



Associazione per gli Studi internazionali e comparati
sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali

Regime generale di tutele del lavoro e politiche di flessibilità

DANIELE CIRIOLI*

Sommario: **Capitolo 1.** Il modello di analisi. **1.** Le regole del gioco. – **1.2.** Lo Stato sociale. – **1.3.** Il sistema economico. – **1.4.** Gli operatori economici. – **1.5.** Il mercato. – **1.6.** Gli strumenti di analisi. – **1.7.** L'analisi. – **1.7.1.** Produzione eccedente. – **1.7.2.** Produzione carente. – **1.7.3.** Produzione di equilibrio. – **1.8.** Conclusioni – **Capitolo 2.** Il mercato del lavoro. – **2.1.** Le trattative sul lavoro. – **2.2.** La domanda di lavoro. – **2.3.** L'offerta di lavoro. – **2.4.** L'occupazione. – **2.5.** La ricerca dell'equilibrio. – **2.6.** Conclusioni – **Capitolo 3.** Il prezzo del lavoro. – **3.1.** Lavoro e diritti. – **3.2.** Datore di lavoro diretto e indiretto. – **3.3.** Chi opera sul mercato del lavoro. – **3.4.** Il prezzo di lavoro. – **3.5.** Costi diretti e indiretti. – **3.5.1.** Differenze tra costi *diretti* e costi *indiretti*. – **3.5.2.** Incidenza dei *costi diretti* sulla domanda e sull'offerta. – **3.5.3.** Incidenza dei *costi indiretti* sulla domanda e sull'offerta. – **3.6.** La domanda di lavoro. – **3.6.1.** Incidenza degli oneri *diretti*. – **3.6.2.** Incidenza degli oneri *indiretti*. – **3.7.** L'offerta di lavoro. – **3.7.1.** Incidenza degli oneri *diretti*. – **3.7.2.** Incidenza degli oneri *indiretti*. – **Capitolo 4.** Il regime generale di tutela. – **4.1.** Quale politica del lavoro. – **4.2.** Le redini del diritto. – **4.3.** Le forme di lavoro. – **4.4.** Definizione di RGT. – **4.5.** La professionalità. – **4.6.** Professionalità e relazioni industriali. – **4.7.** Il costo del RGT. – **Capitolo 5.** Le politiche di flessibilità. – **5.1.** La flessibilità. – **5.2.** Flessibilità sulla componente GS. – **5.2.1.** Analisi di efficienza. – **5.3.** Flessibilità sulla componente GO. – **5.3.1.** Analisi di efficienza. – **5.4.** Flessibilità congiunta (GS e GO). – **6.** Riferimenti bibliografici. – *Appendice.*

Working Paper n. 69/2008

Pubblicazione registrata il giorno 11 novembre 2001
presso il Tribunale di Modena. Registrazione n. 1609

Capitolo 1. Il modello di analisi

1.1. Le regole del gioco

Per affrontare i temi oggetto dell'analisi, è indispensabile dotarsi di un modello di riferimento capace di indicare in un certo momento, in modo semplice e chiaro, le relazioni che vincolano o, in qualche modo, influenzano le decisioni in materia di lavoro e di occupazione.

1.2. Lo Stato sociale

La discussione è ambientata in un modello sociale di uno Stato democratico, nel quale la legislazione ricopre il supremo compito di regolamentazione dei rapporti tra i singoli cittadini.

Lo Stato ha il compito di promuovere una società al servizio dell'uomo, ove meta prioritaria è il raggiungimento del bene comune rappresentato dalla dignità, dall'unità e della uguaglianza di tutte le persone, secondo le rispettive attitudini. Perché proteso al bene comune, il governo statale svolge il ruolo di amministratore, informato a principi di giustizia sociale: le decisioni che assume, pertanto, non possono che essere finalizzate a soddisfare il bene comune garantendo pari opportunità a tutti i cittadini, in proporzione alle loro capacità personali e in funzione delle loro preferenze.

1.3. Il sistema economico

La discussione, in secondo luogo, è di carattere economico. Come tale, allora, va inquadrata in un preciso contesto socio-economico, vale a dire in un *sistema economico*. Per sistema economico si intende l'insieme di regole e norme organizzate per la gestione dei rapporti legati alla produzione e allo scambio di beni e servizi e finalizzati al soddisfacimento dei bisogni individuali.

Gli studiosi di economia pongono come fondamentali, in ogni sistema economico, almeno le seguenti relazioni:

1) tra lavoro e produzione (i rapporti tra lavoratori e imprese);

* Daniele Cirioli è Dottorando di Ricerca della Scuola internazionale di Alta formazione in Relazioni industriali e di lavoro di Adapt e della Fondazione Marco Biagi, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia. Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008, Ancona, 6-8 novembre 2008.

1.4. Gli operatori economici

- 2) tra produzione e vendita (lo scambio dei prodotti);
- 3) tra informazioni e scelte degli operatori (come vengono assunte le decisioni rilevanti dal punto di vista economico).

La discussione è calata in un sistema economico di *economia capitalistica* ⁽¹⁾.

Avendo a riferimento un sistema di *economia capitalistica*, le decisioni sono liberamente assunte dai singoli operatori che

⁽¹⁾ La letteratura specializzata teorizza diverse tipologie di sistemi economici: l'*economia primitiva o tribale*, l'*economia feudale*, il *sistema mercantile*, il *sistema capitalistico* (o *economia di mercato*), l'*economia collettivistica*. Si parte dal modello più semplice di *economia tribale* o di *auto-produzione per l'auto-consumo*. La peculiarità di questo sistema economico è la coincidenza del soggetto produttore e del soggetto consumatore. Nelle primitive famiglie agricole, per esempio, il nucleo familiare coltivava la propria terra al fine di ricavarne prodotti da consumare per il proprio sostentamento. La famiglia è proprietaria dei mezzi di produzione, detiene il bene della forza lavoro e svolge il compito previdenziale e di assistenza nei confronti dei suoi componenti. Le persone anziane, infatti, traggono sostentamento da una quota della produzione realizzata dai familiari più giovani, i quali hanno cura di assistere alle necessità dei propri avi.

Altro modello, più noto perché più discusso e molto in voga, è il *sistema capitalistico* o *economia di mercato*. Questo sistema economico si caratterizza per il dualismo tra i principali attori: la classe delle imprese (o degli imprenditori) e la classe dei lavoratori. Alla prima classe (imprese) è affidata la gestione della produzione; la seconda classe (i lavoratori) dispone di un bene fondamentale al processo produttivo: il lavoro. Le imprese, dunque, possiedono i mezzi di produzione, ma non la forza lavoro. Per attivare il processo produttivo – spettano a loro le decisioni sulla produzione – hanno bisogno di reperire manodopera attraverso il reclutamento di lavoratori salariati. In un'economia capitalistica vige il principio della libertà delle decisioni, senza che alcuna autorità possa interferire sulle scelte dei singoli agenti. Le imprese, per esempio, decidono cosa e quanto produrre senza alcun condizionamento esterno. Unica influenza è arrecata dal livello di profitto desiderato: le decisioni mirano sempre a ricavare il più elevato valore di profitto ritenuto realizzabile. Ne consegue una fluttuazione della forza lavoro; in uno stesso momento, infatti, è possibile che il numero di lavoratori disposti a occuparsi non corrisponda esattamente alla quantità di lavoro richiesta dal mondo della produzione (le imprese). Al pari delle imprese, i consumatori decidono liberamente come spendere il proprio reddito diversificandolo tra i beni di consumo (= i prodotti) disponibili sul mercato. Essendo indipendenti tra di loro, anche le decisioni delle imprese (cosa e quanto *produrre*) e quelle dei consumatori (cosa e quanto *acquistare*) possono non coincidere, inducendo il mondo imprenditoriale a modificare la produzione. La formulazione più ortodossa della scuola neoclassica spiega che, da soli, i meccanismi del mercato sono sufficienti ad assicurare l'incontro di tutte le decisioni individuali, attraverso successive contrattazioni e scambi fra imprenditori e consumatori (modello neoclassico di equilibrio generale). Il terzo modello di sistema economico è l'*economia collettivistica*. La caratteristica è data dalla appartenenza alla collettività della proprietà di tutti i mezzi di produzione, cosicché la loro gestione e, quindi, la produzione è affidata a organi pubblici e non al mondo imprenditoriale. Le imprese agiscono secondo le decisioni economiche raggiunte a livello centrale, statale.

si muovono all'interno di un determinato quadro di regole pre-costruito dal legislatore. Il loro agire, dunque, deve rispettare queste regole per non incorrere in sanzioni che, per definizione, si assumono essere svantaggiosamente percepite da tutti gli operatori ⁽²⁾.

Lo Stato, mediante le leggi, può in qualsiasi momento influenzare le scelte degli operatori ⁽³⁾; attraverso l'attività legislativa, infatti, riesce ad incidere sulle loro preferenze al fine di rendere più convenienti o meno opportuni determinati atteggiamenti e/o comportamenti. In questo modo, può indurre anche a diversificare la decisione finale, ma senza mai arrivare a obbligare una scelta precisa ⁽⁴⁾.

Altrettanto libera è la scelta che i soggetti possono fare di appartenere a una categoria piuttosto che a un'altra di agenti economici. Nel sistema economico in esame, in particolare, i soggetti che partecipano alla vita economica possono farlo decidendo di assumere una delle seguenti qualifiche di "operatori economici" ⁽⁵⁾:

- a) Stato;
- b) capitalista (o imprenditore puro);
- c) impresa (o lavoratore indipendente);
- d) lavoratore.

Non si considerano, per semplicità espositiva ⁽⁶⁾, l'ulteriore categoria dei *consumatori*, la quale è costituita sia dallo Stato che dai capitalisti, dalle imprese e dai lavoratori nel momento in cui si affacciano sul mercato della distribuzione per acquistare (domandare) beni e prodotti finali.

Una caratteristica accomuna tutte le categorie di operatori economici: la finalità del loro agire. A prescindere dal gruppo di appartenenza, tutti gli operatori economici sono animati dal desiderio di conseguire un grado di benessere più elevato possibile. Nel caso dello Stato, la finalità del benessere è relativa all'intera collettività rappresentata e si presume raggiunta allorché, mediante l'attività legislativa, riesca a portare il sistema

⁽²⁾ La sanzione, in altre parole, è un risultato indesiderato, ma comunque possibile.

⁽³⁾ Le scelte sono assunte sempre in un momento successivo alla fissazione delle regole normative.

⁽⁴⁾ La scelta si intende obbligata quando non è il risultato di una valutazione discrezionale dell'operatore, ma l'unica e sola possibilità di decisione. Ciò si verifica allorché la scelta è univoca (non potendosi, a questo punto nemmeno parlare di scelta perché l'operazione richiede la presenza di più opzioni che vanno selezionate), perché mancano alternative.

⁽⁵⁾ Devono considerarsi propriamente come *categorie* di operatori economici, in un'ottica collettivistica e non individualistica.

⁽⁶⁾ Non occorre dettagliare la funzionalità del sistema economico nel suo complesso; ai fini della discussione è sufficiente inquadrare gli operatori per analizzare le relazioni sul mercato del lavoro.

delle relazioni sociali, delle opposte categorie di operatori economici (più avanti, si vedrà che tale sistema assume la definizione di “mercato”), al livello di massima efficienza, attraverso la difesa di interessi contrapposti al più elevato numero possibile di soggetti.

Lo *Stato* detta le regole del gioco economico, regole che devono essere rispettate da ogni operatore per non incorrere in sanzioni. Lo Stato – figura istituzionale impersonale – agisce attraverso i governi periodicamente eletti dal popolo; le sue azioni sono rivolte a promuovere una società al servizio dell’uomo, finalizzando l’opera al raggiungimento del bene comune. La sua principale attività è legislativa, attraverso la quale può imporre vincoli o facilitare la produzione, determina il prelievo tributario e gestisce le iniziative socio-economiche (in primo luogo quella della previdenza). Il perseguimento del fine collettivo è garantito dalla previsione della sanzione a carico del governo, *pro-tempore* amministratore dello Stato, della mancata rielezione.

I *capitalisti* (o imprenditori puri) sono coloro che detengono il *potere* produttivo in quanto possessori di mezzi della produzione, ad eccezione del lavoro. La gestione della produzione non è mai svolta personalmente dai capitalisti, ma è affidata a professionisti che rispondono personalmente del proprio. La remunerazione del capitalista è data dal *profitto*, pari alla somma tra *premio di impresa* e *compensazione* per l’organizzazione dei beni necessari alla produzione e per la distribuzione sul mercato del consumo dei prodotti finali. In una sola parola, è la remunerazione per la gestione d’impresa, che comprende anche una quota risarcimento del rischio imprenditoriale (il *premio d’impresa*). I capitalisti agiscono, pertanto, mossi dall’unico scopo di raggiungere un obiettivo di remunerazione che compensi l’impiego dei fattori di produzione, il capitale investito e il rischio d’impresa. Non c’è vincolo imposto dalla legge al livello (né minimo né massimo) di remunerazione del capitalista.

Sono *imprese* coloro che gestiscono personalmente la produzione, in quanto possessori dei mezzi della produzione e del lavoro, anche se non di tutto il lavoro di cui necessitano. La remunerazione delle imprese è data dall’*utile*, che ripaga la prestazione lavorativa personale, l’organizzazione dei beni necessari alla produzione e, infine, la distribuzione sul mercato del consumo dei prodotti finali. Le imprese, a differenza dei capitalisti, generalmente non conseguono un *premio d’impresa*. La quota risarcimento per il rischio professionale, nel loro caso, è rappresentata dalla maggiore o minore affermazione sul mercato e dalla crescita del capitale di gestione investito che, conseguentemente, comporta un aumento del livello di remunerazione conseguibile nel ciclo successivo (nel futuro).

1.5. Il mercato

Le imprese agiscono allo scopo di conseguire la più alta remunerazione (utile) possibile. Non c'è vincolo imposto dalla legge al livello (né minimo né massimo) raggiungibile.

I *lavoratori* sono coloro che mettono a disposizione di capitalisti e imprese il proprio lavoro, manuale o intellettuale, in cambio di un reddito. Il lavoro, fattore essenziale della produzione, perciò importante per capitalisti e imprese, nella sua accezione include sia le energie lavorative sia le competenze soggettive; il tutto costituisce la professionalità del lavoratore. I lavoratori perseguono lo scopo di un'occupazione che assicuri un reddito corrente ⁽⁷⁾ e una rendita futura ⁽⁸⁾, capaci di assicurare almeno un dignitoso tenore di vita. La normativa statale influisce sulle modalità di fissazione dei livelli minimi di retribuzione corrente e di tutele future attese dai lavoratori.

Il funzionamento del sistema economico preso in esame, come succede in qualunque economia organizzata, è il risultato continuo e incessante delle scelte effettuate dalla collettività. Le decisioni sono assunte dai singoli componenti della collettività, in funzione delle preferenze personali. Ciascun soggetto si comporta in base alla qualifica prescelta di operatore economico: come capitalista, come impresa o come lavoratore ⁽⁹⁾. Cosicché, all'osservazione, è possibile determinare il *comportamento* di ciascuna categoria di operatori economici come il risultato delle decisioni dei singoli membri che la costituiscono.

Le scelte dei singoli si concretano sempre in decisioni relazionali con gli altri operatori economici ⁽¹⁰⁾ che vengono intesuse in base alle conoscenze possedute dai singoli ed elaborate alla luce delle informazioni reperibili sui *mercati*. Tale è ogni luogo, materiale o solamente figurativo, in cui si svolgono le trattative tra un operatore che cerca (domanda) un bene (si tratta del bene contrattato sul quel mercato) e un altro operatore che quello stesso bene vuole vendere (offerta).

Le relazioni tra gli operatori economici, quindi, hanno tutte il medesimo scopo: uno *scambio*. Ciascun operatore ha in dote un certo fattore di utilità economica: i capitalisti e le imprese detengono i fattori della produzione; i lavoratori dispongono di manodopera (il lavoro). Ma nessuno può dirsi autosufficiente;

⁽⁷⁾ Una retribuzione durante il periodo della propria vita in cui possono impegnarsi in attività lavorative.

⁽⁸⁾ Una pensione in caso di invalidità o di vecchiaia e una rendita ai familiari in caso di premorienza.

⁽⁹⁾ Come precisato in precedenza, non si prende in esame, per semplicità espositiva, l'ulteriore categoria dei *consumatori*.

⁽¹⁰⁾ La relazione che preme maggiormente analizzare è quella tra capitalisti, imprese e lavoratori.

per cui è insito in ogni operatore, naturalmente, il bisogno ⁽¹¹⁾ di possedere parte dei beni di cui dispongono gli altri operatori. Di qui la molla che fa scattare la ricerca dello scambio: i lavoratori hanno bisogno dei beni finali che sono prodotti da capitalisti e imprese; capitalisti e imprese necessitano della manodopera detenuta dai lavoratori per effettuare un ciclo di produzione ⁽¹²⁾.

Il mercato, in questa ottica, è il luogo del baratto tra operatori economici: i capitalisti e le imprese scambiano una certa quantità dei loro prodotti ai lavoratori (nelle vesti di consumatori) con un ammontare di manodopera (il bene di cui dispongono i lavoratori). Il rapporto “prodotto/lavoro” rappresenta il “prezzo” dello scambio: indica il *valore* di ciascun bene per unità dell’altro bene. Nel caso esemplificato, indica quanto *lavoro* i lavoratori devono fornire a capitalisti e imprese per ricavarne un’unità di *prodotto* ovvero, nel verso contrario, indica quanto *prodotto* i capitalisti e le imprese devono cedere ai lavoratori per avere in cambio un’unità di *lavoro*.

