

Dall'insegnamento di H. Simon al mercato del lavoro

Versione 22 maggio 2004

Sono felice e onorato di essere oggi qui con voi in un posto così bello, ma non sono ancora sicuro di capire perché sono stato invitato:

- non mi sono mai occupato di storia del pensiero, né sono uno storico dell'economia;
- non sono uno che ha scritto cose fondamentali cui le giovani generazioni (ma neanche le vecchie) fanno riferimento;
- sono un pragmatico, pesco ovunque tutto quello che trovo utile, non mi sento di appartenere a nessuna scuola, anche se l'imprint di H. Simon me lo porto sempre dietro. Questo atteggiamento deriva anche dal mio percorso iniziale, tutto non accademico e passato in azienda, prima come *raggiunatt* in una importante cartiera milanese, e poi alla Olivetti Elettronica, dove mi occupavo di ricerca operativa e mi divertivo assai.
- Quello che sono in grado di fare, e che forse interessa più del resto, è portare una testimonianza diretta su un quinquennio negli anni Sessanta a Carnegie Tech in cui sono state gettate le basi per molte novità importanti nello studio dell'economia e delle scienze sociali in genere;
- dove sta in tutto ciò il mercato del lavoro? Negli ultimi venti anni ho cercato di capire e fare capire ad altri più giovani l'importanza di usare micro-dati, di diffonderne l'uso, e forse ci sono un pò riuscito. Il mio contributo alla comprensione del mercato del lavoro si può sintetizzare in una domanda che sovente pongo agli studenti all'inizio di un ciclo di lezioni: "supponiamo che la disoccupazione italiana cali di mezzo punto percentuale da un anno all'altro, e cioè che si creino in un anno 100 mila nuovi posti di lavoro. 100 mila è la somma algebrica dei posti creati e distrutti in quell'anno. Avete idea di quanti sono ogni anno quei posti-lavoro creati e distrutti? E avete idea di quante persone girano su quei posti? La risposta - pochi studenti la immaginano - ma molti di voi la conoscono, è all'incirca 1,6 milioni di posti-lavoro creati e 1,5 milioni distrutti. A fronte dei quali più di 3,6 milioni di persone vengono assunte su un nuovo posto di lavoro e 3,5 milioni se ne separano. 100 mila è la punta microscopica di un iceberg colossale, e l'unica cosa a cui si è fatto riferimento nello studio dell'economia per molti anni."
- *last but not least*: nell'autunno del 2000 è nato il LABORatorio R. Revelli, Centro Studi sul Lavoro (in ricordo del fraterno amico di molti torinesi, finito troppo giovane). Lì passo ormai la maggior parte del mio tempo, insieme a una decina di giovani collaboratori. Se ogni tanto mi troverete a indugiare in qualche *plurale maiestatis* (noi facciamo questo, noi facciamo quello), abbiate la grazia di perdonarmi. Non è per mania di grandezza, ma perché trovo ormai difficile distinguere me stesso da quello che faccio insieme a questi giovani amici.
- In definitiva questa chiacchierata rischia di essere terribilmente autoreferenziale. Il titolo appropriato sarebbe potuto essere: "il mercato del lavoro nella storia personale di Contini". Io avevo avvertito gli organizzatori che non sarei stato capace di fare altrimenti. Non voletevene troppo, se mai arrabbiatevi con loro.

In un consesso come questo la prima domanda che mi aspetto è: chi sono stati i miei maestri? quando ho fatto la Bocconi non frequentavo (facevo, appunto, l'impiegato). L'unico che mi ha lasciato qualcosa è stato il buon F. Brambilla che mi ha insegnato ad apprezzare la statistica (lui aveva avuto il grande merito di insegnare la statistica inferenziale di origine anglo-sassone in Italia) e a innamorarmi della ricerca operativa (un amore durato poco).

La mia formazione sta quasi tutta negli anni trascorsi a Pittsburgh, al Carnegie Institute of Technology, oggi un pò decaduto, allora forse il posto più vivace d'America. Caposcuola, ma

tutt'altro che assoluto, era H. Simon. Il suo imprint su di me è stato fortissimo, anche se non sono mai stato suo allievo in senso stretto (lui non mi ha mai considerato tale).

Le chiacchierate nella hall di Carnegie, durante la coffee-hour, erano indimenticabili. J. Muth e B. Lucas, giovanissimi assistant professor, a colloquio con Simon che insisteva: anche le previsioni che la gente formula e a cui reagisce rispondono a regole del pollice, euristiche semplici. J. Muth abbocca all'amo e costruisce un modello di previsione che si basa su una regola semplicissima, tutta "simoniana", che si rivela avere proprietà statistiche ottimali (fornisce previsioni "best e unbiased"). Poi applica quella regola per costruire un modello di aspettative sui prezzi in un modello di domanda-offerta. E' il 1961 e nasce il modello delle aspettative razionali (di cui io correggo le bozze senza capirci niente). Qualche anno dopo Bob Lucas si chiederà se il modello, tutto microfondato, non sia proponibile a livello aggregato, Simon scuoterà la testa, poco convinto. Ma Lucas ci prova e va avanti, prima con L. Rapping, poi quando Len diventa un caposcuola della URPE, Union of Radical Political Economists (e muore troppo presto), procede da solo mettendo insieme la sua provenienza di Chicago e la sua fedeltà all'altro maestro Milton Friedman. La critica di Lucas è un fin troppo ovvio sviluppo su un'idea di Friedman (la politica monetaria non ha influenza).

