

L'ANALISI ECONOMICA DELLA FLESSIBILITÀ NEL MERCATO DEL LAVORO

di Tommaso Nannicini

1) TEMI E PROBLEMI

Che cosa distingue un mercato del lavoro rigido da uno flessibile? Quali effetti sulla quantità/qualità delle opportunità di lavoro dobbiamo attenderci da una maggiore flessibilità? Le diverse performance occupazionali tra Stati Uniti ed Europa sono riconducibili alle loro differenti istituzioni nel mercato del lavoro? Le riforme della legislazione sul lavoro adottate nell'ultimo decennio in molti paesi europei hanno avuto un impatto significativo sul livello e sulla composizione della disoccupazione? Simili domande hanno stimolato una messe di riflessioni e di analisi nel campo disciplinare dell'economia del lavoro. Lo scopo di questo capitolo è quello di passare velocemente in rassegna alcuni dei contributi più significativi all'interno della letteratura sugli effetti della flessibilità del lavoro. All'interno del presente progetto di ricerca, una rassegna di questo tipo intende rispondere a un duplice scopo. Da una parte, fornire un quadro di riferimento generale, all'interno del quale inserire e valutare le tendenze quantitative e qualitative che emergono dall'analisi della flessibilità in Toscana. E dall'altra, descrivere gli attrezzi del mestiere – in termini d'analisi teorica ed empirica – che saranno utilizzati in alcune delle applicazioni empiriche del presente progetto di ricerca. Un capitolo con due obiettivi, quindi: fornire un quadro di riferimento e introdurre strumenti d'analisi che saranno utilizzati in seguito.

Gli studi che cercano di mettere a nudo il ruolo delle *istituzioni* come fattori esplicativi della performance del mercato del lavoro, solitamente, fanno riferimento a forme diverse di regolamentazione o intervento in questo campo: a) salario minimo; b) assicurazione contro la disoccupazione; c) disciplina limitativa della facoltà di recesso del datore di lavoro; d) forme di flessibilità in entrata; e) contrattazione centralizzata. Questa varietà di elementi istituzionali pone un primo problema di definizione del termine *flessibilità*. Che cosa contraddistingue un contesto ad elevata flessibilità: la libertà dei salari di fluttuare senza vincoli a seconda della produttività, o la libertà del datore di lavoro di aggiustare rapidamente il livello e la composizione della propria manodopera seguendo gli andamenti

della produzione? In questo capitolo, faremo riferimento agli elementi c) e d), perché sono quelli che più interessano il dibattito politico e l'analisi economica nel contesto sotto indagine. Gli elementi a) e b), infatti, riguardano interazioni tra stato sociale e mercato del lavoro che non rientrano nella visuale del presente progetto di ricerca, mentre l'elemento e) – per quanto importante – non ha fatto riscontrare cambiamenti significativi nel nostro paese negli ultimi anni.

In questa prospettiva, una maggiore flessibilità coincide con minori costi di licenziamento della manodopera regolare, o con una maggiore facilità di ricorso a forme di lavoro temporaneo da parte delle imprese. In quasi tutti i paesi industrializzati, infatti, esistono *regimi di protezione dell'impiego* (RPI), che limitano la facoltà del datore di terminare un rapporto lavorativo a tempo indeterminato e/o di ricorrere a tipologie contrattuali non standard. In generale, un RPI si caratterizza per la presenza di uno o più di questi elementi: a) pagamento di un "buono uscita" (*severance payment*) nei confronti del lavoratore licenziato; b) periodo minimo di preavviso prima di terminare il rapporto; c) obbligo di reintegro del lavoratore in caso di licenziamento ingiustificato (*job property*); d) procedure preventive per l'avvio di licenziamenti collettivi; e) vincoli quantitativi o procedurali all'utilizzo di contratti a tempo. È importante sottolineare come, rispetto a molti di questi elementi, la decisione di interruzione del rapporto di lavoro non sia solo nelle mani dell'impresa e del lavoratore, ma anche in quelle di un giudice terzo chiamato in causa dal RPI vigente. Inevitabilmente, la complessità delle normative sul licenziamento si riflette in un costo rilevante per l'azienda, che è molto difficile da calcolare *ex ante*. In generale, il costo di licenziamento per l'impresa (*firing cost*) può essere diviso in due componenti: un *trasferimento* verso il lavoratore e una *tassa*, nel senso di una somma pagata al di fuori delle parti interessate dal contratto di lavoro (come nel caso delle spese giudiziarie). In Italia, si calcola che la componente di trasferimento sia pari a circa l'80% del costo totale di licenziamento (Garibaldi e Violante, 1999).

