

Dibattito su mercati duali e contratto unico. Una analisi teorica

di Paolo Nicola Barbieri e Francesca Fazio

Letteratura economica sui mercati del lavoro duale e sul contratto unico

Lo studio dei mercati del lavoro duali, cui fa da contraltare la proposta e modellizzazione di contratti unici per la riduzione del gap delle tutele fra lavoratori atipici e a tempo indeterminato, è stato oggetto di una recente intensa letteratura economica. I mercati del lavoro duali sono stati studiati in modo comparato da Bentolila et al. (2010), che, confrontando Spagna e Francia, hanno spiegato l'enorme aumento del tasso di disoccupazione nel primo paese durante la crisi economica, come l'effetto di un maggiore divario nelle tutele a protezione dell'impiego fra contratti temporanei e permanenti rispetto al secondo paese. Essi stimano che circa il 40% dell'aumento del tasso di disoccupazione spagnolo sarebbe stato evitato se la Spagna avesse avuto lo stesso regime a protezione del lavoro della Francia. Cahuc and Postel-Vinay (2002) hanno utilizzato un modello c.d. di *search* e *matching* per mostrare come l'effetto combinato di politiche di licenziamento stringenti da un lato, e la diffusione di contratti a termine dall'altro, possano essere inefficienti in termini di welfare aggregato, nonché un'arma poco efficace per combattere la disoccupazione. Infatti, l'impatto positivo sull'occupazione connesso a una maggiore creazione di lavoro può essere contrastato dall'aumento del turnover. Questo fenomeno è stato considerato anche da Blanchard e Landier (2002) e Boeri e Garibaldi (2007), che hanno sostenuto l'idea – fautrice, nel secondo caso, della proposta italiana di contratto unico maggiormente accreditata (Nerozzi) - che le riforme del mercato del lavoro sbilanciate o parziali abbiano effetti positivi sulla occupazione solo transitori. Costain et al. (2011) hanno invece mostrato che un mercato del lavoro duale, implicando la coesistenza di contratti temporanei caratterizzati da bassi costi di licenziamento e contratti permanenti caratterizzati, al contrario, da alti costi, risulta molto più volatile rispetto al caso di un contratto unico di lavoro. Similmente, Sala et al. (2010) hanno sostenuto come mercati del lavoro segmentati con flessibilità ottenuta al margine potrebbero avere livelli di volatilità simili a quelli di un mercato completamente deregolamentato, attraverso l'utilizzo dei contratti temporanei come strumento di aggiustamento principale nella crisi e nelle fasi espansive. Dolado et al. (2007), estendendo il modello dei premi Nobel Mortensen e Pissarides, hanno studiato l'effetto di riforme

