

Collana

“I Temi dei Rapporti dell’ISAE”

Regole del mercato del lavoro e dimensione di impresa

giugno 2003

*Estratto dal Rapporto ISAE
Priorità nazionali: Dimensioni aziendali,
Competitività, Regolamentazione*

Gli autori del capitolo qui presentato sono: Roberto Basile, Sergio de Nardis, Massimo Mancini, Carmine Pappalardo e Gianni Principe, con l'assistenza di Emma De Angelis.

Regole del mercato del lavoro e dimensione di impresa

PREMESSA

Determinare l'influenza delle regole del mercato del lavoro italiano sulle caratteristiche dimensionali delle nostre imprese non è compito agevole. In primo luogo, perché la regolazione del rapporto di lavoro subordinato si concretizza in un complesso sistema di norme, di fonte legislativa e di contratti collettivi, che introducono molteplici soglie dimensionali – talvolta diversificate per settori – nel graduare l'intensità dei vincoli cui sono sottoposte le aziende nella gestione delle relazioni con i dipendenti. In secondo luogo, perché l'incidenza delle regole fatalmente si intreccia con gli altri importanti fattori di condizionamento, esaminati in questo Rapporto, talché è arduo cercare di isolare in modo univoco effetti soglia indotti dalla normativa sul lavoro, distinguendoli dalle altre influenze con cui tendono, appunto, a interagire.

La difficoltà di una simile indagine è testimoniata dallo stato piuttosto contraddittorio della (invero molto scarsa) letteratura empirica sull'argomento. L'attenzione di studiosi e osservatori si è in generale concentrata su un eventuale effetto di scoraggiamento alla crescita dimensionale esercitato dalla soglia dei 15 dipendenti, superata la quale si ha un innalzamento dei costi di licenziamento – con il passaggio dalla cosiddetta tutela obbligatoria (risarcimento) alla tutela reale (obbligo di riassunzione) del lavoratore ingiustamente licenziato – e, più in generale, un mutamento delle relazioni industriali nei luoghi di lavoro (rappresentanze aziendali, permessi sindacali, diritto di assemblea, ecc.). Alcune analisi, prevalentemente descrittive, condotte sulla distribuzione dimensionale delle imprese hanno teso a evidenziare l'assenza di importanti discontinuità in corrispondenza del limite dei 15 dipendenti (cfr. Anastasia, 1999, Tattara, 1999, ISTAT, 2002), per cui la normativa del lavoro non sembrerebbe rivestire un ruolo determinante nel favorire il “nanismo” delle aziende italiane. Altre più recenti evidenze, basate sull'esplicitazione di un modello di comportamento delle imprese in presenza di effetti soglia indotti dalla legislazione di protezione del lavoro, identificano invece un'influenza significativa, sebbene quantitativamente poco rilevante, nel disincentivare l'espansione dimensionale proprio in prossimità dei 15 addetti (cfr. Garibaldi *et al.* 2003).

In questo capitolo si procede per successive approssimazioni, ricorrendo a più fonti statistiche e adottando diverse metodologie di analisi, nell'intento di giungere a una valutazione complessiva sulla base dei diversi “pezzi” di evidenza disponibili. Si da, in primo luogo, conto

(paragrafo 4.2) della complessità della regolazione pubblica, passando schematicamente in rassegna tutti i campi in cui si articola la disciplina del mercato del lavoro nel nostro Paese: instaurazione del rapporto di lavoro, relazioni sindacali, estinzione del rapporto di lavoro, lavori atipici, orari e straordinari, sicurezza e salute, formazione. Ne scaturisce un groviglio di norme che danno luogo a una molteplicità di soglie, a seconda delle fonti legislative (leggi e contratti), dei settori di attività, e finanche, a parità di dimensione e nello stesso settore, dell'ambito associativo di appartenenza. Tuttavia, tra le diverse soglie, quella dei 15 addetti emerge indubbiamente come la più rilevante per il salto qualitativo che comporta nell'organizzazione e nella struttura dei costi dell'azienda, a seguito del passaggio, nell'impianto generale dello Statuto dei Lavoratori (legge n. 300/70), dalla garanzia delle libertà sindacali alla promozione dell'attività sindacale, con la conseguente possibilità di stipulare accordi a livello aziendale e l'assoggettamento dell'impresa a un regime più vincolistico per quanto riguarda i licenziamenti individuali senza giusta causa o giustificato motivo. La stessa soglia ritorna, peraltro, anche in altri ambiti, sia di legge che di contratto, come l'inserimento lavorativo dei disabili e la tutela della salute e della sicurezza.

Sulla base di questa disamina della regolamentazione, il capitolo procede (paragrafo 4.3) all'analisi delle caratteristiche e della dinamica della distribuzione dimensionale delle imprese manifatturiere e del commercio, utilizzando un panel chiuso di dati estratti dall'archivio ASIA dell'ISTAT¹, riguardanti aziende nate nel 1996 e attive nel 2000. Impiegando approcci non parametrici, si indaga in particolare sulla presenza di effetti soglia generati dal cambiamento di regolazione pubblica del lavoro in corrispondenza dei 15 dipendenti. Dai risultati dell'analisi, condotta sull'intera distribuzione del panel, è difficile espungere in modo netto evidenze, in un senso o nell'altro, di un'incidenza significativa di tale soglia, se non forse per qualche specifico settore dell'industria manifatturiera. Per riuscire a individuare qualche sospetta anomalia nei processi di crescita delle aziende occorre dirigere l'attenzione, in modo molto focalizzato, su cosa avviene nei pressi dei 15 dipendenti, trascurando il resto della distribuzione. Tale soglia emerge in effetti, a un esame molto ravvicinato nel suo intorno, come un limite dirimente delle dinamiche dimensionali delle imprese della manifattura industriale. In particolare, si osserva una marcata dicotomia di comportamento all'interno della classe dimensionale 13-18 addetti: le imprese nate nel 1996 con un numero di dipendenti inferiore a 15 mostrano una evidente resistenza ad andare oltre questo limite a distanza di quattro anni.

Il passo seguente in questo percorso (paragrafo 4.4) consiste nello spostarsi dall'esame della distribuzione della dimensione delle imprese all'adozione di un modello interpretativo in cui si cerca di esplicitare l'influenza delle diverse determinanti delle dinamiche aziendali, a fianco, naturalmente, alla regolamentazione del lavoro. A questo scopo, occorre disporre di una molteplicità di informazioni a livello di impresa (relative anche ad alcune caratteristiche individuali

¹ ASIA è l'Archivio Statistico delle Imprese Attive costruito presso l'ISTAT.

dell'imprenditore) non facilmente reperibili, in modo omogeneo, nelle statistiche ufficiali. Si è, quindi, ricorso a un'indagine *ad hoc* (la seconda nell'ambito di questo Rapporto) condotta, nello scorso mese di gennaio, sul campione ISAE delle imprese manifatturiere ed estrattive per raccogliere indicazioni su molteplici variabili che consentono di controllare il comportamento di impresa per quanto riguarda le decisioni di crescita dimensionale. Poiché tali domande hanno richiesto risposte retrospettive, la base dati su cui si è lavorato ha la natura di un panel di imprese, osservate nell'arco di tempo 1999-2002. Le anomalie nella dinamica della distribuzione, nell'intorno dei 15 addetti, individuate nell'analisi dei dati ISTAT sembrano trovare una conferma e acquistare contorni più precisi nelle stime econometriche condotte sui dati dell'inchiesta ISAE. In particolare, adottando approcci metodologici diversi che tengono conto delle varie determinanti della crescita, le stime evidenziano in effetti una moderata dissuasione a espandersi, statisticamente significativa, per le imprese del campione ISAE con una dimensione nell'anno di partenza appena inferiore ai 15 dipendenti: a seconda dell'approccio metodologico adottato, tale scoraggiamento, indotto dalla regolamentazione, è misurato da un abbassamento medio del tasso di crescita, per le imprese in prossimità della soglia, compreso tra circa l'1 e il 3,5 per cento.

LE SOGLIE DIMENSIONALI NELLA REGOLAZIONE DEL MERCATO DEL LAVORO

La regolazione del rapporto di lavoro subordinato si caratterizza in Italia anche per l'esistenza di molteplici soglie dimensionali. Di seguito, si presenta una rassegna della normativa attualmente vigente per i principali campi in cui si articola la disciplina del mercato del lavoro, tenuto conto sia della regolazione per via legislativa che di quella derivante dalla contrattazione collettiva. Con riferimento a quest'ultima, si prendono in particolare considerazione i contratti stipulati tra le organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle maggiori confederazioni e le principali associazioni datoriali della grande industria, della piccola e media industria, delle cooperative e dell'artigianato, nei tre più importanti settori della manifattura (meccanica, chimica e tessile) e del terziario (distribuzione, turismo, servizi). Con riferimento alle imprese artigiane, va considerato che le differenze che si possono riscontrare per il regime contrattuale ad esse applicato hanno a che vedere nel loro insieme con gli aspetti dimensionali in quanto le norme esistenti (da ultimo la legge n. 443/85 che riordina la materia) collega la possibilità per un'impresa di essere definita come artigiana a precise condizioni che riguardano, oltre alla veste societaria e al ruolo dell'imprenditore, anche i limiti dimensionali².

Costituzione del rapporto di lavoro

Collocamento e categorie protette

Le regole che presiedono all'assunzione della manodopera hanno subito profonde modifiche negli ultimi anni con l'istituzione dei centri pubblici per l'impiego. Con ciò è stato definitivamente archiviato il sistema del collocamento a chiamata, in particolare quello cosiddetto a chiamata numerica. Di conseguenza, è scomparsa dal nostro ordinamento la soglia dimensionale dei 10 dipendenti che, in base alla legge n. 223/91, segnava una linea di discriminazione in materia di assunzioni³. Una soglia dimensionale, pur tuttavia, sussiste in materia di assunzioni per ciò che riguarda l'aspetto particolare degli obblighi verso i soggetti disabili. Anche in questo campo è intervenuta recentemente una riforma (la legge n. 68/99) che, rispetto alla precedente normativa (la legge n. 482/68), ha ristretto l'ambito di applicabilità quanto ai soggetti, per l'esclusione di categorie quali orfani e vedove di invalidi di guerra, nonché alla percentuale di riserva, ridotta dal 15 al 7%. Al tempo stesso, è stata tuttavia ampliata la platea di imprese ricadenti nella disciplina in quanto la soglia è stata abbassata dai 35 ai 15 dipendenti (Tab. 1).

Contratti a causa mista

L'esistenza di soglie dimensionali può essere riscontrata anche nella disciplina relativa alle assunzioni di giovani con contratti a causa mista nel caso degli apprendisti, il cui numero non può superare quello dei lavoratori qualificati o specializzati alle dipendenze del medesimo imprenditore⁴ con una soglia minima di 3 dipendenti al di sotto della quale l'imprenditore non può assumere più di 3 apprendisti⁵ (Tab. 1).

² Per essere definita artigiana un'impresa deve avere un massimo di 18 dipendenti, compresi gli apprendisti (in numero non superiore a 9), elevabile a 22 purché le unità aggiuntive siano apprendisti, quando si tratti di impresa che non lavora in serie; 9 dipendenti, compresi gli apprendisti (non più di 5) elevabile a 12, purché le unità aggiuntive siano apprendisti, per l'impresa che lavora in serie con lavorazione non del tutto automatizzata; di 32 dipendenti compresi gli apprendisti (non più di 16), elevabile a 40 purché le unità aggiuntive siano apprendisti per le imprese delle lavorazioni artistiche, tradizionali e dell'abbigliamento su misura; di 8 dipendenti per l'impresa di trasporto; di 10 dipendenti, compresi gli apprendisti (non più di 5) elevabile a 14 purché le unità aggiuntive siano apprendisti per le imprese di costruzioni edili. Si noti che ai fini dei limiti dimensionali non sono computati (per due anni) gli apprendisti passati in qualifica, né i portatori di handicap, né i lavoratori a domicilio, sempre che non superino un terzo dei dipendenti non apprendisti; sono viceversa computati i familiari dell'imprenditore nonché i soci che svolgono il prevalente lavoro personale nell'impresa artigiana (tranne uno).

³ Alle aziende al di sopra di tale limite era fatto obbligo di riservare il 12% delle nuove assunzioni a determinate fasce "deboli" di lavoratori (disoccupati di lunga durata, iscritti nelle liste di mobilità ed altre particolari categorie individuate regionalmente).

⁴ Art.1 della legge n. 424/68

⁵ Legge n. 56/87, art. 21. E' inoltre contemplata (dal D.P.R. n.1668/56, art. 12) la possibilità per i contratti collettivi di "determinare la percentuale massima degli apprendisti che l'imprenditore non artigiano ha facoltà di assumere in relazione al numero complessivo dei lavoratori qualificati e specializzati occupati nell'impresa".

Tab. 1 COSTITUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	3 (dip. ti qualificati)	8 (dip. ti totali)	15	35	50
Obbligo inserimento disabili (<i>legge</i> 68/99)			Obbligo inserimento 1 unità	Obbligo inserimento 2 unità	Obbligo inserimento quota pari a 7%
Assunzione apprendisti (<i>legge</i> 56/87)	Facoltà di assunzione di 3 apprendisti				
Assunzione apprendisti (<i>contratto</i> commercio)		Facoltà di assunzione di 3 apprendisti			

Libertà sindacali e sistema di relazioni sindacali

Per la disciplina dell'attività sindacale nel nostro Paese si deve principalmente fare riferimento alla legge n. 300/70, il cui Titolo III è dedicato specificamente a questo aspetto fissando una soglia di applicabilità di 15 addetti (5 per le imprese agricole) che vale anche per il reintegro dei dipendenti licenziati senza giusta causa (art. 18 del Titolo II della stessa legge).

Si tratta di norme per la costituzione di rappresentanze aziendali, di "sigla" e unitarie, e per la concessione di permessi, retribuiti e non, ai relativi componenti; per il diritto di assemblea e di affissione; per la disponibilità di locali; per lo svolgimento di referendum; per la riscossione dei contributi associativi.

Costituzione di rappresentanze aziendali

La legge n. 300/70 non disciplina ampiezza, composizione e modalità di elezione delle rappresentanze sindacali, aspetti sui quali interverranno in seguito appositi accordi interconfederali (23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e 20 dicembre 1993 sulle Rappresentanze Sindacali Unitarie), ma prescrive, piuttosto, la quantità di permessi, retribuiti e non, cui i rappresentanti sindacali hanno diritto, introducendo al riguardo ulteriori soglie dimensionali sotto forma di scaglioni di ampiezza. Sul quadro di benefici così delineato dalla legge n. 300/70 è intervenuta la contrattazione di categoria ad ampliarne qua e là i limiti (Tab. 2).

Diritto di assemblea, locali, diritto di affissione, svolgimento di referendum, riscossione dei contributi associativi

La legge attribuisce ai lavoratori il diritto a riunirsi nei locali dell'unità produttiva fuori dall'orario di lavoro nonché in orario di lavoro entro il limite di dieci ore annue: la contrattazione è variamente intervenuta attorno a questo limite (Tab. 3). La medesima legge dispone inoltre una soglia maggiore, pari a 200 dipendenti, per il diritto delle rappresentanze sindacali ad avere a disposizione un locale, all'interno dell'unità produttiva o nelle immediate vicinanze, per l'esercizio delle loro funzioni. Concede infine alle rappresentanze aziendali nelle aziende sopra i 15 dipendenti la facoltà di affiggere avvisi, di indire referendum, di riscuotere contributi associativi, senza che la contrattazione sia successivamente intervenuta a regolare diversamente la materia.

Tab. 2 LIBERTÀ SINDACALI. COSTITUZIONE RAPPRESENTANZE SINDACALI AZIENDALI

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	15	100	200	3000
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>legge</u> 300/70 – titolo III)		Monte ore cumulativo: 1 h. annua x dip. te. Componenti: 3		8 h. mensili x rappres. te Componenti: 3 ogni 300 dip. ti	8 h. mensili x rappr.; Comp.: 1 ogni 500 dip. (+ 30)
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> mecc.Confind)		Monte ore cum.: 1h. 30' annue x dip. te.			
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> mecc.Coop)		Tetto monte ore: 96 x rappres. te; cumulativo: 192 h. annue	Tetto 96 x rappres.; cumulativo: 288 h. annue	Tetto: 120 x rappres. te cumulativo: 600 h. annue (1)	
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> mecc. Api)	Max. monte ore permessi: 24 x trimestre (2)	Monte ore cumulativo: 3 h. annue x dip. te.			
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> mecc. Artig.)	Possibile delegato di bacino (3) Max. permessi: 15 h. x trim. (2)				
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> chim.Confind)		Monte ore cum.: 2 h. annue x dip. te.	2 h. annue x dip. te Componenti:4	1h. 30' annue x dip.; Comp. ti: 2 ogni 150 dip. ti (aggiunti ai 4)	Monte ore cum 1h.30' annue x dip.; Comp.: 30 (4)
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> chim. Api)		Monte ore cum.: 1 h. 30' annue x dip. te.	1 h. 30' annue x dip. Componenti:4	1h.30' annue x dip. Comp. 4+2 su 150 dip. (5)	
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> chim. Artig.)	Possibile delegato di bacino Max. permessi 20 h. x trim. (6)				
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> tess.Conf; Api)		Monte ore cum.: 2 h. annue x dip. te.	8 h. mens. x rapp. te Componenti:4 (7)	8 h. mens. x rapp.te Componenti: 14 scaglioni	8 h. mens. x rapp.; comp: 30+3 ogni 500 dip.
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> tess. Artig.)	Possibile delegato di bacino; perm.15 h.x trim. (8)				
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> terziario)	1 delegato unitario (9)				
Costituzione rappresentanze aziendali (<u>contratto</u> distrib. Coop.)	Monte ore: 1 h. annua x dip. te. (10)				

- (1) Fino a 300 dipendenti; oltre, demandato a contrattazione aziendale.
(2) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.
(3) Oltre 8 dipendenti anche delegato di impresa (in alternativa).
(4) Tutte le aziende oltre i 3000 dipendenti, senza ulteriori limiti dimensionali superiori.
(5) Fino a un massimo di 30 rappresentanti (aziende oltre i 2100 dipendenti).
(6) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore; 5 h. x dipendente oltre i 4 addetti.
(7) Soglia 120 (anziché 100).
(8) Soglia 8 (anziché 5); per quelle al di sotto 4h. annue per dipendente, minimo 16 h.
(9) Soglia 10 (anziché 5).
(10) Oltre 8 dipendenti anche organismo di rappresentanza sindacale.

