

Job security, flexicurity o insecurity? Il mercato del lavoro in Italia fra dualismo e riforme

Fabrizio Patriarca e Riccardo Tilli

RPS

L'articolo presenta una panoramica delle riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite in Italia a partire dalla fine degli anni Novanta, evidenziando una sostanziale linea di continuità, costituita dall'ampliamento del ricorso a tipologie contrattuali atipiche nei rapporti di lavoro. Se l'introduzione del Jobs Act lasciava presagire il passaggio a una tipologia contrattuale unica, il contratto a tutele crescenti, l'ampliamento della deregolamentazione dei contratti a termine ha disatteso questa aspettativa. Mentre nel 2015 lo sgravio contributivo concesso alle imprese sulle nuove assunzioni

con il contratto a tutele crescenti sembra aver prodotto un effetto importante, già nei primi otto mesi del 2016, quando lo sgravio è stato ridotto al 40%, l'andamento dei flussi sembra tornato in linea con il trend degli anni precedenti. Inoltre, l'aumento del ricorso a forme contrattuali atipiche si è registrato in maniera più forte nei settori produttivi dove il livello di flessibilità era già alto. Se si guarda anche alla distribuzione territoriale, emerge che le regioni che presentano situazioni più critiche in termini di occupazione sono quelle che sperimentano una diminuzione più consistente nel ricorso a contratti a tempo indeterminato.

1. Rigidità, dualismo e sistemi di protezione all'impiego

A partire dalla metà degli anni novanta, il mercato del lavoro dei principali paesi europei è stato oggetto di riforme rilevanti aventi l'obiettivo di renderlo più flessibile. Ma che cosa si intende esattamente per mercato del lavoro rigido e quali sono le caratteristiche che lo rendono tale?¹ In termini generali, la rigidità implica due aspetti principali: a) la presenza di costi di aggiustamento per le imprese con riguardo al processo di reclutamento e dismissione di lavoratori. Questi costi di aggiustamento derivano dalla presenza di un sistema di protezione all'impiego, per cui le imprese che devono licenziare sono te-

¹ Su questo tema, si può far riferimento a Saltari e Tilli (2008a).

nute a pagare una indennità di licenziamento e/o sostenere procedimenti legali e amministrativi affinché il licenziamento sia autorizzato. Questi costi rendono inoltre più restie le imprese ad assumere nuovi lavoratori, dato che è costosa una loro successiva dismissione in periodi di congiuntura sfavorevole; b) la presenza di organizzazioni sindacali che, indipendentemente dal numero degli iscritti, sono legittimate a contrattare per conto della maggior parte dei lavoratori, con possibili effetti negativi sul costo del lavoro delle imprese. L'elevato potere contrattuale dei sindacati spinge in alto i salari, limitando la flessibilità all'interno delle imprese e riducendo la loro capacità di adattamento.

La spinta verso un mercato del lavoro più flessibile nasce in seno all'Unione europea, in particolare in seguito all'aumento del tasso di disoccupazione verificatosi dagli inizi degli anni novanta. Le difficoltà strutturali dell'economia europea erano visibili anche dalla debole crescita economica, dall'elevata incidenza della disoccupazione di lunga durata e di quella giovanile, da bassi tassi di occupazione (specialmente tra le donne, gli anziani e i giovani), nonché dalla crescente difficoltà nel sostenere i sistemi europei di *welfare* a causa del progressivo invecchiamento della popolazione. In questo contesto si innestò la convinzione che la questione occupazionale in Europa fosse da ricondurre alle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro, viste come il risultato delle politiche fino a quel momento adottate, le quali rendevano difficili gli adattamenti alle nuove condizioni di mercato².

A livello europeo si delineò il sentiero da intraprendere nell'ambito delle riforme strutturali sul mercato del lavoro come completamento alle politiche macroeconomiche individuate per la realizzazione dell'Unione monetaria europea. Nel 1997 con la Strategia europea per l'occupazione (Seo) vennero formulate una serie di raccomandazioni finalizzate a modificare l'aspetto istituzionale del mercato del lavoro, mantenendo comunque l'autonomia dei singoli paesi nella definizione delle proprie politiche per l'occupazione.

Sin dalla loro introduzione, le strategie delineate dall'Unione europea hanno avuto come obiettivo ultimo la riduzione della disoccupazione elevata e persistente e si sono basate sull'idea che la causa dell'elevato livello di disoccupazione fosse da ricondurre all'incapacità delle economie di adattarsi ai grandi cambiamenti strutturali. L'attenzione della Seo è quindi stata rivolta a modificare l'assetto sia normativo che con-

² Cfr. Oecd (1994).

trattuale per rendere il mercato del lavoro più flessibile, ovvero in grado di rispondere prontamente ai cambiamenti. Per far ciò si è proseguito nelle seguenti direzioni: 1) riformare la legislazione relativa alla protezione all'impiego (assunzioni, licenziamenti, sussidi di disoccupazione) al fine di favorire un più veloce inserimento dei disoccupati; 2) aumentare le tipologie dei contratti di lavoro (part-time, interinale, a termine) al fine di agevolare l'ingresso nel mercato del lavoro delle categorie più svantaggiate; 3) ampliare la flessibilità negli orari di lavoro (attraverso un maggior utilizzo di schemi d'orario non standard) modificando attraverso interventi normativi il comportamento dell'offerta.

Gli effetti attesi dopo l'introduzione delle riforme erano quelli di incentivare le imprese ad aumentare le assunzioni, agevolando l'inserimento dei disoccupati e aumentando le probabilità di occupazione dei lavoratori con maggiori difficoltà di accesso.

Alla spinta verso la flessibilità non è sfuggito il mercato del lavoro italiano. A partire dal 1997 sono stati introdotti, fra gli altri, quattro importanti provvedimenti legislativi, il cosiddetto pacchetto Treu (legge 196/1997), il decreto legislativo 368/2001, la legge 30/2003 (o Legge Biagi), ai quali ha fatto seguito la recente approvazione del *Jobs Act* (legge 183/2014). L'obiettivo comune di queste leggi è quello di «deregolamentare» il mercato del lavoro, ovvero eliminare gli elementi di rigidità sia per quanto riguarda la fase di assunzione che quella di svolgimento ed estinzione del rapporto di lavoro.

Con riguardo al Pacchetto Treu e alla Legge Biagi, possiamo individuare due comuni elementi rilevanti. Il primo è costituito dall'introduzione di contratti di lavoro cosiddetti atipici: a prescindere dalle diverse modalità, la loro caratteristica rilevante è di presentare almeno un elemento che non rientra nello standard del contratto a tempo indeterminato. L'esempio che emerge con facilità è il contratto a tempo determinato, il quale si differenzia da quello standard proprio per il fatto di prevedere una scadenza già al momento della sua stipulazione. Il secondo elemento riguarda la liberalizzazione delle attività di intermediazione, cioè il fatto che anche soggetti privati possono svolgere attività di intermediazione fra imprese e lavoratori tendenti a favorire l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ovvero aiutare le imprese a coprire posizioni lavorative vacanti e i lavoratori a trovare un nuovo posto di lavoro.

