

AperTO - Archivio Istituzionale Open Access dell'Università di Torino

Contratti a Termine, Produttività e Costo del Lavoro: Il Ruolo dell'Eterogeneità delle Imprese

This is a pre print version of the following article:

Original Citation:

Availability:

This version is available <http://hdl.handle.net/2318/1508440> since 2025-04-24T09:49:45Z

Publisher:

Isfol – Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori

Terms of use:

Open Access

Anyone can freely access the full text of works made available as "Open Access". Works made available under a Creative Commons license can be used according to the terms and conditions of said license. Use of all other works requires consent of the right holder (author or publisher) if not exempted from copyright protection by the applicable law.

(Article begins on next page)



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO

fse per il tuo futuro
Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

184
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

MERCATO DEL LAVORO, CAPITALE UMANO ED IMPRESE: UNA PROSPETTIVA DI POLITICA DEL LAVORO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI



184
I LIBRI DEL
FONDO SOCIALE EUROPEO

ISSN: 1590-0002

L'ISFOL, Ente nazionale di ricerca, opera nel campo della formazione, del lavoro e delle politiche sociali al fine di contribuire alla crescita dell'occupazione, al miglioramento delle risorse umane, all'inclusione sociale e allo sviluppo locale. Sottoposto alla vigilanza del ministero del Lavoro e delle politiche sociali, l'ISFOL svolge e promuove attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione e informazione, fornendo supporto tecnico-scientifico ai Ministeri, al Parlamento, alle Regioni, agli Enti locali e alle altre istituzioni, sulle politiche e sui sistemi della formazione e apprendimento lungo tutto l'arco della vita e in materia di mercato del lavoro e inclusione sociale. Fa parte del Sistema statistico nazionale e collabora con le istituzioni europee. Svolge il ruolo di assistenza metodologica e scientifica per le azioni di sistema del Fondo sociale europeo ed è Agenzia nazionale del programma comunitario Erasmus+ per l'ambito istruzione e formazione professionale.

Presidente: *Pier Antonio Varesi*

Direttore generale: *Paola Nicastro*

Riferimenti

Corso d'Italia, 33

00198 Roma

Tel. + 39 06854471

Web: www.isfol.it

La Collana *I libri del Fondo sociale europeo* raccoglie e valorizza i risultati tecnico-scientifici conseguiti nei Piani di attività ISFOL per la programmazione di FSE 2007-2013 Obiettivo Convergenza PON "Governance e Azioni di sistema" e Obiettivo Competitività regionale e occupazione PON "Azioni di sistema".

La Collana è curata da *Isabella Pitoni* responsabile del Servizio per la comunicazione e la divulgazione scientifica dell'ISFOL.



Unione europea
Fondo sociale europeo



MINISTERO DEL LAVORO
E DELLE POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
ATTIVE E PASSIVE DEL LAVORO
DIREZIONE GENERALE PER LE POLITICHE
DEI SERVIZI PER IL LAVORO



Programmi operativi nazionali
per la formazione e l'occupazione

ISFOL

MERCATO DEL LAVORO, CAPITALE UMANO ED IMPRESE: UNA PROSPETTIVA DI POLITICA DEL LAVORO

ISFOL
ISTITUTO PER LO SVILUPPO DELLA
FORMAZIONE PROFESSIONALE
DEI LAVORATORI

Il volume è stato finanziato dal Fondo sociale europeo nell'ambito dei Programmi operativi nazionali a titolarità del Ministero del lavoro e delle politiche sociali "Azioni di sistema" (Ob. Convergenza) e Governance e Azioni di sistema (Ob. Competitività regionale e occupazione) Asse Adattabilità, Obiettivo specifico 1.1, progetto "Contributo al monitoraggio dell'occupazione in Italia", in attuazione dei Piani ISFOL di competenza della Direzione generale per le Politiche dei servizi per il lavoro.

Il volume è a cura di *Andrea Ricci*

Sono autrici e autori del volume: *Giuseppe Croce* (cap. 8), *Mirella Damiani* (capp.1 e 2), *Francesco Devicienti* (capp. 4 e 5), *Giovanna Di Castro* (cap. 9), *Edoardo Di Porto* (cap. 8), *Emanuela Ghignoni* (cap. 8), *Emiliano Mandrone* (cap. 9), *Carlo Milani* (cap. 10), *Paolo Naticchioni* (capp. 3, 4 e 5), *Ilaria Piperno* (cap. 9), *Fabrizio Pompei* (capp. 1 e 2), *Debora Radicchia* (cap. 9), *Andrea Ricci* (Introduzione, capp. 1, 2, 4, 5, 6, 7 e 8).

Si ringrazia *Anna Nardone* per il supporto al lavoro editoriale.

Testo chiuso il novembre 2013

Curatore editoriale: *Paola Piras*

Le opinioni espresse in questo volume impegnano la responsabilità degli autori e non necessariamente riflettono la posizione dell'Ente.

Copyright (C) [2013] [ISFOL]

Quest'opera è rilasciata sotto i termini della licenza Creative Commons Attribuzione – Non Commerciale – Condividi allo stesso modo 4.0 Italia License.

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)



ISBN: 978-88-543-0206-8

Indice

Introduzione	9
Cap. 1 Contratti a termine, formazione e dinamica della produttività: evidenza empirica per i paesi europei	15
1.1 Introduzione	15
1.2 Legislazione a protezione dell'impiego e produttività: la letteratura	17
1.3 I dati e fonti statistiche	20
1.4 Statistiche descrittive	21
1.4.1 <i>Evoluzione della Ptf</i>	21
1.4.2 <i>Variazioni della legislazione a tutela dell'impiego</i>	25
1.5 L'analisi econometrica	28
1.5.1 <i>Strategia di stima</i>	28
1.6 I risultati principali	30
1.7 Altri risultati: il ruolo della regolamentazione dei mercati del prodotto e della R&D	32
1.8 Conclusioni	35
Cap. 2 Riforme del mercato del lavoro e dinamica dell'occupazione e dei salari: evidenza empirica per i paesi europei	37
2.1 Introduzione	37
2.2 Analisi descrittiva	39
2.3 Statistiche descrittive	40
2.4 Analisi econometria	42
2.4.1 <i>Strategia di stima</i>	42
2.5 Risultati	44
2.6 Altri risultati	54
Appendice	56

Cap. 3	Competenze nelle professioni e struttura dei salari: un'analisi europea	57
3.1	Introduzione	57
3.2	Banche dati e statistiche descrittive	60
3.3	Stima dei premi salariali dei tasks	63
3.3.1	<i>Stime dei minimi quadrati</i>	63
3.4	Stime quantiliche	66
3.5	Conclusioni	69
Cap. 4	Contratti a termine, produttività e costo del lavoro: il ruolo dell'eterogeneità delle imprese	71
4.1	Introduzione	71
4.2	Dati	72
4.3	Statistiche descrittive	72
4.4	Analisi econometrica: il modello di regressione quantile ad effetti fissi	74
4.5	Il settore industriale	76
4.6	Industria e servizi	78
4.7	Conclusione	80
	Appendice analitica	82
Cap. 5	Tipologie di contratti a termine, sindacato e incertezza economica: evidenza empirica dalle imprese italiane	85
5.1	Introduzione	85
5.2	Discussione preliminare	87
5.3	Dati e statistiche descrittive	89
5.4	Statistiche descrittive	90
5.5	L'analisi econometrica	91
5.6	Risultati principali	92
5.7	Contratti di formazione e contratti a termine	97
5.8	Conclusioni	104
Cap. 6	Profitti, produttività e mercati interni del lavoro: il ruolo del capitale umano nelle imprese	105
6.1	Introduzione	105
6.2	Dati e statistiche descrittive	107
6.3	Statistiche descrittive	108
6.4	La classificazione delle imprese in quattro tipologie	111
6.5	Analisi econometrica	112
6.6	Conclusioni	121
6.7	Un approfondimento: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori	122
	Appendice analitica: modello a risposte multiple ordinate (ordered probit)	124

Cap. 7 Istruzione degli imprenditori e uso dei contratti a tempo determinato	127
7.1 Introduzione	127
7.2 Dati	129
7.3 Statistiche descrittive	130
7.4 Analisi econometrica	133
7.5 I risultati principali	134
7.6 Stime con variabili strumentali	138
7.7 Conclusioni	140
Cap. 8 Agglomerazione di capitale umano e investimenti in formazione: il ruolo dell'istruzione degli imprenditori	141
8.1 Introduzione	141
8.2 Ipotesi di lavoro e letteratura di riferimento	143
8.3 I dati ed evidenze descrittive	146
8.4 Statistiche descrittive	147
8.5 Strategia econometrica	149
8.6 Risultati delle stime	151
8.7 Le stime delle variabili strumentali	155
8.8 Conclusioni	158
Cap. 9 L'instabile nesso tra lavoro e conoscenza: evidenza dai dati ISFOL-Plus	159
9.1 Introduzione	159
9.2 Le abilità informatiche e linguistiche	160
9.3 Gli esiti occupazionali e le abilità possedute	165
9.4 Mappe professionali	168
9.5 Analisi inferenziali	173
9.6 Conclusioni	176
Appendice	179
Cap. 10 Il rapporto tra credito bancario e sviluppo delle imprese: evidenze empiriche per le politiche del lavoro	181
10.1 Introduzione	181
10.2 Il rapporto banche-imprese nel periodo più recente	182
10.2.1 <i>L'andamento del credito</i>	182
10.3 I tassi d'interesse	185
10.3.1 <i>I fattori di domanda e di offerta</i>	187
10.4 I fattori determinanti della restrizione creditizia	190
10.4.1 <i>Le determinanti del credit crunch</i>	190
10.5 Quali soluzioni? Alcune indicazioni di policy per il breve e il medio-lungo termine	196

10.6 Le soluzioni di breve termine	196
10.6.1 <i>Le soluzioni a medio-lungo termine</i>	198
10.7 Conclusioni	200
Bibliografia	201

Introduzione

Negli ultimi anni la capacità di produrre e redistribuire ricchezza da parte dell'economia italiana è costantemente diminuita e il sistema delle imprese ha perso capacità competitiva sia nei confronti di altri paesi industrializzati che di quelli emergenti.

Il progressivo indebolimento del tessuto produttivo si è manifestato ben prima che emergesse l'attuale crisi di origine finanziaria e internazionale. In particolare della seconda metà degli anni '90, il tasso medio annuo di crescita economica è stato di circa il 2%, mentre nel corso del decennio seguente e fino alla vigilia della crisi si è quasi dimezzato, attestandosi su un valore medio di circa l'1%.

Il declino della capacità di produrre ricchezza si è accompagnato, poi, ad un andamento del mercato del lavoro che ha penalizzato sempre di più l'occupazione di buona qualità e generato un progressivo incremento nelle opportunità di reddito e di occupazione. La pervasiva diffusione della flessibilità contrattuale e della precarietà nelle condizioni di lavoro, congiuntamente al deprezzamento del capitale umano e alle bassa propensione ad effettuare investimenti innovativi, è una delle manifestazioni più evidenti delle difficoltà della nostra economia.

In questo contesto si è inserita, appunto, la crisi finanziaria che a partire dal 2008 ha dispiegato i suoi effetti negativi nel sistema produttivo e nel mercato del lavoro in modo più accentuato di quanto sia accaduto negli altri paesi europei. In altre parole, le conseguenze "reali" della crisi nel nostro paese si sono rivelate così negative proprio perché la congiuntura economica sfavorevole si è sovrapposta, moltiplicandone gli effetti distorsivi, ad una serie di nodi strutturali che da tempo frenano le potenzialità di crescita del paese.

La letteratura economica e le evidenze empiriche hanno da tempo messo in luce l'esistenza di tali nodi strutturali, identificandone alcuni di natura macroeconomica, altri di origine microeconomica.

Tra i fattori macroeconomici, vi è la stagnazione della domanda interna per consumi e investimenti, le difficoltà del sistema creditizio nel sostenere la crescita delle imprese più innovative, inerzie di carattere istituzionale e sociale.

Per quanto riguarda i problemi microeconomici legati soprattutto al funzionamento del sistema produttivo, è opportuno sottolineare l'eccessiva frammentazione e la ri-

dotta dimensione delle imprese, un ritardo nelle attività di innovazione, una struttura manageriale e imprenditoriale caratterizzata da un basso livello di capitale umano. L'insieme di queste criticità hanno favorito un modello di competizione tra le imprese che tende a privilegiare la compressione dei *costi di produzione* piuttosto che l'aumento del *valore della produzione*, attraverso l'organizzazione efficiente dei mercati interni del lavoro, valorizzazione del capitale umano e quindi la crescita della produttività (ISFOL, 2011).

In questo contesto, le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro avviate in Italia a partire dalla metà degli anni '90 non hanno migliorato l'efficienza e la dinamica espansiva del tessuto produttivo. Al contrario hanno indebolito ulteriormente gli incentivi ad investire in innovazione e in capitale umano nei luoghi di lavoro e quindi le prospettive di crescita imprenditoriale.

Naturalmente l'esperienza italiana si colloca nel quadro più generale delle politiche di riforma avviate in Europa a partire dalla fine anni '80 e dirette prevalentemente a deregolamentare l'utilizzo dei contratti a termine nonché a decentralizzare i processi di contrattazione e le relazioni industriali.

La specificità del nostro paese consiste piuttosto nel fatto che le politiche del lavoro sembrano aver favorito, da noi più che altrove, un processo di "selezione avversa" a livello imprenditoriale. Una processo di selezione, cioè, che danneggia le imprese di "buona qualità" che tendono a competere sull'innovazione, sull'investimento in capitale umano e sulla crescita della produttività, mentre favorisce le imprese di "cattiva qualità" che tendono a competere sulla compressione dei costi del lavoro attraverso un uso eccessivo di contratti a termine, il contenimento della formazione professionale e l'adozione di relazioni industriali non cooperative.

Vi è consapevolezza che tali argomenti siano poco convenzionali nel dibattito corrente di politica economica, spesso dominato da un approccio giuslavorista alle riforme del mercato del lavoro e da una teoria economica che identifica nelle norme a tutela dell'occupazione uno dei freni principali alle possibilità di sviluppo.

Le pagine di questo volume rappresentano, d'altra parte, un tentativo di contribuire all'affermarsi di una diversa visione per la valutazione e gli indirizzi delle politiche del lavoro. Una visione in cui gli interventi normativi in tema di riforma dei rapporti contrattuali di lavoro, gli incentivi alla formazione professionale e il progetto di riorganizzazione del sistema degli ammortizzatori sociali si collocano nel contesto più generale delle politiche economiche per l'industria, il credito e l'innovazione.

L'ordito analitico del volume si basa cioè sull'ipotesi che la crescita economica, l'efficienza delle organizzazioni aziendali, le scelte di investimento e, in definitiva, la dinamica del mercato del lavoro non siano l'esito generico di un disordine intelligente chiamato "mercato", bensì il risultato concreto di decisioni prese dalle imprese e dagli imprenditori che le gestiscono. Decisioni che a loro volta dipendono da un complesso insieme elementi, tra cui le aspettative soggettive e l'incertezza delle condizioni economiche, la

disponibilità del credito, la qualità del capitale sociale e istituzionale (Kahneman, 2012). Se si assume questo punto di vista analitico, la politica del lavoro non può prescindere da una analisi approfondita delle caratteristiche strutturali del sistema delle imprese, dei modelli prevalenti di *governance* aziendale e della cultura competitiva degli imprenditori, peraltro strettamente legata al loro profilo demografico.

Sulla base di queste premesse, il volume è stato organizzato in due parti, distinte e complementari. Nella prima parte si sviluppa una analisi comparativa per misurare gli effetti che le politiche del lavoro hanno esercitato sulla dinamica della produttività, dell'occupazione e dei salari nei principali paesi europei. Nel cap. 1 in particolare si dimostra che la diffusione dei contratti a termine ha "causato" una significativa riduzione della crescita della produttività totale dei fattori nel complesso dell'area dell'euro. Ciò è accaduto soprattutto in Italia, dove le riforme "al margine" del mercato del lavoro, si sono realizzate nel contesto delle già citate debolezze strutturali e in una pressoché totale assenza di politiche industriali e innovative. La diffusione dei contratti a tempo determinato e la deregolamentazione dei rapporti di lavoro che si è verificata su scala europea a partire dalla metà degli anni '90 ha favorito, inoltre, una significativa contrazione dei redditi da lavoro e un incremento delle disuguaglianze sociali. Tale conclusione emerge dalle analisi condotte nel cap. 2 in cui si mette in luce come la riduzione delle norme a tutela del lavoro temporaneo abbiano generato una sostanziale riduzione della quota di reddito nazionale destinato a remunerare i servizi del lavoro nel complesso delle economie europee, senza produrre sostanziali effetti positivi per la crescita dell'occupazione nel medio-lungo periodo.

Le riforme istituzionali nel mercato del lavoro concentrate quasi esclusivamente sulla rimozione di vincoli di assunzione con contratti a termine si sarebbero dunque risolte in una perdita di benessere per i paesi della zona dell'Euro, generando una riduzione della crescita della produttività, della quota dei salari sul reddito nazionale e, in definitiva, in una stagnazione prolungata della domanda aggregata.

L'analisi empirica presentata nei primi due capitoli del volume è soggetta ad alcuni limiti legati all'utilizzo di dati aggregati che, tipicamente, non riescono a cogliere il dettaglio della specificità istituzionale, produttiva e finanziaria dei singoli paesi.

La identificazione e la valutazione delle politiche del lavoro dovrebbe essere in grado di descrivere il comportamento delle imprese e le storie lavorative degli individui nel contesto dei diversi sistemi nazionali di produzione.

La seconda parte del volume assume questa prospettiva di analisi per approfondire il caso italiano e, più nello specifico, la relazione empirica che lega le politiche di riforma del mercato del lavoro, il capitale umano degli imprenditori e le potenzialità di crescita del tessuto produttivo nel nostro paese.

Questa seconda parte del volume muove dall'ipotesi che i nodi strutturali di cui soffre l'economia italiana sono divenuti sempre più vincolanti dai recenti cambiamenti geo-politici, demografici e tecnologici. La diffusione delle nuove tecnologie, l'apertura

dei mercati internazionali e cambiamenti demografici hanno infatti posto sempre più importanza alla necessità di valorizzare il capitale umano, l'investimento in innovazione e un'organizzazione cooperativa nei mercati interni del lavoro come fattori strategici di competizione per le imprese operanti nei paesi industriali (Ricci, 2011).

La politica del lavoro in Italia ha risposto a questi cambiamenti attraverso provvedimenti legislativi diretti prevalentemente a liberalizzare l'uso dei contratti a termine per le nuove assunzioni e premendo verso una progressiva deregolamentazione delle relazioni industriali, sulla base della convinzione che la rigidità normativa che regola i rapporti di lavoro fosse la principale causa inibente della flessibilità operativa delle aziende italiane e della loro difficoltà nella ricerca di nuove opportunità di investimento e di produzione. A partire dal pacchetto Treu, passando per la Legge Biagi, per finire ai recenti interventi sull'apprendistato, la progressiva diffusione dei contratti a termine ha così trasformato profondamente il modo di funzionare del mercato del lavoro italiano.

