

Salario e cuneo contributivo: il ruolo dello Stato nel processo di *matching* sul mercato del lavoro*

M.Capparucci, E.Ghignoni, P.Naddeo

Abstract

Analyzing the employment performance of several European countries, some recent theoretical works assume the existence of a direct correlation between the introduction of new forms of flexibility in the labour contracts and the matching function between demand and supply of labour. Indeed, from a theoretical and empirical point of view such results should be carefully qualified. We show - through two distinct theoretical models - that a persistent and pervasive condition of minor wages and reduced guarantees can lead to a wage push. Such effect could produce a different (and maybe not better) equilibrium in the labour market. The empirical analysis shows, first of all, that better employment performances are more linked to the spread of the part-time than to other forms of flexibility and, secondly, several of the new forms of labour contracts not only affect the net earnings and the hiring and firing costs, but also permit a reduction of the tax wedge. Since the tax wedge represents - at least in Italy - one of the main ways to finance the social security benefits, a reduction of the tax wedge could mean less social security benefits and subsequently a loss in welfare for workers, unless such reduction is counterbalanced by an increase of other contributions. Therefore a persistent and pervasive recourse to atypical labour contracts represents one of the reasons for a potential wage push in the labour market.

* Roma, 22-23 settembre 2005 - AIEL, XX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro.

Salario e cuneo contributivo: il ruolo dello Stato nel processo di *matching* sul mercato del lavoro*

M.Capparucci, E.Ghignoni, P.Naddeo**

Sommario: *Eterogeneità contrattuale e contributiva: matching, temporaneità persistente e wage push - Matching e contrattazione salariale - Teoria dei contratti e premio assicurativo - Performance occupazionali e struttura dei costi salariali - Incidenza e dinamiche del lavoro temporaneo - Cuneo fiscale e contributivo e modalità di finanziamento della protezione sociale - Conclusioni - Appendice - Bibliografia*

0. *Eterogeneità contrattuale e contributiva: matching, temporaneità persistente e wage push*

Questo studio indaga sulla relazione tra *flessibilità* (intesa come ricorso a tipologie contrattuali “atipiche”) e performance occupazionali aggregate, nell’ipotesi che, laddove un lavoratore persista nella situazione di temporaneità contrattuale - tale da comportare, per più anni, una riduzione dell’importo medio del prelievo contributivo e delle connesse prestazioni sociali rispetto ad un lavoratore standard - e laddove cresca, a livello aggregato, la quota di lavoratori atipici, verranno generate spinte salariali che avranno l’effetto di assorbire il preesistente differenziale di costi tra lavoratori con diversi tipi di contratto. Affinché non siano annullati gli effetti benefici del *matching* di “breve periodo” tra la domanda e l’offerta di *lavoro flessibile*, risulta dunque importante che non sussista *isteresi* in tale posizione contrattuale e che lo Stato si assuma - attraverso la fiscalità generale e in riferimento a detta componente lavorativa - parte degli oneri che vanno a finanziare la sicurezza sociale.

Il lavoro prende spunto da un recente articolo di G.Saint-Paul (2004), in cui si sostiene che le migliori performance occupazionali riscontrate a livello intraeuropeo (riferite, nello specifico, a Irlanda, Olanda, Danimarca e Portogallo) siano riconducibili alla tempestività e al grado di implementazione delle riforme varate sui rispettivi mercati del lavoro. I risultati del presente studio vanno invece a ridimensionare l’enfasi che - in quell’articolo, come nella più recente letteratura al riguardo - viene posta sull’esistenza di quelle “rigidità istituzionali” che sarebbero d’ostacolo all’espansione occupazionale di alcuni paesi europei (Blanchard e Summers, 1988; Bentolila e Bertola, 1990; Layard, Nickell e Jackman 1990; Blanchard, 1999).

Facendo riferimento, in particolare, a talune *apparenti “rigidità”* - i costi legati al cuneo contributivo, quale fonte di finanziamento di gran parte delle prestazioni sociali - si cercherà di argomentare come, da un lato, i dati mostrino che in alcuni paesi esse sono compatibili con il raggiungimento di buone performance occupazionali, dall’altro, i modelli teorici indichino che la presenza delle stesse può concorrere a contenere le dinamiche salariali.

* Roma, 22-23 settembre 2005 - AIEL, XX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro.

** Pur essendo il lavoro frutto di riflessioni comuni degli autori i paragrafi 0., 2.1 e 3. sono da attribuire a Marina Capparucci, il paragrafo 1 a Emanuela Ghignoni, e i paragrafi 2.2, 2.3 e 2.4 nonché l’Appendice a Paola Naddeo. Indirizzi e-mail: marina.capparucci@uniroma1.it; emanuela.ghignoni@uniroma1.it; paola.naddeo@fastwebnet.it

Laddove, infatti, si ipotizzi che una riduzione del gettito contributivo comporti una minore opportunità di accesso all'area delle prestazioni sociali (in assenza, cioè di una modalità alternativa di finanziamento delle stesse), i salari nominali verrebbero a crescere, data la necessità di acquisire sul mercato - a prezzi più elevati rispetto a quanto potrebbe fornire lo Stato - i medesimi servizi di previdenza, assistenza e sanità: ciò vale sia per le condizioni reddituali di un lavoratore standard, sia - e a maggior ragione - per un lavoratore con contratto a termine, maggiormente esposto a rischio di disoccupazione e ad intermittenza dell'attività lavorativa.

Sviluppando un modello che riprende i suggerimenti provenienti dagli schemi di *matching* e dalla *teoria dei contratti* si avrà modo di constatare come, dal punto di vista teorico, situazioni che creino disparità di trattamento reddituale (nei costi e benefici della sicurezza sociale) tra categorie di lavoratori possano migliorare il *matching* tra domanda e offerta di forza lavoro solo nel breve periodo: per far fronte a picchi congiunturali, da un lato, e per favorire l'ingresso nel sistema occupazionale, dall'altro. In caso contrario è inevitabile che retribuzioni più elevate (o costi salariali comprensivi di oneri che coprano il rischio di disoccupazione, malattia e periodi di inattività) verranno contrattate proprio per compensare l'assenza di copertura finanziaria di parte delle prestazioni sociali.

La diffusione della contrattualità "atipica" (rilevata dalle statistiche principalmente sotto forma di lavoro part-time e contratti a termine) rappresenta lo strumento che le riforme sul mercato del lavoro mirano ad incoraggiare, per introdurre un maggior grado di *flessibilità* nell'impiego della manodopera. Va però detto che, mentre il part-time configura un rapporto di lavoro relativamente più "stabile e tutelato" sotto il profilo dei prelievi contributivi e dell'accesso alle prestazioni sociali (si pensi alla copertura reddituale del periodo di maternità, ad esempio, che non a caso spiega anche l'ampia diffusione avuta proprio in quei paesi che possono vantare più alti tassi di occupazione femminile), i contratti a termine presentano un maggior grado di "volatilità occupazionale e reddituale" per il lavoratore coinvolto. È, dunque, soprattutto a questo istituto che si farà implicitamente riferimento nei modelli più avanti esposti, poiché, di fatto, esso rappresenta quella modalità di impiego *flessibile* che meglio consente alle imprese di ridurre al massimo i costi salariali indiretti (di *hiring and firing*, di formazione, ma anche altri costi legati a benefici di cui godono i lavoratori "interni", quali mensa, servizio di trasporto, ecc.) e che, pertanto, più si presta ad un uso anomalo dello stesso.

La distinzione tra le due tipologie contrattuali assume rilevanza anche ai fini dell'ipotesi che qui si intende sostenere: mentre la diffusione del lavoro part-time contribuisce ad innalzare "più stabilmente" il tasso di occupazione aggregato - senza creare sostanziali disparità nelle retribuzioni orarie rispetto ai lavoratori a tempo pieno - il ricorso al tempo determinato non sempre risponde alle sue finalità più corrette (coinvolgimento circostanziato nel tempo per il singolo lavoratore e limitata nel peso sull'occupazione aggregata), dando luogo a fenomeni di *dumping sociale* o, come si ipotizza in questo lavoro, a *spinte salariali* che porterebbero ad un diverso (e non migliore) equilibrio sul mercato del lavoro.

Sul piano dell'evidenza empirica si può, infatti, osservare che mentre nei paesi che vantano migliori performance occupazionali - sia pure associate ad elevati costi salariali - si è fatto ricorso più al part-time, che non al lavoro temporaneo (Danimarca, Olanda e Gran Bretagna, soprattutto), laddove ha prevalso quest'ultimo (Spagna e Portogallo, ad esempio) i risultati conseguiti sul fronte occupazionale - tra l'altro, non sempre risolutivi della disoccupazione locale - si abbinano a forti

disparità sia reddituali che nelle modalità di finanziamento e di accesso ai servizi di protezione sociale.

Significativo, a questo proposito, è l'esempio opposto di Spagna e Danimarca. Entrambi i paesi, come la media dei quindici appartenenti all'Unione Europea, hanno lievemente diminuito nel decennio novanta la quota di spesa sociale rispetto al Pil, arrivando, però, nel 2002 la Spagna a quota 20% e la Danimarca al 30%. Inoltre, mentre la prima ha sperimentato il suo "miracolo occupazionale" grazie soprattutto all'espansione del lavoro temporaneo, *ma ha lasciato inalterata la struttura del finanziamento della spesa sociale - dove solo il 27% è il contributo dello Stato* (tabella 15) - la seconda, che pure ha ulteriormente elevato il già alto tasso di occupazione, ha potuto contare (anche come fonte di prelievo) su una quota "strutturalmente più stabile" di lavoratori e su *un contributo pubblico alla spesa sociale che supera il 62% del totale.*

Sul piano dell'interpretazione teorica è chiaro che, mentre lo strumento del part-time dovrebbe avere effetti "redistributivi" delle opportunità occupazionali tra le diverse componenti lavorative, ma con l'effetto di allargare più stabilmente il bacino occupazionale complessivo (essendo soprattutto le donne a farvi ricorso, la crescita dello specifico tasso di occupazione concorre ad innalzare significativamente anche il tasso di occupazione aggregato), il lavoro temporaneo eserciterebbe lo stesso ruolo redistributivo tra segmenti di forza lavoro (favorendo, ad esempio la componente giovanile), ma con l'effetto di incidere più sulle fluttuazioni dello stock occupazionale, che non sul suo ampliamento. Difatti, lo scopo principale di questo tipo di contratto è quello di agevolare il *matching* tra situazioni "marginali" sperimentate sia dal lato della domanda che da quello dell'offerta di lavoro: le imprese possono venirsi a trovare nella necessità *momentanea* di far fronte a picchi di domanda nelle fasi alterne del ciclo economico (oppure a brevi sostituzioni di occupati standard), i lavoratori possono manifestare l'esigenza - altrettanto *momentanea* - di offrirsi a condizioni "non standard" quando si trovino in circostanze specifiche (ingresso e uscita dal sistema occupazionale, maternità e incombenze familiari, percorsi formativi, ecc...); in entrambi i casi l'abbattimento di taluni costi fissi legati ad un più facile turnover della manodopera dovrebbe essere circoscritto al breve periodo.

Nella misura in cui la discontinuità dell'impiego, per il lavoratore atipico, sia protratta nel tempo suo malgrado e sia associata ad un *minor reddito medio annuo effettivamente percepito* rispetto ad un lavoratore standard, la consapevolezza di godere anche di una *minore entità delle prestazioni sociali*, comprese quelle che lo coprono dal rischio di disoccupazione, lo spingerà a rivendicare un maggior livello salariale: tanto più diffuso sarà il ricorso anomalo a questa tipologia contrattuale, tanto maggiore saranno le spinte salariali che, a livello aggregato, renderanno vani i tentativi di agire in modo significativo, tramite lo strumento della flessibilità, sul tasso di disoccupazione ritenuto non inflazionistico o N.A.I.R.U. (Bean, 1994; Blanchflower-Oswald, 1995; Blanchard-Katz, 1997).

Nel presente lavoro l'ipotesi di *wage push* viene dapprima valutata all'interno di un semplice modello di *matching* e, poi, considerata secondo l'approccio della *teoria dei contratti*. Il primo modello consente, infatti, di evidenziare come il differenziale dei costi salariali tra le due categorie contrattuali (standard e atipico) tenda a ridursi drasticamente allorché non sussista la condizione di "transitorietà" del rapporto di lavoro temporaneo e dove questo coinvolga una quota via via più estesa di lavoratori. La *teoria dei contratti*, invece, fornisce utili spunti per inquadrare l'origine di un "premio assicurativo" - assimilabile alle specifiche voci contributive finalizzate a coprire dal rischio di disoccupazione - che il lavoratore include nel salario contrattato, allorquando

accetta l'eventualità di perdere il posto di lavoro (C.Azariadis e J.Stiglitz, 1983): partendo dall'assunto di asimmetria informativa tra datore di lavoro e lavoratore circa lo stato della congiuntura e dal presupposto di maggiore avversione al rischio del lavoratore alle dipendenze, è infatti plausibile ritenere che questi accetti la "volatilità" occupazionale solo in cambio di un più elevato salario che lo copra dal rischio e nei periodi di vacanza reddituale.

Entrambi i modelli si prestano, dunque, a sottolineare l'importanza che esista un *margin* di "oltre salario" che, laddove non fosse prelevato e gestito direttamente dallo Stato, dovrebbe essere monetizzato per consentire l'accesso alle prestazioni di sicurezza sociale. Dal momento che le trasformazioni tecnologiche e l'ampliamento dei mercati rendono sempre più ampia la sfera dei rischi che le parti sociali debbono affrontare all'interno del sistema produttivo, si avverte vieppiù la necessità che ci sia un sostegno pubblico anche nell'assunzione diretta di parte di tali rischi (Artoni, 2003).

D'altra parte, lo stesso Keynes, nell'affrontare a suo tempo la "questione degli alti salari"¹, sottolinea come lo Stato possa svolgere un ruolo di contenimento delle dinamiche retributive, gestendo parte del reddito da lavoro: i servizi di previdenza e di assicurazione sociale (contro la disoccupazione, la malattia, ...) rappresentano, infatti, beni-salario che possono esser forniti a minor costo rispetto a quelli acquisibili sul mercato, con l'effetto di frenare le dinamiche inflazionistiche e di salvaguardare la competitività dei prodotti nel commercio internazionale.

Esiste, tuttavia, il problema sia di definire l'entità di tale presenza pubblica, sia di ripartire, in misura adeguata, il finanziamento dei suddetti servizi tra oneri contributivi e altre forme di prelievo.

Numerosi sono gli studi che hanno cercato di valutare, in primo luogo, in che misura il peso degli oneri sociali condizioni i livelli occupazionali, stimando ad esempio l'impatto che avrebbe una decurtazione delle tasse sul reddito da lavoro (Millard e Mortensen, 1997; Garibaldi, 1998; Mortensen e Pissarides, 1999). I risultati di tali studi mostrano che il segno e l'intensità di tale impatto possono essere diversi, a seconda che si introduca l'ipotesi di salari esogeni, oppure ridefiniti attraverso contrattazione sindacale (Cahuc e Zyberberg, 2004): nel primo caso, analizzato spesso attraverso modelli di *matching*, le ricadute vengono stimate passando per gli effetti sulla produttività e sui profitti; nel secondo caso, utilizzando soprattutto i modelli di *bargaining*, molto dipende dalle ipotesi fatte circa il comportamento sindacale. Altri studi hanno invece più direttamente analizzato la struttura interna del "cuneo fiscale e contributivo", valutando le ipotesi di traslazione di talune voci dal cuneo alla fiscalità generale, o dalla tassazione sul reddito da lavoro all'imposizione sul reddito da capitale (Pissarides, 1997 e 2001; G.Saint-Paul, 1997; J.Addison, P.Teixeira, 2003).

Pissarides, in particolare, analizza la gamma dei possibili effetti derivanti da una riduzione del cuneo valutandoli rispettivamente all'interno di quattro modelli: di concorrenza perfetta, di contrattazione sindacale, di ricerca del posto di lavoro, di salari efficienti. A parità di un prevedibile spostamento della funzione di domanda, la "rigidità" o meno delle pretese salariali avanzate dall'offerta viene fatta dipendere, in sostanza, dalla relazione tra *sussidi di disoccupazione* (e, in particolare, dal relativo grado di indicizzazione ai salari) e struttura della tassazione: in altre parole *"the wage setting function is steeper when unemployment benefits are indexed to wages and flatter*

¹ Keynes J.M., *The Question of High Wages*, in "The Political Quarterly", 1930 (traduzione italiana in Sabbatini P. - a cura di - *Keynes, Come uscire dalla crisi*, Laterza, Bari, 1983).

when they are indexed to prices". Di conseguenza, si prevede che gli effetti espansivi sull'occupazione siano più elevati nel secondo caso che non nel primo.

Se, da un lato, è plausibile aspettarsi che misure di intervento sul cuneo contributivo possano sortire effetti diversi a seconda del sistema istituzionale (struttura dei prelievi e modalità di erogazione delle prestazioni sociali) e contrattuale (sistema di relazioni industriali) che caratterizza ciascun paese, dall'altro è ancor più immediato evidenziare che una discreta consistenza del cuneo contributivo non è, di per sé, sinonimo di cattive performance sul piano occupazionale (e, quindi, di freno al raggiungimento di più elevati tassi di attività e di occupazione): l'importante è che il sistema di Welfare e i meccanismi di determinazione dei salari siano tali da rendere "meno rigida" la funzione di *wage setting* e dell'offerta ad essa associata.

