

Rigido, flessibile o “liquido”? **Il mercato del lavoro italiano e il** **rischio di riforme inutili**

Michele Raitano
(Sapienza University of Rome)

Pisa, Workshop Jobs Act, 20 aprile 2016

Obiettivo

- Sfruttare le informazioni contenute in un nuovo dataset longitudinale di origine amministrativa/campionaria per misurare le transizioni occupazionali dei lavoratori italiani nel medio-lungo periodo (prima delle riforme).
- Matrici di transizione cruciali per misurare l'effettiva vulnerabilità dei lavoratori italiani al di là della loro tipologia contrattuale e, dunque, per capire a partire da una base informativa ufficiale se era necessario e/o sufficiente incrementare la flessibilità in uscita del mercato del lavoro italiano.

La presunta rigidità del mercato del lavoro italiano

- Un luogo comune: la bassa performance occupazionale in Italia dipende dalla rigidità del mercato del lavoro.
- I giovani sarebbero penalizzati da troppa rigidità => per migliorare le loro condizioni va aumentata la flessibilità.
- Per valutare appropriatezza di Decreto Poletti e Jobs Act sui contratti bisogna rispondere ad alcune domande:
 - Non c'è più il posto fisso? O non c'è mai stato?
 - C'è troppa poca mobilità nel LM?
 - Apartheid verso i temporanei?
 - Problemi relativi solo a cococo e partite Iva?
 - Una volta stabilizzati, spariscono i rischi?
 - I problemi riguardano solo il lato dell'offerta di lavoro?
 - Non bastava riformare gli AASS?

Il dataset AD-SILC: l'incrocio di dati amministrativi e campionari

- Dataset sviluppato in un progetto europeo con MEF, INPS e FGB.
- Si aggiungono ai dati campionari di tutti gli individui intervistati in IT-SILC fra il 2004 e il 2012 le informazioni longitudinali raccolte negli archivi INPS per questi individui dall'inizio della loro attività lavorativa fino a tutto il 2013 (2011 per i dipendenti pubblici).
- => panel retrospettivo in cui le informazioni individuali raccolte in SILC (e.g. il titolo di studio, assente in INPS) sono legate a un panel sugli esiti occupazionali salariali che segue gli individui dal loro ingresso in attività fino al 2013.
- La fonte INPS, fra le altre cose, registra in dettaglio date di pensionamento e morte, settore d'impresa (a 5 digit NACE dal 1990) e dimensione di unità locale e gruppo.
- L'INPS distingue i lavoratori in base alla gestione di appartenenza (e.g. FPLD, artigiani, Gestione Separata).
- Nel complesso panel retrospettivo su 147.000 individui (circa 5 milioni di osservazioni longitudinali).

Le transizioni dei lavoratori in un periodo decennale

- Focus sugli occupati nel 2000, nati dal 1950 e non pensionati o deceduti nel periodo.
- Stati definiti in base alla condizione prevalente a Dicembre dell'anno (non cambia nulla se stati prevalenti nell'anno; n.b. non si tiene conto della mobilità infra-annuale).
- CI-G considerata come un periodo di occupazione.
- Fotografia in 2 punti del tempo e valutando downgrades e upgrades nel periodo.
- Inattivo è chi nell'anno non risulta avere nessun record negli archivi INPS.