Una volta definita la direttrice lungo la quale si dipana la distinzione rigidità/flessibilità, possiamo chiederci quali effetti producano i RPI sulla performance del mercato del lavoro. Una *prima* domanda riguarda gli effetti in termini di livello e/o composizione della disoccupazione. Sistemi istituzionali più rigidi sono associati a una maggiore disoccupazione? E questi danni collaterali ricadono su alcuni gruppi particolarmente svantaggiati della forza lavoro? Una *seconda* domanda investe gli effetti in termini di possibili risposte a *shock* esogeni. Di fronte a mutamenti della domanda (dovuti, per esempio, al progresso tecnologico o alla concorrenza internazionale), il livello di flessibilità influenza la ripartizione dei costi e dei benefici dell'aggiustamento che ne deriva? Una *terza* domanda riguarda gli effetti delle possibili riforme delle istituzioni del mercato del lavoro. Cosa

dobbiamo aspettarci, per esempio, dalla transizione verso un regime con maggiore flessibilità? Dietro a simili domande, si nasconde spesso la suggestione del confronto tra Stati Uniti ed Europa, considerati rispettivamente un contesto ad elevata flessibilità ed uno con RPI particolarmente restrittivi. Come vedremo, questa suggestione è nello stesso tempo utile per sintetizzare il problema e fuorviante nella ricerca delle possibili risposte.

In sintesi, in una prospettiva *macroeconomica*, l'analisi della flessibilità del lavoro vuole spiegare le differenze – tra paesi e nel tempo – nei tassi di occupazione e disoccupazione, nella composizione e nella durata della disoccupazione, nella risposta delle variabili occupazionali al ciclo e/o a *shock* esogeni. In una prospettiva *microeconomica*, l'analisi della flessibilità cerca di spiegare le diversità tra regimi (e/o tra tipologie contrattuali) rispetto ai percorsi lavorativi, ai processi di accumulazione di capitale umano e al livello di soddisfazione individuale. Il compito dei prossimi paragrafi sarà quello di passare in rassegna alcuni dei contributi più recenti che si inseriscono in questi filoni di ricerca.

2) ISTITUZIONI E MERCATO DEL LAVORO

2.1) MODELLI TEORICI

Sul piano teorico, si possono individuare tre diversi approcci utilizzati per analizzare la rigidità del rapporto di lavoro: a) i modelli con *costi di aggiustamento*, che si pongono in un'ottica di analisi positiva, cercando di predire gli effetti dei RPI; b) i modelli con *imperfezioni di mercato*, che si pongono in un'ottica normativa, fornendo le possibili giustificazioni dell'adozione dei RPI; c) i modelli con *"insider"* e *"outsider"*, che – di nuovo in un'ottica positiva – cercano di spiegare le radici politiche dei RPI. I modelli del tipo a) interpretano la rigidità del lavoro come un costo che l'impresa deve pagare ogni volta che aggiusta il suo impiego di manodopera, e cercano di predire gli effetti sulle variabili occupazionali. I modelli del tipo b) si discostano da un'analisi di equilibrio perfettamente concorrenziale, per giustificare la possibile introduzione di limitamenti alla libertà di recesso. I modelli del tipo c) si rifanno al maggiore peso politico-sindacale dei lavoratori già assunti (rispetto a un gruppo come quello dei disoccupati privo degli incentivi selettivi necessari per auto-organizzarsi), capace di spiegare, secondo questi contributi, l'adozione di forme di protezione del posto di lavoro.

Un risultato di partenza dei modelli con costi di aggiustamento è quello della *neutralità* dei RPI (Lazear, 1990). Sotto condizioni particolarmente restrittive ma utili come pietre di paragone iniziali (mercato concorrenziale; salari flessibili; la-

voratori neutrali rispetto al rischio; RPI definibile interamente come trasferimento al lavoratore), questi modelli conducono all'implicazione che i RPI non hanno effetti allocativi (cioè che non influenzano occupazione e salario d'equilibrio), perché il costo atteso del trasferimento viene anticipato dall'impresa nella determinazione dei salari. Quelli di Bentolila e Bertola (1990) e Bertola (1990) rappresentano due contributi fondamentali all'interno di questa classe di modelli. Alcune delle predizioni principali sono che l'occupazione media nel lungo periodo è identica in un contesto flessibile e in uno rigido; che la variabilità occupazionale è tanto più alta quanto maggiore è la flessibilità; che un regime rigido si traduce in una perdita di efficienza per le imprese (i loro profitti sono minori). Gli effetti di una maggiore rigidità sul livello dell'occupazione sono ambigui perché, da una parte, i vincoli ai licenziamenti riducono la propensione delle aziende ad assumere, e dall'altra i maggiori costi di licenziamento inducono le imprese a ridurre il meno possibile la propria forza lavoro quando si verificano *shock* negativi.

Se la rigidità riduce sia la propensione ad assumere nel caso di *shock* positivi sia la propensione a licenziare nel caso di *shock* negativi, le imprese presentano manodopera in eccesso nelle fasi recessive e carenza di lavoratori nei periodi di espansione (*labor hoarding*). La perdita di efficienza dovuta al fenomeno del *labor hoarding* si traduce in profitti mediamente inferiori. In ogni caso, è l'interazione con la flessibilità salariale a rappresentare l'aspetto cruciale. Se, per qualche altra caratteristica istituzionale (ad esempio, un salario minimo stabilito per legge) o qualche imperfezione nel mercato dei capitali (ad esempio, l'impossibilità per i lavoratori di prendere a prestito dando come garanzia i redditi futuri), i salari si rivelano rigidi verso il basso, la disciplina limitativa dei licenziamenti può generare disoccupazione involontaria. In sintesi, si noti che i modelli con costi di aggiustamento non conducono a conclusioni univoche circa gli effetti aggregati dei RPI sul livello occupazionale.

