



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE ECONOMICHE ED AZIENDALI
“M.FANNO”**

CORSO DI LAUREA IN ECONOMIA E MANAGEMENT

PROVA FINALE

**La Riforma del Jobs Act:
Analisi Teorica ed Effetti sul Mercato del Lavoro Italiano**

Relatore:

Ch.mo Prof. Giorgio Brunello

**Laureando:
Davide La Torre**

**Matricola N°:
1065125**

Anno Accademico 2015 – 2016

Indice

Introduzione.....	5
Capitolo 1- ANALISI TEORICA DEL MERCATO DEL LAVORO.....	7
1.1 - La teoria insider-outsider.....	7
1.2 - Isteresi e asimmetrie cicliche.....	10
1.3 - I regimi di protezione dell'impiego.....	11
1.3.1 - Effetti dei RPI con salari flessibili.....	12
1.3.2 - Effetti dei RPI in presenza di rigidità dei salari.....	13
1.3.3 - Verifiche empiriche.....	14
Capitolo 2 - IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO.....	19
2.1 - Le caratteristiche del mercato del lavoro.....	19
2.2 - L'evoluzione del mercato del lavoro italiano.....	20
2.2.1 - Dal 1970 ad oggi.....	20
2.2.2 - L'articolo 18 dal punto di vista teorico.....	22
2.2.3 - Riforme marginali e conseguenze sul mercato del lavoro.....	23
2.2.4 - Cosa cambia con il Jobs Act.....	27
2.3 - Conclusione.....	29
Capitolo 3 - EFFETTI DEL JOBS ACT.....	31
3.1 - Analisi degli incentivi e della riduzione dei firing costs.....	31
3.2 - Conclusione.....	39
Considerazioni finali	41
Bibliografia	43

Introduzione

Dal 2008 al 2014, in Italia sono stati persi oltre un milione di posti di lavoro in seguito ad una profonda recessione mondiale.

A causa della struttura fortemente dualistica del mercato del lavoro italiano che si è venuta a creare alla fine degli anni '90 con l'introduzione di riforme marginali, i licenziamenti si sono concentrati sui giovani lavoratori e, in generale, sulle persone assunte con un contratto a tempo determinato.

Nel 2015 il quadro normativo che regola i licenziamenti individuali, per le imprese con più di quindici dipendenti, è mutato profondamente con l'approvazione della legge 183 del 2014, meglio conosciuta come "Jobs Act". Questa legge ha introdotto, principalmente, un nuovo tipo di contratto "a tutele crescenti" in sostituzione del contratto a tempo indeterminato, il quale negli ultimi anni veniva sempre meno utilizzato a causa degli esosi costi di licenziamento che gravavano sull'impresa. L'obiettivo di questa riforma è, quindi, quello di favorire le assunzioni con questo nuovo tipo di contratto che è meno restrittivo rispetto a quello precedente in modo tale da sfavorire le assunzioni con un contratto a tempo determinato il quale scoraggia l'impresa ad investire su un lavoratore e viceversa.

Sempre nel 2015 è stato introdotto un incentivo per la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tutele crescenti che riduce, in modo sostanziale, i costi riguardanti i contributi del lavoratore a carico dell'impresa per i primi tre anni di impiego con contratto a tempo indeterminato.

Questo lavoro si propone di analizzare il mercato del lavoro da un punto di vista teorico, il contesto nel quale si inserisce il Jobs Act e i primi effetti che sono stati prodotti dalla riforma.

Nel primo capitolo dell'elaborato verrà presentata la teoria insider-outsider e i regimi di protezione del lavoro in modo tale da capire a cosa sono dovuti i costi di licenziamento e come influiscono sul tasso di disoccupazione.

Il secondo capitolo si concentra sul mercato del lavoro italiano e sui principali cambiamenti, con le relative conseguenze, che si sono registrati con l'introduzione delle riforme marginali fino all'introduzione del Jobs Act.

Nel terzo capitolo si cerca di capire, attraverso l'utilizzo di un'analisi compiuta dalla Banca d'Italia, se questa riforma abbia iniziato a dare dei risultati positivi sul mercato de lavoro italiano.

Capitolo 1 - Analisi teorica del mercato del lavoro

1.1 La teoria insider-outsider

La teoria insider-outsider, elaborata da A. Lindbeck e D. Snower alla fine degli anni '80, si occupa del conflitto di interessi tra i cosiddetti *insiders* e *outsiders* nel mercato del lavoro. Questa teoria esamina il comportamento degli agenti economici nel mercato del lavoro dove alcuni partecipanti (*insiders*) occupano posizioni privilegiate rispetto ad altri (*outsiders*) e cerca di spiegare la disoccupazione come conseguenza di queste situazioni di fatto.

Il punto di partenza della teoria insider-outsider è l'osservazione dei *labor turnover costs* (LTCs), costi che, secondo questa teoria, costituiscono una rendita economica sulla base della quale gli *insider* fondano il proprio potere contrattuale.

Dal punto di vista degli LTCs, la forza lavoro può essere divisa in tre gruppi:

- gli *insiders*: la cui posizione è protetta dagli LTCs e che quindi hanno un significativo potere contrattuale all'interno dell'impresa;
- gli *outsiders*: i quali non godono della protezione degli LTCs visto che fanno parte della forza lavoro disoccupata o occupata nel settore informale dell'economia;
- gli *entrants*: coloro che sono stati assunti da poco e che quindi non hanno ancora acquisito lo *status* di *insider*.

Quando un *outsider* viene assunto, diventa un *entrant*. L'*entrant* diventerà un *insider* una volta che è rimasto all'interno dell'impresa per un periodo sufficientemente lungo che gli permette di avere gli stessi LTCs di un *insider*.

A loro volta gli LTCs possono essere divisi in tre gruppi (Brucchi Luchino, 2001):

- Costi di assunzione, formazione e licenziamento: comprendono le spese di selezione e di addestramento del personale che l'impresa deve sostenere al momento dell'assunzione. La sostituzione di un lavoratore che ha già acquisito una formazione specifica all'interno dell'azienda con un nuovo addetto è un'operazione costosa;
- Costi derivanti da attività di non cooperazione e ostruzionismo: gli *insider*, dotati di competenze specifiche ed esperienza, possono rifiutarsi di cooperare con altri gruppi di lavoratori a scapito della produttività di questi ultimi;
- Costi derivanti dall'intensità dell'impegno profuso dai lavoratori interni all'azienda all'aumentare della probabilità di essere licenziati e sostituiti con un *outsider*: in questo caso, l'azienda ha un incentivo a garantire agli addetti la stabilità della posizione lavorativa.

Gli *insiders*, grazie alla presenza dei LTCs, possono influenzare i termini della propria condizione di assunzione a loro favore, senza indurre le imprese a sostituirli con dei nuovi *entrants*. In pratica, i LTCs determinano il grado di sostituibilità tra gli *insiders* e gli *outsiders*: minori sono i LTCs per un'impresa, più conveniente sarà interrompere la contrattazione con gli *insiders* e iniziare a contrattare con gli *outsiders*.

Gli *insiders* possono avere un salario maggiore rispetto a quello degli *outsider/entrants* (il loro salario è più basso e corrisponde al salario di riserva) a causa della rendita di posizione

acquisita con l'esperienza e per la presenza di costi di licenziamento. La retribuzione di un insider può assumere un valore compreso nell'intervallo:

$$W_E \leq W_I \leq W_E + H' + F'$$

dove W_E e W_I rappresentano, rispettivamente, il salario corrisposto ad un outsider/entrant e quello corrisposto ad un insider, mentre H' e F' corrispondono ai costi marginali di assunzione e addestramento (Hiring) e licenziamento (Firing).

Utilizzando un semplice modello teorico [Lindbeck e Snower, 1978] possiamo capire come i LTCs creano una distanza tra lavoratori insiders e outsiders. Ipotizziamo che le decisioni su salari e occupazione da parte delle imprese avvengano in due fasi:

1. viene determinato il salario nominale tramite contrattazione con i lavoratori;
2. dato il salario nominale, le imprese scelgono la quantità ottimale di lavoro e di produzione.

Assumiamo inoltre che le imprese siano price taker sul mercato del prodotto.

$Y=f(L_I+L_E)$ è la funzione di produzione, con L_I =unità di lavoratori insider e L_E =unità di lavoratori outsider che un'impresa può impiegare per ottenere il valore di produzione Y .

I lavoratori insider e quelli outsider hanno la stessa produttività marginale, quindi eventuali differenze salariali dipenderanno solo dalle rendite di posizione.

Sia \underline{L} il livello di occupazione costituito dagli insider già presente nell'impresa (livello di *membership* consolidata). L'impresa, dati i salari degli insider (decisi in un primo stadio di contrattazione) e degli outsider (corrispondente al loro salario di riserva) deve scegliere quanti insider (L_I) e outsider (L_E) utilizzare nella produzione:

- se l'impresa occupa L_I insider (con $L_I \leq \underline{L}$, per definizione di insider) sostiene costi di licenziamento pari a $C_I(\underline{L} - L_I)$;
- se assume L_E outsider, sostiene costi di assunzione pari a $C_E(L_E)$.

Il problema dell'impresa è quindi: $\max_{L_I, L_E} \Pi = f(L_I+L_E) - W_I L_I - W_E L_E - C_I(\underline{L} - L_I) - C_E(L_E)$.

Da questo problema otteniamo le seguenti *condizioni del primo ordine*:

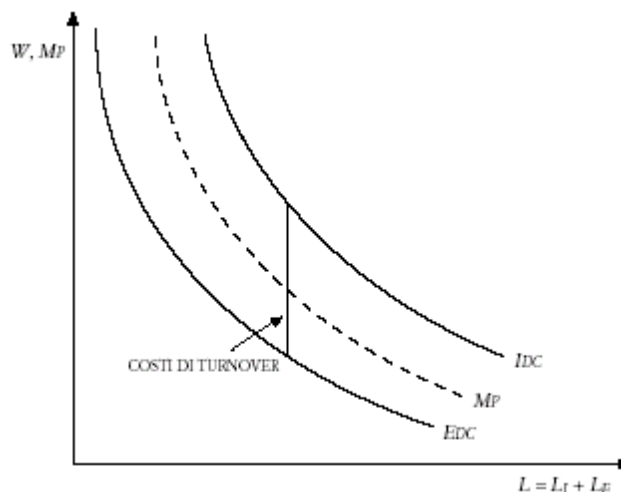
$$\partial \Pi / \partial L_I = 0 \Rightarrow f' - W_I + C_I' = 0$$

$$\partial \Pi / \partial L_E = 0 \Rightarrow f' - W_E - C_E' = 0$$

Dalle condizioni per primo ordine abbiamo:

1. la curva di domanda di lavoro per gli insider (*Insider demand curve, IDC*), $W_I = f'(L) + C_I'$, ovvero pari alla produttività marginale aumentata dei costi marginali di licenziamento;
2. la curva di domanda di lavoro per gli outsider (*Outsider demand curve, EDC*), $W_E = f'(L) - C_E'$, ovvero pari alla produttività marginale diminuita dei costi marginali di assunzione e addestramento.

FIGURA 1.1 - Curve di domanda di lavoro.



Fonte: Brucchi Luchino, 2001.

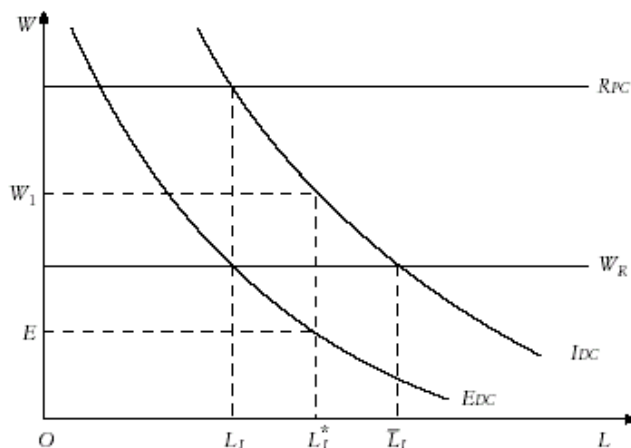
Combinando le due condizioni del primo ordine otteniamo il massimo differenziale salariale che l'impresa è disposta a pagare agli insider (*Relative profitability constraint, RPC*) che non può essere superiore alla somma dei costi marginali di turnover:

$$W_I - W_E \leq C'_{L_I} + C'_{L_E}$$

Nel contrattare il salario (al primo stadio) gli insider, cercando di ottenere il salario più alto possibile, devono tenere conto di due vincoli:

1. vincolo di profittabilità reale (*real profitability constraint*), ovvero il salario richiesto dovrà appartenere alla IDC;
2. vincolo di profittabilità relativa (*RPC*), ovvero il differenziale rispetto agli outsiders deve rispettare la RPC.

FIGURA 1.2 - Domanda di lavoro e livelli di membership.



Fonte: Brucchi Luchino, 2001.

La combinazione delle due curve (*RPC* e *IDC*) rappresenta il massimo salario che può essere richiesto dagli outsider nella contrattazione.

