

Andrea Pacella, Riccardo Realfonzo, Guido Tortorella Esposito Flessibilità del lavoro e competitività in Italia

Sommario: **1.** Introduzione. **2.** Le posizioni a sostegno della flessibilità del mercato del lavoro. **2.1.** La rigidità del mercato del lavoro come freno alla crescita. **2.2.** La deregolamentazione ‘incompiuta’ come ulteriore causa del ritardo competitivo. **3.** Flessibilità e crescita economica: le posizioni degli economisti classico-keynesiani. **3.1.** La regolamentazione del mercato del lavoro come supporto all’innovazione. **3.2.** Specializzazione produttiva e competitività. **3.3.** Dinamiche distributive e crescita. **3.4.** L’inefficacia delle politiche strutturali in assenza di politiche di sostegno della domanda. **4.** Conclusioni.

1. *Introduzione*

A partire dagli anni Novanta del secolo scorso l’Italia incomincia a sperimentare sul versante del lavoro una fase di ‘rinnovamento’ istituzionale caratterizzato da una “progressiva perdita di effettività della disciplina di regolamentazione dei rapporti di lavoro. [...] Le riforme avviate in questa direzione [...] con la privatizzazione del lavoro alle dipendenze della Pubblica Amministrazione, la riforma del collocamento e il c.d. “pacchetto Treu” del 1997 in materia di promozione della occupazione” (TIRABOSCHI, 2006, p. 2) vengono successivamente riprese e rilanciate con particolare vigore negli anni 2000, soprattutto con la c.d. “legge Biagi” del 2003 e la “riforma Fornero” del 2012.

Sul piano concettuale il termine flessibilità del mercato del lavoro fa riferimento ad un insieme di norme che riguardano il funzionamento del mercato del lavoro in modo permissivo (vedi SAINT-PAUL, 2000, p. 1). Come è noto, diversi aspetti possono essere oggetto di negoziazione all’interno del mercato del lavoro come ad esempio la retribuzione, le ore di lavoro, la durata contrattuale, la sicurezza sul posto di lavoro, la mobilità, il sistema degli am-

mortizzatori sociali, il meccanismo di ingresso e di uscita dal mercato, il sistema formativo, le modalità di utilizzo dei lavoratori all'interno del processo produttivo, e così via (vedi BJÖRKLUND *et al.*, 1985, pp. 64–65, McLAUGHLIN, 1992; LAYARD e NICKELL, 1997; GUTMANN and THOMPSON, 1996). Gli elementi fondamentali della flessibilità del mercato del lavoro riguardano, *in primis*, la flessibilità salariale in senso stretto e la più ampia flessibilità contrattuale. Mentre la prima forma di flessibilità attribuisce alle parti contraenti la libertà di negoziare il salario depotenziando i vincoli istituzionali esterni, la seconda attribuisce alle parti libertà di accordo sugli altri aspetti contrattuali, come la durata e la libertà delle imprese di assumere e licenziare (la c.d. flessibilità numerica).

Le riforme liberiste del mercato del lavoro in Italia, si noti, sono state precedute e accompagnate da un acceso confronto scientifico sui possibili effetti della flessibilità del mercato del lavoro su occupazione, competitività e crescita economica. In linea generale, i sostenitori della flessibilità considerano le riforme strutturali del mercato del lavoro come indispensabili per la crescita interna.

Sfortunatamente, però, le tesi liberiste sono smentite dalle verifiche empiriche. Ciò ha consentito ad una parte dell'economia non neoclassica, prevalentemente di ispirazione classico-keynesiana, di inserirsi criticamente nel dibattito scientifico in atto dimostrando l'inefficacia sul piano economico della flessibilità del mercato del lavoro e proponendo politiche per la crescita alternative, quali quelle di sostegno alla domanda aggregata e le politiche industriali.

Muovendo, quindi, da questi due paradigmi alternativi, l'obiettivo del presente lavoro è quello di ricostruire il dibattito italiano svoltosi a partire dagli anni novanta attorno alle criticità della bassa competitività nazionale e delle riforme del mercato del lavoro. Come verrà messo meglio in evidenza nelle successive sezioni, il dibattito svoltosi in Italia tra gli economisti liberisti (o *mainstream*) e i loro critici vede tutti concordi nel valutare un forte ritardo competitivo del Paese e, viceversa, posizioni molto distanti sulle cause di ciò e sulle politiche da implementare. Mentre per l'approccio *mainstream* si rinnova l'idea che la rigidità del mercato del lavoro costituisca un vincolo istituzionale al cambiamento strutturale richiesto dall'internazionalizzazione dei mercati, gli economisti di ispirazione classico-keynesiana vedono nella deregolamentazione del mercato del lavoro la risposta sbagliata ad un problema la cui origine sta proprio nello stesso processo di cambiamento strutturale connesso alla globalizzazione dell'economia.

