

I FATTORI ISTITUZIONALI: CAUSA O STRUMENTO DI GOVERNO DELLA DISOCCUPAZIONE?*

di Alina Verashchagina, Alessandro Balestrino, Marina Capparucci

Obiettivo di questo lavoro è indagare sul nesso causale che può sussistere tra alcuni fattori istituzionali – quali il grado di protezione legislativa del posto di lavoro, i sussidi di disoccupazione, la contrattazione sindacale – e il tasso di disoccupazione. L'ipotesi da verificare è che tali fattori non rappresentino, di per sé, una mera “rigidità” nel funzionamento del libero mercato – e quindi elementi da ridurre al minimo ai fini di un aumento dell'occupazione – ma, se ben gestiti, essi possono divenire strumenti di governo della disoccupazione stessa. A questo riguardo, viene qui presentata una verifica empirica che parte da un'analisi cluster (CA) effettuata con dati provenienti da un'indagine della BCE: i venti paesi OCSE selezionati nella CA vengono appunto raggruppati in base alle loro principali caratteristiche istituzionali. Si procede poi alla stima e alla valutazione degli effetti generati dalle determinanti considerate sul tasso di disoccupazione, in riferimento a due fasi temporali: il periodo pre-crisi (dal 2005 al 2008) e il triennio 2009-11.

The objective of this work is to investigate the relationship between some institutional factors – such as the degree of legislative protection of the workplace, unemployment benefits, wage bargaining – and unemployment. The hypothesis to be tested is that institutional factors per se do not add to the “rigidity” in the functioning of the free market but, if well managed, may serve the purpose of unemployment governance. The empirical test implemented in this paper starts with the cluster analysis, based on the ECB data for twenty OECD countries, with a view to group countries according to their institutional characteristics. We then proceed by estimating the effects of institutional variables considered on unemployment rates, referring to two phases: the pre-crisis period (2005-2008) and the three years of 2009-11.

1. INTRODUZIONE

Sul finire del secolo scorso la letteratura economica ha visto un fiorire di studi che, constatando la crescita e la persistenza della disoccupazione europea a seguito delle crisi petrolifere degli anni Settanta, cercavano di valutarne distintamente il ruolo degli shock e delle istituzioni sociali (Lindbeck, Snower, 1987; Layard, Nickell, Jackman, 1991;

Alina Verashchagina, Sapienza Università di Roma.

Alessandro Balestrino, collaboratore di ricerca, Sapienza Università di Roma.

Marina Capparucci, Sapienza Università di Roma.

* Gli autori desiderano ringraziare coloro che hanno letto una precedente versione di questo saggio – e, in particolare, i due anonimi referees – per gli utili suggerimenti forniti.

Blanchard, 1999). L'ipotesi più accreditata era che se, da un lato, gli shock potevano spiegarne la tendenza all'aumento – dinamica comune a diversi paesi, fuori e dentro i confini europei –, dall'altro, le caratteristiche istituzionali (presenza dell'azione sindacale, normative a protezione del posto di lavoro, sussidi di disoccupazione, spesa in politiche attive del lavoro e livello di tassazione sui redditi) potevano spiegarne soprattutto la diversa intensità dell'impatto e la difforme persistenza nel tempo. A supporto di tale impostazione veniva spesso riportata l'evidenza empirica relativa a due mercati del lavoro contrapposti: quello statunitense, dove la scarsa presenza di rigidità istituzionali veniva ritenuta una determinante essenziale del più rapido riassorbimento della disoccupazione; quello europeo, dove i più radicati sistemi di welfare e gli specifici modelli di relazioni industriali venivano considerati un vincolo all'operare del libero mercato e, quindi, di ostacolo alla crescita dei livelli occupazionali (OCSE, 1994).

Negli anni più recenti altre ricerche, supportate da adeguate verifiche empiriche riguardanti alcuni paesi ad economia avanzata, hanno invece messo in discussione l'esistenza di un legame diretto tra “grado di protezione” istituzionale (ritenuto elemento di rigidità) del mercato del lavoro e tasso di disoccupazione (Baker *et al.*, 2005; Howell *et al.*, 2007; Freeman, 2007). Si è giunti anzi a dimostrare, seguendo un modello di analisi schumpeteriano, che le supposte rigidità possono talvolta rivelarsi generatrici di performance economiche positive: laddove, ad esempio, sussistano vincoli ai licenziamenti o alla flessibilità salariale, è probabile che gli imprenditori reagiscano a tali rigidità introducendo innovazioni di processo e organizzative, ricorrendo alla formazione continua dei lavoratori, incentivando – attraverso la stabilità occupazionale e reddituale degli stessi – il loro impegno lavorativo e la loro produttività. Tutto ciò potrebbe generare effetti benefici sia sul mercato dei beni, in termini di maggiore competitività dei relativi prodotti, sia sul mercato del lavoro, in termini occupazionali e distributivi (Kleinknecht *et al.*, 2013).

In questo ampio dibattito hanno tuttavia prevalso, sul piano delle *policies*, le posizioni a favore di una maggiore flessibilità dei mercati del lavoro: molte delle riforme messe in atto nell'ultimo decennio – e ancora reclamate per alcuni paesi dell'area comunitaria (tra cui la stessa Italia) – poggiano sempre sul presupposto che debbano essere ridotte sia le normative a protezione del posto di lavoro che le forme di sostegno al reddito dei disoccupati.

Anche se spesso il confronto analitico viene effettuato tra nuovo e vecchio continente, occorre tener presente che all'interno della stessa Unione Europea non si può parlare di un unico mercato del lavoro, data la discreta eterogeneità che sussiste tra i diversi stati membri: si va dai modelli scandinavi della *flexicurity*, a quelli mediterranei che, pur avendo aumentato il grado di flessibilità, ancora difettano in *security*; da quelli continentali che vantano in genere buone performance occupazionali, a quelli che raggruppano i paesi di nuovo ingresso nella UE, ma che includono anche l'Italia per i relativi bassi indicatori di flessibilità e – soprattutto – di sicurezza (Jorgensen, Madsen, 2007).

Nonostante la coesistenza di queste diversità, l'attuale crisi economica internazionale ha nuovamente messo a dura prova sia l'operare dei mercati del lavoro più flessibili (dove la minor protezione normativa e la maggiore diffusione delle forme contrattuali atipiche hanno consentito di liberare più facilmente la manodopera in eccesso), sia la sostenibilità finanziaria di quei sistemi di sicurezza sociale preposti all'erogazione dei sussidi.

In riferimento a tale contesto prende avvio la ricerca che segue, con l'obiettivo di testare, per alcuni paesi dell'area OCSE (in larga parte coincidenti con i paesi membri dell'UE),

l'influenza di alcune variabili istituzionali sul tasso di disoccupazione; si cercherà, in particolare, di valutare in che misura il passaggio ad una fase di crisi economica può aver modificato tali effetti rispetto agli anni immediatamente precedenti la crisi stessa. I venti paesi considerati verranno raggruppati in base al grado di regolamentazione della contrattazione salariale e al relativo tasso di copertura dell'indicizzazione retributiva.

L'ipotesi da sottoporre a verifica consiste nel ritenere che talune variabili istituzionali, se ben gestite, possono avere un impatto di contenimento della disoccupazione anziché essere determinanti della stessa: l'eterogeneità riscontrabile anche tra gli stessi mercati del lavoro comunitari ben si presta ad indagare in tal senso, confutando forse l'ipotesi opposta di un'indiscutibile relazione diretta tra presenza di tali istituzioni e crescita della disoccupazione. La verifica verrà effettuata attraverso dati panel predisposti utilizzando il dataset dell'OCSE (2012), circoscritto ai paesi selezionati e per i periodi che riguardano rispettivamente la fase pre-crisi (dal 2005 al 2008) e il triennio successivo dal 2009 al 2011¹. Le variabili prescelte quali determinanti istituzionali della disoccupazione sono: la spesa per le politiche attive del lavoro, aliquota marginale media², il livello di protezione del posto di lavoro tramite legislazione, il livello e la durata dei sussidi di disoccupazione, il grado di copertura e la coordinazione della contrattazione salariale. Per alcune di queste verranno utilizzati dataset forniti da van Vliet e Caminada (2012) e da Visser (2011).

Una riflessione va fatta circa l'eventualità che la nostra verifica riveli un nesso causale diretto tra fattori istituzionali e il tasso di disoccupazione: in tal caso quelle determinanti non andrebbero di per sé considerate – come in precedenza detto – elementi di “rigidità”, ma bensì concepite come strumenti di *policy*, da gestire in modo adeguato per contrastare la disoccupazione di tipo strutturale. Il tasso di rimpiazzo e le modalità di erogazione dei sussidi di disoccupazione, ad esempio, potrebbero dare esito diverso sia sulla domanda, che sull'offerta del lavoro (e quindi sulla disoccupazione aggregata), a seconda che siano – o meno – coniugati con specifiche attività formative e/o che il supporto reddituale sia – o meno – vincolato a condizioni di attivazione nella ricerca di un posto di lavoro da parte del beneficiario e/o che operino sul territorio efficienti servizi per l'impiego.

Considerazioni del genere assumono particolare rilevanza se si guarda alla situazione italiana. È noto, infatti, come il tasso di disoccupazione effettivo nel nostro paese sia molto vicino a quello stimato come NAIRU (*Non Accelerating Inflation Rate of Unemployment*), cioè come disoccupazione di “equilibrio”, date alcune caratteristiche strutturali e istituzionali del sistema socio-economico, quali: una forte segmentazione tra *insider* e *outsider* (occupati stabili e lavoratori disoccupati e/o con impieghi precari); sensibili disparità occupazionali e reddituali tra componenti lavorative, a seconda della relativa appartenenza territoriale, settoriale, di genere e di età anagrafica; scarsi investimenti in formazione e contemporanea emigrazione di personale qualificato (la cosiddetta “fuga di cervelli”); un'elevata frammentazione del modello di relazioni industriali e del sistema di ammortizzatori sociali.

In Italia, la crescita della disoccupazione nel quinquennio 2006-11 contiene in sé una componente strutturale (già presente nella fase pre-crisi) e una congiunturale da carenza di domanda effettiva; la gravità della situazione viene anche testimoniata dallo spostamento verso l'alto della curva di Beveridge: curva che mette in relazione

¹ Triennio limitato per indisponibilità di dati più recenti.