Supponendo che il minimo salario accettabile sia da outsider che da insider sia costante e pari al salario di riserva W_R , il salario massimo che gli insider possono accettare, senza essere rimpiazzati dagli outsider, è pari alla linea *RPC*, ovvero:

$$RPC = W_R + H' + F'$$

Osservando la Figura 1.2, possiamo capire che a seconda del livello della *membership* consolidata degli insider si hanno 3 possibili situazioni:

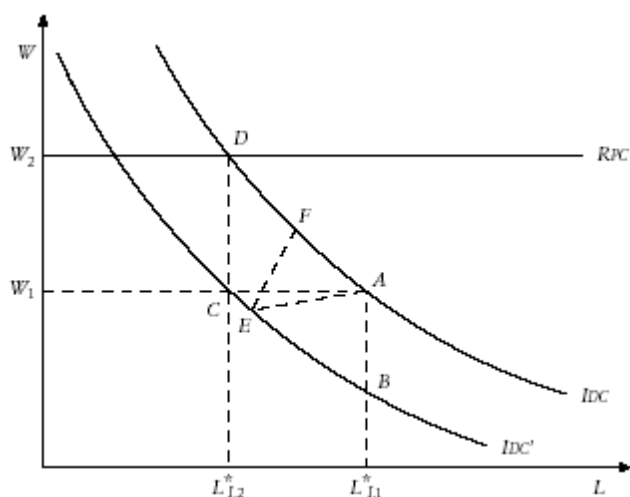
1. *hiring scenario*: se la *membership* fosse inferiore a \underline{L}_I , l'impresa potrebbe aumentare il livello di occupazione utilizzando gli outsider;
2. *firing scenario*: se la *membership* fosse superiore a \bar{L}_I , l'impresa sarebbe costretta a licenziare parte dei lavoratori;
3. *retention scenario*: si verifica quando la *membership* è compresa tra L_I e \bar{L}_I , di conseguenza i lavoratori sono soltanto insider.

1.2 Isteresi e asimmetrie cicliche

Il sistema economico può rispondere in modo asimmetrico quando si verifica uno shock di segno opposto. In presenza di uno shock negativo, il tasso di disoccupazione aumenta ma può non diminuire una volta che si verifica lo stesso shock in maniera opposta.

In un contesto insider outsider, ciò può essere spiegato ipotizzando che gli insider sfruttino la congiuntura favorevole per ottenere aumenti salariali, limitandone così i benefici occupazionali.

FIGURA 1.3 - Effetti asimmetrici di uno shock produttivo.



Fonte: Brucchi Luchino, 2001.

Utilizzando la figura 1.3 possiamo fare un esempio. Partiamo da una situazione in cui il numero dei lavoratori e il corrispettivo salario sono indicati dal punto A. In seguito ad uno

shock negativo, la IDC si sposta verso il basso (IDC'). In questo modo, graficamente, passiamo dal punto A al punto C. Supponiamo che si verifica uno shock di segno opposto e dalla IDC' torniamo alla IDC. In presenza di una forte *membership* potrebbe verificarsi il passaggio dal punto C al punto D: gli insider richiedono incrementi salariali e non si verifica alcun aumento dell'occupazione. Una situazione completamente diversa potrebbe essere quella in cui per evitare la perdita di posti di lavoro, gli insider decidano di ridursi il salario passando dal punto A al punto B. una situazione intermedia potrebbe prevedere di ridurre contemporaneamente sia il salario che il livello di occupazione nella fase recessiva e di aumentare entrambi nella fase espansiva (nella figura si passa prima da A ad E ed in seguito da E a F).

1.3 I regimi di protezione dell'impiego

Nella maggior parte delle economie industrializzate esistono norme che regolano l'interruzione del rapporto di lavoro da parte delle imprese. Il dibattito sulla riforma del mercato del lavoro è incentrato spesso sulla modifica di tali norme affinché si abbia maggiore flessibilità.

I *regimi di protezione dell'impiego* (RPI) rappresentano un insieme di norme che regolano l'interruzione del rapporto di lavoro (Brucchi Luchino, 2001). L'obiettivo principale di queste norme è quello di garantire stabilità lavorativa, quindi economica, agli individui. Infatti, i regimi di protezione dell'impiego rappresentano un soluzione alternativa ai sussidi di disoccupazione: i primi proteggono la posizione lavorativa delle persone, i secondi garantiscono un reddito agli individui che hanno perso i posti di lavoro.

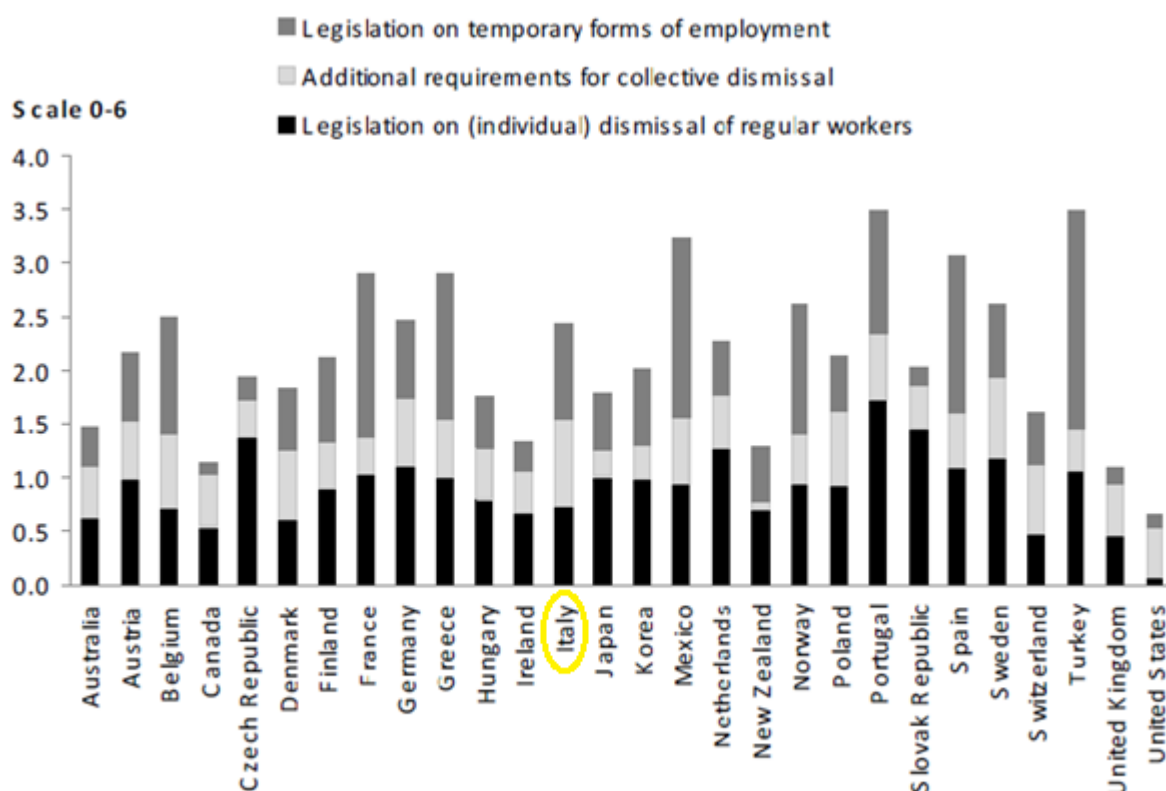
Tipicamente, i RPI impediscono di licenziare "liberamente" e "proteggono" in questo modo i lavoratori. Le norme poste a protezione del lavoro stabiliscono procedure e obblighi da parte dell'impresa e del lavoratore riguardo allo scioglimento dei vari tipi di rapporti di lavoro. La procedura che porta al licenziamento di un lavoratore comprende diversi passaggi tra i quali la presenza di una terza parte (il giudice del lavoro) che è incaricata di verificare l'adeguatezza della stessa procedura. Il lavoratore deve, inoltre, essere avvisato dell'avvio della procedura con un periodo minimo di preavviso e, dove stabilito dal legislatore, il licenziamento deve essere accompagnato da un buono uscita compensatorio. Le procedure in questione differiscono a seconda del tipo di licenziamento (individuale o collettivo¹) e da alcune caratteristiche dell'impresa come dimensione e settore d'appartenenza. Inoltre, il grado di protezione contro il licenziamento può differire a seconda del tipo di contratto di lavoro: a tempo indeterminato o a tempo determinato. Il particolare mix tra questi vari strumenti definisce la severità del regime di protezione del lavoro e determina l'ampiezza dei suoi effetti economici.

La complessità dei RPI, solitamente, rende complicata la possibilità di effettuare confronti internazionali poiché è difficile stabilire se è più restrittiva una legislazione che impone un buono uscita più alto o una che impone preavvisi più lunghi. Per superare questo problema, si

¹ Nel caso di licenziamenti collettivi, solitamente, si richiede che l'impresa stabilisca i termini del licenziamento con i sindacati.

ricorre all'uso di indici sintetici che vengono costruiti scomponendo i RPI di ciascun paese nelle singole dimensioni. Come possiamo vedere dall'indice² rappresentato nella Figura 1.4, esiste una considerevole differenza nel grado di rigidità dei RPI tra i vari paesi dell'OCSE. Paesi dove i RPI sono particolarmente forti, come la Spagna e la Francia, hanno regolazioni stringenti sia per i licenziamenti con contratto a tempo indeterminato sia per forme temporanee di lavoro. Al contrario, negli Stati Uniti e nel Regno Unito esiste un lieve grado di regolazione per entrambe le categorie di contratti. Questo non significa, comunque, che tali indicatori misurino il grado di applicazione delle varie normative. È possibile che alcuni paesi abbiano normative molto rigide che non vengono mai applicate, mentre altri paesi abbiano normative più flessibili ma applicate in maniera rigida.

FIGURA 1.4 – *Indice sintetico dei RPI e i suoi componenti, incluse le disposizioni speciali per i licenziamenti collettivi, 2003.*



Fonte: Bassanini, A., L. Nunziata e D. Venn, 2008. *Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries.*

1.3.1 Effetti dei RPI con salari flessibili

Il dibattito sviluppatosi (ad esempio) intorno alle riforme del mercato del lavoro italiano sottolinea il rischio che i RPI danneggino l'occupazione. La presenza di costi di licenziamento

² L'indice sintetico rappresentato in figura è una media ponderata di indicatori: sulla regolazione di contratti a tempo determinato (*legislation on temporary forms of employment*), di licenziamenti individuali per contratti a tempo indeterminato (*legislation on individual dismissal of regular workers*) e di requisiti aggiuntivi per i licenziamenti collettivi (*additional requirements for collective dismissal*). Il peso dei primi due indicatori è di 5/12 ciascuno mentre l'ultimo ha un peso di 2/12. La scala degli indicatori va da 0 a 6, ovvero dal grado minimo di protezione al grado massimo.

agirebbe da freno inibitore, disincentivando le assunzioni nelle fasi espansive. Esiste un famoso risultato secondo cui questa affermazione non è vera: i RPI sarebbero invece *neutrali* rispetto all'occupazione, ovvero senza alcun effetto.

L'idea alla base di tale risultato è che l'introduzione di RPI in un mercato del lavoro *perfettamente concorrenziale* non ha effetti. Le forze di mercato provocano aggiustamenti salariali tali da non influenzare l'occupazione e lasciare invariato il valore atteso del flusso di salari nel ciclo di vita. Le condizioni necessarie per il risultato di neutralità sono le seguenti:

1. il mercato del lavoro deve essere perfettamente concorrenziale (non sono presenti i sindacati);
2. i salari devono essere perfettamente flessibili (non ci può essere un salario minimo);
3. gli individui devono essere neutrali rispetto al rischio (conta solo il valore atteso dei redditi nel tempo, non la loro distribuzione tra periodi);
4. i RPI consistono unicamente in un trasferimento tra l'impresa e il lavoratore (non comportano pagamenti a terzi o tasse).

Quando tali condizioni sono soddisfatte, i regimi di protezione dell'impiego non hanno conseguenze allocative, nel senso che non alterano l'equilibrio nel mercato del lavoro in termini di salario e di occupazione.

Un contratto di lavoro di questo tipo, tra lavoratore e impresa, è sempre in grado di annullare gli effetti occupazionali di un trasferimento imposto per legge. Per esempio: se prima dell'introduzione di un risarcimento obbligatorio, il salario era costante durante tutta la durata del rapporto di lavoro, con l'introduzione del buono uscita la struttura salariale cambia nel corso del tempo. All'inizio del rapporto di lavoro, il lavoratore percepirà uno stipendio inferiore a quello concorrenziale, mentre riceverà un salario superiore nella parte finale del rapporto di lavoro. Quando il rapporto di lavoro cesserà, il lavoratore riceverà il buono uscita richiesto per legge.

In sostanza non cambia nulla nel rapporto di lavoro, in quanto l'impresa dovrà sostenere esattamente lo stesso costo in cui sarebbe incorsa in assenza dei RPI e il lavoratore percepirà lo stesso salario globale nel corso del tempo. Dunque non cambiano le condizioni di dare e offrire lavoro. Conseguentemente, ogni effetto dell'introduzione del risarcimento obbligatorio viene annullato dal nuovo contratto di lavoro.

1.3.2 Effetti dei RPI in presenza di rigidità dei salari

Una delle ipotesi più restrittive dell'analisi precedente risiede nella presenza di una struttura salariale completamente flessibile. In realtà esistono i sindacati, ed i salari sono spesso "rigidi verso il basso". Per simmetria con il paragrafo precedente, ed in modo altrettanto estremo, è utile chiedersi cosa succede quando i salari sono fissi. Per semplificare l'analisi, immaginiamo che la protezione del lavoratore dal licenziamento sia così alta fino al punto che i *firing costs* rendano praticamente impossibile il licenziamento.

Al fine di studiare le conseguenze degli RPI con salari rigidi, facciamo le seguenti ipotesi:

1. ci sono due paesi: un paese flessibile (F) dove si può licenziare sempre ed un paese rigido (R) in cui licenziare è impossibile;
2. in entrambi i paesi esiste una sola impresa;
3. i livelli di produttività non sono costanti ma dipendono dal ciclo economico: nelle fasi di espansione la produttività è elevata e nelle fasi di recessione la produttività è bassa;
4. in entrambi i paesi i salari sono fissi e pari a W .