La pervasiva diffusione di contratti a termine che si è verificata nel nostro paese sembra aver esasperato le fragilità del tessuto produttivo, nella misura in cui l'instabilità dell'occupazione ha scoraggiato l'accumulazione di competenze professionali, la valorizzazione delle risorse umane nei mercati interni del lavoro e l'investimento nelle nuove tecnologie da parte delle imprese italiane.

Queste conclusioni emergono da evidenze empiriche ottenute su un campione di imprese operanti nel settore privato extra-agricolo. In particolare l'uso congiunto delle informazioni presenti nella Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril) condotta dall'ISFOL e nell'archivio AIDA permette di dimostrare che l'uso intensivo dei contratti a tempo determinato tendono a ridurre il valore della produzione mentre non garantiscono un risparmio significativo nel costo del lavoro, con esiti potenzialmente negativi sugli indici di profittabilità delle stesse aziende che vi ricorrono (cap. 4).

Ciò testimonia una certa "miopia" delle politiche di gestione delle risorse umane che, da una parte, tendono a sopravvalutare i benefici in termini di risparmio nei costi del lavoro (reali e attesi) che l'uso dei contratti a termine permette loro di realizzare nel breve periodo e, dall'altra, sottovalutano i costi in termini di perdita di capacità innovativa e produttiva che tipicamente si accompagna nel lungo periodo ad un impiego eccessivo di lavoratori temporanei.

Tale "miopia" non sembra peraltro ascrivibile a fattori legati alla natura centralizzata delle relazioni industriali e alla presenza del sindacato. Le analisi empiriche presentate nel cap. 5 dimostrano, infatti, che la presenza del sindacato tende a scoraggiare l'utilizzo dei contratti a termine. Un risultato che sembra smentire le implicazioni dei modelli di tipo *insiders-outsiders* del mercato del lavoro, a cui si è fatto spesso riferimento negli anni passati per giustificare da un punto di vista teorico le politiche dirette a rimuovere al margine i vincoli giuridici alle nuove assunzioni.

La lettura congiunta delle analisi empiriche sviluppate nei capp. 4 e 5 mette chiaramente in luce l'opportunità di andare oltre il paradigma dell'offerta e l'approccio giuslavorista che ha caratterizzato fin qui le politiche del lavoro nel nostro paese.

Nel prossimo futuro, l'efficacia delle politiche dirette a ridurre la disoccupazione, ad incrementare la mobilità sociale e i redditi da lavoro, a stimolare la formazione professionale e il tasso di occupazione femminile e giovanile richiederanno dunque maggiore attenzione all'analisi della domanda di lavoro, ovvero l'adozione di un approccio che collochi l'evoluzione del mercato del lavoro all'interno della più generale dinamica del strutturale del tessuto produttivo e dei comportamenti imprenditoriali.

Gli interventi sul mercato del lavoro, da una parte, e le politiche industriali e creditizie, dall'altra, potrebbero essere coordinate selettivamente per favorire i progetti di investimento innovativi e quelle tipologie di imprese di "buona qualità" in un'ottica di lungo periodo, piuttosto che concentrarsi su misure scollegate tra loro e concentrate esclusivamente sulla diminuzione dei costi del lavoro che rischiano di avere solo effetti deboli e di breve periodo sulla redditività delle imprese.

A questo proposito è essenziale identificare quali siano le caratteristiche che definiscono le imprese di "buona qualità" e quelle di un modello competitivo virtuoso. Il cap. 6 affronta questo aspetto combinando le informazioni dettagliate sull'organizzazione dei mercati interni del lavoro presenti nella *Rilevazione sulle imprese e i lavoratori* (Ril) e i dati sui bilanci dell'archivio AIDA. L'analisi empirica individua le imprese di buona qualità in quelle aziende che occupano una proporzione elevata di lavoratori istruiti, investono in formazione professionale, limitano il ricorso a forme contrattuali atipiche, competono sui mercati internazionali, hanno una elevata produttività del lavoro e sono gestite da imprenditori laureati. Al contrario, il basso livello medio di istruzione della classe imprenditoriale e la presenza dominante della proprietà familiare nelle decisioni manageriali tende ad indebolire le potenzialità produttiva e reddituale delle aziende.

L'istruzione degli imprenditori, soprattutto, è un fattore fondamentale della propensione ad investire in innovazione e ad operare scelte di gestione del personale che valorizzano il capitale umano dei lavoratori in un orizzonte di medio-lungo periodo. In altre parole la presenza di un imprenditore laureato riduce la propensione delle aziende ad assumere con contratti a tempo determinato e quindi pone un argine agli effetti negativi della precarietà del lavoro (cap. 7).

Non solo. L'istruzione del datore di lavoro condiziona in modo significativo le politiche aziendali di formazione professionale sia attraverso canali individuali sia mediante effetti di agglomerazione (cap. 8).

In definitiva, ciò che emerge dalla lettura congiunta dei capp. 6, 7 ed 8 è che il profilo demografico degli imprenditori costituisce un aspetto determinante per la crescita del sistema produttivo e l'andamento del mercato del lavoro, soprattutto in un'economia come quella italiana caratterizzata dalla prevalenza di aziende di piccole dimensioni e di proprietà familiare. Assumere che le caratteristiche e i modelli di comportamento della classe imprenditoriale siano un dato "esogeno" è dunque una seria limitazione per la politica economica.

A questo proposito, l'obiettivo di rinnovare la classe imprenditoriale, incrementandone il livello medio di istruzione e la presenza femminile ai vertici delle gerarchie aziendali è strettamente legato alla possibilità di adottare misure in grado di aumentare la dimensione media delle aziende e liberalizzare il mercato della proprietà e del controllo gestionale nel sistema delle imprese in Italia. In questa prospettiva dovrebbe essere parimenti riconsiderato il ruolo dell'intermediazione finanziaria tradizionale, che sembra inadeguato per sostenere un modello virtuoso di competizione tra imprese orientato alla crescita della produttività e alla domanda di lavoro qualificata (cap. 10).

Il quadro empirico che emerge dai dati di impresa e dall'analisi della domanda di lavoro viene infine confermato dalle ricerche condotte su dati individuali e delle analisi riguardanti l'offerta di lavoro sviluppate nei capp. 3 e 9 del volume. Nello specifico, il cap. 3 indaga la relazione che lega l'evoluzione dei salari e le competenze professionali e delle mansioni lavorative degli individui nei vari paesi europei, utilizzando i dati Echn ed EU-Silc. È cos'possibile dimostrare come il cambiamento tecnologico di tipo *task-biased* favorisca i salari degli individui in possesso di competenze di natura generale e l'occupazione in mansioni lavorative di tipo astratto, mentre penalizza i salari di coloro che svolgono mansioni lavorative di tipo ripetitivo. L'investimento in istruzione rappresenta dunque uno strumento essenziale di avanzamento professionale e reddituale nella misura in cui gli individui con elevati livelli di istruzione sono occupati in posti di lavoro che richiedono mansioni lavorative di tipo astratto e competenze cognitive di natura generale. La disponibilità di questi posti di lavoro di "buona qualità", a sua volta, dipende fondamentalmente dalle caratteristiche tecnologiche, organizzative e manageriali delle imprese che domandano lavoro. Il legame positivo tra investimento in capitale umano e promozione sociale e professionale rischia quindi di spezzarsi quando ci si trova in presenza di un *mismatch* tra livello di competenze e conoscenze degli individui e natura delle competenze professionali richieste dalle imprese. È proprio quello che sembra essere accaduto nel nostro paese, come dimostrano le analisi del cap. 9 basate sui dati dell'indagine ISFOL-Plus.

1 Contratti a termine, formazione e dinamica della produttività: evidenza empirica per i paesi europei

1.1 Introduzione

L'insieme dei paesi dell'Unione Europea ha sperimentato negli ultimi decenni un progressivo rallentamento della crescita della produttività e dell'efficienza economica. L'indebolimento delle potenzialità di sviluppo in Europa è legato soprattutto al deterioramento della capacità innovativa, non tanto a problemi legati al peggioramento della qualità della forza lavoro occupata o ad una insufficiente accumulazione di capitale fisico (Inklaar et al. 2008, van Ark et al. 2008).

A partire dagli inizi degli anni '90 si è assistito, in particolare, ad un rallentamento progressivo della dinamica della Produttività totale dei fattori (Ptf), una grandezza fondamentale per la crescita economica che riflette i cambiamenti tecnologici "non incorporati", le innovazioni organizzative, la qualità non misurabile dei fattori di produzione, la natura delle relazioni industriali, ecc.

Vi sono diversi fattori che, a loro volta, possono spiegare il declino della Ptf nei paesi europei. Tra questi un ruolo importante potrebbe averlo svolto il processo di deregolamentazione dei mercati nazionali del lavoro che, in misura più o meno pervasiva, ha interessato la maggior parte delle economie coinvolte nel processo di integrazione monetaria europea. Come noto, tale deregolamentazione si è realizzata "al margine" sostanziandosi soprattutto nella liberalizzazione dell'uso di contratti a tempo determinato, e lasciando sostanzialmente inalterato le norme a tutela del lavoro a tempo indeterminato.

La rimozione dei vincoli sulle assunzioni a tempo determinato, d'altra parte, tendono ad indebolire gli incentivi ad investire in capitale umano e ad introdurre innovazioni tecnologiche nei luoghi di lavoro, con effetti negativi sulla efficienza produttiva in quei paesi e settori dove la diffusione dei contratti a termine è stata pervasiva.

A tal proposito, va sottolineato che non vi sono molte analisi empiriche che abbiano indagato in profondità la relazione tra riduzione della tutela del lavoro per i contratti a termine e l'evoluzione della dinamica della produttività conducendo ricerche a livello cross-nazionale.

4 Contratti a termine, produttività e costo del lavoro: il ruolo dell'eterogeneità delle imprese

4.1 Introduzione

Nei capitoli precedenti si è analizzato l'impatto esercitato dalla diffusione dei contratti a termine sulla dinamica della produttività, dei salari e dell'occupazione nei paesi europei. Le evidenze riportate hanno così messo in luce che le riforme al "margine" introdotte da molti governi negli ultimi venti anni hanno generato una perdita di benessere sociale e produttivo nell'area dell'Unione europea, non solo per quanto riguarda l'evoluzione del mercato del lavoro e le storie lavorative degli individui, ma anche per le performance delle imprese e le potenzialità di crescita economica.

L'interpretazione di tale evidenza si basa sull'intuizione che la crescita della produttività dipende dal comportamento "cooperativo" degli individui nell'ambiente di lavoro e sull'investimento in formazione *on the job*. Elementi questi ultimi che sono correlati positivamente all'esistenza di costi di licenziamento.

Si tratta di argomenti già esaminati nei capp. 1 e 2 assumendo una prospettiva comparativa e utilizzando dati aggregati a livello di settore e paese. In questa prima parte del volume si è poi messa in luce la specificità dell'Italia, un paese che ha sperimentato il processo più intenso di deregolamentazione delle tutele contrattuali per i neoassunti e, al tempo stesso, la maggior riduzione della crescita della produttività totale dei fattori. L'obiettivo di questo capitolo è approfondire questi risultati assumendo come punto di vista l'evoluzione del sistema produttivo e il comportamento delle imprese italiane. A tal fine si utilizza la *Rilevazione delle imprese e dei lavoratori* (Ril) dell'ISFOL che raccoglie informazioni sulla performance produttiva, sul costo del lavoro e sulla politica di gestione delle risorse umane per un ampio campione di imprese operanti nel settore extra-agricolo.

In particolare, l'analisi empirica si focalizzerà sull'impatto dei contratti a termine sul valore della produzione, sul costo del lavoro e, quindi, sui livelli dei profitti. In questa prospettiva si applicheranno tecniche di regressione quantile al fine di identificare se il segno, la grandezza e la significatività dell'impatto dei contratti a tempo determinato varia tra diverse categorie di imprese, ovvero tra imprese con alta produttività (e presumibilmente alto costo del lavoro) e imprese con bassa produttività (e in genere ridotti costi del lavoro).

In altre parole, non ci si limita ad esaminare l'impatto della diffusione del lavoro temporaneo sulla performance di un'impresa di "media qualità". Piuttosto ci si pone l'obiettivo di esaminare la relazione tra flessibilità contrattuale e comportamento produttivo delle aziende che ne fanno uso tenendo in considerazione il ruolo determinante giocato dalla eterogeneità non osservata delle imprese.

4.2 Dati

L'analisi empirica si basa sui dati della Rivelazione delle imprese e dei lavoratori (Ril) condotta dall'ISFOL nel 2005 e nel 2007 su un campione rappresentativo di imprese a responsabilità limitata e società di capitali operanti nel settore privato extra agricolo. L'indagine Ril raccoglie una serie molto dettagliata di informazioni relative alla composizione della forza lavoro occupata, alle caratteristiche della specializzazione produttiva, alla tipologia delle relazioni industriali, ecc. oltre a contenere dati relativi ai bilanci aziendali, come lo stock di capitale fisico, il valore aggiunto, il costo del lavoro. Queste ultime variabili, tuttavia, presentano una quota elevata di risposte mancanti. Per questo motivo, si è proceduto ad integrare (utilizzando il codice fiscale) i dati di Ril con le informazioni relative ai bilanci certificati delle società di capitali presenti nell'archivio AIDA. Il dataset integrato Ril- AIDA si riferisce quindi esclusivamente alle società di capitali. Per ciò che riguarda la selezione del campione, infine, si considerano le imprese che occupano almeno 10 dipendenti, in modo tale da garantire un minimo di struttura organizzativa del mercato interno del lavoro nelle aziende analizzate.

4.3 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive fanno riferimento alle sole variabili che sono utilizzate nell'analisi econometrica: il valore aggiunto di impresa (in log), il numero di dipendenti (in log), lo stock di capitale fisico (in log), il risultato operativo lordo e la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato (Ctd), oltre alle informazioni relative alla specializzazione settoriale e la localizzazione geografica delle imprese.

In particolare la tabella 4.1 riporta i valori delle medie e degli errori standard per ciascuna di queste variabili, suddivise per i due anni a cui si riferisce l'analisi. Si può notare che non vi siano particolari differenze nei valori medi delle variabili di interesse nei due anni considerati.

Tabella 4.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

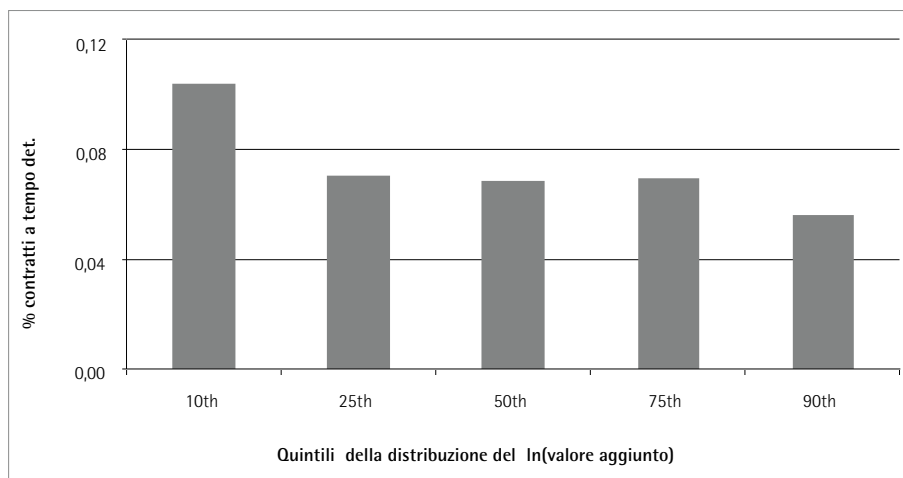
	2005	2007
% contratti a tempo det	0.08	0.07
ln(valore agg)	14.09	14.18
ln(costo lavoro)	13.69	13.77
ln(L)	3.36	3.36
ln(K)	13.41	13.41
Reddito operativo	0.06	0.06
Profitti	0.018	0.020

Fonte: dati Ril-AIDA. Note: valori medi delle variabili

L'utilizzo di Ctd, d'altra parte, si concentra soprattutto in quelle imprese che hanno una bassa performance produttiva.

Ciò è evidente osservando la figura 4.1 in cui sono riportate la proporzione dei lavoratori con Ctd nelle imprese localizzate in diversi punti della distribuzione della produttività: ovvero in corrispondenza del 10 percentile, del 25 percentile, del 50 percentile, del 75 percentile e del 90 percentile della distribuzione del (log) valore aggiunto.

Figura 4.1 Quota di CTD e quintili di valore aggiunto di impresa



Fonte: dati Ril-AIDA

Si osserva così che le imprese posizionate in corrispondenza del 10 percentile, occupano una quota di Ctd (intorno al 10-11%), significativamente superiore rispetto alla quota di Ctd (circa il 6%) impiegata dalle imprese situate in corrispondenza del 90 percentile della distribuzione del (log) valore aggiunto.

Il quadro descrittivo delineato finora, nella sua semplicità, è indicativo del ruolo fondamentale rivestito dall'eterogeneità (osservata e non osservata) delle imprese nello spiegare le politiche di gestione e valorizzazione del personale attraverso il ricorso più o meno intensivo di lavoro temporaneo⁶.

4.4 Analisi econometrica: il modello di regressione quantile ad effetti fissi

L'obiettivo dell'analisi econometrica, come si è già detto, è quello di verificare contemporaneamente l'impatto dei contratti a termine sulla produttività, sul costo del lavoro e sulla redditività delle imprese.

In tal modo è possibile testare indirettamente che tipo di modello competitivo si è accompagnato alle riforme al margine del mercato del lavoro nel nostro paese.

Sotto questo aspetto, in particolare, si possono delineare almeno tre scenari differenti. Il primo scenario prevede una situazione in cui la quota di contratti a termine esercita un impatto sulla produttività (presumibilmente negativo) analogo a quello generato sul (risparmio del) costo del lavoro. Ciò starebbe a significare che se anche i lavoratori a termine fossero meno produttivi, la loro presenza sarebbe comunque compensata da un minore costo del lavoro. Non vi sarebbe dunque alcun impatto significativo dell'uso dei contratti a termine sui livelli di profitto.

Il secondo scenario si verifica quando l'uso dei contratti a termine riduce la capacità di aumentare il valore della produzione più di quanto permetta di ridurre il costo del lavoro. In tal caso si verificherebbe una riduzione dei profitti delle stesse aziende che fanno ricorso a contratti a termine. Un comportamento apparentemente "irrazionale" dal punto di vista economico.

⁶ È opportuno sottolineare che il dato relativamente contenuto sulla quota media dei contratti a tempo determinato nella tabella 4.1 è spiegabile dal fatto che il nostro campione è costituito da società di capitale con almeno dieci dipendenti. Se si togliesse il vincolo della soglia dimensionale e si allargasse l'analisi anche alle società di persone, la quota dei lavoratori a termine aumenterebbe significativamente. A tal proposito va ricordato che, considerando l'intera economia italiana, nel 2007 vi erano oltre 30 tipologie di contratti a termine e i lavoratori dipendenti con un contratto a termine erano circa il 14% del totale degli occupati. Ma quel che più conta è che questa percentuale saliva ad oltre il 50% quando si considerano le nuove assunzioni, la gran parte dei quali relative ai giovani e molti dei quali con titoli di studio elevati. Ciò indica che già prima dell'attuale recessione, la parte più istruita della forza lavoro in Italia si trovava vincolata ad un percorso di occupazione instabile, fatto di bassi salari e scarse opportunità di arricchire le proprie competenze professionali.