Dall'altra parte della hall Simon discuteva con Cyert e March: anche la behavioral theory of the firm nasceva in quegli anni. E un mio compagno di corso, O. Williamson, segue la pista e scrive una tesi di Ph.D. sul "discretionary behavior", primo mattone della sua teoria istituzionalista.

A metà anni Sessanta sono a Carnegie Tech altri due giovani, Richard Nelson e Sidney Winter, tutti e due animati dal desiderio di cimentarsi con Simon., Cyert e March: dalla teoria comportamentistica dell'impresa a quella evoluzionistica il passo è stato breve.

Contemporaneamente H. Simon era assiduo anche nel dipartimento di Computer Sciences e quello di Psicologia. Nell'uno c'era Alan Newell, nell'altro F. Reitman. Insieme costruiscono il GPS General Problem Solver che risolve problemi di logica, gioca a scacchi imparando dalle mosse degli avversari, e compone musica. L'idea è sempre quella che Simon predica agli economisti e ai suoi giovani studenti: capacità computazionale limitata, orizzonte temporale breve, regole semplici (heuristics) per prendere qualsiasi decisione, capacità di apprendere per mezzo di altre euristiche. E il GPS diventa uno dei fondamentali contributi allo sviluppo della intelligenza artificiale.

Ma a Carnegie Tech ci sono altri grandi personaggi: Cooper e Charnes, padri fondatori della programmazione lineare e della ricerca operativa, insieme a Dantzig e Bellman;

A. Meltzer (iper-conservatore oggi novantenne, ma sempre sulla breccia), E. Mansfield (morto molto giovane), M. Miller (futuro Premio Nobel con Modigliani), O.A. Davis (allievo prediletto di J. Buchanan e tra i fondatori della teoria delle scelte pubbliche), M. Bronfenbrenner (vecchio e saggio economista, la cui massima "non so niente di tutto: meglio che sapere tutto di niente" mi aveva assai colpito, e che tuttora condivido). Altri miei compagni di corso, oltre O. Williamson, tutti diventati famosi: D. Mortensen, E. Prescott, I. Ijiri.

Come sono arrivato in un posto così straordinario come Carnegie Tech (e poco noto, all'epoca), avendo alle spalle un curriculum da studente della Bocconi decoroso, ma nulla più? Come nella migliore tradizione nazionale, ci fu una mezza raccomandazione. Un mio zio d'America - Contini anche lui - era vecchio amico di Franco Modigliani allora a Carnegie Tech (sia l'uno che l'altro fuoriusciti nel 1939 dopo le leggi razziali); Carnegie Tech non aveva avuto studenti italiani prima di allora; era giunta la mia domanda (assolutamente per caso, ne avevo fatto tante); e a Franco non era dispiaciuta la mia tesi. Quindi, immagino - i dettagli non li ho mai conosciuti - deve avere detto al Dean della scuola: perché non diamo una chance a questo giovanotto italiano (con un nome familiare che avrà contato non poco)?

Modigliani lasciava Carnegie quando io stavo arrivando, prima per Northwestern e poi MIT. Così non sono mai stato suo allievo. L'unico contatto con i Modigliani a Pittsburgh era stato in seguito al trasporto di un importante regalo da casa loro al nostro minuscolo appartamento: un vecchio letto su cui i giovani sposi Contini dormiranno a Pittsburgh per alcuni anni. L'amicizia con Franco è nata dopo, quando io ero ormai svezato.

Infine un'altra storia di Carnegie Tech, un po' triste, e di cui sono stato, alla lontana, responsabile: cosa ne è stato di John Muth, altro grande personaggio potenziale, sparito dalla scena dopo avere scritto l'articolo fondamentale sulle aspettative razionali? Si dava il caso che Carnegie Tech fosse in mezzo a uno splendido parco collinoso, in inverno sempre innevato. Io ci sciavo spesso, e un giorno ebbi la non brillante idea di convincere John (poco più vecchio di me, e di cui ero diventato amico) di provarci anche lui. Poche lezioni furono sufficienti a fare perdere la testa al povero Muth (che, in effetti, era un po' matto): decise di diventare uno sciatore provetto, i suoi week-ends si allungarono da due a cinque giorni - dal giovedì al lunedì - per andare a sciare nelle montagne del Vermont. Smise quasi di lavorare e fu praticamente cacciato da Pittsburgh. Lo sci e il whisky (altro suo grande amore) furono la sua rovina accademica....

Confesso di essere stato un pessimo lettore dei classici, e di conseguenza ne ho ricavato poco. Chi mi ha colpito di più: sicuramente C. Cattaneo, straordinario economista applicato, free-lance antesignano (Memorie di economia pubblica, Saggio sulle interdizioni israelitiche, Di alcune istituzioni agrarie dell'Alta Italia applicabili a sollievo dell'Irlanda); in secondo luogo A. Smith sulla divisione del lavoro, ma, ahimè, riletta attraverso la lente di G. Stigler; e poi A. Marshall (le intuizioni distrettuali... anche quelle attraverso le magistrali riletture di G. Becattini).