Il lavoro che segue verrà, dunque, articolato nel modo seguente:

- nel paragrafo 1, verranno presentate le ipotesi teoriche all'interno di un modello di *matching* e nell'approccio dei *contratti impliciti*;
- nel paragrafo 2 saranno esaminate le peculiarità di alcune strutture occupazionali e salariali dei paesi europei presi a riferimento, mettendo in relazione le dinamiche del lavoro atipico con l'evoluzione dei relativi costi salariali, distinti nelle retribuzioni nette, da un lato, e nelle quote di contribuzione sociale e di prelievo fiscale, dall'altro;
- nell'ultimo paragrafo si cercherà di valutare in che misura le ipotesi teoriche siano supportate dall'evidenza empirica, così da trarne suggerimenti sul piano propositivo.

1. I modelli di riferimento

1.1 Matching e contrattazione salariale

In un mercato del lavoro in cui coesistono posti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato un individuo può essere assunto con contratto standard o precario.

Il salario reale di chi è assunto in precariato sia inferiore o uguale alla relativa produttività marginale (per ipotesi la produttività marginale dei precari è posta uguale a quella degli standard $a_p = a_s$, ma i risultati del modello non muterebbero anche ipotizzando rendimenti diversi):

$$w_p \leq a_{p_s} ; a_p = a_s$$

Il salario di chi è assunto con contratto standard (w_s) comprende anche una serie di benefici aggiuntivi (pensione, malattia, maternità...), ε . Il compenso di un lavoratore standard sarà quindi pari a $w_s + \varepsilon$, e deriva da un processo di contrattazione di Nash tra impresa e lavoratore.

Il processo di contrattazione prevede che se si arriva ad un accordo il lavoratore percepisce un compenso pari a $w_s + \varepsilon$, altrimenti sarà assunto a tempo determinato percependo w_p .

L'impresa percepirà $a_s - w_s(1+t)$ nel caso di assunzione a tempo indeterminato e $a_s - w_p$ in caso di assunzione precaria, dove t è l'aliquota di prelievo contributivo necessario a finanziare le prestazioni ε . Tali prestazioni, *gestite dallo Stato*, per ipotesi sono uguali *per tutti i lavoratori standard* (ipotesi redistributiva).

Indicando con β il potere contrattuale dei lavoratori, il Nash bargaining problem da risolvere è:

$$(w_s + \varepsilon) - w_p = \frac{\beta}{1 - \beta} [a_s - w_s(1 + t) - (a_s - w_p)] \quad \text{da cui si ricava il salario contrattato:}$$

$$w_s = \frac{w_p - \varepsilon(1 - \beta)}{1 + \beta \cdot t} \quad [1]$$

In un modello a due periodi si supponga che il lavoratore nel primo periodo possa decidere di accettare un posto di lavoro precario o di non offrirsi affatto sul mercato del lavoro². Nel secondo periodo il lavoratore riterrà opportuno offrirsi sul mercato del lavoro e avrà una probabilità ρ di trovare un lavoro standard e probabilità $1 - \rho$ di trovare un contratto di lavoro precario. Se nel primo periodo il lavoratore ha accettato un posto di lavoro precario lo mantiene anche nel secondo periodo³. Il lavoratore sarà indifferente tra le due scelte nel caso in cui risulti:

$$\rho(w_s + \varepsilon) + (1 - \rho)w_p = 2w_p \quad \text{cioè:}$$

$$\rho(w_s + \varepsilon) = (1 + \rho)w_p \quad \text{condizione di indifferenza per il precariato} \quad [2]$$

Si noti che nell'equazione precedente, a parità ρ , w_p aumenta all'aumentare di ε (il salario dei precari aumenta al crescere dell'ammontare di prestazioni sociali riconosciute ai lavoratori standard). Inoltre, sempre dalla [2], si evince che, w_p aumenta al diminuire di ρ , cioè quando maggiore è il numero dei precari e minore la probabilità di ottenere una posizione standard, maggiore sarà l'entità del *wage push*.

Se V_s è il numero di vacancy standard e N il numero di lavoratori, il numero aggregato di match standard sarà pari a:

$$M_s = \alpha \min(V_s, N) \quad \text{con } \alpha < 1$$

e quindi la probabilità di trovare un lavoro standard sarà:

$$\rho = \frac{M_s}{N} = \alpha \min\left(\frac{V_s}{N}, 1\right) \quad [3]$$

sostituendo la [1] e la [3] nella condizione di indifferenza [2] otteniamo la funzione di domanda di vacancy standard:

² All'inizio della vita lavorativa, infatti, gli individui sono spesso in grado di poter scegliere se accettare o meno un posto di lavoro a condizioni giudicate non ottimali. Tale possibilità spesso viene meno in età adulta.

³ Si suppone quindi che la probabilità di transizione tra un posto di lavoro precario e un posto di lavoro stabile sia molto bassa e, al limite nulla. Tale ipotesi, evidentemente estrema, sembra comunque supportata dai dati sui tassi di transizione in Europa (Ue, 2004), che mostrano una scarsa mobilità tra lavoro precario e lavoro standard.

$$V_s = \frac{N \cdot w_p (1 + \beta \cdot t)}{\alpha \cdot \beta \cdot [e \cdot (1 + t) - w_p \cdot t]} \quad \text{se } V_s < N \quad [4]$$

che è rappresentata da una retta crescente con N (vale a dire positivamente correlata alla crescita esogena del volume di occupazione)

Per creare una vacancy standard l'impresa sostiene un costo pari a⁴: $\frac{\kappa_1}{V_s} + \kappa_2 V_s^{\delta-1}$ e, quindi, la condizione di indifferenza per l'impresa sarà:

$$\theta \cdot [a_s - w_s (1 + t)] = \frac{\kappa_1}{V_s} + \kappa_2 V_s^{\delta-1} \quad [5]$$

dove θ è la probabilità per l'impresa di coprire una vacancy standard e sarà pari a:

$$\theta = \gamma \min \left(\frac{N}{V_s}, 1 \right) \quad \text{con } 0 < \gamma < 1 \quad [6]$$

Sostituendo la [6] nella [5] si ottiene l'offerta di vacancy standard:

$$\gamma [a_s - w_s (1 + t)] \cdot V_s = \kappa_1 + \kappa_2 V_s^\delta \quad \text{se } V_s \leq N \quad [7]$$

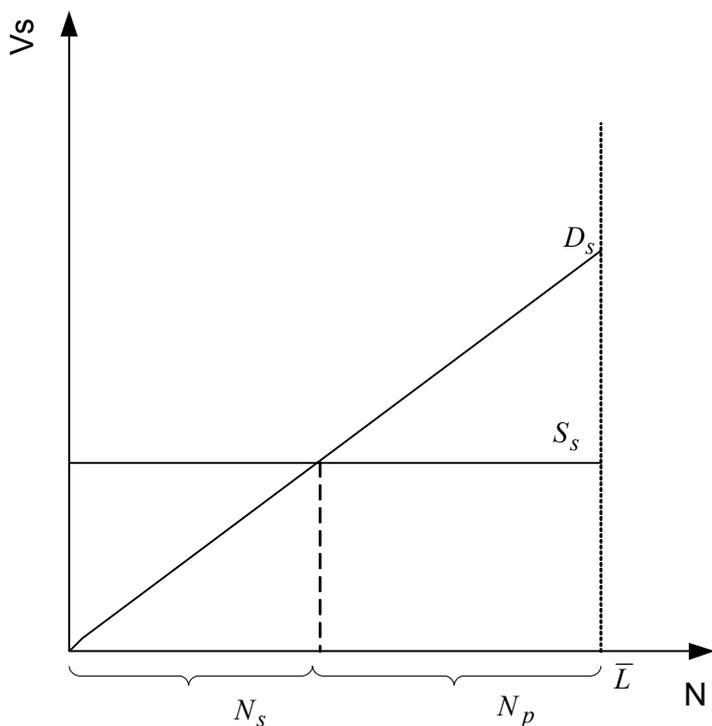
che sul piano V_s, N è una retta orizzontale.

Se il numero aggregato di lavoratori (a tempo indeterminato e precari) nell'economia è pari a \bar{L} , la situazione sarà quella descritta dal grafico seguente nel quale si determina, data l'occupazione totale, la proporzione di lavoratori standard e precari che si formerà nel sistema.

Ovviamente l'equilibrio cambia quando variano il salario dei precari w_p , i “benefici aggiuntivi” che caratterizzano i contratti standard, e l'aliquota t . Ciascuna di queste circostanze verrà a modificare la distribuzione interna dell'occupazione tra le due diverse tipologie contrattuali, senza modificare N , avendo supposto che l'ammontare globale di occupati cresca solo per fattori esogeni (crescita investimenti, aumento del Pil, ecc.).

Ciò che il modello si limita ad evidenziare è l'effetto di *wage push* laddove la riduzione del cuneo contributivo venga percepita dai lavoratori precari come una contrazione del loro reddito reale.

⁴ Cfr. Snower D.J. (1996).



1.2 Teoria dei contratti e premio assicurativo

Partiamo da un modello base di teoria dei contratti con lavoratori eterogenei e sussidi di disoccupazione, B , a carico del bilancio pubblico⁵, in cui si suppone che i contributi versati dal datore di lavoro per assistenza e previdenza vengano inseriti dal lavoratore nella propria funzione di utilità.

Si ipotizzi l'esistenza di due gruppi di lavoratori, 1 e 2, con diversa produttività: $\gamma_1 > \gamma_2$.

Diverse ricerche dimostrano che i contratti di lavoro a tempo determinato sono concentrati tra i lavoratori con minore capitale umano (es. giovani), o con livello di qualifica più bassa. Tali lavoratori alternano periodi di precariato a periodi di disoccupazione e più difficilmente degli altri riescono a passare da un posto di lavoro a tempo determinato ad un posto di lavoro stabile. Possiamo quindi supporre (sarà dimostrato in seguito) che i lavoratori di tipo 2 siano quelli che, nelle fasi sfavorevoli del ciclo, corrono maggiormente il rischio di essere "sospesi" (nel caso in cui abbiano un contratto a tempo indeterminato), o di non vedersi rinnovato il contratto (nel caso in cui siano stati assunti a tempo determinato). Al limite, si può anche supporre che tutti i lavoratori con produttività più elevata siano assunti con contratto standard e che tutti i lavoratori con minore produttività siano assunti a tempo determinato. In questo caso i lavoratori di tipo 2, in fase recessiva, corrono maggiori rischi di disoccupazione per mancato rinnovo del contratto a termine.

Le imprese sono caratterizzate da una funzione di produzione separabile nei due tipi di lavoratori del tipo:

⁵ con i quali si può supporre che i lavoratori possano finanziare i propri consumi e pagarsi i contributi durante i periodi di disoccupazione.

$$y = \gamma_i \cdot f(L) \quad \text{con } i = 1, 2$$

in cui L è l'occupazione effettiva pari ad una frazione ρ della forza lavoro n .

Se si suppone che possano verificarsi due "stati di natura": espansione (a) o recessione (b), con probabilità p_a e $1-p_a$, la funzione di produzione può essere riscritta come:

$$y = \gamma_i \cdot f(\rho_{ix} \cdot n) \quad \text{con } i = 1, 2 \quad \text{e } x = a, b$$

Se ipotizziamo l'esistenza di disturbo aleatorio sull'andamento della domanda s_x tale che:

$$s \in (s_a, s_b) \quad \text{con } s_a > s_b$$

i ricavi dell'impresa possono essere scritti come:

$$R_x = s_x \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ix} \cdot n)$$

I costi dell'impresa saranno invece rappresentati dai salari pagati ai diversi lavoratori nelle due fasi, più gli oneri sociali (al netto di quelli destinati a copertura della disoccupazione, contabilizzati nel sussidio B), τ , cioè⁶ $C_x = w_{ix}(1 + \tau)$.

I lavoratori massimizzano la propria utilità, tenendo conto del rischio di disoccupazione, dell'utilità del tempo libero (*leisure*), ℓ , e dei versamenti contributivi di cui godono quando sono occupati⁷. Tale massimizzazione dovrà rispettare il vincolo di profitto non negativo per l'impresa. Considerando che i sussidi pagati dallo Stato possono essere diversi per le due tipologie di lavoratori e, al limite, nulli per coloro che sono assunti a tempo determinato, avremo:

$$\underset{w, \rho}{\text{Max}} E(U_i) = p_a [\rho_{ia} \cdot u(w_{ia} \cdot (1 + \tau)) + (1 - \rho_{ia}) \cdot u(\ell + B_{ia})] +$$

$$+ (1 - p_a) [\rho_{ib} \cdot u(w_{ib} \cdot (1 + \tau)) + (1 - \rho_{ib}) \cdot u(\ell + B_{ib})]$$

s.t.

$$p_a [s_{ia} \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ia} n) - n \rho_{ia} \cdot w_{ia} (1 + \tau)] + (1 - p_a) [s_{ib} \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ib} n) - n \rho_{ib} \cdot w_{ib} (1 + \tau)] \geq 0$$

Dalle condizioni di primo ordine per un massimo, rispetto ai salari, si ottiene

$$n\lambda = u'(w_{ia}(1 + \tau)) \quad \text{e}$$

⁶ Possiamo supporre che il prelievo contributivo sia esattamente uguale alle prestazioni godute dal lavoratore, in questo caso enucleando la quota di contributi destinati al finanziamento del sussidio di disoccupazione. In tal caso $w_{ix}(1 + \tau) = w_{ix} + \varepsilon$, dove ε , in base alla terminologia del paragrafo precedente, sono le prestazioni sociali godute dal lavoratore.

⁷ Si ipotizza in tal caso che i versamenti contributivi a carico dei datori di lavoro siano uguali per i lavoratori assunti a tempo indeterminato e determinato.

$$n\lambda = u'(w_{ib}(1 + \tau))$$

dove λ è il moltiplicatore di Lagrange, da cui:

$$u'(w_{ia}(1 + \tau)) = u'(w_{ib}(1 + \tau)) \rightarrow w_{ia}(1 + \tau) = w_{ib}(1 + \tau) = w_i(1 + \tau)$$

Al tradizionale risultato ottenuto dai modelli di teoria dei contratti, e cioè che è più vantaggioso pagare un salario fisso, w_i , piuttosto che i salari contingenti w_{ia} e w_{ib} variando l'occupazione nelle due fasi del ciclo⁸, si aggiunge che, in caso di sussidi a carico dello Stato, i diversi tipi di lavoratori, precari e standard, percepiscono il proprio salario costante w_i , comprensivo di contributi⁹, quando sono occupati, e il sussidio B_i nei periodi di disoccupazione. In tal caso, se i gli stessi sussidi vengono pagati a tutti i lavoratori che rimangono disoccupati non si verifica alcun rischio di wage-push¹⁰. Tale rischio si verificherebbe, invece, se i lavoratori assunti a termine ricevessero, in caso di mancato rinnovo del contratto, sussidi minori (al limite nulli) rispetto a sussidi percepiti, in caso di "sospensione" dall'attività lavorativa, da coloro che sono assunti a tempo indeterminato.

Per dimostrare ciò, semplificando i calcoli, facciamo ricorso al caso in cui i sussidi non sono pagati dallo Stato ma direttamente dall'impresa.

Se il sussidio per i disoccupati è a carico dell'impresa il problema di massimizzazione di cui sopra deve essere riscritto come:

$$\begin{aligned} \text{Max}_{w, \rho} E(U_i) = & p_a [\rho_{ia} \cdot u(w_{ia} \cdot (1 + \tau)) + (1 - \rho_{ia}) \cdot u(\ell + B_{ia})] + \\ & + (1 - p_a) [\rho_{ib} \cdot u(w_{ib} \cdot (1 + \tau)) + (1 - \rho_{ib}) \cdot u(\ell + B_{ib})] \end{aligned}$$

s.t.

$$\begin{aligned} p_a [s_{ia} \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ia} n) - n \rho_{ia} \cdot w_{ia} (1 + \tau)] - n(1 - \rho_{ia}) B_{ia} + \\ (1 - p_a) [s_{ib} \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ib} n) - n \rho_{ib} \cdot w_{ib} (1 + \tau) - n(1 - \rho_{ia}) B_{ib}] \geq 0 \end{aligned}$$

le cui condizioni di primo ordine rispetto a salari e ai sussidi (che questa volta sono una variabile decisionale per l'impresa), saranno:

$$(1) \quad n\lambda = u'(w_{ia}(1 + \tau))$$

$$(2) \quad n\lambda = u'(w_{ib}(1 + \tau))$$

⁸ e, quindi, principalmente non rinnovando i contratti a termine.

⁹ In realtà la condizione di uguaglianza tra i salari percepiti dai lavoratori nei diversi stadi del ciclo sarebbe soddisfatta anche per: $w_{ia} = w_{ib} = w_i$. Si suppone però che un vincolo istituzionale obblighi l'impresa a prelevare i contributi e a versarli al stato per il finanziamento dei sussidi, B. Per tale ragione $\tau > 0$.