Il prezzo non è noto alle origini delle contrattazioni, né resta successivamente stabile, ma viene a fissarsi come risultato delle trattative relazionali tra gli operatori economici. Facilita queste operazioni la *moneta*, che semplifica le trattative economiche ⁽¹³⁾. Nella realtà, ad esempio, le trattative sul mercato del lavoro non sono condotte nella specie illustrata del baratto (prodotto in cambio di lavoro o lavoro in cambio del prodotto); esse, piuttosto, fanno riferimento al costo monetario del lavoro (in primo luogo il salario) o al prezzo monetario dei prodotti. Al variare del livello del *costo* del lavoro o del *prezzo* del prodotto mutano, conseguentemente, le quantità dei rispettivi fattori che gli operatori sono disposti a comprare o a vendere (cioè a scambiare). Ancora un esempio. Se con un certo e attuale livello di stipendio un soggetto riesce a fare un viaggio una volta all’anno, laddove il costo del viaggio venisse a dimezzarsi egli potrebbe raddoppiare le vacanze annuali. Ciò per dire che le decisioni degli operatori sono condizionate (ossia *dipendono*) dal livello assunto dal *prezzo* di mercato (il rapporto di scambio) il quale, in ultima istanza, rappresenta un argomento per misurare la *capacità economica* di ciascun individuo.

Si comprende, allora, che in un’economia esistono molteplici e variegati mercati. Gli Studiosi riconoscono fondamentali al funzionamento di ogni sistema economico il mercato dei ca-

⁽¹¹⁾ Si tratta di una vera e propria necessità, inevitabile.

⁽¹²⁾ Può aiutare a comprendere il concetto l’osservazione che, in un’economia tribale, tali relazioni logiche non sussistono poiché il singolo elabora tutto il gioco economico a suo esclusivo vantaggio (lavora, produce e consuma).

⁽¹³⁾ Si è tralasciato di approfondire teorie e relazioni monetarie, non rappresentando aspetti fondamentali alla discussione

1.6. Gli strumenti di analisi

pitali, il mercato dei fattori produttivi, il mercato del lavoro e, infine, il mercato dei beni prodotti.

Ciascun mercato esprime l'insieme delle trattative relazionali degli operatori economici che si svolgono su tante singole piazze (che sono altrettanti mercati) in cui è trattato un medesimo fattore, bene o prodotto.

In ogni mercato è possibile osservare:

a) una *domanda* del bene X ⁽¹⁴⁾ in esso contrattato. Essa è la quantificazione delle richieste di acquisto di quel bene, quantità che varia al variare del prezzo. In particolare, valgono le seguenti relazioni:

a1) la domanda *cresce al diminuire del prezzo*;

a2) la domanda *cala all'aumentare del prezzo*.

Nella Figura 1 è rappresentata la curva della domanda come relazione tra "prezzo" e "quantità" del bene X richiesto sul mercato;

b) una *offerta* del bene X contrattato sul mercato. Essa è la quantificazione delle richieste di vendita di quel bene, quantità che varia al variare del prezzo. In particolare, valgono le seguenti relazioni:

b1) l'offerta *cresce al crescere del prezzo*;

b2) l'offerta *cala al diminuire del prezzo*.

Nella Figura 2 è rappresentata la curva della offerta, come relazione tra "prezzo" e "quantità" del bene X offerto sul mercato.

1.7. L'analisi

L'analisi di un mercato avviene mettendo a confronto, in un dato momento, la *domanda* e l'*offerta* del bene contratto. In tal modo, si viene a conoscenza dei *comportamenti* (le preferenze) degli operatori economici che agiscono su quel mercato, nonché dei molteplici scambi preferiti da ciascun operatore e, di questi, *quello* (unico e detto di *equilibrio*) che realizza l'incontro delle contrapposte volontà (di chi *domanda* e di chi *offre*).

Il procedimento di analisi consente di osservare:

c) un *prezzo di scambio* del bene X contrattato sul mercato. Esso è il valore (monetario o *sostitutivo* tra beni) al quale, in un dato momento, è avvenuto (o potrebbe avvenire) lo scambio di una certa quantità del bene X;

⁽¹⁴⁾ La convenzione «bene X» indica qualsiasi tipologia di bene in senso ampio, sia che appartenga alla produzione strettamente intesa, compreso il lavoro, che all'ambito dei prodotti finiti rivolti a consumatori.

d) la *quantità scambiata* del bene X contrattato sul mercato. Essa indica l'ammontare di bene X che, nello stesso momento, è oggetto di trasferimento (o potrebbe esserlo) tra gli operatori economici, con riferimento a un certo livello di prezzo.

Il volume di scambio su un mercato rappresenta la *capacità allocativa* di quel mercato, date le preferenze degli operatori economici. Un alto volume di scambio è espressione di un elevato grado di soddisfazione per tutti gli operatori economici. In quest'ottica, l'analisi consente di osservare anche il livello di efficienza di un mercato.

1.7.1. Produzione eccedente

Si osservi la Figura 3A. In essa sono riprodotte, sullo stesso piano, la curva di domanda e la curva di offerta del bene X. Al prezzo P_1 , la quantità del bene X domandata (preferita da chi chiede lo scambio di quel bene essendo disposto a pagare il prezzo P_1) è pari a QD_1 , mentre quella offerta (preferita da chi propone lo scambio di quel bene essendo disposto a incassare il prezzo P_1) è pari a QO_1 . La quantità di bene che, a quel prezzo P_1 , effettivamente potrà essere scambiata è pari a QD_1 (è determinata, in altre parole, dalla curva di domanda). Nonostante la presenza di un'elevata disponibilità del bene X ($QO_1 > QD_1$), il mercato non riesce a scambiare tutta, ma solamente la quota QD_1 che è richiesta (cioè domandata sul mercato al prezzo P_1).

Al prezzo P_1 si realizza dunque una produzione *eccedente*, con una parte degli operatori economici – rappresentati dalla curva di offerta – che resta insoddisfatta.

Corollario: quando l'offerta è eccessiva (rispetto alla domanda), la domanda decide il livello di scambio.

1.7.2. Produzione carente

Si osservi ora la Figura 3B, uguale alla precedente ma con livello di prezzo pari a P_2 . A tale prezzo, la quantità del bene X domandata è pari a QD_2 , mentre quella offerta è pari a QO_2 . La quantità del bene che al prezzo P_2 effettivamente potrà essere scambiata è pari a QO_2 (è determinata, in altre parole, dalla curva dell'offerta). Nonostante la presenza sul mercato di un elevato numero di operatori economici disposti a pagare il prezzo P_2 per avere il bene X ($QD_2 > QO_2$), non tutti riusciranno nello scambio, ma soltanto in una quota, QO_2 , pari a quella offerta.

Al prezzo P_2 , si realizza dunque una produzione *carente*, con una parte degli operatori economici – rappresentati dalla curva di domanda – che resta insoddisfatta.

Corollario: quando l'offerta è carente (rispetto alla domanda), essa decide il livello di scambio.

1.7.3. Produzione di equilibrio

Si osservi, infine, la Figura 3C, uguale alle precedenti ma con livello di prezzo pari a P_e . A tale prezzo, la quantità del bene X domandata e la quantità dello stesso bene offerta è la stessa e pari a Q_e : il mercato si dice *in equilibrio*: nessuno degli operatori economici resta insoddisfatto, perché le contrapposte richieste si sono compensate a vicenda.

Un *prezzo di equilibrio* esiste per ogni mercato, ed è il prezzo al quale gli operatori economici sono appagati dello scambio. Attenzione; non *tutti* gli operatori restano soddisfatti ma, al prezzo di equilibrio, non c'è operatore disposto allo scambio che non sia riuscito a realizzarlo.

Per ogni mercato, inoltre, esiste uno *scambio di equilibrio* che è dato, semplicemente, dalla quantità del bene scambiata al prezzo di equilibrio.

1.8. Conclusioni

In conclusione, quando un mercato non è in equilibrio – che è l'ipotesi riscontrabile nella realtà specialmente sul mercato del lavoro – si possono verificare due ipotesi:

- 1) offerta eccedente (o domanda carente), se il prezzo di mercato è maggiore del prezzo di equilibrio;
- 2) offerta carente (o domanda eccedente), se il prezzo di mercato è minore del prezzo di equilibrio.

Le due ipotesi sono illustrate graficamente nella Figura 3D.

Per ogni mercato, inoltre, esiste uno *scambio di equilibrio* che è dato, semplicemente, dalla quantità del bene scambiata al prezzo di equilibrio.

Capitolo 2. Il mercato del lavoro

2.1. Le trattative sul lavoro

Il mercato del lavoro è il luogo istituzionale delle trattative concernenti il fattore più prezioso del ciclo produttivo: la prestazione lavorativa, intellettuale o manuale, dell'uomo.

Tradizionalmente, lo studio del mercato del lavoro analizza le modalità di scambio tra energie lavorative e salario: le prime sono in possesso degli operatori economici che hanno scelto di appartenere alla categoria *lavoratori*⁽¹⁵⁾; il salario (espresso in

⁽¹⁵⁾ Va chiarito meglio il concetto di *possesso* delle energie lavorative. In via di principio, queste sono detenute da tutti gli operatori economici in quanto il lavoro è esercizio praticabile da tutti gli *uomini*. Dire nel sistema economico che il lavoro appartiene alla sola categoria dei *lavoratori* vuole significare l'indivi-

una divisa monetaria) indica la capacità di acquisto di beni (compreso il lavoro) e prodotti finali e rappresenta l'offerta di capitalisti e imprese per aggiudicarsi la manodopera di cui necessitano per la produzione ⁽¹⁶⁾.

Se con una curva di domanda si rappresentano le richieste dei capitalisti e delle imprese e con una curva di offerta la disponibilità a profondere energie manuali o intellettive dei lavoratori, l'analisi del mercato del lavoro conduce alla conoscenza dei diversi livelli di *occupazione* e, conseguentemente anche di quelli di *disoccupazione*, raggiungibili con riferimento ad ogni scambio possibile.

La teoria economica, per lungo tempo, ha descritto e studiato il mercato del lavoro come si trattasse di qualunque altro bene. Si è teorizzato il livello di occupazione come scaturente dal semplice meccanismo di domanda e di offerta descritto nel capitolo precedente. Si è ritenuto che, al pari di ogni altro bene, anche la *merce* lavoro venisse scambiata in virtù di trattative tra la domanda del mondo produttivo e l'offerta di occupazione da parte dei lavoratori. Con la semplificazione di considerare la offerta di lavoro come l'inverso della domanda di un reddito (soltanto reddito!) necessaria alla sopravvivenza dei lavoratori, così da poter essere fissato un prezzo di scambio in funzione del rapporto di sostituzione tra prodotti (necessari alla sopravvivenza dei lavoratori) e salario (quota di reddito necessaria ad acquistare i prodotti).

Una siffatta teoria risponde al vero solamente in sistemi economici poco complessi e molto elementari dal punto di vista sociale delle tutele previdenziali e assistenziali. Altrimenti, è carente e poco significativa nel dimostrare le relazioni tra gli operatori che portano a fissare il prezzo di scambio, con conseguenze fuorvianti ai fini delle decisioni di politica economica a favore dell'occupazione.

Un esempio. Si prenda in esame un sistema economico in cui agiscono due soli operatori economici: le imprese (datori di lavoro) e i lavoratori (prestatori di lavoro). È possibile immaginare che, non esistendo altri vincoli, il mercato del lavoro riesca a raggiungere autonomamente, grazie solamente alle trattative delle parti, il livello di occupazione L_0 al salario W_0 – cioè di equilibrio per il mercato – come rappresentato graficamente nella Figura 4. È risaputo che la realtà è tutt'altra cosa, basta osservarla; perché nelle decisioni pesano anche altri fattori, diversi dal salario che è l'unico, invece, considerato nell'esempio.

duazione del gruppo di persone accomunate dalla stessa preferenza sul ruolo, appunto di lavoratori, di partecipazione al gioco economico.

⁽¹⁶⁾ Non si condivide pienamente questo criterio classico; tuttavia, lo si assume momentaneamente per facilità di esposizione.

2.2. La domanda di lavoro

I criteri espressivi appena accennati, allora, possono essere conservati e valere anche nell'osservazione reale del mondo del lavoro così come si presenta in ogni epoca, al patto di implementare il sistema economico di quelle altre componenti, anche esterne al mercato, che in qualche misura sono significative nelle relazioni tra domanda e offerta di lavoro. Solo in questo modo, si possono raggiungere risultati di analisi confacenti alla realtà socio-economica e validamente utilizzabili nelle decisioni dai *policy makers*. Quello che occorre introdurre in osservazione è, prima di tutto, l'azione dello Stato ⁽¹⁷⁾ che determina, sul mercato del lavoro, un sistema di regole a disciplina dei rapporti di lavoro (*il diritto del lavoro*), un sistema di regole a tutela previdenziale e assistenziale del lavoro (*il diritto della previdenza sociale*), un sistema di regole per le decisioni tra le parti (*il diritto delle relazioni industriali*). Questi sistemi hanno l'effetto di modificare sensibilmente sia la domanda che l'offerta di lavoro, denunciando la parzialità delle analisi condotte con riferimento al solo *salario*.

Si osservi lo schema della Figura 5.

È un fotogramma, riferito a un qualsiasi istante, che spiega come le richieste di manodopera provenienti dal mondo produttivo (capitalisti e imprese) valorizzano la domanda di lavoro.

I flussi indicati sono in continua fluttuazione, come pure le posizioni degli operatori economici, per via delle decisioni che possono essere adottate e ritrattate in ogni momento, per adattare le preferenze alle sollecitazioni che provengono dall'esterno: modifiche di legislazione, preferenze dei consumatori, e via dicendo. Nell'attuale epoca dei nostri giorni, in cui la velocità di trasmissione delle informazioni ha raggiunto livelli straordinari – si pensi ad Internet – le fluttuazioni sono ancora più marcatamente ridondanti.

Lo *Stato* determina le regole. In base a queste regole, programmando una produzione capace di coprire tutti i costi, in primo luogo quello del lavoro, e di assicurare a sé una congrua remunerazione, dati i mezzi di cui dispongono, i *capitalisti* decidono ⁽¹⁸⁾ il livello di produzione determinando, conseguente-

⁽¹⁷⁾ In quanto operatore economico, lo Stato influenza le relazioni su tutti i mercati, di qualunque bene o prodotto. Tuttavia, se in questi casi generali le ingerenze sono facilmente valutabili in termini economici, nel caso del mercato del lavoro – in cui, peraltro, l'influenza statale è senza rivali – appaiono di difficile osservazione e apprezzamento.

⁽¹⁸⁾ La decisione, evidentemente, sarà influenzata anche da altri fattori ma, per semplicità di esposizione, non se ne tiene conto. Come pure si sono tralasciati gli aspetti relativi alla nascita del moto economico.

mente, anche la quantità di lavoro necessaria e che invieranno come richiesta (= domanda) sul mercato del lavoro.

Parte della produzione è affidata alle imprese che, di conseguenza, decidono il proprio livello di produzione e, quindi, il loro bisogno di manodopera presentando la richiesta (= domanda) sul mercato del lavoro.

Con le stesse convenzioni finora utilizzate per illustrare il funzionamento del mercato in generale, è possibile rappresentare graficamente la curva di domanda di lavoro in funzione del *prezzo* del lavoro ⁽¹⁹⁾, assunto come parte della remunerazione che capitalisti e imprese sono disposti a corrispondere ai lavoratori in cambio di lavoro. Ponendo che sia pari a W_0 , ne derivano la Figura 6A che mostra la domanda di lavoro dei capitalisti; la Figura 6B che indica la domanda di lavoro delle imprese; infine la Figura 6C che raffigura la domanda globale di lavoro, data dalla somma delle prime due domande (capitalisti e imprese), ferma restando la relazione ($WC_0 = WL_0 = W_0$). Se ne desume che la quantità di lavoro *dipende* dal prezzo di lavoro; in particolare, essa cresce al diminuire di W (*prezzo* del lavoro) e cala al crescere di W .

2.3. L'offerta di lavoro

Si passa ora ad analizzare l'offerta di lavoro. Utilizzando ancora una volta le convenzioni grafiche si rappresenta la curva di offerta di lavoro la cui quantità varia in funzione del *prezzo* del lavoro, rappresentato dal reddito in cambio del quale i lavoratori sono disposti a scambiare il proprio lavoro.

Si osservi la Figura 7. Al prezzo di lavoro OW_0 corrisponde un numero di lavoratori disposti a prestare attività lavorativa pari a OL_0 . Se valgono, come valgono, i principi generali sull'offerta, il numero di lavoratori disposti a lavorare aumenta o diminuisce rispettivamente al crescere o al calare del *prezzo* del lavoro.

2.4. L'occupazione

Si osservi ora la Figura 8 dove sono riprodotte sia la domanda (DWL) che l'offerta (OWL) di lavoro prima analizzate. Può notarsi che al prezzo di lavoro W_0 (lo stesso considerato nella Figura 6 e nella Figura 7, rispettivamente, per la domanda e per l'offerta di lavoro) si determina un livello di occupazione pari a L_0 ⁽²⁰⁾ inferiore al livello L_1 che, allo stesso prezzo di lavoro rappresenta la disponibilità (offerta) dei lavoratori. Sul mercato, al prezzo W_0 , dunque, non c'è equilibrio e avanzano

⁽¹⁹⁾ Il *prezzo del lavoro* è definito nel capitolo 3.

