

Le Associazioni “**il viandante e la sua ombra**” e “**La Fornace**”

 **IL VIANDANTE E LA SUA OMBRA**



Comune di Pianoro
Prodotto di un territorio civile Bologna



con il patrocinio del **Comune di Pianoro**
organizzano tre serate di incontri-dibattiti e visioni alternative:

dal **Maggio Filosofico** al **Novembre Economico**

le serate avranno inizio alle ore 21

NIENTE DI NUOVO SUL FRONTE OCCIDENTALE?



martedì 18 novembre – dibattito

- **Paolo Pini** – Docente di Economia Politica presso l'Università di Ferrara

Europa, deflazione salariale e “art.18”. Cosa si nasconde dietro lo scambio tra flessibilità e riforme

Il Jobs Act nell' **Era della Grande** **Glaciazione**

(prossima ventura,
ma già presente invero)

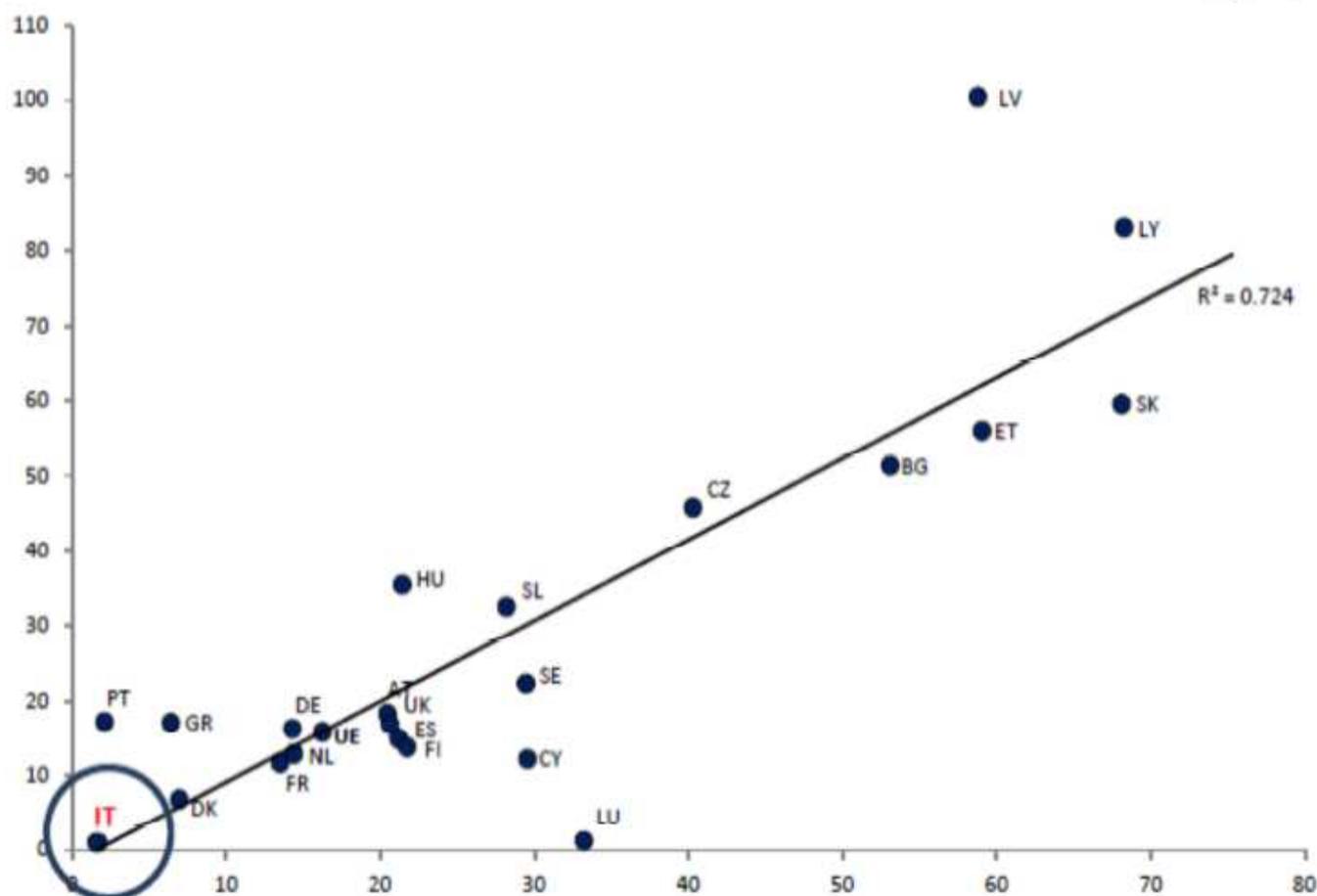
relazione di Paolo Pini



MAURO BIANI 2014

The starting point

Fig.1 – Crescita del Pil (asse orizzontale) e della produttività oraria del lavoro (asse verticale), anni 2000-2012 (fonte: Istat, 9° Censimento dell'industria e dei servizi - Nota di R. Monducci, Istat, Roma, 28 novembre 2013, pag.11).



Prologo

Nadia Urbinati

da *Huffington Post* , 30 ottobre 2014

[.....]

Ma siamo un paese normale anche sul fronte del pensiero sociale: il lavoro non è associato ai diritti sociali e alle garanzie ma alla monetizzazione e a un impiego qualunque.

Non è associato soprattutto all'organizzazione che sola dà potere di trattativa a chi individualmente non ha forza, come i lavoratori dipendenti (tra i progetti di Renzi vi è il superamento del contratto nazionale, e la sua dura opposizione alla Cgil è coerente, non un incidente di percorso).

[.....]

Il *Jobs act* nell'Agenda delle priorità (Matteo Renzi, 8 gennaio 2014)

.....

4 pilastri per un «cambio di verso»

- 1) riduzione del cuneo fiscale
- 2) politica industriale per il manifatturiero italiano ed il *Made in Italy*
- 3) ricomposizione del mercato del lavoro tramite il contratto di lavoro a tutele progressive
- 4) semplificazione delle norme sul lavoro

Jobs Act

Dall'annuncio alla realizzazione

A che punto sono le riforme del Governo Renzi?

I 4 pilastri poggiano su fondamenta solide?

1. Cuneo fiscale



Primo pilastro: Il cuneo cosa si è fatto ...?

1. contributi sociali e previdenziali a carico del lavoratore (non si interviene)
2. contributi sociali e previdenziali a carico dell'impresa (non si interviene)
3. irap a carico dell'impresa per la quota lavoro :
 - Nel 2014 -10% finanziato da tasse sulle rendite finanziarie (solo un annuncio?, le risorse non stanno arrivando....)
 - Nel 2015 5 mld Legge di Stabilità 2015 e seguenti
4. imposte sul salario lordo a carico del lavoratore (aliquote fiscali e detrazioni fiscali: si ridisegna la progressività del sistema fiscale? .. NO)
5. bonus 80 euro
 - Nel 2014 non per tutti per 8 mesi, 6,6 miliardi
 - Nel 2015 e seguenti + 80 euro come detrazione fiscale in Legge di Stabilità (9,5 mld, di cui 3,5 già previsti da Legge di Stabilità 2013, Governo Letta)

Problemi non da poco: come viene finanziata e gli effetti?

Primo pilastro: Il cuneo cosa si è fatto ...?

Problemi non da poco nel 2014 e 2015-2016:

- come viene finanziata ?

Coperture via spending review 2014 incerte, come risulta dalla Nota di aggiornamento al Def2014 e via spending review per il 2015-2016

- gli effetti ?

Dal Def2014 effetti pressoché nulli per il 2014 su PIL

Banca d'Italia ed Istat certificano che nel 2014 effetti nulli su PIL ed anticipano rischi effetti nulli per 2015-2016

Ragione:

i moltiplicatori della riduzione della spesa G sono superiori ai moltiplicatori della riduzione delle imposte T per imprese e famiglie (non è una novità sorprendente: lo conferma il FMI; BdI e Istat usano i loro modelli e confermano, il modello del MEF non smentisce)

2. Politica industriale, questa sconosciuta



Materiale non pervenuto

- Il **secondo pilastro** è stato invece presto abbandonato, a meno che non si ritenga che **politica industriale sia sinonimo di privatizzazioni** su cui peraltro Letta si era impegnato nel novembre 2013 con la *Commissione Europea* per far digerire la sua *Legge di Stabilità 2014*
- Legge di Stabilità 2015? Privatizzazioni **desaparecidas** ...
- Idee di politica industriale pubblica per i settori strategici, sia tradizionali/maturi, sia innovativi, per realizzare innovazioni nei processi e nei prodotti, nell'organizzazione e qualità del lavoro, in tecnologie verdi e conoscenza....
zero su zero

3. Terzo pilastro: contratto a tutele progressive

**Anzi noarriva un intermezzo,
una sorta di Pubblicità Progresso o
se volete un Carosello**

Il Decreto Lavoro

Renzi-Poletti, poi Legge 78/2014



Il lavoro flessibile (1)

Obiettivo: rilancio dell'occupazione tramite la via della semplificazione contrattuale per le imprese

- **Contratti a termine ed a somministrazione**
- A) lavoro a termine per 3 anni senza «causale» invece che 1 anno
- B) eliminazione della motivazione del rinnovo del contratto a termine: «acausalità», dopo il primo contratto a tempo determinato
- C) limite massimo al rinnovo: 8 contratti a termine consecutivi (durata 4 mesi primo contratto e 4 mesi per rinnovi), senza obbligo della pausa
- D) contratti a termine non oltre il 20% dell'organico nelle imprese da 5 addetti; entro i 5 addetti, sempre possibile 1 e più contratti a termine; i limiti non si applicano per gli over-55 e per avvio nuove attività;
- E) la contrattazione collettiva può intervenire su tali limiti quantitativi per ragioni di sostituzione e stagionalità (deroga dalla legislazione)
- F) anche sui contratti di “**somministrazione**” di lavoro (ex lavoro interinale), si prevede “acausalità” per contratti a tempo determinato di durata sino a 3 anni.

Il lavoro flessibile (2)

Obiettivo: rilancio dell'occupazione tramite la via della semplificazione contrattuale per le imprese

- Contratti di apprendistato
- A) non più necessario confermare il 30% di apprendisti con contratto stabile
- B) non più necessario il piano formativo individuale sottoscritto tra lavoratore ed impresa
- C) retribuzione del lavoratore per il tempo di attività di formazione pari al 35% della retribuzione contrattuale
- D) eliminazione dell'obbligo di integrare la formazione *on the job* professionalizzate del datore di lavoro con quella formativa pubblica
- E) la contrattazione collettiva può intervenire su tali limiti (deroga dalla legislazione)

**Quali sono le motivazioni
(alcune) addotte per fare il
decreto?**

- 1) Il mercato del lavoro italiano è **tra i più rigidi** di Europa, ed il **dualismo regolativo** è massimo. Queste rigidità creano il **dualismo tra insider e outsider** (*apartheid*)
- 2) Con la semplificazione delle norme per i contratti a termine e per l'apprendistato si stimolano le imprese a creare occupazione e quindi con la flessibilità in entrata **diminuisce la disoccupazione** e cresce la occupazione
- 3) Con la possibilità di rinnovare contratti a termine ripetuti con lo stesso lavoratore **aumenta la probabilità che il lavoratore venga stabilizzato** dopo 3 anni con un contratto a tempo determinato
- 4) Aumenta l'investimento che le imprese fanno sul singolo lavoratore , ed anche il suo capitale umano cosicché **aumenta la produttività del lavoro**. La produttività del lavoro aumenta anche grazie alla possibilità di assumere più facilmente da parte delle imprese

1. Rigidità del mercato del lavoro italiano e «dualismo regolativo»

1. Il mantra

«Il mercato del lavoro italiano è tra i più rigidi d'Europa»

- Se misurato dall'indice di protezione all'impiego costruito **EPL** dall'Ocse, il mercato del lavoro italiano presenta elevatissime opportunità nelle modalità di assunzione e di impiego di lavoro; tra i paesi industriali è uno di quelli divenuti più flessibili
- Numerosissime riforme: Pacchetto Treu 1997, Riforma 2001, Riforma Biagi 2003, Riforma Fornero 2012, decreto Giovannini-Letta 2013, decreto Poletti-Renzi 2014,

Il mantra«Il mercato del lavoro italiano è tra i più rigidi d'Europa»

- Estesi interventi sugli ingressi
- Recenti interventi sulle uscite, licenziamenti collettivi (non recenti) e licenziamenti individuali (recenti: legge Fornero 2012)
- **Interventi realizzati ma trascurati dalle analisi empiriche:** Pratica delle deroghe in sede contrattuale, supportata anche dall'intervento legislativo del 2011 sui contratti di prossimità (Legge 148/2011)
- Il problema del monitoraggio... sempre auspicato, quasi mai realizzato ...**vedremo**

Grafico Indice di protezione all'impiego per l'occupazione temporanea, 1990 vs. 2013

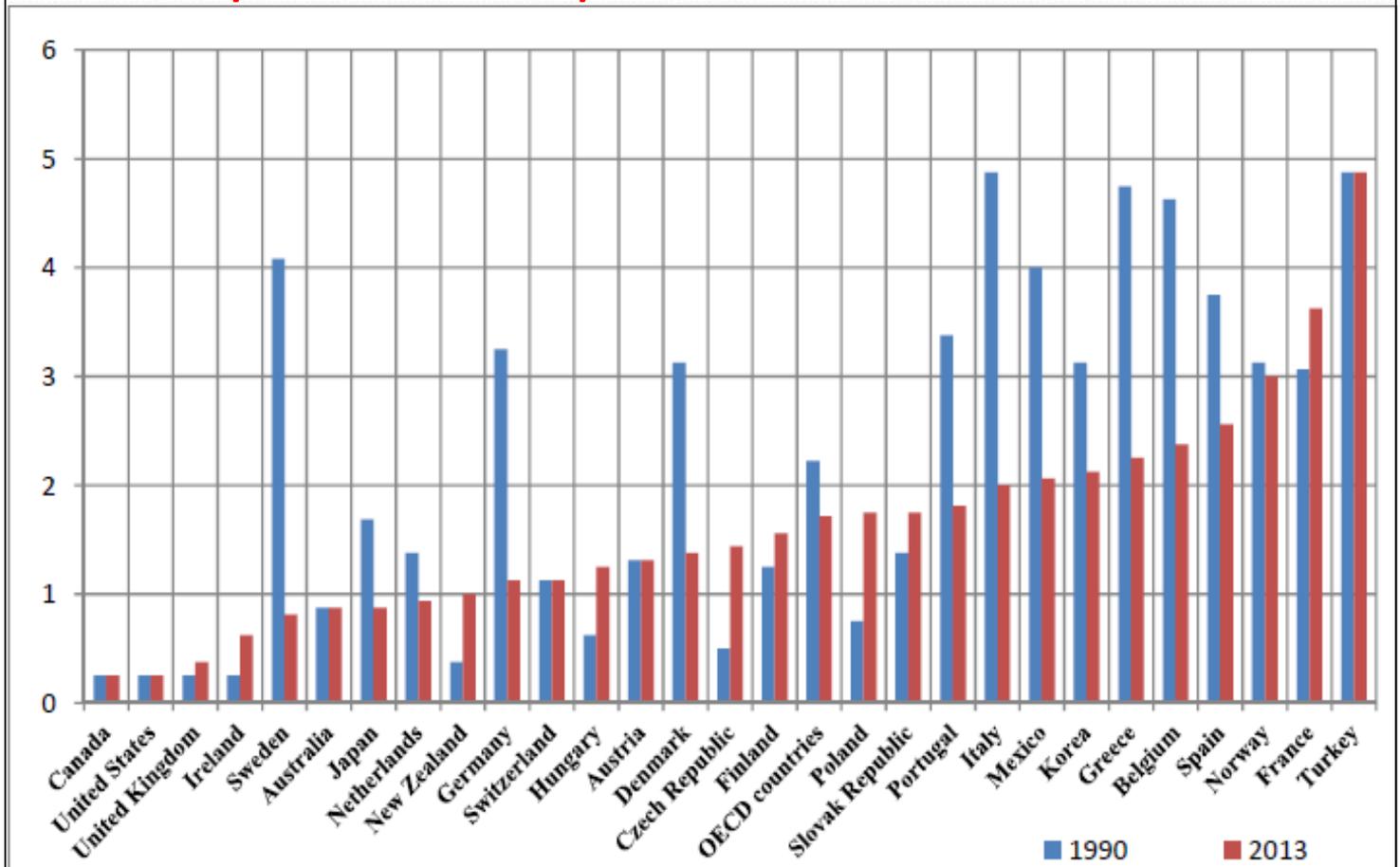


Grafico Indice di protezione all'impiego per l'occupazione regolare, 1990 vs. 2013

