



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE  
FACOLTÀ DI ECONOMIA “GIORGIO FUÀ”

---

Corso di Laurea triennale in Economia Aziendale

**Regimi di protezione dell’impiego  
e performance nel mercato del lavoro**

**Employment protection legislation  
and labor market performance**

Relatore:  
**Matteo Picchio**

Tesi di Laurea di:  
**Brandon De Vincentis**

A.A. 2021/2022

## Indice

1. Introduzione .....	2
2. Flessibilità, disoccupazione e occupazione	
2.1 Definizione e misure di flessibilità .....	3
2.2 Considerazioni teoriche .....	5
2.3 Ricerche empiriche .....	7
2.4 Flussi e mobilità del lavoro .....	9
2.5 Protezione e sicurezza percepita .....	11
3. Contratti a termine e dualità del mercato	
3.1 Rigidità e lavoro a termine .....	14
3.2 Riforme ed evidenze empiriche .....	16
3.3 Lavoro temporaneo: stepping stone or dead end .....	18
4. Produttività e salari	
4.1 Mobilità, produttività, flussi tra imprese .....	20
4.2 Investimenti, tecnologia, capitale-lavoro .....	22
4.3 Impatto sui salari .....	23
5. Strumenti alternativi	
5.1 Sussidi di disoccupazione .....	25
5.2 Politiche attive del lavoro .....	26
6. Conclusioni .....	29
Bibliografia .....	31

# 1. Introduzione

Il mercato del lavoro è spesso uno dei temi più dibattuti di politica economica data la sua importanza a livello sociale e la difficoltà nel capirne a pieno il funzionamento. Avere un mercato del lavoro forte e competitivo che sappia rispondere anche alle necessità di equità e sicurezza rappresenta una sfida per tutte le società moderne, immerse in un contesto economico sempre più dinamico e integrato che se non correttamente affrontato può diventare radice di forti disuguaglianze e problemi sociali. All'interno dell'ambiente europeo questo argomento è particolarmente sentito specialmente per l'Italia e gli altri paesi del mediterraneo caratterizzati da performance occupazionali più deludenti rispetto ad altri ritenuti come modelli di riferimento come nel caso della Danimarca e dell'Olanda. In questo contesto le rigidità all'interno del mercato del lavoro assumono un ruolo centrale perché sono viste come la causa dei problemi che attraversano questi paesi e spesso le varie istituzioni internazionali sono state promotrici di riforme volte alla flessibilizzazione dei mercati creando dall'altro lato preoccupazioni riguardo la sicurezza e la stabilità del lavoro. Il presente studio parte proprio con l'intento di approfondire meglio il concetto di flessibilità, ricercando le problematiche di un mercato rigido, i possibili rimedi e se i due obiettivi di flessibilità e sicurezza del lavoro siano davvero così inconciliabili. Particolare attenzione verrà data ai regimi di protezione del lavoro, strumento con il quale si vuole salvaguardare l'occupazione attraverso una regolamentazione più stringente sui licenziamenti e visto come principale ostacolo alla flessibilità. Proprio su questo strumento molte riforme si sono susseguite negli anni in quei paesi con regolamentazioni più stringenti alla ricerca di un compromesso tra dinamicità e stabilità del lavoro non sempre però ottenendo i risultati sperati. Capire l'effetto di tali politiche risulta fondamentale in un processo di miglioramento ma occorre avere ben in mente che a causa delle diverse caratteristiche sociali non è detto che ciò che funziona per un paese vada bene per un altro per questo le analisi e le ricerche continuano in quello che risulta un campo molto complesso. Lo studio si articola con una panoramica in merito al ruolo e gli effetti principali dei regimi di protezione nel primo capitolo. Nel secondo capitolo viene approfondita la tematica di come le regolamentazioni possano modificare la composizione dell'occupazione favorendo il lavoro temporaneo e creando potenziali disuguaglianze. Nel terzo capitolo si analizzano gli

effetti indiretti che possono verificarsi a causa di regolamentazioni stringenti tra cui risultano rilevanti la produttività e i salari. Nel quarto capitolo vengono studiati altri strumenti di politica economica all'interno del mercato del lavoro che hanno particolare affinità e interazione con i regimi di protezione e la flessibilità del lavoro. Nell'ultimo capitolo si riassumono i principali risultati e le implicazioni dal punto di vista di politica economica.

## 2. Flessibilità, occupazione e disoccupazione

### *2.1 Definizione e misure di flessibilità*

Il concetto di flessibilità all'interno del mercato del lavoro è tra i temi più controversi e dibattuti a causa dei diversi attori coinvolti spesso con esigenze contrapposte. La flessibilità è la capacità con cui imprese e attività economiche possono modificare ed effettuare aggiustamenti del fattore lavoro a seconda delle esigenze che si presentano. Il lavoro risulta quindi tanto più flessibile quanto minori sono i costi e le limitazioni nelle scelte riguardo assunzioni o licenziamenti e in generale quanto minore risulta la regolamentazione a protezione del lavoro. Appare da subito evidente come le due esigenze di flessibilità e sicurezza dell'occupazione vadano in direzioni opposte, eppure sono due caratteristiche che necessariamente devono coesistere per avere un mercato del lavoro efficiente dal punto di vista economico e sociale. La sfida centrale, diventa dunque capire come raggiungere questi due obiettivi simultaneamente e la ricerca in materia si prefigge proprio di trovare quali politiche e strumenti risultino migliori in questo intento.

I regimi di protezione dell'impiego, sono l'insieme di norme e procedure che disciplinano la cessazione del rapporto di lavoro e sono lo strumento che più ha suscitato interesse perché è quello che maggiormente determina il grado di flessibilità del lavoro e quindi capire la sua influenza sul mercato e come impatta su variabili come disoccupazione e crescita è fondamentale. Le regolamentazioni a protezione del lavoro sono un corpo complesso di norme che stabiliscono le modalità e i limiti con cui è consentito effettuare un licenziamento e regolano le forme di compensazione che il datore di lavoro deve effettuare a favore del lavoratore.

Per i contratti a tempo indeterminato, le componenti che vengono prese maggiormente in esame sono le forme di trasferimento che il datore di lavoro deve al lavoratore al momento del

licenziamento come buonuscita e altre forme di indennità di licenziamento (severance payment), il preavviso minimo di licenziamento (notice period) ovvero il periodo minimo tra l'avviso di licenziamento e il licenziamento effettivo e infine tutte le procedure e i costi da sostenere per il licenziamento, come consultazioni obbligatorie con associazioni sindacali e altri costi di natura legale. Per i contratti a tempo determinato invece vengono principalmente presi in considerazione i casi e i limiti cui è possibile ricorrere al contratto a termine, il numero massimo di rinnovi consentiti e il periodo massimo cumulato cui si può tenere un lavoratore tramite contratto a termine.

La misurazione della flessibilità non è un compito agevole, perché occorre trasformare in termini quantitativi e quindi misurabili l'insieme di regolamentazioni riguardo assunzioni e licenziamenti. Vi possono essere infatti, oltre alle previsioni legali alcune pratiche decise a livello contrattuale o dalla contrattazione collettiva che sono difficilmente catturabili a livello generale, ad esempio in alcuni casi la durata del periodo di prova o del preavviso di licenziamento può essere modificato in sede contrattuale. Un'ulteriore difficoltà è data poi dalle possibili differenze tra le previsioni legislative scritte e come queste vengano poi interpretate in fase di giudizio, il che può costituire una fonte di variabilità del grado effettivo di protezione (OECD 2004).

Un iniziale approccio alla misurazione lo abbiamo nello studio di Lazear (1990) che analizza la severità nelle regolamentazioni usando dati riguardo il preavviso e l'indennità di licenziamento. Grubb e Wells (1993) compiono un primo tentativo nel costruire un indicatore composto, da cui poi usando lo stesso approccio l'OCSE costruirà l'indice EPL (Employment protection legislation) diventato punto di riferimento nella letteratura e che negli anni è stato più volte rivisitato. L'EPL si compone di 21 variabili raggruppate in tre sottoindici che riguardano il livello di protezione nei contratti regolari cioè a tempo indeterminato (EPLR), nel lavoro a termine (EPLT) e per i licenziamenti collettivi e varia da una scala da 0 a 6 punti.

Altri studi hanno utilizzato dati provenienti da indicatori sulla libertà economica come l'Economic Freedom World's index (EFWI) o il World Competitiveness Report (WCR) che contengono elementi riguardo le regolamentazioni nel mercato del lavoro mentre altri hanno sviluppato indicatori alternativi o utilizzato dati provenienti da sondaggi diretti (Botero et al. 2004; Deakin et al. 2007; Feldmann 2009; Di Tella, MacCulloch 2005).

Osservando l'indice EPL emergono alcuni fatti significativi. I paesi di origine anglosassone sono da sempre quelli con i valori minori, mentre i paesi del Sud Europa tendenzialmente sono stati

quelli con livelli di protezione più elevati anche se nel tempo hanno assunto posizioni molto più variegate. La maggior parte dei cambiamenti in questo indice avviene attorno agli anni '90, con una tendenza ad allentare i livelli di protezione soprattutto in quei paesi con EPL più elevato. Emerge inoltre che gran parte di queste riforme volte ad alleggerire le restrizioni riguardano perlopiù le forme di lavoro temporaneo. Proprio l'effetto di queste riforme e in generale le differenze con il mondo anglosassone in termini di flessibilità e performance, sono tra i motivi che hanno animato lo studio di queste politiche.

## *2.2 Considerazioni teoriche*

Una delle questioni più controverse riguarda le regolamentazioni a protezione del lavoro, è l'effetto che abbiano sul mercato e come influenzino i livelli di occupazione e disoccupazione. L'interesse della ricerca per questo argomento è scaturito soprattutto durante gli anni '90 momento nel quale i paesi europei dovettero iniziare a trovare un compromesso tra sicurezza e flessibilità, a seguito dell'eccessivo livello di disoccupazione che caratterizzò quel periodo. Concretamente i regimi di protezione sono l'insieme di costi e procedure a carico del datore di lavoro quando effettua un licenziamento, tra cui vi troviamo la buonuscita, il preavviso di licenziamento e le varie procedure che possono coinvolgere il lavoratore e le rappresentanze sindacali. Da un punto di vista teorico, sono tutti elementi che aumentano il costo di aggiustamento del fattore lavoro e che quindi vanno a influenzare le decisioni sulle assunzioni e sui licenziamenti.

Diversi studi, mostrano che in presenza di costi di licenziamento positivi l'impresa è disincentivata ad effettuare licenziamenti e in questo senso ha un effetto positivo sulla disoccupazione, specialmente nei periodi economici negativi. Allo stesso tempo l'impresa è indotta a ridurre il numero di assunzioni da effettuare, perché considera i costi di licenziamento che dovrà sostenere in futuro, influenzando negativamente sulla creazione di lavoro e sui tassi di occupazione (Addison, Teixeira 2003). Il risultato è così una riduzione dei flussi in entrata e in uscita, quindi in generale una minore probabilità per chi è disoccupato di trovare lavoro e una minore probabilità di perderlo per chi è già occupato. Questa riduzione dei flussi, porta ad un allungamento dei rapporti di lavoro che diventano più stabili, ma anche della durata media della disoccupazione per chi è rimasto fuori dal mercato. L'effetto su disoccupazione e occupazione in questo modo è ambiguo, perché entrambi i movimenti in entrata e uscita si

riducono e non è possibile sapere a priori quale dei due prevale sull'altro. A livello aggregato, la diminuzione della mobilità tra lavoratori e disoccupati comporta una minore volatilità degli stessi tassi di occupazione e disoccupazione lungo i cicli economici. La disoccupazione potrebbe però subire un effetto negativo in maniera indiretta, perché la diminuzione dei flussi in entrata e uscita provoca un rallentamento negli aggiustamenti sul mercato del lavoro e nell'allocazione dei lavoratori dai settori in crescita a quelli in declino, soprattutto quando si tratta di reagire a rapidi cambiamenti tecnologici e shock esogeni influenzando produttività e crescita in maniera negativa portando ad un livello di occupazione minore (Hopenhayn, Rogerson 1993; Blanchard, Wolfers 2000; Mortensen, Pissarides 1999). Un'altra maniera tramite il quale potrebbe influenzare negativamente la disoccupazione, è tramite le crescenti richieste salariali da parte dei lavoratori che godono di maggiori protezioni, aumentando il costo del lavoro e impattando negativamente sulla domanda di lavoro da parte delle imprese. La migliore stabilità permette però rapporti più solidi in cui sia il lavoratore che l'azienda possono investire in formazione e acquisizione di competenze specifiche, il che può avere effetto positivo sulla produttività e può migliorare le possibilità di essere reimpiegati in caso di licenziamento.

