

La flessibilità del mercato del lavoro aumenta l'occupazione?

Cosa ci dicono teorie, studi e ricerche sulle riforme degli ultimi 20 anni

DOCUMENTO DI VALUTAZIONE N. 7

DOCUMENTO
DI VALUTAZIONE

Ufficio Valutazione Impatto
Impact Assessment Office



Senato della Repubblica

Questa rassegna è a cura di

CRISTIANO LENZINI

Senato della Repubblica

I dati sono aggiornati a giugno 2016



Quest'opera è distribuita con Licenza [Creative Commons Attribuzione - Non commerciale - Non opere derivate 4.0 Internazionale](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

La flessibilità del mercato del lavoro aumenta l'occupazione?

Cosa ci dicono teorie, studi e ricerche sulle riforme degli ultimi 20 anni

Gennaio 2018

Abstract

Questo lavoro si propone di indicare le conclusioni a cui è pervenuta la letteratura scientifica in ordine agli effetti sull'occupazione prodotti da una maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro. La metodologia adottata è rappresentata da una rassegna di una parte significativa degli studi scientifici condotti a tal fine, che vengono brevemente illustrati.

This paper purports to illustrate the assessment given by scholarly literature on how greater labour market flexibility affects employment. The methodology adopted is represented by a consideration of a significant part of scientific studies to this end, which are briefly illustrated.

Sommario

In sintesi	5
La logica della flessibilità	6
Gli effetti della rigidità	7
Come misurare flessibilità e rigidità?	8
L'Italia e il contesto internazionale	12
Letteratura teorica. Flessibilità, modelli, obiettivi	15
Contratti a tempo determinato. Gli effetti della liberalizzazione	15
L'impatto dei regimi di protezione del lavoro	16
Letteratura empirica. Effetti, dubbi, statistiche	17
Cosa cambia con le riforme: RPL e flussi di lavoro.	19
<i>Outsiders e insiders</i> . La genesi del mercato duale	20
La rigidità dei rapporti di lavoro impatta sui redditi?	21
In dettaglio. L'analisi di Blanchard e Tirole	21
La riallocazione dei lavoratori: una questione di metodo	23
Distorsioni e anomalie. L'inspiegabile eccezione spagnola	23
RPL e flussi dei lavoratori. Correlazione o causalità?	24
Il costo del licenziamento. Il caso Usa	25
Conclusioni. Cosa dicono World Bank, FMI e OCSE	26
Bibliografia	30
Appendice	36

In sintesi

L'OCSE ha definito la flessibilità del lavoro, in un rapporto del 2009, come la possibilità di modificare la *policy* sul lavoro in modo da adattarla meglio ai contesti locali, rapportandola, in particolare, alla capacità da parte dell'impresa di aumentare e ridurre il numero di lavoratori al suo interno: dunque **la flessibilità è tanto più elevata quanto minori sono i costi di assunzione e licenziamento e quanto meno rigida è la legislazione di protezione del lavoro**. Nel perimetro di tale classificazione (cd. *Flessibilità esterna*) può essere ricondotta anche la **possibilità di utilizzare lavoro fornito da lavoratori esterni**, instaurando rapporti di tipo commerciale anziché lavorativo (cd. *Flessibilità di esternalizzazione*), in quanto fondamentalmente sussumibile sotto il più ampio concetto di lavoro a tempo determinato¹.

Il concetto di flessibilità è stato oggetto di molti approfondimenti e studi che hanno indagato, negli ultimi anni, il rapporto esistente fra il grado di flessibilità e il livello di occupazione/disoccupazione. Questa rassegna offre una **ricognizione delle conclusioni**, condivise o ancora discusse, raggiunte dalla letteratura scientifica in relazione agli effetti sull'occupazione complessiva di una maggiore flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Le questioni dibattute ed affrontate non possono ancora considerarsi chiuse: una valutazione su base empirica è obbligata ovviamente a considerare tutti i molteplici fattori che concorrono, unitamente all'assetto istituzionale del mercato del lavoro, a determinare il livello di occupazione, e non si può non riconoscere la difficoltà di separare gli effetti della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro dal contesto economico in cui questi si inseriscono.

Restano, in particolare, irrisolte le questioni attinenti ad una valutazione anche quantitativa dei fattori causali che, mossi dalla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, possono operare nei due sensi (impatto positivo o negativo sull'occupazione) secondo modalità ormai individuate, ma con gradi di intensità probabilmente dipendenti dal contesto istituzionale e dalla fase del ciclo economico.

¹ Nella tassonomia dell'OCSE sono indicate anche ulteriori forme di flessibilità, quali i) la *Flessibilità numerica interna*, che misura la capacità dell'impresa di variare l'input lavoro (le ore di lavoro per unità di tempo) senza licenziare o assumere lavoratori, per esempio ricorrendo al lavoro straordinario; ii) la *Flessibilità funzionale*, che misura la capacità dell'impresa di riorganizzare i propri lavoratori assegnandoli a diverse mansioni, differenti luoghi e tipi di lavoro; iii) la *Flessibilità salariale*, che rappresenta la misura in cui i salari reali sono reattivi rispetto a variazioni di domanda e offerta di lavoro. La flessibilità salariale è generalmente limitata dove la contrattazione salariale è fortemente centralizzata, mentre può essere favorita dalla contrattazione decentrata, dipendendo quindi fortemente dalla struttura della contrattazione. Si tenga presente che, in linea generale, le prime due forme di flessibilità sono ampiamente condivise nei vari sistemi produttivi, mentre il ruolo svolto dalla flessibilità salariale (nominale e reale) è ampiamente dibattuto ed esula di per sé dagli obiettivi della presente rassegna, pur interagendo con l'oggetto della stessa.

Inoltre, non sembra possibile escludere che l'impatto della flessibilizzazione sull'occupazione sia ampiamente mediato da possibili effetti sui redditi, il che, ovviamente, spostando i termini della questione, esula dalla presente trattazione.

Comunque, le conclusioni a cui sono recentemente pervenuti le principali istituzioni economiche internazionali, corrispondenti a quelle ricavabili anche da un complessivo riesame della letteratura scientifica proposta nel dossier, tendono a considerare statisticamente poco significativi gli effetti sui livelli di occupazione determinati dalle riforme di flessibilizzazione del lavoro.

Appare invece robusta l'evidenza che esse aumentano i flussi in entrata e in uscita dallo status di disoccupazione, riducendo i tempi di permanenza in tale condizione, e tendono a correggere il dualismo fra lavoratori garantiti e non, tipico dei sistemi più rigidi.

La logica della flessibilità

È sostanzialmente condiviso in letteratura che **un lavoro più flessibile risponde meglio alle esigenze di contenimento dei costi e di recupero di efficienza delle imprese** (per l'impresa, la maggiore flessibilità della propria forza lavoro rappresenta una situazione auspicabile). Sono però stati anche presentati i **possibili effetti depressivi sulla domanda globale determinati da una flessibilizzazione del mercato del lavoro**: l'incertezza del reddito percepito, se non addirittura la certezza della sua temporaneità ed, eventualmente, un suo livello più contenuto², quasi inevitabilmente impattano sul livello della domanda aggregata, sia direttamente (per una **minore propensione al consumo** a parità di reddito percepito), che attraverso una **minore capacità di indebitamento**.

Altrettanto complessi sembrano gli effetti sull'occupazione mediati dall'impatto della regolamentazione lavoristica sulla produttività:

² Restando nell'ambito dell'individuazione del razionale, non sembra potersi escludere un effetto sull'occupazione complessiva mediato proprio dalla riduzione del potere contrattuale dei lavoratori: questa può favorire a sua volta la moderazione salariale e, riducendo il costo del lavoro, aumentarne la domanda. Pertanto il duplice verso - anche in tal caso - delle implicazioni che sembrano ascrivibili a una maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro rende ancora più incerto l'effetto complessivo netto delle misure (che potrebbe anche diversificarsi decisamente a seconda della fase del ciclo economico attraversata). Va comunque rilevato che, a rigore, gli effetti della flessibilizzazione dovrebbero essere valutati a prescindere da eventuali implicazioni sui redditi dei lavoratori, i.e. *ceteris paribus*, se non altro per la banale ragione che non si intuisce il razionale di un peggioramento delle condizioni reddituali dei lavoratori da perseguirsi, anziché direttamente, con una riduzione anche della stabilità lavorativa.

- da un lato, infatti, **la maggiore capacità di calibrare la forza-lavoro** sulle necessità e le prospettive d'innovazione e di progresso tecnologico **sembra incidere positivamente sulla produttività**
- dall'altro **la (relativa) maggiore convenienza del fattore-lavoro**, che rappresenta il portato e l'obiettivo stesso della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro (senza considerare, in quanto più corretto metodologicamente, eventuali impatti sul livello dei salari netti), **potrebbe indurre ad una preferenza (relativa) per il lavoro rispetto al capitale fisso**, in tal modo non potendosi escludere un rallentamento della crescita della produttività.

Un altro canale attraverso cui la flessibilità del lavoro potrebbe impattare sulla crescita economica e, conseguentemente, sull'occupazione, è individuabile nel **rischio che la limitata stabilità lavorativa disincentivi tanto le imprese quanto i lavoratori ad investire sulla formazione professionale**, perlomeno su quella specificamente mirata al potenziamento delle competenze necessarie allo sviluppo del processo produttivo delle imprese nelle quali viene svolta l'attività lavorativa.

Gli effetti della rigidità

Per diversi anni molti economisti hanno attribuito alla rigidità del mercato del lavoro, in particolare alle restrizioni ai licenziamenti, un ruolo importante nella spiegazione delle differenze tra Paesi (e fra i vari momenti storici) nei tassi di occupazione e disoccupazione, nonché nella durata e composizione di quest'ultima.

Nei modelli con costi di aggiustamento (cioè con costi di licenziamento) **la rigidità del lavoro è interpretata come un costo che l'impresa deve pagare per aggiustare al livello ottimale la propria manodopera**. Secondo questa impostazione,

- **la rigidità non ha effetto diretto sull'occupazione (e quindi sulla disoccupazione) media**, perché se da un lato riduce la propensione delle imprese ad assumere, dall'altro induce a diminuire il meno possibile la forza lavoro a fronte di *shock* negativi
- ciò implica, tuttavia, **una perdita di efficienza** e quindi profitti mediamente inferiori per le imprese
- come conseguenza si osserva, nel lungo periodo, **una riduzione dell'occupazione e una crescita della disoccupazione**

- maggiore rigidità comporta inoltre una **minore variabilità dell'occupazione e della disoccupazione durante il ciclo economico**, una **maggiore durata della disoccupazione** e quindi **maggiori difficoltà di accesso al mercato del lavoro per i giovani** e, in generale, per le fasce più deboli dei lavoratori.

Secondo altri economisti, il ruolo della rigidità dovrebbe essere considerato con cautela, in quanto il suo impatto sull'occupazione e sulla disoccupazione dipende anche da altri fattori istituzionali quali la **generosità dei sussidi di disoccupazione** e la loro durata, il **ruolo del sindacato** o il **livello della pressione fiscale** complessiva.