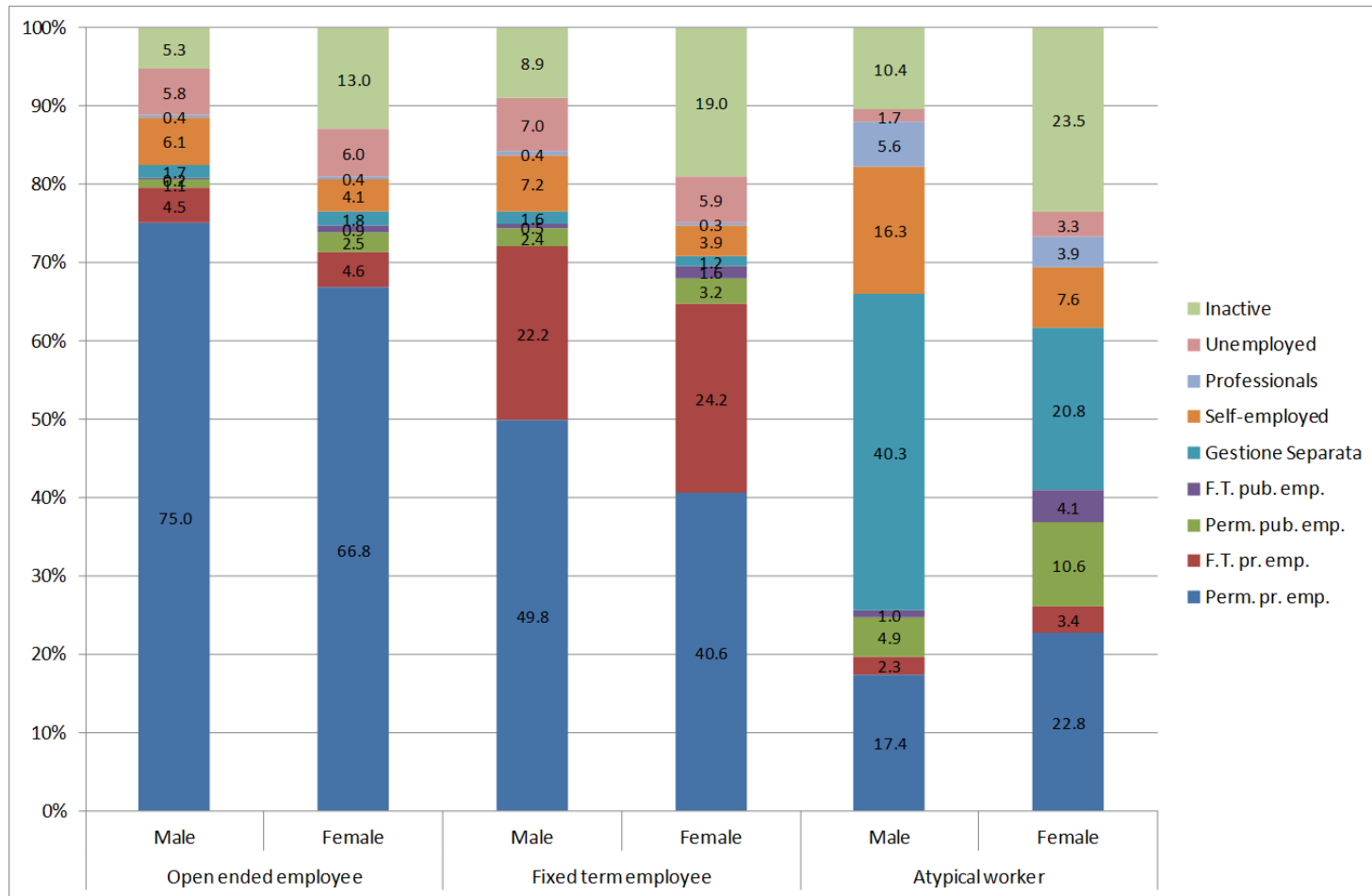
Status nel 2005 degli occupati nel 2000

	<i>Perm. PR</i>	<i>F.T. PR</i>	<i>Perm. PB</i>	<i>F.T. PB</i>	<i>Gest. Sep.</i>	<i>Self-emp.</i>	<i>Profess.</i>	<i>Unemp.</i>	<i>Inact.</i>
<i>Perm. private</i>	80.0	3.9	0.8	0.5	1.6	3.5	0.2	4.9	4.7
<i>Fixed term PR</i>	45.2	30.7	1.3	0.9	2.1	3.6	0.3	6.5	9.4
<i>Perm. public</i>	1.3	0.4	92.5	3.9	0.2	0.1	0.2	0.5	1.0
<i>Fixed term PB</i>	3.6	1.8	37.1	42.5	2.4	0.0	1.2	4.2	7.2
<i>Gest. Sep.</i>	14.1	3.3	4.3	2.4	44.4	8.3	3.8	2.6	16.9
<i>Self-emp.</i>	6.2	2.0	0.1	0.2	3.5	79.6	0.1	1.8	6.6
<i>Profess.</i>	2.9	0.6	4.2	1.1	2.9	0.2	87.2	0.2	1.0

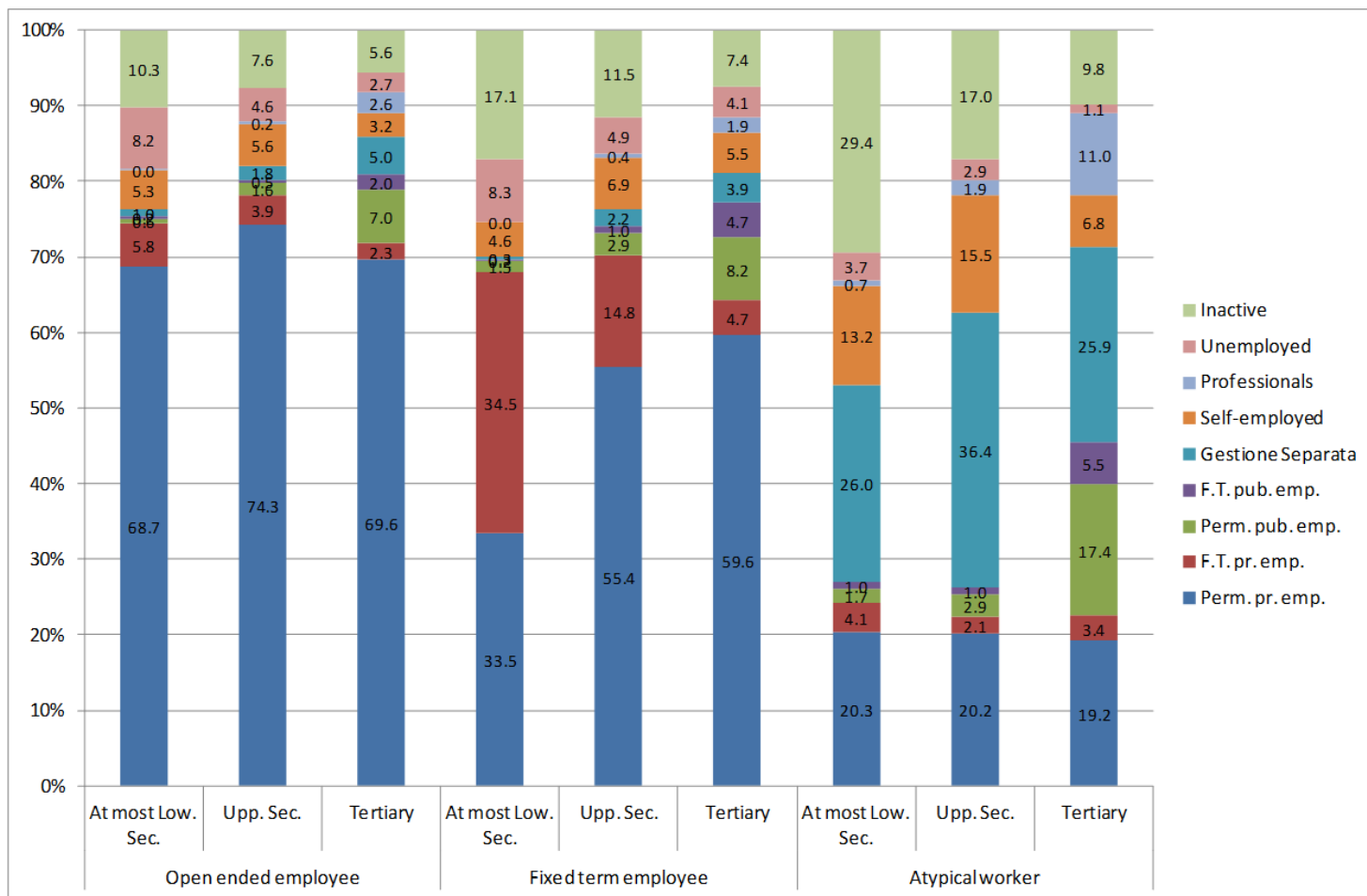
Status nel 2011 degli occupati nel 2000

	<i>Perm. PR</i>	<i>F.T. PR</i>	<i>Perm. PB</i>	<i>F.T. PB</i>	<i>Gest. Sep.</i>	<i>Self-emp.</i>	<i>Profess.</i>	<i>Unemp.</i>	<i>Inact.</i>
<i>Perm. private</i>	71.7	4.5	1.7	0.5	1.7	5.3	0.4	5.9	8.4
<i>Fixed term PR</i>	45.5	23.1	2.8	1.0	1.4	5.7	0.4	6.5	13.7
<i>Perm. public</i>	1.5	0.2	93.8	1.3	0.3	0.1	0.4	1.2	1.2
<i>Fixed term PB</i>	7.6	1.3	60.1	20.3	1.3	0.6	0.6	4.4	3.8
<i>Gest. Sep.</i>	20.0	2.9	7.6	2.5	31.1	12.2	4.8	2.5	16.6
<i>Self-emp.</i>	10.1	2.8	0.4	0.2	4.1	66.3	0.2	3.0	13.0
<i>Profess.</i>	3.0	1.1	6.8	1.5	2.8	0.7	81.9	0.1	2.2