Un aspetto negativo da sottolineare legato alle protezioni è l'aumento della diseguaglianza tra lavoratori "insiders", ovvero quelli che avendo un'occupazione stabile godono di tutte le protezioni e gli "outsiders", cioè nuovi entranti, lavoratori precari o disoccupati. Chi rimane fuori dal mercato del lavoro trova molta più difficoltà a reinserirsi in modo stabile, spesso passando per lavori precari e più lunghi periodi di disoccupazione. Allo stesso modo, chi ha già un'occupazione permanente avrà molti meno incentivi nel lasciare la propria posizione e ricercare altre occupazioni più remunerative sapendo che un lavoro stabile è più difficile da ottenere. In generale in questo modo si ottiene un mercato stagnante e poco efficiente nell'allocare i lavoratori secondo il grado di capacità e merito. Un rischio per gli occupati è quello di subire aggiustamenti al ribasso dei salari a seguito dell'introduzione delle protezioni per compensare l'aumento del costo del lavoro, anche se ciò non è possibile se sono rigidi e fortemente influenzati dalla contrattazione collettiva, per questo è più probabile che si seguano strade alternative per aggirare le restrizioni come l'utilizzo maggiore di lavoro temporaneo o di lavoro in nero. Per le imprese le protezioni e costi di licenziamento impediscono una gestione rapida ed efficiente del lavoro a seguito dei cambiamenti nell'ambiente economico e questo può portare scelte non ottimali come tenere lavoratori meno produttivi, dall'altra parte la formazione di rapporti stabili consente all'impresa di godere di un ambiente migliore con la possibilità di investire sulla formazione e sul capitale umano.

La presenza delle protezioni al lavoro va però considerata anche da un punto di vista collettivo come strumento di welfare infatti, vengono giustificate dal fatto di assicurare i lavoratori contro la perdita di reddito poiché il mercato non permette di farlo agevolmente. In questo senso il datore di lavoro viene considerato come “assicuratore” che eroga una somma (buonuscita) a seguito della perdita del lavoro e che in cambio si rifà tramite salari più bassi o tramite incrementi di produttività (OECD 2004). L'altra ragione a giustificazione delle protezioni al lavoro è la più importante ovvero responsabilizzare i datori di lavoro e le aziende dal punto di vista sociale. Senza alcuna protezione si avrebbe un eccessivo turnover e si licenzierebbe molto più del necessario ogni qual volta fosse necessario ridurre i costi, portando a livello sociale una situazione non desiderabile. La perdita di lavoro e l'instabilità economica portano tutta una serie di costi sociali come sussidi di disoccupazione, politiche attive del lavoro ma anche il rischio di aumento tassi criminalità (OECD 2013; Raphael, Winter-Ebmer 2001; Machin, Meghir 2004; Bignon et al. 2017 ) e dei costi legati alla salute (OECD 2020; Bassanini, Caroli 2015), tutti fattori che vanno poi a pesare anche sulle finanze pubbliche. Tramite le protezioni si riesce a far internalizzare parte di questi costi sociali nelle scelte aziendali e ricorrere ad una gestione dei lavoratori più accorta ed efficienti. I costi di licenziamento di per sé non sono una forma di assicurazione per la perdita di lavoro perché a integrare il reddito ci sono i sussidi di disoccupazione. In maniera indiretta però lo sono perché vanno a finanziare le entrate pubbliche e con questo anche il sistema di sussidi.

### *2.3 Ricerche empiriche*

Sono molti gli studi empirici volti a studiare l'impatto delle regolamentazioni sul mercato del lavoro soprattutto considerata la difficoltà sotto l'aspetto teorico di spiegare chiaramente il fenomeno. La gran parte degli studi hanno effettuato analisi comparando i dati di un certo numero di paesi cercando di trovare una relazione tra livello di restrizioni e delle variabili quali tassi di occupazione o diverse tipologie di disoccupazione tuttavia, anche dai numerosi studi empirici emerge poca chiarezza con risultati divergenti. Si riscontrano infatti una parte di studi che non trova alcuna relazione mentre altri mostrano una certa relazione negativa ma molte volte fragile cioè dipendente dal tipo di dati e modelli utilizzati che se modificati fa scomparire tale relazione (Howell et al. 2007). Molti dei primi studi sono quelli che hanno riscontrato tali effetti negativi mentre quelli successivi sono più divergenti e spesso non hanno trovato relazioni significative.



Una delle prime analisi che ha poi ispirato studi successivi è quella di Lazear (1990) che usando come misura di restrizione il preavviso minimo di licenziamento e l'ammontare della buonuscita ha trovato una relazione negativa per il periodo 1956-84 tra il livello di protezione e i livelli di occupazione, tasso di disoccupazione e disoccupazione di lungo termine. Tale studio è stato ripreso in seguito considerando più variabili da Addison e Teixeira (2005) che hanno ritrovato lo stesso risultato per il tasso di disoccupazione ma per gli altri due una relazione più debole. Quelli di Scarpetta (1996) ed Elmeskov et al. (1998) sono altri due studi importanti che hanno trovato effetti negativi sulla disoccupazione con regolamentazioni più stringenti. Nel primo c'è un effetto negativo sulla disoccupazione soprattutto quella di lungo termine e giovanile. Nel secondo in particolare si riscontra che l'effetto negativo è più forte nei paesi con un certo livello di contrattazione collettiva, in linea con la teoria secondo cui in presenza di costi di licenziamento e senza la possibilità di aggiustare i salari si avrà un effetto sulla disoccupazione. Nikell (1997) non trova nessuna relazione con la disoccupazione totale, ma con quella di lungo termine e un effetto negativo sull'occupazione e in uno studio successivo sulla persistenza della disoccupazione (Nickell, Nunziata, Ochel 2005). Heckman e Pagès (2000) non trova nessuna relazione con la disoccupazione, ma un impatto negativo e significativo sul tasso di occupazione, con un effetto più importante sull'occupazione giovanile. Altri contributi a supporto sono quelli di Botero et al. (2004) e Di Tella e McCulloch (2005) mentre molti altri mettono in dubbio la valenza di tali risultati non trovando nessuna relazione (Bassanini, Duval 2009; Avdagic 2013,2015; Amable et al. 2011).

Alcuni argomentano come l'effetto sulla disoccupazione da parte delle protezioni venga provocato indirettamente attraverso la reazione agli shocks esogeni (Blanchard, Wolfers 2000; Bertola, Kahn 2002). Anche nei diversi studi OCSE si riscontra una diversità di risultati nel tempo: nello studio del '99 viene trovata una relazione negativa su occupazione e disoccupazione ma non significativa, nel 2002 viene trovata una relazione negativa con l'occupazione e nel 2004 una relazione negativa significativa per la disoccupazione di lungo termine e l'occupazione giovanile e femminile.

Un caso particolare in cui si riscontra l'influenza delle restrizioni sulla disoccupazioni è quando queste subiscano variazioni con l'anzianità lavorativa (Cahuc, Malherbet, Prat 2019; Pérez, Osuna 2014).

Alcuni studi si sono concentrati nello studiare gli effetti di riforme in singoli paesi, soprattutto quelle che hanno modificato il livello di restrizioni per specifici gruppi sociali o di imprese e

hanno trovato effetti negativi sull'occupazione. Kugler e Jimeno (2003) trovano effetti positivi su occupazione giovanile e dei soggetti di età più avanzata a seguito di un allentamento delle protezioni proprio per questi due gruppi. In Italia viene mostrato come una riforma più stringente legata alla dimensione d'impresa ne condiziona negativamente la crescita occupazionale (Garibaldi, Pacelli, Borgarello 2004). In Francia una riforma che esenta alcune aziende dai costi di licenziamento per lavoratori sopra 50 anni viene mostrato come aumenti il tasso di transizione da disoccupazione a occupazione di un terzo per gli over 50 comparato con quello under 50 (Behaghel et al. 2008).

Un' altro effetto importante rilevato dagli studi empirici che gode di maggior consenso è quelle delle regolamentazioni sulla composizione dell'occupazione e di come agisca in maniera più marcata su determinati gruppi di lavoratori. In linea con la teoria infatti alcune analisi mostrano effetti negativi sulle cosiddette fasce deboli del mercato all'aumentare del livello di regolamentazioni in particolare emerge da diversi studi come il livello di protezioni possa influenzare negativamente sui tassi di occupazione giovanile e femminile (OECD 2004; Heckman, Pagès 2000; Nickell 1997; Kugler 2007; Boeri, Van Ours 2010).

#### *2.4 Flussi e mobilità del lavoro.*

Secondo la teoria, l'introduzione di regolamentazioni e quindi di costi diretti e indiretti per effettuare licenziamenti, porta le imprese ed in generale il datore di lavoro a ridurre ogni aggiustamento del fattore lavoro diminuendo sia i licenziamenti che le assunzioni con un effetto ambiguo sull'occupazione totale. Riducendo la capacità di aggiustamento dell'impresa questo rischia di inibire quelle decisioni riguardo l'eliminazione o la creazione di lavori che in realtà porterebbero ad una migliore efficienza (Mortensen, Pissarides 1994). Allo stesso modo essendoci meno opportunità di lavoro sul mercato, i soggetti che possiedono già un'occupazione stabile saranno meno propensi a spostarsi verso altri lavori perdendo potenzialmente l'accesso a impieghi più remunerativi e produttivi. Sono numerosi gli studi empirici che hanno rilevato una relazione negativa delle protezioni sulla mobilità dei lavoratori e sui processi di creazione e distruzione dei posti di lavoro, sia comparando diversi paesi sia analizzando gli effetti di singole riforme.

Nel 1990 in Italia è stata effettuata una riforma che ha aumentato i costi di licenziamento per le imprese con meno di 15 dipendenti che fino a quel momento erano esenti. Kugler e Pica (2008) analizzando gli effetti di tale riforma hanno rilevato una riduzione delle assunzioni e dei

licenziamenti per le piccole imprese comparate con le grandi imprese. Sempre in Italia, Boeri e Jimeno (2005) analizzano l'effetto delle clausole esonerative dalle protezioni per le imprese fino a 15 dipendenti e trovano evidenze di una relazione significativa con il turnover lavorativo e la distruzione dei posti di lavoro. Kugler e Jimeno (2003) analizzando la riforma spagnola del 1997 che riduce i costi di licenziamento per i più giovani e i più anziani mostra un incremento della mobilità all'interno di questi due gruppi di lavoratori coinvolti dalla riforma. Autor e Kugler (2007) analizzano l'adozione di norme a protezione dei licenziamenti ingiusti sul comportamento delle aziende mostrando come questo influenzi negativamente i tassi di entrata e le dinamiche dei posti di lavoro (creazione e distruzione).