Come misurare flessibilità e rigidità?

L'OCSE ha pubblicato delle stime rappresentative, sulla base di indicatori numerici, del grado di "rigidità" dei regimi di protezione dell'occupazione (*employment protection level* - EPL o, in italiano, RPL, regime di protezione del lavoro) per gli Stati membri a partire dall'inizio degli anni Novanta (Grubb and Wells, 1993; OECD, 1994, 1999, 2004; Venn, 2009). Proprio in quegli anni, con alcune eccezioni anticipatrici, ha avuto inizio una **lunga stagione di riforme della disciplina in materia di rapporti di lavoro**, variegata nelle sue esplicazioni ma di fondo **ispirata all'obiettivo di renderli più flessibili**.

Se questi indici costruiti dall'OCSE traducano adeguatamente le numerose dimensioni dei RPL è un tema ancora dibattuto. Oltre ai problemi teorici, storicamente è stata sollevata, per ridimensionarne l'attendibilità, la questione che non veniva considerata l'effettiva applicazione della normativa positivamente posta, quindi trascurando sia le prassi datoriali e sindacali, che gli sviluppi della giurisprudenza nell'interpretazione del diritto.

In occasione della stesura dell'*Employment Outlook* del 2013 l'OCSE ha provveduto ad un'articolata revisione degli indicatori e della serie storica, fondata su una metodologia di raccolta dei dati più accurata e che ha tenuto conto anche degli accordi sindacali collettivi a livello nazionale o settoriale, nonché della giurisprudenza maturata, se rilevante.

Questo ambizioso progetto ha consentito pertanto di superare gran parte delle obiezioni metodologiche che erano state rivolte all'attendibilità di tali indici, per cui appare ragionevole assumere, in linea di massima, che la classificazione conseguente non sia molto lontana dal vero.

La classificazione ordinale dei vari paesi non risulta sostanzialmente modificata dopo l'ampia stagione di riforme che ha coinvolto i RPL: **quasi tutti i paesi si sono mossi lungo la direzione di un progressivo allentamento dei vincoli posti a presidio del posto di lavoro e/o dei limiti alle assunzioni a tempo determinato** o ad esse assimilabili.

La tabella 1 riporta sinteticamente, per tutti i paesi considerati, gli indici OCSE riguardanti:

- la protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali e collettivi
- la protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali
- gli specifici requisiti richiesti per i licenziamenti collettivi
- la regolamentazione delle forme di occupazione temporanea.

Gli indici sono compresi in un *range* fra 0 (nessuna restrizione ai licenziamenti o all'utilizzo di lavoro a tempo determinato) e 6 (livello massimo di legislazione vincolistica). Nessun paese raggiunge in qualche ambito il valore massimo di 6, mentre un nutrito gruppo di Stati si attesta sul valore 0 in rapporto alla richiesta di requisiti specifici per i licenziamenti collettivi (in pratica, quelli determinati da esigenze produttive): in ambito OCSE, il Cile e la Nuova Zelanda, e, in generale, l'Arabia Saudita, l'Indonesia, la Malesia, la Thailandia, il Kazakistan, la Tunisia e alcuni piccoli Stati sud-americani.

Tabella 1 - Gli indicatori OCSE sui regimi di protezione del lavoro

Scala da 0 (minima restrizione) a 6 (massima restrizione), ultimo anno disponibile

		Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali e collettivi	Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti (individuali)	Specifici requisiti richiesti per i licenziamenti collettivi	Regolamentazione del lavoro a tempo determinato
OECD countries					
Australia	2013	1,94	1,57	2,88	1,04
Austria	2013	2,44	2,12	3,25	2,17
Belgium	2013	2,99	2,14	5,13	2,42
Canada	2013	1,51	0,92	2,97	0,21
Chile	2013	1,80	2,53	0,00	2,42
Czech Republic	2013	2,66	2,87	2,13	2,13
Denmark	2013	2,32	2,10	2,88	1,79
Estonia	2013	2,07	1,74	2,88	3,04
Finland	2013	2,17	2,38	1,63	1,88
France	2013	2,82	2,60	3,38	3,75
Germany	2013	2,84	2,53	3,63	1,75

		Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali e collettivi	Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti (individuali)	Specifici requisiti richiesti per i licenziamenti collettivi	Regolamentazione del lavoro a tempo determinato
Greece	2013	2,41	2,07	3,25	2,92
Hungary	2013	2,07	1,45	3,63	2,00
Iceland	2013	2,46	2,04	3,50	1,29
Ireland	2013	2,07	1,50	3,50	1,21
Israel	2013	2,22	2,35	1,88	1,58
Italy	2013	2,89	2,55	3,75	2,71
Japan	2013	2,09	1,62	3,25	1,25
Korea	2013	2,17	2,29	1,88	2,54
Luxembourg	2013	2,74	2,28	3,88	3,83
Mexico	2013	2,62	1,91	4,38	2,29
Netherlands	2013	2,94	2,84	3,19	1,17
New Zealand	2013	1,01	1,41	0,00	0,92
Norway	2013	2,31	2,23	2,50	3,42
Poland	2013	2,39	2,20	2,88	2,33
Portugal	2013	2,69	3,01	1,88	2,33
Slovak Republic	2013	2,26	1,81	3,38	2,42
Slovenia	2014	2,39	1,99	3,38	2,13
Spain	2013	2,36	1,95	3,38	3,17
Sweden	2013	2,52	2,52	2,50	1,17
Switzerland	2013	2,10	1,50	3,63	1,38
Turkey	2013	2,33	2,21	2,63	4,96
United Kingdom	2014	1,59	1,18	2,63	0,54
United States	2013	1,17	0,49	2,88	0,33
Non-OECD LAC countries*					
Argentina	2014	2,62	2,12	3,88	3,04
Bahamas	2014	1,50	2,10	0,00	0,17
Barbados	2014	1,72	1,41	2,50	0,17
Bolivia	2014	1,94	2,71	0,00	3,29
Brazil	2012	1,75	1,84	1,50	4,08

		Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali e collettivi	Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti (individuali)	Specifici requisiti richiesti per i licenziamenti collettivi	Regolamentazione del lavoro a tempo determinato
Colombia	2014	2,34	1,67	4,00	2,25
Costa Rica	2014	1,20	1,68	0,00	2,96
Ecuador	2014	1,78	2,10	1,00	3,96
El Salvador	2014	1,21	1,70	0,00	2,25
Guatemala	2014	1,02	1,42	0,00	2,25
Honduras	2014	2,44	2,07	3,38	2,38
Jamaica	2014	1,55	1,63	1,38	0,42
Nicaragua	2014	1,48	1,37	1,75	1,04
Panama	2014	1,73	2,43	0,00	4,29
Paraguay	2014	1,75	1,90	1,38	1,67
Peru	2014	2,21	1,60	3,75	2,88
Dominican Republic	2014	1,40	1,96	0,00	2,13
Uruguay	2014	1,99	1,93	2,13	4,54
Venezuela	2014	3,50	3,50	3,50	5,21
Other non-OECD countries and territories					
Albania	2015	2,49	2,24	3,13	..
Bosnia-Herzegovina	2015	2,58	2,59	2,56	..
China	2012	3,01	3,31	2,25	1,88
Croatia	2015	2,30	2,32	2,25	2,88
Former Yugoslav Republic of Macedonia	2015	2,29	1,91	3,25	3,50
India	2012	2,61	3,49	0,44	2,54
Indonesia	2012	2,95	4,13	0,00	2,96
Kazakhstan	2015	2,29	3,20	0,00	..
Kosovo	2014	2,08	1,67	3,13	..
Latvia	2013	2,91	2,57	3,75	1,79
Lithuania	2015	2,42	2,23	2,88	3,33
Malaysia	2013	1,93	2,71	0,00	0,29
Montenegro	2013	2,88	2,58	3,63	2,08

		Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti individuali e collettivi	Protezione dei lavoratori a tempo indeterminato rispetto ai licenziamenti (individuali)	Specifici requisiti richiesti per i licenziamenti collettivi	Regolamentazione del lavoro a tempo determinato
Russian Federation	2012	2,47	2,86	1,50	1,25
Saudi Arabia	2012	1,15	1,61	0,00	3,46
Serbia	2015	2,23	1,67	3,63	..
South Africa	2012	2,01	2,06	1,88	0,58
Thailand	2014	2,17	3,03	0,00	3,67
Tunisia	2013	1,95	2,73	0,00	0,54

* Gli indicatori per questi Paesi sono stati individuati attraverso un progetto di collaborazione fra l'OCSE e la Banca Inter-Americana per lo sviluppo (IDB) e sono estratti dal database OECD-IDB quali indicatori sintetici della legislazione di protezione dell'occupazione (EPL) nei paesi latino-americani e caraibici.

Degli indicatori per gli altri Paesi è pienamente responsabile il Segretariato dell'OCSE.

Fonte: OECD/IAB Employment Protection Database, 2013 update. Per maggiori informazioni e dettagli sulla metodologia (inclusi i pesi attribuiti ai vari parametri), si consulti: www.oecd.org/employment/protection e <http://data.iadb.org/>

L'Italia e il contesto internazionale

L'Italia presenta indici mediamente analoghi a quelli francesi e tedeschi (in quest'ultimo caso, in realtà, i valori, pur molto vicini, indicano sistematicamente regimi più flessibili in Germania), con **l'eccezione del regime di protezione per i lavori a tempo determinato**: qui il nostro paese si colloca in una posizione intermedia fra la **Francia** (significativamente più rigida) e la **Germania** (significativamente più flessibile).

La posizione rispetto alla **Spagna**, invece, presenta notevoli differenziazioni sulla base del regime considerato. Infatti l'Italia, mentre si caratterizza per indici maggiori di circa mezzo punto rispetto a quelli spagnoli in relazione alla disciplina sui licenziamenti individuali e collettivi, fornendo quindi maggiori tutele ai lavoratori, presenta invece un analogo scarto negativo per la protezione normativa garantita nell'utilizzo dei rapporti di lavoro temporanei.

Appare poi netta la differenza rispetto alla **Gran Bretagna** e ancor più rispetto agli **USA** e agli altri paesi di cultura anglosassone - il **Canada**, l'**Australia**, la **Nuova Zelanda** e l'**Irlanda** - che presentano, come si vede dagli indici, regimi di protezione del lavoro chiaramente improntati a livelli di flessibilità molto maggiori rispetto a quelli nazionali.

Meno marcato, ma comunque sistematico e rilevante, appare poi il *gap* regolatorio anche rispetto al **Giappone**: i regimi di protezione del lavoro sono più rigidi in Italia.

La tabella 2 confrontare più agevolmente i paesi in termini di rigidità delle regole sulla protezione del lavoro. Nella scala adottata il massimo grado di rigidità corrisponde al valore 6 e l'ordinamento delle nazioni è stato effettuato partendo da quella con disciplina più vincolistica in rapporto alla tutela del lavoro "regolare".