I modelli con imperfezioni di mercato, diversamente da quelli appena visti, assumono un'ottica normativa, individuando le condizioni per cui l'introduzione di vincoli alla facoltà di licenziare potrebbe rappresentare un ottimo di secondo ordine (*second best*), a fronte di una situazione non perfettamente concorrenziale. Bertola (1996) mostra questo risultato nel caso di individui avversi al rischio, di mercati assicurativi incapaci di offrire una copertura adeguata contro il rischio di licenziamento e di mercati dei capitali imperfetti che non coprono i disoccupati soggetti a vincoli di liquidità. Fella (1996) raggiunge le stesse conclusioni, individuando nel *moral hazard* dei lavoratori il fattore esplicativo della mancata "assicurabilità" sul mercato. Ichino (1997) individua altre condizioni che potrebbero giustificare la rigidità del lavoro come ottimo di secondo ordine: a) esternalità positiva tra capitale umano specifico e generale; b) esternalità negativa tra ri-

schiosità del reddito familiare e capitale umano dei figli; c) selezione avversa in presenza di eterogeneità individuale nella risposta agli *shock* della produttività. Naturalmente, la plausibilità di queste giustificazioni teoriche dipende dal contesto istituzionale nel quale si pretende di calarle e dallo specifico RPI che viene utilizzato per correggere i problemi di fallimento del mercato.

Infine, i modelli con “insider” e “outsider” adottano un’ottica di analisi positiva per razionalizzare l’esistenza delle restrizioni al licenziamento attraverso lo studio del funzionamento del processo politico (Blanchard e Summers, 1986; Lindbeck e Snower, 1987; Saint-Paul, 1993). Il maggiore peso politico-sindacale dei lavoratori già occupati (gli “insider”) viene visto come la radice politica dei RPI, che limitano il *turnover* tra chi sta dentro e fuori dal mercato del lavoro regolare. Ciò produce – tra gli “outsider” – la patologia della disoccupazione di lunga durata e – a livello aggregato – un fenomeno di *isteresi* del tasso di disoccupazione, che una volta aumentato non è più capace di scendere ai livelli iniziali.

2.2) EVIDENZA ED ANALISI EMPIRICA

Che cosa ci mostra l’evidenza empirica – sia a livello di “fatti stilizzati” sia a livello di più accurate analisi econometriche – rispetto ai legami tra RPI e performance del mercato del lavoro? Come detto, la suggestione del confronto tra Stati Uniti ed Europa può servire a schematizzare la domanda, ma non conduce a risposte univoche. L’idea che nella rigida Europa le dinamiche dell’offerta di lavoro creino un problema di elevata disoccupazione, e che nei flessibili Stati Uniti le dinamiche della domanda creino al massimo un problema di forte disuguaglianza salariale, coglie una parte della realtà ma finisce per sollevare più di un dubbio. Il primo dubbio, in merito al tentativo di attribuire alla scarsa flessibilità del lavoro la patologia dell’alta disoccupazione europea, nasce da un problema di “tempistica”: la disoccupazione europea esplose nella seconda metà degli anni ’70, mentre nei due decenni precedenti i mercati del lavoro europei avevano funzionato eccezionalmente bene, e a questo cambiamento di performance non si associa una variazione significativa del livello di rigidità istituzionale (è curioso notare come le stesse istituzioni sotto accusa oggi venissero indicate tra le cause della minore disoccupazione dell’Europa rispetto agli Stati Uniti negli anni ’50 e ’60). Il secondo dubbio è dovuto alla semplice constatazione che “si fa presto a dire Europa”: nel 2001, la media europea del tasso di disoccupazione era pari al 7,6% ma ben 9 dei 15 paesi considerati facevano registrare livelli inferiori a quelli degli altri paesi sviluppati non-europei. Il terzo dubbio è legato al fatto che anche negli Stati Uniti la flessibilità del lavoro non è assoluta: la prassi dei rapporti lavorativi e le sentenze della magistratura creano forme di rigidità anche in quel contesto (si veda, ad esempio, lo studio di Autor, 2000). Per farla corta: sono necessarie ana-

lisi empiriche più accurate, al fine di isolare gli effetti delle diverse legislazioni sul lavoro in termini di performance occupazionale.