⁽²⁰⁾ In tal caso, essendo il prezzo superiore a quello di equilibrio, l'occupazione è determinata dalla curva di domanda di lavoro.

lavoratori disponibili a lavorare i quali, tuttavia, non riescono a occuparsi, versando in una posizione di disoccupazione *involontaria*. Tale disoccupazione, come si vede nel grafico, è pari alla differenza ($L_1 - L_0$).

2.5. La ricerca dell'equilibrio

Un modo ci sarebbe per ricondurre in equilibrio il mercato, ossia nella posizione in cui, per un certo prezzo del lavoro, nessun lavoratore resta involontariamente disoccupato. La soluzione – troppo semplicistica per il mercato del lavoro – sarebbe quella di ridurre il prezzo del lavoro da W_0 a W_1 (di una quantità pari a $(W_1 - W_0)$): in tal modo, si avrebbe l'effetto della riduzione automatica dell'offerta di lavoro da L_1 a L_2 , valore al quale essa coincide con la domanda di lavoro.

2.6. Conclusioni

Quella della riduzione del prezzo del lavoro è una soluzione effettivamente praticabile sul mercato del lavoro. E si ritiene sia stata la soluzione adottata, più o meno volutamente, attraverso la *liberalizzazione* dei rapporti di co.co.co. (collaborazioni coordinate e continuative), senza ricavarne un miglioramento, ma anzi facendo deteriorare ulteriormente la qualità della occupazione. Con la legge n. 342 del 2000, in particolare, tali rapporti anche detti *parasubordinati* sono stati estesi a ogni tipo di attività, anche a quelle manuali. Successivamente, nel tentativo di ricomporre la frattura ormai provocata sul mercato del lavoro e di arginare il dilagare di rapporti di lavoro scomposti, senza regole e senza tutele, è intervenuta la legge n. 30 del 2003 (e relativo decreto legislativo di attuazione, il n. 276 dello stesso anno). Il provvedimento, famoso come Legge Biagi di riforma del mercato del lavoro – dal nome del padre della riforma, l'indimenticato Studioso e Maestro di Diritto del lavoro assassinato dalle Brigate Rosse – sono stati definitivamente *legittimati* attraverso il “contratto di lavoro a progetto” che li ha ricondotti in un recinto di norme vincolanti alla temporaneità della prestazione, e riconoscendo un minimo di tutele inderogabili ai prestatori di lavoro.

Il risultato di questa operazione di *flessibilizzazione radicale* è stato lo smantellamento, in un sol colpo, del regime generale di tutela (che nei prossimi capitoli sarà definito con RGT), portando il mercato del lavoro in una posizione solo apparentemente più efficiente: la flessibilizzazione che non preserva la sicurezza contrasta con la finalità perseguita dallo Stato della ricerca del *benessere della collettività* e aggrava la tensione sociale perché, al fine di ricercare l'equilibrio occupazionale, impone sacrificio soltanto a una parte della collettività.

La soluzione alternativa, efficiente e concorde al modello economico in esame sarebbe, invece, la *flexicurity*: una formula che unisce flessibilità e sicurezza. Si tratta pur sempre di una soluzione di flessibilizzazione del lavoro, ma accompagnata dalla conservazione di un certo livello di sicurezza (tutele) per gli operatori economici. Il risultato che si verrebbe così diversamente a raggiungere può essere mostrato graficamente. Si osservi la Figura 9; con la *flexicurity* si può agire sulla domanda di lavoro, per determinare la traslazione in avanti della curva DWL fino ad incrociare la curva di offerta di lavoro OWL esattamente nel punto L_1 (a parità di prezzo W_0), ossia nella posizione DWL_1 , così da equilibrare il mercato del lavoro.

Capitolo 3. Il prezzo del lavoro

3.1. Lavoro e diritti

Si riprenda in esame la Figura 5 nella quale è stato schematizzato il flusso delle relazioni tra operatori economici, che conduce alla formazione della domanda di lavoro. Come può osservarsi graficamente, partecipano al flusso tutti gli operatori economici presenti sul mercato e individuati dal modello di analisi che si sta utilizzando in capitalisti, imprese, lavoratori e Stato. Lo Stato, in particolare, ha un ruolo prioritario nei confronti degli altri, poiché anticipa le regole inerenti il peculiare fattore produttivo che è il lavoro.

Trattandosi di un'attività – intellettuale o manuale – che coinvolge la *persona*, il lavoro è stato sempre oggetto di cura e di attenzioni particolari, tanto che nel corso dei secoli ha conquistato un posto di elevato rilievo quanto a tutele sociali garantite dalla legge. Queste tutele da una parte regolamentano il *rapporto di lavoro* per evitare, ad esempio, che una parte contrattuale (il datore di lavoro) possa avvantaggiarsi della posizione preminente rispetto a quella della controparte (il lavoratore); e dall'altro sono relative a garanzie reddituali per il futuro come, per esempio, le assistenze in caso di perdita del lavoro o di fallimento del datore di lavoro, o per finalità prettamente di previdenza (le pensioni, l'invalidità). L'insieme di queste tutele fissate dallo Stato – sono molteplici e varie sul mercato del lavoro – costituisce la cornice normativa indicata nella Figura 5 entro cui gli operatori economici assumono le proprie decisioni di domanda e di offerta dell'occupazione, restandone inevitabilmente condizionati. Sono influenze che pesano, più o meno incisivamente, sulla scelta del rapporto di lavoro (quale tipo

3.2. Datore di lavoro diretto e indiretto

contrattuale) o sulla durata dello stesso e, nondimeno, sul livello di forza lavoro (numero di lavoratori). Un esempio valga per tutti. Si è visto in precedenza che, quando in un mercato si vuole raggiungere l'equilibrio (che significa, graficamente, la intersezione della curva di domanda con quella dell'offerta), nello schema più semplice di relazione tra *prezzo* e *quantità* del bene osservato, si agisce sul prezzo ⁽²¹⁾: si aumenta o si diminuisce, a seconda dei casi, fino a raggiungere il punto (di intersezione ricercato). La stessa operazione, in teoria, dovrebbe valere anche sul mercato del lavoro. Nella realtà, invece, così non succede: il prezzo, inteso per ora solamente come la componente salariale, è prefissato e può variare solamente in aumento, mai in diminuzione al di sotto del livello minimo, inderogabile, stabilito dalla legge ⁽²²⁾.

A una chiara individuazione dei compiti e delle conseguenti influenze che gli operatori economici, ciascuno per propria parte, hanno sul mercato del lavoro appare congeniale lo schema di *datore di lavoro diretto* e di *datore di lavoro indiretto* indicato nella lettera enciclica sul lavoro umano *Laborem exercens*, firmata il 14 settembre 1981, da S. S. Giovanni Paolo II.

«La distinzione tra datore di lavoro diretto ed indiretto», si legge nell'illuminante documento, «pare molto importante in considerazione sia della reale organizzazione del lavoro, sia della possibilità del formarsi di giusti od ingiusti rapporti nel settore privato». E si aggiunge: «Se il *datore di lavoro diretto* è quella persona o istituzione con la quale il lavoratore stipula direttamente il contratto di lavoro secondo determinate condizioni, allora come *datore di lavoro indiretto* si devono intendere molti fattori differenziati, oltre il datore di lavoro diretto, che esercitano un determinato influsso sul modo in cui si formano sia il contratto di lavoro sia, in conseguenza, i rapporti più o meno giusti nel settore del lavoro umano». Quindi si spiega: «Nel concetto di datore di lavoro indiretto entrano sia le persone sia le istituzioni di vario tipo, come anche i contratti collettivi di lavoro e i principi di comportamento stabiliti da queste persone e istituzioni, i quali determinano tutto il sistema socio-economico [...]. Il concetto di datore di lavoro indiretto si riferisce così a molti e vari elementi». Ed ecco il punto maggiormente illuminante: «La responsabilità del datore di lavoro indi-

⁽²¹⁾ La teoria economica, in verità, ritiene che sia il mercato ad agire autonomamente, senza bisogno di interventi esterni come potrebbe essere l'intervento di un banditore che batte l'asta, prezzo dopo prezzo.

⁽²²⁾ Le retribuzioni, per settori produttivi, sono fissate dalla contrattazione collettiva che, nel diritto positivo, hanno forza di legge per le parti del contratto di lavoro.

3.3. Chi opera sul mercato del lavoro

retto è diversa da quella del datore di lavoro diretto – come indica la stessa parola: la responsabilità è meno diretta –, ma essa rimane una vera responsabilità: il datore di lavoro indiretto determina sostanzialmente l'uno o l'altro aspetto del rapporto di lavoro, e condiziona in tal modo il comportamento del datore di lavoro diretto, quando quest'ultimo determina concretamente il contratto e i rapporti di lavoro».

Si assume la struttura relazionale esemplificata nella enciclica sul lavoro umano. Schematizzando i concetti, si arriva a sostenere che sul mercato del lavoro interagiscono i seguenti operatori:

a) lo Stato, in qualità di “datore di lavoro indiretto”, che determina *condizioni e discipline* delle varie, possibili forme di arruolamento della manodopera. Sono regole che costituiscono il minimo inderogabile. Ciò significa che gli operatori possono liberamente scegliere con quale forma di lavoro ingaggiare lavoratori, ma devono conseguentemente rispettarne le condizioni e i vincoli fissati dallo Stato;

b) i capitalisti e le imprese, in qualità di “datore di lavoro diretto”, che determinano la domanda di lavoro e, conseguentemente, il livello di occupazione. I capitalisti e le imprese sono liberi di decidere in che forma arruolare manodopera, limitatamente all'interno delle tipologie prefissate dal *datore di lavoro indiretto* (Stato);

c) i lavoratori, ossia le persone che partecipano al circolo economico mettendo a disposizione del mercato la propria professionalità in cambio di un reddito e delle tutele (“diritti”) loro riconosciute (e garantite) dallo Stato. Loro caratteristica è la ostinazione a contrastare qualunque intervento normativo teso a ridurre il livello di tutele preesistente.

3.4. Il prezzo di lavoro

Quanto finora detto spiega che la domanda di lavoro, rappresentata nella Figura 5, viene a determinarsi dal comportamento di capitalisti e imprese (*datori di lavoro diretti*) entro i confini decisionali stabiliti dallo Stato (*datore di lavoro indiretto*). Tali confini sono percepiti da capitalisti e imprese come *vincoli*, traducibili in un *costo minimo* del lavoro e, come tali, influenzano la domanda di lavoro. Se ciò è vero, poiché le informazioni sui mercati (anche su quello del lavoro) sono disponibili a tutti gli operatori, è altrettanto vero che le regole imposte dallo Stato sono note anche ai lavoratori: gli stessi confini decisionali sono da questi percepiti con *favor*, come un *livello minimo di reddito* (ossia un prezzo minimo del lavoro) e, di conseguenza, influenzano l'offerta di lavoro con la fissazione di

3.5. Costi diretti e indiretti

una preferenza minima per gli scambi, di livello non inferiore alle tutele (i *diritti*) minime garantite dallo Stato.

Nel modello di analisi in esame, le precedenti affermazioni possono essere rappresentate dalla variabile W che, come detto, indica il *prezzo* del lavoro. Ma solo in parte. Una parte di esso (la dose dei *vincoli*), infatti, non essendo misurabile alla osservazione, non è quantificabile in W . Questa ripartizione dei vincoli (misurabili o non misurabili all'osservazione) è espressa da due nuove categorie di costi che si introducono nel modello di analisi: costi diretti e costi indiretti.

Finora, il prezzo del lavoro W è stato indicato come equivalente al salario e per salario si è sottinteso la remunerazione del lavoro. Per essere totalmente espressiva, la variabile W deve ora essere integrata di queste altre componenti di costo che esprimono le regole e le condizioni (i *vincoli*) imposte dallo Stato al mercato del lavoro.

3.5.1. Differenze tra costi *diretti* e costi *indiretti*

I *vincoli* dello Stato, come detto, sono individuati dalle due categorie di costi, *diretti* e *indiretti*. La loro differenza è data da due caratteristiche: *sostenibilità* e la *valutabilità*.

Sono *diretti* i costi che il datore di lavoro (capitalista o impresa), nel momento in cui arruola lavoratori, sa con certezza di dover sopportare; di conseguenza, gli è noto dal primo momento anche il loro ammontare. Per esempio, è costo diretto la retribuzione oppure gli oneri sociali che il datore di lavoro sostiene a favore della previdenza dei lavoratori.

Sono *indiretti*, per contro, i costi che il datore di lavoro non sa con certezza di dover sostenere. Nel momento in cui arruola lavoratori, egli si accolla soltanto il *rischio* (pur sempre valutabile economicamente) che, in un futuro poco o molto probabile, al verificarsi di certe situazioni, potrebbe ritrovarsi a sopportarne l'onere. L'ammontare di tali costi, pertanto, sarà noto solo se e quando dovrà essere sostenuto. Costo indiretto per eccellenza è il vincolo normativo sui licenziamenti (il famigerato articolo 18 della legge n. 300/1970): al momento dell'assunzione, il datore di lavoro non sa (e non è nelle condizioni di saperlo) se, quando e che incidenza avrà il vincolo sul ciclo produttivo (economicamente inteso). L'incidenza si verifica – e soltanto in quel momento sarà quantificabile il costo – allorché la produzione potrà fare a meno di lavoratori (per miglioramenti tecnologici per esempio o più semplicemente per riduzione della quantità prodotta), ma il datore di lavoro non potrà licenziare: da quel momento in poi, a partire dal salario, tutti i costi inerenti quel o quei lavoratori misureranno l'ammontare di costo indi-

retto che il datore di lavoro si trova, suo malgrado, a sopportare in virtù del vincolo normativo sul divieto di licenziamento.

3.5.2. Incidenza dei costi diretti sulla domanda e sull'offerta

I costi diretti, essendo da subito noti, entrano pienamente a far parte della variabile W che li rappresenta all'interno del *prezzo di lavoro* che esprime. Per mezzo della variabile W , i costi diretti incidono sulla domanda e sull'offerta di lavoro (le rispettive curve, infatti, *dipendono* dal prezzo di lavoro) in una maniera che diciamo si può dire *statica*, cioè con modifiche che attengono esclusivamente alla fissazione di limiti ai valori assumibili dalla variabile W .

3.5.3. Incidenza dei costi indiretti sulla domanda e sull'offerta

I costi indiretti, non essendo quantificabili dal principio, non possono appartenere alla variabile W : è impensabile, infatti, che il prezzo del lavoro contenga un *costo* indefinito. Ciò nonostante, influiscono sulla domanda e sull'offerta di lavoro attraverso la modifica di collocazione (inclinazione) delle rispettive curve sul piano cartesiano di osservazione.

Si può affermare, allora, che i costi indiretti incidono sulla curva di domanda e su quella dell'offerta in maniera *dinamica*: fermo restando un determinato valore di W , un aumento o una riduzione di un costo indiretto determina uno spostamento della curva di domanda o di offerta, segnando conseguentemente un aumento o una diminuzione dell'occupazione.

3.6. La domanda di lavoro

Si osservi la Figura 10 che riproduce la curva di domanda di lavoro dei datori di lavoro (imprese e capitalisti). Essa spiega la disponibilità di tali operatori ad ingaggiare una quantità di lavoratori variabile da 0 (zero, nessuno) a L_1 in corrispondenza alle variazioni possibili del livello di W , da W_1 a 0 (zero). In altre parole la curva spiega che se il prezzo del lavoro W scende a zero (si annulla), i datori di lavoro sono disposti ad arruolare il massimo *possibile* di lavoratori (la *possibilità* è fissata da vincoli propri dei datori di lavoro, per esempio vincoli tecnologici, di produzione, ecc.); se il prezzo del lavoro raggiunge il valore limite W_1 , per i datori di lavoro diventa più conveniente rinunciare a produrre (quindi la loro preferenza è: non arruolare manodopera).

3.6.1. Incidenza degli oneri diretti

Si osservi ora la Figura 11 che riproduce la medesima curva di domanda di lavoro dei datori di lavoro indicata nella precedente Figura 10. In essa è indicato un prezzo del lavoro W_0 cui corrisponde un livello di occupazione pari a L_0 (che non è il li-

vello massimo che si può raggiungere – L_0 – sfruttando la piena disponibilità dei datori di lavoro). Tale livello W_0 è fissato dall'incidenza dei costi diretti sulla variabile W . Ad esempio, può indicare il minimo inderogabile di salario fissato dallo Stato (attraverso la contrattazione collettiva). Ciò significa che, se il datore di lavoro vuole arruolare manodopera, egli deve (non può fare diversamente) sostenere almeno il costo W_0 . La parte della curva di domanda che si trova al di sotto di tale livello diventa, in tal modo, impraticabile. Da notare che il livello minimo di W determina, conseguentemente, il livello massimo di occupazione, nel grafico corrispondente al punto L_0 che non coincide con il livello massimo di occupazione preferito dai datori di lavoro (indicato al punto L_1 divenuto impraticabile con l'intervento dello Stato). Dunque, vi è una potenziale perdita di occupazione, pari alla differenza ($L_1 - L_0$): essa rappresenta il *costo sociale* che la collettività sopporta per la *garanzia retributiva* (in generale, per i *costi diretti*) dei lavoratori occupati (i cosiddetti *insider*).

