

Contratti atipici o standard minimi?

Tito Boeri e Pietro Garibaldi

(Università Bocconi, Università di Torino)
e Fondazione Rodolfo Debenedetti

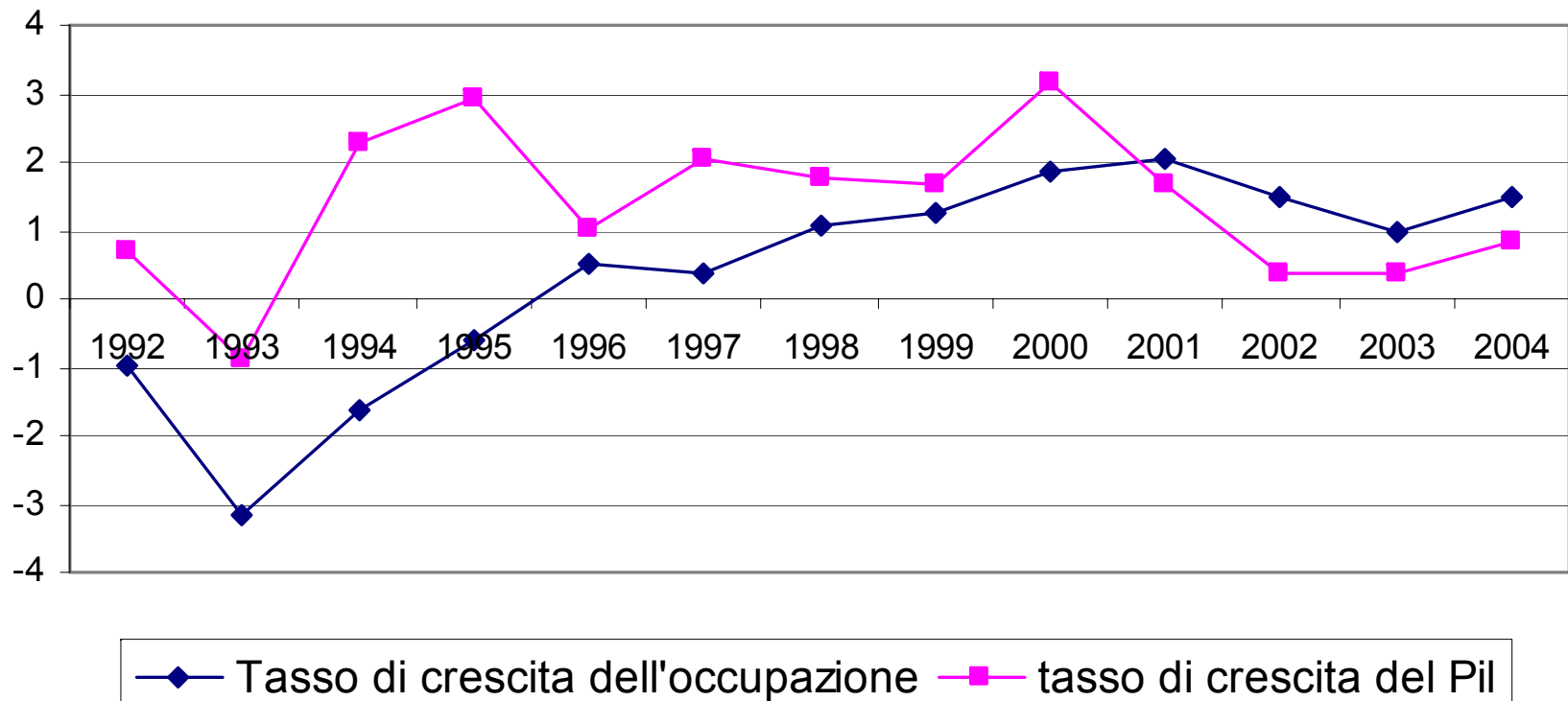
Milano, 2 febbraio 2006

Piano della presentazione

- **Fonti della crescita occupazionale**
 - **Produttività e mercato del lavoro**
 - **i) La regolarizzazione degli immigrati**
 - **ii) Gli effetti coorte**
 - **iii) La contabilità degli atipici**
 - **Un'interpretazione economica: l'effetto "luna di miele"**
- **Le molte facce del dualismo**
 - Chi sono i lavoratori temporanei
 - Flussi e transizioni sul mercato del lavoro
 - Salari e coperture previdenziali
 - La complessità contrattuale
- **Proposte**
 - I tre problemi: dualismo, sostenibilità e complessità
 - Dallo statuto dei lavori agli standard minimi
 - Salario minimo e previdenza
 - Cursus honorum

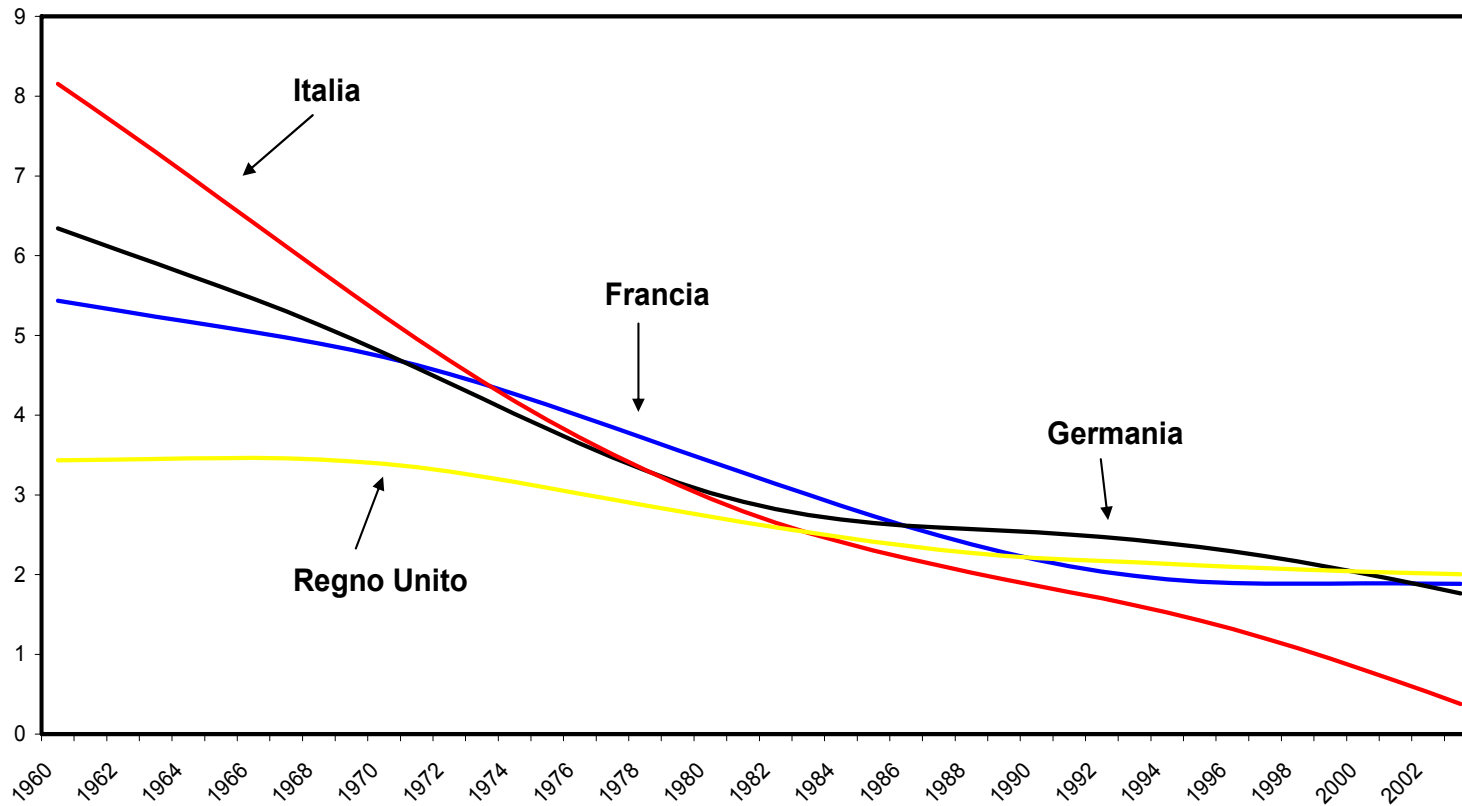
Occupazione e prodotto

Tassi di crescita dell'occupazione e del Pil in Italia (1991-2005)



Produttività: un declino di lungo periodo

Figura 2 La dinamica della produttività
(tassi di crescita, filtro di Hodrik Prescott)