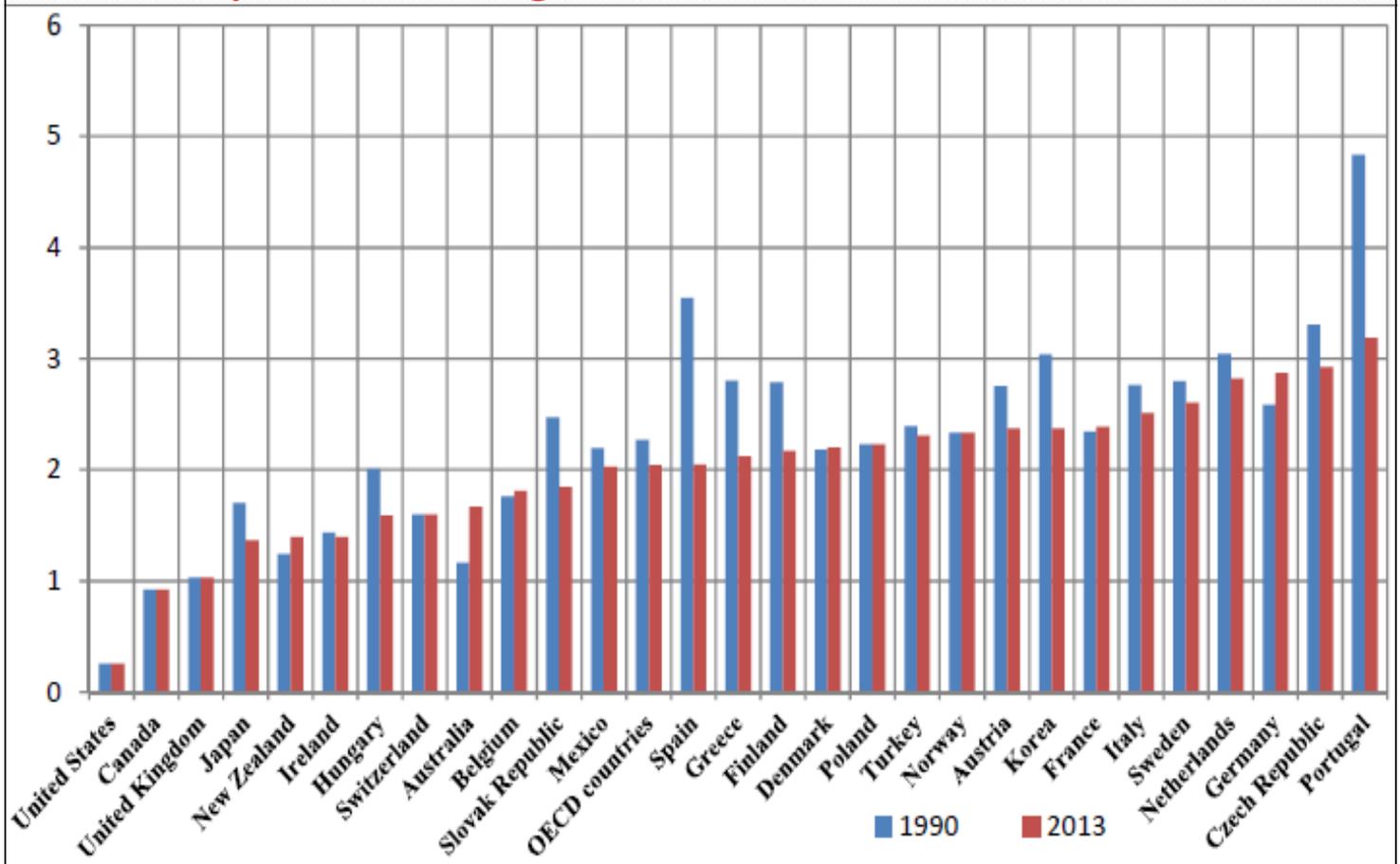


Grafico Indice complessivo di protezione all'impiego, 1990 vs. 2013

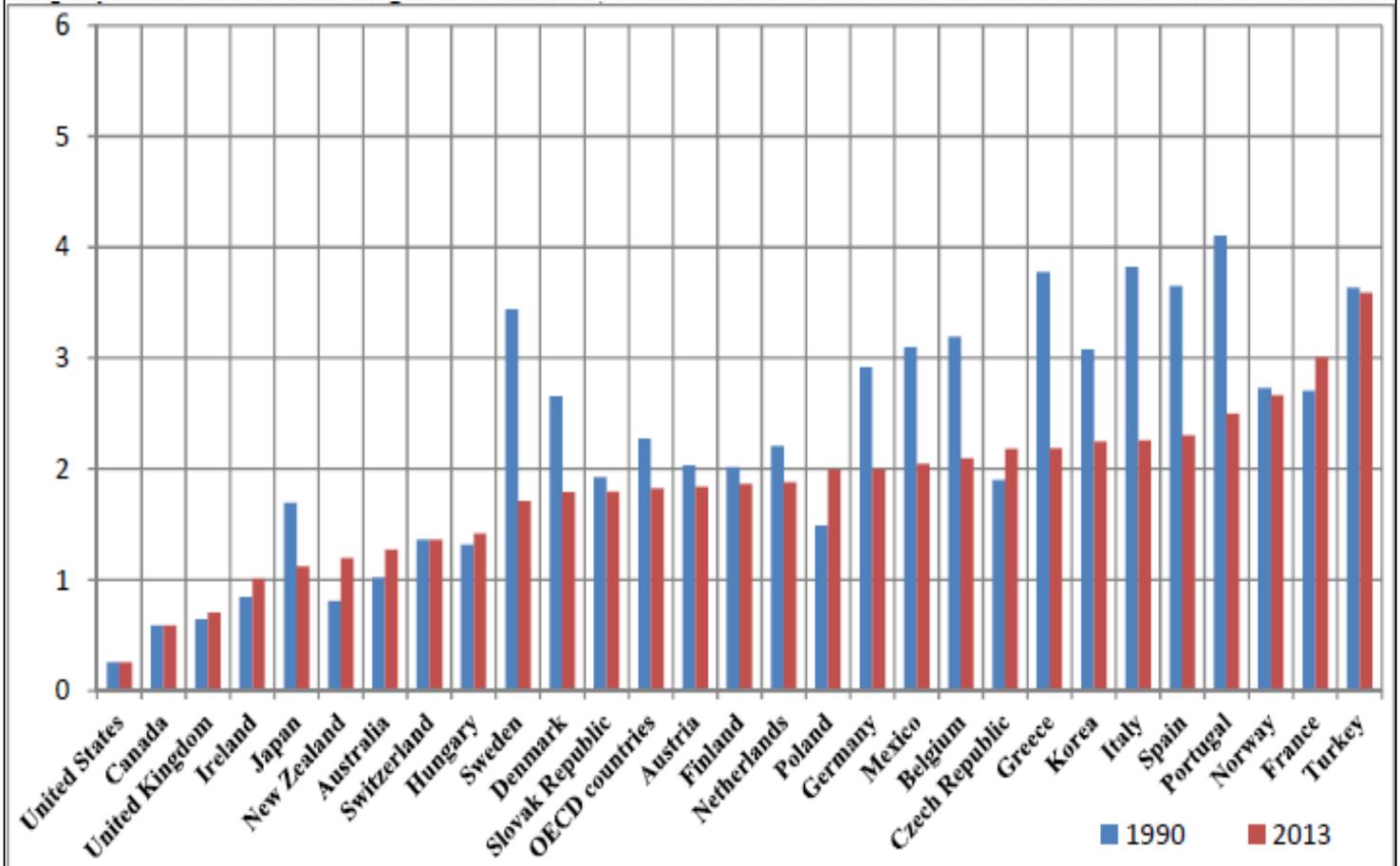
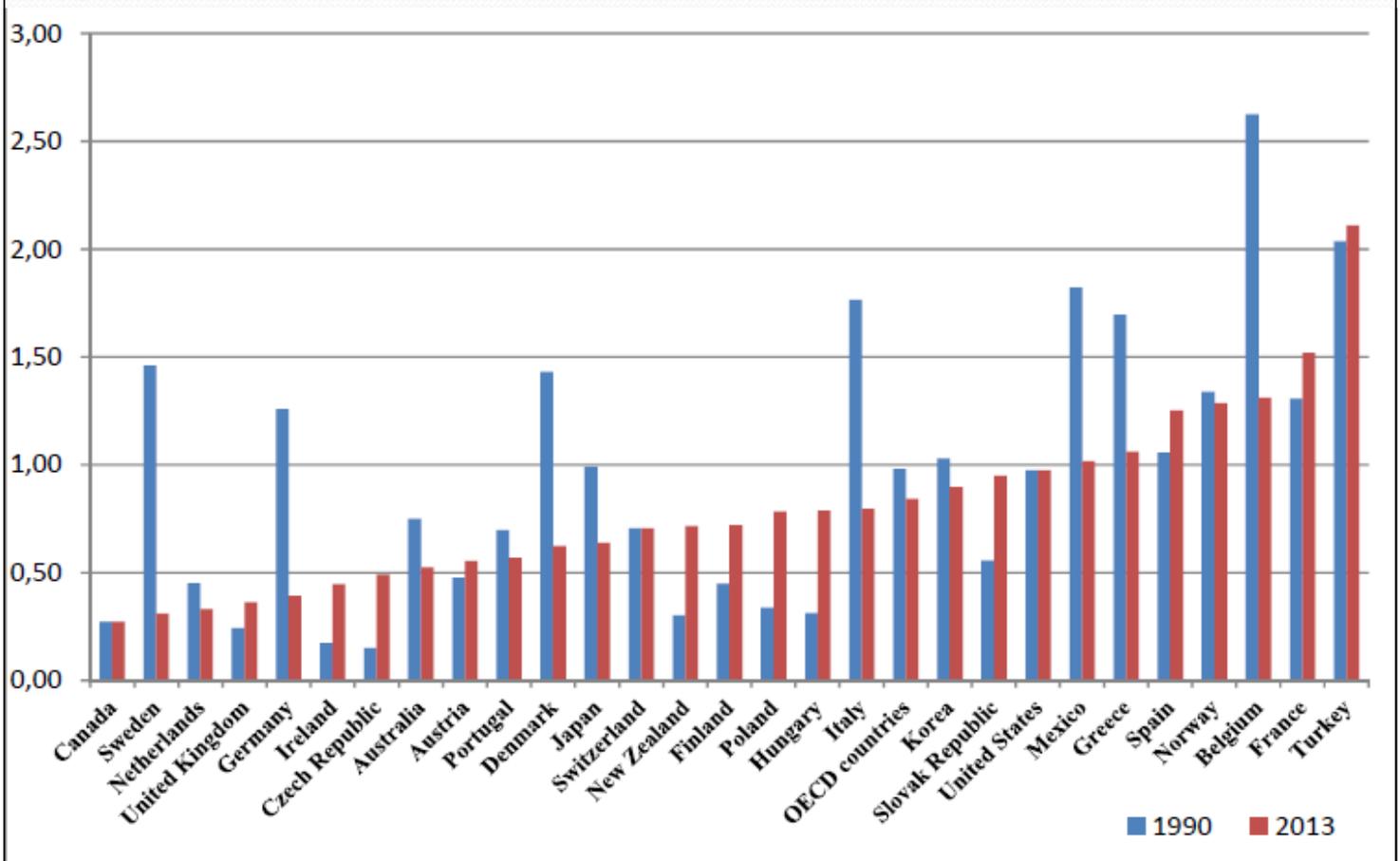


Grafico Indice di «dualismo regolativo» (EPT/EPRC), 1990 vs. 2013



1. Rigidità del mercato del lavoro italiano e «dualismo regolativo»

falso

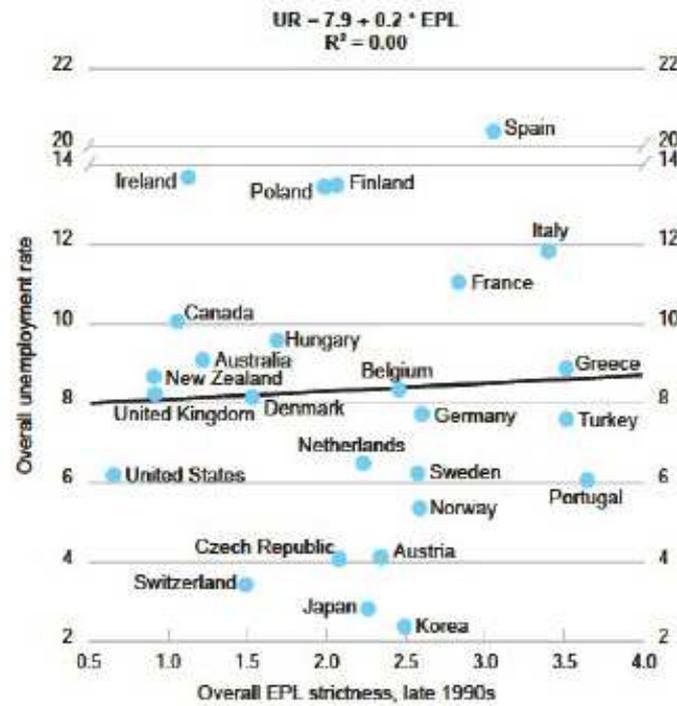
- Skedinger P., 2010, *Employment Protection Legislation Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar, Londra-NewYork
- Di Domenico G., Scarlato M., 2014, “Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti quantitativi”, Ministero dell’Economia e delle Finanze, Roma:
<http://www.isfol.it/Isfol-appunti/archivio-isfol-appunti/6-maggio-2014-come-si-e-evoluta-la-flessibilita-con-la-crisi>.

2. Più flessibilità, più occupazione e meno disoccupazione

- La tesi non trova conferma robusta dai dati
- L’evidenza empirica è molto controversa: alcuni lavori evidenziano che vi è una relazione statistica a conferma della tesi, ma non molto robusta; altri lavori propendono per la tesi della sostituzione, ovvero la flessibilità trasforma rapporti standard in rapporti non standard senza incrementi della occupazione significati
- La stessa Ocse mostra l’assenza della relazione
- La teoria peraltro non giunge a concludere che l’effetto positivo della flessibilità sugli ingressi sia superiore all’effetto negativo sulle uscite , per cui «l’ultima parola» è lasciata all’evidenza empirica che rimane però non conclusiva
- L’unica evidenza robusta è l’effetto su alcune categorie della forza lavoro, la fascia dei giovani.
- Nonostante questa *residuale* evidenza non vi è convergenza su quale sia il livello efficiente di tutele ottimale che le normative devono prevedere, troppe e variegata sono le variabili istituzionali e macroeconomiche che influenzano il risultato

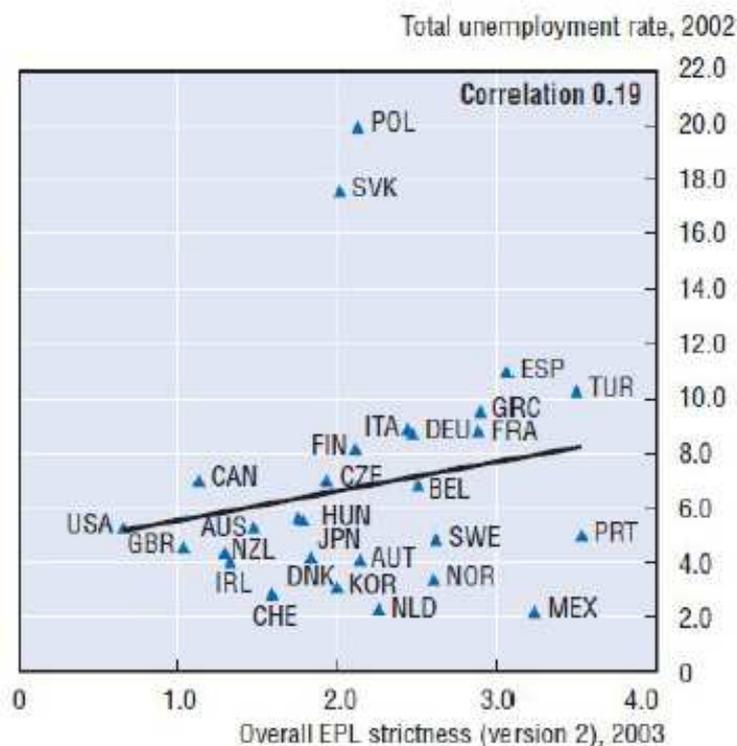
**Flessibilità del lavoro
e livello di disoccupazione (Fonte. OECD)**

OECD Employment Outlook 1999

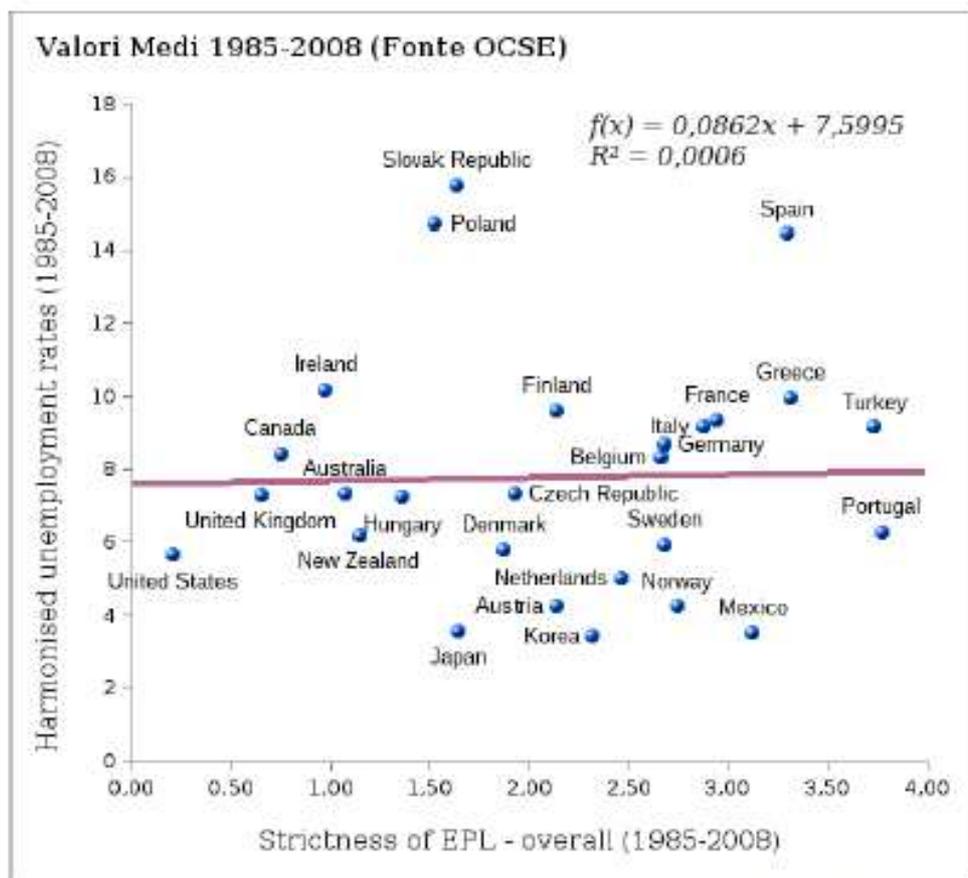


**Flessibilità del lavoro
e livello di disoccupazione (Fonte. OECD)**

OECD Employment Outlook 2004



Relazione stimata tra Disoccupazione e EPL (dati OCSE)

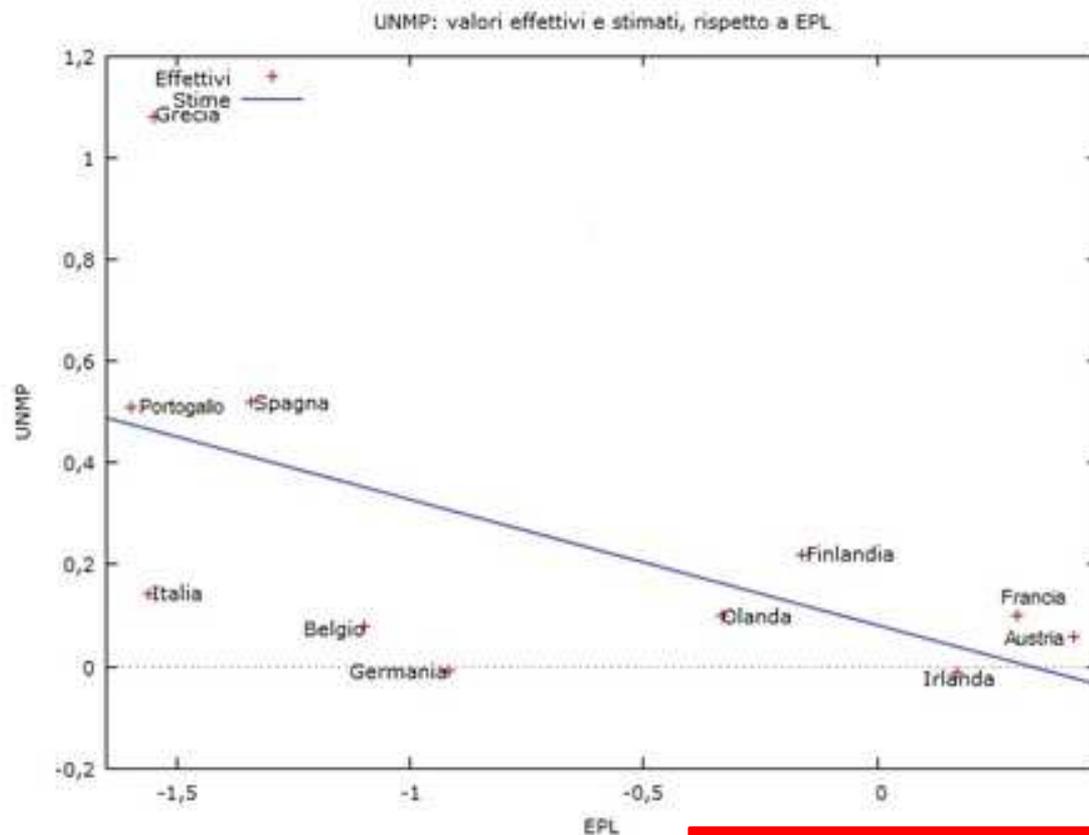


Domenico Suppa

La relazione tra EPL e Disoccupazione

Figura 2: EPL e disoccupazione 1990-2013 (fonte: nostra elaborazione su dati OCSE ed Eurostat)