3.6.2. Incidenza degli oneri indiretti

Si osservi ora la Figura 12 che riproduce la medesima curva di domanda di lavoro dei datori di lavoro indicata nelle precedenti Figure 10 e 11. Si consideri un qualunque prezzo del lavoro W_0 : ad esso corrisponde un livello di occupazione pari a L_0 , preferito dai datori di lavoro in considerazione di tutti gli oneri, *diretti* e *indiretti*, esistenti sul mercato del lavoro all'epoca della decisione. Si ponga, per ipotesi, che lo Stato introduca un *costo indiretto*, per esempio inasprendo ulteriormente i vincoli sui licenziamenti: si capisce – è intuitiva la conseguenza: i datori di lavoro percepiranno la novità come un aggravio di oneri del fattore lavoro che potrebbero solo *eventualmente* sostenere nel futuro. Pertanto, allo stesso prezzo di lavoro W_0 , saranno disposti ad arruolare meno manodopera ⁽²³⁾. Questa perdita di preferenza da parte dei datori di lavoro all'arruolamento di manodopera è indicata graficamente dalla variazione d'inclinazione della curva di domanda. Nella Figura 12 si porta dalla posizione D alla posizione D_1 (la curva tratteggiata). Nella nuova posizione, la curva conserva l'occupazione massima preferita dai datori di lavoro – L_1 – che, a prezzo di lavoro nullo, è determinata da vincoli diversi (produttivi, tecnologici, ecc.). Considerando la nuova curva di domanda, a livello di prezzo invariato W_0 , la occupazione si riduce da L_1 a L_0 . Si verifica, dunque, una perdita potenziale di occupazione pari alla differenza ($L_1 - L_0$): essa

⁽²³⁾ La riduzione è giustificata dal maggior *rischio* di innalzamento del costo del lavoro che devono correre i datori di lavoro per effetto del costo indiretto introdotto dallo Stato.

rappresenta il *costo sociale* che la collettività sopporta per le *garanzie normative* (in generale per i *costi indiretti*) dei lavoratori occupati (gli *insiders*).

3.7. L'offerta di lavoro

Si osservi la Figura 13 che riproduce la curva di offerta di lavoro. Essa spiega la disponibilità dei lavoratori ad occuparsi che varia da 0 (zero, nessuno) a L_1 ⁽²⁴⁾, in corrispondenza alle variazioni possibili del livello di W , da W_0 a W_1 . In altre parole, la curva spiega che, se il prezzo del lavoro W sale fino al livello W_1 , sul mercato c'è il massimo numero di lavoratori disposti ad occuparsi. Sul versante opposto, inoltre, spiega che nessun operatore è disposto a occuparsi se il prezzo W è inferiore al valore W_0 : in tal caso, i lavoratori ritengono più conveniente stare a spasso (quindi la loro preferenza è: non lavorare).

3.7.1. Incidenza degli oneri diretti

Si osservi ora la Figura 14 che riproduce la medesima curva di offerta di lavoro indicata nella precedente Figura 13. In essa è riportato ancora il prezzo del lavoro W_0 al di sotto del quale ai lavoratori diventa più conveniente stare a spasso, nonché il prezzo del lavoro, W_1 , al quale invece si è assunta massima l'occupazione in base alle preferenze dei lavoratori. Inoltre, è indicato un nuovo livello di prezzo di lavoro W_2 equivalente al *minimo retributivo* imposto dalla contrattazione collettiva ⁽²⁵⁾ cui corrisponde un livello di occupazione pari a L_0 (che non è il livello minimo preferito dai lavoratori in assenza di *costi diretti*). Il livello di prezzo W_2 viene assunto dai lavoratori come nuovo limite minimo *preferito* per occuparsi: attenzione, non significa che i lavoratori non siano disposti a occuparsi per livelli di prezzo inferiori (fino a W_0), ma vuol dire solamente che *preferirebbero occuparsi almeno al prezzo W_2* ⁽²⁶⁾. L'occupazione pari a L_0 , che corrisponde ai lavoratori che hanno accettato un lavoro al prezzo inferiore a W_2 , è occupazione *controversa* in quanto caratterizzata da forte *tensione sociale*. I lavoratori, cioè, sono occupati ma non con gli stessi diritti e le medesime tutele (cioè alle stesse condizioni) di altri colleghi. Questo, a prescindere da ogni ragione, buona o cattiva che sia, determina malcontento e insoddisfazione; prima di tutto nei confronti del-

⁽²⁴⁾ Questo livello massimo è posto per convenzione.

⁽²⁵⁾ Vale lo stesso se si considerano tutte le altre tutele quali la malattia, la maternità, il regime pensionistico, ecc. che possono essere misurati economicamente al momento dell'osservazione.

⁽²⁶⁾ Il fatto che altri lavoratori percepiscano il reddito W_2 fa scattare un meccanismo autoreferenziale per cui, a prescindere da ogni altra valutazione (per esempio se c'è professionalità diversa, o impegno minore, ecc.) si pretende essere meritevoli di un reddito *non inferiore* a quello percepito da altri.

la categoria dei datori di lavoro (diretto e indiretto), inasprendo le relazioni industriali.

È da notare che, a differenza della curva di domanda, i costi diretti non determinano alcuna zona di impraticabilità della curva dell'offerta di lavoro. Le conseguenze, dunque, attengono esclusivamente alla sfera *emozionale* (cioè delle relazioni sociali).

3.7.2. Incidenza degli oneri indiretti

Si osservi ora la Figura 15 che riproduce la medesima curva di offerta di lavoro indicata nelle precedenti Figure 13 e 14. Si consideri un qualunque prezzo del lavoro W_3 : ad esso corrisponde un livello di occupazione pari a L_4 , preferito dai lavoratori in considerazione di tutti gli oneri, *diretti* e *indiretti*, esistenti sul mercato del lavoro all'epoca di osservazione. Si ponga, per ipotesi, che lo Stato introduca un *costo indiretto*, per esempio inasprendo ulteriormente i vincoli sui licenziamenti ⁽²⁷⁾, si capisce – è intuitiva – la conseguenza: i lavoratori percepiranno la novità come un miglioramento delle condizioni generali di lavoro (la sicurezza del posto di lavoro). Pertanto, allo stesso prezzo di lavoro W_3 , crescerà la quantità di soggetti disposti a farsi arruolare (la crescita è giustificata, ad esempio, dall'aumento del numero di persone che scelgono di partecipare al ciclo economico nel ruolo di lavoratori, più garantito, rispetto ad altri ruoli, per esempio quello di lavoratore autonomo, che verranno ritenuti più rischiosi, meno sicuri). L'aumento di preferenza dei lavoratori è indicato graficamente da una variazione della inclinazione della curva di offerta che nella Figura 15 si porta dalla posizione O alla posizione O_1 : a livello di prezzo invariato W_3 , l'occupazione offerta si incrementa da L_4 a L_3 . Dunque, per la curva di offerta sembrerebbero essersi create le condizioni per una crescita di occupazione, pari alla differenza ($L_3 - L_4$). In realtà, è soltanto una *disponibilità* maggiore di forza lavoro (lavoratori), sulla quale sarà la curva di domanda (i datori di lavoro) a stabilire il livello effettivo di occupazione.

⁽²⁷⁾ Il linguaggio che viene usato – “costo diretto o costo indiretto” – va interpretato e compreso dal punto di vista dei datori di lavoro. Ciò che per questi ultimi è un costo, normalmente si traduce in beneficio per i lavoratori. Allora dire che viene *inasprito* il vincolo dei licenziamenti (dal punto di vista dei datori di lavoro) equivale al miglioramento delle medesime tutele dal punto di vista dei lavoratori.

Capitolo 4. Il regime generale di tutela

4.1. Quale politica del lavoro

Le moderne economie si caratterizzano, tra l'altro, per la costante presenza sul mercato del lavoro di soggetti disoccupati, talvolta raggiungendo tassi anche preoccupanti.

Lo Stato, in questo contesto, ha il compito di intervenire per migliorare le condizioni di occupazione, in maniera tale che l'intera collettività possa approdare su spiagge più appaganti per tutti i soggetti o, se non altro, con il minor sacrificio possibile.

Dire che esiste una disoccupazione significa, dal punto di vista della analisi che si sta conducendo, che il mercato di lavoro versa in situazione di "offerta eccedente o domanda carente", come è stato argomentato nel Capitolo 2 a proposito della teoria dei mercati in generale (si possono rivedere le Figure 3A e 3D). Situazione per la quale, si è detto, il livello di occupazione è deciso dalla curva di domanda.

La conclusione suggerisce che, per migliorare la situazione economica di partenza (ossia il livello di occupazione), lo Stato (il *policy maker*) può solo intervenire con politiche del lavoro che incidano sulla domanda di lavoro, perché unica via capace di portare a soluzioni utili per tutta la collettività. Praticando, invece, azioni modificative della curva dell'offerta, si corre il rischio di raggiungere posizioni che, se all'apparenza possono mostrarsi migliori anche in termini *quantitativi*, nella realtà di medio e lungo periodo si dimostrano inefficaci perché contrastanti con il fine ultimo perseguito dallo Stato: il *benessere collettivo*.

4.2. Le redini del diritto

Ogni mercato del lavoro ha un proprio *sistema di diritto* che lo governa e mira a garantire le pari opportunità relazionali tra le parti: datore di lavoro e lavoratori.

«Considerando il lavoro in relazione all'individuo che lo espleta e sotto l'aspetto di una necessità cogente, in quanto condizione di vita, vien fatto di domandarsi fino a qual punto l'uomo possa trovarsi nella sua attività lavorativa, in uno stato di subordinazione limitativo della sua libertà personale. Non vi è dubbio che dal rapporto di lavoro scaturiscono diritti e doveri sia per il prestatore che per il datore di lavoro. Dato però che questi due soggetti non si presentano sullo stesso piano economico, ne deriva che tale disuguaglianza pone il lavoratore in una posizione più gravosa. Egli infatti è legato alla retribuzione, che costituisce una condizione essenziale per il sostentamento suo e della sua famiglia, ed in virtù di questo legame è indotto

ad accettare la sorte che dal lavoro e dal conseguente vincolo di subordinazione deriva». In conclusione: «È necessario quindi che il rapporto di lavoro sia opportunamente regolato con norme e principi, che mirino a salvaguardare l'equilibrio sociale, in relazione diretta con il lavoro e con tutto ciò che sta al di là di esso, pur essendone una conseguenza indiretta. Occorre cioè una legislazione che contempra il lavoro, nei suoi riflessi immediati e lontani sulle singole persone e sulla loro sicurezza: il che si risolve poi nel benessere collettivo, in quanto il singolo non può considerarsi staccato ed avulso dalla società in mezzo alla quale opera ed agisce. Tale necessità è generale, tanto è vero che in tutti i Paesi socialmente progrediti esiste una somma di norme in materia, che si raggruppano sotto la comune denominazione di diritto del lavoro o di legislazione sociale. Il soddisfacimento dell'interesse del lavoratore ed il conseguimento da parte del medesimo dell'indipendenza da condizioni onerose, dai pericoli insiti nei contrasti di interessi e dall'incertezza del domani, derivante dall'insorgenza di rischi, determinano una più tranquilla stabilità della società, alla quale il lavoratore stesso appartiene. Si ha quindi motivo di ritenere che non si può parlare in materia di legislazione sociale solo di tutela della classe lavoratrice, ma dell'intera collettività, la cui sana esistenza è il frutto della sana esistenza dei singoli, considerati nelle varie classi sociali di rispettiva appartenenza. L'aspirazione individuale alla propria sicurezza, divenendo un'aspirazione collettiva per effetto della comune convivenza che ci associa, induce lo Stato a intervenire nella regolamentazione dei rapporti di ordine sociale, con norme cogenti. Di queste, alcune sono in immediata relazione con il lavoro umanizzandone i rapporti; altre, ispirandosi a motivi altamente sociali e morali, sorpassano la fase immediata del lavoro, per seguire il lavoratore ancora oltre»⁽²⁸⁾.

A distanza di oltre mezzo secolo, l'interrogativo «fino a che punto l'uomo possa trovarsi nella sua attività lavorativa in uno stato limitativo della sua libertà personale» resta ancora attuale. Ma con una novità non secondaria: mentre all'epoca era rivolto soltanto ai *lavoratori*, ai nostri giorni l'interrogativo può riguardare anche i *datori di lavoro* che possono ritrovarsi a soffrire situazioni limitative al loro agire, a motivo del “contratto-di-lavoro” stipulato.

Quel “*progresso sociale*”, auspicato nel 1954⁽²⁹⁾ con l'augurio di un'azione dello Stato a favore della “tutela del lavoratore”, in questi anni è stato realizzato. Ma è andato oltre le a-

⁽²⁸⁾ Pagine tratte da: G. DODARO, *La tutela del lavoratore*, SAIE, Torino, 1954.

⁽²⁹⁾ All'epoca non ancora si immaginava la super protezione dei lavoratori dai licenziamenti che di lì a pochi anni sarebbe arrivata.

spettative. Ciò giustifica la presenza di non pochi Studiosi che denunciano la necessità di un ridimensionamento del fortino elevato a protezione del posto di lavoro. Così è stata inventata la *flessibilità*. Con l'interrogativo che ha assunto un altro tono: *flessibilità o sicurezza?*

4.3. Le forme di lavoro

Il diritto del lavoro italiano individua tre principali *forme* contrattuali, attraverso le quali le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono effettuare lo scambio di una prestazione lavorativa contro un reddito monetario ⁽³⁰⁾: la forma *subordinata*, quella *parasubordinata* e, infine, la forma *autonoma*.

Ciascuna tipologia ha un suo apparato di norme che disciplina il *rapporto contrattuale*, cioè le relazioni tra le parti negli aspetti legati alle modalità di prestazione dell'attività lavorativa (quali l'organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro, le assenze, dimissioni e licenziamento, ecc.) e altre *tutele* prevalentemente previdenziali (assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro, malattia, maternità, disoccupazione, pensione, ecc.).

4.4. Definizione di RGT

L'insieme delle garanzie sul lavoro, fissato dallo Stato, individua il *Regime generale di tutela* (RGT) vigente sul mercato del lavoro. Come detto nei capitoli precedenti ⁽³¹⁾, il RGT condiziona le scelte che devono assumere il datore di lavoro e il lavoratore. Il RGT, in particolare, incide sotto forma dei costi *diretti* e costi *indiretti* analizzati in precedenza.

Si limita l'analisi del RGT al mercato del lavoro italiano, che si caratterizza per un elevato livello di tutele (alto RGT) a favore dei lavoratori subordinati e per un livello ridottissimo (basso RGT) ai lavoratori parasubordinati e a quelli autonomi.

Un RGT è definibile come «l'insieme delle normative che disciplinano misure minime di garanzie ai lavoratori negli aspetti *retributivi, previdenziali e occupazionali*» ⁽³²⁾.

Un RGT è espresso dalla seguente formula:

$$\text{RGT} = (\text{GR} + \text{GP} + \text{GO})$$

dove:

⁽³⁰⁾ Si tralasciano le altre forme contrattuali ritenute troppo particolari (per esempio, i rapporti associativi), comunque in qualche modo riconducibili alle tre categorie indicate.

⁽³¹⁾ Si veda, in particolare, il capitolo sul prezzo del lavoro.

⁽³²⁾ La letteratura specializzata (cfr. O. BLANCHARD, J. TIROLE, *Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004) definisce il *regime di protezione del lavoro* (RPL) come «l'insieme di norme e procedure che disciplinano la cessazione del rapporto di impiego». Esso, dunque, rappresenta *una* componente del più ampio concetto di RGT che si propone.

- GR indica le garanzie a carattere retributivo;
- GP indica le garanzie a carattere previdenziale;
- GO indica le garanzie a carattere occupazionale e, in particolare, le disposizioni a protezione dei licenziamenti.

4.5. La professionalità

Le informazioni disponibili sul mercato del lavoro riguardo al RGT sono percepite da tutti gli operatori economici che le *valorizzano* dal punto di vista utilitaristico personale (con riferimento, cioè, al proprio ruolo svolto).

Per i lavoratori, un alto livello di RGT equivale a maggiore sicurezza: retribuzione minima garantita, contribuzione per la pensione, assicurazione contro sospensioni involontarie del rapporto di lavoro e sicurezza del posto di lavoro, nell'insieme, sono sinonimo di tranquillità. Pertanto, nel caso di scelta tra due posti di lavoro con differenti livelli di RGT il lavoratore preferirà sempre quello con il RGT più elevato.

Le cose stanno diametralmente opposte per i datori di lavoro: un alto livello di RGT equivale a un costo di lavoro più elevato. Pertanto, se è possibile scegliere tra due forme di arruolamento di manodopera con differenti livelli di RGT, il datore di lavoro preferirà sempre quello con il RGT meno elevato (meglio ancora se addirittura inesistente).

Queste considerazioni rispondono al vero nella misura in cui la quantità di lavoro disponibile sul mercato (*tutta* la quantità disponibile) non differisce per specie e qualità.

Il lavoro, è stato detto nei capitoli precedenti, attiene alle prestazioni (= capacità) delle persone e può essere di vario tipo. Per esempio manuale e ripetitivo o impiegatizio, oppure con apporto o senza apporto intellettuale. Quindi, non tutti i *lavoratori* (che sono persone, non automi) offrono la medesima prestazione lavorativa. Specialmente in termini qualitativi, perché la qualità dipende dal bagaglio delle competenze che ogni persona si costruisce nel tempo con le capacità innate, gli studi e le esperienze lavorative.

Le caratteristiche che misurano la migliore o minore qualità della prestazione lavorativa sono raccolte sotto la voce *professionalità*: una dote posseduta, a livelli diversi, da tutte le persone.

