



UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
"M.FANNO"**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA

PROVA FINALE

**"SKILL RELATEDNESS E MOBILITÀ DEI LAVORATORI DOPO LA
CHIUSURA DEGLI IMPIANTI"**

RELATORE:

CH.MO PROF. ROBERTO ANTONIETTI

LAUREANDA: ARIANNA FELTRIN

MATRICOLA N. 1090261

ANNO ACCADEMICO 2016 – 2017

INDICE

ABSTRACT.....	PAG. 1
1. L'INFLUENZA DELLA COMPOSIZIONE SETTORIALE REGIONALE SULLA RESILIENZA.....	PAG. 3
1.1 GLI EFFETTI DELLA CRISI ECONOMICA E IL CONCETTO DI RESILIENZA.....	PAG. 3
1.2 <i>SKILL RELATEDNESS</i> E DIVERSIFICAZIONE CORRELATA.....	PAG. 9
2. EFFETTI DI UNO SHOCK ECONOMICO SULLA FORZA LAVORO DELLA REGIONE.....	PAG. 13
2.1 LA CRISI NELL'OCCUPAZIONE: CAPITALE UMANO E MOBILITÀ DEL LAVORO.....	PAG. 13
2.2 I COSTI DEL <i>DISPLACEMENT</i> PER I LAVORATORI.....	PAG. 20
2.3 L' <i>OUTPLACEMENT</i> COME SUPPORTO AI LAVORATORI	PAG. 21
3. CASI DI STUDIO.....	PAG. 27
3.1 DANIMARCA.....	PAG. 27
3.2 SVEZIA E GERMANIA DELL'EST.....	PAG. 30
3.3 INGHILTERRA.....	PAG. 31
3.4 NORVEGIA.....	PAG. 33
3.5 IL MODELLO DI <i>FLEXICURITY</i> DANESE.....	PAG. 36
CONCLUSIONI.....	PAG. 39
BIBLIOGRAFIA.....	PAG. 41

ABSTRACT

A seguito di uno shock, le regioni reagiscono in modo differente. La loro resilienza influisce sulle conseguenze che l'economia subirà e sul tempo necessario per riprendersi, sempre che una regione riesca a riprendersi. Fattore comune allo shock che ha subito l'Europa nel 2008, causato dalla crisi economica iniziata nel 2007 negli Stati Uniti, è stato l'aumento del tasso di disoccupazione. La crisi finanziaria, distribuitasi poi a tutta l'economia reale, ha portato alla massiva chiusura degli impianti produttivi e alla conseguente sovrabbondanza di lavoratori in esubero rimasti senza lavoro e in cerca di occupazione. Quali possibilità di reimpiego hanno avuto tali individui? Parte di essi sono emigrati verso altre regioni, dando vita a un flusso in uscita per la regione di appartenenza ed un flusso in entrata di forza lavoro nella regione in cui si dirigeranno. La sorte degli individui che non migrano verso le regioni esterne dipende da diversi fattori, sia propri del lavoratore (*skills*) che esterni e appartenenti alla regione stessa: connessione tra imprese, capacità innovativa, storia pregressa. Influenti nel reimpiego del capitale umano sono anche variabili come il sesso, l'età, l'istruzione e l'esperienza. Con l'aiuto di diversi studi recenti, si cercherà di fornire una rassegna sul concetto di resilienza regionale, sulle diverse possibilità a disposizione dei lavoratori in esubero nella ricerca di un impiego e le eventuali risorse, messe a disposizione dai Governi a supporto di essi, nella ricerca di un nuovo impiego o nell'affrontare il periodo di disoccupazione.

Nel primo capitolo si illustrerà come la struttura geografica propria di ogni regione giochi un ruolo fondamentale nel creare delle solide basi per la capacità della regione stessa di reagire agli shock, attraverso l'esposizione del concetto di resilienza e, in secondo luogo, sottolineando la funzione della *related* e *unrelated variety* e delle connessioni tra settori e imprese. Il secondo capitolo effettuerà una panoramica sulla situazione del lavoratore una volta trovatosi di fronte alla mobilità, andando a vedere i possibili reimpieghi e le situazioni a cui esso potrà essere sottoposto, con accenno anche ai costi subiti e alle possibili soluzioni offerte. Infine, nell'ultimo capitolo, verranno esposti alcuni casi di studio sulle sorti dei lavoratori a seguito della massiva chiusura degli impianti in Danimarca, Svezia, Germania dell'Est, Inghilterra e Norvegia.

1. L'INFLUENZA DELLA COMPOSIZIONE SETTORIALE REGIONALE SULLA RESILIENZA

Di particolare importanza nell'economia è la capacità delle regioni di sapersi adattare, reinventarsi dopo una recessione dovuta in gran parte alla struttura reticolata dell'economia o dopo uno shock. Ma in che modo le regioni possono prevenire/minimizzare le conseguenze? E che effetti producono tali conseguenze nell'economia regionale?

1.1 Gli effetti della crisi economica e il concetto di resilienza

Nel 2008 l'Europa è stata colpita dalla Grande Recessione, crisi più forte di ogni altra nel Secondo Dopoguerra. La crisi fonda le sue radici nel settore finanziario e si è propagata in tutto il mondo partendo dagli Stati Uniti: la bolla immobiliare del 2007 e le conseguenti preoccupazioni su un possibile crollo del settore dei mutui *subprime* causarono una netta caduta degli indici di borsa Nasdaq e Dow Jones, con serie ripercussioni sull'economia reale di tutto il mondo.

Alla fine del 2008 la produzione industriale dell'area euro si era ridotta di quasi il 3%; la crisi generalizzata provocò un aumento della disoccupazione: nell'aprile 2009, per la prima volta in Europa, il tasso di disoccupazione maschile superò quello femminile, mentre la disoccupazione giovanile (al di sotto dei 25 anni) subì fortemente le conseguenze della fase recessiva con una crescita costante che raggiunse il 18,7% (Eurostat).

Nella metà del 2009, il PIL pro capite nell'Unione Europea era già diminuito del 5% rispetto al quarto trimestre del 2007 (Figura 1), e la disoccupazione crebbe tra il 7 e l'11% tra il 2007 e il 2013 (Fratesi e Rodríguez-Pose 2016).

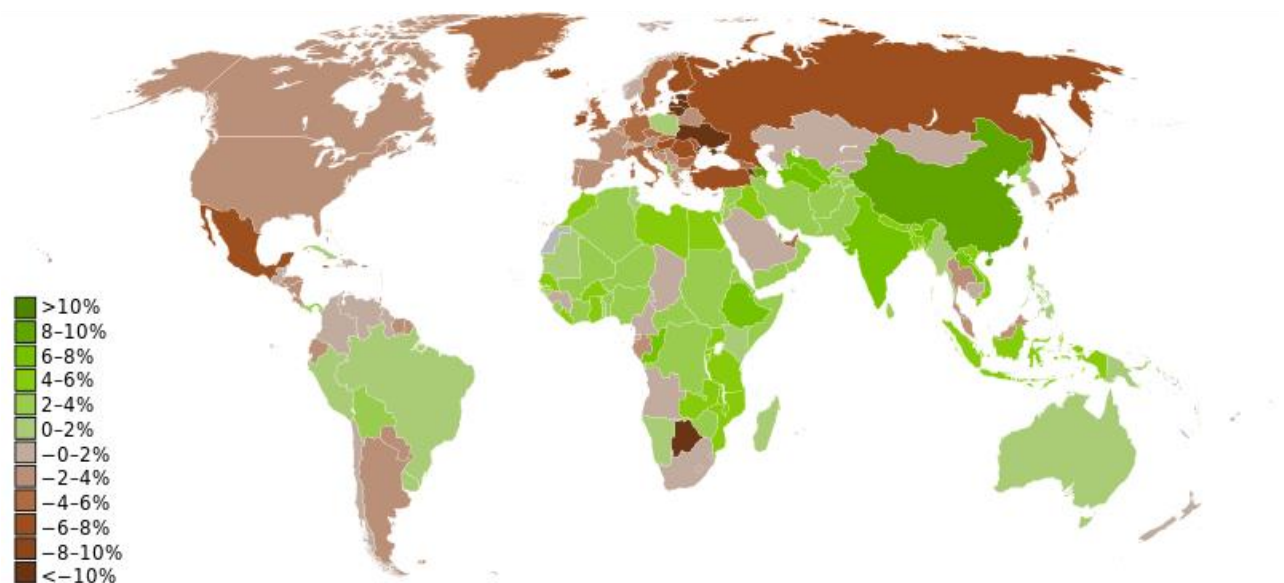


Figura 1: Variazione del PIL nella recessione del 2009

Fonte: CIA Factbook GDP growth rate

Gli effetti della crisi non furono solo economici: ad essi devono aggiungersi le conseguenze sociali e politiche. Sulla dimensione sociale c'è stato un significativo aumento nel lungo termine della disoccupazione ed esclusione sociale, fenomeni legati all'incremento della povertà. La crisi ha inoltre scatenato la ripresa della migrazione Europea: giovani disoccupati, spesso altamente qualificati, che dal sud Europa partono alla ricerca di un impiego verso i mercati più dinamici del centro/nord Europa, i quali hanno una miglior performance in termini di occupazione e produttività rispetto al bordo meridionale europeo. Sulla dimensione politica invece la crisi è stata associata all'insorgere di movimenti anti-Europei: le disparità tra Paesi nate dalla crisi hanno posto una sfida al progetto dell'Europa (sulla stabilità dell'Unione Europea) e specialmente dell'Eurozona. L'Unione Monetaria Europea non aveva ancora raggiunto la piena stabilizzazione fiscale, e questo ha esasperato gli effetti della crisi in molte parti dell'Eurozona (Figura 2): entrambe le aree inizialmente hanno cominciato la ripresa allo stesso tasso, ma dal 2011 la crescita nell'Eurozona ha cominciato a vacillare mentre nella non-Eurozona è rimasta mantenuta. Il risultato fu che al 2014 il PIL nella non-Eurozona era cresciuto di 5 punti percentuali rispetto ai valori pre-crisi, mentre quello della Eurozona restava ben sotto i valori precedenti (Cuadrado-Roura, Martin, Rodríguez-Pose 2016).

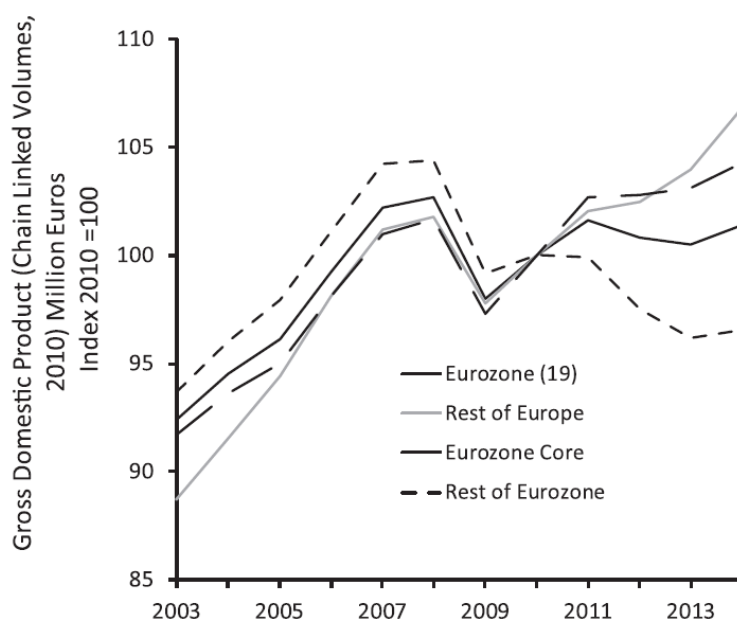


Figura 2: Recessione e ripresa in Europa

Fonte: Cuadrado-Roura, Martin e Rodríguez-Pose (2016)

L'impatto della crisi in Europa è stato quindi tutt'altro che omogeneo. Le economie che hanno riscontrato i maggiori danni sono state specialmente quelle del Sud (Grecia, Italia, Portogallo, Spagna) e dell'Est Unione Europea (Bulgaria, Lettonia): in termini di disoccupazione, nel 2015 Grecia e Spagna hanno registrato un tasso del 26% e 23% rispettivamente, mentre nei paesi meno colpiti e che si sono ripresi più velocemente come

Germania e Austria i tassi di disoccupazione sono sotto il 5%. Oltre alle differenze tra Paesi, si sono formate delle vere e proprie differenze tra regioni dello stesso Paese: sud della Spagna, dell'Italia e della Romania, Portogallo e Grecia centrali, Germania dell'Est e nord Inghilterra sono le regioni particolarmente colpite, mentre nord Italia, Madrid e la maggior parte del nord della Spagna, sud-est dell'Inghilterra e le tre capitali Nordiche hanno registrato migliori performance relativamente ai rispettivi Paesi (Fratesi, Rodríguez-Pose 2016). I diversi impatti della crisi in Europa in termini di PIL sono stati riportati anche da Capello, Caragliu e Fratesi (2015). Da questo studio emerge come l'Europa risenta in modo differenziato dei costi derivanti dalla crisi risultando divisa in due (*two-speed Europe*), dove le regioni appartenenti ai Paesi meridionali tendono a crescere generalmente meno rispetto a quelle appartenenti ai Paesi settentrionali.

Che cosa determina le differenze negli effetti che una crisi economica esercita sulla disoccupazione tra diversi Paesi e, specialmente, tra regioni dello stesso Paese? Le ragioni dietro tali differenze sono molteplici. Una motivazione sta nella specializzazione regionale: non tutti i settori hanno sofferto allo stesso modo della crisi. Il settore delle costruzioni è stato probabilmente il settore più colpito con una caduta del valore aggiunto tra il 6 e 20% e dell'occupazione del 10-20% (Cuadrado-Roura, Martin, Rodríguez-Pose 2016), assieme al settore tessile, mentre il settore farmaceutico è uno di quelli che nel periodo tra il 2008 e il 2011 ha incrementato il proprio profitto del 6.52% portando le regioni del sud della Germania e del sud-est dell'Inghilterra a registrare buone performance nelle fasi iniziali della crisi (Fratesi, Rodríguez-Pose 2016).