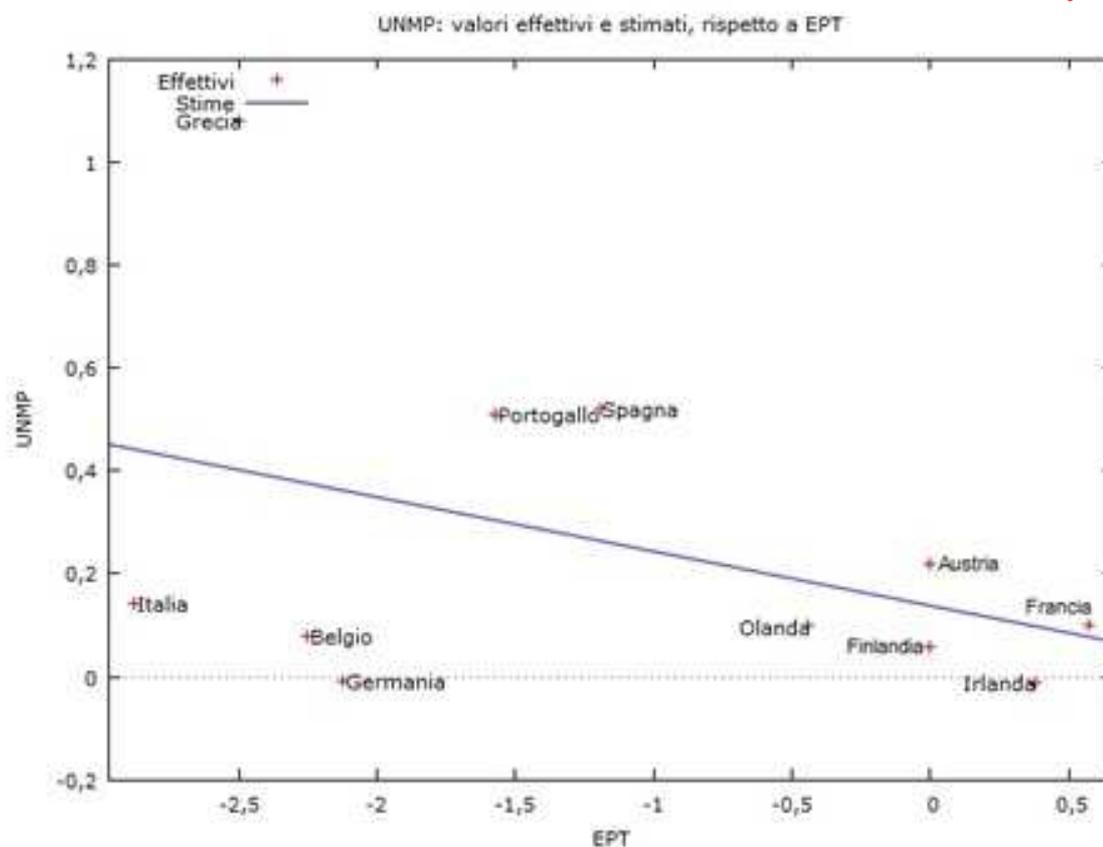
Indice EPL, complessivo



Fonte: Realfonzo, Tortorella Esposito, 2014

Figura 3: EPT e disoccupazione 1990-2013 (fonte: nostra elaborazione su dati OCSE ed Eurostat)

Indice EPT, contratti a termine



Fonte: Realfonzo, Tortorella Esposito, 2014

2. Più flessibilità, meno disoccupazione

falso

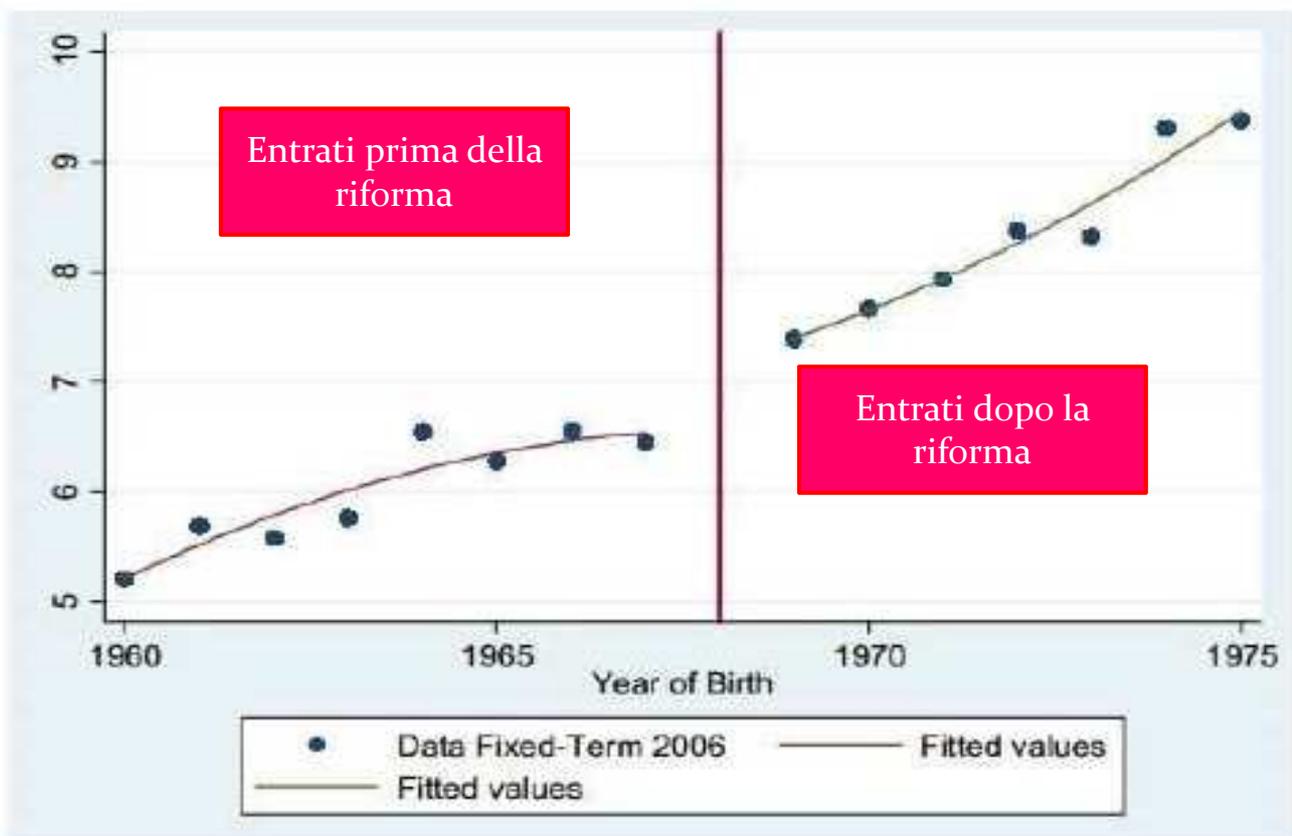
- Skedinger P., 2010, *Employment Protection Legislation Evolution, Effects, Winners and Losers*, Edward Elgar, Londra-NewYork
- Skedinger P., 2011, "Employment Consequences of Employment Protection Legislation", Research Institute of Industrial Economics, IFN Working Paper No.865, Stockholm, Sweden

3. Più flessibilità, più stabilizzazione

- Cosa insegnano le esperienze nazionali che da tempo hanno deregolato il mercato ed in modo profondo ?
- L'esperienza spagnola è quella che offre maggiori informazioni ed analisi del monitoraggio
- Garcia Perez J. I., Marinuscu I., Vall Castello J., 2014, "Can Fixed-Term Contracts put Low Skilled Youth on a Better Career Path? Evidence from Spain", FEDEA Documento de Trabajo 2014-08, august:
<http://econpapers.repec.org/paper/fdafdaddt/2014-08.htm>.

Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro: i contratti a termine per un lavoratore in Spagna prima e dopo la riforma del 1985

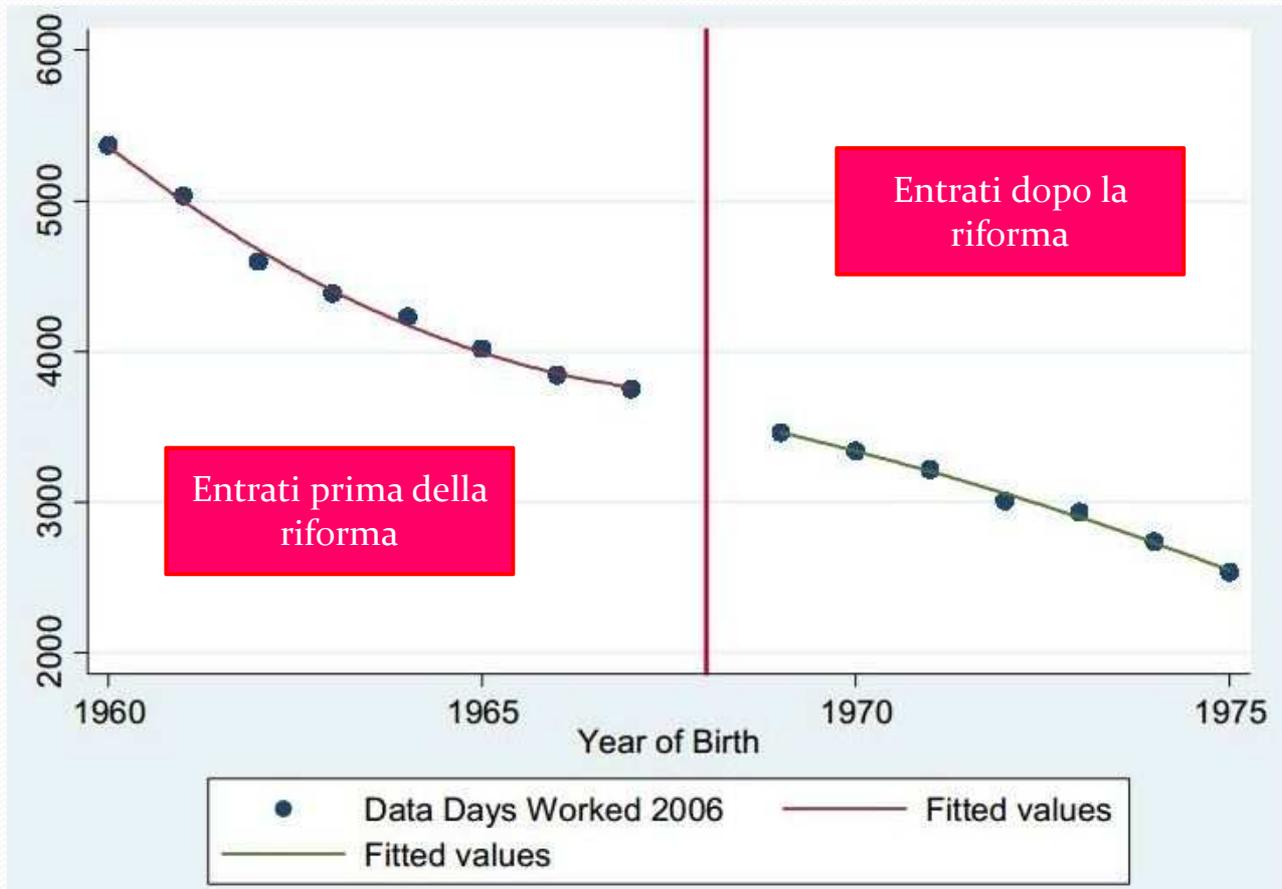
(Fonte: Garcia Perez J. I., Marinuscu I., Vall Castello J., 2014)



Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro: giorni di lavoro per un lavoratore

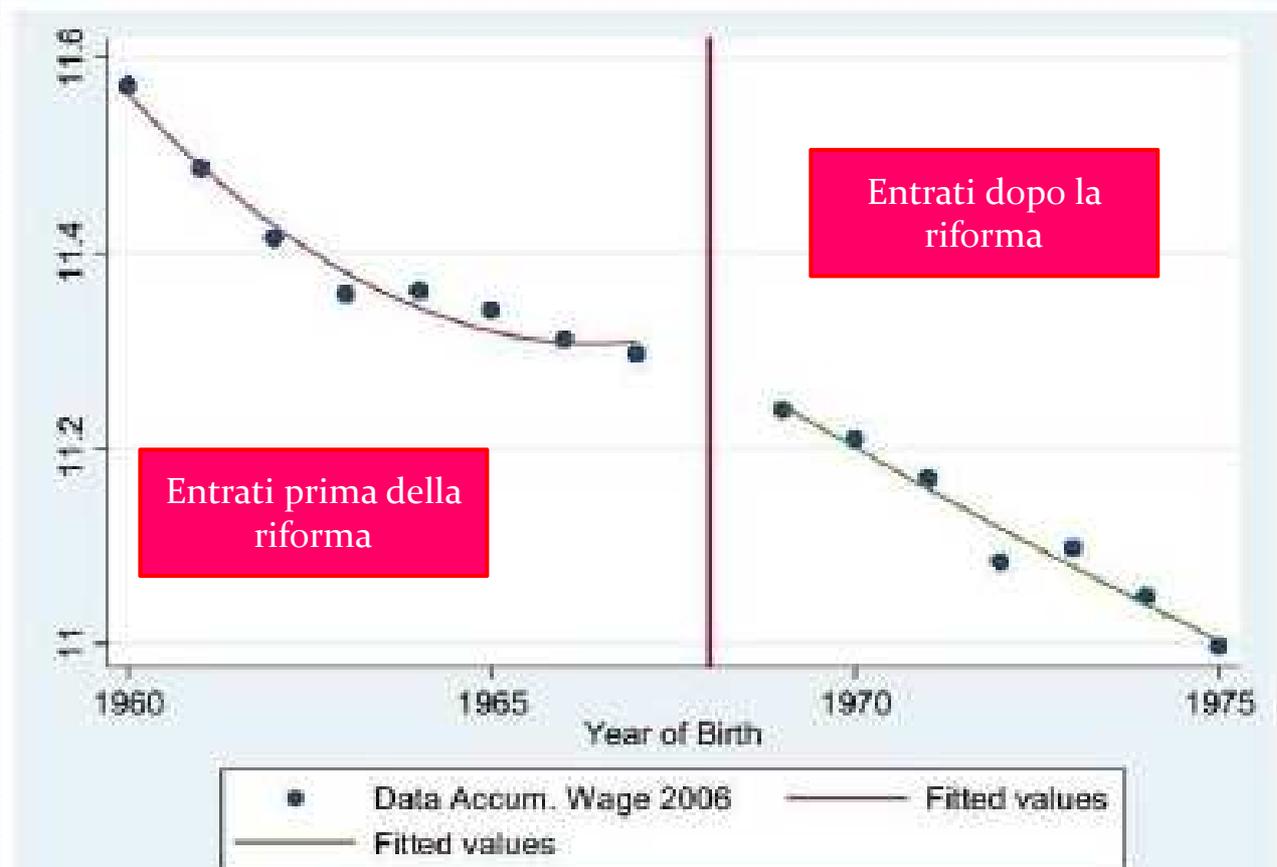
in Spagna prima e dopo la riforma del 1985

(Fonte: Garcia Perez J. I., Marinuscu I., Vall Castello J., 2014)



Flessibilità del lavoro e stabilizzazione del lavoro: le retribuzioni (numero di mensilità) accumulate per un lavoratore in Spagna prima e dopo la riforma del 1985

(Fonte: Garcia Perez J. I., Marinuscu I., Vall Castello J., 2014)



3. Più flessibilità, più stabilizzazione

falso

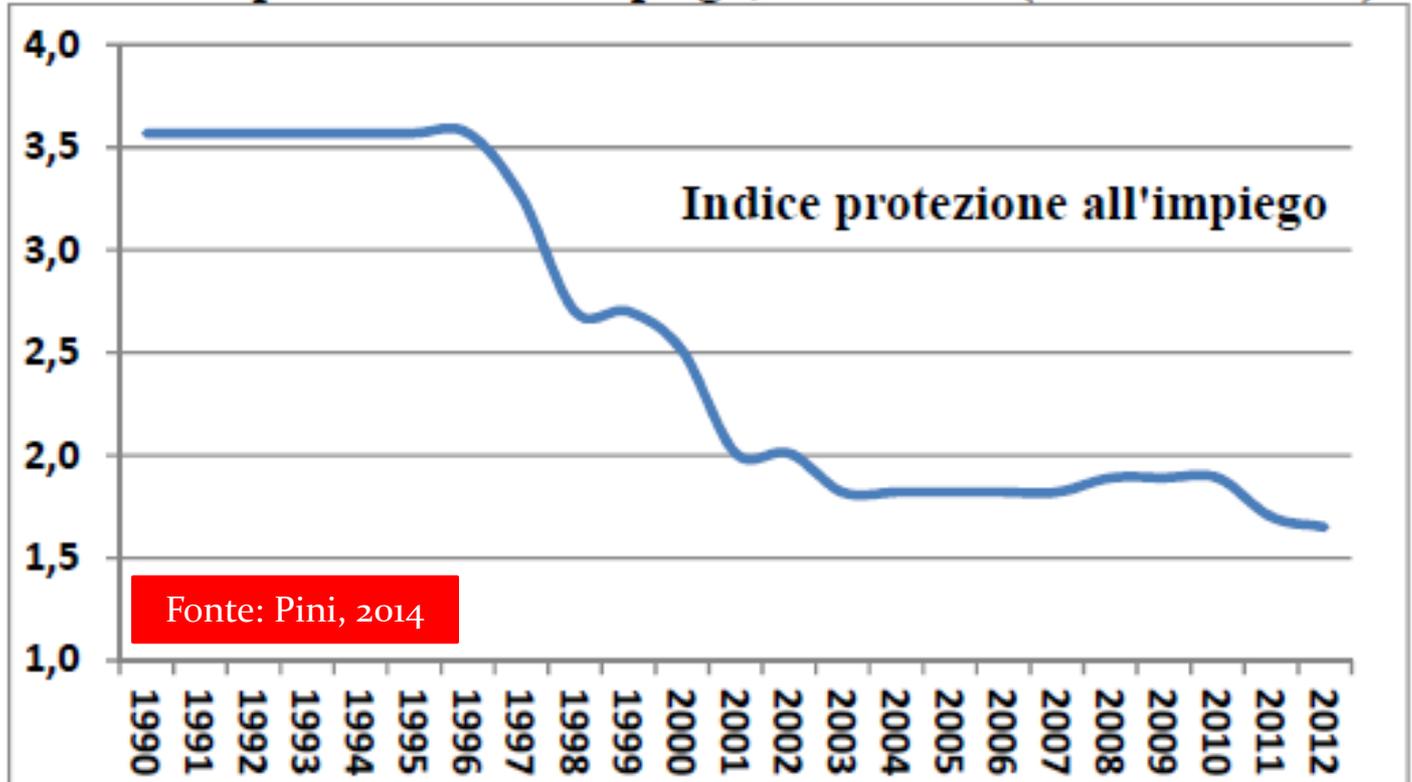
- Quindi l'esperienza spagnola non può essere richiamata a supporto della tesi
- La analisi recenti per l'Italia (si veda dopo) a loro volta non confermano la tesi proposta