dei regimi a protezione del lavoro, distinguendo per l'eterogeneità degli individui. Essi mostrano che l'impatto delle riduzioni dei costi del licenziamento sulla disoccupazione di diversi gruppi di lavoratori è qualitativamente diverso a seconda delle caratteristiche dei lavoratori cui si applica le riduzioni di protezione: destinare queste riduzioni ai lavoratori caratterizzati da bassa produttività e per lavori contraddistinti da frequenti shock di produttività risulta essere il modo più efficiente per ridurre la disoccupazione aggregata. Gete, Pedro and Porchia (2011) mostrano gli incentivi alla assunzione e al licenziamento nel mercato duale in contrapposizione ad una situazione di contratto unico. Per i lavoratori temporanei, la funzione ottimale di licenziamento sarebbe basata sull'anzianità oltre che sulla produttività, perché l'azienda cerca di mantenere aperta la "via di uscita" della licenziabilità a basso costo. Rispetto al mercato duale, la situazione del contratto unico trasferisce il maggiore incentivo al licenziamento verso i lavoratori il cui costo della separazione sta aumentando. Quindi i lavoratori vengono licenziati anticipatamente nel contratto unico, perché prima diventa costoso licenziarli. Maggiormente focalizzato sul contratto unico è invece lo studio di Cheron (2007), che cerca di rispondere alla domanda: "una nuova forma di contratto offrirà maggiore sicurezza ai lavoratori francesi?". Il paper sottolinea alcuni possibili svantaggi derivanti dall'introduzione del contratto unico: la maggiore segmentazione del mercato del lavoro per i lavoratori più anziani, e la possibilità, già accennata prima, dell'anticipazione dei licenziamenti. Garcia-Perez and Osuna (2011) offrono invece una stima positiva dell'effetto dell'introduzione di un contratto unico di lavoro, relativamente al caso spagnolo, in termini di riduzione della disoccupazione e della volatilità. La letteratura economica è stata spesso foriera di proposte legislative vere e proprie. In Francia, Italia e Spagna si sono susseguiti dibattiti su proposte di contratto unico di lavoro (Blanchard and Tirole 2003, Cahuc and Kramarz 2004, Boeri and Garibaldi 2008, Andrés et al. 2009), con l'obiettivo comune del superamento della asimmetria di tutela e sicurezza fra contratti a temporanei e a tempo indeterminato. Al di là delle specificità istituzionali, la caratteristica principale di questo contratto unico è l'assenza di una chiara distinzione fra contratto con o senza termine dal punto di vista della protezione del lavoratore e la previsione di tutele crescenti nel tempo e con l'anzianità lavorativa. In Francia un rapporto commissionato dal Ministero francese per la Finanza e l'Industria e dal Ministero del Lavoro e della Coesione Sociale e condotto da Cahuc e Kramarz introduce la proposta del *contrat de travail unique*, idea poi superata dalla recente riforma dell'apprendistato (legge n. 2011-893 "riforma Cherpion" del 28 luglio 2011 per lo sviluppo dell'alternanza e della sicurezza delle carriere professionali). Sempre in Francia, secondo l'impostazione del progetto elaborato dagli economisti Blanchard e Tirole per incarico del Governo francese (Contours of Employment Protection Reform, relazione elaborata per il Conseil Français d'Analyse Economique, 2003), l'impresa dovrà indennizzare il

lavoratore di un danno in cui confluiscono due componenti: il danno normalmente conseguente all'interruzione del rapporto, consistente nella dispersione di professionalità specifica e nella perdita di rapporti personali con colleghi e interlocutori esterni all'azienda, e il danno eventuale correlato al periodo di disoccupazione conseguente alla perdita del posto. In Spagna 100 economisti hanno firmato un manifesto (Andrés et al., 2009) con una proposta di introduzione di contratto unico a protezione crescente per le nuove assunzioni e l'abolizione dei contratti temporanei ad eccezione dei contratti per sostituzione di maternità o malattia, proposta appena ripresa dal ministro per l'economia spagnolo De Guindos. In Italia questa proposta di riforma è stata sviluppata, fra gli altri, da Nerozzi, sulla base del modello di Boeri e Garibaldi, per l'introduzione di un contratto unico a fasi progressive a tutele crescenti. A differenza della proposta del senatore Pd Pietro Ichino, che accosta l'introduzione del contratto unico alla abolizione dell'articolo 18, quella di Nerozzi non prevede la modificazione della legislazione a protezione del lavoro di chi detiene un contratto a tempo indeterminato. Il dibattito italiano delle ultime settimane, data la storica avversione alla messa in discussione della tutela reale, sembra far propendere verso la proposta di introduzione del contratto unico a tutele crescenti, senza modificazione dell'articolo 18. Dietro al contratto unico tuttavia, come affermato da più parti, sembra possibile riconoscere forme contrattuali già esistenti. Infatti, in Italia, l'apprendistato appena riformato si configura come un contratto che mantiene la flessibilità nel periodo della formazione, data la possibilità per le parti di recedere liberamente dal contratto al termine di questa, con la automatica conversione del rapporto a tempo indeterminato altrimenti. A differenza del contratto unico, però, con l'apprendistato, la *optimal firing rule* non è solo funzione del tempo (in termini di distanza dalla soglia che aumenta le tutele contro il licenziamento), ma anche dell'investimento in capitale umano specifico e generale fatto dal datore di lavoro sull'apprendista, in termini di formazione on the job e formazione esterna. Dunque meno casualità e più progetto.