Un importante aspetto, assieme alla struttura economica della regione, è la capacità di risoluzione e di adattamento ai bruschi cambiamenti nelle condizioni economiche, e cioè la resilienza di una regione. Il concetto di *regional economic resilience* non è unitario, è stato espresso da molti autori, i quali hanno dato diverse definizioni in base al contesto in cui applicavano i loro studi:

“Resilience is the ability of an industry in a region to exploit the possibilities arising from external events and adapt to thrive under new selection environments”

(Holm e Østergaard, 2010)

“[...] the ability of a nation states to avoid disturbance of their equilibrium position through avoiding, withstanding or dampening the effects of shocks by diversification and/or macroeconomic stability”

(Pike, Tomaney e Dawley, 2010)

“[...] the ability of a region to anticipate, prepare for, respond to, and recover from a disturbance”

(Foster 2007, p. 14)

“[...] is the capacity of a regional or local economy to withstand or recover from market, competitive and environmental shocks to its development growth path, if necessary by undergoing adaptive changes to its economic structures and its social and institutional arrangements, so as to maintain or restore its previous development path, or transit to a new sustainable path characterized by a fuller and more productive use of its physical, human and environmental resources”

(Martin e Sunley, 2015)

La definizione di Martin e Sunley (2015) risulta quella più accettata, in quanto al suo interno definisce due dei tre tipi di resilienza identificati nel paper di Fratesi e Rodríguez-Pose (2016):

- **Engineering resilience:** abilità di un sistema di ritornare al suo stato stazionario di equilibrio dopo lo shock.
- **Ecological resilience:** quantità di shock che un sistema è in grado di assorbire prima di destabilizzarsi ed essere trasferito ad una nuova configurazione di stato stazionario.
- **Adaptive resilience:** abilità di un sistema di riorganizzarsi nella forma e nelle funzioni per anticipare o reagire prontamente agli shock.

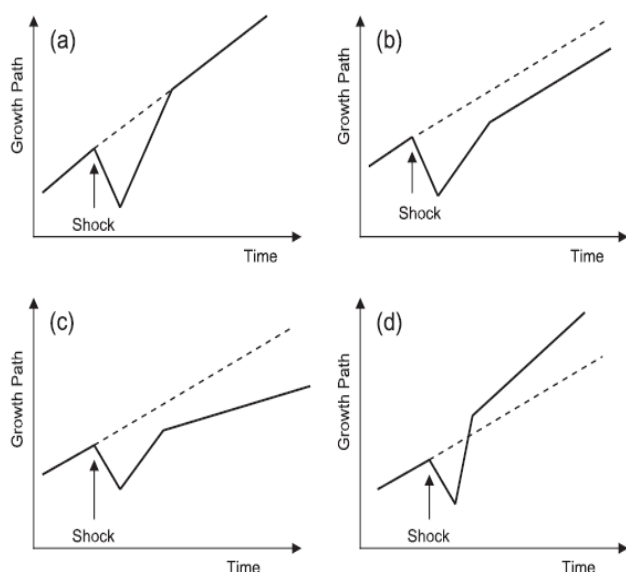


Figura (a) - Ritorno al percorso di crescita preesistente a seguito dello shock.

Figure (b) e (c) - Le regioni non riescono a tornare al percorso di crescita precedente allo shock: si stabilizzano su un percorso inferiore.

Figura (d) - La regione si riprende dallo shock e si stabilizza su un percorso di crescita maggiore.

Figura 3: Possibili risposte dell'economia regionale agli shock

Fonte: Simmie e Martin, 2010

La resilienza di una regione non è invariabile nel tempo, dipende dalla natura degli shock e può cambiare mano a mano che la struttura e la natura dell'economia della regione si evolvono. Un sistema può essere colpito da due tipi di eventi inaspettati e imprevedibili: gli “*slow-burn*” e gli shock veri e propri. Le due tipologie si differenziano sostanzialmente per le tempistiche con cui colpiscono il sistema: mentre gli *slow-burn* includono fenomeni con tempi più lunghi, come deindustrializzazione, espansione urbana, crescita prolungata della popolazione e cambiamenti climatici globali (sono infatti definiti anche *slow moving challenges*), gli shock veri e propri comprendono fenomeni rapidi (e spesso anche ricorrenti) come uragani, terremoti, epidemie e, in misura minore, la chiusura di stabilimenti in città la cui economia si basa fortemente su essi (Pike, Tomaney, Dawley 2010).

Le scuole di pensiero della resilienza negli ultimi tempi si sono divise in due: da una parte i sostenitori dell'*equilibrium-based view* e dall'altra gli studiosi appartenenti al filone della *evolutionary economic geography* che enfatizzano concetti quali adattamento e adattabilità delle regioni. Mentre la prima interpreta la resilienza come caratteristica generica di sistemi chiusi, l'adattamento¹ e l'adattabilità² sono correlati con un più aperto sistema che deve essere adattato e messo in equilibrio dagli agenti sociali (Pike, Tomaney, Dawley 2010). L'*evolutionary economic geography* mette in rilievo l'importanza degli agenti sociali nel percorso di cambiamento di una regione: la loro capacità di mettersi in relazione gioca un ruolo fondamentale nella possibilità per la regione stessa di adattarsi al meglio al processo di mutamento in atto. Interpretando lo scenario economico come un complesso di sistemi in adattamento, l'*evolutionary economic geography* aiuta a spiegare le differenze geografiche nella resilienza delle diverse regioni. Essa enfatizza l'importanza del “*lock-in*”³ cognitivo: come le regioni interpretano ed indirizzano i *lock-in* è fondamentale per l'adattamento e l'adattabilità geografica che spiegano la resilienza. In un contesto evolutivo, i *lock-in* non sono inevitabilmente punti finali ed esistono diversi meccanismi di “*de-locking*” capaci di fornire una base di adattabilità. Questo suggerisce che le regioni possono aumentare la loro adattabilità se sono in grado di sviluppare comprensioni collettive e strategie per riconoscere e superare i *lock-in* che possono vincolarne l'adattabilità a cambiamenti repentini (Pike, Tomaney, Dawley 2010).

¹ Definito come movimento attraverso un percorso pre-concepito nel breve termine, caratterizzato da forti e strette relazioni tra gli agenti sociali in atto (Pike, Tomaney, Dawley 2010).

² Definita come capacità dinamica di intraprendere e dispiegarsi lungo molteplici traiettorie evoluzionarie, attraverso deboli relazioni tra gli agenti sociali in atto, che accresce le possibili risposte del sistema ad imprevisti cambiamenti (Pike, Tomaney, Dawley 2010).

³ Il *lock-in* è definito come fenomeno che si manifesta quando una regione, in questo caso, resta “bloccata” su un equilibrio economico dal quale non riesce a muoversi, non riuscendo a catturare i processi di apprendimento esterni, anche se è disponibile un'alternativa più efficiente.

Una regione resiliente non è solo economicamente stabile, ma mantiene il suo successo economico nel lungo periodo affrontando gli inevitabili adattamenti richiesti. Per questo è più realistica l'idea degli equilibri multipli parlando di resilienza, e non del ritorno all'equilibrio precedente: se per qualsiasi ragione il percorso economico precedente allo shock dovesse scomparire, devono esserci altri percorsi alternativi che la regione deve essere in grado di intraprendere attraverso riaggiustamenti dell'industria e riposizionamenti nel mercato (Christopherson, Michie, Tyler 2010).

Una tale capacità di adattamento e adattabilità richiede flessibilità, creatività e innovazione in equa misura, i quali sono collegati ad una serie di fattori, primo su tutto il livello di abilità della forza lavoro: una miglior forza lavoro facilita la generazione, assimilazione e assorbimento dell'innovazione (Fratesi, Rodríguez-Pose 2016). Tuttavia, le differenze in abilità e capacità innovativa differiscono sostanzialmente tra le regioni Europee. Un ulteriore fattore che incide sulla capacità di adattamento delle regioni è la presenza di economie protette, cioè quelle economie più distaccate dal mercato e di conseguenza più resistenti ai cambiamenti del ciclo economico. Fratesi e Rodríguez-Pose (2016) hanno dimostrato come le economie protette di una regione siano meno esposte alla crisi nel breve periodo, ma nel lungo periodo si dimostrino non preparate per adattarsi ai cambiamenti provocati dal processo di distruzione creativa innescato dalla crisi: nel breve periodo l'occupazione sarà meno colpita, in quanto è presente un alto livello di occupazione pubblica e di specializzazione in settori relativamente chiusi alla competizione internazionale, nel lungo periodo però la crisi prolungata porterà all'aumento del livello della disoccupazione anche in queste economie e la ripresa dell'occupazione sarà più lenta una volta che inizierà il percorso di recupero dell'economia.

La resilienza sottolinea la necessità di una leadership istituzionale con una maggiore sensibilità e preparazione per cambiamenti rapidi e pervasivi. Le decisioni di politica adottate in risposta alle recessioni sono cruciali nell'influenzare la resilienza economica delle diverse regioni, in quanto le specifiche politiche adottate dai governi centrali⁴ condizioneranno il comportamento delle imprese. La poca resilienza agli shock causa problemi all'occupazione della regione: una profonda e prolungata depressione aumenta la possibilità di disoccupazione nel lungo termine, che porta all'erosione delle abilità del lavoratore e aumenta la sua dipendenza dai benefici sociali, riducendo così le aspettative di essere riassunto anche quando l'economia è in recupero. Come risultato, il tasso di disoccupazione potrebbe non ritornare ai livelli pre-crisi, ma stabilizzarsi attorno ad un nuovo e più alto tasso naturale di equilibrio (Martin, 2012).

⁴ Rappresentate ad esempio da espansioni/contrazioni fiscali o monetarie, aumento della spesa pubblica.

Rispetto all'output di un'economia, l'occupazione tende a necessitare un tempo molto più lungo per riprendersi dagli shock ed è per questo la variabile più critica: un forte declino nell'occupazione in una regione può portare profonde conseguenze per il mercato del lavoro locale.

1.2 *Skill relatedness* e diversificazione correlata

L'*evolutionary economic geography* enfatizza il ruolo della *related* e *unrelated variety* nel definire il livello di resilienza di una regione e la sua capacità di diversificarsi nel tempo. La *related variety* ha la potenzialità di dare origine ad economie di agglomerazione, le quali possono stimolare l'innovazione e la crescita regionale. Dai risultati di Frenken et al. (2007) (Wixie e Andersson, 2013), essa generalmente risulta positivamente correlata alla crescita occupazionale regionale. La presenza di *related variety* tra settori inoltre stimola gli spillover di conoscenza che influenzano anch'essi la crescita occupazionale. L'*unrelated variety* serve invece ad assorbire meglio gli shock esterni: la presenza di diversi settori dà al lavoratore la possibilità di trovare lavoro in occupazioni differenti da quelle di origine, contribuendo così a contenere il livello del tasso di disoccupazione. Non solo, ma agisce come protezione da potenziale contagio: se il portafoglio settoriale di una regione è molto diversificato su svariati settori (quindi la *unrelated variety* è elevata) allora uno shock esterno ha minori possibilità di propagarsi nella regione.

L'industria regionale tende a diversificarsi in aree con tecnologie e abilità correlate, quest'ultime definite in base alle loro conoscenze, capitale umano e *skills*⁵. Le economie diversificate sono più adattabili poiché agiscono come “*shock absorber*” dissipando gli effetti negativi lungo una serie di attività economiche anziché concentrandoli e finendo così per rinforzarli, risultando quindi una fonte di supporto per la resilienza regionale. La *inter-industry relatedness*⁶ ha giocato un importante ruolo nella letteratura: Porter nel 1998 (Neffke, Otto e Weyh, 2017) identifica nei cluster di attività economiche correlate un'importante fonte di vantaggio competitivo, con primo esempio su tutti dato dalla Silicon Valley.

La creazione di nuovi stabilimenti può dar inizio a cambiamenti strutturali locali: più le nuove imprese sono disconnesse da quelle esistenti e più radicali saranno i cambiamenti che ne

⁵ Nelson e Winter (1982, p.73) definiscono la *skill* come “... *capability for a smooth sequence of coordinate behaviour that is ordinarily effective relative to its objectives, given the context in which it normally occurs*”. Si dividono in *Soft Skills* (senso dell'efficacia, senso della comunicazione, flessibilità e adattabilità, creatività e senso dell'iniziativa, senso del collettivo) e *Hard Skills* (livello degli studi, esperienza professionale, titoli, livelli delle lingue, spirito di analisi e sintesi).

⁶ Due tipi di *Inter-industry relatedness*: il primo è la capacità di un'industria locale di condividere lo stesso (o simile) bacino di lavoratori e il secondo è la presenza di collegamenti input-output o della catena del valore tra industrie locali (Neffke et al., 2011).

conseguiranno. Essendo però che le nuove attività dipendono dalle risorse locali, è più probabile che esse si connettano alle industrie preesistenti. Di conseguenza, gli eventuali cambiamenti strutturali saranno gradualisti. In ogni caso, il grado di connessione tra le imprese dipenderà dall'agente da cui l'impresa ha luogo, e dalla posizione geografica in cui lo stesso era attivo precedentemente (gli imprenditori, ad esempio, tendono ad avviare l'impresa nella regione di appartenenza). Perciò, i nuovi stabilimenti creati da imprenditori tendono a rinforzare le *core skills* locali delle economie più della creazione di impianti da parte di imprese già esistenti. Una possibile spiegazione sta nel fatto che gli imprenditori dipendono fortemente dalle risorse locali, mentre le grandi imprese esistenti possono contare su risorse interne e competenze e abilità già acquisite. Le differenze create dal diverso agente che dà vita alla nuova impresa hanno conseguenze anche sull'occupazione: gli imprenditori infatti generano maggiore occupazione rispetto alle imprese esistenti, anche se le imprese esistenti spesso istituiscono impianti di dimensioni più grandi (Figura 4) (Neffke et al., 2010).