Conseguenza evidente delle riforme, dalla Treu alla Biagi, è stato l'ampliamento della diffusione di tipologie contrattuali atipiche (in particolare i contratti a tempo indeterminato e le collaborazioni coordinate

RPS

Fabrizio Patriarca e Riccardo Tili

e continuative) che aumentano la flessibilità dell'uso della forza lavoro perché prive delle restrizioni ai licenziamenti che continuano invece a essere previste per i contratti a tempo indeterminato.

Il risultato è stato la trasformazione del mercato del lavoro in un mercato duale, come conseguenza di riforme realizzate al margine che hanno riguardato solo i nuovi contratti atipici, lasciando invece inalterata la normativa sui contratti a tempo indeterminato. L'effetto più rilevante è stato produrre un tasso elevato di turnover nei lavori temporanei, con molti lavoratori costretti ad attraversare brevi (ma spesso ripetuti) intervalli di disoccupazione prima di ottenere un lavoro regolare. Il mantenimento delle restrizioni al licenziamento per i contratti permanenti ha infatti costituito un incentivo per i datori di lavoro all'uso di contratti temporanei in sequenza, senza poi confermare la prestazione con contratti a tempo indeterminato.

Il contributo presenta una panoramica delle riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite in Italia a partire dalla fine degli anni novanta, evidenziando i problemi di dualità che ne sono susseguiti e valutando se le riforme più recenti ne hanno fornito una possibile soluzione. L'obiettivo è verificare se nel 2016 l'introduzione del contratto a tutele crescenti ha assunto un qualche ruolo nel disincentivare il ricorso a tipologie contrattuali atipiche, tenendo anche conto dell'effetto dello sgravio contributivo concesso alle imprese nel 2015 sulle nuove assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato e della sua successiva riduzione al 40% nel 2016.

2. *Gli interventi più recenti*

Nel contesto descritto nel precedente paragrafo si inserisce il recente intervento sul mercato del lavoro in Italia noto come *Jobs Act*. La sua impostazione generale si ispira al modello danese (e in precedenza quello olandese) di *flexicurity*, il quale ha prodotto un notevole *appeal* anche in sede europea perché sembra particolarmente adatto a rimediare ai problemi di dualità del mercato del lavoro di cui si è detto in precedenza³.

La *flexicurity* ha l'obiettivo di combinare, all'interno di un appropriato modello sociale di assicurazione, contratti di lavoro flessibili con politiche tendenti a supportare i periodi di disoccupazione e l'apprendi-

³ Cfr. Wilthagen e Tros (2004).

mento durante tutta la vita lavorativa. Essa si basa sulla combinazione di tre elementi: 1) una protezione dell'impiego che tuteli gli occupati, ma non sia eccessivamente stringente; 2) un sistema generoso di supporto per i disoccupati; 3) un impiego elevato e intensivo di politiche attive del lavoro, finalizzate ad aggiornare la qualificazione dei disoccupati per favorire il loro inserimento. La *flexicurity* abbraccia dunque il principio di un mercato del lavoro flessibile, ma affianca a esso una serie di misure tendenti ad aumentare la probabilità di transizione verso un nuovo impiego.

Il *Jobs Act* ha inteso inserirsi nel quadro della *flexicurity*, intervenendo, con i suoi decreti attuativi, non solo sulla riforma delle tipologie contrattuali, ma anche sulla creazione di un nuovo sistema di politiche attive e di ammortizzatori sociali con caratteristiche di maggiore inclusività in termini di requisiti di accesso, durata massima e importo della prestazione⁴. In questo lavoro non ci soffermeremo su quest'ultimo aspetto, ma concentreremo la nostra attenzione sugli effetti prodotti sull'occupazione dalla nuova tipologia di contratto a tempo indeterminato.

L'aspetto più rilevante del *Jobs Act* è costituito dall'introduzione del contratto di lavoro a tempo a tutele crescenti (decreto legislativo 23/2015), che, a partire dal 7 marzo 2015, non è più regolato, in materia di licenziamento, dall'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori (legge 300/1970).

La nuova norma prevede che il licenziamento senza giusta causa o giustificato motivo, accertato in sede giudiziale, sia regolato esclusivamente da un sistema di indennizzi da corrispondere al lavoratore, il

⁴ La ridefinizione del sistema degli ammortizzatori sociali è stato effettuato con il decreto legislativo 22/2015 che ha introdotto la Nuova assicurazione sociale per l'impiego (Naspi). La Naspi, fra l'altro, ha ridotto il periodo medio di contribuzione necessario per avere accesso alla prestazione (13 settimane di contributi nei quattro anni precedenti la disoccupazione con almeno 30 giornate lavorative nei 12 mesi precedenti il licenziamento) aumentandone la durata massima (24 mesi nel biennio 2015-16, poi 18 mesi). L'importo massimo è 1.300 euro che a partire dal quarto mese di erogazione si riduce ogni mese del 3%. Per una prima valutazione comparativa si veda Raitano (2015). Con riferimento alle politiche attive, il *Jobs Act* ha istituito l'Agenzia nazionale delle politiche attive del lavoro (Anpal), avente come obiettivo quello di predisporre politiche per l'adeguamento del lavoro finalizzate a favorire la collocazione, o ricollocazione, dei disoccupati, anche con l'erogazione di una parte dei servizi offerti dal Ministero del Lavoro.

quale potrà ottenere un importo pari a due mensilità per ogni anno di anzianità di servizio e comunque non superiore a 24 mensilità. Nel caso in cui si voglia evitare il ricorso in giudizio, il datore può proporre al lavoratore un indennizzo pari a una mensilità per ogni anno di anzianità di servizio e comunque non superiore a 18 mensilità: se il lavoratore accetta, non può più ricorrere in giudizio e il rapporto di lavoro è estinto. Viene dunque eliminato il reintegro del posto di lavoro, il quale viene mantenuto solo in alcuni casi di licenziamento disciplinare e per i licenziamenti discriminatori.

Da questo punto di vista, il contratto a tutele crescenti assume caratteristiche simili al contratto a termine, quando la dismissione del lavoratore può essere effettuata liberamente dall'impresa con costi contenuti. Se dunque il contratto a tutele crescenti diventa la tipologia di contratto standard, ci dovremmo aspettare nell'assetto complessivo della riforma una qualche forma di limitazione sui contratti atipici (in particolare quelli a tempo determinato) per evitare al lavoratore tempi di attesa eccessivi prima di rientrare nella nuova tipologia contrattuale a tempo indeterminato.