Il terzo scenario, infine, descrive il caso in cui l'impiego di lavoro temporaneo riduce la produttività in misura inferiore rispetto a quanto permette di risparmiare sul costo del lavoro, con un effetto complessivo positivo sul livello dei profitti.

Quale sia lo scenario prevalente nell'economia italiana è un problema estremamente complesso da decifrare per l'analisi empirica ma, al tempo stesso, un aspetto centrale della politica economica.

In tale contesto l'uso di un modello di regressione quantilica si rivela particolarmente utile perché permette di verificare se tali scenari dipendano o meno dalla qualità delle imprese e dall'eterogeneità del loro comportamento competitivo.

Il modello di regressione quantile, infatti, permette di identificare l'impatto dei contratti a termini nei diversi punti della distribuzione del valore aggiunto e del costo del lavoro, non solo in prossimità della tendenza centrale dei dati (Koenker e Basset, 1978, 1982). La disponibilità di dati longitudinali riferiti agli anni 2005 e 2007 consente inoltre di applicare la tecnica di regressione quantile ad effetti fissi in modo tale da "depurare" le stime dagli effetti dell'eterogeneità non osservata delle aziende (Canay, 2011).

Formalmente, l'equazione di regressione per il (log del) valore della produzione, $\ln Y_{i,t}$, e per il (log del) costo del lavoro, $\ln W_{i,t}$, sono quindi definite come segue:

$$(1) \quad \ln Y_{i,t} = \alpha_{\theta} + \beta_{\theta} \ln(L_{it}) + \delta_{\theta} \cdot \ln(K_{it}) + \mu_{\theta} CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,it}$$

$$(2) \quad \ln W_{i,t} = \alpha_{\theta} + \beta_{\theta} \ln(L_{it}) + \delta_{\theta} \cdot \ln(K_{it}) + \mu_{\theta} CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,it}$$

dove $i=1, \dots, N$ è il numero delle osservazioni in ogni periodo $t=[2005, 2007]$, θ è il quantile in corrispondenza del quale si calcolano le regressioni, $\ln(L_{it})$ è il logaritmo del numero totale dei lavoratori, $\ln(K_{it})$ è il logaritmo del capitale fisico, mentre la variabile Ctd indica la quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato nell'impresa i .

Le equazioni (1) e (2) sono stimate in corrispondenza dei seguenti percentili: 10, 25, 50, 75, 90.

I risultati delle stime quantili sono riportate in primo luogo per il settore industriale, quindi per l'economia nel suo insieme. La ragione di tale scelta è spiegata dal fatto che nel comparto industriale le dinamiche emergono più chiaramente rispetto ai servizi. Facilitando così l'interpretazione dei risultati.

4.5 Il settore industriale

I risultati delle stime relative al settore industriale sono mostrate nella tabella 4.2.

Si nota come la quota di Ctd esercita un impatto negativo sul valore aggiunto in corrispondenza del decimo percentile (-0.08), mentre tale effetto non è statisticamente significativo in corrispondenza degli altri percentili della distribuzione.

L'incremento della proporzione di Ctd riduce quindi la capacità di generare valore aggiunto per il 10% delle imprese che hanno la performance produttiva più bassa nel campione selezionato.

La propensione ad utilizzare lavoro temporaneo, al contempo, non garantisce alcun vantaggio in termini di produttività per le altre imprese localizzate nei percentili più elevati della distribuzione.

La relazione negativa tra utilizzo dei Ctd e la produttività ottenuta attraverso regressioni quantili ad effetti fissi, rafforza ulteriormente il risultati dei capitoli precedenti. In questo contesto, infatti, le evidenze empiriche tengono conto di quei fattori "non osservabili", come la qualità del management, che possono giocare un ruolo fondamentale nelle politiche del personale e nelle strategie aziendali di gestione delle risorse umane.

Un discorso lievemente diverso va fatto osservando l'impatto dei Ctd calcolato in corrispondenza dei diversi punti nella distribuzione del costo del lavoro.

La tabella 4.2, infatti, mette in luce che la quota di Ctd esercita un effetto negativo sul costo del lavoro in corrispondenza del 10 e 25 percentile, mentre ha un impatto positivo per le imprese che hanno un costo del lavoro superiore al valore mediano della distribuzione. In altre parole, l'intensità dell'utilizzo di contratti a termine permette di risparmiare al 25% delle imprese con il costo del lavoro più basso mentre genera un aggravio dei costi per il 50% delle imprese che già sostengono un costo del lavoro più elevato rispetto alla mediana della distribuzione.

Tabella 4.2 Stime quantistiche sull'impatto di CTD su valore aggiunto e costo del lavoro

	ln(valore aggiunto)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0852**	-0,031	-0,0002	0,0278	0,0519
lnK	0.0965***	0.0998***	0.1032***	0.1060***	0.1114***
lnL	0.2200***	0.2097***	0.2036***	0.1996***	0.1881***
Costante	12.28***	12.27***	12.30***	12.34***	12.38***
N di oss	2996				

»»

	ln(costo del lavoro)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0640*	-0.0356**	0.0267**	0.0831***	0.1255***
lnK	0.0803***	0.0833***	0.0808***	0.0791***	0.0846***
lnL	0.2529***	0.2500***	0.2486***	0.2472***	0.2389***
Costante	12.50***	12.15***	12.04***	12.11***	12.10***
N di oss.	2842				

Note: N di oss: 2996 (2842) per il ln (valore agg) (costo del lav); significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1 Fonte: dati Ril-AIDA

In questo contesto emerge un risultato sorprendente per quanto riguarda il comportamento delle imprese italiane operanti nel comparto industriale: la diffusione dei contratti a termine tende a generare più costi che guadagni per le aziende che ne fanno uso. Al fine di chiarire ulteriormente questo importante risultato, si analizza l'impatto esercitato direttamente dai Ctd sulla distribuzione dei profitti (utile netto) e del reddito operativo lordo.

L'analisi econometria è del tutto analoga a quella sviluppata in precedenza, con la sola differenza che la variabile dipendente ora è definita da una misura di profittabilità, piuttosto che dal valore aggiunto e/o dal costo del lavoro.

Le stime quantili riportate nella tabella 4.3 confermano in sostanza il risultato precedente sia quando esaminiamo i profitti aziendali che quando prendiamo in considerazione il reddito operativo lordo.

In particolare la quota di Ctd favorisce la profittabilità delle imprese collocate sotto la mediana; questo effetto positivo decresce lungo la distribuzione fino a diventare statisticamente non significativo per quelle aziende che si collocano tra il 75 e il 90 percentile della distribuzione dei profitti e del reddito operativo lordo.

In altre parole l'utilizzo di Ctd favorisce soprattutto le imprese poco profittevoli, mentre il loro impiego è non rilevante per le imprese con una migliore performance contabile.

Tabella 4.3 Stime quantiliche sull'impatto di Ctd su profittabilità

	Risultato operativo lordo				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0368***	0.0182***	0.0053**	0,0055	-0,0025
lnK	0.0038***	0.0033***	0.0040***	0.0042***	0.0039***
lnL	-0.0037***	-0.0027***	-0.0035***	-0.0035***	-0.0027*
Costante	-0.0244**	-0,0037	0.0051*	0.0110**	0.0283***
	Profitti				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0378***	0.0127**	0.0092***	0.0076	0.0049
lnK	-0.0030***	-0.0035***	-0.0024***	-0.0013***	-0.0015
lnL	-0.0032*	-0.0039***	-0.0046***	-0.0056***	-0.0061***
Costante	0.0400***	0.0656***	0.0617***	0.0565***	0.0760***

Note: significatività statistica: *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$
 Fonte: dati Ril-AIDA

4.6 Industria e servizi

L'analisi empirica può essere ora estesa all'intero tessuto produttivo, ovvero prendendo in considerazione anche il settore dei servizi.

La tabella 4.4 riporta i coefficienti delle stime inerenti l'impatto dei Ctd su valore aggiunto e costo del lavoro considerando congiuntamente i dati relativi all'industria e ai servizi. Si verifica così che la quota di Ctd riduce la produttività delle imprese che si collocano in corrispondenza del 10 e 25 percentile, mentre non esercitano un effetto statisticamente significativo per le aziende collocate oltre la mediana della distribuzione del valore aggiunto.

L'impatto dei Ctd lungo la distribuzione del costo del lavoro, invece, è sempre significativo: il lavoro temporaneo riduce il costo del lavoro in corrispondenza del 10, del 25 e del 50 percentile, mentre ne aumenta il livello in corrispondenza del 75 e del 90 percentile della distribuzione.

Per ciò che concerne l'analisi della relazione diretta tra contratti a termine e profittabilità, i risultati delle stime quantili riferite all'intera economia sono mostrate nella tabella 4.5. Nel caso del reddito lordo operativo si osserva un fenomeno analogo a quello rilevato in precedenza nel comparto industriale.

Per ciò che concerne i profitti aziendali, invece, la stima del coefficiente associato alla variabile Ctd continua ad essere decrescente lungo la distribuzione ma non risulta più statisticamente diversi da zero.

Tabella 4.4 Stime quantili che sull'impatto di Ctd su valore aggiunto e costo del lavoro

	ln(valore aggiunto)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0462**	-0.0292**	-0,0148	-0,0037	-0,0181
lnK	0.0909***	0.0949***	0.0983***	0.1015***	0.1048***
lnL	0.2056***	0.1975***	0.1892***	0.1827***	0.1781***
Costante	12.27***	12.31***	12.24***	12.41***	12.46***
	ln(costo del lavoro)				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	-0.0415***	-0.0441***	-0.0052***	0.0275***	0.0645***
lnK	0.0807***	0.0805***	0.0797***	0.0793***	0.0805***
lnL	0.2416***	0.2387***	0.2351***	0.2293***	0.2245***
Costante	11.94***	12.01***	12.07***	12.14***	12.18***

Note: N di oss: 6058 (5998) per il ln(valore agg) (costo del lavoro); significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Fonte: dati Ril-AIDA

Tabella 4.5 Stime quantiliche sull'impatto di Ctd su profattibilità

	Risultato operativo lordo				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0.0134**	0.0098***	0.0079***	0.0094***	0,0077
lnK	-0,0003	-0,0002	0.0005***	0.0010***	0,001
lnL	-0,0004	-0.0011**	-0.0023***	-0.0029***	-0.0033***
Costante	0.0235***	0.0416***	0.0498***	0.0561***	0.0751***

»»

segue
Tabella 4.5

	Profitti				
	10th	25th	50th	75th	90th
% contratti a tempo determinato	0,0082	0,0029	0,004	-0,0028	-0,0058
lnK	-0.0029***	-0.0035***	-0.0033***	-0.0032***	-0.0036***
lnL	0,0024	0.0016*	0.0012***	0,0005	-0,0004
Costante	0.0320***	0.0581***	0.0650***	0.0714***	0.0947***
Observations: 6058. Standard errors in parentheses: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1					

Note: significatività statistica: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Fonte: dati Ril-AIDA

4.7 Conclusione

L'analisi precedente dimostra che l'utilizzo dei contratti a tempo determinato penalizza la produttività delle imprese, oltre a non garantire una sostanziale riduzione del costo del lavoro.

In alcuni casi si assiste ad una relazione non positiva tra la quota di contratti a termine e la profittabilità delle aziende. Ciò avviene quando l'impatto negativo che il lavoro temporaneo esercita sull'incremento del valore della produzione è maggiore del risparmio di costi che il suo utilizzo generalmente garantisce alle aziende. Naturalmente questa ultima circostanza dipende in modo fondamentale dalla "qualità" dell'impresa, ovvero dal suo modello di gestione delle risorse umane e dalle sue strategie di competizione. Resta il fatto che una parte delle imprese italiane abbia ricorso all'uso dei contratti a termine con conseguenze negative sugli indici di produttività e sugli incentivi a investire nelle competenze professionali dei lavoratori senza significativi guadagni in termini di redditività.

Ma come si può spiegare il fatto che imprenditori razionali continuino ad assumere lavoro temporaneo anche nel caso in cui tale scelta genera un effetto negativo (e comunque non positivo) sulla performance aziendale?

A tale proposito è possibile chiamare in causa una sorta di "miopia" degli imprenditori quando hanno a che fare con forza lavoro "flessibile"⁷.

In particolare, le imprese tendono a valutare eccessivamente la riduzione dei costi che l'uso dei contratti a termine garantisce nell'immediato (minori salari, minori contributi

⁷ La letteratura economica associa questo fenomeno alla presenza di tassi iperbolici di sconto nelle decisioni di impresa.

sociali, indebolimento forza contrattuale dei lavoratori, ecc.), mentre sottostimano la perdita di produttività che si può realizzare in futuro a causa della precarietà della relazione di occupazione. È noto ad esempio che il ricorso a contratti a termine può ridurre gli incentivi dei lavoratori ad investire in capitale umano e in tal caso condizionare negativamente la produttività del lavoro. Sarebbe dunque il diverso *timing* sui costi - che si riducono immediatamente - e sulla produttività - che invece aumenta in modo differito - a svolgere un ruolo importante per spiegare il "puzzle" della relazione non positiva tra contratti a termine e profitti⁸.

⁸ Un'ultima doverosa precisazione riguarda il fatto che l'analisi in questa sezione non affronta il problema dell'endogeneità e della simultaneità nella stima. Attraverso la trasformazione *within* si può tener conto dell'efficienza non osservabile delle imprese, ma tali stime risultano essere non distorte solo se i problemi di endogeneità sono legati solamente alla presenza di questa efficienza non osservabile. Nella misura in cui invece ci fossero altri elementi di endogeneità e di reverse *causality* le stime sia dei minimi quadrati ordinari che della trasformazione *within* risulterebbero distorte. In tal caso occorrerebbe utilizzare tecniche di stime in grado di identificare l'impatto causale dei contratti a termine su produttività e costo del lavoro, ad esempio la stima che utilizza il metodo delle variabili strumentali.

Appendice analitica

La metodologia di regressione quantilica generalizza in qualche modo le usuali tecniche di regressione basate sui minimi quadrati ordinari (Mqo) per il fatto che non si limita a stimare l'impatto della quota dei contratti a termine in prossimità del valore medio degli indici di bilancio delle imprese. Piuttosto misura tale impatto sull'intera distribuzione del valore della produzione, del costo del lavoro e della profittabilità.

Formalmente, sia $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ il θ -esimo quantile della variabile dipendente $Y_{i,t}$ condizionato sul vettore delle variabili esplicative $X_{i,t}$. Il modello statistico viene quindi $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ specificato come una funzione lineare delle variabili esplicative:

$$(i) \quad y_{i,t} = X_{i,t} \beta_{\theta,t} + v_{\theta,i,t} \quad \text{con} \quad Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t}) = X_{i,t} \beta_{\theta,t}, \quad \theta \in (0,1)$$

dove il vettore dei coefficienti β_θ variano con il quantile θ ⁹. Inoltre nell'equazione (1) il termine di errore $v_{\theta,i,t}$ è tale che $Q_\theta(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$ (Koenker e Basset, 1978; Koenker e Basset, 1982).

Dal momento che l'analisi si concentra sulla dinamica temporale del valore della produzione e del costo del lavoro, si fa riferimento ad una funzione di produzione di tipo Cobb-Douglas, in cui al numero totale dei dipendenti e al capitale fisico sono aggiunte una serie di variabili esplicative di "secondo ordine", come appunto la quota di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Formalmente, sia $Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t})$ il θ -esimo quantile della variabile dipendente condizionato sul vettore delle variabili esplicative $X_{i,t}$. Il modello statistico viene quindi specificato come una funzione lineare delle variabili esplicative:

$$(ii) \quad y_{i,t} = X_{i,t} \beta_{\theta,t} + v_{\theta,i,t} \quad \text{con} \quad Q_\theta(y_{i,t} | X_{i,t}) = X_{i,t} \beta_{\theta,t}, \quad \theta \in (0,1)$$

dove il vettore dei coefficienti β_θ variano con il quantile θ ¹⁰. Inoltre nell'equazione (1) il termine di errore $v_{\theta,i,t}$ è tale che $Q_\theta(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$ (Koenker e Basset, 1978; Koenker e Basset, 1982).

L'equazione di regressione per il valore della produzione $\ln Y_{i,t}$ e per il costo del lavoro $\ln W_{i,t}$ sono quindi definite come segue:

$$(1') \quad \ln Y_{i,t} = \alpha_\theta + \beta_\theta \ln(L_{it}) + \delta_\theta \cdot \ln(K_{it}) + \mu_\theta CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,i,t}$$

$$(2') \quad \ln W_{i,t} = \alpha_\theta + \beta_\theta \ln(L_{it}) + \delta_\theta \cdot \ln(K_{it}) + \mu_\theta CTD_{it} + \eta_i + v_{\theta,i,t}$$

⁹ I coefficienti β_θ variano con il quantile θ in quanto non vale l'ipotesi di omoschedasticità, nel qual caso solo l'intercetta inclusa nel vettore β_θ varia tra i diversi quantili.

¹⁰ I coefficienti β_θ variano con il quantile θ in quanto non vale l'ipotesi di omoschedasticità, nel qual caso solo l'intercetta inclusa nel vettore β_θ varia tra i diversi quantili.

dove $i=1,\dots,N$ è il numero delle osservazioni in ogni periodo $t=[2005,2007]$, θ è il quantile su cui si calcolano le regressioni, $\ln(L_{it})$ è il logaritmo del numero totale dei lavoratori, $\ln(K_{it})$ è il logaritmo del capitale fisico mentre la variabile Ctd indica la quota di lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato nell'impresa i .

I coefficienti $\alpha_{\theta,t}$, $\beta_{\theta,t}$, $\delta_{\theta,t}$, $\mu_{\theta,t}$, sono stimati separatamente per ogni quantile, il termine di errore invariante nel tempo $\eta_{i,\theta}$, indica l'eterogeneità non osservata dell'impresa i (tipo la qualità del management, ecc.) mentre l'errore idiosincratico che varia nel tempo $v_{i,\theta,t}$ è tale che $Q_{\theta}(v_{\theta,i,t} | X_{i,t}) = 0$.

È opportuno sottolineare che nel nostro contesto di analisi viene applicata una regressione quantile del tipo *fixed effect* che, sfruttando la disponibilità di informazione in due distinti periodi di tempo, permette di controllare esplicitamente la componente legata alla distribuzione della "qualità" non osservata delle imprese, $\eta_{i,\theta}$ (per un approfondimento, vedesi Canay, 2011). In questo caso, i coefficienti stimati delle equazioni (1') e (2') tengono conto della eterogeneità non osservata delle imprese, come appunto la cultura imprenditoriale e la natura delle relazioni industriali, che pur essendo sostanzialmente costanti nel tempo incidono significativamente nel modello di competizione e quindi nella politica di gestione delle risorse umane delle imprese

5 Tipologie di contratti a termine, sindacato e incertezza economica: evidenza empirica dalle imprese italiane

5.1 Introduzione

I capitoli precedenti hanno analizzato sotto diverse prospettive analitiche l'impatto della flessibilità contrattuale sull'evoluzione del mercato del lavoro. Si è argomentato quindi che la corretta valutazione della diffusione dei contratti a tempo determinato per il benessere sociale richiede un'analisi approfondita della domanda di lavoro.