Tab. 3 LIBERTÀ SINDACALI. DIRITTO DI ASSEMBLEA

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	10	15	50	100
Diritto di assemblea (<u>legge</u> 300/70 – titolo III)		Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.		
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> mecc. Confind.)	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.			
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> mecc. Coop.)	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 8 h. annue x dip. (1)			
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> mecc. Api)				Diritto a assenze x for- maz. sind.le (max con- temp. 4% organico)
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> chim. Api)	Diritto a riunirsi in orario di lavoro: max. 8 h. annue x dip.			
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> tess. Conf.; Api)		Assemblee interaziendali	Diritto riunione in orario di lavoro: max. 10 h. annue x dip.	
Diritto di assemblea (<u>contratto</u> distrib. Coop.)	Diritto a riunirsi in orario lavoro: max. 12 h. annue x dip. (2)			

(1) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

(2) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore, purché l'impresa occupi almeno 8 dipendenti nello stesso comune.

Relazioni sindacali a livello aziendale

Questo complesso di norme a sostegno dell'esercizio dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro rappresenta anche il fondamento di un sistema di relazioni sindacali in cui la contrattazione aziendale ha uno spazio ragguardevole.

Alla base vi è l'accordo interconfederale del 23 luglio 1993, che ha stabilito "un secondo livello di contrattazione, aziendale" che riguarda "materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli retributivi propri del contratto collettivo nazionale" nel quadro di un sistema di relazioni che pone l'informazione e l'esame congiunto alla base di tutto il processo. In questo quadro si bilanciano variamente oneri e vantaggi per le imprese che ne fanno parte e si determinano, per converso, convenienze di vario segno per le piccole imprese che ne sono escluse. Ad esempio, l'onere per l'impresa derivante dall'erogazione di premi aziendali, come quelli di produzione, può essere bilanciato da contropartite in materia di flessibilità organizzativa tali da temperare il vantaggio per le imprese minori insito nell'assenza di contrattazione aziendale. Per i vari istituti e materie l'analisi deve dunque essere condotta caso per caso. I contratti hanno disciplinato il sistema di relazioni, le procedure (per le "valutazioni congiunte" e gli "elementi di conoscenza comune") oltre alle specifiche materie demandate al livello aziendale (Tab. 4).

Tab 4 RELAZIONI SINDACALI A LIVELLO AZIENDALE

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	15	150	200	350	500
Rappresentanze aziendali (<i>legge</i> 300/70 – titolo III)		(vedi Tab. 2)				
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> mecc. Confind.)			Decentramento produttivo	Cambiamenti produttivi	Occupazione investimenti	Modifiche tecnolog. (1)
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> mecc. Api)				Modifiche tecnolog. (2)	Occupazione investimenti (3)	
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> mecc. Coop.)	Tutte (4)					
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> chim. Confind.)			Strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> (5)			
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> chim. Api)		Obbligo comunicaz. scritta trasf. d'azienda	Strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> (6)			
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> tess. Confind.)			Strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> (7)			
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> tess. Api)			Strategie ind. li investimenti occupazione <i>et alia</i> (8)			
Diritti informazione: materie (<i>contratto</i> terziario)				Tutte (imprese operanti ambito prov. le)	Tutte (imprese operanti ambito reg. le) (3)	Tutte (imprese operanti ambito naz. le) (9)

(1) Inoltre: osservatorio strategie industriali e dinamiche occupazionali, commissioni aziendali per la formazione professionale e per la verifica dei corsi (soglia 2000).

(2) Soglia 240 (anziché 200).

(3) Soglia 300 (anziché 350).

(4) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

(5) Soglia 100 (anziché 150).

(6) Soglia 125 (anziché 150).

(7) Soglia 80 (anziché 150), senza limiti di soglia se con più stabilimenti.

(8) Soglia 85 (anziché 150).

(9) Soglia 400 (anziché 500).

Estinzione e sospensione del rapporto di lavoro

Licenziamenti individuali

Le regole in questa materia sono quelle sulle quali si è maggiormente concentrata l'attenzione e su cui si è acceso il dibattito in tema di soglie dimensionali per la ben nota circostanza, determinata dall'introduzione della legge n. 300/70 (art. 18), per cui il limite dei 15 dipendenti segna il discrimine tra le imprese alle quali si applica il regime della tutela reale (reintegrazione sul posto di lavoro) in favore del dipendente ingiustamente licenziato e quelle alle quali si applica la tutela obbligatoria (riassunzione e/o risarcimento). A partire dal 1966 (con la legge n. 604) il legislatore è intervenuto ripetutamente, in più occasioni successive, per circoscrivere il principio della libera cessazione del rapporto di lavoro subordinato contenuto nel Codice Civile (art. 2116) e limitare la facoltà di recesso in capo al datore di lavoro ai casi per i quali fosse invocata una giusta causa o un giustificato motivo. Allo stato attuale, in seguito alle successive modifiche, la normativa prevede, per tutti i datori di lavoro indipendentemente dalle

dimensioni dell'impresa o dell'unità produttiva, che il recesso sia limitato ai casi per i quali può essere provata (da parte del datore di lavoro) una giusta causa o un giustificato motivo obbligando in caso contrario:

- alla riassunzione quando i datori di lavoro occupino nella medesima unità produttiva meno di 15 dipendenti (5 se agricoli), sempre che in totale non siano più di 60, o, qualora non ottemperino, a un risarcimento;
- alla reintegrazione sul posto di lavoro, oltre che a un risarcimento del danno, in tutti gli altri casi nonché, prescindendo dalla dimensione di impresa o di unità produttiva, quando il licenziamento abbia natura discriminatoria.

E' infine in corso di esame presso il Senato, in prima lettura, un disegno di legge (A.S. 848 bis) che, nel testo predisposto a seguito della stipula del "Patto per l'Italia" del giugno 2002, esclude dal computo dei dipendenti, ai fini della soglia di applicabilità dell'articolo 18 della legge n. 300/70, le nuove assunzioni a tempo indeterminato o con contratto di formazione lavoro nell'arco di tre anni dall'entrata in vigore della legge; sempre che si tratti di imprese che non rientrino nell'ambito di applicazione quanto a limiti dimensionali nei dodici mesi precedenti e non si tratti di imprese che subentrino nella titolarità del personale (per esecuzione di appalti) ad altre in precedenza comprese nell'ambito di applicazione.

Licenziamenti collettivi

Quando vi siano motivazioni di natura tecnico-produttiva o economica tali per cui all'impresa non siano date soluzioni alternative alla riduzione di personale, si rientra in un caso in cui al licenziamento di natura collettiva non si applicano le norme fin qui descritte per i licenziamenti individuali. Esso è tuttavia regolato da norme, eminentemente procedurali, che contemplano anche al loro interno per alcuni aspetti l'esistenza di soglie dimensionali. Si tratta delle norme relative alla messa in mobilità, introdotte dalla legge n. 223/91. Il campo di applicazione è dato dalle imprese, ivi comprese quelle artigiane, che abbiano occupato mediamente più di 15 dipendenti nel semestre precedente la riduzione di personale. In tutti questi casi l'azienda deve obbligatoriamente esperire una precisa procedura di comunicazione e di esame congiunto con i sindacati e deve rispettare (che sia raggiunto o meno un accordo sindacale) alcuni criteri di scelta dei lavoratori da mettere in mobilità (carichi familiari, anzianità di servizio, esigenze tecnico-produttive-organizzative) oltre ai vincoli anti-discriminatori per la quota di occupazione femminile e per il rispetto delle percentuali di assunzione delle categorie protette. Deve inoltre sopportare alcuni oneri economici per ogni lavoratore che intende licenziare. Per una parte di queste imprese (quelle, diverse da quelle edili, alle quali si applica la disciplina dell'intervento straordinario di integrazione salariale) vige il diritto ad una indennità di mobilità a favore del lavoratore con un rapporto di lavoro a carattere continuativo con anzianità aziendale di almeno 12 mesi. A questo titolo i datori di lavoro compresi nell'ambito di applicazione sono tenuti al versamento di un contributo nella misura dello 0,3% delle retribuzioni assoggettate al

contributo integrativo per l'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria, oltre al versamento del contributo di ingresso e di quello straordinario previsto in caso di effettivo ricorso all'istituto.

Tab. 5 ESTINZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	15	50	60
Licenziamento individuale (<i>legge</i> 300/70 art.18; 108/90)	Riassunzione se senza giusta causa (imprend. agricoli)	Riassunzione se senza giusta causa		Riassunzione se senza giusta causa (se più unità inf. a 15)
Messa in mobilità (<i>legge</i> 223/91)		Si applica in caso di + di 5 licenziamenti (imprese industriali e artig.)	Si applica in caso di + di 5 licenziam. (commercio)	

Sospensione del rapporto di lavoro

Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria. Consiste in una integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti sospesi temporaneamente dall'attività a causa di situazioni di mercato contingenti o altre difficoltà aziendali dovute ad eventi transitori non imputabili all'imprenditore o ai lavoratori ovvero assolutamente imprevedibili o oggettivamente non evitabili. Il campo di applicazione è dato da tutte le aziende industriali indipendentemente dal numero degli occupati, nonché le cooperative di produzione e lavoro che svolgano attività assimilabile a quella industriale, le cooperative di trasformazione agricola e zootecniche, le imprese di noleggio e produzione films, sviluppo e stampa pellicole. La soglia dimensionale, all'interno di questi settori, non è influente ai fini dell'applicabilità ma solo quanto all'onere contributivo, differenziato a seconda che si tratti di imprese con più di 50 dipendenti (2,2%) o meno (1,9%), nonché quanto al prelievo straordinario in caso di effettivo utilizzo (rispettivamente all'8 o al 4%). Il computo dei dipendenti a questo fine comprende apprendisti, dirigenti e lavoranti a domicilio mentre sono esclusi i contratti di formazione lavoro, i tirocinanti e gli stagisti. Tuttavia, queste stesse figure (apprendisti, dirigenti e lavoranti a domicilio) non hanno titolo al trattamento, laddove rientrano nel campo di applicazione i contratti di formazione lavoro, i soci di cooperative di produzione e lavoro, i lavoratori in prova nonché tutti quelli con contratto a termine.

Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria. Consiste in una integrazione salariale a favore dei lavoratori dipendenti sospesi temporaneamente dall'attività a causa di ristrutturazioni, riorganizzazioni o riconversioni industriali, o di crisi aziendale nonché di quelli la cui impresa sia sottoposta a fallimento o altra procedura concorsuale con cessazione di attività. Il campo di applicazione riguarda le imprese industriali, comprese quelle edili, le cooperative di produzione e lavoro del settore industriale e le cooperative agricole zootecniche e consorzi, con più di 15 dipendenti comprendendo nel computo anche i contratti di formazione lavoro. Riguarda inoltre le imprese commerciali, agenzie di viaggio e turismo, operatori turistici che abbiano più di 200 dipendenti, portati temporaneamente a 50 dalla legge n. 236/94 successivamente prorogata di

volta in volta fino alla legge n. 389/02 che ne estende la validità al 31 dicembre 2003. Riguarda infine le imprese artigiane con più di 15 dipendenti, le imprese appaltatrici di servizi di mensa ovvero di pulizia (anche cooperative) il cui committente esclusivo o prevalente sia soggetto a Cassa Integrazione Straordinaria. L'onere contributivo non è differenziato in base al numero di addetti. Cambia invece, a seconda del numero di addetti, il contributo addizionale in caso di effettivo utilizzo, fissato al 3% per le imprese fino a 50 dipendenti e al 4,5% per quelle di dimensione maggiore, raddoppiato per i mesi eventualmente successivi al 24° e maggiorato del 150% in caso di mancato rispetto della prescrizione della rotazione.

Vale la pena di rilevare infine come le imprese artigiane, pur non rientrando nel campo di applicazione degli istituti volti al sostegno della disoccupazione temporanea, godono tuttavia di un regime particolare di applicazione dell'indennità di disoccupazione che ne consente l'utilizzo anche in caso di sospensione temporanea dell'attività lavorativa, senza l'ulteriore aggravio rappresentato dall'onere contributivo, aggiuntivo rispetto a quello per l'assicurazione contro la disoccupazione involontaria, destinato al finanziamento della Cassa Integrazione Guadagni. Si configura dunque una situazione di vantaggio relativo per le imprese artigiane rispetto alle altre, con gli aspetti dimensionali che a questa distinzione sono connessi, quanto alla possibilità di ricorrere, senza ulteriori oneri, a istituti di sostegno al reddito in caso di sospensione temporanea dell'attività lavorativa. E' bensì vero che si tratta di prestazioni più basse - quelle stabilite per il trattamento di disoccupazione, pari al 40% - rispetto a quelle previste dalla Cassa Integrazione (l'80% entro il massimale) ma la differenza è destinata ridursi nel momento in cui, sulla scorta del Patto per l'Italia, la misura del trattamento di disoccupazione sarà elevata al 60% e si avvicinerà in tal modo alla media dei tassi effettivi di sostituzione riscontrabili per la Cassa Integrazione.

Contratti di solidarietà

Alle norme in materia di licenziamenti collettivi e di integrazione salariale per sospensione temporanea dell'attività possono essere accomunate anche quelle che regolano l'istituto dei contratti di solidarietà, introdotti dalla legge n. 863/84,⁶ il cui campo di applicazione è il medesimo della Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (e della indennità di mobilità). Consiste in un trattamento di integrazione salariale (60% della retribuzione perduta in seguito alla riduzione d'orario) e in una riduzione degli oneri contributivi per l'azienda, graduata a seconda della quota di riduzione di orario e della localizzazione (Mezzogiorno e aree di crisi) ma non in base alla dimensione ovvero, in una seconda fattispecie (contratto cosiddetto "espansivo") a beneficio delle aziende che abbiano stipulato contratti aziendali che prevedono assunzione di nuovo personale (a incremento di quello esistente) con orario ridotto al fine di aumentare l'effetto occupazionale positivo, senza altro limite al campo di applicazione che non quello dei 15 dipendenti relativo all'ambito di esercizio della contrattazione aziendale.

⁶ Successivamente rivisto e potenziato nella strumentazione di sostegno a partire dalla legge n. 236/93.

Tab. 6 **SOSPENSIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO**

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	15	22	50	120	300	1500
Cassa Integrazione Guadagni (<i>leggi</i> 164/75 e succ. modif. e integraz.)			Onere contrib.vo 2,20% (se infer. 1,90%); prelievo straord. X effettivo utilizzo (se inf. 4%); durata max. procedura x crisi congiunturale 25 gg. (se inf. 10 gg.)			
Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (<i>leggi</i> 164/75 e succ. modif. e integraz.; 223/91)	Si applica a imprese e coop industriali anche edili; coop agric. e consorzi; appaltatrici anche artig.		Si applica a imprese commercio, agenzie viaggi, turismo; prelievo straord. X effett. utilizzo 4,5% (se inf. 3 %); durata max. procedura sind.le 25 gg. (se inf. 10)			
Cassa Integr. Guad. Straordinaria – Norme particolari (<i>legge</i> 172/02)		Impr. partecipate pubbl. x reimpiego ex siderurg.		Az. tess. in territ. ob. 1	Az. appalt. settore petrol. in aree progr. negoz.	Az. san. privata in amm.ne straord.
Contratti di solidarietà (<i>leggi</i> 863/84 e 236/93)	Si applica a imprese e coop industriali anche edili; coop agric. e consorzi; appaltatrici anche artig.		Si applica a imprese commercio, agenzie viaggi, turismo; prelievo straord. X effett. utilizzo 4,5% (se inf. 3 %); durata max. procedura sind.le 25 gg. (se inf. 10)			

Rapporti di lavoro atipici

La normativa di legge che è alla base dei rapporti di lavoro atipici, intendendo per tali quelli che non siano a tempo pieno e a tempo indeterminato, si presenta in generale come omogenea sotto il profilo della dimensione delle imprese. Vi sono, tuttavia, alcuni aspetti che sono demandati alla contrattazione collettiva per i quali si può dare il caso di un regime diverso a seconda che si tratti di imprese nelle quali è contemplata o promossa la contrattazione aziendale, laddove la norma di rinvio consenta di regolare la materia a quel livello, ovvero nei casi in cui la materia sia stata regolata a livello nazionale introducendo in quella sede soglie dimensionali.

Contratti a termine

La disciplina in materia di contratti a tempo determinato è stata recentemente innovata con il decreto legislativo n. 368/01 in attuazione della direttiva comunitaria 1999/70/CE. Alla contrattazione collettiva nazionale si rinvia per quanto concerne: la formazione di ingresso (art. 7); i diritti di informazione ai lavoratori circa i posti vacanti (art. 9, comma 1) e alle

rappresentanze sindacali aziendali circa l'utilizzo del lavoro a tempo determinato (art. 9, comma 2); i limiti quantitativi di utilizzo (art. 10, comma 7) specificando per quest'ultimo caso che tali limiti possono essere individuati "in misura non uniforme"; i diritti di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda e con la medesima qualifica (art. 10, comma 9).