Per una completa rassegna dei regimi di protezione del lavoro nei paesi OCSE, si segnala il pregevole studio *Detailed Description Of Employment Protection Legislation, 2012-2013*, redatto dall'organizzazione parigina.

Country	Permanent workers, 2015	Temporary employment, 2015	Individual dismissal, 2015
Venezuela	3.5*	5.2*	3.5*
China	3.2*	1.9*	3.3*
Belgium	3*	2.4*	2.1*
Germany	3*	1.8*	2.5*
Indonesia	3*	3*	4.1*
Latvia	2.9*	1.8*	2.6*
Montenegro	2.9*	2.1*	2.6*
Netherlands	2.9*	1.2*	2.8*
France	2.8*	3.8*	2.6*
Italy	2.8*	2.7*	2.6*
Czech Republic	2.7*	2.1*	2.9*
Luxembourg	2.7*	3.8*	2.3*
Portugal	2.7*	2.3*	3*
Argentina	2.6*	3*	2.1*
Bosnia and Herzegovina	2.6	-	2.6
India	2.6*	2.5*	3.5*
Mexico	2.6*	2.3*	1.9*
Albania	2.5	-	2.2
Iceland	2.5*	1.3*	2*
Russia	2.5*	1.3*	2.9*
Sweden	2.5*	1.2*	2.5*
Turkey	2.5*	5*	2.2*
Austria	2.4*	2.2*	2.1*
Greece	2.4*	2.9*	2.1*
Honduras	2.4*	2.4*	2.1*
Lithuania	2.4	3.3	2.2
Poland	2.4*	2.3*	2.2*
Slovenia	2.4*	2.1*	2*
Colombia	2.3*	2.3*	1.7*
Denmark	2.3*	1.8*	2.1*
Spain	2.3*	3.2*	2*
Croatia	2.3	2.9	2.3
Kazakhstan	2.3	-	3.2
FYROM	2.3	3.5	1.9
Norway	2.3*	3.4*	2.2*
Slovak Republic	2.3*	2.4*	1.8*
Finland	2.2*	1.9*	2.4*
Israel	2.2*	1.6*	2.4*
Korea	2.2*	2.5*	2.3*
Peru	2.2*	2.9*	1.6*
Serbia	2.2	-	1.7
Thailand	2.2*	3.7*	3*
Switzerland	2.1*	1.4*	1.5*
Estonia	2.1*	3*	1.7*
Hungary	2.1*	2*	1.5*
Ireland	2.1*	1.2*	1.5*
Japan	2.1*	1.3*	1.6*
Tunisia	2*	0.5*	2.7*
Uruguay	2*	4.5*	1.9*
South Africa	2*	0.6*	2.1*
Australia	1.9*	1*	1.6*
Bolivia	1.9*	3.3*	2.7*
Malaysia	1.9*	0.3*	2.7*
Brazil	1.8*	4.1*	1.8*
Chile	1.8*	2.4*	2.5*
Ecuador	1.8*	4*	2.1*
Paraguay	1.8*	1.7*	1.9*
Barbados	1.7*	0.2*	1.4*
Panama	1.7*	4.3*	2.4*
United Kingdom	1.6*	0.5*	1.2*
Jamaica	1.6*	0.4*	1.6*
Bahamas	1.5*	0.2*	2.1*
Canada	1.5*	0.2*	0.9*
Dominican Republic	1.4*	2.1*	2*
Nicaragua	1.4*	1*	1.4*
Costa Rica	1.2*	3*	1.7*
Saudi Arabia	1.2*	3.5*	1.6*
El Salvador	1.2*	2.3*	1.7*
United States	1.2*	0.3*	0.5*
Guatemala	1*	2.3*	1.4*
New Zealand	1*	0.9*	1.4*

Letteratura teorica. Flessibilità, modelli, obiettivi

I modelli teorici che hanno suggerito l'introduzione di misure volte ad allentare le rigidità del mercato del lavoro si basano sull'**opportunità di facilitare l'aggiustamento della forza lavoro sui livelli ottimali per l'impresa, aggiustamento che consentirebbe un'efficiente creazione di lavoro nel complesso del sistema economico** (Mortensen e Pissarides, 1994). Ciò nel presupposto - peraltro intuitivo - che una più rigida protezione del lavoro implichi una più lenta velocità nell'aggiustamento del livello di occupazione al suo livello di equilibrio, come evidenziato da Blanchard e Wolfers nel 2000.

Contratti a tempo determinato. Gli effetti della liberalizzazione

L'analisi teorica sui contratti a tempo determinato appare più agevole rispetto ad un'analisi incentrata sul complesso delle misure volte a flessibilizzare il mercato del lavoro:

- se l'utilizzo dei contratti a tempo determinato viene liberalizzato, o comunque agevolato, mentre viene mantenuta una rigida regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato, **le imprese saranno indotte a sostituire i lavoratori a tempo indeterminato con quelli a tempo determinato**, senza effetti a lungo termine sull'occupazione (Boeri e Garibaldi, 2007; Bentolila, 2008)
- in un sistema dove estese tutele ai lavoratori a tempo indeterminato si accompagnano con blande regolamentazioni dei contratti a tempo determinato, **le pressioni sui salari e pertanto la disoccupazione potrebbero aumentare** (Bentolila e Dolado nel 1994), sulla base dell'assunto che **gli insiders possono aumentare le loro rivendicazioni salariali senza significativi rischi** di perdita del posto di lavoro.
- di conseguenza, **gli effetti sull'equilibrio del sistema economico saranno in sostanza patiti dai lavoratori meno garantiti (mercato duale)**, come evidenziato da Saint Paul fin dal 1996.
- queste osservazioni lasciano intendere che **gli effetti di regolamentazioni sui contratti a tempo non possono essere valutati separatamente dal complesso delle protezioni offerte ai contratti tipici**.

Questi assunti teorici hanno indotto molti studiosi ad auspicare la sostituzione del sistema fondato sui due pilastri del lavoro a tempo determinato (nelle varie modalità) e del lavoro a

tempo indeterminato con un **unico contratto di lavoro che riconosce protezioni crescenti con il passare del tempo** (Blanchard e Tirole, 2003; Dolado et al., 2009). D'altronde va riconosciuto che **i contratti temporanei spesso rispondono a specifiche, momentanee esigenze aziendali**, e una loro eccessiva limitazione può risultare gravosa per le imprese, mentre effettivamente **non risolverebbero comunque le problematiche concernenti l'accesso al credito al consumo e immobiliare, specialmente per i giovani** (Lepage-Saucier et al., 2013).

L'impatto dei regimi di protezione del lavoro

Probabilmente i RPL influenzano in modo rilevante anche la produttività e la crescita complessiva.

- Da un lato, infatti, **aumentano i costi per l'aggiustamento dello stock di forza lavoro** e dall'altra **creano distorsioni nella composizione ottimale di lavoratori "regolari" e temporanei**
- In tale contesto, Hopenhayn e Rogerson (1993) hanno provato come **la distorsione indotta da restrizioni ai licenziamenti induce le imprese a utilizzare le risorse in modo meno efficiente**. L'esito di tale distorsione è che i livelli occupazionali si assestano sul livello di equilibrio più lentamente e **la produttività si riduce**. Fondamentalmente nella medesima direzione opera il modello di crescita elaborato da Bertola (1994)
- Samaniego (2006) enfatizza il ruolo svolto dalla composizione della base industriale del paese considerato, evidenziando come **i costi connessi al licenziamento sono più pesanti per le industrie caratterizzate da rapidi cambiamenti tecnologici**, come il settore dell'ICT. L'effetto di un regime più protettivo dei lavoratori fornirà pertanto un contributo avverso all'avanzamento tecnologico della composizione produttiva del paese.

Un altro canale attraverso il quale i RPL possono danneggiare la crescita della produttività potrebbe essere rappresentato dall'influenza sul livello di rischio che le imprese sono disposte ad accettare (Saint-Paul 2002).

Analogamente, Bartelsman et al. (2004) suggeriscono che **rigide regolamentazioni lavoristiche potrebbero scoraggiare le imprese dallo sperimentare nuove tecnologie**, che potrebbero comportare, in linea teorica, riduzioni di personale, con il rischio del pagamento degli altri costi connessi. D'altro lato, però, Koeniger (2005) fa presente che **rigide regolamentazioni potrebbero incentivare gli investimenti che accrescono la produttività al fine di evitare il sotto-dimensionamento**.

L'effetto netto sulla innovazione e la produttività non è comunque condiviso a livello di teoria economica. Fella (2005) e Belot et al. (2007) suggeriscono, poi, che **più rigidi RPL potrebbero incrementare gli incentivi per i lavoratori a investire nella crescita del proprio capitale umano** nell'ambito e per le finalità dell'azienda, in tal modo **potenziando la crescita della produttività**.

Atteso che gli effetti positivi riconducibili a più rigidi RPL potrebbero arrivare a compensare il peso implicito in più elevati costi di licenziamento a carico delle imprese, l'approdo generalmente condiviso delle elaborazioni teoriche è rappresentato dal ritenere che il livello ottimale di protezione dell'occupazione vada calibrato tenendo conto del complesso delle istituzioni che regolano la determinazione e la distribuzione dei redditi nei diversi paesi.

Letteratura empirica. Effetti, dubbi, statistiche

Ma contano o no? L'impatto dei RPL sui livelli occupazionali

La prima serie di studi è stata svolta attraverso analisi comparate fra paesi, basate sulle variazioni registrate nell'arco dei periodi considerati, attraverso, quindi, *panel* longitudinali (OECD, 2006; Howell et al., 2007; Boeri, 2011). **Buona parte di questi studi non hanno registrato effetti statisticamente significativi sui livelli dell'occupazione o della disoccupazione**. Eccezioni nel senso di un effetto negativo di regolamentazioni rigide sono emerse dalle ricerche di Lazear (1990), Scarpetta (1996), Elmeskov et al. (1998), Di Tella e McCulloch (2005) e Amable et al. (2011).

Più recentemente, alcuni studi hanno usufruito metodologicamente del fatto che riforme dei RPL hanno coinvolto gruppi specifici di lavoratori o di imprese o sono state implementate lungo differenti archi temporali in stati e regioni diversi, di fatto creando delle situazioni paragonabili a esperimenti quasi naturali. In particolare, studi riguardanti numerose eccezioni all'impostazione tradizionalmente flessibile del mercato del lavoro negli **USA**, adottate in anni differenti da diversi stati federati, hanno riscontrato piccoli ma spesso significativi **effetti negativi determinati sull'occupazione complessiva da regole più rigide** (Miles, 2000; Kugler e Saint-Paul, 2004; Autor et al., 2004, 2006). Similmente, Kugler et al. (2005), in relazione alla riforma spagnola del 1997 sui "costi" del licenziamento, mostrano come **la riduzione dei "costi" di licenziamento accresce l'occupazione con contratti permanenti di giovani e anziani**.