E da chi mi sono sentito particolarmente influenzato tra i contemporanei?

Domanda inopportuna, visto che ce ne sono alcuni tra di noi oggi? Sylos L. (oligopolio e mark-up "al momento giusto", le classi sociali), Fuà (come interpretare bene i numeri), Becattini (già detto. Le piccole imprese, i distretti), Graziani (la capacità di leggere la storia economica recente), Frey (mio coetaneo, "pasionario" del mercato del lavoro). Invece di Caffè, che pure ho conosciuto abbastanza bene, più che la lezione ricordo un rimprovero: "Contini, ma perché studi il lavoro, sempre 'sto lavoro?" Tra gli anglo-americani, alcuni amici di vecchia data: Z. Griliches, harvardiano di Vilna, econometrico di saggezza ineguagliabile (nonché scopertosi parente dei Ginzburg, vero Andrea?), R. Freeman, pirotecnico e pragmatico economista del lavoro, G. Akerlof, una sorta di Woody Allen che sprizza modestia e intelligenza allo stesso tempo (aveva già scritto il suo famoso articolo sui *lemons* e - unico tra i suoi colleghi di Berkeley - frequentava regolarmente le lezioni di sociologia di S. Eisenstadt e R. Bendix).

Ma anche sindacalisti capaci di guardare lontano e di capire i guai prodotti da una azione sindacale di respiro corto (B. Trentin, in primo luogo, ma non solo), sociologi come Bagnasco (la terza Italia, i piccoli proprietari contadini che diventano imprenditori), Saraceno (il ruolo della famiglia), M. Paci (per la storia che mi accingo a raccontare qui di seguito), e ancora, tra gli economisti, il povero S. Brusco per la disponibilità di introiettare anche lezioni di non-appartenenti alla congrega.

Per capire come sono arrivato alla economia del lavoro ci vuole un pò di storia. Nel 1968 un collega più anziano di Berkeley, CB Mc Guire, mi aveva proposto di partecipare a uno studio per il Corps of Engineers sull'impatto economico di una recente alluvione nel Nord della California. Ero incuriosito all'idea di uno studio applicato (allora mi occupavo di teoria pura), nè mi dispiaceva l'idea di arrotondare lo stipendio. Il pezzo forte dello studio prodotto consisteva in un modello di valutazione abbastanza innovativo per quei tempi, che colpì l'immaginazione di C. Howe, allora direttore di Resources for the Future, un think tank di Washington che si occupava di economia dell'ambiente. Io ero ormai sul piede del ritorno in Italia, e lui mi disse che sarebbe stato felice di finanziare un'applicazione del modello all'Italia (le immagini dell'alluvione di Firenze - novembre 1966 - avevano girato il mondo). In quattro e quattro otto mi inventai un progetto - oggetto l'alluvione del Polesine, meno sexy di Firenze, ma pur sempre alluvione disastrosa - coinvolgendo anche un giovane sociologo del lavoro di cui, nel frattempo, ero diventato amico. Il sociologo era Massimo Paci, anche lui a Berkeley, il quale, come me, prevedeva un periodo di vacche magre una volta rientrato in Italia. Morale della storia, io arrivai a Torino - alla Fondazione Einaudi dove mi

avevano chiesto di insegnare statistica e econometria ai giovani borsisti – portandomi dietro un cospicuo grant di oltre 40.000 dollari che RFF aveva disposto per un progetto che sarebbe durato due anni. E così, da allora fino al 1972, lavorando gomito a gomito con Paci su questioni che all'inizio poco avevano a che fare col lavoro, ma che, grazie alla sua presenza, sulle problematiche del lavoro (degli agricoltori polesani) finì per averci molto a che fare, le famiglie Contini e Paci camparono in modo più che decoroso. Ed ebbe così inizio, per colpa o merito di Paci, l'innamoramento di Contini per l'economia del lavoro (assai più di quanto Paci si invaghi dei problemi di sviluppo agricolo e difesa del suolo).

L'inizio della mia storia accademica ha luogo a Berkeley, dove avevo ricevuto il primo incarico di insegnamento dopo il Ph.D., circondato da grandi personaggi, quasi tutti teorici, molti dei quali, chi prima chi dopo, assurti al Premio Nobel: G. Debreu, (K. Arrow era a Stanford, dall'altro lato della baia di San Francisco, ma lo si vedeva spesso), J. Harsanyi, D. Mc Fadden, G. Akerlof, nonché P. Diamond, D. Gale, R. Radner, T. Rothenberg. Ero stato assunto da T. Marschak (un economista di primo ordine, sovrastato dalla personalità del suo grande padre) per la contiguità dei miei interessi di allora con l'ambiente di Berkeley - teoria della contrattazione (bargaining), teoria delle scelte collettive - e per la provenienza Carnegie Tech che avrebbe potuto fornire un ché di novità a quel tipo di teorizzazioni (ma che, invece, non li ha prodotti. Io non ne ero all'altezza). Non sapevo abbastanza matematica, e dopo qualche anno ho lasciato gli studi teorici, anche se mi sono rimaste molte curiosità.