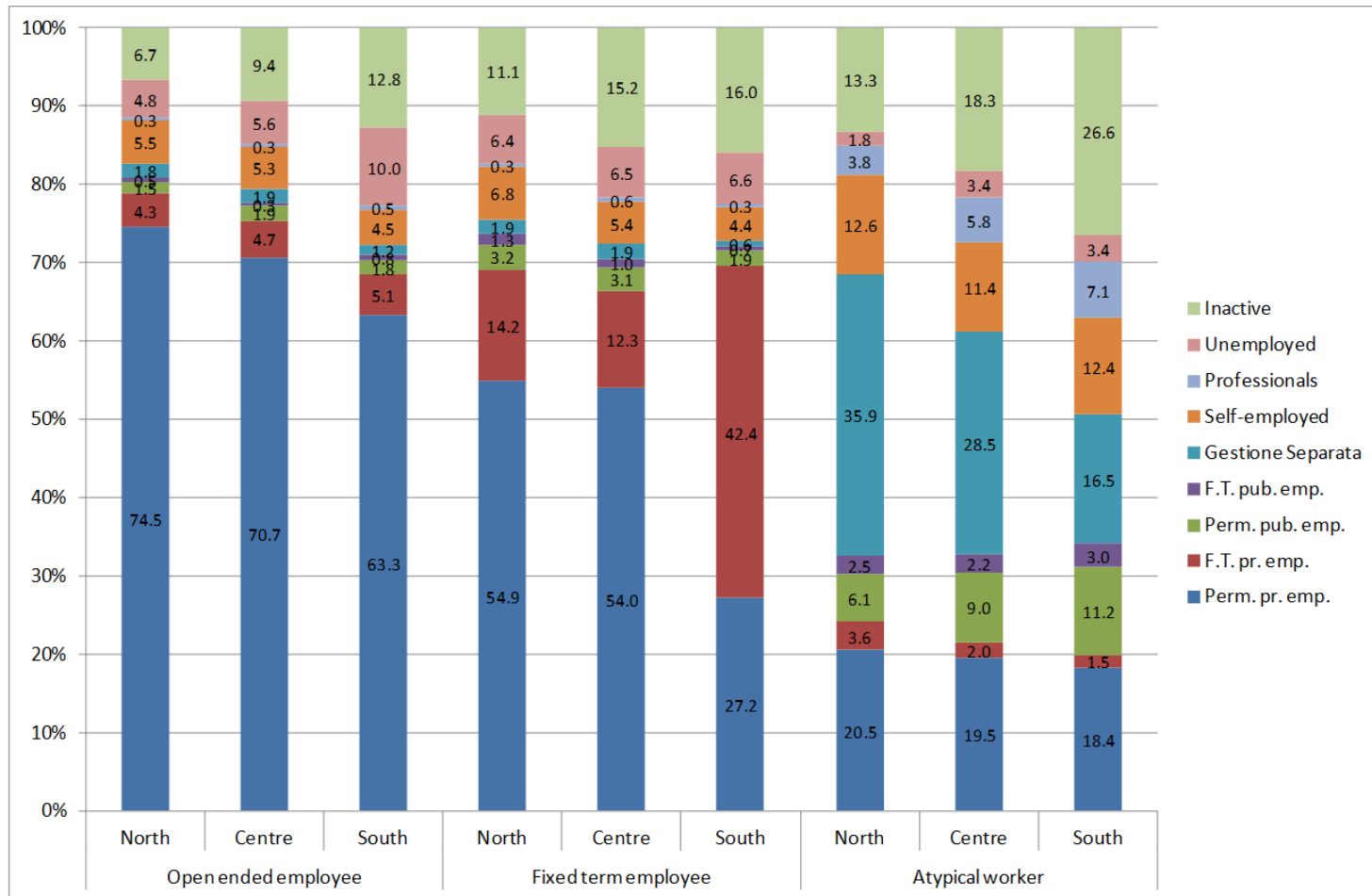
Transizioni 2000-2011 per sesso e contratto iniziale