Il modello

L'analisi che abbiamo intrapreso è volta alla comparazione fra il regime contrattuale attuale e un eventuale passaggio a un regime di contratto unico. Il nostro interesse è concentrato sugli effetti che questo passaggio porterà al margine, ovvero sui nuovi entranti nel mercato del lavoro, dato che molte proposte di riforma del mercato del lavoro si propongono di modificarlo unicamente con riferimento ai nuovi contratti. Partiremo con la definizione di due stati del mondo. Uno, chiamato status quo, servirà come base e rappresenterà la legislazione vigente, mentre l'altro rappresenterà il regime di contratto unico. In ognuno dei due casi un eventuale individuo disoccupato sarà mantenuto da un sussidio statale, calcolato in modo diverso nei due casi. Il modello cui faremo riferimento per l'analisi sarà un modello in cui il nostro individuo trarrà beneficio dal consumo di

beni primari, che gli sarà possibile solo attraverso la spesa di risorse monetarie (e.g. salario o sussidio). Allo stesso tempo, egli trarrà disutilità dalla ricerca di lavoro se disoccupato. L'individuo sarà poi soggetto a un vincolo di bilancio legato al possesso di asset finanziari, salario attuale e altri fattori influenzanti lo stock di denaro da poter utilizzare nel periodo corrente. La funzione di ricerca di lavoro rappresenterà lo sforzo (in termini di tempo e denaro) che un individuo deciderà di dedicare alla ricerca di un'occupazione nel periodo corrente di modo da influenzare il suo stato di occupazione per il prossimo periodo. Spendendo un determinato ammontare di tempo/denaro (che andrà a diminuire l'utilità generale) un individuo avrà una probabilità fissata di trovare lavoro il periodo successivo. Questo tipo di approccio potrebbe sembrare in qualche modo un'assunzione troppo forte, ma è un'assunzione ben ponderata. Va infatti considerato che questo modello è da inserire in un contesto di riforma strutturale del mercato di lavoro ed è perciò ragionevole assumere che se la riforma fosse implementata in un determinato periodo T , in $T+1$ gli effetti positivi di questa riforma sarebbero già presenti¹. Non è perciò riduttivo assumere che, data la miglior prospettiva futura sul mercato di lavoro, il vero fattore discriminante risieda nelle mani dell'individuo. Un altro punto chiave del nostro lavoro è il capitale umano. Nel nostro modello è inserita l'assunzione che ogni individuo può utilizzare parte del sussidio di disoccupazione per aumentare la propria educazione e conseguentemente il suo stock di capitale umano e conoscenza. Tutto ciò influenzerà la probabilità d'inserimento sul mercato di lavoro nonché la produttività (i.e. il salario orario). In sostanza, come da evidenze empiriche, a parità di altri fattori una maggior preparazione pregressa sarà ripagata da un salario più alto.

Creeremo due diversi equilibri per ogni stato del mondo (occupato e disoccupato) e tramite alcune variazioni di parametri e calibrazioni trarremo le nostre conclusioni. Il vantaggio di avere due modelli da comparare sarà che potremo verificare come i due tipi di individui, i nuovi entranti e i non entranti, abbiamo diversi incentivi. In ultima battuta vogliamo dimostrare che, il caso del contratto unico porterà minor sviluppo di capitale umano e retribuzione media.

Proporremo poi alcuni possibili sviluppi per analisi future, come, ad esempio, un'eventuale modellizzazione del contratto apprendistato. Faremo ciò ampliando il modello base descritto sopra, inserendovi una funzione di capitale umano crescente per i primi T periodi di assunzione, rappresentate il percorso di formazione previsto dall'apprendistato.

