

IL JOBS ACT TRA SURREALISMO E MISTIFICAZIONE: UNA LETTURA CRITICA*

di Paolo Pini

Il *Jobs Act* è stato annunciato come una indispensabile riforma strutturale chiesta dall'Europa per rendere più flessibile il mercato del lavoro italiano e contrastare il dualismo tra lavoratori protetti e coloro che non hanno protezioni, garantendo a questi ultimi maggiori tutele di mercato. Intende anche avviare una "campagna di fiducia" per imprese e mercati e indurre una crescita della domanda di lavoro e quindi dell'occupazione, garantendo più flessibilità in entrata e in uscita. Si tratta della ennesima riforma del mercato del lavoro italiano, che dichiara però – a differenza di quelle passate – di voler estendere le tutele a tutti, trasferendo le protezioni dal posto di lavoro al mercato, estendendole agli esclusi con il sostegno del soggetto pubblico. Ma è vero tutto ciò oppure è solo un ennesimo annuncio? Ed è quello di cui abbiamo davvero bisogno? In questo lavoro si discutono le omissioni contenute nella legge delega approvata dal Parlamento e le contraddizioni presenti nella riforma annunciata. Essa appare in verità una riforma a costo zero, in tutta continuità con le precedenti riforme realizzate dagli anni Novanta. Nonostante gli annunci invitino a scommettere sull'effetto fiducia imprese e mercati, resi liberi dai vincoli posti dalle norme del lavoro, rimangono i problemi strutturali dell'economia italiana, stagnazione della produttività, e quelli di domanda aggregata e sua composizione, accentuati dallo stato di profonda depressione dell'eurozona. Il *Jobs Act* a ciò non fornisce risposte.

The *Jobs Act* has been announced as urgent structural reform requested by Europe to make the extremely rigid Italian labour market more flexible, in order to contrast the dualism among protected workers and those without protections at all, and to guarantee them with some safeguard in the market. In addition, it launches a "confidence campaign" for firms and markets, to induce growth in labour demand and then increases in employment in exchange of more entry and exit market flexibility. It is a for the umpteenth time reform of Italian labour market, that – differently to the previous ones – wishes to tackle the dualism among insider and outsider to extend market protections to everybody, transferring existing protections in the job to the market, extending them to the outsider with support of the public actor. It will be true all this, or will be just one more announcement? And, more important, is it what we really need? In this paper, we discuss some *omissions* in the "legge delega" (in the Italian Constitutional right, a law approved by the Parliament which delegates the government to exert legislative power on a defined object) approved by the Italian Parliament and contradictions present in this latest announced reform that seems at zero cost and *in continuum* with the previous reforms starting in the '90s. Notwithstanding announcements inviting to bet on the confidence effect for firms and markets, being free from constraints of labour regulations, the Italian economy structural problems remain all on the table, decades of productivity stagnation first, and those related to aggregate demand and its composition, exacerbated by the state of deep depression for the Eurozone. The *Jobs Act* does not provide any answers to these problems.

* L'autore ringrazia Piergiorgio Ardeni, Annaflavia Bianchi, Claudio Gnesutta, Natalia Paci, Umberto Romagnoli, Anna Soci, Giuseppe Travaglini, Leonello Tronti, due anonimi referee della rivista per i commenti ad una precedente versione. Il presente lavoro è stato discusso in seminari e workshop presso le Università di Bologna, Catania, Ferrara, Trieste, Urbino e presso varie associazioni culturali nel 2014 e 2015. La presente versione ha per oggetto principalmente il testo finale del *Jobs Act* (legge delega del 2014, n. 183) approvato dal Parlamento in data 3 dicembre 2014, e non discute nel dettaglio i decreti delegati successivi promulgati o in corso di promulgazione.

Paolo Pini, Università degli Studi di Ferrara.

1. INTRODUZIONE

Spesso interventi (de)regolativi del mercato del lavoro sono molto sensibili a motivazioni di ordine politico¹ più che economico e, come osservano Deakin, Lele, Siems (2007), riflettono gli orientamenti dei governi e degli interessi che essi rappresentano, i *class interests* di cui parla Krugman (2014): governi progressisti tendono a regolamentare il funzionamento del mercato del lavoro, mentre governi conservatori operano in direzione opposta verso la deregolamentazione. Il recente caso italiano non appare però muoversi in coerenza con la precedente regola, se è vero che il governo Renzi ha fatto della razionalizzazione e semplificazione normativa un suo “cavallo di battaglia” per l’*Italia che cambia verso*².

Il *Jobs Act* è stato annunciato come una “svolta copernicana” per il mercato del lavoro italiano, una indispensabile riforma strutturale chiesta dall’Europa per accrescere la flessibilità e contrastare il dualismo tra lavoratori protetti e coloro che non hanno protezioni, garantendo a questi ultimi maggiori tutele di mercato. Assicurando più flessibilità in entrata e in uscita, intende anche avviare una “campagna di fiducia” per imprese e mercati e indurre una crescita della domanda di lavoro e quindi dell’occupazione. Si tratta di una riforma del mercato del lavoro italiano che dichiara – a differenza di quelle passate – di voler estendere le tutele a tutti, trasferendo le protezioni dal posto di lavoro al mercato, estendendole agli esclusi con il sostegno del soggetto pubblico.

In questo lavoro ci proponiamo di discutere in modo critico il “discorso” prevalente nel dibattito economico e politico sul *Jobs Act*, andando oltre il surrealismo e la retorica che lo attraversa.

A nostro parere il combinato disposto tra *Jobs Act 1* (decreto Poletti)³ e *Jobs Act 2* (legge delega)⁴, unitamente a quanto previsto dalla Legge di stabilità 2015 per incentivare la diffusione del nuovo contratto di lavoro a tutele crescenti, non presenta elementi riformatori che migliorerebbero il funzionamento del mercato del lavoro e neppure che estenderebbero diritti e tutele a coloro che ne sono oggi esclusi. Soprattutto, esso non interviene per affrontare debolezze strutturali del sistema produttivo italiano, attestate dalla stagnazione della produttività.

Infatti, il confronto che si è acceso sulla ennesima riforma del mercato del lavoro italiano ha del surreale ed appare ad alto tasso di mistificazione. Due parole forti, ne siamo consapevoli. Surreale perché oltrepassa la percezione della realtà ed evoca un’altra realtà, quasi inconscia, sognata. Come declina il *Manifesto del surrealismo* di André Breton nel

¹ Scrive Urbinati (2014a): «Ma siamo un paese normale anche sul fronte del pensiero sociale: il lavoro non è associato ai diritti sociali e alle garanzie ma alla monetizzazione e a un impiego qualunque. Non è associato soprattutto all’organizzazione che sola dà potere di trattativa a chi individualmente non ha forza, come i lavoratori dipendenti (tra i progetti di Renzi vi è il superamento del contratto nazionale, e la sua dura opposizione alla CGIL è coerente, non un incidente di percorso)».

² Peraltro un approccio non dissimile è stato adottato, con parziale successo, anche da altri governi progressisti nell’esperienza italiana degli ultimi venti anni, se si analizzano le varie riforme de regolative del mercato del lavoro almeno da metà anni Novanta. Forse, però, questa “metamorfose del riformismo” (Zenezini, 2014) ha oggi una novità: si interviene per deregolamentare il mercato del lavoro in fase di crisi economica, quando la prassi sarebbe quella di intervenire con le riforme in fasi di crescita economica. Una “innovazione” in stile *cambiare verso*, probabilmente! Durante la crisi e sotto gli impulsi deregolatori della Commissione Europea questa “innovazione” è peraltro condivisa nelle politiche del lavoro dei paesi europei periferici, Grecia, Portogallo e Spagna anzitutto. Per un recente e interessante lavoro sulle politiche europee di deregolamentazione del mercato del lavoro sotto l’austerità, si veda Avdagic (2013).

³ Con il termine *Jobs Act 1* ci riferiamo al Decreto Poletti sui contratti a termine e contratti di apprendistato: decreto legge Poletti 20 marzo 2014, n. 34, convertito in legge 16 maggio 2014, n. 78.

⁴ Con il termine *Jobs Act 2* intendiamo riferirci alla legge delega promulgata dal presidente della Repubblica il 10 dicembre 2014 (legge delega 10 dicembre 2014, n. 183, in *G.U.* 15 dicembre 2014, n. 290).

1924: «Automatismo psichico puro con il quale ci si propone di esprimere, sia verbalmente che in ogni altro modo, il funzionamento reale del pensiero, in assenza di qualsiasi controllo esercitato dalla ragione, al di fuori di ogni preoccupazione estetica o morale» (Breton, 1924, ed. it. 1966, p. 30). Mistificante perché si opera una manipolazione e deformazione della realtà narrata dai fatti, e nel caso specifico nella comunicazione si esercita la tecnica della distrazione dando spazio a cose poco importanti per celare quelle molto importanti.

Si afferma che occupazione stabile e posto fisso sono residui di pensiero novecentesco: i costi dei diritti non possono più essere a carico dell'impresa, ma trasferiti sul mercato con l'aiuto dello Stato che deve accompagnare le persone favorendone l'occupabilità (*employability*). Ma si sostiene anche che l'accesso ad una occupazione temporanea e l'opportunità di un contratto a tutele progressive sono i porti di ingresso per quell'occupazione stabile e ben retribuita che può essere assicurata alle nuove generazioni solo con il trascorrere del tempo.

Qui si cela una evidente contraddizione. Se si nega con la prima affermazione la fattibilità di un lavoro stabile e tutelato perché non siamo più nel *secolo breve* ma nell'economia globalizzata del nuovo millennio in cui il capitale è libero di andare dove più conviene perché non ha confini (Urbinati, 2014b) e la competizione è oggi su scala globale, non si comprende come possa essere contemporaneamente vera la seconda affermazione, cioè che questo lavoro stabile e tutelato possa essere comunque raggiunto dopo la necessaria transizione in una fase di precarietà.

Che il nostro mercato del lavoro non funzioni è evidente. L'ISTAT (2014a, 2015) attesta che il tasso di occupazione calcolato sulla popolazione in età di lavoro è tra i più bassi d'Europa (nel 2014 è meno del 56%, circa 10 punti sotto la media europea, 65%⁵, e lontano dal target dell'Agenda 2020); l'occupazione con contratti di lavoro standard continua a ridursi dall'inizio della crisi (1,4 milioni di occupati in meno dal 2008, con la sua quota che si riduce di 3,3 punti percentuali per giungere nel 2014 al 73,7%), mentre si contraggono solo di poco le posizioni lavorative con contratti atipici (contratti a termine e collaboratori: -85.000 unità dal 2008) e aumentano le posizioni parzialmente standard (part time: +650.000 dal 2008, pari ad un +23,7%, di cui il 64% circa è part time involontario⁶ contro una media europea del 30%)⁷; la disoccupazione ufficiale e ufficiosa è altissima, sopra i 7 milioni di persone, con differenze territoriali e per età elevatissime (concentrata nel Mezzogiorno e tra i giovani supera il 40%); oltre la metà dei disoccupati sono senza lavoro da più di un anno, quando in Europa pochi paesi fanno peggio⁸.

Per indurre le imprese a far crescere l'occupazione, il governo Renzi ha scommesso su una ennesima riforma del mercato del lavoro, in continuità invero con quelle che l'hanno preceduta, ritenendo che flessibilizzando ulteriormente questo mercato l'economia possa ripartire. La Legge di stabilità 2015 e il *Jobs Act* scommettono che il mercato si riattivi con una iniezione di "fiducia collettiva", liberato da rigidità (tutele e protezioni) e alleggerito da minori tasse sulle imprese più che sulle famiglie, finanziate da tagli alla spesa pubblica e investimenti pubblici la cui diminuzione prosegue ininterrotta negli anni della crisi

⁵ Osserva l'ISTAT (2015, p. 147): «Il raggiungimento di un tasso di occupazione pari a quello medio degli altri paesi dell'UE significherebbe per il nostro paese un incremento di circa tre milioni e mezzo di occupati».

⁶ Che è cresciuto (+784.000 unità dal 2008) più del part time complessivo (ivi, p. 161).

⁷ Questi dati sono ripresi da ISTAT (ivi, cap. 4).

⁸ Nel 2012 solo Slovacchia, Irlanda, Grecia, Bulgaria, Estonia facevano peggio dell'Italia. Il dato più recente è quello del 2013: la percentuale di disoccupati di lunga durata è del 56,9%, inferiore solo a Bulgaria, Irlanda, Croazia, Grecia, Slovacchia, Macedonia, contro la media EU28 47,4% (fonte: Eurostat, 2014).

(-33,6% in termini reali dal 2009, con una quota sul PIL che si colloca sotto il 2,5% per effetto delle politiche dei vari governi Monti, Letta e Renzi)⁹.

Il rischio, però, è quello di scambiare il certo per l'incerto e giocare d'azzardo. Ci si affida al magico dispiegamento delle libere forze di mercato, rimuovendo Keynes in tempo di crisi. Sarebbe invece necessario ripartire dal vuoto di domanda e di politiche pubbliche; spesso si osserva che non è nelle fasi di crisi che si attiva nuova domanda di lavoro con il cambiare le regole del lavoro, semmai si sostituisce lavoro, magari più stabile e più retribuito, con altro lavoro, meno stabile e meno retribuito.

A noi appare che la retorica del discorso politico riesca a vendere questa politica di "destra" come politica di "sinistra", facendo intendere che si offrano nuove tutele a coloro che non le hanno e che le precedenti, perché vecchie, debbano essere rottamate. Secondo noi, la prima affermazione è falsa, la seconda è errata. Vediamo perché.

2. LA RETORICA ED I FATTI

Il dibattito sulla riforma *Jobs Act* evoca l'esclusione, le non tutele, la precarietà degli *outsiders*, siano questi i giovani o gli occupati con contratti temporanei, i disoccupati, gli inattivi, da parte degli *insiders*, ovvero coloro che godono di tutele e garanzie sul posto di lavoro. Si avrebbe l'*apartheid* (segregazione) dei primi ad opera dei secondi, determinato per via normativa o contrattuale. Le norme irrigidiscono il mercato del lavoro, rendono difficili gli ingressi, le assunzioni, perché tutelano i lavoratori contro la perdita del posto di lavoro, ovvero le uscite, i licenziamenti. Le stesse norme frenano così l'occupazione, la sua crescita, perché l'impresa non assume se sa che non potrà licenziare quando ne avrà necessità, oppure se per licenziare viene caricata di costi e tempi incerti non sostenibili in un mercato competitivo. Le norme determinano così anche disoccupazione, perché i potenziali entranti trovano chiusi gli accessi al posto di lavoro, e determinano pure lo stato di inattività, perché se la disoccupazione è alta e lunga per via degli accessi chiusi, non vi saranno neppure ragioni per cercare lavoro, sapendo di non avere l'opportunità di trovarlo. Determina anche dualismo, segmentazione e diseguaglianze tra chi è protetto e chi piuttosto che non lavorare affatto opta comunque per reddito basso e quindi è disposto a offrire una prestazione lavorativa anche fuori dalle norme, in modo irregolare, oppure, se le norme lo consentono, in modo regolare ma con tutele molto scarse, salari e previdenza sociale di molto inferiori. Le norme determinano anche minore efficienza del sistema, minore produttività, perché non consentendo la mobilità al lavoro tra le diverse occupazioni, impediscono ad imprese e settori efficienti e produttivi di crescere, mentre quelli meno efficienti e improduttivi ristagnano, prima di chiudere. Tutto colpa delle norme e delle tutele, si afferma. Ovvero di quelle norme e tutele che hanno reso nel corso dei decenni (ad iniziare dall'Ottocento) il mercato del lavoro una *istituzione sociale* nella quale il lavoro non è più una merce come tutte le altre che si scambia al minor *giusto* prezzo fissato dalla domanda e dall'offerta, rimuovendo ovviamente il fatto che la forza dell'impresa dal lato della domanda è ben maggiore di quella del lavoratore dal lato dell'offerta. Si dimentica che proprio per cambiare quel mercato in cui il lavoro non era altro che merce nacque e crebbe il sindacato, e per questo furono introdotte le norme di tutela per il lavoro, e quindi la legislazione sul lavoro.

⁹ Il dato è ripreso da Eurostat in <http://ec.europa.eu/eurostat>. Si veda anche Banca d'Italia (2015).

Oggi sembra invece che la storia per andare avanti debba tornare indietro.

Che per tutelare il lavoro occorra tutelare l'impresa, nei confronti del lavoratore e delle istituzioni (che sia lo Stato oppure il sindacato). L'imperativo è alleggerire (semplificare e razionalizzare) le norme e le tutele sul posto di lavoro, rendere più libera l'impresa di assumere e licenziare, di utilizzare *a tempo* le prestazioni e remunerare il lavoro al prezzo del mercato globale, a seconda delle esigenze produttive, delle dinamiche di domanda, anche dei valori in borsa se l'impresa è quotata. Si narra che così facendo si ridurrà il dualismo e le disuguaglianze, si ridurrà la disoccupazione, aumenterà l'occupazione e crescerà anche l'efficienza del sistema, si attrarranno dall'estero capitali più produttivi, l'investimento sarà stimolato, quindi la produttività aumenterà e, *dulcis in fundo*, con essa anche le retribuzioni. Ovviamente l'impresa moderna è collaborativa, inclusiva, partecipativa, il lavoro non è una merce ma una risorsa umana che ha pari diritti e pari doveri dei manager, solo funzioni differenti, perché gli uni e gli altri condividono gli stessi obiettivi, quindi devono fare squadra. Tutti vivranno in un mondo migliore, più equo e solidale, e anche più produttivo. *Il migliore dei mondi possibili*, come scrisse Voltaire (1759) parafrasando il metafisico ottimismo di Leibniz.

Ma c'è un problema. Mentre la retorica del discorso politico sostiene questa visione, la ricerca economica no, o almeno non sempre. Varie evidenze contrastano con la retorica.

2.1. Il mercato del lavoro italiano è rigido?

L'Italia non ha un mercato del lavoro molto rigido, in cui l'impresa trovi difficoltà ad assumere e licenziare, tutt'altro. Se misurato dall'indice di protezione all'impiego costruito dall'OECD, il mercato del lavoro italiano presenta elevatissime opportunità nelle modalità di assunzione di lavoro; tra i paesi industriali è uno di quelli divenuti più flessibili nel recente passato. Questa flessibilità di mercato è cresciuta enormemente dagli anni Novanta a seguito delle numerosissime riforme realizzate fin prima della legge Treu del 1997¹⁰, con il decreto legislativo del 2001, n. 368¹¹, poi con la riforma Biagi del 2003¹², sino a giungere a quelle recenti del 2013 di Giovannini-Letta¹³ e del 2014 di Poletti-Renzi¹⁴, dopo la riforma Fornero del 2012¹⁵ che era intervenuta significativamente anche sulle modalità dei licenziamenti individuali (e collettivi)¹⁶. Per non menzionare la *pratica delle deroghe in sede contrattuale*, autentico fenomeno esploso ma scarsamente misurato e difficilmente misurabile, supportata anche dall'intervento legislativo del 2011 sui contratti di prossimità¹⁷.

Sulla flessibilità degli ingressi, gli interventi riformatori sono stati estesi e profondi,

¹⁰ Pacchetto Treu introdotto con la legge del 1997, n. 196.

¹¹ Revisione dei contratti a tempo determinato.

¹² Legge delega del 2003, n. 30 e decreti legislativi.

¹³ Decreto lavoro del governo Letta (decreto legge del 2013, n. 76, convertito in legge del 2013, n. 99).

¹⁴ Decreto legge 34/2014, convertito in legge 78/2014 (*Jobs Act 1*).

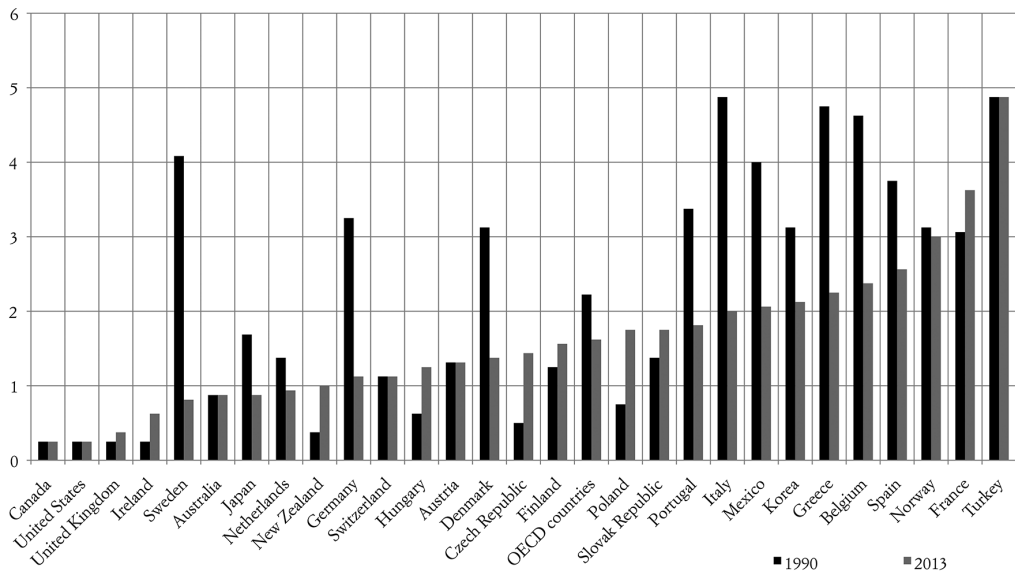
¹⁵ Legge del 2012, n. 92.

