

Una via d'uscita dal dualismo : Il Contratto Unico e altre riforme del mercato del lavoro

Tito Boeri, Università Bocconi

Pietro Garibaldi, Collegio Carlo Alberto, Università di Torino

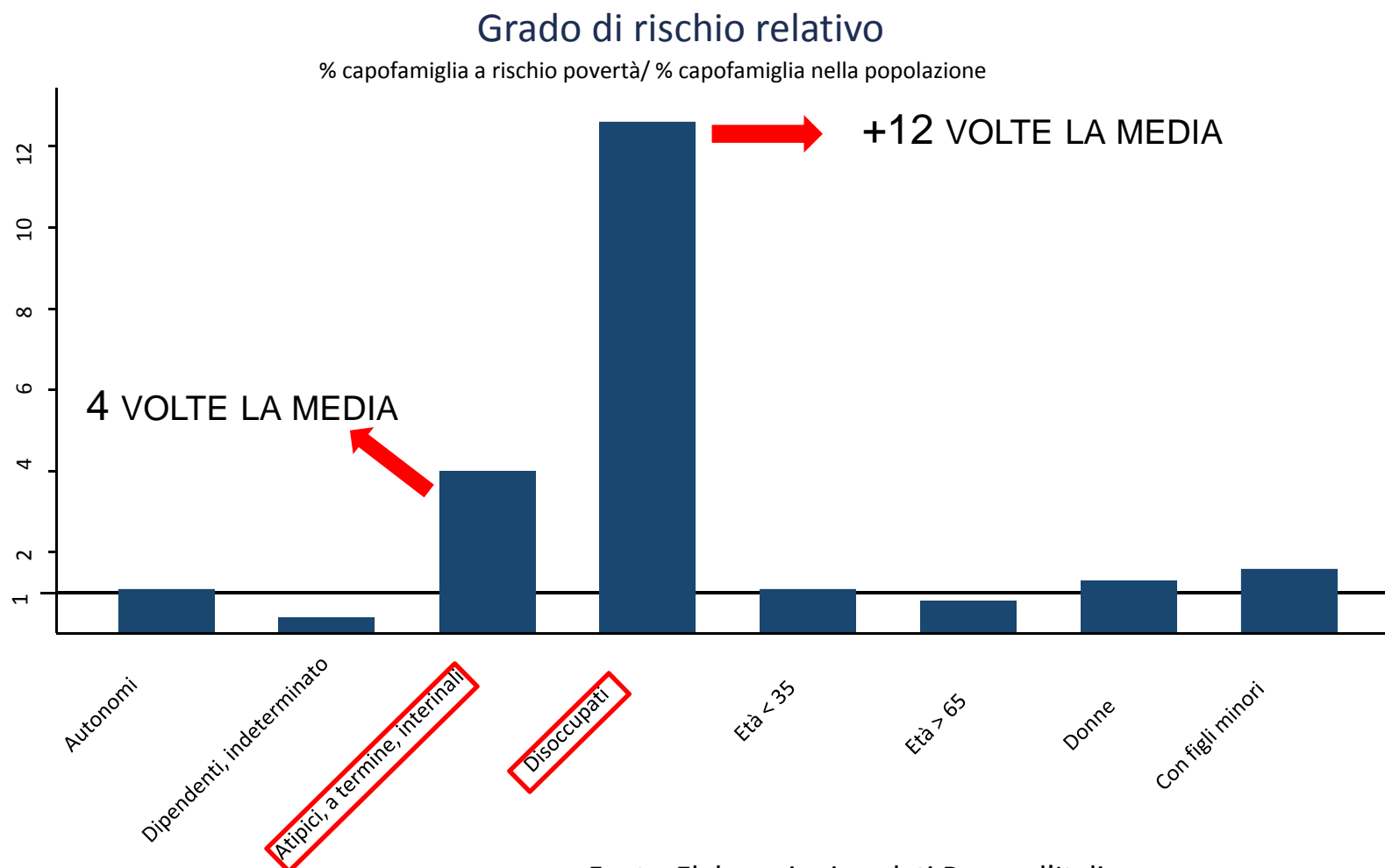
Premesse

- Dualismo: tra lavoratori protetti (primario) e meno protetti (secondario)
- Punto di vista economico (non strettamente giuridico)
- La maggior parte delle proposte non hanno costi per la pubblica amministrazione

Piano

- Giovani, disoccupazione, povertà prima e dopo la crisi
- Il dualismo: un problema strutturale dei giovani (e non solo)
- Exit Strategy: Il Contratto Unico e altre riforme fondamentali

