890.466
sigma_u	970.49078					
sigma_e	1536.2467					
rho	.28524503	(fraction of variance due to u_i)				



La forma funzionale resta sempre la stessa e questa volta le diagnostiche danno tutte riscontro positivo: gli *R-squared* sono molto alti; quello interno, molto importante nelle regressioni *panel*, supera il 73 per cento, e l'*overall* arriva quasi al 95 per cento; la quota di varianza spiegata dagli effetti fissi ha un valore adeguato (sotto il 30 per cento); il test *F* è superato; il coefficiente di correlazione tra gli effetti fissi e i regressori è lontano dal valore zero (è pari a poco meno del 12 per cento). Tutti i regressori di controllo sono significativi e con i segni attesi, con l'eccezione dell'esonero contributivo parziale biennale, che ha il segno atteso ma non risulta significativo perché plausibilmente attratto dal più ampio esonero integrale triennale dell'anno precedente. Dai risultati della regressione emergono nuove considerazioni.

L'esonero triennale e quello biennale assumono segno negativo perché disegnati per incentivare l'attivazione di rapporti a tempo indeterminato o le trasformazioni a tempo indeterminato, riducendo opportunità/convenienze ad assumere a tempo determinato. La decontribuzione specifica per il Sud mostra, invece, segno positivo perché ha uno spettro più ampio e incentiva tutte le relazioni di lavoro a cominciare da quelle già esistenti (è, di fatto, un taglio del costo del lavoro). La *dummy* che rappresenta il decreto dignità è molto significativa e con segno negativo, perché il decreto, correggendo il *Jobs Act*, riduce le possibilità di ricorrere ai contratti a tempo determinato: ogni anno, mediamente, l'effetto è di circa 1.200 attivazioni in meno a Provincia. Significativa e di segno positivo la *dummy* del blocco dei licenziamenti che, negli anni in cui è stato in vigore, ha evitato la cessazione per motivi economici di circa 938 posizioni a tempo determinato nella media annuale di tutte le Province. L'aumento delle ore di cassa integrazione è significativo e di segno atteso: se i già occupati sono a regime ridotto, meglio posticipare le attivazioni, ancorché a tempo determinato, a momenti in cui gli entranti possano aggregarsi in condizioni di migliore partecipazione e più elevata produttività. Lo stato complessivo del mercato del lavoro, colto dalla variazione degli occupati, ha buona significatività e segno positivo: se l'occupazione cresce per qualsivoglia altra ragione interna o esterna, allora è logico che una parte delle attivazioni nette a tempo determinato sia spiegata dalla coevoluzione all'interno di questo *trend* generale.

La presenza di controlli sullo stato del mercato del lavoro e del ciclo economico – la cassa integrazione e gli occupati – significativi e con il segno atteso permette di attribuire alle *dummy* del decreto dignità e del blocco dei licenziamenti la funzione di cogliere l'effetto specifico di questi provvedimenti, altrimenti difficile da identificare in anni in cui l'effetto del ciclo economico è stato preponderante a causa della crisi da COVID-19.

Infine, ci sono i due regressori più rilevanti. **Le cessazioni totali per motivi diversi dal pensionamento hanno un effetto significativo ma basso, dell'ordine del 6 per cento**<sup>413</sup>.

---

<sup>413</sup> È ancora più importante, adesso che ci si trova davanti a una regressione che restituisce risultati significativi e coerenti, tenere a mente che sono distinti gli effetti delle due cessazioni, quelle per pensionamento e quelle per le altre motivazioni. Inoltre, si ribadisce che le cessazioni per altre motivazioni non riguardano solo i contratti a tempo determinato e coprono tutte le motivazioni che possano portare alla fine di un rapporto di lavoro, non solo la scadenza del termine prefissato nel contratto.

**Per queste vale che i cessati sono mediamente sostituiti da un nuovo attivato con un rapporto che può aggirarsi attorno all'unità (poco sotto come visto in precedenza, poco sopra come parrebbe adesso).** Merita particolare attenzione, invece, quello che accade al coefficiente dei pensionamenti per vecchiaia e anzianità, che ha massima significatività, segno positivo e valore superiore all'unità. Questo coefficiente implica che ogni pensionato porta, oltre all'effetto di liberare la posizione che occupava e per coprire la quale viene attivato un nuovo contratto a tempo determinato, anche quello di generare 1,05 attivazioni nette in più che, corrette per il coefficiente di riporto da attivazioni a occupati, a loro volta implicano circa 0,7 occupati in più a tempo determinato. In altri termini, **l'uscita di un lavoratore per pensionamento spinge all'assunzione a termine di 1,7 lavoratori, con un aumento dell'occupazione di 0,7 unità**<sup>414</sup>.

È possibile trovare giustificazioni economiche per il diverso valore dei coefficienti delle cessazioni per pensionamento e delle altre cessazioni. Queste ultime sono parte dell'amministrazione del personale che si trova già presso l'impresa e sono numerosissime ogni anno (5,5 milioni in media), costituite per la maggior parte da rapporti che arrivano alla scadenza prefissata nel contratto (3,7 milioni in media, di cui 1,8 milioni di contratti a tempo determinato *tout court*), riguardanti lavoratori distribuiti nelle fasce di età più giovani<sup>415</sup> che scadono e vanno rinnovati e/o sostituiti. È un flusso ordinario che rientra nei ritmi della filiera produttiva e risponde anche ai suoi cicli. Le cessazioni per pensionamento hanno invece un peso specifico diverso: nella media di tutti gli anni e di tutte le Province sono costituite per circa la metà da cessazioni da contratti a tempo indeterminato; riguardano posizioni prevalentemente ben strutturate come quelle di lavoratori a fine carriera (con 60 e più anni, a seconda che il pensionamento avvenga per età o per anzianità); proprio perché riguardano lavoratori a fine carriera, coinvolgono anche i livelli retributivi relativamente più elevati, di contratti sia a tempo indeterminato che determinato. Alla luce di queste considerazioni, sembra plausibile che, laddove esse abbiano effetti sugli ingressi di nuovi occupati, le uscite per pensionamento possano averle in proporzioni maggiori delle altre cessazioni. I pensionamenti liberano spazi

