

OFFSHORING E FLESSIBILITÀ DELLA FORZA LAVORO NELLE IMPRESE ITALIANE

di Alessia A. Amighini, Andrea F. Presbitero, Matteo Richiardi
04 giugno 2010

Maggiore flessibilità a casa per contenere la "fuga" delle imprese all'estero? Alcuni risultati preliminari suggeriscono che il ricorso al lavoro atipico riduca l'esigenza a delocalizzare fasi del processo produttivo all'estero.

Maggiore flessibilità a casa per contenere la "fuga" delle imprese all'estero? Dobbiamo considerare il massiccio ricorso al lavoro atipico, con tutti i problemi di precarietà che questo comporta, il "prezzo" che bisogna pagare per evitare che le imprese delocalizzino all'estero la produzione?

Negli ultimi anni, la deregolamentazione del mercato del lavoro in Italia è stata particolarmente ampia in direzione di una maggior flessibilità. Se infatti poco o nulla è cambiato, nel corso degli ultimi quindici anni, riguardo alla protezione legislativa dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato, si è molto ampliata la possibilità di ricorso al lavoro atipico¹. Queste riforme sono state più accentuate in Italia rispetto agli altri paesi dell'OCSE.

Negli stessi anni, le imprese italiane hanno fatto ricorso sempre di più - anche se in ritardo rispetto agli altri grandi paesi europei e agli Stati Uniti - alla delocalizzazione di parte della produzione all'estero: nel 2003 i settori manifatturieri importavano, in media, input intermedi per un valore pari al 42% del totale degli input non-energetici, rispetto al 36% nel 1995². Secondo i dati dell'Indagine sulle imprese manifatturiere pubblicata da Unicredit, nel 2006 oltre il 7% delle imprese italiane ricorreva all'offshoring³ (la percentuale sale al 18% per le imprese con oltre 250 addetti), con un orientamento prevalente verso i paesi dell'Europa a 15, dell'Asia e i nuovi paesi membri dell'Europa a 27.

C'è un legame tra maggior flessibilità della forza lavoro a casa e ricorso alla produzione all'estero? Poiché l'obiettivo primario che l'impresa persegue attraverso l'offshoring è il contenimento del costo del lavoro⁴, ci si può aspettare che la spinta alla delocalizzazione sia maggiore quando il costo del lavoro domestico è maggiore. Dunque, le riforme del mercato del lavoro che hanno reso più facile il ricorso a contratti di durata prefissata, caratterizzati per definizione da costi di licenziamento nulli e, in alcuni casi, anche da costi unitari più bassi di quelli dei contratti a tempo indeterminato, potrebbero aver reso meno necessario il ricorso alla delocalizzazione. Al tempo stesso, tuttavia, quelle stesse riforme possono anche averla resa più praticabile. Infatti, è indubbio che la scelta di produrre in parte all'estero, sostituendo lavoro domestico con lavoro estero per mezzo - nel caso più verosimile - dell'attivazione di procedure di licenziamento collettivo, comporta dei costi, monetari e non, che aumentano all'aumentare del numero di lavoratori che devono essere licenziati. Al contrario, risulta più facile sostituire forza lavoro "flessibile", assunta con contratti di durata prefissata e caratterizzata da un minore radicamento aziendale rispetto ai lavoratori tipici. Quale dei due effetti prevale e quali sono gli effetti della composizione della forza lavoro sulla propensione a delocalizzare delle imprese italiane?

L'analisi di un campione di imprese italiane con più di 10 dipendenti osservate tra il 2001 e il 2006 suggerisce che la possibilità (molto limitata fino a pochi anni fa) di diversificare la composizione della forza lavoro, assumendo più lavoratori atipici, possa aver parzialmente ridotto l'incentivo a trasferire parte delle attività produttive all'estero⁵.