Si può infatti giungere a conclusioni diverse se i contratti a termine sono utilizzati i) come strumento di *screening* delle abilità produttive dei neoassunti e dunque in previsione di una futura assunzione su base permanente; ii) come meccanismi istituzionali per adattare l'ammontare di lavoro alle fluttuazioni della domanda di prodotti; oppure iii) come opportunità per realizzare strategie di *churning* nei luoghi di lavoro.

Naturalmente le imprese scelgono un tipo di strategia di personale rispetto all'altro in funzione delle caratteristiche tecnologiche, economiche e istituzionali cui si trovano ad operare.

Ad esempio, gli investimenti in nuove tecnologie complementari al capitale umano dei lavoratori dovrebbero generare una tendenza verso la riduzione della quota di contratti temporanei.

Al contrario, un ambiente economico altamente incerto per quanto riguarda l'andamento della domanda dei prodotti, potrebbe favorire gli incentivi ad assumere su base temporanea.

D'altra parte, la diffusione di forme contrattuali flessibili dipende in modo determinante anche dalle istituzioni e delle relazioni industriali prevalenti in ciascun paese, settore ed impresa. In particolare, la presenza del sindacato condiziona in molti modi la propensione ad utilizzare contratti di impiego flessibili per il personale. Ad esempio, la presenza di lavoratori temporanei possono alterare il processo di contrattazione tra sindacato e imprese sui salari e sulle condizioni di lavoro dei lavoratori a tempo indeterminato, come peraltro enfatizzato dalla letteratura tradizionale dei modelli *insiders-outsiders* (Salvatori, 2011; Bentolila e Dolado, 1997).

La sindacalizzazione della forza lavoro può condizionare anche gli incentivi delle imprese ad investire in formazione e/o la propensione dei lavoratori di esercitare sforzi

produttivi anche quando le loro azioni non sono perfettamente osservabili dalle imprese (Addison *et al.*, 2009).

Sebbene sia possibile ipotizzare altri canali attraverso cui la presenza del sindacato può condizionare gli incentivi ad assumere su base temporanea, l'evidenza in questo campo di ricerca è piuttosto scarsa (Booth, 1995).

Vi sono pochi studi in grado di identificare il segno e l'entità della relazione che lega la presenza del sindacato e le politiche delle imprese sulla flessibilità della manodopera. La mancanza di evidenze aggiornate su tale questione è in qualche misura sorprendente visto che si tratta di un tema rilevante per la politica economica di molti paesi europei, dove le riforme "al margine" che hanno liberalizzato l'uso di contratti a termine sono state spesso negoziate tra rappresentanti delle imprese e dei sindacati. Maggior parte delle ricerche in questo campo, inoltre, si basano su dati individuali che rischiano di non identificare correttamente gli incentivi ad assumere i lavoratori di lavoro temporaneo, dato che una larga quota di lavoro temporaneo sembra essere di natura involontaria.

A questo proposito, la ricerca di Salvadori (2011) costituisce un'eccezione: in questo caso l'analisi è condotta sui dati Eswt, riguarda 21 paesi europei e fornisce una evidenza comparativa che nelle aziende sindacalizzate vi è un maggiore propensione ad impiegare lavoro temporaneo.

Francesconi e Garcia-Serrano (2004), invece, non trovano alcuna relazione significativa tra la quota di occupazione temporanea e la presenza del sindacato nelle imprese spagnole.

Anche l'evidenza relativa agli Stati Uniti è controversa. Ad esempio Abraham (1990) mostra che la presenza dei sindacati può aumentare il potere contrattuale dei lavoratori a tempo indeterminato (*insiders*) nel processo di determinazione dei salari, inducendo le imprese a fare uso di contratti a tempo determinato per sfruttare la flessibilità numerica e salariale che i contratti a termine garantiscono. Al tempo stesso, i sindacati possono essere danneggiati da un uso eccessivo dei contratti a tempo nella misura in cui il lavoro temporaneo minaccia la stabilità delle relazioni industriali. In queste circostanze il sindacato può opporsi all'adozione di contratti flessibili e di negoziare accordi che impediscono ai datori di lavoro di ricorrere a fenomeni di sub-appalto della forza lavoro (vedesi anche Gramm e Schnell, 2001).

L'analisi empirica presentata nelle pagine seguenti, rappresenta un tentativo di migliorare la comprensione di questo aspetto del mercato del lavoro sfruttando le informazioni contenute in un campione rappresentativo delle imprese italiane che operano nel settore extra-agricolo.

In particolare i dati della Rilevazione sulle imprese e i lavoratori (Ril) permettono di esaminare in che misura la presenza del sindacato in azienda condiziona la propensione ad assumere con contratti a tempo determinato, distinguendo poi tra la tipologia del contratto di formazione-lavoro, istituzionalmente destinate allo *screening* e alla

formazione dei lavoratori, e l'insieme di quei contratti a termine che sono previsti dalla contrattazione collettiva nazionale per favorire la flessibilità numerica e salariale.

L'analisi empirica verifica inoltre se l'incertezza economica condiziona il ricorso a diverse tipologie di contratti flessibili e, nel caso, in quale misura la presenza del sindacato in azienda altera la relazione tra volatilità e tipologie di lavoro temporaneo.

Vale la pena di sottolineare che i risultati econometrici sembrano robusti al problema della endogeneità delle stime associate alle variabili di interesse. Questo perché la scelta di essere sindacalizzati è tipicamente legata alle decisioni dei dipendenti, mentre le politiche del personale sui contratti a tempo determinato sono in genere decise dai datori di lavoro.

Senza considerare poi che in un paese come l'Italia, il ruolo di sindacato nel processo di contrattazione collettiva può essere assunto come un elemento istituzionale quasi-esogeno del contesto economico in cui essa opera.

5.2 Discussione preliminare

Il processo di modifiche legislative nella regolamentazione del mercato del lavoro in Italia risalgono alla metà degli anni 1990. In particolare, l'introduzione della flessibilità contrattuale nel mercato del lavoro è di solito collocata nel 1997, in occasione dell'approvazione del cosiddetto pacchetto Treu. Gli elementi centrali di questo provvedimento legislativo riguardavano infatti l'introduzione delle agenzie di lavoro interinale, i contratti di tirocinio, una de-regolamentazione per l'uso dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il processo di riforme al "margine" nel mercato del lavoro italiano è stato quindi accelerato dal decreto legislativo del 2001 e dalla legge 30 del 2003 ("Legge Biagi"). Questi interventi hanno introdotto nuove forme contrattuali atipiche (*job on call*, *staff leasing*, *job sharing*, contratti "di lavoro di inserimento") e riformato il contratto di apprendistato (con un contenuto formativo obbligatorio) aumentando la sua ammissibilità fino al 29 anno di età (Lucidi, 2006).

Dopo questa fase di cambiamenti legislativi, la propensione delle imprese ad assumere su base temporanea è notevolmente aumentata e la quota di lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti è passato da 7,2% del 1995 al 13,1% nel 2006.

Parimenti si è registrato un aumento del numero di lavoratori intrappolati in posizioni precarie: il tasso di trasformazione annuale tra posizioni lavorative a termine e lavoro a tempo indeterminato è stato del 28,8% nel 2005 contro il 61,2% dei lavoratori rimasti in posizioni a tempo determinato (Cnel, 2007).

Naturalmente il nodo centrale riguardante il ruolo del lavoro temporaneo riguarda essenzialmente il motivo per cui lo si usa da parte delle aziende: per guadagnare "flessibilità funzionale" o semplicemente di sfruttare "flessibilità numerica".

Questi due tipi di flessibilità del lavoro infatti hanno differenti implicazioni per gli investimenti di formazione, relazioni industriali, l'organizzazione del mercato del lavoro interno e, quindi, per la performance aziendale.

In particolare "flessibilità funzionale" è associata con le imprese la capacità di reagire agli shock esterni, organizzando il personale interno (senza ricorrere al mercato del lavoro esterno), e fornire ai dipendenti con più competenze, in modo da poter essere reimpiegati in modo relativamente rapido da uno compito ad un altro (Kalleberg, 2001). Questo tipo di pratiche si basa molto sulla formazione di natura *firm-specific* e su un elevato grado di impegno dei lavoratori alle imprese, e necessita di lavoratori dotati di una conoscenza approfondita dei processi produttivi all'interno delle imprese.

La flessibilità numerica, al contrario, consente alle imprese di adeguare il numero totale dei lavoratori in risposta ai cambiamenti esogeni di domanda o di tecnologie, facendo ricorso a personale "flessibile" ottenuto dal mercato del lavoro (flessibilità numerica "esterna"), o ricorrere a variazioni nella distribuzione delle il tempo e le altre caratteristiche della organizzazione del mercato interno del lavoro (flessibilità numerica "interna"). Queste considerazioni permettono di razionalizzare il motivo per cui nelle pagine successive si farà ricorso alla distinzione in due grandi categorie di contratti a tempo determinato per i dipendenti.

La prima categoria è composta dai sui contratti di formazione lavoro (contratti a causa mista) che comprende i contratti di apprendistato e di formazione e contratti di lavoro (Contratti di formazione lavoro), una tipologia contrattuale introdotta nel 1984 per facilitare l'inserimento dei giovani lavoratori nel mercato del lavoro mercato, ma al momento non più a disposizione delle imprese, essendo stato bandito dalla Commissione europea dal 1999 (le ultime autorizzazioni sono state concordate nel mese di ottobre 2003).

La seconda categoria è composta, invece, da contratti a tempo determinato previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, ed il cui utilizzo è stato liberalizzato dal decreto legislativo 368 del 2001. L'analisi di questa categoria appare cruciale per interpretare i risultati poiché la loro unica differenza dai contratti "regolari" sta nella loro natura temporanea: quindi, si tratta di uno strumento particolarmente adatto per studiare lo sfruttamento della flessibilità numerica da parte delle imprese.

In conclusione, l'adozione di questa tassonomia di contrattazione per l'uso di dipendenti a tempo determinato (la quota complessiva dei contratti a tempo determinato, i contratti a tempo determinato coperti da contrattazione collettiva, contratti di formazione *on the job*), si è in grado di testare le indicazioni della letteratura teorica sul ruolo esercitato dalla presenza del sindacato sulla evoluzione della quota di occupazione temporanea.

5.3 Dati e statistiche descrittive

L'analisi empirica si basa sulla Rivelazione delle imprese e dei lavoratori (Ril) condotta da ISFOL nel 2005 e nel 2007 su un campione rappresentativo di imprese a responsabilità limitata e di società di capitali operanti nel settore privato extra agricolo.

Le indagini Ril raccolgono una ricca serie di informazioni sull'organizzazione del personale, la natura delle relazioni industriali e altre caratteristiche dei luoghi di lavoro. In particolare, i dati Ril permettono di distinguere l'uso di forme contrattuali a tempo determinato relativi ai lavoratori dipendenti in due tipologie: i contratti a tempo determinato per la formazione e i contratti a termine previsti da contrattazione collettiva senza alcuna clausola formativa.

Come si è già argomentato in precedenza, la distinzione tra queste tipologie di contratti a tempo determinato è fondamentale per comprendere le strategie di gestione del personale adottate dalle imprese.

I contratti di formazione *on the job*, infatti, sono concepiti come strumenti per fornire formazione (durante un periodo di *screening*) ai lavoratori più giovani. In teoria le imprese usano questi contratti in previsione di una futura assunzione di lavoratori a tempo indeterminato, piuttosto che per sfruttarne la flessibilità numerica e i vantaggi di costo. Per questi contratti, quindi, ci si attende un effetto *stepping stones* verso contratti regolari, come peraltro dimostrato da analisi empiriche sui tassi di transizione. I contratti a tempo determinato senza vincolo formativo e coperti dalla contrattazione collettiva, invece, sono in genere utilizzati per far fronte a flessibilità numerica necessaria per fronteggiare l'incertezza economica, senza chiara prospettiva di trasformare questi contratti in posizioni lavorative permanenti.

Analogamente a quanto fatto nel capitolo precedente, i dati Ril sono poi integrati con le informazioni sui bilanci certificati delle società di capitali presenti nell'archivio AIDA al fine di legare le caratteristiche contrattuali della forza lavoro con indicatori di performance aziendali e di volatilità economica.

Il dataset Ril-AIDA si riferisce quindi esclusivamente alle società di capitali, come peraltro già specificato nel capitolo precedente.

Infine, dato il focus dell'analisi, si escludono le imprese con meno di dieci dipendenti al fine di mantenere solo quelle aziende con un livello minimo di struttura organizzativa. Il campione finale è comunque consistente: oltre 6600 aziende.

5.4 Statistiche descrittive

Le statistiche descrittive del campione Ril-AIDA sono espone nella tabella 5.1.

Tabella 5.1 Statistiche descrittive (con pesi campionari)

	2005		2007	
	mean	std dev	mean	std dev
% contratti a tempo det form	0.05	0.09	0.03	0.07
% contratti a tempo det no form	0.05	0.11	0.07	0.15
std. Dev. Ricavi (per cella)	0.34	0.14	0.42	0.18
sindacato	0.26	0.44	0.24	0.43
ln(valore agg per dipendente)	10.60	0.63	10.79	0.49
ln(n dipendneti)	3.20	0.82	3.23	0.85
% donne	0.33	0.25	0.29	0.25
% dirigenti	0.07	0.1	0.04	0.07
% impiegati	0.45	0.31	0.34	0.28
% operai	0.48	0.3	0.62	0.29
% formati	0.20	0.31	0.19	0.31
Macroregioni				
Nord-ovest	0.35	0.48	0.34	0.47
Nord-est	0.26	0.44	0.28	0.45
Centro	0.20	0.4	0.21	0.4
Sud e Isole	0.19	0.39	0.18	0.38
Settori				
Attività estattive, minerarie; distribuzione di energia, gas, acqua, ecc.	0.02	0.13	0.01	0.12
Tessile, abbigliamento, editoria, ecc.	0.14	0.35	0.14	0.35
Manifattura	0.18	0.39	0.19	0.39
Meccanica, metallurgia, ecc.	0.15	0.36	0.16	0.36
Costruzione	0.15	0.35	0.14	0.35
Commercio, ristorazione, ecc.	0.16	0.37	0.19	0.39

»»

	2005		2007	
	mean	std dev	mean	std dev
Trasporti e telecomunicazioni	0.04	0.2	0.05	0.22
Intermediazione monetaria, finanz e assicurativa	0.06	0.24	0.08	0.27
Attività educative, sanitarie e altri servizi sociali privati	0.10	0.3	0.05	0.21
N di oss	3454		3457	

Fonte: dati Ril-AIDA

Qui si osserva che la quota complessiva dei contratti a termine rimane stabile intorno al 10% nel corso periodo 2005-2007. Al contrario, le diverse tipologie di contratti flessibili utilizzati dalle aziende cambiano nel tempo: la quota dei contratti di formazione *on the job* diminuisce dal 5% al 3% e, di conseguenza, aumenta la quota di contratti a tempo determinato, passando dal 5% al 7% tra il 2005 e il 2007.

L'evoluzione del valore aggiunto e il numero totale di dipendenti rivela che la performance produttiva e le dimensioni delle imprese in media sono leggermente aumentare nel corso del periodo considerato, mentre l'incidenza del sindacato è invariato riguardando circa il 15% delle imprese in entrambi gli anni.

La tabella riporta anche media e deviazione standard della composizione della forza lavoro occupata: la quota di donne diminuisce leggermente nel corso del tempo dal 33% del 2005 al 29% nel 2007, mentre la quota di lavoratori formati è di circa il 20% in entrambi gli anni.

Per quanto riguarda la specializzazione settoriale, le imprese del campione Ril-AIDA sono concentrate nel settore manifatturiero, nel tessile e nel commercio, con poche variazioni nel corso del tempo. Per ciò che concerne la localizzazione geografica, si assiste ad una concentrazione nelle regioni del Nord-ovest (35%) e del Nord-est (26%) rispetto a quelle del Centro (20%) e del Sud (19%).

5.5 L'analisi econometrica

L'analisi econometrica riguardante l'impatto della volatilità economica e della presenza sindacale sulla propensione ad utilizzare diverse forme di contratti a termine viene eseguita facendo riferimento alla seguente equazione di regressione:

$$(1) \%FT_{it} = \beta_1 vol_{ct} + \beta_2 \sin d_{it} + \beta_3 vol_{ct} \times \sin d_{it} + X_{it} \delta + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad t=2005,2007$$

dove FT indica la proporzione di lavoratori con un contratto a tempo determinato nell'impresa i al tempo t : tale variabile può dunque rappresentare la quota complessiva dei lavoratori a tempo determinato, la quota di lavoratori a tempo determinato con clausola di formazione e la quota di i lavoratori a tempo determinato senza formazione.

Per quanto riguarda le variabili esplicative, $volc_t$ è la media della deviazione standard della ricavi delle vendite nel periodo 1997-2005 nell'ambiente economico in cui opera l'impresa. Tale ambiente economico è identificato dalla cella c (definito sia dalla classe dimensionale dell'impresa che dal settore di attività), $sind_{it}$ è una variabile indicatrice della presenza sindacale, $volc_t * sind_{it}$ è un termine di interazione che identifica la misura in cui la presenza del sindacato influenzano l'impatto della volatilità economica sulla propensione delle imprese ad utilizzare diverse tipologie di contratti a tempo determinato. Il vettore di variabili X_{it} contiene altri controlli che possono influenzare la variabile dipendente. Infine il termine α_i riflette una l'eterogeneità (invariante nel tempo) delle imprese mentre ϵ_{it} è un termine di errore idiosincratice con distribuzione normale:

$$\epsilon_{it} | \alpha_i, \sin d_i, volc_t, X_i \sim N(0, \sigma_\epsilon)$$

La strategia di stima consiste nell'applicazione di un metodo di massima verosimiglianza ad un modello *pooled Tobit* e un modello *random effect Tobit* dell'equazione (1)

I modelli di regressione panel ad effetti fissi, infatti, non sono adatti nel nostro contesto analitico dato che il campione di imprese Ril-AIDA non presenta una sufficiente variabilità temporale nelle variabili oggetto di analisi.

5.6 Risultati principali

La tabella 5.2 riporta le stime degli *average marginal effects* (o effetti marginali medi) associati alle stime Tobit dell'equazione (1) quanto la variabile dipendente è la quota totale di lavoratori con contratto a tempo determinato.

Per quanto riguarda le stime *pooled Tobit*, le colonne (a) - (b) della tabella 5.2 mostrano che l'incertezza economica esercita un impatto positivo sulla quota di contratti a termine: un incremento della media della deviazione standard dei ricavi delle vendite registrata nell'ambiente economico in cui opera l'impresa è associato a un aumento significativo della quota totale di contratti a tempo determinato per il periodo 2002-2007. Questo risultato supporta l'ipotesi che l'incertezza economica incoraggia le imprese ad assumere lavoratori temporanei, perché la loro presenza consente di adattarsi più facilmente agli imprevisti, produttivi e tecnologici e per la domanda finale dei prodotti. In effetti, l'assunzione di lavoratori su base permanente può rappresentare un investimento irreversibile, dal momento che i lavoratori con contratti a tempo indeterminato non possono essere licenziati facilmente a meno di senza sostenere costi di separazione

nell'eventualità in cui la condizione economica peggiora (Lotti e Viviano, 2011; Bentolila e Bertola, 1994).