¹⁰ A meno che lo Stato, nel medio periodo, non decida di aumentare l'aliquota di contribuzione τ per finanziare i sussidi B_i .

$$(3) \quad n\lambda = u'(\ell + B_{ia})$$

$$(4) \quad n\lambda = u'(\ell + B_{ib})$$

Dalla (1) e dalla (2) risulta: $w_{ia}(1 + \tau) = w_{ib}(1 + \tau) = w_i(1 + \tau)$

Dalla (3) e dalla (4) risulta: $B_{ia} = B_{ib} = B_i$

Da tutte e quattro le condizioni si deduce:

$$(5) \quad w_i(1 + \tau) = \ell + B_i$$

Come nei tradizionali modelli di teoria dei contratti, retribuzione e sussidio non variano in presenza di differenti fasi cicliche. *In questo caso, però, sia i salari degli occupati che i sussidi dei disoccupati variano a seconda del tipo di lavoratori.*

Inoltre, tenendo conto della (5) il lagrangiano per la massimizzazione può essere molto semplificato e riscritto come:

$$\mathcal{L} = u(\ell + B_i) + \lambda[(s_a \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ia}n) - nB_i - n\rho_{ia}\ell)p_a + (s_b \cdot \gamma_i \cdot f(\rho_{ib}n) - nB_i - n\rho_{ib}\ell)(1 - p_a)]$$

le cui condizioni di primo ordine per un massimo rispetto a ρ_{ix} e n sono:

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \rho_{ia}} = n\lambda \cdot p_a (s_a \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ia}n) - \ell) = 0$$

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial \rho_{ib}} = n\lambda(1 - p_a) \cdot (s_b \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ib}n) - \ell) = 0$$

da cui:

$$(6) \quad s_a \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ia}n) = \ell = s_b \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ib}n)$$

che, essendo $s_a > s_b$ e $f'' < 0$ implica $\rho_{ia} > \rho_{ib}$

il che significa che il livello di occupazione è maggiore nel periodo di espansione. Inoltre, perchè valga l'ultima condizione di primo ordine per un massimo:

$$\frac{\partial \mathcal{L}}{\partial n} = \lambda[p_a \cdot (\rho_{ia} \cdot s_a \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ia}n) - \rho_{ia}\ell - B_i) + (1 - p_a) \cdot (\rho_{ib} \cdot s_b \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ib}n) - \rho_{ib}\ell - B_i)] = 0$$

diventa:

$$(6') \quad s_a \cdot \gamma_i \cdot f'(n) > \ell \quad \text{con} \quad \rho_{ia} = 1$$

$$s_b \cdot \gamma_i \cdot f'(\rho_{ib}n) = \ell \quad \text{con} \quad 0 \leq \rho_{ib} < 1$$

Ciò significa che nella fase di espansione si impiegherà l'intera forza lavoro, mentre se ne impiegherà solo una quota minore di 1 nelle fasi di depressione.

Inoltre, essendo $f'' < 0$ risulterà:

$$\rho_{1b} > \rho_{2b} \quad \text{al limite:} \quad \rho_{2b} = 0 \quad \text{e} \quad 0 < \rho_{1b} < 1$$

Cioè, il rischio di rimanere disoccupati nella fasi di recessione tocca soprattutto, al limite solo, gli individui di tipo 2, meno produttivi, che si suppone siano stati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. Tale contratto verrebbe rinnovato a scadenza solo nelle fasi di espansione e non in quelle recessive. Nel caso in cui non venisse rinnovato i disoccupati sarebbero assicurati dal pagamento di un'integrazione di reddito, B_i , che, come risulta dalla (5) sarà tanto più elevata quanto più elevata è l'aliquota contributiva τ .

Resta da stabilire come variano i due salari $w_i(1+\tau)$, costanti nei due stati di natura ma diversi per i due gruppi di lavoratori, al variare del rischio di disoccupazione, che come sappiamo è diverso per le due tipologie di lavoratori. In pratica si tratta di calcolare il saggio marginale di sostituzione tra salario e rischio di disoccupazione per le due categorie di lavoratori tramite il differenziale totale della funzione di utilità dei lavoratori¹¹.

Riscriviamo la funzione di utilità:

$$E(U_i) = p_a [\rho_{ia} \cdot u(w_{ia} \cdot (1+\tau)) + (1-\rho_{ia}) \cdot u(\ell + B_{ia})] + (1-p_a) [\rho_{ib} \cdot u(w_{ib} \cdot (1+\tau)) + (1-\rho_{ib}) \cdot u(\ell + B_{ib})]$$

che, essendo:

1. il salario indipendente dallo stato di natura e pari a $w_i(1+\tau)$;
2. $\rho_{ia} = 1$ e, di conseguenza $1-\rho_{ia} = 0$;

diventa:

$$E(U_i) = p_a [u(w_i \cdot (1+\tau))] + (1-p_a) [\rho_{ib} \cdot u(w_i \cdot (1+\tau)) + (1-\rho_{ib}) \cdot u(\ell + B_{ib})]$$

Per vedere come varia il salario $w_i(1+\tau)$ se, partendo da un ipotetico contratto di piena occupazione, in cui inizialmente anche $\rho_{ib} = 1$, al variare del rischio di disoccupazione in periodo di recessione, cioè al variare di ρ_{ib} , dobbiamo fare il differenziale totale della funzione di utilità e uguagliarlo a zero:

$$dU_i = p_a [u'(w_i \cdot (1+\tau))] + (1-p_a) [\rho_{ib} \cdot u'(w_i \cdot (1+\tau))] dw_i(1+\tau) + (1-p_a) [u(w_i \cdot (1+\tau)) - u(\ell + B_{ib})] d\rho_{ib} = 0$$

che, ricordando che stiamo partendo, per ipotesi da una situazione in cui inizialmente $\rho_{ib} = 1$ si semplifica come segue:

$$dU_i = [u'(w_i \cdot (1+\tau))] dw_i(1+\tau) + (1-p_a) [u(w_i \cdot (1+\tau)) - u(\ell + B_{ib})] d\rho_{ib} = 0$$

¹¹ Si noti che la funzione di utilità è esattamente la stessa, a prescindere da chi paga gli eventuali sussidi.

che implica:

$$\frac{dw_i(1+\tau)}{d\rho_{ib}} = -(1-p_a) \frac{u(w_i \cdot (1+\tau)) - u(\ell + B_{ib})}{u'(w_i \cdot (1+\tau))} \quad (7)$$

La probabilità che un lavoratore resti senza occupazione è pari alla probabilità di trovarsi in fase recessiva per la probabilità di perdere il lavoro in fase di recessione, cioè:

$$\phi = (1-p_a)(1-\rho_{ib})$$

Essendo $(1-p_a)$ dato risulterà:

$$d\phi = -(1-p_a)d\rho_{ib}$$

e la (7) può essere riscritta come:

$$\frac{dw_i(1+\tau)}{d\phi} = z_i(w_i, \tau, \ell, B_{ib}) \frac{u(w_i \cdot (1+\tau)) - u(\ell + B_{ib})}{u'(w_i \cdot (1+\tau))} > 0 \quad (7')$$

La (7') indica il premio marginale di sottoccupazione (Azariadis, 1975) richiesto da un incremento marginale della probabilità di disoccupazione in una fase di recessione, valutato rispetto al contratto di piena occupazione. si tratta, in pratica, dell'importo che dovrebbe essere pagato al lavoratore per compensarlo di un aumento infinitesimale della probabilità di disoccupazione. Dato che l'utilità marginale è decrescente, $u'' < 0$, tale premio risulta chiaramente crescente in $w_i(1+\tau)$ decrescente in B_i :

$$\frac{\partial z_i}{\partial w_i(1+\tau)} = 1 - \frac{u(w_i \cdot (1+\tau)) - u(\ell + B_{ib}) \cdot u''[w_i(1+\tau)]}{[u'(w_i \cdot (1+\tau))]^2} > 0$$

$$\frac{\partial z_i}{\partial(\ell + B_{ib})} = - \frac{u'(\ell + B_{ib})}{u'(w_i \cdot (1+\tau))} < 0$$

In pratica l'incremento di salario che occorrerà corrispondere ai lavoratori per indurli ad accettare una maggiore probabilità di disoccupazione sale con l'aumentare dei salari corrisposti, comprensivi di contributi sociali, indipendentemente dallo stato di natura e diminuisce con gli eventuali sussidi pagati nei periodi di disoccupazione. Se ipotizziamo, come del resto appare dai dati, che salari e contributi versati ai lavoratori non siano molto diversi a seconda che il lavoratore sia stato assunto con contratto standard o temporaneo, e, al limite:

$$w_1(1+\tau) = w_2(1+\tau)$$

ma che i sussidi siano pagati esclusivamente ai lavoratori standard (che sono tra l'altro a minore rischio di disoccupazione nelle situazioni di recessione)¹²:

$$B_{1b} > 0 \quad \text{e} \quad B_{2b} = 0$$

otteniamo che il premio marginale di sottoccupazione dovrà essere maggiore per i lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori standard. In questo caso si verificherebbe una situazione di *wage push*, che potrebbe essere evitata se gli stessi sussidi venissero pagati a tutti i lavoratori in caso di disoccupazione.

2. Costo del lavoro, cuneo contributivo e sicurezza sociale: il confronto internazionale

2.1. Performance occupazionali e struttura dei costi salariali

I comportamenti teorizzati all'interno dei modelli proposti risultano di difficile verifica attraverso i dati attualmente disponibili a livello internazionale; è comunque possibile evidenziare alcune linee interpretative delle performance occupazionali e delle dinamiche reddituali, in riferimento alle categorie contrattuali tipiche e atipiche, che vanno nel senso di avvalorare le ipotesi avanzate in questo studio. In particolare, verranno messi in luce i seguenti aspetti:

a) la correlazione positiva tra impiego di lavoro flessibile e miglioramento delle performance occupazionali è maggiormente verificata per quei paesi che hanno fatto più ricorso al part-time che non ai contratti a termine;

b) le differenze reddituali tra lavoratori standard e atipici non si limitano ai più bassi (per questi ultimi) livelli di retribuzione oraria, ma si estendono alle più ridotte possibilità di accesso all'area della sicurezza sociale (sussidi di disoccupazione, copertura reddituale del periodo di maternità...). Inoltre, quanto più i benefici previdenziali sono collegati all'ammontare dei contributi versati tanto più i lavoratori temporanei sono penalizzati in termini di prestazioni. Diverso potrebbe essere se i relativi svantaggi fossero compensati da sistemi di integrazione al reddito, finanziati dalla fiscalità generale, ovvero se alcune prestazioni (come un sussidio di disoccupazione che permetta effettivamente di affrontare un periodo di mancanza di lavoro) fossero garantite indipendentemente dalla storia lavorativa;

c) per l'Italia, in particolare, diversi sono gli elementi che concorrono a rimarcare le differenze delle retribuzioni e, più in generale, dei redditi compresi della sicurezza sociale che rispettivamente affluiscono alle due categorie in esame: la già scarsa quota di spesa globalmente destinata alla sicurezza sociale (rispetto alla media dei paesi dell'Unione Europea), un sistema previdenziale che rappresenta la principale voce di welfare (essendo le altre voci piuttosto esigue) e che penalizza la discontinuità lavorativa (essendo il calcolo del beneficio basato sul metodo di capitalizzazione), l'ancora scarsa diffusione del part-time (nonostante l'ampia rappresentanza femminile nell'area del più generale precariato) e le difficoltà di applicazione della recente riforma sul mercato del lavoro (non ancora supportata da un adeguato sistema di ammortizzatori sociali) costituiscono tutti aspetti che lasciano intuire un complesso meccanismo di redistribuzione del reddito a sfavore di talune categorie di lavoro atipico.

¹² Il tempo libero, ℓ , abbia la stessa utilità per tutti.

Esaminiamo più in dettaglio la situazione a livello comunitario.

In primo luogo, guardando ai dati sul mutamento occupazionale, a distanza di circa un decennio e nel peso relativo dei lavoratori standard e atipici, in un quadro comparativo tra paesi dell'Unione Europea, si può notare come il ricorso alla *flessibilità contrattuale*, pur agevolando il *matching domanda e offerta di specifiche componenti*, non sia tuttavia risolutivo dei problemi occupazionali, in termini di *riduzione sostanziale del tasso di disoccupazione aggregato*.

Facendo riferimento allo studio menzionato in premessa (G. Saint Paul, 2004), vengono considerati i paesi europei distinguendoli, rispettivamente, in due gruppi: quelli che avrebbero più decisamente intrapreso la strada delle riforme, da un alto, (Danimarca, Olanda, Irlanda, Portogallo e Regno Unito, ad esempio) e quelli che stenterebbero, invece, a farle decollare, dall'altro: i primi vantano buone performance occupazionali, i secondi manifestano ancora non poche difficoltà nel ridurre in modo significativo il relativo tasso di disoccupazione (tra questi l'Italia, la Francia e la Germania). Considerando più da vicino il gruppo dei cosiddetti "paesi virtuosi", è tuttavia possibile sottolineare quanto di quelle performance, misurate principalmente sui tassi di disoccupazione, siano dovuti a comportamenti positivi della domanda - e, quindi ad effettiva crescita delle opportunità occupazionali - e quanto invece alle dinamiche nella composizione e nell'entità dell'offerta (diminuzione dei tassi di attività, soprattutto in riferimento a specifiche componenti). In particolare si rileva che:

- la *Danimarca*, contando già da tempo il più elevato tasso di attività in ambito Ue, tra il 1992 e il 2004, ha in realtà visto diminuire questo indicatore di offerta, a fronte di un aumento del tasso di occupazione: ciò ha contribuito ad alleggerire il tasso di disoccupazione aggregato di oltre tre punti percentuali; c'è da sottolineare che, nello stesso periodo, *la quota di lavoro flessibile è persino diminuita*, sia nella componente di lavoratori part-time, sia in quella dei lavoratori a termine (tabella 1). Particolarmente significativo è il dato "strutturale" relativo *all'alta percentuale di donne impiegate a tempo parziale*: circa 1/3 delle occupate ricorre a questo tipo di contratto, mentre un 10% circa (contro l'11% degli uomini) ha un contratto a termine; questo fa sì che il tasso di occupazione femminile - pari al 71,6% - sia, in Danimarca, il più elevato dopo quello della Svezia, segnando una rappresentatività sull'occupazione totale piuttosto simile a quella calcolata sulla popolazione (quasi la metà).

Anche sul fronte dei costi salariali, gli elevati valori (inferiori solo a quelli della Germania e dell'Olanda, ma superiori a quelli italiani) non impediscono di raggiungere un tasso di occupazione superiore di quasi 20 punti rispetto a quello del nostro paese e una percentuale di lavoratori dipendenti pari a circa il 93% del totale (contro il 75% dell'Italia). La quota globale di prelievo sui redditi da lavoro risulta di oltre 4 punti percentuali inferiore a quella italiana (intorno al 46%), e la distribuzione tra oneri sociali e prelievo fiscale risulta in Danimarca esattamente ribaltata rispetto a quella italiana: 11,0% la quota contributiva e 30,4% quella di prelievo fiscale (rispettivamente pari al 31,8% e al 14,0% in Italia; tabella 2¹³);

- analogo discorso può farsi per l'*Olanda*, dove ugualmente rilevante è il costo del lavoro associato ad un elevato tasso di occupazione, pur in presenza di una rilevante pressione fiscale e contributiva:

¹³ I dati della tabella 2 si riferiscono ad un lavoratore single senza figli, con una retribuzione pari a quella media dei lavoratori full-timer nel settore manifatturiero.

la struttura interna risulta, tuttavia più simile a quella italiana (ancor più sbilanciata sugli oneri sociali che non sul prelievo fiscale). Sul fronte occupazionale, invece, si osserva che la *rilevante quota di lavoro part-time* (45,6% del totale e circa i 3/4 dell'occupazione femminile nel 2004) e dei contratti a termine è l'esito di una progressiva crescita registrata nel corso degli anni novanta, pur partendo da livelli già strutturalmente elevati: ciò ha concorso a far salire il tasso di occupazione in misura maggiore rispetto al tasso di attività, provocando quindi una diminuzione del tasso di disoccupazione;

- tra i paesi definiti "virtuosi", l'*Irlanda* è senza dubbio quello che ha realizzato maggior prodigi sul fronte dell'abbattimento della disoccupazione: il relativo tasso si è ridotto di circa un terzo nel corso del decennio (passando dal 15,4% al 4,5%), come effetto di un aumento della domanda assai più marcato della crescita dell'offerta (+15 punti percentuali per il tasso di occupazione e +9 punti circa per il tasso di attività). Tale "miracolo" è da attribuirsi, più ancora che alla generica dinamica del lavoro *flessibile* - dove anzi la percentuale dei contratti a termine si è più che dimezzata (dall'8,8% al 4,1%) - al massiccio ingresso delle donne nel mondo del lavoro, grazie soprattutto alla sensibile *espansione del part-time*: la relativa quota è, infatti, quasi raddoppiata (passando dal 9% al 17% circa). Anche la componente giovanile ha visto crescere il relativo tasso di occupazione di ben undici punti percentuali, raggiungendo così, nel 2004, la quota del 47,7%: nettamente più elevata della media Ue (40% circa) e, soprattutto, dell'Italia (intorno al 28%);

- l'aumento della quota di lavoro flessibile non è, invece, risultata gran che utile al *Portogallo*: pur avendo registrato un sensibile incremento tanto del part-time, quanto dei contratti a termine, il relativo tasso di disoccupazione - comunque strutturalmente più basso della media Ue - è aumentato rispetto a dodici anni prima, per effetto di un'espansione dei tassi di attività più forte (+ 4 punti percentuali) rispetto alla crescita del tasso di occupazione (meno di 2 punti percentuali). Anche la componente giovanile non risulta aver tratto benefici rilevanti dalla *flessibilità* contrattuale, dal momento che sia i tassi di partecipazione specifici, che i tassi di occupazione sono diminuiti (i secondi più dei primi) sono anzi notevolmente diminuiti (oltre 10 punti percentuali), facendo crescere la relativa disoccupazione.