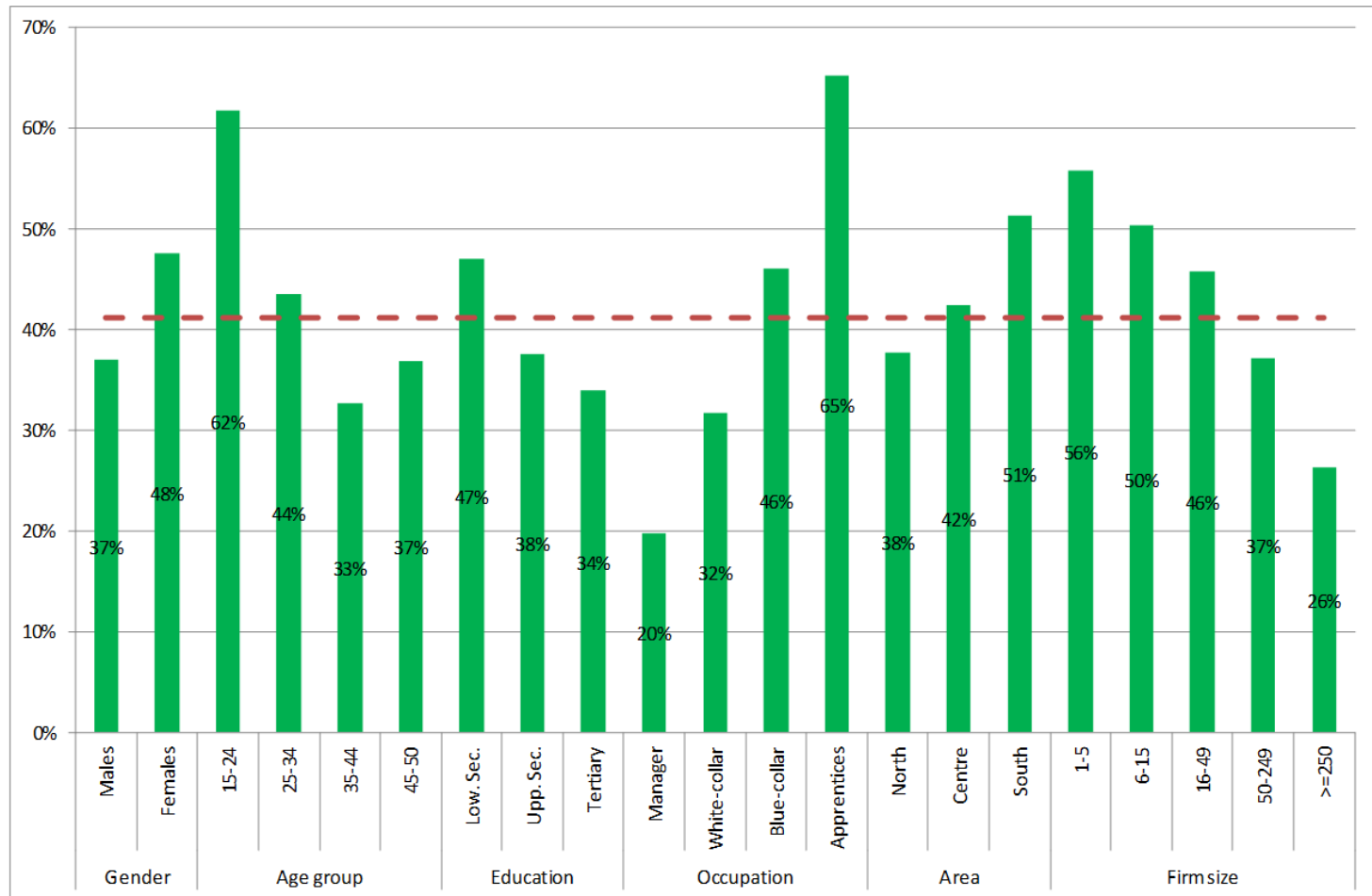
Transizioni 2000-2011 per istruzione e contratto iniziale



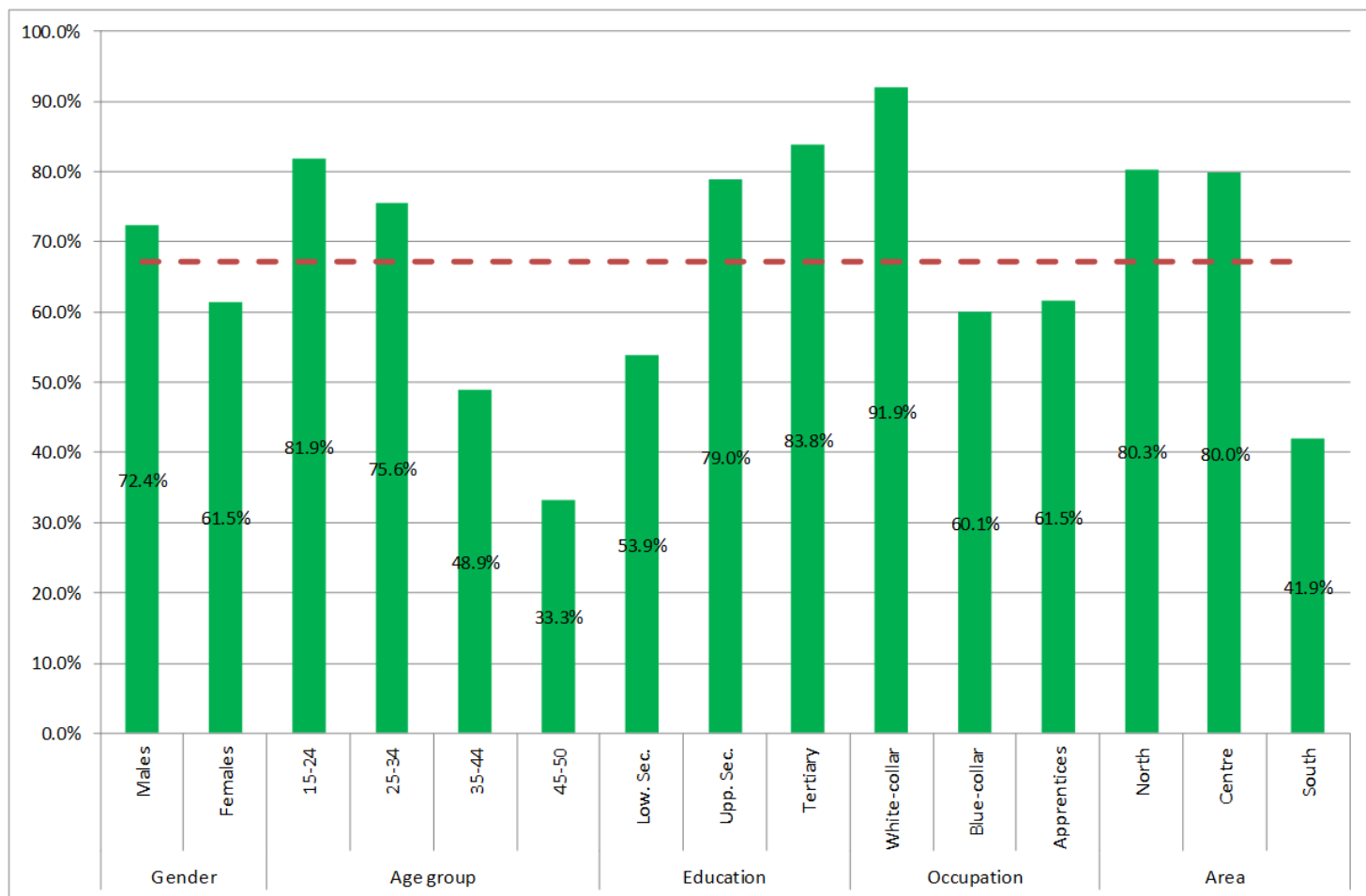
Transizioni 2000-2011 per area geografica e contratto iniziale