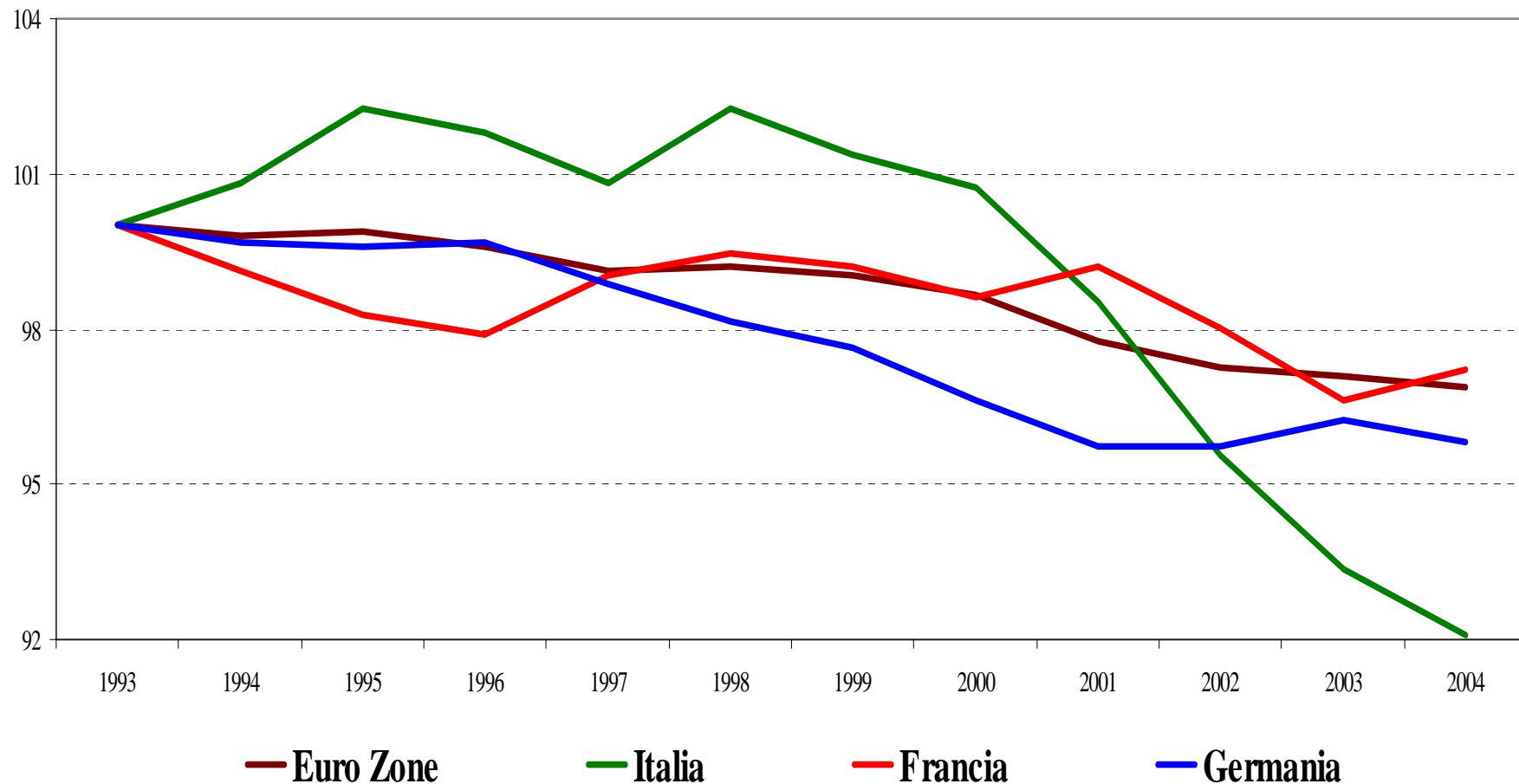
Non solo mercato del lavoro

- Declino della produttività è un fenomeno di medio lungo periodo dell'economia italiana
- Molti altri fattori:
 - Specializzazione produttiva e concorrenza internazionale
 - Bassa Ricerca e Sviluppo
 - Regolamentazione mercato dei prodotti
- Ma..

... la dinamica del prodotto per addetto non può non tenere conto di cosa è successo al denominatore!

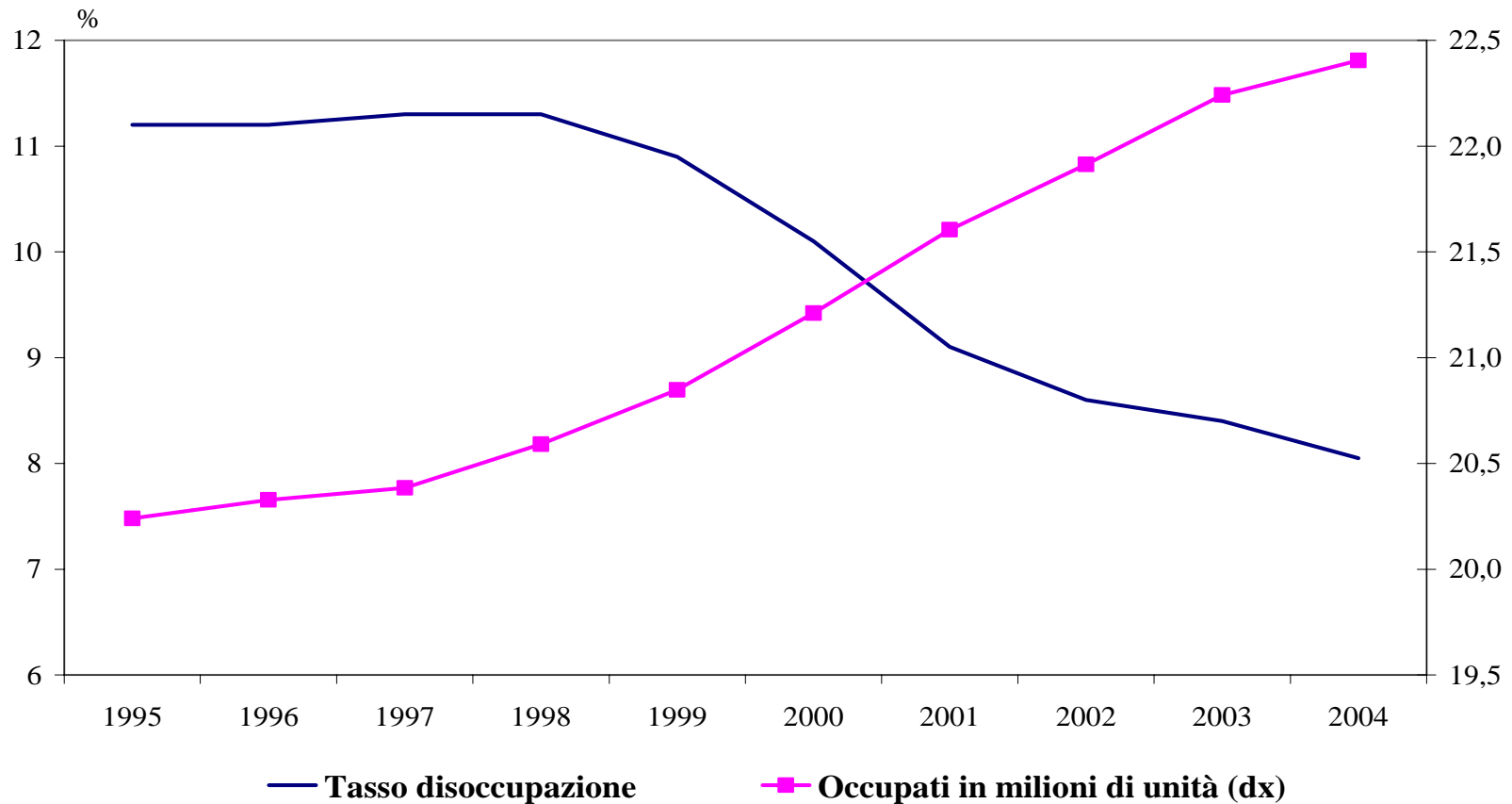
Produttività del lavoro per occupato

(indice, 1993=100)



Perché il mercato del lavoro ha creato tutti questi posti di lavoro?

Cosa è successo al mercato del lavoro in Italia (e non solo)?