² Calcolata sulla base del modello OCSE: <http://www.oecd.org/social/soc/benefitsandwagescountryspecificinformation.htm>.

il tasso di posti vacanti e il tasso di disoccupazione (ISFOL, 2012). Inoltre, grazie alle elaborazioni ISFOL su dati ISTAT-RCFL e Contabilità Nazionale, è possibile affermare che, se negli anni 2007-08 (il periodo iniziale della presente crisi economica), si è assistito ad un aumento della disoccupazione congiunturale, questa ha trascinato con sé anche una crescita della disoccupazione strutturale negli anni 2009-10 (ovvero nel periodo in cui si sono manifestati gli effetti di lungo periodo della crisi economica iniziata nel 2007). Tra i diversi fattori di squilibrio, rilevante è il *mismatch* qualitativo tra i fabbisogni professionali espressi dalle imprese e i profili di competenze caratterizzanti l'offerta di lavoro: ciò potrebbe in parte essere sanato attraverso un maggiore e migliore impegno di spesa sul fronte delle politiche formative e delle più generali politiche attive del lavoro. Anche un più efficiente ed efficace sistema di servizi per l'impiego potrebbe concorrere a ridurre alcuni segmenti della disoccupazione strutturale, soprattutto incentivando la mobilità territoriale e riducendo i costi della ricerca di un posto di lavoro. Altre caratteristiche istituzionali andrebbero modificate sul fronte degli ammortizzatori sociali, poichè l'attuale sistema vede ancora fortemente segmentata la platea dei potenziali beneficiari.

L'inadeguato coordinamento tra le aree di intervento sul mercato del lavoro, nonché le scarse risorse finanziarie in passato destinate alle politiche del lavoro, hanno in buona parte contribuito al crescente aggravarsi dell'attuale situazione occupazionale italiana.

Il presente lavoro si articola, quindi, in tre parti essenziali: una prima, dove una sintetica rassegna della letteratura consentirà di mettere a fuoco il ruolo che le variabili istituzionali possono svolgere sull'entità della disoccupazione; una seconda, dove si darà conto in modo descrittivo dell'evoluzione delle grandezze considerate nel periodo preso in esame per il complesso dei paesi oggetto d'indagine e in particolare per l'Italia; una terza, dove viene presentata la verifica empirica e commentati i risultati.

2. LE DIVERSE RISULTANZE DEGLI STUDI EMPIRICI: UN RICHIAMO ALLA LETTERATURA

Il dibattito teorico sulla natura e sulla eterogeneità interna dell'attuale disoccupazione europea e statunitense riflette, in sostanza, quello riguardante la varietà delle forme di capitalismo, dove si contrappongono due distinti sistemi economici e occupazionali: da un lato le *Liberalized Market Economies* (LMES) e, dall'altro, le *Coordinated Market Economies* (CMES), dove rispettivamente operano mercati del lavoro deregolamentati (con basso grado di EPL, modesti sussidi di disoccupazione, scarsa presenza e potere dei sindacati, contrattazione decentrata) e mercati con significativa presenza e coordinamento dell'operatore pubblico (Hall, Soskice, 2001).

Muovendo dalla suddetta tassonomia, un recente studio (Kleinknecht *et al.*, 2013) giunge a dimostrare che non necessariamente i primi danno risultati migliori in termini di performance macroeconomiche: collocando, cioè, i paesi anglosassoni³ nel primo gruppo e i paesi dell'Europa continentale nel secondo⁴, si rileva, ad esempio, che non sempre le economie più liberiste conseguono crescita del reddito più elevata (come l'impostazione più diffusa sostiene). Unico dato inconfutabile è, invece, che in questo gruppo di paesi si osserva una maggiore disegualianza nei redditi. A quest'ultimo risultato perviene anche il

³ US, Canada, Gran Bretagna, Australia e Nuova Zelanda.

⁴ Austria, Belgio, Danimarca, Finlandia, Francia, Italia, Germania, Portogallo, Spagna, Olanda e Svezia.

lavoro di Freeman (2007) che, indagando sulle modalità in cui le istituzioni agiscono sulle performance economiche, evidenzia una minore dispersione nella distribuzione dei redditi laddove maggiore è la loro presenza; mentre assai più equivoco risulta l'impatto su aggregati economici come l'occupazione e la disoccupazione.

Anche in altri studi risulta, infatti, più controversa la valutazione degli effetti che le variabili istituzionali possono avere sulla dinamica e sulla composizione della disoccupazione: poiché essi agiscono attraverso molteplici canali, gli esiti finali risultano quindi incerti, per la maggior parte dei casi, sia nel segno che nell'entità (Howell *et al.*, 2007; Flaig, Rottmann, 2011).

Ad esempio, in diversi studi, è stato rilevato che un aumento del grado di protezione del posto di lavoro tramite *legislazione* (EPL) porta, da un lato, ad una riduzione del tasso di turnover, dall'altro, ad un aumento della durata del periodo di disoccupazione (Blanchard, 1999); ma gli effetti complessivi di tale variabile sul tasso di disoccupazione aggregato sono comunque incerti, suggerendo, anzi, un effetto nullo sulla disoccupazione aggregata. Difatti, pur accogliendo l'ipotesi che una riduzione del grado di EPL comporti un aumento del turnover e una riduzione della durata della disoccupazione sperimentata a livello individuale (data la maggiore probabilità di entrare e uscire rispettivamente nella e dalla disoccupazione), ciò non implica che l'entità della disoccupazione globale debba necessariamente mutare, data un'altrettanto probabile compensazione tra i flussi in uscita e quelli in entrata, rispettivamente dal e nel sistema occupazionale.

Ne deriva che il variare dell'EPL potrebbe più realisticamente portare ad un cambiamento nella "struttura" della disoccupazione, piuttosto che nel suo livello. In altri termini, la riduzione delle rigidità istituzionali connesse ai costi di turnover potrebbe comportare – secondo il modello di *insider-outsider* – un maggior ricambio tra lavoratori interni ed esterni all'azienda; ma lo stock dell'occupazione globale rimarrebbe pressoché immutato.

Per quanto riguarda, invece, il *tasso di rimpiazzo* dei sussidi di disoccupazione, esistono due filoni di ricerche che ne analizzano gli effetti sul mercato del lavoro.

Per il primo, un aumento del tasso di rimpiazzo agirebbe positivamente sulla partecipazione attiva della forza lavoro (Blondal, Pearson, 1995); inoltre, secondo Caliendo *et al.* (2009), un maggior reddito consentirebbe al disoccupato sia di effettuare ricerche più accurate nel mondo del lavoro (in modo da poter trovare un'occupazione più in linea con le proprie capacità), sia di poter aumentare le proprie capacità professionali attraverso l'accesso a corsi di formazione mirati.

Secondo Mortensen e Pissarides (1999), i sussidi avrebbero effetto sulla disoccupazione solamente nel lungo periodo (superiore ai 10 anni) e, laddove essi siano accompagnati dalla predisposizione di servizi ed interventi volti a facilitare l'inserimento occupazionale dei beneficiari, potrebbero generare una riduzione della disoccupazione. Ciò non toglie che, anche un paese virtuoso (che gestisce in modo corretto il sistema dei sussidi di disoccupazione), in presenza di uno shock economico negativo, può veder crescere il relativo tasso di disoccupazione. Anche il periodo di tempo entro il quale si generano gli effetti dei sussidi può non dipendere dai fattori strutturali dell'economia o dai vincoli istituzionali, ma piuttosto dalla natura dell'eventuale shock (*ibid.*).

Per il secondo filone di ricerca, un aumento del tasso di rimpiazzo dei sussidi contribuirebbe ad aumentare il salario di riserva dei disoccupati, rendendo meno costosa la disoccupazione e più debole l'incentivo alla ricerca di lavoro; ne consegue un aumento della disoccupazione a livello aggregato e della relativa durata (Atkinson, Micklewright,

1991; Absar, Bui, Young, 2013). Inoltre, sempre secondo questa impostazione, dal lato dell'offerta, si avrebbe una tendenza a rifiutare lavori associati a bassi salari e basse qualifiche (Ljungqvist, Sargent, 1996), rendendo più conveniente la permanenza nello stato di disoccupazione.

Un'ulteriore riflessione va fatta in riferimento a quanto supposto nel modello di *efficiency wage*, in un sistema che prevede elevati tassi di rimpiazzo. Si ritiene, cioè, che un aumento del sussidio di disoccupazione possa portare le imprese ad aumentare il salario offerto per evitare un comportamento non corretto sul posto di lavoro dei lavoratori, il che dovrebbe avere effetti negativi a livello occupazionale. Infine, un aumento dei sussidi di disoccupazione porterebbe ad un'elevata pressione fiscale a carico sia delle imprese che di coloro che sono occupati, con ulteriori effetti distorsivi sui livelli occupazionali (Hagedorn *et al.*, 2013).

Per quanto riguarda, in particolare, gli effetti che la *durata* dei sussidi di disoccupazione può generare sia sul tasso di disoccupazione che sulla stessa persistenza nello stato di disoccupazione, si è sviluppata una vasta letteratura che merita almeno di essere sinteticamente richiamata. In primo luogo è abbastanza accreditata l'ipotesi che una più ampia generosità del sistema dei sussidi giochi un ruolo negativo sulla ricerca di lavoro, aumentando la durata della disoccupazione (Winter-Ebmer, 2003). Inoltre, viene osservato che la percentuale di disoccupati che esce da tale condizione aumenta quando ci si avvicina al termine dell'erogazione del sussidio, quando i benefici marginali della ricerca crescono rispetto ai relativi costi e il salario di riserva diminuisce. In modo analogo altri studi empirici giungono a ribadire che, limitando la durata dei sussidi, si introduce un picco nel tasso di uscita dalla disoccupazione proprio in prossimità della scadenza, individuando così la possibilità di modulare la durata e il tasso di rimpiazzo in modo adeguato e compensativo (Mortensen, 1977).