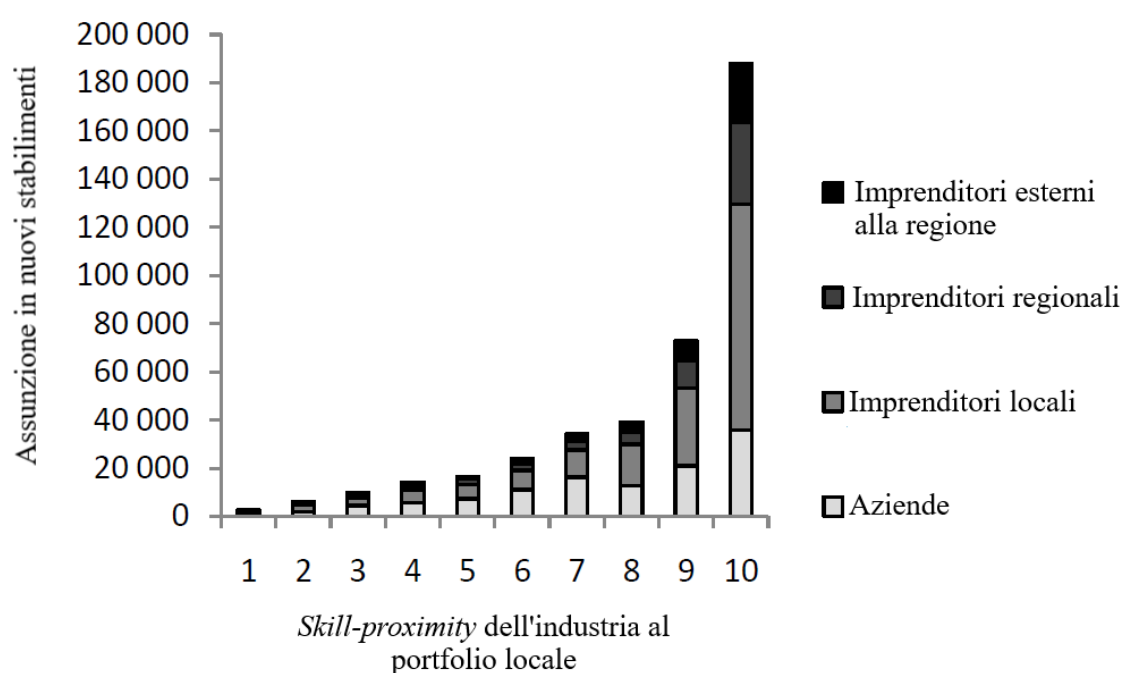


Figura 4: Occupazione nei nuovi stabilimenti in base all'agente che li ha creati

Fonte: Neffke et al. (2010)

La relazione tra le industrie può essere determinata dai flussi di lavoro intersettoriali. Questa idea è sostenuta anche da Neffke e Henning (2013) con il concetto di *skill relatedness* tra settori⁷: specialmente gli individui altamente qualificati, sono soliti cambiare lavoro nel contesto di industrie che valorizzano gli stessi tipi di competenze possedute dal lavoratore.

⁷ “Grado in cui due settori possono attingere alla forza lavoro l’una dell’altra” (Neffke et al., 2010).

Usano questo concetto per spiegare le strategie di diversificazione intraprese dalle imprese, le quali a loro volta determineranno la diversificazione industriale della regione. Il risultato è che le imprese preferiranno diversificarsi in settori in cui è presente una forma di *skill relatedness* specifica piuttosto che in settori in cui è presente una correlazione industriale standard (Wixe e Andersson, 2013). La *skill relatedness* tra due industrie (i e j) è calcolata come rapporto tra i flussi di lavoratori osservati e quelli previsti:

$$SR_{ij} = \frac{F_{ij}}{\hat{F}_{ij}}$$

dove il numeratore rappresenta i flussi di lavoratori osservati da i a j mentre il denominatore i flussi previsti, sempre da i a j . Un valore maggiore di 1 indicherà la presenza di un eccesso nel flusso di lavoro qualificato tra le industrie, da interpretare come un'evidenza della presenza di relazione tra le due industrie (Neffke et al., 2010).

Le differenze nella capacità innovativa e, specialmente, nelle competenze possedute dagli individui che formano la forza lavoro di una regione portano ad importanti implicazioni non solo per la produttività e il dinamismo economico, ma anche per la loro abilità nell'implementare il processo Schumpeteriano di distruzione creatrice, che sta alla base del rinnovamento necessario in periodi di profonda crisi (Fratesi e Rodríguez-pose, 2016). In ottica Schumpeteriana la chiusura degli stabilimenti gioca un ruolo importante nel processo innovativo, in quanto permette la creazione e la crescita di nuove imprese più innovative. Per questo, il processo di evoluzione è stato indicato come “*creative destruction*”. Il relativo rischio per le piccole regioni di perdere il proprio capitale umano attraverso l'emigrazione indica però come il processo di distruzione creatrice sostenuto da Schumpeter si adatti meglio alla realtà metropolitana, mentre nelle piccole regioni ne prevalga la forza distruttiva. Il problema resta se i lavoratori, resi ridondanti attraverso il processo di distruzione creativa, riescano o meno a trovare un nuovo impiego nell'economia regionale. (Danley et al., 2017)

2. EFFETTI DI UNO SHOCK ECONOMICO SULLA FORZA LAVORO DELLA REGIONE

Quando in una regione una grande impresa chiude, le abilità, competenze e conoscenze possedute dai lavoratori vengono “rilasciate” e possono diventare canali di trasferimento di conoscenze alle future imprese che, eventualmente, li assumeranno. Il trasferimento di migliaia di lavoratori nel giro di poco tempo può però costituire uno shock per l’economia regionale e portare all’aumento della disoccupazione e alla distruzione delle competenze degli individui (Holm, Østergaard e Olesen, 2016). Quali sono le sorti dei lavoratori ridondanti e come vengono riallocati nell’economia regionale?

2.1 La crisi nell’occupazione: capitale umano e mobilità del lavoro

Negli anni precedenti alla crisi, i livelli di occupazione avevano registrato un costante aumento in Europa. La maggior crescita ha avuto luogo negli Stati membri che avevano aderito all’Unione Europea prima del 2004. Dal 2008 le cose cambiano: l’occupazione subisce un forte declino fino al 2010, stabilizzandosi poi nel 2011-2012 e registrando una leggera ripresa nel 2013 (Figura 5).

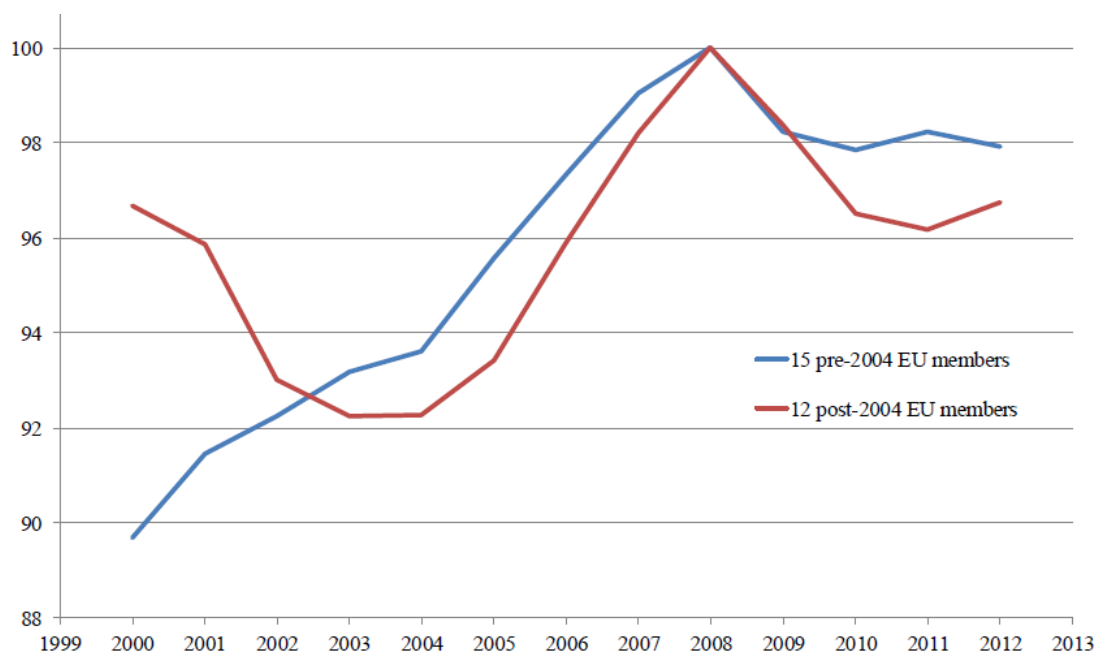


Figura 5: Evoluzione dell’occupazione in Europa, membri UE pre e post-2004

Fonte: Fratesi e Rodríguez-Pose, 2016

La crisi dell’occupazione si è propagata in Europa con profonde differenze di tipo sia geografico che temporale. Negli anni appena successivi allo scoppio, mentre in alcuni Paesi l’occupazione cominciava a crollare, in altri come Polonia, Lussemburgo, Portogallo, Germania, Francia, Belgio e perfino Grecia continuava a crescere. Nel 2010, la crisi

occupazionale ha concesso una tregua alle regioni del centro Europa. Alla fine del 2012 solo pochi Paesi sono tornati ai livelli di occupazione precedenti al 2008: le maggiori conseguenze negative restano in quei Paesi che sono stati colpiti agli inizi della crisi (Bulgaria, Irlanda, Spagna) e parte di quelli che invece avevano registrato un aumento dell'occupazione come Grecia e Portogallo (Figura 6) (Fratesi e Rodríguez-Pose, 2016).

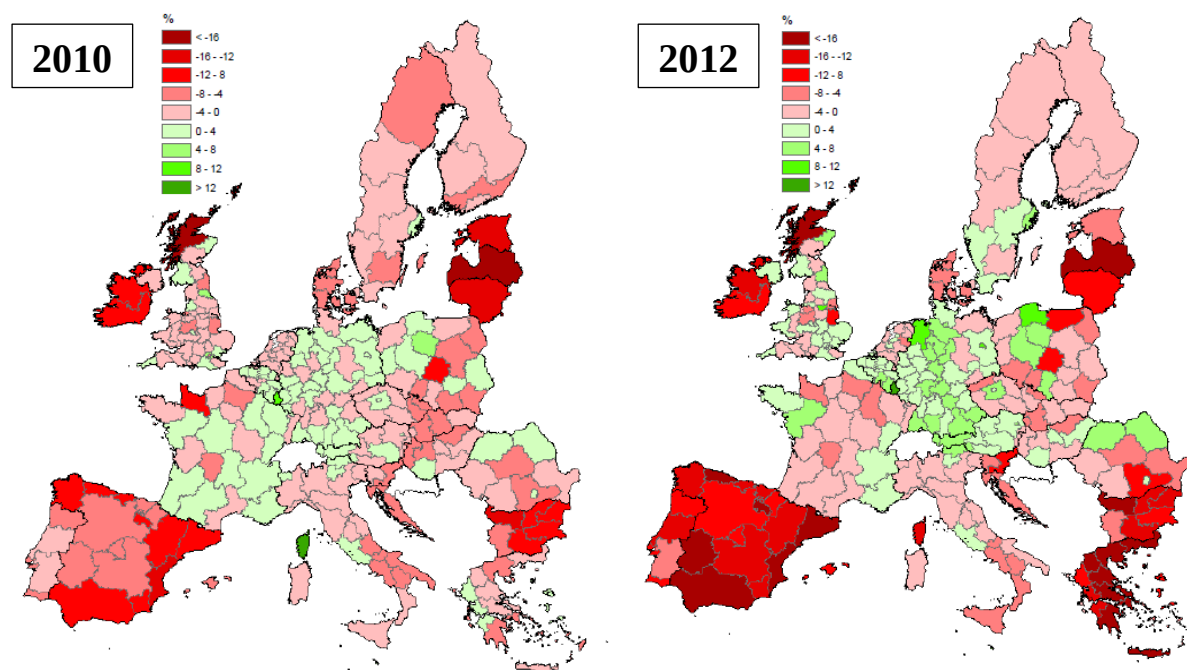


Figura 6: Crescita occupazionale dal 2008
Fratesi e Rodríguez-Pose, 2016

Da questa lunga e prolungata crisi ne è conseguito il problema della sorte dei lavoratori in esubero. Il capitale umano è considerato una delle più importanti fonti di ricchezza economica e rappresenta ciò per cui l'individuo è remunerato: non è una quantità omogenea, ma consiste in un insieme di abilità e competenze eterogenee. La distruzione del capitale umano derivante dalla mobilità dei lavoratori può essere ridotta attraverso la ricerca e il reimpiego in industrie simili a quelle in cui era impiegato originariamente (Neffke e Henning, 2013). La sua trasferibilità tra occupazioni è quindi limitata a causa delle differenze tra i diversi profili lavorativi. La riallocazione delle competenze, o l'eventuale disintegrazione, dipendono dalla presenza di industrie *skill-related*, in quanto i lavoratori sono più propensi al reimpiego in attività che richiedono capacità e competenze correlate al loro precedente lavoro.

Ogni occupazione ha uno specifico profilo di abilità necessarie per lo svolgimento e alcune richiedono competenze più complesse rispetto ad altre: la differenza nell'intensità delle

abilità richieste introduce asimmetrie nello spostamento tra due occupazioni. Un capitale umano con capacità generiche risulta più facile (e meno costoso) da trasferire verso mansioni alternative, mentre le abilità specifiche sono più difficili da riallocare e rischiano di essere distrutte (Nedelkoska e Neffke, 2010). All'interno delle regioni, le variazioni all'occupazione derivano da diverse fonti. Gli impianti industriali possono ridursi o espandersi, spostarsi in altre regioni, chiudere e possono esserne costruiti di nuovi.

Il licenziamento aumenta la probabilità per gli individui di cambiare mansione trovando occupazione in attività che non rispecchiano le loro abilità e competenze precedenti. Questo perché, in periodi con alti livelli di disoccupazione, i datori di lavoro hanno una più vasta scelta in termini di individui da assumere a causa di un eccesso nell'offerta lavorativa, ed essendo che la maggior parte delle perdite di posti di lavoro avviene quando gli individui sono licenziati, questo può portare i potenziali datori di lavoro a credere che la perdita sia dovuta alla scarsa rendita o competenza del lavoratore, causando una minor probabilità di trovare un nuovo impiego nello stesso settore.

Un fattore chiave nel processo di mobilità dei lavoratori è il flusso di conoscenze che ne deriva e il trasferimento delle abilità e capacità incorporate nel lavoratore. La mobilità tra imprese correlate porta principalmente al mero trasferimento delle conoscenze, mentre tra imprese non correlate contribuisce all'acquisizione di nuove conoscenze per l'impresa ricevente. Nell'ultimo caso però si riscontra anche un aumento dei costi di comunicazione e interazione tra le differenti basi di conoscenza. Come conseguenza, la mobilità tra imprese scollegate renderà le conoscenze e le abilità del nuovo lavoratore obsolete poiché sono troppo distanti da quelle richieste nel nuovo lavoro (Holm, Østergaard e Olesen, 2016).

Ogni trasferimento occupazionale può essere caratterizzato da due effetti: *skill redundancy* e *skill shortage*. Le prime sono le abilità e le competenze necessarie all'individuo per svolgere la precedente mansione, ma che nella nuova occupazione restano inesprese. Le *skill shortage* invece comprendono abilità e competenze che il lavoratore necessita di acquisire per svolgere il nuovo lavoro, in quanto non erano necessarie nella precedente occupazione. Gli individui sono raramente solo sopra o sotto qualificati quando cambiano occupazione: spesso si trovano nella situazione di avere alcune delle competenze necessarie e di mancare di altre. Lavoratori che possiedono un alto grado di competenze ma che ne necessitano altrettante per il nuovo impegno devono cambiare completamente il loro profilo di abilità. Quando invece sia le conoscenze possedute che quelle necessarie sono basse, i movimenti sono definiti "lateral" e i lavoratori non devono modificare di molto il loro profilo. In ogni caso, la decisione di investire nel potenziamento (*up-skilling*) o nel cambiamento (*reskilling*) delle abilità e competenze

possedute dipende dalla vita lavorativa rimanente all'individuo (Neffke, Wiederhold e Nedelkoska, 2015).

