LABORatorio
RICCARDO REVELLI
Centro Studi sul Lavoro

NEWSLETTER

Numero 5, Marzo 2006

Direttore: Bruno Contini

Sommario:

p. 1 "Law in the books" vs. "law in action": come si spiega tanta mobilità in Italia negli anni dei "lacci e lacciuoli" (assai prima della Legge Treu)?

p. 2 *A tale of bumpy routes*. I percorsi degli anziani tra lavoro e pensione

p. 3 Il "Progetto Alfieri" e i dati dei centri per l'impiego

"Law in the books" vs. "law in action": come si spiega tanta mobilità in Italia negli anni dei "lacci e lacciuoli" (assai prima della Legge Treu)?

Un colloquio tra economisti, giuslavoristi, sociologi, statistici e studiosi di governance (Moncalieri, 17 febbraio 2006)

di Bruno Contini

Gli studi sul lavoro richiedono un approccio fortemente multidisciplinare, ma spesso manca un vero dialogo tra gli studiosi delle discipline interessate.

In questa giornata di colloquio promossa dal LABORatorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro, non si è inteso, né si sarebbe potuto discutere delle implicazioni a tutto campo che la contrapposizione tra "law in the books" e "law in action" imporrebbe.

L'idea è stata di circoscrivere la discussione a poche questioni – peraltro assai ampie - che riguardano un tema caro al LABORatorio, e cioè la mobilità del lavoro, e in particolare quella osservata negli anni Ottanta e Novanta. Allora un indicatore grossolano, ma efficace, come il tasso di *gross worker turnover* si aggirava intorno al 70% dell'occupazione: il che implicava che grosso modo un terzo (35%) di tutti gli occupati alle dipendenze nel settore privato venivano messi fuori dal libro paga ogni anno, e circa altrettanti venivano assunti[1]. Che non si trattasse di una malaccorta lettura dei dati è cosa ormai ampiamente appurata anche da studi di autorevoli statistici.

Oggi la questione può apparire fuori tempo, visto che in anni più recenti, a partire dalla Legge Treu del 1997, sono stati introdotti istituti che, a giudizio di tutti gli osservatori, hanno reso il mercato del lavoro italiano assai flessibile anche "in the books". Ma non è affatto fuori tempo, quanto meno per molti economisti, se si pensa che ci si è chiesti per anni, senza peraltro venirne a capo, come fosse possibile che la mobilità dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro fosse tanto alta quanto denunciavano le statistiche (fatto prima messo in discussione da tutti, e poi da tutti ammesso), a fronte dei famigerati "lacci e lacciuoli" che facevano apparire l'Italia come il paese con il mercato del lavoro più ingessato d'Europa[2].

Sarebbe stato opportuno dirimere la questione molti anni fa. Ma così non è stato. Il problema interpretativo è ancora all'ordine del giorno, aggravato dal fatto che intorno a questa contraddizione alcuni, anche autorevoli, economisti hanno costruito modelli teorici fondati su premesse fragili, contribuendo così a consolidare una visione strabica del funzionamento del mercato del lavoro.

Normativa in eccesso, costi di assunzione e licenziamento (*hiring* e *firing costs*) troppo alti, incertezze interpretative che davano adito a esiti contrastanti, erano chiamati in causa per "dimostrare" la rigidità del mercato del lavoro italiano.

[1] Lo stesso indicatore in Francia e Germania era dell'ordine del 60% e 40% rispettivamente. Nel Regno Unito, portato ad esempio di un mercato del lavoro ampiamente deregolato, si piazzava intorno al 70% come in Italia.

[2] Un altro esempio di ingessamento era (ed è) fornito dalla lunghezza dei tempi di entrata nel mercato del lavoro dei giovani. I tassi di disoccupazione nella classe di età 15-24 sono tuttora preoccupanti. Ma in situazione analoga si trovano anche gli altri paesi del Sud Europa, Francia compresa.

Rigidità che per alcuni aspetti era sicuramente operante, ma per altri non lo era affatto.

La domanda che si poneva allora, e che abbiamo riproposto in questa occasione, è la seguente: *quali sono le vie che consentivano alle imprese di aggirare gli ostacoli della norma codificata "in the books"*?

Possiamo azzardare alcune ipotesi di risposta, ma nessuna appare risolutiva. La più semplificatrice suggerisce che la norma "in the books" non viene osservata perché, di fatto, i controlli sono inadeguati e le sanzioni previste inapplicate. Questo è sicuramente il caso dell'economia sommersa e dell'evasione fiscale *tout court* (la prima molto rilevante per il mercato del lavoro, la seconda meno). Un'ipotesi meno generica è che, nella pratica, i costi di *hiring* e *firing* siano meno proibitivi di quanto sia voce comune.