Le principali critiche rivolte a chi sostiene la necessità di contenere la generosità dei sussidi possono essere sintetizzate in due punti:

- si trascurano gli effetti positivi che i sussidi di disoccupazione possono produrre nel periodo di crisi economica: il ruolo principale degli “ammortizzatori” sociali è infatti quello, da un lato, di sostenere – a livello microeconomico – il reddito del disoccupato (e spesso del relativo nucleo familiare) per provvedere ai bisogni immediati della propria sussistenza, dall'altro – a livello macroeconomico –, di sostenere i consumi, quale componente rilevante della domanda aggregata, nel momento avverso della congiuntura economica (percependo così la contropartita di quel premio assicurativo attraverso la contribuzione sociale);
- non considerano in misura adeguata gli effetti che un sussidio può generare sulla produttività del lavoro quando un disoccupato accetta (perché costretto dalla breve durata e/o da un basso tasso di rimpiazzo) un'occupazione non corrispondente alle proprie capacità professionali. L'esser costretti ad esser meno selettivi nella ricerca di un lavoro e l'accettare un'attività non coerente con il proprio profilo professionale possono infatti condurre a fenomeni di *overeducation*, negativi sia a livello individuale che per l'economia nel suo insieme (Caliendo *et al.*, 2009).

Per quanto riguarda le variabili che rappresentano il grado di copertura sindacale e la coordinazione tra sindacati e datori di lavoro, il loro effetto sul tasso di disoccupazione può essere interpretato alla luce di quanto suggeriscono i *modelli di contrattazione sindacale* (Farber, 1978). Se si ipotizza che il sindacato abbia un forte potere nella contrattazione salariale, è realistico supporre che esso sia spinto a negoziare il salario più elevato possibile, senza prendere in considerazione gli effetti di tali decisioni sul livello occupazionale,

che verrà invece deciso unilateralmente dalle imprese. Comportandosi come “sindacato monopolista”, la parte sociale che rappresenta i lavoratori raggiungerebbe un livello di occupazione inferiore rispetto al caso in cui entrambe le parti – sindacato e associazioni datoriali – possono invece coordinarsi tra loro per stabilire insieme il livello occupazionale e il livello salariale, seguendo cioè i criteri teorizzati in un secondo tipo di modelli, definiti appunto di “contrattazione efficiente” (Mc Donald, Solow, 1981; De Fina, 1983). D'altra parte l'impatto finale che le due variabili considerate (grado di copertura e coordinazione tra le parti sociali) hanno sul tasso di disoccupazione risente sia delle interazioni di altre variabili codeterminanti, sia di altri obiettivi che le stesse parti sociali possono porsi. Due sono, infatti, le principali obiezioni mosse a chi sostiene che la presenza sindacale possa concorrere alla crescita della disoccupazione:

- per ciò che concerne il grado di copertura sindacale, occorre tenere presente che un suo aumento porterebbe ad una maggiore rappresentatività del lavoratore all'interno della contrattazione salariale e, quindi, ad una sua maggiore protezione occupazionale e reddituale. Tuttavia è anche plausibile che lo stesso aumento potrebbe comportare una riduzione della dispersione salariale, con possibili effetti negativi soprattutto sull'impiego dei lavoratori marginali (OCSE, 2012);
- per ciò che riguarda, invece, il potere contrattuale del sindacato, diversi studi testimoniano come gli obiettivi salariali congiunti agli obiettivi occupazionali non siano soltanto un'ipotesi considerata all'interno della modellistica teorica, ma anche una pratica spesso seguita all'interno delle relazioni industriali di molti paesi.

Tra tutti i fattori istituzionali analizzati in questo lavoro, gli unici due rispetto ai quali la letteratura economica si esprime in modo concorde nel valutare gli effetti sul tasso di disoccupazione sono la percentuale di *tassazione* sui redditi (un suo aumento porta ad un aumento del tasso di disoccupazione) e la *spesa in politiche attive* del lavoro in rapporto al PIL totale (un suo aumento porta ad una riduzione del tasso di disoccupazione), in particolare, la quota di spesa volta a finanziare l'offerta di formazione (OCSE, 2012; Martin, Grubb, 2001; Blasco, Rosholm, 2011).

La spiegazione degli effetti della tassazione sui redditi sul tasso di disoccupazione poggia sull'assunto che una più gravosa tassazione sul reddito aumenterebbe il costo opportunità di lavorare. Quindi si manifesterebbe una fuoriuscita dal mercato del lavoro, che potrebbe anche contribuire ad un aumento dell'occupazione nell'area sommersa dell'economia. Un'altra spiegazione che potrebbe avvalorare tale risultato fa riferimento al fatto che un aumento della tassazione sul reddito porterebbe ad un aumento del salario di riserva dei lavoratori e ad una conseguente riduzione della domanda di lavoro (effetto reddito).

Per quanto riguarda la spesa in politiche attive del lavoro, secondo le analisi OCSE (2012), risulta dunque evidente il loro ruolo rilevante come strumento di governo della disoccupazione. Non a caso, i paesi OCSE hanno incrementato la quota di spesa per tali politiche dallo 0,62% del PIL del periodo pre-crisi (2005-08), allo 0,74% del PIL durante la crisi (2009-11)⁵. L'Italia mostra un impegno di più bassa consistenza (0,46% del PIL per il totale delle politiche attive) soprattutto per ciò che riguarda i fondi destinati a finanziare i servizi per l'impiego (0,12% del PIL contro lo 0,16% della media OCSE).

⁵ Per effettuare questa analisi sono stati presi in considerazione esclusivamente i paesi appartenenti alla UE 15, il Canada, l'Australia, il Giappone e gli Stati Uniti d'America. Questa scelta è dovuta alla somiglianza di questi ultimi paesi con l'Italia.

3. I FATTORI ISTITUZIONALI NEL PERIODO PRECEDENTE LA CRISI

Utilizzando il dataset dell'OCSE⁶, è possibile avere un'idea di come le riforme del mercato del lavoro, varate a cavallo tra il vecchio e il nuovo millennio, abbiano generato mutamenti nelle caratteristiche dei fattori istituzionali, in riferimento al periodo precedente la crisi economica (1995-2007) e la media dei paesi OCSE. Tali mutamenti possono esser sintetizzati come segue:

1. la generosità dei sussidi di disoccupazione, misurata dal tasso di rimpiazzo rispetto al salario, è diminuita all'incirca di 5 punti percentuali. Anche se bisogna osservare che l'indicatore varia in modo molto eterogeneo tra i paesi. Più in generale, guardando alla spesa destinata alle politiche passive del lavoro, si rileva che la quota è passata, dall'1,19% del PIL allo 0,67%;
2. il grado che misura la protezione del posto di lavoro per i lavoratori regolari⁷ è rimasto sostanzialmente invariato nel periodo considerato;
3. la regolamentazione del posto di lavoro per coloro che hanno un contratto di lavoro temporaneo⁸ ha fatto registrare una riduzione di circa 20 punti percentuali; tuttavia, tale evidenza deve essere analizzata con cautela, poiché si riscontra a riguardo un'alta eterogeneità tra paesi. Risulta comunque evidente una divergenza nell'evoluzione tra grado di regolamentazione del posto di lavoro tra i lavoratori regolari e quelli temporanei. Tale divergenza sembrerebbe essere in linea con l'aumento dell'utilizzo dei contratti di lavoro di tipo temporaneo;
4. si osserva anche una riduzione del grado di copertura della contrattazione salariale pari a circa 5 punti percentuali.

Inoltre risulta interessante studiare i paesi considerati di seguito nell'analisi empirica⁹ tramite un'analisi cluster¹⁰, in modo tale da raggruppare i paesi in base alle caratteristiche della contrattazione salariale che fanno riferimento al periodo pre-crisi (dati in TABB. A.1, 2, 3). La FIG. 1 mostra i risultati ottenuti effettuando questa stima¹¹.

1. Il primo gruppo¹² comprende paesi con un sistema di contrattazione salariale mediamente regolamentato. Questo gruppo è caratterizzato dall'esistenza di procedure di estensione della contrattazione salariale (clausola *erga omnes*) e da alti livelli di copertura nella contrattazione collettiva, da una durata media della contrattazione salariale (ovvero di circa due anni). Inoltre la contrattazione salariale avviene principalmente a livello settoriale e si può osservare l'assenza della coordinazione nella contrattazione salariale, tale coordinazione avviene solamente attraverso il minimo salariale.

⁶ Cfr. <http://stats.oecd.org/>.

⁷ Questo indicatore è calcolato dall'OCSE e incorpora tre aspetti: 1. le difficoltà che un datore di lavoro incontra quando inizia un procedimento di licenziamento; 2. il preavviso e il pagamento che il datore di lavoro deve dare al lavoratore in caso di licenziamento; 3. le ripercussioni a cui va incontro un datore di lavoro se il licenziamento non è giusto.

⁸ Questo indicatore è calcolato dall'OCSE in base alle possibilità che le imprese hanno di assumere lavoratori con contratto di lavoro temporaneo.

⁹ A causa di carenza di dati sulla contrattazione salariale, qui non sono stati analizzati quattro paesi presenti nella parte empirica che segue, inclusi: Australia, Canada, Cile e Nuova Zelanda. Analisi cluster basata sul ristretto numero di variabili permette invece di aggiungere sei paesi: Cipro, Repubblica Ceca, Estonia, Grecia, Ungheria, e Polonia.

¹⁰ In questa analisi seguiamo la procedura di stima eseguita dalla Commissione Europea nel Rapporto *Employment in Europe* (2006, pp. 102-9).

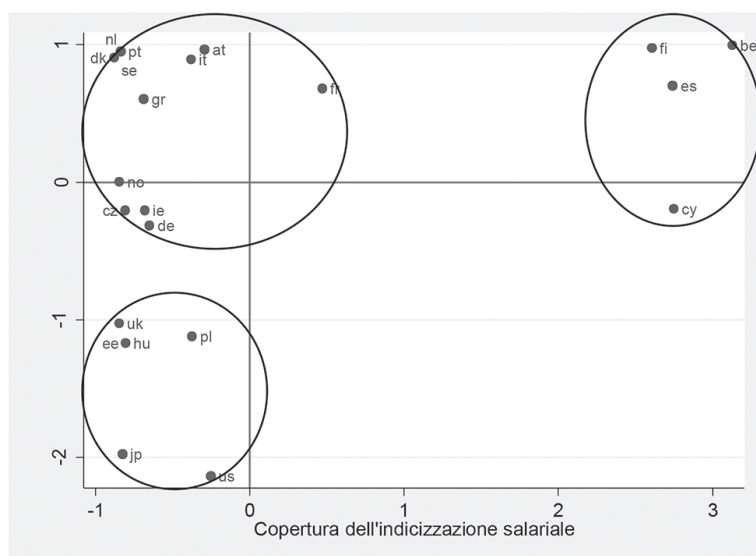
¹¹ Per fare questa analisi sono state estratte le prime quattro componenti principali, in quanto spiegano l'87% della varianza dei dati. Il dataset utilizzato per l'analisi delle componenti principali è stato costruito sulla base di ECB (2008): *Institutional features of wages bargaining in 23 European countries, the US and Japan*.