Dal confronto tra le imprese che hanno fatto ricorso alla delocalizzazione e quelle che invece hanno mantenuto la produzione in Italia emerge come siano quelle con una minore presenza di lavoratori atipici nel triennio 2001-2003 ad avere una maggiore probabilità di delocalizzare nel triennio successivo. Le imprese che sono ricorse all'offshoring nel 2006 avevano solo l'1,6% e il 2,4% di occupati assunti, rispettivamente, con contratti a tempo determinato o con collaborazioni. Le stesse percentuali sono il 3,9% e il 4% nel caso delle imprese che non delocalizzano. L'ipotesi che la scelta delocalizzativa sia guidata dalla ricerca di una riduzione del costo del lavoro trova supporto anche nella minore presenza, tra le imprese che scelgono di fare offshoring, di lavoratori extra-comunitari, che in genere mostrano un'elevata probabilità di essere inquadrati come atipici ed una penalità salariale significativa rispetto ai lavoratori italiani.

La Figura 1 mostra l'effetto di una variazione del grado di flessibilità della forza lavoro sulla probabilità che l'impresa decida di realizzare parte della produzione all'estero. In particolare, l'aumento della quota di lavoratori temporanei, di collaboratori coordinati continuativi e occasionali e di lavoratori extra-comunitari è associata ad una minore probabilità che l'impresa scelga di delocalizzare parte della produzione all'estero. Se, in media, un'impresa che non ricorre al lavoro atipico ha una probabilità di delocalizzare pari all'11,6%, un'impresa simile ma che impiega una quota di lavoratori a tempo determinato pari al 5% (20%) mostra una probabilità di fare offshoring pari al 9,1% (3,8%). Effetti analoghi si osservano per quanto riguarda i lavoratori con contratti di collaborazione e gli extra-comunitari. Al contrario, l'aumento della quota di lavoratori interinali/somministrati, con contratti di durata più breve, minore radicamento aziendale ma livelli retributivi comparabili a quelli dei lavoratori tipici, è associata ad una maggiore probabilità che le imprese decidano di ricorrere all'offshoring.

Nel complesso, pur non identificando necessariamente un effetto causale tra flessibilità del lavoro e offshoring, questi primi risultati sembrano suggerire che il ricorso al lavoro atipico, piuttosto che facilitare la delocalizzazione di fasi del processo produttivo in altri paesi, soprattutto in quelli della nuova Europa, ne riduca l'esigenza, consentendo alle imprese di contenere i costi e di avere un maggior grado di flessibilità organizzativa.

Figura 1: Effetto della composizione della forza lavoro sulla scelta di delocalizzazione (probabilità stimata).

Fonte: Amighini, Presbitero e Richiardi (2010). I grafici sono basati sulla stima di un modello probit in cui la probabilità di offshoring nel 2006 è funzione della composizione della forza lavoro nel triennio 2001-2003 e di una serie di altre caratteristiche d'impresa. Le figure mostrano la probabilità stimata di OFFSHORING come funzione di alcune misure della composizione della forza lavoro. Le altre variabili di controllo sono prese ai valori medi. Le linee verticali rappresentano la mediana e il 95° percentile della variabile sull'asse delle ascisse.

1 Su questo e sulle caratteristiche dei contratti di lavoro atipici si veda: Berton F., Richiardi M. e Sacchi S. (2009), Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà. Bologna: Il Mulino.

2 Si veda: Daveri F. e Jona-Lasinio C. (2008). Off-shoring and Productivity Growth in the Italian Manufacturing Industries, CESifo Economic Studies 54(3): 414-450.

3 Il termine offshoring viene qui utilizzato nella sua accezione più ristretta, cioè come parte della produzione effettuata all'estero da parte di imprese affiliate all'impresa nazionale.

4 Dai dati Unicredit riferiti al 2006, il 49% delle imprese che delocalizzano dichiarano di farlo per ottenere vantaggi sul costo del lavoro, il 21% per la disponibilità in loco di materie prime a basso costo e il 17% per vantaggi fiscali.

5 Il campione è costituito prevalentemente da PMI: il 65% ha meno di 50 dipendenti e il 74% meno di 100. Per maggiori dettagli, si veda: Amighini A., Presbitero A.F. e Richiardi M.G. (2010), Delocalizzazione produttiva e mix occupazionale, MoFiR working paper, No. 42.