Alla fine di quel periodo avevo fatto qualche incursione primordiale nell'economia sperimentale sul valore del tempo: lì si intravedeva qualcosa che sembrava confermare la rilevanza degli equilibri multipli nella contrattazione. Al mio rientro in Italia, V. Smith, A. Hoggatt e C. Plott mi avevano suggerito di fondare la società europea di economia sperimentale, ma non mi pareva che il laboratorio potesse portare lontano. Mi sbagliavo? O forse non erano ancora maturi i tempi? Probabilmente sì, se ci sono voluti venti e più anni di silenzio totale sull'argomento, prima della nuova energica spallata di Kahnemann e Tverski.

Il mio ritorno in Italia avvenne nel 1968, per puro caso a Torino perchè la Fondazione Einaudi aveva bisogno di una persona che insegnasse statistica e econometria ai borsisti giovani (da allora mi trovo appiccicata un'etichetta del tutto gratuita di "econometrico"). Non era chiaro cosa fossi allora: un economista teorico? un praticone? un behavioral scientist? un econometrico? Erano gli anni della disputa tra le due Cambridge sullo switching delle tecniche: in Italia chi non vi partecipava non era un vero economista. E anche io ci rimasi invischiato, ma solo per qualche settimana (con G. Gilibert, avevamo provato a immaginare come funziona lo switching sotto incertezza, "interesting curiosum" come lo definì Joan Robinson quando Gilibert glie lo presentò). "Invischiato" è la parola giusta: lo stesso Sraffa, con la sua arguta ingenuità sulle cose del mondo, si chiedeva – a Trinity College 1971 (Garegnani se lo ricorderà) – perché mai tutto questo interesse degli economisti italiani per una questione così poco importante?

A metà anni 80, incontro con R Revelli e i dati micro dell'INPS. Intuizione sul possibile utilizzo (collaborazione con Gianni Billia, tecnocrate e *grand commis* dello Stato che aveva non comuni capacità di vedere lontano). Erano gli unici dati da cui fosse possibile capire qualcosa sul mondo delle piccole imprese, della demografia industriale, della mobilità, dei salari, tutti argomenti sui quali l'ISTAT aveva pochissimo controllo.

La difficile impresa per renderli prima utilizzabili (sul sito INPS l'Osservatorio è ancora quello che abbiamo sviluppato noi alla fine anni 80, e che loro, disgraziati, non hanno ancora modificato), e poi credibili con le istituzioni: prima fra tutte la Banca d'Italia (con Gavosto e Sestito), poi anche con ISTAT.

Incursioni nell'economia industriale: nati-mortalità di impresa; the division of labor e la disintegrazione verticale. La frammentazione delle PMI italiane, o forse un altro semi-abbaglio? I distretti fanno economie di scala? I padroni di quindici piccole imprese ne fanno una media (bello – utile studio di Unioncamere)?

Alla fine degli anni 80 ci troviamo all'OCSE con J. Leonard, S. Davis, J. Haltiwanger, gli statistici di Statistics Canada, l'INSEE, - allora di *matched employer-employee longitudinal panels* ce n'erano due in USA – appena sviluppati - uno in Canada, uno in Francia e uno a Torino (anche quello per merito di R. Revelli, in una microscopica cooperativa che si chiamava R&P Ricerche e Progetti). Si comincia a parlare di flussi lordi, di job e worker turnover. Non è da poco scoprire che – in Italia – 0,5 pp di disoccupazione in meno (e cioè un incremento di 100 mila posti-lavoro in un anno) si ottiene dalla differenza tra due flussi colossali: oltre 1,6 milioni di jobs creati e 1,5 milioni di jobs distrutti. Chi l'avrebbe mai detto? Ma per arrivarci ci volevano dati individuali di impresa e dei lavoratori.

Allora vuol dire che l'Italia è più flessibile di quello che si dice? Noi abbiamo cominciato a raccontarlo all'inizio anni novanta, e la Banca d'Italia (con A. Gavosto e P. Sestito) è stata la prima istituzione a dare cautamente credito a questa ipotesi. Nel 1997, dopo il pacchetto Treu, si sfondava già una porta aperta con l'Unione Industriale di Torino, che però, ufficialmente, manteneva la posizione di Confindustria. Ma ancora oggi questa idea non va di moda tra i giovani perché molti *maitres à penser* hanno insegnato a costruire modelli in cui i problemi dell'Italia si spiegano bene se il mercato del lavoro è rigido e imbrigliato da lacci e laccioli: in Italia non ci sarebbe sufficiente mobilità, c'è l'art. 18 che blocca la crescita delle piccole imprese, c'è un'eccessiva protezione dei lavoratori dipendenti, ecc. ecc. Guarda caso, le cose non stanno esattamente così e anche l'OECD si accorge nel 2003 che la CIG ha per decenni sostituito l'indennità di disoccupazione, e che il TFR è parte integrante del salario dei lavoratori. Cambia il ranking della rigidità tra i paesi membri: Italia da molto rigido a molto flessibile (*graduatoria ??? controlla*).