¹² Fanno parte del primo gruppo: Svezia, Danimarca, Irlanda, Italia, Norvegia, Grecia, Olanda, Portogallo, Germania, Repubblica Ceca, Francia e Austria.

2. Il secondo gruppo¹³ comprende i paesi il cui sistema di contrattazione salariale è fortemente regolamentato. Infatti esso manifesta le medesime caratteristiche del sistema di contrattazione salariale del primo gruppo, ma l'indicizzazione dei salari, gli accordi intersettoriali e il ruolo del governo hanno un'influenza maggiormente rilevante.

3. Infine il terzo gruppo¹⁴ comprende paesi in cui la contrattazione salariale è più deregolamentata rispetto al primo gruppo. Questo gruppo include paesi caratterizzati da densità sindacale molto bassa, bassi livelli di copertura degli accordi collettivi, generale assenza della coordinazione nella contrattazione salariale, decentramento nella contrattazione salariale e degli accordi collettivi della durata media di un anno.

Figura 1. *Clustering* dei paesi, sulla base dell'analisi delle componenti principali



Fonte: nostre elaborazioni su dati BCE (Du Caju *et al.*, 2008).

La complessiva riduzione osservata nel periodo precedente la crisi della protezione del posto di lavoro e delle spese in politiche del lavoro indica, da un lato, l'introduzione di una sempre maggiore flessibilità contrattuale, dall'altro, un relativo minore impegno finanziario dello Stato per il funzionamento efficiente del mercato del lavoro (sempre con riferimento ai paesi OCSE). È dunque in tale contesto che dovrebbero essere analizzati la crisi economica e i suoi effetti.

¹³ Fanno parte del secondo gruppo: Belgio, Cipro, Finlandia e Spagna.

¹⁴ Fanno parte del terzo gruppo: Estonia, Ungheria, Regno Unito, Polonia, Stati Uniti d'America e Giappone.

4. LA SCELTA DELLE VARIABILI E IL METODO DI STIMA

La disoccupazione è, come noto, un fenomeno complesso dovuto a diversi fattori. Per comprenderne il difforme andamento all'interno dei paesi OCSE – soprattutto nell'attuale situazione di crisi persistente – bisogna tenere conto sia degli shock che più di recente hanno colpito tali paesi, sia delle istituzioni che già da tempo operano nei rispettivi mercati del lavoro. Come accennato in precedenza, se si prendessero in considerazione solo gli shock, si potrebbe spiegare la tendenza comune tra i paesi ma non le differenze dell'impatto. Se si considerassero solamente le istituzioni, si otterrebbe un risultato altrettanto insufficiente nell'attribuire ad esse la gravità della crisi occupazionale, poiché – come viene fatto osservare (Blanchard, 1999) – le attuali istituzioni erano già in essere nei principali paesi OCSE quando la disoccupazione era su livelli di molto inferiori. Considerare insieme gli shock e le istituzioni potrebbe invece portare a risultati senz'altro più convincenti. Verranno pertanto stimati gli effetti di alcuni fattori istituzionali sul tasso di disoccupazione, tenendo conto anche degli shock, laddove si tiene distinta la fase che precede da quella che segue il manifestarsi della crisi. Le informazioni statistiche provengono da diverse banche dati¹⁵, consentendo, come detto, di effettuare un'analisi con dati panel, considerando due periodi di tempo differenti, ovvero quello precedente (che va dal 2005 al 2008) e quello successivo (che va dal 2009 al 2011) alla crisi economica.

Nell'analisi che segue verrà effettuata una regressione in cui variabile dipendente è il tasso di disoccupazione¹⁶ (Y), mentre le possibili variabili determinanti saranno il livello di spesa per politiche attive del lavoro (A), l'aliquota marginale media (M), il tasso di inflazione (I), il tasso della crescita del PIL (P), il tasso di copertura sindacale (S), il grado di protezione sul posto di lavoro attraverso la legislazione (E), il grado di coordinazione nella contrattazione salariale tra i datori di lavoro e i sindacati (Z), la durata dei sussidi di disoccupazione (D), il tasso di rimpiazzo dei sussidi di disoccupazione (R) (i valori medi di tali variabili nei periodi pre- e post-crisi sono riportati in TAB. A.3). Il modello stimato può essere formalmente presentato nel seguente modo:

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 A_{it} + \beta_2 M_{it} + \beta_3 I_{it} + \beta_4 P_{it} + \beta_5 S_{it} + \beta_6 E_{it} + \beta_7 Z_{it} + \beta_8 D_{it} + \beta_9 R_{it} + \varepsilon_{it}$$

Laddove risulti che alcune di tali determinanti abbiano giocato un ruolo positivo nel contribuire al contenimento della disoccupazione, ne deriva l'opportunità di potenziare – anche in modo più costante – l'impegno finanziario verso quelli che possono ritenersi strumenti di governo (non esclusivi, ma importanti) della disoccupazione stessa.

Una questione che andrebbe affrontata a questo stadio del modello riguarda la casualità delle relazioni. Per esempio, ci si aspetta che le Politiche attive del lavoro abbiano un impatto negativo sulla disoccupazione; allo stesso tempo, tuttavia, è plausibile ritenere che esse siano più consistenti in un contesto di alta disoccupazione. In questo caso la relazione causale sarebbe invertita e il nesso di causa-effetto risulterebbe biunivoco. Prima di procedere alla stima del modello, risulta pertanto utile indagare sul rapporto di causalità delle

¹⁵ Dataset utilizzati: OCSE (2012); Van Vliet and Caminada (2012); Visser (2011).

¹⁶ In questa stima è stato preso il logaritmo del tasso di disoccupazione, come in altri studi che ne hanno esaminato la relazione rispetto alle variazioni del salario (Blanchflower, Oswald, 1994). Poiché abbiamo preso il logaritmo del tasso di disoccupazione, se la parte destra dell'equazione aumenta di 0,1, il logaritmo del tasso di disoccupazione aumenta di 0,1, così il tasso di disoccupazione cresce del 10%.

variabili chiave, effettuando il Granger test per i dati panel¹⁷. I risultati del test vengono presentati nella TAB. A.4 dell'*Appendice*.

Noi troviamo una forte relazione di Granger-causalità tra inflazione e disoccupazione, e un caso di causalità bidirezionale tra il tasso della crescita del PIL e la disoccupazione. Tuttavia preferiamo considerare il saggio di crescita del PIL nella nostra specificazione, poiché riteniamo che esso catturi la congiuntura sfavorevole che ha diversamente interessato nel tempo ciascun paese. Come per altre coppie di variabili, la F-statistic non risulta essere significativa, probabilmente per la limitata dimensione del panel e per il conseguente relativo basso grado di variabilità dei dati. Proprio la limitata disponibilità dei dati ci preclude, al momento, di estendere l'analisi ad un periodo più lungo.

5. I RISULTATI DELLA VERIFICA EMPIRICA

I risultati empirici ottenuti sono presentati in TAB. 1. Per quanto si cerchi di valutare quanto le singole determinanti abbiano un peso “distinto” sull'entità della disoccupazione, è ovvio che nella realtà esse agiscono interagendo le une con le altre. Sarà dunque necessario, dopo un'analisi dell'impatto specifico di ciascuna di esse, procedere ad una lettura più ampia, che tenga conto dell'importanza di tali interazioni.

Tabella 1. Risultati della stima panel

Variabile dipendente – tasso di disoccupazione	Modello (i)	Modello (ii)
Spesa in politiche attive del lavoro	-0,047*** (0,005)	-0,044*** (0,004)
Aliquota marginale media	0,011** (0,005)	0,009** (0,004)
Tasso di inflazione	-0,037** (0,018)	-0,035** (0,017)
Tasso della crescita del PIL	-0,034*** (0,009)	-0,034*** (0,009)
Grado di copertura sindacale	0,006*** (0,001)	0,008*** (0,001)
Protezione del posto di lavoro tramite legislazione	0,041 (0,036)	
Grado di coordinazione nella contrattazione salariale tra sindacati e imprese	0,011 (0,013)	
Durata dei sussidi di disoccupazione	0,003 (0,002)	
Tasso di rimpiazzo dei sussidi di disoccupazione	0,042 (0,196)	

Nota: ***, **, * indicano che il regressore è statisticamente significativo rispettivamente al livello dell'1%, 5%, 10%. Questa stima è stata fatta attraverso lo stimatore FGLS. Nella prima stima vengono utilizzati tutti i regressori, nella seconda vengono eliminati quelli tra loro correlati. Gli *standard errors* sono in parentesi.

Fonte: nostre elaborazioni.

¹⁷ In essa si prende a riferimento il concetto standard di causalità definito nello stesso paper di Granger (1969, p. 428): «X is G-noncausal for Y if we are not able to predict Y better with the past history of X than when it is excluded». C'è, inoltre, un crescente numero di studi che indagano sul nesso di causalità all'interno di un panel data, Chen *et al.* (2014) forniscono un'ampia rassegna dei differenti approcci proposti in letteratura. Noi utilizziamo la versione più semplice del test e la scelta è principalmente condizionata dal fatto che utilizziamo un panel relativamente ridotto.

5.1. *Il ruolo delle politiche attive*

Come possiamo vedere dai risultati ottenuti, in entrambe le stime *un aumento della spesa in politiche attive porta ad una riduzione della disoccupazione*: il coefficiente di tale variabile è infatti negativo e con livello di significatività dell'1%. Prima di fare uno studio più approfondito di tale regressore, dobbiamo tenere presente che le sue principali componenti sono: 1. le misure volte a sostegno dell'occupazione, che possono avvenire attraverso gli aiuti diretti alla ricerca di lavoro, o attraverso gli aiuti per permettere il mantenimento del posto di lavoro; 2. i fondi stanziati per la creazione di imprese; 3. i fondi stanziati per finanziare i servizi per l'impiego; 4. l'offerta di formazione volta all'inserimento nel mercato del lavoro; 5. i fondi stanziati per la creazione diretta dei posti di lavoro.