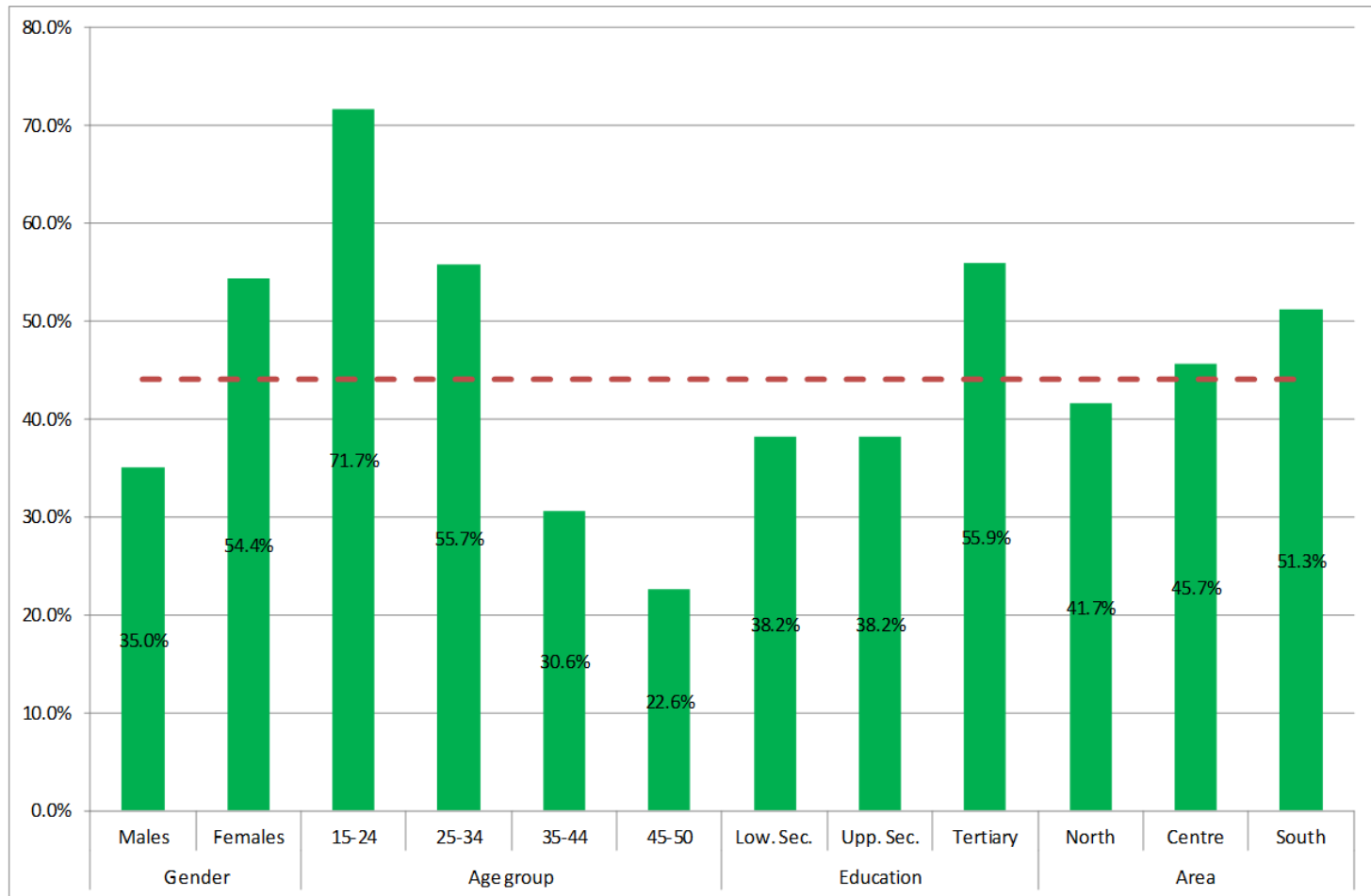
Rischio di almeno un downgrade per i dip. a tempo indeterminato (2001-2011)



Frequenza di almeno un upgrade per i dip. a termine (2001-2011)