L'Ocse ha svolto un'analisi empirica (OECD 2010) riguardo l'impatto delle protezioni per i contratti regolari sul livello di mobilità dei lavoratori, sia per diversi paesi che per diversi settori economici avendo così la possibilità di catturare specifiche caratteristiche legate al tipo di attività. Secondo questo studio l'aumento di un punto nell'indice delle protezioni per i contratti a tempo indeterminato (indice EPLR OECD) causerebbe in media una riduzione tra il 5,2 e il 6,7 per cento nella riallocazione totale dei lavoratori (assunzioni + separazioni), tra il 3 e il 3,6 per cento del tasso di separazioni, tra il 2,2 e il 3 per cento sul tasso di assunzioni. In questo senso sembrerebbe che il livello di protezioni arrivi a spiegare più del 20% delle differenze nella riallocazione del lavoro tra i diversi paesi.

Analizzando i singoli tipi di movimenti, l'effetto negativo di un più stringente livello di protezioni si avverte molto negli spostamenti lavoro-lavoro mentre è molto ridotto o assente per gli spostamenti lavoro-disoccupazione. Questo potrebbe suggerire che in situazioni normali delle regolamentazioni più flessibili farebbero sì che coloro che perdono il lavoro siano in grado di trovarne un altro in un arco breve di tempo. Una riduzione delle protezioni porta in più un aumento degli spostamenti all'interno dello stesso settore che in genere è associato ad un miglior stipendio in caso di dimissioni volontarie e una minore penalità in caso di licenziamento. I movimenti lavoro-lavoro e disoccupazione-lavoro all'interno dei settori sono influenzati similmente, suggerendo comunque che una politica che migliora la flessibilità favorisce i movimenti verso l'occupazione. Il tasso di assunzioni è correlato con il livello di flussi disoccupazione verso lavoro. Emerge infatti che il 44% delle assunzioni effettuate in un anno tra i vari paesi riguardino lavoratori che l'anno prima erano senza occupazione, suggerendo così anche una certa influenza tra flussi dei lavoratori e il livello di disoccupazione della durata di più di un anno.

Un mercato del lavoro più dinamico è in grado di fornire più opportunità per i lavoratori e di far incontrare meglio le esigenze della domanda e dell'offerta. I lavoratori possono lasciare il proprio posto per accettare un'occupazione migliore in termini di salario e progresso di carriera. La stessa analisi mostra che in caso di dimissioni volontarie, più stringenti livelli di protezioni influenzano negativamente il *wage premium* ossia il guadagno in termini di salario dell'impiego successivo e ne peggiora la penalità in caso di separazione involontaria. Bisogna comunque tener conto del fatto che una flessibilizzazione porta inevitabilmente anche ad un aumento delle separazioni involontarie e che anche se in un contesto dinamico sembrano esserci buone probabilità di ritrovare lavoro in breve tempo, questi soggetti subiscono una diminuzione dello stipendio rispetto all'impiego precedente.

Altri studi cross country (Micco 2006; Haltiwanger et al. 2008) hanno trovato una relazione negativa delle regolamentazioni più stringenti con la riallocazione del lavoro, in più l'effetto diventa maggiore in quei settori dove il tasso di riallocazione è generalmente più alto e c'è un grande movimento. Risulta quindi che quei settori che necessitano di continui aggiustamenti che in genere sono quelli orientati all'innovazione, vengono danneggiati molto di più e questo potrebbe avere implicazioni molto importanti per la produttività. Nell'indice delle protezioni del lavoro EPL sono state esaminate l'impatto delle sue singole componenti (OECD 2010) sui flussi dei lavoratori ed emerge che le due variabili più influenti sono il preavviso di licenziamento, la buonuscita e la difficoltà di licenziamento comprendente la lunghezza del periodo di prova, la definizione di giusta causa di licenziamento e i costi che deve sostenere in caso di licenziamento ingiusto.

## *2.5 Protezione e sicurezza percepita*

Il ruolo delle regolamentazioni per il licenziamento abbiamo visto è quello di ridurre i costi sociali dei licenziamenti e di fornire una sorta di assicurazione per la perdita del lavoro. Tramite il preavviso di licenziamento il lavoratore può prepararsi in anticipo nel trovarsi un'altra sistemazione ed evitare di rimanere senza reddito al momento della separazione, così come il pagamento della buonuscita rappresenta quella forma di assicurazione per l'avvenuto licenziamento e la perdita dello stipendio.

Uno strumento alternativo per assicurare il reddito ai lavoratori dopo essere stati licenziati è il sistema dei sussidi di disoccupazione. La buonuscita pagata a fine rapporto ha alcuni lati negativi che invece possono essere risolti tramite un sistema apposito di sussidi, ad esempio

non vi è differenza di trattamento tra soggetti che rischiano lunghi periodi di disoccupazione rispetto a chi ha possibilità di rientrare nel mercato abbastanza facilmente, inoltre non copre i rapporti regolati tramite contratto a termine. Altro aspetto è che dipendendo dalla durata del rapporto di lavoro, la buonuscita può disincentivare i lavoratori a lasciare la propria occupazione e influenzare negativamente la mobilità lavorativa.

Secondo uno studio OCSE (2004) la sicurezza dei lavoratori aumenta di fronte ad un più generoso sistema di sussidi per la disoccupazione, mentre diminuisce più è alto il livello di protezioni per il licenziamento rappresentato dall'EPL. Risulta quindi che in quei paesi dove il livello di protezioni è più alto c'è più senso di insicurezza riguardo la propria occupazione. Una spiegazione possibile è data dal fatto che alti livelli di protezione provochino una maggior segmentazione del mercato fornendo protezione ai lavoratori regolari e incentrando i rischi sui lavoratori precari che percepiscono un forte senso di incertezza. Un altro motivo è che pur avendo meno possibilità di essere licenziati, i lavoratori potrebbero preoccuparsi che in caso di perdita del posto, ritrovare un'occupazione stabile risulta più difficile (Boeri, Van Ours 2010).

Nel lavoro di Clark e Postel Vinay (2009) viene effettuato uno studio sull'effetto della sicurezza percepita in base ai livelli di protezioni (EPL) e dei sussidi di disoccupazione. Secondo una semplice analisi bivariata emerge che il livello di protezioni dal licenziamento è correlato negativamente con il senso di sicurezza dei lavoratori, mentre la generosità dei sussidi di disoccupazione risulta correlata positivamente. Da un'analisi più approfondita dividendo i lavori per categorie emerge che il livello di protezione rimane correlato negativamente con l'impiego nel settore privato, mentre risulta positivo nel settore pubblico e nullo nel lavoro temporaneo. Il settore pubblico è considerato quello più sicuro in generale e una maggior protezione non fa che aumentare il senso di sicurezza, mentre il lavoro temporaneo al contrario sembra essere considerato poco sicuro a prescindere dai livelli di EPL. Il livello di generosità dei sussidi invece rimane correlato positivamente in tutti le tipologie di lavori. Secondo la letteratura empirica, alti livelli di EPL per contratti a tempo indeterminato incentivano l'utilizzo di lavoro temporaneo perché permette di aggirare le restrizioni e usufruire di una forma flessibile di lavoro all'occorrenza. In questo modo la forma di lavoro a termine viene percepita alquanto insicura e instabile perché diventa il principale strumento di aggiustamento della forza lavoro durante le fasi economiche negative.

In un altro studio OCSE (2014) emerge che la maggiore percezione di insicurezza viene dai lavoratori sottoposti a contratti a termine o tramite agenzia, per probabilità di venire licenziati

e di ritrovare un nuovo lavoro. Viene mostrato che nei due terzi dei paesi esaminati, la probabilità di rimanere senza lavoro ad un anno è notevolmente superiore nel lavoro “non regolare” rispetto a chi possiede un contratto a tempo indeterminato. Lo stesso tasso di transizione da occupato a inattivo è molto superiore nei lavoratori non regolari. Nello stesso studio viene fatta un’ analisi sulla sicurezza percepita nei lavoratori a termine rispetto quelli regolari distinguendo i paesi in base al livello di protezione delle due tipologie di lavoro. Emerge che il livello di protezione nel lavoro regolare assume un ruolo considerevole nel rischio percepito di perdere il lavoro nei lavoratori a termine rispetto quelli regolari infatti, indipendentemente dal livello di EPLR, nei paesi con EPLT più bassi della media si registra un minor rischio percepito dei primi rispetto ai secondi. Secondo questa logica quindi più stringenti regolamentazioni del lavoro temporaneo fanno aumentare il rischio percepito di perdere il lavoro in questa categoria di lavoratori. La spiegazione può essere che limitando e rendendo più difficili i rinnovi, i lavoratori che hanno meno possibilità di vedersi assunti tramite contratto regolare, sentono la propria posizione molto più precaria. Analizzando dall’interno l’indicatore EPLT risulta che le componenti riguardo la durata e i rinnovi consentiti sono le uniche che hanno un impatto rilevante sul rischio percepito di rimanere senza lavoro.

Ridurre la segmentazione e le disuguaglianze del mercato diventa dunque un obiettivo da perseguire se si vuole migliorare la serenità dei lavoratori e questo è perseguibile solo diminuendo le differenze nelle protezioni e incentivando l’utilizzo del lavoro regolare anziché quello a termine. Uno strumento alternativo per aumentare la sicurezza del lavoro seppur indirettamente sono le politiche attive del lavoro. Comprendendo tutti quei processi che aiutano il passaggio dalla disoccupazione al rientro nel mercato del lavoro infatti il principale scopo è quello in caso di licenziamento di promuovere la ricollocazione nel più breve tempo possibile. In questo senso vengono presi come esempio i paesi nordici che fanno molto utilizzo delle politiche di riallocazione dei disoccupati con moderati livelli di protezione del lavoro che gli consente un elevato livello di mobilità e senso di sicurezza tra i lavoratori. Il problema della sicurezza è importante perché ha un impatto sia a livello sociale, sulla qualità della vita, livello di soddisfazione e salute, sia a livello economico perché in presenza di grande instabilità ed elevato turnover, vengono ridotti gli investimenti in capitale umano e formazione riducendo a sua volta la produttività, inoltre diminuisce la confidenza delle persone che si riflette sul livello di consumi e risparmi.

## 3. Contratti a termine e dualità del mercato

### *3.1 Rigidità e lavoro a termine*

A partire dalla fine degli anni '80 tra i paesi europei si è diffusa una volontà abbastanza uniforme di rendere il mercato del lavoro più flessibile per fronteggiare la persistente disoccupazione che durante gli anni '90 arrivò in media attorno al 10%. La causa di tale debolezza è stata spesso attribuita all'eccessivo livello di regolamentazione a protezione del lavoro, per questo gli interventi effettuati in quegli anni avevano l'intenzione di rendere più agevole la gestione del rapporto di lavoro e avere un mercato più dinamico. Molte di queste riforme però si sono rivelate parziali, concentrandosi nell'allentare le regolamentazioni riguardo l'utilizzo di contratti a termine o tramite agenzie senza intaccare il livello di protezione dei contratti a tempo indeterminato. Il risultato in molti casi è stato un incremento notevole delle forme di impiego a tempo determinato, che veniva così utilizzato come forma flessibile di lavoro, andando ad incrementare la divisione sul mercato tra lavoratori impiegati in modo stabile tramite contratto regolare (insiders) e lavoratori precari (outsiders) assunti periodicamente tramite contratti a termine, con poche possibilità di essere assunti in modo definitivo e in genere compresi nelle fasce più deboli del mercato del lavoro come giovani, soggetti poco qualificati e in alcuni casi la parte femminile dell'occupazione.

