



Più flessibilità meno nero?

PERCHÉ «NO»

Tealdi: chi reclutava irregolari continua a farlo anche oggi. Le aziende che assumevano adesso lo fanno a termine

DI LEANDRO ELIA, EDOARDO DI PORTO E CRISTINA TEALDI *

I contratti a tempo determinato sono stati liberalizzati nel nostro Paese a partire da metà anni Novanta con una serie di obiettivi ambiziosi e molto importanti. L'aumento della flessibilità del mercato del lavoro (avvenuto con l'approvazione della Legge Treu del 1997, del Decreto Legislativo 368/2001 e della Legge Biagi del 2003) avrebbe dovuto stimolare la partecipazione alla forza lavoro, favorire l'occupazione, ridurre la disoccupazione, facilitare l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro e ridurre il lavoro irregolare. Il nostro studio si è proposto di focalizzare l'attenzione su quest'ultimo punto, interrogandosi nello specifico sul ruolo della flessibilità come possibile strumento di politica economica al fine di ridurre il fenomeno del lavoro sommerso. In particolare, lo studio si concentra sugli effetti dell'ultima riforma (la Legge Biagi) che ha disciplinato rapporti di lavoro non-standard tra datore di lavoro e lavoratore, come il lavoro a chiamata, intermittente, a progetto, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite. Utilizzando dati Istat e Banca d'Italia, ci siamo chiesti in particolare se i contratti a tempo determinato, più flessibili e in certi casi più economici dal punto di vista fiscale rispetto al contratto permanente, rappresentano un valido strumento per incentivare i datori di lavoro a regolarizzare i lavoratori in nero. Abbiamo valutato come le dinamiche del mercato del lavoro regolare (permanente e a tempo determinato) e irregolare siano cambiate a seguito dell'approvazione della legge Biagi. Da un'osservazione attenta dei dati aggregati (vedi tabella a lato) emerge che dal 2003 si registra una crescita del tasso di occupazione e una conseguente riduzione del tasso di disoccupazione. In parallelo, il tasso di irregolarità è diminuito nel 2001 e 2002 a seguito di due importanti sanatorie (Legge 383/2001 e Legge Bossi-Fini del 2002), ma ha ripreso a crescere negli anni successivi. Inoltre, la stabilità del tasso di partecipazione alla forza lavoro ulteriormente suggerisce che nessuna contrazione del lavoro sommerso sia susseguita all'incremento del lavoro temporaneo. I risultati delle nostre stime econometriche, in linea con quanto suggeriscono i dati aggregati, dimostrano che la riforma non ha avuto alcun effetto significativo nell'assorbire il lavoro irregolare in Italia. I datori di lavoro che assumevano in nero, continuano a farlo. Riteniamo infatti che non ci sia alcun incentivo contabile da parte delle imprese a sostituire lavoro sommerso con lavoro temporaneo. Questo è vero anche quando si includono nei costi del sommerso la probabilità di essere scoperti e multati dalle autorità preposte al controllo. A supporto di questa tesi, uno studio di Di Porto dimostra come gran parte della capacità deterrente delle autorità di enforcement italiane si è dissolta nell'incapacità di recuperare i crediti delle multe effettuate. Pertanto, ci sembra di poter affermare che, sebbene il lavoro temporaneo possa in linea di principio essere considerato alternativo al lavoro non regolare, questo non sembra configurarsi come strumento efficace per incoraggiare lavoratori e imprenditori a trasformare contratti informali in formali. In aggiunta, rileviamo una tendenza da parte dei datori di lavoro che assumevano nel mercato regolare prima della riforma, ad assumere con contratti a tempo determinato piuttosto che con contratti permanenti dopo la riforma. Pertanto, ci sembra di poter parlare di una certa sostituibilità tra posizioni permanenti e temporanee, anche prima del 2008, come dimostrato dallo studio di Cristina Tealdi. Proseguendo il nostro studio, ci concentreremo sull'analisi di un modello teorico basato sui dati che ci permetterà di identificare alcuni interventi che potrebbero incentivare i datori di lavoro a trasformare posizione irregolari in posizioni regolari (quali la riduzione della tassazione dei contratti di lavoro, l'incremento dei controlli da parte degli ispettori del lavoro, l'aumento delle sanzioni, eccetera). Questo ci consentirà di suggerire misure di intervento con il potenziale di incrementare il lavoro regolare in Italia. In sintesi, con l'accortezza di presentare al più presto la versione definitiva del nostro lavoro, vogliamo descrivere un mercato del lavoro che riesce a occupare parte dei disoccupati grazie a contratti di tipo temporaneo, e verosimilmente sostituisce posizioni permanenti con temporanee. Tuttavia il ruolo giocato dalle attività sommerse nel nostro Paese non sembra essere stato intaccato dalla presenza di contratti temporanei.