Dal lato dei costi di licenziamento (*firing costs*), la gestione degli esuberi non è mai stata un vero problema per l'industria italiana, e consente ingenti economie di scala (sospendere dal lavoro 50 o 1000 persone ha quasi lo stesso onere per le imprese). La CIG era, ed è, un istituto disponibile su richiesta con oneri assai modesti; lo stesso vale per la CIGS che costa alle imprese qualche mese di trattativa sindacale a fronte dello stato di crisi; infine le liste di mobilità, istituite nel 1991, generosamente incentivate a spese dello stato per quanto riguarda ricollocamento e/o prepensionamento dei lavoratori coinvolti, i cui costi per l'impresa – l'incentivazione che viene offerta ai lavoratori dismessi - sono assai variabili, da 3 a 12 mesi di stipendio a testa, a seconda dell'anzianità e della qualifica.

I licenziamenti individuali, per contro, potrebbero essere assai più dispendiosi, quanto meno sulla carta. L'assunzione *cum* lettera di dimissioni sottoscritta e messa nel cassetto dal padrone contestualmente alla messa a libro paga, non può essere pratica così diffusa, anche se è noto che molte piccole imprese vi fanno tuttora ricorso. Un'ipotesi più sociologizzante potrebbe valere per le *enclaves* dei distretti industriali: lì tutti conoscono tutti, e nessun lavoratore, qualora licenziato, ricorrerebbe all'avvocato per vantare i propri diritti senza precludersi la possibilità di essere riassunto da qualche altro operatore del distretto.

Dal lato dei costi di assunzione *(hiring costs*) la situazione è meno nitida. La chiamata numerica obbligatoria è stata abolita solo nel 1993 (mentre il monopolio del collocamento pubblico è venuto meno nel 2002); l'obbligo della formazione nei contratti CFL quasi mai rispettato perché non esistevano forme di controllo; l'art. 18 non sembra abbia avuto particolare influenza sulle decisioni delle imprese di superare la soglia dei 15 addetti [3].

[3] P. Garibaldi e L. Pacelli, "Giornale degli Economisti", 2004.

Le rigidità e le incertezze interpretative contenute nella "law in the books" italiana (ma non solamente quella che regola i rapporti di lavoro) sono sicuramente un fattore dissuasivo per molti investitori stranieri che preferiscono evitare l'Italia. Per gli imprenditori italiani invece la "law in action" è più importante della "law in the books", e l'incentivo-tendenza ad aggirare la norma è purtroppo consuetudine generalizzata.

Il LABORatorio R. Revelli ha proposto questo colloquio come il primo di una serie in cui potrebbero essere affrontate, via via, altre questioni poste dalla contrapposizione tra la "law in the books" e la "law in action", confidando che possano emergerne punti di chiarificazione utili a tutti gli studiosi di problematiche del lavoro.

A tale of bumpy routes. I percorsi degli anziani tra lavoro e pensione

di Roberto Leombruni

È da qualche anno che, studiando le carriere lavorative degli anziani, abbiamo contribuito a mettere in discussione una opinione un po' stereotipata ma diffusa, secondo cui i lavoratori anziani in Italia sarebbero la categoria meno "mobile" sul mercato del lavoro: poca capacità o volontà di muoversi tra occupazioni diverse, e un pensionamento che segue prevalentemente un modello "posto fisso - pensione"[4]. Un modello, cioè, in cui una volta che il lavoratore si colloca in modo stabile presso una impresa, continua a svolgere lì la propria carriera fino al momento in cui transita in modo "morbido" verso la pensione – nei casi più "traumatici" con una qualche politica di accompagnamento da parte dello stato quale il prepensionamento o la mobilità lunga.

Sono veramente poco "mobili" gli anziani? Nel dibattito degli ultimi anni sulle varie ondate di flessibilizzazione del mercato del lavoro – e nonostante il tema della *ageing population* sia anch'esso uno dei più caldi a livello internazionale – questa non è stata certamente la domanda più discussa. L'introduzione di nuove tipologie contrattuali più flessibili, piuttosto che le proposte di riforma dell'articolo 18, sono state giustificate e discusse avendo a mente soprattutto l'esigenza delle imprese di accedere ad una offerta di lavoro giovane più flessibile, e l'esigenza per i giovani di avere un più ampio ventaglio di opportunità di ingresso nel mondo del lavoro. I lavoratori anziani peraltro partecipano allo stesso mercato del lavoro, ed è interessante chiedersi quanto siano anch'essi mobili tra occupazioni diverse, e se i percorsi verso la pensione siano veramente poco accidentati.