Fonte: Istat

i) Il Ruolo degli Immigrati

- Gli immigrati possono entrare nel campione Istat solo una volta iscritti all'anagrafe.
- La regolarizzazione del 2001-2 degli immigrati ha avuto effetto di trascinamento sulle statistiche sull'occupazione. E' un effetto che si manifesta col graduale rinnovo del campione in cui cominciano ad entrare immigrati già presenti nel nostro paese ma che non erano iscritti all'anagrafe prima della regolarizzazione.
- Si può stimare il contributo degli immigrati prendendo la variazione della popolazione in età lavorativa e moltiplicandola per il tasso di occupazione dell'anno precedente (vedi Bollettino Banca d'Italia 2005).
- Gli immigrati regolarizzati comunque dovrebbero anche fare aumentare il tasso di occupazione dato che la regolarizzazione presume il fatto di avere un lavoro.

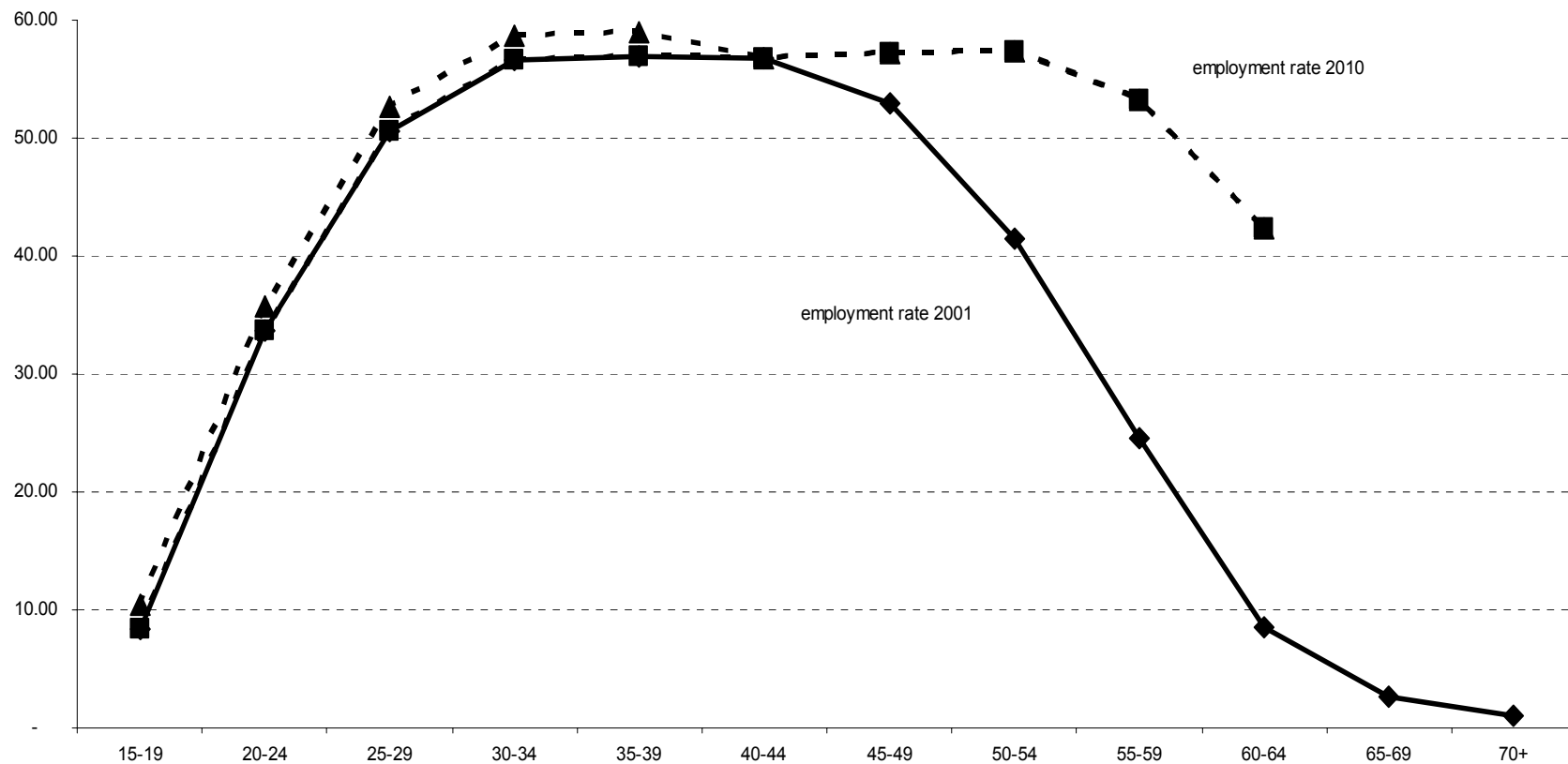
Stime dell'effetto della regolarizzazione

	Δ Occupazione	Δ Popolazione 15-64	Δ Pop * Tasso Occupazione (t-1)
2003	328	118	67
2004	163	311	179
2005	118	394	227

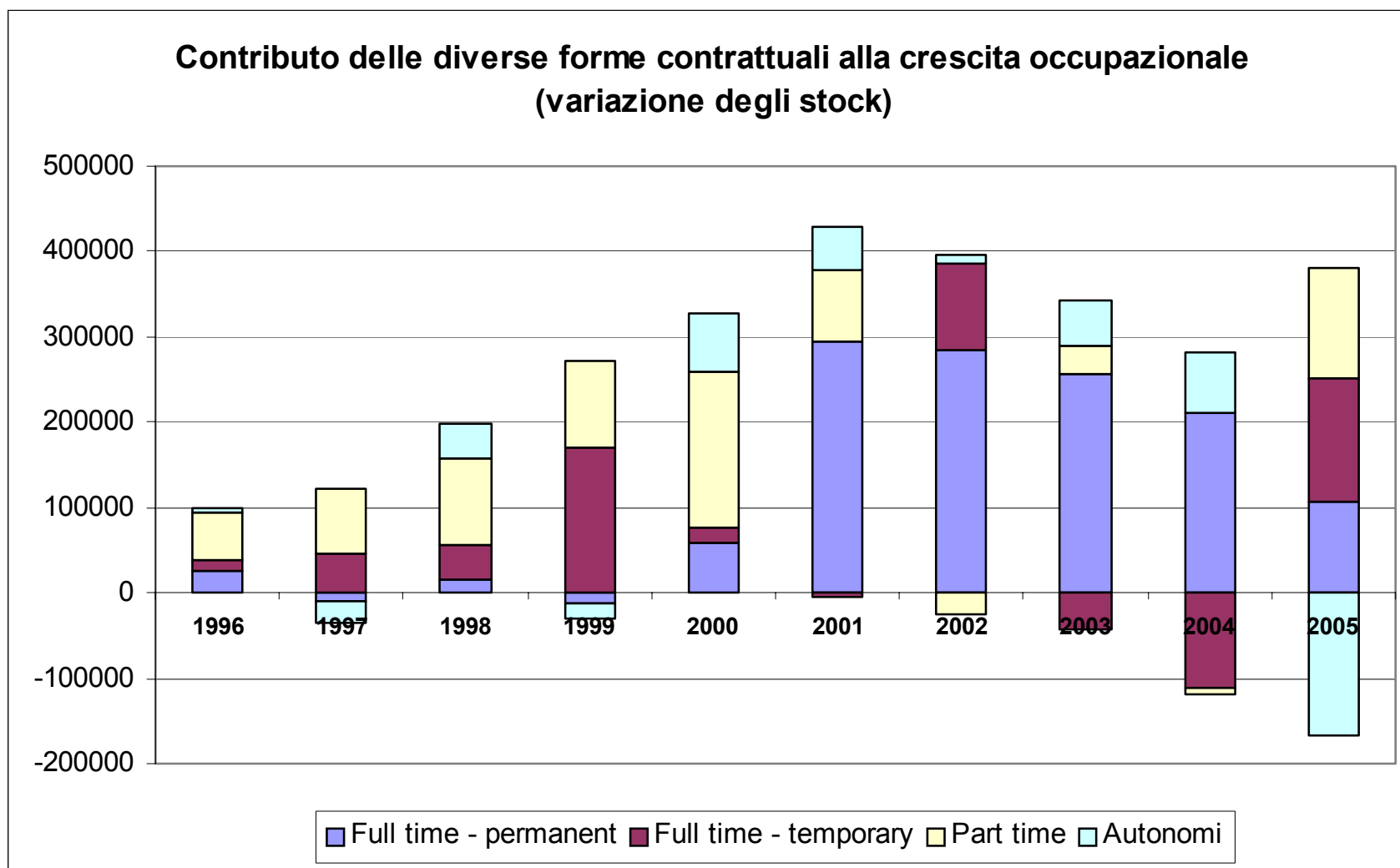
ii) Effetti coorte

- Coorti di donne che non hanno mai lavorato lasciano la popolazione in età lavorativa
- ...e sono sostituite da coorti di donne che hanno esperienza lavorativa
- Questo porta ad aumentare il tasso di occupazione. A parità di popolazione 15-64, aumenta l'occupazione.
- Trascinamento verso l'alto di tassi di occupazione ci porterebbe a Lisbona