Lungo lo stesso filone si colloca la ricerca compiuta da Behaghel et al. (2008) in relazione a una modifica legislativa intervenuta in **Francia** nel 1992, con la quale si riducevano le protezioni per i lavoratori assunti dopo il compimento dei 50 anni di età. Dopo questa modifica il tasso di transizione dallo stato di disoccupazione a quello di occupazione è cresciuto di almeno 1/3 fra i lavoratori over-50 rispetto a quelli under-50. Comunque, in questi casi va evidenziato che le

implicazioni sui livelli generali di occupazione non sono affatto scontate, perché potrebbero intervenire meccanismi di sostituzione fra le distinte platee coinvolte. In effetti, un'ampia evidenza empirica suggerisce che, **quando si calibrano misure sui RPL in relazione a specifici gruppi di lavoratori, tali politiche di solito finiscono con il determinare effetti di sostituzione** (Acemoglu e Angrist, 2001; Fernandez-Kranz e Rodriguez-Planas, 2011).

Lo stesso Olivier Blanchard (2006), in una rassegna dedicata all'argomento (*European Unemployment: The evolution of facts and ideas*), ha dichiarato che "**le differenze nei regimi di protezione dell'impiego appaiono in gran parte incorrelate alle differenze tra i tassi di disoccupazione** dei vari paesi". Agli stessi risultati è giunta l'ampia ricognizione di studi effettuata da Tito Boeri e Jan van Ours nel 2008 (*Economia dei mercati del lavoro imperfetti*), che ha evidenziato come, su 13 ricerche esaminate,

- soltanto **una ricerca individuava una relazione tra riduzione delle tutele e crescita dell'occupazione**
- **9 concludevano nel senso dell'indeterminatezza,**
- **3 riscontravano un'associazione statisticamente significativa fra flessibilizzazione del mercato del lavoro e aumento della disoccupazione.**

D'altronde, dopo un iniziale orientamento favorevole all'assunto che una maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro potesse favorire l'ampliamento della base occupazionale, **la stessa OCSE ha iniziato a riconsiderare la sua posizione** e già nell'*Employment Outlook* del giugno 1999 ha evidenziato l'assenza di evidenti correlazioni tra i RPL e i tassi di occupazione.

L'analisi empirica dell'OCSE è stata replicata, estendendola all'arco temporale 1985-2008, da Suppa, utilizzando dati aggiornati (indici di rigidità e livelli di disoccupazione), la cui dispersione non consente di inferire una relazione statistica tra tutele del lavoro e disoccupazione.

Varie ricerche con *panel* longitudinali suggeriscono comunque che **i RPL rallentano gli aggiustamenti agli shocks economici** (già citati: Blanchard e Wolfers (2000), Nickell et al. (2005), Burgess et al. (2000), Caballero et al. (2004)).

Più recentemente, un lavoro dell'OCSE conferma che **i RPL riducono la resilienza dell'occupazione agli shocks produttivi** (OECD, 2011a; Bassanini, 2012), il che contribuisce a spiegare la limitata elasticità dell'occupazione durante la recessione iniziata nel 2008 (Gal et al., 2012; OECD, 2012a).

Cosa cambia con le riforme: RPL e flussi di lavoro.

Qui la letteratura è molto più ampia. Usando **dati italiani** a livello d'impresa, Boeri e Jimeno (2005) illustrano le conseguenze delle clausole esonerative dalle tutele più rigide poste a presidio dei posti di lavoro, alla luce del fatto che tali clausole operano soltanto per le imprese fino a 15 dipendenti. Le loro stime, fondate sullo strumento statistico del *difference-in-differences*, confermano **un significativo effetto dei RPL sul turnover lavorativo e in particolare sulla distruzione di posti di lavoro**. Ad analoghe conclusioni sono pervenuti Schivardi e Torrini (2008), utilizzando un dataset incrociato imprese-lavoratori, e Kugler e Pica (2008).

Più recentemente Venn (2013) ha analizzato l'impatto sulle assunzioni di una riforma avviata poco tempo prima in **Turchia**, volta a differenziare i costi di licenziamento fra piccole e grandi imprese. Vengono registrati ampi effetti negativi. Viceversa, effetti insignificanti sono rinvenuti da Bauer et al. (2007), in relazione ad una riforma attuata in **Germania** finalizzata a rendere meno onerosi i licenziamenti nelle piccole imprese. Analogamente, nessun impatto su assunzioni, licenziamenti, orario di lavoro è stato riscontrato da Venn (2013) in rapporto ad una riforma in **Australia**, paese storicamente caratterizzato da un debole sistema di RPL. In alcuni casi l'assenza di effetti potrebbe essere riconducibile alla portata veramente limitata della modifica intervenuta nella politica di settore (vedasi il caso del **Portogallo**, analizzato da Martins nel 2009, e della Svezia, analizzato da von Below e Thoursie nel 2010).

Un certo numero di studi basati su confronti fra paesi ha analizzato l'**impatto delle regolamentazioni dei licenziamenti sui flussi lavorativi**.

In particolare Micco e Pages (2006), OECD (2010), Cingano et al. (2010) e Haltiwanger et al. (2013) usano uno stimatore su un campionamento trasversale di dati a livello di industria per parecchi paesi. Tali studi hanno riscontrato che **la relazione negativa fra i costi di licenziamento e i flussi lavorativi è più intensa nelle attività nelle quali i tassi di riallocazione sono più alti**, dove pertanto è lecito attendersi che gli effetti dei RPL siano più incisivi. In uno studio metodologicamente affine effettuato su un ampio numero di industrie e paesi dell'area OCSE, Bassanini e Garnero (2013) evidenziano che **più sono restrittive le regole dei licenziamenti, più è contenuto il tasso di transizione lavorativa all'interno del medesimo settore industriale**, mentre non si registrano significativi effetti in relazione a passaggi ad altri settori industriali o alla transizione nello stato di disoccupazione. I ricercatori hanno notato anche che **la lunghezza dei periodi di prova è un elemento chiave in rapporto alle assunzioni, ma non alle cessazioni dei rapporti di lavoro**. È emerso anche che i paesi con più laschi RPL registrano non soltanto più alti tassi di licenziamento, ma anche di dimissioni volontarie (Gielen e Tatsiramos, 2012). Di contro, **l'impatto dei RPL sulla crescita delle imprese appare minimo** (Boeri e Jimeno, 2005; Schivardi e Torrini, 2008).

Outsiders e insiders. La genesi del mercato duale

Kahn (2010), in uno studio riguardante 9 Stati europei, segnala che **le riforme** da poco implementate e finalizzate a facilitare la creazione di lavori a tempo determinato accrescono le probabilità per un lavoratore di svolgere attività a tempo determinato anche con l'avanzamento (temporale) della propria carriera lavorativa. Comunque, Kahn non ha riscontrato **alcuna evidenza circa il fatto che tali riforme abbiano aumentato l'occupazione. Sembrano piuttosto aver incoraggiato la sostituzione di lavoro permanente con lavoro temporaneo.**

Lungo il medesimo filone, parecchi studi sono stati dedicati alle riforme effettuate in **Spagna** nei primi anni Ottanta, che hanno liberalizzato i contratti di lavoro a tempo determinato, senza modificare i costi di licenziamento per i contratti ordinari. I risultati hanno evidenziato che tale assetto conduce ad **un'ampia crescita dei contratti a tempo determinato e ad una riduzione dell'occupazione con contratti a tempo indeterminato** (Bentolila et al., 2008; Aguirregabiria e Alonso-Borrego, 2009). L'evidenza emersa nel caso spagnolo suggerisce che, laddove il *gap* regolatorio fra occupazione permanente e temporanea è ampio, **i tassi di transizione fra le corrispondenti situazioni restano contenuti** (Güell e Petrongolo, 2007), **così confermando la teoria del mercato del lavoro duale, per cui gli *outsiders* tendono a restare intrappolati nei lavori temporanei, mentre gli *insiders* usufruiscono di stabilità lavorativa, presidiata da solidi strumenti protettivi.**

In tali contesti appare evidente che i costi di aggiustamento dello *stock* di lavoratori finiscono per scaricarsi su quelli assunti a tempo determinato. L'evidenza suggerisce che, *ceteris paribus*, **una rigida regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato favorisce l'uso di contratti temporanei** (Boeri e Van Ours, 2008; Boeri, 2011), fenomeno che è confermato dalla letteratura empirica (OECD, 2004; Pierre e Scarpetta, 2004; Bassanini e Garnero, 2013; Hijzen et al., 2013).

Successive ricerche hanno poi indicato che **rigide regole in materia di licenziamenti tendono a ridurre la crescita della produttività totale** dei fattori (Autor et al., 2007; Bassanini et al., 2009; Van Schaik e Van de Klundert, 2013). Gli esiti delle numerose riforme del mercato del lavoro effettuate a partire dal 1990 in Spagna suggeriscono che l'ampiezza delle differenze regolamentari fra contratti a tempo indeterminato e quelli a tempo determinato deprime la crescita della produttività totale dei fattori (Dolado et al., 2012). Più in generale, studi su *panel* longitudinali hanno mostrato che gli Stati che hanno implementato parziali riforme dei RPL, liberalizzando i contratti a termine ma mantenendo una rigida regolamentazione dei contratti ordinari, hanno altresì conosciuto **una più lenta crescita della produttività** (Bassanini et al., 2009).

Di contro, **la relazione fra limiti ai licenziamenti ed innovazione appare più articolata**. Per esempio, Griffith e Macartney (2013) hanno registrato che le imprese multinazionali tendono a localizzare gli investimenti aggiuntivi in paesi con regole rigide sui licenziamenti, ma a concentrare in quelli con regolamentazioni più lasche gli investimenti correlati alla ricerca e all'innovazione.

La rigidità dei rapporti di lavoro impatta sui redditi?

Pur non direttamente e immediatamente riconducibile al rapporto fra regolamentazioni lavoristiche e livelli di occupazione, è opportuno fornire un breve cenno della letteratura esistente in merito. D'altronde, il livello dei redditi appare evidentemente implicato nella questione analizzata nella presente rassegna. Da un lato, infatti, una riduzione dei salari, rendendo meno oneroso il fattore produttivo lavoro, ne accrescerebbe la richiesta. Dall'altro, potrebbe determinare un calo dei consumi (e quindi della domanda interna) e rallentare il progresso tecnologico e l'accumulazione di capitale, rendendo relativamente meno conveniente sostituire forza-lavoro con capitale fisso.

Van der Wiel (2010) ha verificato che, a livello di singola impresa, i lavoratori garantiti da maggiori tutele tendono a percepire redditi più elevati. Da uno studio prospettico effettuato dall'OCSE nel 2012 analizzando varie nazioni lungo un determinato arco temporale è emerso che **le riforme che riducono le protezioni a presidio dei posti di lavoro forniscono un incentivo alla crescita della produttività nelle industrie più avanzate, ma in queste stesse industrie l'impatto sui salari reali appare limitato**.