Contratti di lavoro temporaneo

La disciplina che regola i contratti per prestazioni di lavoro temporaneo è stata introdotta in Italia solo di recente (legge n. 196/97) ed è già stata oggetto di successive modifiche (leggi n. 488/99 e n. 388/00). Il quadro che ne risulta contiene alcuni rinvii alla contrattazione che, analogamente a quanto avviene per i contratti a termine, possono dare luogo a regolazioni specifiche in sede aziendale laddove quel livello contrattuale sia effettivamente praticato, ovvero essere tradotti dagli stessi contratti nazionali in normative differenti a seconda della dimensione di impresa. Ai contratti collettivi applicati nell'impresa utilizzatrice spetta l'individuazione di casi di ammissibilità del lavoro temporaneo aggiuntivi rispetto a quelli già stabiliti dalla legge e di mansioni per le quali, viceversa, sia da escludere una tale tipologia di prestazioni, con particolare riferimento a motivazioni attinenti la sicurezza sul lavoro. Ad essi spetta inoltre la definizione di "modalità e criteri per la determinazione e corresponsione delle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa", in ogni caso nel rispetto del principio della parità di trattamento rispetto ai dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice. Sono, infine, i contratti collettivi delle imprese utilizzatrici a fissare i limiti percentuali massimi di utilizzo in rapporto al numero di dipendenti.

Contratti di lavoro a tempo parziale

Anche la disciplina in materia di contratti a tempo parziale è stata recentemente innovata in attuazione di una direttiva europea (1997/81/CE), con il decreto legislativo n. 61/00 successivamente modificato in parte dal decreto legislativo n. 100/01. La normativa così definita non contempla differenze in base a soglie dimensionali, ma prevede tuttavia rinvii per diversi aspetti alla contrattazione collettiva, specificando che può trattarsi di quella nazionale così come di quella territoriale ovvero aziendale, con ciò che quest'ultimo aspetto comporta quanto a dimensione delle imprese dove agiscono i soggetti (sindacati aziendali) che hanno titolo a stipulare accordi a quel livello. Su questa normativa pende ora un ulteriore intervento modificativo a seguito dell'entrata in vigore della legge n. 30/03 (meglio nota come "riforma Biagi"). Esercitando la delega prevista all'articolo 3, il Governo introdurrà nuove norme, tra le altre, per agevolare il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare nelle ipotesi di lavoro a tempo parziale orizzontale e a prestazioni elastiche nelle ipotesi di *part-time* verticale e misto, nei limiti stabiliti dai contratti collettivi; per questa via saranno pertanto estesi i campi di intervento della contrattazione aziendale, oltre che nazionale e territoriale, sulla materia.

Tab. 7

RAPPORTI DI LAVORO ATIPICI

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	4	15	60	100	300
Contratti a termine (contratto mecc. Confind)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		Max. 8% organico (se inf. 10%)	
Contratti a termine (contratto mecc. Coop.)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		Max. 8% organico (se inf. 10%)	
Contratti a termine (contratto mecc. Api)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.		Max. 8% organico (se inf. 12%)	
Contratti a termine (contratto mecc. Artig.)	3 unità (1 unità se inf.)				
Contratti a termine (contratto chim. Confind)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.	Max. 25% organ. (incl. tempor.) - se inf. 15 u.		
Contratti a termine (contratto chim. Api)			Max. 25% organ. (incl. tempor.) - se inf. 15 u. (1)		
Contratti a termine (contratto tess. Confind)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.	Max. 5% organ. (se inf. 10%) (2)		
Contratti a termine (contratto tess. Api)			Max. 15% organ. (se inf. 5 u.) (3)	Max. 10% organ.	Max. 7 % organ.
Contratti a termine (contratto tess. artig.)	Max. 50% org. (se inf. 1 u)				
Contratti a termine (contratto terziario)		Possibilità di deroga ai limiti in contr. aziend.	Max. 10% organ. (se inf. 3 u.) (4)		
Contratti lav. Tempor. (contr. mecc. Confind., Api, Coop.)			Max. 8% organ. (se inf. 5 unità) (5)		
Contratti lav. Temporaneo (contratto chim. Confind.)				Max. 12% organ. (se inf. 10 u) (6)	
Contratti lav. Tempor. (contr. tess. Confind., Api)			Max. 8% organ. (se inf. 5 unità) (7)		
Contratti lav. Temporaneo (contratto terz.)			Max. 12% organ. (se inf. 5 unità) (8)		

(1) soglia 75 (anziché 60); nel singolo mese max. 35%.

(2) soglia 70 (anziché 60).

(3) soglia 33 (anziché 60).

(4) soglia 30 (anziché 60).

(5) soglia 50 (anziché 60).

(6) soglia 80 (anziché 100).

(7) soglia 65 (anziché 60).

(8) soglia 36 (anziché 60).

Orario di lavoro. Straordinario

La materia relativa agli orari di lavoro è prevalentemente demandata alla contrattazione collettiva, essendo limitato l'intervento della legge alla cornice generale dei principi sulla durata massima (decreto legislativo n.46/03 in attuazione della direttiva europea 1993/104/CE), sul lavoro notturno (decreto legislativo n. 532/99) e sul lavoro straordinario (legge n. 409/98), sulla falsariga di quanto prospettato dalle parti sociali che hanno sottoscritto un avviso comune al riguardo sin dal 12/11/97. La contrattazione collettiva nazionale è pertanto intervenuta a regolare la materia lasciando ampio spazio alla sede negoziale aziendale entro una cornice di riferimento rappresentata di nuovo da principi generali posti principalmente a tutela della salute psico-fisica dei lavoratori oltre che da alcune prescrizioni in materia di turnazioni, regimi di flessibilità organizzativa e lavoro straordinario.

Tab. 8

ORARIO DI LAVORO – STRAORDINARIO

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \		30	100	200
Lavoro straordinario - Limiti (contratto mecc. Confind – Coop.)				Limite 200 h. pro-cApite (se inf.: 250 h.)
Lavoro straordinario - Limiti (contratto mecc. Api.)	Limite 250 h. annue (1)			
Lavoro straordinario - Limiti (contratto mecc. artig.)	Limite 230 h. annue (1)			
Flessibilità orario - Limiti (contratto terziario)		Possibilità di deroga al limite (44 h.) in contr.ne aziendale		
Banca - ore (contratto mecc. Confind – Coop.)				Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti le 32 h. (se inf.: 80 h.)
Banca - ore (contratto mecc. Api.)	Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti le 60 annue (1)			
Banca - ore (contratto mecc. Api.)			Possibilità di trasformare in riposi le ore eccedenti il 50% (se inf.: 60%)	

(1) Tutte le aziende, senza limite dimensionale inferiore.

Salute e sicurezza

La normativa in materia di sicurezza e tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori è stata riformata e riordinata organicamente con l'emanazione del decreto legislativo n. 626/94. In ossequio al dettato costituzionale che fa della tutela della salute un "fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" (art. 32) la legge, in quanto mirata ad affermare un principio generale, riguarda la totalità dei lavoratori e pertanto, come è ovvio, si applica a tutte le imprese quale che sia la loro dimensione. Tuttavia, nel definire le modalità concrete di attuazione la legge contempla una serie di prescrizioni che si differenziano in relazione alla dimensione e alle caratteristiche dell'impresa. Più in particolare, la legge fa obbligo di istituire un servizio di prevenzione e protezione all'interno dell'azienda, ma concede la facoltà a quelle al di sotto di soglie differenti a seconda del settore in relazione al maggiore o minore rischio presumibile (30 dipendenti per le imprese industriali o artigiane, 20 per quelle della pesca, 10 per quelle agricole o zootecniche e 200 per tutte le altre), di assolvere all'obbligo in modo semplificato. Oltre a questo, vi sono alcuni obblighi particolari che sono prescritti esclusivamente alle aziende o unità produttive oltre una certa soglia dimensionale. Sono infine posti in termini differenti a seconda della dimensione dell'impresa gli oneri quanto alla costituzione dei rappresentanti per la sicurezza, con compiti di consultazione e di informazione. Su quest'ultimo aspetto relativo ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono intervenuti alcuni contratti collettivi con norme specifiche.

Tab. 9 SALUTE E SICUREZZA

\ SOGLIA ADDETTI MATERIA \	5	10	30	200	1000
Salute e Sicurezza – Servizio prevenzione e protezione (legge D.lgs. 626/94)		Obbligo istituzione servizio impr. agricole (se inf. semplificato) (1)	Obbligo istituz. Servizio impr. Ind.li e artig. (se inf.semplif.)	Obbligo istituz. servizio altre impr. (se inf.semplif.)	
Salute e Sicurezza – Documento rischio (legge D.lgs. 626/94)		Obbligo di redigere e custodire in azienda docum. valutaz. rischio			
Salute e Sicurezza – Norme particolari (legge D.lgs. 626/94)		Obbligo di 1 riunione annua medico – resp. prevenz. – rappr. Sicurezza (2)	Obbligo 2 scale di accesso e presidio sanitario (3)		
Salute e Sicurezza – Rappresentanti (legge D.lgs. 626/94)				3 rappr. ti (se inf.: 1)	6 rappr. ti
Salute e Sicurezza – Permessi (legge D.lgs. 626/94)	30 h. annue permessi retrib. (se inf. 12 h.)	40 h. annue permessi retrib.			
Salute e Sicurezza – Rappresentanti (contratto chim.Confind.)			2 rappr. ti (se inf.: 1) *(4)	6 rappr. ti	9 rappr. ti
Salute e Sicurezza – Permessi (contratto chim.Confind.)	30 h. annue permessi retrib. (se inf. 12 h.)	40 h. annue permessi retrib.	80 h. annue permessi retrib. (4)	120 h. annue permessi retrib.	240 h. annue permessi retrib.
Salute e Sicurezza – Rappresentanti (contratto tess. Confind. Api)	Rappr. sind. anche rappr. sicurezza		2 rappr. ti (se inf.: 1) (5)		
Salute e Sicurezza – Norme particolari (contratto terziario)		Obbligo conservazione posto x 6 mesi post-TBC (2)	Obbligo riassunz. In caso inabilità x operatori vendita (6)		

(1) Aziende della pesca, soglia 20 (anziché 10).

(2) Soglia 15 (anziché 10).

(3) Soglia 25 (anziché 30).

(4) Soglia 100 (anziché 30).

(5) Soglia 120 (anziché 30).

(6) Soglia 80 (anziché 30).

Formazione lungo l'arco della vita

Nel corso degli anni novanta si è fatta strada la convinzione dell'importanza della formazione degli adulti sia in funzione della competitività del sistema produttivo sia come strumento cruciale per combattere la disoccupazione e l'emarginazione.⁷ Nel suo insieme la normativa non contempla soglie dimensionali, anche se può essere ricollegata al quadro di norme in materia di licenziamenti collettivi e di sospensione temporanea del lavoro - e dunque agli effetti di soglia che quella normativa contempla nel suo ambito di applicazione - in quanto individua come destinatari prioritari degli interventi finanziati dal Fondo i soggetti titolari di trattamenti di integrazione salariale o collocati in mobilità. I contratti collettivi sono intervenuti nel corso dell'ultima tornata di rinnovi a disciplinare la materia introducendo il diritto a un numero di ore di formazione retribuite e fissando il contingente massimo di dipendenti cui può essere riconosciuto contemporaneamente.

⁷ Dapprima con la legge n. 236/93, quindi con il "Patto per il Lavoro" del 1996 e la susseguente legge n. 196/97 e con la legge Finanziaria 2001 (legge n. 388/00), sono stati riordinati i sistemi di finanziamento e i soggetti preposti alla gestione degli interventi formativi rivolti ai lavoratori dipendenti.

Considerazioni di sintesi

Dal complesso quadro normativo fornito si possono trarre le seguenti considerazioni di sintesi. In primo luogo, le soglie quantitative cambiano al variare delle materie cui si applicano, ma anche delle fonti normative (leggi e contratti), dei settori di attività e, perfino in uno stesso settore e a parità di dimensione, dell'ambito associativo di appartenenza. Non esiste, quindi, una vera "soglia critica". In secondo luogo, tra le diverse soglie quella dei 15 addetti appare di particolare rilievo in quanto indica il limite oltre il quale si passa, nell'impianto definito dallo Statuto dei Lavoratori, dalla garanzia delle libertà sindacali alla promozione dell'attività sindacale, con ciò che ne consegue per il concreto esercizio della facoltà di stipulare accordi a livello aziendale e il grado di tutela del singolo lavoratore dal licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo. L'importanza di questa soglia dimensionale trova conferma nel fatto che essa è stata presa a riferimento, in un'ottica di sistematicità, anche in altri ambiti, sia di legge che di contratto, quali l'inserimento lavorativo dei disabili o la tutela della salute e sicurezza. E' rilevante osservare, al riguardo, che il cambiamento di regime in corrispondenza dei 15 riguarda in generale il grado di sostegno della legge alla contrattazione aziendale; ne consegue che l'effetto di questa soglia va inquadrato nel contesto del più ampio del sistema di relazioni sindacali che si instaura a livello decentrato, ove gli aspetti di carattere retributivo vengono inseriti in un gioco di scambi e contropartite nel quale l'impresa può trovare convenienze per altri aspetti del rapporto di lavoro, tra cui in particolare le flessibilità nell'organizzazione interna, nelle modalità di erogazione delle prestazioni, nel ricorso alle forme contrattuali cosiddette atipiche. Infine, la rassegna ha evidenziato come si riscontrino nell'articolata normativa anche talune soglie dimensionali che giocano in senso favorevole alle imprese collocate al di sopra di esse, come nel caso degli scaglioni massimi per il numero di rappresentanti sindacali (e relativi permessi) o dei rappresentanti per la sicurezza.

SOGLIE DIMENSIONALI E DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLE IMPRESE

Sulla base della precedente analisi della regolamentazione, si procede, in quanto segue, ad esaminare la dinamica della dimensione d'impresa per individuare eventuali effetti soglia generati dalla complessa legislazione sulla protezione dei lavoratori appena esaminata. Si utilizzano a questo scopo i dati censuari di fonte ISTAT (archivio ASIA), ricorrendo all'applicazione di stime *kernel* univariate e bivariate per l'analisi della forma e della dinamica della distribuzione della dimensione d'impresa. Si tenta, in pratica, di verificare la presenza di concentrazioni di massa di densità, univariata e bivariata, in corrispondenza di soglie dimensionali direttamente connesse con la presenza della regolamentazione pubblica del lavoro, in particolare con la soglia dei 15 dipendenti⁸. Si usa un panel chiuso ottenuto con l'abbinamento delle imprese presenti nelle annualità dell'archivio relative al 1996 e al 2000 ed escludendo quelle senza lavoratori dipendenti. Ovviamente, la crescita delle imprese può essere condizionata oltre che dalla dimensione iniziale anche da una serie di altri fattori di cui occorrerebbe tenere conto. In particolare, nell'esercizio qui presentato si controlla l'effetto dell'età dell'impresa (selezionando solo le imprese nate nel 1996), della qualifica di impresa artigiana (escludendo tale tipologia di imprese) e delle specificità settoriali (effettuando l'analisi a livello di due cifre della classificazione ATECO). In totale, quindi, sono state selezionate 6353 imprese, di cui 2492 appartenenti al settore della manifattura industriale e 3861 al commercio.

Confronti statici: la stima della densità univariata

La disamina dei risultati inizia dalle evidenze ottenute dalle stime di densità univariata⁹.

Il grafico 1 riporta le stime della densità (una linea tratteggiata per il 1996 e una continua per il 2000) del logaritmo naturale della dimensione d'impresa per i diversi settori. L'altezza delle curve in corrispondenza di ciascun punto dell'asse orizzontale dà la probabilità per le imprese del settore di avere una determinata dimensione. In ciascun grafico, alle stime relative ai due

⁸ L'archivio ASIA non fornisce informazioni sulla tipologia contrattuale dei lavoratori; non è possibile ad esempio distinguere tra lavoratori a tempo determinato e indeterminato, part time e full time. Ciò potrebbe rappresentare la causa di un errore di valutazione della presenza di effetti soglia, in quanto la legislazione sulla protezione dei lavoratori fa esplicito riferimento ai solo lavoratori full time e a tempo indeterminato.

⁹ L'approccio *kernel* univariato consente di stimare la densità di probabilità $f(Y)$ di una variabile stocastica Y :

$$\hat{f}_h(y) = \frac{1}{Nh} \sum_{i=1}^N K\left(\frac{y - Y_i}{h}\right), \text{ dove } N \text{ è il numero di osservazioni finite di } y, h \text{ è il parametro di } \textit{smoothing} \text{ detto}$$

"*bandwidth*" e $K(\cdot)$ è la funzione *kernel* della variabile y . In altri termini, ciascun punto della funzione di densità stimata è ottenuto come somma ponderata delle frequenze dei dati presenti nelle vicinanze (*neighborhood*) del punto focale da stimare. La funzione di ponderazione è tipicamente una funzione di densità di probabilità, la densità normale nel nostro caso. Variando l'ampiezza del *neighborhood* per ciascun punto (ovvero modificando il parametro di *bandwidth*) è possibile controllare il grado di *smoothing* nella densità stimata. Tutte le stime di densità presentate in questo lavoro sono ottenute selezionando il parametro di *bandwidth* secondo il criterio del *minimum mean squared error*.

anni viene sovrapposta (solo per l'anno 1996) la banda di riferimento di una distribuzione log-normale al fine di identificare le regioni della distribuzione in cui si concentrano le caratteristiche di non-normalità. In ciascun grafico sono tracciati inoltre due assi verticali in corrispondenza di una dimensione pari a zero (ovvero un solo dipendente) e di una dimensione pari a 2,71 (ovvero la soglia dei 15 dipendenti espressa in termini logaritmici).