Di quanto aumenterebbe il tasso di occupazione con tassi di occupazione fissi per coorte



iii) La contabilità degli atipici



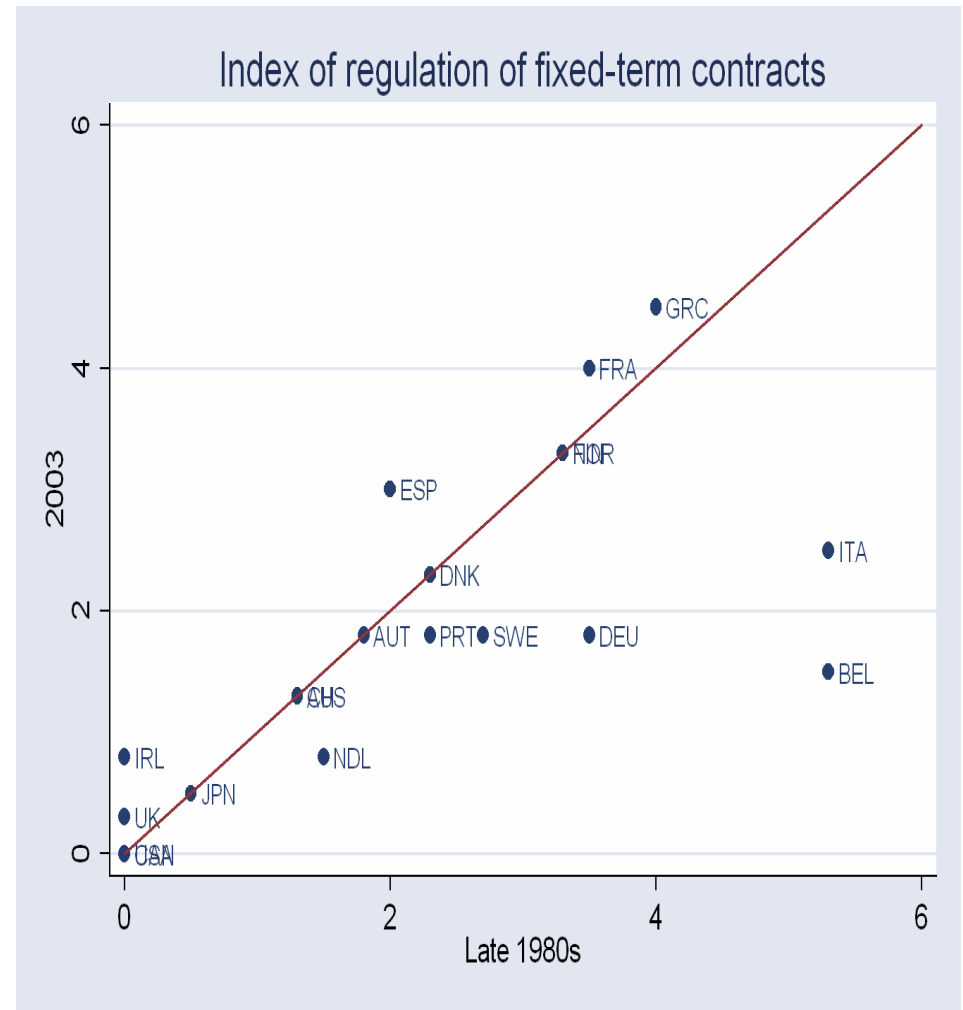
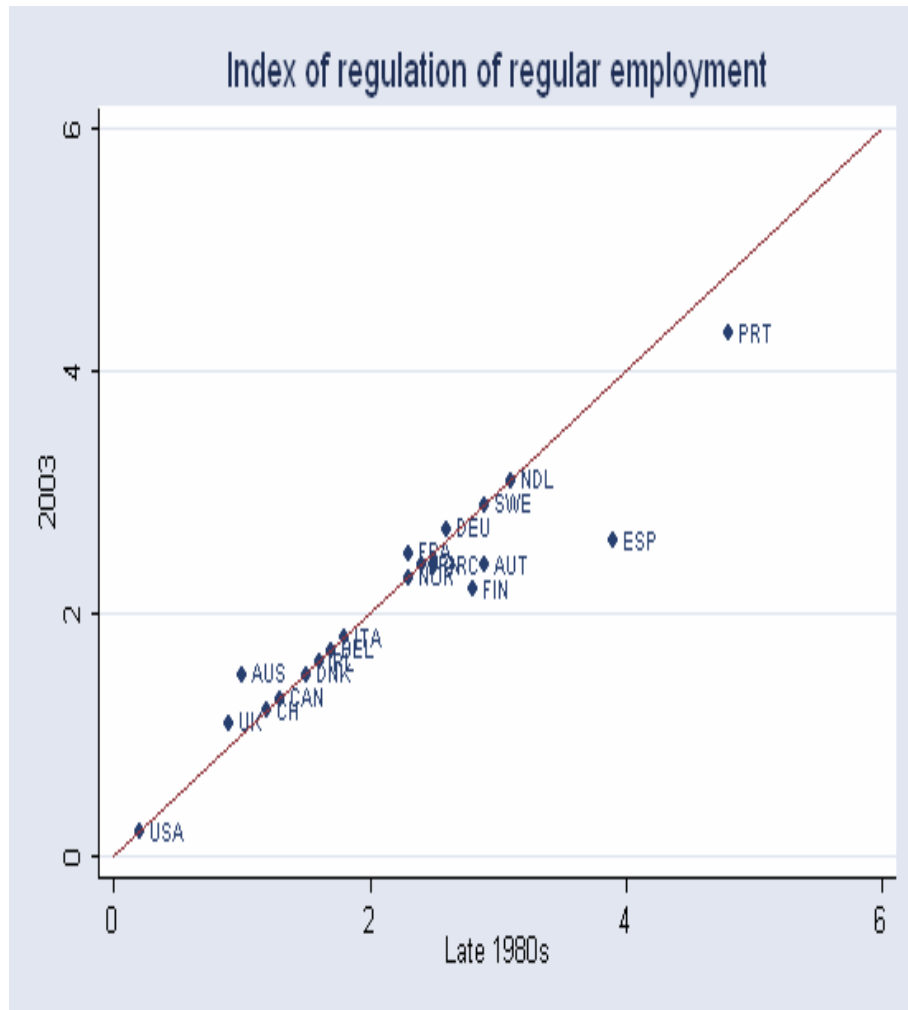
Complessivamente dal 1996 al 2005

- Creati circa **2,2 milioni** di posti di lavoro
- Di cui 40% in contratti “regolari” (full-time a tempo indeterminato), 32% in part-time (permanenti o CTD), 14% in contratti a tempo determinato (full-time) e 13% in co.co.co.. Al di fuori dei co.co.co., gli autonomi sarebbero diminuiti.
- Quindi **più atipico che tipico**

Un'interpretazione economica: l'effetto Luna di Miele

- Dopo l'introduzione di contratti flessibili per i nuovi assunti, imprese creano stock di "lavori flessibili"
- Mentre non possono ridurre (se non attraverso turnover naturale) lo stock di posizioni regolari
- Dunque aumento occupazione durante fasi espansive senza riduzione durante le fasi negative (zoccolo duro dei contratti permanenti)
- Occupazione Media Aumenta
- Produttività Media diminuisce
- ..ma è un effetto transitorio: con l'aggiustamento dello stock di lavoratori permanenti, l'effetto luna di miele sull'occupazione viene meno

Evidenza aggregata: riforme parziali non solo in Italia



Dopo le “riforme al margine” l’occupazione cresce

	Pre Reform		Post Reform	
	Period	Average Growth	Period	Average Growth
Belgium	92-96	0,91	97-04	0,98
Spain	81-85	..	85-04	3,07
Italy	92-96	-0,24	97-04	1,29
Netherlands	92-97	1,11	98-04	1,09
Portugal	92-95	-0,3	97-04	1,7
Sweden	95-96	-0,77	97-04	1,19