Questo lavoro si struttura in due principali sezioni: la sezione 2 è dedicata alla ricostruzione delle posizioni *mainstream* a sostegno della flessibilità del mercato del lavoro, mentre la sezione 3 è dedicata alla ricostruzione delle posizioni eterodosse in merito alle diverse cause della perdita di competitività nazionale e ai conseguenti effetti, giudicati recessivi, della flessibilità del mercato del lavoro. La sezione 4, infine, presenterà le conclusioni.

2. Le posizioni a sostegno della flessibilità del mercato del lavoro

L'interesse dell'economia *mainstream* per la flessibilità del mercato del lavoro in Italia non è nuovo, ma non vi è dubbio che lo stesso abbia assunto un ruolo decisivo, sia sul piano scientifico che politico, alla fine degli anni Novanta del secolo scorso, in concomitanza con le prime importanti riforme liberiste del mercato del lavoro.

Rendendo il mercato del lavoro tanto più flessibile, si argomenta, le imprese italiane avrebbero la possibilità di ridurre il costo del lavoro per unità di prodotto (da qui in avanti CLUP) e quindi i prezzi. Ciò consentirebbe loro di acquisire maggiori quote di mercato estero aumentando quindi la produzione per l'esportazione e occupando più lavoratori. Non solo, l'aumento del reddito da lavoro generato dall'aumento della produzione per i mercati esteri, si aggiunge, facendo leva sulla domanda interna, permetterebbe alle imprese italiane di aumentare anche la produzione per i mercati interni: il risultato finale sarebbe, così, maggiore occupazione e crescita economica.

Per comprendere meglio le argomentazioni qui presentate è utile prendere in considerazione una famosa equazione attraverso la quale è possibile individuare le determinanti dei prezzi:

$$p = \frac{w}{\pi} (1 + \mu) \quad [1]$$

dove: p sono i prezzi, w è il salario unitario, π è la produttività media del lavoro, μ è il margine di ricarico dei costi di produzione che le imprese intendono appropriarsi come margine di guadagno (c.d. *mark-up*), w/p è il CLUP. Dalla [1] risulta che i prezzi aumentano se: 1) aumenta il salario unitario, 2) si riduce la produttività del lavoro, 3) aumenta il margine di ricarico. Poiché

il CLUP è dato dal rapporto tra il salario e la produttività del lavoro, affinché i prezzi possano scendere è necessario, a parità di mark-up, ridurre il salario e/o aumentare la produttività.

Ebbene, i sostenitori della riforme liberiste del mercato del lavoro ritengono che la flessibilità – nella duplice forma di flessibilità salariale e della durata del contratto del lavoro – riduce il CLUP perché consente alle imprese di ridurre il salario, da una parte, e di aumentare la produttività del lavoro dall'altra. In quest'ultimo caso, in particolare, si ritiene che, tanto più credibile è la minaccia del mancato rinnovo contrattuale e del licenziamento tanto maggiore è l'impegno e lo sforzo profuso sul posto di lavoro dal singolo lavoratore (c.d. "effetto disciplina").

La flessibilità del mercato del lavoro, inoltre, incrementerebbe la produttività in quanto incentiverebbe l'innovazione sia di prodotto che di processo. Le argomentazioni a supporto di questa tesi sono essenzialmente tre: *a)* poiché l'innovazione richiede una serie di aggiustamenti nel livello e nella composizione dell'organico, e poiché la flessibilità consente alle imprese di procedere liberamente a tali aggiustamenti, ne segue che la flessibilità incentiva e accelera il processo innovativo; *b)* la deregolamentazione del mercato del lavoro, poi, in quanto riduce i costi di assunzione e di licenziamento, rende più conveniente il processo di riorganizzazione del personale e da qui i processi di innovazione interni; *c)* la deregolamentazione del mercato del lavoro, riducendo il costo del lavoro, amplia le possibilità di autofinanziamento degli investimenti innovativi.

Si noti poi che gli economisti *mainstream* italiani si interfacciano con la politica "riformista" del mercato del lavoro sia in senso positivo che negativo (vedi sezioni 2.1 e 2.2). Mentre nel primo caso essi, riconoscendo nell'eccessiva regolamentazione del mercato del lavoro la principale causa di perdita di competitività e dei bassi livelli occupazionali accolgono favorevolmente gli indirizzi e gli interventi legislativi a sostegno di una sua maggiore flessibilità, nel secondo caso, invece, ne rilevato l'inefficacia in virtù della loro presunta parzialità.