---

<sup>414</sup> Nella lettura dei risultati si è presentato il dubbio che anche il posto lasciato libero dal pensionato andasse apprezzato in termini di attivazioni per la sua sostituzione, con conseguente applicazione del fattore di riporto dalle attivazioni agli occupati (1,5). In realtà, si è valutato più corretto rimanere aderenti alla struttura dell'equazione e partire dall'effetto del pensionamento sulla variabile dipendente, le attivazioni nette. Se le attivazioni nette (differenza tra attivazioni e cessazioni) aumentano di 1,04, vuol dire che gli occupati aumentano di 0,7. Poiché questo aumento si realizza mentre viene meno un lavoratore che si pensiona e che farebbe invece diminuire gli occupati di una unità, è segno che questa unità viene interamente recuperata. Non si può escludere che venga recuperata dallo stesso pensionato se, dopo il pensionamento, decide di rioccuparsi in regime di cumulo. A tale proposito, si ricorda che la normativa italiana (L. 503/1992, art. 1, c. 7 e L. 335/1995, art. 1, c. 20) prevede che, per potere accedere alla pensione, il lavoratore cessi da tutti i rapporti di lavoro subordinato in cui è impegnato a quella data. Questo obbligo implica che da una cessazione per pensionamento derivi necessariamente la riduzione di una unità degli occupati dipendenti (salvo successivo reimpiego).

<sup>415</sup> Prendendo a riferimento il 2023 (ma altri anni darebbero lo stesso riscontro), le cessazioni per scadenza del termine contrattuale riguardano 1,7 milioni di soggetti sino a 29 anni, oltre 1,8 milioni di quelli di età compresa tra 30 e 50 anni e 0,9 nel caso di età superiore.

maggiori nei vincoli di bilancio dei datori di lavoro e corrispondono, meglio delle altre cessazioni, a momenti di riorganizzazione interna di imprese, direzioni, reparti, ecc.<sup>416</sup>.

Si rivela non conveniente aggiungere combinazioni degli altri controlli predisposti nel *dataset*. In particolare, l'aggiunta tra i regressori delle trasformazioni a tempo indeterminato rende non più significativi e/o con il segno incoerente alcuni controlli importanti, oltre a far aumentare al 75 per cento la quota di varianza spiegata dai soli effetti fissi. Ai medesimi inconvenienti porta l'eliminazione dai regressori delle cessazioni per motivi diversi dalle pensioni, nel tentativo di verificare il funzionamento di una relazione più immediata basata solo sulle uscite per pensionamento. Non sono significative le quote dei contratti *part time* sulle attivazioni a tempo determinato e indeterminato e sulle trasformazioni a tempo indeterminato, aggiunte isolatamente o in qualsivoglia combinazione delle tre.

In conclusione, se **la regressione porta evidenza che negli anni tra il 2014 e il 2022 ogni lavoratore passato in quiescenza ha favorito l'assunzione di nuovi lavoratori**, bisogna tuttavia sottolineare che la stima colloca il rapporto tra nuovi occupati e pensionati su livelli contenuti: 1,7 nuovi occupati per ogni pensionato, con un incremento netto dell'occupazione di 0,7 lavoratori. Si può quindi dire che, **per gli anni 2014-2022, i risultati indicano un impatto positivo moderato della dinamica dei pensionamenti su quella dell'occupazione**, così testimoniando dell'esistenza di condizioni di LOL nella sua definizione più ampia; ma questa affermazione va necessariamente qualificata dicendo che il ricambio tra uscenti ed entranti si è svolto con l'attivazione di posizioni a termine e soprattutto con una stimolazione dell'occupazione limitata, lontana dagli auspici che, nel 2019, hanno accompagnato l'inizio delle misure di rilassamento dei requisiti di pensionamento.

### **5.6.6 I pensionamenti e le trasformazioni a tempo indeterminato**

**La regressione che, tenuti in conto tutti gli aspetti, fornisce i risultati migliori riguarda le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine e di apprendistato, come si può apprezzare dalla tabella 5.5.**

Dopo avere provato la forma funzionale sinora utilizzata, vengono eliminate dai regressori la variazione delle ore di cassa integrazione e quella degli occupati. La motivazione risiede nel fatto che entrambe assumono segni non coerenti, la seconda non è significativa e la

---

<sup>416</sup> Un po' meno rilevante appare l'argomento che l'effetto relativamente più ampio dei pensionamenti derivi dal fatto che sono eventi noti con largo anticipo e attorno ai quali è più facile fare programmazione. Anche le scadenze dei contratti a tempo determinato sono note in anticipo. La differenza sembra invece risiedere proprio nel rilievo dell'evento per il datore di lavoro e per l'attività dell'impresa: rilievo ordinario quello del rimpiazzo della generica mole dei contratti a tempo determinato scaduti e rilievo straordinario quello del rimpiazzo dei lavoratori con l'esperienza e la retribuzione di fine carriera.