Source: European Commission and fRDB database

E aumenta l'elasticità dell'occupazione al prodotto

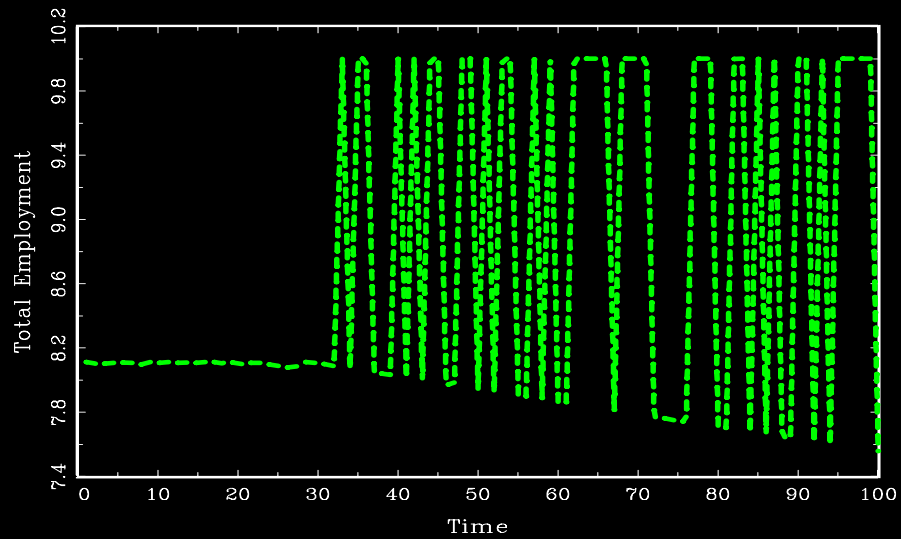
f R
D B

<i>year</i>	Belgium	Italy	Netherlands	Portugal	Sweden
1986	0.16	0.19			
1987	-0.27	0.07			
1988	-0.09	0.26	0.33		
1989	0.16	0.09	0.38	0.40	
1990	0.20	0.21	0.59	0.42	
1991	0.32	0.28	0.64	0.57	
1992	0.36	0.06	0.79	0.11	
1993	0.34	-0.03	0.78	0.06	
1994	0.29	-0.10	0.71	0.02	
1995	0.31	-0.13	0.65	-0.01	
1996	0.29	-0.09	0.66	0.01	-1.20
1997	0.29	-0.05	0.69	0.44	-0.88
1998	0.24	0.38	0.68	1.01	0.20
1999	0.83	0.56	0.68	0.80	0.42
2000	0.71	0.58	1.01	0.74	0.41
2001	0.56	0.71	1.23	0.76	0.72
2002	0.54	0.85	1.47	0.76	0.63
2003	0.48	0.94	1.39	0.80	0.56
2004	0.50	0.99	0.99	0.75	0.42

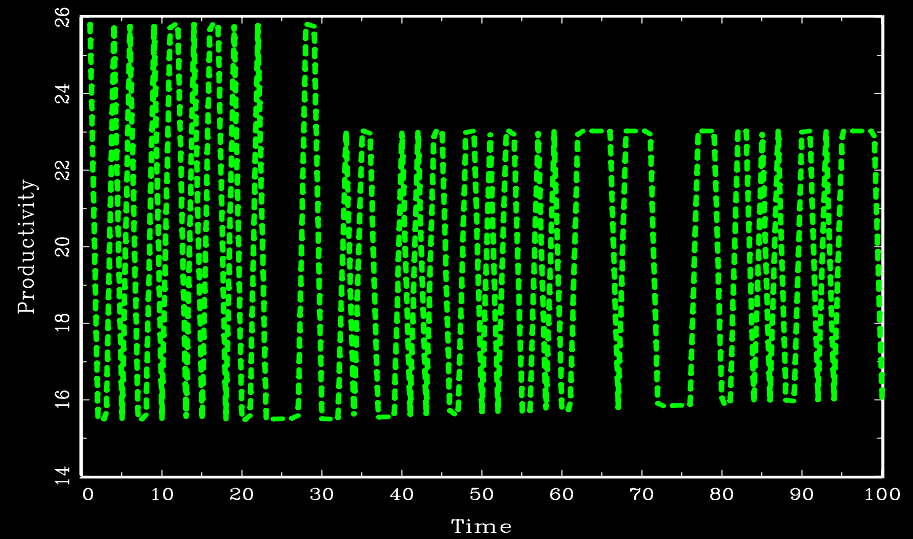
Elasticità apparenti dell'occupazione al prodotto.

Effetto Luna di Miele

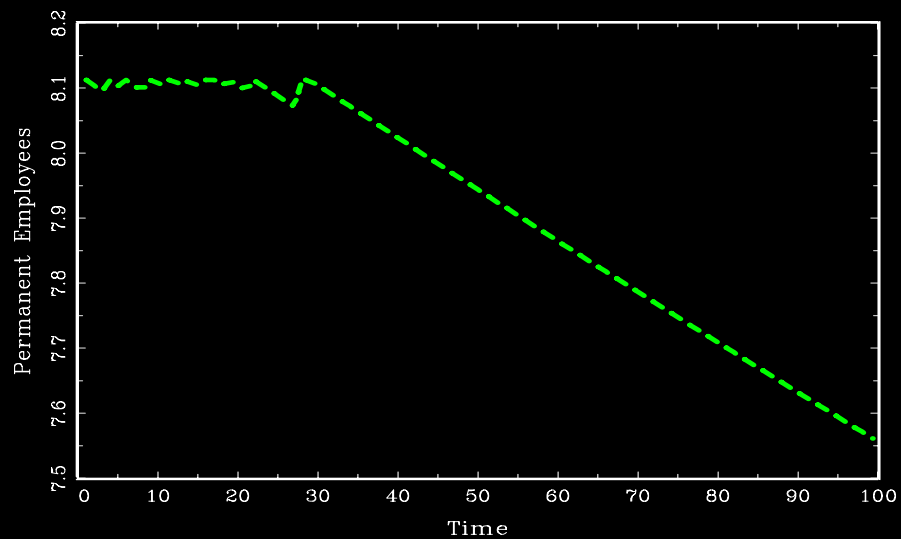
Employment Dynamics with negligible attrition



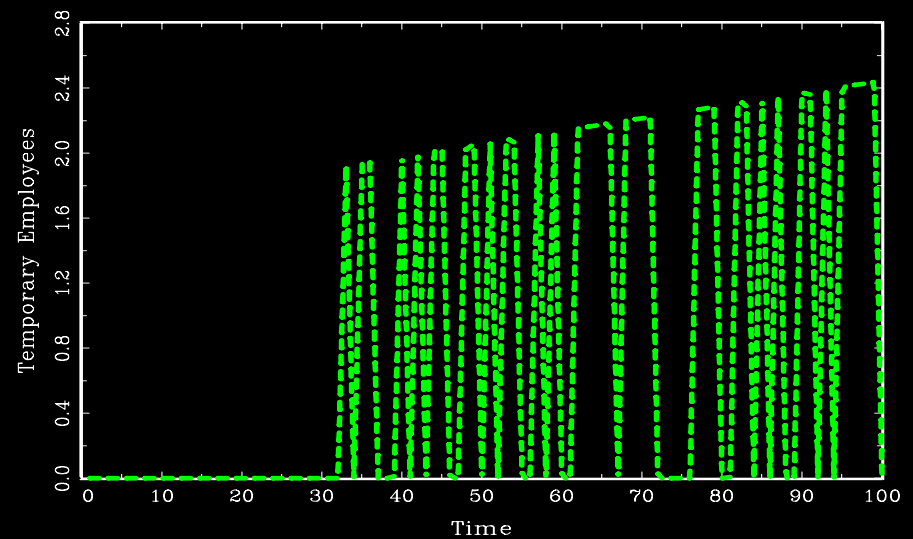
Average Productivity with negligible Attrition