Per ciò che riguarda i programmi di formazione, occorre innanzitutto tener presente che, nella maggior parte dei paesi, la relativa spesa assorbe la quota più rilevante delle politiche attive: nel 2011 nei paesi OCSE essa rappresentava, in media, lo 0,17% del PIL. Ciò è dovuto al fatto che essa genera notevoli effetti positivi sul livello occupazionale (OCSE, 2000), specialmente quando va a finanziare programmi di formazione rivolti alle fasce di lavoratori svantaggiate (Friedlander *et al.*, 1997). Altrettanto comprovati sono gli esiti positivi sul livello occupazionale generati dalle misure volte a facilitare la ricerca di lavoro da parte dei disoccupati (OCSE, 2004).

Per quanto riguarda la spesa nella creazione diretta di posti di lavoro – la cui quota è più o meno simile tra i diversi paesi OCSE –, è stato riscontrato uno scarso successo nell'offrire opportunità lavorative stabili ai disoccupati (OCSE, 2000). Ne è conseguita una tendenziale diminuzione del relativo finanziamento un po' in tutti i paesi: nel 1998, in media, nei paesi OCSE si spendeva per tale misura lo 0,13% del PIL, nel 2011 la quota risulta più che dimezzata, ovvero lo 0,06% del PIL (OCSE, 2012). Viene inoltre sottolineato come i posti di lavoro creati attraverso questo tipo di politiche siano, in genere, caratterizzati da una bassa produttività; motivo per cui i contratti di lavoro avviati con tale modalità dovrebbero avere durata limitata nel tempo (Scarpetta, 1996).

5.2. *I molteplici canali di influenza della legislazione per la protezione del posto di lavoro (EPL)*

Dalla stima effettuata risulta che un aumento dell'EPL porta ad un aumento della disoccupazione, però il coefficiente non risulta essere significativo. Occorre fare delle analisi più approfondite della determinante in questione. I criteri tramite cui viene misurato l'EPL sono oggetto di diverse critiche:

1. in primo luogo, tale indicatore risulta fortemente influenzato da valutazioni soggettive – come qualunque componente qualitativa del sistema legale – e quindi soggette a stime arbitrarie (Addison, Teixeira, 2003);
2. inoltre, occorre considerare che la protezione del posto di lavoro può essere regolamentata anche tramite contrattazione collettiva tra le parti sociali, ma in alcuni casi può risultare del tutto assente in alcuni contesti produttivi, nonostante la legislazione ufficiale: spesso accade – come in Italia – che ad un determinato livello di EPL fissato a livello legislativo corrisponda poi, nella realtà, un diverso grado di protezione sul posto di lavoro effettivamente applicato nelle unità produttive locali, ad esempio nelle imprese di piccola dimensione (Pierre, Scarpetta, 2004);
3. infine, per una più corretta valutazione dell'impatto che tale indicatore ha sulla disoccupazione, va tenuto presente che esso misura solamente un aspetto della flessibilità del mercato del lavoro, ovvero il costo legato alla regolamentazione che disciplina la decisione

per l'impresa di assumere e licenziare i lavoratori. Andrebbero invece considerati anche i benefici che possono derivare dalla medesima legislazione, quali ad esempio uno stimolo a (ri)qualificare meglio la manodopera occupata "più stabilmente", accrescendone l'affidabilità e la produttività. L'idea della concezione dell'EPL unicamente come costo è stata criticata da Berg e Cazes (2007), i quali argomentano che troppo spesso ci si limita a valutare solo i costi, ignorando le "esternalità positive" che pure possono scaturire da una maggiore protezione del posto di lavoro.

Risulta dunque necessario un richiamo a quei lavori che hanno stimato l'impato dell'EPL, ponendo l'attenzione proprio sull'esistenza di alcune esternalità negative della disoccupazione stessa e, quindi, positive delle istituzioni che mirano a contenerne cause ed effetti.

In primo luogo, bisogna sottolineare che, in caso di licenziamento, un lavoratore perde ovviamente il reddito di lavoro e che, laddove perduri la disoccupazione, si perdono anche le capacità professionali acquisite. Anche a livello macroeconomico la disoccupazione provoca dei costi a causa del turnover del lavoro¹⁸: dovranno essere pagati sussidi di disoccupazione, nonché utilizzate risorse per aiutare il reinserimento nel mercato del lavoro del disoccupato, e, più in generale, le politiche passive dovranno essere integrate dalle necessarie politiche attive del lavoro (Belot *et al.*, 2007). Non va, comunque, dimenticato il fatto che la protezione del posto di lavoro ha motivo di esistere soprattutto per evitare che i lavoratori siano licenziati in modo arbitrario. Inoltre, un alto livello di EPL potrebbe anche avere effetti positivi per l'azienda, laddove incoraggi relazioni lavorative di più lunga durata tra impresa e lavoratore, favorendo così gli investimenti in formazione e il miglioramento del capitale umano a disposizione dell'azienda (Bassanini *et al.*, 2009), aumentando la stabilità di questa sul territorio e la sua crescita nel tempo (Belot *et al.*, 2007).

D'altra parte, è indubbio che riducendo il turnover del lavoro, un elevato EPL può ridurre le possibilità delle imprese di rispondere velocemente a cambiamenti della tecnologia e/o della domanda dei relativi prodotti. Se da un lato, quindi, il contenimento dei flussi in uscita può essere compensato dalle minori entrate nel sistema occupazionale (si licenzia meno, ma si è anche meno incentivati ad assumere), il tasso di disoccupazione potrebbe rimanere inalterato. Ciò può avere un impatto negativo sul tasso di occupazione di alcuni gruppi di lavoratori, tra cui specialmente i giovani, e quindi favorire alcuni segmenti lavorativi a discapito di altri (Bassanini *et al.*, 2009). Questa segmentazione del mercato del lavoro, pur non influenzando di per sé sul tasso di disoccupazione aggregato, potrebbe avere incidenza sulla disoccupazione di lunga durata sperimentata da alcune componenti lavorative.

È importante sottolineare che, secondo l'OCSE (2004), gli effetti complessivi di un aumento dell'EPL sul tasso di disoccupazione non sono chiari. Per usare le parole di Blanchard (1999, p. 97): «[...] la tutela del posto di lavoro cambia la natura del mercato del lavoro. La struttura della disoccupazione si cristallizza: meno lavoratori sperimentano periodi di disoccupazione, ma vi rimangono più a lungo. Non vi sono elementi per ritenere che il risultato netto sia un aumento del tasso di disoccupazione».

In conclusione, quindi, i risultati ottenuti in questa stima debbono essere letti con cautela, soprattutto per quanto riguarda le implicazioni di *policy*. È possibile, infatti, che

¹⁸ Il tasso turnover del lavoro è dato dal numero di lavoratori che, durante l'anno, diventano disoccupati, diviso il numero totale di lavoratori.

eventuali modifiche dell'EPL che non siano accompagnate da adeguate politiche del lavoro potrebbero rivelarsi non solo inadeguate ai fini del contenimento della disoccupazione, ma perfino dannose, laddove i benefici delle esternalità positive sacrificate dal mutamento della legislazione non siano realmente compensati da una maggiore stabilità occupazionale delle componenti in precedenza svantaggiate (Bredgard *et al.*, 2009).

5.3. La durata del sussidio di disoccupazione e i suoi effetti contrastanti sul tasso di disoccupazione

La durata del sussidio di disoccupazione produce un effetto positivo ma non significativo sulla disoccupazione. Qui va richiamato il fatto che un'eventuale riduzione della durata dei sussidi di disoccupazione potrebbe indurre il disoccupato ad essere meno selettivo ed indurlo ad accettare presto un'occupazione (riducendo così il tasso di disoccupazione); ma si è fatto tuttavia notare che, laddove l'ambito lavorativo non risulti coerente con il profilo professionale del lavoratore, ciò potrebbe comportare una riduzione del suo impegno lavorativo, con conseguente caduta della produttività. Un medesimo livello di sussidio di disoccupazione, ma con una durata maggiore, potrebbe quindi tradursi in maggiore produttività, migliori condizioni e maggiore stabilità del posto di lavoro (Caliendo *et al.*, 2009). L'ottimismo con cui si guarda a questi possibili favorevoli risultati sembra invece contraddetto dalle recenti riforme varate in diversi mercati del lavoro dei paesi comunitari, dove la tendenza è stata, al contrario, quella di ridurre la durata dei sussidi, per cercare di "attivare" maggiormente i disoccupati nella ricerca del posto di lavoro. Difatti, per incentivare l'inserimento più rapido nel mondo del lavoro, si è preferito ridurre o lasciare inalterata la durata dei sussidi di disoccupazione, ma si è puntato soprattutto a migliorare l'utilizzo del tempo in cui vengono concessi tali sussidi: indirizzando il disoccupato verso attività formative e/o potenziando i servizi per l'impiego. Un esempio in tal senso proviene dal modello di *flexicurity* danese, dove le riforme implementate hanno soprattutto mirato ad aumentare le spese in politiche attive (Andersen, Svarer, 2007).

5.4. Il tasso di rimpiazzo dei sussidi di disoccupazione

Secondo l'OCSE (2000), è difficile quantificare l'impatto esatto che tale variabile può avere sul livello di disoccupazione; ma l'unica certezza è che un alto livello di tale strumento avrà un effetto sfavorevole sul mercato del lavoro. Per fissare un tasso di rimpiazzo che non generi effetti occupazionali negativi viene quindi suggerito di tenere in debita considerazione i seguenti elementi:

1. l'avversione al rischio dei lavoratori: il tasso di rimpiazzo dovrebbe essere proporzionale al livello delle perdite di guadagno o di altri rischi che i lavoratori prevedono di affrontare e rispetto ai quali intendono assicurarsi;
2. il grado di reazione del salario al tasso di rimpiazzo dei sussidi di disoccupazione: se questo verrà elevato, si suppone che i salari vengano spinti in alto, aumentando il costo del lavoro e causando disoccupazione; ma il grado di reazione e il suo impatto sul tasso di disoccupazione dipenderà anche dalla regolamentazione posta sull'accesso ai sussidi di disoccupazione e dal grado di competizione nel mercato del lavoro e del prodotto;
3. le modalità di finanziamento dei sussidi di disoccupazione: un alto tasso di rimpiazzo dei sussidi di disoccupazione richiede alte tasse per finanziarlo. Queste nuove tasse potrebbero aumentare il costo del lavoro, causando così disoccupazione;
4. le politiche attive del lavoro: aumentando la produttività attraverso attività formative

può crescere la possibilità dei disoccupati di trovare lavoro. Gli investimenti in (ri)qualificazione possono contrastare gli effetti negativi di un elevato tasso di rimpiazzo;

5. gli uffici pubblici di collocamento: nella misura in cui sia i servizi pubblici per l'impiego sia gli analoghi uffici privati risulteranno efficienti, i disoccupati verranno agevolati nel trovare velocemente un lavoro in linea con le proprie capacità.

