



BANCA D'ITALIA

EUROSISTEMA

Rapporto CNEL su mercato del lavoro e contrattazione collettiva

spunti per il dibattito

Paolo Sestito

Banca d'Italia – Servizio Struttura Economica

Roma – 6 dicembre 2018

- Un Rapporto molto ricco, anche se a geometria variabile. **Focus (selettivo) su tre spunti** da esso sollevati:
 - La performance del mercato del lavoro nella (timida) fase di ripresa (e il futuro): **bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto?**
 - **Le sfide dei CPI: ambizioni realistiche o velleitarie?**
 - **La contrattazione collettiva: si sta davvero rinnovando?**

Bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto? (1/3)

- Il R. ricorda come l'occupazione sia tornata ai livelli pre-crisi (nonostante GDP sia ancora sotto), ma:
 - **minori ore pro-capite (per via crescita, nella crisi, e contenuto calo, nel post crisi, del part time involontario)**
 - Rimane, si è anzi **rafforzata, una strutturale alta propensione al lavoro a termine** e precario (mancata realizzazione della promessa che «giustificava» il Jobs Act?)
 - **Aumento incidenza bassi redditi da lavoro** (il Rapporto parla di low wage, ma fattualmente i dati ivi mostrati evidenziano una crescita dei bassi redditi mensili e annuali, più che di quelli orari)
 - **Peculiare polarizzazione delle qualifiche**, con aumento incidenza di quelle basse (NB Basso, 2018, evidenzia come il quadro ITA sia diverso dal caso «classico» di polarizzazione US)
- **Bicchiere che già alla metà del 2018 era quindi mezzo vuoto.** Giusto non essere trionfalisti (e da allora i problemi sono semmai aumentati). **Ma quali sono le priorità per la policy?** Sono ragionevoli le cose fatte di recente, o gli spunti di policy derivanti dal R., a fronte di quel bicchiere mezzo vuoto?

Bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto? (2/3)

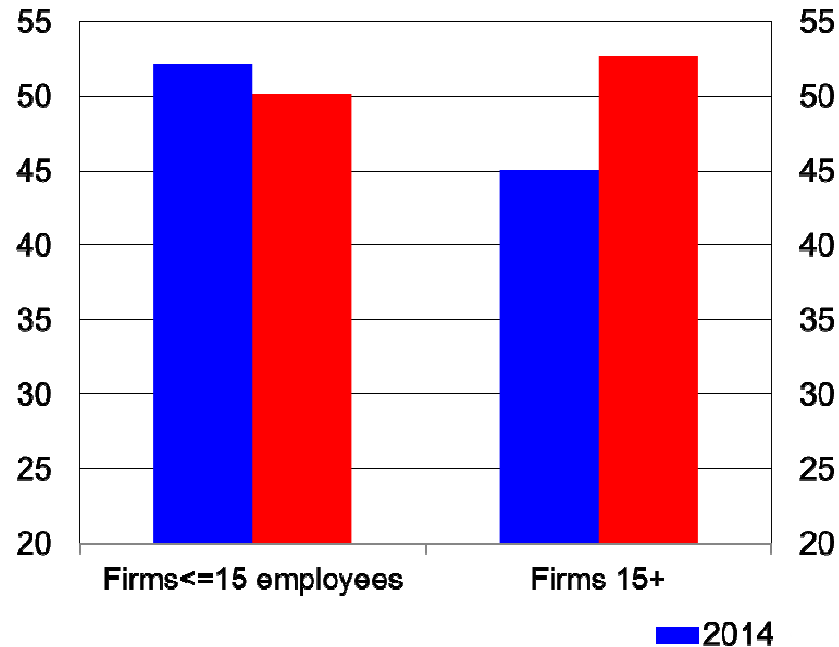
- Sono i salari minimi orari troppo bassi (per via di minimi ccnl poco dinamici e/o d'una ridotta presa dei ccnl) la causa dell'accresciuta povertà? E' quindi prioritario rafforzare la dinamica di quei minimi e/o rafforzare il loro *enforcement*?
 - Fattualmente, l'assenza di opportunità lavorative (degli adulti e in primis della persona di riferimento) prevale come «causa» di povertà della famiglia nel suo complesso
 - Vi è anche un problema di ridisegno del prelievo fiscale (non fatto o fatto male in questi anni, perché il bonus 80 euro è poco efficace sulla povertà familiare e ha un *phasing out* con aliquote marginali elevatissime)
 - Sempre fattualmente, nel tempo (come ricorda il R.) l'aumento nel tempo dei bassi redditi da lavoro è intervenuto con riferimento ai redditi mensili e annuali (+1,1 mln di casi), più che a quelli su base oraria (+ 100mila casi)
 - Il min wage è un potenziale strumento di contrasto al monopsonio, ma non vanno trascurate altre misure di contrasto a questo (facilitare la mobilità territoriale, l'esercizio dei diritti di «cittadinanza», ridurre i vincoli all'offerta derivanti da esigenze di care familiare ...).
 - Inoltre, ne vanno considerati le interazioni con la struttura contrattazione collettiva. I minimi ccnl sono, tradizionalmente, «troppo» alti (in termini di Kaitz index) e «troppo» deboli (non avendo forza di legge...). Qualsiasi intervento su forme di min wage non può esimersi dal considerare entrambi quei «troppo»