La ragione di tali effetti è in parte intuitiva poiché ad esempio giovani e soggetti con poca esperienza rappresentano un'incognita al momento dell'assunzione, non potendo conoscere bene di quali abilità dispongano e non avendo esperienze passate su cui basarsi, per cui si hanno molti più incentivi ad utilizzare contratti a termine mantenendo una certa libertà nel cessare il rapporto di lavoro e aggirando di fatto le più stringenti regolamentazioni dei contratti fissi. Le riforme sul lavoro a tempo determinato sono diventate così un elemento chiave nello spiegare il grado di protezione del lavoro tra i diversi paesi e la sua evoluzione nel tempo (OCSE 2004) e ci si è chiesti che tipo di relazione esistesse tra i livelli di regolamentazione e il tasso di utilizzo dei contratti a termine.

Diversi studi si sono occupati di analizzare il comportamento delle aziende di fronte a diversi tipi di protezione sia a livello teorico tramite modelli che a livello empirico prendendo i dati di diversi paesi o analizzando l'effetto di singole riforme. Da diversi studi emerge come più è alto il livello di protezione e regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato più è alta l'incidenza di lavoro temporaneo sul totale degli occupati di un paese. Allo stesso tempo più è

alta la protezione negli stessi contratti a termine più questo ne fa diminuire il loro utilizzo. In generale più è grande la differenza di protezione tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro temporaneo più quest' ultimo avrà maggiore incidenza nella quota di occupati totali aumentando il tasso di turnover e portando ad una sostituzione del lavoro regolare con quello a termine, facendo sì che vengano riutilizzati più volte contratti a tempo determinato invece che convertirli in contratti regolari (OECD 2020; Grubb, Wells 1993; Nunziata, Staffolani 2007; Kahn 2010; Pierre, Scarpetta 2013).

Un'analisi effettuata dall' OCSE mostra come dopo gli anni '90 l'incidenza del lavoro temporaneo sul totale degli occupati è aumentata sensibilmente in quei paesi che hanno ridotto di molto le regolamentazioni nei contratti a termine rispetto a quelli regolari (OECD 2004). In particolare il rapporto EPLR/EPLT ovvero tra grado di protezione per contratti regolari e a termine risulta correlato con le variazioni percentuali di lavoro temporaneo, mentre il livello di protezione nel lavoro regolare risulta correlato negativamente con il tasso di conversione dei contratti a termine con quelli regolari. Lo stesso studio mostra che più è alto il differenziale di protezione tra lavoro regolare e a termine più questo pesa negativamente sui giovani e sulle persone meno qualificate che hanno più probabilità di essere assunti tramite contratti a termine e di finire in un susseguirsi di lavori a tempo determinato senza avere opportunità di ottenere un contratto regolare. Sono diversi gli aspetti negativi di una così alta incidenza di lavoro temporaneo, infatti va a condizionare il livello di formazione e investimenti effettuati nel personale, provocando minor attaccamento e maggior senso di instabilità nei lavoratori. In un contesto di grandi divergenze tra i due regimi di protezione inoltre, gli insiders avendo più sicurezze e meno rischi di perdere il lavoro esercitano pressioni salariali al rialzo e gli effetti negativi vengono assorbiti dagli outsiders assunti con lavori a termine. Questo squilibrio nei salari potrebbe poi avere effetto sul livello generale di disoccupazione (Bentolila, Dolado 1994).

Altri lavori che hanno analizzato l'effetto di tali riforme su uno o più paesi danno conferma che le fasce più deboli sono quelle più colpite, in particolare sembra che più è forte la presenza della contrattazione collettiva più i contratti a termine vengono utilizzati verso giovani, donne, immigrati e persone poco qualificate, suggerendo che ci sia una connessione tra livello dei salari e l'allocazione del lavoro (Kahn 2007).

Secondo l'impostazione teorica data da Lazear (1990) i costi aggiuntivi dati dalle restrizioni ai licenziamenti potrebbero essere compensati abbassando il livello dei salari lasciando così il costo del lavoro invariato e quindi non avendo effetti sul livello di creazione e distruzione di



lavoro. Per fare ciò occorre però che i salari siano flessibili, mentre se c'è una forte contrattazione collettiva e poca possibilità di aggiustamento i datori di lavoro devono utilizzare altri espedienti tra cui sostituire parte del lavoro indeterminato con quello temporaneo che rimane meno costoso e persino aggiustare gli stipendi di questi ultimi al ribasso. Si è riscontrato infatti che nonostante il lavoro a termine sia più rischioso per quanto riguarda la sua stabilità, conceda meno possibilità di formazione e risulti in generale meno soddisfacente, gli stessi lavoratori sono pagati meno rispetto a chi è assunto tramite contratto regolare. I nuovi entranti nel mercato e i disoccupati sono i gruppi che più vengono danneggiati al momento dell'introduzione di restrizioni proprio perché devono fronteggiare una minore creazione di lavoro.

Ulteriore aspetto negativo è che il senso di sicurezza nei lavoratori risulta peggiore in quei paesi dove il lavoro regolare è più tutelato, sintomo che il lavoro temporaneo è usato come strumento di aggiustamento flessibile e peggiora il senso di instabilità dei lavoratori assunti in questo modo.

### *3.2 Riforme ed evidenze empiriche*

Molti paesi in Europa hanno assistito ad un incremento considerevole nell'uso del lavoro temporaneo a partire dalle riforme effettuate nel tentativo di flessibilizzare il mercato del lavoro. La segmentazione del mercato ha varie implicazioni negative e capire la relazione che corre tra livelli di protezione e ricorso al lavoro temporaneo diventa dunque fondamentale. Molte ricerche negli anni hanno valutato l'effetto di singole riforme volte a restringere o allentare le protezioni sull'utilizzo del lavoro temporaneo. Come detto in precedenza da una lettura generale emerge che più è intenso il livello di protezioni nei contratti regolari più i datori di lavoro sono incentivati ad utilizzare il lavoro temporaneo come forma flessibile di assunzione.

Tra le evidenze empiriche vi troviamo sia analisi cross country che per singoli paesi. In Italia Hijzen e Scarpetta (2017) analizzando l'effetto dei più alti costi di licenziamento per imprese con 15 o più dipendenti, mostrano che l'incidenza del lavoro temporaneo aumenta per le imprese appena sopra il limite tra il 2-2.5 %. L'effetto risulta investire anche le imprese più grandi incidendo per il 20% sul lavoro temporaneo utilizzato e corrispondente al 12% del lavoro temporaneo totale in Italia.

Il caso spagnolo è quello che ha suscitato più interesse. Nel 1984 sono state estese le possibilità di utilizzo dei contratti a tempo determinato e ridotti i costi in caso di licenziamento. Questo ha fatto sì che la quota di lavoro temporaneo sul totale degli occupati passò dal 10% negli anni 80 a oltre il 30% per tutti gli anni 90. La riforma del 1997 introduce dei contratti a tempo indeterminato agevolati aveva l'intento di diminuire l'utilizzo di lavoro temporaneo alleggerendo i costi di licenziamento per i lavoratori dai 30 anni in sotto e quelli sopra i 45. L'effetto di tale riforma ha solo parzialmente migliorato la situazione, incrementando il livello di assunzioni con contratti regolari nei giovani e il tasso di conversione dei contratti a termine con quelli a tempo indeterminato (Kugler, Jimeno 2003). Nel settore privato la quota di lavoro temporaneo passò da circa il 40% a metà anni 90 al 35% attorno al 2000, ma a livello aggregato risultò una riduzione di solo un punto percentuale perché l'impiego di lavoro temporaneo aumentò invece nel settore pubblico (Dolado 2002). Una successiva riforma nel 2006 introduce la possibilità di utilizzare i contratti agevolati per un certo arco di tempo anche per i lavoratori della fascia centrale e la quota di lavoro temporaneo scese dal 34.4% nel 2006 al 29.4% nel 2008 anche se il tasso di conversione dei contratti a termine in quelli a tempo indeterminato risultò migliorare solo nel periodo di validità della riforma per poi tornare a livelli precedenti (Bentolila 2008).

Facendo un parallelismo tra la liberalizzazione dei contratti a termine avvenuta in Spagna e in Germania (OECD 1999) si possono notare due impatti molto diversi di tali riforme sul mercato. In Germania l'incremento del lavoro a termine è stato molto ridotto rimanendo nel complesso attorno al 12%, inoltre il tasso di conversione è molto alto mentre in Spagna è stato di circa il 10%. Alcune spiegazioni possono essere la maggiore propensione in Germania ad utilizzare contratti di apprendistato piuttosto che i normali contratti a termine insieme ad una generale utilizzo di tale genere di lavoro come forma di selezione per assumere a tempo indeterminato piuttosto che come forma di lavoro flessibile come in Spagna. Un'altra possibilità è la differenza di regolamentazione dei contratti a tempo indeterminato rispetto a quelli a termine molto più alta in Spagna anche se nel tempo è andata riducendosi.

Centeno e Novo (2012) invece analizzano la riforma in Portogallo avvenuta nel 2004 che estende la procedura di licenziamento più complessa per le imprese tra gli 11 e 20 dipendenti che erano precedentemente esonerate. Il Portogallo risulta tra i paesi con il più alto gap di protezioni tra lavoro temporaneo e regolare e la riforma ha incrementato ulteriormente tale differenza. Il ricorso al lavoro temporaneo dal 20% nel 2002 è passato al 27% nel 2008 e nello

studio mostrano che la riforma aumenta la persistenza con cui le aziende fanno ricorso a questo tipo di assunzione.

Anche le diverse analisi cross country confermano in generale che regolamentazioni più stringenti per contratti a tempo indeterminato aumentano il ricorso del lavoro temporaneo (Kahn 2010; OECD 2004). Le evidenze empiriche mostrano che per avere un mercato del lavoro che permetta un giusto grado di flessibilità e sicurezza si deve perseguire un equilibrio nella protezione tra le due tipologie di lavoro e che per migliorare in generale la flessibilità del mercato occorre prima di tutto riformare i contratti regolari senza portare le aziende a usare il lavoro temporaneo come modo per aggirare le restrizioni.

### *3.3 Lavoro temporaneo: stepping stone or dead end*

Uno dei fattori centrali che influisce sulla segmentazione del mercato riguarda il tasso di conversione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. L'idea centrale è che eccetto per alcune tipologie di lavoro che hanno una durata predeterminata, in generale il lavoro a termine debba essere utilizzato come prima forma di assunzione in vista di un rapporto più stabile e di lunga durata. Si tratta dunque di capire se il lavoro a tempo determinato sia effettivamente un "trampolino di lancio" verso l'ottenimento di un'occupazione duratura oppure venga utilizzato esclusivamente per la sua flessibilità "intrappolando" il lavoratore lungo una serie di lavori con durata definita.

Tramite l'accettazione di lavori a termine il lavoratore può acquisire diverse esperienze, migliorare il proprio capitale umano e comunicare la propria motivazione (OECD 2014). Accettare proposte temporanee può essere un modo veloce per uscire dalla disoccupazione ma a lungo andare può diminuire la probabilità di trovare un lavoro stabile. Occorre considerare che il lavoro temporaneo offre anche meno possibilità di formazione da parte di chi assume perché il tempo di impiego risulta minore per recuperare gli eventuali costi (Bassanini et al. 2007).

Alcune analisi si sono occupate di studiare l'evoluzione nella situazione di persone disoccupate, in base alla scelta di accettare un lavoro temporaneo o se continuare a cercare un lavoro a tempo indeterminato. Alcuni di questi studi hanno riportato maggiori probabilità di ottenere un lavoro stabile dopo essere passati per un contratto a termine.