Il risultato ottenuto in questa stima suggerisce che migliori performance occupazionali possono realmente ottenersi quando una maggiore generosità dei sussidi sia associata ad una buona gestione degli stessi. Tale risultato deve essere tuttavia interpretato con le opportune precauzioni, tenendo soprattutto conto del fatto che il regressore risulta correlato con altri regressori.

5.5. Il grado di copertura e la coordinazione nella contrattazione salariale

La relazione, emersa dai risultati della stima, indica che un aumento del grado di copertura del sindacato porterebbe ad un aumento del tasso di disoccupazione, mentre un più alto grado della coordinazione tra sindacati e associazioni di imprenditori non produce un effetto significativo.

Dal punto di vista econometrico, anche in questo caso, bisogna far attenzione al fatto che le variabili relative al grado di copertura dei sindacati e al grado di coordinazione tra imprese e sindacati risultano correlate con altri regressori; ciò, come noto, potrebbe portare ad effetti distorsivi sulla stima effettuata.

D'altra parte, occorre ricordare che sono molti gli studi che non concordano in merito agli effetti generati sul tasso di disoccupazione dalle due variabili qui considerate. In definitiva, non è possibile sostenere, in modo inequivocabile, che una presunta maggiore rigidità del mercato del lavoro, dovuta ad un aumento del grado di copertura del sindacato, sia causa diretta di un aumento del tasso di disoccupazione.

5.6. La tassazione sul reddito e l'inflazione

Il coefficiente positivo e significativo per l'aliquota marginale conferma le nostre aspettative: un aumento della pressione fiscale rappresenta un disincentivo alla crescita dell'occupazione e, quindi, influenza positivamente la disoccupazione. La spiegazione teorica poggia sull'assunto che una più gravosa tassazione sul reddito aumenterebbe il costo opportunità di lavorare: il che non sempre si tradurrebbe in una fuoriuscita dal mercato del lavoro (inattività), ma che potrebbe o contribuire ad un aumento dell'occupazione nell'area sommersa dell'economia o indurre a chiedere retribuzioni più elevate. In altri termini e secondo un'impostazione più tradizionale, un aumento della tassazione sul reddito porterebbe ad un aumento del salario di riserva dei lavoratori e ad una conseguente riduzione della domanda di lavoro. Non vanno inoltre trascurati, secondo un'ottica più keynesiana, gli effetti macroeconomici di una tassazione che, riducendo il reddito disponibile per i consumi e laddove non sia compensata da un'adeguata spesa pubblica, potrebbe incidere negativamente sulla domanda effettiva e, quindi, sulla domanda di lavoro aggregata.

Tra gli altri risultati, il coefficiente negativo e significativo individuato nella relazione tra tasso di inflazione e disoccupazione sembra convalidare il *trade-off* tradizionale della curva di Phillips: un'alta disoccupazione si associa a basso potere sindacale, bassa crescita salariale e dei prezzi; viceversa, nella congiuntura più favorevole. Anche il coefficiente per il tasso della crescita del PIL risulta essere negativo, catturando l'impatto più diretto della recessione sulla disoccupazione.

6. IL MERCATO DEL LAVORO ITALIANO E LA DISOCCUPAZIONE STRUTTURALE

Conclusa l'analisi empirica e l'analisi delle variabili utilizzate all'interno del modello di regressione, risulta interessante applicare tutto ciò al mercato del lavoro italiano e, in particolare, al relativo tasso di disoccupazione.

Per quanto riguarda l'entità, le caratteristiche e la persistenza della disoccupazione italiana, le analisi OCSE propongono una stima del NAIRU, evidenziando un leggero incremento della disoccupazione di equilibrio rispetto al periodo pre-crisi. Inoltre è molto importante sottolineare che la stima del tasso di disoccupazione di equilibrio nel 2011 si posiziona vicino all'8%, un valore non molto inferiore a quello della disoccupazione effettiva per lo stesso anno (dati CNEL, 2012). Il concentrarsi della disoccupazione soprattutto nella componente meno qualificata, giovanile, femminile e meridionale – avendo la crisi accentuato ancor più le disparità occupazionali interne allo stesso mercato – rende la previsione per l'immediato futuro ancor più pessimistica.

Questo tipo di stima non è infatti incoraggiante, perché indica che nel mercato del lavoro italiano l'attuale disoccupazione non è rapidamente assorbibile laddove si manifesti un'auspicabile fase di ripresa economica. Se valgono le indicazioni riportate all'inizio di questo lavoro, si può dedurre che l'aumento della disoccupazione osservato in Italia negli anni più recenti, pur includendo una percentuale di disoccupazione congiunturale, presenta caratteristiche di *mismatch* strutturale: uno squilibrio che rende difficile un reinserimento di tutti i lavoratori potenzialmente disponibili a lavorare, laddove si punti solo al sostegno della domanda aggregata.

Un metodo utilizzato per stimare la disoccupazione strutturale è analizzare come si posiziona nel tempo la curva di Beveridge, che mette in relazione il tasso di posti vacanti e il tasso di disoccupazione. Come ci mostrano le rilevazioni del CNEL (2012), nel periodo che va dal 2006 al 2011, la curva di Beveridge si è spostata verso l'alto: questo indica un peggioramento dell'efficienza del mercato del lavoro e, quindi, un aumento della disoccupazione strutturale.

Ad ulteriore dimostrazione dell'accentuarsi di questo tipo di disoccupazione, possono essere menzionate le principali cause che ne sono all'origine e che denotano la particolare inefficienza del mercato del lavoro italiano:

– *il mismatch tra domanda e offerta di istruzione e di capacità professionali.* Secondo l'indagine Excelsior (2012), la quota di imprese che segnalano difficoltà di reperimento delle figure ricercate, pur essendo scesa nel 2011 al 23% (partendo da un valore pari al 38% circa nel 2010), rimane comunque elevata. Di riflesso, anche la quota delle assunzioni considerate di difficile reperimento nel 2011 è scesa considerevolmente, passando dal 26,7% nel 2010 al 19,7% nel 2011. Tuttavia, è importante sottolineare che la difficoltà di reperimento è probabilmente stata ridotta dall'eccesso di offerta di lavoro determinatasi sul mercato del lavoro in seguito alla crisi economica (e quindi dall'ampliarsi del denominatore del rapporto). Sempre secondo l'indagine Excelsior, viene ribadito che il motivo principale per cui le imprese manifestano difficoltà nel reperimento del personale da assumere è dato dalla mancata corrispondenza tra le competenze richieste dal sistema imprenditoriale e gli indirizzi di studio seguiti da chi si presenta sul mercato del lavoro. Questo tipo di *mismatch* (molto diffuso in Italia) è stato evidenziato anche da una recente indagine dell'ISTAT sugli esiti occupazionali dei laureati nel 2007;

– *la mancanza e l'inefficienza, in alcune regioni, dei servizi volti a conciliare il lavoro e la vita familiare.* Infatti il grado di copertura dei servizi socio-educativi nel Nord Ovest è

dell'86,6%, nel Nord Est è del 93,6%, nel Centro è dell'87,4% e, infine, nel Sud è solo del 48,8%. Inoltre, è interessante sottolineare che dei 2.683.000 euro spesi in interventi e servizi sociali rivolti alle famiglie bisognose, il 30,9% è stato investito nel Nord Ovest, il 24,4% nel Nord Est, il 23,9% nel Centro e solo l'11,8% di tale spesa è stato investito nelle regioni del Sud Italia (ISTAT, 2013)¹⁹;

– *il basso livello di spesa in politiche attive del lavoro*. In Italia, nel 2011, la quota di spesa assorbita da tali misure era notevolmente inferiore rispetto alla media OCSE (0,46% del PIL contro lo 0,78%). Inoltre, è interessante sottolineare che, in seguito alla crisi economica, in Italia, si è ridotta la spesa volta a finanziare le politiche attive del lavoro (passata dallo 0,5% del PIL nel 2005 allo 0,46% del PIL nel 2011), mentre, nella media dei paesi OCSE, come è stato evidenziato nel PAR, 1, tale spesa è aumentata;

– *la scarsa efficacia e lo scarso utilizzo dei servizi per l'impiego*. Secondo i dati ISFOL, risulta evidente come l'Italia si collochi tra gli ultimi posti, rispetto ai paesi dell'Unione Europea, per quanto riguarda l'utilizzo dei centri per l'impiego come canale di ricerca di lavoro, con solo il 32,1% dei disoccupati che sceglie tale modalità. È risaputo come in Italia prevalgano nettamente i canali informali per la realizzazione dell'incontro tra domanda e offerta di lavoro (ISFOL, 2011);

– *l'alto livello della tassazione sui redditi, quale causa di un aumento della quota di lavoratori presenti nel mercato del lavoro nero*. In Italia, nel 2011, in media, veniva prelevato il 21,3% del reddito di un individuo senza figli a carico, contro un valore medio OCSE pari al 15% del reddito per un individuo nelle stesse condizioni familiari (dati OCSE, 2012);

– *la bassa quota di appartamenti dati in affitto, quale causa di una scarsa mobilità dei lavoratori*. Secondo le rilevazioni ISTAT (2011), nel 2009, le case destinate all'affitto erano solamente il 18,9% delle 24,7 milioni di case occupate, una percentuale molto al di sotto della media europea (30%). Inoltre, il prezzo di affitto di una casa nelle principali città è aumentato di oltre l'80% rispetto al 2000 (Banca d'Italia, 2012)²⁰.