2.1. La rigidità del mercato del lavoro come freno alla crescita

Parte degli economisti *mainstream* si presentano come ferrei sostenitori delle politiche liberiste del mercato del lavoro in genere per tre motivi fondamentali: *a)* la rigidità preclude l'equilibrio del mercato del lavoro generando disoccupazione involontaria, *b)* la rigidità innalza i costi di produzione, *c)* la ri-

gidità disincentiva l'innovazione. La rigidità, in sostanza, viene intesa come causa predominante della disoccupazione e della perdita di competitività nazionale.

Per quanto riguarda la relazione positiva tra rigidità e disoccupazione, a partire dai primi anni del 2000, i principali esponenti dell'economia *mainstream* in Italia, quali Bessanini, Bertola, Boeri, Giavazzi, Nicoletti, Messina, Scarpetta, (v. ad esempio BOERI *et al.*, 2000; NICOLETTI *et al.*, 2001; BLANCHARD e GIAVAZZI, 2000; AMABLE e GATTI, 2001; MESSINA-GRANOWSKY, 2000; MESSINA, 2003) individuano una serie di fattori di irrigidimento del mercato del lavoro del panorama istituzionale italiano e ritenuti causa della disoccupazione di massa. Questi, in particolare, sarebbero: *a*) l'elevato potere contrattuale dei lavoratori, *b*) la centralizzazione della contrattazione salariale, *c*) l'elevato cuneo fiscale e *d*) il minor grado di mobilità del fattore lavoro (v. SCARPETTA, 1996). Dal loro punto di vista, qualunque condizionamento esterno, tendente ad irrigidire il mercato del lavoro, e da qui, ad amplificare le divergenze tra domanda e offerta di lavoro, danneggerebbe l'economia nazionale in termini occupazionali e produttivi. Stando a questa linea interpretativa, quindi, i fattori di scarsa produttività vengono ricondotti alle inefficienze delle istituzioni italiane del mercato del lavoro, in particolare del modello contrattuale e delle normative scarsamente inclini ad assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese (v. anche BERTOLA e ROGERSON, 1997; ELMESKOV *et al.* 1998; SCARPETTA, 1998).

Successivamente, sulla base di queste argomentazioni, la letteratura *mainstream* ha affinato le proprie teorie sulla relazione inversa tra regolamentazione del mercato del lavoro e competitività. BALDASSARRI, GALLI e PIGA (2002), ad esempio, individuano alcune cause di perdita di competitività delle imprese italiane: *a*) inefficienza della pubblica amministrazione, *b*) limitata portata delle liberalizzazioni, *c*) elevata spesa pensionistica, *d*) arretratezza del sistema previdenziale integrativo e rigidità del mercato del lavoro.

Sul piano, infine, della relazione inversa tra regolamentazione del mercato del lavoro e innovazione, BASSANINI e ERNST (2002) presentano un lavoro finalizzato a valutare, prevalentemente dal punto di vista empirico, l'impatto, nei paesi OCSE, della regolamentazione sulla produttività indotta dalle innovazioni. La relazione negativa viene spiegata per il tramite del verificarsi di tre principali "forze oppponenti": *a*) poiché l'innovazione richiede una serie di aggiustamenti nel livello e nella composizione dell'occupazione, ogni tentativo istituzionale finalizzato a comprimere le libertà delle imprese a procedere a tali aggiustamenti non fa altro che frenare o ritardare il processo

innovativo; b) la deregolamentazione del mercato del lavoro, in quanto riduce i costi di assunzione e di licenziamento, rende più conveniente il processo di riorganizzazione del personale e da qui i processi di innovazione interni; c) poiché, infine, gli investimenti innovativi sono finanziati in gran parte dai profitti, una regolamentazione del mercato del lavoro, finalizzata ad irrigidire verso l'alto i salari, ridistribuisce reddito a favore dei lavoratori e danno delle imprese e comprime le possibilità di espansione competitiva delle stesse (cfr. BLUNDELL *et al.* 1995; 1999).

2.2. La deregolamentazione 'incompiuta' come ulteriore causa del ritardo competitivo

Verso la fine degli anni Novanta del secolo scorso una parte degli economisti *mainstream* italiani – in particolare Boeri, Garibaldi, Nicoletti e Scarpetta – incomincia a convogliare la propria attività di ricerca sulle conseguenze dei processi di riforma ritenuti “incompiuti” che avrebbero interessato il mercato del lavoro interno in quegli anni (v. ad esempio BOERI, 1998; BOERI, NICOLETTI e SCARPETTA, 1999; da ultimo BOERI e GARIBALDI, 2010).

Una delle argomentazioni portate avanti dalla letteratura *mainstream* sulla competitività concerne, infatti, le “imperfezioni” della flessibilità in Italia. Il mercato del lavoro, si sottolinea, si caratterizza per la coesistenza ‘ingiustificata’ di forme contrattuali rigide e forme contrattuali flessibili. Ricorrendo ad un approccio teorico ed empirico gli autori tentano di dimostrare il fallimento – in termini di produttività, flussi occupazionali e reddituali – dei processi di liberalizzazione (parziale e diversificata per tipologie contrattuali) del mercato del lavoro nel nostro Paese (cd. processo di *deregolamentazione stratificata* del mercato del lavoro).