Un problema di fondo negli studi di questo tipo è quello di *come* misurare la flessibilità dei RPI, per rendere confrontabili tra loro le situazioni di paesi diversi. Nei rapporti Oecd (1999; 2004), viene applicato a 35 paesi il metodo delle “gerarchie delle gerarchie”. Questo metodo consiste nell’assegnazione di una valutazione numerica che sintetizzi la rigidità di una particolare forma di regolamentazione o intervento. Facendo la media dei diversi indici si ottiene una misura sintetica della rigidità del RPI di un paese. Gli stessi rapporti Oecd (1999; 2004) utilizzano le misure costruite con questa metodologia al fine di valutare l’impatto dei RPI su una serie di variabili occupazionali. Un *primo* risultato di questa analisi è che non esiste un legame chiaro tra occupazione totale media e rigidità dei RPI (come predetto dai modelli teorici con costi di aggiustamento). L’analisi individua però due correlazioni statisticamente significative: una positiva tra disoccupazione giovanile e rigidità dei RPI, ed una negativa tra disoccupazione degli individui in età adulta e rigidità dei RPI. Queste correlazioni, che indicano come i RPI tutelino principalmente i lavoratori già inseriti nel mercato, sono coerenti con i modelli di politica economica con “insider” e “outsider”. Un *secondo* risultato è l’esistenza di una correlazione negativa e significativa tra rigidità dei RPI e ampiezza dei flussi in entrata (o in uscita) dalla disoccupazione (come predetto, anche in questo caso, dai modelli teorici con costi di aggiustamento). In altri termini: in contesti ad elevata flessibilità, è più facile uscire dallo stato di disoccupazione ma è anche più probabile tornarci. Ciò implica che possiamo aspettarci una maggiore durata della disoccupazione nei paesi con mercati del lavoro più rigidi.

Naturalmente, i risultati precedenti sono frutto di semplici correlazioni bivariate. Ma numerosi studi hanno controllato la robustezza di queste conclusioni attraverso analisi multivariate. In una recente rassegna critica, Nickell (2003) sintetizza i risultati delle ricerche empiriche sugli effetti dei RPI, che confermano le implicazioni appena viste. Si noti, tra parentesi, che tutte le analisi di questo tipo sono *cross-country*, nel senso che utilizzano la differenze tra paesi nei RPI per stimare gli effetti di questi ultimi. Altre strategie di identificazione possono essere utilizzate, anche se risultano difficili da reperire e da isolare rispetto ad altri fattori di confondimento: per esempio, si può fare ricorso a possibili “esperimenti naturali” del tipo *regime change* (cambiamenti del RPI che si verificano a una certa data in un determinato paese), oppure si possono sfruttare le differenze nella regolamentazione all’interno di un regime (come la diversa previsione dell’obbligo di reintegro nelle imprese al di sotto di 15 dipendenti in Italia). Per un esempio del secondo tipo, si veda lo studio di Boeri e Jimeno (2003). Chiusa parentesi.

Visto che le analisi empiriche sugli effetti di *singole istituzioni* del mercato del lavoro mostrano che stock occupazionali e RPI non sono correlati, può rivelarsi utile guardare agli effetti delle *interazioni tra istituzioni*. È quanto cercano di fare Belot e Van Ours (2001) in un recente studio. Le variazioni del tasso di disoccupazione di 18 paesi Oecd, dall'inizio degli anni '80 alla fine degli anni '90, non sembrano collegabili a variazioni dei principali elementi istituzionali (flessibilità dei RPI; generosità dei benefici di disoccupazione; densità sindacale; livello di centralizzazione della contrattazione salariale). Tuttavia, alcune combinazioni di variazioni istituzionali appaiono maggiormente rilevanti. Nell'analisi di Belot e Van Ours (2001), i fattori istituzionali hanno un qualche effetto solo se vengono incluse variabili di interazione. Senza interazioni, gli effetti istituzionali scompaiono appena "*time effects*" e "*country effects*" sono inclusi nell'analisi. La protezione dell'impiego ha un effetto negativo sulla disoccupazione in paesi dove la contrattazione salariale è fortemente decentrata. Sempre in questi contesti, la densità sindacale ha un effetto positivo sulla disoccupazione. Una possibile interpretazione di questi risultati è il fatto che simili istituzioni hanno un impatto maggiore sui salari dove la contrattazione è decentrata (e, per esempio, una più rigida protezione dell'impiego finisce per comprimere il livello dei salari).

Tutto considerato, queste analisi sugli effetti delle istituzioni (considerate singolarmente o nelle loro reciproche interazioni) lasciano irrisolti due problemi di fondo. Da sola, la rigidità del lavoro non spiega le variazioni *nel tempo* delle performance occupazionali. Da soli, gli *shock* negativi subiti da un sistema economico non spiegano le variazioni *tra paesi* delle performance occupazionali. Si rivela utile, in questa ottica, guardare alle *interazioni tra istituzioni e shock* per spiegare l'andamento delle variabili d'interesse nello spazio e nel tempo. Blanchard e Wolfers (2000) conducono un'analisi di regressione su *panel data*, per 20 paesi dal 1960 al 1995. La loro analisi cerca di misurare gli effetti delle istituzioni del mercato del lavoro, degli *shock* esogeni (produttività totale dei fattori, tassi d'interesse, inflazione, movimenti della domanda di lavoro) e delle interazioni tra istituzioni e *shock*. I risultati mostrano come siano effettivamente queste interazioni a spiegare le differenti performance occupazionali: gli *shock* negativi hanno un effetto positivo sul livello della disoccupazione che è significativamente maggiore quando la protezione dell'impiego è rigida, la durata dei sussidi per la disoccupazione è lunga, e la densità sindacale è alta. Ljungqvist e Sargent (2002) conducono un'analisi di "calibrazione", che mostra come – a flessibilità del lavoro invariata – le conseguenze della flessibilità sono diverse in periodi di bassa o alta turbolenza economica. Il modo in cui la rigidità del RPI influenza il tasso di disoccupazione dipende dalla situazione in cui si trova il sistema economico. In tempi "tranquilli" (come gli anni '50 e '60), dove la disoccupazione è in un certo senso a livelli fisiologici, la protezione dell'impiego limita la mobilità della forza