**Tab. 5.5** – Quarta regressione: le trasformazioni a tempo indeterminato

Fixed-effects (within) regression	Number of obs	=	954			
Group variable: Prov	Number of groups	=	106			
R-sq: within	Obs per group: min	=	9			
between	avg	=	9.0			
overall	max	=	9			
corr(u_i, Xb) = -0.4848	F(7,19)	=	100.79			
	Prob > F	=	0.0000			
(Std. Err. adjusted for 20 clusters in Reg)						
TRASFTidatot	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
PensT	1.745382	.0953363	18.31	0.000	1.545841	1.944924
cessdiversedapens	.0635497	.0086452	7.35	0.000	.045455	.0816444
Esonerotriennale	2099.082	350.668	5.99	0.000	1365.126	2833.039
Esonerobiennale	859.5623	151.2445	5.68	0.000	543.0041	1176.121
DecontribuzioneSudSu20202022	467.9624	161.2036	2.90	0.009	130.5594	805.3654
Dignita1	1784.181	312.7945	5.70	0.000	1129.495	2438.867
bloccolicenz	-1090.58	185.7056	-5.87	0.000	-1479.266	-701.8934
_cons	-1969.712	573.316	-3.44	0.003	-3169.676	-769.7474
sigma_u	1656.2356					
sigma_e	1545.6049					
rho	.53451102	(fraction of variance due to u_i)				

prima lo è solo all'1 per cento. L'omissione permette di migliorare la qualità della stima: tutti gli *R-squared* sono alti e in particolare quello interno raggiunge il 62 per cento, la quota di varianza spiegata dai soli effetti fissi è accettabile (poco sopra il 50 per cento), il *test F* è superato, la correlazione tra effetti fissi e regressori indica che gli effetti fissi sono preferibili agli effetti stocastici.

Al posto di questi due controlli, si prova a inserire, alternativamente o in combinazione, la quota dei contratti *part time* sulle attivazioni a tempo determinato, su quelle a tempo indeterminato, sulle stesse trasformazioni e sulle cessazioni da tempo determinato e indeterminato, alla ricerca di variabili in grado di cogliere la convenienza a trasformare un contratto esistente piuttosto che attivarne di nuovi. I risultati della stima non cambiano di molto e, in particolare, resta sostanzialmente confermato quello relativo ai pensionamenti (tab. 5.6). Le quote di *part time* migliorano leggermente l'*R-squared* interno, ma al costo di ridurre marginalmente quello complessivo e di far salire sopra il 65 per cento la quota di varianza spiegata dai soli effetti fissi. Tra l'altro, i controlli mostrano un livello di significatività leggermente inferiore a quello del gruppo dei controlli già in uso. Si rivela non conveniente anche l'aggiunta di combinazioni degli altri controlli predisposti nel *dataset*.

Plausibilmente, la variazione delle ore di cassa integrazione e quella degli occupati perdono importanza perché adesso la variabile dipendente si riferisce a lavoratori già occupati, che sono già negli organici dei datori di lavoro. La trasformazione a tempo

**Tab. 5.6** – Quarta regressione modificata: le trasformazioni a tempo indeterminato

Fixed-effects (within) regression	Number of obs	=	954
Group variable: Prov	Number of groups	=	106
R-sq: within	Obs per group: min	=	9
between	avg	=	9.0
overall	max	=	9
	F(11,19)	=	182.40
corr(u_i, Xb) = -0.6637	Prob > F	=	0.0000

(Std. Err. adjusted for 20 clusters in Reg)

TRASFTidatot	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
PensT	1.904258	.1077011	17.68	0.000	1.678837	2.129679
cessdiversedapens	.0671808	.0092299	7.28	0.000	.0478624	.0864993
PTattTI	4985.571	1932.218	2.58	0.018	941.3924	9029.749
PTattTD	-25158.24	7890.081	-3.19	0.005	-41672.37	-8644.109
PTtrasfTI	7634.143	2720.761	2.81	0.011	1939.525	13328.76
PTcessTD	14501.19	6212.059	2.33	0.031	1499.2	27503.18
Esonerotriennale	1586.198	253.0312	6.27	0.000	1056.598	2115.799
Esonerobiennale	759.4777	141.1524	5.38	0.000	464.0424	1054.913
DecontribuzioneSudSu20202022	615.9665	194.6967	3.16	0.005	208.4617	1023.471
Dignita1	1654.37	285.5469	5.79	0.000	1056.713	2252.027
bloccolicenz	-1098.61	169.8829	-6.47	0.000	-1454.179	-743.041
_cons	-2278.195	1178.079	-1.93	0.068	-4743.943	187.5534
sigma_u	2250.2708					
sigma_e	1511.1846					
rho	.68918534	(fraction of variance due to u_i)				

indeterminato dei contratti di questi lavoratori è motivata anche da fattori diversi dal ciclo economico e dalla situazione del mercato del lavoro e, in particolare, dalle limitazioni che l'attuale normativa pone alla durata dei contratti a tempo determinato, ai loro rinnovi e al numero massimo di rapporti a termine che ogni datore può avere in proporzione di quelli a tempo indeterminato<sup>417</sup>.

Nella formulazione della tabella 5.5 tutti i regressori di controllo hanno la massima significatività e i segni attesi. L'esonero triennale e quello biennale hanno segni positivi perché sono disegnati anche per incentivare le trasformazioni a tempo indeterminato oltre alle attivazioni dirette a tempo indeterminato. Positiva anche la decontribuzione specifica per il Sud che, tramite il taglio generalizzato del cuneo contributivo, sortisce

<sup>417</sup> La scelta di assumere un nuovo dipendente è più impegnativa, per il datore di lavoro, rispetto a quella della trasformazione contrattuale di un già occupato che è presente in organico e svolge già mansioni/funzioni. Per giunta, la prima può essere posticipata o rimandata senza che si precluda nulla mentre, in assenza della seconda, la relazione lavorativa già esistente è a rischio di interrompersi, per scelta del lavoratore che la ritiene non più soddisfacente, oppure per gli obblighi di legge sulla durata, rinnovabilità e numerosità dei rapporti a termine. Tra l'altro, come si è già argomentato, se è vero che i contratti a termine sono utilizzabili dal datore proprio nelle fasi del ciclo economico in cui è più difficile programmare l'attività su orizzonti medio-lunghi, è anche vero che la possibilità di ricorrervi deve per legge rimanere proporzionale alla numerosità degli occupati a tempo indeterminato che i trasformati a tempo indeterminato concorrono ad aumentare. Questo aspetto fa sì che, anche in fasi avverse del ciclo economico, le trasformazioni a tempo indeterminato mostrino meno reattività delle assunzioni dirette a tempo indeterminato.