7. CONCLUSIONI

Da quanto analizzato in questo lavoro, appare evidente che alcune politiche del lavoro volte a contrastare l'aumento della disoccupazione strutturale risultano senza dubbio necessarie, ma non certo sufficienti a risolvere il problema in modo significativo. Difatti gli squilibri di natura strutturale che si riflettono sui mercati del lavoro di molti paesi industrializzati affondano le loro radici anche negli squilibri di altri mercati (del capitale e dei beni e servizi prodotti), nonché nei divari settoriali e territoriali dei rispettivi sistemi produttivi. Ciò non toglie che alcune "rigidità" presenti sul mercato del lavoro – italiano e, più in generale, comunitario – possano essere rimosse (o almeno attenuate) attraverso adeguate politiche del lavoro.

Secondo l'OCSE (2012), il compito di queste politiche dovrebbe essere principalmente quello di:

– evitare che coloro che perdono il lavoro, e specialmente i disoccupati di lungo periodo, subiscano una riduzione delle loro capacità professionali, in modo tale da poter permettere

¹⁹ Cfr. <http://dati.istat.it/>.

²⁰ Cfr. <http://www.bancaditalia.it/>.

un loro reinserimento rapido nel mercato del lavoro: il che suggerirebbe di potenziare il sistema di *formazione* e riqualificazione professionale (politiche attive), nonché di agire su quei fattori che incidono sulla disoccupazione di lunga durata;

– eliminare ogni ostacolo che non permetta a coloro che sono alla ricerca di lavoro di trovarlo e che, diametralmente, non consenta alle imprese di trovare lavoratori con le capacità professionali richieste: l'obiettivo principale sarebbe, in tal caso, quello di migliorare la diffusione e la qualità dei *servizi per l'impiego*, così da agevolare il *matching* tra la domanda e l'offerta di lavoro.

In questo articolo ci siamo soffermati sull'analisi degli effetti generati da alcuni *fattori istituzionali* sul tasso di disoccupazione.

Dall'analisi della letteratura economica e dalle verifiche empiriche risulta evidente che i fattori istituzionali agiscono sul tasso di disoccupazione attraverso molteplici canali, rendendo difficile una quantificazione certa dei loro effetti sul tasso di disoccupazione. I nostri risultati non confermano quella parte di letteratura economica secondo cui la presenza di alcune rigidità istituzionali all'interno del mercato del lavoro deve necessariamente ritenersi sinonimo di un aumento delle imperfezioni che lo caratterizzano, e quindi causa di un aumento della disoccupazione: al contrario, guardando all'esperienza di altri paesi dell'area OCSE, anche in Italia alcune istituzioni potrebbero operare in modo tale da contrastare altri tipi di "imperfezioni" (informative, formative, di mobilità ecc...) che comunque limitano il funzionamento del mercato.

Tra tutti i fattori istituzionali analizzati in questo lavoro, gli unici due rispetto ai quali la letteratura economica si esprime in modo concorde nel valutare gli effetti sul tasso di disoccupazione sono la *spesa in politiche attive del lavoro* e la *tassazione sui redditi*. Un aumento dell'aliquota marginale porta, infatti, ad un aumento della disoccupazione, mentre un aumento della spesa in politiche attive del lavoro, e in particolare un aumento delle spese volte a finanziare l'offerta di formazione (OCSE, 2012), porta ad una riduzione della disoccupazione.

A conferma di questi risultati, è interessante – ma non certo rassicurante – osservare come l'Italia, che ha visto un aumento della disoccupazione strutturale in seguito alla crisi economica, sia caratterizzata da una percentuale di spesa in politiche attive del lavoro rispetto al PIL inferiore alla media OCSE (e tale spesa si è ridotta in seguito alla crisi economica, a differenza di quanto è avvenuto nella media dei paesi OCSE) e si contraddistingue altresì per la pressione fiscale superiore alla media OCSE.

APPENDICE

Tabella A.1. Dati sulla regolamentazione della contrattazione salariale, per effettuare l'analisi delle componenti principali

Paesi	AT	BE	CY	CZ	DK	EE	FI	FR	DE	EL	HU	IE	IT	JP	LT	LU	NL	NO	PL	PT	ES	SE	UK	US
Caratteristiche contrattazione salariale																								
Densità sindacale	B	M	M	B	A	MB	M	MB	MB	MB	MB	B	B	MB	MB	B	M	MB	B	MB	A	B	MB	
Copertura sindacale	A	A	M	M	A	B	A	A	M	A	B		A	MB	MB		A	M	B	A	A	A	B	MB
Livello contrattazione salariale	S	S	S	AZ	S	AZ	N	S	S	S	AZ	N	S	S	AZ	AZ	S	S	AZ	S	S	S	AZ	AZ
Durata contratto collettivo	1	2	3	1,5	3	1	3	1,5	2	2	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2,5	3	1	1
Lavoratori coperti da clausole di indicizzazione salariale	MB	A	M	NE	NE	NE	A	MB	NE	NE	NE	NE	MB	NE		A	NE	NE	MB	NE	A	NE	NE	MB
Tipo di indicizzazione	NE	AU	AU	NE	NE	NE	AC	MI	NE	NE	NE	NE	NE	NE	NE	AUT	NE	NE	NE	AC	NE	NE	NE	NE
Procedure di estensione	N	R	N	NE	NE	R	R	R	NE	R	R	AU	AU	AU	NE	R	R	NE	AU	R	AU	NE	NE	NE
Fissazione minimo salariale	AC	SL	SL	SL	AC	SL	AC	SL	N	AC	SL	SL	N	SL	SL	SL	SL	AC	SL	SL	AC	SL	SL	SL

Nota: MB = molto basso; B = basso; M = medio; A = alto; AZ = aziendale; S = settoriale; RE = regionale; N = nazionale; NE = nessuno; AU = automatica; MI = minimo salariale; R = richieste; SL = stabilito per legge; AC = attraverso accordi collettivi.

Fonte: ECB (2008).

Tabella A.2. Codificazione delle variabili incluse nell'analisi delle componenti principali

Nome variabile	Valore
Densità sindacale	MB = molto basso = 1, B = basso = 2, M = medio = 3, A = alto = 4
Procedure di estensione alla contrattazione salariale	NE = nessuna = 1, R = richiesta = 2, AU = automatica = 3
Livello della contrattazione salariale	AZ = aziendale = 4, S = settoriale = 3, R = regionale = 2, N = nazionale = 1
Durata del contratto collettivo	1-4 (anni)
Minimo salariale	N = nessuno = 1, AC = accordi collettivi = 2, SL = stabilito per legge = 3
Copertura sindacale	MB = 1, B = 2, M = 3, A = 4
% di lavoratori coperti dall'indicizzazione salariale	nessuno = 0, MB = 1, B = 2, M = 3, A = 4
Tipo di indicizzazione dei salari	NE = nessuna = 1, MI = minimo salariale = 2, AC = accordi collettivi = 3, AU = automatica = 4

Tabella A.3. Valori medi dei fattori istituzionali utilizzati nell'analisi econometrica

	Tasso di disoccupazione	Spesa in politiche attive del lavoro (% del PIL/TD)	Aliquota marginale media	Tasso di inflazione	Tasso della crescita del PIL	Grado di copertura del sindacato	Protezione del posto di lavoro	Grado di coordinazione nella contrattazione salariale	Durata del sussidio di disoccupazione (mesi)	Percentuale di rimpiazzo del sussidio di disoccupazione
2005-2008										
AT	4,54	14,96	51,65	2,28	2,80	99,00	2,37	3,00	9,00	0,55
AU	4,62	7,20	44,55	3,25	3,04	60,00	1,29	0,00	48,00	0,24
BE	7,78	15,12	60,93	2,73	2,07	96,00	1,81	2,75	48,00	0,60
CA	6,31	4,81	37,90	2,18	2,24	31,68	0,92	0,00	8,50	0,57
CH	3,64	16,46	46,68	1,35	3,11	48,00	1,60	0,00	18,00	0,70
DE	9,46	8,95	56,8	2,00	2,18	63,00	2,87	0,00	12,00	0,60
DK	3,99	35,41	64,53	2,20	1,66	82,00	2,13	1,50	48,00	0,56
ES	9,35	8,64	36,23	3,45	3,01	80,50	2,36	4,75	24,00	0,51
FI	7,35	12,11	55,08	2,20	3,24	90,00	2,17	0,00	23,00	0,55
FR	8,12	11,25	43,5	1,93	1,62	95,00	2,47	1,25	23,00	0,70
IE	5,00	13,35	52,63	3,83	3,60	44,00	1,31	0,25	15,00	0,34
IT	6,91	7,31	37,33	2,30	0,91	80,00	2,76	0,25	7,00	0,55
JP	4,09	4,52	40,98	0,35	1,04	16,18	1,54	0,00	9,00	0,60
NL	3,64	32,89	59,3	1,75	2,79	82,00	2,88	0,00	31,00	0,68
NO	3,31	19,12	51,58	2,08	1,90	72,00	2,33	1,50	24,00	0,66
NZ	3,87	9,44	44,28	3,20	1,82	17,00	1,56	0,00	48,00	0,25
PT	7,76	7,54	38,7	2,63	1,15	62,00	4,42	2,75	24,00	0,78
SE	6,81	15,60	57,93	1,88	2,54	92,00	2,61	0,00	14,00	0,68
UK	5,18	6,89	46,83	2,58	2,16	34,50	1,20	0,00	6,00	0,17
US	5,03	2,88	33,95	3,33	1,88	13,28	0,26	0,00	6,00	0,58

