

# Disuguaglianze, il contributo del Jobs Act

Disuguaglianze, il contributo del Jobs Act

[Michele Raitano](#)

Il Jobs Act servirà a ridurre le disuguaglianze? Come sottolinea l'Ocse in un recente rapporto, la maggiore occupazione può non avere effetti benefici sulla diseguaglianza quando si accompagna a livelli salariali modesti per i neo-entrati in attività e per chi lavora con contratti atipici

Il recente rapporto dell'OCSE "In It Together. Why Less Inequality Benefits All" dedica un lungo capitolo, corredato da una gran mole di dati, al legame fra diseguaglianza e crescita delle forme contrattuali atipiche (identificate dall'OCSE in quelle a termine, a tempo parziale e nel lavoro autonomo). Nel capitolo si sottolinea come la diffusione di tali forme contrattuali - in forte crescita in tutti i paesi occidentali negli ultimi decenni e in Italia a partire dalla seconda metà degli anni '90 - rappresenti un fattore di crescita della dispersione salariale e sponga a rischi di povertà i nuclei familiari in cui il principale percettore di reddito sia un lavoratore atipico.

In generale, il legame fra i meccanismi che agiscono nel mercato del lavoro e le disuguaglianze economiche va indagato ragionando sui processi attraverso i quali si formano i redditi individuali e familiari. Come noto, il benessere economico individuale è valutato tramite il reddito disponibile equivalente, ovvero dalla somma di tutti i redditi di mercato (da lavoro dipendente e autonomo, capitale, rendita), percepiti dai membri di un nucleo familiare, al netto delle imposte e al lordo dei trasferimenti e resi equivalenti per tenere conto della dimensione dei nuclei. Ma i redditi disponibili non sono che l'ultimo anello di una catena del processo di formazione dei redditi - e, quindi, delle disuguaglianze - che si compone di tre anelli, di cui i primi due agiscono nei mercati, in primis in quello del lavoro: nel primo, gli individui offrono il loro lavoro sul mercato e dal contratto che ottengono dipendono il salario, la durata dell'impiego, la frequenza dei periodi di disoccupazione; nel secondo, gli individui si compongono in nuclei familiari il cui reddito complessivo dipende dai redditi da lavoro dei suoi componenti - e quindi, in modo cruciale, dal numero di percettori di salari - e dagli eventuali redditi da capitale e rendita. L'ultimo anello è rappresentato dall'intervento pubblico redistributivo, attraverso imposte e trasferimenti.

Nel primo anello - relativo al gruppo di chi lavora - la diseguaglianza delle retribuzioni annue dipende dal salario per ora lavorata, dal numero di ore lavorate a settimana e dal numero di mesi l'anno in cui si riceve una retribuzione. L'evidenza empirica mostra che i lavoratori atipici sono penalizzati lungo queste tre dimensioni: sono meno pagati a parità di orario, subiscono più spesso un part-time involontario, sono più esposti a rischi di disoccupazione (o interruzione periodica del rapporto di lavoro). Pertanto, la diffusione dei contratti atipici tende ad accrescere le disuguaglianze "orizzontali" fra i lavoratori, ovvero le differenze fra individui per altri versi simili. Senza guardare alle variazioni dello stock degli occupati, la deregolamentazione del mercato del lavoro tende, dunque, ad ampliare chiaramente la dispersione retributiva.

La variazione della diseguaglianza complessiva dei redditi di mercato, misurata a livello familiare, legata al processo va però valutata considerando congiuntamente l'aumento della dispersione delle retribuzioni fra chi lavora e l'eventuale (ma per nulla certa) crescita dell'occupazione associata al processo di deregolamentazione contrattuale. La crescita occupazionale (che permette a chi ne era tendenzialmente privo di disporre di un reddito) è considerata infatti un fattore cruciale di riduzione delle disuguaglianze, soprattutto laddove avvantaggi chi vive nei nuclei familiari meno abbienti.

In realtà, come sottolinea anche l'OCSE nel rapporto, in molti paesi occidentali, prima della crisi,

si è registrata l'apparente contraddizione di diseguaglianze crescenti, pur in presenza di un aumento del numero degli occupati. La maggiore occupazione può non avere effetti benefici sulla diseguaglianza quando si accompagna a livelli salariali modesti per i neo-entrati in attività e per chi lavora con contratti atipici, quando non avvantaggia chi vive nei nuclei meno abbienti o quando le diseguaglianze si ampliano in altri punti della scala distributiva o si attenua l'impatto progressivo di tasse e trasferimenti.

A conferma di ciò, in Italia la crescita occupazionale registrata dalla metà degli anni '90 fino all'esplosione della crisi non ha contribuito alla riduzione della diseguaglianza. Le ragioni sono numerose. Da una parte, l'incremento della partecipazione lavorativa delle donne non è andata a vantaggio dei nuclei meno abbienti, soprattutto nel Mezzogiorno. Dall'altra, l'effetto potenzialmente positivo della crescita dell'occupazione è stato più che bilanciato da fattori di segno opposto, in primis dalla crescita della dispersione salariale legata alla deregolamentazione contrattuale e dall'incremento del peso dei redditi da lavoro autonomo.

Ma, allora, alla luce di quanto detto, quale sarà il presumibile effetto del Jobs Act sulla diseguaglianza? Come detto, bisogna distinguere l'impatto sulla dispersione retributiva fra i lavoratori e l'impatto sui redditi di mercato familiari legato a variazioni del numero di occupati.

Dal primo punto di vista l'effetto è quantomeno dubbio: da un lato, l'eventuale sostituzione delle forme meno remunerate (le collaborazioni parasubordinate) con contratti da dipendente (a termine o a tutele crescenti, soprattutto nel periodo di vigenza degli sgravi) potrebbe ridurre la diseguaglianza; dall'altro, tuttavia, l'indebolimento della forza contrattuale dei lavoratori, soprattutto di quelli più deboli, che verrebbe peraltro ampliato laddove ci si muovesse verso una maggiore decentralizzazione della contrattazione, potrebbe comportare una riduzione dei salari e, presumibilmente, una crescita della sperequazione. L'impatto complessivo sulla diseguaglianza di mercato dipende poi in modo cruciale da come si distribuirà fra i nuclei familiari un eventuale incremento occupazionale, che è, al momento, tutto da verificare (soprattutto quando sarà terminata la generosa concessione degli sgravi) e, dunque, da una possibile compensazione, tramite maggiore occupazione, dell'eventuale crescita della sperequazione delle retribuzioni individuali.

Una valutazione esaustiva dell'impatto sulla diseguaglianza delle nuove norme deve invero valutare tutti i meccanismi attraverso cui tali norme influenzano i redditi disponibili. Attraverso modelli di micro-simulazione va quindi valutato anche l'effetto sui redditi disponibili delle famiglie derivante, da un lato, dalla modifica degli ammortizzatori sociali e, dall'altro, dalle maggiori imposte (o minori spese) necessarie per finanziare le misure di sgravio a favore delle imprese, che, se non si accompagnano a effettiva nuova occupazione o a miglioramenti permanenti del grado di stabilità della relazione contrattuale, costituiscono una mera redistribuzione dai salari ai profitti.

La complessità dei legami fra riforme del mercato del lavoro e processi di formazione delle diseguaglianze porta, quindi, a non essere molto ottimisti sulla possibilità che le misure collegate al Jobs Act possano risultare benefiche in termini di riduzione delle diseguaglianze.

Si