¹⁶ Si veda l'interessante ricostruzione di Giuseppe Casadio (2014) che ripercorre varie tappe di queste riforme come «persona informata dei fatti» essendo stato lui per anni il coordinatore per la segreteria CGIL delle politiche per il lavoro. Si veda Paci (2014) sulle riforme del mercato del lavoro anche prima del 1997. Per gli aspetti economici si veda l'analisi condotta in Realfonzo, Tortorella Esposito (2014) ed anche Realfonzo (2014). Inoltre Ardeni (2014) e la nota di Franzini, Raitano (2014). Si veda anche Romano (2014). In questa analisi si effettua anche un confronto tra gli indici di protezione all'impiego per l'occupazione regolare e temporanea, nella versione 3 dei due indici EPRC e EPT, per catturare il grado di dualismo nel mercato del lavoro. L'Italia non si colloca affatto ai vertici del dualismo, tutt'altro: i mercati del lavoro per Germania, Danimarca, Gran Bretagna, Irlanda, Olanda, Svezia appaiono più dualistici di quello italiano, si afferma. Ritourneremo su tale questione.

¹⁷ Art. 8 della legge del 2011, n. 148, all'epoca dell'ultimo governo Berlusconi.

tanto che l'OECD misura che l'indice EPT (versione 1)¹⁸, costruito sui rapporti di lavoro temporanei, è passato da un valore di 4.875 nel 1990 a 2 nel 2013¹⁹. Sulle uscite, licenziamenti individuali e collettivi, l'indice EPRC (versione 1) di protezione all'impiego per l'occupazione regolare cattura i recenti interventi fatti con la riforma Fornero ed evidenzia la flessibilità introdotta, i cui effetti andrebbero in verità monitorati prima di intervenire a distanza così ravvicinata. Rispetto al precedente, tale indice è molto più omogeneo tra paesi, gran parte dei quali presentano un valore sopra la media OECD pari a 2; quello italiano (2,512 nel 2013) è inferiore a quello tedesco, olandese, svedese e non differisce molto da quello di altri paesi europei. Il processo di flessibilizzazione negli ingressi e recentemente nelle uscite è stato così sostenuto e accelerato che Romagnoli lo ha definito efficacemente in termini di "deriva del diritto del lavoro", mettendone in luce aspetti affatto virtuosi. Il grado di flessibilità è oggi analogo a quello di molti dei principali paesi europei, come mostra l'indice EPL complessivo (versione 1) che per l'Italia si è ridotto da 3,82 del 1990 a 2,25 del 2013. Che il mercato del lavoro italiano sia rigido, tra i più rigidi d'Europa, è quindi una **prima falsa credenza**. Si vedano le FIGG. 1-3 per i paesi OECD²⁰.

Figura 1. Indice di protezione all'impiego per l'occupazione temporanea, EPT, 1990 vs. 2013



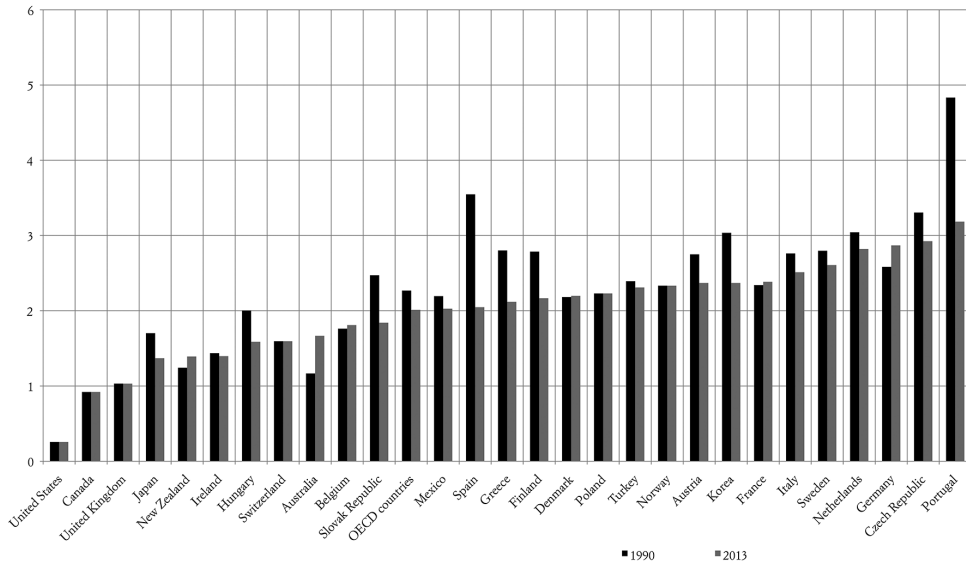
Fonte: OECD, *Employment Protection Legislation*, novembre 2014.

¹⁸ La versione 1 qui impiegata è quella che consente un confronto temporale più esteso, anche se esclude alcune specifiche voci normative dalla costruzione dell'indice. La versione 3 è quella più completa in termini di molteplicità di voci normative considerate, ma copre il periodo 2008-13, per cui non consente di tenere conto dei numerosi interventi di riforma realizzati negli anni Novanta e nella prima decade del Duemila. Abbiamo qui preferito l'impiego della versione 1 per un più esteso confronto temporale che questa consente. I dati sono disponibili in *Appendice*.

¹⁹ Era pari a 5,250 nel 1985.

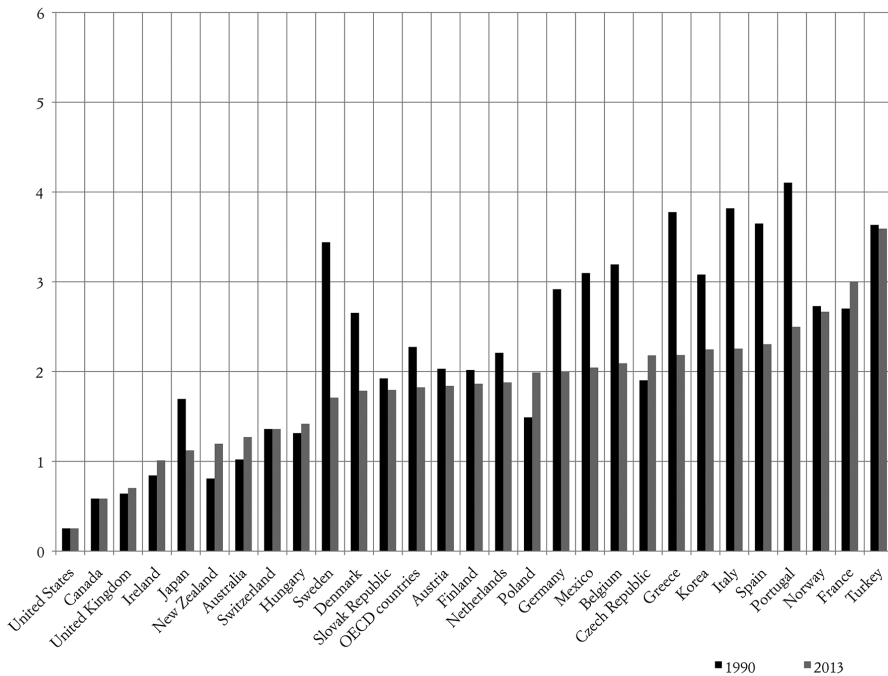
²⁰ Per Repubblica Slovacca e Repubblica Ceca il dato iniziale è del 1993. Altri paesi OECD sono stati esclusi (ad esempio per l'Europa, Lussemburgo, Slovenia, Lituania, Estonia) in quanto i dati relativi agli anni Novanta non sono disponibili per un confronto temporale adeguato. Il dato Oecd nelle figure si riferisce ai paesi considerati.

Figura 2. Indice di protezione all'impiego per l'occupazione regolare, EPRC, 1990 vs. 2013



Fonte: OECD, *Employment Protection Legislation*, novembre 2014.

Figura 3. Indice di protezione all'impiego complessivo, EPL, 1990 vs. 2013

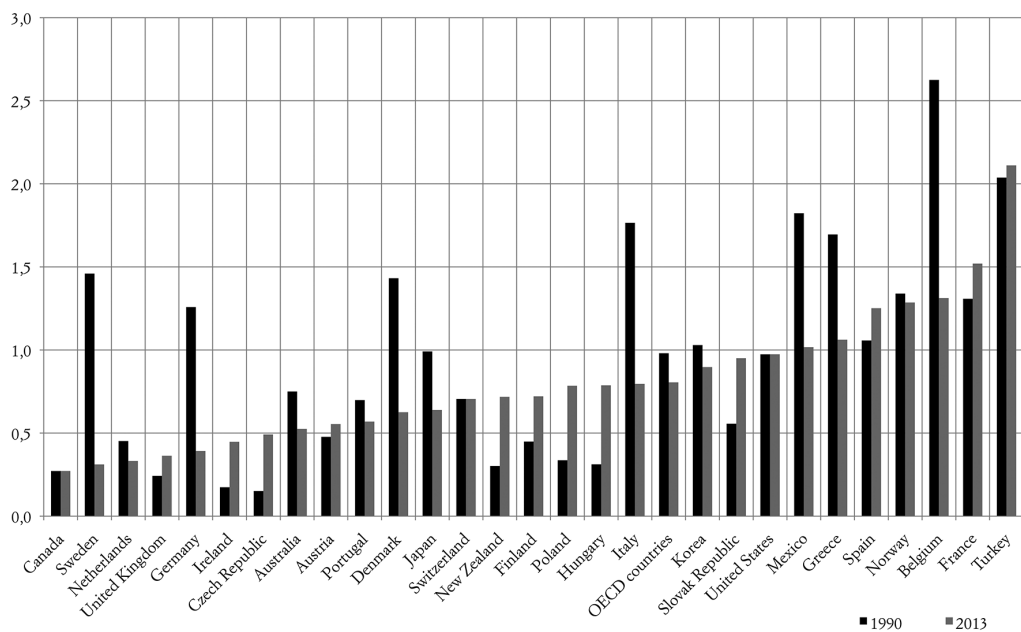


Fonte: OECD, *Employment Protection Legislation*, novembre 2014.

2.2. Abbiamo un “dualismo regolativo”?

Utilizzando gli stessi indici di protezione all'impiego costruiti dall'OECD è possibile avere anche una indicazione circa il grado di “dualismo regolativo” del mercato del lavoro determinato dalla regolazione dei rapporti di lavoro temporanei e regolari. Ciò può essere realizzato semplicemente calcolando il rapporto tra l'indice EPT e l'indice EPRC, e verificando come esso sia mutato dal 1990 al 2013 per i vari paesi. Un rapporto pari ad 1 implica un grado di “dualismo regolativo” nullo, valori inferiori e superiori indicano presenza di “dualismo regolativo”; se inferiore ad 1, vi è una penalizzazione regolativa (troppe regole e troppo rigide) per l'occupazione regolare rispetto a quella temporanea, maggiore ad 1 l'opposto. Si noti che più il valore dell'indicatore è al di sotto del valore unitario, minore è il grado di protezione relativa per i lavoratori che hanno un rapporto di lavoro temporaneo, quindi il rischio di avere a fronte di un “dualismo regolativo” a vantaggio del lavoro temporaneo, un potenziale “dualismo sostanziale” (meno tutele) per questi lavoratori.

Figura 4. Indice del grado di “dualismo regolativo” del mercato del lavoro: rapporto tra indice di protezione all'impiego per l'occupazione temporanea e per l'occupazione regolare, EPT/EPRC, 1990 vs. 2013



Fonte: OECD, *Employment Protection Legislation*, novembre 2014.

La FIG. 4 presenta questo rapporto per i medesimi paesi prima considerati. Come risulta evidente dalla figura, l'Italia presenta un grado di “dualismo regolativo” molto basso, che è nella media dei paesi OECD, di poco inferiore ad 1 (0,796 nel 2013), quindi

una bassa penalizzazione regolativa che va a vantaggio (contenuto) dell'occupazione temporanea, con una inversione netta rispetto alla situazione iniziale quando invece il "dualismo regolativo" era nettamente penalizzante per l'occupazione temporanea (1,765 nel 1990). Gran parte dei paesi europei presentano un grado di "dualismo regolativo" molto più elevato, con valori anche inferiori allo 0,5 come avviene per Svezia, Olanda, Regno Unito, Germania, Irlanda. Tra questi, la Germania in particolare è passata da una situazione penalizzante ad una di netto vantaggio regolativo per l'occupazione temporanea, condividendo questo percorso a quello analogo della Svezia. Altri paesi europei hanno ridotto molto la penalizzazione per l'occupazione temporanea, tra cui Danimarca e appunto Italia; Grecia e Belgio hanno pure ridotto grandemente tale penalizzazione, senza però giungere ad una regolazione di vantaggio relativo (indice ancora superiore ad 1)²¹. Dall'analisi condotta non emerge, quindi, che l'Italia sia posizionata in termini di "dualismo regolativo" agli estremi della gamma dei paesi OECD, ed europei in particolare, ovvero presenta un "dualismo regolativo" contenuto; altri paesi sono molto meno virtuosi da questo punto di vista e tutelano molto meno l'occupazione a termine rispetto all'occupazione regolare. Ciò non implica ovviamente che il mercato del lavoro italiano non sia un mercato dualistico, tutt'altro: indica solo che dal punto di vista normativo non sussiste un contesto di regole fortemente penalizzante a vantaggio del lavoro regolare contro il lavoro temporaneo. Questa evidenza svela una **seconda falsa credenza** circa la regolazione del mercato del lavoro italiano, che è presentato come fortemente dualistico a causa delle norme che proteggono troppo il lavoro regolare rispetto al lavoro temporaneo.

2.3. La rigidità penalizza l'occupazione e alimenta la disoccupazione?

L'idea che con maggiore flessibilità contrattuale si consegua un aumento dell'occupazione e una riduzione della disoccupazione non trova supporto dall'evidenza empirica (Skedinger, 2011), come mostrano le stesse analisi condotte dall'OECD (vari anni). Lo stesso Blanchard (2006a), in uno scritto molto citato e in una conferenza, affermava: «Un alto livello di protezione sociale non è incompatibile con una bassa disoccupazione. Deve essere tuttavia fornita in modo efficiente» (Blanchard, 2006b, slide n. 14). L'idea che ridotte protezioni siano condizione *sine qua non* per avere alta occupazione e bassa disoccupazione si dimostra, in verità, una **terza falsa credenza**²². Più che accrescere l'occupazione, con la

²¹ In Romano (2014), l'analisi sul "dualismo regolativo" è condotta impiegando la versione 3 degli indici di protezione all'impiego (2008-13). Per un confronto tra periodi si rimanda all'analisi lì svolta.

²² Il lavoro di Skedinger (2011) esamina la letteratura più recente ed evidenzia le molte incertezze che sussistono sulla tesi che meno tutele implicino più occupazione e meno disoccupazione, benché alcune componenti della forza lavoro possano essere penalizzate da un mercato troppo regolamentato. «It seems difficult to substantiate that there is a robust relationship between employment protection and aggregate employment or unemployment. The clearest findings appear to be that the flows into and out of employment and unemployment diminish, and that youth are adversely affected. Studies regarding other vulnerable groups, such as immigrants, appear to be scarce. There are also many results which suggest that interactions with other labour market institutions and macroeconomic shocks play a role, but the estimates are not very robust. In general, the studies continue to be plagued by little variation in employment protection within countries as well as potential problems with reverse causality, that is, the possibility that the labour market situation affects the stringency of legislation» (Skedinger, 2011, pp. 18-9). Tuttavia, non si trova risposta alla domanda quale sia la regolamentazione ottimale per minimizzare specifiche penalizzazioni. La conclusione sulle *policy* è chiara: «Policy proposals will also have to consider that employment protection systems do not operate in isolation, but interact with other labour market, product market and social institutions. Much of the empirical research in this field is inconclusive, partly because there is relatively little variation in the particular combinations of these institutions across countries. The existence of institutional interactions also implies that caution is warranted when considering "importing" specific employment protection designs from other countries» (ivi, p. 26). Si veda anche Skedinger (2010). Un lavoro più recente è quello di Avdagic, Salardi (2013, pp. 739, 765) che contrasta la

riduzione delle tutele sembra emergere una sostituzione tra (minore) occupazione stabile e (maggiore) occupazione instabile.

2.4. La flessibilità contrattuale accresce le opportunità?

La maggiore flessibilità nei contratti a termine favorisce la ripetitività dei contratti più che la stabilizzazione degli stessi, senza peraltro che aumenti la durata complessiva dello *status* occupazionale, mentre si riduce la retribuzione percepita, come insegna, ad esempio, l'esperienza spagnola con le riforme avviate sin dagli anni Ottanta (García Pérez, Marinescu, Vall Castello, 2014). Ripetitività dei contratti a termine, inferiore durata occupazionale complessiva, minore retribuzione per gli stessi sono gli ingredienti che contribuiscono al dualismo del mercato e accrescono le disuguaglianze nel reddito presente e futuro. La recente riforma spagnola del governo Rajoy nel 2012²³ ha ulteriormente contribuito ad accrescere la precarietà del lavoro e ha ridotto i salari del 9%, senza alcun effetto sull'occupazione stabile²⁴. L'idea che maggiori opportunità per un lavoro a termine accrescano la probabilità che tale lavoro si trasformi spesso in stabile e ben retribuito risulta una **quarta falsa credenza**²⁵.

2.5. La flessibilità contrattuale induce innovazione?

Studi realizzati da ricercatori della Banca d'Italia (Franceschi, Mariani, 2014) hanno investigato la relazione tra attività innovativa delle imprese e flessibilità numerica, ovvero la capacità di aggiustare il volume di occupazione a fronte di *shock* di domanda e mutamenti del ciclo economico. L'evidenza supporta la tesi che la flessibilità numerica via impiego di rapporti di lavoro temporanei disincentiva le imprese all'innovazione tecnologica e organizzativa, inducendo le stesse a preferire aggiustamenti di breve sui costi del lavoro piuttosto che attività di investimento in innovazione con rendimenti di lungo periodo. In particolare l'estensione dei rapporti di lavoro temporanei riduce la propensione delle imprese a brevettare innovazioni, il cui livello è già socialmente inefficiente a causa delle ben note esternalità positive del processo innovativo; questo effetto penalizza in particolare

tesi di una relazione positiva e robusta tra regolamentazione del mercato del lavoro e disoccupazione: «The sensitivity analysis demonstrates that in most cases the adverse effects of institutions disappear with small changes in the sample or the use of alternative estimators and specifications. [...] Overall, our findings challenge the policy orthodoxy that comprehensive deregulation is the universal solution to unemployment. [...] On the whole, we find no systematic support for the conventional view that unemployment is a consequence of rigid labour market institutions». Si vedano anche Avdagic, Crouch (2015) e Avdagic (2013). Un ulteriore lavoro che contesta i fondamenti dell'approccio al NAIRU, e quindi performance del mercato del lavoro e istituzioni, è quello di Storm, Naastepad (2012). Una analisi robusta precedente è quella di Baker *et al.* (2004), a cui si rimanda il lettore interessato.

²³ Si veda Romagnoli (2014a) e Pederzoli (2014) per una valutazione giuridica sulle norme introdotte.

²⁴ L'International Labor Organization, ILO Committee on Freedom of Association ha deprecato, peraltro, il comportamento del governo spagnolo come lesivo dei diritti delle associazioni sindacali e della contrattazione collettiva riconosciuta da accordi nazionali e ha invitato il governo a riprendere il confronto secondo le procedure del dialogo sociale. Si veda ILO (2014).