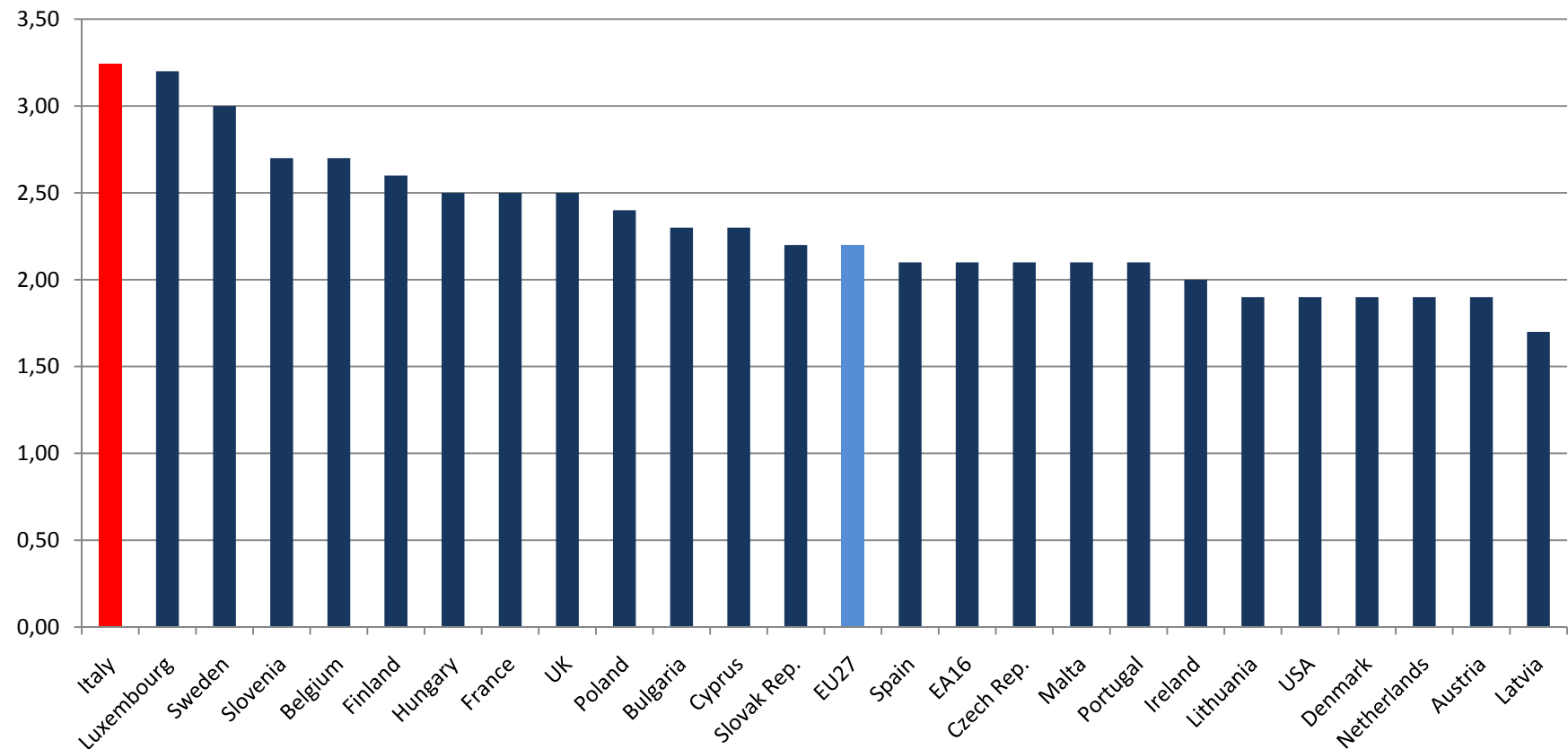
Di quanto aumenta il rischio di essere povero tra disoccupati e lavoratori “duali”?



Fonte: Elaborazioni su dati Banca d'Italia

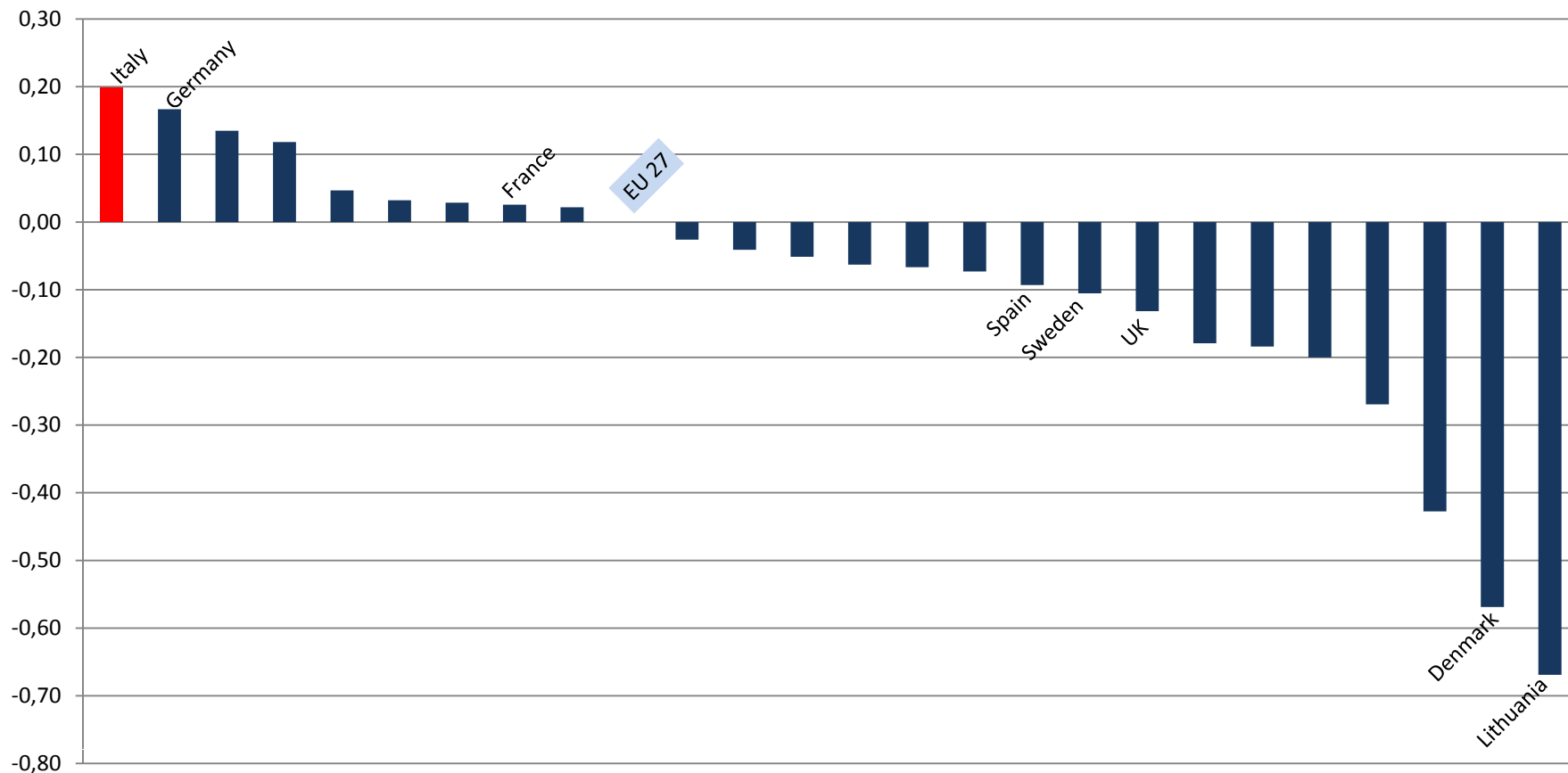
Quanto è più probabile essere disoccupato tra i giovani?