lavoro e, di conseguenza, riduce la disoccupazione "frizionale". A spese di una minore efficienza allocativa, un RPI rigido finisce per ridurre la disoccupazione. Al contrario, in tempi "turbolenti" (come gli anni '70 e '80), in un RPI ad elevata rigidità finisce per esplodere il problema della disoccupazione di lunga durata, che mantiene alto il tasso di disoccupazione attraverso un fenomeno di isteresi.

3) RIFORME "AL MARGINE" E FLESSIBILITÀ IN ENTRATA

3.1) LA DIFFUSIONE DEL LAVORO ATIPICO NEGLI ANNI '90

Nell'ultimo decennio, molti paesi europei hanno seguito una ricetta particolare per aumentare la flessibilità dei propri RPI. La ricetta di introdurre nuove tipologie contrattuali considerate atipiche (perché diverse dal lavoro standard a tempo indeterminato ed orario pieno), espandendo così gli strumenti di flessibilità in entrata a disposizione delle imprese. Come sottolineato dal rapporto Oecd (1999), nel corso degli anni '90, i mercati del lavoro dei paesi industrializzati hanno attraversato una fase di sostanziale stabilità della regolamentazione del lavoro standard, mentre sono state da più parti semplificate le condizioni per il ricorso da parte delle imprese a forme di lavoro non standard (tempo determinato, part-time, lavoro interinale, contratti a causa mista, ecc.). Molti paesi con mercati del lavoro ad elevata rigidità hanno seguito questo approccio nel tentativo di introdurre elementi di flessibilità, forse anche per l'impossibilità di trovare il consenso necessario per modificare le garanzie di tutela accordate al lavoro standard (come predetto dai modelli sul peso politico degli "insider"). In Italia, in attesa degli effetti del decreto legislativo 276/03 di attuazione della legge delega 30/03 (che prevede l'introduzione di nuove forme contrattuali quali il lavoro a progetto, il *job sharing*, il lavoro a chiamata o lo *staff leasing*), l'intervento legislativo più significativo in questo campo resta la legge 196 del 1997 (la c.d. "legge Treu").

La combinazione tra persistente rigidità dei RPI e liberalizzazione dei rapporti atipici ha favorito la crescita (anzi una vera e propria esplosione in alcuni mercati come quello spagnolo) della frazione di lavoratori non standard sul totale degli occupati, anche se questa tendenza non è stata omogenea ovunque e le differenze nel livello di rigidità dei RPI non sembrano in grado di spiegare da sole l'incidenza del lavoro temporaneo (Oecd, 2002). Questa tendenza ha riguardato tanto l'Italia quanto la Toscana: si vedano il primo capitolo della presente ricerca e i rapporti del Ministero del lavoro (2001) o della Regione Toscana (Bortolotti e Bonaiuti, 2003), per un quadro quantitativo del fenomeno. È esattamente a causa di questa tendenza, tuttora in atto, che il presente progetto di ricerca si sofferma sugli effetti della flessibilità del lavoro nell'accezione di "flessibilità in entrata".

Si noti, per inciso, che anche negli Stati Uniti le svolte giurisprudenziali verso una maggiore limitazione della discrezionalità del datore nel porre fine al rapporto di lavoro, verificatesi in alcuni Stati nel corso degli anni '90, sono state individuate tra i fattori esplicativi della crescita del lavoro temporaneo (Autor, 2000).

Le riforme "parziali" della legislazione sul lavoro (che non hanno toccato l'area del lavoro standard) e l'accresciuta importanza del ricorso a forme contrattuali atipiche hanno portato molti economisti a interrogarsi sui possibili effetti di questi fenomeni in termini di "flessibilità al margine" o di "segmentazione" del mercato del lavoro (Saint-Paul, 1996; Blanchard e Landier, 2001). Il timore è che tutti i costi della flessibilità necessaria al mondo delle imprese per non perdere competitività (di fronte al progresso tecnologico, ai mutamenti organizzativi o alla crescente apertura dei mercati internazionali) possano finire per essere sostenuti da una fascia di lavoratori meno attrezzati a competere sul mercato, per via di alcune loro caratteristiche innate o di una carenza di qualificazioni. Al fine di mettere a fuoco questo fenomeno, è utile concentrarsi sulla mobilità degli individui dalle forme di lavoro flessibile verso il lavoro permanente. Infatti, se il lavoro flessibile rappresentasse, per un gran numero di persone, un "trampolino" verso una successiva stabilizzazione della propria posizione nel mercato del lavoro, i rischi di segmentazione sarebbero alquanto limitati.