Le colonne (a) - (b) della tabella 5.2 rivelano, inoltre, che la presenza del sindacato scoraggia notevolmente l'uso di contratti a tempo determinato: la quota di contratti a tempo determinato in aziende sindacalizzate è inferiore a quella presente in aziende non sindacalizzate. Tale risultato può essere messo in relazione con il fatto che i lavoratori temporanei (*outsiders*) sono meno sindacalizzati e meno coinvolti nelle relazioni industriali rispetto ai dipendenti a tempo indeterminato (*insiders*). Ciò implica che l'assunzione dei lavoratori su base temporanea può indebolire in modo significativo il potere di contrattazione sindacale e la sua rappresentatività nelle relazioni industriali. Di conseguenza il sindacato può scoraggiare l'uso di contratti a tempo determinato e il loro uso come un *buffer stock*, anche se tale strategia del personale permetterebbe in teoria di "isolare" i suoi iscritti, che sono generalmente permanenti, dalle conseguenze negative delle fluttuazioni economiche (Booth, 1995).

Per capire meglio questi risultati, l'equazione (1) viene stimata includendo tra i regressori il termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ (Modello 2). In questo caso, le colonne (c) - (d) della tabella 5.2 confermano un impatto positivo della volatilità, mentre i sindacati non svolgono un ruolo diretto nella scoraggiare l'uso dei contratti a tempo determinato.

Invece, l'effetto marginale medio associato al termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ è negativo e statisticamente significativo: un aumento della deviazione standard delle vendite nel periodo 1999-2005 riduce *ceteris paribus*, in media, la quota complessiva dei contratti a tempo determinato nelle imprese sindacalizzate rispetto a quanto avviene nelle imprese non-sindacalizzate.

L'avversione del sindacato per il lavoro temporaneo sembra dunque essere guidata da l'incertezza economica: un ambiente economico riduce la durata media dell'occupazione per i lavoratori temporanei, il loro attaccamento al posto di lavoro e, quindi, il loro potenziare coinvolgimento nelle azioni di rivendicazione e contrattazione sindacale. Per dirla diversamente, il sindacato tende ad opporsi a un uso intensivo di contratti a tempo determinato, al fine di evitare l'indebolimento del suo potere contrattuale; ciò è più probabile che accada in ambienti volatili, caratterizzato da un'alta frequenza di rinegoziazione delle condizioni di lavoro e/o salariali.

La tabella 5.2 riporta anche le stime del modello *random effect* dell'equazione (1). I risultati mostrati nelle colonne (e) - (f) della tabella 5.2 confermano l'effetto positivo associato all'incertezza economica e l'impatto negativo che si accompagna alla presenza del sindacato. La grandezza delle stime *random effect* non è statisticamente diversa dalle stime *pooled*, un tale risultato non è sorprendente, dato che sia la sindacalizzazione che l'incertezza economica agiscono come variabili quasi-esogene, non essendo direttamente influenzato dal comportamento delle imprese.

Le stime *random effect* mostrano poi che la significatività statistica dell'impatto negativo del sindacato viene meno quando il termine di interazione $volc_t * sindacato_{it}$ viene

incluso come variabile di controllo aggiuntiva nell'equazione (1). Le colonne (g) - (h) della tabella 5.2 confermano infatti che il ruolo del sindacato nello scoraggiare l'utilizzo complessivo dei contratti a termine è associato esclusivamente alla necessità di "ammortizzare" l'impatto dell'incertezza economica sulla composizione della forza lavoro tra gli *insiders* e *outsiders* del mercato interno del lavoro.

La tabella 5.2 riporta, infine, le stime associate ad altre variabili di controllo che possono influenzare l'uso dei contratti a tempo determinato: il log del valore aggiunto, il log dell'occupazione totale, la specializzazione settoriale, la localizzazione geografica e la composizione della forza lavoro.

Emerge così che la produttività è l'unica variabile negativamente correlata con l'uso di contratti a tempo determinato. Invece, la dimensione delle imprese, la quota di lavoratori di genere femminile, la percentuale di lavoratori a bassa qualificazione (la variabile è omessa è la quota di dirigenti) incentivano la propensione delle imprese ad usare i contratti a tempo determinato.

Tabella 5.2 Contratti a tempo determinate; stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx (a)	Std. Er (b)	dy/dx (c)	Std. Er (d)	dy/dx (e)	Std. Er (f)	dy/dx (g)	Std. Er (h)
std. dev ricavi	0.049 ***	0.011	0.063 ***	0.013 ***	0.044 ***	0.010 ***	0.056 ***	0.011
sindacato	-0.010 ***	0.003	0.006	0.006	-0.009 ***	0.003 ***	0.007	0.006
st dev ricavi* sind.			-0.043 ***	0.014 ***			-0.041 ***	0.013
% donne	0.031 ***	0.006	0.031 ***	0.006 ***	0.034 ***	0.005 ***	0.034 ***	0.005
% impiegati	0.035 **	0.014	0.033 **	0.014 **	0.040 ***	0.013 ***	0.037 ***	0.013
% operai	0.051 ***	0.014	0.048 ***	0.014 ***	0.051 ***	0.013 ***	0.049 ***	0.013
% formati	0.001	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003	0.001	0.003
seniority	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000
ln(valore aggiunto)	-0.012 ***	0.002	-0.012 ***	0.002 ***	-0.014 ***	0.002 ***	-0.014 ***	0.002
14 < n. dipendenti < 50	0.027 ***	0.004	0.028 ***	0.004 ***	0.027 ***	0.003 ***	0.027 ***	0.003
49 < n. dipendenti < 250	0.050 ***	0.005	0.049 ***	0.005 ***	0.048 ***	0.005 ***	0.047 ***	0.005
n. dipendenti > 249	0.047 ***	0.005	0.047 ***	0.005 ***	0.043 ***	0.005 ***	0.043 ***	0.005
Nord Est	0.009 ***	0.003	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003
Centro	0.018 ***	0.003	0.018 ***	0.003 ***	0.019 ***	0.003 ***	0.019 ***	0.003

)))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Sud e Isole	0.002	0.004	0.002	0.004	0.002	0.004	0.002	0.004
settori	si	si	si	si	si	si	si	si
anno 2007	-0.011	0.002	-0.011	0.002	-0.010	0.002	-0.009	0.002
	***	***	***	***	***	***	***	***
sigma	0.183	0.004	0.183	0.004				
sigma_u					0.120	0.003	0.119	0.003
sigma_e					0.140	0.002	0.140	0.002
rho					0.422	0.019	0.421	0.019
chi2					486.21		486.21	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	13.390		12.89					
Prob > F	0.000		0.00					
Pseudo R2	0.433		0.442					
N of Obs								6655

Note: variabili omesse: dirigenti, Nord-ovest, n di dipendenti < 15; significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-ISFOL

5.7 Contratti di formazione e contratti a termine

In questo paragrafo l'analisi econometrica precedente viene replicata distinguendo esplicitamente i contratti di formazione *on the job* e di contratti a termine senza clausola di formazione.

In particolare tabella 5.3 mostra le stime Tobit dell'equazione (1) quando la variabile dipendente è la quota dei suoi contratti di formazione *on the job*.

Per quanto riguarda le stime *Pooled*, le colonne (a) - (b) della tabella 5.3 dimostrano che la volatilità economica non esercita alcuna influenza statisticamente significativa per contratti a termine con clausole di formazione, confermando l'ipotesi teorica che questa tipologia di contratti sono usati principalmente come strumento di *screening*, piuttosto che come *buffer stock*.

Viceversa, il sindacato esercita un effetto negativo e significativo per i contratti di formazione *on the job* che risulta superiore, in termini assoluti, a quello trovate nelle regressioni in cui la variabile dipendente dell'equazione (1) è la quota complessiva dei contratti a tempo determinato (cfr. tabella 5.2).

Questo risultato può essere spiegato facendo riferimento al fatto che per i contratti di formazione *on the job* sono associati ad una probabilità positiva di essere trasformato in permanente e, quindi, tendenzialmente si accompagnano ad una relazione di cooperativa con il datore di lavoro. Ci si aspetta quindi che i dipendenti con contratti di formazione *on the job* sono più attaccati alle imprese rispetto a categorie di lavoratori temporanei. Se è così, il sindacato può opporsi all'uso dei contratti di formazione *on the job*, perché il loro utilizzo estensivo potrebbe ridurre il potere contrattuale dei rappresentanti sindacali.

La plausibilità di una tale spiegazione è in qualche modo valorizzata dai risultati visualizzati nelle colonne (c) - (d) della tabella 5.3.

Qui si osserva che l'impatto diretto del sindacato continua ad essere negativo, anche quando si prende in esplicita considerazione il ruolo del sindacato stesso nel smorzare l'impatto della volatilità sull'uso di lavoro temporaneo.

In particolare, la stima associata al termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ non è statisticamente significativa: la presenza dei sindacati non attenua l'impatto di incertezza economica sull'uso di contratti di formazione *on the job*.

Per quanto concerne le stime *random effect* il ruolo del sindacato e dell'incertezza economica non cambiano significativamente rispetto alle stime *pooled*. In particolare, le colonne (e) - (f) e (h) - (g) nella tabella 5.3 mostrano che la quota di tali contratti nelle imprese sindacalizzate sono il 9% in meno rispetto a quelli impiegati dalle imprese non sindacalizzate, mentre l'incertezza economica non svolge un ruolo di promozione per questi contratti, né direttamente né indirettamente.

Il quadro empirico cambia radicalmente se la variabile dipendente dell'equazione (1) è la quota di contratti a tempo determinato senza alcuna clausola di formazione.

In questo caso, le stime degli effetti marginali medi ottenute con le regressioni *pooled* e *random effect* sono riportate nella tabella 5.4.

Si verifica così che la volatilità economica è associata positivamente a questo tipo di contratti a tempo determinato. Si tratta infatti di contratti generalmente usati per far fronte alle fluttuazioni economiche, e le imprese tendono a ricorrervi principalmente come meccanismo di *buffer stock* o per attuare strategie di *churning*.

La stima dell'effetto marginale medio associato alla presenza del sindacato, invece, non è statisticamente significativo. Tale evidenza può essere legato al fatto che la strategia del sindacato verso forme contrattuali flessibili non sono chiare a priori. Le imprese possono decidere di assumere su base temporanea per una serie di ragioni diverse dalla necessità di affrontare l'incertezza economica o per effettuare un processo di *screening* e di formazione dei lavoratori.

Tabella 5.3 Contratti con formazione; Stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
std. dev ricavi	0.006	0.006	0.006	0.007	0.006	0.005	0.006	0.006
sindacato	-0.010 ***	0.002	-0.009 ***	0.003 ***	-0.008 ***	0.001 ***	-0.009 ***	0.003
st dev ricavi* sind.			-0.002	0.008			0.001	0.008
% donne	0.009 ***	0.003	0.009 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003
% impiegati	0.010	0.008	0.009	0.008	0.010	0.007	0.010	0.007
% operai	0.005	0.008	0.004	0.008	0.005	0.007	0.005	0.007
% formati	0.002	0.002	0.002	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002
seniority	0.000 **	0.000	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000 **	0.000
ln(valore aggiunto)	-0.004 ***	0.001	-0.004 ***	0.001 ***	-0.004 ***	0.001 ***	-0.004 ***	0.001
14 < n. dipendenti < 50	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002	0.003	0.002
49 < n. dipendenti < 250	0.004	0.003	0.004	0.003	0.003	0.003	0.003	0.003
n. dipendenti > 249	0.011 ***	0.003	0.011 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003 ***	0.009 ***	0.003
Nord Est	0.004 **	0.002	0.004 **	0.002 **	0.004 **	0.002 **	0.004 **	0.002
Centro	0.005 **	0.002	0.005 **	0.002 **	0.005 ***	0.002 ***	0.005 ***	0.002

)))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx (a)	Std. Er (b)	dy/dx (c)	Std. Er (d)	dy/dx (e)	Std. Er (f)	dy/dx (g)	Std. Er (h)
Sud e Isole	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002	0.000	0.002
settori	si	si	si	si	si	si	si	si
anno 2007	-0.014	0.001	-0.014	0.001	-0.013	0.001	-0.013	0.001
sigma	0.138	0.004	0.138	0.004				
sigma_u					0.091	0.003	0.091	0.003
sigma_e					0.104	0.002	0.104	0.002
rho					0.434	0.024	0.434	0.024
chi2					341.73		341.78	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	11.09		11.58					
Prob > F	0.000		0.000					
Pseudo R2	0.173		0.173					
N of Obs			6655					

Nota. Variabili omesse: Dirigenti; Nord-ovest; N. di dipendenti <15; Significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%
Fonte: dati RII-ISFOL

Per comprendere più in profondità questo punto, è utile osservare le stime dell'equazione (1) quando il termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ è incluso come controllo aggiuntivo delle altre variabili esplicative. In effetti, le colonne (c) - (d) della tabella 5.4 mostrano che sia l'incertezza economica che la presenza sindacale aumentano in modo significativo la quota di contratti a tempo determinato senza formazione: le loro stime sono pari al 5,8% e al 2,3% rispettivamente.

In questo caso, è lecito intuire che le imprese che hanno a che fare con un mercato del lavoro interno caratterizzato da una forte presenza sindacale possono essere incentivate ad incrementare la quota di contratti a tempo determinato non tanto per affrontare l'incertezza economica, né a fini di *screening* e formazione. Piuttosto la loro strategia potrebbe essere quella di far ricorso ad un'occupazione su base temporanea per indebolire le rivendicazioni dei lavoratori permanenti (e sindacalizzati). In effetti, le strategie di *churning* sembrano funzionali all'utilizzo di contratti a tempo determinato senza clausole di formazione in quanto riducono al minimo gli investimenti in capitale umano e l'attaccamento dei lavoratori alle imprese.

Al tempo stesso, le stime *pooled* dimostrano che la presenza sindacale scoraggia l'uso di contratti a termine senza clausole di formazione nel caso in cui il ricorso a tali contratti faccia parte di una strategia del personale diretta a affrontare l'incertezza economica: la stima dell'effetto marginale medio associato con il termine di interazione $vol_{ct} * sindacato_{it}$ è negativo e significativo. Ancora una volta, si può sottolineare che i lavoratori temporanei sono meno inclini a impegnarsi in attività di relazioni industriali (magari organizzate dai lavoratori a tempo indeterminato); in tal modo si può ipotizzare che la loro presenza indebolisca in qualche misura la forza o la "voce" del sindacato nel processo di contrattazione. Ciò accade soprattutto in un ambiente altamente volatile, quando le condizioni di lavoro sono negoziate con maggiore frequenza.

Infine, le stime *random effects* presentate nella tabella 5.4 confermano che la relazione tra incertezza economica, presenza del sindacato e la propensione ad utilizzare contratti a tempo determinato senza alcuna clausola di formazione non viene alterata anche quando si tiene conto delle eterogeneità delle imprese.

In particolare le colonne (e) - (f) e (g) - (h) della tabella 5.4 indicano che le stime *random effects* degli effetti marginali medi non sono statisticamente differenti nel segno e grandezza da quelle ottenute nel modello *pooled*.

Tabella 5.4 Contratti a termine; Stima degli effetti marginali medi

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
std. dev ricavi	0.041 ***	0.010 ***	0.058 ***	0.012 ***	0.036 ***	0.009 ***	0.052 ***	0.010 ***
sindacato	0.003	0.002	0.023 ***	0.005 ***	0.003	0.002	0.023 ***	0.005 ***
st dev ricavi* sind.			-0.051 ***	0.013 ***			-0.051 ***	0.012 ***
% donne	0.018 ***	0.006 ***	0.019 ***	0.005 ***	0.018 ***	0.005 ***	0.019 ***	0.005 ***
% impiegati	0.024 *	0.014	0.021	0.014	0.029 **	0.013 **	0.026 **	0.013 **
% operai	0.045 ***	0.013 ***	0.042 ***	0.013 ***	0.046 ***	0.012 ***	0.043 ***	0.012 ***
% formati	-0.001	0.003	-0.001	0.003	-0.001	0.003	-0.002	0.003
seniority	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
ln(valore aggiunto)	-0.007 ***	0.002 ***	-0.007 ***	0.002 ***	-0.008 ***	0.002 ***	-0.008 ***	0.002 ***
14< n. dipendenti<50	0.034 ***	0.004 ***	0.035 ***	0.004 ***	0.034 ***	0.003 ***	0.034 ***	0.003 ***
49< n. dipendenti<250	0.062 ***	0.005 ***	0.062 ***	0.005 ***	0.061 ***	0.004 ***	0.061 ***	0.004 ***
n. dipendenti>249	0.060 ***	0.004 ***	0.060 ***	0.004 ***	0.059 ***	0.005 ***	0.058 ***	0.005 ***
Nord Est	0.008 ***	0.003 ***	0.008 ***	0.003 ***	0.007 ***	0.003 ***	0.007 ***	0.003 ***
Centro	0.013 ***	0.003 ***	0.013 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003 ***	0.012 ***	0.003 ***

))

	Pooled tobit				Random effect tobit			
	modello 1		modello 2		modello 1		modello 2	
	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er	dy/dx	Std. Er
	(a)	(b)	(c)	(d)	(e)	(f)	(g)	(h)
Sud e Isole	-0.002	0.004	-0.002	0.004	-0.003	0.004	-0.003	0.004
settori	si		si		si		si	
anno 2007	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.002	0.003	0.002
sigma	0.206	0.006	0.206	0.006				
sigma u					0.135	***	0.135	***
sigma e					0.156	***	0.156	***
rho					0.427	0.022	0.427	0.022
chi2					518.59		534.59	
Prob > chi2					0.000		0.000	
F()	16.93		16.30					
Prob > F	0.000		0.000					
Pseudo R2	0.180		0.185					
N di oss								6655

Note: variabili omesse: dirigenti, Nord-ovest; n. di dipendenti <15; significatività statistica *** al 1%, ** al 5%, * al 10%.
Fonte: dati RII-ISFOL

segue
Tabella 5.4

5.8 Conclusioni

Le analisi empiriche sviluppate nelle pagine precedenti dimostrano che l'incertezza economica rappresenta uno dei fattori principali sottostanti la propensione delle imprese ad utilizzare contratti a tempo determinato, propensione a sua volta frenata dalla presenza del sindacato.

Questa ultima evidenza contrasta chiaramente con le implicazioni dei modelli di tipo *insiders-outsiders* del mercato del lavoro ed attribuisce alle associazioni sindacali un ruolo strategico per regolare la diffusione del lavoro temporaneo nelle imprese italiane, soprattutto quando i contratti a termine non presentano alcun contenuto formativo e sono usati unicamente per far fronte alla volatilità delle condizioni economiche in cui opera l'azienda.

6 Profitti, produttività e mercati interni del lavoro: il ruolo del capitale umano nelle imprese

6.1 Introduzione

Vi sono circostanze in cui le imprese possono mantenere un livello di profitto positivo anche quando organizzano i propri processi produttivi in modo non efficiente, magari ricorrendo a forza lavoro poco qualificata, scarsamente retribuita e occupata con contratti temporanei. Nella misura in cui il profitto è misurato dalla differenza tra valore della produzione e costo della produzione, è possibile infatti incrementare la redditività aziendale minimizzando il costo del lavoro pur in presenza di una produttività stagnante. La questione centrale, tuttavia, è capire se le strategie aziendali basate sulla compressione del costo del lavoro e sulla ricerca della profittabilità di breve periodo (pur in presenza di una scarsa produttività e efficienza dei fattori produttivi) siano in grado di garantire un livello di competitività adeguato per rimanere sul mercato nel medio lungo periodo, soprattutto in presenza di mercati internazionali altamente integrati da un punto di vista reale e finanziario e in periodo di grande cambiamento tecnologico. A tal fine è possibile distinguere le imprese in quattro tipologie, sulla base di un criterio di classificazione che ordina il modello competitivo da esse adottato in funzione del perseguimento della profittabilità e/o della produttività.