Sul fronte dei costi salariali, il Portogallo conta il livello in assoluto più basso tra i paesi dell'area Ue, con una pressione fiscale e contributiva molto simile a quella di Grecia, Spagna e Regno Unito (anche se quest'ultimo ripartisce quasi in misura paritetica oneri contributivi e prelievo fiscale; contrariamente agli altri due paesi dell'area mediterranea, che alleggeriscono i secondi a vantaggio dei primi; tabella 2);

- punto di forza della situazione occupazionale del *Regno Unito* (ancor più di quanto accada in Svezia e Danimarca, ma meno dell'Olanda) è l'impiego del *part-time*: oltre un quarto degli occupati risulta usufruire di tale modalità contrattuale, laddove, invece, il ricorso al contratto a termine si è sempre attestato, nel corso del decennio novanta, su valori non molto elevati e, comunque, pari a circa la metà della media Ue (rispettivamente 6,0% e 13,4% nel 2004). Se dal lato dell'offerta gli indicatori sono rimasti più o meno costanti, dal lato della domanda i tassi di occupazione hanno fatto registrare una crescita di ben 4 punti percentuali, facendo più che dimezzare il tasso di disoccupazione: ma è soprattutto la componente femminile *impiegata a tempo pieno* ad aver visto

crescere il relativo tasso di occupazione (+4 punti percentuali, contro un punto dei colleghi uomini impiegati *full-time*).

Dopo le Danesi, le donne del Regno Unito vantano, a pari passo con le colleghe olandesi, il più elevato tasso di occupazione (superiore al 65%: oltre 20 punti percentuali in più dell'Italia!), dove poco meno della metà (43,8% contro il 74,7% dell'Olanda) lavorano *part-time*;

- maggiormente orientata verso forme contrattuali più “precarie” risulta essere la riforma del mercato del lavoro introdotta in Spagna, dove però, nonostante il massiccio ricorso al lavoro a tempo determinato (pari quasi a 1/3 dell'occupazione totale) risulta ancora particolarmente elevato (e superiore alla media UE) il tasso di disoccupazione aggregato: 11% rispetto al 15% del 1992. La bassa quota di *part-time* si riflette sulla scarsa presenza delle donne nella struttura occupazionale, come pure relativamente basso è il grado di inserimento professionale della componente giovanile, nonostante l'alto ricorso ai contratti a termine. Caratteristiche strutturali – quali il peso dei settori nell'attività produttiva e, in particolare la relativa alta quota dell'agricoltura - spiega (in parte con affinità con la situazione italiana) gli ancora insufficienti traguardi rispetto agli obiettivi da raggiungere sul fronte occupazionale. Né, d'altra parte i più bassi livelli di costi salariali e la minore (rispetto a paesi dell'area mediterranea come Francia e Italia) pressione fiscale e contributiva sembra agevolare, in modo significativo, il processo di convergenza verso le mete preposte nei successivi Consigli d'Europa.

Da quanto finora sinteticamente evidenziato emerge che:

- a) Le migliori performance occupazionali all'interno dei paesi Ue si riscontrano, non tanto dove le recenti riforme sul mercato del lavoro hanno incentivato il ricorso a tipologie contrattuali “più precarie” (i contratti a termine, soprattutto), quanto piuttosto in quei sistemi che già da tempo hanno strutturalmente potenziato la quota di lavoro *part-time*: poiché questo risulta generalmente associato ad una più elevata partecipazione della componente femminile (innalzandone i tassi di attività e di occupazione specifici), ne risulta positivamente e “stabilmente” influenzato anche il tasso di occupazione aggregato;
- b) Il peso degli oneri sociali e - più in generale - della pressione fiscale sul costo del lavoro non risulta essere, di per sé, fattore di freno all'espansione occupazionale e al raggiungimento di migliori standard sul mercato del lavoro; ciò che risulta invece rilevante è la *struttura interna* sia dei prelievi contributivi, sia delle modalità di accesso alle prestazioni sociali.

2.2 Incidenza e dinamiche del lavoro temporaneo

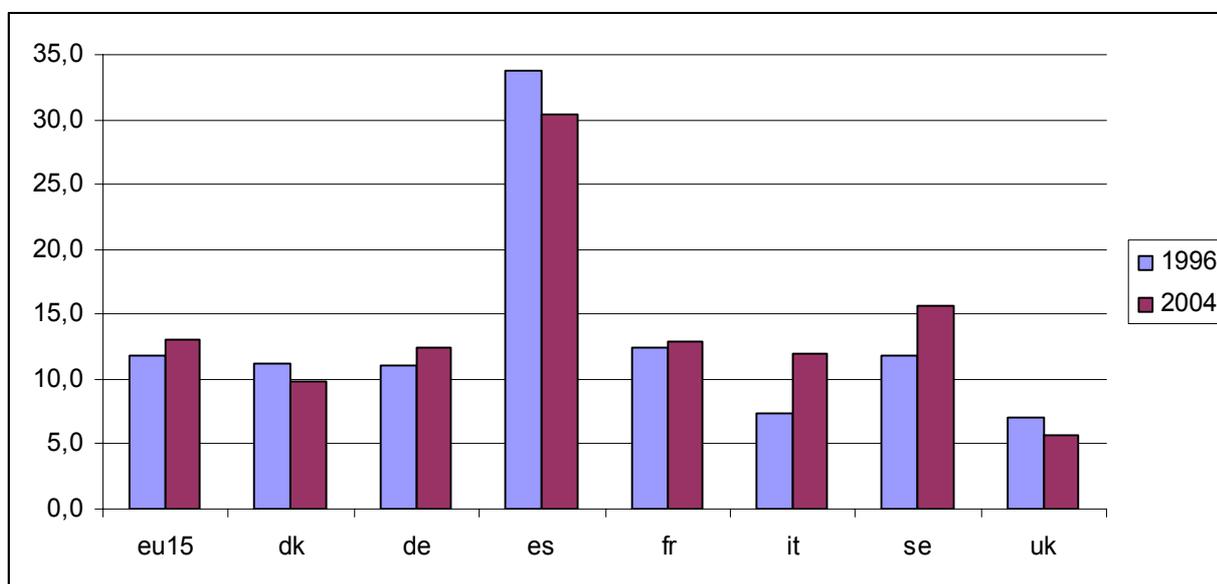
In *Appendice* viene mostrato come, nella ricerca di forme di riduzione del costo del lavoro (ritenuta in Italia uno strumento essenziale per continuare a competere in un contesto di crescente concorrenza internazionale), abbia assunto una elevata importanza il passaggio a tipologie di lavoro atipico. Ciò viene considerato, a parità di retribuzione (oraria o mensile), un modo per ridurre, non solo i costi indiretti del lavoro, quali quelli di *hiring* e *firing*, ma in alcuni casi anche gli oneri sociali. Inoltre, molto spesso il ricorso a forme di lavoro atipico risulta un modo per ridurre anche la retribuzione (oraria o mensile).

Poiché nell'ambito dei contratti atipici esiste un'elevata eterogeneità di forme, è importante poter conoscere, nelle analisi empiriche, di quali forme contrattuali si tratta. In attesa che l'Eurostat diffonda per tutti i paesi, così come ha già fatto per l'Italia l'Istat, i risultati dell'indagine sulla "Structure of earnings survey 2002", appare opportuno limitare, per il confronto internazionale, l'analisi alle due forme di lavoro atipico principali, rilevate nella *Labour force survey*: il lavoro temporaneo e il part-time.

Nella figura 1 è presentata l'incidenza del lavoro temporaneo nel 1996 e nel 2004. L'incidenza complessiva del lavoro temporaneo nell'Unione Europea a 15 è pari nel 2004 al 13,1%; intorno a tale valore si concentrano quasi tutti i paesi considerati, con le principali eccezioni della Spagna, che registra un'incidenza particolarmente elevata, pari al 30,4%, e del Regno Unito, che, al contrario, mostra un valore decisamente più basso e pari al 5,7%. Complessivamente le donne risultano più penalizzate rispetto agli uomini, ma non sembra registrarsi un divario particolarmente ampio. Viceversa, i giovani (15-24 anni) sembrano più coinvolti da questa figura contrattuale rispetto agli altri lavoratori. Nella media Ue15 circa il 40% dei lavoratori fino a 24 anni ha un contratto di lavoro temporaneo, ciò anche a causa della maggiore incidenza dei contratti di inserimento e/o di formazione.

L'evoluzione nel tempo mostra, in generale, una crescita non molto sostenuta dell'incidenza di tale formula contrattuale, tranne che per alcuni paesi, tra cui l'Italia, in cui vi è stato un forte aumento, favorito anche dalla recente introduzione di determinati istituti contrattuali.

Figura 1 - Incidenza dei lavoratori a tempo determinato sul totale degli occupati di 15 anni ed oltre nel 1996 e nel 2004



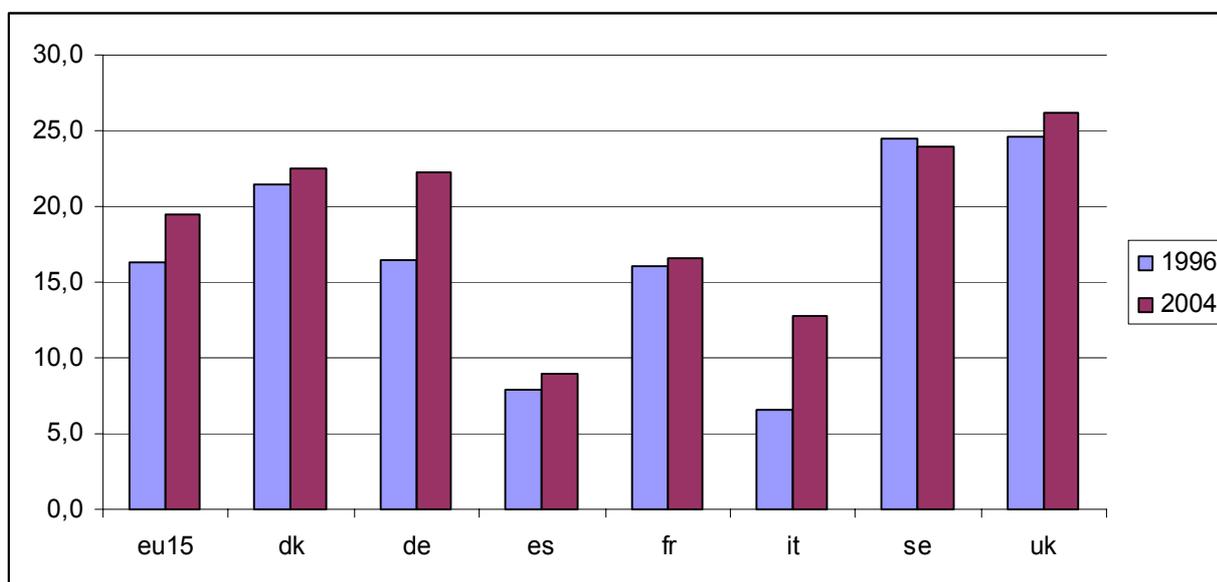
Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat - *Labour Force Survey*, Rilevazione del secondo trimestre di ciascun anno, tranne la Francia per la quale il dato del 1996 è relativo al primo trimestre.

Per quanto riguarda le ragioni che spingono i lavoratori ad accettare contratti temporanei, i dati relativi alla media Ue15 mostrano che poco meno del 50% dei lavoratori a tempo determinato avrebbe preferito una diversa formula contrattuale mentre circa il 20% è in tale stato in quanto apprendista o in un periodo di formazione (un ulteriore 20% non ha fornito spiegazioni). La percentuale di risposte che indicano l'esigenza formativa cresce ovviamente per i giovani, mentre l'involontarietà di tale formula caratterizza maggiormente le coorti più anziane.

In sostanza il lavoro temporaneo, a parte la componente relativa alla formazione/apprendistato, sembra caratterizzarsi per uno spiccato elemento di precarietà, in considerazione dell'elevato numero di lavoratori che avrebbe preferito un lavoro a tempo indeterminato.

L'incidenza del part-time, che nella media Ue15 è pari nel 2004 al 19,5% , oscilla tra l'8,9% della Spagna e il 26,2% del Regno Unito. In tutti i paesi il part-time interessa in misura maggiore la componente femminile rispetto a quella maschile e, con l'eccezione della Germania, in misura maggiore i giovani (15-24 anni) rispetto agli altri lavoratori (in numerosi paesi i contratti di inserimento o di formazione e lavoro sono spesso a part-time). L'Italia, con il 12,7%, è uno dei paesi in cui la quota di part-time è più contenuta, anche se rispetto alla generalità degli altri paesi considerati è quello in cui negli ultimi anni maggiore è stata la crescita relativa; l'incidenza è infatti praticamente raddoppiata nel periodo 1996-2004 (figura 2).

Figura 2 - Incidenza del part-time sull'occupazione complessiva, 15 anni ed oltre nel 1996 e nel 2004



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat - *Labour Force Survey*, Rilevazione del secondo trimestre di ciascun anno, tranne la Francia per la quale il dato del 1996 è relativo al primo trimestre.

Per quanto riguarda le motivazioni, si mostra in generale che, contrariamente a quanto verificato per il lavoro temporaneo, il lavoro a part-time risponde spesso ad esigenze avvertite dall'offerta di lavoro (in Ue15 il 28,3% dichiara di non essere disponibile a lavorare full-time ed un ulteriore 27,2% ricorre a tale figura contrattuale a causa di responsabilità familiari o personali).

Il part-time involontario (ovvero la percentuale dei part-timer che dichiara di aspirare ad un lavoro full-time) è invece piuttosto ridotto, il 16,3% in Ue15. L'Italia è il paese nel quale la percentuale di part-time involontario risulta maggiore, con il 34,5%, percentuale che sale addirittura al 44,1% per i maschi.

La distinzione tra il caso in cui il lavoratore svolge attività con un contratto part-time perché non ha trovato un lavoro full-time e quello in cui tale modalità contrattuale è accettata dal lavoratore a causa di responsabilità familiari e personali appare particolarmente importante rispetto al ruolo che può essere svolto dallo Stato nell'erogazione di servizi alla famiglia: nel primo caso infatti il ricorso al part-time deriva da una carenza di domanda di lavoro a tempo pieno, mentre nel secondo

caso l'accettazione di un lavoro part-time da parte di un lavoratore è una scelta vincolata che potrebbe divenire più libera se potesse godere di una serie di servizi. Anche la motivazione generica per cui il lavoratore non vuole un lavoro full-time può prestarsi ad argomentazioni simili a quest'ultima. Infatti, è lecito attendersi che se il lavoratore potesse disporre di una serie di servizi, di cui oggi è privo, potrebbe rivedere la propria propensione rispetto al full-time.

2.3 *Le differenze nei costi salariali tra tipologie contrattuali*

Guardando all'aspetto più prettamente distributivo, legato alle differenze reddituali tra lavoratori a tempo indeterminato e non, i dati più recenti attualmente disponibili consentono di evidenziare quanto segue (tabella 3)¹⁴:

- in media, nei paesi dell' Ue15, il differenziale di reddito tra le due categorie contrattuali è superiore al 30%; in Spagna, soprattutto nel settore dei servizi, tale percentuale raggiunge circa il 40%. La differenza tra tempo determinato e tempo indeterminato non appare addebitabile al numero di ore retribuite mensili, che sembrano sostanzialmente in linea per le due tipologie contrattuali;
- in Italia, la retribuzione media lorda dei lavoratori a tempo determinato risulta inferiore di circa il 20% rispetto a quella dei lavoratori a tempo indeterminato (la percentuale sale al 25% per i maschi, mentre per le femmine i dati non sembrano particolarmente attendibili). Tale percentuale appare in linea con quella registrata nel Regno Unito, mentre in Danimarca e in Francia (in quest'ultimo paese sembrerebbe addirittura che nell'industria i lavoratori a tempo determinato guadagnino di più) la penalizzazione del tempo determinato risulta inferiore all'Italia, negli altri paesi superiore.

Per il nostro paese, l'Istat ha di recente pubblicato i dati disaggregati in merito all'indagine sulla *Structure of earnings survey 2002*, non ancora disponibili per l'Europa¹⁵. Da tale indagine emerge che le ore lavorate medie annue sono pari a 1.636 (le femmine hanno un orario pari all'87,9% di quello maschile). I lavoratori a part-time hanno un orario di lavoro corrispondente al 60,1% di quello dei lavoratori full-timer. I lavoratori a termine risulterebbero svolgere un orario pari al 67,8% della media complessiva, inferiore anche a quello di apprendisti e giovani in formazione e lavoro, in entrambi i casi pari al 94,3% del totale.

Le retribuzioni medie orarie mostrano una forte variabilità, risultando più elevate per i lavoratori full-time e per quelli a tempo indeterminato. L'analisi delle retribuzioni dei lavoratori a part-time si mostra però un po' complessa. Le donne part-timer risultano penalizzate rispetto alle

¹⁴ Per un confronto corretto occorrerebbe disporre di dati particolarmente disaggregati, in quanto è ragionevole ipotizzare che le retribuzioni medie tendano ad essere inferiori per i lavoratori temporanei, per le specificità delle prestazioni (spesso legate anche alla formazione), nonché per il fatto che spesso si tratta di lavoratori meno qualificati, per i quali non operano meccanismi di *seniority*. Solo per il 2002 l'Eurostat ha lanciato un'indagine ampia sulle diverse caratteristiche del costo del lavoro, relativa alle varie tipologie contrattuali, per le imprese con almeno 10 addetti, appartenenti all'industria e ai servizi. I dati dell'indagine Eurostat, *Structure of earnings survey 2002* non sono ancora disponibili e purtroppo quelli parziali al momento non coprono la Svezia.