SKILLS		Mancanti	
		Sopra la media	Sotto la media
Possedute	Sopra la media	<i>RESKILLED</i>	<i>DOWNSKILLED</i>
	Sotto la media	<i>UPSKILLED</i>	<i>LATERAL</i>

Figura 7: Tipi di switchers occupazionali

Fonte: Neffke, Wiederhold e Nedelkoska (2015)

La mobilità dei lavoratori derivante dalla chiusura degli stabilimenti ha implicazioni più pesanti rispetto agli altri tipi di mobilità, in quanto causa un prolungato declino dell'occupazione che intacca l'industria locale ben oltre alla semplice iniziale perdita di lavoro causata dalla chiusura in sé (Neffke, Otto e Hidalgo, 2017). Dahl e Sorenson (2010) (Holm, Østergaard e Olesen, 2016), basandosi sui dati dei mercati Olandesi, hanno trovato che il fattore più influente nella mobilità di lavoratori a seguito della chiusura degli impianti è dato dalla prossimità con la propria residenza domestica. In questo senso, la presenza di imprese correlate nella regione contribuisce a limitare la distruzione di abilità e competenze. A seguito di massive chiusure⁸, però, non tutti i lavoratori riescono a trovare un nuovo lavoro: alcuni restano disoccupati per un lungo periodo o sono forzati ad andare in pensione. Altri decidono di riprendere gli studi per aumentare la loro formazione e acquisire in questo modo nuove competenze. Dall'analisi di Neffke, Otto e Hidalgo (2017) su un campione di 20 milioni di lavoratori tedeschi è emerso che per il 65% di quelli che decidono di tornare sul mercato del lavoro è più probabile cambiare settore, mentre il 33% è più propenso a cambiare regione.

Neffke, Otto e Hidalgo (2017) hanno basato il loro studio sul modello sviluppato da Fallick (1992, 1993), secondo cui i lavoratori disoccupati orientano i loro sforzi nella ricerca di un lavoro verso due settori: il primo (A) rappresenta l'industria d'origine, cioè quella da cui il lavoratore è stato trasferito, mentre il secondo (B) è formato dalle industrie che richiedono abilità simili a quella di provenienza. Mentre è disoccupato, un individuo massimizza il valore

⁸ Vengono considerate massive le chiusure che provocano il licenziamento di almeno 20 impiegati in un periodo di tre mesi, per ragioni economiche (come una brutta situazione finanziaria, riorganizzazione, conclusione delle attività economiche, sparizione di alcuni lavori data dall'introduzione dell'automazione e spostamento/trasferimento delle unità lavorative) (Van Der Berge, 2013).

attuale netto della ricerca del lavoro decidendo quanto sforzo dedicare alla ricerca e il salario a cui accetterebbe tale lavoro (è assunto che il costo della ricerca sia lo stesso a prescindere che l'individuo sia impiegato o meno, poiché i lavoratori possono continuare la loro ricerca anche mentre sono assunti, non avendo nessun incentivo ad aspettare l'arrivo di un'offerta che potrebbe superare il valore del loro tempo libero). Le condizioni locali del mercato del lavoro del settore influiscono sui tassi di offerta del lavoro e sul livello dei salari: migliori sono le condizioni del settore A e minore sarà lo sforzo che l'individuo metterà nella ricerca nel settore B. L'aumento degli sforzi dell'individuo si può riflettere in un'espansione del raggio di ricerca, accettando colloqui anche fuori dalla regione di appartenenza. Condizioni locali favorevoli aumentano la probabilità che l'individuo accetti proposte di lavoro derivanti dall'interno della regione anziché da fuori, evidenziando il fatto che offerte provenienti dall'esterno richiedono un maggiore sforzo da parte dell'individuo per essere accettate. Attraverso il modello è stato possibile identificare tre strategie su cui i lavoratori basano i propri sforzi nella ricerca tra due settori rispetto alla mobilità geografica:

1. Condizioni locali favorevoli nell'industria di origine aumentano la probabilità di trovare lavoro in detto settore.
2. Condizionatamente alla situazione delle industrie correlate, condizioni locali favorevoli nell'industria d'origine diminuiscono il rischio di trovare lavoro al di fuori della stessa industria in confronto a restare disoccupati.
3. Condizionatamente alla situazione delle industrie correlate, condizioni locali favorevoli nell'industria d'origine diminuiscono il relativo rischio di trovare lavoro al di fuori della regione in confronto a trovare lavoro al di fuori del settore dell'industria di origine.

Da questo si evince come la mobilità dei lavoratori sia guidata da scelte strategiche: la distanza oltre la quale un individuo è disposto ad accettare un nuovo lavoro dipende dalle condizioni dei settori locali. Migliori sono le condizioni nei settori locali (sia che siano essi il settore d'origine o settori differenti) e minore sarà la distanza oltre la quale l'individuo sarà disposto ad accettare la nuova occupazione.

Ci sono diverse ragioni per le quali i lavoratori mobilitati trovano difficoltà nel trasferimento: le abilità specifiche della vecchia occupazione possono risultare obsolete per il nuovo impiego, i potenziali datori possono vedere la mobilità come un segnale di poca competenza dell'individuo, e ci sono costi associati alla ricerca del nuovo lavoro.

Uno studio effettuato in Svezia da Danley et al. (2017), ha analizzato come la forza lavoro si adatta ai cambiamenti economici conseguenti all'esubero di lavoratori causati dalla chiusura

degli impianti. Per tenere traccia del processo, sono stati individuati sette risultati che indentificano altrettanti diversi stati occupazionali che caratterizzano i lavoratori nell'anno successivo (t1) e fino a tre anni (t3) dopo la chiusura:

- I. Individui impiegati nella stessa regione, nell'anno t1, in stabilimenti con un livello salariale medio maggiore rispetto al precedente.
- II. Individui che diventano lavoratori autonomi in aziende nel settore del commercio nella stessa regione, e che sopravvivono almeno tre anni.
- III. Individui impiegati in aziende di recente avvio nella stessa regione, e che sopravvivono almeno tre anni da quando il lavoratore viene assunto.
- IV. Individui impiegati nella stessa regione, nell'anno t1, in stabilimenti con un livello salariale medio minore rispetto al precedente.
- V. Individui che diventano lavoratori autonomi in aziende (non nel settore del commercio) nella stessa regione, e che sopravvivono almeno tre anni.
- VI. Lavoratori che lasciano la regione nell'anno t1 e si spostano verso una diversa (migrazione).
- VII. Lavoratori che restano disoccupati o che entrano in pensionamento anticipato.

I risultati hanno dimostrato che la maggior parte dei lavoratori (58%) vengono impiegati in altre imprese nella regione stessa. Di questi, il 28% percepisce un salario mediamente maggiore rispetto al precedente impiego (caso I), il 22% percepisce un salario mediamente minore rispetto all'impiego precedente (caso IV) e il restante 8% è impiegato in imprese di recente avvio (caso III). Solo il 4% dei lavoratori diventa imprenditore di cui meno dell'1% in imprese nel settore del commercio (caso II). Circa il 38% si muove verso nuove regioni (Caso VI). Questi risultati tuttavia, come per lo studio precedente, variano a seconda del contesto geografico in cui sono condotti.

Nella capacità di mobilità dei lavoratori non incidono solo le loro abilità, ma anche fattori come livello di istruzione, età, sesso ed esperienza professionale dell'individuo. L'incidenza di questi fattori cambia anche a seconda che i lavoratori siano *early leavers* (individui che hanno lasciato l'impresa da 5 a 2 anni prima della chiusura) o *late leavers* (individui che hanno lasciato l'impresa 1 anno prima o l'anno stesso della chiusura) (Figura 8), in quanto è dimostrato che le imprese tendano a registrare più bassi livelli di produzione già diversi anni prima della chiusura. Gli *early leavers* sono mediamente più giovani rispetto ai secondi. In Olanda, Pfann e Hamermesh (2008) hanno osservato che coloro che restano fino

alla chiusura dello stabilimento sono più frequentemente uomini e con livelli salariali maggiori rispetto a coloro che escono prima (Danley et al., 2017).

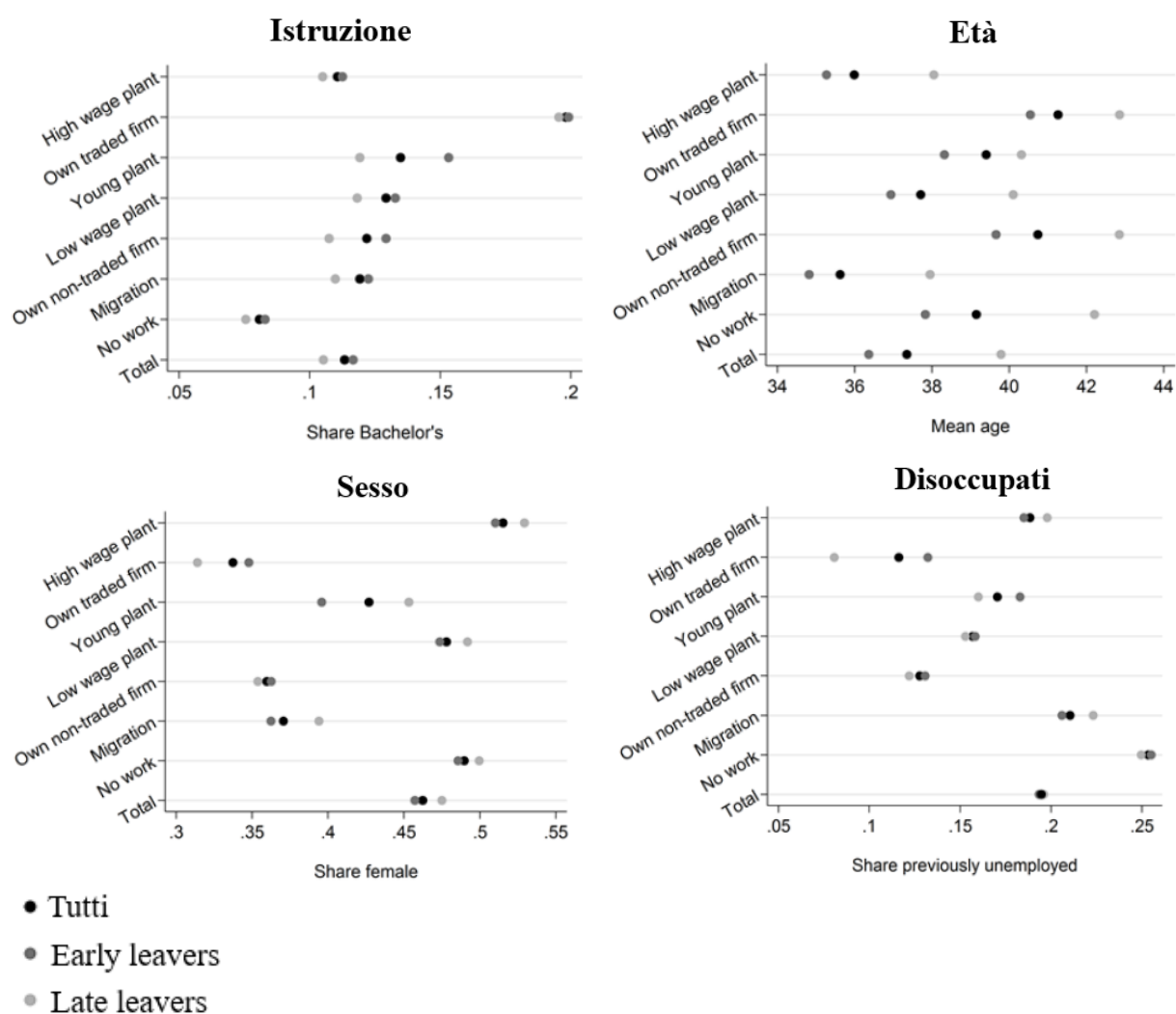


Figura 8: Fattori incidenti sulla mobilità in base al tempo di uscita del lavoratore

Fonte: Danley et al. (2017)

L'età media degli individui che si spostano verso occupazioni con un livello salariale medio maggiore rispetto al precedente impiego è minore rispetto alle altre categorie, fatta eccezione per la migrazione. Riguardo al sesso, le donne tendono ad essere reimpiegate in impianti esistenti, specialmente in quelli con il livello salariale medio maggiore, ma registrano anche un'alta quota di coloro senza lavoro. Lo spostamento verso impianti che offrono salari mediamente maggiori è più frequente nelle giovani donne ma tra individui con un livello di istruzione più basso. Questo può essere spiegato dal fatto che queste categorie si muovono da imprese con livelli di produttività molto bassi. Lavoratori con alle spalle una storia di

disoccupazione tendono a migrare verso altre regioni, oppure a restare ancora fuori dal mercato del lavoro.

Il fattore che riflette maggiormente la riallocazione del capitale umano è rappresentato dal livello di istruzione: rappresenta la variabile più alta in coloro che decidono di diventare imprenditori (e sono anche mediamente più anziani), mentre è bassa nel caso della migrazione e di coloro che si muovono verso imprese con un livello salariale medio maggiore. Gli *early leavers* sono caratterizzati da un livello di istruzione maggiore. In ogni caso, comparati agli individui non mobilitati (i quali non devono lasciare la loro occupazione corrente), i lavoratori mobilitati hanno meno potere di negoziazione nella ricerca del nuovo lavoro.

2.2 I costi del *displacement* per i lavoratori

Numerosi studi evidenziano come i lavoratori mobilitati siano colpiti da una forte perdita in termini di guadagno salariale: ancora 15 anni dopo il trasferimento, i salari restano inferiori del 10-15% rispetto al livello atteso. Una possibile spiegazione a ciò è il fatto che il trasferimento forza i lavoratori verso uno sfavorevole cambio in termini di occupazione.

Da una ricerca effettuata da Neffke, Wiederhold e Nedelkoska (2015) su un campione tedesco, risulta che i costi subiti dai lavoratori siano relativamente alti per coloro che cambiano settore, occupazione, oppure cambiano portfolio di attività e competenze (*switchers*). Rispetto a coloro che restano nel settore di appartenenza (*stayers*), essi registrano una forte perdita immediata (Figura 9). Nei 15 anni successivi al trasferimento, mentre per gli *stayers* la perdita media annua è del 6%, per coloro che cambiano risulta essere più del doppio (circa 13%) rispetto al salario precedente.