Nello specifico, la prima tipologia include le imprese "di cattiva qualità" (o *imprese marginali*) che presentano indici di redditività e di produttività al di sotto del valore mediano di tali indici riferito al settore di appartenenza.

La seconda tipologia raggruppa le imprese di "media qualità" (o *imprese prevalentemente profittevoli*) che presentano indici di bassa produttività e di alta profittabilità, rispetto al valore mediano del settore in cui operano.

La terza tipologia si riferisce alle imprese di "buona qualità" (o *imprese prevalentemente efficienti*) che presentano indici di produttività sopra la mediana e indici di profittabilità al di sotto della mediana.

La quarta tipologia, infine, raggruppa le imprese di "ottima qualità" (o *imprese eccellenti*), caratterizzate da una elevata produttività e redditività.

A questo punto è evidente che fare riferimento a questo ordine per classificare le strategie competitive delle aziende italiane contiene in sé un'ipotesi bene precisa riguardo

tegrazione tra Bcc permetterebbe di raggiungere più elevati standard di efficienza e profittabilità per il sistema bancario nel suo complesso, con riflessi positivi per l'intera economia.

10.7 Conclusioni

L'analisi effettuata ha posto in evidenza come il rapporto tra banche e imprese, soprattutto di minore dimensione, abbia subito dei forti contraccolpi a seguito della crisi finanziaria globale e della successiva crisi economica, che in particolare ha riguardato l'Italia e gli altri paesi del Sud Europa.

Le informazioni statistiche segnalano la presenza di una forte restrizione creditizia, che ha interessato in primo luogo le Pmi. Visco (2013), Governatore della Banca d'Italia, ha evidenziato come l'ammontare di credito perduto nel 2012 sia stato pari a ben 60 miliardi di euro, circa 4 punti percentuali di Pil.

Le evidenze riportate sembrano indicare che i fattori di offerta incidono di più sul *credit crunch*. Nello specifico, il peggioramento della qualità del credito dei prenditori non si è accompagnato in Italia con un adeguato accantonamento di capitali per far fronte ai maggiori rischi di credito. I miglioramenti dei coefficienti patrimoniali di vigilanza sono poi stati spesso ottenuti mediante una ricomposizione degli attivi, con uno spostamento verso gli investimenti in titoli di Stato domestici ad alto rendimento ma ad assorbimento di capitale nullo, stante le attuali regole di Basilea.

Per rompere il circolo vizioso che lega l'alta incidenza dei crediti problematici, la dotazione di capitale non sufficiente a garantire una adeguata "pulizia" dei bilanci e la restrizione creditizia alle Pmi sono necessari interventi mirati. In primo luogo, la costituzione di una *bad bank*, e/o il rilancio delle operazioni di cartolarizzazione con il supporto della Bce, permetterebbero alle banche di liberarsi della "palla al piede" dei crediti insoluti. Le successive iniezioni di capitali permetterebbero poi di avere quelle energie sufficienti per riavviare un regolare afflusso di risorse all'economia reale.

Sul fronte delle imprese, per liberarle dal laccio che le stringe (talune volte mortalmente) alle banche, andrebbero rilanciati tutti gli strumenti alternativi agli impieghi bancari, come il *private equity*, i *corporate bond*, i *bond* di distretto e la finanza per le reti d'impresa, così come andrebbe potenziato il ruolo dei confidi.

Per permettere alla nostra economia di tornare a correre c'è però bisogno di ben altro. È necessario che nel medio-lungo termine l'imprenditoria italiana superi il paradigma del "piccolo è bello". Perché ciò avvenga è fondamentale che in questa nuova ottica gli imprenditori/manager siano accompagnati anche dal sistema bancario che, abbandonando logiche di breve termine, dovrebbe porsi più nell'ottica di servizio all'economia reale e al benessere del paese, più che attendersi il contrario.

Bibliografia

- Abraham K., Taylor S., *Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence*, "Journal of Labor Economics", vol. 14, n. 3, 1996, pp. 394-424
- Acemoglu, D., Autor, D. (2010), *Skills, Tasks, and Technologies: Implication of Employment and Earnings*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Amsterdam, North-Holland, Elsevier, 2011
- Acemoglu D., Pischke J., *Beyond Becker: training in imperfect labor market*, "Economic Journal", vol. 109, 1999, pp. 79-119
- Acs Z.J., Braunerhjelm P., Audretsch D., Carlsson B., *The knowledge spillover theory of entrepreneurship*, "Small Business Economics", n. 32, 2009, pp. 15-30
- Aghion P., Griffith, R., *Competition and Growth, Reconciling Theory and Evidence*, Cambridge, MA: MIT Press, 2005
- Agell J., *On the Benefits From Rigid Labour Markets: Norms, Market Failures, and Social Insurance*, "Economic Journal", vol. 109, n. 453, 1999, pp. 143-164
- Agrawal A., Kapur D., McHale J., *How do spatial and social proximity influence knowledge flows? Evidence from patent data*, "Journal of Urban Economics", n. 64, 2008, pp. 258-269
- Albareto G., Finaldi Russo P., *Fragilità finanziaria e prospettive di crescita: il razionamento del credito alle imprese durante la crisi*, Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, 2012
- Amemiya, T., *The estimation of a simultaneous equation Tobit model*, "International Economic Review", n. 20, 1979, pp. 169-181
- Amemiya T., *Qualitative response models: a survey*, "Journal of Economic Literature", vol. 19, 1981, pp. 1483-1536
- Angrist J., Pischke S., *Mostly harmless econometrics: an empiricist's companion*. Princeton, New Jersey, USA: Princeton University Press, 2009
- Arpaia A., Pérez E., Pichelmann, K., *Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe*, European Economy, EU Commission, Economic Papers n. 379, 2009
- Arulampalam W., Booth, A., *Training and Labour Market Flexibility: Is There a Trade-off?*, "British Journal of Industrial Relations", vol. 36, n. 4, 1998, pp. 521-536

- Arulampalam W., Booth A., Bryan M., *Training in Europe*, "Journal of the European Economic Association", n.2-3, 2004, pp.346-360
- Atkinson A., *Factor shares: the principal problem of political economy?*, "Oxford Review of Economic Policy", v. 25, n. 1, 2009, pp. 3-16
- Autor D., Levy F., Murnane R., *The Skill Content of Recent Technological Change: An empirical exploration*, "Quarterly Journal of Economics", 118, 2003, pp.1279-1333
- Autor D., Kerr W., Kugler A., *Do Employment Protections Reduce Productivity? Evidence from U.S. States*, "Economic Journal", 117, 2007, pp.189-21
- Autor, D., Dorn D., *The Growth of Low Skill Service Jobs and the Polarization of the U.S. Labor Market*, NBER Working Papers 15150, 2009
- Autor D., Houseman S., *Do temporary help jobs improve labor market outcomes for low-skilled workers? Evidence from random assignments*, NBER Working Paper 11743, 2005
- Azmat G., Manning, A., Van Reenen J., *Privatization and the Decline of Labour's Share: International Evidence from Network Industries*, "Economica", vol. 79, n.315, 2012, pp. 470-492
- Bandiera O., Guiso L., Prat A., Sadun, R., *What do CEOs do?*, European University Institute, Economics Working Papers n. 6., 2011
- Bandiera O., Barankay I., Rasul I., *The Evolution of Cooperative Norms: Evidence from a Natural Field Experiment*, "Advances in Economic Analysis and Policy", vol. 6, n. 2, 2006, pp. 1-26
- Bartling B., Fehr E., Schmidt K., *Screening, Competition, and Job Design: Economic Origins of Good Jobs*, "American Economic Review", vol. 102, n. 2, 2012, pp. 834-64
- Baumol, W., *Entrepreneurship: Productive, Unproductive, and Destructive*, "Journal of Political Economy", vol. 98, n. 5, 1990, pp. 893-922
- Bertrand M., Schoar, A., *The Role of Family in Family Firms*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 20, n. 2, 2006, pp.73-96
- Barro R., Sala-I-Martin, X., *Economic Growth*, McGraw-Hill, New York, 1995
- Bassanini, A., Duval, R., *Employment patterns in Oecd countries: Reassessing the role of policies and institutions*, Oecd Economics Department Working Papers, n. 486, 2006
- Bassanini, A, Booth, A, Brunello, G et al, *Workplace Training in Europe*, in Brunello, G, Garibaldi, P. e Wasmer, E. (a cura di), *Education and Training in Europe*, Oxford University Press, New York, USA, pp. 143-323, 2007
- Bassanini A., Nunziata L., Venn, D., *Job Protection Legislation and Productivity Growth in Oecd Countries*, "Economic Policy", vol. 24, n. 58, 2009, pp. 349-402
- Becher F., Mulligan G., *Endogenous determination of time preference*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 112, n. 3, 1997, pp. 729-758
- Belot M., Boone, J., van Ours, J., *Welfare-Improving Employment Protection*, "Economica", vol. 74, n. 295, 2007, pp. 381-396
- Benink H., Huizinga H., "The urgent need to recapitalize Europe's banks", voxeu.org, 5 giugno 2013

- Bental B., Demougin, D., *Declining Labor Shares and Bargaining Power: An Institutional Explanation*, "Journal of Macroeconomics", vol. 32, n. 1, 2010, pp. 443-456
- Bentolila S., Bertola, G., *Firing costs and labour demand: how bad is eurosclerosis?*, "Review of Economic Studies", vol. 57, n.3, 1990, pp. 381-402
- Bentolila S., Saint-Paul G., *Explaining Movements in the Labor Share*, "Contributions to Macroeconomics", vol. 3, n.1, 2003
- Bertola, G. *Microeconomic Perspectives on Aggregate Labor Markets*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, Volume 3C, Amsterdam: North-Holland, pp. 2985-3028, 1999
- Bertola G., *Flexibility, Investment and Growth*, "Journal of Monetary Economics", n. 34, 1994, pp. 215-238
- Bertola G., *Labor Market Regulation: Motives, Measures, Effects*, ILO, Conditions of Work and Employment Series n. 2, 2009
- Bertola G., Rogerson R., *Institutions and Labor Reallocation*, "European Economic Review", 41, 1997, pp. 1147-1171
- Bijlsma M., A. Dubovik A., Straathof B., "Measuring the credit crunch", voxeu.org, 15 aprile 2013
- Blanchard O., *The Medium Run*, "Brookings Papers of Economic Activity", vol. 0, n. 2, 1997, pp. 89-141
- Blanchard O., *Revisiting European Unemployment: Unemployment, Capital Accumulation and Factor Prices*, NBER Working Paper n. 6566, 1998
- Blanchard O., Giavazzi F., *Macroeconomic effects of regulation and de-regulation in goods and labor markets*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 118, n. 3, 2003, pp. 879-908
- Blanchard O., Landier A., *The Perverse Effects of Partial Labour Market Reforms: Fixed Duration Contracts in France*, "Economic Journal", vol. 112, n. 480, 2002, pp. 214-244
- Bloom N., Van Reenen J., *Measuring and Explaining Management Practices across Firms and Countries*, "Quarterly Journal of Economics", vol. 122, n. 4, 2007, pp.1351-1408
- Bloom N., Genakos C., Sadun R., Van Reenen J., *Why do management practices differ across firms and countries?*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 24, n.1, 2011, pp. 203-224
- Boeri T., Garibaldi P., *Two Tier Reforms Of Employment Protection: A Honeymoon Effect?*, "Economic Journal", vol. 117, 2007, pp. 357-385
- Boeri, T., Jimeno, J., *The effects of employment protection: Learning from variable enforcement*, "European Economic Review", 49, 2005, pp. 2057-2077
- Booth A., *The Economics of Trade Union*, Cambridge, Cambridge University Press, 1995
- Booth A., Francesconi M., *Union coverage and non-standard work in Britain*, "Oxford Economic Papers", vol. 55, n. 3, 2003, pp. 383-416
- Booth A., Francesconi M., Frank J., *Temporary jobs: Stepping stones or dead-ends?*, "Economic Journal", 112, 2002, pp. 189-213

- Boschma R., *Proximity and innovation: a critical assessment*, "Regional Studies", 39, 2005, pp. 61-74
- Brandolini, A. (2007): "*Measurement of income distribution in supranational entities: The case of the European Union*", Banca d'Italia
- Brandt N., Burnieux J., Duval R., *Assessing The Oecd Jobs Strategy: Past Developments And Reforms*, Oecd Economics Department Working Papers n. 429, 2005
- Breschi S., Lissoni F., *Cross-firm inventors and social networks: local-ised knowledge spillovers revisited*, "Annales d'Economie et Statistique", n. 79-80, 2005, pp. 189-209
- Bresnahan T., Brynjolfsson E., Hitt L., *Information Technology, Work Organization and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence*, "Quarterly Journal of Economics", vol.166, n. 2, 2002, pp. 339-76
- Brunori F., Carlini V., Rapacciuolo C., *Nuova finanza per le imprese: più capitale, più bond e strumenti innovativi per le PMI*, Nota Centro Studi Confindustria n. 4/2013
- Brunello G., *On the complementarity between education and training in Europe*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, IZA Discussion Papers no. 309, 2011
- Brunello, G. & Gambarotto F., *Do Spatial Agglomeration and Local Labor Market Competition Affect Employer-Provided Training? Evidence from the UK*, "Regional Science and Urban Economics", 37, 2007, pp. 1-21
- Brunello G., De Paola M., *Training and economic density: Some evidence form Italian provinces*, "Labour Economics", vol. 15, n. 1, 2008, pp.118-140
- Brunello G., Garibaldi P., Wasmer, E., *Education and training in Europe*, Oxford, UK: Oxford University Press, 2007
- Buca A., Vermeulen P., *Corporate investment and bank-dependent borrowers during the recent financial crisis*, European Central Bank, Directorate General Research, Monetary Policy Research Division, 2012
- Burgess S., Lane J., Stevens, D., *Job Flows, Worker Flows and Churning*, "Journal of Labor Economics", vol. 18, 2000, pp. 473-502
- Bugamelli M., Cannari L., Lotti F., Magri S., *Il gap innovativo del sistema produttivo italiano: radici e possibili rimedi*, Questioni di economia e finanza, Banca d'Italia, 2010
- Caballero R., Hammour M., *Jobless growth: Appropriability, factor substitution and unemployment*, "Carnegie-Rochester Conference Series on Public Policy", 48, 1998, pp. 51-94
- Caggese A., Cunat V., *Financing constraints and fixed term employment contracts*, "Economic Journal", vol. 118, 2008, pp. 533
- Campello M., Graham J., Harvey C., *The real effects of financial constraints: Evidence from a financial crisis*, "Journal of Financial Economics", vol. 97, 2010, pp. 470-487
- Canay A., *Simple approach to quantile regression for panel data*, "The Econometrics Journal", vol 14, n. 3, 2011, pp. 368-386

- Cappelli P., Neumark, D., *External Churning and Internal Flexibility: Evidence on the Functional Flexibility and Core-Periphery Hypotheses*, "Industrial Relations", vol. 43, n.1, 2004, pp. 148-182
- Card, D., *Immigration and inequality*. "American Economic Review: Papers & Proceedings", vol. 99, n. 2, 2010, pp. 1-21
- CER (Centro Europa Ricerche) "Rapporto Banche", n. 1/2013
- Cohen W., Levinthal, D., *Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation*, "Administrative Science Quarterly", 35, 1990, pp.128-152
- Colombo E., Stanca, L. The impact of training on productivity: evidence from a large panel of firms, Department of economics University of Milan Bicocca, Working Paper n. 134, 2008
- Combes P., Duranton G., Gobillon, L., *The identification of agglomeration economies*, "Journal of Economic Geography", 11, 2011, pp. 253-266
- Combes P., Duranton G., *Labour pooling, labour poaching, and spatial clustering*, "Regional Science and Urban Economics", 36, 2006, pp. 1-28
- Croce G., Ghignoni E., *Employer-provided training and knowledge spillovers. Evidence from Italian local labour markets*, "Regional Studies", vol. 46, n. 3, 2012, pp. 339-353
- Cuccutelli M., Micucci G., *Family Succession and Firm performance: evidence from Italian Family Firms*, Banca d'Italia, Questioni di economia e finanza, 2009
- Damiani M., Ricci, A., *Decentralised bargaining and performance related pay: new evidence from a panel of Italian firms*, University of Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica n. 25, Perugia, 2012
- Damiani M., Pompei F., Ricci, A. *Temporary job protection and productivity growth in EU economies*, MPRA Paper No. 29698, 2011
- Daudey E., García-Peñalosa C., *The personal and the factor distributions of income in a cross-section of countries*, "Journal of Development Studies", vol. 43, n. 5, 2007, pp. 812-829
- Delaney J., Godard J., *Reflections on the "High Performance" Paradigm's Implications for Industrial Relations as a Field*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 53, n. 3, 2000, pp. 482-502
- De Serres A., Scarpetta S., De La Maisonnette C., *Falling Wage Shares in Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias*, "Empirica", vol. 28, n.4, 2001, pp. 375-400
- Dew-Becker I., Gordon R. *The Role of Labor Market Changes in the Slowdown of European Productivity Growth*, NBER Working Paper n.13840, 2008
- Dolado J., García-Serrano, C., Jimeno, J. *Drawing lessons from the boom of temporary jobs in Spain*, "Economic Journal", vol. 112, 2002, pp. 270-295
- Dolado J., Stucchi R., *Do Temporary Contracts Affect Tfp? Evidence from Spanish Manufacturing Firms*. CEPR Discussion Papers n 7055, 2008

- Doms M., Lewis E., Robb A., *Local labor force education, new business characteristics, and firm performance*, "Journal of Urban Economics", 67, 2010, pp. 61-77
- Duranton G., Puga, D. *Micro-foundations of urban agglomeration economies*, NBER Working Paper no. 9931, 2003
- Ellis L., Smith K. *The Global Upward Trend in the Profit Share*, Bank of International Settlements, Working Paper 231, 2007
- Engellandt A., Riphahn R. *Temporary Contracts and Employee Effort*, CEPR Discussion Papers, No. 4178, 2004
- European Commission, *The Labour Income Share in the European Union*, Employment in Europe 2007, ch.5, pp. 237-273, 2008
- European Commission, *Industrial Relations in Europe 2010*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2010
- European Commission, *Labour Market Developments in Europe 2011*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2012
- European Commission, *Entrepreneurship Education in Europe: Fostering Entrepreneurial Mindsets through Education and Learning*, Final Proceedings of Conference held in Oslo, 2006, 26-27 October
- Eurostat, *Science, technology and innovation in Europe*, Eurostat Statistical Books, Statistical Office of the European Communities, Luxembourg, 2010
- Fantino D., Mori A., Scalise D. *Geographical proximity and technological transfer in Italy*, Bank of Italy, Roma, mimeo, 2012
- Fehr E., L. Goette, Zehnder C., *A Behavioral Account of the Labor Market: The Role of Fairness Concerns*, "Annual Review of Economics", vol. 1, n.1, 2009, pp. 355-384
- Fehr E., Gächter, S., *Fairness and retaliation: The economics of reciprocity*, "The Journal of Economic Perspectives", vol. 14, n.3, 2000, pp. 159-181
- Firpo, S., Fortin N., Lemieux T., *Occupational Tasks and Changes in the Wage Structure*, IZA working paper n. 5542, 2011
- Fondo Monetario Internazionale, "Transcript of the Press Briefing on the Global Financial Stability Report", 17 aprile 2013
- Fortin, N., S. Firpo, T. Lemieux, *Decomposition methods in economics*, in O. Ashenfelter e D. Card (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, vol. 4, Amsterdam, North-Holland, Elsevier, 2011
- Foster L., Haltiwanger J., Krizan C. *Market Selection, Reallocation and Restructuring in the US Retail Trade Sector in the 1990s*, "Review of Economics and Statistics", vol. 88, 2006, pp. 748-758
- FROB (Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria), *Asset Management Company for Assets Arising from Bank Restructuring*, 2012
- Fukuyama, F. *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press, 1995