²⁵ In Franzini, Raitano (2014), esaminando il periodo 2003-08, si conduce un'analisi delle transizioni tra stati sul mercato del lavoro. In questa fase economica positiva, l'effetto "ponte" dei contratti a termine è significativo, ma gli autori osservano che il contratto standard non è, nella gran parte dei casi, indicativo di un'effettiva "stabilizzazione" nel "posto fisso", ma rappresenta sovente una semplice tappa in percorsi lavorativi complessi e intermittenti. La dinamica attesa "temporaneo all'ingresso e dopo poco per sempre permanente" non appare confermata dai dati. Al contempo, viene anche contraddetta la tesi "un contratto permanente assicura per sempre permanente", perché anche per i rapporti a tempo indeterminato sono presenti alti rischi di *downgrade* occupazionale e contrattuale. Emerge un mercato del lavoro che più che "duale" è «"liquido": molti lavoratori – soprattutto i più giovani, ma non solo – fluttuano tra stati lavorativi alternando periodi con contratti standard a periodi di atipicità [...] o anche di intermittenza occupazionale» (ivi, p. 3).

imprese e industrie che sono ad alto contenuto tecnologico e dove prevale una forza lavoro più qualificata. Scrivono gli autori riferendosi alle riforme del lavoro in Italia: «One of the main goals of these reforms was to reduce the firms' cost of adjusting the labour force and to increase the overall labour market participation. If permanent employment fosters innovation – as our statistical analysis indicates –, then these kinds of policies may have had a negative effect on innovation and on growth, by making temporary employment less costly» (ivi, p. 3)²⁶.

Sugli effetti delle tutele del lavoro sull'innovazione, e in particolare di norme e anche consuetudini giudiziali contro le azioni arbitrarie delle imprese che licenziano lavoratori senza giusta causa, richiamiamo anche le evidenze della letteratura americana. Infatti, proprio per gli Stati Uniti un lavoro di Acharya, Baghai, Subramanian (2012a)²⁷ prende come riferimento il modello di contratti incompleti in presenza di incertezza *ex ante* che genera il noto problema dell'*hold-up*, ovvero quando per colpa di un comportamento opportunistico di una delle due parti coinvolte nel contratto l'altra parte rischia di perdere l'investimento effettuato in una specifica transazione. Nel caso specifico si tratta dell'*effort* profuso per l'innovazione. Gli autori mostrano che le protezioni del lavoro contro comportamenti scorretti dei datori di lavoro che frenano i licenziamenti arbitrari²⁸ inducono i dipendenti ad accrescere gli sforzi per attività innovative e le imprese ad intraprendere progetti innovativi rischiosi; tali effetti sono più significativi nelle imprese innovative. Inoltre gli autori mostrano effetti significativi sulla creazione di nuove imprese e localizzazione di stabilimenti (*start-up firms* e *new entry*) e sulla conseguente crescita dell'occupazione. «Taken together, these tests enable us to conclude that innovation and firm creation are indeed fostered by laws that limit firms' ability to ex post discharge their employees at will. Thus, we surmise that employment protection laws present a trade-off: while they may cause ex-post inefficiencies in the labor market [...], they can have positive ex-ante effects by fostering innovation and entrepreneurship» (ivi, p. 5), e concludono «Given the corroborating results of this paper, we conclude that laws affecting employment and dismissal are an important part of the policy toolkit for promoting innovation and possibly economic growth» (ivi, p. 42). Queste evidenze non sono peraltro limitate al caso statunitense, ma si estendono ad altri paesi industriali (Regno Unito, Francia, Germania, India,

²⁶ Un altro lavoro noto in letteratura su innovazione e flessibilità nei rapporti di lavoro è quello di Michie, Sheehan (2003). Gli autori mostrano che tra deregolamentazione dei rapporti di lavoro e intensità innovativa delle imprese corre una relazione inversa, con una direzione di causalità che va dalla *labour deregulation policy* all'innovazione. Su *job turnover* e innovazione si veda Pompei (2003); in questo lavoro si discute anche se tra innovazione e retribuzioni si sviluppano complementarità, trovando riscontri favorevoli alla funzione dei salari di efficienza come induzione dell'attività innovativa per l'Italia. Si veda anche Pieroni, Pompei (2008). In Antonioli, Mazzanti, Pini (2010) si discute la relazione tra innovazione e forme di flessibilità numerica e funzionale, trovando conferma degli effetti positivi della seconda sull'innovazione, mentre la prima non appare significativamente correlata all'innovazione, se non qualora i rapporti di lavoro da temporanei vengono trasformati in permanenti. In Antonioli *et al.* (2004) l'impiego di contratti di lavoro temporanei con effetti positivi sull'innovazione organizzativa è interpretato come strumento di valutazione e selezione delle competenze e capacità dei nuovi dipendenti che sono coinvolti in processi di formazione sul posto di lavoro, quindi flessibilità funzionale piuttosto che flessibilità numerica.

²⁷ Acharya, Baghai, Subramanian (2012a). Qui si conclude: «This evidence complements the findings in Acharya, Baghai, and Subramanian (2012), who show in a cross-country setting that stringent dismissal laws lead to greater innovation». Degli stessi autori si veda, infatti, anche Acharya, Baghai, Subramanian (2012b). Di notevole interesse è la discussione, a cui si rimanda il lettore interessato ad approfondimenti, condotta dagli autori sulla letteratura esistente su questioni strettamente connesse a quelle discusse nel loro lavoro per gli Stati Uniti.

²⁸ Negli USA il mercato del lavoro è governato dalla dottrina nota come *Employment at Will: employees without a written employment contract generally can be fired for good cause, bad cause, or no cause at all*. Ovvero, *ad nutum* (reciproca possibilità di recedere liberamente dal contratto). Le eccezioni giudiziali, di differente applicazione a secondo degli Stati, cercano di prevenire o rimediare alle recessioni indiscriminate (*wrongful terminations*) dei rapporti di lavoro. Si veda Muhl (2001).

oltre gli Stati Uniti) sui quali gli autori hanno condotto una analisi *cross-country* e *time-series* (Acharya, Baghai, Subramanian, 2012b). In questa analisi, gli autori trovano conferma non solo degli effetti ottenuti dalle normative statunitensi contro i licenziamenti arbitrari che si estendono anche a normative analoghe in altri paesi, ma che sono proprio queste normative, e non altre che intervengono a tutela del lavoro, ad indurre effetti economicamente significativi sull'*effort* innovativo dei lavoratori e sulla propensione delle imprese ad innovare soprattutto nei settori innovativi. Le tutele del lavoro contro i licenziamenti arbitrari da parte del datore di lavoro sortiscono così effetti positivi “non intenzionali” sugli sforzi innovativi e quindi sulla crescita economica via il canale innovazione²⁹. Un risultato certo rimarchevole in una fase nella quale la politica intende ridurre queste tutele perché esse frenerebbero proprio ciò che invece appaiono favorire, in un paese, peraltro, che non eccelle quanto ad attività innovativa (European Commission, 2014a). Così vi è anche specifica evidenza che flessibilità numerica, ovvero l'applicazione della dottrina *employment at will*, disincentiva le imprese all'innovazione tecnologica ed organizzativa, inducendo aggiustamenti di breve del costo del lavoro piuttosto che attività di investimento con rendimenti di lungo periodo. Una **quinta falsa credenza** emerge, ovvero che la flessibilità del lavoro renda il mercato più dinamico e quindi accresca gli stimoli all'innovazione.

2.6. La flessibilità contrattuale accresce la produttività?

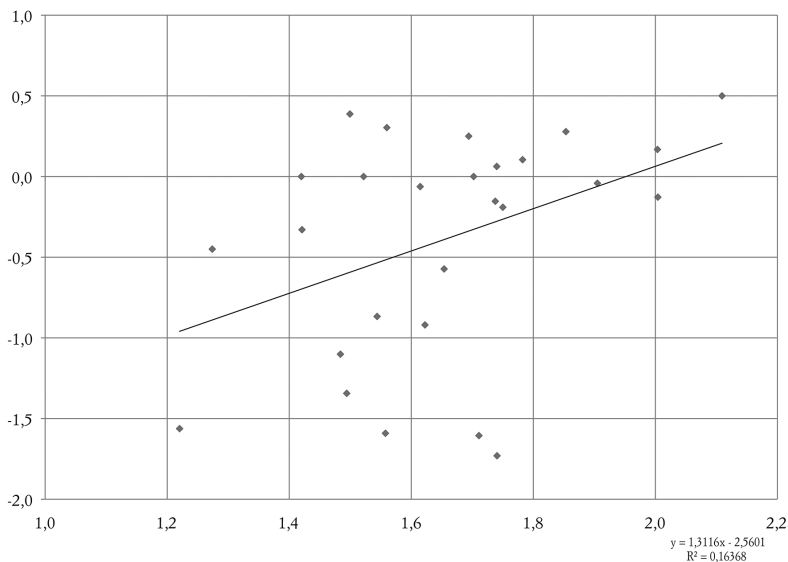
La maggiore flessibilità del rapporto di lavoro, in uscita oltre che in entrata, non appare positivamente correlata alla produttività del lavoro e alla sua crescita. Anzi, se una relazione sussiste, è opposta a quella attesa, ovvero la riduzione delle protezioni all'impiego (minori tutele per il lavoratore) appare associata a riduzioni della produttività piuttosto che ad un suo aumento (Pini, 2013a, 2013b). La ragione risiede nel fatto che forme contrattuali flessibili se da un lato possono favorire la mobilità del lavoro da imprese e industrie poco dinamiche verso quelle più dinamiche, dall'altro abbassano la propensione di imprese e lavoratori ad innovare e investire sulla qualità del lavoro; le imprese cercano piuttosto di trarre vantaggio dai minori costi del lavoro, invece di accrescere la produttività, e i lavoratori non sono indotti ad investire in formazione e fornire *effort* per l'innovazione entro l'impresa (Travaglini, 2014)³⁰.

²⁹ Per gli Stati Uniti, effetti occupazionali positivi di tali tutele sono riscontrati in imprese/settori *high skill specific investment* da MacLeod, Nakavachara (2007).

³⁰ Conviene citare alcune evidenze internazionali che supportano una relazione negativa tra flessibilità del mercato del lavoro e crescita della produttività. Si veda per la Spagna Ortega, Marchante (2010), per gli Stati Uniti Autor, Kerr, Kugler (2007), per l'Olanda Kleinknecht *et al.* (2006) e Ingason (2013), per il Regno Unito Michie, Sheehan-Quinn (2001); per un confronto internazionale tra paesi Auer, Berg, Coulibaly (2005). Per l'Italia richiamiamo qui Boeri, Garibaldi (2007); Saltari, Travaglini (2008); Antonioli, Mazzanti, Pini (2010); Lucidi, Kleinknecht (2010); Damiani, Pompei, Ricci (2011); Bardazzi, Duranti (2012); Lotti, Viviano (2012); Lucidi (2012); Fadda, Mennella, Tridico (2014). In direzione opposta va invece il lavoro di Cappellari, Dell'Aringa, Leonardi (2011) che individua effetti positivi della riforma sui contratti di apprendistato (del 2003), favorevoli per la produttività via maggior turnover e sostituzione di lavoro esterno con lavoro interno in formazione, ed effetti negativi della riforma (del 2001) dei contratti a termine, via minor turnover e riduzione del rapporto capitale-lavoro. Non appare però convincente la spiegazione fornita, ovvero che tale riforma abbia accresciuto il costo dei contratti a termine via maggiore incertezza, e soprattutto il paragone con i risultati ottenuti da Autor, Kerr, Kugler (2007). In questo lavoro, comunque, si condivide l'idea che la mobilità del lavoro tra imprese e settori sia il fattore decisivo che spinge verso l'alto la produttività, mentre si disconoscono gli effetti negativi che la maggiore mobilità ha sulla flessibilità funzionale. Non tutta la letteratura condivide le evidenze empiriche circa gli effetti negativi della flessibilità sulla produttività. Ad esempio in direzione opposta si muove il noto lavoro di Nicoletti, Scarpetta, Lane (2003) per i paesi OECD, oppure i lavori di Bassanini, Nunziata, Venn (2009) e Cingano *et al.* (2010, 2014). Infine, in direzione opposta alle tesi che vedono una relazione positiva tra deregolamentazione del mercato del lavoro e produttività, si segnala il recentissimo lavoro dell'IMF (2015), nel cui cap. 3 il box 3.5 (pp. 104-7) contribuisce a confutare il legame positivo tra deregolamentazione e potenziale di crescita economica. In particolare,

Partendo dai fatti stilizzati, abbiamo replicato l'esercizio condotto in Pini (2013a), aggiornandolo ai nuovi dati. Nella FIG. 5a³¹ è presentata la correlazione tra variazione dell'indice EPL e crescita del PIL per ora lavorata, 1990-2013 per i paesi OECD. Le due variabili, contrariamente alle attese, non sono legate da una relazione negativa, ovvero al ridursi dell'indice di protezione all'impiego aumenta la crescita del PIL per ora lavorata. Vale invece l'opposto: al ridursi dell'indice di protezione all'impiego diminuisce la crescita del PIL per ora lavorata. Per i paesi europei, tale relazione diviene più robusta (FIG. 5b). Le FIGG. 6a e 6b presentano analoga relazione per l'indice EPT, relativo alle protezioni per l'occupazione temporanea: i risultati si confermano e si rafforzano. Infine, considerando i livelli di EPL o EPT e PIL per ora lavorata distintamente nel 1990 e nel 2013, o loro medie nel periodo, non risulta alcuna relazione significativa tra grado di protezione all'impiego e livello del PIL per ora lavorata³². Per cui, che la maggiore flessibilità del lavoro porti a più produttività è la **sesta falsa credenza**.

Figura 5a. Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPL e crescita PIL per ora lavorata, 1990-2013, area OECD



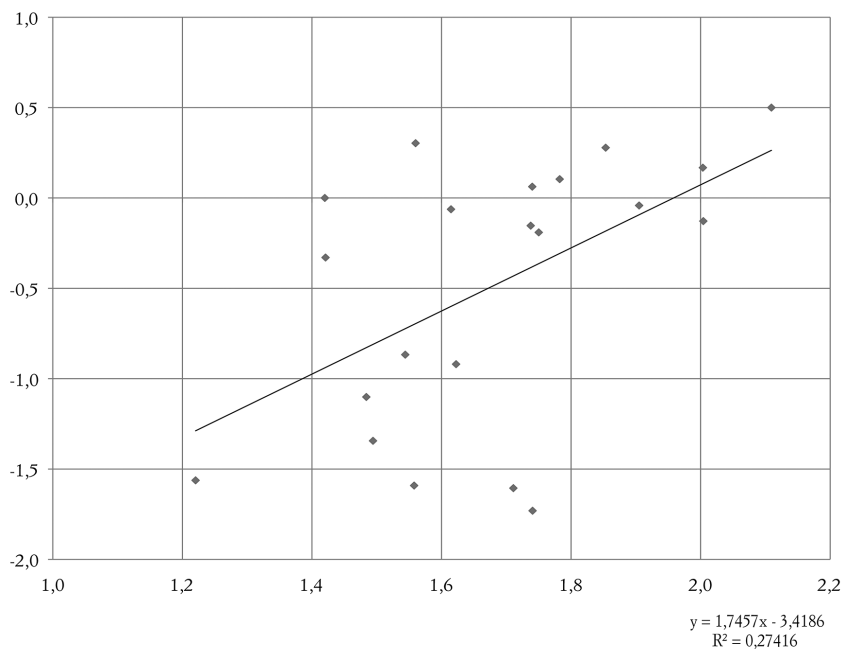
Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts.

L'analisi econometrica condotta utilizzando un paradigma *mainstream* ("distance from the technological frontier" alla Acemoglu-Aghion-Howitt) mostra che la produttività totale dei fattori dipende positivamente dall'impiego di forza lavoro più qualificata, dall'uso di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, dall'investimento in ricerca e sviluppo, da investimenti in infrastrutture e anche dalle liberalizzazioni sui mercati dei beni e servizi, ma non da una maggiore deregolamentazione del mercato del lavoro. «In contrast, labor market regulation is not found to have statistically significant effects on total factor productivity, possibly owing to difficulty in measuring the degree of labor market flexibility across countries» (ivi, p. 105). Le stesse riduzioni della tassazione sul lavoro (il noto cuneo fiscale: *labor tax wedge*) non producono effetti sensibilmente significativi. La tesi secondo la quale la maggiore flessibilità del lavoro tra imprese e tra settori e la maggiore flessibilità retributiva, quindi minori vincoli posti da contratti nazionali che frenerebbero i differenziali salariali, vantaggi imprese e settori più innovativi, con dinamiche della produttività superiori, non trova supporto dalle recenti analisi dell'IMF, tanto che nelle *Policy implications* (ivi, pp. 84-5) le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro non vengono neppure più richiamate.

³¹ Nelle figure che seguono, le variazioni degli indici di protezione all'impiego sono poste sull'asse verticale, le crescite della produttività del lavoro, in logaritmi, sull'asse orizzontale.

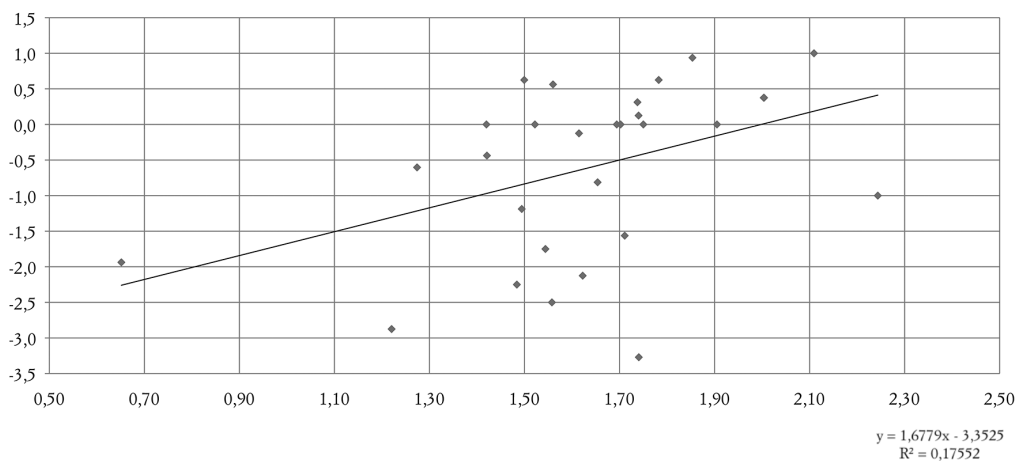
³² Figure relative qui non presentate ma disponibili su richiesta.

Figura 5b. Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPL e crescita PIL per ora lavorata, 1990-2013, Europa



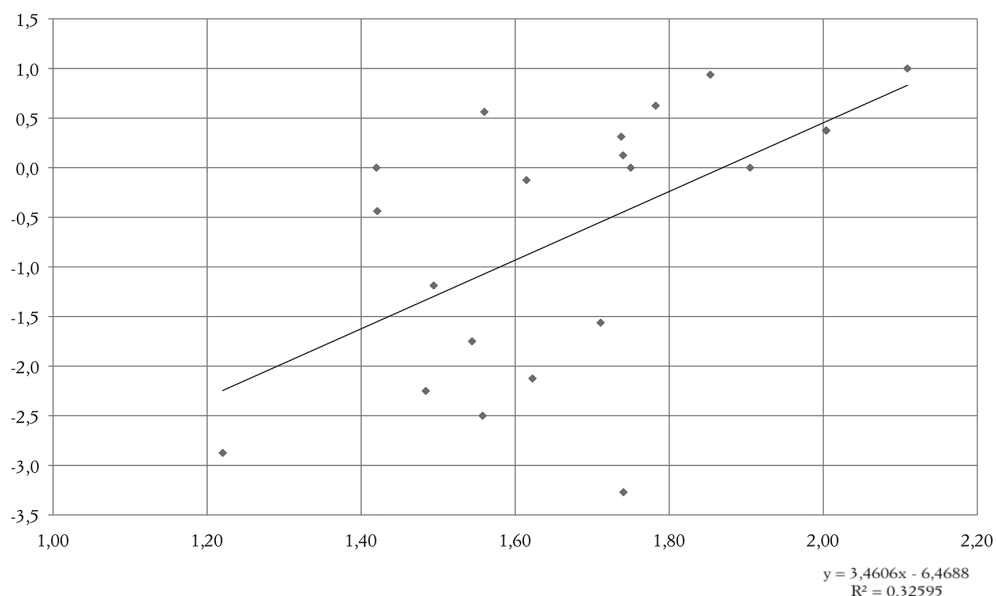
Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts.

Figura 6a. Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPT e crescita PIL per ora lavorata, 1990-2013, area OECD



Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts.

Figura 6b. Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPT e crescita PIL per ora lavorata, 1990-2013, Europa



Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts.

3. UNA LETTURA ISTITUZIONALE DELLE RIFORME REALIZZATE

Le numerose riforme fatte in Italia che hanno introdotto crescenti flessibilità non appaiono, peraltro, aver migliorato il funzionamento del mercato, in termini di occupazione-disoccupazione e neppure di equità-efficienza. Il “dualismo regolativo” si è ridotto, ma non quello *sostanziale*. Interventi sarebbero quindi necessari, ma non replicando gli errori commessi e disconoscendo la storia passata.