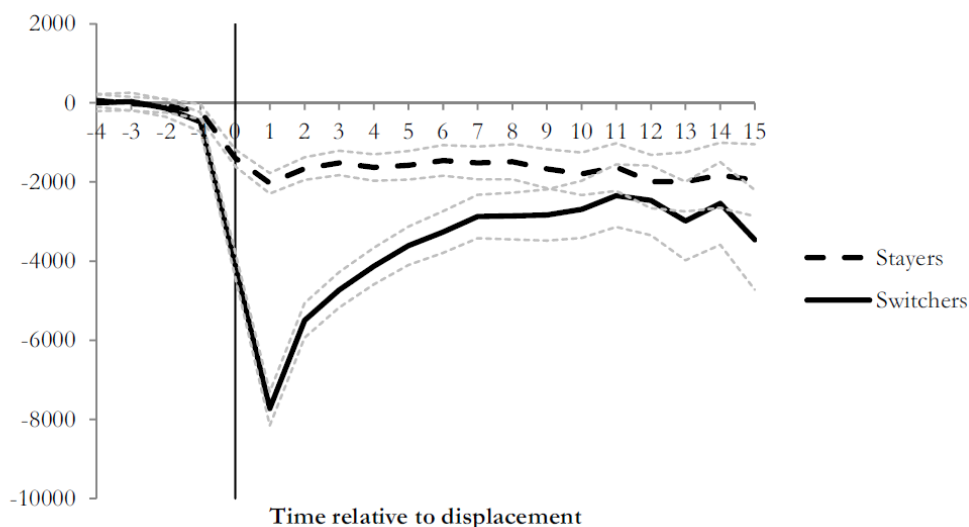


Figura 9: Costi del *displacement* di *switchers* e *stayers*

Fonte: Neffke, Wiederhold e Nedelkoska, 2015

Basato su un campione Svedese, il grafico sotto (Figura 10) evidenzia invece come il guadagno medio sia superiore per coloro che vengono reimpiegati in aziende di nuova nascita o decidono di diventare imprenditori e avviare la propria impresa⁹.

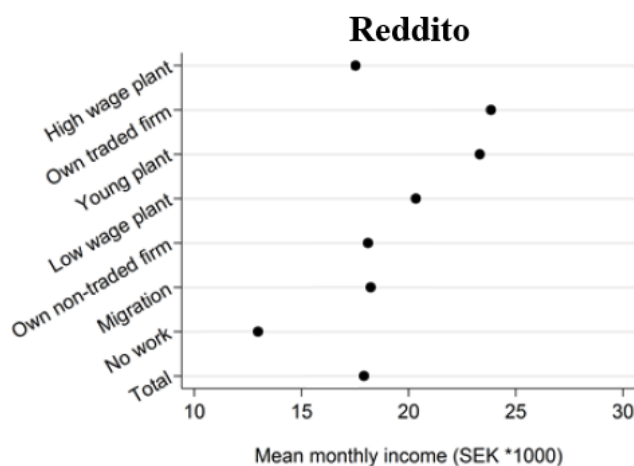


Figura 10: Reddito medio rispetto al percorso intrapreso dai lavoratori mobilitati

Fonte: Danley et al. (2017)

La perdita salariale subita dai lavoratori è particolarmente elevata quando la mobilitazione avviene in periodi di depressione. In generale, gli individui soffrono di una sostanziale e persistente perdita nei guadagni e le più colpite sono le donne. Un effetto positivo sul salario è dato dalla possibilità, messa a disposizione del lavoratore in procinto di essere mobilitato, a partecipare ai percorsi di *outplacement* organizzati dal Governo o dalle aziende stesse. Da uno studio effettuato in Spagna nel 2009, è stato individuato che i salari risultano maggiori per coloro che partecipano al servizio di *outplacement*: la riallocazione individuale aumenta il guadagno annuo di 33.500 euro mentre quella di gruppo lo aumenta di 8.400 euro. Per gli uomini il risultato è più significativo, con un aumento individuale e di gruppo di rispettivamente 36.500 euro e 12000 euro (Van der Berge, 2013).

2.3 L'*outplacement* come supporto ai lavoratori

Il Governo spesso provvede a fornire supporto ai lavoratori mobilitati durante la loro ricerca del nuovo impiego, ma un nuovo tipo di supporto job-to-job sta prendendo piede in molti mercati: l'*outplacement* (letteralmente “ricollocazione”). Quest’ultimo è generalmente offerto da agenzie private specializzate e rivolto a lavoratori che sono in procinto di perdere il lavoro o che sono alla ricerca di uno. Lo scopo di questa nuova forma di supporto è quello di aiutare i lavoratori, che sono stati notificati della mobilitazione, a trovare un lavoro il più velocemente possibile, facendoli transitare da un lavoro all’altro senza un tempo intermedio di

⁹ Il valore sull’asse delle ascisse è calcolato usando come riferimento la corona svedese (SEK).

disoccupazione. Si differenzia dalle tradizionali forme di supporto in quanto queste ultime hanno lo scopo di aiutare nella ricerca i lavoratori che hanno già perso il lavoro, e quindi hanno già sperimentato un periodo di disoccupazione. L'effetto positivo di tale supporto si riflette anche sulla maggiore efficienza con cui il lavoratore ricercherà il nuovo impiego. Tipicamente, il programma di *outplacement* consiste in 4 elementi:

- Supporto psicologico volto ad aiutare l'individuo a gestire il fatto di essere mobilitato
- Autovalutazione per comprendere cosa il lavoratore vuole e cosa può fare
- Brevi corsi (uno o due giorni)
- Presentazione di domande di lavoro, su iniziativa del lavoratore, ma con il supporto dell'agenzia.

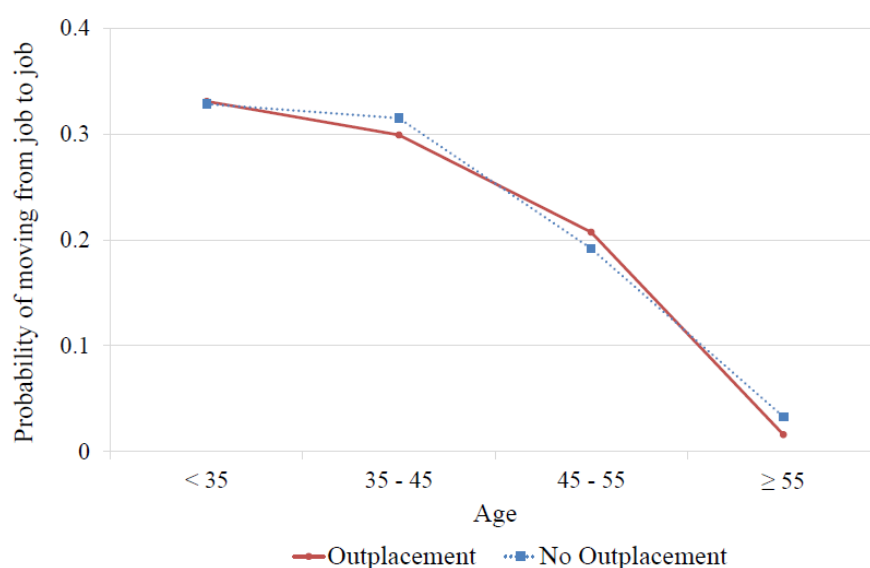


Figura 11: Probabilità di spostamenti job-to-job
Fonte: van Der Berge (2013)

Tale percorso inizia solitamente qualche mese prima dell'effettivo trasferimento del lavoratore, in quanto le agenzie di *outplacement* sono spesso assunte da aziende che intendono licenziare la propria forza lavoro (tutta o in parte) (Van Der Berge, 2013).

Questo tipo di supporto è largamente diffuso in Olanda, Inghilterra, Germania e Belgio. Quest'ultimo, è l'unico Paese in cui l'*outplacement* è parte sistematica della politica pubblica: i datori di lavoro sono obbligati ad offrire il percorso di riallocazione ad ogni lavoratore in procinto di essere mobilitato di età maggiore o uguale a 45 anni¹⁰, e quest'ultimo è obbligato a partecipare a tale percorso purché non trovi un'occupazione entro 14 giorni dalla notifica di

¹⁰ In caso di mancato adempimento, le imprese sono soggette al pagamento di una multa di 1800 euro. Il costo dell'*outplacement* si è ridotto nel tempo, anche per evitare che le aziende preferissero pagare la multa anziché fornire il supporto ai lavoratori (De Cuyper et al., 2008).

mobilitazione (Van Der Berge, 2013). In Olanda, le grandi aziende hanno istituito al loro interno delle agenzie denominate “*mobility center*”, il cui scopo è lo stesso delle agenzie private di *outplacement*. Essendo però possibile la loro presenza solo nelle aziende più grandi, tra il 2008 e il 2009 il Governo olandese ha istituito 33 centri di mobilità temporanei per aiutare i lavoratori delle piccole imprese ad affrontare il licenziamento e trovare un nuovo impiego. In Inghilterra è diffuso nelle grandi imprese, ed è perlopiù indirizzato a lavoratori di grado più elevato, in quanto per gli individui meno qualificati i costi risulterebbero troppo alti (Van der Berge, 2013). In Paesi come la Svezia, le agenzie di *outplacement* private erano proibite fino al 1993, ma ancora oggi sono di rado utilizzate. Una delle ragioni sta nel fatto che erano le istituzioni pubbliche atte al trasferimento ad avere il ruolo di organizzare le transizioni dei lavoratori, svolgendo una mansione del tutto simile a quella svolta oggi dalle agenzie di *outplacement*. Queste istituzioni erano pubbliche, ma al loro interno il Governo non ricopriva nessun ruolo: erano gestite da sindacati e datori di lavoro. In Spagna, invece, il percorso di reinserimento è tutt’oggi utilizzato unicamente nelle grandi imprese multinazionali, e rivolto principalmente a uomini di età compresa tra i 35 e i 45 anni. La Spagna non è infatti provvista di un vero e proprio servizio pubblico di *outplacement* paragonabile a quello presente nei precedenti Paesi citati: in caso di licenziamenti inevitabili, i sindacati premono per ottenere il maggior livello di liquidazione possibile, oppure cercano di far uscire il lavoratore dal mondo del lavoro tramite pensionamento anticipato (Van der Berge, 2013).

Nel contesto di numerosi licenziamenti derivanti da cause inevitabili, come le chiusure degli impianti, datori di lavoro e sindacati spesso si accordano per la stesura di un piano sociale per stabilire le sorti dei lavoratori mobilitati. Per le grandi imprese, solitamente, questi piani sociali contengono accordi per i possibili reimpieghi interni, liquidazione, *outplacement*, corsi di formazione e altre disposizioni finanziarie e non per compensare il lavoratore della perdita del contratto indeterminato che lo legava al posto di lavoro. In generale, l’esistenza di un piano sociale aziendale riduce i “danni” che il datore deve corrispondere al lavoratore. Card, Chetty e Weber (2007) (Van der Berge, 2013), basandosi su un campione di 650.992 posti di lavoro persi in Austria, hanno concluso che la liquidazione riduce il rischio nella ricerca di lavoro, nelle prime 20 settimane, tra il 9.4% e il 13.2%. Questo suggerisce che la liquidazione ha un sostanziale effetto sulla durata della ricerca molto più forte di quello dato dai sussidi di disoccupazione, i quali riducono il rischio nella ricerca di occupazione di un percentuale tra il 6.4% e il 9.3%.

Nella figura 12, attraverso lo stimatore di Kaplan-Meier¹¹, è possibile confrontare i risultati della liquidazione e dell'*outplacement* analizzati da Van Der Berge (2013) relativamente alla situazione Olandese, da cui emerge che coloro che ricevono la possibilità di essere integrati in un percorso di *outplacement* tipicamente sperimentano un minore periodo di disoccupazione rispetto a coloro che non ne beneficiano. Stesso risultato nel caso della liquidazione.

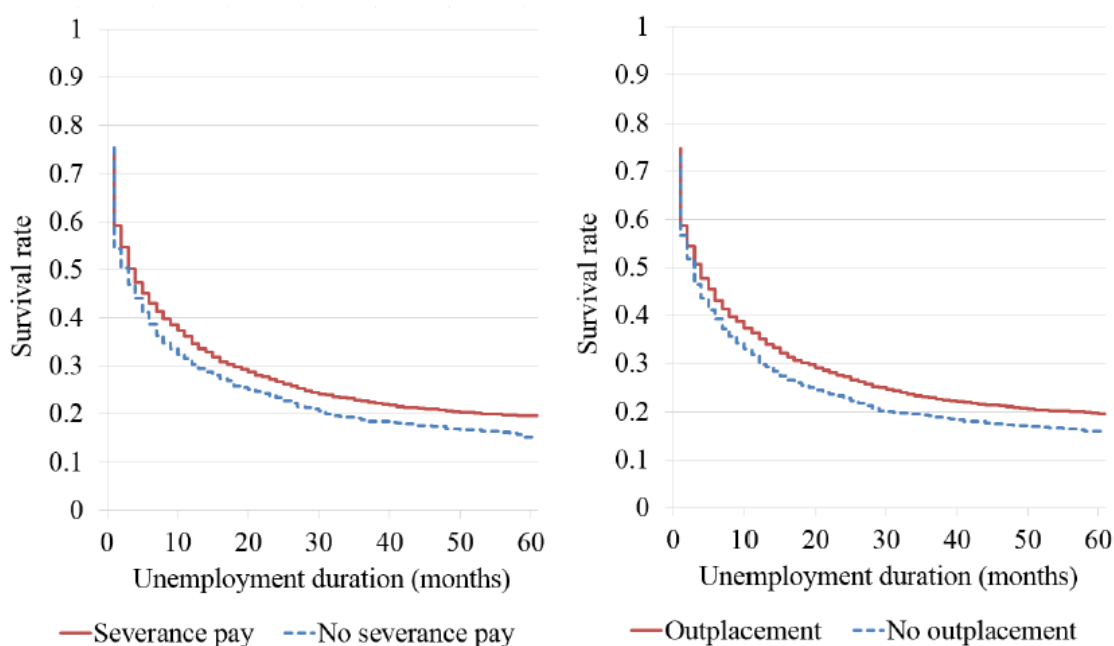


Figura 12: Funzione di sopravvivenza di Kaplan-Meier per la liquidazione e l'*outplacement*
 Fonte: Van Der Berge (2013) dai dati del Ministero degli Affari Sociali e dell'Occupazione Olandese

Nella Figura 13, invece, è possibile osservare la probabilità degli individui di trovare lavoro dopo un periodo di disoccupazione a seconda dei benefici ottenuti (*outplacement*, liquidazione o nessuno), distinguendo ulteriormente anche in base alle fasce di età.