Secondo alcuni (specialmente A. Ichino) il problema della mobilità è mal posto nei termini che si va indicando. In Italia i giovani faticano troppo a entrare nel mercato del lavoro, la disoccupazione giovanile è altissima e di lunga durata (questo, tra l'altro, è vero nella maggior parte dei paesi europei, non solo in Italia). Questa critica è tutt'altro che infondata, ma richiede di non fermarsi a confrontare statistiche OCSE, e di fare attenzione alle istituzioni. Le statistiche raccontano che in USA i giovani sperimentano mediamente 6 jobs nei primi dieci anni della carriera lavorativa, mentre da noi quel numero si riduce a 2. Ma attenzione: negli Stati Uniti per qualsiasi job, che sia servire in un McDonald per 3 settimane, o in una stazione di benzina per 6 giorni, è un "lavoro", si richiede l'iscrizione alla Social Security, e questo vale anche per quelli pagati al di sotto del minimum wage (praticamente tutte le cameriere e i barmen, che campano sulle mance dei clienti, praticamente obbligate). In Italia non è così, anche se di ragazzi che fanno lavori e lavoretti ce n'è tantissimi: o è un lavoro regolare *tout court* con libretti di lavoro in regola, oppure va a finire nel precariato nero o grigio, e quindi raramente lo si dichiara come lavoro, non tanto per motivi fiscali – credo – quanto per motivi culturali. Il "lavoro" da noi è (ancora) percepito come un'altra cosa, è quello che dura per la vita.

Fatti stilizzati inesistenti, costruiti ad hoc per giustificare teorie ad hoc... Esempio: frequenza JJ-changes, su cui è stato costruito un paradigma fasullo sulla differenza tra US e EUropa.

SPIEGARE In USA ci sono pochi limiti alle possibilità di licenziamento, non c'è advance notice, i firing costs sono quasi trascurabili. Quindi chi cambia lavoro, di norma passa per un periodo di disoccupazione, anche se molto breve. **AMPLIARE**

Mobilità: chi può negare che troppa mobilità nuoce e che troppo poca mobilità nuoce ugualmente? Quale è il grado ottimale di mobilità? Rispetto a quali obiettivi? Crescita-

produttività? Efficienza ? Allora optimal matching va bene, ma lo Stato dovrà prendersi cura dei poveri cretini.....

La drammatica differenza che gli econometrici stanno imparando a distinguere: eterogeneità non osservabile oppure dipendenza dallo stato ? Se è vera la prima, è inutile fare ALMP / formazione, tanto non serve a nulla.

La teoria economica suggerisce una spiegazione a questa ????? apparente contraddizione italiana: quando la struttura delle retribuzioni è rigida, con percorsi di avanzamento salariale fortemente predefiniti, gli shocks provenienti dal lato della domanda - anche in presenza di un regime fortemente vincolistico - si scaricano sulle quantità (inputs di lavoro, e cioè i lavoratori e i tempi di lavoro: ore, giornate). Ne consegue un intenso turnover di posti-lavoro, e una elevata mobilità dei lavoratori anche senza crescita occupazionale a livello di paese.

Una spiegazione ulteriore, del tutto plausibile, è che il nostro regime vincolistico – sicuramente affetto da un terrificante affastellamento di norme difficili da interpretare e a volte tra loro contraddittorie - faccia acqua da tutte le parti, e che sia possibile aggirarlo senza tema di controlli sanzionatori.¹

L'esito degli studi sulla flessibilità/rigidità e mobilità retributiva avvalorava l'ipotesi che la struttura retributiva italiana sia caratterizzata da una vischiosità più elevata di quella che si riscontra in paesi simili al nostro, conseguenza di una eccessiva predeterminazione del salario in funzione dell'anzianità di carriera e nei passaggi tra livelli di inquadramento. E' quindi plausibile che la flessibilità implicita nell'elevato turnover di posti-lavoro e lavoratori sia attribuibile anche (non solo) a rigidità della struttura retributiva del lavoro dipendente. Senza contare che quando la struttura retributiva è fortemente predeterminata dall'anzianità di carriera, così come è in Italia, si riducono gli incentivi alla crescita professionale, con conseguenze poco rassicuranti nel lungo periodo

Lavoro. DEEP QUESTIONS (qualche esempio)

(i) Cosa serve la splendida costruzione teorica di Nash cui tutti i modelli teorici del mercato del lavoro fanno riferimento ? Sotto il profilo normativo l'equilibrio di Nash – sempre unico - è superiore e più stabile di qualsiasi altro equilibrio. Un problema che mi lascia perplesso è che la contrattazione è un gioco ripetuto, ma tra ripetizioni successive cambiano le condizioni al contorno (le istituzioni, le relazioni industriali, le regole pensionistiche) e quindi il gioco sequenziale non ha più gli stessi riferimenti. Di conseguenza l'equilibrio di Nash perde di rilevanza. Un'altra cosa che mi chiedo: esiste qualche dimostrazione empirica che nella contrattazione reale si arrivi a equilibri alla Nash e non altrove sulla curva dei contratti (qualsiasi punto è buono, se c'è sufficiente forza contrattuale ?). Che gli equilibri multipli nel bargaining siano la regola, anziché l'eccezione ? La risposta è che dipende dalla forza contrattuale delle parti, ma questo la sapevamo anche senza la teoria di Nash. La forza contrattuale può rivelarsi a posteriori (ed essere oggetto di stima). Ma Nash non c'entra.