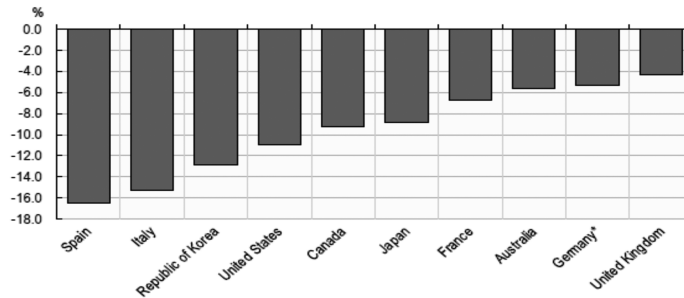
Infatti, l'OECD (2014) nel suo ultimo rapporto *Employment Outlook* evidenzia che la progressiva crescita della flessibilità in entrata, senza alcun intervento organico sul sistema delle protezioni sociali per estendere le tutele ai lavoratori “flessibili”, non ha prodotto altro che più precarietà, più incertezza sulle condizioni lavorative, meno motivazioni sul lavoro, mentre aumenta lo stress, la pressione sul lavoro, l'insicurezza. Queste riforme non hanno favorito l'occupazione, ma spesso una sostituzione di lavoro giustamente retribuito e stabile, con lavoro instabile che si ripete “contratto dopo contratto” e con retribuzioni in discesa. Al contempo, le persone con formazione e istruite, i lavoratori qualificati svolgono spesso funzioni e compiti al di sotto delle competenze acquisite, molto più di quanto avvenga in altri paesi, perché l'impresa italiana domanda lavoro a bassa produttività e con basse competenze (ISTAT, 2014b).

Che queste ricette di minori tutele sul posto di lavoro e maggiore flessibilità di mercato abbiano anche l'effetto deleterio di non far crescere la produttività del lavoro, altro male

tipicamente italiano causato non da troppe regole e tutele ma da poca innovazione nei luoghi di lavoro e nell'organizzazione del lavoro, innovazione di processo e soprattutto di prodotto, anzi produca un incentivo a non investire, ad usare lavoro a basso costo e bassa produttività, è una delle tante incoerenze del modello che viene perseguito da più di un decennio³³. Quindi una ricetta al contempo miope e perniciosa. Di nuovo, è rimarchevole che sia l'OECD (2014) a giungere oggi alla conclusione che la flessibilità di mercato rischia di produrre effetti non virtuosi sulla motivazione del lavoratore, sulle condizioni di lavoro, sul clima aziendale, riducendo spirito di collaborazione e anche quindi disincentivando modelli partecipativi. Tutto ciò non favorisce la flessibilità funzionale entro l'impresa, l'adozione di innovazioni nell'organizzazione del lavoro, con effetti negativi sulla crescita della produttività.

Occorre anche ricordare, come evidenziato in Pini (2013b) e in Travaglini (2014), che la stagnazione della produttività in Italia è stata accompagnata da una stagnazione ancor più profonda delle retribuzioni reali del lavoro: i due fenomeni strettamente connessi dagli anni Novanta hanno procurato una diminuzione di oltre 10 punti percentuali nella quota del lavoro sul reddito complessivo³⁴. Recentemente è stato stimato dall'OECD-ILO-WB (2014) che l'Italia è la seconda economia tra i paesi avanzati ad avere maggiormente ridotto la quota del lavoro sul reddito dagli anni Settanta, concentrando la caduta nell'ultimo ventennio (FIG. 7).

Figura 7. Cambiamento nella quota del lavoro sul reddito, 1970-2013, paesi G20, gruppo paesi avanzati



Fonte: OECD-ILO-WB (2014, p. 13).

³³ Sui sistemi retributivi flessibili, flessibilità dei rapporti di lavoro, e produttività, si veda il recente Antonioli, Antonietti, Pini (2014). In questo ultimo lavoro si mostra che coniugare flessibilità retributiva via modelli *pay for performance* (premi individuali *ex post*) e flessibilità dei rapporti di lavoro accresce la produttività del lavoro ma senza alcun ruolo dell'innovazione organizzativa del lavoro e tecnologica nelle imprese; mentre modelli di retribuzioni flessibili *pay for participation* (premi collettivi *ex ante*) esercitano effetti positivi ed economicamente significativi sulla produttività proprio mediante innovazione nell'organizzazione del lavoro ed interventi per l'innovazione tecnologica. Inoltre, mentre il primo modello non beneficia di alcun ruolo delle relazioni industriali, nel secondo le relazioni industriali esercitano un effetto significativo sulla diffusione dei premi variabili e sulla produttività. Secondo il primo schema, la flessibilità salariale sembra coerente con uno schema di *hierarchical monitoring devise* della forza lavoro; nel secondo schema prevalgono comportamenti di *involvement with decisional decentralization*.

³⁴ Ed anche un ciclo perverso negli anni della crisi post 2008 per il quale il recupero di alcuni punti della quota del lavoro sul reddito avviene proprio in virtù di una dinamica negativa della produttività. Un risultato questo anche effetto di un modello contrattuale che funziona all'incontrario: sembra penalizzare il lavoro se l'economia va relativamente bene, appare premiarlo se l'economia va relativamente male. Si vedano Saltari, Travaglini (2008); Tronti (2005, 2009, 2010a); Pini (2013b).

Questa dinamica distributiva negativa per il lavoro non ha certo contribuito favorevolmente alla crescita della domanda interna e quindi alla crescita del reddito, non solo corrente ma anche di quello potenziale. Infatti, una modesta crescita del reddito congiunta a pressioni retributive molto contenute appare aver innescato effetti negativi su investimenti e innovazione nelle imprese e tramite questo circolo vizioso sulla stessa crescita di produttività e occupazione. Queste due variabili non presentano necessariamente dinamiche contrapposte, a meno che un paese si muova lungo un sentiero di crescita nullo. Questo appare proprio il caso italiano, aggravato da un vuoto di domanda pubblica che sostiene la crescita e da un vuoto di politica industriale e per l'innovazione indispensabili per la produttività. Appare evidente che la flessibilità del cambio, che l'industria italiana ha ampiamente sfruttato negli anni dei cambi flessibili sino alla crisi valutaria dei primi anni Novanta, è stata sostituita con l'avvio del processo che ha portato alla moneta comune europea alla *low road map* della flessibilità del lavoro e delle retribuzioni verso il basso, con esiti, però, ben poco lusinghieri per la nostra industria (Tundis, Gabriele, Zaninotto, 2014), mentre in altri paesi europei si è perseguita una *high road map* che ha coniugato riforme del welfare, flessibilità funzionale interna alle imprese, istruzione e formazione, investimenti privati e pubblici in innovazione tecnologica e organizzativa³⁵.

Esiti negativi delle riforme che introducono flessibilità vengono anche riconosciuti in un Rapporto del ministero dell'Economia e Finanze, nel quale si esaminano gli effetti della riforma Biagi del 2003 e della riforma Fornero del 2012 sul mercato del lavoro. Per entrambe le riforme gli esiti non appaiono incoraggianti: «[...] considerando complessivamente i risultati deludenti emersi dall'analisi statistica condotta in questa ricerca, che copre un arco temporale di circa 15 anni, possiamo concludere che le riforme "parziali" della legislazione sul mercato del lavoro hanno avuto l'effetto di accrescere la segmentazione del mercato e i recenti correttivi introdotti non sono stati efficaci nel migliorare l'accesso ad un lavoro stabile né nell'aumentare la probabilità di transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente» (Di Domenico, Scarlato, 2014, pp. 80-1).

Anche l'ISFOL ci spiega che con la crisi la situazione del mercato del lavoro è di molto peggiorata. Secondo una recente analisi (Mandrone, Marocco, Radicchia, 2014), dopo il 2009 è avvenuto un processo di sostituzione del *lavoro standard* con *lavoro non standard*, contratti a termine, a tempo ridotto, a chiamata, lavoro autonomo che fattura ma non incassa. Questi contratti non riescono neppure svolgere la funzione "ponte", ovvero facilitare il passaggio dal non lavoro al lavoro stabile. È aumentato, invece, il fenomeno della "trappola" della precarietà, più lavori non standard successivi con scarse possibilità di giungere ad un lavoro standard, ed è anche aumentato il fenomeno del "rimbalzo", ovvero del passaggio da lavoro non standard allo stato di disoccupazione o di inattività. Infine, anche il lavoro standard non offre certo più le sicurezze della fase pre-crisi, data la crescita della probabilità di perderlo.

Ma è sempre l'OECD (2014) ad avvertirci che l'estremo dualismo sul mercato del lavoro generato dalle passate riforme viene oggi esacerbato dal *Jobs Act 1*. Il rischio è quello di accrescere la "trappola" della precarietà da cui è difficile uscire, con un aumento della disoccupazione soprattutto nelle fasi negative del ciclo in cui il lavoro manca perché manca la domanda di lavoro che è – ricordiamolo – domanda derivata dalla domanda di mercato,

³⁵ Su come l'Italia abbia trascurato questa *high road map* vi sono ampie e documentate testimonianze. Tra queste segnaliamo la nostra nota (Pini, 2013c) sullo spread italiano in innovazione organizzativa che riporta i risultati di una ricerca dell'Eurofound (2011).

e quindi dalla domanda effettiva. La revisione delle norme su lavoro a termine e apprendistato rischia di estendere la precarietà o il ritorno verso la disoccupazione e la inattività, ci ricorda l'OECD, in tempo di crisi in cui il lavoro manca perché manca la domanda. Ma ancor più, con questi provvedimenti, il contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e pieno, perde definitivamente la caratteristica di contratto prevalente, scalzato dalla molteplicità dei contratti non standard.

A questa situazione, che riflette la condizione depressa dell'economia e la stagnazione della produttività, si vuol rispondere introducendo ulteriore flessibilità in entrata, con un nuovo contratto, a tutele progressive, solo perché con esso si rimangono anche le regole delle uscite, facilitando così licenziamenti e cancellando l'art.18. Con questa politica nessun effetto positivo si è generato sulla produttività nell'ultimo decennio, perché questa può crescere se si innova sui luoghi di lavoro e nell'organizzazione del lavoro, non certo introducendo più precarietà. Ridurre il costo unitario del lavoro attraverso le riforme del lavoro, come è avvenuto anche nei paesi periferici dell'Europa durante la crisi, ha sortito l'effetto di rendere stagnanti le retribuzioni senza effetti positivi sull'occupazione e neppure sulla produttività delle imprese. Stiglitz ci ha ricordato recentemente che «Oltre alle cose che andrebbero fatte vi sono, però, anche cose che non vanno fatte. Per quanto riguarda il mercato del lavoro, ho già detto che maggiore flessibilità non aiuterà a risolvere i problemi attuali, anzi li aggraverà aumentando le disuguaglianze e deprimendo ulteriormente la domanda. La situazione italiana, ad esempio, vede già presente un elevato grado di flessibilità; aumentarla ancora indebolirebbe l'economia senza portare vantaggi» (Stiglitz, 2014, p. 4).

Se questi sono i rischi che corre il nostro paese nel proseguire lungo la strada della flessibilità del lavoro, peraltro comprovati dall'aver coniugato dalla fine degli anni Novanta dosi crescenti di deregolamentazione del mercato del lavoro con la progressiva stagnazione della produttività del lavoro, sarebbe stato opportuno partire dalle potenzialità presenti nella versione annunciata del *Jobs Act* del gennaio 2014, piuttosto che percorrere il declivio improntato dalla fallace idea della "precarietà espansiva". Appare evidente che ciò di cui il paese è carente non è tanto la *flessibilità contrattuale nel mercato del lavoro*, quanto la *flessibilità funzionale interna all'impresa*.

4. ALCUNE QUESTIONI CRUCIALI NEL *JOBS ACT 2*

Il testo del *Jobs Act 2* inizialmente proposto dal governo (3 aprile 2014) è stato oggetto di modifica e approvato anzitutto in Senato (9 ottobre 2014), poi inviato alla Camera che lo ha approvato introducendo ulteriori modifiche (25 novembre 2014); e quindi ritornato al Senato per la definitiva approvazione (3 dicembre 2014). Sul testo finale non possiamo non osservare che vi sono questioni cruciali che rimangono del tutto irrisolte; oltre a ciò il testo approvato rimane su vari aspetti una delega in bianco al governo a rischio di incostituzionalità³⁶. I decreti legislativi³⁷ che il governo sta redigendo potranno essere oggetto di

³⁶ L'articolo della Costituzione italiana qui rilevante è il 76 che stabilisce che non si può disciplinare nei decreti delegati un argomento che non sia già stato prima trattato nella legge delega, con la fissazione dei "criteri direttivi". Si veda Associazione nazionale giuristi democratici (2014).

³⁷ I primi due decreti legislativi del 24 dicembre 2014 sono in vigore dal 7 marzo 2015: decreto che norma la nuova prestazione di assicurazione sociale per l'impiego e quello relativo al contratto per il lavoro subordinato a tempo indeterminato a tutele crescenti (decreti legislativi del 2015, nn. 22 e 23). I secondi due decreti legislativi del 20 febbraio 2015 sono in vigore dal 25 giugno 2015: decreto sulle misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro (congedo parentale) e disciplina organica delle tipologie contrattuali e revisione della disciplina delle mansioni

vari ricorsi alla Corte costituzionale per eccesso di delega, genericità o assenza di principi e criteri direttivi, come molti hanno denunciato nella fase dell'*iter* parlamentare, tra cui tre prestigiose riviste di diritto del lavoro: "Diritti Lavori Mercati", "Lavoro e Diritto", "Rivista Giuridica del Lavoro" (2014)³⁸. In alcuni casi vi è stato anche un peggioramento rispetto al testo inizialmente presentato dal governo, nonostante alcuni emendamenti accolti ma molti altri ritirati per aver posto il governo il "voto di fiducia". Vediamo qui sei specifiche questioni³⁹.

4.1. Molteplicità contrattuali

L'introduzione del contratto a tutele crescenti avviene senza alcuna garanzia circa la riduzione significativa delle numerose tipologie di contratto di lavoro non standard. Anzi, è chiaro dalla legge delega che il contratto a tutele crescenti è il *nuovo* contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato che *varrà da ora in avanti*, in sostituzione del *vecchio* contratto di lavoro subordinato ordinario a tempo indeterminato. Se questo è l'intendimento del legislatore, l'aspettativa era che si fossero definiti nella legge delega i principi di questo nuovo contratto, quindi le complete modalità delle tutele crescenti. Ciò non è avvenuto, se non per quanto previsto per le procedure di licenziamento individuale, ovvero art. 18, di cui si dirà successivamente. Il nuovo contratto si differenzia dal pre-esistente perché regola in modo nuovo tali procedure prevedendo indennità di licenziamento vincolanti: più che *tutele crescenti*, trattasi di *monetizzazione crescente* dei licenziamenti individuali.

Il rischio è invero che il nuovo contratto, sostituendosi al vecchio contratto per le nuove assunzioni, si vada semplicemente ad aggiungere alla molteplicità di quelli non standard esistenti, accrescendo il *supermarket contrattuale*. Esso potrà risultare molto vantaggioso per l'impresa, dal punto di vista economico più che funzionale in virtù di una forte decontribuzione (si veda, infatti, la Legge di stabilità 2015) che però rischia di produrre effetti negativi "di spiazzamento" sui contratti standard di vecchio tipo, anche "non intenzionali", e non solo effetti positivi "di riduzione" sui contratti non standard (effetti questi ultimi certo auspicabili per alcune loro tipologie).

Sulle varie modalità contrattuali segnaliamo, però, che esse rimangono in gran parte vigenti, in alcuni casi addirittura potenziate. I *voucher* per prestazioni accessorie e occasionali, peraltro di difficile controllo, risultano potenziati, estendendone gli attuali limiti di reddito a 7.000 euro annuali, e il loro campo di applicazione appare indefinito; rimangono inoltre le associazioni in partecipazione e le false partite IVA individuali; vengono solo parzialmente limitate le fattispecie per le collaborazioni coordinate e continuative (COCOCO) qualora le modalità di esecuzione sono organizzate dal committente, fatte salve le deroghe regolamentate da accordi collettivi fra le parti; solo le collaborazioni a progetto (che hanno oggi un impiego limitato) vengono eliminate, ma esse sono facilmente trasformabili in altre

(decreti legislativi del 2015 n. 80 e n. 81). Altri quattro decreti legislativi sono stati approvati dal CDM in data 11 giugno 2014, ora all'esame del Parlamento: disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale; disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro; disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive; disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità. Si veda Consiglio dei Ministri (2015a-d).

³⁸ Da considerare anche possibili ricorsi a livello europeo su alcuni aspetti che contrastano con le direttive comunitarie.

³⁹ Si veda anche Bartolamei, Di Stefano, Mastrandola (2014).

forme non standard quali le partite IVA individuali⁴⁰. Ricordiamo che l'accesso al lavoro avviene per oltre il 70% dei casi con contratti non standard (ISTAT, 2012a, 2012b, 2015), che hanno limitati effetti "ponte" verso contratti standard, e rilevanti effetti "trappola" perché si ripetono nel tempo, se non di "rimbalzo" verso la disoccupazione o peggio l'inattività stante il perdurante stato di crisi dell'economia. Inoltre, per lo stesso nuovo contratto a tutele crescenti manca la definizione di quali siano tali tutele crescenti, la cadenza temporale di introduzione delle stesse, il termine ultimo di trasformazione in un contratto standard. In effetti, il decreto legislativo del 2015, n. 23 che lo ha introdotto, più che tutele crescenti⁴¹ prevede monetizzazione crescente in caso di licenziamento individuale.

In verità la novità rilevante in termini di tipologia contrattuale è già avvenuta con il *Jobs Act 1*, eliminando la "causale" del contratto a termine e consentendo proroghe *ad libitum* mediante la possibilità di modificare la mansione del lavoratore prevista dal contratto⁴². Con lo stesso provvedimento è stato modificato anche il contratto di apprendistato, per i giovani sotto i 29 anni, che ora risulta alleggerito per minori costi e retribuzione, minore impegno formativo e ridotti obblighi di conversione a fine periodo in un contratto standard. Sempre per i giovani è previsto, poi, con fondi europei lo *Youth Guarantee*, che prevede servizio civile, lavoro volontario e stage (tutto anche a salario zero, come nel modello Expo milanese) prima di avere un contratto a termine o il nuovo contratto a tutele progressive. Lo schema *Youth Guarantee* sembra peraltro non funzionare anche perché si registra un gap elevatissimo tra le scarse richieste di personale da parte delle imprese e le offerte formative potenzialmente avviabili. Tutti gli strumenti di accesso all'impiego esistenti, considerando anche le novità del 2014, consentono all'impresa di usufruire delle prestazioni di un lavoratore con rapporti di lavoro non standard

⁴⁰ Il decreto legislativo sulle tipologie contrattuali è stato approvato in via definitiva dal CDM in data 11 giugno 2015 (decreto legislativo del 2015, n. 81). Esso prevede la cessazione unicamente delle "collaborazioni a progetto" (COCOPRO) (fatto salve quelle in essere fino a esaurimento). Al contempo si introduce un nuovo "contratto di apprendistato scolastico di alta formazione e ricerca" per consentire così alle imprese di assumere diplomati e laureati anche altamente qualificati a condizioni economiche e normative di vantaggio. Viene rivista anche la disciplina per l'apprendistato già previsto, con estensione per la qualifica e per il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e di specializzazione tecnica superiore. In tal modo si introduce così il cosiddetto "sistema duale" che prevede che il conseguimento dei titoli di studio del livello secondario e del livello terziario possa avvenire anche tramite formazione presso l'impresa, prevedendo una durata massima di quattro anni per gli studenti che intendano conseguire il diploma di istruzione secondaria superiore. Il decreto interviene anche sui contratti a termine modificando il *Jobs Act 1*: si conferma il limite del 20%, ma derogabile, di utilizzo del contratto a termine (con l'esclusione però degli over 50 e delle imprese start-up), e se l'azienda supera questa soglia non sarà comunque tenuta a convertire l'eccedenza in rapporti a tempo indeterminato, e neppure è previsto il pagamento di una sanzione monetaria pari al 50% della retribuzione mensile a vantaggio del lavoratore, bensì si introduce una sanzione erariale per potenziare i servizi all'occupazione. Inoltre, in tema di lavoro part time, il decreto legislativo contempla la possibilità per il datore di lavoro di richiedere ai dipendenti prestazioni supplementari sino ad un massimo del 25% di ore concordate (con una maggiorazione della retribuzione del 15% per le ore aggiuntive) anche in assenza di un accordo collettivo che conceda l'autorizzazione, rischiando di porre così il lavoratore in una condizione di oggettiva difficoltà considerando che il part time involontario costituisce oltre il 60% di tali posizioni lavorative. Infine, per quanto concerne il lavoro in somministrazione, vengono definitivamente abolite le "causali", introducendo a compensazione il limite del 20% delle posizioni lavorative, ma anche in tal caso derogabili via accordi tra le parti.