l'effetto di agevolare le trasformazioni oltre che tutte le altre relazioni di lavoro dipendente<sup>418</sup>. La *dummy* che rappresenta il decreto dignità è molto significativa e questa volta con segno positivo: ogni anno, mediamente l'effetto è di circa 1.784 trasformazioni in più a Provincia. I limiti posti dal decreto alla durata e al rinnovo delle posizioni a termine favoriscono la loro trasformazione a tempo indeterminato. Oltretutto, andando ad aumentare la platea dei contratti a tempo indeterminato, i trasformati costituiscono anche una via per fare nuove attivazioni a tempo determinato rispettando il vincolo, che vale per ogni datore di lavoro, del tetto massimo alla proporzione tra dipendenti a termine e dipendenti a tempo indeterminato (20 per cento). Significativa e, in questo caso di segno negativo, è la *dummy* del blocco dei licenziamenti. Ne va tuttavia cambiata la lettura rispetto alla regressione precedente. In assenza di altri controlli sullo stato del mercato del lavoro e sul ciclo economico, una *dummy* che seleziona il 2020 e il 2021 diventa di fatto il controllo sugli effetti della crisi da COVID-19 e sull'andamento dell'economia. Nella media di tutte le Province, la crisi da COVID-19 ha fatto sfumare quasi 2.200 trasformazioni a tempo indeterminato nel biennio 2020-21.

Passando ai due regressori in primo piano, **le cessazioni totali per motivi diversi dal pensionamento hanno un effetto significativo ma basso, dell'ordine del 6 per cento.** È lo stesso valore assoluto emerso per il coefficiente delle cessazioni per ragioni diverse dal pensionamento nella terza regressione (tab. 5.4), dove la variabile dipendente è però costituita dalle attivazioni nette a tempo determinato. Se un coefficiente del 6 per cento implica di fatto che le attivazioni nette non sono influenzate (servirebbero infatti 17 uscite per ottenere un aumento occupazionale di una unità) e che c'è una sostituzione uno a uno tra il contratto cessato e quello attivato a tempo determinato, adesso coerentemente si può commentare che **le cessazioni per motivi diversi dal pensionamento sostanzialmente non influiscono sulle stabilizzazioni a tempo indeterminato.**

Si presenta qui l'esigenza di mettere assieme questo risultato con quello della terza regressione (tab. 5.4). L'inserimento delle attivazioni nette a tempo determinato (la variabile dipendente della precedente regressione) tra le esplicative delle trasformazioni a tempo indeterminato non dà risultati positivi (il nuovo regressore non è significativo e fa perdere parte della significatività a tutto il resto dell'esercizio); simmetricamente, l'inserimento delle trasformazioni a tempo indeterminato tra le esplicative delle attivazioni nette a tempo determinato (la precedente regressione) non dà risultati positivi. In particolare, l'inserimento dei nuovi regressori lascia sostanzialmente invariata la stima del coefficiente di impatto dei cessati per ragioni diverse dal pensionamento

---

<sup>418</sup> Le due decontribuzioni hanno, sulle scelte del datore di lavoro, sia un effetto di reddito sia uno di sostituzione. Entrambi hanno incentivato assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato. La decontribuzione specifica per il Sud, invece, ha generato un effetto di reddito che ha sgravato i datori di lavoro di una quota del costo del lavoro di tutti i dipendenti, già assunti e neoassunti, senza distinzione di tipologia contrattuale. Nei risultati della stima si ritrova questa differenza di disegno delle misure. Le due decontribuzioni, che si giovano sia di effetto reddito che di effetto di sostituzione, hanno un impatto maggiore sulle trasformazioni a tempo indeterminato rispetto allo sgravio specifico per il Sud: la triennale ne favorisce 2.100 in media d'anno e di tutte le Province, mentre la biennale (di portata ridotta rispetto alla triennale) poco meno di 860 e lo sgravio per il Sud circa 468.

rispettivamente sulle attivazioni nette a tempo determinato (tab. 5.4) e sulle trasformazioni a tempo indeterminato (tab. 5.5)<sup>419</sup>. Di conseguenza, non c'è evidenza sufficiente per non ritenere che ogni cessazione per ragioni diverse dal pensionamento possa aver favorito, durante il periodo esaminato, l'attivazione di circa un rapporto a tempo determinato, senza incidere sulla trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro già esistenti.

Ma il regressore più rilevante per le finalità di quest'analisi è quello delle cessazioni per pensionamento. A questo proposito, si deve di nuovo sottolineare, come nella precedente regressione, che il coefficiente dei pensionamenti per vecchiaia e anzianità assume massima significatività, segno positivo e valore ben superiore all'unità. Questo coefficiente implica che **ogni pensionato permette circa 1,7 trasformazioni a tempo indeterminato**. Sul regressore dei pensionamenti si presentano due dubbi di metodo: il primo, speculare a quello appena discusso per il regressore delle cessazioni diverse dal pensionamento, riguarda l'addizionalità dei risultati di questa regressione con quelli della precedente; il secondo è, invece, se anche l'impatto sulle trasformazioni vada, adesso che assume un valore molto diverso da zero, scalato per un coefficiente di riporto agli occupati (come in precedenza già fatto per le attivazioni nette).