(ii) Ammiro, ma non sono mai stato un sostenitore di G. Becker: a ognuno il suo mestiere (ofelè fa il to mestè): indubbiamente l'idea di riuscire a spiegare qualsiasi tipo di comportamento psico-socio-politico-economico per mezzo di un modello neo-classico in cui c'è una funzione di utilità con gli argomenti giusti, è affascinante. E al diavolo i sociologi, i criminologi, i politologi, e tutti quegli scienziati sociali troppo soft. Ma temo non porti lontano, anche se alcune applicazioni di teoria dei giochi alla politica danno risultati sorprendenti (ma quella non è già più scuola di Becker).

¹ La normativa è eccessiva, ci sono i lacci e laccioli, ma è facile aggirarli. Non sono vincoli "binding" e le imprese lo sanno. Ma forse fanno paura agli stranieri che vengono malvolentieri a investire in Italia, perchè da noi si elude senza timore, ma forse loro sono, giustamente, più timorosi delle sanzioni previste sulla carta. Questione di cultura.. ?

Io con gli scienziati sociali ci lavoro volentieri, e mi sembra di avere molto da imparare, anche se – devo ammettere – non è sempre facile seguirne le loro non infrequenti fumosità. Ti costringono a riflettere su temi di grande respiro: come sarà l'Italia del 2030: il lavoro, la famiglia, il risparmio. Come sarà l'Europa quando entrerà a regime l'allargamento. Temi da cui molti economisti – giovani, ma anche meno giovani (ahimè, a volte io compreso) – si tengono spesso lontani, occupati nello sviluppo di complessi ed eleganti modelli teorici che non spiegano nulla di rilevante, oppure di sofisticate stime econometriche che stentano a convergere, tutte cose assai più pubblicabili di qualsiasi ragionamento, stringente e convincente, raccontato a parole.

(iii) Troppo sovente la teoria che va di moda è inutilmente complicata rispetto a quello che se ne può ricavare. Si parte da ipotesi di comportamento “razionale / ottimizzante”, si calcolano le condizioni di primo ordine e si scrivono le equazioni di equilibrio stazionario. Da cui si ottengono forme ridotte (o comunque specificazioni stimabili) che, salvo casi rari, forniscono scarsi elementi di identificazione - sovente solo i segni attesi dei coefficienti - non molto di più di quanto sia ampiamente ipotizzabile con un minimo di ragionamento intelligente e senza bisogno di complicazioni modellistiche formalizzate.

Un esempio tipico: i modelli di job matching, che spiegano i cambiamenti di lavoro, e cioè la scelta tra mantenere il proprio posto (stayers) e accettare un'offerta da un'altra azienda (movers). La teoria del capitale umano suggerisce che si accetta l'offerta se salario offerto e aspettative di stabilità sono sufficientemente più alte di quelle nella situazione attuale. La specificazione empiricamente stimabile non dice di più. Se ne ottiene la predizione che il livello di salario (prima del cambio) degli stayers è mediamente più alto di quello dei movers, ma il tasso di crescita (dopo il cambio) dei movers è maggiore di quello degli stayers. Qualsiasi ipotesi di comportamento alternativa a quella sottostante il modello di job matching (ivi incluse ipotesi di razionalità limitata, difficilmente rappresentabili in forma analitica) suggerirebbe la stessa predizione. Altro sarebbe se l'approccio “teorico” consentisse di indicare elementi di identificabilità più robusti (ad esempio: tasso di crescita salariale dei movers = 2 * tasso di crescita salariale degli stayers). Ma non è mai così: quel “2” resta solo “ $k > 1$ ”, e buonanotte.

(iv) “Measurement without theory ?”: c'è qualcosa da difendere, anche perché così difendo un po' anche me stesso... A me pare che prima di costruire teorie sia necessario avere una idea di come è fatto il mondo che ci sta intorno e – se possibile – dove sta andando. (Se possibile: qui gli econometrici hanno molte cose da dire). Io mi arrabbio quando giovani economisti del lavoro ti fanno vedere una stima dell'elasticità di sostituzione tra lavoro skilled e unskilled, statisticamente significativa al 95%, ma non hanno idea di quale sia il peso relativo dell'occupazione skilled e unskilled nell'economia italiana, nè di come quelle skills vengono misurate dalle statistiche che loro stessi utilizzano (i dati ISTAT sulle imprese – a parte quelli censuari - forniscono solo la distinzione tra operai e impiegati; i dati dell'Indagine Trimestrale sulle Forze di Lavoro forniscono i titoli di studio, ma quasi nulla su settori e imprese). Ci si preoccupa della possibile endogeneità (sovente endogeneità debole) dei regressori assai più che dei certissimi e drammatici errori di misurazione degli stessi, che introducono distorsioni ancora più pericolose (i coefficienti stimati vengono schiacciati verso zero, e quindi considerati non significativi quando potrebbero esserlo).