L'impresa del paese flessibile, dopo aver osservato il livello della produttività, sceglierà il numero di posti di lavoro che le servono. La teoria economica ci insegna che, per conseguire la massimizzazione dei profitti, un'impresa deve uguagliare il livello della produttività dell'ultimo lavoratore assunto al salario: se la produttività marginale è maggiore del salario allora è conveniente per l'impresa assumere, mentre se la produttività marginale è più bassa del salario l'impresa avrà incentivi a licenziare. Visto che il salario è fisso e costante sia in momenti alta produttività che di bassa produttività, il paese flessibile licenzierà ogni qual volta l'economia transita da un periodo di "boom" ad uno di recessione e assumerà nel caso opposto di transizione economica.

L'impresa del paese rigido, a causa dei RPI molto stringenti, non può modificare l'occupazione in seguito ad uno shock della produttività. In questa situazione, la miglior scelta che l'impresa può compiere è quella di assumere un livello di lavoratori intermedio fra quelli scelti dall'impresa del paese flessibile in fasi di alta e di bassa produttività. Quindi, l'impresa del paese rigido non registrerà variazioni nello stock di lavoratori.

Le conclusioni che possiamo trarre circa gli effetti dei RPI avendo utilizzato le ipotesi precedenti sono che:

1. Il valore atteso dell'occupazione è identico nelle due economie (nel lungo periodo l'occupazione media è uguale nei due paesi);
2. Nell'economia flessibile, l'occupazione mostra maggiore variabilità (l'impresa licenzia o assume al cambiare della produttività);
3. L'economia flessibile massimizza il profitto in ciascuno stato del mondo. L'economia rigida non massimizza mai. Quindi l'economia flessibile produce più profitto utilizzando in media la stessa quantità di lavoro. In questo senso l'economia flessibile è più efficiente.

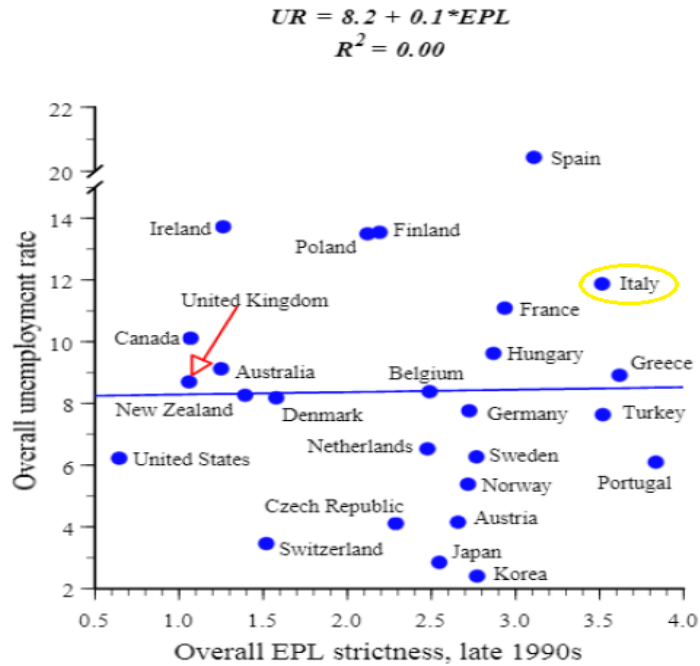
1.3.3 Verifiche empiriche

Affinché la prima conclusione risulti vera, dovremmo osservare una relazione ambigua tra RPI e tasso di disoccupazione. Come si può vedere dalla Figura 1.5, non esiste un chiaro legame tra il tasso di disoccupazione medio di un paese e l'indice di rigidità degli RPI: la retta di regressione che interpola i punti che rappresentano i diversi paesi è orizzontale. Questo vuol dire che la disoccupazione media totale è indipendente dai regimi di protezione dell'impiego.

Tuttavia, ciò non significa che gli RPI non modifichino la distribuzione della disoccupazione fra lavoratori di età diverse. Infatti, la Figura 1.6 ci mostra come esiste una relazione positiva

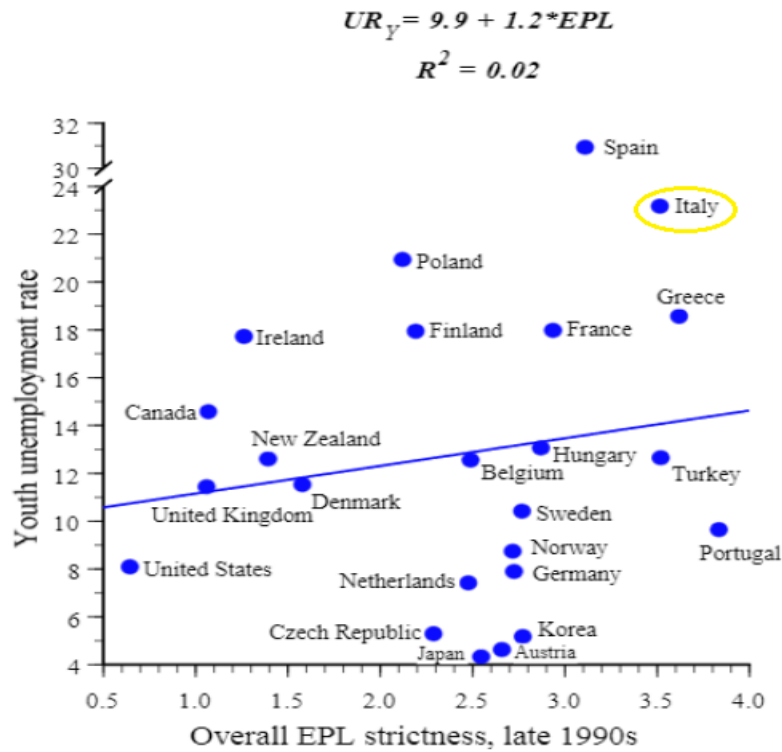
tra disoccupazione giovanile e rigidità dei RPI: i giovani dei paesi che hanno una regolazione più stringente sono maggiormente esposti al rischio della disoccupazione.

FIGURA 1.5: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione (fine anni '90).



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999).

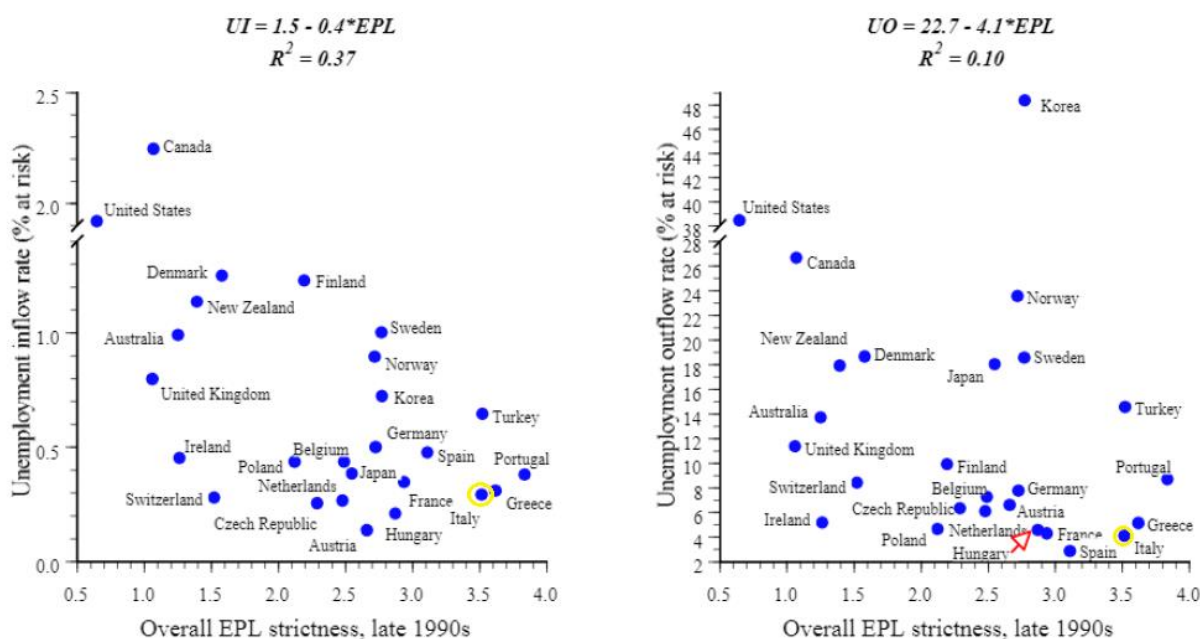
FIGURA 1.6: Relazione tra RPI e tasso di disoccupazione giovanile (fine anni '90).



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003), OECD (1999).

Per verificare se la seconda conclusione sia vera, ovvero se nei paesi flessibili esiste maggiore variabilità della disoccupazione in presenza dei RPI, occorre analizzare i flussi in ingresso e i flussi in uscita dalla disoccupazione, rappresentati nei grafici della Figura 1.7. come possiamo vedere dalla figura, nei paesi che hanno un mercato del lavoro più rigido è sia più difficile entrare che uscire dalla disoccupazione. Quindi, si ha una forte garanzia per il mantenimento del posto di lavoro però, una volta che si diventa disoccupati è ugualmente complicato poter ritrovare un'occupazione. Tutto questo comporta un periodo più lungo di disoccupazione nei paesi con mercato di lavoro più rigido.

FIGURA 1.7: Relazione tra RPI e flussi in entrata nella disoccupazione (fine anni '90). [grafico di sinistra]
 Relazione tra RPI e flussi in uscita dalla disoccupazione (fine anni '90). [grafico di destra]

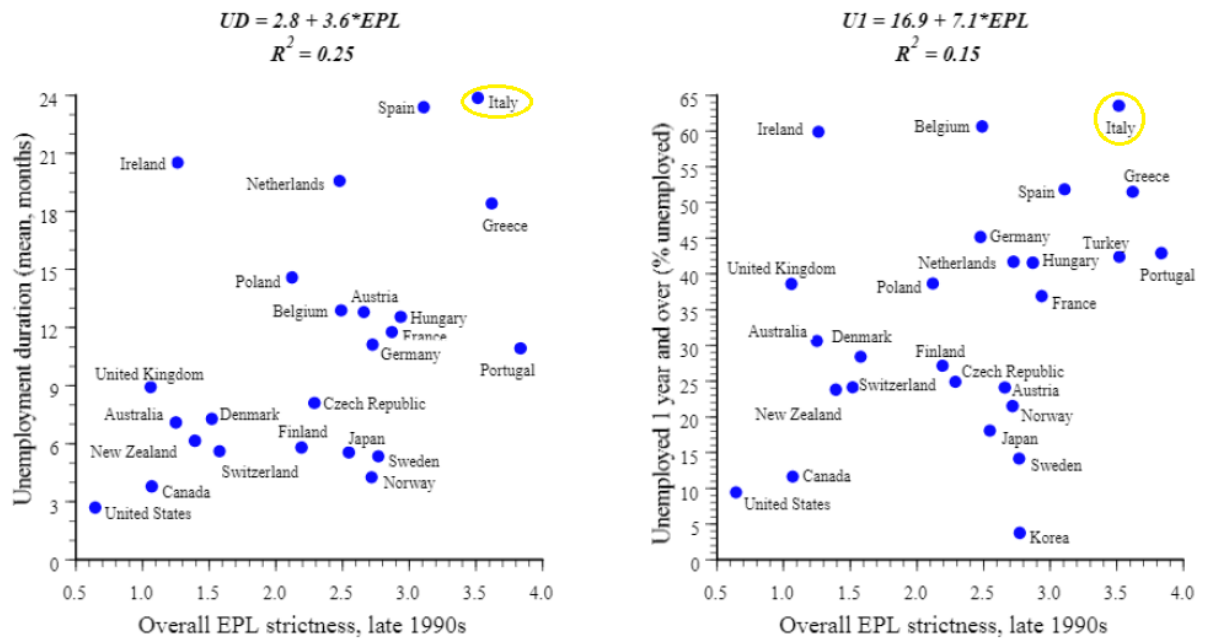


Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003).

Infatti, come possiamo vedere dai grafici della Figura 1.8, esiste una relazione positiva tra i RPI e la durata della disoccupazione: quest'ultima è più lunga in paesi con elevato grado di protezione dell'impiego. Questi due grafici suggeriscono che l'evidenza empirica è coerente con le prime due conclusioni tratte sopra.

Questo significa che, in relazione ai due approcci utilizzati nei precedenti paragrafi (RPI in presenza di salari flessibili e RPI in presenza di salari rigidi), i dati sembrano più coerenti alle implicazioni economiche dei modelli che ipotizzano salari fissi e non generano neutralità (Boeri Garibaldi, 2003).

FIGURA 1.8: *Relazione tra RPI e durata della disoccupazione (media mesi – fine anni '90).* [grafico di sinistra]
Relazione tra RPI e disoccupazione di lunga durata (fine anni '90). [grafico di destra]



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2003).

Capitolo 2 - Il mercato del lavoro italiano

2.1 Le caratteristiche del mercato del lavoro

Ogni mercato, per funzionare, ha bisogno di regole istituzionali, se non altro di quelle che definiscono e tutelano l'attribuzione dei *property rights*, ovvero che individuano i diritti e doveri di chi compra e di chi vende (Rodano G.,2015). Il mercato del lavoro si distingue, rispetto ad altri tipi di mercati, per il peso e il coinvolgimento che le istituzioni hanno al suo interno. La regolamentazione del mercato del lavoro può derivare (Pepi De Caleo, Brucchi Luchino, 2015):

- a) dalla necessità di rimediare, attraverso soluzioni di *second best*, a fallimenti di mercato (*market failures*) che impediscono di ottenere l'esito efficiente che emerge in concorrenza perfetta, ovvero una situazione di *first best*;
- b) dalla volontà di redistribuire risorse scarse;
- c) dall'attività di *lobbying* da parte di gruppi di pressione interessati a indirizzare l'attività di redistribuzione dell'autorità di governo verso gruppi specifici.