¹⁵ Si tratta di dati assai significativi, anche se sembra che il campione utilizzato sottostimi l'incidenza complessiva del lavoro "atipico", almeno quando si confronta il dato di questa rilevazione con quello che emerge dall'indagine sulle *Labour force survey*, analizzata in precedenza. Infatti, i lavoratori con contratto a tempo indeterminato risulterebbero essere il 95,1% (contro l'88,1% della Labour Force Survey), percentuale che scende al 92,7% per le femmine. L'1,8% dei lavoratori ha un contratto a termine, mentre sia gli apprendisti che i giovani con contratto di formazione e lavoro rappresentano una quota pari all'1,2%.

lavoratrici full-timer, con una retribuzione oraria inferiore di circa il 7%. Per i maschi invece la retribuzione oraria dei lavoratori a part-time risulta superiore del 6,5% rispetto a quella dei lavoratori a full-time. Considerato che il ricorso al part-time è superiore per le donne rispetto agli uomini si comprendono quindi le ragioni per le quali in media le retribuzioni orarie dei lavoratori a part-time risultano inferiori di circa l'8% rispetto a quelle dei full-timer.

Le retribuzioni orarie risultano, invece, particolarmente penalizzanti per tutti i tipi di contratto diversi dal lavoro a tempo indeterminato. Particolarmente forte è la penalizzazione per gli apprendisti, la cui retribuzione oraria media è circa la metà di quella dei lavoratori a tempo indeterminato; ma anche le altre categorie contrattuali hanno retribuzioni molto contenute: escludendo gli "altri", le retribuzioni medie orarie oscillano tra il 75% e l'80%.

Considerando infine che i lavoratori a tempo indeterminato hanno in media orari di lavoro superiori agli altri lavoratori temporanei, le differenze in termini di retribuzioni annue aumentano in misura sensibile. Un apprendista o un lavoratore a termine hanno una retribuzione lorda annua effettiva pari a circa la metà di un lavoratore a tempo indeterminato. I lavoratori a part-time hanno in media una retribuzione pari al 58,6% di quella media complessiva o del 55,3% rispetto ai lavoratori a full-time (tabella 4).

Le penalizzazioni ai danni dei lavoratori atipici non si limitano solamente al livello della retribuzione oraria o annua, ma coinvolgono il reddito complessivo lungo l'arco di vita del lavoratore. I lavoratori atipici, nella generalità dei paesi, incontrano maggiori difficoltà rispetto ai colleghi full-timer a tempo indeterminato ad accedere ad alcuni istituti di welfare. In sostanza, sebbene nella generalità dei paesi (ad eccezione di alcuni istituti contrattuali, come l'apprendistato, la formazione lavoro e, in Italia, i co.co.co.) la normativa, contrattuale o legislativa, almeno nella fase della contribuzione, cerchi di evitare forme di discriminazione per i lavoratori atipici, questi finiscono inevitabilmente con l'essere discriminati in relazione, quanto meno, ai requisiti di accessibilità alle diverse prestazioni.

In pratica, di regola per i lavoratori part-timer vale il principio della proporzionalità, in base al quale la retribuzione e gli oneri sociali per tali lavoratori sono calcolati sulla base del numero di ore lavorate; per i lavoratori a tempo determinato vale il principio di non discriminazione, in base al quale le retribuzioni e gli oneri sociali non devono divergere da quelle dei lavoratori tipici che svolgono mansioni corrispondenti.

Si è già mostrato come di fatto le retribuzioni orarie e annuali tendano ad essere particolarmente penalizzanti per i lavoratori temporanei. Per ottenere stime puntuali sulle conseguenze di tale tipologia contrattuale sui requisiti di accesso ai diversi istituti di welfare occorre ragionare su ipotesi specifiche e pertanto si richiamano unicamente gli aspetti normativi salienti per il contesto italiano, limitato alla previdenza e ai sussidi di disoccupazione.

Il sistema di capitalizzazione, introdotto in Italia dalla Riforma Dini, commisura la prestazione pensionistica all'ammontare dei contributi versati dal (o per conto del) lavoratore lungo l'intero arco di vita. Si tratta di una situazione profondamente diversa da quella previgente, in cui ciò che rilevava erano il numero di anni lavorativi (in cui sono stati versati i contributi) e la retribuzione degli ultimi anni. La riforma previdenziale ha quindi ulteriormente penalizzato i lavoratori atipici rispetto alla situazione precedente, in quanto, oltre ad aver lavorato un numero di anni inferiore, a causa dei periodi di discontinuità rispetto al lavoro, sono anche portatori di un ammontare ridotto di contributi previdenziali nei periodi di attività (come conseguenza dei ridotti salari orari e/o annuali).

Il trattamento di disoccupazione in Italia, almeno fino al recente varo del decreto competitività (che ha modificato in minima parte la situazione previgente), spetta ai lavoratori che risultano iscritti all'Inps per i due anni precedenti la disoccupazione e che abbiano contribuito per almeno 52 settimane. Il beneficio è pari al 40% della retribuzione percepita negli ultimi 3 mesi, per un importo massimo nel 2005 pari a 819,62 euro. Il trattamento di disoccupazione viene corrisposto per 180 giorni. Per come funziona è probabile che molti lavoratori atipici non riescano a raggiungere i requisiti previsti e, in ogni caso, è probabile che il 40% della retribuzione di un lavoro precario non sia sufficiente per ottenere un reddito minimo di sopravvivenza, neppure per i sei mesi di durata della prestazione.

2.4 Cuneo fiscale e contributivo e modalità di finanziamento della protezione sociale

Come mostrato più ampiamente nell'Appendice, le imprese nella propria funzione di domanda di lavoro hanno a riferimento il costo del lavoro complessivo (diretto ed indiretto), mentre le decisioni di offerta di lavoro si basano sulla retribuzione netta percepita (costo del lavoro diretto al netto degli oneri sociali, a carico del datore di lavoro e del lavoratore, e delle imposte dirette) e (eventualmente) delle ulteriori prestazioni cui si ha diritto in quanto lavoratore (pensione, assicurazione di disoccupazione, ecc.). Tale differenza (misurata, spesso, con quello che viene definito "cuneo fiscale e contributivo" o "*tax wedge*"), come sostenuto nella parte teorica, altera i meccanismi di matching. Peraltro, non si può trascurare che parte del cuneo serve a finanziare le prestazioni di sicurezza sociale cui il lavoratore ha diritto; risultando quindi, a tutti gli effetti, una sorta di retribuzione differita. Diventa quindi necessario misurare l'entità del cuneo e verificare come il finanziamento dei sistemi di sicurezza sociale vari nei differenti paesi per comprendere come la presenza dello Stato influenzi i processi di matching.

Nella figura 3a, 3b, 3c e nella tabella 5 sono riportati i valori ottenuti per il cuneo fiscale e contributivo (su dati di fonte Ocse) per diverse tipologie familiari per il 2004. Si è ipotizzato in ogni caso un reddito medio pari a quello di un lavoratore del settore manifatturiero¹⁶.

I dati mostrano che il cuneo tende ad aumentare al crescere del reddito (soprattutto in Italia per la progressività delle imposte) e a ridursi al crescere del numero dei componenti familiari (grazie ai maggiori trasferimenti alle famiglie). In Italia nel 2004 la retribuzione media lorda per un lavoratore tipico del settore manifatturiero è di 22,7 mila euro (valore superiore soltanto a quello della Spagna); se la famiglia è composta da un single senza figli a carico il costo del lavoro sale a oltre 30 mila euro, mentre la retribuzione netta è pari a 16,4 mila euro. Il cuneo complessivo risulta quindi pari al 45,7%. Nel caso tale soggetto abbia 2 figli a carico, la retribuzione netta risulta superiore a 19 mila euro e il *tax wedge* scende al 36,2%. Se poi il reddito è anche inferiore a quello medio di un terzo il *tax wedge* si riduce ulteriormente, passando al 26,6%. Tra gli esempi della tabella 5 il *tax wedge* in Italia risulta massimo per il caso di un lavoratore single, senza figli a carico, con una retribuzione particolarmente elevata, superiore ai due terzi rispetto a quella media. In questo caso il *tax wedge* supera il 50% (esattamente il 50,5%); ciò vuol dire che per questo

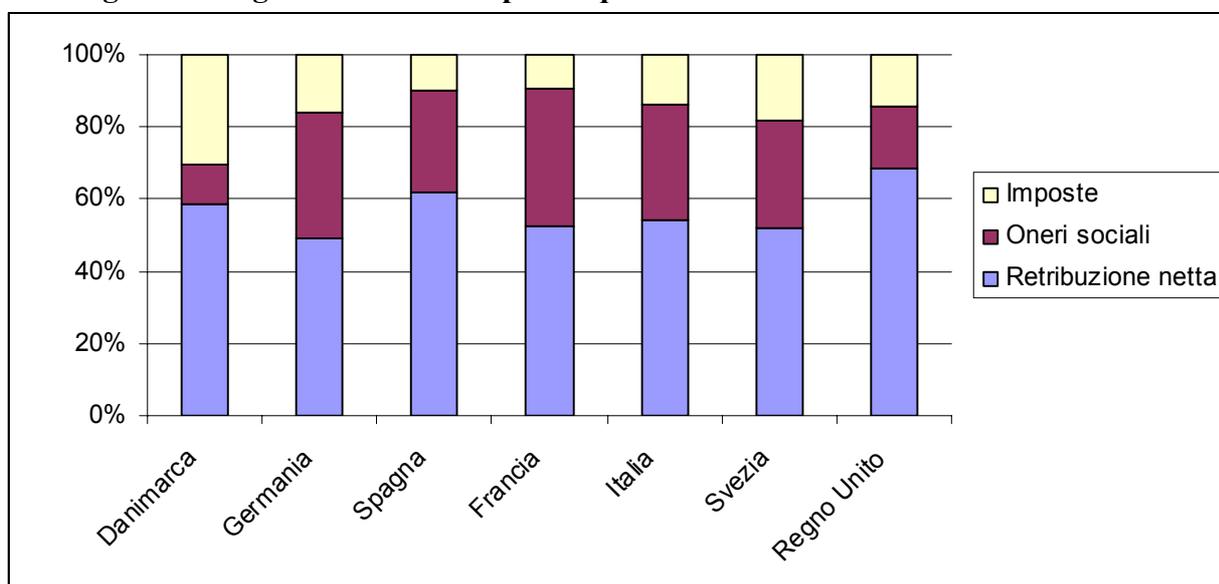
¹⁶ La retribuzione considerata dovrebbe essere quella media per i lavoratori produttivi "tipici" nel settore manifatturiero, anche se vi sono differenze tra i diversi paesi in merito ai soggetti da considerare; anche le voci che compongono le retribuzioni dei lavoratori variano da paese a paese, per cui il confronto tra livelli non sempre è corretto.

lavoratore oltre la metà del costo del lavoro finisce in imposte o contributi. Il tax wedge, infine, risulta ridotto rispetto a quello di un lavoratore single quando questi ha una moglie a carico.

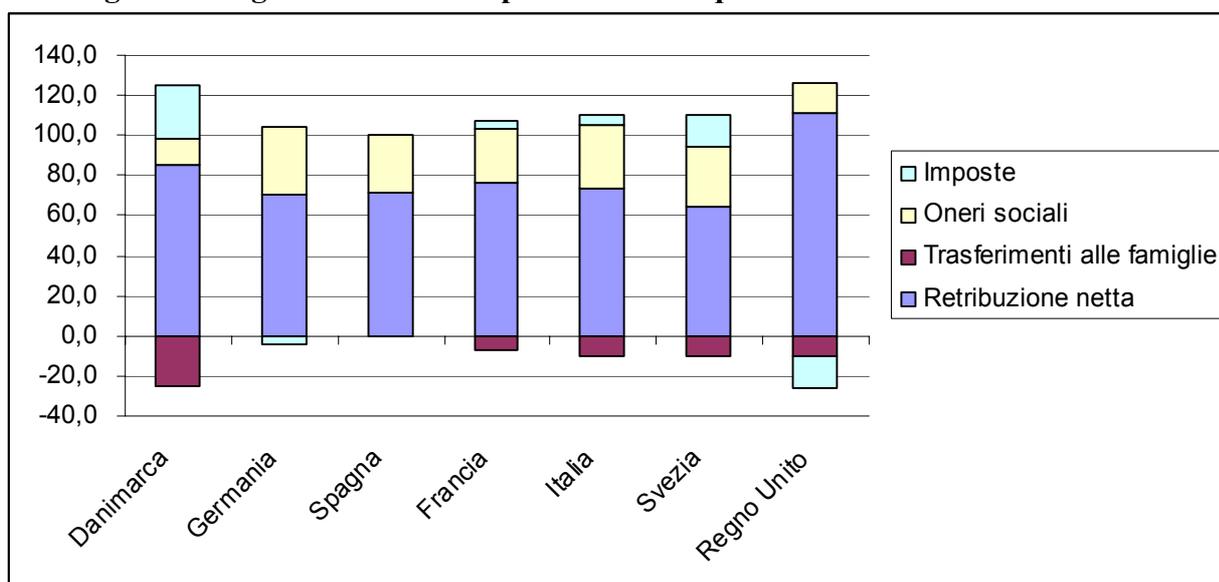
Per quanto riguarda il confronto internazionale, la forma funzionale descritta tra livello delle retribuzioni, figli a carico e livello del tax wedge è sostanzialmente simile a quella mostrata per l'Italia: il tax wedge è più contenuto quanto più basso è il reddito familiare e maggiore il numero di figli a carico. Ciò che cambia è il livello assoluto del tax wedge e il modo attraverso cui si raggiunge tale risultato (ovvero se ciò dipende da una diversa gradazione degli oneri sociali, una diversa incidenza delle imposte sul reddito, che in alcuni casi può anche essere negativa, o una maggiore entità dei trasferimenti alle famiglie).

Figura 3 - Retribuzione netta, oneri sociali, imposte e trasferimenti alle famiglie nel 2004

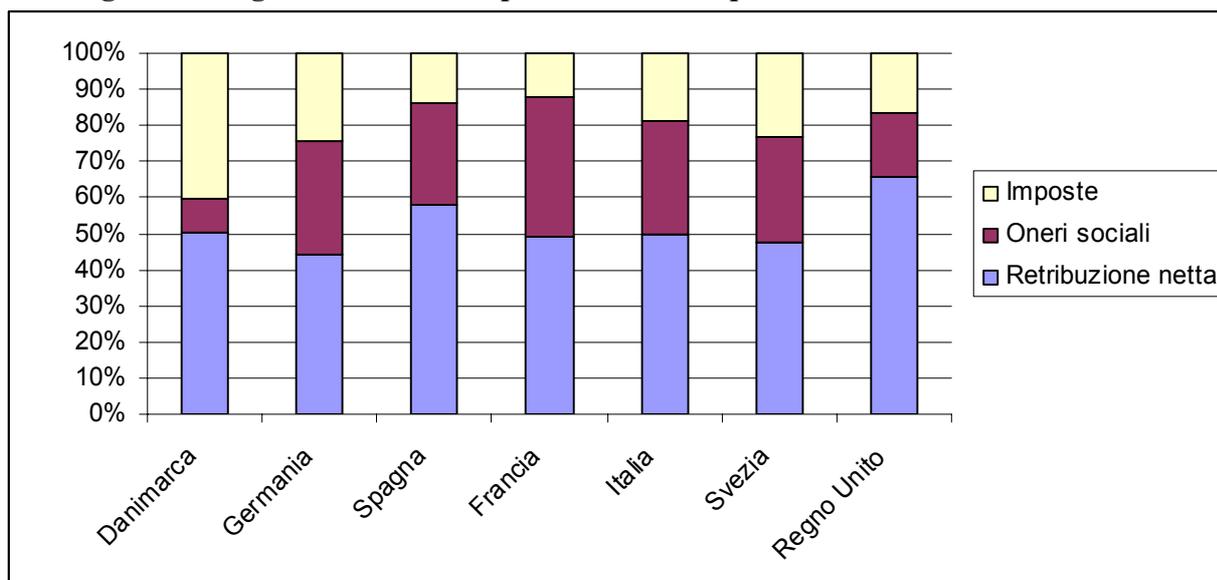
3a - Single senza figli con un reddito pari a quello medio del settore manifatturiero



3b - Single con 2 figli con un reddito pari al 67% di quello medio del settore manifatturiero



3c - Single senza figli con un reddito pari al 167% di quello medio del settore manifatturiero



Fonte: elaborazioni su dati Ocse, *Taxing Wages 2003-2004*

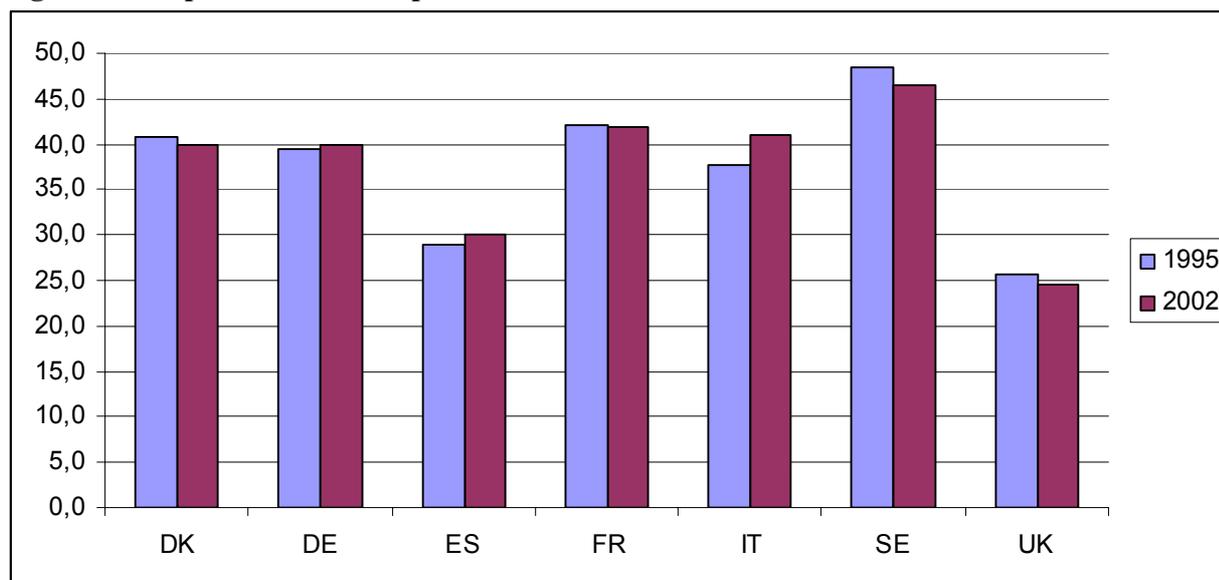
La Germania è il paese in cui il tax wedge è mediamente più elevato: nel 2004 il tax wedge può arrivare al 55,7% (single senza figli con una retribuzione pari al 167% di quella media); mentre il Regno Unito è quello in cui il tax wedge è mediamente più contenuto, in alcuni casi può essere anche negativo (-11,2% nel caso del single con 2 figli a carico ed un reddito pari al 67% di quello medio).