(v) Le istituzioni. Tra i pezzi visibilmente mancanti dal bagaglio di attrezzi degli economisti - il cui compito diventa ancora più difficile quando si passa dall'analisi alla prescrizione - ci sono gli strumenti adatti a capire le interrelazioni tra istituzioni e modalità di funzionamento del mercato del lavoro. E' istruttivo notare come molti studi empirici comparativi sul mercato del lavoro concludano attribuendo il modesto R2 che normalmente si ottiene nelle regressioni cross-section alla presenza delle istituzioni, diverse tra paesi e impossibili da esprimere in forma "stimabile" (anche dai più sofisticati, che, in mancanza di meglio, tengono conto delle istituzioni attribuendo ad ogni paese un "effetto fisso" che raccoglie tutto ciò che sfugge a misurazione esplicita): una sorta di residuo imperscrutabile che spiega molto in regressione, ovvero una scatola nera che non spiega nulla nella realtà.

Sappiamo che molte innovazioni istituzionali non funzionano: le politiche attive del lavoro - quasi tutte e quasi ovunque - producono effetti modesti. Un esempio: il "work sharing" non ha sortito effetti di rilievo né in Francia, né in Germania, mentre le cose sono andate diversamente in Olanda, dove la sua diffusione è stata accompagnata da una notevole moderazione salariale e da varie riforme del sistema di welfare. Forse è un buon esempio di "small country effect", ma potrebbe esserci dell'altro. Altro esempio: il sindacato può generare "spillovers" positivi per i non appartenenti, così come potrebbe generarne di negativi. In genere non lo sappiamo, ed è probabile che l'esito dipenda dalle caratteristiche delle istituzioni del mercato del lavoro.

Le istituzioni del mercato del lavoro (sindacati, associazioni imprenditoriali, agenzie governative) interagiscono insieme come un sistema complesso. Inoltre, le istituzioni cambiano: in linea di principio vorremmo osservarne la performance prima e dopo il cambiamento. Ma non abbiamo nessun controfattuale, e cioè non è mai dato osservare cosa sarebbe successo in assenza del cambiamento.

(vi) Esistono all'orizzonte nuovi sviluppi metodologici in grado di affrontare lo studio di sistemi complessi come quelli che esistono tra istituzioni ed economia? Uno degli sviluppi promettenti, a mio giudizio, è fornito dalla modellizzazione di sistemi complessi rappresentati da agenti artificiali (ACE = Agent-based Computational Economics). Il principio unificante di questo approccio, così come di altre metodologie di analisi della complessità, sta nella possibilità offerta dai computers moderni di costruire sistemi complessi costituiti da una moltitudine di agenti artificiali (imprese, lavoratori, istituzioni, famiglie) e simularne la performance. Razionalità limitata, non-linearità, dinamiche stocastiche, biforcazioni, caratterizzazione di dinamiche fuori equilibrio, costituiscono problematiche sovente intrattabili analiticamente, ma che possono essere affrontate e "capite meglio" (non necessariamente "risolte") per mezzo di modelli di simulazione ad agenti artificiali. Il grande vantaggio dei modelli ACE sta nella loro flessibilità, poichè i risultati si ottengono da calcoli e non da soluzioni analitiche. La razionalità limitata di H. Simon suggerisce regole di decisione descritte da sequenze di *statements* del tipo "if A then B". Tali sequenze, talora difficili da esprimere analiticamente, sono semplicissime da trattare in ambiente ACE. Un esempio: se le decisioni di un agente dipendono da come si muovono quelli che gli stanno "intorno" (i suoi vicini di casa, il suo "peer group") la cosa è quasi banale da modellare in ambiente ACE, assai complicata in modo analitico.

I primi ad utilizzare questo tipo di modelli sono stati i fisici, i chimici, gli astrofisici, i biologi, gli ingegneri, i genetisti. Da qualche anno ci stanno provando anche gli scienziati sociali. Questa è l'opinione che qualche anno fa R. Freeman esprimeva al riguardo²:

".... these new tools can sharpen our thinking about competing models of capitalism and allow us to assess alternative theories or explanations about which we could previously only hand wave. Say, we have evidence that people care deeply about fairness in the market and are more willing to form a group or support state interventions when they see market outcomes as unfair... Say, we have evidence that political parties respond to employee discontent by enacting redistributive legislation.

² R. Freeman, *The War of Models*, Labour Economics (1999)

We have all the elements for an artificial agent computer model in which inequalities that workers judge as unfair produce either spurts in unionisation or state interventions in the distribution of earnings, or maybe both.”

Per costruire modelli ad agenti è comunque necessario affinare la capacità di riconoscere parametri chiave e di misurarli. Se ci sono forti sinergie tra istituzioni e mercato e si vuole simulare l'interazione, è necessario sapere quali relazioni e quali parametri sono critici rispetto ai risultati che si vogliono produrre. Gli strumenti econometrici tradizionali non saranno applicabili a modelli “interi” con tutte le complesse interazioni che li regolano, ma sono sicuramente indispensabili per caratterizzare e identificarne i sottomodelli componenti.

Vorrei concludere con.....