In dettaglio. L'analisi di Blanchard e Tirole

Su questi temi è interessante esaminare lo studio elaborato da **Oliver Blanchard e Jean Tirole** (2003), *Contours of Employment Protection Reform*, che offre molti spunti di carattere metodologico ed è rappresentativo delle conclusioni che la letteratura scientifica, stante l'indeterminatezza dei risultati finora raggiunti, ormai condivide. Gli autori muovono dalla teoria in base alla quale i RPL - intesi come vincoli di natura legale e amministrativa alla libertà di licenziamento e/o come versamenti obbligatori allo Stato in caso di licenziamento e come liquidazioni per il lavoratore ecc. - tendono a produrre i seguenti effetti:

- una probabile **riduzione dei tassi di licenziamento** e di conseguenza dei flussi all'interno del mercato del lavoro

- parallelamente, un **incremento della durata media della disoccupazione**: l'aumento della protezione dell'impiego tende ad aumentare i costi per le imprese, il che si traduce in un minor numero di nuovi posti di lavoro e in una riduzione dei licenziamenti. Questo, fino al momento in cui l'aumento della durata della disoccupazione, che rende la disoccupazione stessa una condizione più disagiata per il lavoratore, determina una diminuzione delle retribuzioni e un ritorno dei costi a un livello coerente con il tasso di rendimento del capitale.
- in ultima istanza, dunque, un'incidenza notevole sulla struttura del **mercato del lavoro, che diventa più vischioso, più "sclerotico", con** minori flussi di ingresso e di uscita nella e dalla disoccupazione (e una maggiore durata di questa). Le conseguenze in termini di tasso di disoccupazione (cioè il prodotto di flussi e durata) sono tuttavia ambigue.

Secondo Blanchard e Tirole, l'evidenza empirica sembra confermare i risultati teorici qui descritti (OCSE 1999 e Addison e Teixeira 2001):

- in molti paesi - sulla base degli indici di misurazione della rigidità costruiti dall'OCSE e da vari altri autori - sembra esistere una **forte correlazione negativa tra RPL e flussi in ingresso e in uscita**, per quanto riguarda sia l'occupazione, sia la disoccupazione
- attraverso quegli stessi indicatori si evidenzia anche una **correlazione positiva tra RPL e durata della disoccupazione**: i paesi con un alto livello di protezione dell'impiego sono solitamente caratterizzati anche da una maggiore durata media della disoccupazione
- il tasso di disoccupazione è dato dal prodotto della durata e dei flussi in entrata e in uscita. I RPL aumentano certamente la durata della disoccupazione e riducono i flussi. Il risultato di queste spinte contrastanti sembra evidenziare nel complesso una **correlazione praticamente nulla, e comunque non statisticamente significativa, tra RPL e tasso di disoccupazione**.

Gli autori poi segnalano che gli studi sull'andamento della disoccupazione nel tempo e nello spazio mostrano come **i paesi con un mercato del lavoro più sclerotico (flussi minori, durata maggiore) sono gli stessi che hanno registrato i maggiori o i più prolungati aumenti della disoccupazione negli ultimi trenta anni**. Questo suggerisce che i RPL, rendendo il mercato del lavoro più sclerotico, determinano anche una maggiore gravità e persistenza degli effetti degli *shock* sulla disoccupazione. Andrebbe tuttavia considerata la possibilità che **RPL più articolati e rigidi possano essere anche la conseguenza di mercati del lavoro caratterizzati**, per motivi non dipendenti dalla legislazione lavoristica e probabilmente strutturali, **da più elevati tassi di disoccupazione o da più frequenti shock occupazionali**, inducendo il *policy maker* a predisporre più ampi strumenti di tutela per gli *insiders*, che rappresentano comunque la gran parte del corpo elettorale.

La riallocazione dei lavoratori: una questione di metodo

Blanchard e Tirole hanno affrontato anche metodologicamente la questione oggetto della ricerca, analizzando alcune questioni irrisolte. Per studiare i fenomeni di riallocazione nel mercato del lavoro, gli economisti utilizzano unità di misura riconducibili a due tipologie:

- la prima, che fa riferimento ai **flussi di lavoratori**, considera il numero di individui che cambiano la loro condizione nel mercato in un determinato periodo; il numero mensile di passaggi dall'occupazione alla disoccupazione, rapportato all'occupazione totale, è, ad esempio, un indice di questo tipo
- la seconda, che fa riferimento alle **dinamiche dei posti di lavoro**, considera l'andamento dei livelli occupazionali nelle imprese. Due indici importantissimi appartenenti a questa categoria sono il tasso di creazione e di distruzione di posti di lavoro. Il primo è calcolato come la somma dei cambiamenti nel numero di posti di lavoro in un dato periodo in tutte le imprese che hanno creato nuovi impieghi, rapportato all'occupazione totale; il secondo è dato dalla somma dei cambiamenti nel numero di posti di lavoro in un dato periodo in tutte le imprese che hanno perso posti.

La prima questione irrisolta riguarda i flussi di lavoratori, per esempio i tassi di uscita dall'occupazione: sono inferiori nei Paesi caratterizzati da una maggiore protezione dell'impiego, il che appare d'altronde intuitivo. Nonostante questo le dinamiche dei posti di lavoro, espresse ad esempio dal tasso di distruzione degli impieghi, sono simili dappertutto. **Il problema è fondamentale: fare riferimento al flusso di lavoratori suggerisce un impatto molto negativo dei RPL sulla riallocazione; considerare i flussi di posti di lavoro suggerisce il contrario.**

Distorsioni e anomalie. L'inspiegabile eccezione spagnola

Le differenze tra flussi di lavoratori e di posti di lavoro possono essere ricondotte a **errori di misurazione o alle dimissioni dei prestatori di lavoro** (se la sostituzione avviene rapidamente, di fatto non risultano influenzati i flussi di posti di lavoro). Di queste si tiene conto nel misurare i flussi di lavoratori, ma, se la sostituzione del dipendente che ha dato le dimissioni avviene con sufficiente facilità, esse non influenzano il livello occupazionale delle imprese e non sono quindi conteggiate nei flussi di posti di lavoro.

Sulla base del confronto tra **Stati Uniti e Portogallo** (paesi scelti proprio per le differenze tra i loro mercati del lavoro e per la buona comparabilità dei loro dati), **il tema delle dimissioni**

appare comunque centrale. Una delle ipotesi più interessanti sottolinea come i RPL, aumentando la durata della disoccupazione, rendano anche i lavoratori meno propensi ad abbandonare spontaneamente l'impiego per cercarne un altro e diminuiscano così il tasso di dimissioni.

Le distorsioni derivanti da errori di misurazione potrebbero scaturire da differenze negli intervalli di tempo considerati. Le rilevazioni dei nuovi posti di lavoro creati hanno tipicamente scadenza annuale, mentre quelle dei flussi di lavoratori sono spesso trimestrali o quadrimestrali. In questo modo i cambiamenti temporanei nei livelli di occupazione delle imprese vengono registrati nella misurazione, ad esempio mensile, del flusso dei lavoratori ma non in quella, ad esempio annuale, delle dinamiche dei posti di lavoro.

Se questo fosse vero, si avrebbe una conseguenza importante, cioè che **la protezione del lavoro riduce soltanto le variazioni temporanee dell'occupazione.** Questo meccanismo tende però a funzionare meno bene per i fenomeni riallocativi di lungo periodo, richiesti da cambiamenti strutturali associati alla crescita.

Queste **ipotesi sono sperimentali** e sono a tutt'oggi oggetto di studio, ma evidenziano in ogni caso l'esistenza di **un legame tra RPL e riallocazione più complesso di quello che appare a prima vista.**

La seconda questione irrisolta è di natura macroeconomica. Ci si potrebbe aspettare che **una maggiore protezione del lavoro comporti una risposta più lenta e più debole dell'occupazione complessiva alle fluttuazioni del prodotto aggregato.** Questa relazione vale, approssimando, se si considerano complessivamente tutti i paesi; ma lo studio dei singoli casi porta alla luce numerose eccezioni. **Una delle anomalie più evidenti è costituita dalla Spagna,** caratterizzata da uno dei valori più alti dell'indice di misurazione dei RPL e da reazioni dell'occupazione all'andamento della produzione intense e veloci, addirittura più intense e più veloci di quelle statunitensi. (Questo è vero anche per il periodo in cui in Spagna i contratti di lavoro a tempo determinato avevano un peso minore di quello attuale: vedasi Bentolila e Bertola, 1990). Gli autori prendono atto che **non esiste una spiegazione esauriente per questa apparente contraddizione.**

RPL e flussi dei lavoratori. Correlazione o causalità?

Lo studio poi accenna alla questione metodologica della differenza fra correlazione e causalità, ricordando che **la relazione che si riscontra in molti paesi fra protezione dell'impiego e flussi di lavoratori o durata della disoccupazione certamente suggerisce un rapporto di tipo causale** tra queste variabili, ma non necessariamente lo implica.

Si può infatti ragionevolmente supporre l'esistenza di istituzioni del mercato del lavoro che, da un lato, siano correlate ai RPL e, dall'altro, influenzino flussi e durata della disoccupazione,

introducendo così una correlazione spuria tra RPL e flussi e/o durata. Da questo punto di vista è allora confortante osservare che, anche se finora si è fatto riferimento a correlazioni semplici e a regressioni bivariate³, l'analisi empirica conferma l'estensione delle conclusioni emerse in quel contesto anche alle correlazioni parziali e alle regressioni multivariate⁴. Anche controllando in riferimento a numerose altre istituzioni del mercato del lavoro, come la generosità dei sistemi assicurativi contro la disoccupazione o le caratteristiche della contrattazione, la protezione dell'impiego continua a influenzare negativamente i flussi e positivamente la durata: queste sembrano le conclusioni maggiormente supportate. Anche questi risultati possono però essere facilmente criticati: le variabili rilevanti da questo punto di vista possono essere state misurate in modo poco preciso o non essere state incluse nelle regressioni.

Inoltre le istituzioni operanti nel mercato del lavoro, RPL compresi, non sono esogene; in questo senso è **plausibile ipotizzare l'esistenza di fattori che determinano una maggiore protezione del lavoro e flussi meno intensi**, senza prevedere una relazione di causalità tra la prima e i secondi. Si pensi ad esempio a un mercato dei mutui poco sviluppato, o a una tassazione pesante della compravendita di case, elementi che contribuiscono a uno scarso dinamismo del mercato immobiliare, a una bassa mobilità geografica e, presumibilmente, a una rilevante domanda politica di RPL.