Con il contratto unico, la precarietà potrebbe essere anticipata più che risolta per i nuovi entranti nel mercato del lavoro, perché, potrebbe finire con l'anticipare il licenziamento, diminuendo l'investimento in capitale umano. L'applicazione del contratto unico al margine inoltre, cioè solo ai

¹ Assumendo, com'è ragionevole, che tale riforma sia decisa ed implementata da un 'benevolent planner' per massimizzare il welfare generale della popolazione

nuovi entranti, carica su essi la flessibilità in uscita. Come già detto, nel contratto unico, il licenziamento è funzione della produttività del lavoro solo per i lavoratori permanenti; mentre per quelli che ancora non hanno raggiunto la “soglia”, i temporanei, la decisione di licenziamento si basa sulla *seniority*, con la probabilità massima di licenziamento concentrata sui nuovi entranti, che hanno il minore costo del distacco. Quindi nella fase di transizione a regime del sistema, dove il contratto unico si applicherebbe ai soli nuovi entranti e dove c’è un bacino quasi inamovibile di lavoratori con posto fisso cui non si applica la riforma, questo potrebbe risultare in una sproporzionata incidenza delle decisioni di licenziamento su questi soggetti.

In conclusione, siamo convinti che questo lavoro sia molto utile nel dibattito riguardante la necessaria riforma del mercato del lavoro, poiché tratta alcuni aspetti tralasciati dalla maggior parte delle proposte. Tali aspetti sono: (1) lo sviluppo del capitale umano tramite apprendimento sia personale che in seguito all'assunzione in azienda possibile attraverso l’attuale sistema di apprendistato; (2) la creazione di un regime contrattuale che incentivi i nuovi entranti a massimizzare i loro sforzi per l'assunzione. Quest'ultimo è un tema cruciale vista la particolare incidenza che negli ultimi mesi ha avuto una nuova classe di disoccupati, i NEET (not in education, employed or training) rappresentanti circa il 25% dei giovani tra i 19 e 29 anni (Fonte: Istat).

Bibliografia

Andrés, J., Bentolila, S. and Felgueroso, F.: 2009, "Propuesta para la reactivación laboral en España", FEDEA (www.crisis09.es/propuesta)

Bentolila, S., Cahuc, P., Dolado, J. and Le Barbanchon, T.: 2010, "Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain", CEPR Discussion Papers 8152

Blanchard, O., and A. Landier, 2002: “The Perverse Effects of Partial Labour Market Reform: Fixed-Term Contracts in France”, *Economic Journal*, 112, 215-243

Blanchard, O. and Tirole, J.: 2004, "Contours of Employment Protection Reform", *Macroeconomic theory and economic policy: essays in honour of Jean-Paul Fitoussi* 59, 48

Boeri, T. and Garibaldi, P.: 2007, "Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?", *The Economic Journal* 117(521), F357–F385

Cahuc, P. and Kramarz, F.: 2004, "De la Précarité à la Mobilité: vers une Sécurité Sociale Professionnelle", *La Documentation Française*

Cahuc, P. and Postel-Vinay, F.: 2002, "Temporary Jobs, Employment Protection and Labor Market Performance", *Labour Economics* 9(1), 63–91

Cheron, A.: 2007, "Would a New Form of Employment Contract Provide Greater Security for

French Workers? Critical Analysis and Proposals relating to Nicolas Sarkozy's Employment Contract Project"

Costain, J., Jimeno, J. and Thomas, C.: 2010, "Employment Fluctuations in a Dual Labor Market", Banco de España, Working Paper 1013

Dolado, J., Jansen, M. and Jimeno Serrano, J.: 2007, "A Positive Analysis of Targeted Employment Protection Legislation", The BE Journal of Macroeconomics 7(1), 14

Garcia Pérez, J. and Osuna, V.: 2011, "The Effects of Introducing a Single Employment Contract in Spain"

Gete P. and Porchia P., 2011, "A real options analysis of dual labor markets and the single labor contract", MPRA Paper No. 34055

Sala, H., Silva, J. and Toledo, M.: 2010, "Flexibility at the Margin and Labor Market Volatility in OECD countries"

Paolo Nicola Barbieri

Dottorando in Economia – presso il Dipartimento di Scienze Economiche dell'Università di Bologna

Francesca Fazio

Dottoranda in Formazione della persona e mercato del lavoro

Adapt – CQIA

Università degli Studi di Bergamo