Questa aspettativa è stata disattesa. Sono infatti rimaste inalterate le disposizioni contenute nel cosiddetto Decreto Poletti (decreto legge 34/2014, diventato poi legge 78/2014), che nel 2014 aveva sostanzialmente ampliato le modalità di ricorso ai contratti a termine per le imprese. Allo stato attuale, per i contratti a tempo determinato e per i contratti di somministrazione a tempo determinato è stata eliminata la cosiddetta «causale», la quale costituiva in precedenza un requisito per l'apposizione del termine, e riguardava specifiche ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Il limite massimo di durata del rapporto di lavoro è stabilito in 36 mesi con un numero massimo di proroghe pari a cinque. Inoltre, viene introdotto un limite del 20% di contratti a termine che il datore di lavoro può stipulare rispetto al numero complessivo di lavoratori a tempo indeterminato componenti l'organico aziendale. Unitamente a ciò, il decreto legislativo 81/2015 prevede che «un ulteriore contratto a tempo determinato fra gli stessi soggetti, della durata massima di dodici mesi, può essere stipulato presso la direzione territoriale del lavoro competente per territorio», portando così a quattro gli anni di durata massima.

È evidente che una situazione del genere amplia notevolmente il bacino di precarietà di un lavoratore assunto, il quale potrebbe entrare nello stato di occupato con un contratto a termine per tre anni (più altri eventuali 12 mesi aggiuntivi) per poi passare alle tutele crescenti.

In prospettiva, dunque, le imprese potrebbero utilizzare forza lavoro fino a un periodo di sette anni, senza incorrere in restrizioni e costi di licenziamento.

Da questo punto di vista, si poteva certamente fare di più. La via più semplice potrebbe essere quella di limitare l'applicabilità dei contratti a termine riducendo la durata massima e il numero di rinnovi (come già espresso da Garibaldi, 2015), oppure far rientrare nell'ambito del limite massimo del 20% dei contratti a termine anche quelli stipulati a tutele crescenti.

Nell'ambito di questa riforma, un altro intervento importante è quello introdotto dalla Legge di stabilità del 2015, la quale ha introdotto un esonero contributivo per le imprese che assumono a tempo indeterminato. Si tratta di una esenzione totale dal versamento degli oneri contributivi, che saranno coperti della fiscalità generale, per un periodo di 36 mesi entro un massimo di 8.060 euro, a carico del datore di lavoro (tranne quelli verso l'Inail) che abbia attivato un contratto a tutele crescenti nel corso del 2015. Nel 2016 l'esonero è stato riproposto in forma ridotta (il 40% degli oneri contributivi fino a un massimo di 3.250 euro) per un periodo di due anni. Inoltre, l'esonero contributivo viene concesso senza alcun vincolo futuro sul contratto attivato (nel senso che se l'impresa al termine dell'esonero licenzia il lavoratore non è tenuta a restituire nulla) e senza alcuna distinzione sulla dimensione d'impresa, per cui ne potranno usufruire anche le imprese sotto i 15 dipendenti, anche se queste imprese pagheranno indennizzi inferiori in caso di licenziamento senza giusta causa⁵.

All'intervento strutturale realizzato con il *Jobs Act* è stato dunque associato un provvedimento di carattere congiunturale avente come obiettivo la promozione dell'occupazione in una fase di ciclo economico recessivo e di favorire la trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato a tutele crescenti. La caratteristica principale degli sgravi contributivi concessi alle imprese è di essere un provvedimento temporaneo che andrà a esaurire i suoi effetti alla fine del 2018. Una conseguenza rilevante di tale temporaneità è quella di favorire potenziali comportamenti opportunistici da parte delle imprese, le quali potrebbero attivare nuovi contratti a tempo indeterminato solo per il periodo di durata dello sgravio, quando i costi di licenziamento sono ancora bassi e comunque non tali da compensare l'alleggerimento contributivo ottenuto.

⁵ Cfr. Patriarca e Raitano (2014).

Occorre inoltre sottolineare che il permanere di un insieme piuttosto variegato di tipologie contrattuali rappresenta il motivo principale del dualismo del mercato del lavoro italiano: da una parte i lavoratori permanenti, con contratto a tempo indeterminato e/o a tutele crescenti e tutelati dalle norme sulla protezione all'impiego, dall'altra i lavoratori atipici. Non negando la necessità di semplificare fenomeni molto complessi, com'è di fatto l'articolazione contrattuale dell'occupazione in Italia, il confine di questa rappresentazione dicotomica non è così univoco. Stando all'accezione di dualismo della letteratura economica ai tempi del *Jobs Act*, quella che parla dell'esistenza di contratti permanenti «a vita», sembrerebbe che l'asticella che divide il mercato del lavoro italiano faccia rientrare da un lato i lavoratori con contratto a tempo indeterminato in aziende sopra i 15 dipendenti, dall'altro il resto dell'occupazione. Basandoci su tale modello, questo lavoro potrebbe terminare qui, in quanto il *Jobs Act* dovrebbe porre fine al dualismo, avendo di fatto portato tutta la nuova e futura occupazione nella parte bassa dell'asticella. Se invece si considera il contratto a tempo indeterminato come spartiacque, l'analisi delle recenti riforme sulle dinamiche del dualismo offre un quadro molto meno banale. Rimane vero che la semplificazione duale tralascia differenze molto forti all'interno della classe dei lavoratori atipici, differenze spesso anche più forti di quelle tra le due classi. Tuttavia, con questa classificazione, nel concreto i lavoratori stabili corrispondono ai subordinati a tempo indeterminato e la classe degli atipici, seppure variegata, si compone prevalentemente di due tipologie: i lavoratori con contratto a termine e i collaboratori parasubordinati.

In questo contributo si intende fornire una prima valutazione delle dinamiche del dualismo del mercato del lavoro italiano, in seguito alle recenti riforme introdotte con il Decreto Poletti, il *Jobs Act* e gli sgravi contributivi contenuti nelle Leggi di stabilità del 2014 e del 2015.

A tal fine, i dati di riferimento utilizzati sono quelli prodotti dall'Osservatorio sul Precariato dell'Inps, il quale fornisce il numero di nuovi contratti di lavoro attivati e le cessazioni di contratti precedentemente stipulati suddivisi per tipologia contrattuale (tempo indeterminato, tempo determinato, apprendistato e lavoro stagionale), nonché le trasformazioni di contratti a tempo determinato in contratti a tutele crescenti. Nello specifico, si ha la possibilità di analizzare dati mensili riferiti sia al 2014 (anno precedente l'entrata in vigore del *Jobs Act* e degli sgravi contributivi), sia al 2015 (con il *Jobs Act* operativo e in presenza degli sgravi), nonché i primi otto mesi del 2016 (anno in cui gli

sgravi contributivi sono mantenuti, ma in misura ridotta per importo e durata rispetto all'anno precedente).