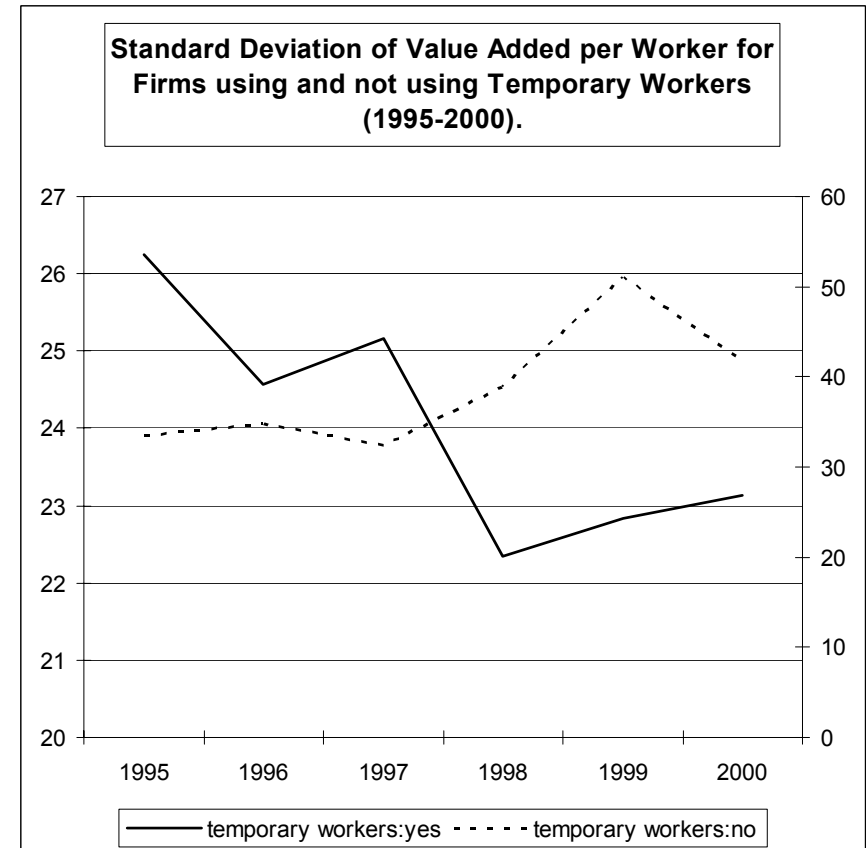
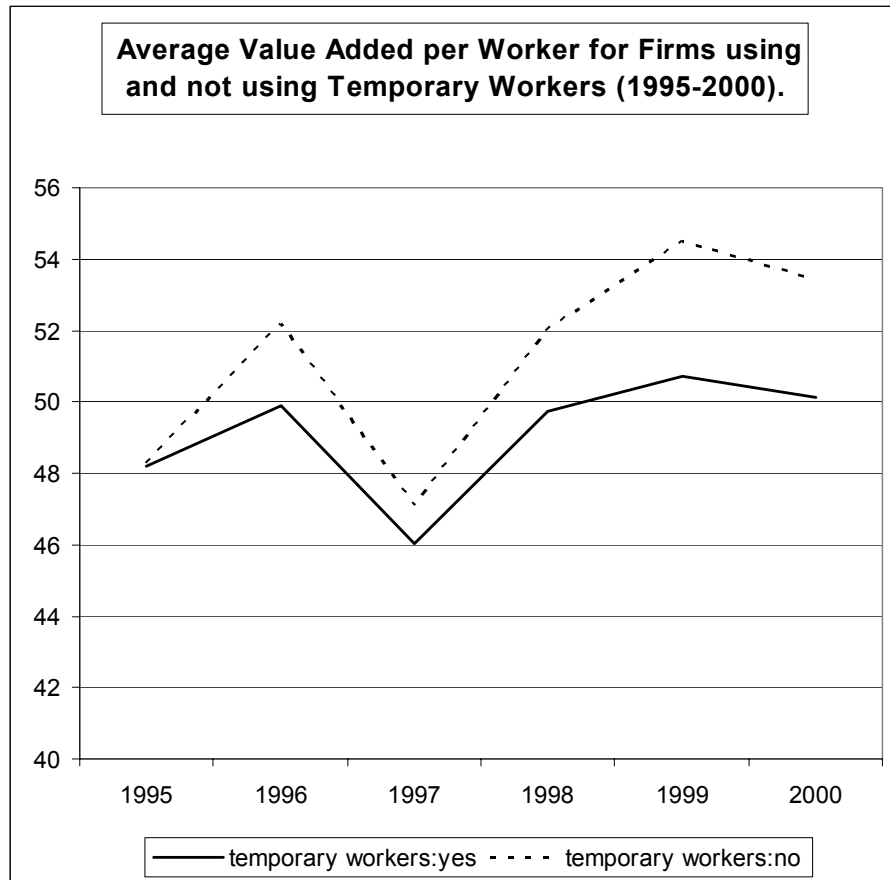
Dynamics of Regular Employees with negligible Attrition



Dynamics of Temporary Workers with negligible Attrition



A livello micro (campione Capitalia): dinamica produttività cambia tra imprese che utilizzano e non utilizzano contratti temporanei



Piano della presentazione

- **Fonti della crescita occupazionale**
 - Produttività e mercato del lavoro
 - i) La regolarizzazione degli immigrati
 - ii) Gli effetti coorte
 - iii) La contabilità degli atipici
 - Un'interpretazione economica: l'effetto “luna di miele”
- **Le molte facce del dualismo**
 - Chi sono i lavoratori temporanei
 - Flussi e transizioni sul mercato del lavoro
 - Salari e coperture previdenziali
 - La complessità contrattuale
- **Proposte**
 - I tre problemi: dualismo, sostenibilità e complessità
 - Dallo statuto dei lavori agli standard minimi
 - Salario minimo e previdenza
 - Cursus honorum

Chi sono i lavoratori temporanei?

(incidenza relativa delle diverse caratteristiche)

		CTD	CO.CO.CO.
SESSO	Uomini	0.81	0.69
	Donne	1.30	1.47
LIVELLO DI ISTRUZIONE	Basso	0.96	
	Medio	0.98	
	Alto	1.22	
AREA GEOGRAFICA	Nord	0.87	1.09
	Centro	0.99	1.49
	Sud	1.21	0.55
CLASSI DI ETA'	15-25	2.33	1.30
	26-35	1.25	
	36-45	0.74	0.66
	46-55	0.52	
	56-65	0.41	1.73
SETTORE	Agricoltura	2.24	
	Industria	0.88	
	Terziario	1.13	

Un numero maggiore di uno significa che quel gruppo è sovrarappresentato fra gli atipici.

Durata media dei contratti temporanei

- Cappellari-Leonardi (2006). Analisi di generazione nata fra il 1960 e il 1969
- “Tenure” media più breve se assunti con contratto a tempo determinato (600 giorni) che con contratto permanente (1900 giorni).
- Il 5% è ancora CTD tra i 28 e i 36 anni. Forte impatto dei CTD sulla volatilità dei redditi da lavoro, fino a 5-6 volte superiori che per lavoratori permanenti.

Il passaggio Parasubordinato-Dipendente

- Fonte Amministrativa: Inscrizione separata Inps.
- Parasubordinati come individui mono-reddito
- Bertoni Pacelli Segre (2005) stimano la probabilità di diventare dipendente in 12 mesi.
- Probabilità per un addetto nei servizi di 35 anni è pari al 10 per cento
- La probabilità **triplica** per un lavoratore di servizi alle imprese

	Probabilità assoluta	Probabilità rispetto al <i>benchmark</i>
<i>Benchmark</i>	0,10	1,00
Donne al Nord-Est	0.04	0.42
Area di nascita diversa da area di lavoro	0.15	1.44
Donne al Nord-Est nate altrove	0.07	0.66
Formazione	0.04	0.44
Servizi alle imprese	0.2	1.98
Servizi alle imprese e area di nascita diversa da area di lavoro	0.27	2.64
30 anni	0.12	1.21
46 anni	0.08	0.77
metà del compenso medio	0.17	1.74
doppio del compenso medio	0.02	0.24