In realtà il tax wedge rappresenta un indicatore del peso teorico che grava sui redditi dei lavoratori/famiglie caratterizzate da determinate condizioni socio-economiche. Per conoscere il livello medio dell'imposizione (imposte ed oneri sociali) sul fattore lavoro, l'Eurostat, a partire dai dati di contabilità nazionale, fornisce un indicatore sintetico, denominato "implicit tax rate" (Itr). L'Itr considera le tasse sul reddito personale, gli oneri sociali obbligatori e gli altri contributi non direttamente connessi ad alcuna prestazione che gravano sul lavoro, effettivamente corrisposti. Non vengono considerati nel calcolo i contributi sociali volontari, mentre vengono considerate altre imposte, come una quota dell'Irap in Italia.

La figura 4 mostra come l'Italia sia uno dei paesi che maggiormente penalizzano il fattore lavoro, almeno da un punto di vista fiscale, ciò però sembra dipendere esclusivamente dalla componente Irap, dal momento che si è mostrato che a livello di tax wedge, con l'esclusione del Regno Unito, le imprese italiane non stanno peggio dei concorrenti europei. L'ITR è pari infatti al 41,1%, valore sensibilmente inferiore a quello della Svezia (il 46,6%) e sostanzialmente in linea con quello della Francia (41,8%), ma superiore a quello degli altri paesi considerati. Tra questi ultimi spicca il valore particolarmente contenuto del Regno Unito, il 24,6%.

La possibilità di ridurre gli oneri sociali o le altre imposte che gravano sul lavoro si scontra, come già visto, con il fatto che tali manovre vanno ad intaccare le modalità di finanziamento dei diversi istituti del welfare. Secondo la classificazione tradizionalmente utilizzata dall'Eurostat gli istituti del welfare sono i seguenti: a) malattia/sanità; b) invalidità; c) pensioni; d) superstiti; e) famiglia/figli; f) disoccupazione; g) casa; h) altre voci relative all'esclusione sociale.

Figura 4 - Implicit tax rate in percentuale del costo del lavoro



Fonte: Eurostat, *Structures of the taxation systems in the European Union*, Lussemburgo, 2004

Trascurando per il momento le singole voci di spesa, ma soffermandosi sulla spesa complessiva, si osserva come in Italia la spesa pro-capite nel 2002 sia pari a 5.749 euro, valore superiore soltanto a quello della Spagna (la Spagna è anche l'unica nazione, tra quelle considerate, che ha una retribuzione media inferiore a quella italiana), ed inferiore a quello di tutti gli altri paesi, fino a risultare inferiore del 77% rispetto a quello della Danimarca (tabella 5).

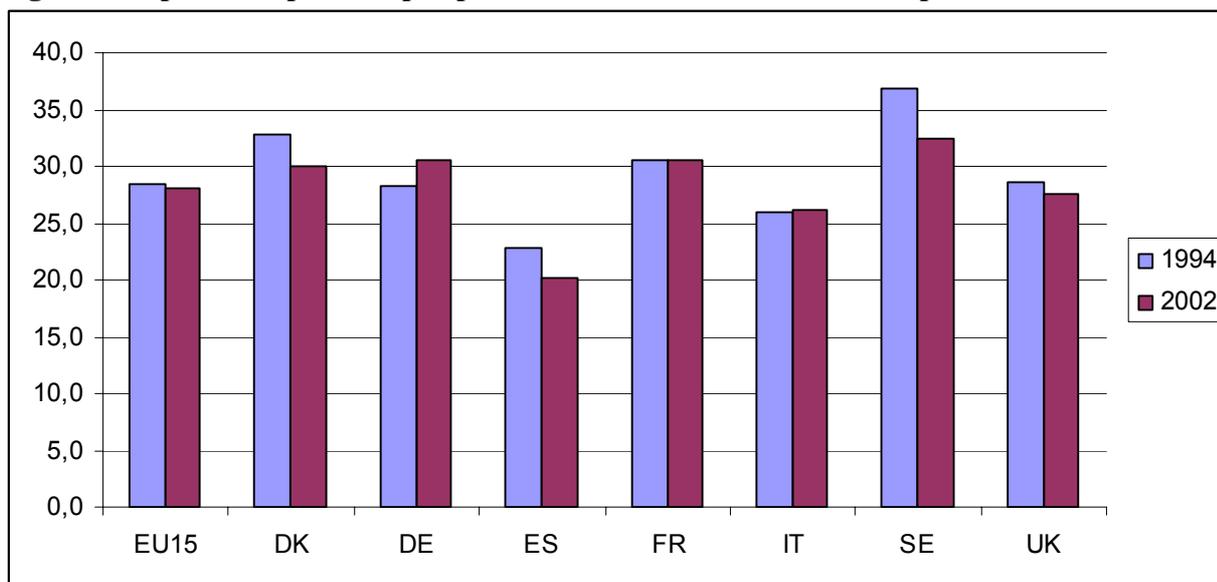
Se è vero che le distanze rispetto agli altri paesi, con la sola eccezione del Regno Unito, sono andate riducendosi negli ultimi anni (ad esempio la differenza con Ue15 era del 23,4% nel 1994 e risulta pari al 17,4% nel 2002), questi dati mostrano che in Italia vi è già un gap di spesa sociale (rispetto agli altri paesi). Pertanto qualsiasi ulteriore taglio a tale spesa, motivato dalla necessità di ridurre il costo del lavoro, penalizzerebbe ulteriormente i lavoratori italiani rispetto a quelli degli altri paesi europei, se non si trovano diverse o ulteriori fonti di finanziamento per il welfare.

Il deficit di spesa per il welfare in Italia si manifesta anche considerando il valore della spesa in percentuale del Pil. La spesa per prestazioni di sicurezza sociale in percentuale del Pil risulta in Italia pari nel 2002 al 26,1%. Solo la Spagna registra un livello inferiore, pari ad appena il 20,2%; mentre in tutti gli altri la spesa è decisamente superiore a quella italiana, con la punta della Svezia in cui risulta pari al 32,5% del Pil (figura 5). Nel periodo 1994-2002 la spesa per welfare sul Pil in Italia è rimasta sostanzialmente costante; ciò ha permesso di ridurre le distanze da Svezia, Danimarca e Regno Unito, paesi in cui è diminuita l'incidenza della spesa per welfare, ma di aumentarle rispetto alla Germania (tabella 6).

Ma il fatto che le prestazioni di sicurezza sociale siano inferiori in Italia rispetto agli altri paesi europei non è il solo carattere che contraddistingue il nostro paese, come mostra la tabella 7.

In Italia, in generale e rispetto agli altri paesi, sono praticamente assenti gli interventi per prevenire le forme di disagio legate alla situazione di disoccupazione (nonostante la presenza in Italia di un istituto anomalo quale la Cassa Integrazione Guadagni), all'abitazione e per altri interventi per ridurre il rischio di esclusione sociale. Viceversa in Italia la spesa sociale per le pensioni di anzianità e di vecchiaia o di reversibilità, è particolarmente elevata.

Figura 5 - Spesa complessiva per prestazioni di sicurezza sociale in percentuale del Pil



Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, European Social Statistics, Social Protection, *Expenditure and receipts, data 1994-2002*, Lussemburgo 2005

In realtà, una spesa pensionistica particolarmente generosa ha connotato l'Italia soprattutto nel passato. Le recenti riforme previdenziali tendono e tenderanno a ridurre la spesa per pensioni in futuro e dunque la spesa sociale complessiva, sia in percentuale del Pil che in termini pro-capite, è destinata a ridursi.

L'analisi della spesa per prestazioni previdenziali e assistenziali, mostra che in Italia tale spesa non è affatto generosa e che anzi, per raggiungere il livello medio degli altri paesi europei, bisognerebbe sia aumentare la consistenza che variarne la composizione interna. Ciò che manca sono soprattutto quegli istituti, individuati nell'analisi teorica, che dovrebbero permettere al lavoratore, specie se precario, di sopportare i disagi nel passaggio da un lavoro all'altro. La Cassa Integrazione Guadagni non è certo un istituto destinato ai lavoratori precari.

In ogni caso si rileva che in Europa sembra non esistere una chiara relazione tra entità della spesa di welfare e modalità di finanziamento della stessa (tabella 8). In Italia, ad esempio, gli oneri sociali (somma dei contributi a carico dei datori di lavoro e dei soggetti assicurati) risultano pari a poco più del 57% delle prestazioni complessive. Si tratta di un valore superiore a quelli della Svezia e, soprattutto, della Danimarca, paesi caratterizzati da un sistema di protezione sociale assai generoso. In Danimarca ad esempio è lo Stato che finanzia quasi integralmente il sistema di sicurezza sociale.

Anche nel Regno Unito il contributo al finanziamento del sistema di sicurezza sociale risulta inferiore a quello italiano, e anche in questo paese la spesa sociale pro-capite è superiore a quella italiana.

In tutti gli altri paesi, con sistemi in teoria più simili al nostro, gli oneri sociali incidono maggiormente nel finanziamento del sistema di sicurezza sociale.

In definitiva, quindi, esistono più modi alternativi per finanziare il sistema di sicurezza sociale e, quindi, a priori, non si può affermare che una riduzione degli oneri sociali determini necessariamente una minore tutela dei lavoratori. Certo, occorre spostare altrove l'onere del

finanziamento del welfare e ciò potrebbe implicare importanti effetti redistributivi tra categorie reddituali.

3. Conclusioni

Dalla rielaborazione di un modello di *matching*, dove l'occupazione totale viene distribuita tra lavoratori con contratto standard e lavoratori atipici, *il salario contrattato da questi ultimi - dopo una prima fase di attività prestata con contratto temporaneo - viene a dipendere dall'entità del differenziale contributivo e delle prestazioni sociali rispetto ai lavoratori standard, nonché dalla probabilità di passare dalla situazione di precariato ad un rapporto di lavoro permanente e full-time.*

Dalla riformulazione di un modello di *contratti impliciti*, il rischio che ci sia *wage push* a seguito di una contrazione degli oneri contributivi sul reddito del lavoratore atipico *viene a dipendere da chi sostiene gli oneri del finanziamento della sicurezza sociale e, in particolare, dalla copertura finanziaria del rischio di disoccupazione.* Per un lavoratore atipico - come d'altra parte anche per il lavoratore standard - l'accettazione del rischio di disoccupazione (rischio, però, più elevato rispetto al lavoratore standard) deve essere compensata da un *premio assicurativo*, che può essere o incluso negli oneri contributivi interni alla struttura degli costi salariali (prevalentemente a carico, quindi, del datore di lavoro), oppure traslato sulla fiscalità generale. In caso contrario - in assenza cioè di prelievo contributivo o fiscale - è inevitabile che un lavoratore con contratto temporaneo rivendichi salari più elevati per coprirsi direttamente dalla eventuale perdita reddituale, legata ad un periodo di sospensione dell'attività lavorativa.

I risultati teorici di questi modelli portano a sottolineare il fatto che di per sé, una *flessibilità contrattuale realizzata attraverso una compressione degli oneri salariali che redistribuiscono l'occupazione a favore dei lavoratori temporanei può migliorare il matching di breve periodo, ma non risulta essere condizione sufficiente a realizzare stabilmente più elevati standard occupazionali nel medio lungo periodo*: gli effetti di *wage push* che presto si avrebbero a seguito di una parallela contrazione delle prestazioni sociali potrebbero annullare gli effetti di crescita occupazionale inizialmente prodotti grazie a tale flessibilità.

Anche l'evidenza empirica mostra che *performance occupazionali "stabilmente" soddisfacenti (il caso della Danimarca, dell'Olanda e della Svezia) possono associarsi ad una struttura e ad un livello di costi salariali che includa anche un discreto margine di prelievo contributivo e/o fiscale*, attraverso cui lo Stato può svolgere un ruolo positivo nella gestione dei servizi di sicurezza sociale. Così pure i dati mostrano che il ricorso al part-time, più che al lavoro temporaneo, si rivela strumento adeguato per allargare in modo più stabile la partecipazione attiva delle diverse componenti lavorative anche in quei paesi in cui lo Stato è meno presente nella struttura dei costi salariali (Regno Unito, ad esempio). Dove invece è stata più ampia la diffusione dei contratti a termine e dove maggiori sono gli scarti retributivi tra tipologie contrattuali (la Spagna, ad esempio), la crescita occupazionale sperimentata anche grazie a questo tipo di flessibilità non sempre è riuscita a sciogliere il nodo della disoccupazione: specie quando questa (come nella penisola iberica, ma anche in Italia e in Germania) presenta da tempo i caratteri di uno squilibrio strutturale, legato ai divari territoriali nello sviluppo economico.

In Italia, in particolare, e soprattutto negli anni più recenti, si è assistito ad una pressante richiesta di riduzione del costo del lavoro da parte dei datori di lavoro, spinti dall'intensificarsi della concorrenza internazionale (rimanendo le nostre produzioni più di tipo *labour intensive*) e dal venir meno dello strumento delle svalutazioni competitive.

Le modalità con cui si è perseguita e si intende perseguire in futuro tale istanza sono diverse. Da un lato si è puntato ad una deregolamentazione dei rapporti contrattuali per eliminare i costi di *hiring e firing*, mirando a ridurre la retribuzione media e, in alcuni casi, anche il livello di cuneo contributivo. Dall'altro si è cercato di agire sulla fiscalità complessiva sul lavoro, richiedendo incessantemente una contrazione di oneri sociali e Irap, ovvero di due fonti di finanziamento del sistema di welfare. Nel lavoro si è mostrato come *il livello di protezione sociale garantito ai lavoratori italiani risulti sostanzialmente inferiore a quello che caratterizza gli altri paesi europei e che l'imposizione sul lavoro, se si esclude la componente Irap, è sostanzialmente in linea con quella dei partner europei*. D'altra parte, l'esperienza europea mostra che esistono diversi strumenti alternativi per finanziare i sistemi di welfare; ma ovviamente il passaggio ad un sistema diverso richiede una rimodulazione del carico fiscale con importanti effetti redistributivi.

Per quanto concerne i lavoratori, l'intensificazione del ricorso a forme di lavoro atipico ha fatto sì che per una parte consistente dei lavoratori sia venuto meno quel binomio che in genere associa a retribuzioni relativamente più basse una maggiore sicurezza del posto del lavoro (come ad esempio è il caso del rapporto tra lavoro pubblico e privato). Ciò è avvenuto, non solo per la mancata introduzione di nuovi strumenti di welfare a favore dei lavoratori più esposti al rischio di atipico (quali forme di sussidi di disoccupazione e garanzia del reddito per i periodi di inattività più efficaci), ma anzi con decurtazioni pronunciate delle retribuzioni medie e, in prospettiva, delle prestazioni previdenziali future.

Tutto ciò potrebbe costituire il terreno ideale per il wage push descritto nella parte teorica del presente lavoro.