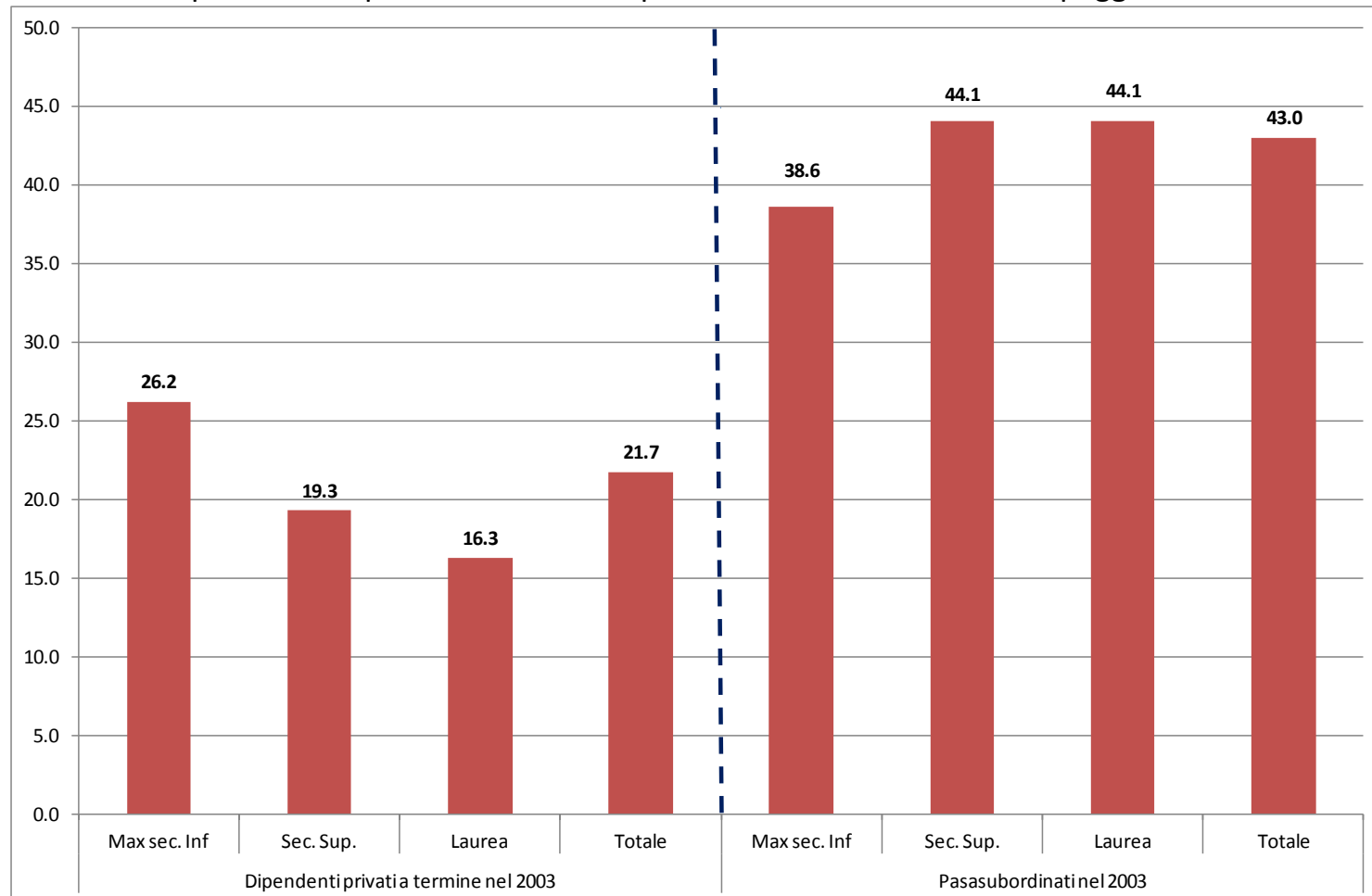


Frequenza di almeno un upgrade per parasubordinati (2001-2011)



La temporaneità degli *upgrade*

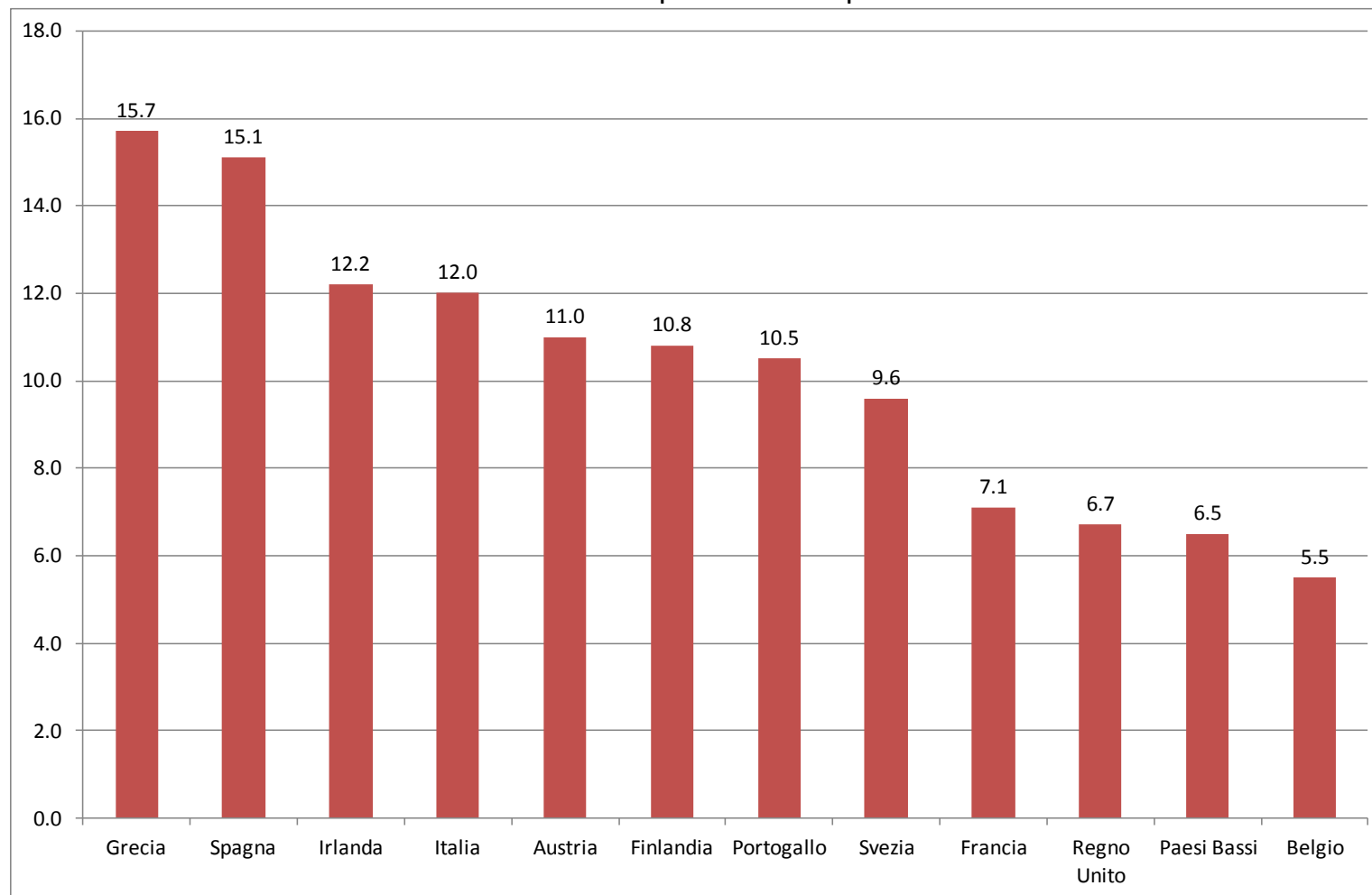
Quota di dipendenti privati a termine e di parasubordinati nel 2003 che nel periodo 2004-2008 passa al tempo indeterminato e poi torna in stati contrattuali "peggiori".