Il *first best* è difficilmente raggiungibile nel mercato del lavoro a causa di vari motivi che allontanano questo mercato dall'essere in una situazione di concorrenza perfetta. Per esempio, l'asimmetria informativa tra lavoratori e datori di lavoro o l'impossibilità da parte del lavoratore di assicurarsi privatamente contro i possibili eventi sfavorevoli sul mercato del lavoro sono casi di imperfezione che caratterizzano il mercato del lavoro. Quindi, la presenza delle istituzioni, all'interno dello stesso mercato, può garantire il raggiungimento di una situazione di *second best*, per evitare il fallimento del mercato.

La redistribuzione si basa su interventi distorsivi (un incremento del salario grazie alla contrattazione sindacale ha l'effetto di redistribuire risorse dai datori di lavoro ai lavoratori occupati ma può provocare la riduzione dell'occupazione complessiva) che mirano a garantire maggiore equità riducendo in tal modo l'efficienza.

Tuttavia, le politiche redistributive, in presenza di gruppi di pressione, possono allontanarsi dall'obiettivo di rendere l'allocazione delle risorse più equa: questo accade quando delle minoranze, organizzate ed influenti, possono trarre benefici a discapito della maggioranza.

Un'altra caratteristica del mercato del lavoro che motiva l'intervento delle istituzioni è che nel breve periodo, nello stesso mercato, non si trova espresso il meccanismo dell'uguaglianza tra domanda e offerta; infatti, sempre nel breve periodo, il salario e la prestazione del lavoratore sono fissati tramite contratti. Quindi, il meccanismo di formazione del salario è completamente diverso da quello che forma i prezzi negli altri mercati.

2.2 L'evoluzione del mercato del lavoro italiano

Con il termine *jobs Act* si indica la legge delega 183 del 10 dicembre 2014³ e i successivi decreti attuativi che compongono il quadro istituzionale che attualmente regola il mercato del lavoro italiano. Questa riforma viene vista come la sostituzione della legge 300/70, meglio conosciuta come *Statuto dei diritti dei lavoratori*. Per meglio dire, si fa riferimento al cambiamento della disciplina che regola i licenziamenti e all'articolo 18 dello stesso statuto il quale, sostanzialmente, stabilisce che le imprese con più di 15 dipendenti possono procedere a licenziamenti individuali solo per giusta causa o giustificato motivo, e impone all'impresa di riassumere il lavoratore se il giudice stabilisce l'illegittimità del licenziamento fatta salva per il lavoratore la possibilità di optare per un risarcimento monetario.

Tuttavia, l'affermazione che il *jobs Act* sostituisce lo *Statuto dei diritti dei lavoratori*, come quadro istituzionale all'interno del mercato del lavoro italiano, è imprecisa poiché negli anni che separano queste due riforme ci sono stati diversi interventi in campo normativo che hanno cambiato il quadro normativo in modo significativo.

Quindi, a mio avviso, può essere utile analizzare cosa è successo dagli anni '70 ad oggi per capire le motivazioni dei vari interventi normativi che ci sono succeduti sul mercato del lavoro italiano.

2.2.1 Dal 1970 ad oggi

L'idea dell'articolo 18 risale al 1947⁴ ma per vedere la sua applicazione bisogna aspettare il 1970. Prima di questo evento, nel 1966 viene introdotto, per la prima volta nella legislazione italiana, il principio per cui il datore di lavoro può licenziare un lavoratore, senza incorrere in costi aggiuntivi, solo qualora ricorrano gli estremi della *giusta causa*, del *giustificato motivo soggettivo*, o del *giustificato motivo oggettivo* (legge 604 del 1966). Si ha una "giusta causa" o un "giustificato motivo soggettivo" quando si verifica una "colpa grave" o casi di "grave inadempienza" da parte del lavoratore, ovvero un evento che potrebbe incrinare il rapporto di fiducia tra il datore di lavoro e il lavoratore. Il "giustificato motivo oggettivo" riguarda invece motivazioni di natura economica dell'impresa (chiusura di reparti, ristrutturazioni, ecc.)⁵. È sempre proibito il licenziamento discriminatorio.

Come accennato nel paragrafo precedente, a partire dal 1970 l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori prevedeva, in caso di licenziamento ritenuto ingiudicato in giudizio, l'obbligo per il datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nell'impresa e di corrispondergli un'indennità a

³Il testo della seguente legge delega può essere visualizzato all'indirizzo:

http://www.gazzettaufficiale.it/atto/vediMenuHTML?atto.dataPubblicazioneGazzetta=2014-12-15&atto.codiceRedazionale=14G00196&tipoSerie=serie_generale&tipoVigenza=originario

⁴In quegli anni il mercato del lavoro veniva reso rigido dal "blocco dei licenziamenti" istituito per salvaguardare i posti di lavoro visto la disastrosa situazione in versava l'Italia dopo la seconda guerra mondiale. L'articolo 18 veniva visto come una sostituzione al blocco dei licenziamenti per rendere più "flessibile" il mercato del lavoro italiano.

⁵ Art 3, legge 604/66: "Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso é determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa".

Testo della legge scaricabile all'indirizzo: http://www.dpmodena.it/leggi/604-66_CollegatoLavoro.pdf

titolo di risarcimento del danno subito. La legge si applica a tutte le imprese che utilizzano più di quindici lavoratori nell'unità produttiva nella quale ha avuto luogo il licenziamento. I lavoratori impiegati in imprese con meno di quindici dipendenti non godono della protezione dell'articolo 18⁶.

Dal 1970, fino all'introduzione del jobs Act, poco è cambiato per quanto riguarda il regime di protezione dei lavoratori a tempo indeterminato che prevedeva una forte protezione del posto di lavoro, con scarsa attenzione alla protezione del reddito dell'individuo che perde il posto di lavoro.

Ci sono state, invece, diverse riforme del mercato del lavoro che hanno introdotto maggiore flessibilità, nello stesso mercato, liberalizzando progressivamente i contratti a tempo determinato, lasciando contemporaneamente inalterata la legislazione relativa ai contratti a tempo indeterminato.

Il primo grande passo nel processo di liberalizzazione del mercato del lavoro ha avuto luogo nel 1997 con la legge n. 196, meglio conosciuta con il nome di "Pacchetto Treu". Questa legge fornisce una nuova struttura dei contratti poiché introduce forme di lavoro flessibile che sono sottratte alla regolazione dell'articolo 18. Nel 2001, il governo Italiano estende la possibilità e i termini d'uso di questi contratti flessibili e nel 2003, con la legge n° 30 conosciuta come "Legge Biagi", vengono aumentate le tipologie di contratti a tempo determinato. Con la legge Biagi, sostanzialmente, si categorizza le tipologie di contratti promosse dal pacchetto Treu come contratti "normali" da poter attivare come sostituti del contratto a tempo indeterminato che veniva visto come una tipologia di contratto eccessivamente rigida. Dopo un periodo di relativa calma nel processo di riforma del mercato del lavoro, la crisi del 2008, e le sue conseguenze sull'economia italiana, ha riportato all'attenzione il dibattito sulla necessità di un intervento sulla regolamentazione del mercato del lavoro italiano. Nel 2012, la "Legge Fornero" (legge n. 92/2012) ha ridotto la competenza dell'articolo 18: il reintegro automatico era previsto solo in caso di licenziamento discriminatorio; in caso di licenziamento non discriminatorio ma privo di giusta causa o giustificato motivo (oggettivo o soggettivo), spetta al giudice stabilire se imporre il pagamento di un'indennità fino a ventiquattro mensilità o il reintegro del lavoratore (accompagnato da un'indennità fino a dodici mensilità). Come possiamo capire, viene lasciata un'ampia discrezionalità al giudice a riguardo la sanzione da applicare. Quindi, se da un lato viene ridotto il grado di protezione del lavoratore dall'altro aumenta l'incertezza associata al costo effettivo del licenziamento.

Da quanto detto sopra, possiamo capire che l'articolo 18 era stato ideato nel 1947 per rendere il mercato del lavoro "più flessibile" visto che, in quella circostanza, il blocco dei licenziamenti doveva essere superato. In quegli anni, l'idea di regolazione del mercato del lavoro si basava sulla difesa dei posti di lavoro esistenti. Questo era dovuto principalmente alla storia del nostro Paese: dopo la seconda guerra mondiale vi è il bisogno di bloccare i licenziamenti; il blocco viene superato per permettere una ristrutturazione industriale; questo

⁶ Tuttavia, nel 1990, con la legge 108, viene introdotto in caso di licenziamento, dei lavoratori appartenenti a questa categoria, un'indennità compresa tra le 2,5 e le 6 mensilità.

però comporta un accordo con il sindacato che non permette alle imprese di avere libertà sui licenziamenti. Dobbiamo ricordare che alla vigilia del 1970, anno dello *Statuto dei diritti dei lavoratori*, il mercato del lavoro era in condizione di sostanziale piena occupazione⁷ e vi era un continuo conflitto per la rivendicazione dei diritti dei lavoratori. Quindi, l'articolo 18 e i vincoli sui licenziamenti individuali erano visti più come una soluzione per la "pace sociale" che un problema per la regolazione dei rapporti di lavoro.

In tutto questo, bisogna ricordare il forte ruolo del sindacato nel mercato del lavoro italiano, il quale tende a difendere gli interessi degli occupati (gli insiders) rispetto a quelli dei disoccupati (gli outsiders).

2.2.2 L'articolo 18 dal punto di vista teorico

Come abbiamo visto, per le condizioni del mercato del lavoro italiano degli anni 70', l'articolo 18 non creava problemi. I problemi iniziano negli anni successivi quando le imprese sono costrette ad attuare un'importante ristrutturazione a livello industriale.

La normativa dell'articolo 18 poneva dei vincoli alle imprese sul licenziamento portando ad avere, sempre per le imprese, un *costo del lavoro unitario* più alto e difficile da quantificare. Un'impresa nel momento in cui deve scegliere se assumere un lavoratore tramite un contratto che prevede l'articolo 18 (ovvero un contratto a tempo indeterminato) deve tenere conto della possibilità che, per giustificato motivo o giusta causa, il rapporto di lavoro si interrompa. Quindi, nel momento della decisione di assunzione, l'impresa dovrà prendere in considerazione i costi associati al licenziamento, ovvero i *firing costs*. L'ammontare dei *firing costs* è incerto non solo per quanto riguarda la durata del rapporto di lavoro ma anche per i tempi e l'esito del processo al quale può ricorrere il lavoratore dopo essere stato licenziato.

Il problema dell'articolo 18 è che sostanzialmente si verifica una situazione di *asimmetria informativa* sul mercato lavoro: al momento dell'assunzione l'impresa non conosce le caratteristiche del lavoratore, ovvero non può sapere la propensione all'impegno nello svolgere la sua mansione, la capacità di apprendere e la sua "produttività marginale". Quindi, l'impresa si trova a dover compiere una scelta prima di essere in possesso di tutte queste informazioni. È vero che esiste la possibilità di intraprendere stage e tirocini per ridurre l'asimmetria informativa, ma si tratta sempre di strumenti imperfetti, e anche costosi, che non permettono di conoscere a pieno le caratteristiche del lavoratore. Qualora l'impresa, una volta assunto un lavoratore con un contratto a tempo indeterminato, volesse licenziarlo, poiché si rende conto di aver fatto una scelta errata, va incontro a dei *firing costs* considerevoli che limitano considerevolmente la flessibilità in entrata ed in uscita dei lavoratori all'interno del mercato del lavoro.

L'asimmetria informativa di cui abbiamo parlato non è altro che una delle cause di *market failure* (fallimento del mercato): la conseguenza è che, all'interno di un qualsiasi mercato, il numero delle transazioni è minore rispetto a quello che si potrebbe avere in assenza di asimmetria informativa [Akerlof, 1970]. Nel mercato del lavoro, l'effetto di un minor numero

⁷ Quando il mercato del lavoro è caratterizzato da una situazione di piena occupazione, i lavoratori hanno un forte potere contrattuale poiché diventa difficile per le imprese sostituirli con altri lavoratori che hanno le stesse abilità.

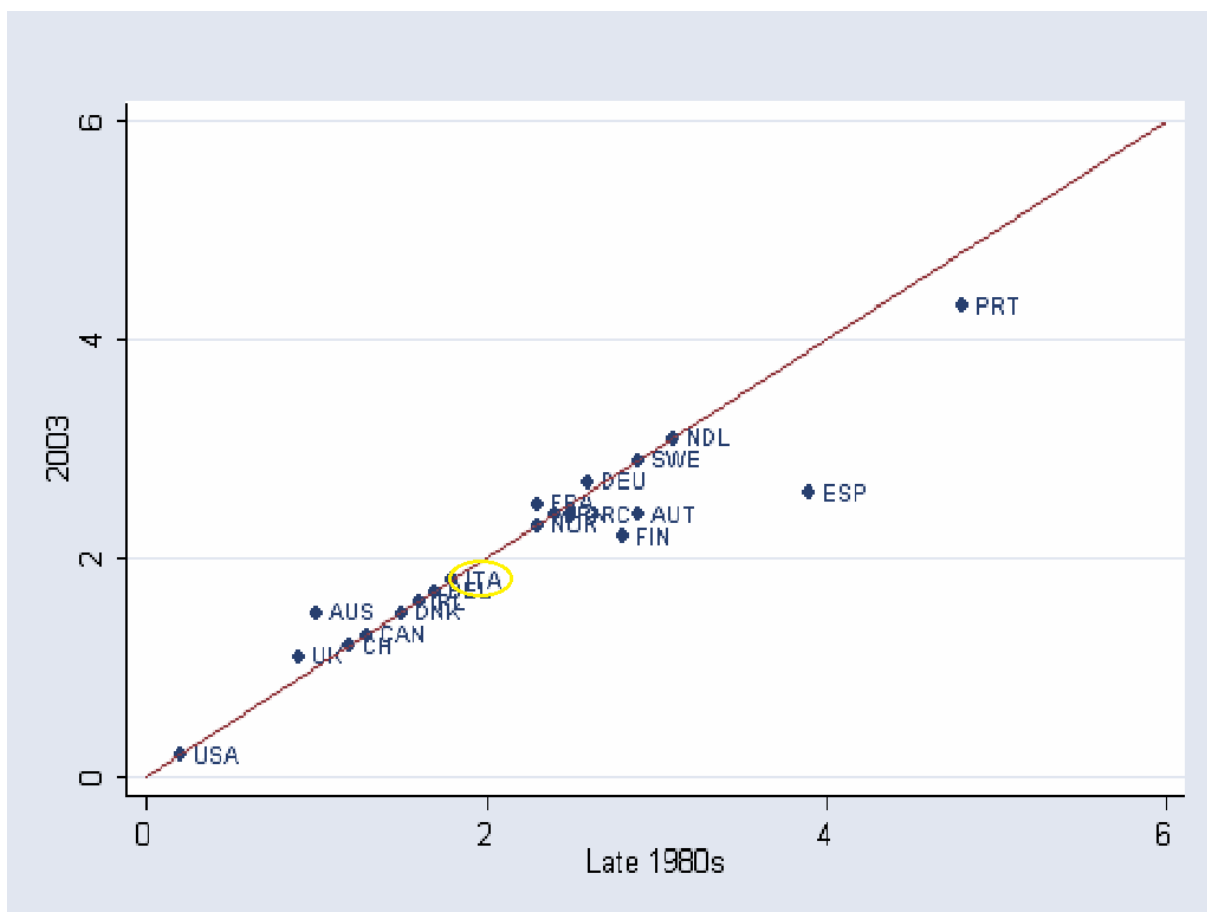
di transazioni è maggiore quanto più elevati sono i *firing costs* che non permettono all'impresa di poter cambiare la propria scelta in seguito all'assunzione facendo aumentare, nel momento dell'assunzione, il livello di asimmetria informativa. Di conseguenza, un regime che regola l'entrata e l'uscita dal mercato del lavoro basato sull'articolo 18 non fa altro che ridurre le assunzioni.