L'obiettivo è verificare, da una prima osservazione dei recenti dati Inps, se ci sia stato un effetto positivo sull'occupazione e un aumento della propensione delle imprese ad assumere con il nuovo contratto a tutele crescenti e quanto ciò possa essere stato generato dalla presenza degli sgravi contributivi. Inoltre, si intende valutare se, al termine degli sgravi, il nuovo contratto a tutele crescenti possa essere realmente in grado di favorire un superamento della dualità del mercato del lavoro e un consolidamento delle assunzioni con contratto a tutele crescenti.

Come si è già avuto modo di osservare, tali riforme si pongono in continuità con quelle realizzate a partire dalla fine degli anni novanta. Volendo coglierne una novità specifica, rispetto al punto di vista della nostra analisi, potremmo dire che le riforme precedenti al 2014 hanno agito sul dualismo ampliando il bacino dei contratti atipici, attraverso l'aumento delle tipologie contrattuali e l'ampliamento dei margini di applicazione, mentre le riforme più recenti hanno agito sul dualismo tentando di renderne più labili i confini. Il contratto a tutele crescenti rende infatti semplicemente più simili i contratti a tempo indeterminato e quelli a termine, riducendo le barriere all'uscita dei primi.

Non è invece nuovo il tentativo di agire sul dualismo limitando gli effetti delle politiche precedenti. Nonostante negli ultimi venti anni la quota di lavoratori atipici sul totale sia aumentata, ci sono state fasi di rallentamento, anche se non forti come quelle del 2015. Al processo di progressiva deregolamentazione del mercato del lavoro si sono alternate alcune fasi in cui si è tentato di restringere il bacino dei lavoratori atipici: esempi possono essere il progressivo aumento delle aliquote contributive sulle collaborazioni e le limitazioni per i lavoratori a progetto previste dalla Legge Biagi nel 2003 e dalla successiva Riforma Fornero (legge 92/2012). Questi tentativi sono però risultati poco incisivi nel contrastare gli effetti prodotti dalle contemporanee continue deregolamentazioni.

Questa parziale contraddittorietà delle passate politiche di riforma del mercato del lavoro si ritrova ancora una volta in quelle attuali. La novità sta nel diverso orizzonte temporale delle due direzioni intraprese. Se infatti le politiche che spingono verso una maggiore flessibilità sono riforme di tipo strutturale, e agiscono quindi nel medio e nel lungo periodo, quelle in direzione opposta, ovvero gli incentivi per le assunzioni a tutele crescenti, sono di breve periodo.

Il lavoro è organizzato nel seguente modo: il prossimo paragrafo for-

RPS

Fabrizio Patriarca e Riccardo Tili

nisce un quadro della letteratura economica sugli effetti della presenza di sistemi di protezione all'impiego; il paragrafo 4 offre una panoramica dei dati Inps relativi agli ultimi tre anni al fine di valutare gli effetti prodotti dalle riforme sul dualismo del mercato del lavoro, mentre il paragrafo 5 propone una valutazione degli effetti sulla distribuzione territoriale e settoriale dell'occupazione a termine. Il paragrafo 6 conclude.

3. La letteratura economica di riferimento

Lo stato dell'arte della teoria economica riguardante gli effetti della protezione all'impiego sulla performance del mercato del lavoro non sembra essere di grande aiuto per le autorità di politica economica. La vasta letteratura economica esistente ha prodotto infatti un'ampia varietà di risultati e conclusioni non sempre univoche.

Uno dei filoni pone al centro dell'attenzione l'interazione tra shock e istituzioni del mercato del lavoro, ponendo in particolare l'accento sui costi di licenziamento; questo filone teorico si è inserito nel dibattito sulla cosiddetta «eurosclerosi». L'idea è che la crescita della disoccupazione in Italia e in Europa fino alla seconda metà degli anni novanta non sia stato un fenomeno temporaneo, ma di lungo periodo, ossia si sia trattato di un aumento strutturale del tasso di disoccupazione di equilibrio. In particolare, la disoccupazione, inizialmente causata dagli shock petroliferi degli anni settanta, si sarebbe poi protratta nel tempo a seguito della presenza di rigidità sul mercato del lavoro, le quali avrebbero impedito alle economie di adattare la propria struttura produttiva in tempi brevi al sopraggiungere degli shock⁶.

A proposito degli effetti del legame fra costi di licenziamento e disoccupazione, uno dei risultati più importanti è certamente quello di Mortensen e Pissarides (1999) che, in un contesto teorico di *matching*, hanno evidenziato l'ambiguità degli effetti di tali costi sulla disoccupazione⁷.

⁶ Questo fenomeno è stato analizzato, fra gli altri, da Bentolila e Bertola (1990), Blanchard (2000), Blanchard e Portugal (2001), Ljungqvist e Sargent (2008).

⁷ Tale ambiguità deriva dalla riduzione dei flussi verso la disoccupazione (dovuti alla maggiore durata di un posto di lavoro ricoperto) e dal contestuale aumento della durata media della disoccupazione (a causa degli effetti negativi sulla propensione delle imprese a effettuare nuove assunzioni).

Altri contributi hanno, invece, sottolineato il ruolo della protezione all'impiego come strumento per correggere i fallimenti del mercato. Rendere costoso il licenziamento per le imprese può essere una forma di assicurazione contro la riduzione di reddito associata alla perdita del posto di lavoro quando i lavoratori sono avversi al rischio (Pissarides, 2001; Bertola, 2004). In tale situazione, le imprese (per ipotesi meno avverse al rischio dei lavoratori) offrono una forma assicurativa, dove il premio assicurativo si concretizza in un minore livello del salario in cambio di una maggiore durata della relazione di lavoro. Inoltre, un posto di lavoro più stabile è in grado di favorire la propensione all'investimento in capitale umano da parte dell'impresa e promuovere la cooperazione con i lavoratori, con potenziali effetti positivi sulla produttività, come evidenziato da Nickell e Layard (1999).

Saltari e Tilli (2009), in un contesto di *matching*, esplorano le conseguenze di un nesso di causalità inversa fra protezione all'impiego e condizioni del mercato del lavoro, ottenendo equilibri multipli non ordinabili in senso paretiano, ciascuno con una configurazione opposta in termini di durata della disoccupazione e livello dei costi di licenziamento⁸.