Tabella 1 - Tassi di attività (T.A.), di occupazione (T.O.), di disoccupazione (T.D.), di occupazione femminile (T.O.f) e giovanili (T.O.g), incidenza del part-time (P.T) e dei contratti a termine (C.T.) nel 1992 e nel 2004

		T.A.	T.O.	T.D.	T.O.f	T.O.g	P.T.	C.T.
DANIMARCA	2004	80,1	75,7	5,4	71,6	62,3	22,5	9,5
	1992	82,4	73,7	8,6	69,7	61,6	23,0	10,7
SVEZIA	2004	77,2	72,1	6,3	70,5	39,1	23,9	15,5
	1992	79,9	75,9	5,8	73,1	45,9	20,5*	12,0*
REGNO UNITO	2004	75,2	71,6	4,7	65,6	55,4	26,2	6,0
	1992	75,7	67,9	9,8	60,8	56,8	22,9	5,9
GERMANIA	2004	72,5	65,5	9,5	59,9	41,3	22,3	12,4
	1992	71,0	66,4	6,4	55,9	54,4	14,5	10,5
FRANCIA	2004	69,5	63,1	9,7	57,4	30,4	16,6	12,9
	1992	67,1	59,9	10,0	51,4	30,1	13,1	10,6
SPAGNA	2004	68,6	60,9	11,0	48,0	35,2	8,9	32,4
	1992	58,1	49,0	14,9	31,5	30,0	6,0	34,2
ITALIA	2004	62,7	57,6	8,0	45,2	27,7	12,7	11,8
	1993	58,3	52,3	8,7	35,8	28,3	5,5	6,2
OLANDA	2004	76,6	73,1	4,6	65,8	65,9	45,6	14,8
	1992	67,5	64,0	5,3	51,8	56,0	34,8	10,4
IRLANDA	2004	69,5	66,3	4,5	56,5	47,7	16,9	4,1
	1992	60,4	51,1	15,4	37,1	36,9	9,1	8,8
AUSTRIA	2004	71,3	67,8	4,5	60,7	51,9	21,9	9,7
	1994	71,1	68,5	6,3	58,9	60,4	12,6	4,8
PORTOGALLO	2004	73,0	67,8	6,7	61,7	37,1	11,2	19,9
	1992	68,9	66,0	4,3	55,2	47,3	7,2	12,5
GRECIA	2004	66,6	59,4	10,5	45,2	26,8	4,6	11,9
	1992	58,5	53,7	7,9	36,2	28,3	4,5	9,6
FINLANDIA	2004	74,2	67,6	8,8	65,6	39,4	13,1	16,1
	1992	73,4	65,1	11,7	63,7	35,9	10,4
BELGIO	2004	65,9	60,3	7,8	52,6	27,8	21,6	8,8
	1992	60,6	56,3	7,1	44,3	31,8	12,7	5,0
UE	2004	70,5	64,8	8,1	57,0	39,5	19,5	13,4
	1993	67,2	61,2	10,1	49,7	42,5	14,2	11,1

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, *Labour Force Survey*, 2005

Tabella 2 - Oneri Sociali (Os) a carico del lavoratore (Osl) e del datore di lavoro (Osd), prelievo fiscale sul reddito da lavoro (T) in percentuale del costo del lavoro (CL) e valori assoluti del costo del lavoro nel 2004

	Osl	Osd	Os	T	Os+T	CL*
DANIMARCA	10,5	0,5	11,0	30,4	41,4	37.788
SVEZIA	5,3	24,6	29,9	18,1	48,0	34.606
REGNO UNITO	7,8	9,0	16,8	14,5	31,3	36.159
GERMANIA	17,3	17,3	34,6	16,2	50,8	42.543
FRANCIA	9,8	28,2	38,0	9,4	47,4	35.443
SPAGNA	4,9	23,4	28,3	9,7	38,0	29.382
ITALIA	6,9	24,9	31,8	14,0	45,8	35.005
OLANDA	22,2	14,0	36,2	7,3	43,5	39.614
IRLANDA	4,5	9,7	14,2	9,6	23,8	30.236
AUSTRIA	14,0	22,5	36,5	8,4	44,9	34.356
PORTOGALLO	8,9	19,2	28,1	4,5	32,6	16.128
GRECIA	12,5	21,9	34,4	0,5	34,9	22.138
FINLANDIA	4,9	19,4	24,3	19,5	43,8	37.174
BELGIO	10,7	23,0	33,7	20,5	54,2	46.261

* Dollari calcolati a parità di potere d'acquisto
Fonte: OCSE, *Taxing Wages* 2003-2004

Tabella 3 - Retribuzione lorda del lavoro a tempo determinato rispetto a quello indeterminato nel 2002

	EU15	DK	DE	ES	FR	IT	UK
Industria							
Indeterminato	100	100	100	100	100	100	100
a tempo determ.	68,1	93,8	74,2	64	111,9	80,8	80,3
altro	53,2	56,8	49,9	-	58,2	60,6	-
totale	97,7	98,8	97,1	94	99,5	98,9	99,7
Servizi							
Indeterminato	100	100	100	100	100	100	100
a tempo determ.	67,8	86	75,2	60,5	89,3	79,3	76,1
altro	55,4	55,3	41,8	35,9	79,2	65,9	63,1
totale	96,7	96,3	96,2	91,1	98,4	98,7	98,9

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, *Structure of earnings survey 2002*, in corso di pubblicazione

Tabella 4 - Retribuzioni lorde annue pro-capite per sesso, tipologia di prestazione lavorativa e tipo di contratto nel 2002

	Valori Assoluti			Numeri indice (Italia = 100)			Numeri indice (sesso = 100)	
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine
Tipologia di prestazione lavorativa								
Tempo pieno	25.500	20.929	24.244	111,4	91,5	106,0	101,7	113,8
Tempo parziale	17.947	11.385	13.417	78,4	49,8	58,6	71,6	61,9
Totale	25.063	18.394	22.881	109,5	80,4	100,0	100,0	100,0
Tipo di contratto								
A tempo indeterminato	25.532	18.803	23.362	111,6	82,2	102,1	101,9	102,2
A termine	12.931	10.110	11.734	56,5	44,2	51,3	51,6	55,0
Apprendistato	11.462	11.361	11.420	52,1	49,7	49,9	45,7	61,8
Stagionale	19.153	10.967	14.111	83,7	47,9	61,7	76,4	59,6
Formazione-lavoro	17.171	16.284	16.871	75,0	71,2	73,7	68,5	88,5
Altro	21.868	19.602	20.948	95,6	85,7	91,6	87,3	106,6

Fonte: Elaborazioni su dati Istat, *Dipendenti, ore lavorate e retribuzioni nelle imprese dell'industria e dei servizi*, 11 marzo 2005

Tabella 5 - Cuneo fiscale e contributivo nel 2004 (valori percentuali sul costo del lavoro)

	Single senza figli 50	Single senza figli 67	Single senza figli 80	Single senza figli 100	Single senza figli 125	Single senza figli 167	Single 2 figli 67	Coppia 2 figli 100_0	Coppia 2 figli 100_33	Coppia 2 figli 100_67	Coppia 2 figli 100_100	Coppia senza figli 100_33	Coppia senza figli 100_100
DANIMARCA													
Retribuzione lorda	98,9	99,2	99,3	99,5	99,6	99,7	99,2	99,5	99,2	99,3	99,5	99,2	99,5
Imposte	24,1	26,8	28,1	30,4	35,1	40,1	26,8	25,2	26,9	28,5	30,4	26,9	30,4
Oneri sociali	14,1	12,6	11,8	11,1	10,5	9,8	12,6	11,1	12,6	11,7	11,1	12,6	11,1
- di cui a carico lavoratori	13,0	11,8	11,2	10,5	10,0	9,5	11,8	10,5	11,8	11,0	10,5	11,8	10,5
- di cui a carico datori di lavoro	1,1	0,8	0,7	0,5	0,4	0,3	0,8	0,5	0,8	0,7	0,5	0,8	0,5
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	25,0	6,5	4,8	3,9	3,2	-	-
Retribuzione netta	61,8	60,6	60,0	58,5	54,4	50,1	85,7	70,2	65,4	63,7	61,7	60,5	58,5
Totale cuneo	38,2	39,4	40,0	41,5	45,6	49,9	14,3	29,8	34,6	36,3	38,3	39,5	41,5
GERMANIA													
Retribuzione lorda	82,7	82,7	82,7	82,7	82,8	84,2	82,7	82,7	82,7	82,7	82,7	82,7	82,7
Imposte	6,4	10,9	13,3	16,2	19,3	24,1	-4,4	-2,3	3,8	8,2	11,4	10,9	16,2
Oneri sociali	34,5	34,5	34,5	34,5	34,3	31,6	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5
- di cui a carico lavoratori	17,3	17,3	17,3	17,3	17,2	15,8	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3
- di cui a carico datori di lavoro	17,3	17,3	17,3	17,3	17,2	15,8	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3	17,3
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retribuzione netta	59,1	54,6	52,2	49,3	46,4	44,3	69,9	67,8	61,6	57,3	54,1	54,6	49,3
Totale cuneo	40,9	45,4	47,8	50,7	53,6	55,7	30,1	32,2	38,4	42,7	45,9	45,4	50,7
SPAGNA													
Retribuzione lorda	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6	76,6
Imposte	2,0	5,3	7,8	9,7	11,4	13,6	-	3,3	6,2	6,3	8,2	7,3	9,7
Oneri sociali	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3	28,3
- di cui a carico lavoratori	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9
- di cui a carico datori di lavoro	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4	23,4
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Retribuzione netta	69,7	66,4	63,9	62,0	60,3	58,1	71,7	68,4	65,5	65,4	63,5	64,4	62,0
Totale cuneo	30,3	33,6	36,1	38,0	39,7	41,9	28,3	31,6	34,5	34,6	36,5	35,6	38,0
FRANCIA													
Retribuzione lorda	84,6	84,6	81,0	71,8	70,6	70,8	84,6	71,8	74,6	76,4	71,8	74,6	71,8
Imposte	3,3	5,6	9,0	9,4	10,6	12,3	3,9	5,1	5,3	6,2	7,3	6,9	9,4
Oneri sociali	26,9	26,9	30,0	37,9	39,0	38,2	26,9	37,9	35,5	34,0	37,9	35,5	37,9
- di cui a carico lavoratori	11,5	11,5	11,0	9,8	9,6	9,1	11,5	9,8	10,1	10,4	9,8	10,1	9,8
- di cui a carico datori di lavoro	15,4	15,4	19,0	28,2	29,4	29,2	15,4	28,2	25,4	23,6	28,2	25,4	28,2
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	7,1	4,0	3,1	2,6	2,0	-	-
Retribuzione netta	69,8	67,5	60,9	52,6	50,4	49,4	76,3	61,0	62,4	62,4	56,8	57,5	52,6
Totale cuneo	30,2	32,5	39,1	47,4	49,6	50,6	23,7	39,0	37,6	37,6	43,2	42,5	47,4

Tabella 5 (segue)

	Single senza figli 50	Single senza figli 67	Single senza figli 80	Single senza figli 100	Single senza figli 125	Single senza figli 167	Single 2 figli 67	Coppia 2 figli 100_0	Coppia 2 figli 100_33	Coppia 2 figli 100_67	Coppia 2 figli 100_100	Coppia senza figli 100_33	Coppia senza figli 100_100
ITALIA													
Retribuzione lorda	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1	75,1
Imposte	6,2	9,9	11,8	14,0	16,4	18,8	4,6	8,9	7,9	10,3	12,3	10,5	14,0
Oneri sociali	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8	31,8
- di cui a carico lavoratori	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9	6,9
- di cui a carico datori di lavoro	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9	24,9
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	9,8	4,4	1,2	0,6	0,5	-	-
Retribuzione netta	62,0	58,3	56,5	54,3	51,8	49,5	73,4	63,8	61,5	58,5	56,4	57,8	54,3
Totale cuneo	38,0	41,7	43,5	45,7	48,2	50,5	26,6	36,2	38,5	41,5	43,6	42,2	45,7
SVEZIA													
Retribuzione lorda	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4	75,4
Imposte	14,4	16,3	17,2	18,1	18,7	23,5	16,3	18,1	16,9	17,4	18,1	16,9	18,1
Oneri sociali	29,9	29,9	29,9	29,9	29,9	28,9	29,9	29,9	29,9	29,9	29,9	29,9	29,9
- di cui a carico lavoratori	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	4,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3
- di cui a carico datori di lavoro	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6	24,6
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	10,3	6,8	5,1	4,1	3,4	-	-
Retribuzione netta	55,6	53,8	52,9	52,0	51,3	47,6	64,0	58,8	58,3	56,8	55,4	53,2	52,0
Totale cuneo	44,4	46,2	47,1	48,0	48,7	52,4	36,0	41,2	41,7	43,2	44,6	46,8	48,0
REGNO UNITO													
Retribuzione lorda	93,4	92,2	91,6	91,0	90,5	90,0	92,2	91,0	92,2	91,5	91,0	92,2	91,0
Imposte	7,5	11,8	13,2	14,5	15,5	16,5	-16,0	7,4	10,0	12,0	13,3	11,8	14,5
Oneri sociali	12,2	14,5	15,7	16,8	17,7	17,7	14,5	16,8	14,5	15,9	16,8	14,5	16,8
- di cui a carico lavoratori	5,6	6,7	7,2	7,8	8,2	7,7	6,7	7,8	6,7	7,3	7,8	6,7	7,8
- di cui a carico datori di lavoro	6,6	7,8	8,4	9,0	9,5	10,0	7,8	9,0	7,8	8,5	9,0	7,8	9,0
Trasferimenti alle famiglie	-	-	-	-	-	-	9,8	6,2	4,7	3,7	3,1	-	-
Retribuzione netta	80,3	73,6	71,2	68,8	66,8	65,8	111,2	82,0	80,1	75,9	73,0	73,6	68,8
Totale cuneo	19,7	26,4	28,8	31,2	33,2	34,2	-11,2	18,0	19,9	24,1	27,0	26,4	31,2

Fonte: elaborazioni su dati Ocse, *Taxing Wages 2003-2004*

Tabella 6 - Spesa complessiva pro-capite per prestazioni di sicurezza sociale (valori percentuali – Italia = 100)

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
EU15	123,4	137,3	125,0	119,1	120,5	120,5	121,4	119,4	117,4
DK	205,9	233,5	204,9	187,9	189,3	188,6	184,2	181,7	177,5
DE	156,4	183,1	163,4	146,8	147,5	147,0	143,6	139,6	135,5
ES	62,4	69,3	63,8	58,6	59,2	59,7	60,6	60,7	60,4
FR	149,9	168,9	151,4	139,9	142,0	139,8	137,1	134,9	132,8
IT	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
SE	191,7	204,8	194,2	178,1	173,5	174,6	177,3	160,6	162,3
UK	109,7	115,0	106,4	119,7	124,5	125,7	139,0	136,3	132,1

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, *European Social Statistics, Social Protection, Expenditure and receipts, data 1994-2002*, Lussemburgo 2005

Tabella 7 - Composizione della spesa per prestazioni di sicurezza sociale nel 2002

	Sanità	Invalidità	Pensioni	Superstiti	Famiglia	Disoccupazione	Casa	Altro
EU15	28,0	8,0	40,9	4,9	8,0	6,6	2,1	1,5
DK	20,9	12,9	37,6	0,0	13,4	9,2	2,3	3,6
DE	28,3	7,7	40,9	1,6	10,7	8,5	0,7	1,7
ES	30,0	7,5	41,8	3,0	2,6	13,6	0,8	0,8
FR	29,7	5,8	36,5	6,7	9,3	7,6	3,1	1,4
IT*	26,1	6,1	51,5	10,4	3,9	1,7	0,1	0,2
SE	27,4	13,9	37,4	2,1	9,7	5,5	1,9	2,2
UK	27,6	9,3	42,6	3,8	6,7	3,5	5,7	0,9

* Per l'Italia la spesa per la disoccupazione comprende anche quella relativa alla Cassa Integrazioni Guadagni.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, *European Social Statistics, Social Protection, Expenditure and receipts, data 1994-2002*, Lussemburgo 2005

Tabella 8 - Finanziamento della spesa per prestazioni di sicurezza sociale nel 2002 (valori assoluti e incidenza per soggetti finanziatori)

	Totale risorse (mio/euro)	Datori di lavoro	Soggetti assicurati*	Governo	Altro**
EU15	2.663.697	38,9	21,4	36,8	3,0
DK	62.105	9,7	21,9	62,4	6,0
DE	654.821	37,0	27,3	33,9	1,8
ES	153.269	53,9	16,7	27,1	2,3
FR	467.598	45,9	21,0	30,4	2,7
IT	335.592	42,3	14,9	41,4	1,4
SE	91.373	41,7	9,2	46,8	2,3
UK	468.818	31,2	18,8	48,4	1,6

* Lavoratori dipendenti, autonomi, pensionati ed altri

** Principalmente interessi e dividendi.

Fonte: Elaborazioni su dati Eurostat, *European Social Statistics, Social Protection, Expenditure and receipts, data 1994-2002*, Lussemburgo 2005

APPENDICE: IL RICORSO AL LAVORO ATIPICO, note metodologiche e approfondimenti concettuali

Per le imprese il costo del lavoro è rappresentato dall'insieme degli oneri diretti (principalmente la retribuzione e l'imposizione contributiva e fiscale sulla retribuzione) e indiretti (*hiring and firing*, formazione, ma anche costi per mantenere una mensa, un servizio di trasporto, ecc.). Nei diversi paesi alcuni di questi costi rappresentano voci derivanti dalla contrattazione tra le parti sociali, altri sono imposti per legge, a seguito di recepimento normativo di contratti collettivi oppure per decisione autonoma dello Stato.