Rapporto tasso disoccupazione giovanile (<25 anni) e totale
Luglio 2009



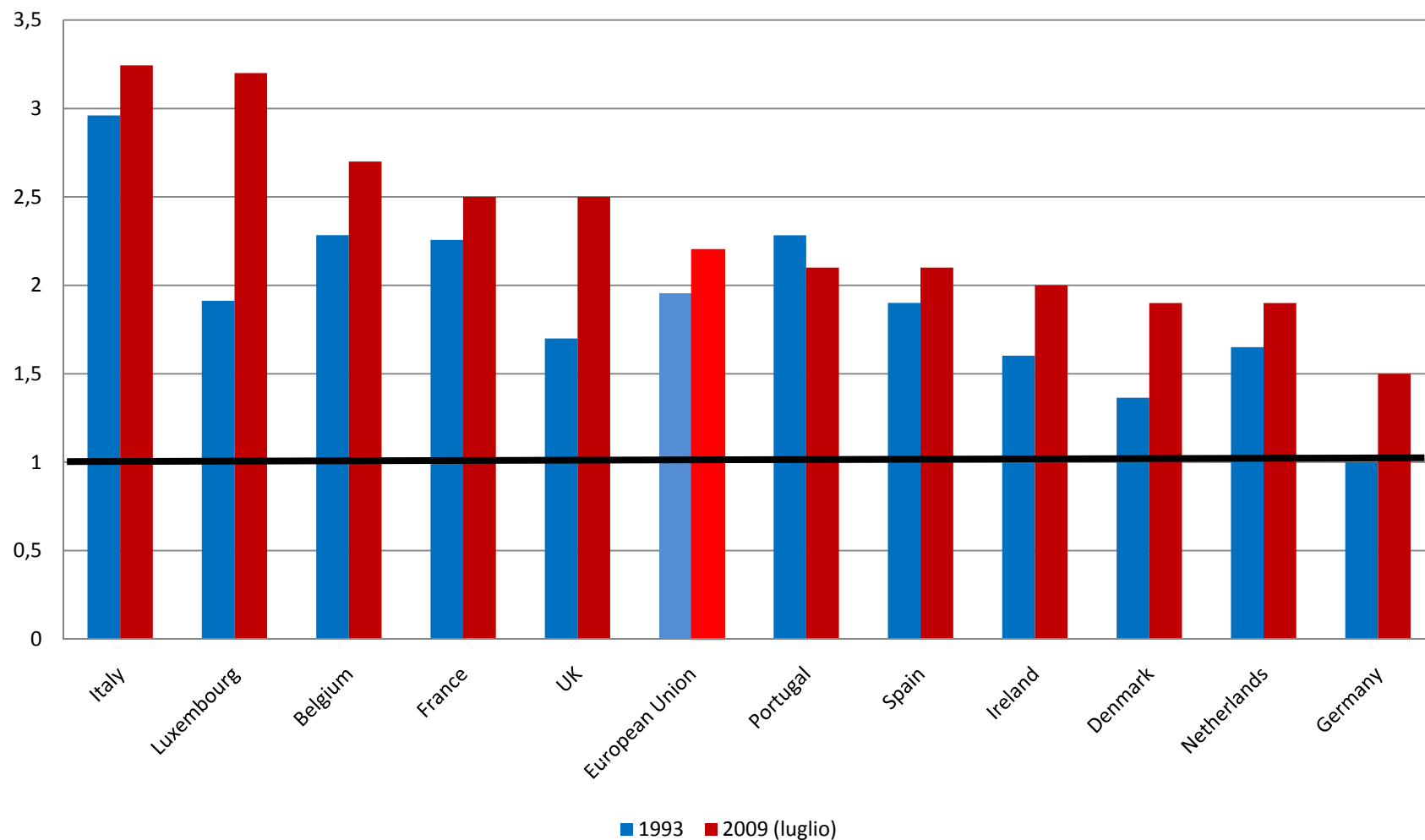
Rischio disoccupazione tra i giovani è aumentato durante la recessione...