La professionalità è una risorsa scarsa sul mercato del lavoro. La scarsità si contrappone al bisogno di una manovalanza sempre più preparata che le imprese vedono dettarsi dall'avvento di nuove e sempre più aggiornate tecnologie. La scarsità impregiosisce i lavoratori specializzati, perché attribuisce loro probabilità più elevate di trovare il posto di lavoro. Ne deriva, quindi, anche un potere contrattuale più elevato sul mercato del lavoro. E quando la professionalità raggiunge alti livelli per il

4.6. Professionalità e relazioni industriali

lavoratore, addirittura, si apre la strada a possibilità di occuparsi a condizioni migliori di quelle previste dal RGT.

Dal punto di vista dei datori di lavoro, la situazione sta su binari opposti. Se è difficile la ricerca di personale qualificato, per via della scarsa disponibilità sul mercato, il datore di lavoro, una volta trovato il lavoratore che fa alle sue esigenze, preferisce contrattare un posto di lavoro con un alto livello del RGT, soprattutto con riferimento al vincolo occupazionale. In questo caso, ciò che più detesta il datore di lavoro è la libertà assicurata al lavoratore di poter decidere di sciogliere il rapporto di lavoro in qualunque momento (dimissioni).

Le considerazioni appena fatte sono rappresentate graficamente nelle Figure 16 e 17 nelle quali, su di un piano cartesiano, viene confrontata la relazione che esiste tra professionalità e livello di RGT preferito dagli operatori del mercato del lavoro. Sull'asse delle ascisse è riportato il livello di professionalità reperibile sul mercato del lavoro, distinto in tre classi: bassa, media e alta. Sull'asse delle ordinate è riportata la linea di indifferenza che ripartisce il piano in due zone: *area con preferenza di RGT a livello alto* e *area con preferenza di RGT a livello basso*.

Nella Figura 16 è riportata la curva di preferenza (RGT e professionalità) dei lavoratori. Essa incrocia la linea di indifferenza nel punto PA_1 che indica il livello di professionalità oltre il quale i lavoratori *rinuncerebbero* al RGT.

Nella Figura 17, è riportata la curva di preferenza (RGT e professionalità) dei datori di lavoro. Essa incrocia la linea di indifferenza nel punto PA_2 che indica il livello di professionalità oltre il quale i datori di lavoro *preferirebbero* il RGT.

Le posizioni dei lavoratori (Figura 16) e dei datori di lavoro (Figura 17) sono contrapposte; le rispettive curve sono rappresentate insieme nella Figura 18 e si incrociano al livello di *professionalità* P_E .

Ne derivano i seguenti corollari:

Corollario 1 (pareggio del potere contrattuale): in ogni mercato del lavoro esiste un livello di professionalità al quale e oltre il quale il potere contrattuale del datore di lavoro e quello del lavoratore sono in pareggio.

Corollario 2 (scelta indifferente del rapporto di lavoro): in ogni mercato del lavoro esiste un livello di professionalità al quale e oltre il quale il RGT non influenza le decisioni di scelta del rapporto di lavoro.

Il livello di professionalità P_E , inoltre, stabilisce anche il limite di *conflittualità* tra le parti nelle relazioni contrattuali.

Ne derivano i seguenti corollari:

4.7. Il costo del RGT

Corollario 3 (lavoro in speculazione): in ogni mercato del lavoro c'è un livello di professionalità al quale e oltre il quale la presenza o meno del RGT non pregiudica le relazioni sociali tra datori di lavoro e lavoratori.

Corollario 4 (lavoro in sottoprotezione): in ogni mercato del lavoro c'è un livello di professionalità al di sotto del quale l'assenza del RGT pregiudica le relazioni sociali tra datori di lavoro e lavoratori.

Si riprenda ancora in esame la formula di definizione del RGT:

$$\text{RGT} = (\text{GR} + \text{GP} + \text{GO}).$$

La prima componente del RGT concerne la garanzia a carattere retributivo: GR. Essa è presente nei rapporti di lavoro subordinati, per i quali la contrattazione collettiva fissa periodicamente i livelli minimi e inderogabili di retribuzione da riconoscere ai lavoratori che prestano attività lavorativa. La componente GR è assente, invece, nei rapporti di lavoro parasubordinati e in quelli autonomi. Poiché il costo retributivo viene fissato nel momento di arruolamento al lavoro, GR rappresenta un *costo diretto*.

La seconda componente del RGT concerne la garanzia a carattere previdenziale: GP. Essa è presente in tutti i rapporti di lavoro, ma con misure differenti: più marcatamente nei rapporti subordinati (complessivamente, il datore di lavoro deve migliorare le retribuzioni di un 30-35%), meno in quelli parasubordinati (10-16%) e in quelli autonomi (2-4%). Poiché gli oneri previdenziali sono noti all'atto dell'arruolamento al lavoro, GP rappresenta un *costo diretto*.

Sia la componente GR che quella GP attengono a profili *redditali* (correnti e futuri) dei lavoratori. Pertanto, è possibile operare una semplificazione e indicare con GS (*garanzie di sostentamento*) la somma delle componenti GR e GP:

$$\text{RGT} = (\text{GS} + \text{GO}) \text{ con } \text{GS} = (\text{GR} + \text{GP})$$

e in cui:

- GS = (GR + GP) indica le garanzie di sostentamento
- GO indica le garanzie a carattere occupazionale e, in particolare, le disposizioni a protezione dei licenziamenti.

La terza e ultima componente del RGT riguarda la garanzia occupazionale: GO. Concerne il famigerato divieto di licenziamento, la cui disciplina varia a seconda della dimensione aziendale. Pertanto GO può assumere anche valore nullo e, in particolare, lo assume per quelle imprese non soggette a vincoli sulle procedure di licenziamento. Negli altri casi rappresenta un *costo indiretto*. GO è presente soltanto nei rapporti di lavoro subordinato.

Capitolo 5. Le politiche di flessibilità

5.1. La flessibilità

L'espressione *flessibilità* nasce nel diritto del lavoro per contrastare la *stagione garantistica* della disciplina del lavoro subordinato.

La flessibilità è invocata dall'esigenza «di modellare le forme e la disciplina del rapporto di lavoro subordinato, secondo le richieste e le occasioni proposte dal mercato, nell'obiettivo di affrontare e risolvere in parte almeno i problemi, di agevolare l'occupazione nel lavoro e di renderla il più possibile proficua»⁽³³⁾.

La recente riforma del mercato del lavoro in Italia – introdotta con la legge n. 30/2003 e attuata con il decreto legislativo n. 276/2003 – rappresenta un esempio di utilizzo della flessibilità come strumento politico per incentivare l'occupazione.

Nel modello di analisi utilizzato finora, per *flessibilità* si intende ogni intervento normativo operato dallo Stato rivolto a ridurre il RGT, al fine di agevolare l'incremento di occupazione.

Si riprenda ancora in esame la formula di RGT:

$$\text{RGT} = (\text{GS} + \text{GO}) \text{ con } \text{GS} = (\text{GR} + \text{GP})$$

e in cui:

- GS = (GR + GP) indica le garanzie di sostentamento
- GO indica le garanzie a carattere occupazionale e, in particolare, le disposizioni a protezione dei licenziamenti.

Se, come detto, la flessibilità è strumento di riduzione del RGT essa può intervenire su una sola componente oppure su tutte, contemporaneamente. La flessibilità, dunque, può essere di tre tipi:

- flessibilità incidente sulla componente GS;
- flessibilità incidente sulla componente GO;

flessibilità incidente su entrambe le componenti GS e GO.

5.2. Flessibilità sulla componente GS

La componente GS è un costo diretto per il datore di lavoro, contenuto nella variabile prezzo di lavoro (W). Costituisce, quindi, un vincolo alle assunzioni poiché, la presenza di una GS, determina lungo la curva di domanda di lavoro un livello minimo di costo del lavoro. La situazione è stata analizzata nella Figura 11.

⁽³³⁾ R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del lavoro*, Laterza. Roma, 2005.

5.2.1. Analisi di efficienza

Quale costo diretto, inoltre, la componente GS incide pure sulla curva di preferenza dei lavoratori (offerta di lavoro) senza, tuttavia, portare complicità sulla determinazione del livello di occupazione. La situazione è stata esaminata nella Figura 14.

Si osservi la Figura 19. In essa sono riportate le curve della domanda (DWL) e dell'offerta (OWL) di lavoro. La situazione di partenza vede fissato un prezzo di lavoro pari a W_0 cui corrisponde un livello di occupazione pari a L_0 (il mercato ha una disoccupazione involontaria pari a $(L_1 - L_0)$, rappresentata dalla quota di lavoratori disposti a occuparsi a quel prezzo ma che non trovano altrettanta disponibilità presso i datori di lavoro).

Lo Stato aziona una politica di flessibilità della componente GS in modo tale da portare il livello minimo del prezzo di lavoro da W_0 a W_1 per una riduzione netta del costo del lavoro pari a $(W_0 - W_1)$. Al nuovo livello di prezzo del lavoro, W_1 , corrisponde un nuovo livello di occupazione L_2 che è migliore del precedente ($L_2 > L_1$): l'azione politica, in definitiva, produce un incremento di occupazione.

Unico effetto negativo è rappresentato dalla *tensione sociale* che si viene a creare sul mercato del lavoro, in quanto i lavoratori vedono ridurre i privilegi che gli erano stati riconosciuti in partenza. Ciò può essere evitato inserendo nella flessibilità un elemento di *sicurezza* (= *flexicurity*), per esempio delimitando nel tempo l'efficacia dell'azione politica.

Esempio negativo di flessibilità delle GS è stata la ricordata liberalizzazione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (il lavoro parasubordinato), con l'estensione a tutte le attività, anche a quelle manuali (operazione avvenuta con la legge n. 342 del 2000). Sono, invece, esempi positivi di flessibilità (o *flexicurity*) tutti gli incentivi alle assunzioni che, per un limitato periodo di tempo, consentono la riduzione del prezzo di lavoro, comprese le retribuzioni del lavoratore, salvo ritornare poi ai livelli ordinari (sgravi contributivi, bonus fiscali).

Conclusioni: Le politiche di flessibilità sulla componente GS risultano *efficienti* se introdotte con limitata validità temporale.

5.3. Flessibilità sulla componente GO

La componente GO è un costo indiretto per il datore di lavoro. Costituisce un vincolo alle assunzioni e determina la propensione dei datori di lavoro ad arruolare manodopera. Quando la componente GO cresce si riduce la preferenza dei datori di lavoro ad arruolare lavoratori (in un'economia con disoccupazione significa che si riducono i posti di lavoro); quando la componente GO si riduce aumenta la preferenza dei datori di

5.3.1. Analisi di efficienza

lavoro ad arruolare manodopera (in un'economia con disoccupazione significa che aumentano i posti di lavoro). La situazione è stata analizzata nella Figura 12.

Quale costo indiretto, inoltre, la componente GO incide pure sulla curva di preferenze dei lavoratori (offerta di lavoro), portando a un incremento/decremento del numero di soggetti disponibili a prestare lavoro. Se la componente GO cresce, aumenta la disponibilità di lavoratori; se arretra, decresce anche il numero di lavoratori disponibili sul mercato del lavoro. La situazione è stata esaminata nella Figura 15.

Si osservi la Figura 20. In essa sono riportate le curve della domanda (DWL) e dell'offerta (OWL) di lavoro. La situazione di partenza vede fissato un prezzo di lavoro pari a W_0 cui corrisponde un livello di occupazione pari a L_0 (il mercato ha una disoccupazione involontaria pari a $(L_1 - L_0)$, rappresentata dalla quota di lavoro disposta ad occuparsi a quel prezzo ma che non trova disponibilità presso datori di lavoro).

Lo Stato aziona una politica di flessibilità della componente GO, tale da far scendere il suo livello registrato alla partenza. La novità è appresa dai datori di lavoro come una riduzione del rischio di costi futuri legati alle assunzioni (costi *indiretti*), per cui si incrementa la loro propensione all'assunzione. Ciò comporta uno spostamento della curva di domanda verso destra (allontanandosi dall'asse delle ordinate), dalla posizione iniziale DWL a quella finale DWL_1 . A parità di prezzo del lavoro W_0 e di offerta di lavoro, il mercato registrerà un nuovo livello di occupazione pari a L_2 , con incremento di posti di lavoro pari alla differenza $(L_2 - L_0)$.

La situazione resta migliore di quella di partenza anche considerando l'effetto che la flessibilità di GO ha sulla curva della offerta di lavoro. Una riduzione delle garanzie, infatti, produce una minore disponibilità di lavoratori a occuparsi che, graficamente, è rappresentata dall'avvicinamento della curva verso gli assi cartesiani come indicato sempre nella Figura 20. Una volta intervenuta l'azione politica di flessibilità (cioè quando il mercato ha assunto la nuova configurazione con le curve di domanda e di offerta, rispettivamente, posizionate in DWL_1 e in OWL_1), l'occupazione è cresciuta e l'operazione può essere considerata efficiente dal punto di vista del benessere collettivo.

Perfeziona la politica di flessibilità sulla componente GO la presenza sul mercato del lavoro di un adeguato sistema di ammortizzatori sociali (in Italia sono anni che si attende una riforma). Per quanto è stato sostenuto nei capitoli precedenti riguardo alle relazioni esistenti tra *professionalità* e RGT, peraltro, tale sistema potrebbe anche solo riguardare la zona di *lavo-*

ro in sottoprotezione come definita nel Corollario 4, senza necessità di essere estesa a ogni livello di occupazione qualificata (la soluzione ottimale sarebbe quella di attribuire alla contrattazione collettiva la facoltà (l'onere?) di fissare, per settori produttivi, del livello di professionalità, P_e , che determina l'area di indifferenza alla scelta del rapporto di lavoro).

Esempio negativo di flessibilità della GO, ancora una volta, è stata la liberalizzazione delle collaborazioni coordinate e continuative (i rapporti parasubordinati). Mentre auspicato intervento di flessibilità della GO è la riduzione, meglio la eliminazione, dei vincoli al libero licenziamento.

Conclusioni: le politiche di flessibilità sulla componente GO risultano le più *efficienti*, soprattutto se assistite da un adeguato sistema di ammortizzatori sociali.

5.4. Flessibilità congiunta (GS e GO)

L'effetto di una flessibilità congiunta (GS e GO) è la somma delle conseguenze analizzate nelle precedenti tipologie di flessibilità. Può aversi efficienza soltanto se una tale politica è azionata con limitata validità temporale, in un mercato del lavoro assistito da un adeguato sistema di ammortizzatori sociali e con una gradualità da misure con riferimento ai diversi livelli di professionalità più o meno scarsi sul mercato del lavoro.

6. Riferimenti bibliografici

Scritti e monografie

- BERTOLA G., GARIBALDI P., *Perché una soglia a 15 dipendenti per l'applicazione dell'art. 18?*, in *www.lavoce.info*, 2002
- BIAGI M., *Flessibilità, obbligati a cambiare*, in *Il Sole 24 Ore*, 15 luglio 2001
- BIAGI M., *Coraggio e rischi*, in *Il Sole 24 Ore*, 16 novembre 2001
- BIAGI M., *Una strada per garantire lavoro*, in *Il Sole 24 Ore*, 19 novembre 2001
- BIAGI M., *Competitività e risorse umane: modernizzare la regolazione dei rapporti di lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2001
- BIAGI M., *Il modello che manca*, in *Il Sole 24 Ore*, 21 gennaio 2002
- BIAGI M., *Tutti i rischi di una protezione a senso unico*, in *Il Sole 24 Ore*, 20 febbraio 2002
- BIAGI M., *Il dado è tratto: modernizzazione o conservazione?*, in *Il Sole 24 Ore*, 21 marzo 2002
- BLANCHARD O., TIROLE J., *Profili di riforma dei regimi di protezione del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004
- BOERI T., GARIBALDI P., *Nuovi lavori e nuovi numeri*, in *www.lavoce.info*, 2004
- BOERI T., GARIBALDI P., *Tra salari, conflitti e progetti*, in *www.lavoce.info*, 2004
- BOERI T., TABELLINI G., *Perché Lisbona resta un miraggio*, in *www.lavoce.info*, 2004
- BOERI T. (a cura di), *Ammortizzatori sociali*, in *www.lavoce.info*, 2005
- CARINCI F., *Discutendo intorno all'art. 18 dello Statuto dei lavoratori*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, Milano, 2003
- CELLA G.P., *Lavoro e contrattazione. Cosa cambia con il lavoro non-standard?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005, n. 1
- CINELLI M., *"Nuovi lavori" e tutele: quali spazi per la previdenza sociale?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, fasc. 2
- CIRIOLI D., *Dal contratto di lavoro intermittente al contratto per il lavoro intermittente*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2005, n. 18
- CIRIOLI D., *Orario di lavoro: durata massima settimanale*, in *Diritto & Pratica del Lavoro*, 2005, n. 24
- CIRIOLI D., *Limitazioni alla facoltà di recesso del lavoratore e tutela dell'investimento formativo dell'impresa*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2006, n. 4
- DEL PUNTA R., *Ragioni economiche, tutela dei lavori e libertà del soggetto*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, parte I
- DEL PUNTA R., *Una riforma in progress*, in *www.lavoce.info*, 2004
- DELL'ARINGA C., *Un Patto più flessibile*, in *www.lavoce.info*, 2003
- GARIBALDI P., *L'occupazione cresce ancora*, in *www.lavoce.info*, 2004
- GARIBALDI P. (a cura di), *Legge Biagi, anno zero*, in *www.lavoce.info*, 2005
- GAUTIÈ J., *Gli economisti contro le tutele del mercato del lavoro: dalla deregolazione alla flexicurity*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005, n. 1
- GIOVANNI PAOLO II, *Laborem exercens. Lettera enciclica sul lavoro umano*, Figlie di San Paolo, Milano, 1981