Tentativi di inserire tra le variabili esplicative di questa regressione anche le attivazioni nette a tempo determinato (la variabile dipendente della precedente regressione) e, specularmente, tra le variabili esplicative della precedente regressione anche le trasformazioni a tempo indeterminato non danno, come già avvenuto per le cessazioni diverse da pensionamento, esiti positivi; i regressori aggiunti non sono significativi e fanno anche perdere parte della significatività a tutto l'esercizio. Non emergono elementi per ritenere non combinabili le stime delle due regressioni. Per quanto riguarda il coefficiente di raccordo con gli occupati, si sceglie di non applicare fattori correttivi, anche se non si può escludere né che qualche titolare di contratto trasformato potesse avere già altri contratti a tempo indeterminato né che un lavoratore possa vedersi trasformati a tempo indeterminato anche più contratti *part time* di cui è già titolare<sup>420</sup>. Come si è argomentato nel paragrafo 5.5, si tralascia questa casistica che dovrebbe avere numerosità limitata e si adotta la stima di 1,7 come un *upper bound* passibile di qualche marginale revisione al ribasso.

La combinazione delle stime delle due regressioni avrebbe, del resto, una sua *ratio* economica. È presumibile che una quota elevata dei contratti cessati per pensionamento riguardi il tempo indeterminato. Nel quadro delle regole sull'utilizzo dei contratti a

---

<sup>419</sup> Se fossero risultati significativi, i nuovi regressori avrebbero potuto acquisire in capo a loro stessi una quota di spiegazione delle variabili dipendenti, modificando l'effetto degli altri regressori, ivi incluso quello delle cessazioni. Ad esempio, l'attivazione netta di contratti a tempo determinato avrebbe potuto, di per sé, stimolare o sfavorire alcune trasformazioni a tempo indeterminato di contratti già esistenti, modificando l'effetto riconducibile alle cessazioni. Simili nessi diretti non risultano significativi.

<sup>420</sup> I vincoli non superabili sono il numero massimo di ore complessive di lavoro al giorno e l'assenza di incompatibilità e conflitti di interesse tra le occupazioni.



termine fissate dal *Jobs Act* e dal decreto dignità<sup>421</sup>, la cessazione di un contratto a tempo indeterminato non pone il datore di lavoro soltanto di fronte alla scelta se rimpiazzare il lavoratore e in quale modalità, ma lo obbliga anche a verificare che resti soddisfatto il vincolo che il totale dei lavoratori impiegati a tempo determinato non superi il 20 per cento del totale dei lavoratori a tempo indeterminato. Se poi il sostituto viene assunto, almeno inizialmente, a tempo determinato, come più in generale sta accadendo per le assunzioni dal 2014 a oggi, allora quel vincolo è a rischio di violazione per una doppia ragione: sia la riduzione del denominatore, con la cessazione di un contratto a tempo indeterminato, sia l'aumento del numeratore, con la scelta di sostituire il cessato con un nuovo lavoratore a tempo determinato. Di qui l'esigenza, se il datore di lavoro vuole seguire questa strategia di gestione dell'organico<sup>422</sup>, di fare evolvere, di pari passo con le nuove assunzioni a tempo determinato, anche i suoi occupati a tempo indeterminato tramite trasformazioni a tempo indeterminato di lavoratori già in forze all'impresa. Dai risultati della stima emergerebbe, in altri termini, uno dei tratti forse più innovativi del *Jobs Act*<sup>423</sup> che ha richiesto che, indipendentemente dalle condizioni dei mercati e dal ciclo economico, si mantenga equilibrio nella composizione dell'organico tra dipendenti a termine e dipendenti a tempo indeterminato. I lavoratori a tempo determinato non possono aumentare a dismisura e, se l'impresa cresce e ha bisogno di più lavoratori, i nuovi ingressi a termine hanno come conseguenza quella di spingere per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti dei lavoratori già in forze. Simmetricamente, i datori di lavoro non possono recedere dai contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti senza tenere conto delle conseguenze sul possibile superamento della proporzione del 20 per cento che, di fatto, ha reso non più sostitute ma complementari le due modalità contrattuali.

**Un effetto sullo stock dei contratti a tempo indeterminato è riconducibile ai pensionamenti solo attraverso l'impatto positivo che questi hanno avuto, tra il 2014 e il 2022, sulle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti già esistenti. Questo effetto, dalle proporzioni non trascurabili (per ogni pensionato 1,7 trasformati), ha modificato la composizione degli occupati per tipologia di contratto di lavoro ma non il numero assoluto degli occupati. Alla luce delle evidenze raccolte, dietro la tenuta della quota dei lavoratori a tempo indeterminato sugli occupati dipendenti nel corso degli ultimi anni – realizzatasi nonostante la crisi – c'è stata anche la spinta alle trasformazioni arrivata dalle uscite per pensionamento. Si tratta di un'altra prospettiva – l'evoluzione**

---

<sup>421</sup> Lo stesso quadro è stato modificato ulteriormente dal DL 48/2023, entrato in vigore al di là del periodo analizzato.

<sup>422</sup> Vale a dire l'uso del contratto a tempo determinato come primo ingresso (che si tratti o meno di sostituzione di un lavoratore uscente), con trasformazione a tempo indeterminato negli anni successivi. La trasformazione di un assunto a termine uno o due anni prima apre la possibilità di assumere altri lavoratori a tempo determinato, secondo un ciclo di gestione dell'organico che, a meno di circostanze eccezionali, si può ripetere nel tempo.

<sup>423</sup> Il vincolo è stato introdotto dal decreto Poletti, il primo tassello del *Jobs Act*.