Rapporto tasso di disoccupazione giovanile (<25 anni) e totale
(variazione in punti base, 2008 - 2009)



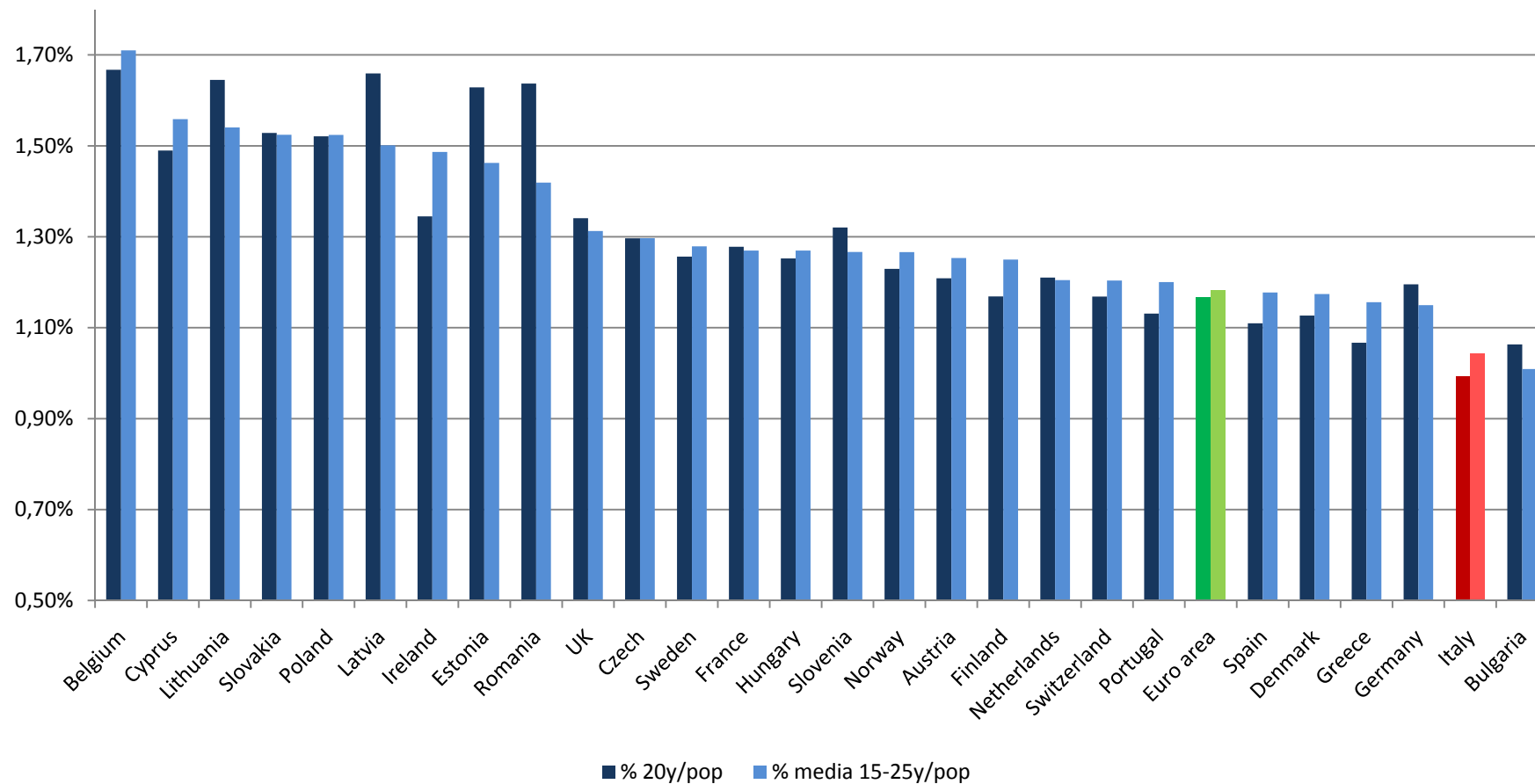
Ed il rischio del 2009 è superiore a quello del 1993

Rapporto disoccupazione giovanile (<25 anni) e totale



Non c'entra la demografia: coorti in ingresso sono piccole

% giovani/popolazione totale



Non solo blocco assunzioni. Giovani oggi perdono il lavoro

- Da aprile 2008 a settembre 2009 persi circa 781.000 posti di lavoro (escludendo gli immigrati). Quasi tutti tra chi ha meno di 40 anni.
- Contratti a Tempo Determinato: – 257.000 (-11%)
- Contratti a progetto (e co.co.co): – 42.000 (rispetto un anno fa)
- Lavoro autonomo (partite IVA?): – 385.000
- Assunzioni (comunicazioni obbligatorie): -30%
- Disoccupazione giovanile: dal 18% del II trimestre 2007 al 27% di ottobre 2009.

Perché la disoccupazione giovanile ha effetti di lungo periodo

- **Ellwood (1982)**: chi inizia male sul mercato del lavoro avrà per **tutta la vita lavorativa salari più bassi** e minori opportunità di impiego.
 - **Mroz e Savage (2006)**: chi ha vissuto disoccupazione a 22 anni a 25 guadagna il 30% in meno degli altri. A 30-32 ancora -2-3%
 - **Kletzer and Fairlie (1999)**: perdita salariale su tutta la vita 8% per uomini e 13% per donne
 - **Gregg and Tomlinie (2001)**: perdita salariale del 13-21%. Del 9-11% se disoccupazione non si ripete.
- **Arulampalam (2001)**: aumenta il rischio di perdere nuovamente il lavoro
- **Bell and Blanchflower (2009) von Wachter (2009)**: effetti anche su salute fino a 20 anni dopo

Piano

- Giovani, disoccupazione, povertà prima e dopo la crisi
- Il dualismo: un problema strutturale dei giovani (e non solo)
- Exit Strategy: Il Contratto Unico e altre riforme fondamentali

Entrata nel mercato del lavoro sotto i 39 anni: 70 per cento entra attraverso il duale

	Donne	Uomini	Totale
Tempo Indeterminato	32.32	31.99	32.09
Termine¹	42.66	39.73	41.08
Collaboratore²	10.35	5.81	7.86
Professionisti³	14.72	22.46	18.9
	100	100	100

Note: Entrate come prima iscrizione all'archivio INPS

1. include CLF apprendistato, Stagionale e Interinale

2. Collaboratori Coordinati e Continuativi

3. Lavoratori Autonomi e Amministratori di società

Una volta entrati, si passa al primario?