Bicchiere mezzo pieno o mezzo vuoto? (3/3)

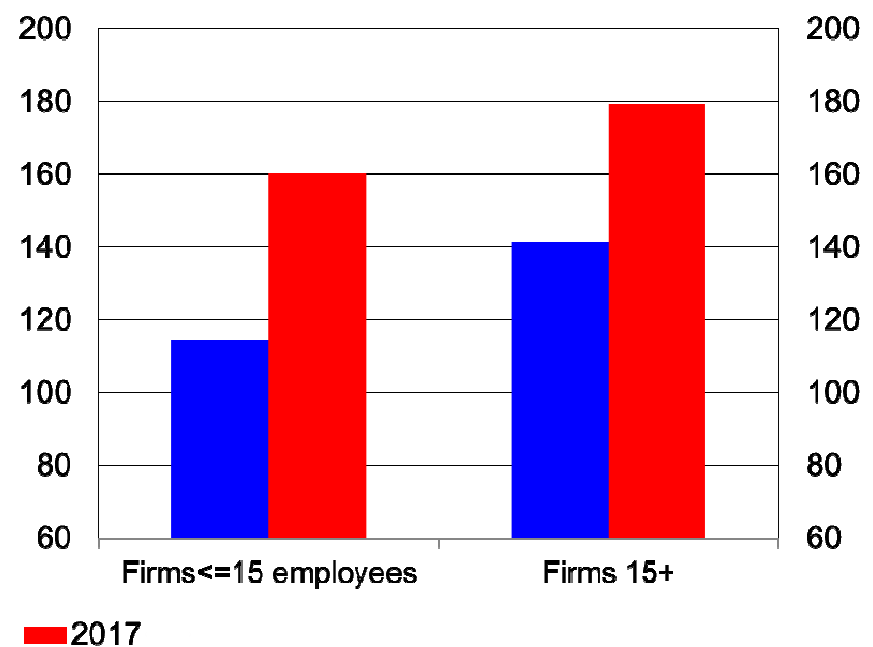
- **Quanto conviene «mettere i bastoni tra le ruote» al lavoro temporaneo?** Che implicazioni discendono dal fatto che questi interventi, nel dl dignità, sono stati realizzati assieme a un aumento dei firing costs (e della loro incertezza, per via del pronunciamento della Consulta) per i rapporti a tempo indeterminato?
- **I fatti sinora**
 - Gli effetti (di lieve spostamento della propensione a favore del tempo indeterminato) del Jobs Act (Sestito e Viviano, 2018) sono intervenuti assieme agli effetti, di facilitazione d'uso del lavoro a termine, del dl Poletti
 - Bovini e Viviano (2018) [ripreso da Sestito e Viviano, 2018bis] pertanto concludono:
 - Aumento elasticità dell'occupazione (sia a termine che indeterminato) al PIL (e qs tendenza si è riflessa nel dato del 2018Q3)
 - ove si cfrtino 2014 e 2017 (periodi di tempo senza incentivi alle assunzioni), aumento ricorso soprattutto al tempo indeterminato (>15 addetti) al lavoro a termine (<15 addetti)
- **Le novità e i quesiti dell'oggi:**
 - I benefici dell'aumentare i costi (amministrativi) del ricorso al termine sono dubbi: non ci guadagna né il lavoratore né l'impresa.
 - Equilibri regolatori post Consulta non sono stabili: la sfida del Jobs Act era stata quella di non introdurre un firing cost generalizzato ma moderato, ma di mantenere la netta distinzione tra casi di fair e unfair dismissal, riducendo l'incertezza dei costi (per l'impresa) dei secondi e favorendo, fiscalmente, l'accordo tra le parti. Ora rimane solo quest'ultima cosa: basterà come soluzione empirica alla *vexata quaestio* che tanto ha catalizzato il dibattito italiano degli ultimi 20-30 anni?