2.2.3 Riforme marginali e conseguenze sul mercato del lavoro

Per sfuggire alla normativa dello Statuto dei lavoratori, e quindi all'imposizione dell'articolo 18, le imprese hanno adottato una strategia *capital intensive* la quale, oltre alla sostituzione di forza lavoro con macchine, permetteva di aumentare la produttività del lavoro. Inoltre, le imprese hanno cercato di utilizzare forme di contrattazione diverse dal contratto a tempo indeterminato, ovvero che erano sottratte alla normativa dell'articolo 18.

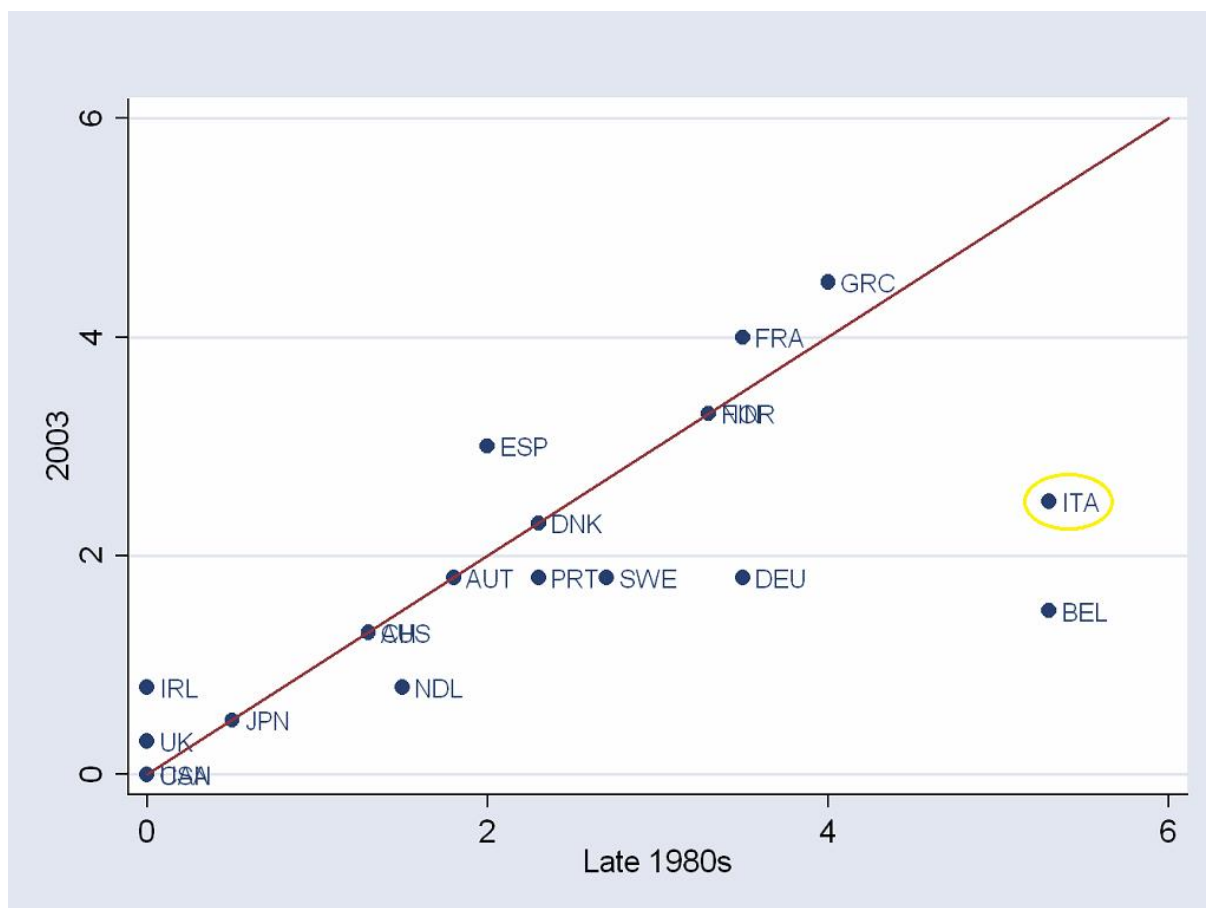
Come detto sopra, le leggi Treu (1997) e Biagi (2003) avevano come obiettivo l'utilizzo diffuso dei cosiddetti *contratti atipici*. Queste due leggi possono essere considerate *riforme marginali*: permettono alle imprese di assumere con contratti che sono privi di *firing costs*, lasciando inalterati i meccanismi che regolano il contratto di lavoro a tempo indeterminato con le relative problematiche riguardanti la rigidità in uscita. Le riforme marginali sono facilmente attuabili visto che non vanno ad intaccare i diritti degli *insiders*.

FIGURA 2.1 – Livello dei RPI con contratto a tempo indeterminato



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2005).

FIGURA 2.2 – Livello dei RPI con contratto a tempo determinato



Fonte: Boeri T. Garibaldi P. (2005).

La figura 2.1 analizza l'evoluzione di un indicatore dell'OCSE che mostra il grado di rigidità degli RPI⁸ per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato dalla fine degli anni 80' fino al 2003. Invece, la figura 2.2 mostra l'evoluzione della regolazione dei contratti a tempo determinato utilizzando lo stesso periodo di riferimento. Come mostrato dalla figura 2.1, solo alcuni paesi, tra i quali non è compresa l'Italia, si trovano al di sotto della diagonale, indicando quindi che questi paesi hanno ridotto gli RPI per i contratti a tempo indeterminato. Dalla figura 2.2, invece, possiamo vedere come diversi paesi, tra i quali l'Italia, hanno ridotto gli RPI per i contratti a tempo determinato, lasciando invariati quelli per i contratti a tempo indeterminato. In Italia, questo è stato dovuto all'introduzione delle leggi Treu e Biagi.

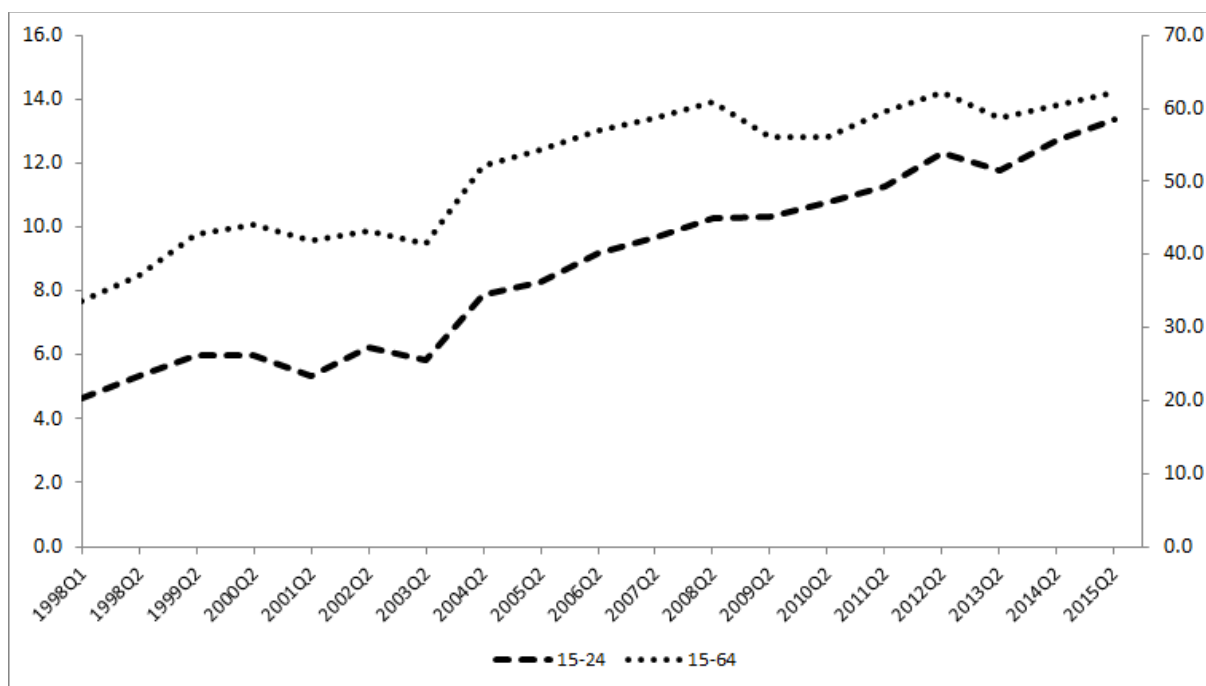
L'effetto principale che queste due riforme hanno avuto è stato quello di dividere in due categorie il mercato del lavoro portandolo ad avere una forma *duale*. Le due categorie sono le seguenti:

- lavoratori assunti con contratti a tempo indeterminato (contratto standard) che, oltre a rientrare nella normativa che comprende l'articolo 18, godono di altre protezioni a livello sanitario e previdenziale;
- lavoratori assunti con contratti atipici che non godono della protezione dell'articolo 18 e sono meno tutelati sotto altri profili.

⁸ A 0 corrisponde il grado minimo di rigidità degli RPI (è facilissimo licenziare) mentre a 6 corrisponde il grado massimo (licenziare è quasi impossibile).

La diffusione dei contratti atipici ha permesso un notevole calo del tasso di disoccupazione dall'inizio del nuovo secolo fino alla recessione del 2008, creando però un consistente numero di lavoratori precari.

FIGURA 2.3: Percentuale di lavoratori con contratto a tempo determinato sul totale dell'occupazione divisi per gruppi di età.



Fonte: Fana, M., D. Guarascio e V. Cirillo, 2015. *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act*. (Elaborazione su dati ISTAT)

Come possiamo vedere dalla figura 2.3, i contratti a tempo determinato sono aumentati dall'8% al 14% sul totale dell'occupazione (valori indicati sull'asse y di sinistra). Come ci si potrebbe aspettare, i lavoratori più colpiti dall'effetto di queste riforme sono coloro che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, ovvero i giovani lavoratori dai 15 ai 24 anni. La percentuale di questa categoria di lavoratori, con un contratto a tempo determinato, è triplicata passando dal 20% al 60% (valori indicati sull'asse y di destra) nel periodo considerato.

Solitamente il contratto di lavoro a tempo indeterminato è preferito sia dalle imprese che dai lavoratori. Questo è dovuto al fatto che le imprese, con questo tipo di contratto, possono investire sul lavoratore e il lavoratore sull'impresa. Infatti, l'impresa è propensa a sostenere costi che prevedano l'addestramento del lavoratore al fine di aumentare la produttività e il lavoratore è incentivato ad imparare poiché viene premiato con aumenti retributivi. Una volta che si interrompe un contratto di lavoro che ha visto impegnato il lavoratore per molto tempo all'interno dell'impresa, entrambi le parti ci perdono: l'impresa non ha più un lavoratore addestrato tra i suoi assets, il lavoratore perde tutti i vantaggi che aveva accumulato con la *seniority*.

Con il contratto a tempo determinato l'impresa non investe su un lavoratore che potrebbe andare a lavorare successivamente da un'azienda concorrente e il lavoratore non percepisce il bisogno di impegnarsi visto che non capitalizzerà il suo sforzo con la *seniority*. Quindi, le assunzioni con contratto a tempo determinato possono favorire il ristagno della produttività.

Infatti, dalla figura 2.4 possiamo vedere come, in seguito alle riforme che favorivano l'uso dei contratti a tempo determinato, dal 2004 al 2014 la produttività reale per addetto è diminuita del 4,9%, in netta controtendenza con la media europea.