**contrattuale – con cui si può valutare l'esistenza o meno di LOL in un dato periodo e il suo superamento grazie alle uscite per pensionamento.**

Va ricordato che i contratti a tempo indeterminato di nuova attivazione o da trasformazione ricadono nella normativa *post Jobs Act*. Essi, dal punto di vista dei datori di lavoro, costituiscono contratti meno impegnativi rispetto ai corrispondenti *pre Jobs Act*, soprattutto nei primi anni, mentre, dal punto di vista dei lavoratori, rappresentano contratti con un minore livello di difesa di mantenimento del posto<sup>424</sup>. Questa loro caratteristica, se da un lato può portare a sminuire il risultato che emerge dall'ultima regressione (i posti a tempo indeterminato liberati dai pensionamenti non hanno lo stesso peso contrattuale di qualche anno fa), dall'altro è plausibilmente tra i motivi che hanno reso possibile, dopo il pensionamento di un dipendente, che i datori di lavoro trovassero conveniente fare evolvere a tempo indeterminato altri dipendenti sino a quel momento inquadrati a tempo determinato (o in apprendistato). Infatti, se il "gradino" tra tempo determinato e indeterminato fosse rimasto lo stesso *pre Jobs Act*, non è detto si sarebbero osservati gli stessi effetti dei pensionamenti sulla dinamica delle attivazioni e trasformazioni né, più in generale, sulla dinamica occupazionale complessiva. Oltretutto, i dati dell'Osservatorio sul precariato dell'INPS mostrano che la quota del *part time* nelle trasformazioni a tempo indeterminato è rimasta costantemente inferiore rispetto a quella nelle cessazioni da contratti a termine (fig. 5.12), suggerendo che sinora la trasformazione abbia mediamente migliorato la posizione del lavoratore per quanto riguarda il numero di ore/giornate di lavoro. Un'estensione di questo lavoro potrebbe essere quella di allungare all'indietro il periodo della stima, facendolo partire almeno dal 2008, così da avere osservazioni sufficienti a controllare per le riforme del mercato del lavoro e, in particolare, per l'entrata in vigore del *Jobs Act*. Si avrebbe anche la possibilità di testare la LOL, invece che – come avvenuto nella letteratura economica prodotta sinora – su due periodi separati, di cui il primo caratterizzato da inasprimento dei requisiti pensionistici e il secondo dal loro rilassamento, su un unico lungo periodo mettendo a frutto congiuntamente la variabilità delle regole di pensionamento e quella delle regole del mercato del lavoro.

---

<sup>424</sup> Prima del *Jobs Act*, in caso di licenziamento non giustificato, il lavoratore aveva diritto in molti casi a essere reintegrato in azienda. Adesso questo diritto è limitato a specifici casi, tra i quali emergono i casi di licenziamento discriminatorio (per motivi religiosi, politici, di razza, sesso, età, per partecipazione ad attività sindacali, ecc.), nullo, comunicato per via orale, per giustificato motivo soggettivo o giusta causa risultati poi insussistenti (privi di fatti materiali) dal giudice. In tutti gli altri casi il licenziamento è sempre possibile. Il lavoratore ha facoltà di accettarlo anche per via conciliativa con il datore, oppure di impugnarlo innanzi al giudice. Se la causa si chiude con un giudizio di legittimità, al lavoratore non spetta nulla, mentre, se il giudizio è di illegittimità, al lavoratore spetta un indennizzo economico crescente con l'anzianità di servizio presso lo stesso datore di lavoro, la cui misura minima e massima erano rispettivamente 4 e 24 mensilità. Il decreto dignità ha poi innalzato la misura minima e massima dell'indennizzo economico rispettivamente a 6 e 36 mensilità. Due recenti pronunce delle Corti costituzionale hanno dichiarato incostituzionale il criterio di determinazione dell'indennità, stabilendo che il giudice deve tenere conto anche di altri elementi oltre l'anzianità, come la dimensione di impresa, il numero di occupati, ecc..

## 5.7 *Principali risultati e considerazioni generali*

Osservato dal punto di vista delle misure pensionistiche, il ventennio passato si divide quasi perfettamente in due decenni, la prima caratterizzata dall'inasprimento dei requisiti di pensionamento e la seconda dal loro rilassamento. L'inasprimento è avvenuto per finalità di consolidamento del bilancio, anche in vista dell'invecchiamento della popolazione, attraverso modifiche strutturali, tra le quali le principali sono state l'innalzamento dei requisiti di uscita sia per vecchiaia che per anzianità, il loro aggiornamento automatico ai miglioramenti della vita attesa a 65 anni e l'aumento della frequenza di aggiornamento dei coefficienti di trasformazione del montante nozionale in rendita (i cosiddetti coefficienti Dini). Il successivo rilassamento è avvenuto, invece, con misure temporanee, in attesa di una futura riorganizzazione sistemica complessiva orientata alla flessibilità, con requisiti di pensionamento puntuali di età o di anzianità sostituiti da intervalli di valori entro cui scegliere liberamente accettando adeguamenti degli assegni<sup>425</sup>.

Durante gli stessi venti anni, è cambiato in maniera rilevante anche il mercato del lavoro, con un'iniziale proliferazione dei contratti a tempo determinato e di parasubordinazione in costanza delle regole dei contratti a tempo indeterminato (dal 2003 al 2011 circa) e una successiva fase in cui al migliore inquadramento dei contratti a tempo determinato e al chiaro ridimensionamento della parasubordinazione si è affiancata la riforma dei contratti a tempo indeterminato con la revisione dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (dal 2012). Nella prima fase erano arrivati a fronteggiarsi i due estremi: da un lato, le relazioni a tempo indeterminato con massimo grado di protezione contrattuale e minima facoltà di recedere da parte del datore di lavoro e, dall'altro, le relazioni a termine o di parasubordinazione, rapidamente cresciute proprio in contrapposizione alle limitazioni del contratto a tempo indeterminato, e provviste di un livello di tutela molto inferiore. Nella seconda fase, invece, entrambi questi estremi hanno iniziato un percorso di riequilibrio che ha generato importanti innovazioni. Parte di questo percorso di riequilibrio è stata la riforma degli ammortizzatori sociali, in costanza di rapporto di lavoro e in caso di disoccupazione, per renderne più ampia la copertura e migliorarne il disegno. Il processo è ancora *in fieri* e se ne stanno ancora valutando gli effetti e i possibili aggiustamenti. Relativamente alla prima fase, va ricordato che le misure receperono le linee di azione della Direttiva europea 1999/70/CE sul lavoro a tempo determinato, collocandosi all'interno di cambiamenti più ampi di livello internazionale. La seconda fase, culminata nel *Jobs Act* e nei suoi correttivi del 2018 e del 2023, ha favorito sia l'utilizzo del contratto a tempo determinato come porta di ingresso e/o di mutua