Il costo del licenziamento. Il caso Usa

L'unico modo per ottenere un'evidenza più decisiva è osservare gli effetti dell'evoluzione dei RPL nel tempo e nello spazio. A questo proposito la maggior parte dell'evidenza empirica disponibile è paradossalmente riferita agli **Stati Uniti**, paese per lo più considerato privo di qualsiasi significativa forma di protezione del lavoro. Tuttavia, mentre la completa libertà di licenziamento (*employment at will*) rimane la regola e le limitazioni amministrative in materia sono minime, il sistema di determinazione del contributo per l'assicurazione contro la disoccupazione sulla base del comportamento passato fa sì che siano proprio le imprese a sostenere la maggior parte dei costi connessi ai sussidi di disoccupazione. Considerato che la definizione degli schemi contributivi è competenza dei singoli Stati dell'Unione, le differenze nel tempo e nello spazio assumono significato rilevante: proprio queste differenze sono state dettagliatamente analizzate dagli economisti per stimare gli effetti dei cambiamenti nel tasso di contribuzione sulle diverse grandezze del mercato del lavoro.

³ Metodo econometrico di controllo della relazione causale tra due fenomeni mediante l'osservazione dell'andamento degli stessi in riferimento a due sole variabili.

⁴ Metodo econometrico di controllo della relazione causale tra due fenomeni mediante l'osservazione dell'andamento degli stessi in riferimento a numerose variabili.

Tuttavia, anche le risultanze emerse vanno considerate con estrema cautela. Infatti, se si ragiona in termini di RPL nazionali, bisogna considerare che innalzare l'aliquota di finanziamento della contribuzione per i sussidi di disoccupazione (di fatto internalizzando - fino ad un massimo del 100 per cento - i costi sociali della disoccupazione) in uno degli Stati americani lasciando inalterati gli altri, data l'alta mobilità della forza lavoro, ha probabilmente effetti molto diversi su retribuzioni, flussi in entrata e in uscita, e livello di disoccupazione complessivo rispetto a quelli di un aumento contemporaneo e diffuso dei tassi.

In sostanza in presenza di riforme diffuse solo parzialmente a livello nazionale si potrebbero determinare fenomeni nelle aree oggetto della nuova disciplina che sarebbero compensati da movimenti in senso opposto negli altri territori, fino all'assenza di effetti statisticamente significativi in un'ottica nazionale, eventualità pertanto da non escludere nel caso di riforme implementate uniformemente su tutto il territorio nazionale.

Nonostante questo, alcuni risultati emergono con chiarezza e si rivelano utili per la nostra analisi: in particolare si evidenzia che **un più elevato tasso contributivo (quindi, più in generale, maggiori costi di licenziamento) comporta una riduzione del tasso di licenziamento**. Le stime fornite da Anderson e Meyer (1998), basate sui cambiamenti avvenuti nel 1984 nello Stato di Washington, suggeriscono ad esempio che un passaggio dell'aliquota da zero a uno avrebbe ridotto i licenziamenti del 20%. Altri due dati interessanti sottolineano come **un maggiore tasso contributivo per le imprese da un lato limiti le oscillazioni stagionali dell'occupazione** (per un'analisi più approfondita si veda Baicker et al. 1997) e **dall'altro incoraggi il ricorso al lavoro temporaneo** (Autor 2001).

Conclusioni. Cosa dicono World Bank, FMI e OCSE

Allo stato attuale delle conoscenze, e tenuti sempre presenti i limiti epistemici propri della ricerca scientifica, **negli ultimi anni il consenso degli studiosi può considerarsi raggiunto circa gli effetti (compensativi, perlomeno come segno) sui flussi e sulla permanenza nello status di disoccupazione ascrivibili ai RPL. Non emergono invece evidenze risolutive o almeno convincenti circa gli effetti sui livelli complessivi di occupazione/disoccupazione.**

Sostanzialmente aderenti a tali risultanze scientifiche appaiono le più recenti conclusioni alle quali, sulla base della più ampia letteratura disponibile, sono pervenuti la Banca Mondiale, il FMI e l'OCSE stesso.

In particolare, il *World Development Report* pubblicato nel 2013 dalla **Banca mondiale**, nel capitolo dedicato alla revisione delle politiche del lavoro, afferma che: "Sulla base di...[questo] gruppo di nuove ricerche, **l'impatto globale della maggiore flessibilità del lavoro è inferiore all'intensità che il dibattito suggerirebbe**. Le stime tendono in gran parte ad essere non significative o modeste".

Lo stesso **FMI**, nel *World Economic Outlook 2015*, in relazione alle prospettive di crescita potenziale, ha dedicato un apposito focus⁵ agli effetti delle riforme strutturali sulla produttività totale dei fattori, giungendo alla conclusione che **alla regolamentazione del mercato del lavoro non è ascrivibile un effetto statisticamente significativo sulla produttività totale** dei fattori, anche se tale esito è stato ricondotto probabilmente al fatto che risulta difficile misurare il grado di flessibilità del mercato del lavoro nei diversi paesi.

Tale impostazione è stata ribadita e ulteriormente sviluppata nel *World Economic Outlook 2016*⁶, nel quale il FMI sottolinea che "**le riforme che rendono più agevole il licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato non hanno mediamente effetti statisticamente significativi sull'occupazione** e sulle altre variabili macroeconomiche", aggiungendo comunque che **l'impatto varia ampiamente in rapporto all'ambiente complessivo** in cui operano le imprese. **Quando le condizioni economiche sono favorevoli, le riforme nella direzione di una maggiore flessibilizzazione determinano effetti positivi sul PIL e l'occupazione, mentre gli effetti sono negativi in periodi di difficoltà del sistema produttivo.** I meccanismi attraverso cui si attivano i processi che conducono agli anzidetti esiti appaiono in parte intuitivi, essendo riconducibili alla maggiore facilità di assumere quando l'economia fondamentalmente richiede nuova forza lavoro e alla maggiore facilità di licenziare quando il sistema produttivo manifesta naturalmente la tendenza ad espellere personale, potendo comunque dipendere anche dai tassi naturali di *turn-over* lavorativo su base settoriale, come evidenziato dallo studio presentato da Bassanini, Nunziata e Venn nel 2009.

Si ritiene comunque utile proporre la seguente tabella, che riporta **i dati percentuali della disoccupazione** riferiti ai paesi OCSE nel 1996, 2006 e 2016, ovvero in prossimità dell'avvio della fase di riforme del lavoro orientate alla sua flessibilizzazione, nel periodo conclusivo del ciclo economico chiuso con la crisi sistemica del 2008 e nella fase attualmente in corso di lenta ripresa.

⁵ V. cap 3, box 3.5, *The Effects of Structural Reforms on Total Factor Productivity*, pagina 105

⁶ V. la sezione *Time for a supply side boost? Macroeconomic effects of labor and product market reforms in advanced economies*, pagine 115-116.

Tabella 2 - Tasso armonizzato percentuale di disoccupazione (mensile), Totale, Uomini e donne

Time	1996	2006	2016
Country			
Australia	8,5	4,8	5,7
Austria	4,7	5,3	6,0
Belgium	9,5	8,3	7,9
Canada	9,6	6,3	7,0
Chile	6,3	7,8	6,5
Czech Republic	3,9	7,1	4,0
Denmark	6,3	3,9	6,2
Estonia	..	5,9	6,8
Finland	14,6	7,7	8,8
France	12,4	8,8	10,1
<u>Germany</u>	8,9	10,3	4,1
Greece	..	9,0	23,6
Hungary	9,9	7,5	5,1
Iceland	..	2,9	3,0
Ireland	11,7	4,5	7,9
<u>Israel</u>	6,7	8,4	4,8
Italy	11,2	6,8	11,7
Japan	3,4	4,1	3,1
Korea	2,1	3,5	3,7
<u>Latvia</u>	..	7,0	9,6
Luxembourg	2,9	4,6	6,3
Mexico	5,5	3,6	3,9
Netherlands	7,7	5,0	6,0
New Zealand	6,3	3,9	5,1
Norway	4,8	3,4	4,7
Poland	..	14,0	6,2
Portugal	7,2	8,9	11,2
Slovak Republic	..	13,5	9,7
Slovenia	6,9	6,0	8,0
Spain	19,9	8,5	19,7
Sweden	9,6	7,0	7,0
Switzerland	4,6
Turkey	..	8,8	10,9
United Kingdom	7,9	5,4	4,8
United States	5,4	4,6	4,9
Euro area (19 countries)	10,8	8,4	10,0
European Union (28 countries)	..	8,2	8,6
G7	6,8	5,8	5,5
OECD - Total	..	6,1	6,3

Fonte: OCSE

Da ultimo, l'**OCSE** nell'*Employment Outlook* del 2016 corregge solo parzialmente le evidenze accolte dalle principali organizzazioni internazionali, asserendo che la "maggior parte degli studi empirici che analizzano gli effetti a medio-lungo termine delle riforme di flessibilizzazione del lavoro suggerisce che esse hanno **un impatto nullo o marginalmente positivo sui livelli di occupazione nel lungo periodo**".

Appare invece robusta l'evidenza che **una regolamentazione flessibile dei licenziamenti aumenta sia i licenziamenti stessi che le assunzioni nel lungo termine**, e consente una più efficiente riallocazione delle risorse (Martin e Scarpetta, 2012). Risultano poi ampiamente confermati gli effetti di più rigidi RPL sulla genesi di un **mercato caratterizzato da un dualismo fra lavoratori garantiti e non**.

Bibliografia

Acemoglu, D. - Angrist J.D. (2001). Consequences of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act, *Journal of Political Economy*, Vol. 109, pp. 915-957

Addison, J. - Teixeira, P. (2001), The economics of employment protection, IZA DP 381

Aguirregabiria, V. - Alonso-Borrego C. (2009). Labor Contracts and Flexibility: Evidence from a Labor Market Reform in Spain, *Economic Inquiry*, Vol. 52, aprile 2014, pagg. 930-957

Amable, B. - Demmou L. - Gatti D. (2011). The Effect of Employment Protection and Product Market Regulation on Labour Market Performance: Substitution or Complementarity?, *Applied Economics*, Vol. 43, pp. 449-464

Anderson, P. - Meyer, B. (1998). Using a natural experiment to estimate the effects of the unemployment insurance payroll tax on layoffs, employment, and wages, Mimeo Dartmouth College

Autor, D. (2001). Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing, in *Journal of Law & Economics*, 2003, Vol. 21, pp. 1-42

Autor, D.H. - Donohue J.J. - Schwab S.J. (2006). The Costs of Wrongful-discharge Laws, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 88, pp. 211-231

Autor, D.H. - Donohue J.J. - Schwab S.J. (2004). The Employment Consequences of Wrongful-Discharge Laws: Large, Small, or None at All? *American Economic Review Papers and Proceedings*, Vol. 93, pp. 440-446

Autor, D.H. - Kerr W.R. - Kugler A.D. (2007). Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from US States, *Economic Journal*, Vol. 117, pp. F189-F217

Baicker, K. - Goldin, C. - Katz, L. (1997). A distinctive System: Origins and impact of Q.S. unemployment compensation, NBER WP 5889