Per l'aggregato della manifattura industriale si presentano i risultati della stima di densità sia includendo che escludendo dal set di dati le imprese artigiane, al fine di mostrare l'effetto che queste imprese hanno sulla distribuzione della dimensione d'impresa. Includendo le imprese artigiane, le stime di densità mostrano la presenza di forte asimmetria e di bi o multi modalità nella distribuzione della dimensione d'impresa: queste due caratteristiche fanno sì che ampie regioni della distribuzione ricadano al di fuori della banda di riferimento della distribuzione log-normale. Anzitutto, sia per il 1996 che per il 2000, emerge una moda in corrispondenza di una dimensione di impresa minima (un solo dipendente). La distribuzione del logaritmo della dimensione d'impresa appare inoltre molto asimmetrica a destra al momento della nascita, ovvero nel 1996; l'asimmetria si riduce nel 2000 quando l'intera distribuzione si sposta per effetto della crescita delle imprese, senza però che si giunga ad una distribuzione log-normale. Nel 2000, quindi, il punto modale corrispondente alla dimensione più elevata si sposta a destra rispetto al 1996, ma rimane comunque generalmente di gran lunga al di sotto della soglia dei 15 dipendenti.

Escludendo le imprese artigiane, si riduce in misura apprezzabile sia l'asimmetria che l'evidenza di multi modalità. Queste caratteristiche si ripresentano in misura più o meno accentuata nei singoli comparti della manifattura industriale (per i quali si riportano i risultati solo al netto dell'effetto "artigiane"). In generale, la concentrazione di massa si sposta verso sinistra, mantenendosi, però, a una certa distanza dalla soglia dei 15 dipendenti, ad eccezione dell'industria del legno e dei prodotti in legno (settore DD), del settore della fabbricazione di macchine ed apparecchi meccanici, compresi l'installazione, il montaggio, la riparazione e la manutenzione (settore DK) e del settore della fabbricazione di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche (settore DL). Nei settori del commercio, l'asimmetria nella distribuzione della dimensione d'impresa rimane molto intensa anche al netto dell'effetto "artigiane" e non sembra ridursi in misura apprezzabile nel tempo. Anche la moda in corrispondenza di un solo dipendente appare più accentuata; il secondo punto modale inoltre viene registrato in corrispondenza di dimensioni molto contenute (circostanza peraltro in parte già verificata in ISAE, 2002).

In definitiva, al netto di alcune eccezioni riguardanti specifici settori dell'industria manifatturiera, le stime *kernel* univariate non porterebbero ad individuare la presenza di concentrazioni di massa di densità in corrispondenza della soglia dei 15 dipendenti.

La dinamica dimensionale nella stima della densità bivariata

Passando all'analisi della dinamica della distribuzione¹⁰ il grafico 2 (v. rappresentazione tridimensionale) riporta i risultati delle stime *kernel* effettuate sui dati longitudinali relativi alle sole imprese nate nel 1996. In corrispondenza di ciascun punto dell'asse marcato "1996", e spostandosi parallelamente all'asse relativo al "2000", il *kernel* stocastico descrive la transizione stimata per ciascuna dimensione d'impresa rilevata nel 1996. Tale rappresentazione raffigura in maniera rigorosa l'evoluzione della distribuzione *cross-section* osservata nell'anno di inizio attività delle imprese (il 1996) verso quella rilevata a distanza di quattro anni (nel 2000).

Il grafico tridimensionale relativo all'aggregato della manifattura industriale e al set di dati comprensivo delle imprese artigiane mostra chiaramente la presenza di una bimodalità nella loro distribuzione. La prima moda appare in corrispondenza della dimensione minima: un certo numero di imprese nate con un solo dipendente rimangono tali o crescono in misura molto contenuta a distanza di 4 anni. Tali caratteristiche appaiono ancora più evidenti dal grafico bidimensionale o *contour plot* che rappresenta la proiezione sul piano del grafico prospettico. Le curve di livello marcate '75', '50' e '25' contengono rispettivamente il 75, il 50 e il 25% delle osservazioni in corrispondenza di ciascuna moda. Nel grafico sono tracciati anche due assi - uno verticale e uno orizzontale - in corrispondenza della soglia dei 15 dipendenti, nonché la diagonale principale (linea tratteggiata). Un maggiore addensamento di massa sopra la diagonale principale indica una prevalenza di processi di crescita dimensionale; uno sotto la diagonale indica una prevalenza di processi di contrazione. Le frequenze stimate in prossimità della diagonale segnalano inerzia o inattività.

Escludendo le imprese artigiane, si elimina del tutto la presenza di bi-modalità. In particolare, scompare la moda in corrispondenza di un solo dipendente. Il rimanente punto modale si attesta in corrispondenza di una dimensione pari a circa 7 dipendenti. Il 25% della massa attorno a tale punto focale è localizzato sopra la diagonale principale, segnalando un processo di crescita che sembra però arrestarsi in corrispondenza della soglia dei 15 dipendenti. Le porzioni di massa più distanti dal punto focale segnalano l'esistenza di comportamenti molto differenziati: alcune imprese crescono, altre riducono la propria dimensione, altre ancora mostrano segni di inattività. La prevalenza di comportamenti di crescita appare inversamente correlata con la dimensione iniziale (nel senso che le piccole imprese tendono a mostrare tassi di crescita più elevati); non è possibile tuttavia osservare comportamenti differenziali (regimi multipli) in corrispondenza della soglia dei 15 dipendenti.

¹⁰ L'approccio del *kernel* bivariato che permette di stimare la densità congiunta della distribuzione in due periodi differenti. La funzione di *kernel* bi-dimensionale assume la seguente forma: $\hat{f}_h(y_1, y_2) = \frac{1}{Nh_1h_2} \sum_{i=1}^N K\left(\frac{y_1 - Y_{1i}}{h_1}\right) K\left(\frac{y_2 - Y_{2i}}{h_2}\right)$, dove $\{y_1, y_2; i = 1, \dots, N\}$ indica i dati rilevati nei due differenti periodi e (h_1, h_2) indicano i rispettivi parametri di *smoothing* (o *bandwidth*).

Queste argomentazioni possono essere estese ai singoli comparti della manifattura industriale. In generale, l'evidenza "macroscopica" è la concentrazione di una massa significativa di imprese (circa il 25% nel caso dell'aggregato industriale) sotto la soglia dei 15 dipendenti, con alcune forti caratterizzazioni a livello settoriale: nel caso del settore della carta, la massa di densità sotto la soglia dei 15 dipendenti raggiunge il 75%, nel caso del settore dei minerali non metalliferi la percentuale è del 50 per cento.

A questo livello di analisi non è però possibile ricondurre univocamente tale evidenza ad un effetto di scoraggiamento alla crescita legato a fattori esogeni come la regolamentazione del lavoro. L'addensamento della massa di densità sotto la soglia dei 15 dipendenti potrebbe dipendere sia da una incidenza della regolamentazione del lavoro, sia dal fatto che tale soglia (o valori ad essa prossimi) rappresenta un elemento discriminante di rilievo nella definizione della struttura organizzativa delle imprese. E', infatti, noto che le imprese sotto i 15 dipendenti tendono ad avere una struttura organizzativa molto semplice ed estremamente flessibile, con il potere decisionale in genere fortemente accentrato nella figura dell'imprenditore. Non a caso, proprio la soglia dei 15 dipendenti è stata scelta dal legislatore per evitare di contrastare tramite la regolamentazione pubblica i vantaggi della flessibilità organizzativa delle piccole imprese.

Nel settore del commercio appare nuovamente evidente la concentrazione di massa in corrispondenza di dimensioni molto piccole. Il 75% della massa di densità appare al di sotto della dimensione dei 7 dipendenti.

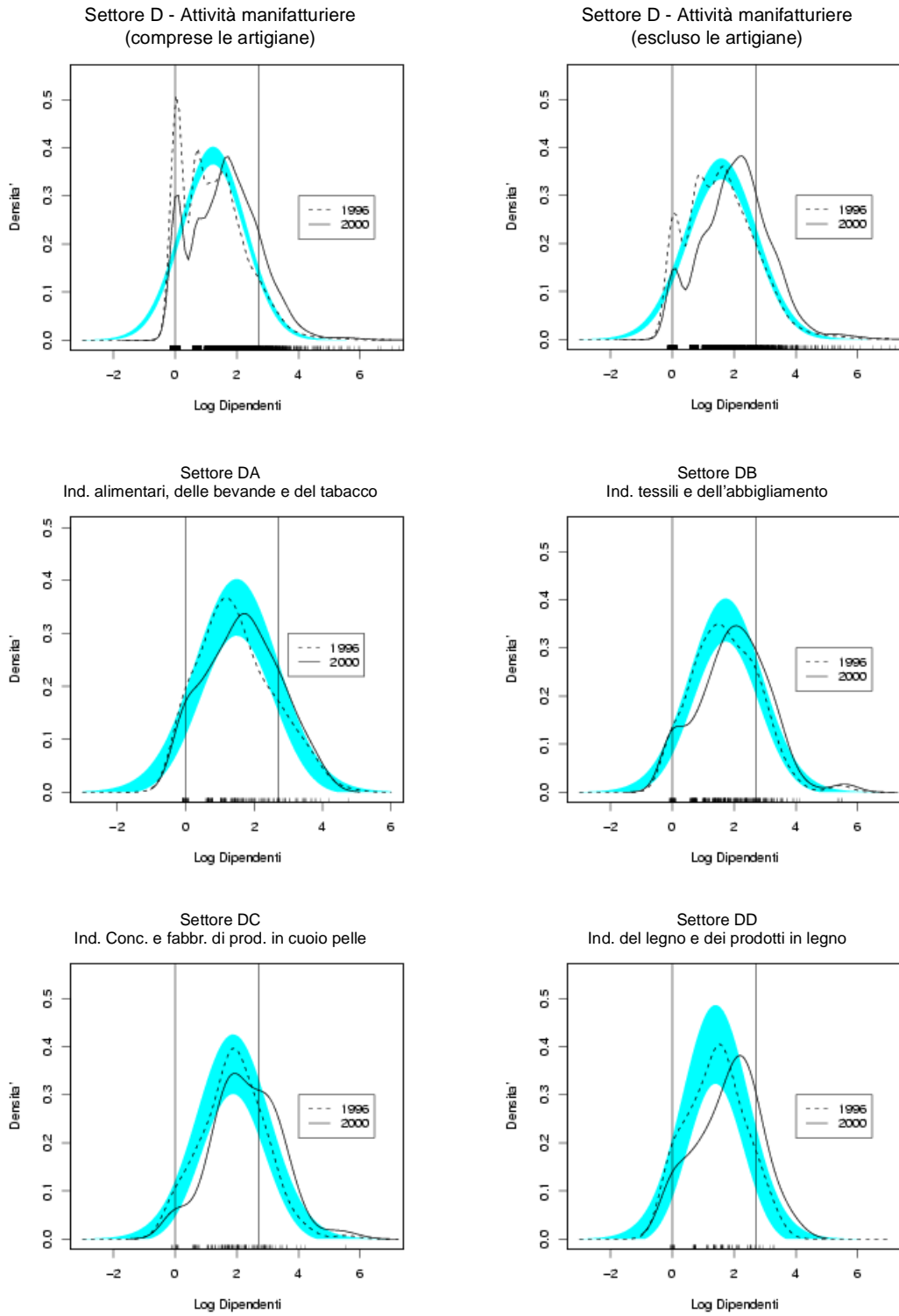
Se a livello "macroscopico" si evidenzia per la manifattura qualche "sospetta" concentrazione di massa in prossimità dei 15 dipendenti, non necessariamente attribuibile, però, alle regole giuslavoristiche, può risultare interessante verificare cosa sia possibile osservare adottando una sorta di "lente di ingrandimento". A tale scopo, il set di dati delle imprese dell'industria manifatturiera con una dimensione iniziale compresa tra 1 e 30 dipendenti è stato disaggregato in 5 sub-campioni: (a) imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 1 e 6 (escludendo le imprese nate nel 1996 e arrivate nel 2000 con un solo dipendente); (b) imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 7 e 12; (c) imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 13 e 18; (d) imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 19 e 24; (e) imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 25 e 30.

I risultati (Graf. 3) tendono a confermare innanzitutto la prevalenza di comportamenti di crescita dimensionale rispetto a quelli di contrazione e inattività tra le imprese appartenenti alle classi di addetti inferiori (da 1 a 6 e da 7 a 12). Fenomeni di persistenza e contrazione sono invece più visibili a partire dalla classe da 13 a 18 dipendenti: la moda tende a localizzarsi in prossimità delle diagonale principale.

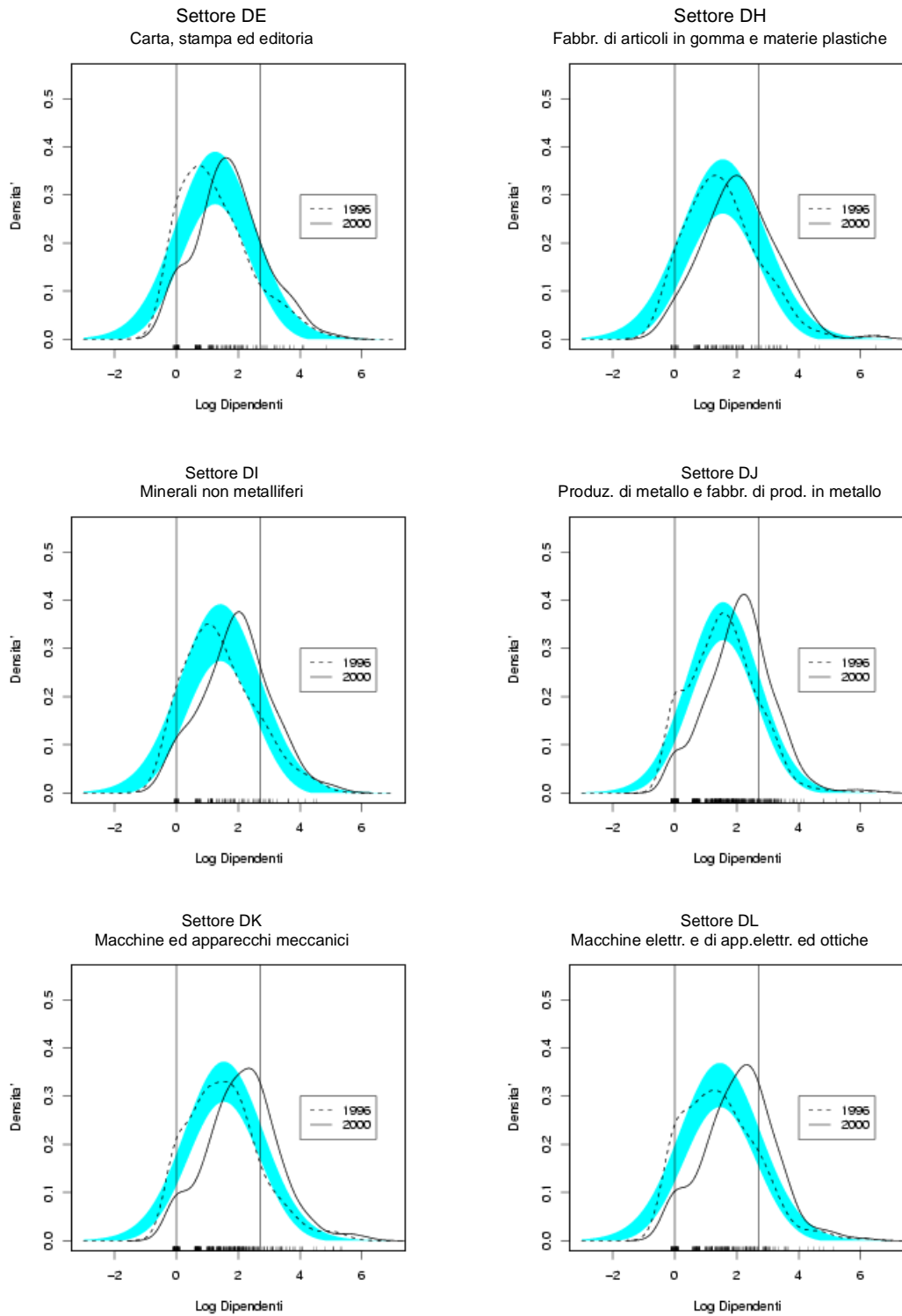
Il risultato più interessante che emerge da quest'analisi "ravvicinata" è, però, la presenza di un doppio regime all'interno della classe tra 13 e 18 dipendenti. Anziché convergere verso un unico punto focale le imprese appartenenti a questa classe mostrano una distribuzione dualistica e la linea di demarcazione tra i due regimi appare proprio in corrispondenza della soglia dei 15

dipendenti. Più precisamente, all'interno della classe dimensionale tra 13 e 18 dipendenti, le imprese con una dimensione alla nascita compresa tra 13 e 15 tendono, a distanza di quattro anni, ad addensarsi attorno ad un punto focale corrispondente ad una dimensione inferiore ai 15 dipendenti, mentre le imprese con una dimensione iniziale compresa tra 16 e 18 dipendenti tendono, nell'ultimo anno considerato, ad addensarsi attorno ad un punto focale corrispondente ad una dimensione superiore ai 15 dipendenti. Attorno alla moda è possibile osservare, in entrambi i gruppi di imprese, sia processi di crescita che di contrazione. Tuttavia, le imprese nate con più di 15 dipendenti sembrano maggiormente orientate all'incremento della propria dimensione, mentre quelle nate con meno di 15 dipendenti appaiono più equamente volte verso sentieri di crescita e riduzione dimensionale.