3.2) LA TRANSIZIONE DAL LAVORO TEMPORANEO A QUELLO PERMANENTE

Come discusso in Ichino, Mealli e Nannicini (2005), la teoria economica suggerisce due tipi di ragioni per cui l'effetto del lavoro temporaneo su quello permanente potrebbe essere positivo: a) l'effetto diretto di *segnalazione*, in base al quale i lavoratori con più alta produttività si auto-selezionano attraverso la loro disponibilità ad essere osservati in mansioni provvisorie; b) l'effetto indiretto connesso all'acquisizione di *capitale umano*, contatti sociali e informazioni sui posti vacanti all'interno dell'azienda. Accanto o in alternativa a questi elementi, tuttavia, potrebbero esserci alcuni effetti negativi del lavoro temporaneo sulla probabilità di raggiungere un'occupazione stabile: a) il *segnale negativo* legato alla disponibilità ad accettare un lavoro non stabile, nel caso in cui questa indichi l'impossibilità ad accedere al segmento primario della forza lavoro (magari perché già selezionati con esiti negativi dai precedenti datori); b) il *disincentivo* per l'azienda a investire nel capitale umano specifico del lavoratore, per l'elevata probabilità di *turnover* (in presenza di un'esternalità positiva del capitale umano specifico su quello generale, ciò si risolverebbe in un effetto esterno negativo). È utile rilevare come il prevalere di un canale piuttosto che di un altro sia legato alla ragione per la quale l'impresa decide di assumere un lavoratore temporaneo.

Quando viene chiesto alle aziende per quali motivi facciano ricorso al lavoro temporaneo, le risposte ricadono solitamente sotto due categorie generali: a) ragioni di *flessibilità* organizzativa (sostituire lavoratori assenti o attingere a professionalità solitamente non presenti in organico) e produttiva (fare fronte alle fluttuazioni della domanda di mercato); b) *selezione e prova* di lavoratori che possano essere usati in un secondo momento per ricoprire incarichi permanenti. Bronstein (1991), passando in rassegna indagini sui datori di lavoro effettuate in Europa, indica tre ragioni principali: sostituzioni temporanee; picchi inattesi nella domanda; selezionare dal pool di lavoratori temporanei quelli in grado di coprire posti vacanti. Atkinson *et al.* (1996) riportano un'indagine sulla Gran Bretagna, dove le imprese citano le seguenti motivazioni: coprire permessi di maternità (37,8%); coprire permessi di malattia o di ferie (59,4%); far fronte a incrementi nella domanda (63,3%); condurre progetti saltuari (39%); periodo di prova in vista di assunzione stabile (20,2%). Secondo un'indagine condotta da Abraham (1988) negli Stati Uniti, tra le imprese che utilizzano lavoratori temporanei, il 79% dichiara almeno una motivazione che si riferisce alla categoria generale della "variabilità della domanda di mercato"; l'88% dichiara almeno una motivazione che si riferisce alla categoria generale della "variabilità nell'offerta di lavoro degli impiegati stabili"; il 16% cita la motivazione legata alla selezione di lavoratori da assumere stabilmente. Houseman (2000) presenta un'indagine sui datori di lavoro negli Stati Uniti, dove si riporta che il 43% delle imprese che utilizzano lavoratori temporanei decidono "spesso" o "qualche volta" di convertirli in lavoratori permanenti, anche se non li avevano assunti con questa intenzione.

La rilevanza del lavoro temporaneo come canale d'accesso al lavoro permanente è fortemente legata al fatto che le imprese finiscano per usarlo unicamente come strumento di flessibilità, oppure anche come strumento per lo *screening* di lavoratori da assumere stabilmente. Qualora siano prevalenti le ragioni legate al superamento di problemi d'informazione asimmetrica nel mercato del lavoro, infatti, è prevedibile che gli effetti positivi in termini di segnalazione abbiano una maggiore rilevanza. Al contrario, qualora le ragioni di pura flessibilità siano preponderanti, è possibile che gli effetti negativi in termini di segmentazione finiscano per sfavorire la transizione verso un posto fisso. Il peso relativo di queste due motivazioni dipende, ovviamente, dal contesto istituzionale. L'eterogeneità dei possibili effetti (positivi o negativi), delle motivazioni alla base del ricorso al lavoro temporaneo e delle loro interazioni con il contesto istituzionale richiede un'analisi approfondita che possa basarsi su un'ampia base informativa, allo scopo di stimare con la massima precisione possibile l'effetto complessivo del lavoro temporaneo sulla probabilità individuale di trovare una occupazione stabile in un determinato contesto. Come vedremo, è esattamente questo l'obiettivo che si prefigge una delle applicazioni empiriche condotte all'interno del presente pro-

getto di ricerca. Di seguito, vengono passate in rassegna alcune verifiche economiche che hanno cercato di stimare questo effetto in altri paesi.