2009-2011

AT	4,45	18,65	51,13	1,87	0,26	99,00	2,37	6,00	9,00	0,55
AU	5,30	5,88	41,4	2,67	2,61	60,00	1,50	0,00	48,00	0,22
BE	7,78	17,78	62,23	1,87	0,43	96,00	1,94	0,33	48,00	0,59
CA	7,91	4,26	37,60	1,67	1,06	31,50	0,92	0,00	11,00	0,59
CH	4,02	16,15	46,50	0,13	0,94	48,00	1,60	0,00	18,00	0,71
DE	6,94	13,07	55,1	1,17	0,73	63,00	2,87	0,00	12,00	0,60
DK	7,01	25,87	61,0	2,13	-1,07	82,00	2,16	0,00	24,00	0,55
ES	19,99	4,56	36,97	1,57	-1,33	80,00	2,31	4,00	24,00	0,49
FI	8,17	12,13	54,5	1,53	-0,78	90,00	2,17	1,67	23,00	0,54
FR	9,10	11,89	44,5	1,23	0,20	95,00	2,38	3,33	24,00	0,69
IE	13,60	7,12	55,8	-0,93	-1,76	44,00	1,27	0,00	12,00	0,36
IT	8,29	5,67	39,2	1,70	-1,11	80,00	2,76	0,67	8,00	0,63
JP	4,89	6,43	42,73	-0,77	-0,44	16,03	1,37	0,33	9,00	0,61
NL	4,10	30,25	59,13	1,60	-0,40	82,00	2,82	3,67	38,00	0,68
NO	3,37	21,93	51,13	1,97	0,06	72,00	2,33	0,00	24,00	0,67
NZ	6,41	6,04	41,33	2,80	1,37	17,00	1,56	0,00	48,00	0,23
PT	11,06	7,14	39,5	1,43	-0,74	62,00	4,23	0,00	24,00	0,78
SE	8,23	12,80	55,1	1,23	1,49	92,00	2,61	0,00	35,00	0,60
UK	7,80	4,99	46,27	3,33	-0,80	34,80	1,20	0,00	6,00	0,17
US	9,28	1,67	33,33	1,47	0,52	13,10	0,26	0,00	23,00	0,57

Nota: per tener conto delle differenze tra i paesi nei tassi di disoccupazione abbiamo preso la misura ponderata dividendo la percentuale di politiche attive del lavoro nel PIL per il tasso di disoccupazione.

Fonte: OCSE (2012); Van Vliet, Caminada (2012); Visser (2011).

Tabella A.4. Granger test di causalità

Variabili	A-Y	M-Y	I-Y	P-Y	S-Y	E-Y	Z-Y	D-Y	R-Y
Causalità diretta	A→Y	M→Y	I→Y	P→Y	S→Y	E→Y	Z→Y	D→Y	R→Y
F-statistic	1,41	1,10	15,08***	6,67***	0,59	0,23	1,77	1,77	0,54
Causalità reversa	Y→A	Y→M	Y→I	Y→P	Y→S	Y→E	Z→E	Y→D	Y→R
F-statistic	1,58	0,58	1,09	33,52***	0,59	0,54	0,35	0,35	0,06

Nota: l'ipotesi nulla è che "A è G-noncausale per B nello schema A→B".

I significati delle variabili indicate sono riportati nella spiegazione del modello riportata nella sezione 3, ***, **, * statisticamente significativo rispettivamente al livello dell'1%, 5%, 10%.

Fonte: nostri calcoli.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ABSAR R., BUI T., YOUNG K. (2013), *The effect of extending unemployment insurance benefits on state unemployment rate*, "The Public Purpose", XI.
- ADDISON J., TEIXEIRA P. (2003), *The economics of employment protection*, "Journal of Labor Research", 24, 1, pp. 85-128.
- ANDERSEN T. M., SVARER E. (2007), *Flexicurity: Labor market performance in Denmark*, CESIFO Working Paper, n. 2108, pp. 126-45.
- ATKINSON A. B., MICKLEWRIGHT J. (1991), *Unemployment compensation and labor market transitions: A critical review*, "Journal of Economic Literature", 29, 4, pp. 1679-727.
- BAKER D., GLYN A., HOWELL D., SCHMITT J. (2005), *Labour market institutions and unemployment: A critical assessment of the cross country evidence*, in D. Howell (ed.), *Fighting unemployment: The limits of free market orthodoxy*, Oxford University Press, Oxford.
- BANCA D'ITALIA (2012), *Le tendenze del mercato immobiliare: L'Italia e il confronto internazionale*.
- BASSANINI A., NUNZIATA L., VENN D. (2009), *Job protection legislation and productivity growth in OECD countries*, IZA Discussion Papers, n. 3555, pp. 1024-56.
- BELOT M., BOONE J., VAN OURS J. (2007), *Welfare effects of employment protection*, CEPR Discussion Papers, n. 3396.
- BERG J., CAZES S. (2007), *The doing business indicators: Measurement issues and political implications*, Employment Analysis and Research Unit Economic and Labor Market Analysis Department (ILO).
- BLANCHARD O. (1999), *La disoccupazione in Europa: il ruolo degli shock e delle istituzioni*, Banca d'Italia-Edizioni dell'Elefante, Roma.
- BLANCHFLOWER D. G., OSWALD A. J. (1994), *The wage curve*, The MIT Press, Cambridge (MA).
- BLASCO S., ROSHOLM M. (2011), *The impact of active labour market policy on post-unemployment outcomes: Evidence from social experiment in Denmark*, IZA Discussion Papers, n. 5631.
- BLONDAL S., PEARSON M. (1995), *Unemployment and other employment benefits*, Research and Library Services Division Legislative Council Secretariat.
- BREDGAR T., LARSEN F., MADSEN P. K., RASMUSSEN S. (2009), *Flexicurity and atypical employment in Denmark*, CARMA Research Paper, 2009, 01.
- CALIENDO M., TATSIRAMOS K., UHLENDORFF A. (2009), *Benefit duration, unemployment duration and job match quality: A regression discontinuity approach*, IZA Discussion Papers, n. 4670.
- CHEN W., CLARKE J. A., ROY N. (2014), *Health and Wealth: Short panel granger causality tests for developing countries*, "The Journal of International Trade & Economic Development: An International and Comparative Review", 23, 6, pp. 755-84.
- CNEL (2012), *Rapporto sul mercato del lavoro 2011-2012*.
- DE FINA R. (1983), *Unions, relative wages and economic efficiency*, "Journal of Labor Economics", 1.
- DU CAJU P., GAUTIER E., MOMFERATOU D., WARD-WARMEDINGER M. (2008), *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, Working Papers Series, n. 974.
- ECB (2008), *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, Working Papers Series, n. 974.

- EUROPEAN COMMISSION (2006), *Employment in Europe 2006*, Directorate for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- EXCELSIOR (2012), *Il lavoro dopo gli studi. La domanda e l'offerta di diplomati nel 2012*, Unioncamere, Roma.
- FARBER H. S. (1978), *Individual preferences and union wage determination: The case of the united mine workers*, "Journal of Political Economy", 86, pp. 923-42.
- FLAIG G., ROTTMANN H. (2011), *Labour market institutions and unemployment, an international comparison*, CESIFO Working Paper, n. 3558, August.
- FREEMAN R. (2007), *Labour market institutions around the world*, NBER Working Paper, n. 13242.
- FRIEDLANDER D., GREENBERG D. H., ROBINS P. K. (1997), *Evaluating government training programmes for the economically disadvantaged*, "Journal of Economic Literature", 35.
- GRANGER C. W. J. (1969), *Investigating causal relations by econometric models and cross-spectral methods*, "Econometrica", 37, pp. 424-38.
- HAGEDORN M., KARAHAN F., MANOVSKII I., MITMAN K. (2013), *Unemployment benefits and unemployment in the great recession: The role of macro effects*, NBER Working Paper, n. 19499.
- HALL P. A., SOSKICE D. (2001), *Varieties of capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- HOWELL D. R., BAKER D., GLYN A., SCHMITT J. (2007), *Are protective labor market institutions at the root of unemployment? A critical review of the evidence*, "Capitalism and Society", 2, 1, Article 1.
- ISFOL (2011), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2011*.
- ID. (2012), *Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012*.
- ISTAT (2011), *Annuario statistico italiano 2011*.
- ID. (2013), *Annuario statistico italiano 2013*.
- JORGENSEN H., MADSEN K. (eds.) (2007), *Flexicurity and beyond, finding a new agenda for the European social model*, DJOF Publishing, Copenhagen.
- KLEINKNECHT A., NAASTEPAD C. W. M., STORM S., VERGEER R. (2013), *Labour market rigidities can be useful. A Schumpeterian view*, in S. Fadda, P. Tridico, *Financial crisis, labour markets and institutions*, Routledge, London.
- LAYARD R., NICKELL S. J., JACKMAN R. (1991), *Unemployment, macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, Oxford.
- LINDBECK A., SNOWER D. (1987), *Efficiency wages versus insider-outsider*, "European Economic Review", 31.
- LJUNGQVIST L., SARGENT T. J. (1996), *A supply-side explanation of European unemployment*, Federal Reserve Bank of Chicago, n. 5, pp. 2-15.
- MARTIN J. P., GRUBB D. (2001), *What works and for whom: A review of OECD countries experiences with active labour market policies*, "Swedish Economic Policy Review", 8.
- MC DONALD I. M., SOLOW R. M. (1981), *Wage bargaining and employment*, "American Economic Review", 71.
- MORTENSEN D. (1977), *Unemployment insurance and job search decision*, "Industrial and Labor Relations Review", 30.
- MORTENSEN D., PISSARIDES C. A. (1999), *New developments in models of search in the labor market*, "Handbook of Labor Economics", 3, Part B, pp. 2567-627.
- OCSE (1994), *Jobs study*, Part I and Part II, Paris.
- ID. (2000), *What works among active labour market policies: Evidence from OECD countries experiences*, "OECD Economic Studies", 30, 2000/1.
- ID. (2004), *Employment protection: The costs and benefits of greater job security*, OECD Employment Outlook.
- ID. (2012), *Employment outlook*.
- PIERRE G., SCARPETTA S. (2004), *Employment regulations through the eyes of employers: Do they matter and how do firms respond to them?*, Policy Research Working Paper Series 3463, The World Bank.
- IDD. (2006), *Employment protection: Do firms perceptions match with legislation?*, Economics Letters, Elsevier, 90, pp. 328-34.
- SCARPETTA S. (1996), *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross country study*, "OCSE Economic Studies", 26, pp. 43-98.
- VAN VLIET O., CAMINADA K. (2012), *Unemployment replacement rates dataset among 34 welfare states, 1971-2009*, NEUJOBS Special Report, n. 2.
- VISSER J. (2011), *ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2011*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), Amsterdam.
- WINTER-EBMER R. (2008), *Benefit duration and unemployment entry: A quasi-experiment in Austria*, "European Economic Review", 47, pp. 259-73.