Blanchard e Tirole (2004) pongono, invece, l'enfasi sulle diverse componenti dei sistemi di protezione all'impiego e sulla loro possibile complementarità. Gli autori mostrano, in un contesto di mercati imperfetti e con lavoratori avversi al rischio, che i costi di licenziamento possono costituire la naturale controparte di un sistema di sussidi di disoccupazione. I secondi richiedono i primi e costituiscono la componente di base di una struttura ottimale delle istituzioni del mercato del lavoro.

Esiste anche un'ampia letteratura economica relativa al supporto politico delle istituzioni del mercato del lavoro (per esempio, Saint-Paul, 2001, 2002; Boeri, Ruiz e Galasso, 2003). L'attenzione principale è posta sul comportamento del lavoratore occupato (che è l'elettore mediano) e sulla convenienza di alcuni gruppi di lavoratori a sostenere la presenza di istituzioni richieste da altri gruppi. Il supporto politico alla protezione all'impiego emerge da un conflitto tra insider e outsider e consente di spiegare le difficoltà nella realizzazione di riforme verso un mercato del lavoro più flessibile.

⁸ Si veda anche Saltari e Tilli (2008b, 2011).

4. Le dinamiche del dualismo in Italia negli anni più recenti

In Italia, il 2015 è stato caratterizzato da una forte variazione dei flussi del mercato del lavoro su cui ha inciso fortemente la defiscalizzazione degli oneri contribuiti per i nuovi assunti con contratto a tutele crescenti.

Per una valutazione degli effetti complessivi dello sgravio contributivo sul livello dell'occupazione si rimanda al contributo di Fana e Raitano (2016), che stimano su dati Istat un effetto incrementale intorno alle 100.000 unità complessive. Unitamente a ciò, proprio a causa della presenza di tale incentivo, gli effetti del *Jobs Act* e del Decreto Poletti non sono valutabili con riferimento al solo 2015. Tuttavia, i dati Inps distribuiti ad agosto 2016 permettono di analizzare alcune evidenze di rilievo sull'andamento delle diverse tipologie contrattuali.

Tali dati permettono di osservare i contratti a termine e gli stagionali, ma non le collaborazioni e il lavoro accessorio. I dati sui collaboratori disponibili a oggi sono quelli provvisori dell'Inps per il 2015, che registrano 1.114.691 lavoratori, in calo dell'8% rispetto all'anno precedente.

In mancanza di dati più aggiornati non è però possibile ascrivere tale calo all'effetto dell'agevolazione contributiva o ad altri provvedimenti, relativi alle collaborazioni parasubordinate o ai contratti a termine. Quanto al lavoro accessorio, nonostante le norme parzialmente restrittive, i dati aggregati disponibili registrano per il 2015 un aumento del 35% dei lavoratori per i quali si è ricorso all'utilizzo di *voucher*, andamento che sembra confermato anche per il primo semestre 2016, nonostante l'indisponibilità di dati mensili precedenti per il confronto.

I dati ai quali si fa riferimento, come accennato in precedenza, sono quelli prodotti dall'Osservatorio sul precariato dell'Inps, che rileva i dati di flusso mensili dei movimenti dei rapporti di lavoro (assunzioni, cessazioni e trasformazioni) per i lavoratori dipendenti del settore privato (con esclusione dei lavoratori domestici e degli operai agricoli) e i lavoratori dipendenti degli enti pubblici economici⁹.

⁹ Rientrano nella rilevazione anche i lavoratori con contratto di somministrazione e i lavoratori a chiamata o intermittenti. Con riguardo agli enti pubblici economici, si tratta di enti – di cui il più rilevante è la Cassa depositi e prestiti – che svolgono attività imprenditoriale con criteri privatistici.

In particolare, questi dati si riferiscono al numero di contratti e non coincidono con il numero di lavoratori perché nello stesso periodo di riferimento un lavoratore può essere interessato a una pluralità di movimenti.

Con i dati del primo semestre 2016 è possibile fornire una prima valutazione degli effetti dei recenti interventi sul mercato del lavoro, ovvero il *Jobs Act*, combinato con le norme previste dal Decreto Poletti e con l'alleggerimento contributivo concesso alle imprese per le nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

Quanto al primo segmento del mercato del lavoro, il tempo indeterminato, l'analisi dei dati mensili permette di cogliere l'effetto marcato prodotto dallo sgravio contributivo. In tal senso, occorre considerare l'effetto complessivo dello sgravio, tenendo anche conto di quello prodotto sui flussi negli ultimi due mesi del 2014, quando l'annuncio dell'introduzione degli sgravi ha incentivato le imprese a ritardare le assunzioni previste in attesa dell'entrata in vigore di questi¹⁰.

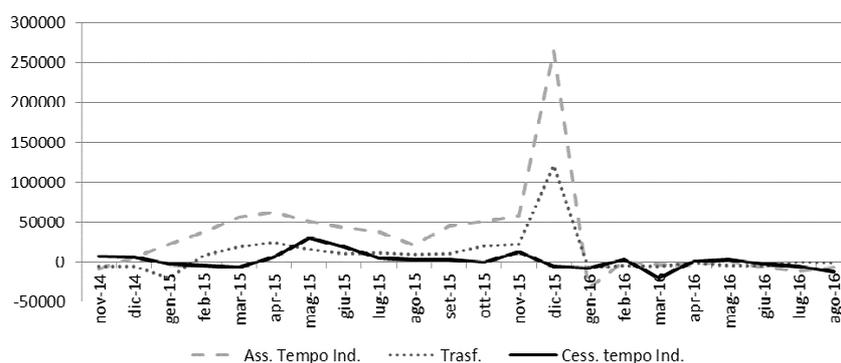
La figura 1 mostra l'andamento dei flussi di attivazione, cessazione e trasformazione (da tempo determinato e da apprendistato) dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato¹¹. In considerazione della forte componente stagionale di tali flussi, per tenere conto della variabilità mensile, la serie storica dei flussi mensili è espressa in termini di tasso di variazione rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. A tal fine, si è scelto come riferimento l'annualità precedente all'approvazione dello sgravio (dal novembre 2013 all'ottobre 2014), in modo da far emergere anche un eventuale effetto annuncio negli ultimi due mesi del 2014.

¹⁰ In proposito, si veda anche Patriarca e Raitano (2015).

¹¹ Le variazioni nette sono definite dall'Osservatorio Inps nel seguente modo: 1) variazione netta dei rapporti a tempo indeterminato: assunzioni a tempo indeterminato e trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e di apprendistato al netto delle cessazioni a tempo indeterminato; 2) variazione netta dei rapporti a tempo determinato: assunzioni a tempo determinato al netto delle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine e delle cessazioni a tempo determinato; 3) variazione netta dei rapporti di apprendistato: assunzioni in apprendistato al netto delle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti di apprendistato delle cessazioni di apprendisti.