Matrice di transizione (anni 2004 e 2005)

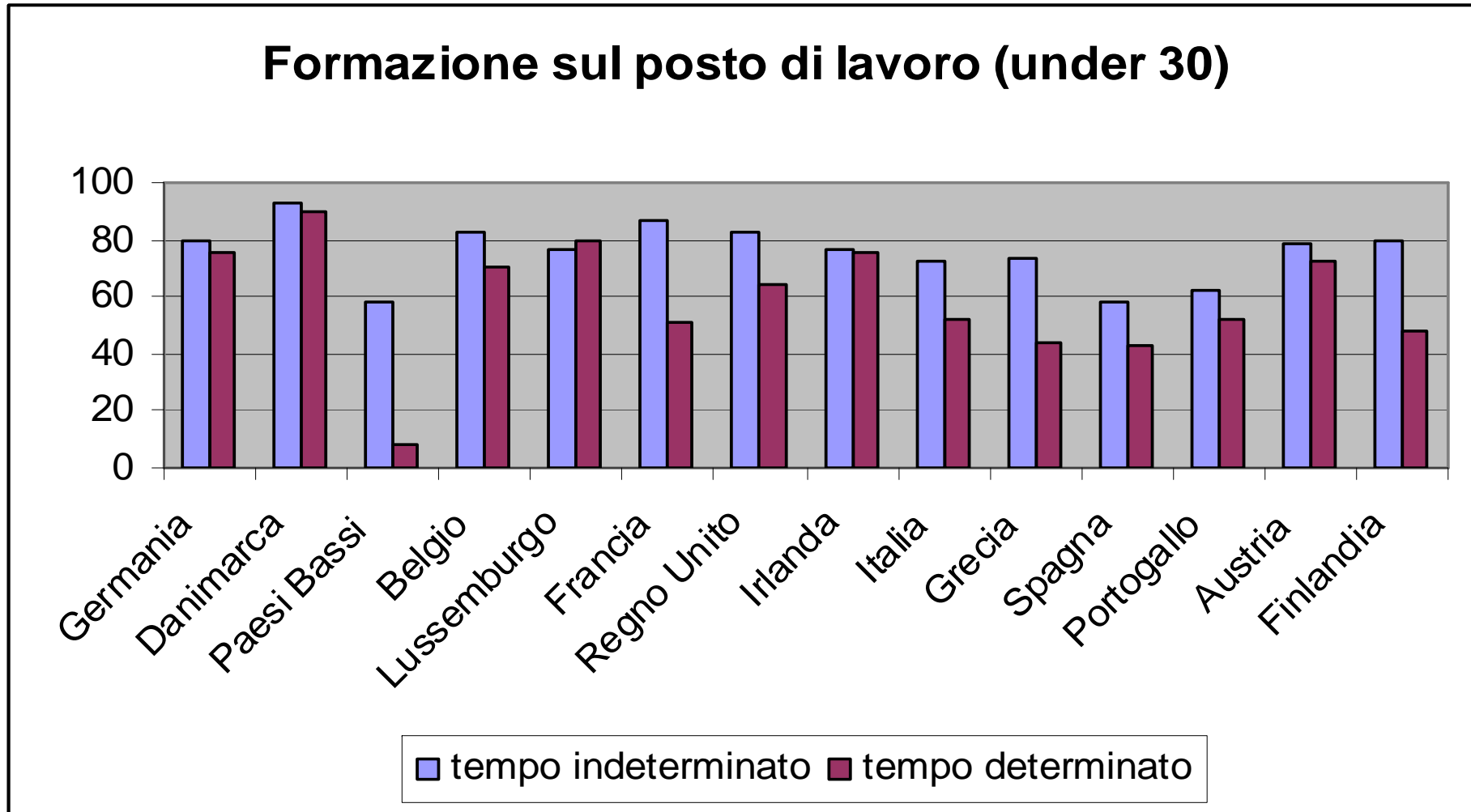
Condizione 2004	Condizione 2005						
	Tempo INDetermin.	Tempo DETERm.	Co.co.co. e prestaz. occasionale	Libero prof.sta e in proprio	Inattivi	Disoccupati	Totale
Tempo INDetermin.	94.27	1.12	0.11	0.76	2.46	1.30	100
Tempo DETERm.	11.36	69.31	1.39	1.48	8.30	8.17	100
Co.co.co. e prestaz. occasionale	5.12	4.36	77.72	2.69	6.16	3.98	100

Il 40% di co.co.co. e co.co.pro. dichiara che non vi è alcun progetto dietro il contratto (II trim. 2009)