Fonte: elaborazioni su dati AD-SILC

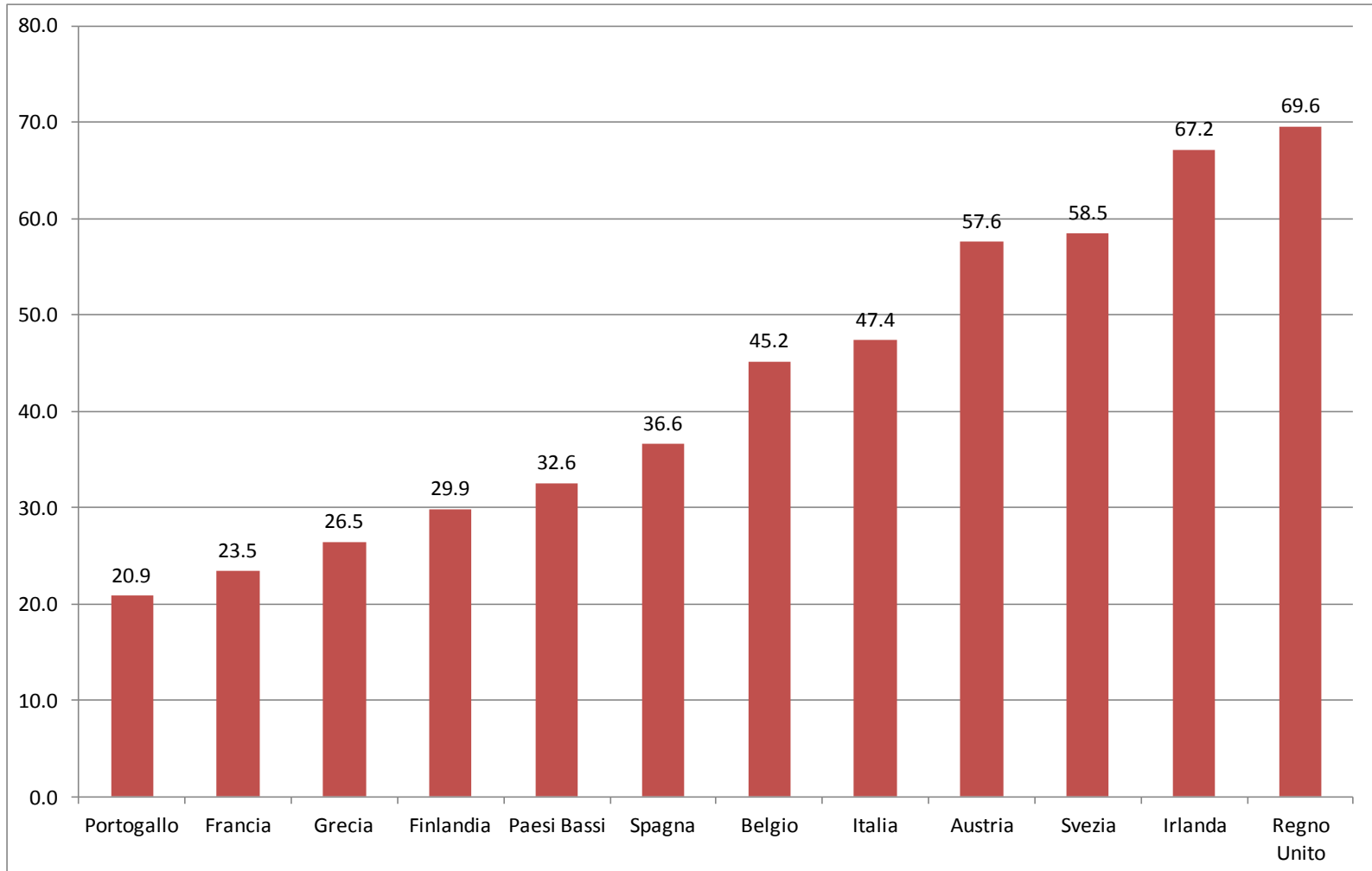
Confronto in UE15: mobilità discendente

Quota di dipendenti a tempo indeterminato nel 2005 che nel 2007 risultavano impiegati con contratti atipici o disoccupati