[4] Vedi R. Leombruni e B. Contini, *From work to retirement: a tale of bumby routes* (2006), *forthcoming* su "Review of Political Economy"; R. Leombruni, *Percorsi verso la pensione. Storie lavorative dei lavoratori anziani in Italia* (2005), in B. Contini e U. Trivellato, *Eppur si muove*, Il Mulino, e il rapporto *Scelte lavorative e di pensionamento degli anziani in Italia* (2003), del LABORatorio Revelli, CeRP ed R&P.

Rispetto alla prima domanda, il primo dato da sottolineare è che una amplissima fetta della forza lavoro anziana è occupata in una forma per definizione flessibile di lavoro, vale a dire il lavoro autonomo. Ancora a fine anni Novanta, coloro che erano occupati come autonomi nell'agricoltura, nel commercio e nell'artigianato rappresentavano circa la metà di tutti i lavoratori *over* 50 nel settore privato dell'economia.

Per coloro invece che svolgono la loro carriera principalmente nel lavoro dipendente, gli indicatori più utilizzati per misurare la mobilità del lavoro segnalano, in effetti, valori più bassi rispetto alla media dei lavoratori. Ma con un importante distinguo. La variabile che più influenza la probabilità che un lavoratore anziano sia coinvolto in eventi di mobilità – siano questi determinati da fattori di offerta o da scelte individuali – è la dimensione d'impresa. Se nella grande industria è più che confermata l'idea che gli individui siano spesso incardinati ad un "posto fisso" sino al momento della pensione, nelle imprese medio piccole si rilevano flussi di lavoratori molto più ingenti. Confrontando storie lavorative che si svolgono in imprese di dimensione diversa, la "classifica" per età dei lavoratori più mobili può addirittura rovesciarsi: gli individui sopra i 50 anni impiegati nella piccola impresa si rivelano decisamente più mobili rispetto ai 25-30enni impiegati in imprese sopra i 200 addetti.

Venendo al pensionamento, e provando a tipizzare i percorsi che si osservano più frequentemente per i lavoratori a conclusione della propria carriera, si rileva come le transizioni dirette da rapporti di lavoro di lunga durata a pensione di anzianità e vecchiaia rappresentano circa il 40% delle carriere. Un altro 30% è costituito da passaggi diretti lavoro dipendente-pensione, ma per lavoratori che nei sette anni precedenti hanno avuto anche altri episodi di lavoro o di inoccupazione. Il restante 30% arriva alla pensione con percorsi variamente difficoltosi, a volte direttamente da strumenti teoricamente volti al reimpiego quali la mobilità.

In questo caso, le differenze più evidenti le si riscontra tra aree geografiche diverse. Al Nord Ovest la tipologia di carriera "posto fisso - pensione" arriva a rappresentare il 50% di tutti i percorsi, e complessivamente solo il 10% dei lavoratori arriva alla pensione dopo un periodo di inoccupazione. Nel Nord-Est c'è una maggior mobilità, ma la maggior parte dei pensionamenti avviene comunque provenendo direttamente dal lavoro dipendente, e la modalità di uscita "mobilità-pensione" ha un peso minore. All'estremo opposto infine il Mezzogiorno, dove la tipologia "posto fisso - pensione" caratterizza meno del 30% degli individui impiegati nel settore privato, e quasi un quarto della forza lavoro anziana ha come ultimo episodio della carriera prima del pensionamento una prestazione di mobilità o disoccupazione.

Cosa possiamo dire di redditi e pensioni di coloro che sono caratterizzati da carriere meno stabili? In buona parte dei casi, nulla di positivo. Ai diversi tipi di carriera, abbiamo associato le mediane dell'ultima retribuzione lorda e della pensione iniziale (sempre lorda). Per coloro che transitano direttamente alla pensione provenendo da rapporti di lavoro duraturi (> 7 anni), ultima retribuzione e pensione iniziale nel 1999 erano rispettivamente di 24.200 e 15.500 euro l'anno. Per coloro che arrivano alla pensione protetti da qualche schema tipo la mobilità lunga, queste cifre si abbassano a 20.300 e 12.500 rispettivamente. Per le tipologie di carriera che abbiamo identificato come le più frastagliate (e che riguardano comunque un quinto dei lavoratori) il taglio è ancora più drastico: si scende a circa 17.000 euro lordi per la retribuzione, e 9-10.000 euro per la pensione lorda.