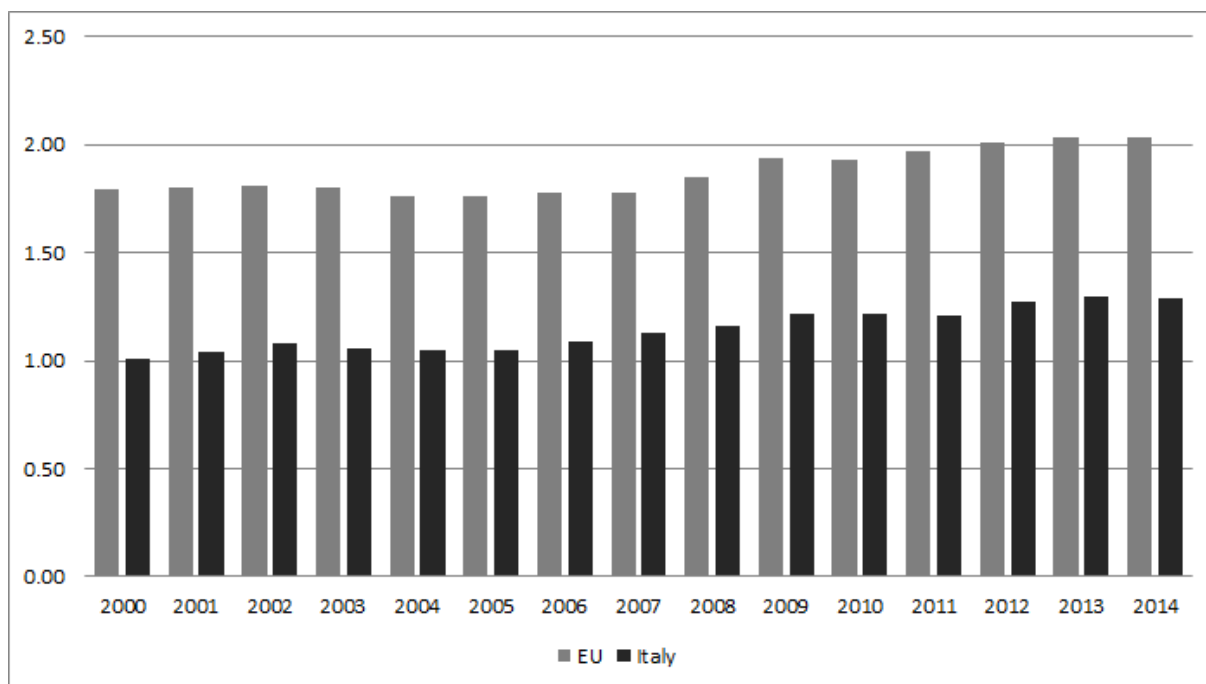
FIGURA 2.4: *Produttività reale per addetto – Indice 2010=100.*

	Per person employed					
	2004	2006	2008	2010	2012	2014
EU-28	97	99	100	100	102	103
Euro area (EA-19)	97	99	100	100	101	102
Belgium	98	100	101	100	100	101
Bulgaria	87	92	99	100	108	111
Czech Republic	87	96	100	100	101	102
Denmark	99	102	98	100	101	101
Germany	97	101	102	100	102	102
Estonia	85	96	98	100	105	106
Ireland	95	96	95	100	105	106
Greece	103	107	107	100	99	99
Spain	95	94	96	100	104	105
France	97	99	100	100	102	:
Croatia (*)	107	111	105	100	105	104
Italy	102	103	102	100	98	97
Cyprus	94	97	100	100	102	101
Latvia (*)	77	93	96	100	107	113
Lithuania	:	89	101	100	108	111
Luxembourg	103	106	103	100	97	:
Hungary	92	100	103	100	100	101
Malta	96	98	101	100	100	98
Netherlands	96	99	101	100	100	101
Austria	99	101	103	100	101	100
Poland (*)	86	89	92	100	106	110
Portugal	93	95	97	100	100	101
Romania (*)	81	92	106	100	108	114
Slovenia	91	99	103	100	100	103
Slovakia	79	88	97	100	103	106
Finland	98	101	103	100	99	99
Sweden	93	98	98	100	100	101
United Kingdom	97	101	101	100	101	102

Fonte: Eurostat ([nama_10_ip_ulc](#))

Le cause che si celano dietro la riduzione della produttività del lavoro sono state analizzate profondamente da analisi empiriche. Ciriaci e Palma (2008), ad esempio, identificano l'esistenza di una potenziale relazione tra l'andamento della produttività e il processo di riforme attuate sul mercato del lavoro nel passato decennio. Inoltre, la produttività è fortemente collegata con le dinamiche della spesa in Ricerca&Sviluppo ed in investimenti, soprattutto in quelli innovativi (Cirillo e Guarascio, 2015). Come mostrato dal grafico della Figura 2.5, la spesa italiana in Ricerca&Sviluppo è stata, negli ultimi anni, costantemente minore rispetto alla media Europea. Questo ci ha resi meno competitivi sui mercati globali e non ci ha permesso di essere resilienti in seguito della crisi del 2008.

FIGURA 2.5: Percentuale di Ricerca&Sviluppo sul PIL.



Fonte: Fana, M., D. Guarascio e V. Cirillo, 2015. *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act.* (Elaborazione su dati OCSE)

2.2.4 Cosa cambia con il Jobs Act

Possiamo capire che, al giorno d’oggi, un mercato del lavoro che è in continuo cambiamento non può essere regolato da una disciplina come lo *Statuto dei diritti dei lavoratori* del 1970 e le riforme marginali tentano di superare fittiziamente il problema dell’articolo 18 creando solamente precariato. Una delle soluzioni a questo problema può essere l’attuazione di una riforma che renda conveniente l’uso del contratto a tempo indeterminato, ovvero che vengano ridotti i *firing costs* mantenendo però l’obiettivo per il quale i costi di licenziamento erano stati introdotti.

Con il *Jobs Act* il mercato del lavoro italiano cambia profondamente. Brevemente possiamo dire che si passa:

- da un sistema che tutela fortemente i posti di lavoro già presenti sul mercato con degli alti *firing costs* (articolo 18 dello Statuto dei lavoratori) e che collega il lavoratore che perde il posto di lavoro con l’impresa tramite la Cassa integrazione guadagni;
- a un sistema che protegge il posto di lavoro con la logica della *seniority* e i sussidi di disoccupazione (di dimensione maggiore) vengono estesi a più “categorie” di lavoratori disoccupati i quali vengono aiutati da alcuni istituti nella ricerca di un posto di lavoro.

Questa riforma interviene su una grande quantità di argomenti: politiche attive del lavoro, ammortizzatori sociali, procedure di costituzione e gestione dei rapporti di lavoro, riordino delle forme contrattuali. Possiamo cercare di individuare quattro punti principali di questa riforma:

- incentivo all'assunzione dei nuovi lavoratori tramite il *contratto indeterminato a tutele crescenti*;
- estensione dei *sussidi di disoccupazione* a diverse categorie di soggetti;
- aumento degli stessi sussidi;
- facilitazione dell'incontro tra lavoratori e imprese potenziando gli istituti incaricati dello stesso compito.

In questo modo il mercato del lavoro italiano tende ad un impianto regolativo tipico dei paesi del Nord Europa, ovvero della *flexicurity* definito dalla Treccani come: “modello di politica del lavoro che mira a coniugare flessibilità imposta dal mercato del lavoro globalizzato e sicurezza (cioè sostegni attivi e passivi) dei lavoratori”. In questo modo si cerca ridurre il dualismo che caratterizza il nostro mercato del lavoro avvicinando le due categorie visto anche il fatto che i lavoratori assunti a tempo indeterminato sono in minoranza dato che si preferisce assumere con tipi di contratto che non prevedono la regolazione dell'articolo 18. C'è da dire, inoltre, che chi è stato assunto con il contratto a tempo indeterminato prima dell'approvazione della riforma continua a godere della protezione dell'articolo 18.

La flexicurity si basa su alcuni pilastri fondamentali:

- forme contrattuali flessibili e affidabili; strategie di apprendimento lungo tutto l'arco della vita lavorativa: in questo modo si assicura la massima risposta del lavoratore ai mutati contesti economici;
- politiche proattive nel mercato del lavoro, per far sì che le persone riducano i periodi di disoccupazione andando verso nuovi posti di lavoro;
- in ultimo, moderni sistemi di sicurezza sociale, che supportino il reddito e permettano ai lavoratori la massima conciliabilità con problematiche e responsabilità private e personali.

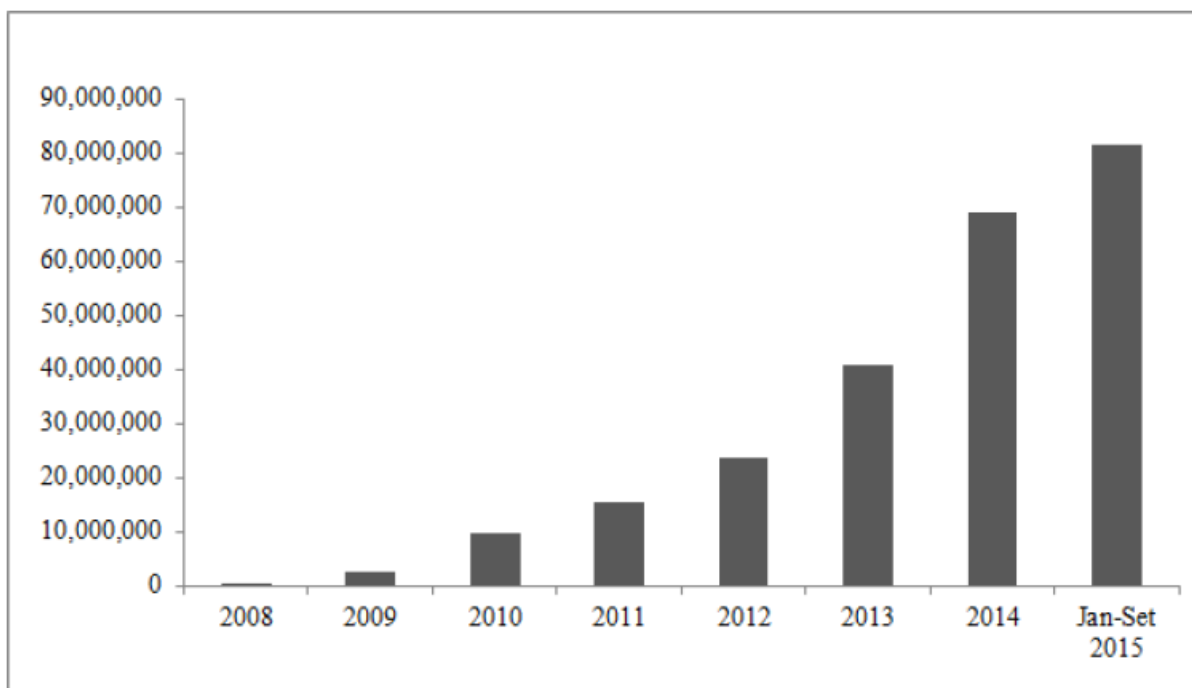
Naturalmente il Jobs Act comprende altri tipi di interventi (minori, se vogliamo) come la possibilità di avere più lavoratori assunti a tempo determinato all'interno dell'impresa e l'aumento del tetto monetario (da 5,000 a 7,000 euro) che permette di utilizzare i voucher come strumento di pagamento.

I voucher sono stati ideati per la regolarizzazione dei lavoro accessorio⁹ ma negli ultimi anni, a causa della normativa che non permette di effettuare controlli sul corretto utilizzo degli

⁹Il lavoro accessorio è “una particolare modalità di prestazione lavorativa la cui finalità è quella di regolamentare quelle prestazioni lavorative, definite appunto 'accessorie', che non sono riconducibili a contratti di lavoro in quanto svolte in modo saltuario, e tutelare situazioni non regolamentate. Il pagamento avviene attraverso 'buoni lavoro' (voucher). Il valore netto di un voucher da 10 euro nominali, in favore del lavoratore, è di 7,50 euro e corrisponde al compenso minimo di un'ora di prestazione, salvo che per il settore agricolo, dove, in ragione della sua specificità, si considera il contratto di riferimento. Sono garantite la copertura previdenziale presso l'INPS e quella assicurativa presso l'INAIL. Si precisa che lo svolgimento di prestazioni di lavoro accessorio non dà diritto alle prestazioni a sostegno del reddito dell'INPS (disoccupazione, maternità, malattia, assegni familiari ecc.), ma è riconosciuto ai fini del diritto alla pensione.” (Fonte: [sito INPS](#))

stessi, vengono utilizzati anche come mezzo di pagamento dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato. La conseguenza di questa situazione non è altro che la creazione di un nuovo mercato duale con un numero sempre maggiore di precari.

FIGURA 2.6: Numero di vouchers venduti nel corso del tempo.



Fonte: Fana, M., D. Guarascio e V. Cirillo, 2015. *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act.* (Elaborazione su dati INPS)

Come possiamo vedere dalla Figura 2.6, sicuramente questo non è dovuto all'incremento del tetto monetario introdotto con il Jobs Act visto che il numero dei vouchers venduti è in aumento quasi esponenziale da diversi anni. Sicuramente, però, questo va ad aumentare la possibilità dell'utilizzo di questo tipo di pagamento.

2.3 Conclusione

Abbiamo visto come il mercato del lavoro si è evoluto negli ultimi decenni e come la riforma del Jobs Act, teoricamente, migliora la situazione visto che vengono ridotti i costi di licenziamento in modo tale da favorire le assunzioni con il contratto a tutele crescenti per ridurre il dualismo presente sullo stesso mercato.

Tuttavia, le norme che regolano l'utilizzo dei vouchers permettono ai datori di lavoro di usufruire di questo tipo di pagamento anche per regolare rapporti di lavoro duraturo.

Possiamo capire, quindi, che oltre a rendere il mercato del lavoro "primario" più flessibile tramite il Jobs Act, bisogna rendere più restrittiva la possibilità dell'utilizzo dei vouchers in modo tale da ridurre il dualismo presente sul mercato del lavoro.