Ichino et al. (2008) analizzando due regioni italiane trovano come il lavoro a tempo determinato tramite agenzie interinali favorisca l'assunzione in modo stabile. Ambiguo risulta l'effetto di alti costi di licenziamento riguardo questo tipo di contratto perché se da un lato venga favorito per la sua mera flessibilità, dall'altro viene fortemente utilizzato per la selezione dei lavoratori da assumere, perché le imprese risultano più meticolose prima di intraprendere rapporti di lunga durata.

Booth et al. (2002) per la Gran Bretagna mostrano come i contratti a termine fungono da tramite per rapporti di lavoro permanenti con un tempo mediano di conversione di 3 anni, ma occorre distinguerli dai lavoro stagionali/casuali che invece hanno meno prospettive di continuazione.

Heinrich et al. (2005) analizzando dei programmi di inserimento al lavoro tramite agenzie in Missouri e North Carolina, mostrano come coloro che hanno accettato un lavoro temporaneo percepiscono un salario maggiore e hanno una maggiore probabilità di non essere più nel programma entro i due anni successivi.

Da altri studi emergono risultati meno chiari che impattano per un certo arco di tempo o solo per specifici gruppi (De Graaf-Zijl et al. 2011; Hagen 2003; Kvasnicka 2009; Jahn, Rosholm 2014; Casquel, Cunyat 2008).

García Pèrez e Marinescu (2019) studiando l'effetto della liberalizzazione dei contratti a termine in Spagna, mostrano un incremento nella probabilità di essere assunti in modo temporaneo che può diventare un modo per i lavoratori meno qualificati per fare esperienze, tuttavia nel lungo termine vengono peggiorate le possibilità di ottenere un lavoro stabile. Sempre per la Spagna altri due studi (Amuedo-Dorantes 2000; Güell, Petrongolo 2007) suggeriscono dei tassi di conversione molto bassi evidenziando che il lavoro a termine in quel caso sia utilizzato solo per la flessibilità e non consente di ottenere un lavoro regolare.

Autor e Houseman (2010) mettendo a confronto i programmi di inserimento al lavoro tramite assunzione temporanea e assunzione diretta a Detroit mostra come gli inserimenti tramite assunzioni dirette sono più efficaci nei mesi successivi rispetto le assunzioni temporanee che invece offrono meno possibilità di ottenere un'occupazione permanente .

Interessante poi è lo studio di Gagliarducci (2005) dove emerge per l'Italia che le probabilità di ottenere un lavoro stabile da un contratto a tempo determinato aumentano con la durata di quest'ultimo e che invece diminuiscano con l'aumentare del numero di lavori a tempo

determinato svolti in passato. Questo suggerisce che il lavoro temporaneo può essere un buon modo per fare esperienza e uscire dalla disoccupazione velocemente, ma senza che questo perduri per troppo tempo perché le possibilità di accesso ad un lavoro a tempo indeterminato diminuiscono.

## 4. Produttività e salari

### *4.1 Mobilità, produttività, flussi tra imprese*

Gli effetti causati dalle protezioni dell'impiego assumono una dimensione più vasta quando si vanno a studiare possibili livelli di influenza sulla produttività e crescita, che sia di un paese, di un settore o di singola attività. La difficoltà nello studio di tale relazione sta nel fatto che le possibili variabili di influenza sono molteplici con effetti potenzialmente sia positivi che negativi. Da un lato viene riconosciuta una possibile influenza positiva delle restrizioni attraverso un miglioramento nella stabilità dei rapporti di lavoro che permette sia alle imprese che agli stessi lavoratori di investire in competenze specifiche e formazione. Dall'altra parte viene enfatizzata la maggiore difficoltà negli aggiustamenti del fattore lavoro che porta a situazioni poco efficienti influenzando negativamente la produttività.

La variabile più studiata e che rappresenta la principale cinghia di trasmissione tra il livello di protezione e la produttività è la riallocazione e la mobilità del lavoro. Una regolamentazione eccessivamente rigida sui licenziamenti, riducendo i flussi in entrata e uscita dei lavoratori, rende i mercati del lavoro meno adattabili ai cambiamenti economici, con movimenti troppo limitati di lavoratori dalle imprese in declino verso quelle in rapida crescita e riducendo così anche l'ingresso e uscita di imprese dal mercato (OECD 2020).

Diversi documenti empirici confermano che una rigida regolamentazione in materia di licenziamento smorza le possibilità di riallocazione dei lavoratori a favore della produttività dalle imprese a bassa produttività a quelle ad alta produttività (Andrews, Cingano 2014; Bottasso, Conti, Sulis 2017; Bravo-Biosca, Criscuolo, Menon 2016). Più studi dimostrano come l'uscita e l'entrata di imprese dal mercato, così come la riallocazione delle risorse dalle imprese in declino a quelle più produttive sono componenti essenziali nella crescita della produttività. (Griliches, Regev 1995; Foster et al. 2001; Bartelsman et al. 2009; Olley and Pakes 1996; Disney et al. 2003; Baldwin, Gu 2006).

Negli studi la produttività viene scomposta tra l'apporto netto dato dall'entrata e uscita di imprese (positiva se le imprese entranti sono più produttive di quelle uscenti) e dall'apporto delle imprese rimanenti (*within effect*), sia dato un certo numero di lavoratori e sia considerando la riallocazione che può essere scomposta tra *between effect*, che osserva la creazione e distruzione di lavoro delle imprese più produttive rispetto alle meno e il *cross effect* positivo se a livello di singola impresa c'è correlazione tra aumento netto dell'occupazione e della produttività. Viene riscontrato un effetto rilevante soprattutto per il *within effect* indipendentemente dalla riallocazione, ma un effetto positivo anche per l'entrata e uscita delle imprese e del *between effect* suggerendo che il lavoro viene così riallocato per le imprese esistenti, dalle meno produttive a quelle più produttive.

In generale alcuni studi empirici sull'effetto dell'EPL sulla produttività mostrano un effetto negativo mentre altri sono contrastanti. DeFreitas e Marshall (1998) trovano un'influenza negativa sulla produttività del lavoro nell'industria manifatturiera in America Latina e Asia. Nickell and Layard (1999) e Koeniger (2005) hanno trovato una relazione positiva seppur debole. Scarpetta, Tressel (2002) trovano che l'EPL riduce la crescita della produttività nei paesi dove le restrizioni non influenzano il livello dei salari. Autor et al. (2007) riguardo l'introduzione di maggiori regolamentazioni negli USA, mostrano un effetto positivo sugli investimenti e negativo sulla produttività totale. Burgess, Knetter e Michelacci (2000) trovano che i paesi con i più alti livelli di EPL hanno tassi di aggiustamento della produttività più lenti. Bassanini et al. (2009) trova che le restrizioni hanno un effetto negativo sulla produttività nei settori in cui le protezioni pesano di più, principalmente dato dalle regolamentazioni sul licenziamento dei contratti regolari mentre le restrizioni sul lavoro temporaneo hanno un effetto positivo. Secondo questo studio una riforma che riduce l'EPLR di un punto è capace di aumentare la crescita della produttività totale nei settori più colpiti di 0.32-0.37 punti percentuali. Nello studio OCSE (2007) comparando i dati di 18 paesi emerge che un punto di EPL riduce la crescita annuale della produttività del lavoro e la produttività multifattoriale rispettivamente di almeno 0.02 e 0.04 punti percentuali. Seppur i risultati indicano un effetto lieve nell'immediato, va considerato che nel tempo l'effetto cumulato può essere importante da giustificare delle riforme per migliorare la mobilità del lavoro.

Tra le proposte di riforma una è quella di allontanarsi dal sistema duale lavoro regolare-temporaneo e creare un contratto unico con livelli di protezione crescenti all'aumentare della durata del rapporto di lavoro. Un secondo tipo di riforma si ispira a quella austriaca nel trasformare i costi di licenziamento in un sistema di assicurazione finanziato dai datori di

lavoro che abbiano così la certezza dei costi da sostenere. Un più semplice approccio invece è quello di migliorare la flessibilità nei contratti regolari ma allo stesso tempo riducendo le differenze con le protezioni nel lavoro temporaneo.

#### *4.2 Investimenti, tecnologia, capitale-lavoro*

Un altro modo con cui le regolamentazioni sul licenziamento possono influenzare la produttività è quando queste inducono a cambiamenti nelle scelte riguardo investimenti e innovazione all'interno dell'impresa. Secondo la teoria in un contesto in cui i costi di licenziamento non possono essere assorbiti attraverso una variazione dei salari, le imprese sono costrette ad utilizzare modi alternativi ad esempio facendo largo uso di lavoro temporaneo oppure sostituendo il fattore lavoro con il capitale.

In un mercato perfettamente competitivo senza attriti finanziari o del mercato del lavoro, le imprese reagirebbero all'EPL sostituendo il fattore lavoro relativamente più costoso con il capitale. Se le imprese non sostituiscono completamente il fattore lavoro con il capitale, anche questo dovrebbe aumentare produttività del lavoro, a condizione che capitale e lavoro siano complementari. Al contrario, in un mercato imperfettamente competitivo i lavoratori potrebbero utilizzare la protezione dell'EPL per contrattare salari più alti e quindi ridurre i profitti delle imprese che porterebbe ad un sotto-investimento in capitale fisico, insieme ad un effetto potenzialmente negativo sulla produttività del lavoro se capitale e lavoro sono complementari. Tuttavia, nel lungo periodo, quando gli investimenti non sono più irreversibili e le imprese non possono esserlo trattenute dai loro lavoratori, l'EPL può portare a una sostituzione del lavoro con il capitale (Cingano et al. 2010). Infine, se il capitale umano specifico e il capitale fisico sono complementari, un impatto positivo dell'EPL sugli investimenti e sulla produttività del lavoro potrebbe verificarsi anche in un mercato imperfettamente competitivo (Janiak, Wasmer 2014).

Autor et al. (2007) e Cingano et al. (2016), che sfruttano la variazione dell'EPL rispettivamente negli Stati Uniti e in Italia, trovano a effetto positivo delle protezioni, sugli investimenti in capitale fisico. Al contrario, altri studi utilizzando dati cross-country rilevano che l'EPL riduce gli investimenti in capitale fisico (Calcagnini et al. 2009, 2014; Cingano et al. 2010).

Anche l'effetto dell'EPL sulla produttività non è chiaro. Mentre la maggior parte degli studi (Autor et al., 2007; Bassanini et al., 2009; Okudaira et al., 2013; Cingano et al., 2016) trovano un

effetto negativo sulla produttività totale dei fattori (TFP), i risultati sono contrastanti per quanto riguarda il suo effetto sulla produttività del lavoro. Mentre Autor et al. (2007) trovano un effetto positivo, Okudaira et al. (2013) trovano un effetto negativo dell'EPL sulla produttività del lavoro. Anche Cingano et al. (2016) non trovano un effetto statisticamente significativo sulla produttività del lavoro.

La crescita della produttività del lavoro a livello economico è determinata non solo dalla riallocazione dei lavoratori, ma anche dalla crescita della produttività interna all'impresa, che dipende dagli investimenti e dall'innovazione in una determinata impresa. In linea di principio, la regolamentazione può aumentare o diminuire gli investimenti e l'innovazione. Gli investimenti e l'innovazione potrebbero essere inferiori perché i costi di adeguamento effettivi e previsti per le imprese sono maggiori. Tuttavia, anche gli investimenti potrebbero essere maggiori se le imprese sostituiscono capitale più flessibile con manodopera meno flessibile. Anche l'innovazione potrebbe essere superiore nella misura in cui la regolamentazione sul licenziamento riduce il rischio di essere licenziato, rendendolo più probabile per i dipendenti con idee innovative poter raccogliere i frutti per la loro iniziativa.