Il "Progetto Alfieri" e i dati dei centri per l'impiego

di Fabio Berton

"Progetto Alfieri" è il nome del bando finalizzato alla promozione della ricerca scientifica nel campo delle scienze umane e sociali che la Fondazione della Cassa di Risparmio di Torino pubblica annualmente; il LABORatorio vi ha partecipato nel 2004, ottenendone un finanziamento per la ricerca su "Le nuove forme di lavoro in Italia e in Piemonte: nuove opportunità o discriminazione?". Del gruppo di ricerca, oltre al LABORatorio, fanno parte anche CeRP (Centro di Ricerca sulle Pensioni e le Politiche di Welfare), URGE (Unità di Ricerca sulla Governance Europea) e Sonia Bertolini del Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università di Torino.

Il tratto che caratterizza il progetto è la multidisciplinarietà dell'approccio: il tema delle nuove forme di lavoro (di seguito, NFL) viene così affrontato dai punti di vista dell'evoluzione delle carriere, dei trattamenti pensionistici che ne conseguono, delle tutele sociali cui i contratti atipici permettono l'accesso e delle microinterazioni sociali alle quali le nuove dinamiche del mercato del lavoro danno origine. Lo scopo è quello di esplorare in modo sistematico l'insieme di problematiche connesse con la diffusione delle NFL: sono forme di accesso al mercato del lavoro dalle quali si passa rapidamente alla stabilizzazione o c'è il rischio di rimanerne intrappolati? Si tratta di una scelta, oppure di una costrizione? Possono rappresentare una prospettiva di uscita graduale verso il pensionamento per gli anziani di domani? Quali sono gli strumenti di governance del mercato del lavoro, e come dovrebbero evolvere rispetto alle nuove necessità?

Con il mese di febbraio appena trascorso, la ricerca è giunta al completamento del rapporto intermedio, in gran parte dedicato ad una rassegna ragionata della letteratura sul tema delle NFL ed alla ricostruzione della normativa rilevante.

Il completamento del progetto, previsto per il febbraio del 2007, prevede che il LABORatorio si occupi dell'analisi del tema della segmenta-

zione del mercato del lavoro dal punto di vista delle NFL, delle scelte di pensionamento dei nuovi anziani e della ricostruzione delle carriere dei giovani che entrano sul mercato del lavoro. Per quest'ultimo aspetto il LABORatorio potrà avvalersi della collaborazione della Provincia di Torino, che ha messo a disposizione i dati degli archivi dei propri Centri per l'Impiego. Grazie a questa partnership, il progetto di ricerca originario beneficerà dello sviluppo di ulteriori analisi: attraverso due sessioni di interviste CATI (la prima, già conclusa, consta di 500 interviste ad un campione casuale di giovani iscritti ai CPI nel maggio del 2005 e sarà utilizzata principalmente per selezionare il campione su cui saranno condotte le successive più approfondite interviste), il percorso di ingresso sul mercato del lavoro dei giovani torinesi sarà osservato da un punto di vista privilegiato; la conclusione della collaborazione con la Provincia di Torino è prevista per il prossimo settembre.

Sulla base delle stime condotte dal LABORatorio, il gruppo CeRP si occuperà poi della simulazione dei livelli di pensione di chi spende parte della propria carriera con un contratto atipico. URGE analizzerà gli strumenti di governance intesi a favorire il passaggio da lavoro atipico a lavoro tipico, e verificherà quali sono le effettive condizioni di accesso alle tutele sociali ed al credito fondiario per gli occupati in NFL attraverso interviste a testimoni privilegiati. Sonia Bertolini, infine, affronterà il tema dei nuovi percorsi di lavoro dai punti di vista del contrasto tra scelta e costrizione, della crescita professionale, dei rapporti con il datore di lavoro e delle tecniche di ricerca di occupazione; alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro sarà dedicato un focus group riservato alle donne.

Prossimi appuntamenti

- **4 Aprile 2006**

Lunch seminar ***"Più di 200 traiettorie sociali e lavorative nella nuova edizione dello Studio Longitudinale Torinese(SLT): una rinnovata opportunità di studio per la valutazione delle politiche nella sanità, nel lavoro, nella previdenza, nell'assistenza nel territorio"***
Giuseppe Costa, Dipartimento di Sanità Pubblica dell'Università di Torino, Servizio Regionale di Epidemiologia

- **25-26 Maggio 2006**

Workshop ***"Applications of employer-employee linked databases for labor market analysis"***
interverranno:
D. Coen Pirani, Tepper School of Business, Carnegie Mellon University
M. Manacorda, University of London, LSE
E. Moretti, University of California, Berkeley
D. Paserman, Hebrew University, Jerusalem

- **1 Giugno 2006**

Lunch Seminar
David Card, University of California, Berkeley

- **29 Giugno 2006**

Lunch Seminar ***"Asymmetric Information and Employment Fluctuations"***
Giuseppe Moscarini, Yale University

La presente newsletter è scaricabile dal sito http://www.labor-torino.it