- García-Pérez I., Muñoz-Bullón F., *Transitions into Permanent Employment in Spain: An Empirical Analysis for Young Workers*, "British Journal of Industrial Relations", vol. 49, n. 1, 2011, pp. 103-143
- Garibaldi P., Violante G. *The Employment Effects of Severance Payments with Wage Rigidities*, "The Economic Journal", vol. 115, 2005, pp. F799-F832
- Gertler M., Gilchrist S., *The Role of Credit Market Imperfections in the Monetary Transmission Mechanism: Arguments and Evidence*, "Scandinavian Journal of Economics", vol. 95, 1993, pp. 43-64
- Giammatteo M. (2009), *L'indagine campionaria ISFOL-Plus: contenuti metodologici e implementazione*, Studi ISFOL, n. 2009/3, 2009
- Giammatteo M., Mandrone E., Tancioni M., *Dinamiche di transizione ed esiti lavorativi*, "Economia & Lavoro", n. 1, 2012, pp. 79-103
- Glaeser E., Laibson D., Sacerdote B., *An Economic Approach To Social Capital*, "The Economic Journal", vol. 112, n. 483, 2002, pp. 437-458
- Giammarioli, N. et al. 2002. European labour share dynamics: An institutional perspective', European University Institute Working Paper ECO n. 2002/13, 2002
- Glyn A., *Functional Distribution and Inequality*, in Salverda W., Nolan B., Smeeding, T. (a cura di), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, 2009, pp. 101-126
- Gollin, D. *Getting Income Shares Right*, "Journal of Political Economy", vol. 110, n. 2, 2002, pp. 458-474
- Gomme, P., Greenwood, J., *On the cyclical allocation of risk*, "Journal of Economic Dynamics and Control", vol. 19, n. 1-2, 1995, pp. 91-124
- Goos, M. e A. Manning, *Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain*, "The Review of Economics and Statistics", vol. 89, 2007, pp. 118-133
- Goos M., A. Manning A. Salomons, *Job polarization in Europe*, "American Economic Review", vol. 99, 2009, pp. 58-63
- Gramm C., Schnell J. *The use of flexible staffing arrangements in core production jobs*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 54, n. 2, 2001, pp. 245-258
- Griffith R., Redding S., Van Reenen J., *Mapping the two faces of R&D: productivity growth in a panel of Oecd industries*, "The Review of Economics and Statistics", vol. 86, 2004, pp. 883-95
- Guiso L, Schivardi, F. *What determines entrepreneurial clusters?*, "Journal of the European Economic Association", vol. 9, n. 1, 2011, pp. 61-86
- Guscina, A. 2006, Effects of Globalization on Labor's Share in National Income, Effects of Globalization on Labor's, International Monetary Fund, WP/06/294
- Henderson, J.V. (2003). Marshall's scale economies. *Journal of Urban Economics*, 53, 1-28
- Henderson J., *Understanding knowledge spillovers*, "Regional Science and Urban Economics", vol. 37, 2007, pp. 497-508


- Harrison, A. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence*, UC Berkeley, mimeo, 2002
- Holmlund B., Storrie D., *Temporary work in turbulent times: the Swedish experience*, "Economic Journal", vol. 112, 2002, pp. 245-269
- Hopenhayn H., Rogerson R., *Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis*, "Journal of Political Economy", vol. 101, 1993, pp. 915-938
- Hornstein, A., Krusell, P., Violante, G., *Technology-Policy Interaction in Frictional Labor-Markets*, "Review of Economic Studies", vol.74, n. 4,2007, pp. 1089-1124
- Houseman S., *Why employers use flexible staffing arrangements: evidence from an establishment survey*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 55, n. 1, 2001, pp. 149-170
- Inklaar R., Timmer, M., van Ark B., *Market services productivity across Europe and the US*, "Economic Policy", vol. 53, 2008, pp. 139-194
- Ichniowski C., Shaw K., *Beyond Incentive Pay: Insiders'Estimates of the Value of Complementary Human Resource Management Practices*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 17, n. 1, 2003, pp. 155-180
- International Monetary Fund, *The Globalization of labor*, The World Economic Outlook, Ch. 5 April, 2007
- Jaumotte, F. Tytell, I. 2007. How Has The Globalization of Labor Affect-ed the Labor Income Share in Advanced Countries?, International Monetary Fund, WP/07/298
- Jayadev A., *Capital Account Openness'and the Labour Share Income*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 31, n.3, 2007, pp. 423-443
- Jensen M., Meckling W., *Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure*, "Journal of Financial Economics", vol. 3, n. 4,1976, pp. 305-60
- Kahneman D. *Pensieri lenti e veloci*, Milano, Mondadori, 2012
- Kahneman D., Knetsch, J., Thaler R., *Fairness as a constraint on profit seeking: Entitlements in the market*, "The American Economic Review", vol. 76, n. 4, 1986, pp. 728-741
- Kessing, S. *A note on the determinants of labour share movements*, "Economics Letters", vol. 81, n.1, 2003, pp. 9-12
- Koenker R., Basset G., *Regression Quantiles*, "Econometrica", vol. 46, 1978, pp. 33-50
- Koenker R., Basset G., *Robust test for Heteroscedasticity Based on Regression Quintiles*, "Econometrica", vol. 50, 1982, pp.43-61
- Laverty K., *Economic "Short-Termism": The Debate, the Unresolved Issues, and the Implications for Management Practice and Research*, The Academy of Management Review, vol. 21, n.3,1996, pp. 825-860
- Layard R., Nickell, S. Jackman *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford, 1991
- Layard J., Nickell S., *Individual Employment Contracts*, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North Holland, 1999

- Leazar E., *Entrepreneurship*, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Paper n. 760, 2003
- Leazar E., Oyer P., *Personnel Economics*, "Handbook of Organizational Economics", Princeton, 2011
- Lazear, E., *Balanced Skills and Entrepreneurship*, "American Economic Review", Vol. 94, n. 2, 2004, pp. 208-211
- Lazear E., Shaw, K., *Personnel Economics: The Economist's View of Human Resources*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 21, n. 4, 2007, pp. 91-114
- Lerner J., *Boulevard of broken dreams: why public efforts to boost entrepreneurship and venture capital have failed and what to do about it*, Princeton, Princeton University press, 2009
- Lee I., Kim D. *Unions and the Use of Flexible Staffing in Korea: Evidence from an Establishment Survey*, "International Economic Journal", 19, 2, 2005, pp. 223-234
- Leuven E. *The economics of private sector training*, "Journal of Economic Surveys", vol. 19, 2005, pp. 91-111
- Lotti F., Perani G., *Knowledge creation and knowledge management within the firm*, mimeo, 2008
- Lucidi F (2008), *Labour Market Flexibility and Productivity Growth: New Evidence from Firm-level Data*, Tesi di Dottorato, Università di Roma "La Sapienza", mimeo
- Majnoni G. "Il blocco del credito e dello sviluppo", *lavoce.info* del 28 maggio 2013
- Mandrone E. (2008), *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine ISFOL-Plus 2006*, Roma, Studi ISFOL, n. 2008/1, 2008a
- Mandrone E. (2008), *Quando la flessibilità diviene precarietà: una stima sezionale e longitudinale*, Roma, Studi ISFOL, n. 2008/6, 2008b
- Mandrone E., Marchetti S., Radicchia D., *La partecipazione lavorativa degli over 50*, "Osservatorio ISFOL", n. 2., 2012, pp. 95-114
- Mandrone E., Massarelli N., "Quanti sono i lavoratori precari", *www.lavoce.info*, 2007
- Mandrone E., Radicchia D., *Indagine Plus, Il mondo del lavoro tra forma e sostanza, Terza annualità*, ISFOL, 2011, (I Libri del Fondo Sociale Europeo)
- Manning A. *Imperfect Competition, Multiple Equilibria and Unemployment Policy*, "The Economic Journal", vol. 100, n. 400, 1990, pp. 151-162
- Masili M., *Lavoro Rubato*, Vanilla Self Publishing, 2011
- Mazzolari F., Ragusa G., *Spillovers from high-skill consumption to low-skill labor markets*, "Review of Economics and Statistics", vol. 95, n. 1, 2013, pp. 74-86
- McDonald I., Solow, R., *Wage Bargaining and Employment*, "The American Economic Review", vol. 71, n. 5, 1981, pp. 896-908
- Micco A., Pages C. *The Economic Effects of Employment Protection: Evidence from International Industry-Level Data*, Institute for the Study of Labor (IZA), IZA Discussion Paper, n. 2433, 2006

- Michie J., Sheehan M., *Labour market deregulation, "flexibility" and innovation*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 27, n. 1, 2003, pp. 123-143
- Michie J., Sheehan M., *Business strategy, human resources, labour market flexibility and competitive advantage*, International Journal of Human Resource Management, vol. 16, n. 3, 2005, pp. 445-464
- Milani C. "La coperta corta degli istituti di credito", (2013a), lavoce.info del 16 aprile 2013
- Milani C. "Il falso problema della raccolta bancaria", (2013b), lavoce.info del 10 maggio 2013
- Mishel L., *The structural determinants of union bargaining power*, "Industrial and Labor Relations Review", vol. 40, n. 1, 1986, pp. 90-104
- Mortensen D., Pissarides, C., *Job creation and job destruction in the theory of unemployment*, "Review of Economic Studies", vol. 61, 1994, pp. 397-415
- Mortensen, D.T. and C.A. Pissarides C., *Unemployment responses to "skill biased" shocks: the role of labor market policy*, "Economic Journal", vol 109, 1999, pp. 242-265
- Murphy K., Zabojnik J., *Managerial Capital and the Market for CEO*, 2008
- Naticchioni P., Ricci A., Rustichelli E., *Far from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy*, "Applied Economics", vol. 42, n.26, 2010, pp. 3383-3400
- Nickell S., *Wages and Product Market Power*, "Economica", vol. 61, n.244, 1994, pp. 457-73
- Nickell S., Layard R. *Labour market institutions and economic performance*, in Ashenfelter O., Card D. (a cura di) *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam: North-Holland, 1999
- Nicoletti G., Scarpetta, S., *Regulation, Productivity and Growth: Oecd Evidence*, "Economic Policy", 36, 2003, pp. 9-72
- Oecd, *The Oecd Jobs Study: facts, analysis, strategies*, Paris, 1994
- Oreopolous P., K. Salvanes, *How large are returns to schooling? Hint: Money isn't everything*, NBER Working Paper No. 15339, 2009
- Oswald A., *The Economic Theory of Trade Unions: an Introductory Survey*, "The Scandinavian Journal of Economics", vol. 87, n.2, 1985, 160-193
- Patuelli A. "La strada per avere più prestiti? Famiglie e imprese investano nelle banche", intervista al Corriere della Sera del 18 marzo 2013
- Perez-Arce F. *The Effect of Education on Time Preferences*, RAND Labor and Population working paper series n. 844, 2011
- Picchio N. "Appello di Squinzi: il Paese creda alla crescita", Il Sole-24 Ore del 6 giugno 2013
- Portugal P., Varejão J., *The Hidden Side of Temporary Employment: Fixed-term Contracts as a Screening Device*, Banco de Portugal, Economics and Research Department, Working Papers 29, 2010
- Prendergast C., *The Provision of Incentives in Firms*, "Journal of Economic Literature", Vol. 37, No 3, 1999, pp. 7-63

- Raghuram R., Wulf J., *The Flattening Firm: Evidence on the Changing Nature of Firm Hierarchies from Panel Data*, "Review of Economics and Statistics", Vol. 88 No 4, 2006, pp.759-773
- Rajan R., Zingales, L. 1998. *Financial dependence and growth*, "American Economic Review", vol. 88, n.3,1998, pp. 559-86
- Ricci A., *Contrattazione integrativa, formazione e produttività: il ruolo del capitale umano*, "Osservatorio ISFOL", n. 1-2, 2014
- Ricci A. (a cura di), *Istruzione, Formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia*, Roma, ISFOL, 2011, (I libri del Fondo Sociale Europeo)
- Ricci, A., Waldmann, R., *Job Stability and Training: the case of Pareto Improving Firing Taxes*, Università di Perugia, Quaderni del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica n. 91, 2011
- Riphahn R., Trübswetter, P. *New evidence on the complementarity of education and training*, LASER Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nuremberg, Discussion Papers no. 4, 2007
- Rodriguez-Gutiérrez C., *An explanation of the changes in the proportion of temporary workers in Spain*, "Applied Economics", 38, 2006, pp. 47-62
- Rosenthal S., Strange W. *Microfoundations of urban in-creasing returns: empirical evidence*, in J.V. Henderson e J.F. Thisse (a cura di), *Handbook of regional and urban economics*, Amsterdam: North-Hollande, 2004, pp. 2119-2171
- Rowthorn R., *Unemployment, Wage Bargaining and Capital-Labor Substitution*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 23, n.4, 1999, pp. 413-425
- Saint-Paul G., *Dual Labor Markets: A Macroeconomic Perspective*. Cambridge, MIT Press, 1997
- Saint-Paul G., *Employment Protection, International Specialization, and Innovation*, "European Economic Review", 46, 2002, pp. 375-395
- Salvatori A., *Union threat and non-union employment: A natural experiment on the use of temporary employment in British firms*, "Labour Economics", vol. 19, n. 6, 2012, pp. 944-956
- Sánchez R., Toharia L., *Temporary workers and productivity: the case of Spain*, "Applied Economics", vol. 32, 2000, pp. 583-591
- Sennett R., "L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale", Milano, Feltrinelli, 2000
- Shane F., Lowenstein G., O'Donoghue T., *Time Discounting and Time Preference: A Critical Review*, "Journal of Economic Literature", vol 40, n. 2, 2002, pp. 351-401
- Scot J., Long J., *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*, Stata Press, Second Edition, 2006
- Segal L., Sullivan D., *The Growth of Temporary Services Work*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 11, n. 2, 1997, pp. 117-136

- Stevens M., *Transferable training and poaching externalities*, in Booth A., Snower D. (a cura di), *Acquiring Skills - Market Failures, Their Symptoms and Policy Responses*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996, pp. 19-37
- Stockhammer E., Onaran Ö., Ederer S., *Functional income distribution and aggregate demand in the Euro area*, "Cambridge Journal of Economics", vol. 33, n.1, 2009, pp. 139-159
- Triglia G., *Alla ricerca della credibilità perduta*, lavoce.info del 4 maggio 2010
- Tronti L., Ceccato F. "Il lavoro atipico in Italia: caratteristiche, diffusione e dinamica", *Argomenti*, 14, 2005
- Van Ark B., O'Mahony M., Timmer M., *The productivity gap between Europe and the United States: trends and causes*, "Journal of Economic Perspectives", vol. 22, n. 1, 2008, pp. 25-44
- Van der Sluis J., van Praag M., *Education and entrepreneurship selection and performance: a review of the empirical literature*, "Journal of economic surveys", vol. 22, n. 5, 2008, pp. 795-841
- Van Praag C., Versloot P., *What is the value of entrepreneurship? A review of recent research*, "Small Business Economics", 29, 2007, pp. 351-382
- Verma, A. *What do unions do to the workplace? union effects on management and firm policies*, "Journal of Labor Research", vol. 26, n. 3, 2003, pp. 415-444
- Visco I., *Investire in conoscenza*, Il Mulino, Bologna, 2009
- Visco I. (2013) "Considerazioni finali del Governatore", Relazione della Banca d'Italia per il 2012
- Visser, J. *Data Base on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, 1960-2010*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies AIAS, University of Amsterdam, 2011
- Wooldridge J., *Econometric analysis of cross section and panel data*. The MIT Press, 2002
- Zoega, G., Booth A., *On the Welfare Implications of Firing Costs*, "European Journal of Political Economy", vol. 19, n. 4, 2003, pp. 759-775



Collana editoriale I libri del Fondo sociale europeo

1. **I termini della formazione.** *Il controllo terminologico come strumento per la ricerca*, 2002
2. **Compendio normativo del FSE.** *Manuale 2000-2006*, 1a edizione 2002, 2a edizione aggiornata 2003
3. **Compendio normativo del FSE.** *Guida operativa*, 1a edizione ed. 2002, 2a edizione aggiornata 2003
4. **Il FSE nel web.** *Analisi della comunicazione attraverso Internet*, 2002
5. **Informazione e pubblicità del FSE: dall'analisi dei piani di comunicazione ad una proposta di indicatori per il monitoraggio e la valutazione**, 2003
6. **Politiche regionali per la formazione permanente.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
7. **Sviluppo del territorio nella new e net economy**, 2003
8. **Le campagne di informazione pubblica: un'esperienza nazionale sulla formazione e le politiche attive del lavoro**, 2003
9. **L'attuazione dell'obbligo formativo.** *Terzo rapporto di monitoraggio*, 2003
10. **Manuale per il tutor dell'obbligo formativo.** *Manuale operativo e percorsi di formazione*, 2003
11. **Secondo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2000-2001*, 2003
12. **Fondo sociale europeo: strategie europee e mainstreaming per lo sviluppo dell'occupazione**, 2003
13. **Il Centro di Documentazione: gestione e diffusione dell'informazione**, 2003
14. **I contenuti per l'apprendistato**, 2003
15. **Formazione continua e politiche di sostegno per le micro-imprese**, 2003
16. **L'apprendimento organizzativo e la formazione continua on the job**, 2003
17. **L'offerta di formazione permanente in Italia.** *Primo rapporto nazionale*, 2003
18. **Formazione permanente: chi partecipa e chi ne è escluso.** *Primo rapporto nazionale sulla domanda*, 2003
19. **La qualità dell'e-learning nella formazione continua**, 2003