Assunzioni in Veneto nel 2014 e 2017

(a) Assunzioni a TI e trasformazioni da TD a TI



(b) Assunzioni a TD

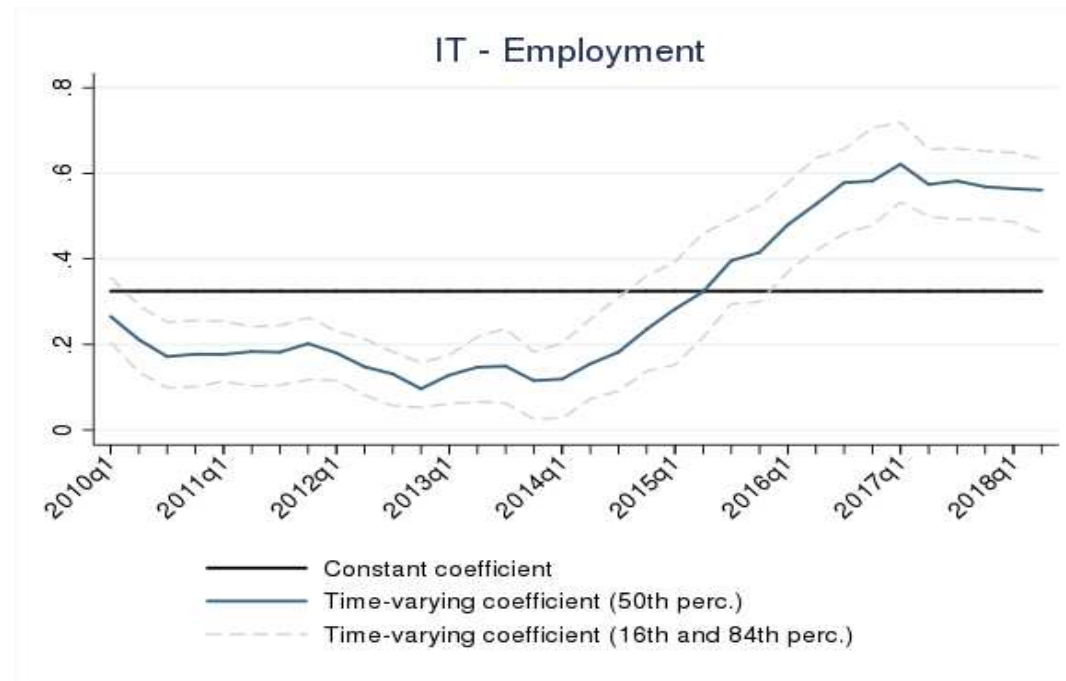


- Nel 2014 assunzioni a TI e trasformazioni maggiori nelle imprese con non più di 15 addetti (52.335) rispetto alle imprese più grandi (50.285); nel 2017 si osserva il contrario (45.335 vs. 52.905)
- Tra il 2014 e il 2017 le assunzioni a TD crescono in tutte le imprese, ma in termini percentuali l'incremento è maggiore nelle imprese con non più di 15 addetti (da 114.855 a 160.180)