4. Più flessibilità, più produttività (anche via innovazione)

- Siamo giunti ad un punto dirimente e cruciale
- A. Più flessibilità favorisce la mobilita tra imprese ed industrie a bassa produttività e bassa crescita verso imprese ed industrie ad alta produttività ed alta crescita e quindi esercita un effetto positivo dinamico sulla produttività del sistema
- B. Più flessibilità riduce l'incentivo per le imprese ad investire in capitale umano interno all'impresa e spinge le imprese a competere sul terreno della riduzione dei costi (del lavoro)
- Due modelli strategici si confrontano: **Make within the firm** versus **Buy in the market**

Tutele del lavoro e produttività del lavoro in italia

Indice di protezione all'impiego, 1990-2012 (Oecd Statistics)



Indice di protezioni all'impiego

Tab.1 – Indice complessivo di protezione all'impiego "Epl overall", versione 1 (1990-2008)

Country	1990	2008	Differenze 2008-1990
Australia	0,94	1,15	0,21
Austria	2,21	1,93	-0,28
Belgium	3,15	2,18	-0,97
Canada	0,75	0,75	0
Denmark	2,4	1,5	-0,9
Finland	2,33	1,96	-0,37
France	2,98	3,05	0,07
Germany	3,17	2,12	-1,05
Greece	3,5	2,73	-0,77
Hungary	1,27	1,65	0,38
Ireland	0,93	1,11	0,18
Italy	3,57	1,89	-1,68
Japan	1,84	1,43	-0,41
Korea	2,74	1,9	-0,84
Mexico	3,13	3,13	0
Netherlands	2,73	1,95	-0,78
New Zealand	0,86	1,4	0,54
Norway	2,9	2,69	-0,21
Poland	1,4	1,9	0,5
Portugal	4,1	3,15	-0,95
Spain	3,82	2,98	-0,84
Sweden	3,49	1,87	-1,62
Switzerland	1,14	1,14	0
Turkey	3,76	3,72	-0,04
United Kingdom	0,6	0,75	0,15
United States	0,21	0,21	0

Fonte: Oecd (2013)

Fonte: Pini, 2013

Cosa dicono i fatti stilizzati?

- Emerge dai dati una relazione statisticamente significativa e robusta tra grado di protezione del lavoro e produttività ? Oppure tra minor grado di protezione del lavoro e crescita della produttività ?
- Evidenza: se relazione statistica sussiste **questa appare opposta a quella prevista**, ovvero i paesi con più elevate tutele presentano produttività più elevata, i paesi che hanno accresciuto le tutele mostrano dinamica della produttività superiore

Grafico 5a – Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPL e crescita GDP per ora lavorata, 1990-2013, area Ocse (nostre elaborazioni su Oecd, novembre 2014, StatExtracts)

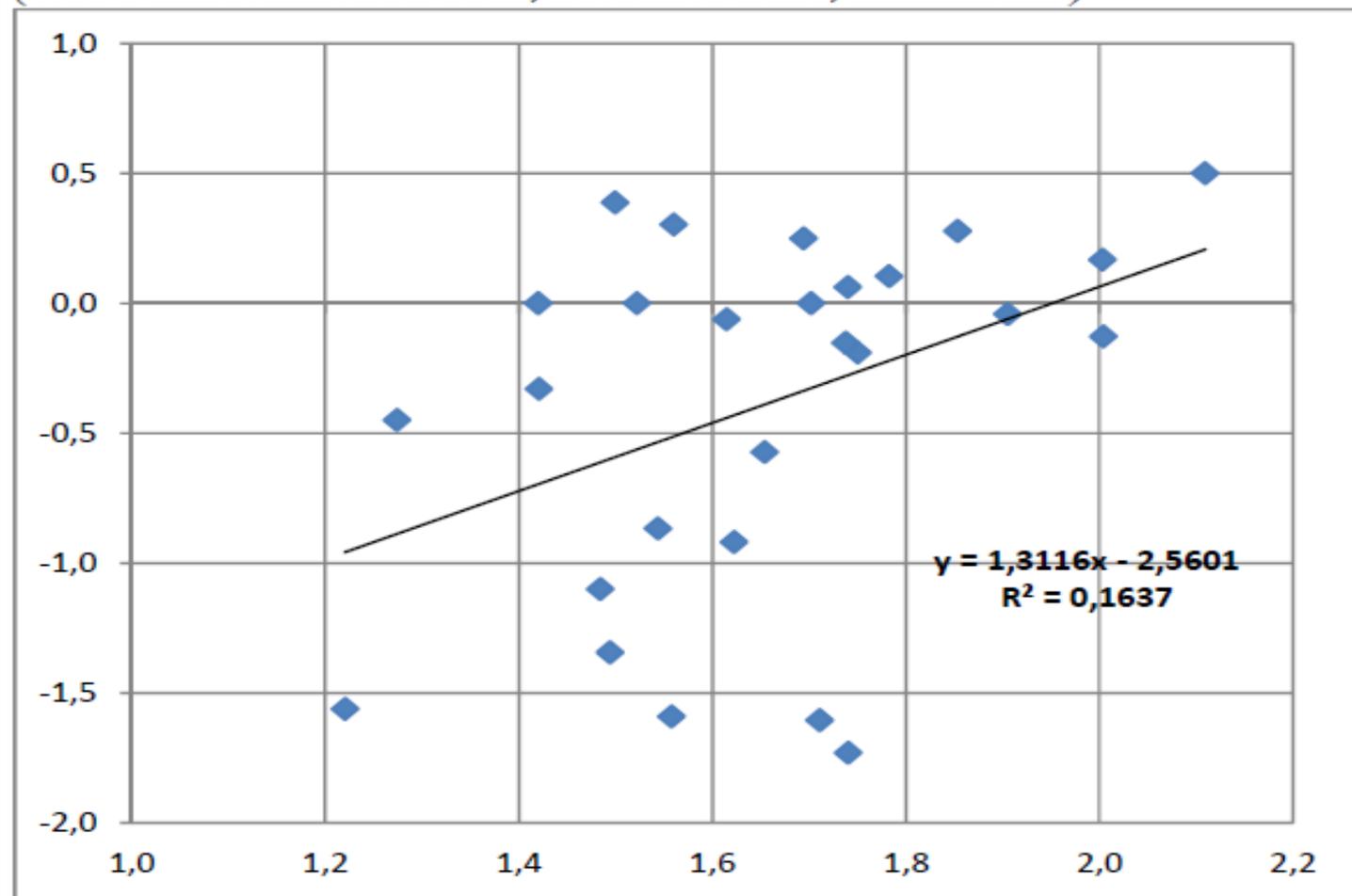


Grafico 5b – Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPL e crescita GDP per ora lavorata, 1990-2013, Europa, (nostre elaborazioni su Oecd, novembre 2014, StatExtracts)

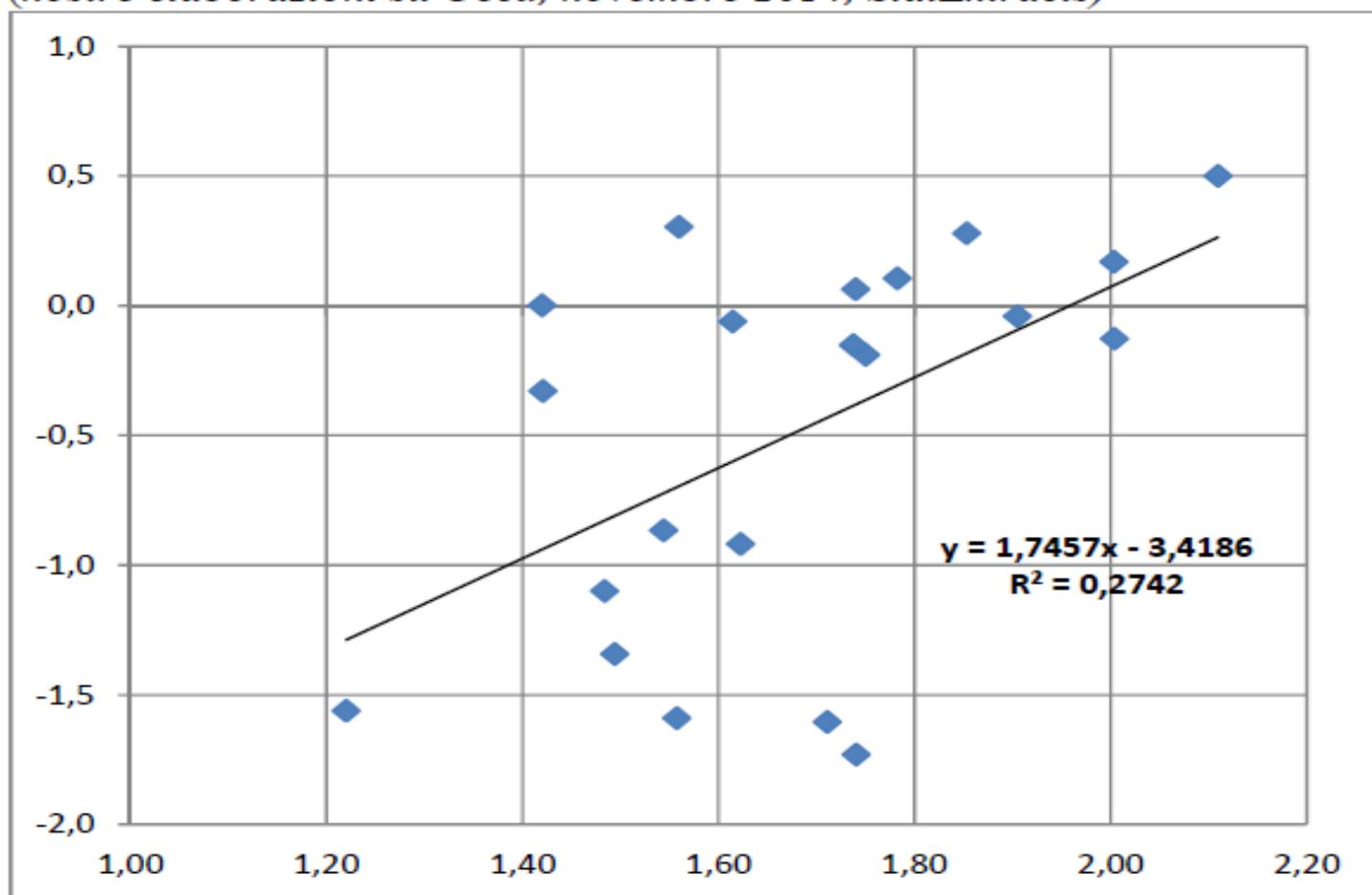


Grafico 6a – Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPT e crescita GDP per ora lavorata, 1990-2013, area Ocse (nostre elaborazioni su Oecd, novembre 2014, StatExtracts)

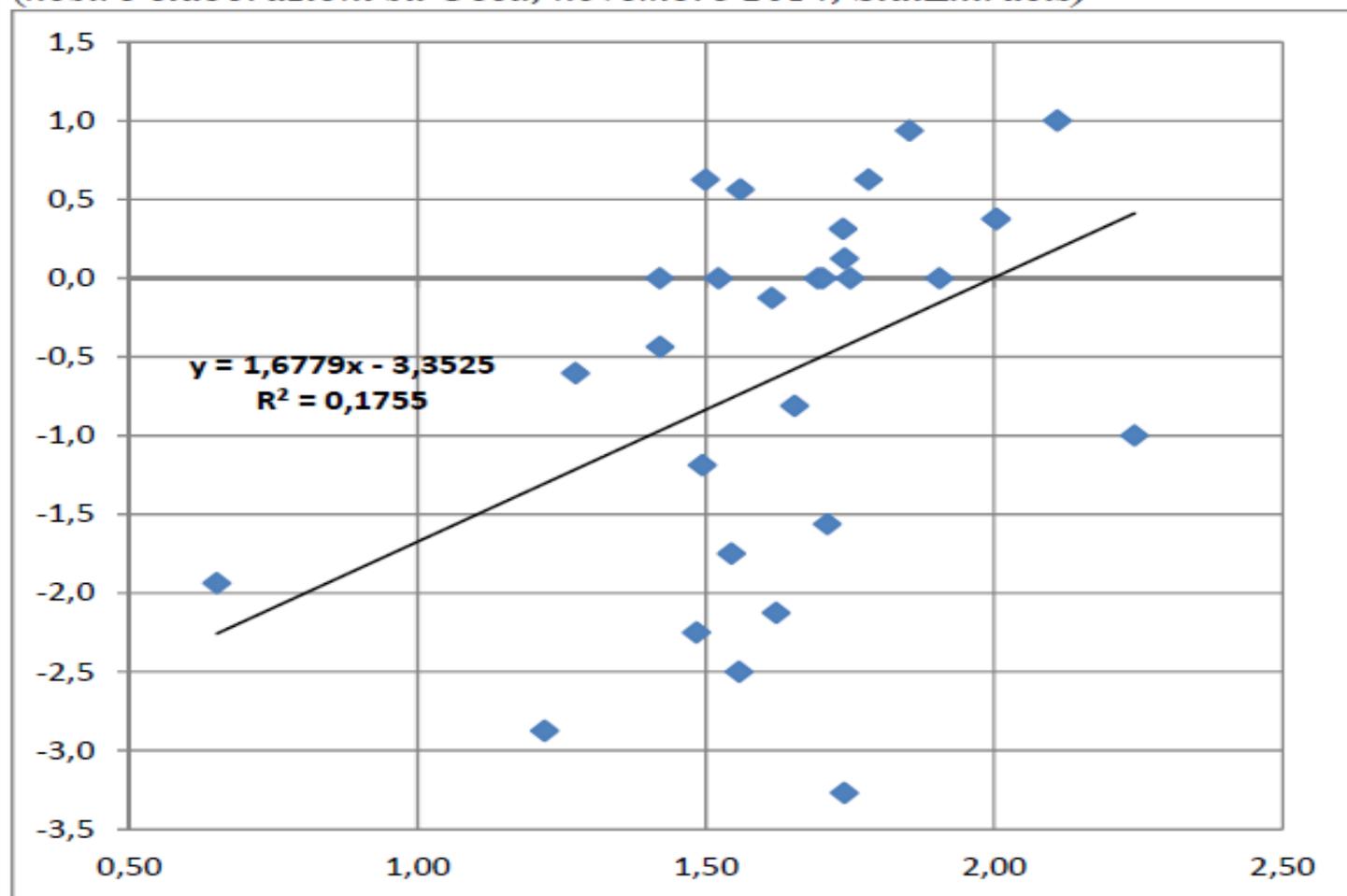
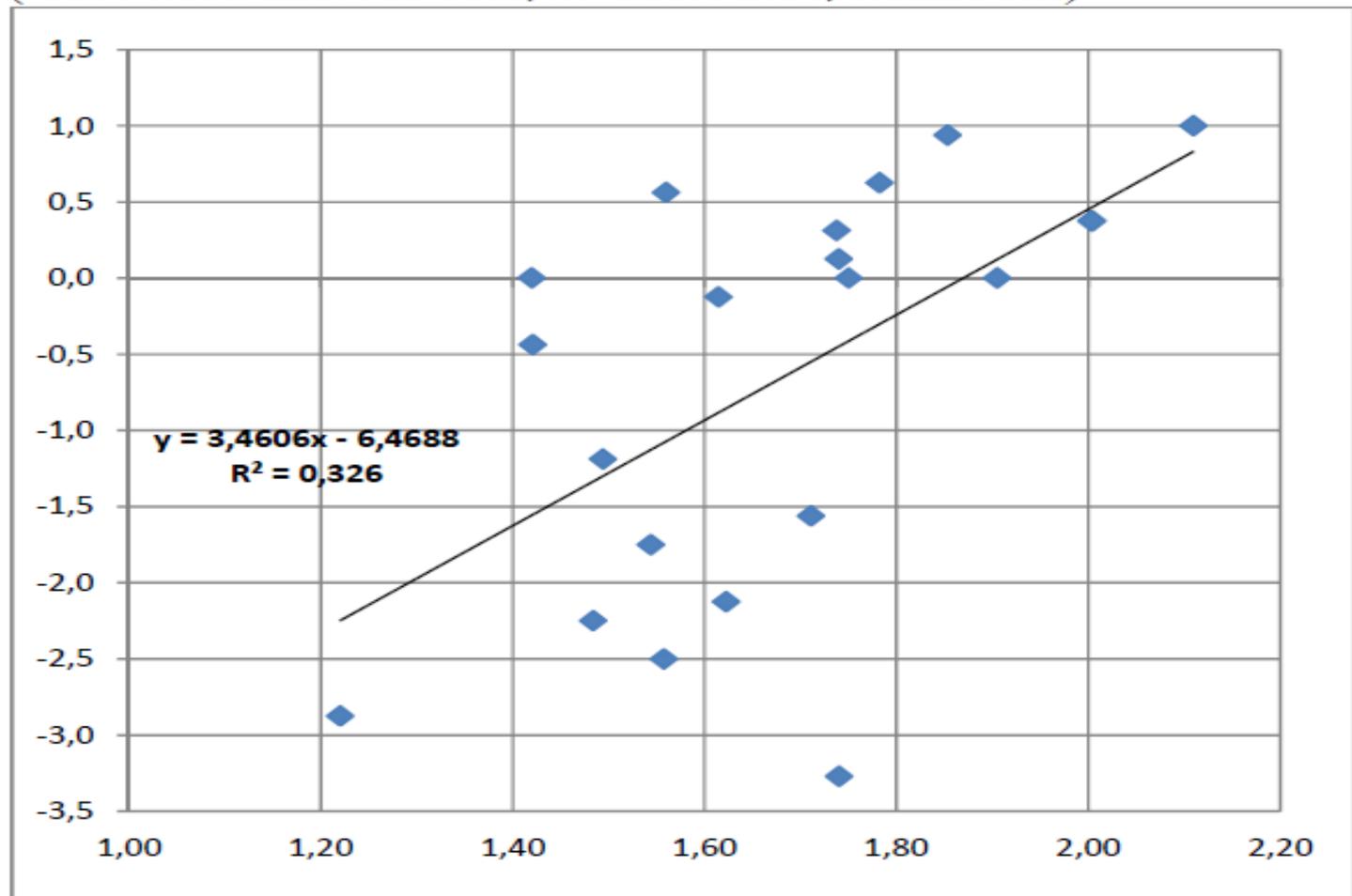