⁴¹ Par una critica, oltre a quelle da noi esposte nel seguito, ad alcune caratteristiche del nuovo contratto a tutele crescenti si vedano anche Trivellato (2015a) e Garibaldi (2015b).

⁴² Inoltre, la "causalità" dei contratti a termine è stata eliminata, prevedendo una irrilevante limitazione numerica dei possibili rinnovi del contratto non solo tramite la "furbata" di associare questi alla specifica mansione e non allo specifico lavoratore, ma anche consentendo che fossero tolti i contratti di lavoro somministrato dal conteggio del limite massimo del 20% di contratti a termine sull'insieme degli occupati di un'azienda. I contratti di lavoro somministrato possono aggiungersi a quelli a termine senza formalmente passare il limite del 20%. In aggiunta, si è retrocesso rispetto alla normativa preesistente e alle decisioni giurisprudenziali della Cassazione, seconde le quali a fronte del superamento del limite del 20% era dovuta la trasformazione dei rapporti a termine eccedenti in rapporti a tempo indeterminato: infatti è stata trasformata questa sanzione in una semplice multa di modesto ammontare.

per un numero di anni non definito a priori dalla normativa, impiegando un'augmentata molteplicità di contratti a disposizione a cui si aggiungerà appunto quello a tutele crescenti; con il contratto a termine il tetto massimo di 36 mesi, superabile in certi casi, può essere aggirato e reso inefficace in generale modificando semplicemente la mansione dichiarata per il lavoratore oppure utilizzando altre modalità contrattuali esistenti. Nel *Jobs Act 2* non è previsto, infatti, alcun impegno a modificare quanto introdotto con il *Jobs Act 1*, che rimane totalmente in vigore.

Efficace probabilmente risulterà nel breve periodo, ai fini della stabilità del rapporto di lavoro, l'intervento del legislatore nel rendere più conveniente economicamente il contratto a tutele progressive, con incentivi decontributivi come previsto nella Legge di stabilità 2015⁴³. Ma in presenza del permanere di tale autentica "foresta" di modalità contrattuali e di una crisi di domanda di mercato come l'attuale, alle condizioni date il rischio è che questo generi effetti che scompaiono nel medio periodo, cessato il vantaggio fiscale. Peraltro, provvedimenti di incentivazione decontributiva anche recenti, compreso l'ultimo del governo Letta sui giovani (legge del 2013, n. 196), hanno evidenziato una scarsissima efficacia nel creare occupazione *aggiuntiva* e nel frenare le imprese a realizzare scelte sostitutive tra assunzioni incentivate e non. Questo rischio è elevato anche perché la decontribuzione del nuovo contratto a tutele progressive previsto in Legge di stabilità 2015 andrà a scadere di netto al terzo anno del contratto, mentre il *Jobs Act 2* prevede un indennizzo al licenziamento crescente nel tempo⁴⁴: essendo il costo del licenziamento inferiore, ma crescente nel tempo, al vantaggio contributivo, è evidente che l'impresa verrà indotta ad interrompere ad una certa data il rapporto di lavoro, pagare l'indennizzo e attivare un nuovo rapporto con grande vantaggio decontributivo: il rischio è quello di trasformare il nuovo contratto a tutele progressive del *Jobs Act 2* in un *continuum infinito* di molteplici contratti modellati su quello a tempo determinato riformato con il *Jobs Act 1*, sostituendo lavoro buono con lavoro cattivo. Questa nuova modalità del contratto a tutele progressive, con incentivi non vincolati ad occupazione addizionale e neppure a non licenziamenti, rischia anche di porsi in netta concorrenza rispetto al vecchio contratto a tempo indeterminato, favorendo comportamenti sostitutivi del primo a scapito del secondo. Si pensi, ad esempio, alle modalità di gestione degli appalti che consentono queste strategie sostitutive di manodopera. La revisione dell'art.18 supporta, peraltro, questa concorrenzialità, rendendo possibile il licenziamento individuale per motivi oggettivi non sindacabile per via giudiziale, previo indennizzo monetario automatico. Sappiamo che tale revisione, peraltro, non si estende a tutti i lavoratori, ma solo a coloro che vengono assunti con il nuovo contratto a tutele progressive: ma ciò, se da un lato ha evitato che il vecchio contratto di lavoro subordinato di tipo standard venisse addirittura cancellato, dall'altro pone i lavoratori nuovi assunti in palese condizione di

⁴³ I primi dati occupazionali del 2015, a fronte dell'applicazione di quanto previsto dalla Legge di stabilità sugli sgravi decontribuiti da gennaio 2015 e dal decreto legislativo del 2015, n. 23 che da marzo 2015 ha introdotto il contratto a tutele crescenti, segnano un apparente successo immediato del combinato disposto decontribuzione – nuovo contratto. A distinguersi dai plausi generali vi sono però le cautele di alcuni studiosi, che qui segnaliamo solo perché trattasi di cautele. Patriarca e Raitano (2015, p. 5) osservano che «la complessa articolazione del nostro mercato del lavoro e la pluralità (e incompletezza) delle fonti statistiche rendono estremamente difficile pronunciarsi con precisione sull'influenza che le misure del governo possono avere avuto sull'occupazione. E, comunque, certo che quasi tutti i molto incoraggianti numeri che hanno circolato nelle scorse settimane sono errati per (un non moderato) eccesso. Ed è, allo stesso modo, quasi certo che con le misure adottate il costo della creazione di veri nuovi posti di lavoro rischia di essere esorbitante». Garibaldi (2015a) e Pini, Romano (2015) avanzano, invece, una analoga preoccupazione: che dal pericolo annunciato di una "crescita senza lavoro", il *Jobs Act* induca ad affermarsi una effimera "lavoro senza crescita".

⁴⁴ Si veda *infra* riguardo all'art. 18.

inferiorità e rischio di discriminazione rispetto ai vecchi assunti, a parità di mansione svolta, con effetti non scontati dal punto di vista giuridico⁴⁵.

4.2. Articolo 18

L'articolo 18, come modificato dalla riforma Fornero del 2012, prevede già il diritto al reintegro solo nei casi di illegittimità più gravi e deprecabili (come il licenziamento discriminatorio o per matrimonio o per maternità; per licenziamento disciplinare in caso di insussistenza del fatto contestato; per licenziamento ingiustificato per inidoneità fisica o psichica del lavoratore)⁴⁶. Il reintegro "obbligatorio" in caso di licenziamento economico era stato eliminato già nel 2012, in quanto in questi casi, pur in presenza di "manifesta insussistenza" del fatto addotto, la reintegrazione è una mera facoltà, potendo il giudice già optare per il semplice indennizzo (da 12 a 24 mensilità secondo l'anzianità di servizio ed altri criteri). In altri termini, già da allora, se il lavoratore contesta il motivo oggettivo, a lui compete l'onerosa prova a carico per avanzare richiesta di maggiore indennizzo o reintegro, ma il giudice ha comunque facoltà di negare la reintegrazione. Con il contratto a tutele progressive anche questa opzione ridotta, questo "art. 18 *minor*", a tutela del lavoratore è venuto a cadere. Se poi con i decreti delegati, come è stato realizzato⁴⁷, si ridurrà l'ambito della reintegrazione (solo per i licenziamenti discriminatori oppure anche per limitate ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo da definire⁴⁸), la tutela contro il licenziamento illegittimo verrà sostanzialmente cancellata per i nuovi contratti. Quindi, fatto salvo il reintegro per motivi discriminatori, tutelato da normative di ordine superiore (Dichiarazione

⁴⁵ Richiamiamo qui altri effetti di medio periodo associati al combinato disposto decontribuzione e contratto a tutele crescenti, quali quelle segnalate da Croce (2015) il quale, pur esprimendo una valutazione positiva su effetti di breve periodo (aumento degli occupati, in particolare con la nuova modalità contrattuale), esprime ampie riserve su effetti strutturali di medio e lungo periodo.

⁴⁶ Tale diritto contro il licenziamento discriminatorio si applica a tutte le imprese, anche sotto i 15 dipendenti.

⁴⁷ Con il decreto legislativo 23/2015.

⁴⁸ Nella fase finale di discussione della legge delega, Alleva (2014a) acutamente osservava: «il progetto è di introdurre nel testo della legge delega (che, così, non potrebbe essere più "in bianco") la previsione di mantenimento dell'art. 18 per i licenziamenti discriminatori, e, per alcuni casi gravissimi, di licenziamenti disciplinari del tutto infondati, ma, in cambio, per tutti gli altri licenziamenti disciplinari illegittimi, ridurre la sanzione solo ad un indennizzo, e, per i licenziamenti per motivo oggettivo, ovvero economico – produttivo, renderli addirittura inoppugnabili, con impossibilità o divieto di ricorrere al giudice. Dopo di che basterebbe al datore di lavoro "etichettare" tutti i licenziamenti come dovuti a motivo "oggettivo", per avere una piena libertà di licenziamento, come era più di 50 anni fa, prima della Legge n. 604/1966». L'accordo raggiunto alla Camera con l'ultimo emendamento governativo è andato in questa direzione, una volta approvato è stato inviato al Senato per l'approvazione definitiva. Il nuovo testo prevede «[...] per le nuove assunzioni escludendo per i licenziamenti economici la possibilità della reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, prevedendo un indennizzo economico certo e crescente con l'anzianità di servizio e limitando il diritto alla reintegrazione ai licenziamenti nulli e discriminatori e a specifiche fattispecie di licenziamento disciplinare ingiustificato, nonché prevedendo termini certi per l'impugnazione del licenziamento». Come accaduto per il Decreto Poletti (*Jobs Act 1*) poi convertito in legge 78/2014, dove alcuni hanno visto un successo della loro iniziativa "emendativa" parlamentare, noi vediamo un pressoché totale insuccesso sul tema specifico art. 18. Non solo perché le fattispecie del licenziamento disciplinare con diritto di reintegro non vengono indicate, e quindi rimane una delega in bianco a rischio incostituzionalità, ma perché il legislatore indica la strada che le imprese devono scegliere per avere mano libera sui licenziamenti individuali, ovvero giustificarli in ogni caso da ragioni economiche così da incorre al massimo in una penalità economica, l'indennizzo certo e crescente con l'anzianità di servizio. Si veda Alleva (2014b). Pietro Ichino (2014) non casualmente nella sua presentazione al Senato del nuovo testo uscito dalla Camera, scrive: «Questa sanzione [il reintegro sul posto di lavoro] dovrà ora essere esclusa per tutti i licenziamenti non sorretti da contestazione disciplinare (individuali per motivo economico-organizzativo o per scarso rendimento oggettivo, collettivi, temporaneamente inefficaci per mancato superamento del periodo di comportamento di malattia) e per la generalità dei licenziamenti disciplinari. L'area in cui essa dovrà applicarsi è soltanto quella dei casi di nullità del licenziamento specificamente previsti dalla legge – matrimonio, maternità e discriminazione o rappresaglia – e in casi particolari di licenziamento disciplinare ingiustificato equiparabili per gravità al licenziamento discriminatorio, pur trattandosi ovviamente di una fattispecie diversa».

universale dei diritti umani e Carta costituzionale), il diritto del lavoratore a conservare il posto di lavoro se ingiustamente licenziato vuole essere *forzatamente*⁴⁹ monetizzato con il diritto a licenziare *ad nutum* (con un mero cenno del capo, cioè senza alcuna motivazione) da parte del datore di lavoro, riportando il rapporto di lavoro ad un puro scambio “merce contro denaro” caratteristico non tanto del Novecento quanto dell’Ottocento, ovviamente venduto come del nuovo millennio (Romagnoli, 2014b, 2015a-d; Bavaro, 2014; Mariucci, 2014)⁵⁰. La novità è però non da poco: si va in direzione di una risoluzione arbitrare dei conflitti di lavoro, quindi privatistica con costi da coprirsi grandemente per essere tutelato anche da parte del soggetto debole, abbandonando la via giudiziale ordinaria, che invece è più equilibrata e terza in uno stato di diritto. In altri termini, più Mercato e meno Stato. Il rischio (forse certezza) è che nel regime arbitrare vinca chi è più forte, anche economicamente⁵¹.

4.3. Ammortizzatori sociali e politiche attive

Nella legge delega, con l’estensione degli ammortizzatori sociali con modalità sperimentali e risorse definite non si chiarisce affatto quali siano le categorie di lavoratori potenziali coinvolti, la durata della copertura e le risorse a disposizione. L’estensione ai soli collaboratori coordinati e continuativi e a progetto appare molto insufficiente, lasciando esclusi dagli ammortizzatori una quota significativa del lavoro parasubordinato.

L’ammontare ipotetico di 1,5 miliardi aggiuntivi⁵² (annunciati in Legge di stabilità 2015) appare peraltro irrisoria per coprire i COCOCO (circa 1 milione di persone) con un sussidio dignitoso nell’ammontare e nella durata legata ai contributi pregressi. Occorre anche tener conto della necessità di finanziare la cassa integrazione in deroga che costituisce l’ultima copertura di reddito prima del licenziamento definitivo per il lavoro subordinato. Sulla cassa integrazione ordinaria e straordinaria, peraltro, non è chiaro come il governo intenda intervenire con i decreti legislativi⁵³. Ed è la stessa copertura dell’ASPI prevista dalla riforma

⁴⁹ Ovvero, il giudice *non* potrebbe disporre il reintegro sul posto di lavoro fatto salvo il caso di licenziamento discriminatorio, per il quale il reintegro rimarrebbe obbligatorio, e di licenziamento disciplinare qualora si dimostri l’insussistenza di motivazione, per il quale il reintegro potrebbe essere ammesso. In questo caso del disciplinare si aprirebbe, però, un problema di legittimità costituzionale in quanto non verrebbe osservato il principio della proporzionalità tra entità della infrazione ed entità della pena: a fronte di una motivazione disciplinare sussistente il reintegro non si applicherebbe mai e scatterebbe la massima pena del licenziamento indipendentemente dalla specifica natura ed entità del comportamento del lavoratore ritenuto lesivo per l’impresa; anche una semplice mancanza (assenza per un’ora o per una giornata lavorativa, o un ritardo all’ingresso) potrebbe motivare il provvedimento disciplinare del licenziamento con indennità economica automatica per qualche mensilità. In questo contesto, qualsiasi *sopruso* datoriale verrebbe legittimato, come ben argomentano insigni giuristi (tra questi Alleva, Bavaro, Mariucci, Romagnoli). Il decreto legislativo 23/2015 lascia aperta proprio tale possibilità.

⁵⁰ Riportiamo qui l’art. 30 della *Carta dei diritti fondamentali dell’Unione Europea*, 2000: «Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali». «Ogni lavoratore ha il diritto alla tutela contro ogni licenziamento ingiustificato, conformemente al diritto comunitario e alle legislazioni e prassi nazionali». *Gazzetta ufficiale delle Comunità europee*, 18 dicembre 2000, C346/1.

⁵¹ Contro la via arbitrare ai conflitti di lavoro, incluso i licenziamenti, si erano espressi con contrarietà molti giuristi del lavoro in occasione del dibattito parlamentare che ha portato all’approvazione della legge 183/2010, con disegno di legge di iniziativa governativa, anche con un appello disponibile in <http://www.cgil.it/Archivio/Giuridico/AppelloGiuslavoristi-ControriformaDirittoLavoro.pdf>.

⁵² Questa cifra era quella annunciata dal governo nel giorno di presentazione della Legge di stabilità, ma non ha trovato conferma nel testo discusso e poi approvato alla Camera. Le risorse addizionali previste con un emendamento governativo sono solo 200 milioni, che aggiunte a quanto già stanziato per il 2015 fa una cifra inferiore a quanto utilizzato per la cassa integrazione in deroga nel 2014.

⁵³ In tale materia, il decreto legislativo è stato appena approvato dal CDM (11 giugno 2015) e deve andare all’esame del Parlamento. Esso prevede interventi significativi su CIGO, CIGS, e contratti di solidarietà, con risparmi di spesa per finanziare fra l’altro la NASPI (Nuova prestazione di assicurazione sociale per l’impiego) a 24 mesi e l’ASDI (Assegno di disoccupazione) previste dal decreto legislativo 22/2015. In particolare si introduce una estensione della cassa integra-

Fornero 2012 che non appare sufficiente: essa andrà a sostituire la mobilità attuale dal 2017, ma già ora vi è un ampio scarto tra introiti ed erogazioni. Inoltre, il legame tra durata degli ammortizzatori e anzianità di servizio previsto nel testo approvato riproduce il dualismo che si vuole eliminare; e anche il modello del *welfare to work* (che ricorda il *workfare*) si presta a rischi prescrittivi di lavoro forzato, in cambio di sussidio e non di un rapporto di lavoro, per le comunità locali in mancanza di una definizione dell'attività lavorativa da svolgersi, meno generiche di quelle indicate come "lavori socialmente utili".

Gli interventi previsti dal decreto legislativo del 2015, n. 22 in materia di riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, che introducono le nuove modalità di protezione sociale con NASPI, allo scadere di questa l'ASDI (sostitutive di ASPI e mini-ASPI) e la DIS-COLL (per COCOCO e COCOPRO), se da un lato sono da apprezzare per l'estensione della platea di coloro che ne potranno usufruire, dall'altro hanno carattere temporaneo e sperimentale, non prevedono coperture finanziarie adeguate, presentano vincoli troppo stringenti per poterne usufruire⁵⁴.

Le stime per un sistema di protezione economica di mercato di tipo universalistico vanno dai 10 ai 20 miliardi annuali, a seconda del grado di copertura e soggetti coinvolti. Il gap tra risorse a disposizione e quelle necessarie appare abissale e tale da non garantire affatto una protezione di reddito al lavoratore che perde il posto di lavoro e diviene disoccupato, o che permane in uno stato di inattività involontaria a causa della carenza di posti di lavoro.

Tutto ciò si dovrebbe poi raccordare con le politiche attive del lavoro, campo in cui l'Italia impegna risorse economiche e umane esigue rispetto alla media europea. La costituzione della agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro (ANPAL) previsto dal decreto legislativo⁵⁵ dell'11 giugno 2015 sarà la scelta vincente? La filosofia che la caratterizza è quella di definire livelli minimi di prestazione da realizzarsi su tutto il territorio nazionale e l'applicazione del principio della condizionalità delle erogazioni di protezione sociale NASPI, ASDI, DIS-COLL contro la disoccupazione alla partecipazione dei disoccupati beneficiari alle politiche attive con un Patto di servizio personalizzato. Essa dovrebbe svolgere anche il compito di assistenza all'autoimpiego, raccordando enti, strumenti, risorse economiche oggi disseminati territorialmente e sovrapposti per competenze. Il rischio di un ennesimo "carrozzone pubblico" è dietro l'angolo così come quello di una delega (co-partecipazione nei servizi) al privato (imprese specializzate nella mediazione tra domanda e offerta di lavoro) che è certamente efficiente per il *job replacement* di lavoratori qualificati (via un contratto di ricollocazione che prevede libera scelta dell'agenzia da parte del disoccupato e retribuzione del servizio a risultato ottenuto), ma lascia ai centri dell'impiego pubblici quelli più difficilmente collocabili. Neppure appare offrire particolari vantaggi o potenzialità il "contratto di ricollocazione mediante *voucher*" proposto da Ichino, e previsto dal decreto sotto la denominazione di Assegno di ricollocazione per i disoccupati di lunga durata (sopra i 6 mesi), che affida anche a società di intermediazione privata accreditate il destino del lavoratore in presenza di domanda di lavoro estremamente razionata come nella fase attuale.

zione ordinaria e straordinaria a tutte le imprese oltre i 5 dipendenti, e non più solo dai 15, con un'aliquota contributiva crescente per dimensione e grado di utilizzo a carico dell'impresa per finanziarla, con una durata massima ridotta a 24 mesi, estendibile a 36 mesi in presenza di contratti di solidarietà, e maggiori vincoli all'utilizzo con l'introduzione anche di meccanismi di condizionalità a partecipare alle politiche attive del lavoro.

⁵⁴ Per una disamina di quanto previsto dalla riforma si rinvia a Renga (2015). Si vedano anche Raitano (2015) e Trivellato (2015b) per una valutazione economica di alcuni rischi di peggioramento per talune categorie di disoccupati e per evidenti carenze e incongruenze presenti nel decreto legislativo.

⁵⁵ Tale decreto legislativo non è definitivo, ma dovrà essere oggetto di esame in Parlamento.

La migrazione della protezione di un lavoratore da tutele sul posto di lavoro (*on the job*) verso tutele sul mercato (*on the market*) rischia così di essere altamente illusoria per molti potenziali beneficiari.