¹¹ In economia, viene utilizzato per misurare il lasso di tempo in cui le persone rimangono disoccupate dopo la perdita del lavoro.

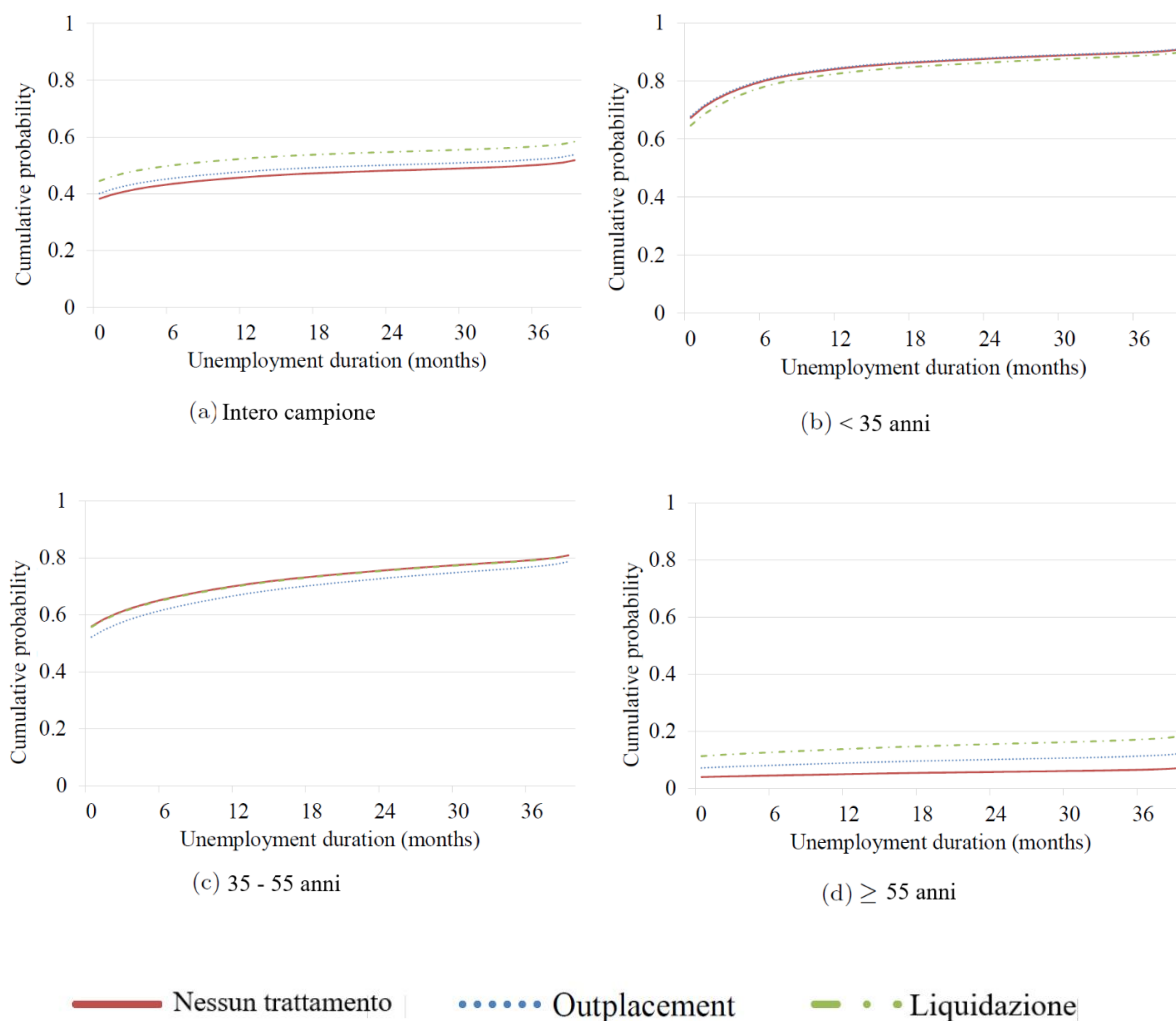


Figura 13: Probabilità di trovare lavoro per gli individui sottoposti ad un periodo di disoccupazione

Fonte: Van Der Berge (2013) su dati Olandesi

Sia la liquidazione che la riallocazione influenzano la qualità del lavoro. Partendo dal presupposto che il percorso di *outplacement* porti ad una ricerca più efficiente, questo potrebbe condurre ad un miglior abbinamento lavoratore-nuovo impiego che ne aumenterebbe la durata rispetto alla prima occupazione (senza considerare eventuali cause indipendenti dal lavoratore stesso).

L'*outplacement*, infine, si rileva più efficace per individui con meno competenze e più anziani sia nel ridurre l'eventuale periodo di disoccupazione, sia nel facilitare la transizione diretta al nuovo impiego. Questo a conseguenza del fatto che i lavoratori più preparati hanno meno probabilità di sperimentare un periodo di disoccupazione tra la perdita del lavoro e l'inizio di un nuovo impiego.

3. CASI DI STUDIO

La capacità con cui le regioni reagiscono all'aumento dell'occupazione varia da Paese a Paese. Attraverso l'osservazione di studi condotti da diversi autori sulla chiusura degli stabilimenti dagli anni '80 ai tempi più recenti, sarà possibile osservare come, e se, i lavoratori hanno trovato modo di reimpiegare le proprie abilità.

3.1 Danimarca

Nel 2016 Holm, Østergaard e Olesen hanno analizzato le conseguenze per i lavoratori in esubero a seguito della chiusura di quattro diversi cantieri navali in Danimarca tra il 1987 e il 2000. L'industria navale danese è stata una delle più avanzate fino agli anni '70 e '80, quando l'aumento della concorrenza Coreana e Giapponese ha cominciato a farsi sentire. Al suo interno aveva molti lavoratori altamente qualificati e si distingueva dalle altre industrie per sviluppo tecnologico, innovazione e produzione di nicchia. La conseguenza della concorrenza asiatica fu il declino dell'occupazione, che passò dai 18.000 lavoratori nel 1982 ai 5.000 del 2007. L'analisi di Holm, Østergaard e Olesen si basa sullo studio del declino di quattro cantieri navali: Aalborg Værft e Danyard Frederikshavn appartenenti alla regione dello Jutland settentrionale, la Nakskov Skibsværft nella Regione della Selandia e la Burmeister & Wain, situata a Copenaghen nella regione Hovedstaden (Figura 14).



Figura 14: Disposizione geografica delle quattro industrie navali

La Aalborg Værft chiuse definitivamente nel 1988. Le poche commesse degli anni precedenti, anche a seguito della crisi petrolifera, portarono l'impresa a diversificarsi in tre divisioni: offshore, caldaie e cantieri navali. Nel 1987 la direzione fece diversi tentativi per riuscire a mantenere un livello di occupazione attorno ai 700 impiegati, trasferendo la forza lavoro dalla cantieristica navale alle divisioni di boiler e offshore. Nel 1988 però la situazione non era ancora in ripresa e fu decisa la totale chiusura della divisione navale, mentre la divisione caldaie venne scissa in due nuove aziende. Le commesse rimanenti vennero trasferite alla Danyard Frederikshavn, e Aalborg Værft venne trasformata in una zona industriale. La Danyard Frederikshavn, specializzata in produzioni di nicchia di traghetti e navi militari, cominciò a dare segni di declino verso la metà degli anni '90: nel 1998 venne decisa la chiusura al completamento delle rimanenti commesse. La direzione decise di non informare i lavoratori di tale decisione, ma per ridurre i costi furono costretti ad iniziare il licenziamento di parte di essi. Come per la precedente industria, anche la Danyard Frederikshavn venne convertita in zona industriale. Venne trasformata in zona industriale anche la terza impresa, la Nakskov Skibsværft. Specializzata nella costruzione di traghetti e navi cargo, quando agli inizi degli anni '80 cominciò a dare segni di cedimento il Governo ordinò due commesse per prevenirne la chiusura. Questo non la salvò però dalla chiusura definitiva nel 1986. Leggermente diversa è il percorso della quarta impresa, la Burmeister & Wain. Specializzata nella costruzione di navi in serie, era la diretta competitor del settore navale a basso costo asiatico. Nonostante ciò, nel 1995, a seguito di un anno di scarse performance finanziarie, venne sottoposta ad amministrazione controllata e chiuse. Il Governo giocò un ruolo importante durante gli anni di crisi concedendo aiuti sia di tipo indiretto (come ad esempio incentivi fiscali) che di tipo diretto. Aiuti che, al contrario di altri casi, sono completamente spariti nel momento della chiusura dei cantieri navali. In aiuto dei lavoratori in esubero a seguito di queste massive chiusure, i sindacati danesi non erano uniti: le frizioni interne portarono alla mancata capacità di creare le opportunità per i lavoratori rimasti disoccupati. Usando i dati forniti dalla Statistics Denmark (DST), contenenti informazioni dettagliate sui lavoratori Danesi dal 1980 in avanti, hanno definito il percorso degli individui mobilitati individuando dove sono stati reimpiegati¹².

¹² Campione composto dai lavoratori che ricoprivano primariamente il ruolo nel cantiere navale nei tre anni precedenti alla chiusura, i dati contenuti nel database sono relativi fino a sette anni dall'uscita del lavoratore dall'impresa.

Tabella 1: Statistiche degli individui osservati

		Nakskov	Aalborg	B&W	Danyard
Numero di osservazioni		898	3249	1540	1079
Reimpiego	Nuova educazione	3.57%	5.49%	4.68%	2.32%
	Spin-off	8.41%	21.36%	0.26%	5.93%
	Migrati	9.15%	5.88%	10.39%	5.65%
	Mobilità diretta ¹³	18.30%	48.23%	26.30%	34.38%
	Industrie <i>unrelated</i>	29.35%	14.22%	42.73%	22.80%
Caratteristiche	Istruzione università	0.89%	2.46%	2.01%	1.3%
	Istruzione superiore	24.22%	31.43%	33.57%	31.79%
	Donne	5.36%	7.88%	4.94%	5.38%
	Impiego a tempo pieno	96.76%	91.51%	92.34%	96.39%
Età media		36.91	35.69	36.38	39.73
Esperienza media (anni)		13.38	12.56	14.33	17.78

Fonte: Holm, Østergaard e Olesen (2016)

Nella Tabella 1 è possibile osservare come il numero di lavoratori che hanno deciso di migliorare il proprio livello di istruzione sia molto basso in tutti e quattro i casi, mentre le variabili caratterizzate dalla maggiore percentuale sono quelle della mobilità diretta e della mobilità verso imprese non correlate. La percentuale di lavoratori con istruzione universitaria è molto bassa in tutti i campioni, così come la percentuale di donne impiegate. Molto alto è invece il livello di lavoratori impiegati a tempo pieno, maggiore del 90% e con un massimo di quasi 97% alla Nakskov. In tutti i casi l'età media è superiore ai 30 anni, con una esperienza media tra i 13 e i 18 anni.

Gli effetti sui salari nel caso di mobilità verso un'industria non correlata supportano quanto discusso anche nel capitolo 2: c'è stato un generale effetto negativo comune a tutti e

¹³ Definita come reimpiego entro un anno dalla disoccupazione, senza la ricezione da parte del lavoratore di sussidi in quell'anno.

quattro i campioni a conferma del fatto che i lavoratori che trovano occupazione in queste industrie sperimentano una perdita in termini salariali (in questo caso tra l'11 e il 14 per cento). Nel caso della Danyard, invece, la mobilità diretta ha prodotto un aumento medio del salario del 5%.

3.2 Svezia e Germania dell'Est

Sempre nel contesto del settore della cantieristica navale, Eriksson, Henning e Otto (2015) hanno condotto un'analisi sulla situazione dei lavoratori in esubero a seguito della chiusura dei cantieri in cui erano impiegati, nel periodo tra il 1970 e il 2000, in Svezia e Germania dell'Est. I risultati sono simili per entrambi i Paesi. Agli inizi degli anni '70, Svezia e Germania dell'Est erano tra le più importanti nazioni di cantieristica navale al mondo. Dopo il 1970 ci furono una serie di chiusure che fecero drasticamente aumentare il numero di disoccupati. Questo declino pose in difficoltà città come Gothenburg e Amburgo, la cui fonte primaria di sostegno proveniva dal settore navale. L'aumento della competitività e la crisi petrolifera furono le principali cause che portarono alla massiva chiusura degli stabilimenti, a cui non furono d'aiuto nemmeno i supporti pubblici concessi dai rispettivi Governi. Una larga parte di individui in esubero a seguito delle chiusure, dopo un breve periodo di disoccupazione, ha trovato occupazione in attività differenti, mentre quelli rimasti disoccupati al termine del breve periodo hanno sofferto di un maggiore rischio di restare in tale situazione anche nel lungo termine. La maggior parte dei lavoratori ha trovato impiego in imprese interne alla regione, senza necessità di migrare all'esterno, registrando però una maggiore distanza da percorrere per raggiungere il nuovo luogo di lavoro rispetto alla precedente occupazione (Tabella 2).

Il confronto tra Svezia e Germania dell'Est ha permesso di comparare le differenze istituzionali riguardanti la gestione del problema nell'industria navale. Nonostante le dinamiche industriali siano state approssimativamente le stesse, le politiche adottate sono state differenti. In Svezia, politiche attive in combinazione con gli obblighi di informare in tempo della chiusura dello stabilimento hanno facilitato il processo di transizione dei lavoratori. Questo non è stato il caso della Germania. Inoltre in Svezia, al contrario della Germania, la superiorità di grado per maggiore anzianità di servizio era pianificata dalla legge.

Tabella 2: Numero di lavoratori e stato occupazionale a 5 anni dalla chiusura

		ANNI 1970-1995	
		SVEZIA	GERMANIA DELL'EST
Stato occupazionale dopo 5 anni dalla chiusura (%)	In industrie navali	47	59
	In industrie non navali	30	16
	- correlate	9	2
	- non correlate	21	14
	Disoccupati	16	25
	In pensione	7	
Numero totale di lavoratori al tempo t0		117.401	178.251

Fonte: Eriksson, Henning e Otto (2015)

Specialmente per la Germania dell'Est, la presenza di correlazione nella specializzazione regionale ha giocato un ruolo importante nel fornire opportunità ai disoccupati dell'industria navale. In termini di salario è stato riscontrato che coloro che percepiscono un salario elevato nell'impiego precedente subiranno un effetto negativo al cambio di occupazione. In Germania è presente un forte e consistente premio sull'istruzione per il cambio sul salario, mentre in Svezia questo è assente per coloro già in possesso di un'elevata formazione. In Svezia, inoltre, la mobilità verso industrie correlate è associata ad un effetto negativo sul livello salariale.