Capitolo 3 - Effetti del Jobs Act

Dopo aver discusso dell'aspetto teorico e di come è cambiato il mercato del lavoro italiano in seguito alle varie riforme fino a quella del Jobs Act, ritengo opportuno analizzare i primi effetti che si sono verificati sullo stesso mercato in seguito all'introduzione del nuovo quadro normativo. L'obiettivo perseguito dal Jobs Act è, sicuramente, quello di rendere più dinamico il mercato del lavoro.

Come abbiamo visto, l'aspetto principale della riforma è la riduzione dei *firing cost* per le persone assunte con un contratto a tempo indeterminato (oramai diventato a *tutele crescenti*) dopo il 7 Marzo 2015, giorno il cui la legge è entrata in vigore.

Il governo ha anche introdotto un generoso incentivo all'assunzione. Questo incentivo, introdotto dalla legge di stabilità per il 2015 (già annunciato alla fine di Ottobre 2014), è valido per tutti i lavoratori di qualsiasi impresa assunti con un contratto a tempo indeterminato da Gennaio a Dicembre 2015¹⁰ e consiste in uno sgravio contributivo (fino a 8.060 euro annui) per i primi tre anni di impiego. L'obiettivo di questo incentivo è, chiaramente, quello di promuovere la trasformazione delle assunzioni con contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. La presenza di questo incentivo non permette una precisa analisi dei primi effetti del Jobs Act poiché interferisce pesantemente sulle scelte di nuove assunzioni o di trasformazione del tipo di contratto. Infatti, questi sgravi rendono convenienti il nuovo tipo di contratto a tempo indeterminato fino al terzo anno di assunzione; dal terzo anno in poi, il lavoratore torna ad essere "costoso" per l'impresa. Questo potrebbe causare un effetto contrario a quello che era lo scopo dell'incentivo: potrebbe verificarsi che l'impresa, dopo aver usufruito dello sgravio fiscale dopo tre anni, alla fine del terzo anno licenzi il lavoratore.

In particolare, risulta fondamentale vedere se i risultati sono dovuti alla riduzione permanente dei *firing costs* o dall'introduzione di incentivi temporanei all'assunzione.

3.1 Analisi degli incentivi e della riduzione dei firing costs

Nel marzo del 2016 è stato pubblicato un occasional paper di Paolo Sestito e Eliana Viviano sul sito della Banca d'Italia dal titolo: "*Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market*". Questo lavoro cerca di capire in che modo la riduzione dei *firing costs* e l'introduzione di incentivi per le assunzioni abbiano influito sulla creazione di nuovi posti di lavoro.

Nel paper di Sestito e Viviano vengono usati dei "microdati" amministrativi chiamati *Comunicazioni Obbligatorie*: tutte le informazioni che riguardano una posizione lavorativa vanno trasmesse elettronicamente alle agenzie regionali incaricate, oltre ad essere accessibili all'INPS. I due autori hanno scelto di utilizzare per la loro analisi i dati del Veneto per la qualità e tempestività con i quali questi dati vengono trasmessi alle agenzie competenti.

I dati utilizzati riguardano tutte le informazioni su assunzioni, licenziamenti, conversioni e prolungamento dei contratti a tempo determinato. Il periodo di analisi va da Gennaio 2013 a

¹⁰ A condizione che il lavoratore non abbia avuto un contratto a tempo indeterminato durante i precedenti 6 mesi.

Giugno 2015. La scelta di questo periodo permette di evitare l'influenza di alcune scelte effettuate o annunciate dal governo come: i limiti imposti all'uso dei parasubordinati (Giugno 2015), con potenziali effetti indiretti sull'utilizzo di altri tipi di contratti, e l'annuncio di estendere lo sgravio fiscale anche per il 2016 (Ottobre 2015) anche se con misure diverse¹¹ Sono state scelte casualmente 5,000 aziende che abbiano assunto almeno un lavoratore tra il 2013 e il 2015. In questo modo vengono escluse le imprese che entrano o escono dal mercato del lavoro durante il periodo in questione.

FIGURA 3.1 – Assunzioni e creazione netta di posti di lavoro per tipo di contratto (migliaia).

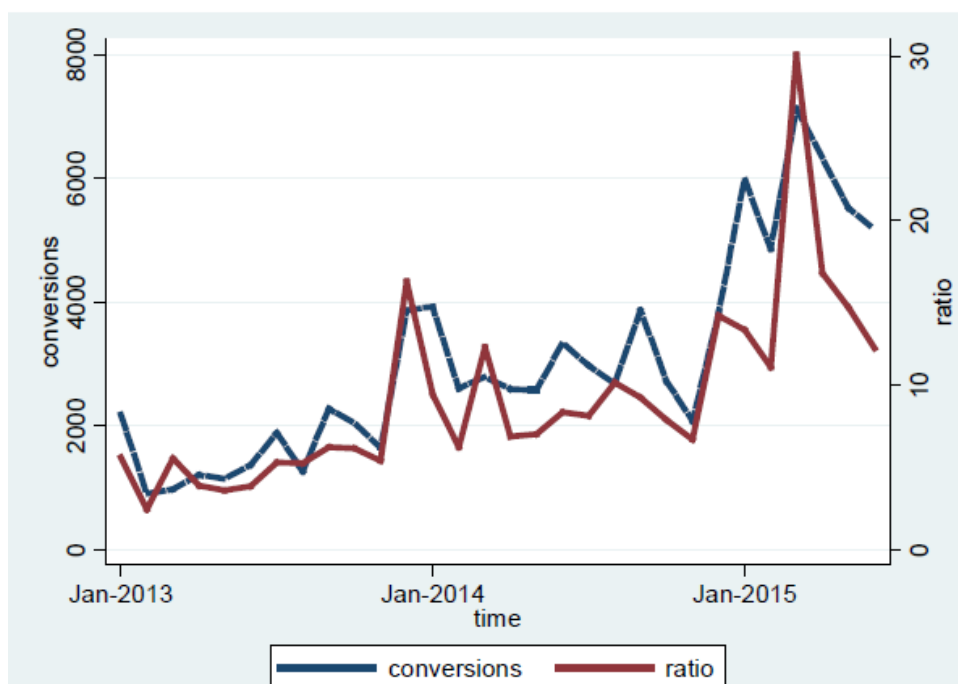


Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

La figura 3.1 traccia le assunzioni (Hires) e la creazione netta di posti di lavoro (Net job creation) da Gennaio 2013 a Giugno 2015, sia per i contratti a tempo determinato (fixed-term) che per quelli a tempo indeterminato (open-ended). Nel Gennaio 2015 il numero dei due tipi di contratti è aumentato considerevolmente, per poi scendere, anche se il contratto a tempo indeterminato è rimasto ad un livello più alto rispetto a quelli registrati nel medesimo periodo del 2013 e 2014. Il totale flusso netto di nuovi contratti di lavoro creati è stato positivo per entrambi i tipi di contratti, anche se alla fine del periodo di analisi il livello era positivo solamente per il contratto a tempo determinato.

¹¹L'incentivo è stato ridotto fino al 40% dei contributivi dei soli primi due anni di impiego.

FIGURA 3.2 – Numero di conversioni da contratto a tempo determinato a tempo indeterminato, e il rapporto sul numero totale di assunzioni con contratto a tempo determinato.

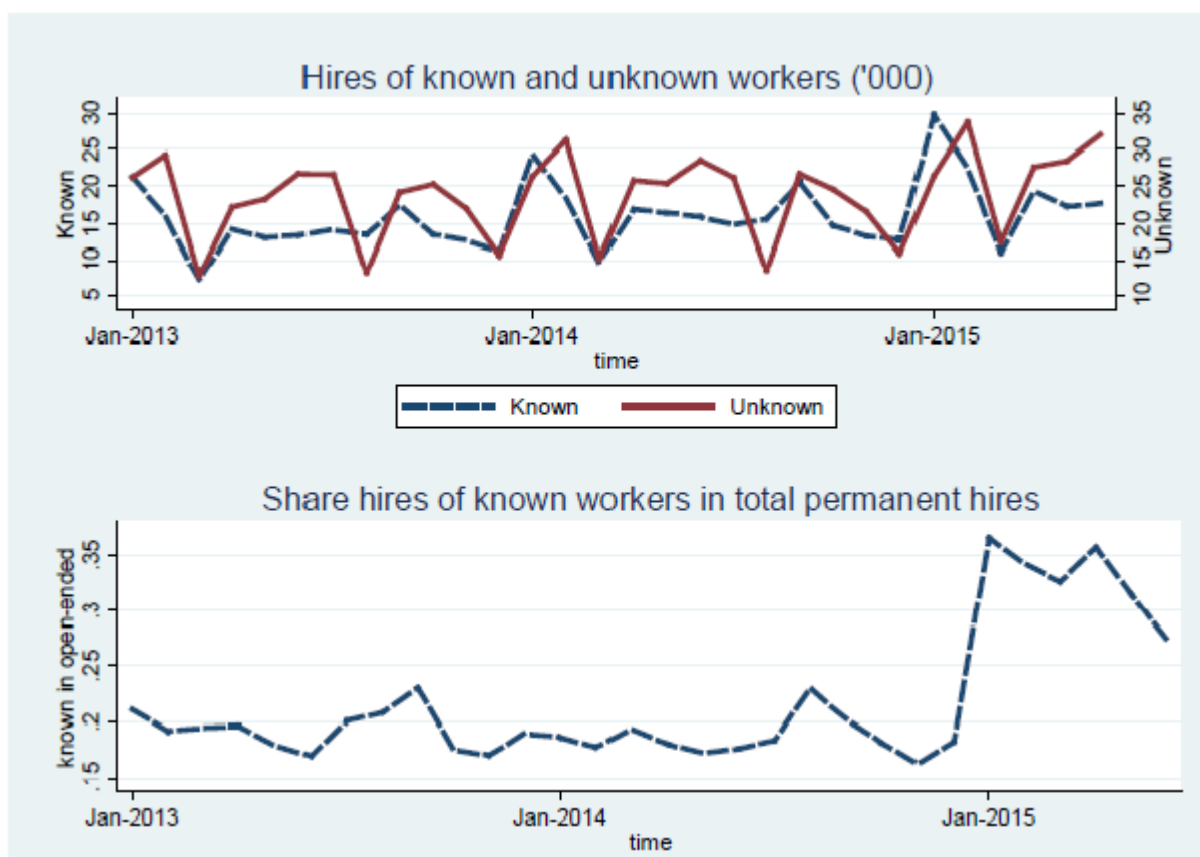


Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

Come riportato dalla figura 3.2, nel 2015 la conversione da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato è aumentata considerevolmente: è sia aumentata in termini assoluti (conversions) sia in termini relativi (ratio) rispetto al numero di contratti a tempo determinati già esistenti.

Come già detto, le imprese hanno la possibilità di assumere un lavoratore a tempo determinato, verificarne le sue capacità e dopo convertire il contratto in tempo indeterminato, beneficiando così sia dello sgravio contributivo che dei minori *firing costs*. Questo tipo di strategia è fortemente utilizzato quando l'impresa non conosce le caratteristiche del lavoratore.

FIGURA 3.3 – Assunzioni di lavoratori conosciuti (scala di sinistra) e sconosciuti (scala di destra) all'impresa. Quota di assunzioni di lavoratori conosciuti sul totale di assunzioni a tempo indeterminato. [grafico inferiore]



Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

Il grafico superiore della Figura 3.3 traccia il flusso di nuovi contratti stipulati dalle imprese sia con lavoratori già conosciuti (known) dalle stesse ,ovvero assunti in passato. sia con lavoratori che non hanno mai avuto rapporti con l'impresa (unknown). Il flusso di nuove assunzioni di lavoratori conosciuti aumenta considerevolmente durante il mese di Gennaio 2015, ovvero quando sono stati introdotti gli incentivi, per poi scendere. Il flusso di nuove assunzioni di lavoratori sconosciuti ha un picco nel mese di Marzo 2015 e aumenta di nuovo dopo Aprile. Il secondo grafico della figura traccia la percentuale di assunzioni di lavoratori conosciuti sul totale di assunzioni a tempo indeterminato e conferma che dopo l'introduzione degli sgravi contributivi nel Gennaio 2015 le imprese preferiscono assumere i lavoratori con i quali hanno già avuto rapporti e di cui ne conoscono le abilità.

FIGURA 3.4 – Probabilità di conversione da contratto a tempo determinato e contratto a tempo indeterminato: stime a livello individuale degli effetti delle politiche.

	(1)	(2)	(3)
Incentive (PHI)	0.008 [0.086]*	0.007 [0.095]*	0.009 [0.075]*
Jobs Act (CTC)		0.005 [0.000]***	0.013 [0.047]**
Incentive (PHI)*Jobs Act (CTC)			-0.009 [0.209]
Individual fixed-effects	yes	yes	yes
Year and month dummies	yes	yes	yes
Observations	625,306	625,306	625,306
R-squared	0.164	0.164	0.164
Monthly probability of conversion in 2013-14	.009	.009	.009
Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is a dummy equal to 1 if the fixed-term job contract is converted into an open-ended contract.			

Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

La tabella riportata nella Figura 3.4 analizza la probabilità di conversione da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato. Dalla colonna 1 possiamo vedere come gli sgravi contributivi (Incentive) influiscano positivamente e in modo considerevole. L'effetto della riduzione dei firing costs (Jobs Act) è positivo e significativo nella colonna 2 e anche nella colonna 3, dove è inclusa l'interazione con gli incentivi.

La tabella della Figura 3.5 presenta la probabilità con la quale un individuo venga assunto a tempo indeterminato. La prima colonna si riferisce a qualsiasi individuo (sia disoccupato sia assunto a contratto a tempo indeterminato), la seconda ai soli disoccupati e la terza ai lavoratori che inizialmente erano stati assunti a tempo indeterminato. Quindi, la seconda colonna individua gli effetti degli incentivi del passaggio da disoccupato a lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre la terza alla probabilità di conversione da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato. I risultati evidenziano l'effetto positivo dello sgravio contributivo, che è confermato dalla probabilità mensile riportata nell'ultima riga della tabella.