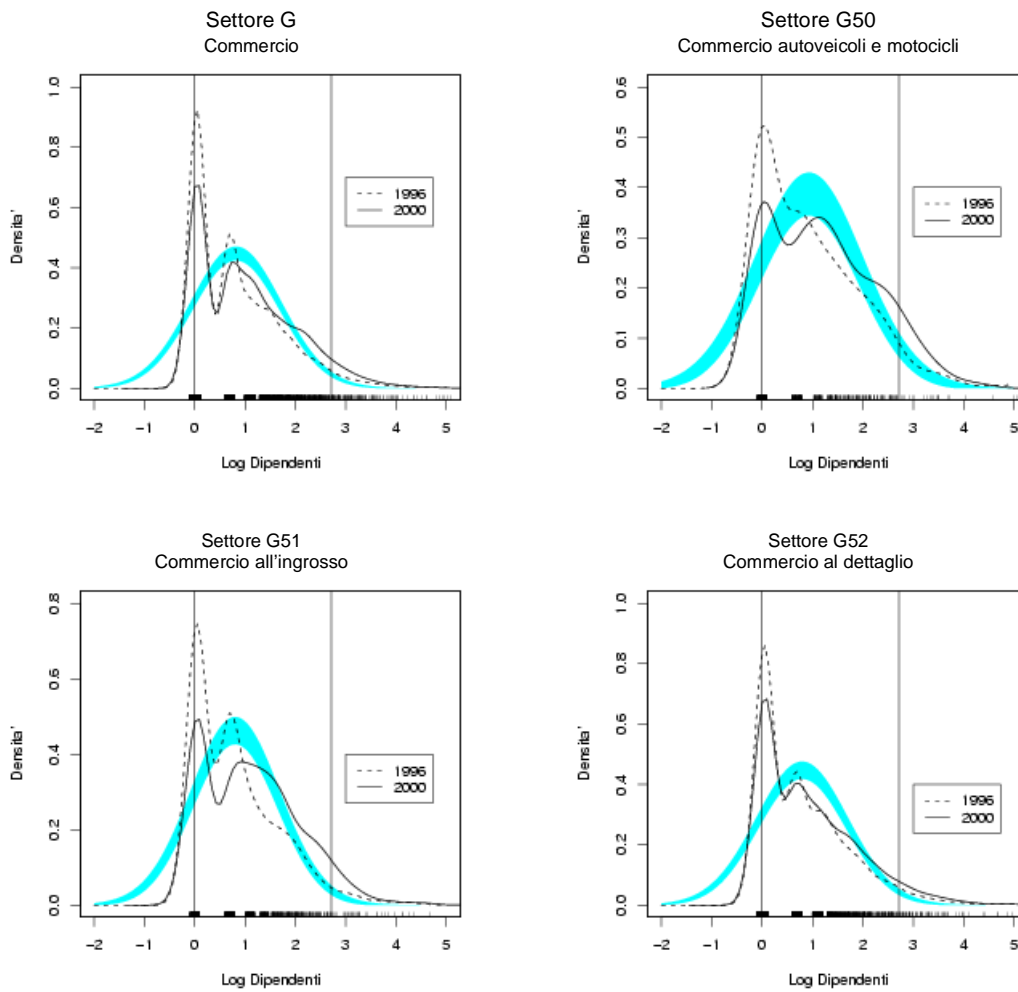
Graf. 1 - STIME DI DENSITÀ DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA. ANNI: 1996 E 2000



segue Graf. 1 - STIME DI DENSITÀ DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

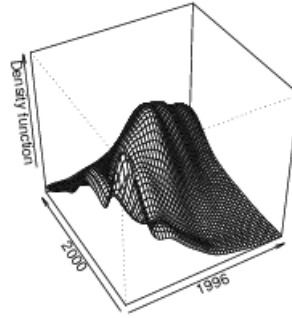
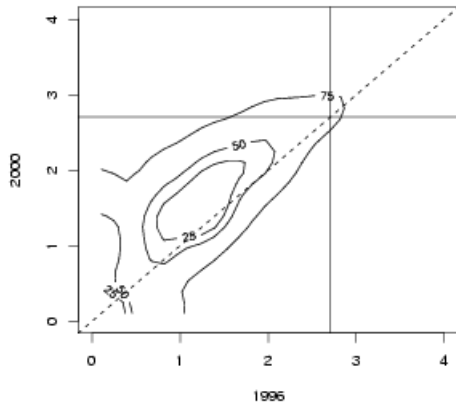


segue Graf. 1 - STIME DI DENSITÀ DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA
ANNI: 1996 E 2000

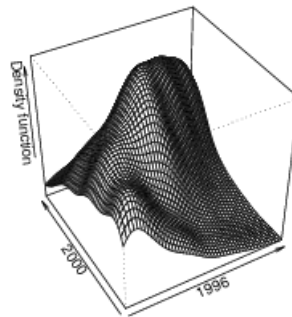
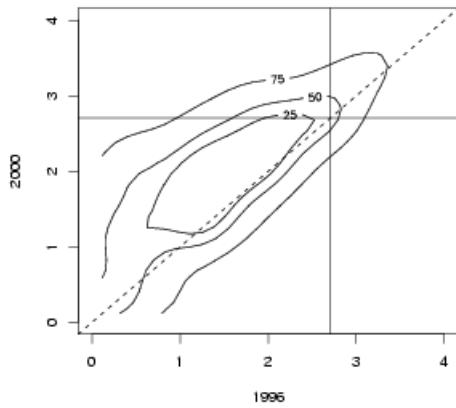


Graf. 2 - STIME *KERNEL* DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

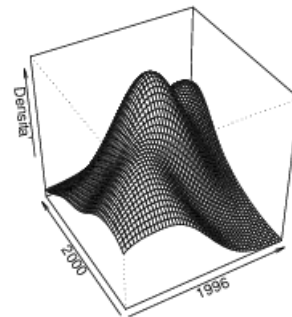
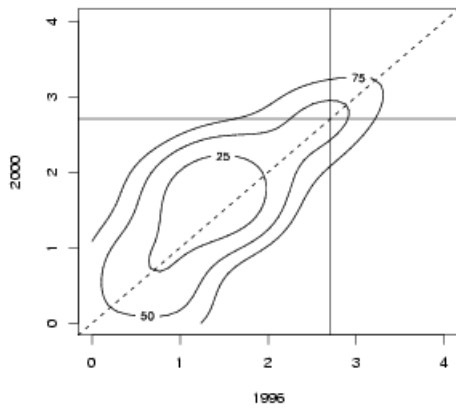
Settore D - Attività manifatturiere
(comprese le artigiane)



Settore D - Attività manifatturiere
(escluso le artigiane)

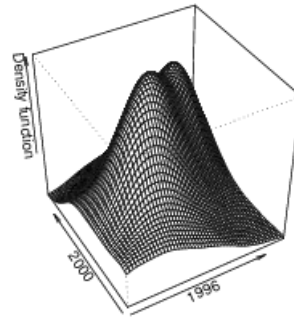
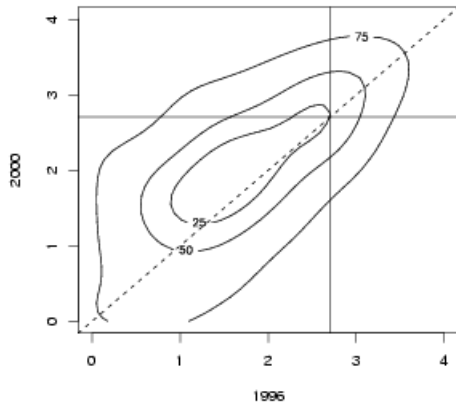


Settore DA - Ind. alimentari, delle bevande e del tabacco

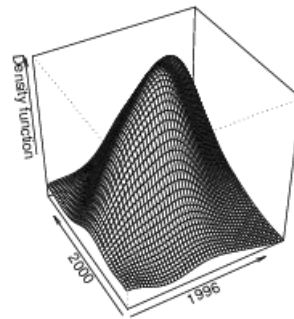
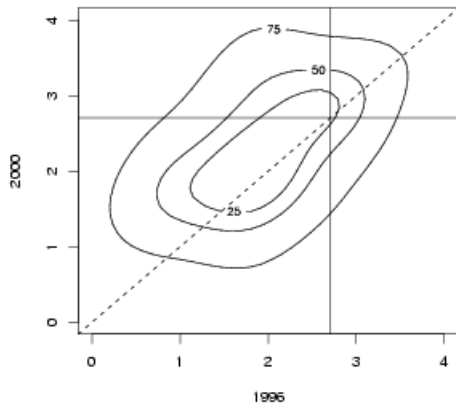


segue Graf. 2 - STIME KERNEL DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

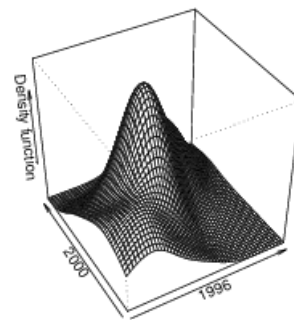
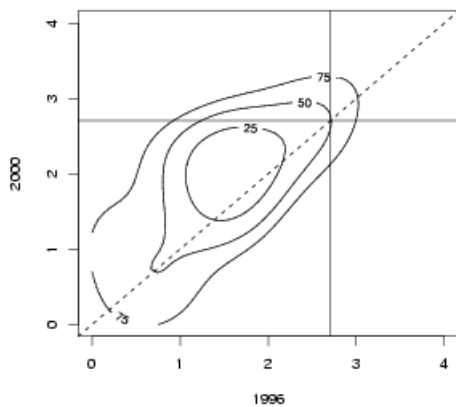
Settore DB - Ind. tessili e dell'abbigliamento



Settore DC- Ind. conciari e fabbr. di prodotti in cuoio pelle e similari

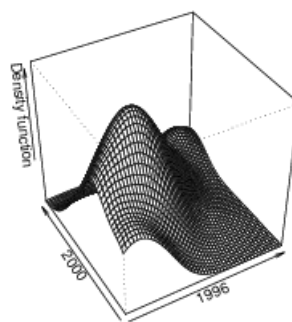
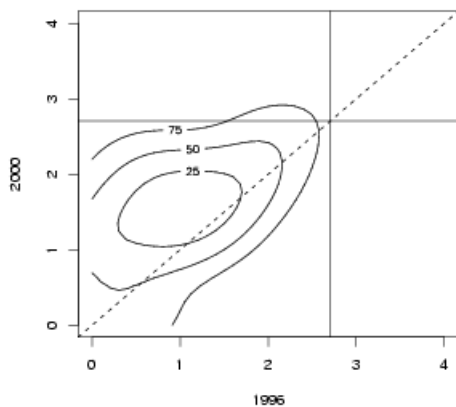


Settore DD - Ind. del legno e dei prodotti in legno

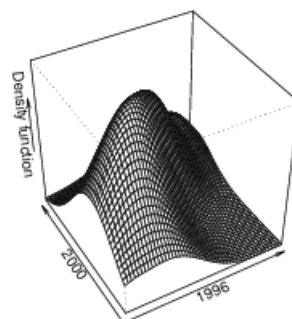
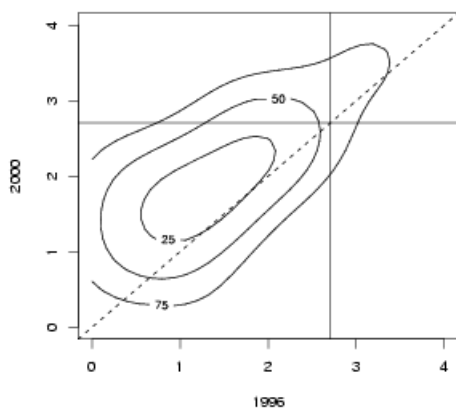


segue Graf. 2 - STIME KERNEL DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

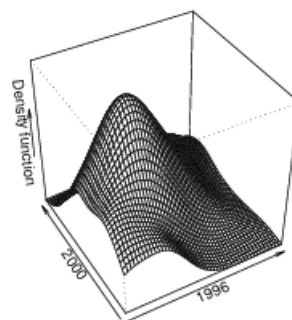
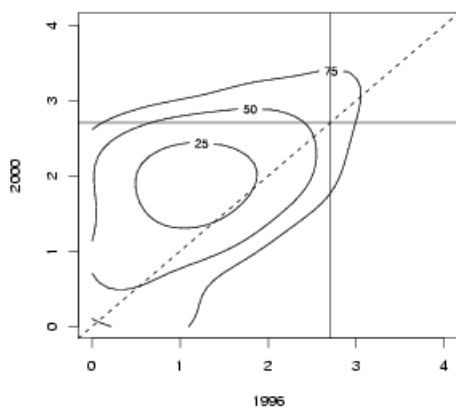
Settore DE - Fabbr. della pasta-carta, della carta e dei prodotti di carta ; stampa ed editoria



Settore DH - Fabbr. di articoli in gomma e materie plastiche

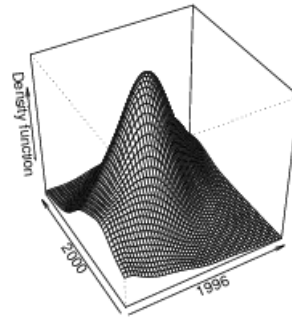
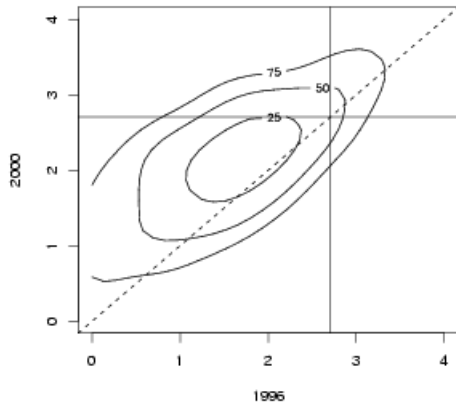


Settore DI - Fabbr. di prod. della lavoraz. di minerali non metalliferi

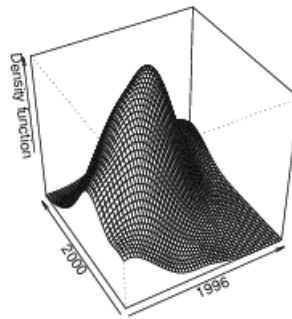
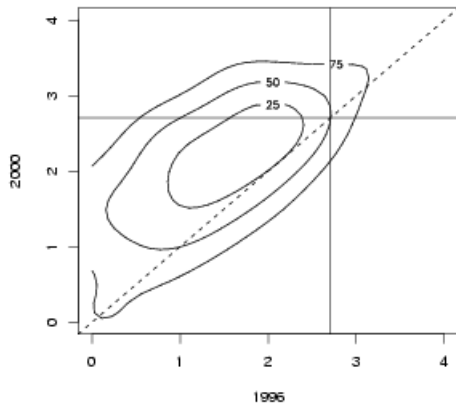


segue Graf. 2 - STIME KERNEL DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

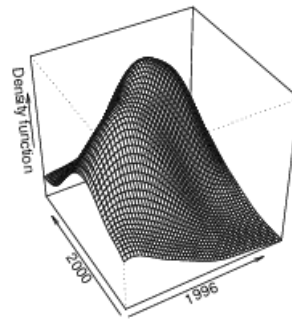
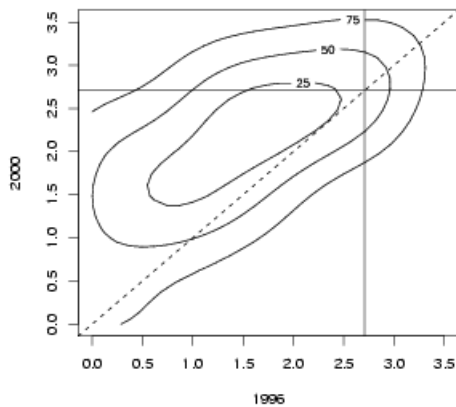
Settore DJ - Produz. di metallo e fabbr. di prod. in metallo



Settore DK - Fabbr. di macchine ed apparecchi meccanici, compresi l'installaz., il montaggio, la riparaz. e la manutenz.