* Università La Sapienza Roma, Joint Research Center Ispra, Imt Lucca

© RIPRODUZIONE RISERVATA

PERCHÉ «SÌ»

Tiraboschi: dalle leggi Treu-Biagi 3,5 milioni di occupati in più. Le nuove limitazioni invece faranno ricrescere l'area grigia

DI MICHELE TIRABOSCHI *

Da tempo economisti ed esperti del mercato del lavoro si interrogano sulla relazione tra flessibilità e lavoro nero. La riflessione è certamente utile in chiave retrospettiva visto che siamo ancora in attesa di un primo e attendibile bilancio degli effetti delle leggi Treu e Biagi. Ma ancor più lo è in proiezione futura, a pochi giorni dal varo di una riforma del diritto del lavoro che, rispetto al recente passato, cambia diametralmente prospettiva. Il progetto Monti-Fornero si basa, infatti, su uno scambio molto chiaro tra una minore flessibilità in entrata nel mercato del lavoro a fronte di una maggiore flessibilità in uscita attraverso un depotenziamento delle tutele dell'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori. Una volta approvata la riforma avremo così meno spazio per la flessibilità contrattuale, i cosiddetti contratti atipici e temporanei. Archivate, almeno in parte, le conquiste delle leggi Treu e Biagi le imprese dovranno conseguentemente orientarsi verso forme contrattuali a tempo indeterminato che però risulteranno meno garantite sul versante delle tutele contro i licenziamenti ingiustificati specie se per ragioni di tipo economico e organizzativo. Contratti a tempo indeterminato, dunque, ma certamente più precari e meno garantiti di prima. Se questa è la prospettiva su cui ragionare per il futuro è certamente utile ogni tentativo di comprendere quanto accaduto nel decennio passato, a condizione tuttavia di impostare correttamente il ragionamento. Le riforme di Tiziano Treu e Marco Biagi sono state infatti accusate di avere destrutturato il mercato del lavoro italiano, rimpiazzando posti di lavoro stabili con occupazioni precarie e temporanee. Eppure i dati statistici, se letti con attenzione, sembrano dimostrare il contrario. Dal 1997 al 2008, prima della grande crisi che ha interrotto bruscamente il processo di crescita occupazionale, le riforme del lavoro hanno contribuito alla creazione di oltre 3 milioni e mezzo di posti di lavoro aggiuntivi. Conseguentemente è diminuito drasticamente, per un verso, il tasso di disoccupazione, anche giovanile, mentre, per l'altro verso, è aumentato in modo rilevante il tasso di occupazione regolare. In tutto questo lasso di tempo le forme di lavoro temporaneo sono aumentate di un solo punto percentuale a conferma che l'occupazione creata è stata prevalentemente a tempo indeterminato e in termini aggiuntivi. Le rilevazioni empiriche non sono chiare sul punto, ma delle due l'una. O la nuova occupazione è nata attraverso l'assunzione di persone precedentemente inattive oppure le imprese hanno assunto persone già attive ma nell'economia irregolare. Probabilmente sono vere entrambe le cose. Il buon senso, prima ancora che una saggia analisi delle fonti statistiche, lo conferma, solo per il fatto che le leggi Treu e Biagi si sono occupate di adeguare la strumentazione giuridica del mercato del lavoro alle nuove esigenze delle imprese. Perché era infatti chiaro che un solo modello contrattuale, quello del lavoro stabile e per una carriera, non fosse più idoneo a interpretare i nuovi modi di lavorare e produrre. Con la conseguenza, desumibile sempre dal buon senso, che le imprese, a fronte di strumentazioni contrattuali rigide o non assumevano o utilizzavano in modo irregolare e talvolta fraudolento le forme di lavoro esistenti. Queste semplici considerazioni conducono a un pronostico che non è nostro, ma dello stesso ministro del Lavoro in carica. La professoressa Fornero non ha infatti esitato a riconoscere che, almeno nel breve periodo, la sua riforma, nel ridurre la flessibilità delle leggi Treu e Biagi, darà luogo a un aumento del lavoro nero. Con il che vengono resi inutili gli sforzi del decennio passato, prevalentemente di ordine culturale, volti a rendere più moderno e inclusivo il nostro mercato del lavoro nella convinzione che un posto di lavoro regolare, ancorché temporaneo, è, per definizione, migliore del lavoro nero e della disoccupazione. Nuove rigidità nel mercato del lavoro finirebbero, per contro, per penalizzare i più deboli, le donne, i giovani e i disabili con buona pace di quanti ritengono di poter manipolare le fredde statistiche a proprio piacimento. Sarà l'attuazione della riforma Monti-Fornero a dirci chi aveva ragione.