L'evidenza empirica sugli effetti sugli investimenti è misto (Autor et al. 2007; Bai, Fairhurst e Serfling, 2020; Cingano et al., 2010, 2016), mentre la maggior parte degli studi ritiene che una regolamentazione del licenziamento eccessivamente rigorosa sia legata ad un minor numero di attività innovative e a una più debole crescita della produttività multifattoriale (Bartelsman, Gautier e De Wind, 2016; Bassanini et al. 2009; Bjuggren 2018; Griffith, Macartney 2014; Murphy, Siedschlag e McQuinn 2017). In particolare può scoraggiare investimenti in attività che richiedono continui aggiustamenti della forza lavoro, caratterizzati da rapidi cambiamenti tecnologici. Bartelsman (2004) evidenzia come le restrizioni diminuiscano la propensione a sperimentare nuove tecnologia ad alto ritorno ma con alto rischio, a causa dei costi a cui incorrerebbe nella necessità di dover licenziare.

### *4.3 Impatto sui salari*

Le regolamentazioni sui licenziamenti hanno il principale scopo di garantire la sicurezza del posto di lavoro, responsabilizzando le imprese per i costi sociali di un eccessivo livello di licenziamenti e proteggendo i lavoratori da comportamenti ingiusti. Questo tipo di politiche



però può influenzare in maniera significativa la struttura e le dinamiche all'interno del mercato del lavoro e avere effetti secondari non desiderati. Tra le variabili prese in considerazione nello studio delle protezioni all'occupazione c'è l'influenza sulle dinamiche salariali che a sua volta può avere implicazioni sui livelli di occupazione e produttività.

La letteratura teorica individua diverse cause che possono contribuire sia positivamente che negativamente sui livelli salariali, il che rende complesso andare a indagare l'effetto delle molteplici variabili soprattutto da un punto di vista empirico. Secondo la teoria le restrizioni ai licenziamenti possono influenzare positivamente i salari in due modi (Van Der Wiel 2010):

- Avendo un mercato del lavoro diviso tra insiders (chi ha un lavoro stabile) e outsiders (chi è senza lavoro o possiede un'occupazione precaria) i primi possiedono più garanzie e quando vengono maggiormente rappresentati dai sindacati possono esercitare pressioni salariali al rialzo senza il maggiore rischio di venir licenziati.
- Le restrizioni allungano i rapporti di lavoro e creano un incentivo sia per i lavoratori che per le imprese a investire su formazione e competenze specifiche. Tale processo può essere positivo per la produttività del lavoro che fa crescere i livelli salariali.

Se consideriamo un mercato del lavoro competitivo con salari flessibili, i datori di lavoro potrebbero reagire ai costi di licenziamento abbassando i salari in modo che il costo del lavoro rimanga invariato, non modificando così le decisioni su assunzioni e licenziamenti (Lazear 1990). Anche Pissadires (2001) suggerisce un effetto negativo considerando le restrizioni come una forma di assicurazione in cui i lavoratori accettano una diminuzione del salario nei periodi di lavoro per assicurarsi di ricevere una somma nei periodi in cui si ritroveranno disoccupati proprio come una forma di assicurazione.

Van Der Wiel (2010) nel suo lavoro analizza l'effetto della riforma effettuata nel 1999 in Olanda che riduce il preavviso di licenziamento per chi ha un'anzianità di lavoro maggiore e aumenta per chi è impiegato da meno tempo. Il preavviso di licenziamento viene considerata una parte importante delle protezioni al lavoro perché allunga il tempo effettivo in cui il datore di lavoro deve continuare a pagare il dipendente, difatti diventando un costo aggiuntivo. In questo studio emerge che il preavviso di licenziamento ha un significativo effetto positivo sul salario orario reale, in quanto un mese aggiuntivo di preavviso corrisponde ad un incremento del 3% nei salari. Leonardi e Pica (2007) in una analisi sulla riforma italiana del 1990 che aumenta i costi di licenziamento per le imprese con meno di 15 dipendenti trovano una riduzione nei salari del

20% per i lavoratori nel primo anno e del 8% oltre i due anni. Il risultato sembra coincidere con l'effetto teorico di Lazear con i salari che correggono al ribasso. In un altro lavoro (Leonardi, Pica 2013) analizzano sempre la riforma italiana trovando un effetto negativo nei salari dei lavoratori meno forti contrattualmente e nessun effetto in quelli con forza maggiore, con la riduzione che si concentra maggiormente nei nuovi assunti. Martins (2009) analizzando una riforma in portogallo che introduce esenzioni nei costi di licenziamento per le imprese con 20 o meno dipendenti fa emergere un effetto negativo nei salari. Cervini-Plà et al. (2010) prendendo come riferimento la riforma spagnola del 1997 che riduce i costi di licenziamento per i lavoratori con meno di 30 anni e con più di 45 anni per quanto riguarda i contratti a tempo indeterminato, nota un effetto positivo sui salari soprattutto nei nuovi assunti. La metà dell'incremento nei nuovi assunti viene spiegato dalla riduzione dei costi di licenziamento mentre conta solo per il 10% nel salario dei lavoratori già occupati trova effetto positivo riduzione costi licenziamento sui livello dei salariali.

## 5. Strumenti alternativi

### *5.1 Sussidi di disoccupazione*

Tra gli strumenti di policy che permettono di intervenire nel mercato del lavoro ci sono i sussidi di disoccupazione. Mentre le forme di protezione all'occupazione si promettono di far durare più a lungo il rapporto di lavoro e disincentivare il licenziamento, i sussidi di disoccupazione intervengono proprio quando il rapporto termina proteggendo il lavoratore dalla perdita dello stipendio assicurandogli un'entrata sostitutiva.

Secondo la teoria i sussidi di disoccupazione influenzano il mercato del lavoro in diversi modi (Boeri, Van Ours 2010):

- Incrementano il salario di riserva nei soggetti disoccupati facendoli diventare più esigenti e riducendo la propensione ad offrire lavoro, aumentando potenzialmente la durata del periodo di disoccupazione.
- Il sussidio di disoccupazione funge da alternativa al lavoro, questo fa aumentare le richieste salariali in fase di contrattazione nei rapporti di lavoro.
- Induce un maggior numero di individui a rendersi partecipi al mercato del lavoro perché il costo dell'inattività aumenta quando viene introdotto un sussidio alla disoccupazione.

Secondo ricerche empiriche la durata dei sussidi di disoccupazione è correlata positivamente con la durata del periodo di disoccupazione (Nickell, Layard 1999; Boeri et al. 2000). Diversi studi si sono occupati anche di studiare la relazione tra generosità dei sussidi e tassi di disoccupazione, poiché riducendo i movimenti in uscita dalla disoccupazione questa può aumentare nel tempo anche se l'effetto può essere combattuto se il percepimento dei sussidi è programmato per un periodo definito e fornendo incentivi alla ricerca di un nuovo lavoro.

Diversi studi supportano empiricamente un effetto negativo su disoccupazione e un aumento della sua durata (Layard, Nickell, Jackman 2005; Katz, Meyer 1990; Nickel 1979; Lalive, van Ours, Zweimüller 2006; Meyer, Mok 2007; Roed, Zhang 2003)

Confrontando le restrizioni al licenziamento con il sistema di sussidi emergono alcune significative differenze: Le restrizioni proteggono solo gli individui in possesso di un'occupazione mentre i sussidi proteggono tutta la parte attiva nel mercato. Le restrizioni impongono un onere a carico di chi assume mentre il sistema di sussidi viene finanziato con la tassazione sui lavoratori. Infine, le restrizioni riducono la mobilità del lavoro rendendo più difficoltosa l'uscita dalla disoccupazione, mentre i sussidi di disoccupazione se opportunamente regolati possono diventare un modo per incentivare l'attivazione oltre a integrare il reddito perso. Nonostante le differenze però i due strumenti perseguono il medesimo scopo di assicurazione contro il rischio di licenziamento e tra i paesi emerge una chiara preferenza dell'uno o dell'altro strumento. Una peculiarità soprattutto desiderabile delle protezioni del lavoro è quella di far pesare sul datore i costi sociali di un alto numero di licenziamenti. In questo senso il sistema di sussidi si può avvicinare attraverso una regolamentazione *experience rated* ovvero che richiede un contributo da parte dei datori di lavoro che tiene conto del numero di rapporti chiusi in precedenza.

## 5.2 Politiche attive del lavoro

Le politiche attive del lavoro sono lo strumento che consente il reinserimento degli individui nel mercato del lavoro. Il suo compito è quello di evitare lunghi periodi di disoccupazione, mantenendo attivo il mercato del lavoro e impedendo il potenziale impoverimento del capitale umano acquisito. Rappresenta inoltre uno strumento importante per il sistema di sussidi perché orienta le persone alla ricerca di un'occupazione evitando possibili situazioni di moral hazard (Boeri, Van Ours 2010).

Le politiche attive si distinguono in diverse tipologie di programmi che vengono in genere studiati separatamente per valutarne l'efficacia tra cui vi troviamo:

- Servizi di formazione e qualificazione
- Servizi pubblici per l'impiego (PES) che riguardano la guida e assistenza alla ricerca del lavoro
- Assunzioni sovvenzionate, che mirano a promuovere l'assunzione alcune tipologie di persone attraverso agevolazioni e sussidi al settore privato o tramite creazione diretta di lavori temporanei nel settore pubblico.
- Programmi di attivazione, che riguardano incentivi diretti alla partecipazione e attivazione a percorsi mirati alla ricollocazione.

Sono state effettuate diverse valutazioni sia a livello micro che macroeconomico sull'efficacia di questo tipo di politiche.

Secondo la revisione fatta da Card (2018) dalle evidenze microeconomiche emerge che i) l'efficacia delle politiche è quasi nulla nel breve termine mentre diventa positiva nel medio termine (1 anno dopo) e nel lungo termine (2+ anni) dopo la conclusione del programma. In particolare le misure influenzano l'occupazione tra l'1-3 % nel breve e rispettivamente tra il 3-5% e 5-12% nel medio e lungo termine. ii) l'efficacia nel tempo dipende dal tipo di politica, con maggior effetto per quelle che consentono un miglioramento del capitale umano. Le misure di assistenza che mirano ad un reimpiego immediato hanno la stessa efficacia nel tempo mentre i programmi di formazione hanno un effetto rilevante nel medio lungo termine. Gli incentivi alle assunzioni nel settore pubblico in compenso sembrano avere poca efficacia in generale. iii) effetto maggiore per il lato femminile e per gli individui provenienti da lunghi periodi di disoccupazione. Poco effetto invece per la parte più giovane e per i lavoratori più anziani. iv) le politiche attive in generale sembrano avere più efficacia nei periodi economici sfavorevoli.

Martin e Grubb (2001) hanno effettuato una rassegna sull'efficacia delle politiche attive per diversi paesi. Per i programmi pubblici di formazione l'effetto risulta misto e in alcuni casi non così efficace. Alcune eccezioni dove risulta un effetto positivo su guadagni e occupazione nei gruppi svantaggiati. Da più studi emerge un effetto positivo soprattutto nelle donne (Bergemann, Van den Berg 2008) mentre è meno efficace negli uomini e inefficace per i giovani. Per i servizi di assistenza alla ricerca di lavoro gli studi sembrano osservare un generale effetto positivo (Card 2018; Crèpon, Van den Berg 2016; Martin e Grubb 2001).