Benchmark: Attività promozionali, servizi alle persone ed altre attività

Individui che lavorano nella stessa area in cui sono nati

Uomini o donne provenienti da Nord-Ovest, Nord-Est o Centro

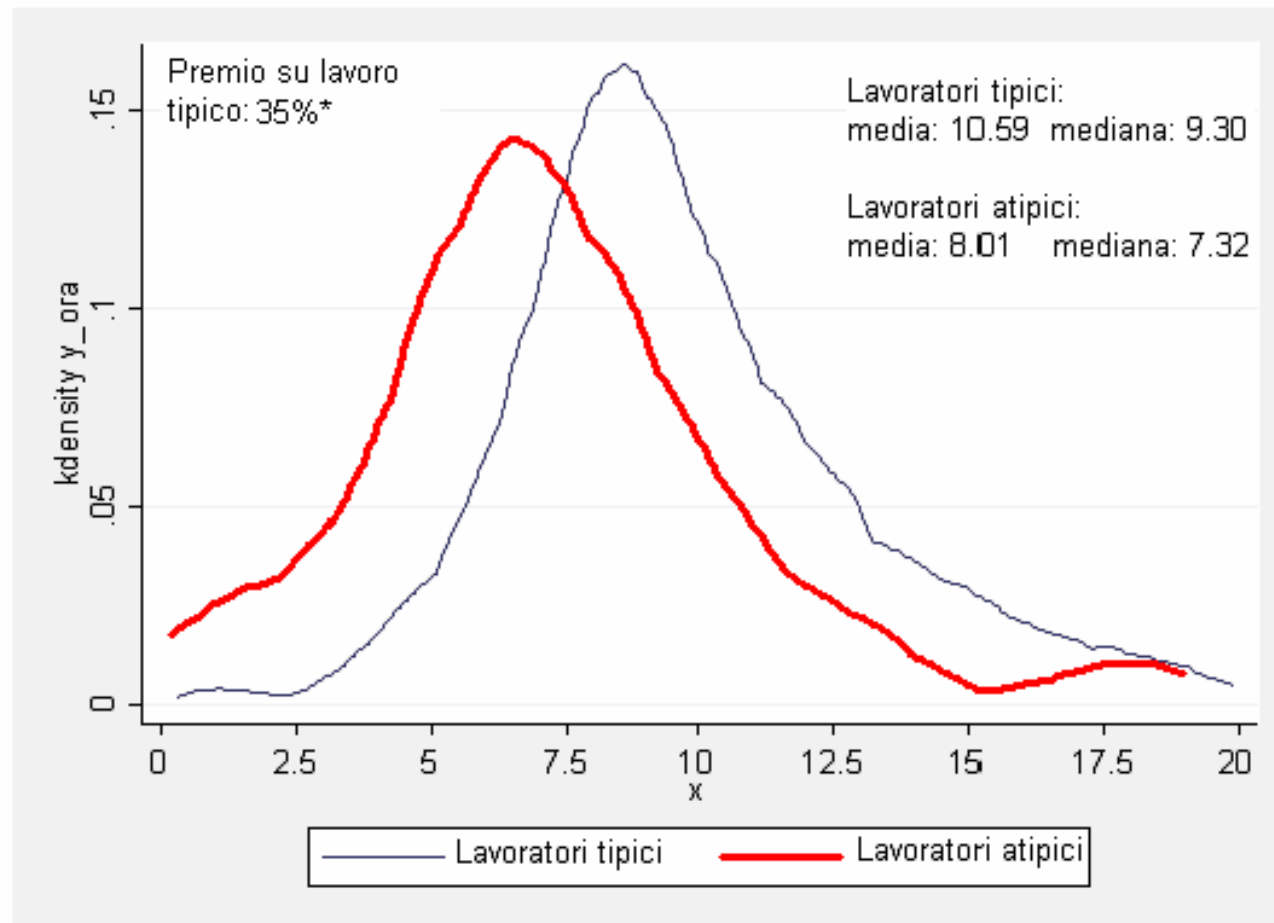
Età media=37 anni

Reddito annuo medio= 10.450 €

Perché la probabilità triplica per gli addetti ai servizi alle imprese ?

- ... “dall’esistenza del *periodo di prova*: i datori di lavoro che hanno intenzione di assumere personale a tempo indeterminato, verificherebbero le capacità dei candidati in un periodo iniziale regolato da un contratto di collaborazione” (in Contini e Trivellato, 2005)

Salari netti tipici e atipici



Note: * controllando per età, genere e livello di istruzione.

La pensione annuale di un co.co.co

(inizio della carriera lavorativa nel 1996, a 24 anni di età con salario mensile netto d'ingresso 800 euro, progressione delle aliquote a legislazione vigente, pensionamento a 65 anni con 40 anni di anzianità)

	Pensione annua (Euro 2005)	in % all'ultimo salario
	Anzianità=40	Anzianità=40
Co.co.co \ progetto	4945	41%
Dipendente (salario d'ingresso 1000 euro)	11100	62%

Note: ipotizzando tasso di crescita del Pil 1,5 medio annuo e progresso salariale come stimato da cross-section Banca d'Italia.

L'“ingegneria contrattuale”

- Deroghe al contratto standard (dipendente a tempo indeterminato all'interno dell'azienda) vengono via “tipicizzate”.
- Quasi sempre si tratta di figure contrattuali già in essere nel mercato del lavoro, ma senza normativa specifica.
- Ratio: creare una “cassetta degli attrezzi” per i datori di lavoro con diversi contratti e gradi di flessibilità, un vero e proprio “**Statuto dei Lavori**”.

La Complessità

- Già prima della legge 30 esistevano diverse figure contrattuali
- L'Istat nel 2002 aveva censito più di 35 figure e aveva proposto una classificazione basata su 3 criteri: stabilità del rapporto, orario di lavoro, diritti sociali
- La Legge 30 ha poi “tipicizzato” ulteriori figure: lavoro intermittente, ripartito, a progetto, staff leasing, etc.

Prospetto 3.3 - Classificazione dei rapporti di lavoro atipici

Stabilità del rapporto di lavoro	Orario di lavoro	Diritti sociali (a)		
		Pieni	Ridotti (b)	
		Dipendenti	Dipendenti	Autonomi (c)
Permanente	Tempo pieno	Interinale full-time (c) Lavoro a domicilio full-time Telelavoro full-time		
	Tempo parziale	Interinale part-time (c) Contratto di solidarietà estema Part-time a tempo indeterminato Lavoro a domicilio part-time Telelavoro part-time		
Temporaneo		Contratto di formazione e lavoro full-time	Stage full-time (d)	Collaborazione coordinata e continuativa full-time
		Contratto a tempo determinato full-time	Apprendistato full-time	Collaborazione occasionale full-time
	Tempo pieno	Interinale full-time		Associati in partecipazione full-time
		Lavoro a domicilio temporaneo full-time Lavoro stagionale full-time Telelavoro a termine full-time		
		Contratto di formazione e lavoro part-time	Stage part-time (d)	Collaborazione coordinata e continuativa part-time
	Tempo parziale	Contratto a tempo determinato part-time	Lavori socialmente utili	Collaborazione occasionale part-time
		Interinale part-time	Lavori di pubblica utilità	Associati in partecipazione part-time
Lavoro a domicilio part-time Lavoro stagionale part-time Telelavoro part-time		Piani di inserimento professionale Apprendistato part-time		

In grigio sono evidenziati i rapporti di lavoro caratterizzati soltanto parzialmente da elementi di atipicità (ad esempio nella modalità di erogazione del lavoro, nell'orario di lavoro, nel luogo di lavoro, nel carattere relativamente innovativo).

(a) In questa classificazione i diritti sociali considerati si riferiscono esclusivamente all'area previdenziale. I diritti previdenziali sono nulli nel caso di lavori socialmente utili (Lsu) e di pubblica utilità (Lpu).

(b) Per i lavori autonomi la distinzione tra i rapporti di lavoro permanenti e temporanei è, ovviamente, una questione di fatto e non di diritto.

(c) Si tratta di lavoratori che intrattengono un rapporto continuativo con l'agenzia interinale, che prevede anche la corresponsione di indennità nei periodi di inattività.

(d) Per gli stage l'inclusione tra i dipendenti è arbitraria e segue una convenzione diffusa a livello internazionale, sebbene giuridicamente queste attività non siano da considerare rapporti di lavoro. Il SEC95 li considera come facenti parte nella produzione dei beni.

Ma quando ci si ferma?

- Il processo non avrà mai fine.
- Il mercato inventerà sempre nuove forme contrattuali e il legislatore avrà sempre incentivo a renderle tipiche
- Il risultato certo è l'aumento della complessità e la necessità di ricorrere a consulenti del lavoro per assunzioni aumentando i costi "red tape" nel mercato del lavoro (co.co.co e progetto)

Piano della presentazione

- **Fonti della crescita occupazionale**
 - Produttività e mercato del lavoro
 - i) La regolarizzazione degli immigrati
 - ii) Gli effetti coorte
 - iii) La contabilità degli atipici
 - Un'interpretazione economica: l'effetto "luna di miele"
- **Le molte facce del dualismo**
 - Chi sono i lavoratori temporanei
 - Flussi e transizioni sul mercato del lavoro
 - Salari e coperture previdenziali
 - La complessità contrattuale
- **Proposte**
 - **I tre problemi: dualismo, sostenibilità e complessità**
 - **Dallo statuto dei lavori agli standard minimi**
 - **Salario minimo e previdenza**
 - **Cursus honorum**

3 caratteristiche del sistema attuale

- Molta **Complessità**: ingegneria contrattuale
- Poca **Sostenibilità**: previdenza sociale degli atipici
- Forte **Dualismo**: passaggio atipico/tipico
- Occorre affrontare *simultaneamente* le 3 caratteristiche

Una Via d'uscita

- Basta Nuovi Contratti “tipici”
- Due linee di azione
- Standard Minimi da applicare a qualsivoglia forma contrattuale
 - Nuovi contratti leciti se coerenti con standard minimi
- Stabilire un **cursus honorum** graduale verso il tempo indeterminato

Standard minimi

- Definire standard minimi per *tutte* le prestazioni di lavoro in termini di:
 - salario orario
 - contributi previdenziali
 - altro (tutele sicurezza occupazionali)?
- Unico salario minimo nazionale.
- Definire standard minimi per *tutte* le prestazioni di lavoro in termini di:

Standard Minimi

(I) Il salario minimo

- Salario unico orario con aggiustamenti automatici per:
 - lavoratori con età fra i 16 e i 18 anni
 - maggiori di 18 e minori di 24 anni
 - costo della vita a livello di macro-regioni (Istat)
- Livello? Potrebbe essere 5 euro
- Aggiornamenti sulla base di indicazioni di una “Commissione sui bassi salari”

Quale livello?