Negli ultimi anni, sono stati condotti numerosi studi miranti a valutare se il lavoro temporaneo rappresenti una porta d'ingresso nel mercato del lavoro, permettendo agli individui di raggiungere successivamente un impiego stabile. Per alcune analisi descrittive, si possono vedere i rapporti Oecd (2002) ed EC (2003). Il rapporto Oecd (2002) organizza l'evidenza descrittiva disponibile sulla transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente nel periodo 1996-98. La mobilità occupazionale dei lavoratori temporanei verso un posto fisso varia in maniera considerevole da paese a paese, da un minimo del 21% (Francia) a un massimo del 56% (Austria) nell'arco di un anno, o da un minimo del 34% (Spagna) a un massimo del 71% (Austria) nell'arco di due anni. In ogni caso, lo stato di lavoratore temporaneo è anche associato a una maggiore probabilità di transizione verso la disoccupazione, rispetto allo stato di lavoratore permanente (7-24% contro 1-5%). Nonostante le significative differenze tra paesi, esistono alcune tendenze comuni rispetto alle determinanti del passaggio dal lavoro temporaneo a quello permanente, come il fatto che i giovani (tra i 25 e i 34 anni d'età) con una qualificazione medio-alta registrano una maggiore probabilità di transizione.

Guell e Petrongolo (2003) studiano la conversione dei contratti temporanei in contratti permanenti in Spagna, la nazione con la più alta frazione di rapporti lavorativi a tempo determinato in Europa. Stimando un modello di durata per lo stato di lavoratore temporaneo, il loro studio evidenzia la possibilità di un duplice uso del contratto a tempo determinato da parte delle imprese spagnole. Infatti, il fatto che il "baseline hazard" mostri un evidente picco a tre anni (la durata massima di un contratto temporaneo consentita per legge) suggerisce che molti di questi contratti rispondano a esigenze di flessibilità o di risparmio sui costi di licenziamento, in modo tale che il lavoratore è assunto o rimandato sul mercato solo quando non si può più fare altrimenti. D'altro canto, il fatto che ad un anno sia visibile un altro picco suggerisce l'idea che alcuni di questi contratti vengano invece usati per ragioni di *screening*, finendo per essere convertiti in posizioni permanenti appena la buona qualità del *match* tra lavoratore e impiego si rivela al datore. Sempre con dati sulla Spagna, Malo e Munoz-Bullon (2002) adottano una strategia di "optimal matching analysis" per capire se il lavoro temporaneo tramite agenzia caratterizzi sequenze di esperienze lavorative con una maggiore probabilità di finire con impieghi stabili. I risultati confermano questa ipotesi, collegata dagli autori al ruolo di intermediazione delle agenzie interinali.

Booth *et al.* (2002) utilizzano dati sulla Gran Bretagna per analizzare le caratteristiche dei lavoratori con contratti temporanei (che in quel paese rappresentano il

7% degli occupati uomini e il 10% delle occupate donne). I loro risultati mostrano che il lavoro temporaneo è associato a un minore livello di soddisfazione sul lavoro, a una minore formazione in azienda e a salari più bassi, rispetto al lavoro permanente. Esiste, tuttavia, una qualche evidenza che i contratti temporanei rappresentino un trampolino verso un impiego stabile. In particolare, le donne che passano da contratti a tempo determinato a posizioni permanenti finiscono per raggiungere completamente i livelli salariali, di soddisfazione e di formazione sul lavoro delle donne che iniziano in un impiego stabile.

Utilizzando dati sull'Olanda, Russo *et al.* (1997) esaminano le determinanti individuali della transizione dal lavoro temporaneo (tempo determinato o interinale) a quello permanente. La loro analisi "non sembra supportare l'opinione secondo la quale l'uso dei contratti a termine tenderebbe ad aumentare il grado di segmentazione del mercato del lavoro". Infatti, i loro risultati, dal lato dell'offerta di lavoro, mostrano come le donne e i lavoratori extra-comunitari abbiano una maggiore probabilità di accettare impieghi temporanei, ma non una minore probabilità di vedere convertito il proprio contratto in uno permanente. Sempre con dati sull'Olanda, Zijl *et al.* (2002) discutono l'ipotesi che un'esperienza di lavoro temporaneo possa aumentare la probabilità individuale di trovare un posto fisso. I risultati preliminari del loro modello di durata mostrano che i lavoratori giovani, gli uomini con una moglie che lavora e le donne senza figli hanno una maggiore probabilità di transizione verso un lavoro stabile.