- ICHINO P., *La deroga all'art. 18: permanente o temporanea?*, in *www.lavoce.info*, 2002
- ICHINO P., SESTITO P., *L'incerto futuro dei co.co.co.*, in *www.lavoce.info*, 2003
- ICHINO P., *La stabilità del lavoro e il valore dell'uguaglianza*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, parte I
- LUNARDON F., *Contrattazione collettiva e governo del decentramento produttivo*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2004, parte I
- MARTINI C.M., *Disagi e speranze del mondo del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2002, parte III
- PERA G., *Una possibile politica del diritto del lavoro italiano*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2001, parte I
- PISANI C., *La certezza del diritto nelle tecniche della flessibilità*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2003, parte I
- REYNERI E., *La leggenda del lavoro sempre più autonomo*, in *www.lavoce.info*, 2003
- SALVATORI A., *Rigidità dei regimi a protezione dell'impiego e performance occupazionale*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2005, n. 1
- SESTITO P., *L'occupazione dopo la legge Biagi*, in *www.lavoce.info*, 2006
- STONE K.V.W., *Ripensare il diritto del lavoro: i regimi di protezione per i lavoratori nel nuovo mercato del lavoro*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005
- TABASSO D., *Quanto lavorano gli italiani*, in *www.lavoce.info*, 2004
- TURSI A., *Un anno di Legge Biagi*, in *www.lavoce.info*, 2004
- TURSI A., *Il sindacato nella riforma del lavoro*, in *www.lavoce.info*, 2004
- VALLEBONA A., *Conflitto e partecipazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2005, parte I

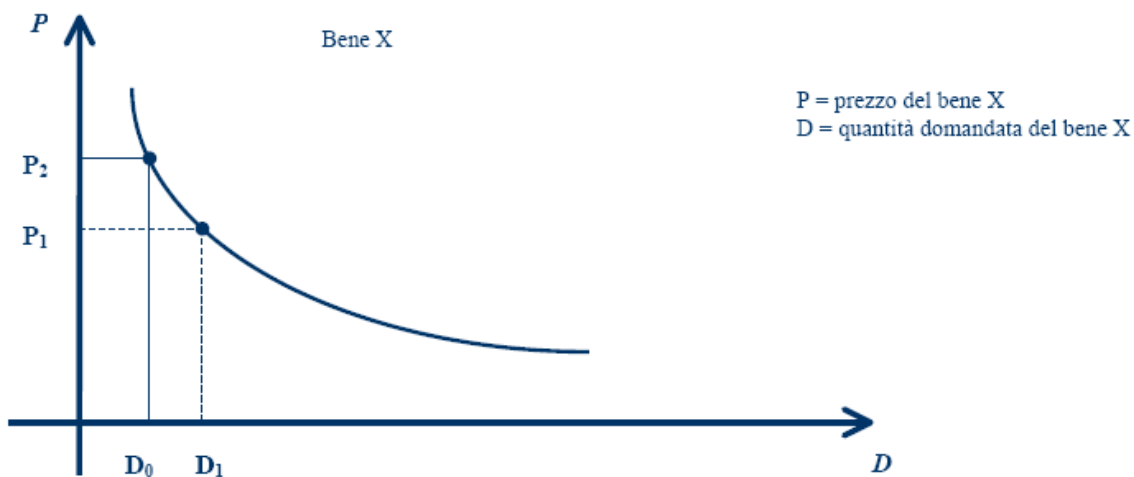
Libri

- AA.VV., *L'Italia Flessibile. Economia, costi sociali, diritti di cittadinanza*, Manifestolibri, Roma, 2003
- ARDAU G., *La risoluzione per inadempimento del contratto di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1954
- AZNAR G., *Lavorare meno per lavorare tutti*, Bollati Boringhieri, Torino, 1994
- BARASSI L., *Il diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 1936
- BIAGI M. (a cura di), *Mercati e rapporti di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1997
- BIAGI M. (a cura di), *Il nuovo lavoro a termine*, Giuffrè, Milano, 2002
- BORSI U., PERGOLESIS F., *Trattato di diritto del lavoro*, vol. I e II, Cedam, Padova, 1938
- CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro*, tomo II, *Il rapporto di lavoro subordinato*, Utet, Torino, 2005, VI edizione
- CAZZOLA G., *La sanità liberata*, Il Mulino, Bologna, 1997
- CAZZOLA G., *Lavoro e welfare: giovani versus anziani*, Rubbettino, Soveria Mannelli, 2004
- CORSO P., *Diritto corporativo e del lavoro*, Cedam, Padova, 1940
- D'ANTONA M., *Il lavoro delle riforme*, Editori Riuniti, Roma, 2000
- D'EUFEMIA G., *Diritto sindacale*, Morano Editore, Napoli, 1967
- DE LITALA L., *Il contratto di lavoro*, Utet, Torino, 1937
- DODARO G., *La tutela del lavoratore*, SAIE, Torino, 1954

- DORNBUSH R., FISCHER S., *Macroeconomia*, Il Mulino, Bologna, 1988
- FICARI L. (a cura di), *Tutele del lavoro e nuovi schemi organizzativi nell'impresa*, Giuffrè, Milano, 2005
- GALLINO L., *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma, 2003
- GIUGNI G., *Diritto sindacale*, Cacucci, Bari, 1988
- GRAZIANI A., *Teoria economica. Prezzi e distribuzione*, ESI, Napoli, 1985
- GRAZIANI A., *Teoria economica. Macroeconomia*, ESI, Napoli, 1992
- GUARINO A., *I rapporti del "ius privatum"*, Jovene, Napoli, 1954
- KEYNES J.M., *Teoria generale dell'occupazione dell'interesse e della moneta e altri scritti*, Utet, Torino, 1996 (ristampa a cura di A. Campolongo)
- LEVI SANDRI L.R., *Istituzioni di legislazione sociale*, Giuffrè, Milano, 1960
- OLIVELLI P., TIRABOSCHI M., *Il diritto del lavoro dopo la riforma Biagi*, Giuffrè, Milano, 2005
- ROSSI S., *La politica economica italiana 1968-1998*, Laterza, Roma, 1998
- SACCONI M., REBOANI P., TIRABOSCHI M., *La società attiva. Manifesto per le nuove sicurezze*, Marsilio, Venezia, 2004
- SANSEVERINO L.R., *Diritto del lavoro*, Cedam, Padova, 1967, 10^a ed.
- SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, Laterza, Roma, 2005
- SERRA C., *La riforma del mercato del lavoro: deregolazione o riregolazione? La "Legge Biagi" nel confronto comparato. Atti del II convegno annuale in ricordo di Marco Biagi – Roma 18 e 19 marzo 2004*, Giuffrè, Milano, 2005
- TIRABOSCHI M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2004
- TRIFONE R., *Le fonti della storia del diritto italiano*, Jovene, Napoli, 1947, 4^a ed.
- VARIAN H.R., *Microeconomia*, Cafoscarina, Venezia, 1987, 2^a ed.

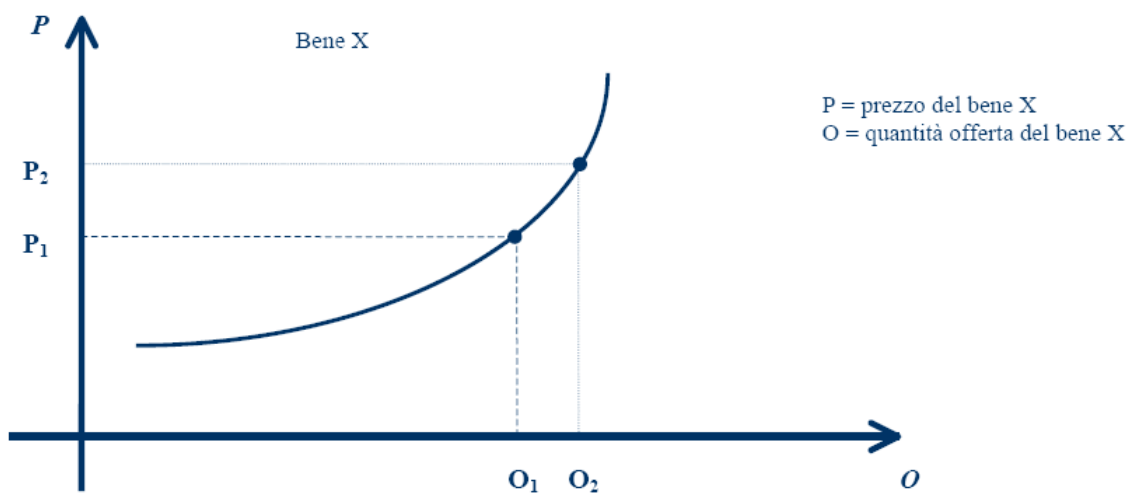
Appendice

Figura 1 – Curva di domanda.



Al prezzo P_1 è richiesta una quantità del bene pari a D_1 . Se il prezzo sale, portandosi al livello P_2 , la quantità di bene richiesta diminuisce scendendo a D_0 ($D_0 < D_1$ e $P_1 < P_2$).

Figura 2 – Curva di offerta.



Al prezzo P_1 è offerta una quantità del bene pari a O_1 . Se il prezzo sale, portandosi al livello P_2 , aumenta anche la quantità di bene offerta elevandosi da O_1 a O_2 ($O_1 < O_2$ e $P_1 < P_2$).

Figura 3A – Lo scambio (offerta eccedente o domanda carente).

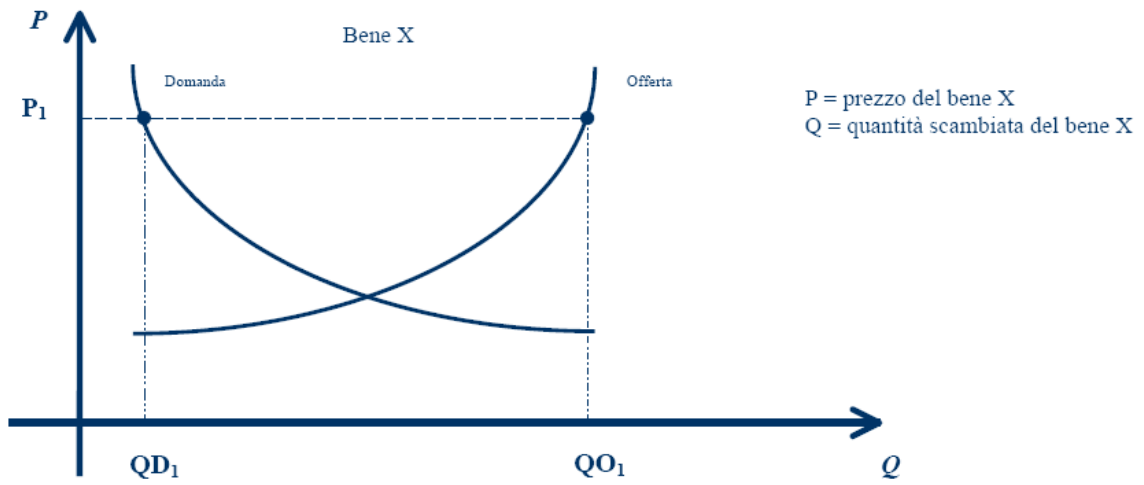


Figura 3B – Lo scambio (offerta carente o domanda eccessiva).

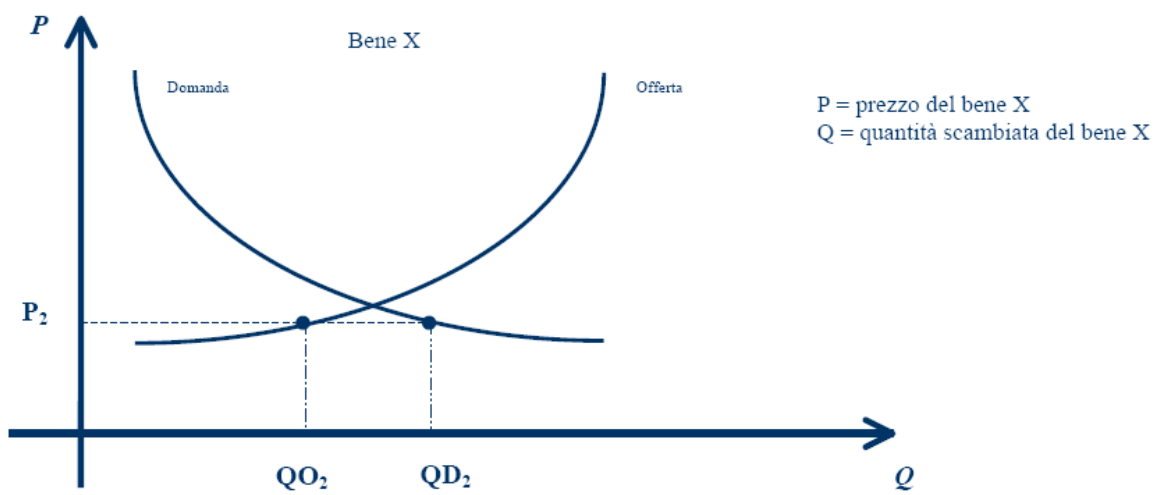


Figura 3C – Lo scambio di equilibrio.

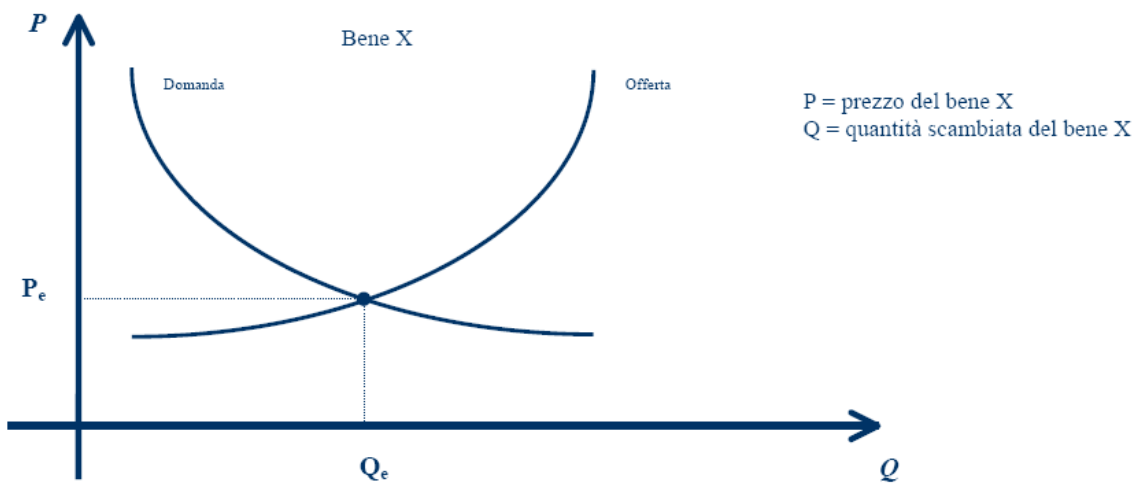


Figura 3D.

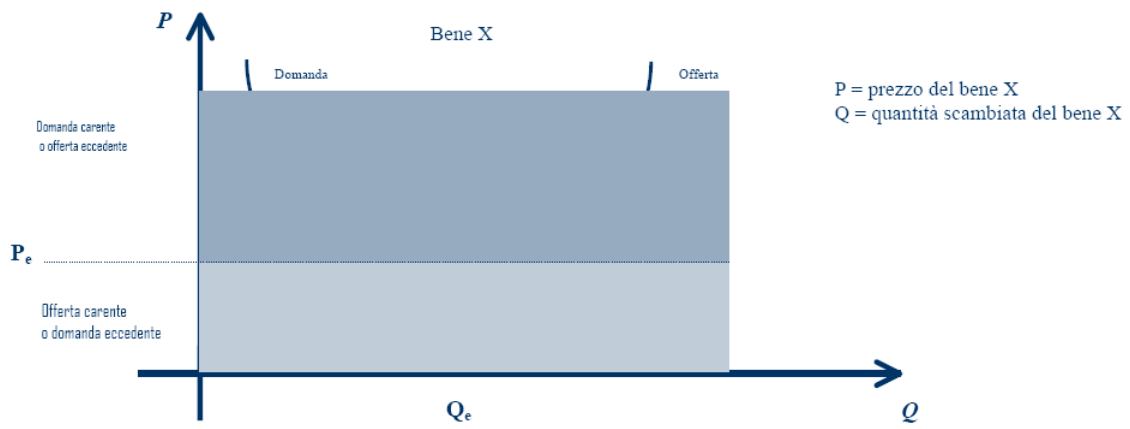


Figura 4 – Mercato del lavoro.

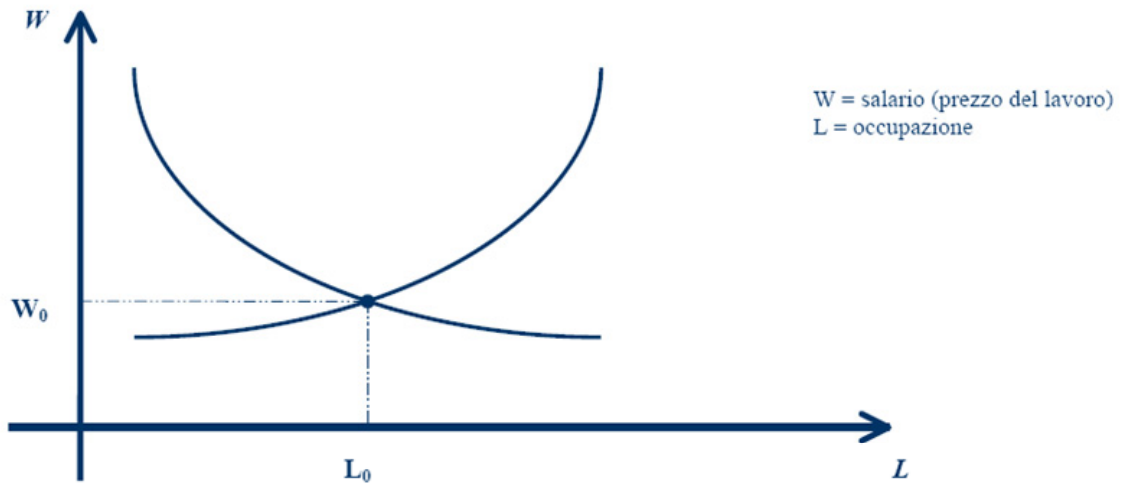


Figura 5 – Flusso della domanda di lavoro.