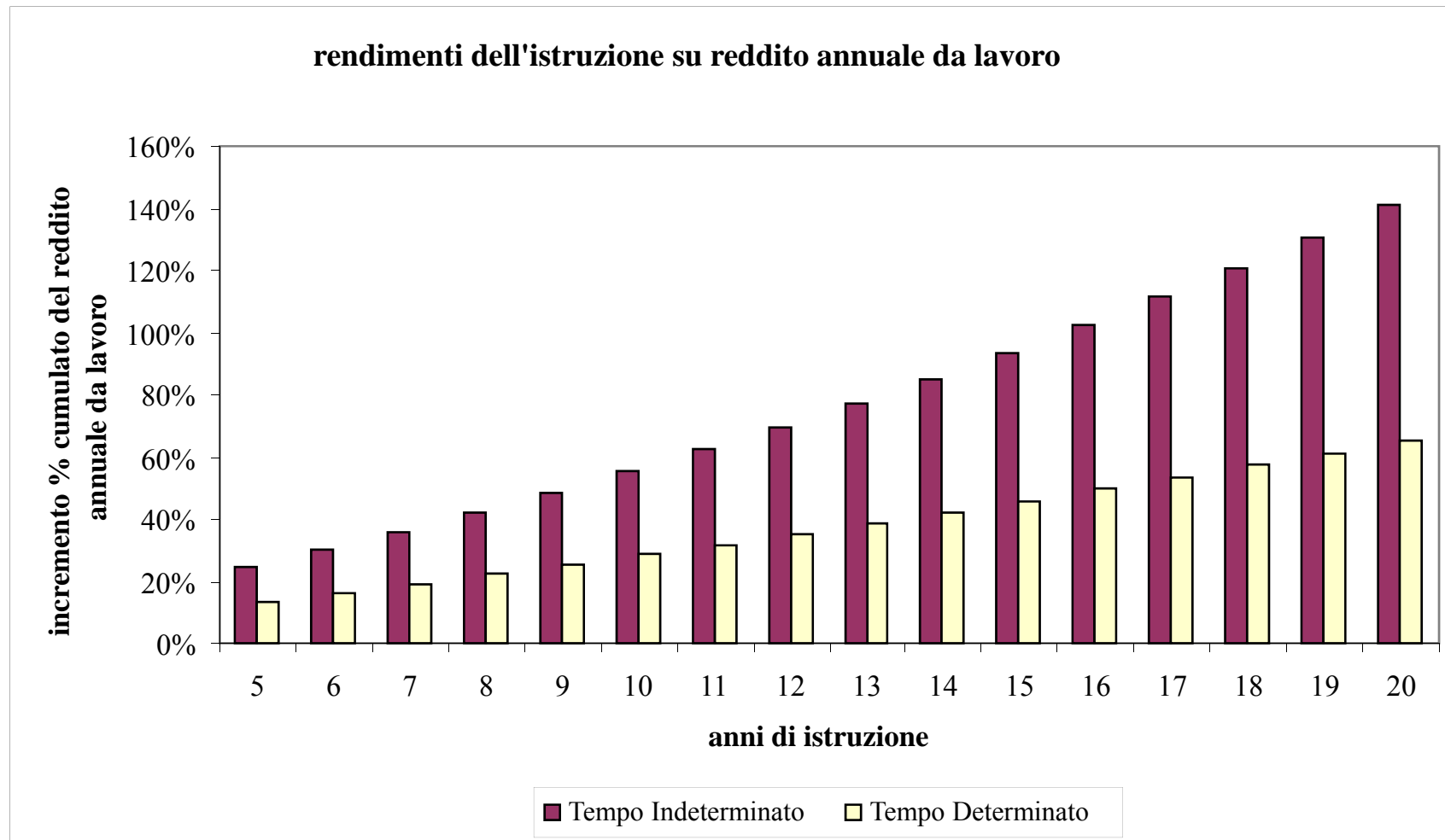
Salari più bassi

- Indagine Istat forze lavoro, Q2 09: i lavoratori con contratti a tempo determinato guadagnano in media 350 euro in meno di chi ha un contratto a tempo indeterminato.
- Tenendo conto delle differenze in età, genere e livello di istruzione la differenza è di circa il 25%, vale a dire chi ha un contratto temporaneo guadagna, a parità di altre condizioni, un quarto in meno di chi ha un contratto senza limiti di tempo

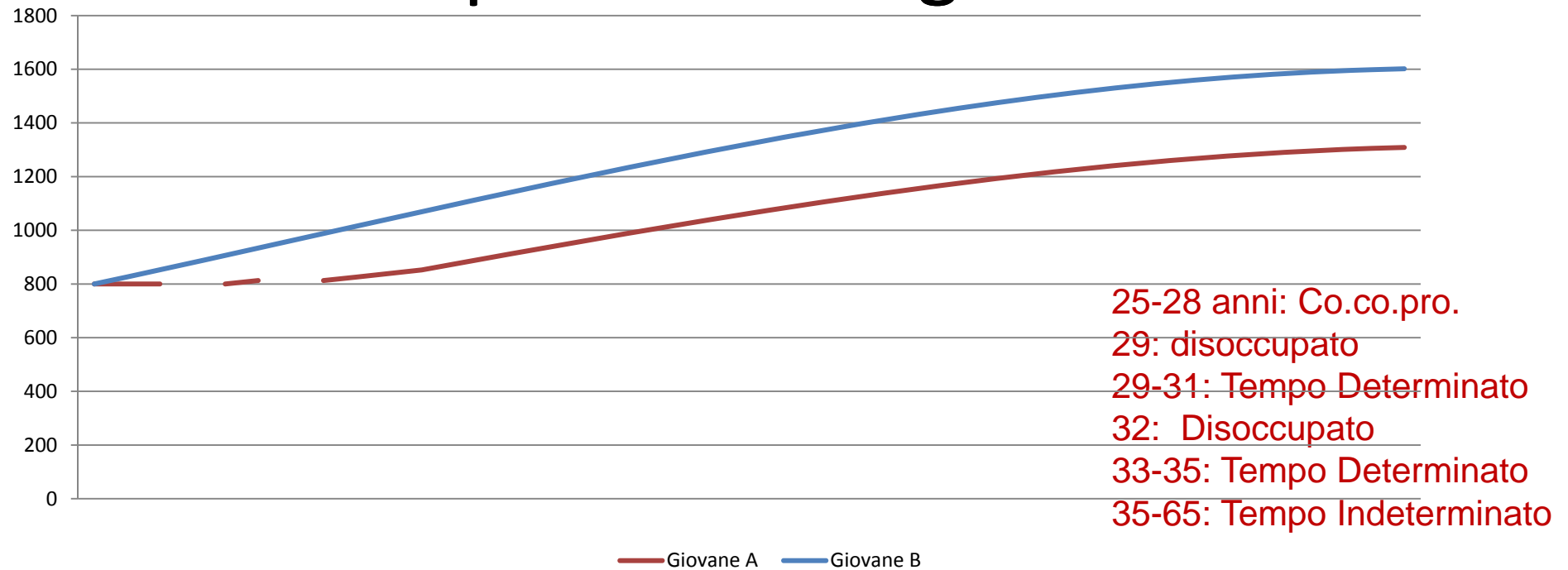
Di quanto aumenta la probabilità di ricevere formazione nel mercato primario?