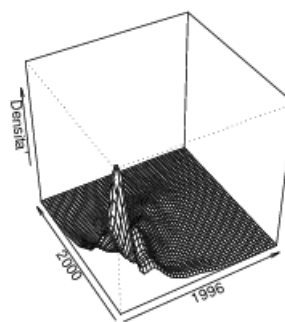
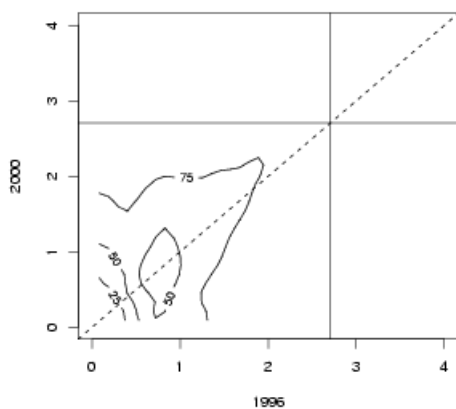


Settore DL - Fabbr. di macchine elettriche e di apparecchiature elettriche ed ottiche

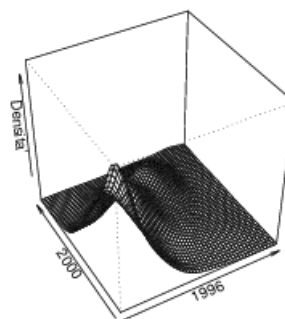
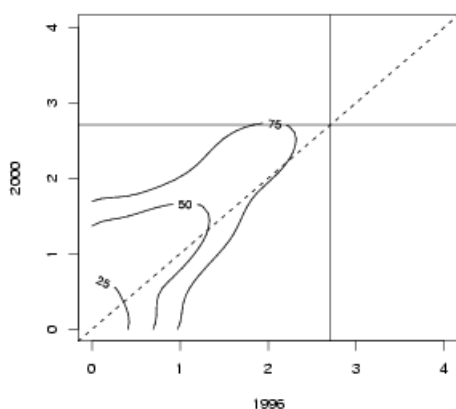


segue Graf. 2 - STIME KERNEL DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA ANNI: 1996 E 2000

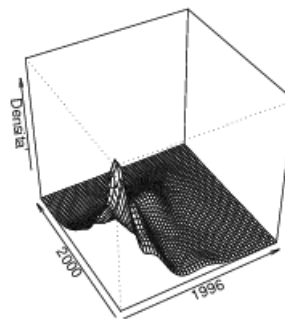
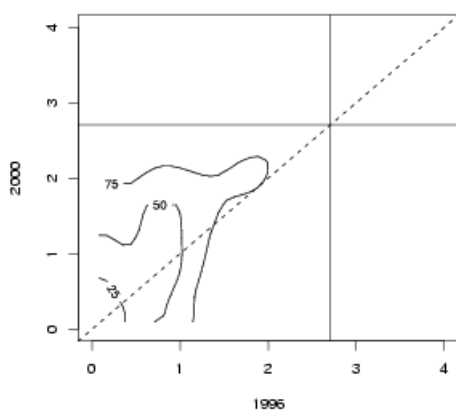
Settore G - Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli, motocicli e di beni personali e per la casa



Settore G50 - Commercio, manutenzione e riparazione di autoveicoli e motocicli; vendita al dettaglio di carburante per autotrazione

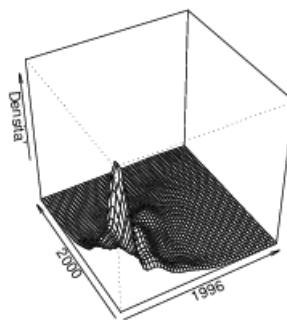
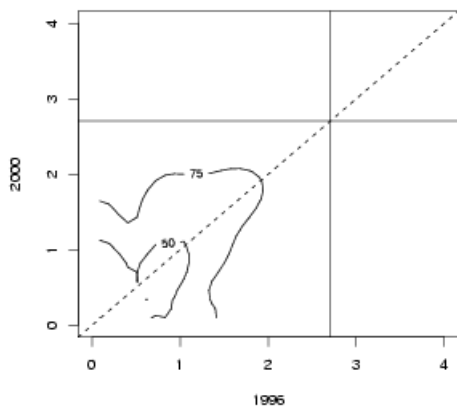


Settore G51 - Commercio all'ingrosso e intermediari del commercio, autoveicoli e motocicli esclusi



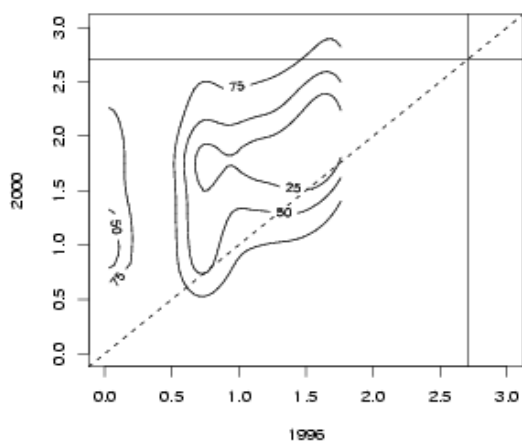
segue Graf. 2 - STIME *KERNEL* DELLA DINAMICA DELLA DISTRIBUZIONE DELLA DIMENSIONE D'IMPRESA
ANNI: 1996 E 2000

Settore G52 - Commercio al dettaglio, escluso quello di autoveicoli e di motocicli, riparazione di beni personali e per la casa

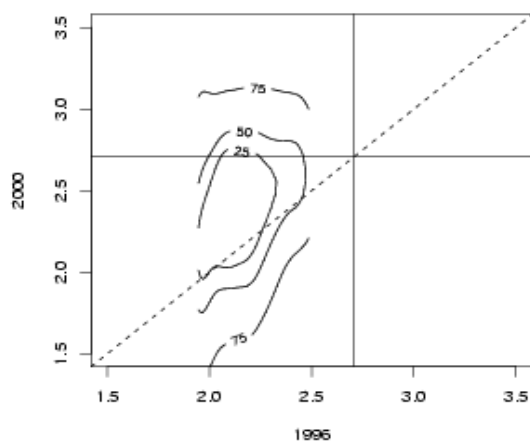


Graf. 3 - STIME KERNEL BIVARIATE PER CLASSI DI ADDETTI. ANNI: 1996 E 2000.
ATTIVITA' MANIFATTURIERE

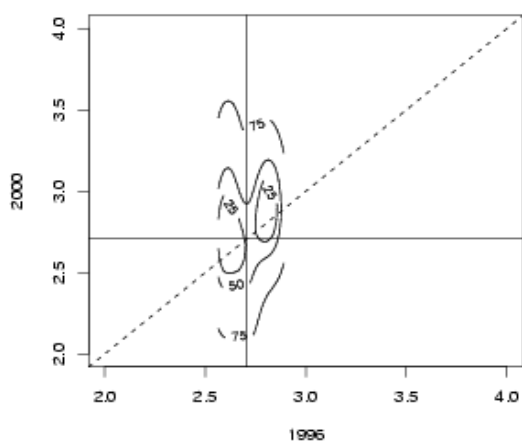
a) Imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 1 e 6



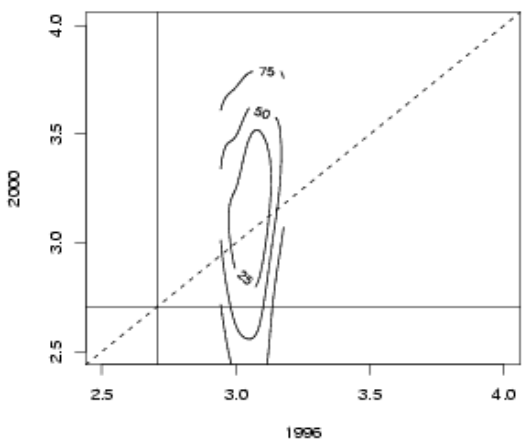
b) Imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 7 e 12



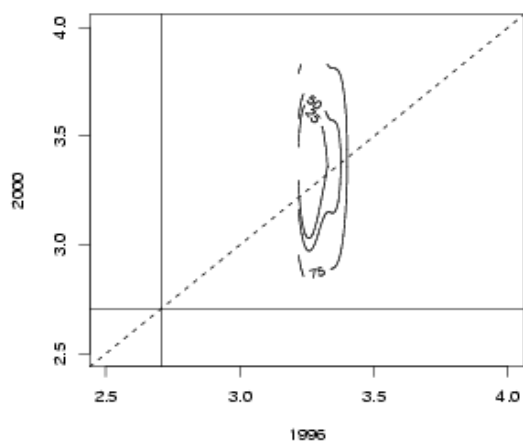
c) Imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 13 e 18



d) Imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 19 e 24



e) Imprese con un numero di dipendenti nel 1996 compreso tra 25 e 30



L'INCIDENZA DEI 15 DIPENDENTI NELLE SCELTE DI CRESCITA DIMENSIONALE DELLE IMPRESE INDUSTRIALI DI UN CAMPIONE ISAE

Dopo avere approfondito la dinamica della distribuzione delle imprese, che ha portato alla luce qualche fenomeno "sospetto" soprattutto nell'analisi ravvicinata nell'intorno della soglia, il passo successivo dell'indagine consiste nel cercare di esplicitare uno schema interpretativo del comportamento delle aziende in prossimità del limite dei 15 dipendenti. In generale, è difficile individuare evidenze chiare di un effetto soglia dovuto alla regolamentazione del mercato del lavoro in quanto le dinamiche dimensionali di impresa rispondono a una varietà di condizionamenti (interni ed esterni all'unità produttiva), che si sovrappongono all'eventuale influenza derivante da leggi e regolamenti¹¹. Questi condizionamenti, come accennato nell'introduzione a questo Rapporto, possono essere oggettivi (connessi, per esempio, alla tecnologia, al settore di appartenenza, all'area geografica, alle modalità di controllo dell'impresa, ecc.) o anche soggettivi (legati a scelte dell'imprenditore che pur potendo espandersi decide di "non voler" crescere). Come sottolineato altrove, esistono "fattori di condizionamento di carattere esogeno, che agiscono nel senso di ridurre la propensione delle imprese ad espandere la scala delle proprie attività anche quando ciò possa costituire una scelta efficiente" e "motivazioni di carattere soggettivo che possono essere ricondotte a un principio di *willingness to grow*"¹².

Per tenere nel giusto conto questo complesso insieme di condizionamenti si deve disporre di: 1) un set di informazioni strettamente focalizzato sulle questioni della crescita dimensionale delle imprese; 2) una metodologia che consenta di isolare, quanto più precisamente possibile, l'influenza della regolamentazione del lavoro, distinguendola dagli altri fattori che influiscono sulle decisioni di crescita dimensionale.

La raccolta delle informazioni attraverso un'inchiesta *ad hoc*

L'analisi sul comportamento dimensionale delle aziende è stata condotta sui microdati di una delle due inchieste *ad hoc* realizzata dall'ISAE presso le imprese industriali. L'indagine è stata condotta nel mese di gennaio 2003, aggiungendo al consueto questionario dell'inchiesta mensile, che si rivolge a circa 4.000 imprese manifatturiere ed estrattive, una parte riguardante le determinanti della crescita dimensionale di quelle più piccole. Tale sezione di domande è stata rivolta alle sole imprese che, nell'inchiesta relativa al mese di dicembre 2002, avevano dichiarato un numero complessivo di addetti non superiore alle 50 unità (circa 2.500 unità produttive). L'indagine rileva informazioni quantitative e qualitative sulla dimensione d'impresa con riferimento, in particolare, al periodo compreso tra il 1999 e il 2002. La presenza di domande

¹¹ Contro questa impostazione vi è chi spiega la crescita delle imprese essenzialmente come un meccanismo stocastico del tipo *random walk* (Ijiri e Simon, 1977, Traù, 1999).

¹² Cfr. Traù (1999), p. 42.

retrospettive relative all'anno 1999 fa sì che le imprese intervistate costituiscano un panel. Questa base di dati è stata poi integrata con informazioni esterne alle inchieste, relative a variabili cicliche e di contesto.

L'informazione di maggiore importanza ai fini dell'analisi concerne la rilevazione del numero di addetti dipendenti a tempo indeterminato. E' da sottolineare che, nel tentativo di approssimare quanto più possibile la lettera della legge, tale informazione è stata rilevata al netto di ogni altra posizione lavorativa relativa a contratti a termine, lavori interinali, *stage*, tirocini, collaborazioni coordinate e continuative e altre forme contrattuali flessibili. Un'analoga informazione relativa al 1999 è stata ottenuta sulla base di una domanda retrospettiva.

Di particolare interesse, in quanto corrispondente a un'indicazione citata in letteratura e non facilmente rintracciabile nelle statistiche, è l'informazione relativa alla composizione percentuale del lavoro dipendente nelle imprese oggetto di analisi, distinguendo tra dirigenti, quadri/impiegati e operai. Sono stati, in particolare, raccolti giudizi qualitativi circa la dinamica di tali quote percentuali lungo l'intervallo temporale di riferimento. Le imprese hanno anche risposto a domande relative alla loro nascita (anno e modalità di costituzione), alla forma giuridica e alle variazioni intervenute negli ultimi 3/4 anni, all'appartenenza a gruppi di imprese, ad eventuali acquisizioni di altre unità produttive. Infine, sono stati rilevati alcuni dati riguardanti le caratteristiche personali dell'imprenditore, in particolare l'età, gli anni di lavoro e il titolo di studio più elevato conseguito.

L'analisi esplorativa evidenzia le principali caratteristiche del campione preso in esame. Come si può osservare dall'esame della tabella 10, le 2.572 imprese rilevate nell'inchiesta, presentavano, nel 2002, una media di 19,3 individui. Considerando i soli dipendenti a tempo indeterminato, il numero medio di addetti si riduce a 17,2. La differenza tra le due variabili fornisce una *proxy* del cosiddetto lavoro flessibile: è interessante osservare come tale quota presenti valori più elevati in corrispondenza delle classi dimensionali comprese tra quattordici e diciotto addetti (sempre nel 2002) e sopra i quarantacinque addetti complessivi. La composizione per professione indica una percentuale media del 3,4% di dirigenti, del 19% di impiegati e del 77,5% di operai (si ricorda che si tratta di imprese che operano nel settore manifatturiero). E' rilevante, infine, considerare che il numero di transizioni da un regime all'altro, osservate nel periodo di riferimento, è relativamente piccolo. In particolare, circa il 4,5% del complesso delle unità produttive ha superato il limite dei 15 addetti, mentre soltanto il 3,5% ha mostrato una diminuzione tale da ricadere al di sotto della soglia.

L'influenza della soglia in due esercizi econometrici

L'introduzione di una specifica soglia dimensionale, prevista nella legislazione sui licenziamenti in corrispondenza dei quindici dipendenti, determina di per sé l'esistenza di regimi normativi differenziati. In questa sezione, si forniscono evidenze sull'ampiezza e sulla significatività dell'effetto che la diversità dell'assetto normativo intorno ai 15 dipendenti determina

Tab. 10 STATISTICHE DESCRITTIVE DELLA BASE DI DATI
(medie e varianze campionarie)

Variabile	Osservazioni	Media	Std. Dev.	Min	Max
N. addetti in complesso (2002)	2572	19,338	12,282	5	112
N. addetti dipendenti a tempo indeterminato (2002)	2572	17,274	11,783	1	50
Proxy del lavoro flessibile nel 2002	2572	2,064	5,876	0	100
N. addetti in complesso (1999)	2572	22,277	14,006	4	141
N. addetti dipendenti a tempo indeterminato (1999)	2572	17,319	12,298	1	80
Dirigenti (%)	2572	3,444	6,897	0,125	80
Impiegati (%)	2572	19,058	17,156	3,297	100
Operai (%)	2572	77,497	18,554	0	100
Variazioni numero dirigenti	2572	-0,006	0,252	-1	1
Variazioni numero impiegati	2572	0,072	0,471	-1	1
Variazioni numero operai	2572	-0,069	0,624	-1	1
Variazioni numero collaboratori	2572	0,058	0,369	-1	1
Acquisizioni altre aziende	2572	0,038	0,191	0	1
Anno di costituzione	2572	1976	16,584	1900	1999
MODALITA' DI NASCITA DELL'IMPRESA:					
Iniziativa di dipendenti appartenenti ad altra impresa	2572	0,089	0,285	0	1
Iniziativa diretta del titolare	2572	0,514	0,500	0	1
Ditta familiare	2572	0,240	0,427	0	1
Altro	2518	0,013	0,114	0	1
FORMA GIURIDICA					
Società per azioni	2572	0,680	0,467	0	1
Società di persone	2572	0,232	0,422	0	1
Altro (società cooperative, ecc.)	2572	0,035	0,183	0	1
Cambiamento di forma giuridica	2572	0,084	0,277	0	1
Appartenenza ad un gruppo	2572	0,089	0,284	0	1
Variazioni dell'appartenenza ad un gruppo	2572	0,081	0,273	0	1
Appartenenza a un distretto/rete/sistema locale	2572	0,054	0,226	0	1
Divisione tra proprietà e controllo	2572	0,092	0,289	0	1
DATI RIGUARDANTI L'IMPRENDITORE:					
Età dell'imprenditore	2572	53,910	10,828	21	80
Età a cui ha iniziato a lavorare	2572	20,407	4,282	14	57
TITOLO DI STUDIO DELL'IMPRENDITORE:					
Nessuno	2572	0,002	0,039	0	1
Licenza elementare	2572	0,066	0,248	0	1
Diploma di scuola media inferiore	2572	0,199	0,399	0	1
Diploma/Licenza di scuola media superiore	2572	0,388	0,487	0	1
Laurea o dottorato	2572	0,123	0,329	0	1

Fonte: ISAE.

sulla crescita dimensionale media delle imprese del campione ISAE; il periodo di riferimento, si ripete, è compreso tra il 1999 e il 2002.

Si applicano due diverse metodologie, che sottendono ipotesi differenti riguardo alla natura del processo di posizionamento dell'impresa rispetto alla soglia dei 15 dipendenti. Nel primo approccio, si assume che tale meccanismo di allocazione sia, in prevalenza, il risultato di una scelta endogena all'unità produttiva: le decisioni relative al naturale processo di crescita dell'impresa (in termini del numero di addetti) sarebbero anche condizionate dalle valutazioni sull'opportunità o meno di superare la dimensione dei 15 addetti. Tale metodo si basa sul confronto tra i tassi di crescita medi annui (che costituiscono la cosiddetta variabile obiettivo) di due sottoinsiemi di imprese, individuate a seconda che, nell'anno base (il 1999), siano posizionate sotto o sopra la soglia di riferimento.