Bartelsman, E. et al. (2004). The Spread of ICT and Productivity Growth: Is Europe Really Lagging Behind in the New Economy?, in D. Cohen, P. Garibaldi and S. Scarpetta (eds.), *The ICT Revolution: Productivity Differences and the Digital Divide*, Oxford, Oxford University Press

Bassanini, A. (2012). Aggregate Earnings and Macroeconomic Shocks: the Role of Labour Market Policies and Institutions, *Review of Economics and Institutions*, Vol. 3, No. 3, Article 1

Bassanini, A. - Garnero A. (2013). Dismissal Protection and Worker Flows in OECD Countries: Evidence from Cross-country/Cross-industry Data, *Labour Economics*, Vol. 21, pp. 25-41

Bassanini, A. - Nunziata L. - Venn D. (2009). Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries, *Economic Policy*, Vol. 58, pp. 349-402

Bauer, T. - Bender S. - Bonin H. (2007). Dismissal Protection and Worker Flows in Small Establishments, *Economica*, Vol. 74, pp. 804-821

Behaghel, L. - Crépon B. - Sédillot B. (2008). The Perverse Effects of Partial Employment Protection Reform: The Case of French Older Workers, *Journal of Public Economics*, Vol. 92, pp. 696-721

Belot, M. - Boone J. - Van Ours J.C. (2007). Welfare Effects of Employment Protection, *Economica*, Vol. 74, pp. 381-396

Bentolila, S. - Bertola G. (1990). Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Eurosclerosis?, *Review of Economic Studies*, Vol. 57, Blackwell Publishing, pp. 381-402

Bentolila, S. - Dolado J. (1994). Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain, *Economic Policy*, Vol. 18, pp. 55-99

Bentolila S. - Dolado J. - Jimeno J. (2008). Two-Tier Employment Protection Reforms: The Spanish Experience, *CESifo DICE Report*, Vol. 6, pp. 49-56

Bertola, G. (1994). Flexibility, Investment, and Growth, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 34, pp. 215-238

Blanchard, O. - Wolfers J. (2000). The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence, *Economic Journal*, Vol. 110, No. 462

Blanchard, O.J. - Tirole J. (2003). Contours of Employment Protection Reform, relazione elaborata per il Conseil Francais d'Analyse Economique, disponibile su www.bportugal.pt

Blanchard, O. et al. (2005). European unemployment: the evolution of facts and ideas, *Economic Policy*, Vol. 21, No. 45, gennaio 2006, pp. 5+7-59

Boeri, T. (2011). Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets, in O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, North Holland, Amsterdam

Boeri, T. - Garibaldi P. (2007). Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?, *Economic Journal*, Vol. 117, pp. F357-F385

Boeri, T. - Jimeno J. (2005). The Effects of Employment Protection: Learning from Variable Enforcement, *European Economic Review*, Vol. 49, pp. 2057-2077

Boeri, T. - Van Ours J. (2008). *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, United States

Burgess, S. - Knetter M. - Michelacci C. (2000). Employment and Output Adjustment in the OECD: A Disaggregate Analysis of the Role of Job Security Provisions, *Economica*, Vol. 67, pp. 419-435

Caballero, R. et al. (2004). Effective Labor Regulation and Microeconomic Flexibility, *Journal of development economics*, 101, (2013), pagg. 92-104

Cingano, F. et al. (2010). The Effects of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries, *Economic Policy*, Vol. 61, pp. 117-163

Di Tella, R. - MacCulloch R. (2005). The Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data, *European Economic Review*, Vol. 49, pp. 1225-1259

Dolado, J. et al. (2009). Propuesta para la reactivación laboral en España, FEDEA – Fundación de Estudios de Economía Aplicada, Madrid

Dolado, J. - Ortigueira S. - Stucchi R. (2012). Does Dual Employment Protection Affect TFP? Evidence from Spanish Manufacturing Firms, *Journal of the Spanish Economic Association*, November 2016, Volume 7, Issue 4, pp 421–459

Elmeskov, J. - Martin J.P. - Scarpetta S. (1998). Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences, *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 5, No. 2

Fella, G. (2005). Termination Restrictions and Investment in General Training, *European Economic Review*, Vol. 49, pp. 1479-1499

Fernández-Kranz, D. - Rodríguez-Planas N. (2011). Unintended Effects of a Family-Friendly Law in a Segmented Labor Market, *IZA Discussion Paper*, No. 5709

Gal, P. - Hijzen A. - Wolf Z. (2012). The Role of Institutions and Firm Heterogeneity for Labour Market Adjustment: Cross-Country Firm-Level Evidence, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 134, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k913gcn5bf3-en>.

Gielen, A.C. - Tatsiramos K. (2012). Quit Behavior and the Role of Job Protection, *Labour Economics*, Vol. 19, pp. 624-632

Griffith, R. - Macartney G. (2013). Employment Protection Legislation, Multinational Firms and Innovation, *Review of Economics and Statistics*, forthcoming

Grubb, D. - Wells W. (1993). Employment Regulation and Patterns of Work in EC Countries, *OECD Economic Studies*, No. 21, OECD Publishing, Paris, pp. 7-58, available at: <http://78.41.128.130/dataoecd/48/9/33942847.pdf>

Güell, M. - Petrongolo B. (2007). How Binding Are Legal Limits? Transitions from Temporary to Permanent Work in Spain, *Labour Economics*, Vol. 14, pp. 153-183

Haltiwanger, J. - Scarpetta S. - Schweiger H. (2013). Cross Country Differences in Job Reallocation: The Role of Industry, Firm Size and Regulations, *Labour Economics*, forthcoming

Hijzen, A. - Mondauto L. - Scarpetta S. (2013). The Perverse Effects of Job-Security Provisions on Job Security in Italy: Results from a Regression Discontinuity Design, Paper presented at the American Economic Association meeting, San Diego, January

Hopenhayn, H. - Rogerson R. (1993). Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis, *Journal of Political Economy*, Vol. 101, pp. 915-938

Howell, D.R. et al. (2007). Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence, *Capitalism and Society*, Vol. 2, No. 1, Article 1

Kahn, L.M. (2010). Employment Protection Reforms, Employment and the Incidence of Temporary Jobs in Europe: 1996-2001, *Labour Economics*, Vol. 17, pp. 1-15

Koeniger, W. (2005). Dismissal Costs and Innovation, *Economics Letters*, Vol. 88, pp. 79-85

Kugler, A. - Pica G. (2008). Effects of Employment Protection on Worker and Job Flows: Evidence from the 1990 Italian Reform, *Labour Economics*, Vol. 15, pp. 78-95

Kugler, A. - Saint-Paul G. (2004). How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?, *Journal of Labor Economics*, Vol. 22, pp. 553-584

Kugler, A. - Jimeno J.F. - Hernanz V. (2005). Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labor Market Reforms, Mimeo, University of Houston, www.uh.edu/~adkugler/Kugler_SR.pdf.

Lazear, E. (1990). Job Security Provisions and Unemployment, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, pp. 699-726

Lepage-Saucier, N. - Schleich J. - Wasmer E. (2013). Moving Towards a Single Labour Contract: Pros, Cons and Mixed Feelings, *OECD Economic Department Working Papers*, No. 1026, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5k4c0vvc4zxv-en>.

Martin, J.P. - Scarpetta S. (2012). Setting It Right: Employment Protection, Labour Reallocation and Productivity, *De Economist*, Vol. 160, pp. 89-116

Martins, P. (2009). Dismissals for Cause: The Difference That Just Eight Paragraphs Can Make, *Journal of Labor Economics*, Vol. 27, No. 2, pp. 257-279

Micco, A. - Pages C. (2006). The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data, *IZA Discussion Paper*, No. 2433

Miles, T.J. (2000). Common Law Exceptions to Employment at Will and US Labor Markets, *Journal of Law, Economics, and Organizations*, Vol. 16, pp. 74-101

Mortensen, D.T. - Pissarides C.A. (1994). Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment, *Review of Economic Studies*, Vol. 61, pp. 397-415

Nickell, S. - Nunziata L. - Ochel W. (2005). Unemployment in the OECD Since the 1960s: What Do We Know?, *Economic Journal*, Vol. 115, pp. 1-27

OECD (2012a). OECD Employment Outlook 2012, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-en

OECD (2011a). OECD Employment Outlook 2011, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2011-en

OECD (2010). OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis, OECD Publishing, Paris, [http:// dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en).

OECD (2006). OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes, OECD Publishing, Paris, http:// dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2006-en.

OECD (2004). OECD Employment Outlook 2004, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/ empl_outlook-2004-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2004-en)

OECD (1999). OECD Employment Outlook 1999, OECD Publishing, Paris, [http://dx.doi.org/10.1787/ empl_outlook-1999-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-1999-en)

OECD (1994). The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations, Part II, OECD Publishing, Paris. OECD (1993). OECD Employment Outlook 1993, OECD Publishing, Paris

OECD (2013). *Detailed Description Of Employment Protection Legislation, 2012-2013*

Pierre, G. - Scarpetta S. (2004). Employment Regulations Through the Eyes of Employers: Do They Matter and How Do Firms Respond to Them?, *IZA Discussion Paper*, No. 1424

Saint-Paul, G. (2002). Employment Protection, International Specialization, and Innovation, *European Economic Review*, Vol. 46, pp. 375-395

Saint-Paul, G. (1996). Dual Labor Markets, The MIT Press, Cambridge, United States

Samaniego, R. (2006). Employment Protection and High-tech Aversion, *Review of Economic Dynamics*, Vol. 9, pp. 224-241

Scarpetta, S. (1996). Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study, *OECD Economic Studies*, No. 26

Schivardi, F. - Torrini R. (2008). Identifying the Effects of Firing Restrictions Through Size-Contingent Differences in Regulation, *Labour Economics*, Vol. 15, pp. 482-511

Suppa D. (2009). Appendice statistica, in E. Brancaccio, Anti-Blanchard, elaborazione su dati OECD

Van der Wiel, K. (2010). Better Protected, Better Paid: Evidence on How Employment Protection Affects Wages, *Labour Economics*, Vol. 17, pp. 16-26

Van Schaik, T. - Van de Klundert T. (2013). Employment Protection Legislation and Catching-up, *Applied Economics*, Vol. 45, pp. 973-981

Venn, D. (2013). The Impact of Small-firm Exemptions from Employment Protection, OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, OECD Publishing, Paris

Venn, D. (2009). Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 89, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/223334316804>

Von Below, D. - Thoursie P. (2010). Last In, First Out? Estimating the Effect of Seniority Rules in Sweden, *Labour Economics*, Vol. 17, No. 6, pp. 987-997

Appendice

Per disporre di una panoramica più ampia, si suggerisce la consultazione degli ulteriori contributi di seguito indicati:

Andrés, J. et al. (2009). Job Creation in Spain: Productivity Growth, Labour Market Reforms or Both, *Applied economics*, vol. 43, pp. 449-464

Armstrong, K. - Coats D. (2007). The Costs and Benefits of Employment Tribunal Cases for Employers and Claimants, *Employment Relations Research Series*, No. 83, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, London