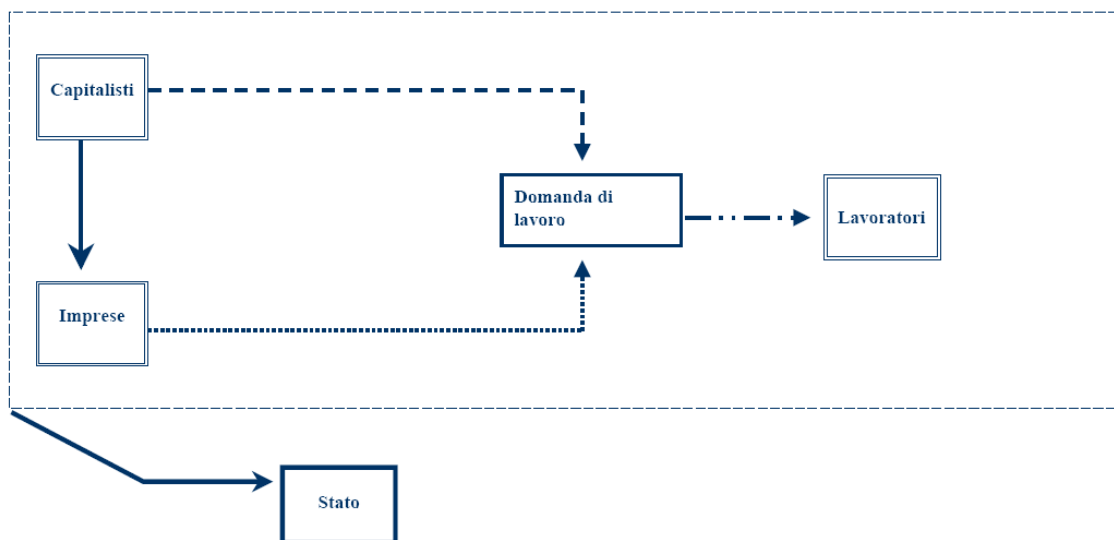


Figura 6A – Domanda di lavoro.

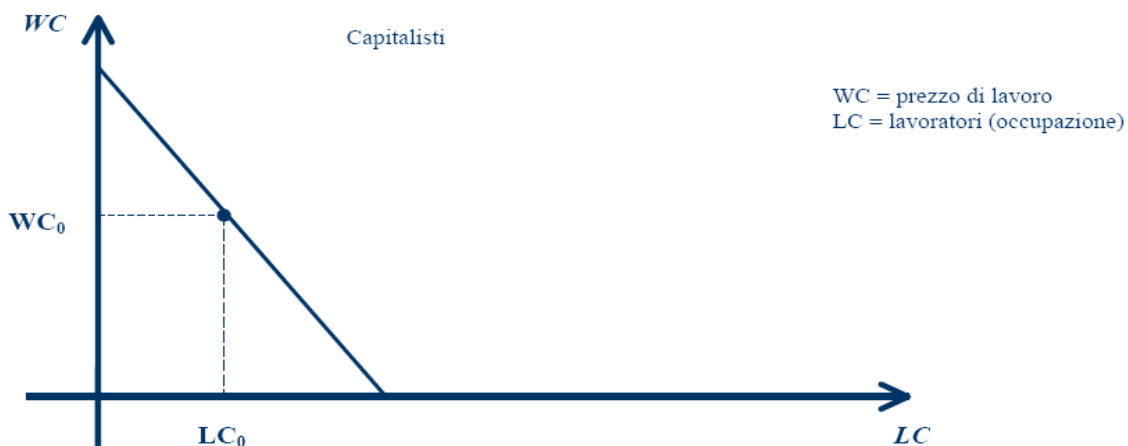


Figura 6B – Domanda di lavoro.

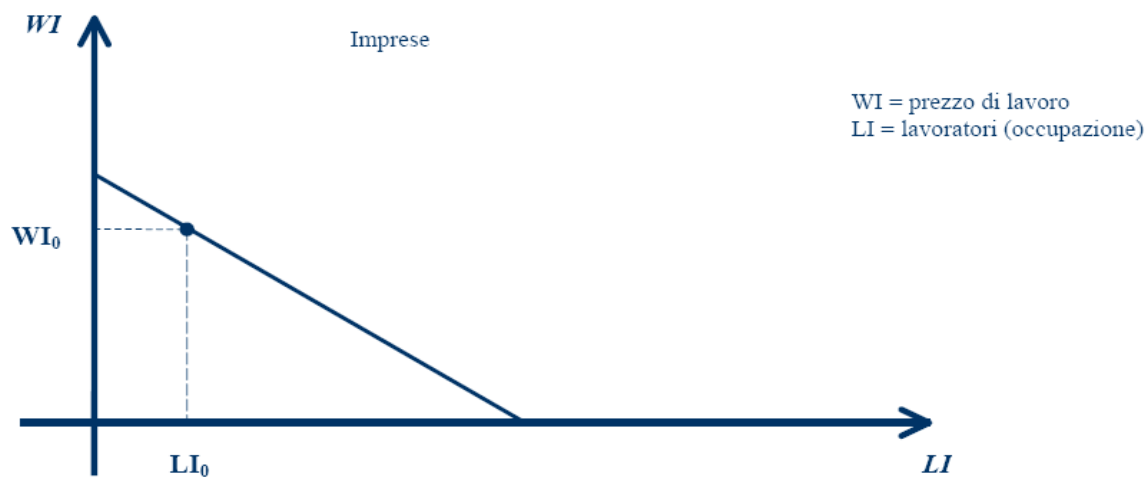
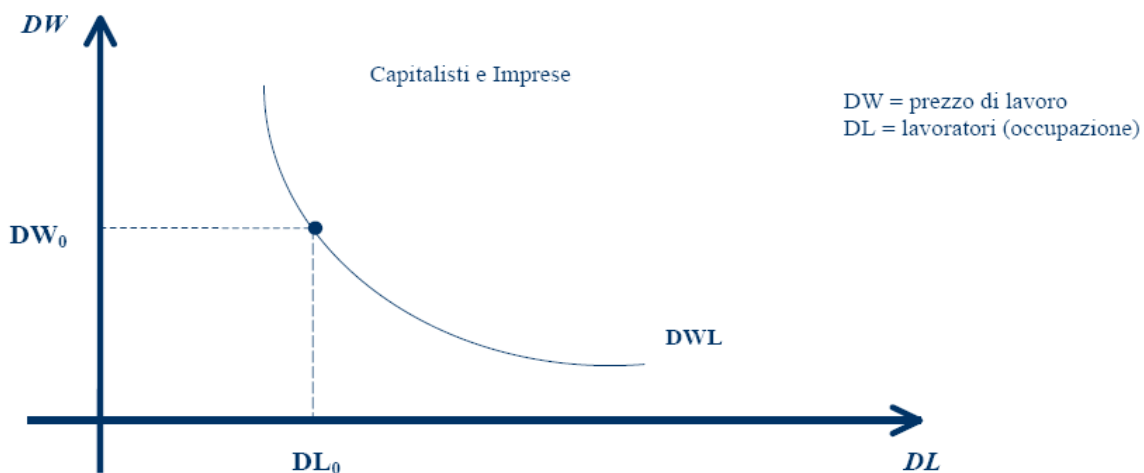


Figura 6C – Domanda globale di lavoro.



Al prezzo DW_0 corrisponde una domanda di lavoro complessiva pari a DL_0 , data dalla somma di LC_0 (domanda di occupazione dei capitalisti indicata nella Fig. 6A) e di LI_0 (domanda di occupazione delle imprese indicata nella Fig. 6B).

Figura 7 – Offerta di lavoro.

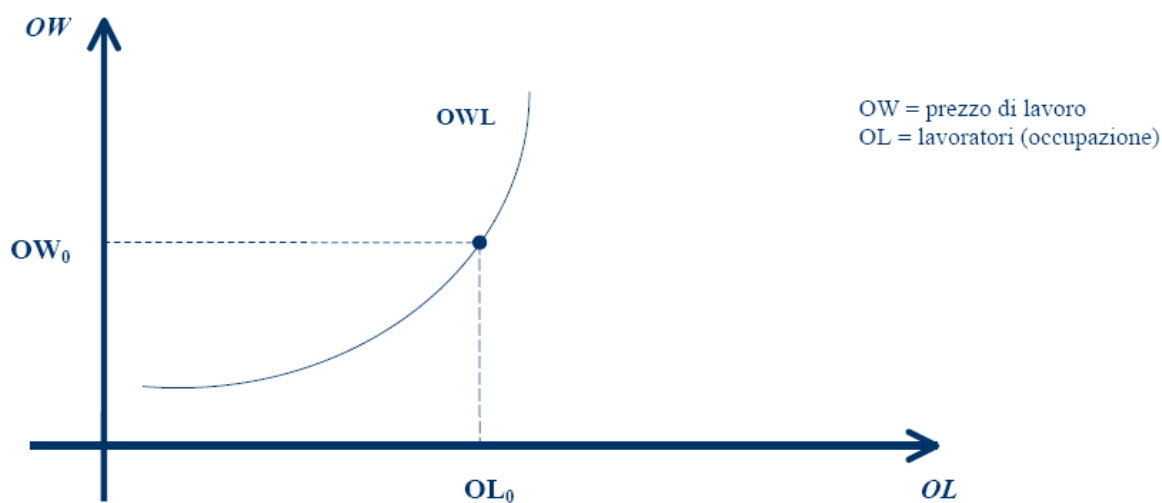
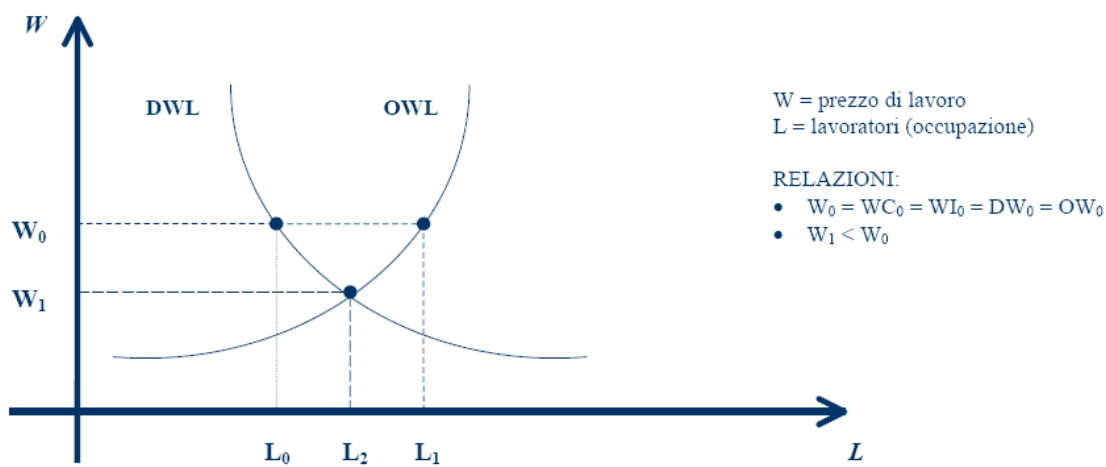


Figura 8 – Livello di occupazione.



OSSERVAZIONI:

- $L_0 < L_2$
- $L_0 < L_1$
- Disoccupazione = $(L_1 - L_0)$

Figura 9 – Flexicurity.

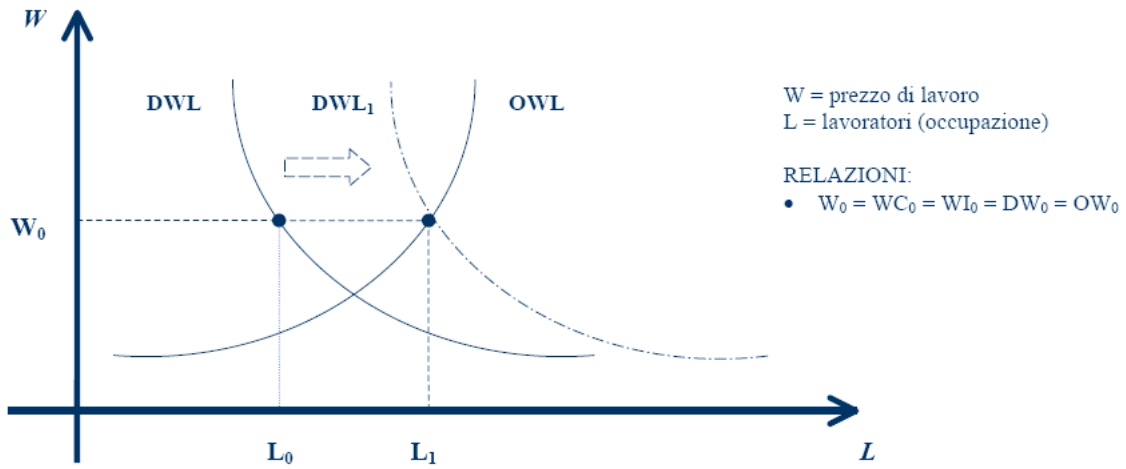
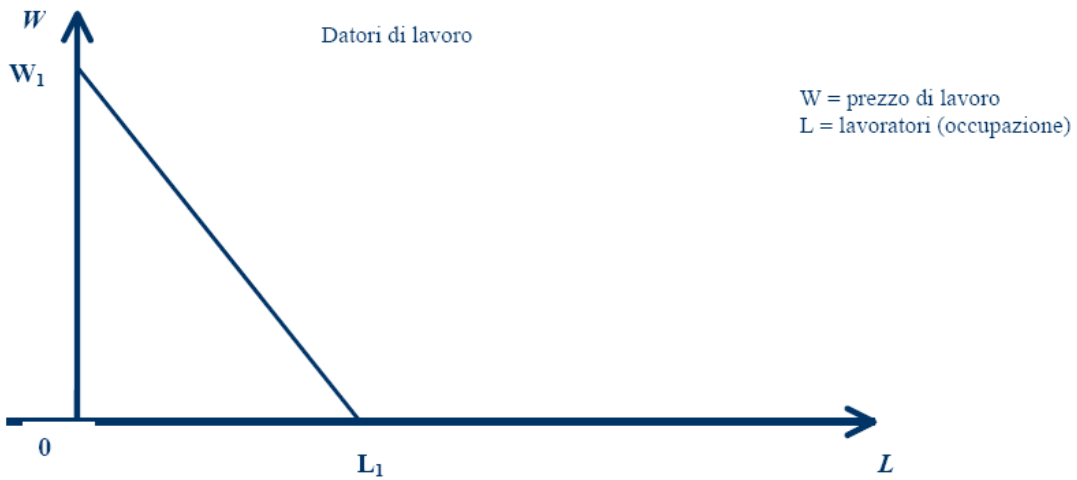


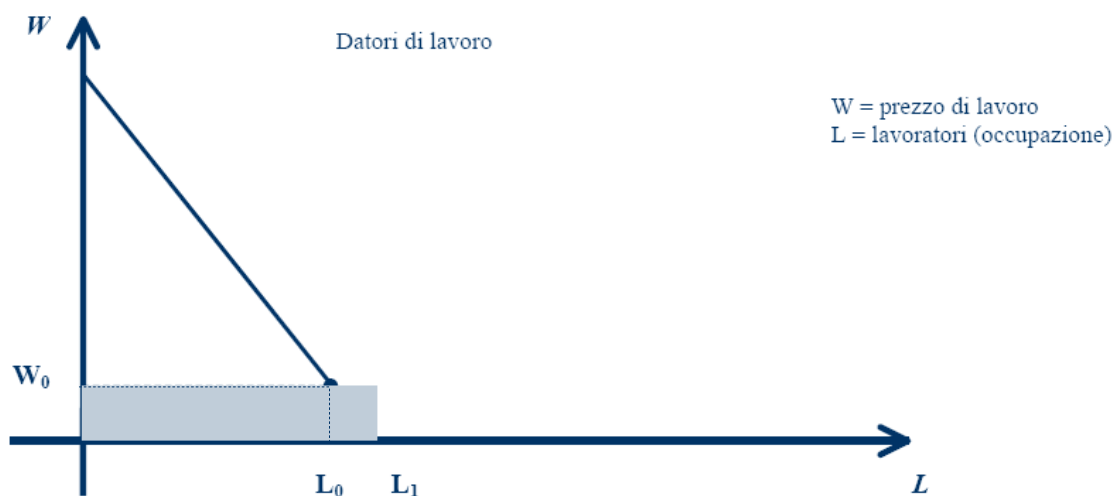
Figura 10 – Curva di domanda di lavoro.



Considerazioni:

- L_1 = massima occupazione preferita dai datori di lavoro
- W_1 = massima prezzo del lavoro sopportabile dai datori di lavoro

Figura 11 – Curva di domanda di lavoro e costi diretti.