% di lavoratori con salario orario lordo inferiore a

Salario orario	Tipici	Atipici	Nord	Sud	Totale
≤ 1 €	0.038	0.341		0.182	0.054
≤ 1.5 €	0.113	0.341		0.365	0.125
≤ 2 €	0.264	1.024	0.145	0.729	0.303
≤ 2.5 €	0.414	2.389	0.181	1.276	0.517
≤ 3 €	0.640	3.413	0.290	2.005	0.785
≤ 3.5 €	1.111	4.778	0.435	3.159	1.303
≤ 4 €	1.676	6.826	0.580	4.557	1.945
≤ 4.5 €	2.146	12.287	0.761	6.258	2.677
≤ 5 €	2.730	15.700	1.341	7.533	3.408

5 euro equivale a circa 826 euro al mese ovvero il 40% del salario mediano, in linea con il salario minimo in Canada

	Kaitz Index* (2002)	Minimum wage (€ a month)
Australia	46	1201.2
Belgium	46	1243
Canada	37	859
Czech Republic	33	236.63
Spain	37	540.9
France	62	1217.88
United Kingdom	44	1272.28
Greece	51	616
Hungary	56	247.26
Ireland	50	1224
Luxembourg	50	1503.42
Portugal	50	385.9
Usa	33	681.35

*Minimum Wage in % of the average production worker wage (APW)

Standard Minimi

(II) Contributi previdenziali

- 33 per cento per tutti
- Al salario minimo in ingresso a 25 anni e profilo tipico salari-carriera lavoratore dipendente con tasso di crescita del Pil dell'1,5% all'anno, implica, dopo 40 anni di lavoro (a 65 anni), pensione annuale di circa 9.200 euro (oggi un co.co.co. a vita prenderebbe meno di 5000 euro)

Il “cursus honorum”

- Differenziare percorsi di ingresso-prova da prestazioni genuinamente temporanee
- I percorsi di ingresso nei contratti a tempo indeterminato comportano 3 fasi:
 - prova (6 mesi)
 - inserimento (dal sesto mese al terzo anno)
 - permanenza (dal terzo anno in poi)
- Contratto a tempo determinato con durata massima di 2 anni

Contratti a tempo indeterminato

- Periodo di *prova*: come nella normativa attuale ma uniformato per tutti a 6 mesi
- *Inserimento*: il lavoratore gode di tutela obbligatoria (indipendentemente dalla dimensione d'impresa): interruzione prima della fine del terzo anno senza giusta causa richiede fino a 6 mesi di indennità
- *Permanenza*: normativa attuale

Contratti a tempo determinato

- Durata massima di 2 anni
- Chi assume con CTD e poi converte in CTI non potrà fruire del periodo di prova e di quello di inserimento
- Si vuole infatti incentivare un uso dei CTD per prestazioni effettivamente a termine

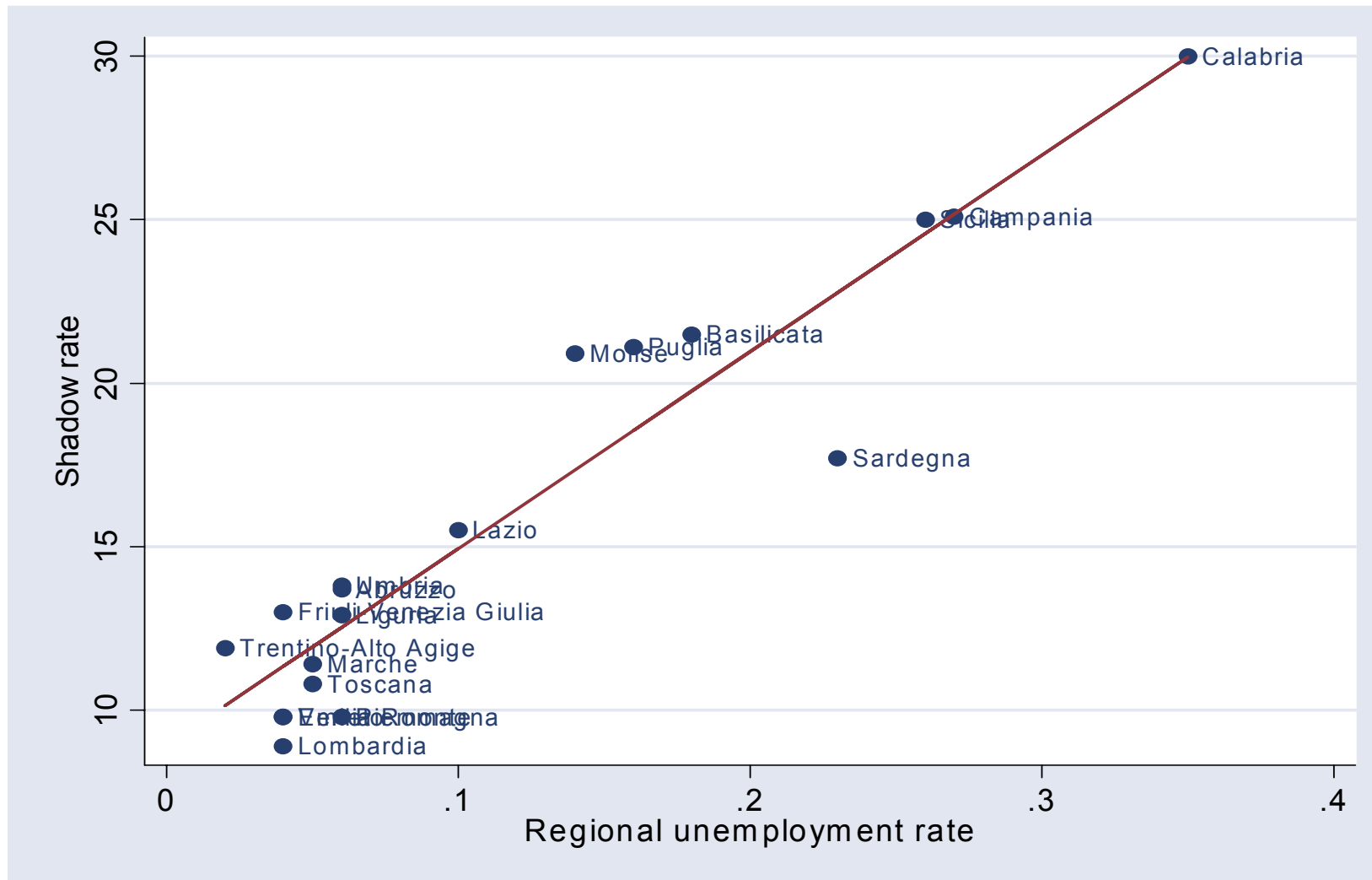
Tre obiezioni

- Ancora troppa “precarietà”? In Francia e in Germania proposti dai governi De Villepin e Merkel 3 anni di prova senza giusta causa. Noi ce l’abbiamo
- Il ruolo del Sindacato? Più trasparenti i risultati della contrattazione e dell’iscrizione al sindacato più facile attrarre i lavoratori
- Lavoro nero? E’ l’altra faccia della medaglia della disoccupazione

La contrattazione

- Le parti possono negoziare *aumenti* dei contributi previdenziali nell'ambito di accordi che prevedano il passaggio a forme previdenziali collettive obbligatorie
- La durata del periodo di prova e del periodo di inserimento può essere solo *ridotta* dalle parti
- Il salario è *minimo*

Due facce della stessa medaglia



Salario minimo e settore informale

- Il salario minimo, soprattutto se integrato con incentivi all'occupazione (o sussidi a salari bassi), può non far aumentare il lavoro sommerso
- E comunque aumenterebbe le retribuzioni nel sommerso. Evidenza di effetti “faro” per cui l'introduzione di salari minimi fa aumentare i salari anche nel settore informale

Come metterlo in pratica

- Attivazione degli ispettorati del lavoro
- Numero verde e guide nelle lingue dei principali paesi di immigrazione
- Valutazione degli effetti occupazionali e retributivi dopo due anni
- Riferimento per la giurisprudenza come “salario equo” (aiuta il decentramento della contrattazione)

E' una riforma a costo zero!

- Ci sono anche altre riforme da fare:
 1. Decentramento contrattazione e rappresentanza
 2. Ammortizzatori sociali (costa)
 3. Sussidi condizionati all'impiego (costa)

Tuttavia 1 spetta alle parti sociali, mentre 2 e 3 costano