



Gli incentivi all'assunzione favoriscono la stabilizzazione dei lavoratori precari?

Problema

Una delle questioni di rilievo affrontata nell'ambito delle politiche del lavoro è quella del precariato. È indubbio che il maggiore problema a cui si cerca soluzione con le politiche attive sia quello della disoccupazione tout court, e più in particolare della difficoltà a trovare un lavoro. A questo, tuttavia, si affianca la difficoltà nel mantenerlo.

Il problema del lavoro precario si è manifestato con particolare forza in Italia a partire dalla fine degli anni 90, a seguito dei cambiamenti legislativi che hanno progressivamente favorito l'adozione di contratti di lavoro alternativi a quello subordinato e, in particolare, a quello a tempo indeterminato. Questa flessibilizzazione comporta ovvi vantaggi per i datori di lavoro, mentre per i lavoratori la situazione è più controversa. Tra i rischi c'è appunto il precariato, cioè l'impossibilità di raggiungere, se non un lavoro stabile, almeno una condizione di lavoro regolare. La condizione del lavoratore precario si configura invece come una transizione tra diversi episodi lavorativi di breve durata, inframezzati da intervalli di disoccupazione anche prolungati, e spesso senza l'accesso alle misure di sostegno previdenziale.

Il problema del precariato può essere aggredito sia dal lato dei lavoratori che da quello dei datori di lavoro. Nel primo caso risalta l'idea che una certa condizione possa essere modificata dal lavoratore stesso, se supportato con i giusti strumenti; non si tratta di aiutarlo a trovare un lavoro, ma di renderlo capace di trovare o ottenere condizioni migliori. Nel secondo caso il problema è letto come risultato della

eccessiva propensione delle imprese all'utilizzo di contratti di lavoro flessibili. Si può allora cercare di modificarne il comportamento: limitando la possibilità di ricorrere a quei contratti, oppure incentivando il ricorso a quelli più stabili.

Soluzione

A partire dalla seconda metà del 2000 si è potuta osservare in Italia una notevole diffusione del ricorso, a livello locale (e talvolta anche nazionale), alle politiche di incentivazione. L'idea alla base di queste politiche è che l'incentivo copra parte dei costi aggiuntivi che il datore sosterebbe nell'utilizzare un contratto di lavoro più stabile in fase di reclutamento.

Gli incentivi si configurano come contributo un tantum ai datori di lavoro che, assumendo un lavoratore, ne facciano richiesta. I vari interventi realizzati in Italia su questo schema sono caratterizzati da una serie di differenze non irrilevanti, che possono modificare radicalmente il funzionamento dell'intervento.

Un primo aspetto riguarda la selezione delle domande delle imprese: in generale si finanziano le richieste in ordine temporale di presentazione, fino a esaurimento delle risorse. In alcuni casi gli incentivi sono vincolati (o dati prioritariamente) alle assunzioni dei lavoratori più deboli.

Per quanto riguarda l'ammontare dell'incentivo, questo è di entità molto variabile, da 1.500 euro fino a 30.000 euro. Può essere pagato in soluzione unica o (soprattutto nei casi di maggiore entità) in più tranche, vincolate al perdurare nel tempo del rapporto di lavoro.



L'ammissibilità all'incentivo (e talvolta l'entità) dipende dal contratto di assunzione: si possono finanziare le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti in essere così come le assunzioni ex novo. In alcuni casi gli incentivi riguardano anche le assunzioni a termine, purché con contratti di durata non inferiore a un anno.

Il caso qui analizzato è quello della Provincia di Torino: con un investimento di circa 10 milioni di euro, tra il 2007 e il 2008 ha erogato incentivi di circa 4.500 euro per un totale di 2.400 assunzioni. L'intervento è composto di tre sub-interventi successivi, distinti e autonomi, con la stessa struttura, salvo lievi differenze nell'assegnazione di priorità alle richieste di finanziamento.

Risultati

Gli incentivi non hanno prodotto alcun effetto sul comportamento dei datori di lavoro.

Le risorse disponibili sono andate esaurite in pochi giorni dalla pubblicazione del bando. Questo risultato, comune alla maggior parte degli interventi di incentivazione delle assunzioni, non è necessariamente un segno di successo. Gli incentivi potrebbero infatti avere raggiunto datori che avevano comunque intenzione di assumere.

Gli incentivi hanno finanziato in larga maggioranza trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro già esistenti. Le trasformazioni sono quindi, oltre che la tipologia di evento che viene intercettata con maggiore frequenza, anche quella su cui è sensato verificare i risultati.

Uno studio commissionato dalla Provincia di Torino ha mostrato come l'effetto della politica sia stato sostanzialmente nullo: nei periodi in cui gli incentivi sono stati erogati si sono osservate in provincia circa 15.000 trasformazioni a tempo indeterminato, il 15% delle quali è stato oggetto di finanziamento. Fatta una credibile previsione di quante sarebbero state in

assenza di incentivi, si ottiene all'incirca lo stesso numero. In altri termini, i finanziamenti sono andati a imprese che avevano già deciso di stabilizzare alcuni dei loro dipendenti.

Non è dato di sapere con certezza se politiche simili, con lievi variazioni alla struttura, possano produrre risultati migliori. Si potrebbe per esempio vincolare l'incentivo all'assunzione di soggetti più deboli; a questo proposito, va detto che in due dei sub-interventi della Provincia di Torino, in cui gli incentivi erano stati in prima battuta garantiti solo per l'assunzione di lavoratori a rischio coinvolti in progetti FSE di politica attiva, le domande di finanziamento sono state praticamente nulle.

Si può altrimenti pensare di aumentare la somma corrisposta alle imprese. In tal caso è presumibile che gli incentivi eserciterebbero una maggiore attrazione sui datori: secondo alcuni studi una politica nazionale del 2012, basata su incentivi di 12.000 euro, ha effettivamente causato un aumento delle assunzioni stabili. Resta da chiedersi fino a che punto è sensato investire per produrre una nuova assunzione: considerate le risorse investite e il numero di assunzioni causate (causate, non finanziate; vanno considerate solo quelle che non si sarebbero effettuate senza incentivi), qual è il costo sostenuto per produrre una singola assunzione? È un costo ragionevole?

Metodo

La valutazione si basa su un approccio difference in differences applicato alle serie storiche: sulla base della serie storica mensile delle trasformazioni in provincia di Torino si stima il numero di trasformazioni previste nei periodi di erogazione. Lo stesso si fa in un territorio in cui gli incentivi non sono stati erogati. La stima dell'effetto degli incentivi si ottiene confrontando le variazioni inattese nei due territori.

BIBLIOGRAFIA: BATTILORO V., MO COSTABELLA L. (2011), *INCENTIVI O MISURE DI ATTIVAZIONE? EVIDENZE SULL'EFFICACIA DI DUE INTERVENTI PER CONTRASTARE IL LAVORO PRECARIO*, POLITICA ECONOMICA, N.2.

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