Autor, D.H. (2001). Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills?, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, pp. 1409-1448

Bassanini, A. et al. (2010). Institutional Determinants of Worker Flows: A Cross-Country/Cross-Industry Approach, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 107, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbqvstc09x-en>

Bassanini, A. et al. (2007). Workplace Training in Europe, in G. Brunello, P. Garibaldi and E. Wasmer (eds.), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, Oxford

Bentolila S. - Dolado J. - Jimeno J. (2012). Reforming an Insider-outsider Labor Market: The Spanish Experience, *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 1, Article 4

Bertola, G. (1990). Job Security, Employment, and Wages, *European Economic Review*, Vol. 54, pp. 851-879

Bertola, G. - Boeri T. - Cazes S. (2000). Employment Protection in Industrialized Countries: The Case for New Indicators, *International Labour Review*, Vol. 139, pp. 57-72

Boeri, T. - Garibaldi P. - Moen E. (2013). The Economics of the Single Contract, Paper presented at the American Economic Association meeting, San Diego, January

Böheim, R. - Zweimüller M. (2013). The Employment of Temporary Agency workers in the UK: for or Against the Trade Unions?, *Economica*, Vol. 80, pp. 65-95

Caroli, E. - Godard M. (2013). Does Job Insecurity Deteriorate Health? A Causal Approach for Europe, *PSE Working Papers*, No. 2013-01

Clark, A. - Postel-Vinay F. (2009). Job Security and Job Protection, *Oxford Economic Papers*, Vol. 61, pp. 207-239

Deakin, S. - Wilkinson F. (2006). The Law of the Labour Market: Industrialization, Employment and Legal Evolution, Oxford University Press, Oxford

Djankov, S. et al. (2003). Courts, *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, pp. 453-517

Engblom, S. (2008). Fixed-Term-at-Will: The New Regulation of Fixed-term Work in Sweden, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Vol. 24, pp. 133-149

Fath, J. - Fuest C. (2005). Experience Rating of Unemployment Insurance in the US: A Model for Europe?, *CESifo DICE Report*, Vol. 2, pp. 45-50

Fischman, J.B. (2011a). Estimating Preferences of Circuit Judges: A Model of Consensus Voting, *Journal of Law and Economics*, Vol. 54, pp. 781-809

Fischman, J.B. (2011b). Measuring Inconsistency, Indeterminacy, and Error in Adjudication, *Virginia Public Law and Legal Theory Research Paper*, No. 2011-36

Garibaldi, P. (1998). Job Flow Dynamics and Firing Restrictions, *European Economic Review*, Vol. 42, pp. 245-275

Gibbons, M. (2007). Better Dispute Resolution: A Review of Employment Dispute Resolution in Great Britain, Department of Trade and Industry, London

Goux, D. - Maurin E. - Pauchet M. (2001). Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labour Demand, *European Economic Review*, Vol. 45, pp. 533-552

Gregory, M. - Jukes R. (2001). Unemployment and Subsequent Earnings: Estimating Scarring among British Men 1984-94, *Economic Journal*, Vol. 111, pp. F607-F625

Grumbach, T. - Serverin E. (2011). L'entretien préalable à la rupture conventionnelle, en question devant les juges du fond, *Revue de Droit du Travail*, Vol. 2011, pp. 452-456

Hall, P. - Soskice D. (2001). *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford

Hammersley, G. - Johnson J. - Morris D. (2007). The Influence of Legal Representation at Employment Tribunals on Case Outcome, *Employment Relations Research Series*, No. 84, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, London

Harcourt, M. (2000). How Attorney Representation and Adjudication Affect Canadian Arbitration and Labor Relations Board Decisions, *Journal of Labor Research*, Vol. 21, pp. 149-159

Hayward, B. et al. (2004). Findings from the Survey of Employment Tribunal Applications 2003, *Employment Relations Research Series*, No. 33, Department of Trade and Industry, London

Ichino, A. - Pinotti P. (2012). La roulette russa dell'articolo 18, *Lavoce.info*, 3 marzo 2012, tratto da <<http://www.lavoce.info>>

Jahn, E. - Rosholm M. (2012). Is Temporary Agency Employment a Stepping Stone for Immigrants?, *Economics Letters*, Vol. 118, pp. 225-228

Kaplan, D. - Sadka J. (2011). The Plaintiff's Role in Enforcing a Court Ruling: Evidence from a Labor Court in Mexico, *IDB Working Paper*, No. IDB-WP-264

Kaplan, D. - Sadka J. - Silva-Mendez J. (2008). Litigation and Settlement: New Evidence from Labor Courts in Mexico, *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 5, pp. 309-350

Kessler, D. - Rubinfeld D. (2007). Empirical Study of the Civil Justice System, in A. Polinsky and S. Shavell (eds.), *Handbook of Law and Economics*, Vol. 1, pp. 343-402

Kletzer, L.G. - Fairlie R.W. (2003). The Long-Term Costs of Job Displacement for Young Adult Workers, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 56, pp. 682-698

Knight, K. - Latreille P. (2000). How Far Do Cases Go? Resolution in Industrial Tribunal Applications, *The Manchester School*, Vol. 68, pp. 723-744

Kritzer, H. (2008). To Lawyer or Not to Lawyer: Is That the Question?, *Journal of Empirical Legal Studies*, Vol. 5, pp. 875-906

Latreille, P. (2007). The Settlement of Employment Tribunal Cases: Evidence from SETA 2003, *Employment Relations Research Series*, No. 61, Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform, London

Leonardi, M. - Pica G. (2013). Who Pays for It? The Heterogeneous Wage Effects of Employment Protection Legislation, *Economic Journal*, forthcoming

Machin, S. - Meghir C. (2004). Crime and Economic Incentives, *Journal of Human Resources*, Vol. 39, pp. 958-979

Marinescu, I. (2009). Job Security Legislation and Job Duration: Evidence from the United Kingdom, *Journal of Labor Economics*, Vol. 27, No. 3

Mortensen, D.T. - Pissarides C.A. (1999). Unemployment Responses to 'Skill Biased' Shocks: The Role of Labor Market Policy, *Economic Journal*, No. 109, pp. 242-265

Muller, A. (2011). Employment Protection Legislation Tested by the Economic Crisis, *DIALOGUE in Brief*, No. 3, International Labour Office, Geneva

Neal, D. (1995). Industry-Specific Human Capital: Evidence from Displaced Workers, *Journal of Labor Economics*, Vol. 13, pp. 653-677

New Zealand Department of Labour (2008). Review of the Employment Relationship Problem Resolution System, Report prepared for the Cabinet Economic Development Committee, Wellington

Nickell, S. (1978). Fixed Costs, Employment and Labour Demand Over the Cycle, *Economica*, Vol. 1, pp. 329-345

Nielsen, L.B. (1999). Paying Workers or Paying Lawyers: Employee Termination Practices in the United States and Canada, *Law and Policy*, Vol. 21, pp. 247-282

OECD (2012b). Labour Losing to Capital – Supporting Material, for Chapter 3, OECD Employment Outlook 2012, OECD Publishing, Paris, available on line at <http://www.oecd.org/employment/outlook>

OECD (2012c). Economic Policy Reforms 2012: Going for Growth, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2011-en>

OECD (2012d). Italy: Reviving Growth and Productivity, OECD Publishing, Paris

OECD (2011b). Economic Policy Reforms 2011: Going for Growth, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2011-en>

OECD (2009a). OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-en

OECD (2009b). Economic Policy Reforms 2009: Going for Growth, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2009-en>

OECD (2007a). OECD Employment Outlook 2007, OECD Publishing, Paris, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2007-en

OECD (2007b). Economic Policy Reforms 2007: Going for Growth, OECD Publishing, Paris, <http://dx.doi.org/10.1787/growth-2007-en>

OECD (2013a). Employment Protection Legislation, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <http://dx.doi.org/10.1787/lfs-epl-data-en> (ultima consultazione 16 luglio 2013)

OECD (2013b). Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00296-en> (ultima consultazione 24 giugno 2013)

OECD (2013c). Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence, OECD Employment and Labour Market Statistics (database), <http://dx.doi.org/10.1787/data-00297-en> (ultima consultazione 24 giugno 2013)

Paraire, X. (2012). Les mouvements de main-d'œuvre en 2011: Une rotation élevée dans le tertiaire, *Dares Analyses-Dares Indicateurs*, No. 2012-071

Pissarides, C.A. (2010). Why Do Firms Offer Employment Protection?, *Economica*, Vol. 77, pp. 613-636

Poschke, M. (2009). Employment Protection, Firm Selection and Growth, *Journal of Monetary Economics*, Vol. 56, pp. 1074-1085

Postel-Vinay, F. - Saint-Martin A. (2005). Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi ?, *Économie et Statistique*, Vol. 372, pp. 41-59

Pries, M. - Rogerson R. (2005). Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows, *Journal of Political Economy*, Vol. 113, pp. 811-839

Raphael, S. - Winter-Ebmer R. (2001). Identifying the Effect of Unemployment on Crime, *Journal of Law and Economics*, Vol. 44, pp. 259-284

Rojas, G. - Santamaría M. (2007). The Burden of Labour Costs in Mexico, *Labour*, Vol. 21, pp. 157-188

Schmieder, J.F. - Von Wachter T. - Bender S. (2012). The Effects of Extended Unemployment Insurance Over the Business Cycle: Evidence from Regression Discontinuity Estimates Over Twenty Years, *Quarterly Journal of Economics* 127 (2), febbraio 2012

Seargeant, J. (2005). The Acas Small Firms' Mediation Pilot: Research to Explore Parties' Experiences and Views on the Value of Mediation, *Acas Research Paper*, No. 04/05

Sestito, P. - Viviano E. (2016). Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market, *Occasional papers*, Bank of Italy

Sehnbruch, K. (2006). The Chilean Labor Market: A Key to Understanding Latin American Labor Markets, Palgrave Macmillan, New York and Basingstoke

Sigeman, T. (2002). Employment Protection in Scandinavian Law, *Scandinavian Studies in Law*, Vol. 43, pp. 257-275

Soskice, D. (1997). German Technology Policy, Innovation and National Institutional Frameworks, *Industry and Innovation*, Vol. 4, pp. 75-96

Von Simson, K. (2012). Essays on Labor Market Attachment and Skill Formation, Ph.D. Dissertation, University of Oslo

Von Wachter, T. - Bender S. (2006). In the Right Place at the Wrong Time: The Role of Firms and Luck in Young Workers Careers, *American Economic Review*, Vol. 96, pp. 1679-1705

Wasmer, E. (2006). General versus Specific Skills in Labor Markets with Search Frictions and Firing Costs, *American Economic Review*, Vol. 96, pp. 811-831

Zack, A. (2006). Conciliation of Labor Court Disputes, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, Vol. 26, pp. 401-420

SENATO DELLA REPUBBLICA

UFFICIO VALUTAZIONE DI IMPATTO

IMPACT ASSESSMENT OFFICE

www.senato.it/ufficiovalutazioneimpatto