Reattività dell'occupazione al PIL

- Aumento della reattività a partire dal 2014

Reattività dell'occupazione al PIL, modello a coefficienti variabili in log-differenze



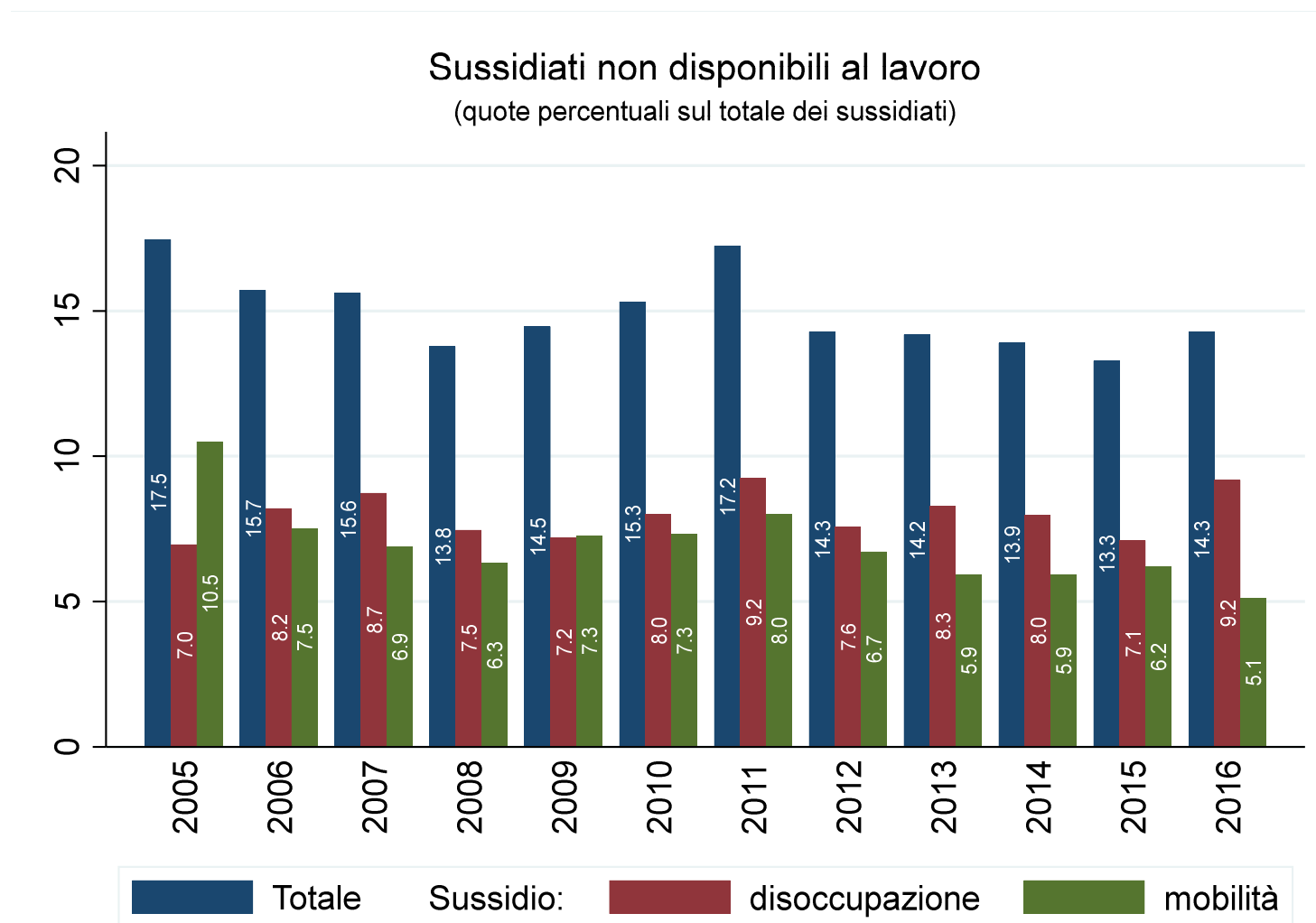
- Nel 2017-18, una variazione dell'1% del tasso di crescita del PIL è associata a una variazione di circa lo 0,6% del tasso di crescita dell'occupazione