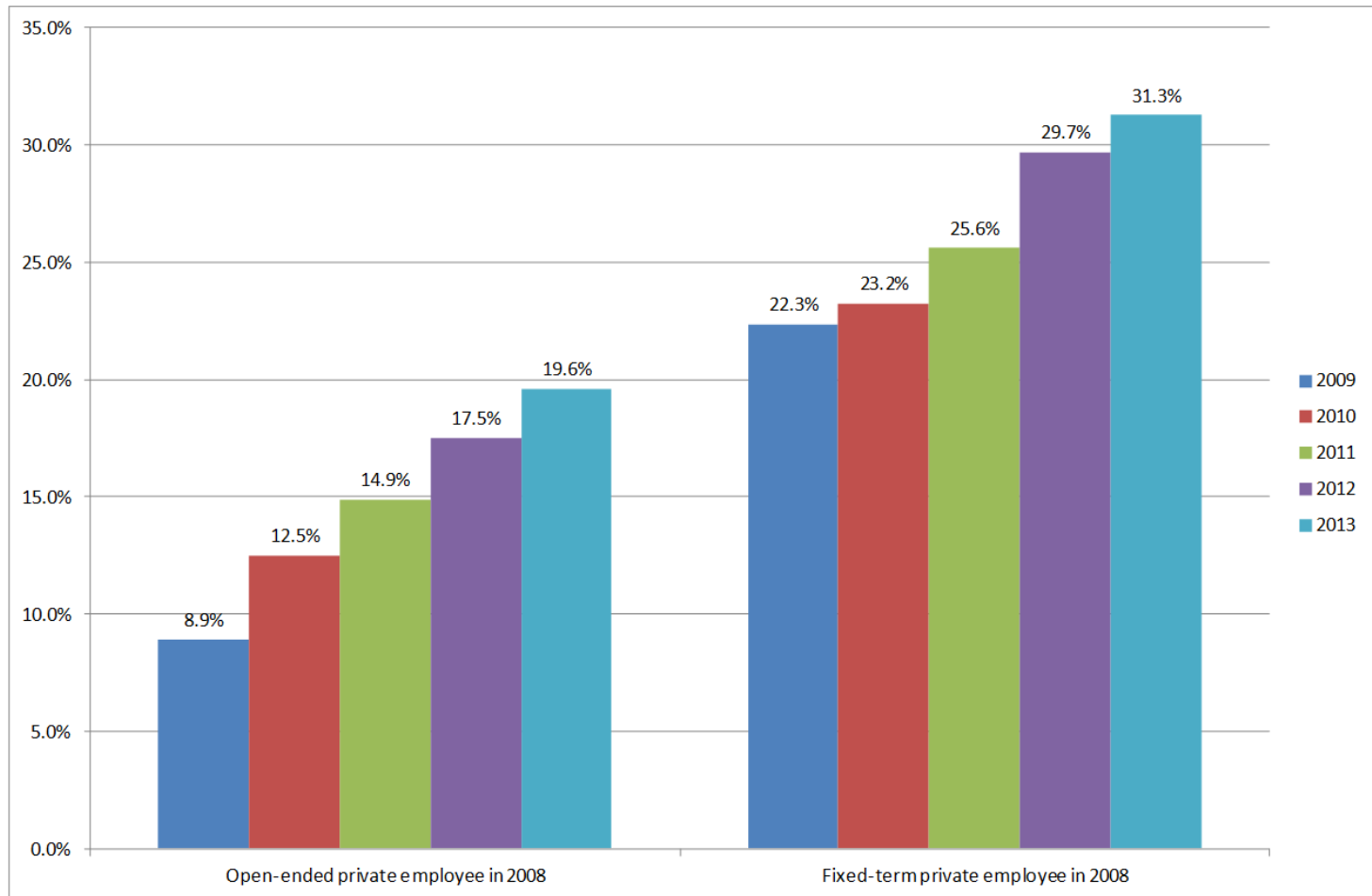


Fonte: elaborazioni su dati EU-SILC

Confronto in UE15: mobilità ascendente (da tempo det. a indet.)



I rischi di downgrade dei dipendenti privati durante la crisi



Riflessioni sulle transizioni (1)

- Mobilità effettiva molto più ampia di quanto solitamente si suppone, e non solo per i giovani => la rigidità del mercato del lavoro italiano pre jobs act è un falso mito (al di là di quanto già mostrato dagli indici di EPL).
- Cadute e ascese non mostrano non linearità per dimensione d'impresa.
- Stabilizzazione condizione necessaria, ma non sufficiente per attenuare molto i rischi di instabilità => il contratto a tempo indeterminato non è uno “stato finale” => rivedere la logica delle misure di incentivo alla stabilizzazione.
- Precarietà e vulnerabilità non sono associate affatto solo alle forme parasubordinate (cococo, cocopro, p.lva).

Riflessioni sulle transizioni (2)

- Oltre l'immagine di dualità/rigidità o di apartheid dei giovani da parte degli iper-garantiti: vulnerabilità sulla gran parte degli attivi (in un quadro i cui i giovani stanno in ogni caso peggio, lungo più dimensioni!) e stabilizzazioni spesso come status di breve periodo => **“liquidità”** con vasi comunicanti (anche dentro/fuori LM)?
- Quadro ancora più complesso se guardiamo alla mobilità e ai livelli salariali.
- Problemi “profondi”: non riguardano solo temporanei che non si stabilizzano o “permanentissimi” “troppo” tutelati => forme contrattuali e dimensioni di impresa secondarie.
- Sicuri che le condizioni di offerta siano così rilevanti?

Obiettivi espliciti e impliciti della riforma

- La flessibilità già c'era, e ampia: perché aumentarla ancora?
 - Favorire l'occupazione eliminando un vincolo nelle scelte delle imprese?
 - Aumentare stabilità e capitale umano dei lavoratori?
 - Indebolire il potere contrattuale dei lavoratori e recuperare competitività di prezzo riducendo i salari per rispondere ai vincoli esterni di EMU (o per ragioni di carattere ideologico su rapporti di forza come si crea lavoro)?

Quali direzioni di policy? (a)

- E' comunque sufficiente intervenire solo sull'offerta di lavoro e sul lato dei costi?
- Si interviene sulle cause profonde di debolezza del sistema produttivo italiano?
- Siamo sicuri che il modo in cui si interviene sull'offerta non generi effetti avversi sulla domanda?
- Non sono necessarie politiche complementari di LD (più complesse ma più efficaci, come in Danimarca)?
- Quale modello di competitività si intende perseguire?
- Quale segnale si è mandato (e si intende continuare a mandare) alle imprese attraverso gli sgravi?
- Annoso dibattito sul legame fra flessibilizzazione, produttività e crescita...

Quali direzioni di policy? (b)

- Quale coerenza fra contratto a tutele progressive e liberalizzazione dei contratti a termine del DL Poletti, una volta che termineranno gli sgravi?
- E' sufficiente incentivare le stabilizzazioni quando i contratti a tempo indeterminato durano poco?
- Quali rischi – di *deadweight losses*, di redistribuzione dai salari ai profitti, di comportamenti opportunistici e per il bilancio pubblico – delle misure di decontribuzione per le stabilizzazioni?
- Gli sgravi sono stati almeno in parte traslati in maggiori salari?
- Quale *target efficiency* delle misure di sgravio?
- N.B. In “ottica multidimensionale” anche la riforma degli ammortizzatori sociali non ha rappresentato un miglioramento paretiano!

Verso una nuova decontribuzione?

- La proposta di Nannicini: decontribuzione di 3 punti per l'impresa (riducendo copertura previdenziale). Il lavoratore può scegliere di trasferire altri 3 punti in busta paga (ma tassati con t marginali) o a FP. Almeno 4 limiti:
 - a) Perdita netta per i lavoratori => caduta delle pensioni attese o anticipo di maggiore tassazione se in busta paga (depotenziando un bene meritorio); la misura potrebbe convenire, per vincoli di liquidità, proprio a chi ha maggiori rischi di basse pensioni future!
 - b) Ideologico favore verso i fondi pensione non giustificato da performance e preferenze (e costoso per il bilancio pubblico).
 - c) Ampi costi per il bilancio pubblico (crescenti nel tempo) legati alla transizione e nessuna riduzione del debito previdenziale implicito => chiara ignoranza del funzionamento della ripartizione e del contributivo.
 - d) Nessuno spostamento effettivo delle convenienze di impresa => rischio di "lavoratori d'annata" e pura redistribuzione con messaggio chiaro alla sola concorrenza di costo.