Grafico 6b – Variazione 1990-2013 dell'indicatore di protezione all'impiego EPT e crescita GDP per ora lavorata, 1990-2013, Europa, (nostre elaborazioni su Oecd, novembre 2014, StatExtracts)



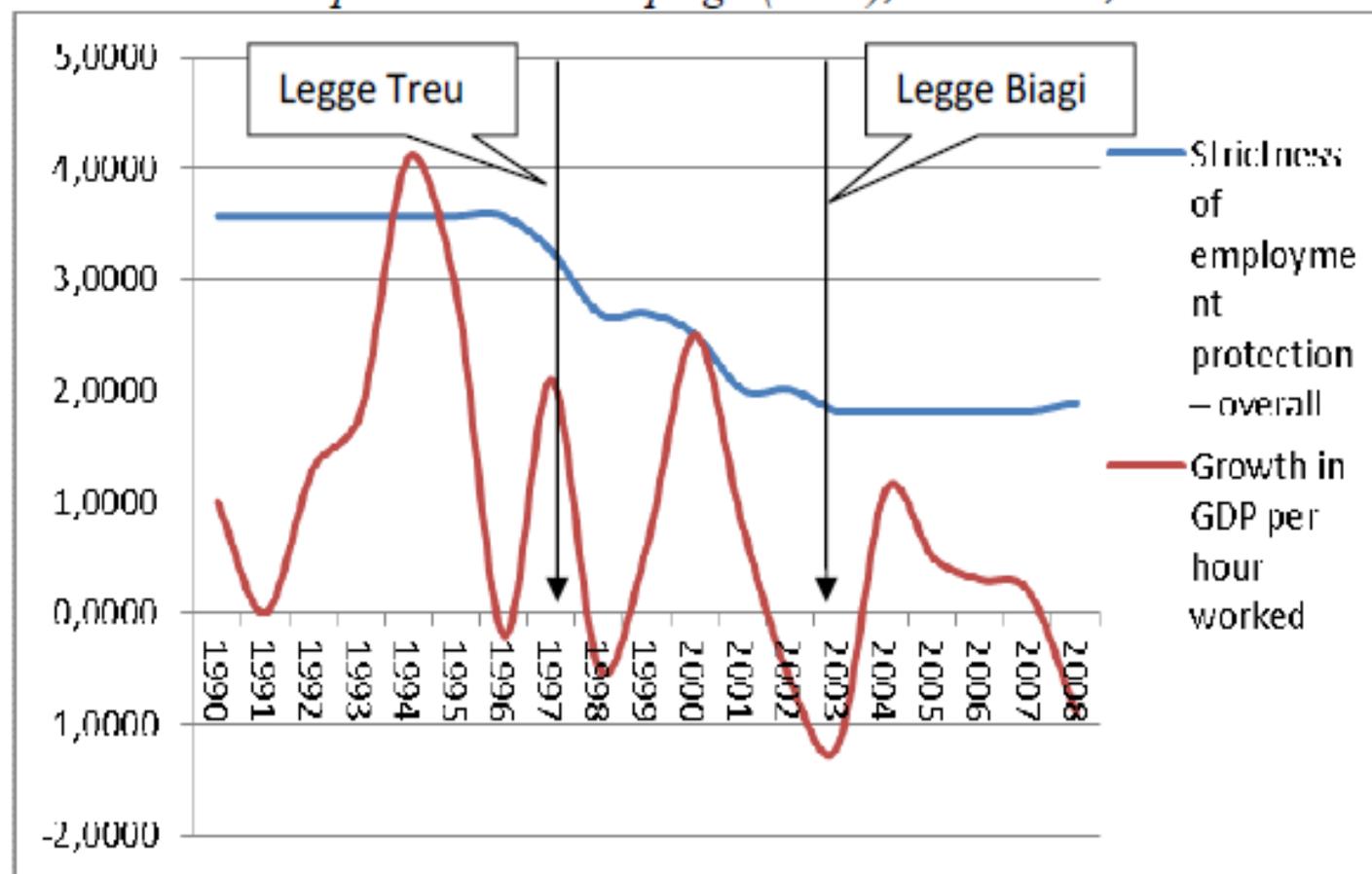
Il caso italiano

Qui ritorna il nostro **problema strutturale** a cui nessuna riforma del mercato del lavoro dagli anni '90 in poi non ha posto rimedio

Perché ? Forse il problema non sta
nel mercato del lavoro

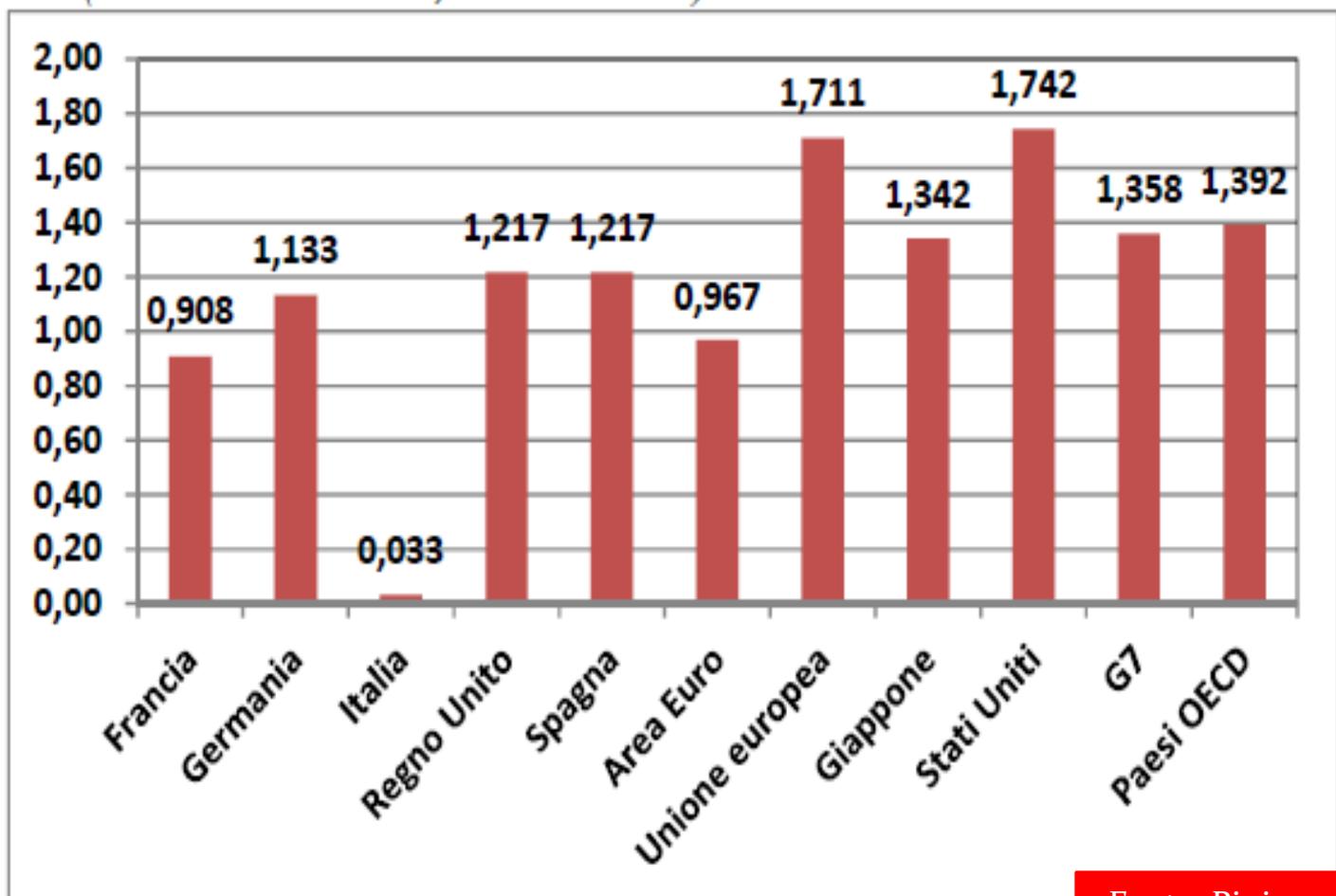
Ed allora se non sta lì, dove sta il problema ?

Graf.17 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro e indice di protezione all'impiego (ver.1), 1990-2008, Italia



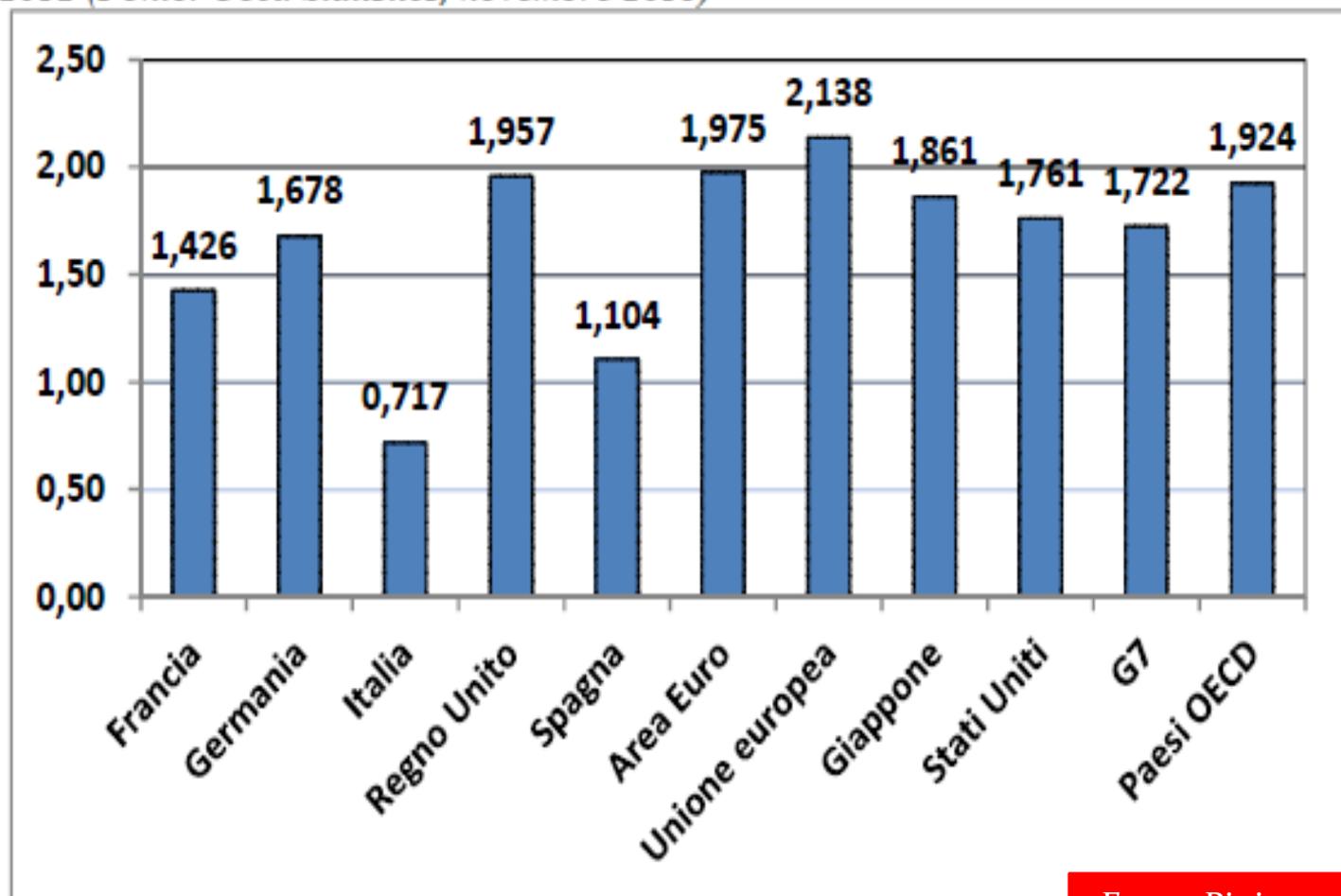
Fonte: Pini, 2013

Produttività del lavoro (GDP reale per ora lavorata), tassi di crescita medi annui, 2000-2012 (Fonte: Oecd Statistics, novembre 2013)



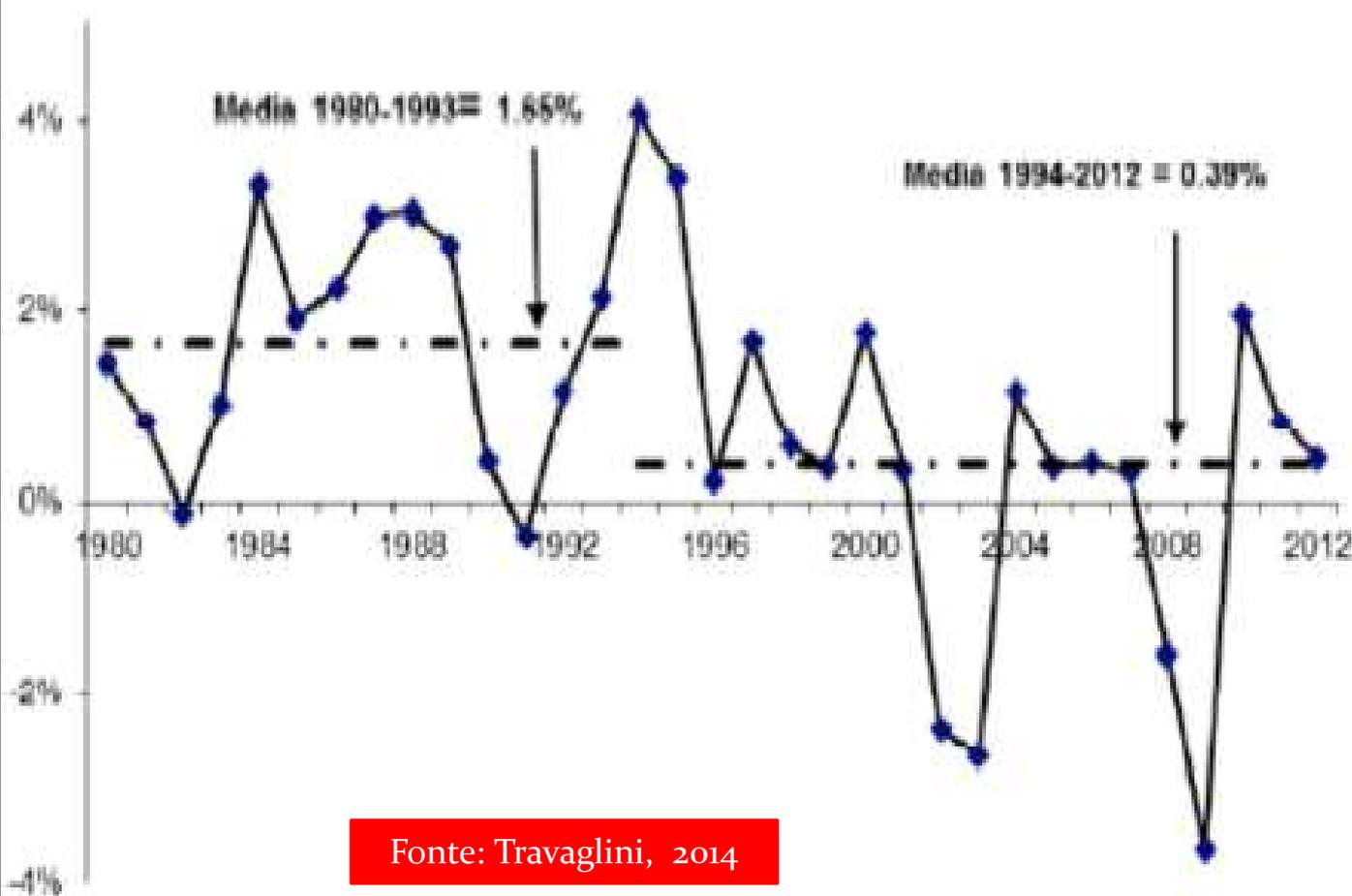
Fonte: Pini, 2013

Produttività del lavoro (GDP reale per ora lavorata), tassi di crescita medi annui, 1990-2012 (Fonte: Oecd Statistics, novembre 2013)