Considerazioni:

- L_1 = massima occupazione preferita dai datori di lavoro
- L_0 = massima occupazione determinata dallo Stato
- $(L_1 - L_0)$ = costo sociale per la garanzia retributiva (per i costi diretti)
- = curva di domanda impraticabile

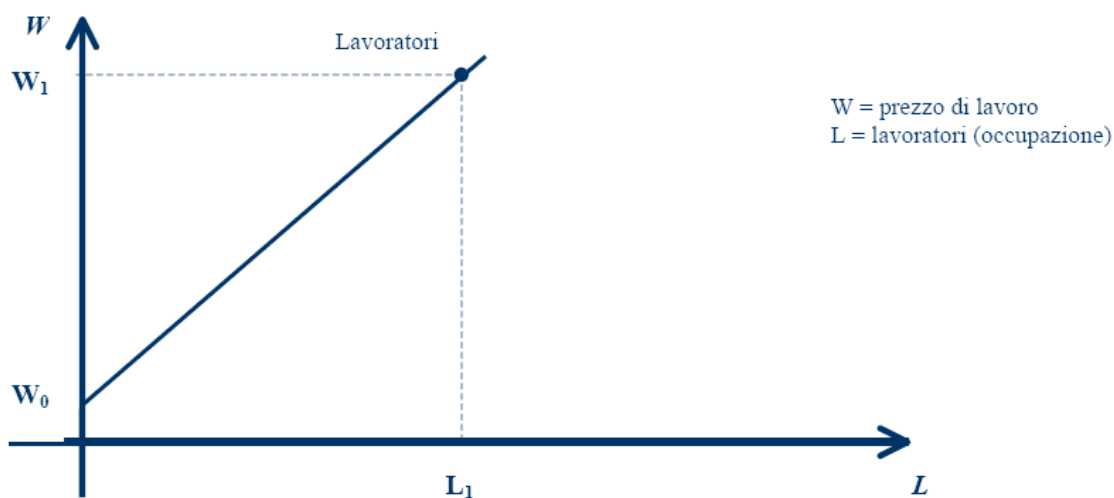
Figura 12 – Curva di domanda di lavoro e costi indiretti.



Considerazioni:

- L_1 = occupazione preferita dai datori di lavoro al prezzo di lavoro W_0
- L_0 = occupazione determinata dallo Stato con costo indiretto al prezzo di lavoro W_0
- $(L_1 - L_0)$ = costo sociale per la garanzia normativa (per i costi indiretti)

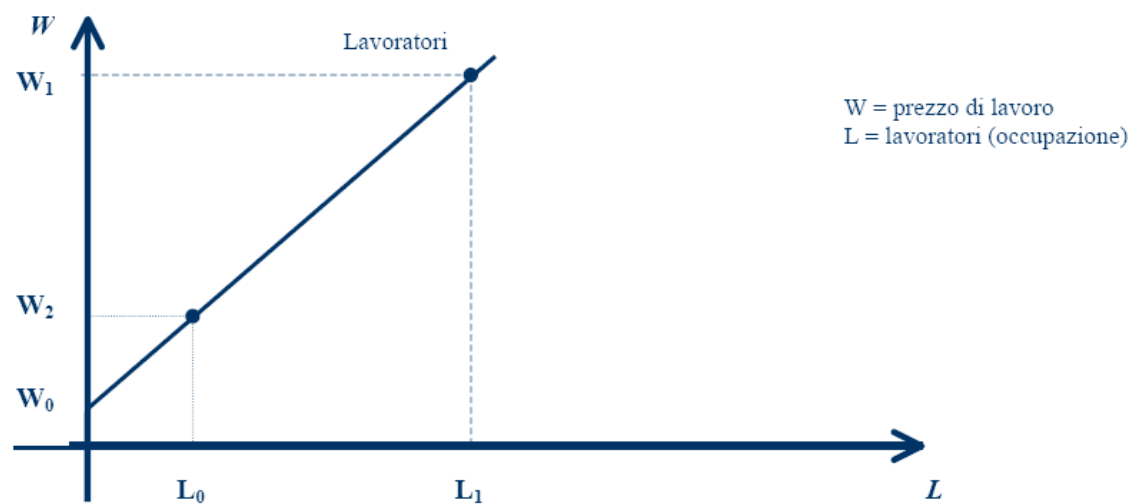
Figura 13 – Curva di offerta di lavoro.



Considerazioni:

- L_1 = massima occupazione preferita dai lavoratori
- W_1 = prezzo del lavoro al quale è massima l'occupazione
- W_0 = prezzo minimo di disponibilità all'occupazione dei lavoratori

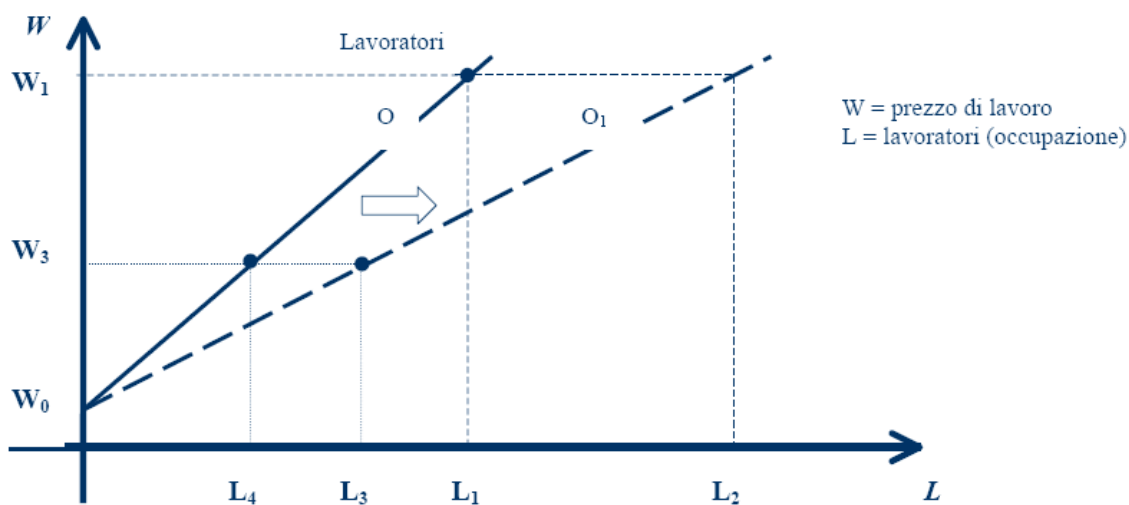
Figura 14 – Curva di offerta di lavoro e costi diretti.



Considerazioni:

- L_1 = massima occupazione preferita dai lavoratori
- W_1 = prezzo del lavoro al quale è massima l'occupazione
- W_0 = prezzo minimo di disponibilità all'occupazione dei lavoratori (senza costi diretti)
- W_2 = prezzo minimo di disponibilità all'occupazione dei lavoratori (con costi diretti)
- L_0 = occupazione controversa dei lavoratori (c'è tensione sociale)

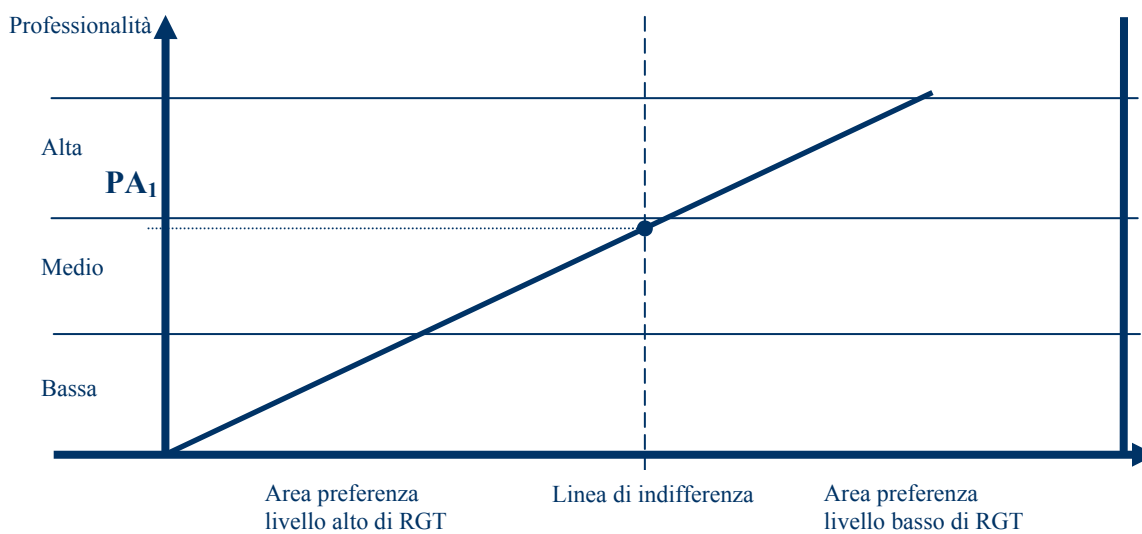
Figura 15 – Curva di offerta di lavoro e costi indiretti.



Considerazioni:

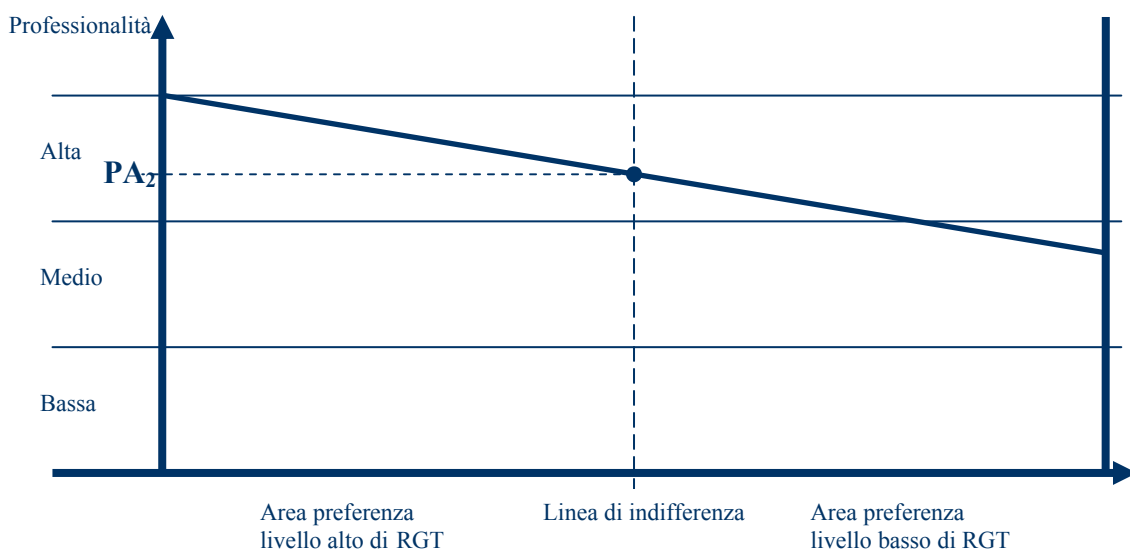
- L1 = massima occupazione preferita dai lavoratori (livello di partenza)
- L2 = massima occupazione preferita dai lavoratori (dopo introduzione di oneri indiretti)
- W1 = prezzo del lavoro al quale è massima l'occupazione
- W0 = prezzo minimo di disponibilità all'occupazione dei lavoratori

Figura 16 – RGT e professionalità (lavoratori).



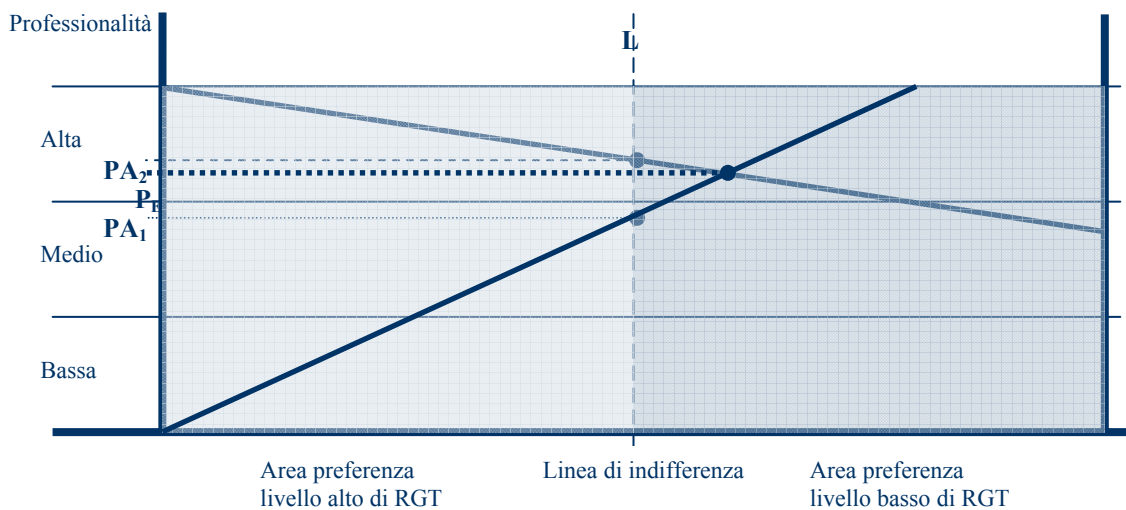
- PA1 = Livello di professionalità oltre il quale i lavoratori rinuncerebbero al RGT.

Figura 17 – RGT e professionalità (datori di lavoro).



- PA_2 = Livello di professionalità oltre il quale i datori di lavoro preferirebbero il RGT

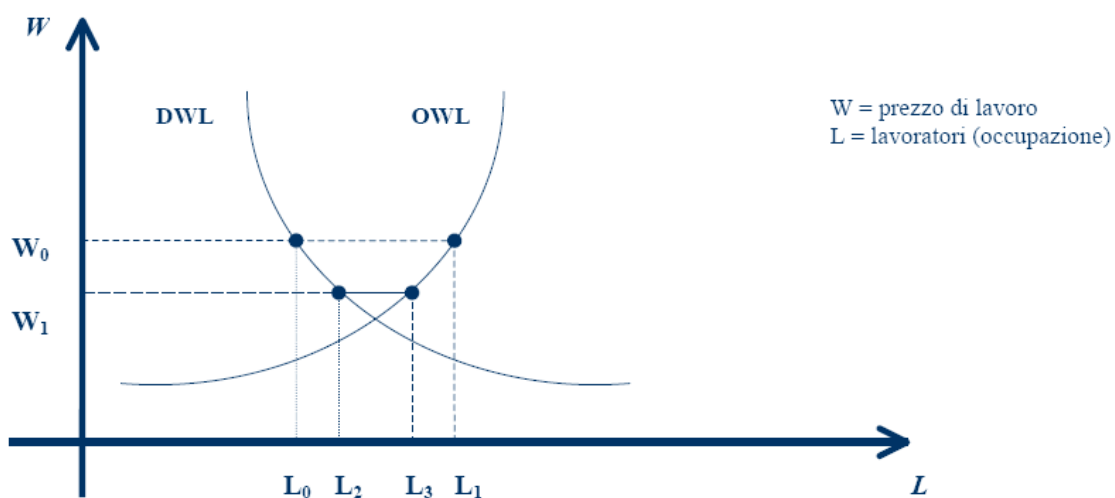
Figura 18 – RGT e professionalità (datori di lavoro e lavoratori).



 Area di speculazione

 Area di sottoprotezione

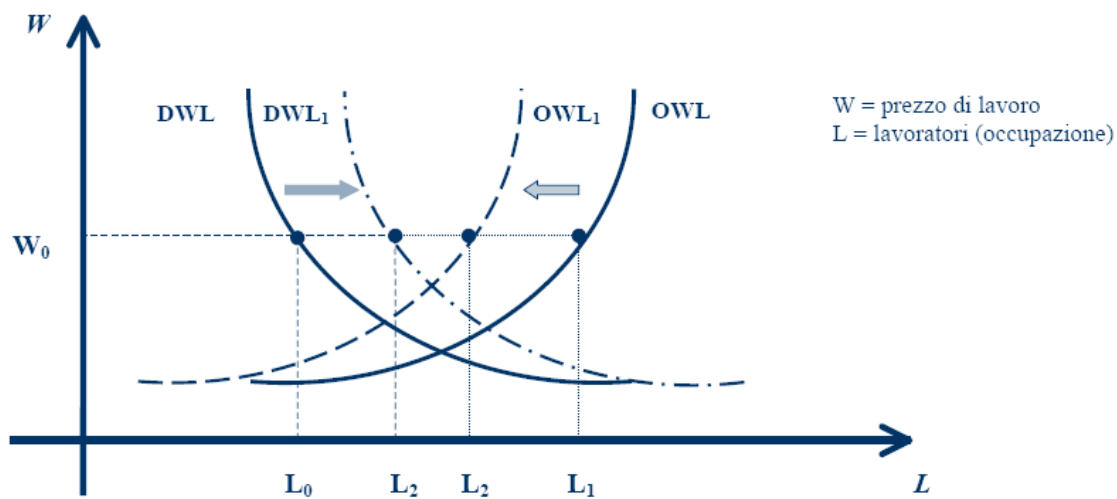
Figura 19 – Flessibilità di GS.



Politica di flessibilità:

- Riduzione del livello minimo del salario da W_0 a W_1 , pari alla differenza ($W_0 - W_1$)

Figura 20 – Flessibilità di GO.



Politica di flessibilità:

- Riduzione del livello iniziale di GO