Complessivamente, i risultati finali ottenuti da Eriksson, Henning e Otto nel loro lavoro sono molto simili, anche se si è riscontrata una miglior performance, in termini di tassi di reimpiego e disoccupazione, tra i lavoratori svedesi rispetto a quelli tedeschi.

3.3 Inghilterra

Attraverso il caso della MG Rover, Bailey, Chapain e De Ruyter (2013) hanno osservato lo stato dei lavoratori in esubero a tre anni dalla chiusura, nell'aprile 2005, dello stabilimento di Birmingham, nell'area di Longbridge. Lo studio di basa su un campione di circa 300 individui ex-impiegati, intervistati in tre periodi: luglio 2005, dicembre 2005 e aprile 2008.

La chiusura della MG Rover è stata una delle più significative per l'Inghilterra negli ultimi 25 anni, con una conseguente perdita di circa 6.300 posti di lavoro. Fino agli anni '60, Birmingham e l'area del West Midland sono state caratterizzate da una rapida crescita economica, basata sulla produzione di metallo, veicoli a motore e attrezzatura industriale elettrica. Colpiti dalla recessione degli anni '70 e '80 che ha portato all'aumento della disoccupazione, all'inizio degli anni 2000 è cominciata la ripresa attraverso un nuovo processo di diversificazione che ha portato alla progressiva diminuzione della disoccupazione fino al

2005. La chiusura dello stabilimento della MG Rover ha quindi avuto luogo in un periodo di significativa crescita economica per l'area inglese. Quando il destino dell'azienda era ormai chiaro fu istituita una Task Force, la quale fu in grado di formare una riserva di 176 milioni di sterline con lo scopo di supportare fornitori, rivenditori, lavoratori e la comunità circostante di Longbridge.

La quasi totalità del campione intervistato ad aprile 2008, che rispecchia molto similmente la forza lavoro impiegata nello stabilimento, è formata da uomini (più del 90%) e oltre il 70% rientra nella fascia di età 40-54 anni, con un'esperienza media alla MGR di 21 anni. La situazione a tre anni dalla chiusura era che il 90% del campione era reimpiegato in qualche sorta di occupazione, mentre il 5% era ancora in cerca di occupazione e il 2% era disoccupato ma non in cerca di un nuovo impiego. L'11% era lavoratore autonomo in attività correlate all'industria automobilistica, ma anche in settori piuttosto differenti come idraulica, carpenteria, giardinaggio. Gli individui ancora disoccupati in cerca di un lavoro erano generalmente più anziani e con una qualifica minore, mentre quelli non alla ricerca di un lavoro erano tendenzialmente donne o prossimi all'età pensionabile.

Tabella 3: Problemi riscontrati nel trovare una nuova occupazione

		Impiegati ad aprile 2008	Disoccupati ad aprile 2008
Intervistati che hanno riscontrato difficoltà a trovare un lavoro dopo la MG Rover (%)		64.2	83.3
Problemi affrontati (%)	Età	51.9	46.7
	Carenza di abilità o esperienza	35.6	40.0
	Troppo qualificati	27.9	20.0
	Troppe persone hanno fatto richiesta per lo stesso lavoro	59.6	66.7
	Cattiva reputazione dei lavoratori alla MGR	36.5	26.7
	Mancanza di supporto dal Job Center	3.8	n/a
	Nessuna qualifica specifica	1.9	n/a
	Problemi di salute/disabilità	3.8	n/a
	Mancanza di lavori locali	2.9	n/a
	Troppi pochi lavori compatibili con la qualifica posseduta	1.9	n/a
	Altro: in cerca di un lavoro permanente	1.9	n/a

Fonte: Bailey, Chapain e De Ruyter (2012)

Il fatto che la maggior parte degli intervistati a tre anni dalla chiusura siano impiegati a tempo pieno dimostra che, nonostante l'aumento del tasso di disoccupazione dopo il 2005, il mercato del lavoro inglese è stato in grado di reintegrare tali lavoratori oltre il medio termine.

Il salario annuo medio degli ex-lavoratori era di 27.624£, superiore rispetto alla media del West Midland. A tre anni dalla chiusura, aggiustati per l'inflazione, i salari risultavano significativamente minori con una diminuzione media di 5.640£, rappresentando un significativo declino a livello annuale. Questo risultato era in un certo senso prevedibile, in quanto i salari pagati dalla MGR erano alti in relazione alla media delle altre industrie. La classe occupazionale che non ha riscontrato cambiamenti a livello di salario percepito nel nuovo impiego rispetto a quello alla MGR è quella dei manager (che rappresentavano il 18% della forza lavoro alla MGR). Pur essendo, quindi, che la maggioranza dei lavoratori (90%) ha trovato un nuovo impiego a tempo pieno, i due terzi degli intervistati hanno anche riscontrato una significativa perdita nei guadagni.

3.4 Norvegia

Huttunen, Møen e Salvanes nel loro paper del 2011 hanno osservato gli effetti nel lungo periodo della mobilità dei lavoratori a seguito della chiusura di imprese manifatturiere norvegesi negli anni 1991-1998, con un numero di almeno 5 lavoratori impiegati. Lo studio si è basato sull'osservazione dei lavoratori da 5 anni prima della chiusura a 7 anni dopo, su un arco temporale di 20 anni (1986-2005). Il campione è composto da soli uomini di età compresa tra i 25 e i 65 anni, che lavoravano almeno 20 ore alla settimana nell'industria manifatturiera. Attribuendo un numero identificativo ciascun lavoratore ed uno ad ogni impresa e stabilimento, è stato possibile seguire i lavoratori negli anni successivi alla mobilità e distinguere se tale situazione sia stata causata dal ridimensionamento dell'impresa o dalla chiusura. Il campione è basato su 906.000 osservazioni su base annua, con un numero di 194.000 lavoratori. È formato da individui mobilitati a causa della chiusura dell'impianto o a causa della riduzione di almeno il 30% della forza lavoro impiegata nell'anno in cui il lavoratore è stato allontanato dal proprio impiego (gli *early leavers* sono considerati nelle osservazioni). In totale, il 18% delle osservazioni è composto da lavoratori mobilitati a seguito della chiusura dello stabilimento, il 67% è formato da lavoratori disoccupati a seguito del ridimensionamento dell'impresa e il restante 15% da *early leavers*.

Come negli altri casi, anche la Norvegia è stata colpita da un forte periodo di recessione durato fino al 1988. Dal 1993 l'economia ha cominciato la sua ripresa che nel 1998 ha però subito un forte rallentamento, fino al 2001-2003. Dopo questo periodo di incertezze è cominciata una nuova espansione. Il Paese è considerato avere un equilibrato livello di

protezione dell'occupazione: le imprese possono dismettere i lavoratori non solo se sono in una situazione finanziaria precaria, ma anche se gli individui forniscono performance scadenti nello svolgimento delle proprie mansioni. Inoltre, il *Norwegian Working Environment Act* stabilisce che si possa mettere termine al rapporto di lavoro solo con una tempestiva notifica di almeno un mese, anche se molti contratti di lavoro prevedono tempi maggiori (3 mesi) per entrambe le parti. Al lavoratore spetta un sussidio di disoccupazione, imposto tassativamente dal Governo, del 62.4% calcolato sul salario annuale percepito (o sulla media degli ultimi tre anni). Dall'età di 60.5 anni, ogni lavoratore ha diritto al sussidio fino all'età pensionabile (67 anni). La possibilità di pensionamento anticipato è stata ridotta da 66 a 62 anni a partire dal 1998. Questo generoso schema di pensionamento anticipato ha portato i lavoratori a preferire quest'ultimo piuttosto che essere reimpiegati in occupazioni poco redditizie.

Per un lavoratore con caratteristiche medie, emerge che la disoccupazione aumenta del 3.4% la probabilità nel lungo termine di uscire dalla forza lavoro, rispetto ai lavoratori non disoccupati. Gli individui più anziani, con un'età compresa tra i 58 e i 65 anni, tendono ad uscire dalla forza lavoro molto più facilmente rispetto ai lavoratori più giovani. Già dopo due anni dal tempo 0, si potevano notare delle differenze tra coloro che erano riusciti a trovare un nuovo impiego e coloro che invece risultavano ancora disoccupati. I primi risultano più giovani, con una migliore istruzione e con un salario maggiore rispetto al precedente impiego. La maggior parte di essi ha trovato nuova occupazione nella stessa industria ma in impianti diversi, percependo però un salario minore rispetto ai lavoratori che hanno trovato nuovo impiego nella stessa impresa ma in uno stabilimento differente. Molti degli individui che hanno trovato lavoro al di fuori del settore manifatturiero sono stati reimpiegati nel settore privato dei servizi (solo una piccola parte nel settore pubblico), presentando una migliore istruzione e registrando un aumento salariale. Nella tabella 4 è invece riassunta la situazione occupazionale a sette anni dalla chiusura, o ridimensionamento, dello stabilimento.

Tabella 4: stato occupazionale a 7 anni dalla mobilità

		Valori %
Impiegati	Stesso stabilimento	6.6
	Diverso stabilimento nella stessa azienda	8.0
	Stessa industria	27.6
	Industria differente	5.4
	Settore privato	19.1
	Settore pubblico	3.1
Non impiegati	Disoccupati	3.3
	Fuori dalla forza lavoro	15.3
Raggiunta l'età ordinaria di pensionamento (67 anni)		8.1
Non osservabili (morti o migrati all'estero)		3.5

Fonte: Huttunen, Møen e Salvanes (2011)

Dopo sette anni, più del 6% viene reimpiegato nell'impresa da cui era stato mobilitato. Questo è ovviamente possibile solo nel caso in cui l'iniziale licenziamento del lavoratore sia avvenuto a conseguenza del ridimensionamento dell'azienda. Più del 42% lavora ancora nella stessa industria, mentre circa il 5% trova occupazione in un'industria differente a quella di origine.

È stato osservato che i lavoratori tendono ad uscire dalla forza lavoro quando registrano una perdita salariale del 10-30 per cento rispetto alla precedente occupazione.

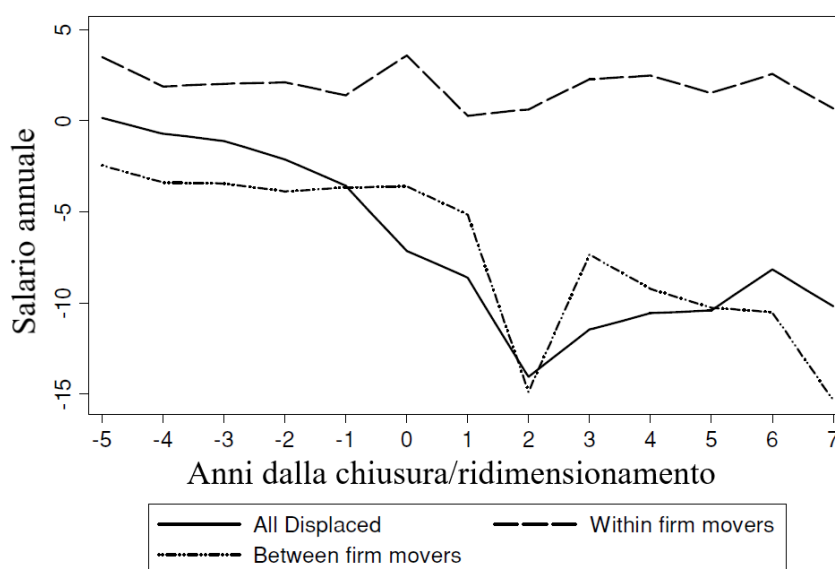


Figura 15: Effetti del displacement sui salari

Fonte: Huttunen, Møen e Salvanes (2011)

Il salario comincia a deteriorarsi già quattro anni prima dall'evento che porta alla mobilità del lavoratore (Figura 15¹⁴). La maggiore diminuzione si verifica dopo due anni dalla

¹⁴ Il totale dei lavoratori è formato da soli individui contenuti nella forza lavoro.

mobilità, mentre dal terzo anno cominciano con un trend positivo senza però mai raggiungere i livelli originali. Dopo sette anni, la diminuzione media del salario si aggira attorno al 3%. Distinguendo tra lavoratori reimpiegati nella stessa impresa e lavoratori reimpiegati in imprese differenti a quella di origine, la perdita maggiore è rappresentata da quest'ultimo gruppo. Di rilievo, inoltre, è il fatto che gran parte dei lavoratori reimpiegati nel settore privato dei servizi non registra una perdita salariale.

3.5 Il modello di *Flexicurity* Danese

La Danimarca è caratterizzata da un mercato del lavoro flessibile e da un sicuro sistema sociale. Questa combinazione di flessibilità (*flexibility*) e sicurezza (*security*) ha portato alla coniazione ed attribuzione del termine “*Flexicurity*”. La sicurezza è intesa come “regolamentazione che dà ai lavoratori certezza su occupazione e reddito, indipendentemente degli sviluppi del mercato del lavoro (es. aumento della disoccupazione) o da situazioni personali del lavoratore stesso (es. malattia)” (Andersen e Mailand, 2005, p.2), da cui si percepisce come sia molto rivolta verso la sensibilità del lavoratore stesso. Il modello di *Flexicurity* danese, insieme alle politiche macroeconomiche, ha contribuito al miglioramento del welfare del Paese, rendendolo uno dei più avanzati. È considerato un esempio per gli altri Paesi di come sia possibile combinare un'economia dinamica con alta occupazione e sicurezza sociale.

Dal 1993 per il mercato danese è stato un “periodo d'oro”. Come per la Finlandia e la Svezia, il sistema di sussidi di disoccupazione in Danimarca si basa sul sistema Ghent, già attivo dai primi decenni del '900. Questo ha permesso di ridurre i costi di assunzione e licenziamento in quanto le aziende non sono tenute al pagamento dei lavoratori in esubero, essendo che la responsabilità di essi grava sullo Stato (Bredgaard, Larsen e Madsen, 2016). Il modello si basa sulla combinazione di tre elementi: alta mobilità del lavoro, sistema sociale sicuro e politica attiva di mobilità. Per questo motivo è spesso descritto come “*gold triangle*” (Figura 16), dove le frecce tra gli angoli rappresentano il flusso di individui.