4.4. *Minimi contrattuali*

La legge delega prevede l'introduzione di un compenso orario minimo per il lavoro subordinato e le collaborazioni coordinate e continuative, nei settori senza CCNL, e non per altre forme contrattuali, senza specificarne i relativi valori-soglia. Ciò però, per ora, non compare nei decreti legislativi. Qui il rischio è comunque duplice: *a)* che si crei un effetto spiazzamento per forme contrattuali che hanno già minimi retributivi, quali le collaborazioni a progetto, non inferiori a quelli previsti per un dipendente con analoghe mansioni e professionalità; *b)* che per uniformità vengano ridotti i minimi previsti per questi rapporti di lavoro al livello inferiore da prevedere per i COCOCO, difficilmente differenziabili per mansione e professionalità. Inoltre, mentre l'applicazione di minimi nei settori non coperti da CCNL può apparire ragionevole, lo è meno se si considera la varietà dei rapporti subordinati e parasubordinati in quanto si rischia di avvantaggiare le imprese dove non si fa contrattazione per talune figure con previsioni di minimi molto bassi, spiazzando i compensi nelle imprese ove le retribuzioni sono regolate a livelli più elevati in via contrattuale decentrata.

Il legislatore dovrebbe essere molto cauto nell'intervenire in tale ambito in quanto il rischio di spiazzamento è elevato; lo si dovrebbe fare solo dopo averne studiato gli effetti previsti data la complessità delle norme sul lavoro subordinato e parasubordinato che si intendono modificare. Il rischio non è tanto quello (o solo quello) di usare i minimi salariali in chiave anti-contratto nazionale e quindi anti-sindacale⁵⁶, quanto di introdurre norme che non aiutino in termini di efficienza-equità.

4.5. *Demansionamento e controllo a distanza*

Il generico richiamo presente nella legge delega alla necessità di contemperare gli interessi dell'impresa con quelli del lavoratore non deve offuscare sia la non specificazione nel testo approvato delle condizioni a cui deve sottostare il demansionamento, sia il previsto rinvio alla contrattazione di secondo livello nella quale i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale possono intervenire per individuare altre opzioni di demansionamento non previste dalla normativa, peraltro da scrivere. In assenza di una norma sulla rappresentatività, buon gioco può avere il famigerato articolo 8⁵⁷, mai abrogato, sui contratti di prossimità della legge del 2011, n. 148 con il quale si sono stabilite possibilità di deroghe al contratto nazionale e anche alla legislazione ordinaria previo accordo con qualunque sindacato aziendale più rappresentativo, su specifiche materie tra cui il demansionamento. Un rischio concreto questo, in quando già in passato è avvenuto che norme siano state cambiate proprio per consentire le deroghe dai contratti nazionali indipendentemente dalla rappresentatività dei sindacati nazionali. Il decreto legislativo⁵⁸ in materia

⁵⁶ Questo rischio non è affatto assente, date le posizioni di Confindustria (2014).

⁵⁷ Dalla recente indagine della Banca d'Italia (2014, p. 9) sulle imprese industriali e dei servizi nella congiuntura emerge che «Il 13% delle aziende ritiene di volersi avvalere entro la fine del 2015 dei provvedimenti normativi che prevedono la possibilità di derogare a specifiche disposizioni di legge o al contratto nazionale attraverso la contrattazione aziendale o territoriale, percentuale lievemente superiore all'11,9 rilevato l'anno precedente».

⁵⁸ Decreto legislativo del 2015, n. 81. Per una critica all'approccio seguito nel decreto legislativo si veda Fontanarosa, Paparella (2015).

consente all'impresa di mutare unilateralmente le mansioni in caso di modifiche organizzative a qualsiasi livello (anche inferiore) previsto dalla categoria di inquadramento, e non più soltanto a mansioni equivalenti associate all'impiego della medesima professionalità; il demansionamento anche al di fuori della categoria di inquadramento e non più a parità di retribuzione come nel caso precedente è anche previsto al fine di mantenere il posto di lavoro, dell'acquisizione di diversa professionalità, del miglioramento delle condizioni di vita, previo accordi individuali. Aggiungiamo qui la mancanza nella legge delega di direttive sull'attività di controllo informatico delle prestazioni lavorative e degli impianti che per la genericità del testo lascia aperte ampie possibilità di abusi (controlli a fini discriminanti) da parte dei controllori senza possibilità di verifica delle procedure da parte del soggetto controllato e senza intervento dei rappresentanti sindacali⁵⁹. Il decreto legislativo in materia non è definitivo: esso prevede procedure unilaterali senza accordi sindacali o intervento preventivo degli ispettorati del lavoro, prevedendo una semplice impegnativa di *policy* aziendale informativa per i dipendenti.

4.6. Razionalizzazione e semplificazione

Infine, segnaliamo che la legge delega prevede che il governo razionalizzi e semplifichi tutta la normativa sul lavoro, giungendo con una drastica riduzione delle norme ad un "testo unico" estremamente ridotto, «se in lingua inglese meglio ancora, per renderlo fruibile agli investitori internazionali», come annuncia il nostro primo ministro. L'obiettivo di razionalizzazione e semplificazione è da apprezzare e va condiviso, ma senza direttive precise del legislatore (Parlamento) il futuro testo unico redatto da chi ritiene appropriato ridurre diritti e tutele potrebbe contenere modifiche davvero sorprendenti per *grado di modernità*⁶⁰.

5. INNOVAZIONE, CONTRATTI, PRODUTTIVITÀ

Una delle prime reazioni non politiche a seguito dell'approvazione della legge delega al Senato colpisce. «Ed ora si passi al legame retribuzioni e produttività, per via aziendale». Un tema cruciale e spesso dirimente, nonché affrontato a volte anch'esso in modo ideologico, dove anche qui surrealismo e mistificazione la fanno da padroni.

Il tema è certo complesso per almeno due ragioni. Primo, l'Italia è il paese in cui la dinamica della produttività è notoriamente piatta da metà anni Novanta, e con essa la dinamica delle retribuzioni reali; un fenomeno che travalica la presenza della moneta unica e ha ragioni profonde. Secondo, sulla produttività incidono molteplici fattori, tra cui quelli interni all'organizzazione dell'impresa e del lavoro, su cui ritorneremo, e quelli esterni, di contesto, sistemici si suole dire, specializzazione produttiva, dimensione d'impresa, investimenti in istruzione e modelli di formazione, università e

⁵⁹ Ichino (2014, pp. 7-8) chiarisce questo punto: «Si conferma comunque l'intendimento del legislatore delegante nel senso di adattare la disciplina vigente – dettata in un'epoca in cui non esistevano ancora né i personal computer, né Internet, né le reti informatiche aziendali, né i telefoni cellulari, né tantomeno i sistemi di localizzazione e controllo satellitare – agli sviluppi tecnologici che fanno sì che il collegamento a distanza sia diventata una funzione intrinsecamente propria di tutte le nuove strumentazioni informatiche e telematiche, normalmente utilizzate dalle imprese: *funzione certo non suscettibile di essere assoggettata a una regola generale di necessaria contrattazione preventiva in sede sindacale*» (corsivo mio).

⁶⁰ Sarà cruciale un attento esame di quanto previsto dal decreto legislativo in materia approvato dal CDM in data 11 giugno 2015, ora all'esame del Parlamento.

ricerca, pubblica amministrazione, amministrazione della giustizia ecc. Ma se questo è il tema cruciale, perché si è partiti dal *Jobs Act 1* per poi passare al *Jobs Act 2*, che entrambi non affrontano la questione “produttività-retribuzioni” neppure in modo tangenziale?⁶¹

Dato che il surrealismo e le mistificazioni son sempre dietro l'angolo, sgombriamo il campo da alcune questioni.

La Banca d'Italia ci informa che nel 2010 la contrattazione aziendale nelle imprese industriali e dei servizi privati non finanziari dai 20 addetti in su ha riguardato il 21% delle imprese (D'Amuri, Giorgiantonio, 2014)⁶². Tutte le altre sono scoperte, le piccole-piccolissime-micro imprese per ovvie ragioni, e ricordiamo che queste coprono il 95% delle imprese italiane. Solo nel 2% (10% di quelle con contratto integrativo) si realizza contrattazione su organizzazione del lavoro e nuove pratiche *best performance* e nel 15% (75% di quelle con contratto integrativo) su premi legati alle performance. Se si distinguono le imprese ove sono presenti o assenti le rappresentanze sindacali elette dai lavoratori, si nota presenza di contrattazione su organizzazione del lavoro e su premi nelle sole imprese con rappresentanze sindacali elette. Peraltro, la copertura della contrattazione decentrata non sembra affatto cresciuta dagli anni Novanta, tanto che la stessa Commissione Europea (2014b)⁶³ la ritiene poco diffusa, residuale e di difficile misurazione. Indagini ISTAT (2015, pp. 169-72) più recenti accrescono un quadro informativo che, pur rimanendo ancora carente, conferma la limitata diffusione della contrattazione decentrata. Nel 2012 nelle imprese private dell'industria e dei servizi con almeno 10 addetti le rappresentanze sindacali sono ancora poco diffuse (sia RSU che RSA nel 12% circa delle imprese, per ciascun organismo⁶⁴), ma con presenza che aumenta al crescere della dimensione d'impresa. La contrattazione collettiva decentrata, di stabilimento, aziendale, di gruppo o territoriale, risulta presente nel 22% delle imprese, mentre se si considera anche la contrattazione individuale si giunge al 31% circa delle imprese coinvolte; la negoziazione su premi legati alle performance riguarda, invece, circa il 13,5% delle imprese, ed essa consente ai dipendenti di ricevere incrementi salariali che possono raggiungere circa il 20% rispetto alla retribuzione media nazionale (ivi, p. 170)⁶⁵.

⁶¹ Nastasi, Patriarca (2015, p. 1) osservano, ad esempio, che il *Jobs Act* presenta un limite proprio nel non affrontare il tema del declino della produttività italiana, quando invece sarebbero necessarie politiche strutturali per contrastare tale declino. A tal fine propongono che venga inserita «quale elemento vincolante nel nuovo contratto il pilastro della formazione per associare alla crescita delle tutele, anche la crescita delle capacità effettive e potenziali del lavoratore che avrebbe l'effetto di accrescere il suo valore per l'impresa e, quindi, di rappresentare un fattore in grado di contribuire a disincentivare la rottura del rapporto tra lavoratore e impresa». È evidente lo spirito della proposta, ovvero quello di indurre una crescita della produttività mediante un rafforzamento endogeno del legame di lungo periodo tra datore di lavoro e dipendente. Si tratta di una tesi non certo dissimile da quella che ispira alcune delle proposte che richiameremo più avanti.

⁶² Dall'indagine Banca d'Italia Invind risulta che le imprese con almeno 20 addetti coprono il 70% degli occupati nell'industria in senso stretto e il 60% nei servizi privati non finanziari; in termini di valore aggiunto le percentuali corrispondenti sono 80% e 50% (D'Amuri, Giorgiantonio, 2014).

⁶³ Scrive la Commissione (European Commission, 2014b, p. 20): «Tuttavia dai dati finora disponibili risulta che i contratti a livello aziendale interessano una minoranza dei lavoratori e delle imprese, che la quota è particolarmente bassa nelle regioni meridionali e che è effettivamente diminuita durante la crisi».

⁶⁴ I due organismi sono tra loro sostanzialmente alternativi, per cui una qualche forma di rappresentanza è presente in circa 1/4 delle imprese. Dal 2013 le RSU sono elette da tutti i lavoratori con voto proporzionale, e non è più prevista la quota di 1/3 dei componenti di designazione da parte dei sindacati firmatari di accordi collettivi come prescriveva l'accordo del luglio 1993; le RSA, previste dalla legge del 1970, n. 300 (Statuto del lavoratori, art. 19), sono elette dagli iscritti a sindacati che abbiano firmato contratti collettivi o (ciò dal 2013, dopo una sentenza della Corte costituzionale) abbiano partecipato senza firmare al confronto negoziale.

⁶⁵ Questi dati di fonte ISTAT sono gli ultimi disponibili con copertura nazionale. L'indagine da cui sono tratti è il

La BCE e la Commissione raccomandano ossessivamente che le retribuzioni siano allineate alle performance aziendali, ma aggiungono due indicazioni di *policy* non di poco conto: 1. che siano quelle nominali e non quelle reali ad essere allineate *ex post* alla produttività d'impresa, perché questa sarebbe la via maestra per far crescere l'efficienza⁶⁶; 2. che la contrattazione nazionale venga depotenziata, costituisca solo un contesto di regole generali, preveda massime deroghe al livello decentrato, abbandoni ogni intervento sul salario ed elimini ovviamente meccanismi e automatismi di recupero retributivo sull'inflazione passata⁶⁷.

Il combinato disposto dei *fatti* e delle *prescrizioni*, peraltro non affatto inascoltate in Europa, rischia di produrre due esiti non particolarmente favorevoli nel nostro paese. Anzitutto, che le retribuzioni reali perdono definitivamente ogni collegamento con la dinamica di produttività, sancendo la definitiva rottura della *golden rule* che governa la dinamica distributiva del reddito: dagli anni Novanta la quota del lavoro ha già perso 10 punti percentuali (Travaglini, 2014; Tronti, 2010b, 2012). In secondo luogo, affidare alla contrattazione decentrata sul salario il compito di innescare un rinnovato ciclo di crescita della produttività (via flessibilità retributiva e innovazione organizzativa nel lavoro) quando le imprese mostrano una così scarsa propensione a contrattare e quando la struttura produttiva è per dimensione d'impresa così parcellizzata⁶⁸, significa appoggiare su un pilastro assai poco solido la ripresa della produttività. In verità, l'obiettivo ultimo di questo combinato disposto non è tanto quello di far crescere la produttività, quanto quello di comprimere il costo del lavoro. Ciò si può realizzare certo riducendo il cuneo fiscale, risorse permettendo, ma più semplice appare la via di contenere le retribuzioni, tramite il depotenziamento del contratto nazionale e lo spostamento dell'equilibrio verso un contratto aziendale ben poco diffuso. Affiancare a ciò la flessibilità del mercato del lavoro per estendere rapporti non standard a costo inferiore garantisce quella deflazione salariale e competitività di costo che appare l'opzione privilegiata da una quota consistente delle nostre imprese in una economia dalla "vista davvero corta".

Negli ultimi dieci anni anche in Italia si sono impegnate ampie risorse intellettuali, con ricerche scientifiche e indicazioni di *policy*, per rimarcare la centralità dell'innovazione organizzativa nei luoghi di lavoro, da affiancare a quella tecnologica, di prodotto ben oltre che di processo, informatica, di sostenibilità ambientale, sul ruolo della formazione e della qualità del lavoro, del clima aziendale, di relazioni partecipative, di retribuzioni basate sulle competenze, e non su premi variabili sulle prestazioni, e anche sulla funzione complementare della durata dei rapporti di lavoro, fattore affatto secondario, a fini della crescita della produttività. È stato anche argomentato che tutto ciò non può che avvenire trovando un equilibrio tra ruolo e funzione del contratto nazionale verso contratto decentrato (Antonoli, Pini, 2013). Il primo deve fungere da contesto regolativo dei rapporti di lavoro e tutele, inclusivo di ogni forma di lavoro subordinato e non soggetto alla consuetudine

modulo aggiuntivo sulla contrattazione nazionale e decentrata, curato per l'Istituto da Stefania Cardinaleschi e inserito nella *Rilevazione sulla struttura delle retribuzioni e del costo del lavoro*.

⁶⁶ L'origine di tale regola può essere fatta risalire al *Competitiveness Pact*, conosciuto come *Euro Plus Pact* firmato nel marzo 2011 nell'ambito del Consiglio Europeo da numerosi paesi europei, quelli appartenenti all'Eurozona più alcuni paesi non appartenenti. È in questo accordo che vengono previste nuove regole che devono portare ad allineare la crescita dei salari nominali alla produttività.

⁶⁷ Per citare alcune fonti, si veda *in primis* la nota lettera della BCE (2011), quindi l'intervento di Draghi (2013). Si vedano le raccomandazioni della European Commission (2013a, 2013b, 2014b, 2014c). Si vedano anche European Commission (2013c, 2014d).

⁶⁸ E dove si annida, ricordiamolo, una quota consistente di evasione fiscale, con erogazione di retribuzioni "fuori busta".

delle deroghe normative, prevedendo standard retributivi reali equi coerenti con livello di prestazione e produttività; il secondo non può esaurirsi nella contrattazione aziendale esistente, perché deve garantire la copertura per tutte le realtà produttive, di settore, distretto, filiera, se si vuole che funga da leva dell'innovazione organizzativa e dell'allineamento tra incrementi salariali reali e guadagni di produttività. Una ulteriore riforma del modello contrattuale, infatti, non può non prevedere di intervenire nella sfera territoriale e di filiera produttiva se intende riacquistare efficacia. Proposte in tale direzione sono state avanzate da tempo e rinnovate anche recentemente, con varie opzioni e soluzioni. Qui mi riferisco alla proposta del *Patto sociale sulla produttività e la crescita* (AA.VV., 2006), a cui hanno aderito tantissimi studiosi dal 2006, oppure alla proposta della *Contrattazione e produttività programmata*, su cui ben due riviste economiche e sindacali (“Economia & Lavoro” e “Quaderni di Rassegna Sindacale”) hanno dedicato numerosi interventi in specifici numeri nel 2013⁶⁹. Le due proposte hanno forti complementarità. I *menù di policy* non mancano; forse è la politica che è latitante.

Che sia chiaro un punto comunque. Anche le istituzioni internazionali oggi affermano che «Stronger economic growth is a necessary but not sufficient requirement for strong job creation. Re-igniting economic growth also depends on recovery of demand, and this in turn requires stronger job creation and wage growth. Without confidence in their job and income prospects, households will continue to be cautious about consumption and firms will remain hesitant to invest in productive capacity until they see demand rising for their products and services. In the advanced G20 economies, large jobs gap and stagnating wage income have constrained both consumption and investment as sources of aggregate demand» (OECD-ILO-WB, 2014, p. 1). Ciò implica che anche per il nostro paese l'auspicata revisione del modello contrattuale non può condurre ad un depotenziamento del contratto nazionale a favore di quello aziendale e conseguire in tal modo una ulteriore compressione delle dinamiche retributive. Questa *road map* è da rigettare non solo perché compromette la crescita che è condizione necessaria per l'occupazione, ma in quanto impedisce l'instaurarsi di un circolo virtuoso tra retribuzioni reali e produttività, che necessita di due pilastri per svilupparsi: crescita della domanda interna e investimenti in innovazione. I due livelli contrattuali sono indispensabili per supportare questi due pilastri; non è possibile prescindere da nessuno dei due.

Negli anni Novanta era iniziato un percorso che avrebbe potuto essere davvero virtuoso per le imprese italiane solo se si fosse perseguita quella strada che pure le parti sociali e il governo avevano assunto come pilastro, nel lontano luglio 1993. Una strada presto abbandonata per imboccare facili e nei fatti improduttive scorciatoie. Si è scelto, infatti, di sostituire la priorità della *flessibilità interna all'impresa*, su cui l'industria continentale e nordica europea nel frattempo investiva, con quella della *flessibilità del lavoro di mercato*, dando avvio alla deregolamentazione dei rapporti di lavoro (le riforme al margine) che ha indotto le imprese a non investire più sulla qualità del lavoro. Ciò ha prodotto il doppio risultato di avere uno dei mercati del lavoro più flessibili e dualistici d'Europa, e al contempo la più scarsa dinamica della produttività d'Europa. Abbiamo così coniugato in modo del tutto masochistico la «trappola della *alta* precarietà» con la «trappola della *bassa* produttività», in un contesto nel quale le imprese non potevano più trarre vantaggio residuale dal deprezzamento della moneta, come – da tradizione – avevano fatto nel passato.

⁶⁹ Da queste proposte è scaturito un confronto che ha suscitato riflessioni ed anche interventi aggiuntivi come quello recente di Tridico (2014).

I *Jobs Act 1* e *2* cambieranno tale scenario? Molto difficile crederlo. Il *Jobs Act 1* costituisce un ulteriore tassello della *deregulation* del mercato, la amplifica a dismisura e rischia di rendere nei fatti il contratto a tempo determinato come il contratto dominante, superiore per flessibilità e per vantaggi di costo per l'impresa, rinnovabile a piacere nella misura in cui si modifichi la mansione declinata per il lavoratore. Il *Jobs Act 2*, con i suoi prevedibili decreti attuativi, andrà a modificare strutturalmente lo statuto dei lavor(atori)i, spostando le tutele dal posto di lavoro al mercato del lavoro, come prevede la *flex-security*, per favorire non l'“occupazione” ma la “occupabilità” del lavoratore, benché tutto ciò è programmato con risorse minime da parte del soggetto pubblico.