Tre anni fa abbiamo iniziato (al LABORatorio) uno studio sulla valutazione dei contratti di formazione-lavoro (CFL) sull'occupazione dei giovani. Un progetto nuovo per noi, certamente affascinante, apparentemente semplice, in realtà molto più complicato di quanto ci aspettassimo per via della caotica sovrapposizione di interventi a favore di soggetti diversi (giovani, donne in età fertile, Mezzogiorno, piccole imprese), da parte di istituzioni diverse (governo centrale, regioni, province, agenzie create *ad hoc*). Ormai quello che doveva essere uno studio utile per la “policy evaluation” è diventato un contributo di storia economica. Speriamo almeno di avere imparato come si fa, caso mai si ripresentasse l'occasione.

I risultati sono sconcertanti, ma non inattesi: modesto impatto sui giovanissimi (fino a 24 anni), quasi nullo sui meno giovani (25-29 anni), e comunque solo nel Centro-Nord. Qualche effetto di sostituzione a scapito dei trentenni (le coorti più prossime, ma già fuori dall'età prevista per i CFL). Più turnover per tutti, segno inequivocabile di modalità “usa e getta” di utilizzo di forza-lavoro. Formazione nulla o quasi. Le imprese sembrano avere usufruito dei CFL più per le caratteristiche di flessibilità che offrivano, che per l'abbattimento del costo del lavoro (cospicuo per lo meno fino al 1991). La valutazione di quel programma sotto il profilo del benessere collettivo è ancora più drammatica: il costo (in termini di oneri sociali non riscossi) ammontava a EU 600 milioni /anno; i benefici (in termini di rendite marshalliane, euro-equivalenti) si aggiravano intorno a EU 1500 /anno. Se si ipotizza, molto ottimisticamente, che la sostituzione abbia agito contro i trentenni solo in termini di salario e non di livelli occupazionali, è sufficiente che il salario di equilibrio di questi ultimi si sia ridotto di EU 150 /anno per annullare completamente i benefici del programma. Tutti gli studi in tema di dinamica salariale reale lasciano intendere che le cose siano andate peggio. Stando così le cose, e cioè se il programma, di fatto, si configura non come un incentivo all'occupazione, ma come un aiuto alle imprese per mantenerne la competitività nell'accezione non ammessa dall'Unione Europea, c'è da chiedersi se non vi siano strade più efficienti che non rendere meno cara la manodopera e non fare nulla per aumentarne la produttività.

E infine qualche parola sul nostro ultimo progetto, per il momento allo stadio iniziale: come si fa a tenere i cinquantenni al lavoro, a fronte di una demografia a rischio sicuro? L'invecchiamento della popolazione e della forza-lavoro (sul posto di lavoro) è drammatico, a dispetto dei prepensionamenti cui le imprese hanno fatto ricorso non appena se ne presentava l'occasione – oggi l'età modale dei dipendenti Fiat è nella fascia 48-52 – e il ricambio dei giovani sempre più scarso. Molti manager del personale percepiscono il fondatissimo rischio di trovarsi ad affrontare drammatiche carenze di forza lavoro a partire dal prossimo decennio. Gli stessi manager a volte riconoscono nel proprio agire una sorta di comportamento schizofrenico: da un lato la piena consapevolezza del problema, dall'altro la “facile” via di uscita offerta dal prepensionamento come strumento di gestione degli esuberanti utilizzato sino dagli anni Novanta per affrontare periodi di recessione o di crisi aziendale. Il nostro obiettivo è quello di individuare i punti di snodo da mettere in discussione e da porre all'attenzione della politica, per consentire –in un futuro ormai alle porte -

un effettivo prolungamento della vita lavorativa dei “giovani anziani”. La nostra “prior” è che poco potrà la riforma del sistema pensionistico, se non c’è una chiara determinazione da parte delle imprese a cambiare atteggiamento nei confronti dei “giovani anziani”.

Il sistema imprenditoriale non può, senza un intervento del legislatore, programmare strategie di lungo periodo per garantire il prolungamento dell’attività lavorativa. Si tratta, quindi, di approfondire se, dove e come il sistema di incentivi, gli investimenti in capitale umano e in formazione, il sistema di relazioni industriali, le regole pensionistiche, ecc. debbano essere riorientati per consentire l’elaborazione di tali strategie. Che oggi non esistono.

Il progetto prevede uno studio sul campo attuato tramite interviste individuali e *focus groups* (udite, udite questa orribile parola pronunciata da uno che porta l’etichetta di econometrico....) cui parteciperanno direttori delle risorse umane e signori cinquantenni con la spada di Damocle sulla testa. Questionari e interviste tenderanno a individuare quelli che le imprese percepiscono come i maggiori problemi da risolvere in relazione alla possibilità di darsi un atteggiamento più positivo rispetto alla necessità di mantenere al lavoro personale cinquantenne, anche prossimo all’età pensionabile, candidato altrimenti al licenziamento o al prepensionamento.

Conclusione

Non mi pento delle mie scelte, mi sono abbastanza divertito, ne ho ricavato qualche soddisfazione (e qualche rampogna da parte di mia moglie che a volte si è sentita trascurata). Sono anche diventato poco tollerante con chi mi da torto. Ma questa – temo – è una malattia senile comune ai più. Beato chi non la prende !