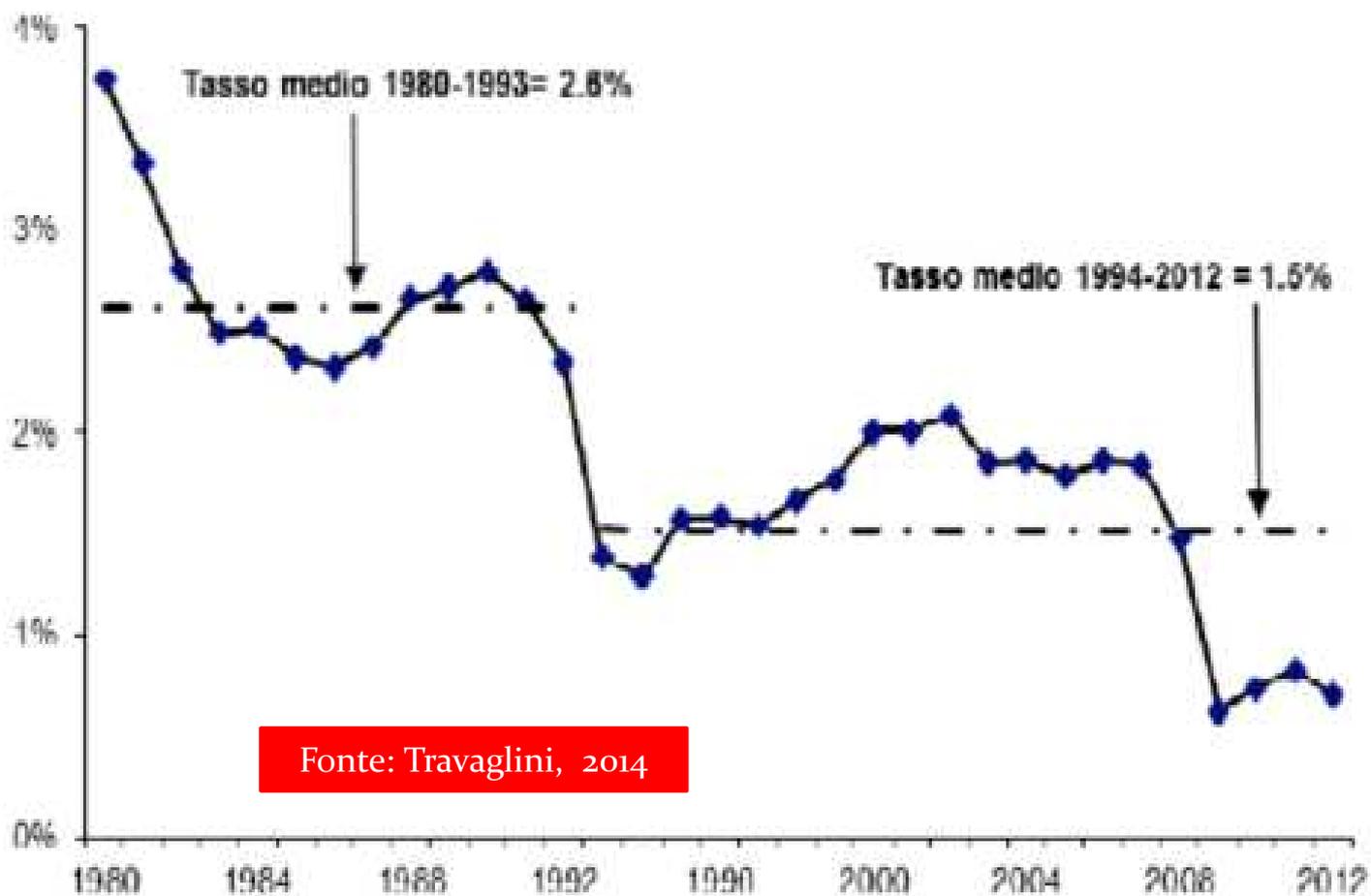
Fonte: Pini, 2013

Produttività del lavoro

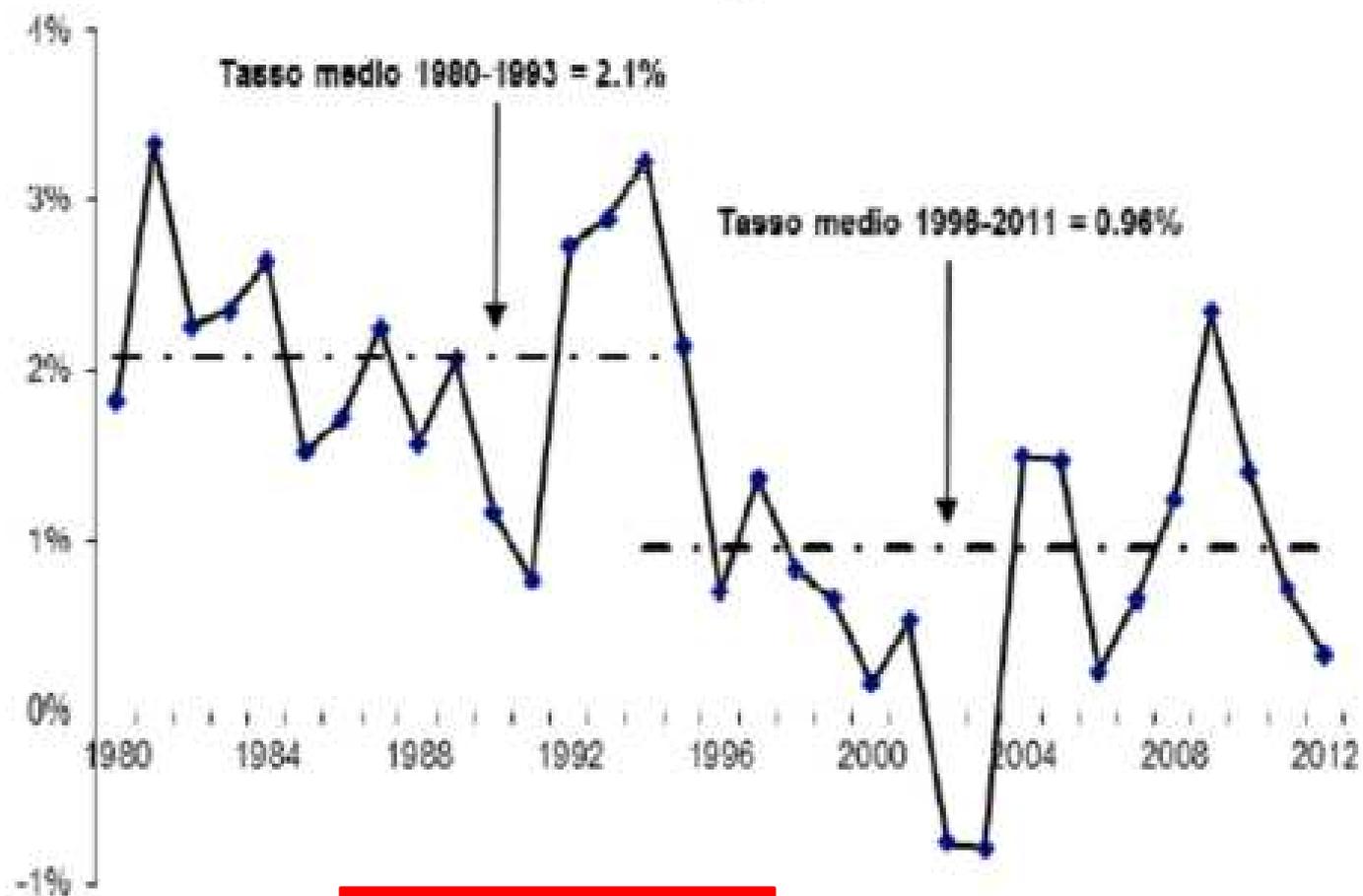


Fonte: Travaglini, 2014

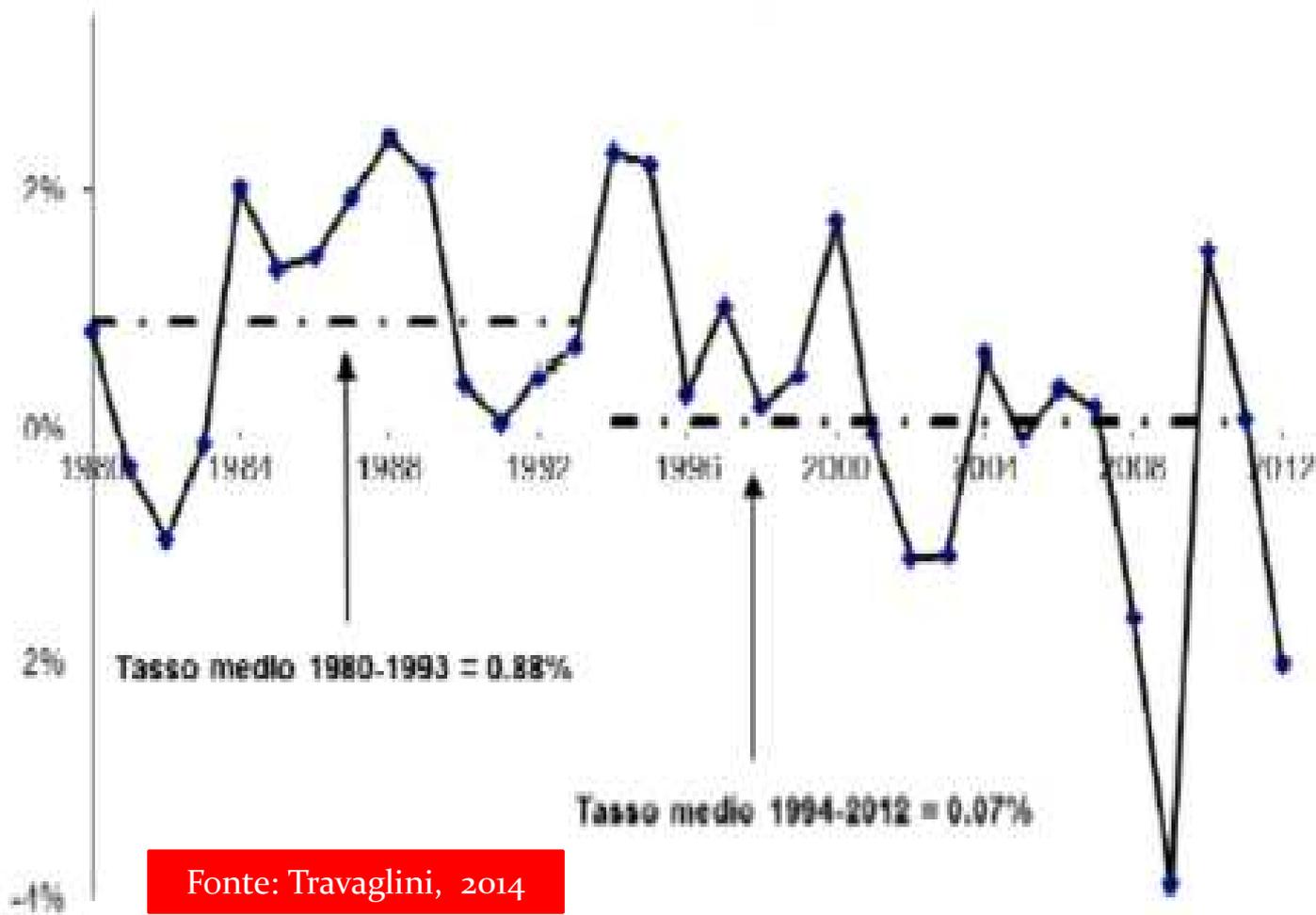
Tasso di accumulazione



Intensità di capitale



Produttività Totale dei Fattori



**4. Più flessibilità,
più produttività**

falso

Alcune recenti ricerche

Se usciamo dallo stereotipo che vede il mercato del lavoro al centro della spiegazione cosa rimane da indagare ?

- 1. **Modello di specializzazione** del sistema produttivo italiano (tema noto ed indagato)
- **Struttura dimensionale** delle imprese italiane (tema noto ed indagato)
- Propensione delle imprese ad **innovare in tecnologia**
- Propensione delle imprese ad **innovare in organizzazione del lavoro, ovvero flessibilità funzionale**
- Modello contrattuale: **centralizzazione verso decentramento contrattuale**

Una serie di letture utili per saperne di più (1)

Sul ruolo delle istituzioni sul mercato del lavoro e le riforme politiche

- Deakin S., Lele P., Siems M., 2007, “The Evolution of Labour Law: Calibrating and Comparing Regulatory Regimes”, *International Labour Review*, vol. 146, n.3-4, pp.133-162.
- Blanchard O., 2006, “European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas”, *Economic Policy*, vol.21, n.45, pp.5-59.

Una serie di letture utili per saperne di più (2)

Su tutele e propensione all'innovazione

- MacLeod B.W., Nakavachara V., 2007, "Can Wrongful Discharge Law Enhance Employment?", *Economic Journal*, vol.117, n.521, pp.F218-F278.
- Acharya V.V., Baghai R.P., Subramanian K.V., 2012, "Labor Laws and Innovation", New York University, Stern School of Business, june 2012, *mimeo*, ora in *Journal of Law and Economics*, 2013, vol.56, pp.997-1037.
- Acharya V.V., Baghai R.P., Subramanian K.V., 2012, "Wrongful Discharge Laws and Innovation", NBER WP n.18516, november, Cambridge, MA, in corso di pubblicazione in *Review of Financial Studies*.
- Muhl C.J., 2001, "The employment-at-will doctrine: three major exceptions", *Monthly Labor Review*, january, pp.3-9
- Michie J., Sheehan M., 2003, "Labour Market Deregulation, 'Flexibility' and Innovation", *Cambridge Journal of Economics*, vol.27, n.1, pp.123-143.
- Franceschi F., Mariani V., 2014, "Flexible Labour and Innovation in the Italian Industrial Sector", Workshop on *Innovation in Italy*, Banca d'Italia, gennaio, Perugia.

Una serie di letture utili per saperne di più (3)

Sulla tutele e produttività

- Lucidi F., Kleinknecht A., 2010, "Little Innovation, Many Jobs: An Econometric Analysis of the Italian Labour Productivity Crisis", *Cambridge Journal of Economics*, vol.34, n.3, pp.525-546
- Damiani M., Pompei F., Ricci A., 2011, "Temporary job protection and productivity growth in EU economies", MPRA Paper no.29698, Munich Personal RePEc Archive, *mimeo*: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/29698/>.
- Antoniotti R., Antonioli D. Pini P., 2014, "Flexible Pay System and Labour Productivity. Evidence from Emilia-Romagna Manufacturing Firms" working paper 14 DEM, ottobre 2014.

Una serie di letture utili per saperne di più (4)

Ancora su tutele e produttività

- Pini P., 2013, “Minori tutele del lavoro e contenimento salariale, favoriscono la crescita della produttività? Una critica alle ricette della BCE”, *Economia e Società Regionale*, vol.31, n.1, pp.50-82.
- Lotti F., Viviano E., 2012, “Temporary Workers, Uncertainty and Productivity”, ottobre, Banca d’Italia, Roma, *mimeo*.
- Comito V., Paci N., Travaglini G., 2014, *Un paese in bilico*, Ediesse, Roma.
- Pini P., 2013, *Lavoro, contrattazione, Europa*, Ediesse.

Una serie di letture utili per saperne di più (5)

Sul modello contrattuale, relazioni industriali e propensione all’innovazione (un lungo percorso di ricerca)

- Antonioli D., Mazzanti M., Pini P., 2010, “Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SME. Empirical Evidence for a Local Manufacturing System in Northern Italy“, *International Review of Applied Economics*, vol.24, n.4, pp.453-482
- Antonioli D., Mazzanti M., Pini P., 2010, “Innovation, Industrial Relations, and Working Conditions. Evidence from Two Italian Local Production Systems”, in Garibaldi F., Telljoham W. (eds) (2010), *The Ambivalent Character of Participation. New Tendencies in Worker Participation in Europe*, Peter Lang, Frankfurt, pp.375-400
- Antonioli D., Manzalini R., Pini P., 2011, “Innovation, Workers Skills and Industrial Relations: Empirical Evidence from Firm-Level Italian Data”, *Journal of Socio-Economics*, ora *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, vol.40, n.3, pp.312-326
- Pini P., Santangelo G., 2011, “New HRM Practices, and Exploitative and Explorative Innovation: A Shopfloor Level Analysis”, *Industry and Innovation*, vol.18, n.6, pp.611-630
- Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P., 2013, “Firms Innovation Strategies and the Economic Crisis: Evidence from Firm-level Italian Data”, *Economia Politica*, vol.30, n.1, pp.33-68.

Due ricerche su tutele contro i licenziamenti arbitrari ed innovazione

WRONGFUL DISCHARGE LAWS AND INNOVATION

Viral V. Acharya
Ramin P. Baghai
Krishnamurthy V. Subramanian

Working Paper 18516
<http://www.nber.org/papers/w18516>

NATIONAL BUREAU OF ECONOMIC RESEARCH
1050 Massachusetts Avenue
Cambridge, MA 02138
November 2012

We show that wrongful discharge laws – laws that protect employees against unjust dismissal – spur innovation and new firm creation. Wrongful discharge laws, particularly those that prohibit employers from acting in bad faith ex post, limit employers' ability to hold up innovating employees after the innovation is successful. By reducing the possibility of hold-up, these laws enhance employees' innovative efforts and encourage firms to invest in risky, but potentially mould-breaking, projects. We develop a model and provide supporting empirical evidence of this effect using the staggered adoption of wrongful discharge laws across the U.S. states.

Labor Laws and Innovation

Viral V. Acharya

NYU-Stern, CEPR, ECGI and NBER
vacharya@stern.nyu.edu

Ramin P. Baghai

Stockholm School of Economics
ramin.baghai@hhs.se

Krishnamurthy V. Subramanian

Indian School of Business
krishnamurthy_subramanian@isb.edu

Labor Laws and Innovation

We show that dismissal laws—unlike other types of labor laws—spur firm-level innovation. Dismissal laws prevent employers from arbitrarily discharging employees and thereby limit employers' ability to hold up innovating employees after an innovation is successful. By reducing the possibility of hold-up, these laws enhance employees' innovative efforts and encourage firms to invest in risky, but potentially mould-breaking, projects. We find support for these predictions in empirical tests which exploit country-level changes in dismissal laws in the United States, United Kingdom, France, and Germany: more stringent dismissal laws foster innovation, particularly in innovation-intensive industries.

**Due ricerche su flessibilità
del lavoro e produttività**

Flexible Labour and Innovation in the Italian Industrial Sector*

Francesco Franceschi[†]

Vincenzo Mariani[‡]

January 8, 2014

Abstract

In this paper we study how labour flexibility within firms affects innovation. Using data from the Bank of Italy's yearly survey of Italian industrial and service firms and information on patent applications collected by the European Patent Office, we find that innovation falls when firms increase the share of temporary workers. The negative effect of labour flexibility is found both on the yearly probability of submitting a patent application and on the number of applications per year and it is larger for firms operating in high-tech industries. The identification of the causal effect of interest relies on a series of policy changes that modified the relative cost of temporary employment.

The negative effect of labour flexibility on innovation may be due to the willingness of firms to trade future productivity gains (due to innovation) with a lower current labour cost. As a consequence, by reducing the cost and protection of temporary employment, reforms of the labour market introduced in the country since the end of the 1990s may have been a determinant of the low innovation activity of Italian industrial firms.

Temporary Workers, Uncertainty and Productivity*

Francesca Lotti and Eliana Viviano

Bank of Italy

October 8, 2012

Abstract

Hiring temporary workers can be viewed as a real option which allows firms to adjust labor input as economic conditions fluctuate and uncertainty about future demand increases. The "purchase price" of this real option may be, among other things, lower productivity. We develop a dynamic model of labor demand with uncertainty that allows us to draw some testable predictions on the level and on the composition of the labor force, according to the level of uncertainty. Using a panel of Italian firms, which collects also a measure of firm-specific uncertainty, we first present evidence that firms adjust the workforce size and composition according to uncertainty. Second, using a set of reforms of permanent and temporary employment, we estimate the relationship between TFP and permanent employment. We find that incentives to hire permanent workers positively affect TFP. This effect is stronger for firms facing higher uncertainty, as those belonging to high-tech sectors.

Cosa dicono di recente alcune istituzioni «bolsceviche»?

- Ocse, *Employment Outlook* 2014
- Ministero dell'Economia e delle Finanze, Italia, 2014
- Isfol, Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, Italia, 2014

Employment Outlook Ocse, settembre 2014

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

- Non cresce la produttività del lavoro, male tipicamente italiano causato non da troppe regole e tutele ma da poca innovazione nei luoghi di lavoro e nell'organizzazione del lavoro, innovazione di processo e soprattutto di prodotto
- Incentivo a non investire, ad usare lavoro a basso costo e bassa produttività
- **E' rimarchevole che l'Ocse affermi: la flessibilità di mercato rischia di produrre effetti non virtuosi sulla motivazione del lavoratore, sulle condizioni di lavoro, sul clima aziendale, riducendo spirito di collaborazione e quindi disincentivando modelli partecipativi**
- Tutto ciò non favorisce la flessibilità funzionale entro l'impresa, l'adozione di innovazioni nell'organizzazione del lavoro, con effetti negativi sulla crescita della produttività

Cosa dice il nostro Ministero dell'Economia e delle Finanze?

Effetti della riforma Biagi del 2003 e della riforma Fornero del 2012 sul mercato del lavoro.

«[...] considerando complessivamente i risultati deludenti emersi dall'analisi statistica condotta in questa ricerca, che copre un arco temporale di circa 15 anni. possiamo concludere che le riforme "parziali" della legislazione sul mercato del lavoro hanno avuto l'effetto di accrescere la segmentazione del mercato e i recenti correttivi introdotti non sono stati efficaci nel migliorare l'accesso ad un lavoro stabile né nell'aumentare la probabilità di transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente»

Di Domenico, Scarlato, *Valutazione di interventi di riforma del mercato del lavoro attraverso strumenti quantitativi*, 2014, pp.80-81.

Cosa dice l'Isfol sugli effetti delle riforme nella crisi?