20. Linee guida per la valutazione del software didattico nell'e-learning, 2003
21. Apprendimento in età adulta. *Modelli e strumenti*, 2004
22. Il monitoraggio e la valutazione dei Piani di comunicazione regionali: prima fase applicativa del modello di indicatori, 2004
23. La comunicazione nelle azioni di sistema e nel mainstreaming per la società dell'informazione: un modello di analisi e valutazione, 2004
24. La formazione continua nella contrattazione collettiva, 2004
25. Definizione di un modello di valutazione ex-ante della qualità degli interventi fad/e-learning cofinanziati dal FSE (volume + cd rom), 2004
26. Appunti sull'impresa sociale, 2004
27. Adult education – Supply, demand and lifelong learning policies. *Synthesis report*, 2004
28. Formazione continua e grandi imprese (volume + cd rom), 2004
29. Guida al mentoring. *Istruzioni per l'uso*, 2004
30. Gli appalti pubblici di servizi e il FSE. *Guida operativa*, 2004
31. La filiera IFTS: tra sperimentazione e sistema. *Terzo rapporto nazionale di monitoraggio e valutazione dei percorsi IFTS*, 2004
32. Una lente sull'apprendistato: i protagonisti ed i processi della formazione, 2004
33. Tecnici al lavoro. *Secondo rapporto nazionale sugli esiti formativi ed occupazionali dei corsi IFTS*, 2004
34. Approcci gestionali e soluzioni organizzative nei servizi per l'impiego, 2004
35. Indagine campionaria sul funzionamento dei centri per l'impiego, 2004
36. Indirizzi operativi per l'attuazione delle linee guida V.I.S.P.O. *Indicazioni per il Fondo sociale europeo*, 2004
37. L'attuazione dell'obbligo formativo. *Quarto rapporto di monitoraggio*, 2004
38. Terzo rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia, 2004
39. Accreditamento delle sedi orientative (8 volumi in cofanetto), 2004
40. Trasferimento di buone pratiche: analisi dell'attuazione, 2004
41. Trasferimento di buone pratiche: schede di sintesi, 2004
42. Guida al mentoring in carcere, 2004
43. Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi. *Prima sperimentazione nell'area Obiettivo 3*, 2004
44. Certificazione delle competenze e life long learning. *Scenari e cambiamenti in Italia ed in Europa*, 2004
45. Fondo sociale europeo: politiche dell'occupazione, 2004
46. Le campagne di informazione e comunicazione della pubblica amministrazione, 2004
47. Le azioni di sistema nazionali: tra conoscenza, qualificazione e innovazione (volume + cd rom), 2005
48. L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: stato di attuazione al termine del primo triennio, 2005
49. I profili professionali nei servizi per l'impiego in Italia ed in Europa, 2005
50. Le strategie di sviluppo delle risorse umane del Centro-nord. *Un'analisi dei bandi di gara ed avvisi pubblici in obiettivo 3 2000-2003*, 2005
51. La rete, i confini, le prospettive. *Rapporto apprendistato 2004*, 2005
52. La spesa per la formazione professionale in Italia, 2005
53. La riprogrammazione del Fondo sociale europeo nel nuovo orizzonte comunitario (volume + cd rom), 2005
54. Informare per scegliere. *Strumenti e documentazione a supporto dell'orientamento al lavoro e alle professioni*, 2005
55. Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. *Integrazione delle politiche a problemi di valutazione*, 2005

56. **Modelli e servizi per la qualificazione dei giovani.** *V rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2005
57. **La simulazione nella formazione a distanza: modelli di apprendimento nella Knowledge society** (volume + cd rom), 2005
58. **La domanda di lavoro qualificato.** *Le inserzioni a "modulo" nel 2003*, 2005
59. **La formazione continua nelle piccole e medie imprese del Veneto.** *Atteggiamenti, comportamenti, ruolo del territorio*, 2005
60. **La moltiplicazione del tutor.** *Fra funzione diffusa e nuovi ruoli professionali*, 2005
61. **Quarto rapporto sull'offerta di formazione professionale in Italia.** *Anno formativo 2002-2003*, 2005
62. **La Ricerca di lavoro.** *Patrimonio formativo, caratteristiche premianti, attitudini e propensioni dell'offerta di lavoro in Italia*, 2005
63. **I formatori della formazione professionale.** *Come (e perché) cambia una professione*, 2005
64. **I sistemi regionali di certificazione: monografie**, 2005
65. **Il Fondo Sociale Europeo nella programmazione 2000-2006: risultati e prospettive.** *Atti dell'Incontro Annuale QCS Ob3. Roma, 31 gennaio-1 febbraio 2005*, 2005
66. **Trasferimento di buone pratiche: case study.** *Terzo volume*, 2005
67. **Applicazione del modello di valutazione della qualità dei sistemi formativi in obiettivo 1.** *Seconda sperimentazione in ambito regionale*, 2005
68. **L'accompagnamento per contrastare la dispersione universitaria.** *Mentoring e tutoring a sostegno degli studenti*, 2005
69. **Analisi dei meccanismi di governance nell'ambito della programmazione regionale FSE 2000-2006**, 2005
70. **La valutazione degli interventi del Fondo sociale europeo 2000-2006 a sostegno dell'occupazione.** *Indagini placement Obiettivo 3*, 2006
71. **Aspettative e comportamenti di individui e aziende in tema di invecchiamento della popolazione e della forza lavoro.** *I risultati di due indagini*, 2006
72. **La domanda di lavoro qualificato: le inserzioni "a modulo" nel 2004**, 2006
73. **Insegnare agli adulti: una professione in formazione**, 2006
74. **Il governo locale dell'obbligo formativo.** *Indagine sulle attività svolte dalle Province per la costruzione del sistema di obbligo formativo*, 2006
75. **Dipendenze e Mentoring.** *Prevenzione del disagio giovanile e sostegno alla famiglia*, 2006
76. **Guida all'Autovalutazione per le strutture scolastiche e formative.** *Versione italiana della Guida preparata dal Technical Working Group on Quality con il supporto del Cedefop*, 2006
77. **Modelli e metodologie per la formazione continua nelle Azioni di Sistema.** *I progetti degli Avvisi 6 e 9 del 2001 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*, 2006
78. **Esiti dell'applicazione della politica delle pari opportunità e del mainstreaming di genere negli interventi di FSE.** *Le azioni rivolte alle persone e le azioni rivolte all'accompagnamento lette secondo il genere*, 2006
79. **La transizione dall'apprendistato agli apprendistati.** *Monitoraggio 2004-2005*, 2006
80. **Plus Participation Labour Unemployment Survey.** *Indagine campionaria nazionale sulle caratteristiche e le aspettative degli individui sul lavoro*, 2006
81. **Valutazione finale del Quadro comunitario di sostegno dell'Obiettivo 3 2000-2006.** *The 2000-2006 Objective 3 Community Support Framework Final Evaluation. Executive Summary*, 2006
82. **La comunicazione per l'Europa: politiche, prodotti e strumenti**, 2006
83. **Le Azioni Innovative del FSE in Italia 2000-2006.** *Sostegno alla diffusione e al trasferimento dell'innovazione. Complementarità tra il FSE e le Azioni Innovative (ex art. 6 FSE)*, 2006


84. **Organizzazione Apprendimento Competenze.** *Indagine sulle competenze nelle imprese industriali e di servizi in Italia*, 2006
85. **L'offerta regionale di formazione permanente.** *Rilevazione delle attività cofinanziate dal Fondo Sociale Europeo*, 2007
86. **La valutazione di efficacia delle azioni di sistema nazionali: le ricadute sui sistemi regionali del Centro Nord Italia**, 2007
87. **Il Glossario e-learning per gli operatori del sistema formativo integrato. Uno strumento per l'apprendimento in rete**, 2007
88. **Verso il successo formativo.** *Sesto rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2007
89. **xformare.it Sistema Permanente di Formazione on line.** *Catalogo dei percorsi di formazione continua per gli operatori del Sistema Formativo Integrato. Verso un quadro europeo delle qualificazioni*, 2007
90. **Impiego delle risorse finanziarie in chiave di genere nelle politiche cofinanziate dal FSE.** *Le province di Genova, Modena e Siena*, 2007
91. **I Fondi strutturali nel web: metodi d'uso e valutazione**, 2007
92. **Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento**, 2007
93. **La riflessività nella formazione: pratiche e strumenti**, 2007
94. **La domanda di lavoro qualificato in Italia. Le inserzioni a modulo nel 2005**, 2007
95. **Gli organismi per le politiche di genere.** *Compiti, strumenti, risultati nella programmazione del FSE: una ricerca valutativa*, 2007
96. **L'apprendistato fra regolamentazioni regionali e discipline contrattuali.** *Monitoraggio sul 2005-06*, 2007
97. **La qualità nei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego: Linee guida e Carta dei Servizi**, 2007
98. **Analisi della progettazione integrata.** *Elementi della programmazione 2000/2006 e prospettive della nuova programmazione 2007/2013*, 2007
99. **L'Atlante dei Sistemi del lavoro: attori e territori a confronto.** *I risultati del SIST II mercato del lavoro attraverso una lettura cartografica*, 2007
100. **Procedure per la gestione della qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei Centri per l'Impiego.** *Manuale operativo*, 2007
101. **I modelli di qualità nel sistema di formazione professionale italiano**, 2007
102. **Sviluppo, Lavoro e Formazione. L'integrazione delle politiche.** *Atti del Seminario "Sistemi produttivi locali e politiche della formazione e del lavoro"*, 2007
103. **I volontari-mentori dei soggetti in esecuzione penale e le buone prassi nei partenariati locali**, 2007
104. **Guida ai gruppi di auto-aiuto per il sostegno dei soggetti tossicodipendenti e delle famiglie**, 2007
105. **Gli esiti occupazionali dell'alta formazione nel Mezzogiorno.** *Indagine placement sugli interventi cofinanziati dal FSE nell'ambito del PON Ricerca 2000-2006*, 2007
106. **La riflessività nella formazione: modelli e metodi**, 2007
107. **L'analisi dei fabbisogni nella programmazione FSE 2000-2006: esiti del secondo triennio**, 2007
108. **Rapporto annuale sui corsi IFTS.** *Esiti formativi ed occupazionali dei corsi programmati nell'annualità 2000-2001 e Monitoraggio dei corsi programmati nell'annualità 2002-2003*, 2007
109. **La formazione permanente nelle Regioni.** *Approfondimenti sull'offerta e la partecipazione*, 2007
110. **Le misure di inserimento al lavoro in Italia (1999-2005)**, 2008
111. **Dieci anni di orientamenti europei per l'occupazione (1997-2007).** *Le politiche del lavoro in Italia nel quadro della Strategia europea per l'occupazione*, 2008

112. **Squilibri quantitativi, qualitativi e territoriali del mercato del lavoro giovanile.** *I risultati di una indagine conoscitiva*, 2008
113. **Verso la qualità dei servizi di orientamento e inserimento lavorativo nei centri per l'impiego.** *Risultati di una sperimentazione. Atti del Convegno*, 2008
114. **Il lavoro a termine dopo la Direttiva n. 1999/70/CE**, 2008
115. **Differenziali retributivi di genere e organizzazione del lavoro.** *Una indagine qualitativa*, 2008
116. **La formazione dei rappresentanti delle parti sociali per lo sviluppo della formazione continua**, 2008
117. **Fostering the participation in lifelong learning.** *Measures and actions in France, Germany, Sweden, United Kingdom. Final research report*, (volume + cd rom), 2008
118. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Svezia, Regno Unito - Vol. 1 Il Rapporto di ricerca*, 2008
119. **Sostenere la partecipazione all'apprendimento permanente.** *Misure e azioni in Francia, Germania, Regno Unito, Svezia - Vol. 2 Le specifiche misure*, 2008
120. **Partecipazione e dispersione.** *Settimo rapporto di monitoraggio dell'obbligo formativo*, 2008
121. **Strumenti e strategie di governance dei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume I*, 2008
122. **Strumenti e strategie di attivazione nei sistemi locali per il lavoro.** *Monitoraggio Spi 2000-2007. Volume II*, 2008
123. **La domanda di istruzione e formazione degli allievi in diritto-dovere all'istruzione e formazione.** *I risultati dell'indagine ISFOL*, 2008
124. **La partecipazione degli adulti alla formazione permanente.** *Seconda Rilevazione Nazionale sulla Domanda*, 2008
125. **Il bene apprendere nei contesti e-learning**, 2008
126. **Il bisogno dell'altra barca.** *Percorsi di relazionalità formativa*, 2008
127. **I call center in Italia: forme di organizzazione e condizioni di lavoro**, 2008
128. **Contributi per l'analisi delle politiche pubbliche in materia di immigrazione**, 2008
129. **Quattordici voci per un glossario del welfare**, 2008
130. **Il capitale esperienza. Ricostruirlo, valorizzarlo.** *Piste di lavoro e indicazioni operative*, 2008
131. **Verso l'European Qualification Framework**, 2008
132. **Le competenze per la governance degli operatori del sistema integrato**, 2008
133. **Donne sull'orlo di una possibile ripresa.** *Valutazione e programmazione 2007-2013 come risorse per la crescita dell'occupazione femminile*, 2009
134. **Monitoraggio dei Servizi per l'impiego 2008**, 2009
135. **Le misure per il successo formativo.** *Ottavo rapporto di monitoraggio del diritto-dovere*, 2009
136. **La prima generazione dell'accREDITamento: evoluzione del dispositivo normativo e nuova configurazione delle agenzie formative accreditate**, 2009
137. **Le pari opportunità e il mainstreaming di genere nelle "azioni rivolte alle strutture e ai sistemi" cofinanziate dal FSE**, 2009
138. **Apprendimenti e competenze strategiche nei percorsi formativi triennali: i risultati della valutazione**, 2010
139. **Il Nuovo AccredITamento per l'Obbligo di Istruzione/Diritto-Dovere Formativo.** *La sfida di una sperimentazione in corso*, 2010
140. **Rapporto orientamento 2009.** *L'offerta di orientamento in Italia*, 2010
141. **Apprendistato: un sistema plurale.** *X Rapporto di Monitoraggio*, 2010
142. **Rompere il cristallo.** *I risultati di un'indagine ISFOL sui differenziali retributivi di genere in Italia*, 2010

143. **Formazione e lavoro nel Mezzogiorno.** *La Valutazione degli esiti occupazionali degli interventi finalizzati all'occupabilità cofinanziati dal Fondo Sociale Europeo 2000-2006 nelle Regioni Obiettivo 1*, 2010
144. **Valutare la qualità dell'offerta formativa territoriale.** *Un quadro di riferimento*, 2010
145. **Perché non lavori?** *I risultati di una indagine Isfol sulla partecipazione femminile al mercato del lavoro*, 2010
146. **Le azioni sperimentali nei Centri per l'impiego.** *Verso una personalizzazione dei servizi*, 2010
147. **La ricerca dell'integrazione fra università e imprese.** *L'esperienza sperimentale dell'apprendistato alto*, 2010
148. **Occupazione e maternità: modelli territoriali e forme di compatibilità**, 2011
149. **Anticipazione dei fabbisogni professionali nel settore Turismo**, 2011
150. **Rapporto orientamento 2010.** *L'offerta e la domanda di orientamento in Italia*, 2011
151. **Lisbona 2000-2010.** *Rapporto di monitoraggio ISFOL sulla Strategia europea per l'occupazione*, 2011
152. **Il divario digitale nel mondo giovanile.** *il rapporto dei giovani italiani con le ICT*, 2011
153. **Istruzione, formazione e mercato del lavoro: i rendimenti del capitale umano in Italia**, 2011
154. **La terziarizzazione del sommerso.** *Dimensioni e caratteristiche del lavoro nero e irregolare nel settore dei servizi*, 2011
155. **Donne e professioni.** *Caratteristiche e prospettive della presenza delle donne negli ordini professionali*, 2011
156. **Valutazione delle misure per l'inserimento al lavoro: i tirocini formativi e di orientamento**, 2011
157. **La buona occupazione.** *I risultati delle indagini ISFOL sulla Qualità del lavoro in Italia*, 2011
158. **La flexicurity come nuovo modello di politica del lavoro**, 2011
159. **Le azioni locali a supporto del prolungamento della vita attiva**, 2011
160. **Paradigmi emergenti di apprendimento e costruzione della conoscenza**, 2012
161. **Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori**, 2012
162. **Dimensioni e caratteristiche del lavoro sommerso/irregolare in agricoltura**, 2012
163. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa**, 2012
164. **Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia.** *Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali e sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2012
165. **Strumenti per la formazione esperienziale dei manager**, 2012
166. **Etnie e Web.** *La rappresentazione delle popolazioni migranti e rom nella rete Internet*, 2012
167. **Indagine Plus.** *Il mondo del lavoro tra forma e sostanza. Terza annualità*, 2012
168. **Manuale di Peer Review per l'Istruzione e la Formazione Professionale iniziale**, 2012
169. **Lauree ambientali triennali: inserimento lavorativo e prosecuzione degli studi**, 2012
170. **Energie rinnovabili e efficienza energetica.** *Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative*, 2012
171. **Modelli di apprendistato in Europa: Francia, Germania, Paesi Bassi, Regno Unito**, 2012
172. **Modello teorico integrato di valutazione delle strutture scolastiche e formative**, 2012
173. **Attuazione primi risultati del programma di contrasto alla crisi occupazionale. Il triennio 2009-2011**, 2012
174. **Sviluppo locale: diffusione delle conoscenze e competenze nei sistemi produttivi e filiere territoriali**, 2012
175. **Rapporto nazionale di valutazione intermedia delle attività di informazione e pubblicità dei programmi operativi Fse 2007-2013**, 2013

176. **Lavoratori autonomi: Identità e percorsi formativi. Risultati di un'indagine quali-quantitativa**, 2013
177. **Impatto delle tematiche dello sviluppo sostenibile sui sistemi produttivi e professionali**, 2013
178. **Il tutor aziendale per l'apprendistato: Manuale per la formazione**, 2013
179. **Le competenze trasversali nelle équipe della salute mentale**, 2013
180. **Rapporto di monitoraggio del mercato del lavoro 2012**, 2013
181. **Validazione delle competenze da esperienza: approcci e pratiche in Italia e in Europa. Edizione aggiornata 2013**, 2013
182. **La riqualificazione sostenibile dei contesti urbani metropolitani. Settori strategici per lo sviluppo sostenibile: implicazioni occupazionali e formative**, 2013
183. **Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla qualità del lavoro**, 2013
184. **Mercato del lavoro, capitale umano ed imprese: una nuova prospettiva di politica del lavoro**, 2013

Finito di stampare nel mese di marzo 2014
da Rubbettino print
88049 Soveria Mannelli (Catanzaro)
www.rubbettinoprint.it



Negli ultimi anni le politiche del lavoro dirette ad accrescere la flessibilità contrattuale e deregolamentare le norme a tutela dell'impiego non hanno migliorato significativamente l'efficienza e la competitività delle imprese, né le prospettive occupazionali e salariali dei lavoratori. L'economia italiana soffre infatti di una serie di nodi strutturali che non riguardano solo l'organizzazione normativa del mercato del lavoro, ma hanno a che fare soprattutto con le caratteristiche produttive, manageriali e proprietarie del sistema delle imprese. In particolare, il tessuto produttivo è eccessivamente frammentato in imprese di piccole dimensioni, specializzate in produzione di basso contenuto di innovativo e gestite da imprenditori con un livello di istruzione inferiore a quello che si riscontra negli altri competitori europei. L'insieme di questi elementi favorisce un modello di competizione che tende a privilegiare la riduzione del costo del lavoro piuttosto che l'aumento del valore della produzione, attraverso la valorizzazione delle competenze professionali e la crescita della produttività. L'efficacia delle politiche del lavoro dipende quindi dalla capacità di integrarle con misure di politica industriale e con interventi nel mercato del credito in grado di riorientare gli incentivi produttivi e strategici del sistema imprenditoriale. Il volume sviluppa questi argomenti sulla base di dati macroeconomici e microeconomici sulle imprese e sui lavoratori, proponendo analisi comparative a livello europeo e specifiche dell'esperienza italiana.