Nonostante il tasso di disoccupazione sia molto inferiore alla media internazionale, la Danimarca registra la più alta percentuale di lavoratori disoccupati all'anno e che ricevono sussidi di disoccupazione o assistenza sociale. La maggior parte di essi riesce a rientrare nel mondo del lavoro senza particolari problemi, e ciò è dimostrato dal fatto che nel 2004 la disoccupazione a lungo termine in percentuale della disoccupazione totale è stata del 45%, nel caso di tempo maggiore a 6 mesi, e del 22.6%, nel caso di tempo maggiore a 12 mesi, mentre in Europa risultava rispettivamente del 60.4% e del 42,4% (Bredgaard, Larsen e Madsen, 2016). A seguito della crisi del 2008, il modello danese fu messo alla prova. La Danimarca fu

duramente colpita: quando la crisi iniziò, il Paese si trovava in una situazione molto vicina al pieno impiego (la disoccupazione nel 2008 era del 3.5%), ma subito calò drasticamente e il tasso di disoccupazione arrivò ad essere maggiore rispetto a quello di altri paesi solitamente comparati come Norvegia, Svezia e Olanda. Nonostante ciò, il mercato danese si riaggiustò più velocemente degli altri: dopo aver raggiunto tassi del 7.6 e 7.7 per cento, nel 2015 il tasso scese al 6.3%, questo a dimostrazione che la flessibilità del mercato del lavoro ha reso più facile sia per lavoratori che per datori di lavoro l'aggiustamento alla crisi (Reflslund, Rasmussen e Sørensen).

Il modello di *Flexicurity* danese non è il prodotto di una pensata strategia, bensì il risultato di una lunga evoluzione storica ed istituzionale e di una serie di compromessi in molte politiche sociali, e proprio per questi motivi non è di facile esportazione negli altri Paesi (Bredgaard, Larsen e Madsen, 2016).

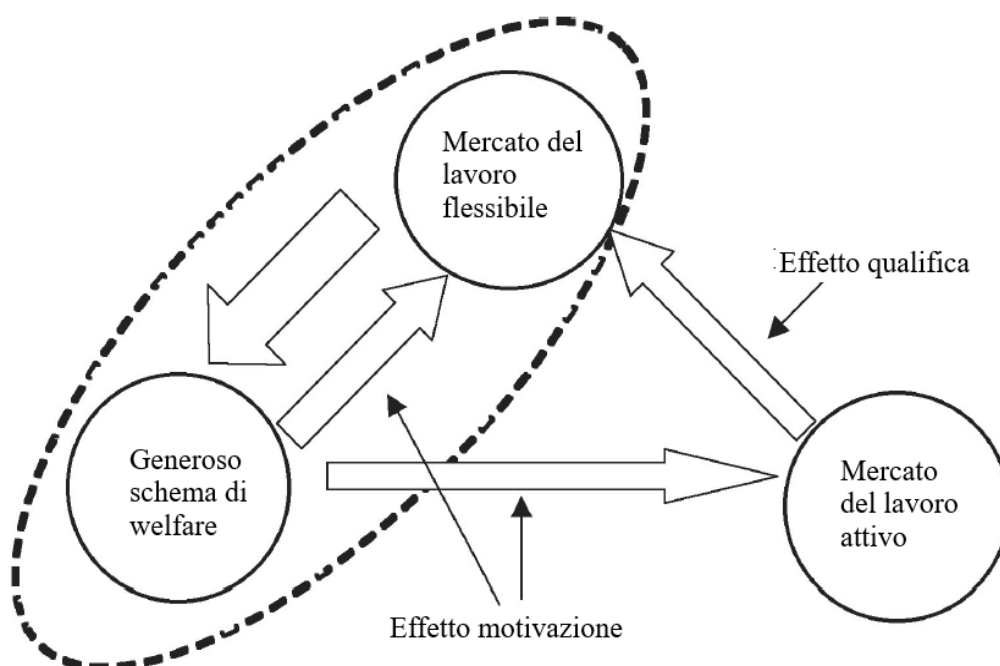


Figura 16: “Gold Triangle”: Modello di flexicurity danese

Fonte: Bredgaard, Larsen e Madsen (2016)

CONCLUSIONI

L'obiettivo dell'elaborato era quello di fornire una panoramica sulle possibili sorti dei lavoratori risultati in esubero a seguito delle massive chiusure degli impianti. Dopo la crisi che nel 2008 ha colpito l'Europa, la conseguenza più marcata comune a quasi tutti i Paesi è stata il generale aumento del tasso di disoccupazione, a livelli talvolta insostenibili. L'impatto della crisi non è stato però omogeneo attraverso tutta l'Europa, bensì differenziato tra diversi contesti (Eurozona e non-Eurozona, regioni del sud e regioni del nord Europa, membri dell'Unione Europea pre e post 2004). La ragione di questo diversificato impatto è racchiusa nella diverse caratteristiche geografiche che contraddistinguono ciascuna regione. La capacità di resilienza regionale è di fondamentale importanza, e combinata con capacità di adattamento e adattabilità permette alla regione di reagire agli shock esterni senza subire particolari danni e riprendere il proprio percorso di crescita nel nuovo sistema economico. L'esistenza di industrie correlate nella regione facilita il reimpiego dei lavoratori nei settori in cui hanno acquisito le *skills* necessarie senza una sostanziale variazione del portfolio di abilità e competenze, mentre la presenza di industrie non correlate permette una maggiore resistenza nel caso in cui la crisi intacchi solo determinati settori. Sicuramente, la presenza di imprese correlate e il reimpiego del lavoratore in esse porta ad una minore distruzione delle competenze ed abilità possedute dall'individuo.

La capacità di reimpiego del capitale umano a seguito di massivi licenziamenti dipende da molteplici variabili. Età, sesso, istruzione ed esperienza determinano la velocità con cui i lavoratori trovano un nuovo impiego, e la necessità o meno per tali individui di migrare verso nuove regioni. Generalmente, i lavoratori mobilitati hanno diverse possibilità: essere reimpiegati nella regione di appartenenza in imprese nello stesso settore o in settori differenti, diventare imprenditori, migrare verso regioni esterne per trovare nuove occupazioni nello stesso settore/settori differenti o migliorare il proprio livello di istruzione per acquisire più capacità e competenze. La maggior parte degli individui trova lavoro nella regione di appartenenza, sia nel settore di origine che in settori affini o completamente diversi, mentre la migrazione risulta essere meno gettonata, essendo la più costosa in termini di sacrifici necessari. Solo una minima parte decide di diventare imprenditore a causa degli svantaggi in termini di risorse possedute, rispetto ad imprese già avviate o con esperienze e possibilità di integrazione dall'estero, anche se nel lungo termine è risultato avere un'influenza positiva sul livello salariale. Un'ulteriore possibile situazione che fronteggiano gli individui è quella di non trovare affatto occupazione. In questi casi, i Governi di alcuni Paesi prevedono sussidi di disoccupazione e supporti preventivi come nel caso dell'*outplacement*, con lo scopo di facilitare la migrazione job-to-job

al termine dell'impiego. Quest'ultima forma di supporto si è rivelata molto efficace nel diminuire i tempi di disoccupazione in Paesi come Olanda, Belgio e Inghilterra, specialmente per individui con età compresa tra i 40 e i 55 anni. È stato dimostrato come mediamente l'*outplacement*, insieme alla liquidazione, migliori la possibilità di trovare una nuova occupazione. Anche la perdita in termini salariali non è irrilevante. Considerando il fatto che il salario comincia a deteriorarsi già da circa quattro anni prima della chiusura, sono state notate grandi differenze nelle perdite tra *stayers* e *switchers* anche 15 anni dopo l'evento, con un livello di perdita dei primi doppio rispetto a quello dei secondi.

Attraverso l'analisi dei diversi casi di studio si è potuto osservare come i risultati presentino rilevanti differenze tra Paesi. Mentre la causa comune che ha portato ai massivi licenziamenti è stato un periodo di recessione o un aumento della concorrenza, l'intervento del Governo è stato differente. In Paesi come Danimarca, Svezia e Germania dell'Est si è limitato a fornire sostegni fin tanto che le imprese non sono state costrette a chiudere, quando invece in Norvegia la forte protezione dell'occupazione, attraverso politiche di sussidi tassativi e diminuzione dell'età pensionabile, ha portato ad un maggiore riguardo nel sostenimento dei lavoratori mobilitati. Già a tre anni dalla chiusura dello stabilimento inglese, il 90% degli individui aveva trovato un nuovo impiego, mentre in Svezia e Germania, a 5 anni dalla chiusura degli stabilimenti, la percentuale di disoccupati si aggirava ancora attorno al 16% e 25% rispettivamente. Al contrario della Danimarca, dove la maggior parte di individui è stato reimpiegato in industrie non correlate, in Germania lo spostamento verso imprese correlate rappresentava la quota maggiore, così come in Norvegia.

Le diversità morfologiche regionali, sia geografiche che economico-industriali, influiscono quindi sulle sorti dei lavoratori in esubero e sulla loro possibilità di trovare un nuovo impiego in loco o dover migrare: regioni più resilienti saranno in grado di offrire più possibilità ai propri residenti. Nonostante ciò, i flussi di lavoratori che migrano verso regioni esterne rappresentano per tali regioni di destinazione flussi in entrata che, se significativi, possono costituire un ulteriore shock da fronteggiare.

BIBLIOGRAFIA

- Andersen, S.K., e Mailand, M., 2005. *The Danish Flexicurity model. The role of the collective bargaining system*. Icfai University Press.
- Bailey, D., Chapain, C., e De Ruyter, A., 2013. *Employment outcomes and plant closures in a post-industrial city: an analysis of the labour market status of MG Rover workers three years on*. Urban Studies, 49 (7): 1595-1612.
- Bredgaard, T., Larsen, F., e Madsen, P.K., 2006. Aggiornato da P.K. Madsen a giugno 2016. *Opportunities and challenges for Flexicurity. The Danish example*. Transfer: European Review of Labour and Research 12.1 (2006): 61-82.
- Capello, R., Caragliu, A., e Fratesi, U., 2015. *Spatial heterogeneity in the costs of the economic crisis in Europe: are cities sources of regional resilience?*. Journal of Economic Geography 15: 1-22.
- Christopherson, S., Michie, J., e Tyler, P., 2010. *Regional resilience: theoretical and empirical perspectives*. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2010; 3 (1): 3-10.
- Cuadrado-Roura, J.R., Martin, R., e Rodríguez-Pose, A., 2016. *The economic crisis in Europe: urban and regional consequences*. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2016; 9 (1): 3-11.
- Daneley, T., et al., 2017. *Worker's participation in regional economic change following plant exit*. Paper presentato alla Conferenza annuale della Regional Studies Association, Dublino, 7-4 luglio 2017.
- Eriksson, R., Henning, M., e Otto, A., 2015. *Industrial and geographical mobility of workers exiting the Swedish and West German shipbuilding industry 1970-2000*. Papers in Evolutionary Economic Geography (PEEG), 14.
- Foster, K.A., 2007. *A case study approach to understanding regional resilience*. Institute of Urban and Regional Development, University of California, Berkeley.
- Fratesi, U., e Rodríguez-Pose, A., 2016. *The crisis and regional employment in Europe: what role for sheltered economies?*. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2016; 9 (1): 33-57.

- Holm, J.R., e Østergaard, C.R., 2010. *Sources of regional resilience in the Danish ICT Sector*. No. 10-28 DRUID. Copenhagen Business School, Department of Industrial Economics and Strategy/Aalborg University, Department of Business Studies.
- Holm, J.R., Østergaard, C.R., e Olesen, T.R., 2016. *Destruction and reallocation of skills following large company closures*. Journal of Regional Science, 57(2), 245-265.
- Huttunen, K., Møen, J., e Salvanes, K.G., 2011. Aggiornato da J. Møen ad agosto 2017. *How destructive in creative destruction? Effects of job loss on job mobility, withdrawal and income*. Journal of the European Economic Association, 9(5), 840-870.
- Martin, R., 2012. *Regional economic resilience, hysteresis and recessionary shocks*. Journal of Economic Geography 12: 1-32.
- Martin, R., e Sunley, P., 2015. *On the notion of regional economic resilience: conceptualization and explanation*. Journal of Economic Geography 15: 1-42.
- Nedelkoska, L., Neffke, F., e Wiederhold, S., 2015. *Skill mismatch and the costs of job displacement*. In: Annual Meeting of the American Economic Association, gennaio 2015.
- Neffke, F., et al., 2010. *Entrepreneurship Diversification, Skill Relatedness and Regional Economic Evolution*. Paper presentato al 50th Congress of the European Regional Science Association: "Sustainable Regional Growth and Development in the Creative Knowledge Economy", 19-23 Agosto, Jönköping, Svezia.
- Neffke, F., et al., 2011. *Inter-industry linkages in local economies*. Paper presentato al 51st Congress of the European Regional Science Association: "New Challenges for European Regions and Urban Areas in a Globalised World", 30 agosto - 3 settembre 2011, Barcellona, Spagna.
- Neffke, F., e Henning, M., 2013. *Skill relatedness and firm diversification*. Strategic Management Journal 34: 297-316.
- Neffke, F., Henning, M., e Boschma, R., 2011. *How do regions diversify over time? Industry relatedness and the development of new growth paths in regions*. Economic Geography, 87(3), 237-265.
- Neffke, F., e Nedelkoska, L., 2010. *Human capital mismatches along the career path*. Jena economic research papers, No. 051/2010.
- Neffke, F., Otto, A., e Hidalgo, C., 2017. *The mobility of displaced workers: How the local industry mix affects job search*. Utrecht University, Section of Economic Geography.

- Neffke, F., Otto, A., e Weyh, A., 2017. *Inter-industry labor flows*. Journal of Economic Behavior & Organization.
- Nelson, R.R., e Winter, S.G., 1982. *An evolutionary Theory of Economic Change*. Harvard Business School Press, Cambridge.
- Pike, A., Dawley, S., e Tomaney, J., 2010. *Resilience, adaptation and adaptability*. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2010: 1–12.
- Refslund, B., Rasmussen, S., e Sørensen, O.H., 2016. *Security and labour market flexibility: an alternative view from Denmark*. Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation, Chapter 10, Agnieszka Piasna and Martin Myant (ETUI).
- Simmie, J., e Martin, R., 2010. *The economic resilience of regions: towards an evolutionary approach*. Cambridge Journal of Regions, Economy and Society 2010, 3 (1): 27-43.
- Van Den Berge, W., 2013. *Displaced workers and the effects of outplacement and severance pay* (PhD Thesis. Master Thesis). Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Wixie, S., e Andersson, M., 2013. *Which types of relatedness matter in regional growth? Industry, occupation and education*. CESIS Electronic Working Paper Series Paper No. 332.