Per fare questo, si attinge a metodologie generalmente utilizzate nell'ambito delle valutazioni delle politiche del lavoro, con le quali si mira a determinare l'effetto di un intervento (definito "trattamento") su un gruppo di individui. Tale effetto è stimato attraverso il confronto con un gruppo di controllo, ovvero di un insieme di individui (unità) non sottoposte all'intervento ma con caratteristiche del tutto omogenee a quelle degli individui "trattati"¹³. Nel caso in esame, si dispone di due sottoinsiemi che non possono essere considerati perfettamente omogenei perché, nell'anno iniziale, sono costituiti, per definizione, da tipologie di imprese "diverse" (quelle sotto e quelle sopra la soglia); l'esperimento *in vitro* richiederebbe, invece, che si disponesse di due insiemi di imprese uguali in tutto, anche per l'aspetto dimensionale, di cui uno soltanto è soggetto alla normativa. Per tener conto di questo limite analitico si adotta anche un secondo approccio, in cui il posizionamento dell'unità produttiva rispetto alla soglia dei 15 addetti è ipotizzato come del tutto deterministico: sulla base della stretta applicazione della norma, le unità produttive sono assegnate al sottoinsieme superiore (inferiore) alla soglia prevista dalla normativa a seconda che il numero complessivo di addetti a tempo indeterminato sia, nell'anno base, maggiore di 15. I risultati ottenuti attraverso entrambi gli esercizi portano, come si illustra di seguito, a identificare contenuti, anche se statisticamente molto significativi, effetti di "dissuasione a crescere", per le unità produttive di dimensioni appena al di sotto del limite istituzionale.

Primo esercizio: dinamiche di crescita e scelta endogena del regime istituzionale

In questo esercizio, la dinamica di crescita delle unità produttive è analizzata con riferimento alla scelta del contesto normativo nel quale l'impresa intende operare. Si suppone, in altri termini, che le unità produttive modifichino la propria dimensione non soltanto in risposta a

¹³ Si veda, ad esempio Rosenbaum e Rubin (1983), Ichino e Becker (2002), O'Higgins (1994). Per recenti applicazioni al caso italiano si veda Caroleo *et al.* (1997).

eventi interni ed esterni (ad esempio, *shock* di domanda), ma anche in base a valutazioni di opportunità in merito al quadro regolatorio relativo ai licenziamenti individuali: nell'ipotesi di un'effettiva incidenza della normativa, è presumibile che le imprese effettuino una scelta circa la loro collocazione rispetto alla soglia dei quindici dipendenti. In questo schema, la variazione della dimensione delle imprese è quindi condizionale anche alla scelta di posizionamento rispetto alla soglia in esame. A tale scopo vengono stimate, simultaneamente, due equazioni: la prima spiega le decisioni circa la crescita dimensionale delle imprese, anche in funzione della scelta di posizionamento, a sua volta descritta nella seconda equazione (*control function*)¹⁴.

Attraverso questo modello si assume che i due processi decisionali presentino delle determinanti comuni, connesse a fattori osservabili e/o non osservabili. Se tale ipotesi venisse confermata dai dati, l'omessa o erronea specificazione del processo di allocazione rispetto al limite stabilito dalla legge, condurrebbe a un'inferenza non robusta dell'impatto della normativa sulla variabile obiettivo (tasso di crescita medio annuo), inficiando, in tal modo, eventuali conclusioni di *policy*¹⁵.

Per le imprese sotto la soglia, la prevalenza (e significatività) di fattori del tipo convenienza a rimanere piccoli piuttosto che quelli di resistenza a crescere non può ovviamente essere definita a priori, ma è il risultato dell'analisi empirica. Si può osservare che la funzione di scelta (o di posizionamento) dipenda soprattutto da informazioni interne all'impresa, come quelle relative all'organizzazione e alla proprietà (ad esempio, appartenenza a un gruppo o a un distretto industriale, separazione tra proprietà e controllo), alla strategia di medio-lungo termine dell'imprenditore (o del *management*) e alle singole capacità imprenditoriali (capitale umano, propensione al rischio). Si tratta, come già detto, di variabili analoghe a quelle utilizzate per spiegare la crescita dimensionale delle unità produttive¹⁶.

Nel modello in esame, il posizionamento rispetto alla soglia, che sottende fattori non

¹⁴ Il riferimento è alla ampia metodologia utilizzata per la stima di effetti dovuti all'adozione di politiche pubbliche (Heckman, 1979). Formalmente, il modello sottoposto a verifica empirica è il seguente:

$$\begin{aligned} \Delta n &= \alpha + X_1 \beta_1 + X_2 \beta_2 + \delta I + u \\ I &= \gamma + X_1 \Gamma_1 + Z \Gamma_2 + \varepsilon \end{aligned}$$

dove Δn è l'equazione di crescita, I è la funzione che descrive il posizionamento rispetto alla soglia istituzionale, X_1 è una matrice di variabili esogene comuni alle due equazioni, Z una matrice di variabili esplicative inserite nella sola equazione di scelta.

¹⁵ Ad esempio, la non convenienza a crescere può favorire il posizionamento sotto la soglia di imprese caratterizzate da dinamiche di crescita più contenute. In tal caso, il parametro stimato relativo all'effetto della regolazione risulterebbe distorto verso il basso. Formalmente, in presenza di determinanti non osservate, comuni sia alla variabile di *outcome* (tasso di crescita) sia alla scelta di *posizionamento*, la distorsione risulta pari a $\rho\sigma \left[\frac{\phi(x\beta)}{\Phi(x\beta)\{1-\Phi(x\beta)\}} \right]$, dove ρ è il coefficiente di correlazione tra i residui delle due equazioni e definisce il segno dell'espressione.

¹⁶ Vedi nota 15. Pur non essendo necessario imporre vincoli di esclusione sui parametri per rendere il modello identificato, in questo lavoro la funzione di controllo è specificata anche con riferimento ad alcune variabili riguardanti l'imprenditore, non inserite nella funzione di crescita.

osservati connessi a valutazioni di resistenza/convenienza a crescere, è descritto attraverso una variabile indicatrice costruita sulla base della dimensione dichiarata dalle imprese nel 1999 (ovvero, all'inizio del periodo di osservazione). Essa assume valore 1 se le unità produttive di riferimento presentavano una dimensione inferiore a 16 (in termini di addetti a tempo indeterminato), 0 in tutti gli altri casi. Empiricamente, l'obiettivo è di condizionare la crescita media annua osservata lungo il periodo 1999-2002 (descritta nella prima equazione, vedi nota 15), rispetto all'appartenenza a uno dei due sottoinsiemi "sopra/sotto la soglia" nell'anno iniziale del periodo di osservazione (seconda equazione, vedi nota 14). La stima dell'intero modello è riportata nella tavola 11. Nell'ultima colonna sono illustrati i risultati relativi alla propensione stimata delle imprese a posizionarsi sotto la soglia dei quindici addetti (seconda equazione). Come si vede, la collocazione sotto la soglia dei 15 addetti dipende inversamente dall'età delle imprese. Essa sembra favorita dall'accentramento, in un'unica mano, della proprietà e del controllo dell'impresa (caratteristica distintiva dell'impresa familiare). Le modalità di nascita delle unità produttive (iniziativa del titolare, ditta familiare ricevuta in eredità, *spinoff*) non forniscono, tuttavia, un contributo significativo alla spiegazione della decisione di posizionamento. L'adesione a un gruppo, contrariamente alle attese, non sembra favorire la scelta di mantenere le imprese al di sotto della soglia¹⁷, ad eccezione delle unità produttive in prossimità dei 15 addetti¹⁸. Tra le variabili inerenti ai processi organizzativi, assumono particolare rilevanza quelle relative alla forza lavoro interna all'impresa. La prevalenza di operai sul totale degli addetti si accompagnerebbe a caratteristiche tecnologiche delle imprese in prevalenza collocate al di sotto della soglia, mentre la maggiore incidenza di impiegati e dirigenti costituirebbe un segnale di maggiore complessità organizzativa, connessa solitamente con la maggiore dimensione. L'evidenza desunta dai dati, tuttavia, non ha indicato tali effetti come rilevanti ai fini della scelta del regime istituzionale. Anche la variabile che denota la forma giuridica presenta il segno atteso: la tipologia "società per azioni" è correlata positivamente in misura significativa con il posizionamento sopra il limite dei 15 addetti. Le variabili relative alle caratteristiche dell'imprenditore presentano un soddisfacente potere esplicativo. L'età, assimilabile a una *proxy* di esperienza e/o di abilità imprenditoriali, assume nella funzione di scelta un segno negativo e significativo. Per quanto riguarda il titolo di studio dell'imprenditore, si rilevano più elevate probabilità di posizionarsi sopra la soglia in corrispondenza di titoli di studio più elevati (diploma). Quest'evidenza sembra avvalorare l'ipotesi secondo la quale l'espansione dimensionale, soprattutto per le imprese "manageriali", comporta un ambiente di complessità crescente, per

¹⁷ Il proliferare della forma gruppo nel nostro Paese è spiegabile, fra l'altro, come modalità efficiente di crescita, in risposta ad una domanda particolarmente variabile. La formazione di un gruppo sarebbe, pertanto, il risultato di un processo organizzativo nel quale risulta più efficiente la distribuzione del lavoro tra più unità e che è preferita a configurazioni alternative, quali l'impresa multidivisionale (Carone e Iacobucci 1999).

¹⁸ Infatti l'effetto del parametro relativo all'interazione delle due variabili (gruppo e *dummy* dimensionale) presenta risultati statisticamente significativi.

Tab. 11 STIMA CONGIUNTA DELL'EQUAZIONE DI CRESCITA E DELLA SCELTA DI APPARTENENZA ALLA CLASSE DIMENSIONALE DI ADDETTI INFERIORE AI 15 DIPENDENTI

	Tasso di crescita 1999-2002			Appartenenza**
	(1)	(2)	(3)	
Costante	9,876(0,002)	7,586(0,008)	11,885(0,000)	-6,055(0,876)
dipendenti 1999 (a tempo Ind.)	-0,348(0,000)	-0,332(0,000)	-0,379(0,000)	
Età dell'impresa				-1,131(0,000)
Modalità di nascita dell'impresa				
iniziativa del titolare	-0,748(0,274)	-0,764(0,269)	-0,789(0,253)	
ditta familiare	-0,982(0,166)	-0,986(0,168)	-1,004(0,160)	-1,750(0,813)
<i>Spinoff</i>				-7,359(0,593)
Altre modalità	4,852(0,002)	5,035(0,016)	4,984(0,019)	2,021(0,854)
Appartenenza a gruppi				
distretto industriale	-0,407(0,613)	-0,457(0,572)	-0,481(0,552)	
gruppo/rete/sistema locale nel 2002	-0,741(0,251)	-0,738(0,253)	-0,648(0,281)	-72,608(0,000)
gruppo/rete/sistema locale nel 1999				39,915(0,055)
Composizione manodopera				
impiegati (%)	0,024(0,082)	0,024(0,087)	0,024(0,084)	0,027(0,898)
dirigenti (%)				0,377(0,476)
variazione dirigenti 99/02	4,151(0,000)	4,166(0,000)	4,165(0,000)	
Proprietà/forma giuridica				
impresa familiare	1,920(0,001)	1,912(0,011)	1,950(0,009)	20,966(0,580)
Impresa familiare (dip99=15)	-2,339(0,076)	-2,308(0,084)	-2,382(0,072)	
Società per azioni (spa)	1,819(0,002)	1,945(0,001)	1,792(0,002)	-58,104(0,000)
Variabili relative all'imprenditore				
licenza media inf.				-1,481(0,870)
diploma/licenza media sup.	0,336(0,419)	0,326(0,432)	0,285(0,494)	15,971(0,039)
laurea (dottorato)	1,102(0,109)	1,054(0,124)	1,024(0,136)	-4,049(0,709)
Età				-1,211(0,000)
Età inizio attività lavorativa	-0,101(0,005)	-0,100(0,053)	-0,099(0,055)	
Variabili di contesto				
<i>Turnover</i> (1999)	-7,282(0,479)	-7,538(0,462)	-6,889(0,503)	
propensione all'export (1999)	2,006(0,285)	2,150(0,252)	2,133(0,255)	
tasso di disoccupazione (1999)	-0,144(0,176)	-0,146(0,170)	-0,146(0,173)	-1,582(0,072)
1 / dipendenti 1999 (a temp. Ind.)	-135,570(0,000)	-119,431(0,000)	-167,214(0,000)	
tasso di irregolarità iss (1999)				287,194(0,005)
dotazione infrastrutture				0,188(0,036)
<i>Tshold99</i>	6,137(0,001)	5,378(0,002)	7,574(0,000)	
<i>Tshold99</i> x d14, d14 = 1 {dip99=14}	-3,592(0,019)			
<i>Tshold99</i> x d15, d15 = 1 {dip99=15}		-0,328(0,759)		
<i>Tshold99</i> x d1415, d1415 = 1 {dip99=14,15}			-3,306(0,024)	
<i>Dummy</i> settoriali	SI	SI	SI	
<i>Dummy</i> regionali	SI	SI	SI	
Numero di osservazioni	1772	1772	1772	
Log(verosimiglianza)	889,295	879,358	882,749	
p	-0,221(0,086)*	-0,219(0,086)*	-0,241(0,087)*	
P(p>0) (Wald test)	0,013	0,015	0,008	
λ	-0,017(0,007)*	-0,017(0,007)*	-0,019(0,007)*	

Parametri x100; *pvalue* tra parentesi;

*: errore standard;

**: funzione di appartenenza relativa all'equazione (1).

fronteggiare il quale l'abilità del capitale umano dell'imprenditore gioca un ruolo rilevante.

Per quanto riguarda, invece, l'equazione relativa alla crescita media annua della dimensione aziendale nel periodo 1999-2002 (vedi prima equazione del modello in nota 15), essa è correttamente specificata e fornisce un'evidenza non distorta. La stima è stata condotta con riferimento a un campione di imprese con almeno 10 addetti, escludendo quindi quelle di piccolissima dimensione. Le motivazioni a sostegno di tale selezione sono da ricercarsi, da un lato, nella forte concentrazione di imprese artigiane nelle fasce dimensionali al di sotto dei dieci addetti¹⁹, dall'altro, nella necessità di centrare il *focus* quanto più possibile nei pressi della soglia cui siamo interessati.

Nelle prime tre colonne della tabella 11 si riportano i risultati corrispondenti alla stima del modello in tassi di crescita considerando specificazioni alternative dell'equazione di interesse. L'inferenza sulle variabili è coerente con la letteratura consolidata sull'argomento: costituiscono fattori che agevolano l'espansione dimensionale, quelli che si accompagnano alla maggiore possibilità di fronteggiare le crescenti complessità organizzative, quali l'aumento dell'incidenza di personale con mansioni dirigenziali²⁰, l'accumulazione di capitale umano (titolo di studio dell'imprenditore, esperienza professionale), la forma giuridica di società di capitali. Si connotano come fattori di resistenza all'aumento del numero di addetti l'appartenenza a distretti industriali e l'acquisizione della ditta in eredità²¹. In generale, la natura di impresa familiare è positivamente correlata alla crescita dimensionale delle imprese. Tuttavia, tale carattere si riflette negativamente sulle dinamiche di crescita per le sole unità con 15 dipendenti. Con riferimento alle variabili cicliche e di contesto²², il grado di turbolenza dei mercati (colto dall'indice di *turnover*) scoraggia (anche se non in maniera significativa) la crescita in dimensione, mentre un lieve effetto a favore sarebbe prodotto dall'aumento della quota di economia sommersa²³.

Con riferimento alle imprese che nel 1999 erano risultate posizionate al di sotto della soglia dei 15 addetti, il modello stima un differenziale medio di crescita dimensionale positivo e compreso tra 5 e il 7,6% (cfr. in Tab. 11 la variabile *tshold99*). Questo risultato, che mostra

¹⁹ Tale evidenza è stata desunta dall'archivio ASIA considerando l'incidenza percentuale delle imprese artigiane in corrispondenza delle unità produttive di piccolissima dimensione (fino a 10 addetti).

²⁰ Si è osservato, infatti, che la quota di risorse destinate ad attività amministrative, espressa in termini sia di impiegati sia di dirigenti (c.d. *staff ratio*), è effettivamente correlata con la dimensione e che esistono delle discontinuità spiegabili come soglie oltre le quali il fabbisogno di risorse organizzative cresce esponenzialmente. Cfr. Traù (1999).

²¹ L'effetto connesso alla creazione di imprese per iniziativa di dipendenti appartenenti ad altra unità produttiva (*spino ff*), per quanto risulti un argomento di particolare interesse per il caso italiano non è stato stimato significativo nell'ambito della presente analisi.

²² Come noto, l'introduzione di variabili con differenti livelli di aggregazione potrebbe condurre a stime inconsistenti (Moulton, 1990).

²³ Emergerebbe, dunque, un comportamento prociclico dell'economia sommersa. Per un'analisi delle relazioni tra le dinamiche cicliche relative all'economia sommersa e regolare si veda il rapporto ISAE (aprile 2002) e il lavoro di Busato e Chiarini (2002).

incrementi dimensionali più sostenuti per le imprese al di sotto della soglia dei 15 dipendenti, porterebbe a escludere l'ipotesi di una rilevante riduzione della propensione delle imprese a espandersi per effetto della regolazione sul mercato del lavoro. Tale evidenza, principalmente, riflette una dinamica *naturale* delle piccole imprese ad espandersi più delle altre; una tendenza che decresce all'aumentare della dimensione iniziale. Effetti di disincentivo a superare la soglia potrebbero, invece, manifestarsi nella forma di discontinuità di tale dinamica in un intorno prossimo al limite dei quindici dipendenti. Ciò è colto attraverso variabili *dummy*, specificate come effetti di interazione rispetto alla dinamica media di crescita, riferite a valori puntuali della dimensione aziendale. Nell'interpretazione, occorre considerare che il modello in esame include gran parte delle determinanti riferite alla crescita d'impresa. Oltre alle variabili tratte dal questionario *ad hoc* dell'inchiesta e a quelle di contesto, vi è evidenza di un'influenza statisticamente significativa di effetti non-osservabili comuni alle due equazioni, quella di crescita in media annua e quella di posizionamento rispetto alla soglia. Il coefficiente di correlazione tra gli errori delle due equazioni è, infatti, significativamente diverso da zero e di segno negativo: esso coglie e corregge la distorsione derivante dalla presenza di endogeneità tra le due equazioni. In tal caso, la semplice regressione dei minimi quadrati avrebbe portato a una sovrastima dell'impatto della regolazione sulle dinamiche di crescita.