FIGURA 3.5 – Probabilità di essere assunti con un contratto a tempo determinato: stime a livello individuale degli effetti delle politiche.

	All	Non-working at time t-1	Fixed-term at time t-1
	(1)	(2)	(3)
Incentives (PHI)	0.008 (0.000)***	0.008 (0.000)***	0.011 (0.001)***
Individual fixed-effects	yes	yes	yes
Year and month dummies	yes	yes	yes
Observations	1,289,075	860,185	428,890
Monthly probability to find an open-ended job position in 2013-14	.008	.008	.005

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is a dummy equal to 1 if the person finds a permanent job position and 0 otherwise. The model in column (1) includes also a dummy for the condition at time t-1 (whether employed temporarily or not employed). The second column refers to people moving from unemployment into a permanent employment; column (3) refers to transitions from fixed-term to open-ended job contracts in another firm within the same month.

Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

Per un'analisi più precisa, bisogna considerare che l'annuncio delle politiche dello sgravio contributivo e della riduzione dei firing costs influisce sulle scelte delle imprese che possono anticipare o posticipare le decisioni di assunzioni in modo tale da poter beneficiare delle opportunità offerte dalle stesse politiche annunciate. L'introduzione degli incentivi è stata annunciata dal governo nel mese di Ottobre del 2014 mentre la riduzione dei firing costs nel mese di Dicembre sempre del 2014. I risultati di un'analisi di questo tipo si possono vedere dalla tabella rappresentata nella Figura 3.6 che utilizza i dati a partire dal mese di Marzo 2015. La quarta riga della tabella ci mostra come l'impresa, dopo l'annuncio dello sgravio contributivo (anticipating incentive), riduca le assunzioni per poi aumentarle (in misura maggiore) una volta che lo sgravio contributivo è stato introdotto. Nella seconda colonna vediamo come l'effetto dei firing costs incida positivamente ma in misura minore rispetto agli effetti degli incentivi. Il singolo effetto della riduzione dei firing costs svanisce quando si considera l'interazione tra le due politiche (colonna 3), mentre il termine d'interazione è abbastanza alto. Le colonne 4 e 5 dividono l'effetto degli incentivi (colonna 4) e dei firing costs (colonna 5) a seconda che il lavoratore sia conosciuto o sconosciuto all'impresa. Lo sgravio contributivo influisce positivamente per entrambe le tipologie di lavoratori. Come previsto, i minori firing costs influiscono sulle assunzioni, con contratto a tempo indeterminato, dei lavoratori sconosciuti alle aziende (infatti il valore nella tabella è negativo), le quali sono più propense ad assumere questo tipo di lavoratori poiché il costo da sostenere (in termini monetari) per interrompere il rapporto di lavoro, dopo aver testato le qualità dell'individuo, è molto più basso. L'ultima colonna della tabella considera invece il totale delle assunzioni al netto del flusso di lavoratori che, in meno di sette giorni, vengono licenziati e poi di nuovo assunti: i dati della seguente colonna, confermano l'effetto positivo di entrambe le politiche.

Le ultime righe della tabella riportano la misura dell'impatto stimato delle due politiche: il 40% delle assunzioni a tempo indeterminato del primo semestre del 2015 è dovuto allo sgravio fiscale, mentre solo il 5% alla riduzione dei firing costs.

FIGURA 3.6 – Assunzioni (lorde) con contratto a tempo indeterminato: stime a livello di impresa degli effetti delle politiche.

	(1) total hires	(2) total hires	(3) total hires	(4) total hires	(5) total hires	(6) total hires- job-to-job flows
Incentive (PHI), Open-ended	0.040 [0.000]***	0.039 [0.000]***	0.036 [0.000]***	0.008 [0.000]***	0.008 [0.000]***	0.039 [0.000]***
Jobs Act (CTC), Open-ended		0.03 [0.041]**	-0.006 [0.335]		0.008 [0.000]***	0.044 [0.099]*
Incentive (PHI), Jobs Act (CTC), Open-ended			0.074 [0.013]**			-0.013 [0.000]***
Anticipating incentive (PHI), Open- ended	-0.014 [0.000]***	-0.014 [0.000]***	-0.015 [0.000]***	-0.004 [0.000]***	-0.004 [0.000]***	-0.004 [0.583]
Anticipating Jobs Act (CTC), Open-ended		0.019 [0.203]	0.019 [0.198]		0.003 [0.107]	
Known, Inc. (PHI), Open-ended				0.007 [0.000]***	0.008 [0.000]***	
Known, Jobs Act (CTC), Open- ended					-0.008 [0.000]***	
Main effects		yes	yes	yes	yes	
Time dummies		yes	yes	yes	yes	
Observations	1,865,880	1,865,880	1,865,880	6,214,320	6,214,320	1,865,880
R-squared	0.015	0.015	0.015	0.009	0.009	0.015
Share of flow of permanent contracts due to the policies						
Effect of incentives (PHI)	39	38	30	39	38	51
Effect of Jobs Act (CTC)		5			5	12
Effect of both policies			5			
Share of total flow due to the policies						
Effect of incentives (PHI)	8	8	6	8	8	14
Effect of Jobs Act (CTC)		1			1	3
Effect of both policies			1			

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is the number of hires made by each firm. For each firm we identify cells measuring the number of hires of workers with given characteristics made by the firm. Each cell is defined by the intersection of month (from January 2013 to June 2015), type of contract (6 categories), eligibility to PHI (as defined in the text), size of the firm (smaller than 15, 15+), and past relationship with the firm (worker known, unknown) in columns 4 and 5, only. Difference between total hires and job-to-job flows in column 6.

Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

Nella tabella in Figura 3.7 vengono considerate le assunzioni al netto delle conversioni dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. I risultati della prima colonna indicano un impatto positivo degli incentivi all'assunzione. La seconda colonna include gli effetti dei firing costs che sono positivi. La terza colonna presenta l'effetto diretto delle due politiche e la loro interazione. Nella quarta colonna viene fatta la stessa analisi della

terza considerando però 50,000 imprese scelte casualmente che abbiamo registrato almeno un cambio nella loro forza lavoro durante il periodo esaminato: i risultati di questo esercizio confermano quelli che sono stati presentati nelle prime colonne. Nella parte finale della tabella viene calcolato l'impatto stimato delle due politiche sulla creazione netta di posti di lavoro con contratti a tempo indeterminato: i lavoratori assunti grazie allo sgravio contributivo è poco più del 40% del totale flusso netto di lavoratori assunti a tempo indeterminato, mentre l'effetto del Jobs Act si aggira intorno al 5%.

FIGURA 3.7 – Assunzioni (nette) con contratto a tempo indeterminato: stime a livello di impresa degli effetti delle politiche.

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Closed panel (5,000 firms)			Unbalanced panel (50,000 firms)
Incentive (PHI), Open-ended	0.04 [0.000]***	0.038 [0.000]***	0.036 [0.000]***	0.005 [0.000]***
Jobs Act (CTC), Open-ended		0.03 [0.047]**	-0.006 [0.447]	-0.009 [0.123]
Incentive (PHI), Jobs Act (CTC), Open-ended			0.075 [0.016]**	0.014 [0.071]*
Anticipating incentive (PHI), Open-ended	-0.006 [0.028]**	-0.007 [0.023]**	-0.007 [0.019]**	-0.003 [0.000]***
Anticipating Jobs Act (CTC), Open-ended		0.018 [0.282]	0.018 [0.272]	0 [0.991]
Main effects	yes	yes	yes	yes
Time dummies	yes	yes	yes	yes
Observations	1,865,880	1,865,880	1,865,880	10,400,000
R-squared	0.004	0.004	0.004	0.004
Share of flow of permanent contracts due to the policies				
Effect of incentives (PHI)	51	47	41	47
Effect of Jobs Act (CTC)		5		
Effect of both policies			5	5
Share of total flow due to the policies				
Effect of incentives (PHI)	42	38	35	38
Effect of Jobs Act (CTC)		4		
Effect of both policies			4	4

Linear probability model. Robust p values in parentheses. * significant at 10%; ** significant at 5%; *** significant at 1%. The dependent variable is the difference between the number of hires made by each firm and the number of job separation in the same cell. For each firm we identify cells measuring the number of hires and job separations of workers with given characteristics made by the firm. Each cell is defined by the intersection of month (from January 2013 to June 2015), type of contract (6 categories), eligibility to PHI (as defined in the text), and size of the firm (smaller than 15, 15+). Unbalanced panel of 50,000 firms in column 4.

Fonte: Sestito P. Viviano E. (2016).

3.2 Conclusione

Naturalmente, questo tipo di analisi non considera i dati di tutte le regioni italiane e tutti gli aspetti rilevanti per poter giudicare l'appropriatezza delle misure intraprese. Al momento, comunque, è possibile fornire l'evidenza che è aumentata la probabilità sia di trovare un posto di lavoro con un contratto a tempo indeterminato per chi è disoccupato o assunto con contratto a tempo determinato in un'altra impresa, sia che il contratto di un lavoratore passi da tempo determinato a tempo indeterminato nella stessa impresa.

Questo tipo di analisi mostra come entrambe le misure sono state efficaci nell'aumentare sia il numero di contratti a tempo indeterminato che il livello generale di occupazione. Lo sgravio fiscale è stato sicuramente l'elemento principale di questo effetto, mentre la riduzione dei *firing costs*, intesi sia come costo monetario che costo dovuto all'incertezza della possibilità di licenziare, ha contribuito a rinforzarlo per le imprese con più di quindici dipendenti.

Inoltre è stato verificato che le imprese hanno posticipato delle assunzioni già previste in modo tale da sfruttare i tempi nei quali potevano usufruire degli sgravi contributivi; inoltre, le stesse imprese hanno prolungato i tempi di assunzione dei lavoratori con contratto a tempo determinato in modo tale da poter usufruire dell'eventuale incentivo economico in caso di conversione del contratto il più tardi possibile (Sestito Viviano, 2016).

Per un'analisi maggiormente chiara e completa bisogna aspettare tre anni da quando le imprese hanno beneficiato dello sgravio contributivo per poter vedere se i lavoratori rimarranno all'interno dell'impresa. Inoltre, sarà interessante analizzare il comportamento delle imprese nel 2016, quando l'incentivo è stato ridotto del 60% tenendo conto anche del fatto che avranno sicuramente anticipato qualche assunzione in modo da poter beneficiare dello sgravio contributivo completo nel 2015.

Considerazioni finali

Con il presente elaborato si è voluto analizzare l'impatto del Jobs Act sul mercato del lavoro italiano.

Nel primo capitolo abbiamo visto a cosa è dovuta la distanza tra insider e outsider. Questa distanza influisce sulla competitività del mercato del lavoro incidendo pesantemente sulla produttività del sistema economico di un paese.

Un approccio che tende a rendere più competitivo il mercato del lavoro sostenendo allo stesso tempo il reddito degli individui, può comportare dei vantaggi in termini di crescita economica senza però dimenticarsi dei motivi per i quali le restrizioni erano state imposte.

L'impostazione generale del Jobs Act, a mio avviso, comporta un miglioramento della situazione del mercato del lavoro italiano. Questo mercato, fino all'introduzione di questa riforma, veniva regolato da un quadro normativo ideato per una situazione completamente diversa da quella attuale e le riforme che si sono successivamente attuate cercavano di sfuggire al problema senza affrontarlo.

Questa impostazione comporta un passo in avanti verso un modello di mercato del lavoro di tipo scandinavo, ma le questioni ancora da affrontare e da risolvere sono diverse.

Da questa riforma non ci possiamo aspettare una forte riduzione della disoccupazione visto che il livello dell'occupazione viene deciso fondamentalmente dal mercato dei beni. Il ruolo del mercato del lavoro è sostanzialmente "passivo". Possiamo capire, quindi, che se il Jobs Act ha favorito, a parità di altre condizioni, la creazione di posti lavoro, vuol dire che la normativa che regolava precedentemente il mercato del lavoro era troppo stringente e andava modificata.

Bibliografia

Akerlof G.A. (1970): *“The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism”*, in *“The Quarterly Journal of Economics”*, Vol. 84, No. 3. (Aug., 1970), pp. 488-500.

Bassanini, A., Nunziata L. e Venn D., (2008) : *“Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries”*.

Boeri T., Garibaldi P. (2003): *“Regimi di protezione dell’impiego: implicazioni teoriche e indicazioni delle riforme in atto in Italia”*.

Boeri T., Garibaldi P. (2007): *“Two Tier Reforms of Employment Protection: a Honeymoon Effect?”*, *The Economic Journal*, 117.

Brucchi Luchino (2001): *Manuale di Economia del Lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Ciriaci D., Palma D. (2008): *“The role of knowledge-based supply specialization for competitiveness: A spatial econometric approach”*, *Papers in Regional Science*, 87, 453-475.

Cirillo V., Guarascio D. (2015): *“Jobs and Competitiveness in a Polarised Europe”*, *Intereconomics*, 50, 156-160.

Fana, M., Guarascio D. e Cirillo V. (2015): *Labour market reforms in Italy: evaluating the effects of the Jobs Act*.

Lindbeck A., Snower D.J. (1988a): *“Cooperation, Harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach”*, in *"American Economic Review"*, 78, 1988.

Lindbeck A., Snower D.J. (2002): *“The Insider-Outsider Theory: A Survey”*, IZA, Discussion Paper, 534.

Pepi De Caleo, Brucchi Luchino (2015): *Manuale di Economia del Lavoro*, Il Mulino, Bologna.

Rodano, G.: *Il mercato del lavoro italiano prima e dopo il Job Act*, “Sapienza” Università di Roma - 29 Aprile 2015.

Sestito P., Viviano E. (2016): *“ Hiring incentives and/or firing cost reduction? Evaluating the impact of the 2015 policies on the Italian labour market”*, Banca d’Italia, Marzo 2016.