E minori rendimenti dell'istruzione per i lavoratori duali



Le pensioni dei giovani



Tasso di crescita potenziale	Età	Coefficienti di trasformazione 2010	Pensione Mensile A	Pensione Mensile B	$\frac{B-A}{A}$
1.2%	65	0.0562	927	1202	30%
	60	0.04798	647	846	31%
1.0%	65	0.0562	894	1157	29%
	60	0.04798	627	819	31%
0.6%	65	0.0562	833	1074	29%
	60	0.04798	590	767	30%

Pensione stimata con i coefficienti di trasformazione previsti per il 2010

Piano

- Giovani, disoccupazione, povertà prima e dopo la crisi
- Il dualismo: un problema strutturale dei giovani (e non solo)
- **Exit Strategy: il Contratto Unico e altre riforme fondamentali**

Exit Strategy: tre riforme fondamentali

- *Ingresso* nel mercato del lavoro: **contratto a tempo indeterminato a tutele progressive**
- Una volta *entrati nel mercato*: **salario minimo.**
- *Uscita* dal mercato: **sussidio unico di disoccupazione**

Una via d'uscita

- Due linee di azione
- Standard Minimi da applicare a qualsivoglia forma contrattuale
 - Nuovi contratti leciti se coerenti con standard minimi
- Stabilire un **cursus honorum** graduale verso il tempo indeterminato

L'idea fondamentale

- Garantire alle **imprese la flessibilità in entrata** per non ridurre, dal lato della domanda di lavoro, i benefici di un mercato del lavoro che permette alle imprese di “sperimentare”
- Garantire ai **lavoratori un percorso di lungo periodo**, attraverso un'entrata sul mercato con un orizzonte di lungo periodo e un contratto a tempo indeterminato (inteso senza una scadenza)

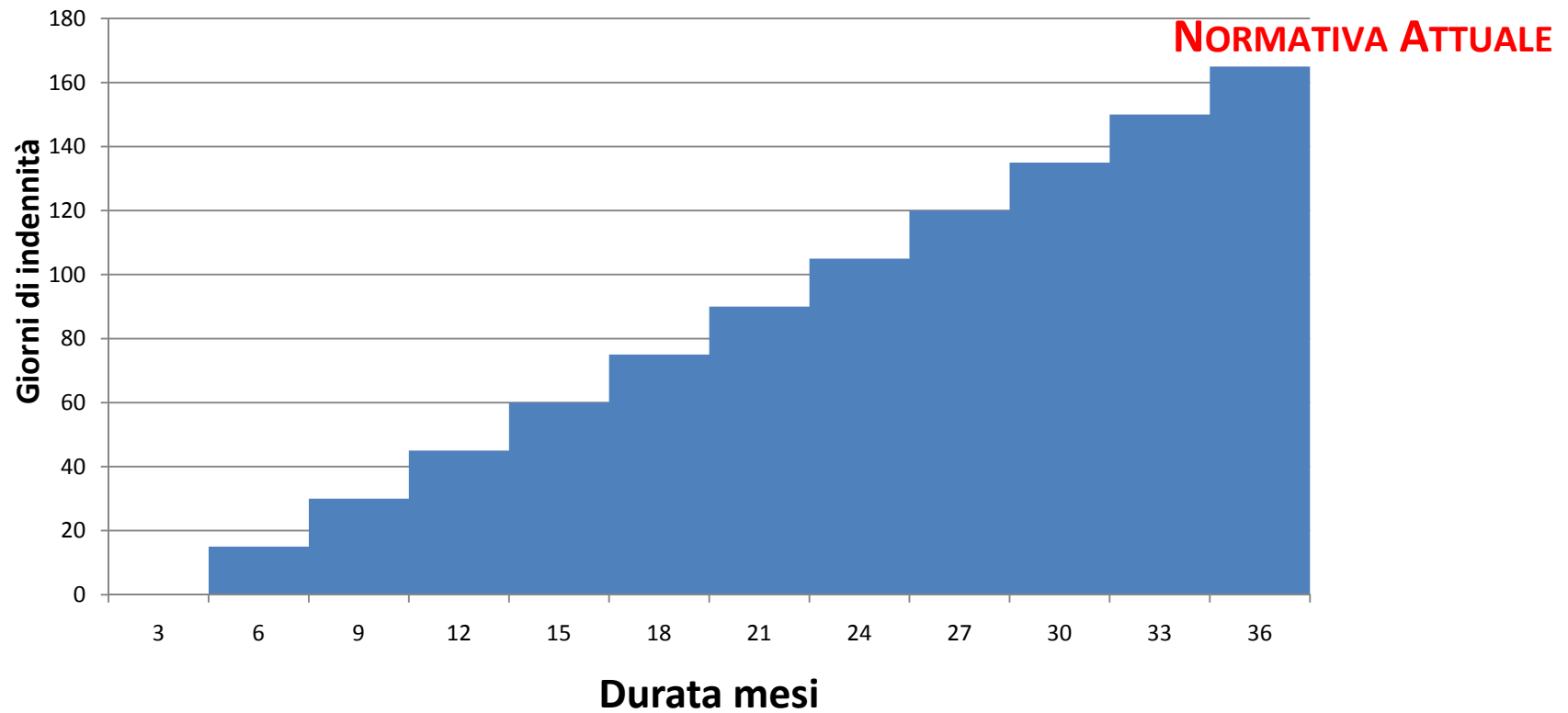
Il “cursus honorum”