Come la letteratura scientifica sulle *best work practices* ha evidenziato, questo cambiamento strutturale può comportare diversi effetti collaterali, oltre a prevedere un minimo, peraltro, inadeguato di tutele sotto forma di politiche attive del lavoro tutte da inventare e monitorare nel contesto nazionale. La convenienza verso i contratti temporanei con basse tutele sul posto di lavoro aumenterà, e con essa si favorirà la loro diffusione; questo rischia di distorcere in direzioni errate le scelte strategiche delle imprese, che saranno indotte a competere sui costi più che sulla qualità delle produzioni, e trarre vantaggio in modo miope del contenimento delle retribuzioni. Investire sulla formazione dei lavoratori non sarà molto conveniente perché si induce a preferire il *buy in the market* rispetto al *make in the firm*. Quanto più facilmente si potranno licenziare lavoratori in esubero e assumere nuove persone al loro posto con nuovi contratti a costi inferiori, tanto più si ridurrà la convenienza a modulare compiti e funzioni eterogenee per i lavoratori dipendenti a seconda delle esigenze di riorganizzazione aziendale per rispondere ai mutamenti di domanda nel mercato. Nell'impresa, si ridurranno il senso di appartenenza e condivisione degli obiettivi aziendali per i dipendenti, si indeboliranno le loro motivazioni al lavoro e al miglioramento continuo, il clima aziendale peggiorerà e questo avrà effetti negativi sulla produttività. La minaccia del licenziamento come strumento di dissuasione e controllo della forza lavoro renderà i dipendenti meno inclini a trasmettere informazioni *bottom-up* per il miglioramento dell'organizzazione del lavoro, per l'innovazione incrementale di processo e di prodotto, e si ridurranno le attività di *problem solving*, con effetti su modelli partecipativi che, benché auspicati, verranno disincentivati. Aumenteranno i costi di turnover e di apprendimento della forza lavoro per mansioni specifiche e ripetitive, e ciò renderà l'organizzazione del lavoro più vulnerabile per la carenza di conoscenza tacita; le competenze storicamente determinate verranno perse e non necessariamente sostituite da competenze acquisite sul mercato. Le funzioni gerarchiche si rafforzeranno per il controllo su una forza lavoro poco motivata, si ridurrà il decentramento decisionale e aumenteranno l'impegno e i costi del *management* per gestire la “retorica” degli stili manageriali fintamente collaborativi, invero improntati al motto “premia e punisci” (ovvero “bastone e carota”). In altri termini, tutto il contrario di quello che sarebbe necessario, *il peggiore dei mondi possibili*.

6. CONCLUSIONI

La nostra valutazione circa il *Jobs Act 1* e *2* è sostanzialmente negativa. A differenza di altri studiosi che invitano ad una lettura più “laica” della riforma⁷⁰, noi crediamo che i

⁷⁰ Questo è il caso di Rodano (2015, p. 24), che pur non rinunciando ad evidenziare luci e ombre della riforma, appare dividerne l'impostazione generale. Così conclude Rodano (ivi, p. 32) il suo saggio: «D'altra parte, come si è

due provvedimenti segnano un evidente arretramento nel grado delle tutele oggi esistenti per le persone che lavorano, mentre ben poco è previsto per estendere le tutele a chi oggi ne è escluso. La riduzione del dualismo tra chi è protetto e chi no avviene riducendo le tutele dei primi e prospettando il mantenimento della precarietà per i secondi. Ma non solo sono regressivi sul terreno dei diritti; sono anche peggiorativi per la competitività del sistema produttivo perché invece di contrastare la stagnazione della produttività inducono le imprese a competere riducendo il costo del lavoro piuttosto che accrescendo la qualità del lavoro e delle produzioni.

Si fa un gran parlare di contratto a tutele crescenti e di tutele spostate sul mercato. La questione è che delle seconde non ve ne è traccia perché le risorse non sono previste. Mentre il primo è semplicemente un *nuovo* contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che sostituisce il *vecchio* contratto di egual tipo che andrà ad esaurimento, ovvero si estinguerà col tempo spiazzato dal nuovo. Cosa abbia il nuovo di migliore rispetto al vecchio in termini di tutele crescenti non è affatto evidente. L'unica cosa certa è quello che ha in meno come tutele del lavoro, ovvero il diritto a recedere dal contratto da parte del datore di lavoro in qualsiasi momento per ragioni economiche, tecniche, organizzative e produttive e quant'altro sia riconducibile alle esigenze e soprattutto convenienze insindacabili dell'impresa, semplicemente assicurando un indennizzo crescente con l'anzianità di servizio. Il contratto a tutele crescenti si risolve tutto qui, nel diritto *monetizzato* a licenziare singoli lavoratori a discrezione dell'impresa. Il motto è: "libero di licenziare, basta che versi un obolo al licenziato". Il contratto di lavoro diviene così ad arbitraria disposizione del datore di lavoro, senza alcuna ingerenza dei diritti a tutela dei lavoratori, i quali infatti ne sono privati. Il licenziamento non è più *estrema ratio* a cui l'impresa ricorre in casi di estrema gravità, ma diviene la norma standard di gestione aziendale del personale. Un modello del tutto analogo a quell'*employment at will* a cui il diritto del lavoro aveva cercato di porre rimedio per riequilibrare diritti e doveri delle differenti forze in campo. Se questo non è "Ottocento", non sapremmo davvero come definirlo.

A noi pare, invece, che le parole espresse da Mario Draghi al *Brookings Institute* di Washington (Draghi, 2014) ci sembrano quanto mai opportune: «Il problema non è quello di licenziare; il problema è quello che nei modi possibili si creino nuovi posti di lavoro aumentando la produttività del sistema delle imprese, la formazione dei giovani e un sostegno che mantenga l'equità duramente toccata dai sacrifici che la situazione impone». Se lo dice addirittura Draghi, forse qualche fondamento potrebbe esserci.

Occorre anche aggiungere, però, che il ristagno dell'economia italiana nella crisi non troverebbe soluzione se affrontato solo dal lato produttività. Le condizioni di offerta sono cruciali per un'economia che non cresce da decenni come quella italiana, ma per farla uscire dalla depressione e riportarla verso un sentiero di crescita interventi sul lato domanda sono imprescindibili. Abbiamo due problemi oggi: produttività e domanda che governano crescita del reddito e dell'occupazione. Occorrono più strumenti per affrontarli, che guardino ad entrambi. È possibile coniugare i primi con i secondi? Possono essere gli investimenti pubblici, meglio se su scala sovranazionale, il *driver* per la crescita con cui si affrontano i vincoli posti sia dalle condizioni di offerta che della domanda? Noi crediamo che non vi sia altra strada che questa, in quanto quella oggi perseguita, ovvero iniezioni di

detto all'inizio di queste pagine, a cambiare e a migliorare si fa sempre in tempo. Intanto, nonostante le ombre su cui abbiamo cercato di fare un po' di luce, qualche importante passo avanti è stato fatto. Per quanto riguarda il futuro, chi vivrà vedrà».

fiducia per un mercato in cui il deficit grave è di domanda, e per la ripresa della quale si interviene con meno tassazione su imprese e lavoro, meno regole su tutto, e ci si affida al magico dispiegamento delle libere forze di mercato, non è certo quella che Keynes suggeriva in periodo di crisi da domanda effettiva: «Puoi portare un cavallo all'abbeveratoio ma non puoi costringerlo a bere».

APPENDICE

Tabella 1. Indicatori di protezione all'impiego: lavoro regolare (EPRC), lavoro temporaneo (EPT), totale (EPL), dualismo regolativo (EPT/EPRC) (versione 1)

Country	EPRC		EPT		EPL		EPT/EPRC	
	1990	2013	1990	2013	1990	2013	1990	2013
Australia	1,167	1,667	0,875	0,875	1,021	1,271	0,750	0,525
Austria	2,750	2,369	1,313	1,313	2,031	1,841	0,477	0,554
Belgium	1,762	1,810	4,625	2,375	3,193	2,092	2,625	1,312
Canada	0,921	0,921	0,250	0,250	0,585	0,585	0,272	0,272
Czech Republic	3,306	2,925	0,500	1,438	1,903	2,181	0,151	0,492
Denmark	2,183	2,198	3,125	1,375	2,654	1,787	1,432	0,625
Finland	2,786	2,167	1,250	1,563	2,018	1,865	0,449	0,721
France	2,341	2,385	3,063	3,625	2,702	3,005	1,308	1,520
Germany	2,583	2,869	3,250	1,125	2,917	1,997	1,258	0,392
Greece	2,802	2,119	4,750	2,250	3,776	2,185	1,695	1,062
Hungary	2,004	1,587	0,625	1,250	1,314	1,419	0,312	0,787
Ireland	1,437	1,397	0,250	0,625	0,843	1,011	0,174	0,447
Italy	2,762	2,512	4,875	2,000	3,818	2,256	1,765	0,796
Japan	1,702	1,369	1,688	0,875	1,695	1,122	0,991	0,639
Korea	3,036	2,369	3,125	2,125	3,080	2,247	1,029	0,897
Mexico	2,194	2,028	4,000	2,063	3,097	2,045	1,823	1,017
Netherlands	3,043	2,821	1,375	0,938	2,209	1,879	0,452	0,332
New Zealand	1,243	1,393	0,375	1,000	0,809	1,196	0,302	0,718
Norway	2,333	2,333	3,125	3,000	2,729	2,667	1,339	1,286
Poland	2,230	2,230	0,750	1,750	1,490	1,990	0,336	0,785
Portugal	4,833	3,185	3,375	1,813	4,104	2,499	0,698	0,569
Slovak Republic	2,472	1,841	1,375	1,750	1,924	1,796	0,556	0,950
Spain	3,548	2,048	3,750	2,563	3,649	2,305	1,057	1,251
Sweden	2,798	2,607	4,083	0,813	3,440	1,710	1,460	0,312
Switzerland	1,595	1,595	1,125	1,125	1,360	1,360	0,705	0,705
Turkey	2,393	2,310	4,875	4,875	3,634	3,592	2,037	2,111
United Kingdom	1,032	1,032	0,250	0,375	0,641	0,703	0,242	0,363
United States	0,257	0,257	0,250	0,250	0,253	0,253	0,974	0,974
<i>OECD countries</i>	<i>2,268</i>	<i>2,012</i>	<i>2,224</i>	<i>1,621</i>	<i>2,246</i>	<i>1,816</i>	<i>0,980</i>	<i>0,805</i>

Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts, in <http://stats.oecd.org/>.

Tabella 2. Variazione 1990-2013 degli indicatori di protezione all'impiego: lavoro regolare (EPRC), lavoro temporaneo (EPT), totale (EPL), dualismo regolativo (EPT/EPRC) (versione 1)

Country	EPRC	EPT	EPL	EPT/EPRC
Australia	0,500	0,000	0,250	-0,225
Austria	-0,381	0,000	-0,190	0,077
Belgium	0,048	-2,250	-1,101	-1,312
Canada	0,000	0,000	0,000	0,000
Czech Republic	-0,381	0,938	0,278	0,340
Denmark	0,016	-1,750	-0,867	-0,806
Finland	-0,619	0,313	-0,153	0,272
France	0,044	0,563	0,303	0,212
Germany	0,286	-2,125	-0,920	-0,866
Greece	-0,683	-2,500	-1,591	-0,634
Hungary	-0,417	0,625	0,104	0,476
Ireland	-0,040	0,375	0,168	0,273
Italy	-0,250	-2,875	-1,563	-0,969
Japan	-0,333	-0,813	-0,573	-0,352
Korea	-0,667	-1,000	-0,833	-0,132
Mexico	-0,167	-1,938	-1,052	-0,806
Netherlands	-0,222	-0,438	-0,330	-0,120
New Zealand	0,150	0,625	0,388	0,416
Norway	0,000	-0,125	-0,063	-0,054
Poland	0,000	1,000	0,500	0,448
Portugal	-1,649	-1,563	-1,606	-0,129
Slovak Republic	-0,631	0,375	-0,128	0,394
Spain	-1,500	-1,188	-1,344	0,194
Sweden	-0,190	-3,271	-1,731	-1,148
Switzerland	0,000	0,000	0,000	0,000
Turkey	-0,083	0,000	-0,042	0,074
United Kingdom	0,000	0,125	0,063	0,121
United States	0,000	0,000	0,000	0,000
OECD countries	-0,256	-0,603	-0,430	-0,175

Fonte: nostre elaborazioni su OECD, novembre 2014, StatExtracts, in <http://stats.oecd.org/>.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- AA.VV. (2006), *Per un nuovo Patto Sociale sulla produttività e la crescita ed i firmatari*, in <http://www.pattosociale.altervista.org/>.
- ACHARYA V. V., BAGHAI R. P., SUBRAMANIAN K. V. (2012a), *Wrongful Discharge Laws and Innovation*, NBER WP, No. 18516, November, Cambridge (MA), in corso di pubblicazione in "Review of Financial Studies".
- IDD. (2012b), *Labor Laws and Innovation*, New York University, Stern School of Business, June, mimeo, ora in "Journal of Law and Economics", 2013, 56, pp. 997-1037.
- ALLEVA P. (2014a), *Onorevole Damiano non ci deluda*, "il manifesto", 9 novembre, p. 1.

- ID. (2014b), *Una bastonata chiamata compromesso*, “il manifesto”, 22 novembre, p. 1.
- ANTONIOLI D., ANTONIETTI R., PINI P. (2014), *Flexible Pay Systems and Labour Productivity: Evidence from Emilia-Romagna Manufacturing Firms*, “Quaderni DEM”, 3, 14.
- ANTONIOLI D., MAZZANTI M., PINI P. (2010), *Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy*, “International Review of Applied Economics”, 24, 4, pp. 453-82.
- ANTONIOLI D., MAZZANTI M., PINI P., TORTIA E. (2004), *Adoption of Techno-Organizational Innovations, and Industrial Relations in Manufacturing Firms: An Analysis for a Local Industrial System*, “Economia Politica”, 21, 1, pp. 11-52.
- ANTONIOLI D., PINI P. (2013), *Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare obiettivi e metodi*, “Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori”, 14, 2, pp. 39-93.
- ARDENI P. G. (2014), *Growth, Productivity and Flexibility. A Look at the GIPS Countries*, lavoro presentato al 20th Annual Conference on Alternative Economic Policy in Europe What Future for the European Union – Stagnation and Polarisation or New Foundations? (25-27 settembre, Sapienza Università di Roma).
- ASSOCIAZIONE NAZIONALE GIURISTI DEMOCRATICI (2014), *Lettera al Presidente della Repubblica italiana, Giorgio Napolitano*, 20 settembre: in http://www.giuristidemocratici.it/post/20140923184950/post_html.
- AUER P., BERG J., COULIBALY I. (2005), *Is a Stable Workforce Good for Productivity?*, “International Labour Review”, 144, 3, pp. 319-41.
- AUTOR D. H., KERR W. R., KUGLER A. D. (2007), *Does Employment Protection Reduce Productivity? Evidence from US States*, “Economic Journal”, 117, pp. 189-217.
- AVDAGIC S. (2013), *Partisanship, Political Constraints and Employment Protection Reforms in an Era of Austerity*, “European Political Science Review”, 5, 3, pp. 431-55.
- AVDAGIC S., CROUCH C. (a cura di) (2015), *Symposium: The Effects of Labour Market Reforms*, “British Journal of Industrial Relations”, 53, 1, pp. 1-180.
- AVDAGIC S., SALARDI P. (2013), *Tenuous Link: Labour Market Institutions and Unemployment in Advanced and New Market Economies*, “Socio-Economic Review”, 11, 4, pp. 739-69.
- BAKER D., GLYN A., HOWELL D., SCHMITT J. (2004), *Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation*, Working Paper 2004-4, Center for Economic Policy Analysis, New School University.
- BANCA D'ITALIA (2014), *Sondaggio congiunturale sulle imprese industriali e dei servizi*, “Supplementi al Bollettino Statistico, Indagini campionarie”, anno XXIV, 6 novembre, n. 59, Banca d'Italia, Roma.
- ID. (2015), *Relazione annuale 2014*, 26 maggio, Banca d'Italia, Roma.
- BARDAZZI R., DURANTI S. (2012), *Atypical Contracts and Italian Firms' Labour Productivity*, settembre, mimeo.
- BARTOLAMEI E., DI STEFANO L., MASTRUNDOLA L. (a cura di) (2014), *La riforma infinita alla prova del Jobs Act*, “Quaderni Fondazione Marco Biagi, Ricerche”, QFMB Saggi/Ricerche n. 2, Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia-Fondazione Marco Biagi, Modena.
- BASSANINI A., NUNZIATA L., VENN D. (2009), *Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries*, “Economic Policy”, 24, pp. 349-402.
- BAVARO V. (2014), *Se il totem diventa l'impresa*, “Rassegna.it”, 3 ottobre, in <http://www.rassegna.it/articoli/2014/10/03/114987/se-il-totem-diventa>.
- BCE (2011), *Lettera della BCE al Governo italiano*, 5 agosto, in <http://www.ilsole24ore.com/art/notizie/2011-09-29/testo-lettera-governo-italiano-091227.shtml?uuid=Aad8ZT8D>.
- BLANCHARD O. (2006a), *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, “Economic Policy”, 21, 45, pp. 5-59.
- ID. (2006b), *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, presentazione alla Conferenza del 15 marzo 2006, in <http://ies.fsv.cuni.cz/default/file/download/id/25923>.
- BOERI T., GARIBALDI P. (2007), *Two Tier Reforms of Employment Protection: A Honeymoon Effect?*, “Economic Journal”, 117, pp. 357-85.
- BRETON A. (1924), *Manifeste du surréalisme*, Éditions du Sagittaire, Paris; ed. it. *Manifesto del Surrealismo*, in *Manifesti del surrealismo*, Einaudi, Torino 1966, edizione più recente 2003.
- CAPPELLARI L., DELL'ARINGA C., LEONARDI M. (2011), *Temporary Employment, Job Flows and Productivity: A Tale of Two Reforms*, “CESIFO Working Paper Series”, No. 3520, München (D), July.
- CASADIO G. (2014), *Da Prodi a Renzi: ecco come stanno veramente le cose su lavoro e flessibilità*, “Il diario del lavoro”, 5 novembre, in <http://www.ildiariodellavoro.it/adon.pl?act=doc&doc=53287#VFzm>.
- CINGANO F., LEONARDI M., MESSINA J., PIGA G. (2010), *The Effect of Employment Protection Legislation and Financial Market Imperfections on Investment: Evidence from a Firm-Level Panel of EU Countries*, “Economic Policy”, 25, 61, pp. 117-63.