Meyer (1995) valutando una serie di programmi di assistenza per il lavoro negli Usa, mostra una riduzione del periodo di richiesta dei sussidi di disoccupazione. Dolton e O'Neill (2002) valutando l'efficacia dei programmi in Gran Bretagna, mostrano un effetto positivo di lungo termine sulla disoccupazione maschile. Un'altra componente sono le assunzioni incentivate attraverso sussidi e integrazione al reddito. In alcuni paesi queste misure hanno un effetto maggiore dei programmi di formazione o creazione diretta di lavoro da parte del settore pubblico. In generale però mostrano una efficacia modesta seppur in certi casi può essere migliorata attraverso una targhettizzazione specifica dei destinatari (OECD 2009) e rimane una politica desiderabile dal punto di vista dell'equità poiché consente di contenere effetti negativi sui soggetti più deboli nel mercato del lavoro. Gli incentivi se sono per specifici gruppi risultano rispetto ad altre tipologie di sostegno all'occupazione più convenienti perché risulta maggiore la creazione effettiva di lavoro rispetto a misure più vaste dove le assunzioni incentivate vanno a sostituire anche lavori che sarebbero esistiti ugualmente avendo un effetto negativo per le entrate pubbliche.

La creazione diretta di lavoro nel settore pubblico fa parte delle politiche attive e può essere considerato come un'assunzione sovvenzionata al 100%, tuttavia nelle valutazioni fatte i risultati sono deludenti in quanto risulta poco efficace nel consentire il passaggio ad un'assunzione permanente nel settore privato, bloccando piuttosto i soggetti in questo tipo di programmi con pochi stimoli per la ricerca di un'occupazione. Questo tipo di strumento consente ai soggetti deboli del mercato specialmente in fasi economiche negative di non allontanarsi dal mondo del lavoro ma per ottenere buone probabilità di reimpiego nel settore privato occorre la combinazione con percorsi di attivazione e incentivi verso la formazione o la ricerca di lavoro.

Nello studio OECD (2009) effettuando un'analisi tra la spesa per politiche attive e disoccupazione fa emergere che la capacità di influenzare i flussi in uscita dalla disoccupazione dipende molto dal ciclo economico. I programmi di supporto alla ricerca del lavoro e gli incentivi alle assunzioni risultano molto meno efficaci in condizioni del mercato del lavoro negative, mentre risultano efficaci in tali situazioni i programmi di formazione. Questo viene spiegato dal fatto che in situazioni di crisi il rapporto posti vacanti/disoccupati diminuisce e che il costo marginale per la riallocazione delle persone diventa maggiore.

Le politiche attive del lavoro sono uno strumento importante sia per migliorare le condizioni del mercato nel reinserimento degli individui sia come forma di supporto per le fasce più deboli

nel mercato del lavoro. Sono inoltre uno strumento di equità per chi percepisce sussidi e forme di integrazione al reddito. Da un punto di vista di efficacia e costi-benefici risulta che in situazioni difficili tali politiche non consentono ritorni soddisfacenti a causa delle minori opportunità disponibili, però nel lungo termine ci sono parecchi benefici nel tenere coinvolte le persone e fornire percorsi di formazione durante le fasi recessive. Nelle situazioni economiche negative un mix giusto di politiche deve evitare l'allontanamento degli individui dal mercato del lavoro quindi mantenendo attive le politiche di attivazione, combattere il declino nella domanda attraverso assunzioni sovvenzionate e fornire formazione che in fasi negative risulta un investimento meno costoso per il lungo termine.

## 6. Conclusioni

L'obiettivo del presente studio era quello di offrire una comprensione migliore del significato di flessibilità e degli effetti delle misure a protezione del lavoro. La flessibilità, rappresentata come l'esigenza di poter gestire con una certa libertà i lavoratori a seconda delle diverse situazioni economiche, si scontra apparentemente con le necessità di sicurezza e stabilità dell'occupazione. Questa contrapposizione risulta però molto più sfumata nella realtà, dato che entrambe le politiche volte alla flessibilità o alla protezione del lavoro, possono presentare degli effetti negativi che necessitano di una mitigazione. Analizzando nello specifico regimi di protezione dell'impiego si può concludere che risultano molto utili nel rendere i rapporti di lavoro più duraturi e stabili, permettendo così maggiori investimenti e accrescimento di capitale umano. Tra gli effetti indesiderati invece c'è quello di un aumento nella durata della disoccupazione e quindi una maggiore difficoltà nel trovare lavoro, specialmente nella parte debole del mercato come giovani e soggetti poco qualificati. Un altro aspetto negativo è la sua capacità di limitare la riallocazione dei lavoratori e che quindi ostacola una corretta interazione tra domanda e offerta di lavoro il che può portare a problematiche di efficienza ed effetti negativi dal punto di vista della produttività e innovazione. Dal punto di vista della sicurezza percepita nei lavoratori le protezioni potrebbero non essere lo strumento migliore rispetto invece ad una corretta e funzionante politica attiva per il reinserimento, mentre il sistema di sussidi per la disoccupazione rappresentano un'assicurazione per il reddito migliore e può anch'esso rappresentare una forma di incentivo al lavoro se opportunamente organizzato. Le evidenze non mostrano alcuna significativa relazione tra le politiche di protezione ed i livelli

occupazionali ma piuttosto sembrano influenzare in maniera negativa alcune dinamiche all'interno del mercato del lavoro. Dal punto di vista di politica economica possiamo quindi considerare i regimi di protezione come ottimi nel perseguire certi risultati in termini di stabilità, ma non devono costituire l'unico strumento di riferimento o assumere livelli di regolamentazione eccessivi poiché possono causare forti diseguaglianze e rendere il mercato stagnante e poco reattivo ai cambiamenti economici, incentivando invece le forme di lavoro più precarie, il che va poi contro la logica stessa dell'introduzione delle regolamentazioni per l'occupazione. Il giusto insieme di politiche quindi prevede un certo grado di protezione che consente di mantenere una flessibilità adeguata e l'utilizzo di strumenti alternativi a supporto, per facilitare le transizioni e aumentare la sicurezza attraverso sistemi di integrazione del reddito in caso di licenziamento.

## Bibliografia

- Addison, J. T., & Teixeira, P. (2003). The economics of employment protection. *Journal of Labor research*, 24(1), 85-128.
- Addison, J. T., & Teixeira, P. (2005). What have we learned about the employment effects of severance pay? Further iterations of Lazear et al. *Empirica*, 32(3), 345-368.
- Amable, B., Demmou, L., & Gatti, D. (2011). The effect of employment protection and product market regulation on labour market performance: substitution or complementarity?. *Applied Economics*, 43(4), 449-464.
- Amuedo-Dorantes, C. (2000). Work transitions into and out of involuntary temporary employment in a segmented market: evidence from Spain. *ILR Review*, 53(2), 309-325.
- Andrews, D., & Cingano, F. (2014). Public policy and resource allocation: evidence from firms in OECD countries. *Economic Policy*, 29(78), 253-296.
- Autor, D. H., & Houseman, S. N. (2010). Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First". *American Economic Journal: Applied Economics*, 96-128.
- Autor, D. H., Kerr, W. R., & Kugler, A. D. (2007). Does employment protection reduce productivity? Evidence from US states. *The Economic Journal*, 117(521), F189-F217.
- Avdagic, S., Salardi, P. (2013). Tenuous link: labour market institutions and unemployment in advanced and new market economies. *Socio-Economic Review*, 11(4), 739-769.
- Avdagic, S. (2015). Does deregulation work? Reassessing the unemployment effects of employment protection. *British Journal of Industrial Relations*, 53(1), 6-26.
- Bai, J., Fairhurst, D., & Serfling, M. (2020). Employment protection, investment, and firm growth. *The Review of Financial Studies*, 33(2), 644-688.
- Baldwin, J. R., & Gu, W. (2006). Competition, firm turnover and productivity growth. Available at SSRN 1371593.
- Bartelsman, E. J., Gautier, P. A., & De Wind, J. (2016). Employment protection, technology choice, and worker allocation. *International Economic Review*, 57(3), 787-826.
- Bartelsman, E. J., Haltiwanger, J., & Scarpetta, S. (2004). Microeconomic evidence of creative destruction in industrial and developing countries. Available at SSRN 612230.
- Bartelsman, E., Haltiwanger, J., & Scarpetta, S. (2009). Measuring and analyzing cross-country differences in firm dynamics. *Producer dynamics: New evidence from micro data*, 15-76.
- Bassanini, A., Booth, A., Brunello, G., De Paola, M., Leuven, E., Garibaldi, P., & Wasmer, E. (2007). Education and training in Europe. In *Workplace Training in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Bassanini A., Caroli E. (2015). Is Work Bad for Health? The Role of Constraint versus Choice. *Annals of Economics and Statistics*, 13-37.
- Bassanini, A., Duval, R. (2009). Unemployment, institutions, and reform complementarities: re-assessing the aggregate evidence for OECD countries. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 40-59.
- Bassanini, A., Nunziata, L., & Venn, D. (2009). Job protection legislation and productivity growth in OECD countries. *Economic policy*, 24(58), 349-402.
- Behaghel, L., Crépon, B., & Sédillot, B. (2008). The perverse effects of partial employment protection reform: The case of French older workers. *Journal of Public Economics*, 92(3-4), 696-721.
- Bentolila, S., Dolado, J. J., & Jimeno, J. F. (2008). Two-tier employment protection reforms: The Spanish experience. *CESifo DICE Report*, 6(4), 49-56.



- Bentolila, S., & Dolado, J. J. (1994). Labour flexibility and wages: lessons from Spain. *Economic policy*, 9(18), 53-99.
- Bergemann, A., & Van den Berg, G. J. (2008). Active labor market policy effects for women in Europe—a survey. *Annales d'Economie et de Statistique*, 385-408.
- Bertola, G., Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2002). Comparative analysis of employment outcomes: lessons for the United States from international labor market evidence. *The roaring nineties: can full employment be sustained*, 159-218.
- Bignon, V., Caroli, E., & Galbiati, R. (2017). Stealing to survive? Crime and income shocks in nineteenth century France. *The Economic Journal*, 127(599), 19-49.
- Bjuggren, C. M. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, 157, 138-157.
- Blanchard, O., & Wolfers, J. (2000). The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence. *The Economic Journal*, 110(462), C1-C33.
- Boeri, T., & Jimeno, J. F. (2005). The effects of employment protection: Learning from variable enforcement. *European Economic Review*, 49(8), 2057-2077.
- Boeri, T., Layard, P. R. G., & Nickell, S. (2000). Welfare-to-work and the fight against long-term unemployment.
- Boeri, T., & van Ours, J. (2010). *The Economics of Imperfect Labor Markets*.
- Booth, A. L., Francesconi, M., & Frank, J. (2002). Temporary jobs: stepping stones or dead ends?. *The economic journal*, 112(480), F189-F213.
- Botero, J. C., Djankov, S., Porta, R. L., Lopez-de-Silanes, F., & Shleifer, A. (2004). The regulation of labor. *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4), 1339-1382.
- Bottasso, A., Conti, M., & Sulis, G. (2017). Firm dynamics and employment protection: Evidence from sectoral data. *Labour Economics*, 48, 35-53.
- Bravo-Biosca, A., Criscuolo, C., & Menon, C. (2016). What drives the dynamics of business growth?. *Economic Policy*, 31(88), 703-742.
- Burgess, S., Knetter, M., & Michelacci, C. (2000). Employment and output adjustment in the OECD: a disaggregate analysis of the role of job security provisions. *Economica*, 67(267), 419-435.
- Cahuc, P., Malherbet, F., & Prat, J. (2019). The detrimental effect of job protection on employment: Evidence from France.
- Calcagnini, G., Ferrando, A., & Giombini, G. (2014). Does employment protection legislation affect firm investment? The European case. *Economic Modelling*, 36, 658-665.
- Calcagnini, G., Giombini, G., & Saltari, E. (2009). Financial and labor market imperfections and investment. *Economics Letters*, 102(1), 22-26.
- Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2018). What works? A meta analysis of recent active labor market program evaluations. *Journal of the European Economic Association*, 16(3), 894-931.
- Casquel, E., & Cunyat, A. (2008). Temporary contracts, employment protection and skill: A simple model. *Economics Letters*, 100(3), 333-336.
- Centeno, M., & Novo, Á. A. (2012). Excess worker turnover and fixed-term contracts: Causal evidence in a two-tier system. *Labour Economics*, 19(3), 320-328.
- Cervini-Plá, M., Ramos, X., & Silva, J. I. (2010). Wage effects of non-wage labour costs.

- Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J., & Pica, G. (2010). The effects of employment protection legislation and financial market imperfections on investment: evidence from a firm-level panel of EU countries. *Economic Policy*, 25(61), 117-163.
- Cingano, F., Leonardi, M., Messina, J., & Pica, G. (2016). Employment protection legislation, capital investment and access to credit: evidence from Italy. *The Economic Journal*, 126(595), 1798-1822.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239.
- Crépon, B., & Van Den Berg, G. J. (2016). Active labor market policies. *Annual Review of Economics*, 8, 521-546.
- Deakin, S., Lele, P., & Siems, M. (2007). The evolution of labour law: Calibrating and comparing regulatory regimes. *International Labour Review*, 146(3-4), 133-162.
- DeFreitas, G., & Marshall, A. (1998). Labour surplus, worker rights and productivity growth: a comparative analysis of Asia and Latin America. *Labour*, 12(3), 515-539.
- de Graaf-Zijl, M., Van den Berg, G. J., & Heyma, A. (2011). Stepping stones for the unemployed: the effect of temporary jobs on the duration until (regular) work. *Journal of population Economics*, 24(1), 107-139.
- Disney, R., Haskel, J., & Heden, Y. (2003). Restructuring and productivity growth in UK manufacturing. *The Economic Journal*, 113(489), 666-694.
- Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2005). The consequences of labor market flexibility: Panel evidence based on survey data. *European Economic Review*, 49(5), 1225-1259.
- Dolado, J. J., García-Serrano, C., & Jimeno, J. F. (2002). Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain. *The Economic Journal*, 112(480), F270-F295.
- Dolton, P., & O'Neill, D. (2002). The long-run effects of unemployment monitoring and work-search programs: experimental evidence from the United Kingdom. *Journal of labor economics*, 20(2), 381-403.
- Elmeskov, J., Martin, J. P., & Scarpetta, S. (1998). Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries' experience. *Swedish economic policy review*, 5(2).
- Feldmann, H. (2009). The unemployment effects of labor regulation around the world. *Journal of Comparative Economics*, 37(1), 76-90.
- Foster, L., Haltiwanger, J. C., & Krizan, C. J. (2001). Aggregate productivity growth: lessons from microeconomic evidence. In *New developments in productivity analysis* (pp. 303-372). University of Chicago Press.
- Gagliarducci, S. (2005). The dynamics of repeated temporary jobs. *Labour Economics*, 12(4), 429-448.
- García-Pérez, J. I., Marinescu, I., & Vall Castello, J. (2019). Can fixed-term contracts put low skilled youth on a better career path? Evidence from Spain. *The Economic Journal*, 129(620), 1693-1730.
- Garibaldi, P., Pacelli, L., & Borgarello, A. (2004). Employment protection legislation and the size of firms. *Giornale degli economisti e annali di economia*, 33-68.
- Griffith, R., & Macartney, G. (2014). Employment protection legislation, multinational firms, and innovation. *Review of Economics and Statistics*, 96(1), 135-150.
- Griliches, Z., & Regev, H. (1995). Firm productivity in Israeli industry 1979-1988. *Journal of econometrics*, 65(1), 175-203.
- Grubb, D., & Wells, W. (1993). Employment regulation and patterns of work in EC countries. *OECD Economic studies*, 7-7.
- Güell, M., & Petrongolo, B. (2007). How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain. *Labour Economics*, 14(2), 153-183.
- Hagen, T. (2003). Do fixed-term contracts increase the long-term employment opportunities of the unemployed?. None.

- Haltiwanger, J., Scarpetta, S., & Schweiger, H. (2008). Assessing job flows across countries: the role of industry, firm size and regulations (No. w13920). National Bureau of Economic Research.
- Heckman, J. J., & Pagés, C. (2000). The cost of job security regulation: Evidence from Latin American labor markets.
- Heinrich, C. J., Mueser, P. R., & Troske, K. R. (2005). Welfare to temporary work: Implications for labor market outcomes. *Review of Economics and Statistics*, 87(1), 154-173.
- Hijzen, A., Mondauto, L., & Scarpetta, S. (2017). The impact of employment protection on temporary employment: Evidence from a regression discontinuity design. *Labour Economics*, 46, 64-76.
- Hopenhayn, H., & Rogerson, R. (1993). Job turnover and policy evaluation: A general equilibrium analysis. *Journal of political Economy*, 101(5), 915-938.
- Howell, D., D. Baker, A. Glyn, and J. Schmitt. (2007). Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. *Capitalism and Society* 2 (1), 1–73.
- Ichino, A., Mealli, F., & Nannicini, T. (2008). From temporary help jobs to permanent employment: What can we learn from matching estimators and their sensitivity?. *Journal of applied econometrics*, 23(3), 305-327.
- Jahn, E. J., & Rosholm, M. (2014). Looking beyond the bridge: The effect of temporary agency employment on labor market outcomes. *European Economic Review*, 65, 108-125.
- Janiak, A., & Wasmer, E. (2014). Employment protection and capital-labor ratios.
- Kahn, L. M. (2007). The impact of employment protection mandates on demographic temporary employment patterns: International microeconomic evidence. *The Economic Journal*, 117(521), F333-F356.
- Kahn, L. M. (2010). Employment protection reforms, employment and the incidence of temporary jobs in Europe: 1996–2001. *Labour Economics*, 17(1), 1-15
- Katz, L. F., & Meyer, B. D. (1990). The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment. *Journal of public economics*, 41(1), 45-72.
- Koeniger, W. (2005). Dismissal costs and innovation. *Economics Letters*, 88(1), 79-84
- Kugler, A., & Pica, G. (2008). Effects of employment protection on worker and job flows: Evidence from the 1990 Italian reform. *Labour Economics*, 15(1), 78-95.
- Kugler, A. D., Jimeno, J. F., & Hernanz, V. (2003). Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish labour market reforms. Available at SSRN 424224.
- Kugler, A. D. (2007). The effects of employment protection in Europe and the USA. *Opuscle, CREI*, (18).
- Kvasnicka, M. (2009). Does temporary help work provide a stepping stone to regular employment. *Studies of labor market intermediation*, 335-372.
- Lalive, R., Van Ours, J., & Zweimüller, J. (2006). How changes in financial incentives affect the duration of unemployment. *The Review of Economic Studies*, 73(4), 1009-1038.
- Layard, P. R. G., Layard, R., Nickell, S. J., & Jackman, R. (2005). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford University Press on Demand.
- Lazear, E. P. (1990). Job security provisions and employment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105(3), 699-726.
- Leonardi, M., & Pica, G. (2007). Employment protection legislation and wages.
- Leonardi, M., & Pica, G. (2013). Who pays for it? The heterogeneous wage effects of employment protection legislation. *The Economic Journal*, 123(573), 1236-1278.
- Machin, S., & Meghir, C. (2004). Crime and economic incentives. *Journal of Human resources*, 39(4), 958-979.

- Martin, J. P., & Grubb, D. (2001). What Works and for Whom: A Review of OECD Countries' experiences with active labour market policies. *Swedish economic policy review*, 8(2), 9-56.
- Martins, P. S. (2009). Dismissals for cause: The difference that just eight paragraphs can make. *Journal of Labor Economics*, 27(2), 257-279.
- Meyer, B. D. (1995). Lessons from the US unemployment insurance experiments. *Journal of economic literature*, 33(1), 91-131.
- Meyer, B. D., & Mok, W. K. (2007). Quasi-experimental evidence on the effects of unemployment insurance from New York State.
- Micco, A. (2006). The economic effects of employment protection: evidence from international industry-level data.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1994). Job creation and job destruction in the theory of unemployment. *The review of economic studies*, 61(3), 397-415.
- Mortensen, D. T., & Pissarides, C. A. (1999). Unemployment responses to 'skill-biased' technology shocks: the role of labour market policy. *The Economic Journal*, 109(455), 242-265.
- Murphy, G., Siedschlag, I., & McQuinn, J. (2017). Employment protection and industry innovation. *Industrial and Corporate Change*, 26(3), 379-398.
- Nickell, S., & Layard, R. (1999). Labor market institutions and economic performance. *Handbook of labor economics*, 3, 3029-3084.
- Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?. *The Economic Journal*, 115(500), 1-27.
- Nickell, S. J. (1979). The effect of unemployment and related benefits on the duration of unemployment. *The Economic Journal*, 89(353), 34-49.
- Nickell, S. (1997). Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic perspectives*, 11(3), 55-74.
- Nunziata, L., & Staffolani, S. (2007). Short-term contracts regulations and dynamic labour demand: theory and evidence. *Scottish Journal of Political Economy*, 54(1), 72-104.
- Oecd. (1999). Employment protection and labour market performance. *OECD employment outlook*, 48-132.
- Oecd. (2004). Employment protection regulation and labour market performance. *OECD employment outlook*, 61-125.
- Oecd. (2007). More Jobs but Less Productive? The Impact of Labour Market Policies on Productivity. *OECD employment outlook*, 55-103.
- Oecd. (2009). Part B. The Employment and Social Policy Response to the Jobs Crisis. *OECD employment outlook*, 60-115
- Oecd. (2010). Institutional and Policy Determinants of Labour Market Flows. *OECD employment outlook*, 167-210.
- Oecd. (2013). Protecting jobs, enhancing flexibility: a new look at employment protection legislation. *OECD employment outlook*, 65-126.
- Oecd. (2014). Non-regular employment, job security and the labour market divide. *OECD employment outlook*, 141-209.
- Oecd. (2020). Recent trends in employment protection legislation. *OECD employment outlook 2020*, 168-220.
- Okudaira, H., Takizawa, M., & Tsuru, K. (2013). Employment protection and productivity: evidence from firm-level panel data in Japan. *Applied Economics*, 45(15), 2091-2105.

- Olley, G. S., & Pakes, A. (1996). The Dynamics of Productivity in the Telecommunications Equipment Industry. *Econometrica*, 64(6), 1263–1297.
- Pérez, J. I. G., & Osuna, V. (2014). Dual labour markets and the tenure distribution: Reducing severance pay or introducing a single contract. *Labour Economics*, 29, 1-13.
- Pierre, G., & Scarpetta, S. (2013). Do firms make greater use of training and temporary employment when labor adjustment costs are high?. *IZA Journal of Labor Policy*, 2(1), 1-17.
- Pissarides, C. A. (2001). Employment protection. *Labour economics*, 8(2), 131-159.
- Raphael, S., & Winter-Ebmer, R. (2001). Identifying the effect of unemployment on crime. *The journal of law and economics*, 44(1), 259-283.
- Røed, K., & Zhang, T. (2003). Does unemployment compensation affect unemployment duration?. *The Economic Journal*, 113(484), 190-206.
- Scarpetta, S., Hemmings, P., Tressel, T., & Woo, J. (2002). The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: evidence from micro and industry data.
- Scarpetta, S. (1996). Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study. *OECD Economic studies*, 26(1), 43-98.
- Van der Wiel, K. (2010). Better protected, better paid: Evidence on how employment protection affects wages. *Labour Economics*, 17(1), 16-26