Figura 1 - Variazione mensile dei flussi di contratti a tempo indeterminato dal novembre 2014 all'agosto 2016 rispetto ai mesi corrispondenti dell'annualità precedente l'approvazione dello sgravio per le nuove assunzioni a tutele crescenti (novembre 2013-ottobre 2014)

RPS



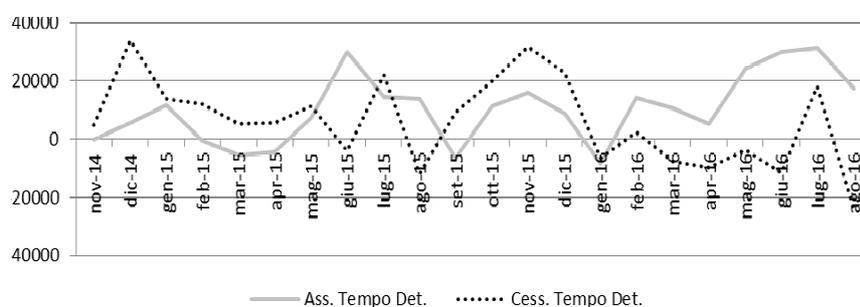
Fonte: elaborazioni a cura degli autori su dati Inps.

Come si può rilevare facilmente dalla figura 1, l'agevolazione contributiva ha determinato due effetti scalino: il primo, più contenuto, è l'effetto annuncio nei due mesi precedenti la sua entrata in vigore (novembre e dicembre 2014), che ha ritardato le attivazioni e aumentato il numero di cessazioni. Il secondo scalino si osserva nel dicembre 2015, il mese precedente alla riduzione dello sgravio al 40%, con un saldo nettamente positivo sia in termini di nuove assunzioni che di trasformazioni in contratti a tutele crescenti.

Nei mesi successivi alla riduzione dell'agevolazione contributiva – che comunque rimane importante, con un'incidenza pari a poco più del 12% del costo del lavoro – il flusso di contratti a tempo indeterminato rimane inferiore ai livelli dell'annualità base. Se l'effetto annuncio sembra aver aumentato le cessazioni di rapporti a tempo indeterminato, c'è da notare che queste sono state più alte rispetto al passato per quasi tutto il 2015. Tale evidenza potrebbe nascondere comportamenti opportunistici delle imprese che hanno aumentato il *turnover* dei contratti subordinati per usufruire dello sgravio, sostituendo di fatto contratti a tempo indeterminato già in corso con nuovi contratti. Nei primi mesi del 2016 i flussi in esame tornano sostanzialmente ai li-

velli precedenti l'introduzione dello sgravio, con una leggera diminuzione delle assunzioni e delle trasformazioni ma anche delle cessazioni, seppure in misura ancora minore. Su questo apparente ritorno alla normalità potrebbero in realtà agire due forze opposte. Da un lato, il 2015 ha evidentemente drenato nuovi contratti che sarebbero stati creati nei primi mesi del 2016, come evidenziato dall'effetto scalino di dicembre 2015; dall'altro, bisogna considerare che lo sgravio, seppure in misura minore, è ancora in vigore. L'andamento dei flussi dei contratti a termine sembra essere stato molto meno inficiato dagli sgravi sui rapporti a tempo indeterminato. È bene ricordare che il numero di contratti a tempo determinato non corrisponde al numero di lavoratori, potendo un lavoratore avere più di un contratto. Se però il numero medio di contratti per lavoratore non subisce variazioni consistenti, la variazione del numero di rapporti a termine segue quella del corrispondente numero di lavoratori.

Figura 2 - Variazione mensile dei flussi di contratti a tempo determinato rispetto ai mesi corrispondenti del periodo novembre 2013-ottobre 2014



Fonte: elaborazioni a cura degli autori su dati Inps.

I flussi corrispondenti sono riportati nella figura 2, la quale evidenzia che l'effetto dello sgravio ha avuto un forte impatto sulle cessazioni di rapporti a tempo indeterminato, che sono aumentate dall'approvazione dello sgravio fino a tutto il 2015 a eccezione di un lieve calo nei due mesi di giugno e agosto. A fronte dell'aspettativa di un calo delle assunzioni a termine trainato dalle maggiori convenienze del contratto a tempo indeterminato, si riscontra un andamento oscillante, con un saldo per il 2015 addirittura positivo di circa 96.000 contratti (91.000 confrontando direttamente 2015 e 2014).

La deregolamentazione del termine avvenuta con il Decreto Poletti sembra quindi aver già esplicito i suoi effetti sulle nuove assunzioni a termine nonostante i contemporanei incentivi sui contratti a tutele crescenti. Il 2016 sembra confermare questo andamento con le cessazioni che tornano mediamente ai livelli precedenti lo sgravio e le attivazioni che vedono rafforzato il loro trend positivo.

La valutazione degli effetti della modifica dell'articolo 18 contenuta nel *Jobs Act* sarà possibile quando gli sgravi finiranno di dispiegare i loro effetti. Nonostante i dati per dimensione di impresa del primo semestre 2016 non siano ancora disponibili, l'ultimo rapporto annuale Inps (2016) contiene tali dati per il 2015 e da questi si può rilevare che l'aumento delle attivazioni registrato nel 2015 si è concentrato maggiormente, sia in termini assoluti che relativi, proprio nelle imprese sotto i 15 dipendenti, ovvero quelle per le quali, non applicandosi l'articolo 18 dello Statuto dei lavoratori, il *Jobs Act* ha avuto un impatto relativamente contenuto. Questa evidenza è coerente con le prime analisi effettuate su dati micro che evidenziano un impatto non significativo della riforma della legislazione di protezione dell'impiego nel primo semestre del 2015 (Sestito e Viviano, 2016).

Un altro aspetto del dualismo del mercato del lavoro riguarda l'analisi del regime orario dei contratti. Anche da questo punto di vista, l'agevolazione contributiva sembrava aver ridotto le assunzioni a tempo indeterminato part-time a favore di quelle full-time nel 2015, ma anche in questo caso, se si analizzano i primi semestri 2014-2016, l'effetto finale si inverte: la quota di assunzioni part-time sul totale delle assunzioni nei primi otto mesi di ciascun anno passa dal 59,5% del 2014 al 57,3% del 2015 per poi salire nel 2016 fino al 61,8%.