- IDD. (2014), *Employment Protection Legislation, Capital Investment and Access to Credit: Evidence from Italy*, Working Papers, No. 4, July, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Roma, mimeo.
- COMITO V., PACI N., TRAVAGLINI G. (2014), *Un paese in bilico*, Ediesse, Roma.
- CONFINDUSTRIA (2014), *Proposte per il mercato del lavoro e per la contrattazione*, maggio, Confindustria, Roma.
- CONSIGLIO DEI MINISTRI (2015a), *Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione dell'attività ispettiva in materia di lavoro e legislazione sociale*, Decreto legislativo – versione preliminare, CDM, 11 giugno 2015, AG n. 178
- ID. (2015b), *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*, Decreto legislativo – versione preliminare, CDM, 11 giugno 2015, AG n. 179.
- ID. (2015c), *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive*, Decreto legislativo – versione preliminare, CDM, 11 giugno 2015, AG n. 177.
- ID. (2015d), *Disposizioni per la razionalizzazione e la semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini ed imprese ed altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità*, Decreto legislativo – versione preliminare, CDM, 11 giugno 2015, AG n. 176.
- CROCE G. (2015), *Luci e ombre del Jobs Act. Tra manovra congiunturale e politica strutturale*, “Menabò di Etica ed Economia”, 18, 16 marzo, in <http://www.eticaeconomia.it/luci-e-ombre-del-jobs-act-tra-manovra-congiunturale-e-politica-strutturale/>.
- DAMIANI M., POMPEI F., RICCI A. (2011), Temporary job protection and productivity growth in EU economies, MPRA Paper, No. 29698, Munich Personal REPEC Archive, mimeo, in <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/29698/>, in corso di pubblicazione in “International Labour Review”.
- D'AMURI F., GIORGIANTONIO C. (2014), *Diffusione e prospettive della contrattazione aziendale in Italia*, “Questioni di Economia e Finanza”, 221.
- DEAKIN S., LELE P., SIEMS M. (2007), *The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes*, “International Labour Review”, 146, 3-4, pp. 133-62.
- DECRETO LEGISLATIVO 22 (2015), *Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in caso di disoccupazione involontaria e di ricollocazione dei lavoratori disoccupati, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, “Gazzetta Ufficiale”, 54, 6 marzo.
- DECRETO LEGISLATIVO 23 (2015), *Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, “Gazzetta Ufficiale”, 54, 6 marzo.
- DECRETO LEGISLATIVO 80 (2015), *Misure per la conciliazione delle esigenze di cura, vita e di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, “Gazzetta Ufficiale”, n. 144, 24 giugno.
- DECRETO LEGISLATIVO 81 (2015), *Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183*, “Gazzetta Ufficiale”, n. 144, 24 giugno.
- DIALOGO 1. *Riforma della contrattazione, produttività e crescita: un dialogo tra economisti* (2013), “Economia & Lavoro”, 47, 3.
- DI DOMENICO G., SCARLATO M. (2014), *Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti quantitativi*, Ministero dell'Economia e delle Finanze, Roma, in <http://www.isfol.it/Isfol-appunti/archivio-isfol-appunti/6-maggio-2014-come-si-e-evoluta-la-flessibilita-con-la-crisi>.
- “DIRITTI LAVORI MERCATI”, “LAVORO E DIRITTO”, “RIVISTA GIURIDICA DEL LAVORO” (2014), *Jobs-act, come correggere la delega*, “Eguaglianza & Libertà”, 24 ottobre, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1772>, ora con il titolo *Sulla semplificazione e sul riordino della legislazione del lavoro: piattaforma di alcune riviste giuslavoristiche*, “Lavoro e Diritto”, 28, 4, pp. 587-94.
- DRAGHI M. (2013), *Euro Area Economic Situation and the Foundations for Growth*, Presentation by Mario Draghi President of the European Central Bank at the Euro Summit Brussels, 14 March, in <http://www.ecb.int/press/key/date/2013/html/sp130315.en.pdf?8fdd86d374a7fb3eb880870eb6f8b41b>.
- ID. (2014), *The ECB and the Eurozone: A Conversation with Mario Draghi*, Hutchins Center on Fiscal and Monetary Policy, Washington, 9 October, in <http://www.brookings.edu/events/2014/10/09-ecb-eurozone-mario-draghi>; il testo dell'*Opening remarks* dal titolo *Recovery and Reform in the Euro Area* è disponibile in <http://www.ecb.europa.eu/press/key/date/2014/html/sp141009.en.html>.
- EUROFOUND (2011), *HRM Practices and Establishment Performance: An Analysis Using the European Company Survey 2009*, Eurofound, Dublin, in <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf>.
- EUROPEAN COMMISSION (2013a), *Country Specific Recommendations*, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2013/index_en.htm.
- ID. (2013b), *Country Specific Recommendations: Italy*, Commission Staff Working Paper, *Assessment of the 2013 National Reform Programme and Stability Programme for Italia*, SWD (2013) 362 final, 29 May, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/swd2013_italy_en.pdf.

- ID. (2013c), *Macroeconomic Imbalances Italy 2013*, “European Economy, Occasional Paper”, 138, April, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2013/op138_en.htm.
- ID. (2014a), *ERAWATCH Country Reports 2013: Italy*, a cura di Leopoldo Nascia e Mario Pianta, Report EUR 26751 EN, European Commission, Joint Research Centre, Institute for Prospective Technological Studies.
- ID. (2014b), *Country Specific Recommendations: Italy*, Commission Staff Working Paper, *Assessment of the 2014 National Reform Programme and Stability Programme for Italia*, SWD (2014) 413 final, 2 June, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2014/swd2014_italy_en.pdf.
- ID. (2014c), *Country Specific Recommendations*, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/country-specific-recommendations/2013/index_en.htm.
- ID. (2014d), *Macroeconomic Imbalances Italy 2014*, “European Economy, Occasional Paper”, 182, March, EC, Brussels, in http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2014/op182_en.htm.
- EUROSTAT (2014), *Employment and Unemployment Database (LFS)*, Eurostat: European Statistics, in <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.
- FADDA F., MENNELLA A., TRIDICO P. (2014), *Flexibility and Productivity: The Case of the Labour Supply Contract Agreement in Italy*, “QA Rivista dell’Associazione Rossi-Doria”, 3, pp. 61-85.
- FONTANAROSA F., PAPARELLA E. (2015), *Il demansionamento nel Jobs Act: rischi di rioggettivizzazione del lavoro e diritti inviolabili*, “Menabò di Etica ed Economia”, 18, 6 marzo, in <http://www.eticaeconomia.it/il-demansionamento-nel-jobs-act-rischi-di-ri-oggettivizzazione-del-lavoro-e-diritti-inviolabili/>.
- FRANCESCHI F., MARIANI V. (2014), *Flexible Labour and Innovation in the Italian Industrial Sector*, Workshop on *Innovation in Italy*, gennaio, Banca d’Italia, Perugia.
- FRANZINI M., RAITANO M. (2014), *Il gettone nell’iPhone e l’art. 18*, “Menabò di Etica ed Economia”, 3 novembre, in <http://www.eticaeconomia.it/il-gettone-iphone-e-articolo-18/>.
- GARCÍA PÉREZ J. I., MARINESCU I., VALL CASTELLO J. (2014), *Can Fixed-Term Contracts put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain*, “FEDEA Documento de Trabajo”, 8, August, in <http://econpapers.repec.org/paper/fdafdaddt/2014-08.htm>.
- GARIBALDI P. (2015a), *Torna il lavoro, ma la crescita?*, “Lavoce.info”, 4 giugno, in <http://www.lavoce.info/archives/35550/torna-il-lavoro-ma-la-crescita/>.
- ID. (2015b), *Il contratto a tutele crescenti è legge. È una buona notizia?*, “Lavoce.info”, 24 febbraio, in <http://www.lavoce.info/archives/33295/contratto-tutele-crescenti-legge-i-risultati-non-scontati/>.
- ICHINO P. (2014), Relazione del senatore Pietro Ichino alla Commissione 11ª “Lavoro e Politiche sociali”, sul disegno di legge AS n. 1428B/214, Senato della Repubblica, Roma, 27 novembre, in <http://www.pietroichino.it/?p=33574>.
- ILO (2014), CASE NO. 2947: *Report of the Committee on Freedom of Association*, in www.ccoo.es/comunes/recursos/1/doc191481_371st_Report_of_the_Committee_on_Freedom_of_Association_%5Bexcerpt_case_No_2947_complaints_against_the_Government_of_Spain_for_violation_of_the_right_to_freedom_of_association_and_the_right_to_bargain.pdf.
- IMF (2015), *World Economic Outlook: Uneven Growth. Short- and Long-Term Factors*, April, IMF, Washington.
- INGASON A. (2013), *Labour Flexibility and Its Effects on Labour Productivity Growth*, Master Thesis, Master of Science in Management of Technology, Faculty of Technology Policy and Management, TuDelft, Olanda, May.
- ISTAT (2012a), *I flussi occupazionali in entrata e in uscita nelle grandi imprese per tipologia di contratto*, mimeo.
- ID. (2012b), *Rapporto Annuale 2012: La situazione del Paese*, ISTAT, Roma.
- ID. (2014a), *Disoccupazione di lunga durata*, in *Noi Italia –100 statistiche per capire il Paese in cui viviamo*, ISTAT, Roma, 25 marzo, in [http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&user_100ind_pil\[id_pagina\]=103](http://noi-italia.istat.it/index.php?id=7&user_100ind_pil[id_pagina]=103).
- ID. (2014b), *Le professioni in tempo di crisi: competenze, abilità e condizioni di lavoro*, 23 settembre, ISTAT, Roma, in <http://www.istat.it/it/archivio/131906>.
- ID. (2015), *Rapporto Annuale 2015: La situazione del Paese*, ISTAT, Roma.
- KLEINKNECHT A., OOSTENDORP R. M., PRADHAN M. P., NAASTEPAD C. (2006), *Flexible Labour, Firm Performance and the Dutch Job Creation Miracle*, “International Review of Applied Economics”, 20, 2, pp. 171-87.
- KRUGMAN P. (2014), *Hawks Crying Wolf*, “The New York Times”, 21 August, in http://www.nytimes.com/2014/08/22/opinion/paul-krugman-hawks-crying-wolf.html?_r=0.
- LEGGE 78 (2014), *Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 20 marzo 2014, n.34, recante*

- disposizioni urgenti per favorire il rilancio dell'occupazione e per la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese, "Gazzetta Ufficiale", 66, 20 marzo.
- LEGGE DELEGA 183 (2014), *Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro*, "Gazzetta Ufficiale", 290, 15 dicembre.
- LOTTI F., VIVIANO E. (2012), *Temporary Workers, Uncertainty and Productivity*, ottobre, Banca d'Italia, Roma, mimeo.
- LUCIDI F. (2012), *Is There a Trade-off Between Labour Flexibility and Productivity Growth? Some Evidence from Italian Firms*, "Non-Standard Employment and Quality of Work", 1, pp. 261-85.
- LUCIDI F., KLEINKNECHT A. (2010), *Little Innovation, Many Jobs: An Econometric Analysis of the Italian Labour Productivity Crisis*, "Cambridge Journal of Economics", 34, 3, pp. 525-46.
- MACLEOD B. W., NAKAVACHARA V. (2007), *Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment?*, "Economic Journal", 117, 521, pp. 218-78.
- MANDRONE E., MAROCCO M., RADICCHIA D. (2014), *Come si è evoluta la flessibilità con la crisi*, ISFOL, Roma, in http://www.dt.tesoro.it/it/eventi/dettaglio.html?resourceType=/modules/eventi/elem_0215.html.
- MARIUCCI L. (2014), *Jobs Act, brutti doni natalizi*, "Eguaglianza & Libertà", 26 dicembre, in <http://www.egualianzaeliberta.it/articolo.asp?id=178>.
- MICHIE J., SHEEHAN M. (2003), *Labour Market Deregulation, 'Flexibility' and Innovation*, "Cambridge Journal of Economics", 27, 1, pp. 123-43.
- MICHIE J., SHEEHAN-QUINN M. (2001), *Labour Market Flexibility, Human Resource Management and Corporate Performance*, "British Journal of Management", 12, pp. 287-306.
- MUHL C. J. (2001), *The Employment-at-will Doctrine: Three Major Exceptions*, "Monthly Labor Review", January, pp. 3-9.
- NASTASI F., PATRIARCA F. (2015), *Il diritto-dovere alla formazione nel contratto a tutele crescenti: una proposta per contrastare la precarietà e rilanciare la produttività*, "Menabò di Etica ed Economia", 18, 16 marzo, in <http://www.eticaeconomia.it/il-diritto-dovere-alla-formazione-nel-contratto-a-tutele-crescenti-una-proposta-per-contrastare-la-precarieta-e-rilanciare-la-produttivita/>.
- NICOLETTI G., SCARPETTA S., LANE P. R. (2003), *Regulation, Productivity and Growth: OECD Evidence*, "Economic Policy", 18, 36, pp. 9-72.
- OECD (vari anni), *Employment Outlook*, OECD, Paris.
- ID. (2014), *Employment Outlook 2014*, September, OECD, Paris, in <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdemploymentoutlook.htm>.
- OECD-ILO-WB (2014), *G20 Labour Markets: Outlook, Key Challenges and Policy Responses*, International Labour Organization, Organisation for Economic Co-operation and Development, World Bank Group, Report preparato per il *G20 Labour and Employment Ministerial Meeting*, Melbourne, 10-11 September.
- ORTEGA B., MARCHANTE A. J. (2010), *Temporary Contracts and Labour Productivity in Spain: A Sectoral Analysis*, "Journal of Productivity Analysis", 34, 3, pp. 199-212.
- Contrattazione e produttività* (2013), "Quaderni di Rassegna Sindacale", 14, 2.
- PATRIARCA F., RAITANO M. (2015), *Non è così semplice. I dati sull'occupazione e le riforme del governo*, "Menabò di Etica ed Economia", 22, 18 maggio, in <http://www.eticaeconomia.it/non-e-cosi-semplce-i-dati-sulloccupazione-e-le-riforme-del-governo/>.
- PACI N. (2014), *La crisi del lavoro. Deregolamentazione e disuguaglianze*, in V. Comito, N. Paci, G. Travagliani, *Un paese in bilico*, Ediesse, Roma, parte terza.
- PEDERZOLI C. (2014), *The Importance of the Principle of Justification in the Firing: The Paradox of 'Free Paid Dismissal' in Spanish Labour Law in Time of Crisis*, "QA Rivista dell'Associazione Rossi-Doria", 3, pp. 111-27.
- PIERONI L., POMPEI F. (2008), *Evaluating Innovation and Labour Market Relationships: The Case of Italy*, "Cambridge Journal of Economics", 32, 2, pp. 325-47.
- PINI P. (2013a), *Minori tutele del lavoro e contenimento salariale, favoriscono la crescita della produttività? Una critica alle ricette della BCE*, "Economia e Società Regionale", 31, 1, pp. 50-82.
- ID. (2013b), *Lavoro, contrattazione, Europa*, Ediesse, Roma.
- ID. (2013c), *Quell'organizzazione del lavoro che non cambia*, "Lavoce.info", 15 febbraio, in <http://www.lavoce.info/quellorganizzazione-del-lavoro-che-litalia-non-innova/>.
- PINI P., ROMANO R. (2015), *Occupazione, c'è qualcosa che non torna*, "Sbilanciamoci.info", in <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/italie/Occupazione-c-e-qualcosa-che-non-torna-30130> (la sintesi di questo commento era stata pubblicata in "il manifesto" del 4 giugno 2015).

- POMPEI F. (2003), *Innovations and Labour Market in Italy: An Exploration of the Complementarities*, Working Paper PRIN Project 2003, *Metodologie di analisi dei processi evolutivi e della performance dei sistemi produttivi locali*, mimeo.
- RAITANO M. (2015), *I nuovi ammortizzatori sociali secondo il Jobs Act: chi ci perde?*, “Menabò di Etica ed Economia”, 18, 16 marzo, in <http://www.eticaeconomia.it/i-nuovi-ammortizzatori-sociali-secondo-il-jobs-act-chi-ci-perde/>.
- REALFONZO R. (2014), *La favola dei superprotetti. Flessibilità del lavoro, dualismo e occupazione in Italia*, “Economia e Politica”, 26 settembre, in <http://www.economiaepolitica.it/lavoro-e-sindacato/la-favola-dei-superprotetti-flessibilita-del-lavoro-dualismo-e-occupazione-in-italia/#.VFfr7RZ3NEM>.
- REALFONZO R., TORTORELLA ESPOSITO G. (2014), *Gli insuccessi nella liberalizzazione del lavoro a termine*, “Economia e Politica”, 13 maggio, in <http://www.economiaepolitica.it/index.php/lavoro-e-sindacato/gli-insuccessi-nella-liberalizzazione-del-lavoro-a-termine/#sthash.BMQFgwdr.dpuf>.
- RENGA S. (2015), *Post fata resurgo: la rivincita del principio assicurativo nella tutela della disoccupazione*, “Lavoro e Diritto”, XXIX, 1, pp. 77-92.
- RODANO G. (2015), *Il mercato del lavoro italiano prima e dopo il jobs act*, Working Paper, Sapienza Università di Roma, aprile, in <https://sites.google.com/site/giorgiorodano/ricerca/pubblicazioni-degli-ultimi-anni>.
- ROMAGNOLI U. (2014a), *La morte del contratto di lavoro nell'ordinamento spagnolo*, “Inchiesta on line”, 29 settembre, in <http://www.inchiestaonline.it/lavoro-e-sindacato/umberto-romagnoli-la-vertigine-neoliberista-il-datore-di-lavoro-e-piu-uguale-del-suo-dipendente/>.
- ID. (2014b), *Il costo della stabilità immaginaria*, “Eguaglianza & Libertà”, 11 novembre, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1754>.
- ID. (2015a), *Lo Stato protegge chi licenzia illecitamente*, “Eguaglianza & Libertà”, 18 gennaio, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1792>.
- ID. (2015b), *La politica della ri-mercificazione del lavoro*, “Ciss-insight”, febbraio, in <http://www.insightweb.it/web/content/la-politica-della-ri-mercificazione-del-lavoro-0>.
- ID. (2015c), *Jobs act, gli imbrogli non finiscono mai*, “Eguaglianza & Libertà”, 22 febbraio, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1804>.
- ID. (2015d), *Il lavoro e l'eutanasia dei diritti*, “Eguaglianza & Libertà”, 20 marzo, in <http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1809>.
- ROMANO E. (2014), *Gli indici di Employment Protection Legislation e alcune fallacie sul mercato del lavoro italiano*, “Menabò di Etica ed Economia”, 10, 3 novembre, in <http://www.eticaeconomia.it/gli-indici-di-employment-protection-legislation/#fnref-3034-1>.
- SALTARI E., TRAVAGLINI G. (2008), *Il rallentamento della produttività del lavoro e la crescita dell'occupazione: il ruolo del progresso tecnologico e della flessibilità del lavoro*, “Rivista Italiana degli Economisti”, 13, 1, pp. 3-38.
- SKEDINGER P. (2010), *Employment Protection Legislation Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar, London-NewYork.
- ID. (2011), *Employment Consequences of Employment Protection Legislation*, IFN Working Paper, No. 865, Research Institute of Industrial Economics, Stockholm.
- STIGLITZ J. (2014), *La crisi dell'euro: cause e rimedi*, Lectio Magistralis di Joseph Stiglitz, Camera dei Deputati, 23 settembre, Roma, testo, in <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/L-imperfezione-dei-mercati-26321>; video: <http://webtv.camera.it/archivio?id=6830&position=0>.
- STORM S., NAASTEPAD C. W. M. (2012), *Macroeconomics Beyond the NAIRU*, Harvard University Press, Cambridge (MA).
- TRAVAGLINI G. (2014), *Ascesa e declino dell'economia italiana dal 1960 ad oggi. Crescita, occupazione ed euro*, in V. Comito, N. Paci, G. Travaglini, *Un paese in bilico*, Ediesse, Roma, parte prima.
- TRIDICO P. (2014), *Produttività, contrattazione e salario di risultato: un confronto tra Italia e il resto d'Europa*, “Economia & Lavoro”, XLVIII, 2, pp. 147-69.
- TRIVELLATO U. (2015a), *Dal vaso di Pandora del Jobs Act escono i primi decreti legislativi: non è tutto oro quel che luccica*, “Menabò di Etica ed Economia”, 18, 16 marzo, in <http://www.eticaeconomia.it/dal-vaso-di-pandora-del-jobs-act-escono-i-primi-decreti-legislativi-non-e-tutto-oro-quel-che-luccica/>.
- ID. (2015b), *Ammortizzatori sociali: cosa va bene e cosa no*, “Lavoce.info”, 27 febbraio, in <http://www.lavoce.info/archives/33396/ammortizzatori-sociali-bene/>.
- TRONTI L. (2005), *Protocollo di luglio e crescita economica: l'occasione perduta*, “Rivista internazionale di scienze sociali”, 113, 2, pp. 345-70.

- ID. (2009), *La crisi di produttività dell'economia italiana: scambio politico ed estensione del mercato*, "Economia & Lavoro", 43, 2, pp. 139-58.
- ID. (2010a), *La crisi di produttività dell'economia italiana: modello contrattuale e incentivi ai fattori*, "Economia & Lavoro", 44, 2, pp. 47-70.
- ID. (2010b), *The Italian Productivity Slowdown: The Role of the Bargaining Model*, "International Journal of Manpower", 31, 7, pp. 770-92.
- ID. (2012), *Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita*, "Economia & Lavoro", 46, 2, pp. 117-30.
- TUNDIS E., GABRIELE R., ZANINOTTO E. (2014), *The Strategic Reactions of Italian Firms to Globalization under the EMU*, May, Università degli Studi di Trento, mimeo.
- URBINATI N. (2014a), *La leadership di Renzi come esito dei progetti di Craxi e Berlusconi*, "Huffington Post", 30 ottobre, in http://www.huffingtonpost.it/nadia-urbinati/leadership-renzi-progetti-craxi-berlusconi_b_6074106.html.
- ID. (2014b), *La guerra è persa, la rabbia è rimasta*, "Tysm Literary Review", 16 novembre, in <http://tysm.org/la-guerra-e-persa-la-rabbia-e-rimasta/>.
- VOLTAIRE (2006), *Candido o l'ottimismo*, Einaudi, Torino (ed. or. *Candide, ou, l'optimisme*, Genève 1759).
- ZENEZINI M. (2014), *Riforme economiche e crescita: una discussione critica*, "Quaderni del Dipartimento di Economia Politica e Statistica", 696, aprile, Università degli Studi di Siena, Siena, in <http://www.deps.unisi.it/it/ricerca/pubblicazioni-deps/quaderni-deps/anno-2014-da-n695-n/696riforme-economiche-e-crescita-una>, ora in "Economia & Lavoro", 48, 3, pp. 99-128.