* Università di Modena e Reggio Emilia

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Disabili, crescono le candidature Nuovi spazi in banche e produzione

DI ANDREA D'AGOSTINO

Agenzie per il lavoro

Più opportunità davvero per tutti. È all'insegna di questo slogan che molte agenzie per il lavoro si sono attivate negli ultimi anni per avvicinare al mondo del lavoro le categorie più svantaggiate: disoccupati di lunga durata o over 50, donne con famiglie a carico, ma soprattutto disabili. L'ultima agenzia, in ordine di tempo, è **Openjobmetis** (www.openjob.it), che ha da poco lanciato la nuova divisione *Diversity talent*, con al suo interno la sezione "H Talent", rivolta specificamente ai disabili, ai sensi della legge 68/99. Nel primo trimestre di quest'anno si sono già candidate migliaia di persone. Un'ottantina, finora, quelle inserite stabilmente in azienda, mentre tra le altre categorie spiccano i giovani alle prime armi, inseriti nel mondo del lavoro con tirocini o contratti di apprendistato: 200, sempre nel primo trimestre 2012. «Oggi - spiega Mariella Bruno, responsabile della Divisione - collaboriamo sinergicamente con le università, le associazioni e, naturalmente, con le imprese. L'obiettivo, infatti, è quello di fare "cultura d'impresa" per diffondere il più possibile la consapevolezza della diversità come un valore».

Anche **Gi Group** (www.gigroup.it) ha registrato un trend costante di crescita delle domande da parte di disabili negli ultimi anni. Le aziende sono ancora in «difficoltà a coniugare le due esigenze - ammette Luisa Avallone dell'area Candidate management - ovvero da un lato ottemperare all'obbligo di legge, dall'altro inserire personale idoneo a coprire le mansioni di cui l'azienda necessita». Tuttavia la divisione ICare ha trovato alcuni settori che offrono più opportunità per le persone con disabilità, come il Food&Beverage e il Manufacturing. «Le figure richieste più comunemente sono quelle da adibire alla produzione e al confezionamento dei prodotti - spiega Avallone - ma non mancano richieste di competenze specialistiche e posizioni impiegate».

Non solo esperienza di lavoro dunque, è im-

portante anche il percorso formativo, come sottolinea Claudio Soldà, segretario generale della **Fondazione Adecco per le pari opportunità** (www.fondazioneadecco.it) che nel 2011 ha agevolato l'integrazione in percorsi professionali di 214 persone, di cui circa un centinaio proprio disabili e 22 disoccupati di lunga durata. «Va però operata una macrodistinzione dei soggetti che si rivolgono a noi - premette -. Da una parte, soprattutto donne in situazioni di disagio che indirizziamo verso i settori turistico-alberghiero, oppure in strutture scolastiche, e i disabili, per i quali ci sono varie possibilità: commercio e servizi, posti da impiegato contabile o amministrativo». Non mancano i problemi, ammette Soldà, legati soprattutto alle difficoltà di accettazione. «Perciò occorrono una serie di interventi che non si traducono solo nell'avvicinare queste persone al mondo del lavoro. Cerchiamo, invece, di fare in modo che l'azienda stessa faccia parte del progetto. E così il 95% di disabili che abbiamo seguito sono poi rimasti all'interno della realtà aziendale dove avevano iniziato il loro percorso».

Un altro problema riguarda poi l'incontro tra domanda e offerta. A evidenziarlo è Carmen Pianelli, responsabile di Alvin, divisione specializzata Categorie protette di **Articolo1** (www.categorieprotette.it): «Da un lato, vi è un alto numero di profili che hanno requisiti validi e richiesti dal mercato, ma, purtroppo, con patologie che non sono compatibili con le richieste dei clienti. Dall'altro, un numero ancora significativo di aziende che ricerca profili di persone invalide da inserire in ruoli di back office, senza particolari responsabilità, relegando quindi il soggetto a lavori poco qualificati e gratificanti». E proprio nell'ultimo anno, aggiunge, **Articolo1** ha registrato un aumento di richieste, «con un trend confermato nel primo trimestre di quest'anno: circa il 30% in più». In questo caso, però, c'è una novità: «Il settore in cui riscontriamo una maggiore richiesta è quello bancario nell'area Nord Ovest, in particolare in Lombardia, soprattutto con profili di neolaureati da formare all'interno delle varie strutture».

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Le esperienze di Gi Group, Openjobmetis, Fondazione Adecco e Articolo 1 nel collocamento di persone con capacità ridotte. Restano le difficoltà con le aziende e le offerte sono di bassa qualità

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tasso di crescita del PIL	3.6	1.8	0.4	0.0	1.7	0.9	2.2	1.7
Tasso di disoccupazione (%)	10.0	9.0	8.5	8.4	8.0	7.7	6.8	6.1
Tasso di partecipazione alla forza lavoro (%)	61.8	62.3	62.8	62.9	62.5	62.4	62.7	62.5
Tasso di occupazione (%)	55.5	56.6	57.4	57.5	57.4	57.5	58.4	58.7
Lavoro temporaneo (%)	12.9	12.5	12.4	12.3	11.8	12.3	13.1	13.2
Tasso di irregolarità (%)	13.3	13.8	12.7	11.6	11.7	12.0	12.0	11.9

Fonte: Istat