---

<sup>425</sup> Chi andasse in pensione un po' prima riceverebbe un importo relativamente più basso e viceversa per chi lo posticipasse. Per i lavoratori con primo versamento contributivo dal 1996 (i cosiddetti contributivi) l'adeguamento dell'assegno a seconda dell'età di pensionamento è già implicito nel calcolo contributivo ad accumulazione nozionale della pensione. Per gli altri, rientranti per intero nel vecchio calcolo retributivo (i retributivi) o con alcuni anni nel vecchio e altri in quello contributivo (i misti), l'adeguamento andrebbe disegnato e applicato. Il punto di partenza è la procedura di ricalcolo già adottata dal D.Lgs. 180/1997.

conoscenza tra lavoratore e datore di lavoro, sia la successiva evoluzione a tempo indeterminato.

Se la flessibilità dei requisiti di pensionamento ha trovato e ancora trova un generale consenso per venire incontro alle preferenze individuali che influenzano anche il benessere familiare e la produttività del lavoro, molto meno condivisa è la prospettiva che essa venga realizzata con ricalcolo degli assegni. È un confronto che dura da almeno un ventennio (dalla riforma Maroni del 2004)<sup>426</sup>, ma che negli ultimi tempi, sulla spinta dell'andamento non particolarmente favorevole dell'economia e della crescente marginalizzazione dei giovani, si è più direttamente intersecato con le tematiche del mercato del lavoro e quindi con le possibilità aperte dalle riforme del lavoro. **L'abbassamento dei requisiti di pensionamento è da molti auspicato per non trattenere al lavoro anziani demotivati e poco produttivi e favorire il ricambio generazionale negli occupati, dando spazio alle capacità innovative e al capitale umano dei giovani, che altrimenti rischierebbero di impoverirsi e non arrivare mai a dare il loro contributo.** Più in generale, un più facile accesso al pensionamento è da molti considerato come il mezzo per dare slancio alle progressioni di carriera degli occupati nelle fasce di età intermedia, presso lo stesso datore o anche attraverso cambiamenti professionali, anche in questo caso portando nuove energie e capacità in ruoli di responsabilità e di scelta. **A seconda delle proporzioni di questo ricambio e dello stimolo alla produttività che ne potrebbe derivare, i costi della flessibilità<sup>427</sup> potrebbero trovare una qualche copertura endogena così ridimensionando la necessità di correzioni attuariali delle pensioni.** Queste e altre considerazioni hanno definitivamente proiettato l'Italia nel vivace dibattito sulla *lump-of-labour* e, nello specifico, della LOL collegata alle riforme delle pensioni, ovvero se bassa crescita e rigidità all'espansione e alla trasformazione della base occupazionale rendano le uscite per pensionamento un canale importante per l'accesso al lavoro, per il miglioramento delle posizioni individuali e per aumentare la produttività complessiva.

La letteratura recente ha sinora analizzato gli anni dal 2004 al 2014, caratterizzati da inasprimenti dei requisiti pensionistici e da riforme del lavoro ancora in corso. Non ha invece affrontato il periodo successivo, caratterizzato dai rilassamenti delle regole pensionistiche e da una normativa lavoristica arrivata a stabilizzarsi attorno ai nuovi principi del *Jobs Act* con le correzioni a questo apportate dal decreto dignità. Inoltre, le analisi sinora disponibili si sono concentrate, oltre che sull'effetto aggregato, sulle dimensioni di età e di genere, lasciando però in secondo piano quella della tipologia di

---

<sup>426</sup> In realtà, anche da molto tempo prima. La lunga transizione verso l'applicazione a regime delle regole contributive ad accumulazione nozionale, scelta dalla riforma Dini (L. 335/1995), ha a fasi alterne sollecitato il dibattito su quali soluzioni si potessero adottare per accorciarla, con la possibile applicazione, in varia misura e con varia tempistica, di correttivi attuariali agli assegni liquidati, *in toto* o in parte, con le vecchie regole di calcolo retributive. Il punto di partenza del dibattito era leggermente diverso da quello attuale (non l'esigenza di ripristinare flessibilità dei requisiti di pensionamento ma finalità di consolidamento della spesa e di equità intergenerazionale), ma la contrapposizione emergeva, come oggi, sui correttivi da applicare agli assegni.

<sup>427</sup> La spesa pensionistica più elevata da fronteggiare nel breve-medio periodo, soprattutto finché saranno in pagamento assegni con una significativa quota calcolata con le regole retributive.

contratto che invece, dopo il *Jobs Act*, ha assunto una rilevanza non trascurabile sulle dinamiche di ingresso e uscita dal lavoro.

**L'analisi descritta in questo capitolo mira a fornire un contributo per colmare questa lacuna.** In particolare, essa costituisce un tentativo di spiegare la dinamica nell'ultimo decennio delle attivazioni e delle cessazioni delle varie tipologie di contratto e delle trasformazioni a tempo indeterminato con una regressione di tipo *panel* a effetti fissi sulla base di gruppi di variabili esplicative, tra cui anche i flussi di pensionamento. Con i più recenti contributi sulla LOL che si sono concentrati sul decennio precedente, l'analisi condivide l'utilizzo di serie storiche lunghe, in questo caso a livello provinciale, e il pregio di osservare il fenomeno interamente *a posteriori*.