- Differenziare percorsi di ingresso-prova da prestazioni genuinamente temporanee
- I percorsi di ingresso nei contratti a tempo indeterminato comporta 2 fasi:
 - inserimento (dal primo mese al terzo anno)
 - stabilità (dal terzo anno in poi)
- Contratto a tempo determinato con durata massima di 2 anni

Contratto unico a tempo indeterminato

- *Inserimento*: il lavoratore gode di tutela obbligatoria (indipendentemente dalla dimensione d'impresa): interruzione prima della fine del terzo anno senza giusta causa richiede fino a 6 mesi di indennità (15 gg ogni 3 mesi).
- *Stabilità*: normativa attuale

Tutele progressive



Contratti a tempo determinato

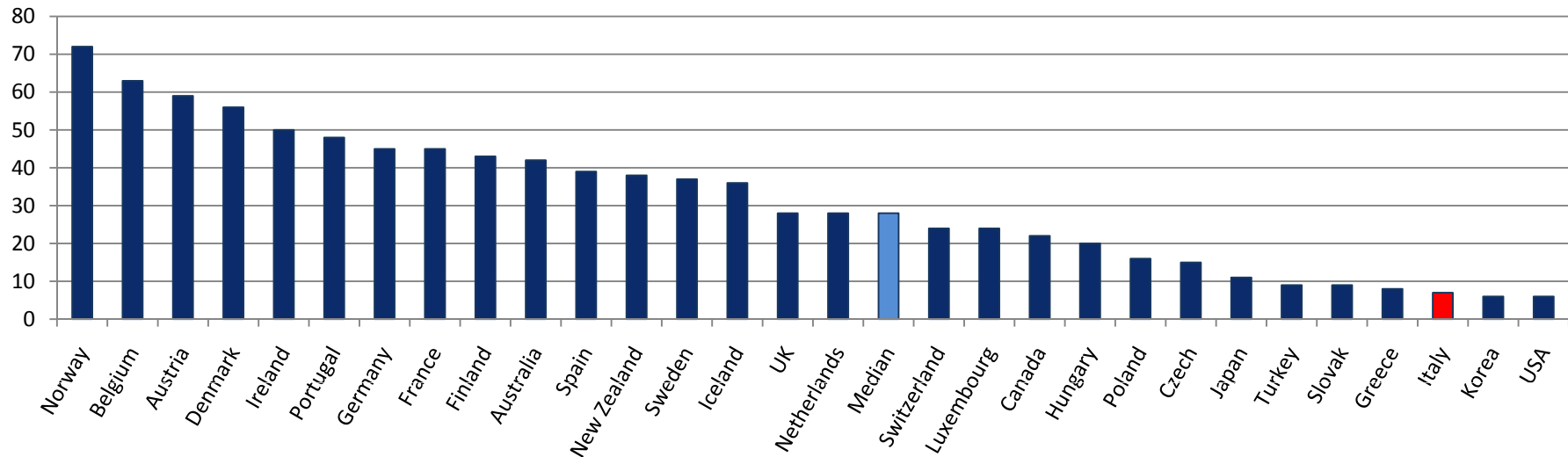
- Durata massima di 2 anni
- Chi assume con CTD e poi converte in CTI non potrà fruire del periodo di prova e di quello di inserimento
- Si vuole infatti incentivare un uso dei CTD per prestazioni effettivamente a termine

Salario Minimo

- Salario unico orario con aggiustamenti automatici per:
 - lavoratori con età fra i 16 e i 18 anni
 - maggiori di 18 e minori di 24 anni
 - costo della vita a livello di macro-regioni (Istat)
- Aggiornamenti sulla base di indicazioni di una “Commissione sui bassi salari”

Chi perde lavoro è poco aiutato

Unemployment Benefit
Five-year average



Secondo l'Indagine ISTAT sulle Forze Lavoro nel II trimestre 2009 solo il 9,7% dei disoccupati era coperto da sussidi di disoccupazione o indennità di mobilità, tra i lavoratori con precedenti esperienze lavorative.

Il sussidio unico di disoccupazione

Riordino e ampliamento del grado di copertura

- *Un solo* programma universale. Periodo contributivo minimo (es. 60 giorni) e durata prestazioni legata a durata contributi
- Livello: 65% dell'ultimo salario nei primi sei mesi, 55% dal sesto al 18° mese, poi sussidio piatto (es. 500 euro al mese)
- Mantenimento CIGO. Durante la crisi anche CIGS
- Altri trattamenti solo su base volontaria (auto-finanziati da imprese o lavoratori a livello di categoria o regione)

Perché ora riformare sia entrata che uscita

- Anche durante le recessioni le imprese assumono. Data l'incertezza, con le regole attuali assumeranno solo con contratti temporanei
- E' quanto accaduto in Giappone e Svezia durante la recessione degli anni '90
- E temporaneità = meno formazione

Non possiamo perdere intere generazioni

- Nella crisi degli anni 90 in Giappone:
 - Una generazione perduta: le aziende hanno aumentato il peso relativo della forza di lavoro “periferica” con effetti negativi sulla formazione
 - Anche nella crisi svedese aumentò il lavoro temporaneo: erano solo il 10% nel 1990, diventarono il 16% a fine anni 1990.
- Si rischia di uscire dalla crisi con più lavoro temporaneo – meno formazione