Avendo controllato anche per questi fattori, le variabili di interazione dovrebbero catturare correttamente gli eventuali effetti connessi all'impatto delle regole istituzionali sulle decisioni di incremento della base occupazionale da parte delle unità produttive. Se influenti, questi dovrebbero tradursi in significative discontinuità delle dinamiche di crescita in un ristretto intorno del valore limite dei 15 addetti, delineando comportamenti di resistenza all'ingresso nel più stringente regime normativo da parte delle imprese collocate in prossimità della soglia.

Tab. 12 INCIDENZA DELLA SOGLIA DEI 15 ADDETTI SULLA CRESCITA DIMENSIONALE DELLE IMPRESE
PRIMO ESERCIZIO DI STIMA CONDOTTO SUI DATI DELL'INDAGINE *AD HOC* DELL'ISAE
IN TRE VERIFICHE DELL'EFFETTO SOGLIA
(variazioni percentuali)

Classi di addetti	Crescita media delle imprese fino a 15 addetti *	Effetto di scoraggiamento **	Crescita al netto dello scoraggiamento
	(1)		(2)
Prima verifica per le imprese con 14 addetti	6,137	-3,592	2,545
Seconda verifica per le imprese con 15 addetti	5,378	-0,328 ***	5,050
Terza verifica per le imprese con 14 e 15 addetti	7,574	-3,306	4,268

* Rispetto alla crescita di quelle sopra i 15 addetti: le variazioni percentuali nella colonna (1) rappresentano il differenziale di crescita dimensionale (positivo) stimato, in media, per le imprese sotto i 15 addetti rispetto a quelle sopra tale soglia.

** L'effetto di scoraggiamento riduce, di un ammontare indicato nella colonna (2), la crescita dimensionale delle imprese di 14, 15 e 14-15 addetti rispetto alla dinamica stimata per l'insieme delle imprese sotto i 15 addetti, riportata nella colonna (1).

*** Statisticamente non significativo (vedi Tab. 11).

Effetti di interazione, corrispondenti a dimensioni dell'intorno 14-15 addetti, sono stati stimati statisticamente significativi. Essi indicano una contrazione media del tasso di crescita

relativo al periodo 1999-2002 pari al 3,6% relativamente alle imprese con 14 addetti (pressoché analogo l'effetto per le dimensioni 14-15 considerate congiuntamente). In altri termini, ciò significa che, sulla base delle stime presentate nella colonna 1 della tabella 12, il differenziale di crescita delle imprese sotto i quindici dipendenti, rispetto a quelle che si trovano sopra questa soglia, si abbassa, in corrispondenza delle imprese con 14 dipendenti, dal 6,1 al 2,5%; sulla base delle stime presentate nella colonna 3 della tabella 12, tale differenziale si riduce, in corrispondenza delle imprese con 14 e 15 addetti, dal 7,6 al 4,3 per cento.

Nessun impatto significativo è stato invece rilevato in corrispondenza del valore puntuale della soglia (15 addetti) né, più in generale, per tutti i valori puntuali della dimensione aziendale nell'intervallo 13-18²⁴.

Secondo esercizio: dinamiche di crescita e allocazione deterministica delle imprese rispetto alla soglia dei 15 dipendenti

Un elemento di critica che potrebbe essere mosso al precedente approccio concerne la definizione del meccanismo di selezione delle unità produttive rispetto alla soglia dimensionale. Esso è stato descritto come un processo in prevalenza endogeno all'impresa e non direttamente osservabile: l'azienda controlla la propria dimensione per realizzare un posizionamento ottimale tenendo anche conto dei vincoli esogeni di natura istituzionale. Se tale ipotesi presenta una sua coerenza teorica, dal punto di vista metodologico sembra venire meno una delle condizioni tecniche per l'applicazione della procedura di stima sopra adottata (che si rifà alle tecniche di *matching*)²⁵. Come già osservato in precedenza, i due sottoinsiemi, sopra e sotto la soglia dei quindici, non risultano infatti completamente omogenei, almeno rispetto alla dimensione aziendale osservata nel 1999²⁶. In questo caso, la stima di effetti di impatto risulterebbe distorta per l'assenza di indipendenza stocastica tra variabile obiettivo (tasso di crescita medio annuo) e scelta di posizionamento sopra o sotto la soglia dimensionale (*random assignment*)²⁷. Per tenere

²⁴ Tale risultato potrebbe naturalmente sottendere la presenza di errori di misura, ancorché modesti, nei dati. Si tratterebbe, inoltre, della stima di un effetto connesso alla rigidità della normativa vigente e comunque dipendente dal verificarsi di una condizione rispetto alla variabile "addetti dipendenti a tempo indeterminato", di difficile osservazione. La stessa applicazione della disciplina relativa al regime istituzionale sopra i 15 addetti è soggetta a giudizi discrezionali e non sempre concordanti da parte della magistratura del lavoro.

²⁵ In letteratura tale condizione è riferita come "*strong ignorability condition*" (Rosenbaum e Rubin 1983).

²⁶ Tecnicamente, tale circostanza fa venire meno la cosiddetta *region of common support* (Heckman et al., 1997)

²⁷ L'esperimento richiederebbe, per essere metodologicamente corretto, che si analizzasse il comportamento delle stesse imprese (o di imprese comunque omogenee sotto ogni profilo) in presenza e in assenza della legge relativa ai 15 dipendenti. Teoricamente, nel caso di *random assignment* (RA) vale la relazione $(Y^T, Y^{NT}) \perp D$ e, l'impatto del programma è dato da $E(Y^T | D = 1) - E(Y^{NT} | D = 0)$. La condizione di *matching* potrebbe essere comunque soddisfatta considerando un intorno ristretto in prossimità del punto di *cutoff*. E' presumibile, in tal caso, che gli agenti appartenenti a tale insieme, presentino effetti di impatto sulla variabile di *outcome* analoghi, in presenza e in assenza di trattamento. In formule, $(Y^T, Y^{NT}) | dip_{99} = \bar{d} - \varepsilon = (Y^T, Y^{NT}) | dip_{99} = \bar{d} + \varepsilon$.

conto di tale obiezione, si presentano di seguito i risultati di un secondo esercizio di valutazione, condotto adottando un metodologia alternativa che presuppone un meccanismo di selezione prevalentemente deterministico²⁸. Nel caso in esame, la costruzione dei due sottoinsiemi (0-15) e (16-50) è ottenuto, con riferimento al 1999, in funzione di un valore soglia (*cutoff point*), assunto da una variabile continua di riferimento e perfettamente osservabile: la dimensione aziendale. In altri termini, le singole unità produttive sono allocate ai due gruppi essenzialmente controllando se la condizione prevista dalla normativa (numero di addetti a tempo indeterminato maggiore di 15) sia verificata o meno. Anche in questo caso, tuttavia, la variabile appartenenza a uno dei due gruppi non è completamente esogena: essa dipende dalla dimensione aziendale. Inoltre, poiché anche la variabile obiettivo (tasso di crescita medio annuo) è costruita sulla base della stessa informazione, viene meno, anche in questo caso, una delle ipotesi classiche relative al modello statico di regressione lineare, l'indipendenza condizionale tra il termine di errore e una delle variabili esplicative (appartenenza)²⁹. Tuttavia, poiché tale dipendenza è esclusivamente determinata dalla variabile "numero di addetti nel 1999", una soluzione a questo problema consiste nell'inserire nella regressione una funzione della dimensione³⁰ (ottenuta con metodi parametrici o non-parametrici, lineari o non-lineari). Nel caso in esame, si è adottata un'approssimazione esponenziale della dimensione aziendale.

In termini dell'esercizio precedente, il modello sottoposto a verifica empirica corrisponde al secondo stadio delle stime riportate nella tabella 11. Si tratta di un caso particolare di stima con variabili strumentali, in cui il controllo avviene esclusivamente sulla base di variabili osservabili. Nella tabella 13 si riportano i risultati dell'esercizio di valutazione. Di nuovo, accanto alla variabile *tshold99* si specificano effetti di interazione attraverso *dummy* puntuali rispetto alla dimensione in prossimità della soglia dei 15 addetti. Per quanto riguarda i principali risultati dell'esercizio, si può

²⁸ Si tratta della metodologia nota in letteratura come *Regression Discontinuity Design* (RDD) (Campbell, 1969; Thistlethwaite e Campbell, 1960; Goldberger, 1972; Cain, 1975; Barnow, Cain, Goldberger, 1980; Trochim, 1984). Recenti applicazioni sono in Van der Klaauw (2002), Hahn *et al.* (2001), Black (1999), Angrist e Lavy (1999), Battistin e Rettore (2002).

²⁹ Formalmente, l'assegnazione ai due sottoinsiemi [0-15], [16-50] avviene sulla base di un meccanismo deterministico tale che $I = I(dip99) = 1\{dip99 < 16\}$, dove *dip99* indica il numero di addetti a tempo indeterminato nel 1999. Poiché anche la variabile obiettivo $\Delta n = \ln(dip02) - \ln(dip99)$ è costruita su *dip99*, ne consegue che $E[u | I, dip99] = E[u | I] \neq 0$ ed eventuali stime OLS per $\hat{\delta}$ risulteranno distorte e inconsistenti. In particolare, se tale schema è assunto completamente deterministico, si ha un caso particolare di *regression on observables* (*sharp* RDD). Poiché la dimensione aziendale è l'unica variabile che entra nella costruzione (deterministica) di *I*, un modo per pervenire a una stima efficiente di $\hat{\delta}$ (*average treatment effect*) è quello di controllare rispetto a *dip99*, specificando e includendo $E[u | I]$ come "funzione di controllo" nell'equazione di *outcome*.

³⁰ Quest'ultima agisce allo stesso modo di una variabile strumentale, controllando per l'informazione comune sia alla variabile dipendente sia alla *dummy* posizionamento rispetto alla soglia. Formalmente, perché la condizione $E[u | I] = 0$ sia soddisfatta è sufficiente inserire nell'equazione di crescita una funzione correttamente specificata che ha per argomento *dip99*. Il modello sottoposto a verifica empirica diventa $\Delta n = \alpha + X\beta + \delta I + K(dip99) + u$, dove $K(dip99) = 1/dip99, 1/dip99^2$ è la *control function*.

Tab. 13 STIME DELL'EQUAZIONE DI CRESCITA CON VARIABILI STRUMENTALI – (SHARP RDD)

	Tasso di crescita 1999-2002			
	(1)	(2)	(3)	(4)
Costante	2,793(0,029)	22,488(0,000)	23,023(0,000)	21,729(0,000)
dipendenti 1999 (a tempo Ind.)	-0,205(0,000)	-0,471(0,000)	-0,478(0,000)	-0,470(0,000)
Età dell'impresa	-0,034(0,000)	-0,035(0,000)	-0,034(0,000)	-0,034(0,000)
Modalità di nascita dell'impresa				
iniziativa del titolare	-0,717(0,004)	-0,688(0,006)	-0,716(0,004)	-0,700(0,005)
ditta familiare	-1,103(0,000)	-0,986(0,000)	-0,985(0,000)	-0,974(0,000)
<i>spinoff</i>	0,482(0,152)	0,389(0,244)	0,425(0,203)	0,326(0,328)
Appartenenza a gruppi				
gruppo/rete/sistema locale nel 2002	-1,072(0,000)	-0,977(0,000)	-0,960(0,000)	-0,938(0,000)
distretto industriale	-0,863(0,005)	-0,847(0,005)	-0,905(0,003)	-0,875(0,004)
Composizione manodopera				
impiegati (%)	0,033(0,000)	0,035(0,000)	0,035(0,000)	0,035(0,000)
variazione dirigenti 99/02	4,480(0,000)	4,393(0,000)	4,427(0,000)	4,426(0,000)
Proprietà/forma giuridica				
separazione proprietà/controllo	0,054(0,826)	-0,083(0,735)	-0,102(0,677)	-0,078(0,751)
acquisizioni altre aziende	0,111(0,744)	-0,007(0,983)	-0,008(0,982)	0,021(0,949)
società per azioni (spa)	1,397(0,000)	1,186(0,000)	1,257(0,000)	1,195(0,000)
Variabili relative all'imprenditore				
licenza media inferiore	-0,479(0,013)	-0,395(0,039)	-0,382(0,046)	-0,382(0,045)
laurea (dottorato)	0,757(0,002)	0,743(0,002)	0,669(0,005)	0,682(0,004)
Età inizio attività lavorativa	-0,104(0,000)	-0,100(0,000)	-0,097(0,000)	-0,098(0,000)
Variabili di contesto				
<i>turnover</i> (1999)	-18,927(0,000)	-15,194(0,000)	-15,158(0,000)	-14,950(0,000)
tasso di criminalità (2002)	-1,189(0,000)	-1,166(0,000)	-1,129(0,000)	-1,144(0,000)
tasso di irregolarità (1999)	19,630(0,000)	19,749(0,000)	20,244(0,000)	20,321(0,000)
propensione all'export	3,946(0,000)	3,867(0,000)	3,986(0,000)	3,971(0,000)
1 / dipendenti 1999		-3,739(0,000)	-3,901(0,000)	-3,341(0,000)
1 / (dipendenti 1999) ²		15,490(0,000)	16,746(0,000)	10,098(0,000)
<i>tshold99</i>	-2,235(0,000)	1,824(0,000)	1,670(0,000)	3,527(0,000)
<i>tshold99</i> x d14, d14 = 1{dip99=14}		-1,587(0,000)		
<i>tshold99</i> x d15, d15 = 1{dip99=15}	0,835(0,008)		-0,726(0,049)	
<i>tshold99</i> x d1415, d1415 = 1{dip99=14, 15}				-2,436(0,000)
<i>Dummy</i> settoriali	SI	SI	SI	SI
<i>Dummy</i> regionali	SI	SI	SI	SI
N	1772	1772	1772	1772
R ²	0,116	0,134	0,138	0,141
RMSE	0,077	0,077	0,076	0,076

Parametri x100; *pvalue* tra parentesi.

osservare che la stima con i minimi quadrati ordinari, in assenza di strumenti, fornisce un'inferenza distorta e inconsistente del parametro che dovrebbe cogliere l'effetto sulla crescita aziendale derivante dall'appartenenza all'insieme di imprese con al più 15 addetti. Il coefficiente è stimato con segno negativo. L'introduzione delle variabili strumentali corregge tale evidenza, mostrando un effetto differenziale positivo per le unità produttive con meno di 16 addetti compreso tra 1,8 e 3,5%. Non trova dunque conferma – come verificato anche nell'esercizio precedente basato su un'ipotesi di scelta endogena della collocazione sopra/sotto i 15 – l'ipotesi di un effetto medio negativo sulla crescita dimensionale da parte della normativa vigente. Emerge, però, un'evidenza significativa di una discontinuità dei tassi di crescita osservati in prossimità della soglia dei 15 addetti. Tale risultato è qualitativamente coerente con quello ottenuto con il precedente esercizio.

Tab. 14 INCIDENZA DELLA SOGLIA DEI 15 ADDETTI SULLA CRESCITA DIMENSIONALE DELLE IMPRESE SECONDO ESERCIZIO DI STIMA CONDOTTO SUI DATI DELL'INDAGINE *AD HOC* DELL'ISAE IN TRE VERIFICHE DELL'EFFETTO SOGLIA (variazioni percentuali)

	Crescita media delle imprese sotto i 15 addetti *	Effetto di scoraggiamento **	Crescita al netto dello scoraggiamento
	(1)	(2)	(1) – (2)
Prima verifica per le imprese con 14 addetti	1,824	-1,587	0,237
Seconda verifica per le imprese con 15 addetti	1,670	-0,726	0,944
Terza verifica per le imprese con 14 e 15 addetti	3,527	-2,436	1,091

* Rispetto alla crescita di quelle sopra i 15 addetti: le variazioni percentuali nella colonna (1) rappresentano il differenziale di crescita dimensionale (positivo) stimato, in media, per le imprese sotto i 15 addetti rispetto a quelle sopra tale soglia.

** L'effetto di scoraggiamento riduce, di un ammontare indicato nella colonna (2), la crescita dimensionale delle imprese di 14, 15 e 14-15 addetti rispetto alla dinamica stimata per l'insieme delle imprese sotto i 15 addetti, riportata nella colonna (1).

L'entità dell'effetto di scoraggiamento al passaggio della soglia è, tuttavia, stimata più contenuta rispetto a quanto emerso nel primo esercizio, pur se molto significativa: per le imprese in prossimità dei quindici addetti, l'impatto della regolamentazione determina, a seconda della specificazione, una minore crescita che varia da -0,7 a -2,4%. Ciò significa che, sulla base delle stime presentate nella colonna 1 della tabella 14, il differenziale di crescita delle imprese sotto i quindici addetti, rispetto a quelle che si collocano sopra questo limite, diminuisce, in corrispondenza dei 14 addetti dall'1,8% allo 0,2%; esso, diminuisce dall'1,7 allo 0,9% per le imprese con 15 dipendenti (colonna 2 della Tab. 14); dal 3,5 all'1% per le imprese con 14 e 15 addetti (colonna 3 della Tab. 14).

In conclusione, l'evidenza ottenuta attraverso due metodologie differenti, fornisce conclusioni nel complesso coerenti, anche se la dimensione degli effetti puntuali stimati è diversa; nel caso dell'approccio "deterministico" in particolare, i risultati appaiono conformi con quelli apparsi nella più recente letteratura³¹.

³¹ Cfr. Garibaldi *et Al.*, (2003).