5. Flessibilità e distribuzione settoriale e territoriale dell'occupazione

I dati dell'Osservatorio sul Precariato dell'Inps permettono di analizzare l'andamento della contrattazione a termine per settore e regione. Volendo valutare l'impatto dello sgravio sulle politiche occupazionali delle imprese si può analizzare il rapporto tra attivazioni a tempo determinato e attivazioni a tempo indeterminato. Il rapporto non è assimilabile a quello tra lavoratori con contratto a tempo indeterminato e lavoratori con contratto a termine in quanto durante l'anno uno stesso lavoratore può essere interessato a più attivazioni, e questo rileva soprattutto per i contratti a tempo determinato. Tuttavia, il rap-

porto proposto può comunque rappresentare un congruo indice di flessibilità dei contratti. Se infatti uno degli obiettivi delle politiche del governo è la riduzione del dualismo sul mercato del lavoro, l'analisi di questo indice di flessibilità nel dettaglio settoriale permette di dare una valutazione sull'efficacia dell'alleggerimento contributivo, dell'introduzione del contratto a tutele crescenti e del Decreto Poletti.

L'agevolazione contributiva e la riforma del sistema di protezione all'impiego, negli obiettivi che li hanno ispirati, dovrebbero spingere alla diminuzione della quota di contratti a termine. Al contrario, la deregolamentazione dei contratti a termine prevista dal Decreto Poletti non può che avere effetti opposti. Coerentemente ai risultati precedenti, il rapporto tra contratti a termine e contratti a tempo indeterminato è diminuito durante il 2015 (-26%) per poi ritornare al disopra dei livelli iniziali nel 2016 (+14%). La tabella 1 presenta il rapporto tra attivazioni a termine e attivazioni a tempo indeterminato per settore di attività e le variazioni relative nei periodi di riferimento.

Tabella 1 - Rapporto tra attivazioni a tempo determinato e attivazioni a tempo indeterminato per settore di attività

	Gennaio- agosto			Variazioni relative	
	2014	2015	2016	2015-14	2016-14
Agricoltura, silvicoltura e pesca	0,85	0,77	0,85	-9,2%	0,9%
Attività estrattive, manifattura, trattamento rifiuti e risanamento, fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata, fornitura di acqua; reti fognarie	1,71	1,13	1,66	-33,7%	-3,0%
Costruzioni	1,25	0,91	1,41	-27,5%	12,9%
Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli; trasporto e magazzinaggio; servizi di alloggio e di ristorazione	2,33	1,53	2,43	-34,1%	4,4%
Servizi di informazione e comunicazione	5,59	3,91	5,44	-30,1%	-2,7%
Attività finanziarie e assicurative	1,00	0,75	0,95	-25,3%	-5,5%
Attività immobiliari	1,29	0,67	1,02	-48,0%	-21,0%
Attività professionali, scientifiche e tecniche; amministrazione e servizi di supporto	5,09	4,62	6,91	-9,2%	35,6%
Amministrazione pubblica e difesa; assicurazione sociale obbligatoria; istruzione; sanità e assistenza sociale	2,73	1,77	2,83	-35,1%	3,8%
Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento; riparazione di beni per la casa e altri servizi	2,49	2,11	3,11	-15,4%	25,0%
Organizzazioni e organismi extraterritoriali	1,40	1,80	2,29	28,2%	62,9%
Totale	2,61	1,94	2,96	-25,6%	13,6%

Fonte: elaborazioni a cura degli autori su dati Inps.

L'effetto totale è coerente con l'analisi effettuata nel paragrafo precedente: il ricorso a contratti a termine aumenta ovunque in termini relativi tra il 2014 e il 2015, nonostante la dinamica in controtendenza del 2015. I settori dove la flessibilità aumentata maggiormente sono: le costruzioni (+13%); le attività professionali, scientifiche, ecc. (+36%); le attività artistiche, di intrattenimento, ecc.; le organizzazioni internazionali e gli organismi extraterritoriali. L'unica eccezione di rilievo sono le attività immobiliari (-28%).

Per controllare se ci sia stato o meno un processo di convergenza, si può analizzare la correlazione a livello settoriale tra il livello dell'indice di flessibilità nel 2014 e la variazione relativa tra il 2014 e il 2015 e tra il 2014 e il 2016. I due indici sono pari rispettivamente a -0,05 e +0,14, a indicare che mentre nell'anno dello sgravio completo l'aumento della propensione ad assumere a tempo indeterminato è stato piuttosto uniforme e in parte si è assistito a una leggera convergenza tra i settori, nel 2016 le differenze si sono invece accentuate, con l'indice di flessibilità che è aumentato proprio nei settori dove vi era un maggiore ricorso ai contratti atipici. L'effetto finale è stato un ampliamento delle differenze settoriali nel ricorso ai contratti a termine.

Tabella 2 - Rapporto tra attivazioni a tempo determinato e attivazioni a tempo indeterminato per area geografica

	Gennaio - agosto			Variazioni relative	
	2014	2015	2016	2015-14	2016-14
Nord-Ovest	3,05	2,23	3,16	-27,0%	3,7%
Nord-Est	3,64	2,42	3,95	-33,5%	8,6%
Centro	2,98	2,08	3,23	-30,2%	8,4%
Sud	1,72	1,38	2,16	-19,9%	25,9%
Isole	1,76	1,47	2,21	-16,5%	25,8%
Eestero	0,88	0,85	0,91	-3,3%	3,1%
Totale	2,61	1,94	2,96	-25,6%	13,6%

Fonte: elaborazioni a cura degli autori su dati Inps.

Lo stesso tipo di analisi delle correlazioni tra livelli iniziali a differenze relative con il 2014 dell'indice di flessibilità (ovvero il rapporto fra attivazioni a tempo determinato e attivazioni a tempo indeterminato) si può ripetere per quanto riguarda la distribuzione regionale. In questo caso la correlazione tra livello iniziale dell'indice tra 2014 e 2016 è di -0,66. Ciò indica, rispetto a quanto avvenuto nella distribuzione settoriale, che la distribuzione territoriale del ricorso a contratti a termine

ha subito un processo di convergenza. Come si può osservare dalla tabella 2, questa convergenza dipende dal fatto che le regioni del Sud e delle Isole, dove il tempo determinato era meno diffuso, sperimentano un progressivo allineamento al Nord quanto a incidenza relativa di contratti a termine o a tempo indeterminato.

6. Conclusioni

La panoramica delle riforme del mercato del lavoro che si sono susseguite in Italia a partire dalla fine degli anni novanta lascia emergere una sostanziale linea di continuità, legata al fatto che le riforme hanno ampliato in maniera sostanziale il ricorso a tipologie contrattuali atipiche. Se l'introduzione del *Jobs Act* nel 2015 faceva presagire il passaggio a una tipologia contrattuale unica – il contratto a tutele crescenti – l'ampliamento della deregolamentazione dei contratti a termine prevista dal Decreto Poletti ha disatteso questa aspettativa.