Ichino, Mealli e Nannicini (2005) conducono un'indagine sul lavoro temporaneo tramite agenzia in Italia, basata su una precisa raccolta dei dati e su tecniche econometriche di "Propensity Score Matching", al fine di stimare l'effetto causale del lavoro interinale sulla probabilità di trovare un posto fisso. La loro analisi identifica un effetto netto significativo e pari al 14%. La strategia di raccolta dati del presente progetto di ricerca permette di applicare questo approccio anche nel nostro caso, con l'obiettivo di stimare anche l'effetto "trampolino" delle forme di lavoro atipico qui considerate. Come vedremo, è questo l'ambito metodologico all'interno del quale verrà successivamente condotta l'analisi della transizione dal lavoro flessibile a quello permanente in Toscana.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- **Abraham K.G. (1988)**, *Flexible Staffing Arrangements and Employers' Short-term Adjustment Strategies*, in Hart R.A. (ed), *Employment, Unemployment and Labor Utilization*, Unwin Hyman
- **Atkinson J., Rick J., Morris S. e Williams M. (1996)**, *Temporary work and the labour market*, Report N.311, The Institute for Employment Studies, Brighton
- **Autor D.H. (2000)**, *Outsourcing at Will: Unjust Dismissal Doctrine and the Growth of Temporary Help Employment*, WP N.7557, NBER
- **Belot M.V.K. e Van Ours J.C. (2001)**, *Unemployment and Labour Market Institutions: An Empirical Analysis*, in "Journal of Japanese and International Economics", 15(4), 403-18
- **Bentolila S. e Bertola G. (1990)**, *Firing Costs and Labor Demand: How Bad is Euroscle-rosis?*, in "Review of Economic Studies", 57, 381-402
- **Bertola G. (1990)**, *Job Security, Employment and Wages*, in "European Economic Review", 851-866
- **Bertola G. (1996)**, *Uninsurable Risk, Efficiency and Labor Market Rigidities*, mimeo, European University Institute
- **Bertola G. (2003)**, *Labor Market Institutions in a Changing World*, mimeo, Università di Torino
- **Blanchard O. e Landier A. (2001)**, *The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France*, WP N.8219, NBER
- **Blanchard O. e Summers L. (1986)**, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, WP N.1950, NBER
- **Blanchard O. e Wolfers J. (2000)**, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, in "The Economic Journal", 110, 1-33
- **Boeri T. e Jimeno-Serrano J.F. (2003)**, *The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement*, Discussion Paper N.3926, CEPR
- **Booth A.L., Francesconi M. e Frank J. (2002)**, *Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends?*, in "Economic Journal", 112, 480, 189-213
- **Bortolotti F. e Bonaiuti C. (2003)**, *I lavori atipici. Regione Toscana – Rapporto 2002*, Edizioni Plus Università di Pisa
- **Bronstein A.S. (1991)**, *Temporary Work in Western Europe: Threat or Complement to Permanent Employment?*, in "International Labour Review", 3, 291-310
- **European Commission (2003)**, *Employment in Europe 2003*, Bruxelles
- **Fella G. (1996)**, *Shirking, Labor Hoarding and Efficiency*, mimeo, London School of Economics
- **Garibaldi P., Pacelli L. e Borgarello A. (2003)**, *Employment Protection Legislation and the Size of Firms*, Discussion Paper N.787, IZA
- **Garibaldi P. e Violante G. (1999)**, *Severance Payments in Search Economies with Limited Bonding*, mimeo, Università Commerciale "Luigi Bocconi"
- **Guell M. e Petrongolo B. (2003)**, *How Binding Are Legal Limits? Transition from Temporary to Permanent Work in Spain*, Discussion Paper N.782, IZA
- **Houseman S.N. (2000)**, *Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey*, Upjohn Institute Working Paper N.01-67
- **Ichino A. (1997)**, *La disciplina limitativa dei licenziamenti: effetti e giustificazioni nella letteratura economica recente*, in "Politica Economica", XIII, 3, 375-408
- **Ichino A., Mealli F. e Nannicini T. (2005)**, *Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?*, in "Giornale degli Economisti e Annali di Economia", Anno 118, Vol.64, N.1, pp.1-27
- **Lazear E.P. (1990)**, *Job Security Provisions and Employment*, in "Quarterly Journal of Economics", 105, 3, 699-726
- **Lindbeck A. e Snower D. (1987)**, *The Insiders-Outsiders Theories*, MIT Press
- **Ljungqvist L. e Sargent T.J. (2002)**, *How Do Layoff Costs Affect Employment?*, in "Economic Journal", 112, 829-53
- **Malo M.A. e Munoz-Bullon F. (2002)**, *Temporary Help Agencies and the Labour Market Biography: A Sequence-Oriented Approach*, EEE N.132, FEDEA
- **Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2001)**, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, N.1/2001, Roma
- **Nannicini T. (2006)**, *The Determinants of Contract Length in Temporary Help Employment*, in "LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations", in corso di pubblicazione
- **Nickell S.J. (2003)**, *Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries*, in "DICE-REPORT Journal for Institutional Comparisons", 2/2003, 13-26
- **Oecd (1999)**, *Employment protection and labour market performance*, in *Employment Outlook*, Paris
- **Oecd (2002)**, *Taking the measure of temporary employment*, in *Employment Outlook*, Paris
- **Oecd (2004)**, *Employment protection regulation and labour market performance*, in *Employment Outlook*, Paris
- **Russo G., Gorter C. e Moolenaar D. (1997)**, *Lavori temporanei e lavoratori temporanei: l'esperienza olandese*, in "Lavoro e relazioni industriali", 2, 61-94
- **Saint-Paul G. (1993)**, *On the Political Economy of Labor Market Flexibility*, in "NBER Macroeconomics Annual"
- **Saint-Paul G. (1996)**, *Dual Labor Markets*, MIT Press
- **Zijl M., Heyma A. e Van der Berg G. (2002)**, *Stepping stones for the unemployed? Effects of temporary jobs on job search duration of the unemployed*, mimeo, IZA