In un sistema in cui i costi indiretti, ed in particolare quelli di *hiring e firing*, sono molto elevati, l'impresa, a fronte di un aumento della domanda, esplorerà costi sensibili per l'adeguamento dell'input di lavoro e, secondo ampia parte della letteratura, vi provvederà solo quando può ragionevolmente considerare come stabile tale aumento di domanda. Le imprese hanno spesso cercato soluzioni contrattuali che rendessero possibile una contrazione consistente, quanto meno, dei costi indiretti. Le forme di lavoro atipico rispondono spesso in larga parte a tale obiettivo, ma ciò non toglie che talune forme possono consentire di contenere anche il costo del lavoro diretto, soprattutto in termini di oneri sociali ed altre imposte. È difficile invece affermare se vi è un contenimento delle retribuzioni nette o lorde con il ricorso al lavoro atipico, in quanto per tale analisi occorrerebbe poter disporre di una serie di dati assai dettagliati. Le retribuzioni medie dei lavoratori tipici e atipici non sono indicative in tal senso, in quanto occorre considerare analiticamente le caratteristiche di domanda e offerta di lavoro atipico e non semplici valori medi (la letteratura economica e le statistiche disponibili suggeriscono che al lavoro atipico accedono prevalentemente alcune categorie di lavoratori, che possiamo definire come secondari; ciò comporta bassi salari, ma non è chiaro quanto questi lavoratori guadagnerebbero con un contratto di lavoro standard).

Per i lavoratori la retribuzione dovrebbe essere rappresentata, oltre che dalla retribuzione netta (oraria, mensile o annuale) percepita, anche dalle prestazioni aggiuntive cui si ha diritto (in futuro) in quanto lavoratori. Si tratta delle prestazioni di vecchiaia o anzianità, di invalidità o malattia, disoccupazione, maternità, ecc. (finanziate in parte dagli oneri sociali e in parte dalla fiscalità generale). Inoltre, occorrerebbe considerare i benefici derivanti da una serie di elementi, quali la sicurezza del posto di lavoro, che per le imprese rappresentano gli oneri indiretti del costo del lavoro.

A ciò si aggiunga che anche lo Stato interviene nel processo d'incontro tra domanda e offerta di lavoro. In generale l'intervento dello Stato, almeno in Italia, è orientato o a regolamentare ovvero a deregolamentare il rapporto di lavoro, o a determinare quali servizi debbano essere garantiti ai lavoratori (cittadini) come tali (entità dei benefici pensionistici, qualità e costi delle cure, entità e diritto ai sussidi di disoccupazione, ecc.). In sostanza l'intervento dello Stato introduce un'ulteriore discontinuità tra ciò che interessa ai datori di lavoro e ciò che interessa ai lavoratori (un aumento del costo del lavoro può non determinare un aumento delle retribuzioni o almeno non essere avvertito come tale) e ciò modifica ancor di più il funzionamento dei meccanismi di matching.

Passando all'analisi statistica degli aggregati, sembra superfluo ricordare come i confronti internazionali soffrano di una serie di ulteriori limitazioni derivanti dalla difficoltà di pervenire a definizioni e criteri di rilevazione univoci, nonché del fatto che le rilevazioni sono condotte spesso

con obiettivi diversi da quelli perseguiti dal ricercatore. Inoltre, e non meno importante, non sempre esistono nei diversi paesi i medesimi istituti contrattuali, né le agevolazioni previste (in termini di flessibilità, riduzione o fiscalizzazione degli oneri sociali) per alcuni di questi istituti sono presenti con le medesime forme e intensità.

Il ricorso a forme di lavoro atipico è motivato con l'esigenza di rispondere a differenti richieste, che hanno tutte più o meno direttamente o indirettamente a che fare con il costo del lavoro, sia nella componente di oneri indiretti (in primis costi di hiring e firing) che di costi diretti (retribuzioni e cuneo fiscale e contributivo). Appare quindi necessario chiedersi quali sono le forme di lavoro atipico presenti in Italia e come queste possano permettere di ridurre il costo del lavoro. Prima di procedere nell'analisi appare opportuno ricordare che in Italia, a differenza di quanto avviene in altri paesi, esiste un'ulteriore importante voce di costo del lavoro diretto (diversa da retribuzione netta e cuneo fiscale e contributivo, misurati dalle statistiche internazionali), rappresentata dall'Irap¹⁷.

A parte i tentativi di ridurre le retribuzioni direttamente percepite dai lavoratori, gli imprenditori negli ultimi anni, almeno in Italia, hanno cercato di trovare soluzioni al problema dell'alto costo del lavoro agendo su tutte e tre le variabili sopra descritte attraverso: a) una liberalizzazione delle forme contrattuali (da ultimo la legge Biagi) per ridurre soprattutto gli oneri indiretti di lavoro, ma in alcuni casi anche il *tax wedge*; b) una richiesta, in diversi casi ottenendo, una riduzione del *tax wedge*; c) un'azione sugli altri aspetti fiscali del costo del lavoro, richiedendo ad esempio la riduzione, la "sterilizzazione" della componente di costo del lavoro, o l'abrogazione complessiva dell'Irap.

Per quanto riguarda le forme di rapporto di lavoro cosiddette atipiche di recente sono stati adottati interventi normativi volti a favorire la diffusione di figure contrattuali che cercano di adeguare l'input di lavoro alle esigenze produttive (fermo restando il *tax wedge*); si tratta in particolare dei contratti di lavoro temporaneo e quelli di lavoro a part-time. All'interno dei contratti di lavoro temporaneo occorre poi distinguere tra i contratti di lavoro a tempo determinato propriamente intesi e quelli di lavoro interinale (esistono ulteriori forme di lavoro a tempo determinato, la cui incidenza è attualmente in Italia assolutamente marginale). I primi possono riguardare di fatto qualsiasi tipologia di lavoro e vengono in alcuni casi utilizzati anche per figure professionali elevate (come ad esempio nell'ambito delle Università o degli organismi internazionali) e di regola a parità di mansione l'impresa sostiene la stessa retribuzione e gli stessi oneri sociali dei lavoratori a tempo indeterminato (la dizione a parità di mansioni è particolarmente importante, in quanto spesso l'impresa riesce ad inquadrare i lavoratori a tempo determinato in mansioni diverse da quelle proprie dei lavoratori a tempo indeterminato che svolgono i medesimi compiti). Nel caso del lavoro interinale i datori di lavoro sono disposti a sostenere oltre agli oneri tipici del lavoro temporaneo (a parte una modesta riduzione degli oneri sociali connessi al sussidio di disoccupazione), anche quelli riguardanti l'intermediazione svolta dall'agenzia di somministrazione del lavoro¹⁸.

¹⁷ L'Irap è un'imposta la cui base imponibile è costituita dal valore della produzione al netto degli ammortamenti (in pratica utili, interessi passivi e costo del lavoro). L'Irap tratta in modo asimmetrico il lavoro (sul cui costo si applica l'aliquota di imposta) e il capitale (il cui costo, ovvero l'ammortamento viene sottratto dalla base imponibile); per questo secondo alcuni autori l'Irap è un'imposta sul lavoro. Nelle statistiche Ocse ed Eurostat, come mostrato in seguito, l'Irap non compare nel costo del lavoro, quando si considerano i dati relativi al *tax wedge*, mentre viene computata nel costo del lavoro nelle statistiche relative all'imposizione complessiva.

¹⁸ A seguito della Legge Biagi l'istituto della somministrazione di lavoro sostituisce quello della fornitura di lavoro interinale (introdotto con il pacchetto Tre del 1997). La novità principale con la somministrazione di lavoro è

Il part-time e il lavoro temporaneo sono le forme maggiormente diffuse nell'esperienza italiana. Oltre a queste, sono ampiamente diffuse in Italia, forme di lavoro "atipico" che coniugano l'esigenza di ridurre gli oneri indiretti con quella di ridurre gli oneri contributivi (oltre che retributivi). Si tratta in sostanza delle forme di lavoro parasubordinato, rappresentate fino ad ora prevalentemente dalle cosiddette co.co.co. (oggi lavoro a progetto per il settore privato), nonché dai contratti di inserimento e apprendistato (tra cui i vecchi contratti di formazione e lavoro). In entrambi i casi è prevista una durata limitata del rapporto del lavoro, una riduzione degli oneri sociali (al 25% o addirittura integrale nel caso dei contratti di inserimento e al 17,8% per i co.co.co.), e spesso una retribuzione inferiore. Mentre i lavoratori co.co.co. possono avere qualunque età e il relativo contratto, almeno fino alla legge Biagi, poteva rinnovarsi nel tempo, il contratto di inserimento riguarda prevalentemente i giovani (oltre che alcune categorie di lavoratori definiti svantaggiati) e dovrebbe essere limitato nel tempo (ovvero al periodo di inserimento). I co.co.co. inoltre compaiono nelle statistiche sulle forze di lavoro tra i lavoratori autonomi; solo dal 2004 l'Istat diffonde i dati relativi a tale tipologia contrattuale.

Infine, non si possono trascurare tra le forme di riduzione del costo del lavoro quelle connesse all'elusione della normativa contrattuale (attraverso le false partite Iva) o alla totale evasione della stessa (lavoro nero). Si tratta di forme non analizzate nel presente lavoro.

Il numero di lavoratori dipendenti, nel settore extra-agricolo, coinvolti nel 2002 in Italia nelle forme di lavoro atipico, secondo una classificazione fornita da Tronti, Ceccato e Cimino (2004), risulta complessivamente superiore a 2,3 milioni (tabella a). Di questi oltre un milione sono i lavoratori a part-time con un contratto di lavoro a tempo determinato, mentre tutti gli altri hanno di fatto un contratto di lavoro temporaneo. I lavoratori a tempo determinato propriamente intesi sono oltre mezzo milione, mentre gli apprendisti e i giovani con contratto di formazione e lavoro sono poco meno di 700 mila; circa 100 mila sono i lavoratori interinali.

Per quanto riguarda i co.co.co. nel 2004 l'Istat ha rilevato per ogni trimestre circa 400 mila unità (non è chiaro però quale è la continuità di questi rapporti di lavoro), dato che rappresenta circa l'1,8% dell'occupazione complessiva e oltre il 6% del solo lavoro indipendente. Oltre la metà dei lavoratori co.co.co. ha meno di 34 anni; più del 90% lavora per una sola azienda o cliente, quasi sempre presso la sede di questa azienda. Infine, oltre il 60% dei lavoratori co.co.co. non è libero di scegliere il proprio orario di lavoro¹⁹. Le caratteristiche di tali lavoratori conducono a ritenere, pertanto, che si tratti nella maggioranza dei casi di lavoratori dipendenti, anche se inquadrati con un contratto di lavoro diverso.

rappresentata dalla possibilità di poter far ricorso alla fornitura di personale in via ordinaria e non più solo in casi predeterminati dalla legge e dai contratti e di carattere eccezionale. Viene inoltre prevista con lo *staff leasing* anche la fornitura di lavoro a tempo indeterminato.

¹⁹ Per le caratteristiche dei lavoratori co.co.co. si veda, Istat, *Collaborazioni coordinate e continuative nelle rilevazioni sulle forze di lavoro*, 21 marzo 2005.

Tabella a - Posti di lavoro non standard nell'industria e nel settore dei servizi privati, classificati in base alla stabilità del lavoro e regime di orario di lavoro - 2002

	Full-time	Tempo ridotto	Totale
TOTALE OCCUPATI			
PROPRIAMENTE ATIPICI			
Lavoratori interinali	n.d.	n.d.	100.030
Contratti di solidarietà	-	299	299
Occupati a tempo determinato	365.588	135.169	500.757
Giovani in formazione e lavoro	201.807	25.096	226.903
Occupati in piani di inserimento professionale (PIP)	-	9.577	9.577
PARZIALMENTE ATIPICI			
Tele lavoro	17.409	6.316	23.725
Occupati a tempo indeterminato a part-time	-	1.024.447	1.024.447
Apprendistato	397.663	58.696	456.359
TOTALE			2.342.097
DI CUI PERMANENTI			
PROPRIAMENTE ATIPICI			
Lavoratori interinali	n.d.	n.d.
Contratti di solidarietà	-	299	299
PARZIALMENTE ATIPICI			
Tele lavoro	15.238	5.208	20.446
Occupati a tempo indeterminato a part-time	-	1.024.447	1.024.447
TOTALE			1.045.192
DI CUI TEMPORANEI			
PROPRIAMENTE ATIPICI			
Lavoratori interinali	n.d.	n.d.	100.030
Occupati a tempo determinato	365.588	135.169	500.757
Giovani in formazione e lavoro	201.807	25.096	226.903
Occupati in piani di inserimento professionale (PIP)	-	9.577	9.577
PARZIALMENTE ATIPICI			
Tele lavoro	2.171	1.108	3.279
Apprendistato	397.663	58.696	456.359
TOTALE			1.296.905

Fonte: Tronti, Ceccato e Cimino, *Measuring Atypical Jobs: Level and Changes*, Oecd, 2004

BIBLIOGRAFIA

- Artoni R.** (2003) *Stato Sociale*, Università degli Studi di Milano “Luigi Bocconi”
- Azariadis C.** (1975), *Implicit Contracts and Underemployment equilibria*, in “Journal of Political Economy”, vol. 83, pp. 1183-1202.
Cambridge
- Azariadis C. - Stiglitz J.**, (1983) *Implicit contracts and fixed price equilibria*, “Quarterly Journal of Economics”, 98, Suppl., pp1-12
- Bean, C.** (1994) *European Unemployment: A Survey* in “Journal of Economic Literature”, 32:2, pp573-619
- Becker U.** (1999) *The ‘Dutch miracle’ Employment Growth in a Retrenched but Still Generous Welfare System*, SPRC Discussion Paper No. 99, May
- Bentolila S. – Bertola G.** (1990) *Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis?* In “Review of Economic Studies”. 57:3, pp.381-402
- Bertola G.** (1990), *Job security, employment and wages*, “European Economic Review”, 34, pp.851-886.
- Blanchflower D. Oswald A.**(1995) *The Wage Curve*, Cambridge, Massachusetts - MIT press
- Blanchard O.** (1999) *La disoccupazione in Europa: il ruolo degli shock e delle istituzioni*, Banca d’Italia Edizioni dell’Elefante, Roma
- Blanchard O., Landier A.** (2000) *The Perverse Effects of Partial Labor Market Reform: Fixed Duration Contracts in France*, June
- Blanchard O., Katz L.** (1997) *What we know and do not know about the natural unemployment rate*, in “Journal of Economic Perspectives”, 11, pp. 51-72
- Blanchard O., Summers L.** (1988) *Beyond the Natural Rate Hypothesis*, in “American Economic Review”, 78:2, pp. 182-87
- Blanchard O., Tirole J.**, (2003) *Contours of employment protection reform*, November 1
- Blanchard O., Tirole J.** (2004) *The optimal design of unemployment insurance and employment protection- A first pass*, April
- Buti M., Sestito P., Wijkander Hans** (2001), *Taxation, Welfare and the Crisis of Unemployment in Europe*, European Commission, Edward Elgar Publishing, Massachusetts -USA

Cahuc P. , Postel-Vinay F. (2002), *Temporane jobs, employment protection and labour market performance*, in “Labour Economics”, 9, pp. 63-91

Cahuc P. , Zyberberg A., (2004), *Labour Economics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts

Carone G., Salomaki A. (2001), *Reforms in tax-benefit systems in order to increase employment incentives in the EU*, European Commission, Economic Paper, n. 160, September

Daveri F. - Tabellini G., (2000) *Unemployment, growth and taxation in industrial countries*, “Economic Policy”, April, pp 49-104

European Commission, 2004, *Employment in Europe*, Office for Official Publications of the European Communities, Lussemburgo, agosto.

Garibaldi P. (1998), *Job flow dynamics and firing restrictions*, in “European Economic Review”, 42, pp. 245-275

Millard D. e Mortensen D., (1997) *The Unemployment and welfare effects of labour market policy: A comparison of the Usa and UK*”, in “Snower D. e de la Dehesa G. (eds) “Unemployment Policy: Government Options for the Labour Market, CEPR, Cambridge, U.K.: Cambridge University Press

Mori P.M., Tedeschi P. (1994), *Teoria dei contratti e mercato del lavoro*, in Teoria dei contratti e mercato del lavoro, Marco Dardi (a cura di), ESI, Napoli.

Mortensen D. e Pissarides C. (1999), *Unemployment responses to ‘skill-biased’ technology shocks: The role of labour market policy*, “Economic Journal”, 109, pp. 242-265

Nickell S. (2003) *Labour Market Institutions and Unemployment in OECD Countries*, in CESifo DICE Report 2

Padoa Schioppa F. (1991), *Mismatch and Labour mobility*, CEPR – STEP, Cambridge University Press – New York

Pissarides C.A., (2000), *Equilibrium Unemployment Theory*, The MIT Press, Cambridge; Massachusset

Saint-Paul G. (2004), *Why are European Countries Diverging in their Unemployment Experience?* In “The Journal of Economic Perspectives, n.4

Snower D.J. (1996), “The Low-skill, Bad-job Trap”, *Acquiring Skills. Market Failures, their Symptoms and Policy Responses*, Booth A.L., Snower D.J (eds.), Cambridge University Press,

Tedeschi P. (1992), *L’economia del lavoro tra mercato e contratti*, NIS, Roma.

Tronti L., Ceccato F. e Cimino E., *Measuring Atypical Jobs: Level and Changes*, Oecd, 2004

Zoli M. (2004), *I mercati del lavoro nei paesi dell'Unione Europea*, LLEE Working Document no. 2, Luiss, Roma