Dall'osservazione dei dati di flusso prodotti dall'Inps, si evince chiaramente come nel 2016 il contratto a tutele crescenti non abbia svolto un ruolo rilevante nel disincentivare il ricorso a tipologie contrattuali atipiche. Infatti, mentre nel 2015 lo sgravio contributivo concesso alle imprese sulle nuove assunzioni a tempo indeterminato e sulle trasformazioni sembra aver prodotto un effetto importante, già nei primi otto mesi del 2016, quando lo sgravio è stato ridotto al 40%, l'andamento dei flussi sembra tornato in linea con il trend degli anni precedenti.

Ciò implica che l'alleggerimento contributivo concesso alle imprese ha prodotto effetti solo nel brevissimo periodo, dato che il numero di attivazioni di nuovi contratti a tempo indeterminato nel 2016 è sostanzialmente tornato ai livelli del 2014, nonostante la decontribuzione sia ancora in atto, anche se in forma ridotta (ma comunque cospicua). Inoltre, l'ulteriore deregolamentazione dell'uso dei contratti a termine ha incentivato un maggiore utilizzo di questa tipologia contrattuale, il cui ricorso è continuato ad aumentare sia nel 2015 che nel 2016. In tal senso, gli effetti prodotti dalla deregolamentazione dei contratti a termine sembrano aver prevalso su quelli derivanti dall'introduzione del contratto a tutele crescenti, con un ulteriore sbilanciamento nelle nuove assunzioni a favore del contratto a termine.

Un altro importante risultato dell'analisi presentata è che l'aumento del ricorso a forme contrattuali atipiche si è registrato in maniera più

RPS

Fabrizio Patriarca e Riccardo Tili

forte nei settori di attività economica dove il livello di flessibilità era già alto. Inoltre, se si guarda anche alla distribuzione territoriale, emerge come le regioni che presentano situazioni più critiche in termini di occupazione sono quelle che sperimentano una diminuzione più consistente nel ricorso a contratti a tempo indeterminato.

Riferimenti bibliografici

- Bentolila S. e Bertola G., 1990, *Firing Costs and Labor Demand: How bad is Euro-sclerosis?*, «Review of Economic Studies», n. 57, pp. 381-402.
- Bertola G., 2004, *A Pure Theory of Job Security and Labor Income Risk*, «Review of Economic Studies», n. 71, pp. 43-61.
- Blanchard O.J., 2000, *Employment Protection, Sclerosis and the Effect of Shocks on Unemployment*, Lionel Robbins Lectures, London School of Economics, Londra.
- Blanchard O.J. e Portugal P., 2001, *What Hides behind an Unemployment Rate. Comparing Portuguese and U.S. Unemployment*, «American Economic Review», n. 91, pp. 187-207.
- Blanchard O.J. e Tirole J., 2004, *The Optimal Design of Labor Market Institutions. A First Pass*, Mit e Nber, mimeo.
- Boeri T., Ruiz J.C. e Galasso V., 2003, *Protection Against Labour Market Risk: Employment Protection or Unemployment Benefits?*, «Iza Discussion Paper», n. 834.
- Fana M. e Raitano M., 2016, *Labour Market Deregulation And Workers' Prospects At The Beginning Of The Career: Evidence From Italy*, «Working Papers 0021», Astril - Associazione studi e ricerche interdisciplinari sul lavoro.
- Garibaldi P., 2015, *Il contratto a tutele crescenti è legge. È una buona notizia?*, «lavo-ce.info», 24 febbraio.
- Inps, 2016, *XV Rapporto Annuale*, luglio.
- Ljungqvist L. e Sargent T.J., 2008, *Two Questions about European Unemployment*, «Econometrica», n. 76, pp. 1-29.
- Mortensen D.T. e Pissarides C.A., 1999, *New Developments in Models of Search in the Labor Market*, in Ashenfelter O. e Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam.
- Nickell S. e Layard R., 1999, *Labor Market Institutions and Economic Performance*, in Ashenfelter O. e Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam.
- Oecd, 1994, *Job Study*, Oecd Publishing, Parigi.
- Patriarca F. e Raitano M., 2014, *Gli sgravi contributivi sulle nuove assunzioni: convenienze per le imprese ed effetti sul bilancio pubblico*, «la Rivista delle Politiche Sociali», n. 4, pp. 93-107.

- Patriarca F. e Raitano M., 2015, *Non è così semplice. I dati sull'occupazione e le riforme del governo*, «Menabò di Etica ed Economia», 18 maggio, disponibile all'indirizzo internet: <http://www.eticaeconomia.it/non-e-cosi-semplice-i-dati-sulloccupazione-e-le-riforme-del-governo/>.
- Pissarides C.A., 2001, *Employment Protection*, «Labour Economics», n. 8, pp. 131-159.
- Raitano M., 2015, *I nuovi ammortizzatori sociali secondo il Jobs Act: chi ci perde?*, «Menabò di Etica ed Economia», 16 marzo, disponibile all'indirizzo internet: www.eticaeconomia.it/i-nuovi-ammortizzatori-sociali-secondo-il-jobs-act-chi-ci-perde/.
- Saint-Paul G., 2001, *Assessing the Political Viability of Labor Market Reform: The Case of Employment Protection*, «Federal Reserve Bank of St. Louis Review», maggio, pp. 73-87.
- Saint-Paul G., 2002, *The Political Economy of Employment Protection*, «Journal of Political Economy», vol. 110, n. 3, pp. 672-704.
- Saltari E. e Tilli R., 2008a, *Do Labor Market Conditions Affect the Strictness of Employment Protection Legislation?*, «Economics Bulletin», vol. 10, n. 4, pp. 1-9.
- Saltari E. e Tilli R., 2008b, *Una spiegazione della rigidità del mercato del lavoro. Protezione all'impiego e disoccupazione di equilibrio*, in Capparucci M., Sancetta G. e Todisco E. (a cura di), *Welfare, coesione sociale e sostenibilità nell'Unione europea: Modelli socioeconomici a confronto*, Sapienza Editrice, Roma.
- Saltari E. e Tilli R., 2009, *The Role and Significance of Endogenous Firing Costs in a Matching Model with Endogenous Job Destruction*, «The Journal of Socio-Economics», n. 38, pp. 799-808.
- Saltari E. e Tilli R., 2011, *Firing Costs and Labor Market Tightness: Is there any Relationship?*, «Research in Economics», n. 65, pp. 1-4.
- Sestito P. e 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, «Questioni di Economia e Finanza, Occasional Papers», n. 325.
- Wilthagen T. e Tros F., 2004, *The Concept of «Flexicurity»: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets*, «Transfer: European Review of Labour and Research», vol. 10, n. 2, pp. 166-186.

RPS

Fabrizio Patriarca e Riccardo Tilli