2008-2013 NELLA CRISI DEL LAVORO

2007-2009 RIDUZIONE DEL LAVORO NON STANDARD (CONTRATTI A TERMINE E COLLABORAZIONI)

DAL 2009 SOSTITUZIONE POSIZIONI STANDARD CON CONTRATTI A TERMINE, A TEMPO RIDOTTO, A CHIAMATA, CON ALTE QUOTE DI CIG E LAVORO AUTONOMO CHE FATTURA MA NON INCASSA

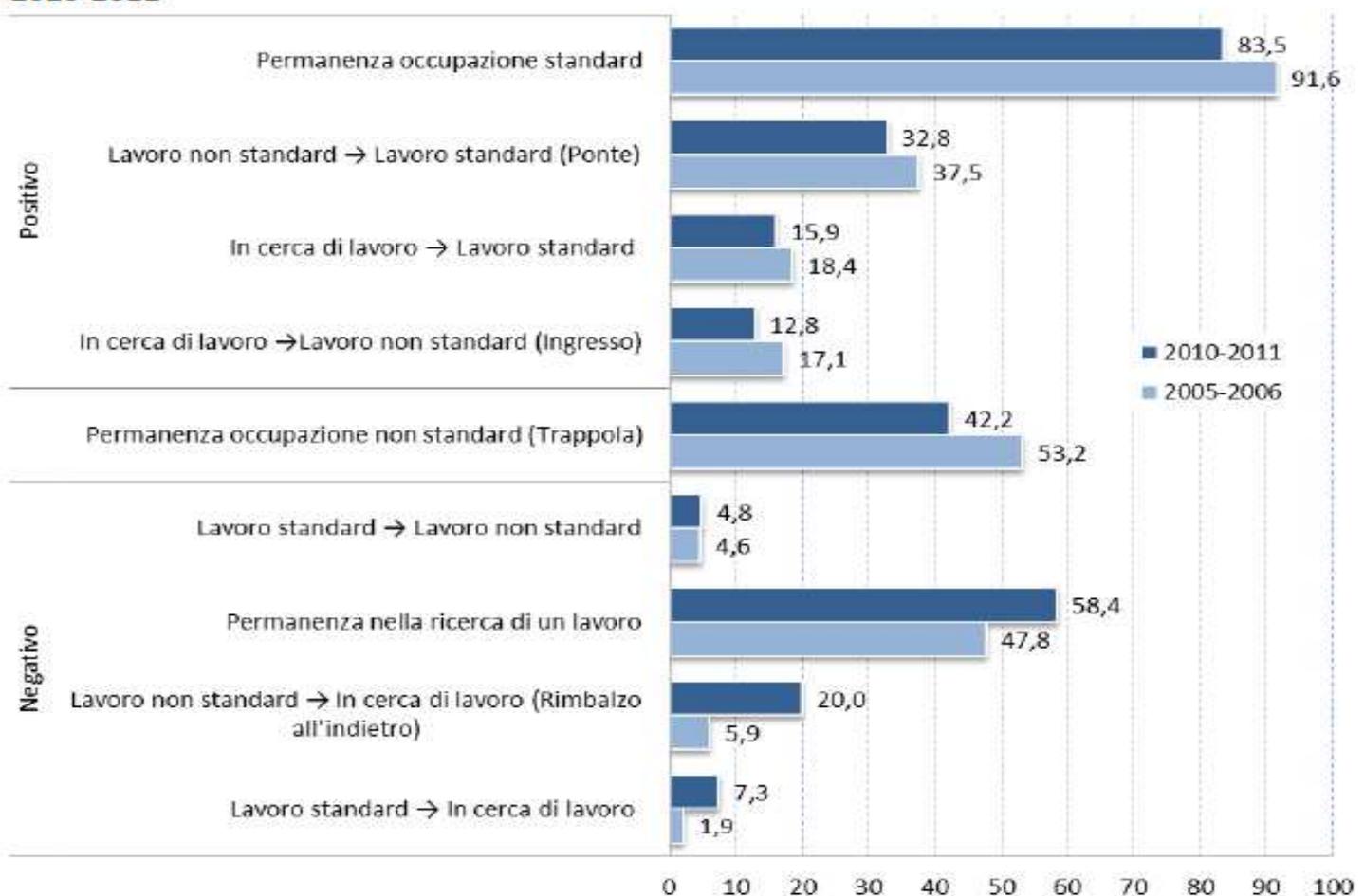
LA FLESSIBILITÀ CONTRATTUALE È LA VIA MAESTRA ALL'OCCUPAZIONE OPPURE UNA PALUDE DA UN LAVORO ALL'ALTRO CHE DIVIENE POI UNA TRAPPOLA DEL NON LAVORO?

(FONTE: MANDRONE, MAROCCO, RADICCHIA, ISFOL, 2014)

Cosa dice l'Isfol sugli effetti delle riforme nella crisi?

- Si ha sostituzione del *lavoro standard* con *lavoro non standard*, contratti a termine, a tempo ridotto, a chiamata, lavoro autonomo che fattura ma non incassa
- Questi contratti non svolgono la funzione “ponte”, ovvero facilitare il passaggio dal non lavoro al lavoro stabile
- Aumenta il fenomeno della “trappola” della precarietà, più lavori non standard successivi con scarse possibilità di giungere ad un lavoro standard
- Aumenta il fenomeno del “rimbalzo”, ovvero passaggio da lavoro non standard allo stato di disoccupazione o di inattività
- Il lavoro standard non offre più le sicurezze della fase pre-crisi, data la crescita della probabilità di perderlo
- **Fonte: Mandrone, Marocco, Radicchia, *Come si è evoluta la flessibilità con la crisi*, 2014**

Figura 2 – Confronto incidenza % delle transizioni nella Forza Lavoro tra i periodi 2005-2006 e 2010-2011



Fonte: Isfol PLUS, Panel 2005-2006 e Panel 2010-2011

Siamo ancora convinti che queste politiche di riforme portino a qualcosa di buono?

Non sarebbe meglio «rottamarle»?

Un elenco sommario dei possibili e probabili effetti desunti dalla letteratura

Il lavoro flessibile: i possibili effetti (1)

- 1) crescita della dispersione salariale e delle disuguaglianze retributive: a parità di mansione e qualifiche: paghe individuali differenziate
- 2) crescita della instabilità del rapporto di lavoro e delle difficoltà a costruire un percorso lavorativo di lungo periodo; crescita del rischio di passare da un lavoro ad un altro, sempre precario
- 3) svalorizzazione del lavoro come realizzazione personale ed accentuazione del rischio di «lavoro servile» senza tutele e con discriminazioni sostanziali (di genere e di censo)

Il lavoro flessibile: i possibili effetti (2)

- 4) sostituzione del lavoro precario a lavoro stabile, senza effetti significativi sul volume di occupazione
- 5) riduzione degli incentivi alla formazione dei lavoratori interna all'impresa e stimolo alle relazioni di mercato: buy verso make; non vi è differenza significativa tra contratti a termine e apprendistato
- 6) riduzione degli incentivi alla innovazione nell'impresa con sostituzione della flessibilità esterna alla flessibilità interna: «trappola della bassa produttività»

Una valutazione (1)

- **Boeri-Garibaldi: «tutele progressive» o «schizofrenia contrattuale» ?**

«Una norma di questo tipo di fatto introduce un periodo di prova di 3 anni in cui il datore può licenziare senza pagare un'indennità, senza dare un minimo di preavviso e senza neanche motivazione.»

«Un periodo di prova così lungo spiazza qualsiasi altra tipologia contrattuale nel periodo di inserimento. E dopo un periodo di prova di 3 anni, non si può immaginare di avere un contratto di inserimento come il nostro che allungherebbe la fase iniziale del contratto a 6 anni, quando l'anzianità aziendale media in Italia è attorno ai 15 anni.»

Una valutazione (2)

- **Saraceno: «precarietà infinita»**

«Come ciò si concili con il promesso contratto unico a tutele crescenti rimane un mistero. Ed è difficile che l'ulteriore precarizzazione dei rapporti di lavoro favorisca la ripresa economica, ovvero la competitività delle nostre imprese a livello nazionale tutele crescenti rimane un mistero.»

«È, infatti, un forte scoraggiamento a investire sulla forza lavoro, specie su quella in ingresso, dato che l'orizzonte temporale della "prova" si allunga a dismisura e assume ancora più di prima un carattere neppure tanto sottilmente minaccioso, o ricattatorio, dato che rinnovi o mancati rinnovi possono avvenire in tempi cortissimi.»

Una valutazione (3)

- **Alleva: «precari per decreto e per sempre»**

«Quale è la formula semplicissima che il Decreto offre e suggerisce al datore? Tenere il lavoratore con contratto acausale e alla scadenza sostituirlo. Dal punto di vista del lavoratore significa cercare ogni tre anni un diverso datore di lavoro, e ciò all'infinito, e rassegnandosi ad una totale sottomissione a ricatti di ogni tipo, sperando di essere confermato a tempo indeterminato una volta o l'altra.»

«Resta da considerare la conformità di questo decreto alla normativa europea in tema di contratto a termine. Il principio europeo che il Decreto con vistosa ipocrisia ripete, per il quale la forma normale del contratto di lavoro è quella a tempo indeterminato, viene così non solo aggirato e violato, ma ridotto ad una burletta e questo potrà essere fatto valere di fronte alla Corte di Giustizia Europea.»

Una valutazione (4)

- **Pini: «supermarket contrattuale e trappola della produttività»**

«Primo, si insiste con pervicacia con la “deriva del diritto del lavoro”, con la giustificazione che siccome siamo in crisi, meglio un lavoro purchessia che un lavoro in nero, o un non lavoro, mettendo in soffitta la distinzione tra flessibilità buona e flessibilità cattiva di Fornero memoria.»

«Secondo, come si contempi questo ritorno alla logica del supermarket contrattuale con il contratto unico a tutele progressive annunciato nel *Job Act* si inserisce tra i misteri del 12 marzo 2014.»

«Terzo, l'ideologia della flessibilità contrattuale del lavoro come panacea della bassa competitività prosegue nel fare danni, favorendo le imprese non innovative che fanno concorrenza sulle non-tutele dei lavoratori alle imprese innovative, consegnando il mondo del lavoro e dell'impresa alla “trappola della stagnazione della produttività”.»

Una valutazione (5)

- **Brancaccio: «Verso la precarietà espansiva»**

«Il rischio è che si passi da una vecchia a una nuova illusione. Già la tesi della austerità espansiva non aveva riscontri empirici. Ed infatti, invece di favorire la ripresa, l'austerità ha solo alimentato la depressione.»

«Ma nemmeno la nuova dottrina, la *precarietà espansiva*, trova conferme nei dati: le evidenze empiriche, dell'Ocse, come del Fondo monetario internazionale, ci dicono che la flessibilità del lavoro non è correlata all'aumento dell'occupazione. I contratti precari incentivano forse i datori di lavoro ad assumere, ma favoriscono anche la distruzione di posti di lavoro nelle fasi di crisi. L'effetto netto è prossimo allo zero.»

Una valutazione (6)

- **Mariucci: «Lavoro, un decreto da riformare»**

«È singolare che chi mette in dubbio la bontà delle misure adottate dall'annunciato decreto legge sul lavoro sia tacciato di muovere da una opposizione pregiudiziale, se non ideologica. Vale invece l'inverso: è ideologico l'atteggiamento di chi si ostina a sostenere che la flessibilità purchessia comunque favorisce l'occupazione e la produttività.»

«L'esperienza degli ultimi 15 anni di legislazione del lavoro dimostra il contrario: la flessibilità indiscriminata nel medio termine svilisce la qualità del lavoro, e quindi la qualità delle imprese e la loro competitività. Si tratta quindi di dismettere, tutti, i paraocchi delle posizioni prese e delle idee fisse, e chiedersi quali siano i modi migliori per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro dei giovani e di quei lavoratori maturi che il lavoro l'hanno perso e cercano un nuovo impiego.»

Cosa diceva un illustre

«sconosciuto» Oliver Blanchard nel 2006

- **“Un alto livello di protezione sociale non è incompatibile con una bassa disoccupazione. Deve essere tuttavia fornita in modo efficiente”** (Blanchard, 2006).
- Chi è Oliver Blanchard ? E' «Chief Economist» dell'International Monetary Fund (IMF), nota organizzazione della «Terza Internazionale»

4. ed ora il ... Jobs Act 2

Ovvero siamo giunti al quarto pilastro

(CdM aprile 2014 poi
Senato ottobre 2014)

(1)

- 1) Forme contrattuali: contratto a tutele progressive si aggiunge in via sperimentale alle forme esistenti, che verranno analizzate per eventuale revisione, nessun impegno a ridurle
- 2) Garanzia giovani: 1,5 miliardi nel triennio, target 15-29 anni: come sarà la politica attiva del lavoro italiana per i giovani ? L'esperienza passata non lascia sperare bene ... e comunque Youth Guarantee non sta funzionando
- 3) Servizi per il lavoro e politiche attive. L'Agenzia Unica Nazionale No costi aggiuntivi ... quindi ?

ed ora il ... Jobs Act 2

(2)

- 4) Semplificazione procedure e adempimenti (la via Pietro Ichino?)
- 5) Ammortizzatori sociali: riordino ed estensione NASPI. No costi aggiuntivi .. ma allora quanti ne coprirà in più rispetto alla legislazione vigente ?
- 6) Conciliazione tempi di lavoro con esigenze genitoriali..... Sperimentiamo un tax credit che sostituisce le detrazioni per coniuge a carico
- 7) Interventi di contrasto alla povertà: estensione della sperimentazione. No costi aggiuntivi

Alcune criticità nel *Jobs Act 2.0*

- *Premessa*
- *Molteplicità contrattuali*
- *Minimi contrattuali*
- *Articolo 18*
- *Ammortizzatori sociali e politiche attive*
- *Demansionamento*
- *Razionalizzazione e semplificazione*

Premessa

- I decreti legislativi che seguiranno potranno essere oggetto di numerosi ricorsi alla Corte Costituzionale per eccesso di delega, genericità od assenza di principi e criteri direttivi, come molti hanno denunciato, tra cui tre prestigiose riviste di diritto del lavoro: *Diritti Lavori Mercati*, *Lavoro e Diritto*, *Rivista Giuridica del Lavoro*.

Molteplicità contrattuali

- L'introduzione del contratto a tutele crescenti avviene senza alcuna garanzia circa la riduzione significativa delle numerose tipologie di contratto di lavoro non-standard.
- Qui il rischio è che il nuovo contratto si vada semplicemente ad aggiungere alla molteplicità di quelli esistenti, peraltro senza risultare vantaggioso per l'impresa, sia dal punto di vista economico che funzionale.

Minimi contrattuali

- Si prevede l'introduzione di un compenso orario minimo per il lavoro subordinato e le collaborazioni coordinate e continuative, nei settori senza CCNL, e non per altre forme contrattuali, senza specificarne i relativi valori-soglia.

Qui il rischio è duplice:

- A. che si crei un effetto spiazzamento per forme contrattuali che hanno già minimi retributivi, quali le collaborazioni a progetto, non inferiori a quelli previsti per un dipendente con analoghe mansioni e professionalità;
- B. che per uniformità vengano ridotti i minimi previsti per questi rapporti di lavoro al livello inferiore da prevedere per i co.co.co., difficilmente differenziabili per mansione e professionalità.
- Inoltre, mentre l'applicazione di minimi nei settori non coperti da CCNL è ragionevole per i dipendenti, lo è meno per altri rapporti subordinati e parasubordinati in quanto si rischia di avvantaggiare le imprese dove non si fa contrattazione per queste figure con previsioni di minimi molto bassi, spiazzando i compensi nelle imprese ove le retribuzioni sono regolate a livelli più elevati in via contrattuale decentrata.
- **Prescrizione: Il legislatore dovrebbe essere molto cauto nell'intervenire in tale ambito in quanto il rischio di spiazzamento è elevato; lo si dovrebbe fare solo dopo averne studiato gli effetti previsti data la revisione complessità delle norme sul lavoro subordinato e parasubordinato.**

Articolo 18

- Con il contratto a tutele progressive, non applicandosi l'art. 18 per il primo periodo (di 12 mesi? di 36 mesi?), anche l'opzione ridotta del ricorso al giudice, "art. 18 minor", a tutela del lavoratore verrà a cadere.
- Se si interverrà direttamente sull'art. 18, riducendo ancora l'ambito della reintegrazione (solo per i licenziamenti discriminatori, come vuole il NCD o anche per ancora più limitate ipotesi di licenziamento disciplinare illegittimo, come vuole il PD), la tutela contro il licenziamento illegittimo verrà ridotta per tutti i lavoratori (anche quelli già assunti) e non solo per quelli a tutele crescenti

Ammortizzatori sociali e politiche attive

- L'estensione degli ammortizzatori sociali non chiarisce quali siano le categorie di lavoratori potenziali coinvolti, la durata della copertura, e le risorse a disposizione
- I 1,5 miliardi aggiuntivi appare irrisoria, tenendo conto della necessità di finanziare la cassa integrazione in deroga che costituisce l'ultima copertura di reddito prima del licenziamento definitivo. **Stime costo 10-20 mld annui per un sistema efficace**
- Sulla cassa integrazione ordinaria e straordinaria non è chiaro l'intervento dei decreti delegati
- La copertura dell'Aspi della riforma Fornero 2012 non è sufficiente: la mobilità attuale cessa nel 2016, ma già ora vi è un ampio scarto tra introiti ed erogazioni
- Il legame tra durata degli ammortizzatori ed anzianità di servizio previsto nel testo approvato riproduce il dualismo che si vuole eliminare

Demansionamento (Dem)

Il generico richiamo alla necessità di contemperare gli interessi dell'impresa con quelli del lavoratore non deve offuscare

- la non specificazione nel testo approvato dal Senato delle condizioni a cui deve sottostare il **Dem**
- il previsto rinvio alla contrattazione di secondo livello nella quale i sindacati maggiormente rappresentativi a livello nazionale possono intervenire per individuare altre opzioni di **Dem** non previste dalla normativa, peraltro da scrivere. **Problema contratti di prossimità legge 148/2011**