**Dall'analisi emerge che ogni cessazione di un lavoratore per quiescenza è stata associata in media, nel decennio scorso, a un incremento degli occupati a tempo determinato di 0,7 e alla trasformazione di 1,7 contratti da tempo determinato a tempo indeterminato. L'effetto netto sullo stock degli occupati è stato quindi positivo ma limitato (+0,7 nuovi entranti) e per giunta ottenuto grazie a contratti a termine; ma c'è stata anche una ricomposizione interna agli occupati, verso il tempo indeterminato. Una possibile interpretazione è che al forte aumento delle attivazioni a termine e delle trasformazioni a tempo indeterminato, in corso da diversi anni, abbiano contribuito anche le uscite per pensionamento. Non emerge invece alcuna evidenza di un possibile effetto dei pensionamenti sulle assunzioni dirette a tempo indeterminato.**

Questa dinamica di crescita dell'occupazione complessiva e a tempo indeterminato, moderatamente facilitata dai pensionamenti, ha coinvolto in maniera significativa anche i giovani, un esito diverso da quello trovato nelle stime relative al decennio precedente. Tra il 2014 e il 2023 l'andamento annuale delle attivazioni nette a tempo indeterminato è risultato piatto per i giovani (sino a 29 anni), con deflussi netti di circa 200.000 all'anno per la fascia di età centrale (30-50 anni), con deflussi netti e crescenti in valore assoluto per la fascia relativamente più anziana (51 anni e più). Sul *trend* di quest'ultima fascia di età pesano ovviamente le cessazioni per pensionamento che fanno terminare rapporti plausibilmente per lo più a tempo indeterminato (posizioni di fine carriera). Il quadro è completamente diverso se si guarda alle attivazioni nette a tempo determinato, sempre positive e con *trend* crescente in tutte e tre le fasce di età, ma più intense, sia per valori annuali che per incrementi anno per anno, nelle due fasce relativamente più giovani rispetto a quella più anziana. Questi stessi andamenti si ripresentano per le trasformazioni da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato. Se poi si osserva la somma algebrica di attivazioni nette a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato, emerge che negli ultimi dieci anni, mentre la fascia oltre 50 anni ha visto costantemente ridurre, anno dopo anno, i contratti a tempo indeterminato (plausibilmente di tipo *pre Jobs Act*), l'opposto è accaduto ai contratti a tempo indeterminato delle altre due fasce di età, con afflussi di fatto sempre positivi (tranne il 2017 e solo per i 30-50 anni) e lungo *trend* crescenti. Nel 2023, sono circa 238.000 i nuovi rapporti a tempo indeterminato per i giovanissimi e oltre 180.000 quelli degli adulti (tra

30 e 50 anni), mentre i rapporti a tempo indeterminato della fascia di età relativamente più anziana si riducono di oltre 134.000.

**Nonostante la bassa crescita dell'economia italiana e, soprattutto, le crisi sanitaria e inflazionistica, negli ultimi dieci anni il mercato del lavoro ha espresso una significativa dinamica che ha avuto come protagonisti soprattutto i lavoratori al di sotto dei 50 anni.** Questi lavoratori hanno visto una continua crescita delle posizioni lavorative sia a termine (attivate direttamente) sia a tempo indeterminato (con trasformazioni dal tempo determinato). Poiché il *Jobs Act* è stato avviato nel 2015, questi risultati sono condizionati alle nuove regole dei contratti a termine e dei contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. In particolare, la quasi perfetta coevoluzione ascendente tra le attivazioni nette a tempo determinato e le trasformazioni a tempo indeterminato lungo i dieci anni esaminati potrebbe riflettere il vincolo sulla proporzione che ogni datore di lavoro deve mantenere tra gli occupati a tempo determinato e quelli a tempo indeterminato.

Circoscrivendo le conclusioni al contributo che i pensionamenti hanno avuto all'interno delle dinamiche del mercato del lavoro tra il 2014 e oggi, le stime confermano l'esistenza di un effetto, ma di dimensioni contenute, lontane da quelle auspiccate quando nel 2019 è stata introdotta Quota 100, il primo canale temporaneo per l'uscita con requisiti inferiori a quelli ordinari. Allora si sperava in un rapporto di almeno tre nuovi occupati per ogni pensionato senza particolare riguardo alle modalità contrattuali, ma alla luce dei dati degli ultimi dieci anni il rapporto è largamente inferiore e basato su contratti a tempo determinato.

**In conclusione, non si può escludere che il ripristino di requisiti pensionistici meno stringenti possa facilitare il *turnover* tra generazioni, gli ingressi al lavoro dei più giovani e anche la stabilizzazione dei già occupati. Non appare tuttavia plausibile che misure in questa direzione possano autofinanziarsi nel breve-medio periodo senza pesare sui saldi di bilancio, sottraendo risorse ad altri istituti del sistema di *welfare*, creati espressamente per svolgere funzioni redistributive e che nel frattempo sono alla ricerca di nuovi finanziamenti strutturali, come le prestazioni alle famiglie con figli, il contrasto della povertà — compresa quella durante la vecchiaia — e le prestazioni sanitarie e di *long-term care* (si veda il capitolo 6). **Una eventuale revisione dei requisiti di uscita verso un assetto flessibile con intervalli di età e anzianità entro cui il lavoratore possa scegliere, dovrebbe accompagnarsi all'applicazione di correttivi attuariali per gli assegni e le quote degli assegni basati sulle regole di calcolo retributive.** In questa direzione si è già prudentemente mossa la legge di bilancio per il 2024 che ha rinnovato Quota 103 per un ulteriore anno, ma con la significativa modifica del ricalcolo contributivo degli assegni.**