Politiche attive e CPI: ambizioni o velleità? (1/2)

- Il R. ricorda criticità note (riprendendo il monitoraggio ex ISFOL ora ANPAL): prevalgono le attività amministrative e gli addetti sono pochi (nel cfr internazionale) e poco orientati/bili a funzioni nuove. Si può aggiungere che solo il 2-3% degli occupati trova un lavoro tramite CPI e che poche sono le persone che vi si rivolgono per compiti «non amministrativi».
- **E' concepibile una sorta di loro «grande balzo» in connessione col RDC?**
 - La dimensione dell'utenza, specie a Sud, aumenterebbe a dismisura e diverrebbe ancor più varia e lontana dal mercato del lavoro (con esigenze di supporto «sociale»)
 - L'efficientamento dei CPI non è cosa immediata: questioni di disegno organizzativo-istituzionale (irrisolte da 20 anni), di prassi da acquisire ex novo, di interazione coi privati
 - A meno che l'idea non sia quella di un RDC come sorta di riedizione dei vecchi LSU, con una funzione notarile dei CPI. Ma serve davvero riproporre i LSU? Perché in qs ruolo i CPI (e non ad es. l'INPS)?
 - E' peraltro difficile ragionare sul tema In assenza di dettagli sul RDC (davvero 780 euro per un single, un importo alquanto elevato nel panorama internazionale? Che maggiorazioni per il nucleo familiare: quelle std, con rischio esplosione della spesa, o abbattute, col rischio di stimolare la disgregazione dei nuclei familiari? Come evitare una aliquota marginale del 100% sui redditi da lavoro regolari?)

Politiche attive e CPI: ambizioni o velleità? (2/2)

- E sì che di CPI ve ne sarebbe comunque bisogno! Le politiche attive sono la parte più incompiuta delle riforme degli ultimi anni: Giorgi (2018) mostra come la copertura delle politiche passive sia cresciuta e divenuta egualitaria e universalistica, ma il contrasto ai disincentivi comunque in esse insiti è rimasto debole (1/6 dei percettori di ammortizzatori sociali, aumentati di numero con le riforme, non sono attivamente in cerca d'un lavoro).
- **Rafforzare i CPI focalizzandone l'azione sui beneficiari di ammortizzatori** (come *port of entry*, consentendo poi il ricorso anche a *provider* privati di servizi), sarebbe forse più realistico e più utile.



Nonostante la crescente attenzione che nel tempo le norme hanno posto sulla condizionalità che chi riceva un sussidio debba ricercare un lavoro ed essere pronto ad accettare lavori “congrui”, il quadro poco è mutato rispetto al passato. Negli undici anni tra il 2006 e il 2016 la quota di sussidiati non disponibili a lavorare è stata pressoché stabile tra il 14 e il 15%.

Si sta smuovendo la struttura della contrattazione collettiva?

- Il R. si concentra su detassazione accordi di risultato, welfare aziendale e azioni contro il rischio proliferazione ccnl (al limite del *fake*). E' però dubbio che si tratti di novità che superino il quadro complessivo d'un sistema da tempo bloccato:
 - gli accordi di risultato (nelle imprese grandi e con più alti salari medi), e il welfare aziendale detassato, rischiano di essere una **peculiare forma di fuga dall'irpef progressiva**. Si esacerba la crisi di questa (e la necessità d'una sua revisione complessiva), ma difficilmente ne discende uno spostamento della contrattazione dal livello nazionale a quello aziendale
 - **rimane un problema di rigidità del ccnl** (ed è da qs che trae anche spinta la fuga dai ccnl tradizionali):
 - troppo difficilmente modificabile/rimodulabile dal livello aziendale (in un mondo di pluralismo sindacale)
 - troppo a lungo e rigidamente prefissato nel tempo (con una tendenza al ritorno ad automatismi che rischiano di prolungare nel tempo gli effetti di shocks inflazionistici e deflazionistici)