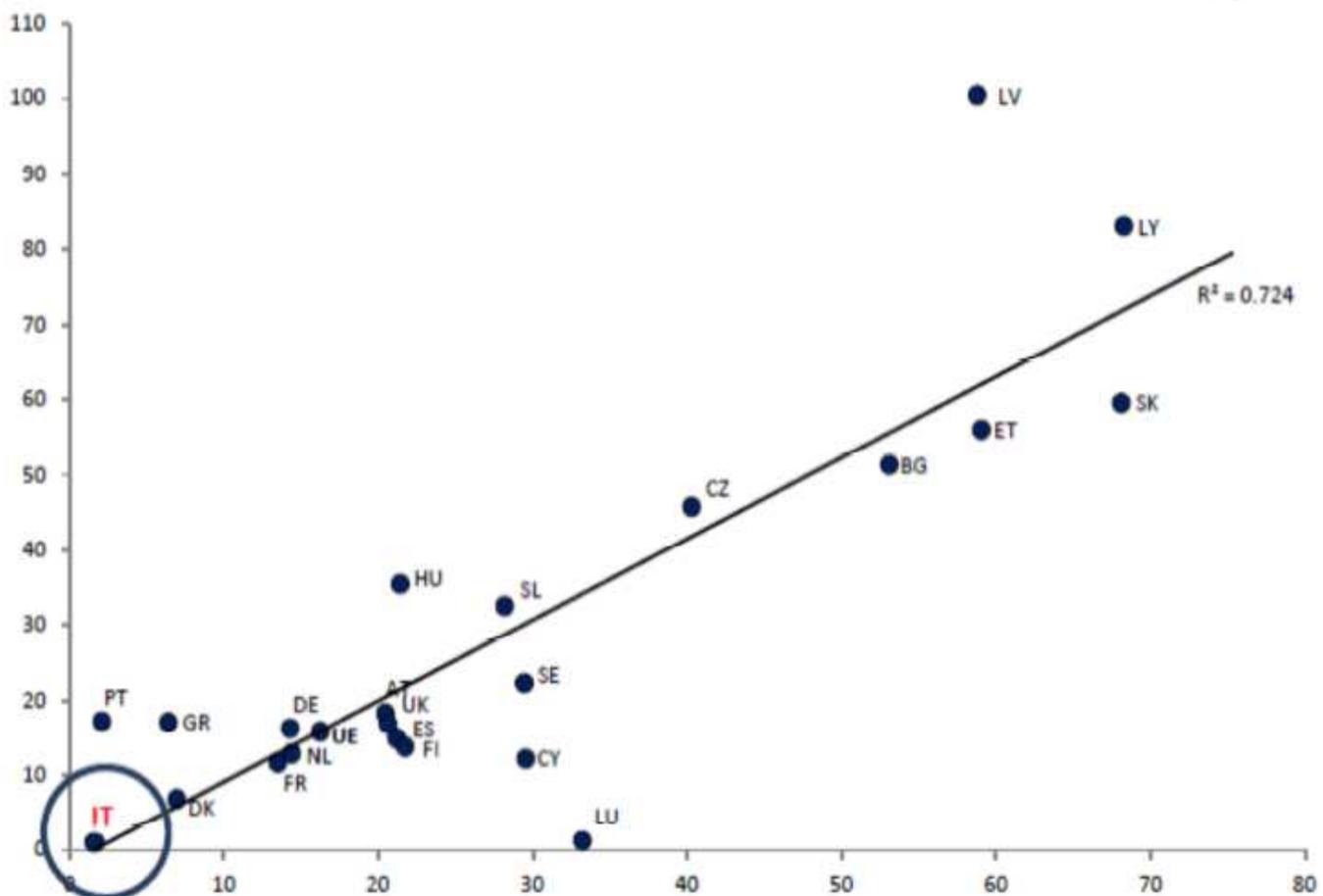
Razionalizzazione e semplificazione

- La legge delega prevede che il Governo razionalizzi e semplifichi tutta la normativa sul lavoro, giungendo ad un «testo unico» estremamente ridotto.
- L'obiettivo di razionalizzazione e semplificazione è da apprezzare
- **Senza direttive precise del legislatore il futuro testo unico redatto da chi ritiene appropriato ridurre diritti e tutele potrebbe contenere modifiche davvero di qualsiasi tipo (le scrivono Ichino e Sacconi?)**

Le conseguenze storiche della flessibilità di mercato dagli anni novanta ed il mancato obiettivo della flessibilità innovativa nell'organizzazione del lavoro.....

....e gli effetti sulla distribuzione del reddito

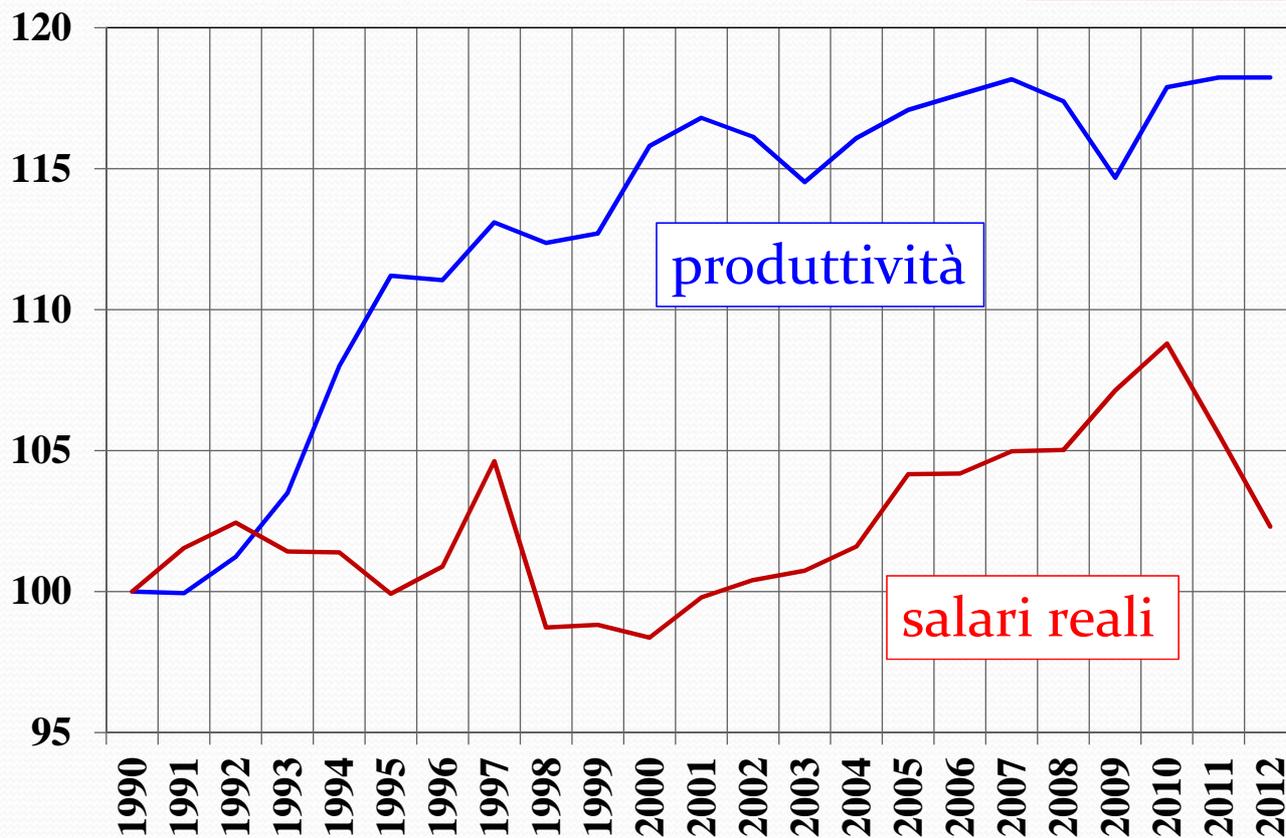
Fig.1 – Crescita del Pil (asse orizzontale) e della produttività oraria del lavoro (asse verticale), anni 2000-2012 (fonte: Istat, 9° Censimento dell'industria e dei servizi - Nota di R. Monducci, Istat, Roma, 28 novembre 2013, pag.11).



Salari reali e produttività

1990=100

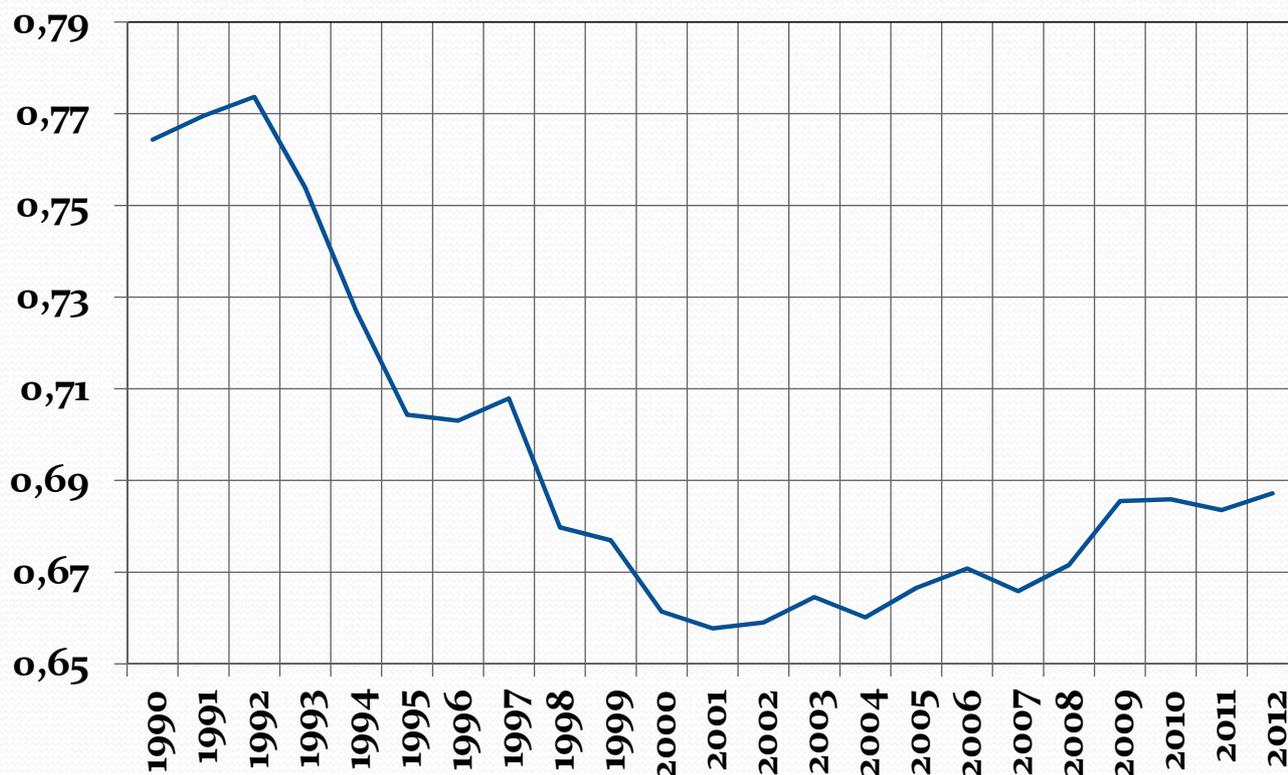
Fonte: Pini, 2013



Quota del reddito da lavoro sul PIL

1990-2012

Fonte: Pini, 2013



Ciò che non abbiamo fatto e quindi dove sta il vero spread

La flessibilità innovativa, il vero spread italiano ma pochi lo dicono

Tab.2 - Diffusione di pratiche innovative e loro frequenza (Eurofound, 2011a, p.11)

<i>Pratiche organizzative nei luoghi di lavoro</i>	<i>% stabilimenti coinvolti</i>
A. Orari di lavoro flessibili	30,5
B. Incentivi economici	17,0
C. Formazione	26,1
D. Gruppi di lavoro autonomi	22,1
E. Voce dei dipendenti	18,3
<i>Stabilimenti con numero pratiche adottate</i>	<i>% stabilimenti coinvolti</i>
Nessuna pratica	32,50
Con 1 pratica	35,64
Con 2 pratiche	20,99
Con 3 pratiche	8,59
Con 4 pratiche	2,13
Con 5 pratiche	0,16

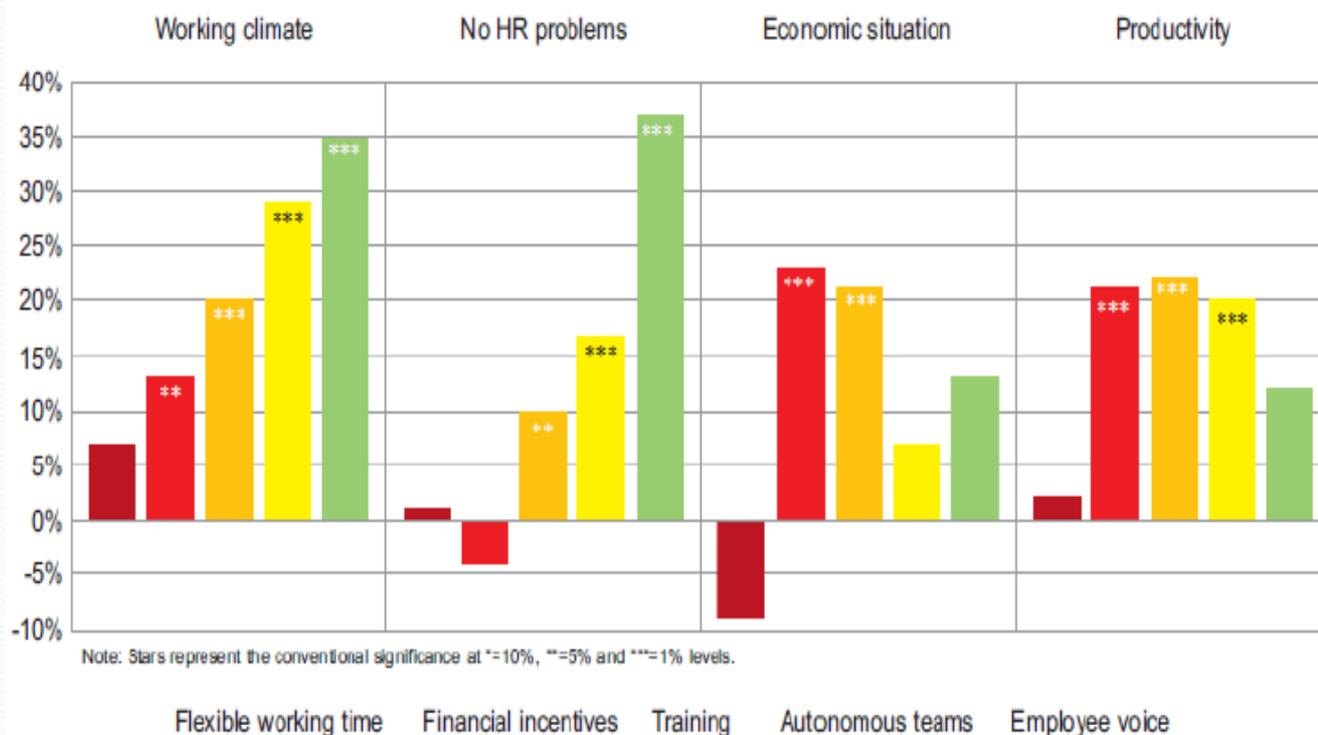
Tab.3 - Diffusione di pratiche innovative e frequenza, per paese (distribuzione %)(Eurofound, 2011a, p.12)

<i>Paesi</i>	<i>Nessuna pratica</i>	<i>Una pratica</i>	<i>Due o più pratiche</i>	<i>Totale</i>
1. Finlandia	7	23	70	100
2. Svezia	10	27	64	100
3. Danimarca	9	27	64	100
4. Paesi bassi	17	29	54	100
5. Slovenia	27	32	41	100
6. Repubblica Ceca	24	38	38	100
7. Germania	24	38	38	100
8. Belgio	30	33	37	100
9. Regno Unito	27	37	37	100
10. Francia	28	37	35	100
11. Portogallo	31	36	33	100
12. Irlanda	31	37	32	100
13. Lussemburgo	34	34	32	100
14. Polonia	33	39	31	100
15. Macedonia	27	43	30	100

<i>Paesi</i>	<i>Nessuna pratica</i>	<i>Una pratica</i>	<i>Due o più pratiche</i>	<i>Totale</i>
16. Spagna	35	36	30	100
17. Slovacchia	31	39	29	100
18. Austria	33	39	28	100
19. Bulgaria	38	36	26	100
20. Romania	38	37	25	100
21. Lettonia	36	40	24	100
22. Estonia	39	38	23	100
23. Croazia	40	37	23	100
24. Lituania	46	36	18	100
25. Italia	51	32	17	100
26. Ungheria	45	38	17	100
27. Cipro	49	35	16	100
28. Malta	56	32	12	100
29. Turchia	53	35	12	100
30. Grecia	71	23	5	100

Gli effetti della flessibilità innovativa

Fig.4 - Effetti marginali dell'adozione di pratiche innovative sulle performance (Eurofound, 2011a, p.15)



Due visioni opposte sulla flessibilità dei contratti

1 aprile 2014, Londra, Matteo Renzi

"I dati sulla disoccupazione lo dimostrano: nel 2011 l'Uk era all'11% e l'Italia all'8,4%, ora loro sono al 7%" e noi al 12,3%: in questi anni abbiamo perso troppa strada, noi abbiamo un sistema che manca di flessibilità. In Italia abbiamo 2100 articoli nel codice del lavoro. Noi pensiamo di scendere a 50-60 articoli, traducibili anche in inglese, che assicurino tempi certi".

Due visioni opposte sulla flessibilità dei contratti

1 aprile 2014, Atene, Ignazio Visco

"Sul fronte del lavoro abbiamo osservato una flessibilità non utile, utilizzata da imprese che non hanno innovato, ora stanno innovando, ma per lungo tempo hanno rinviato riducendo il costo del lavoro sfruttando la flessibilità. Bisogna perseguire una flessibilità diversa". Le imprese che assumono, così come i lavoratori, hanno entrambi interesse a creare dei rapporti di lavoro a lungo termine. Spiegando che preferisce parlare "di rapporti, non di contratti", Visco ha detto che "è più facile che entrambi, chi dà lavoro e chi lo prende, accettino di investire se il rapporto è stabile".

Ignazio Visco, Governatore Banca d'Italia, marzo 2014

Il miglioramento della competitività delle imprese passa in misura importante attraverso la valorizzazione e lo sviluppo del capitale umano di cui dispongono, anche in collaborazione con il sistema di istruzione e di ricerca. A questo riguardo, studi della Banca d'Italia mostrano come rapporti di lavoro più stabili possano stimolare l'accumulazione di capitale umano, incentivando i lavoratori ad acquisire competenze specifiche all'attività dell'impresa. Si rafforzerebbero l'intensità dell'attività innovativa e, in ultima istanza, la dinamica della produttività.

E ci si mette anche Mario Draghi a rompere le «uova nel paniere» (ottobre 2014)

Al *Brookings Institute* di Washington:

«Il problema non è quello di licenziare; il problema è quello che nei modi possibili si creino nuovi posti di lavoro aumentando la **produttività del sistema** delle imprese, la formazione dei giovani e un sostegno che mantenga l'equità duramente toccata dai sacrifici che la situazione impone»

- Se lo dice addirittura Draghi, forse qualche fondamento potrebbe esserci

Ma se la vera questione (non l'unica, c'è anche l'Europa ...) è la produttività italiana

... perché non la si affronta invece di tergiversare su questioni di scarsa rilevanza come una ennesima riforma del mercato del lavoro?

... le proposte per affrontare la Stagnazione della produttività in Italia non mancano di certo ...

Qui alcune parole chiave:

- **Innovazione, contratti, produttività**

1. *Patto sociale sulla produttività e la crescita* (2006)

<http://www.pattosociale.altervista.org/>

2. *Contrattazione e Produttività programmata* (2013)

Due letture tra le tante:

Economia & Lavoro n.3, 2013

Quaderni di Rassegna Sindacale n.2, 2013.



No grazie, già dato !



Grazie !