Le argomentazioni possono essere così sintetizzate: A) data l'incompletezza della riforma, l'assetto istituzionale del mercato del lavoro divenire *dualistico*; ciò genera un effetto distorsivo nell'allocazione efficiente dell'occupazione tra lavoro stabile e tutelato (con un basso *turnover* e quindi considerato meno produttivo) e lavoro temporaneo con minori tutele (con un più alto *turnover* e quindi considerato più produttivo). B) I fattori istituzionali di irrigidimento dei mercati influenzano la velocità di aggiustamento degli organici in risposta a *shock* esogeni, generando, di fatto, negli imprenditori un'inerzia comportamentale, nel senso che maggiori sono i costi di assunzione e licenziamento, minore è la loro inclinazione ad adattare il proprio organico alle esigenze contingenti di mercato. Pioneristico,

nell'ambito dell'approccio qui considerato è lo studio di Boeri del 1998. Le dinamiche occupazionali in Italia, sostiene l'autore, sono fortemente influenzate dal tratto dualistico del mercato del lavoro, definito così per la co-presenza di occupazioni 'ipergarantite' e occupazioni eccessivamente instabili. L'idea generale di Boeri è la seguente: dato uno *stock* di posti di lavoro disponibili, una maggiore regolamentazione – in quanto limita il *turnover* per l'assenza di una minaccia credibile – comprime, per natura, la competitività delle imprese e frena la crescita economica e l'occupazione. Riducendosi, quindi, la velocità di ricambio dei lavoratori diminuisce la quota dei *insiders inefficienti* che 'dovrebbero' uscire dal mercato del lavoro e dall'altro si riduce la quota degli *outsiders efficienti* che vi potrebbero entrare (v. BENTOLILA e BERTOLA, 1990).

L'esistenza, poi, di un mercato dualistico con differenziali di *turnover* riduce la produttività generale anche per effetto di una riduzione di produttività nei settori deregolamentati. L'elevato costo del lavoro associato a forme contrattuali 'stabili', sostiene infatti Boeri, disincentiva gli imprenditori a modificare i contratti a termine in contratti a tempo indeterminato; a causa di ciò, i lavoratori con contratto a termine, poiché vedono ridurre la probabilità della modifica del proprio *status* contrattuale, riducono il proprio sforzo lavorativo. Da qui segue una riduzione ulteriore di produttività, una maggiore perdita di competitività e, quindi, maggiore disoccupazione (v. anche BERTOLA, 1990; SCARPETTA 1996; BLANCHARD, 1998).

A ciò gli stessi aggiungono come l'"eccessiva" regolamentazione del mercato del lavoro, modificando le preferenze imprenditoriali circa le tipologie contrattuali da utilizzare, a causa dei differenziali di *turnover* e di costo, genererebbe effetti distorsivi nell'allocazione desiderata dei lavoratori tra occupazioni di lunga e di breve durata. Allo stesso tempo, poi, un "eccessivo" irrigidimento del mercato del lavoro, comprimendo le possibilità e i tempi di rotazione del personale, ridurrebbe la capacità competitiva delle imprese in quanto limita la libertà nel modificare la composizione e i livelli della forza lavoro proprio sulla base di parametri di efficienza e/o di necessità congiunturali.

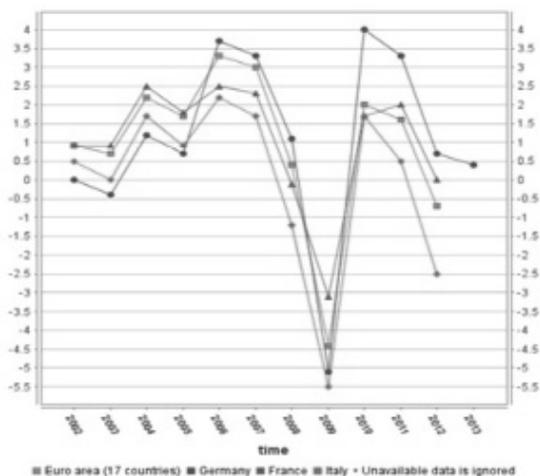
3. *Flessibilità e crescita economica: le posizioni degli economisti classico-keynesiani*

Alla luce delle argomentazioni presentate dagli economisti *mainstream* italiani sulle politiche di riforma del lavoro in senso liberista c'è da chiedersi,

ricorrendo inizialmente ad alcune evidenze empiriche, se tali riforme abbiano generato o meno i risultati sperati.

Un indicatore importante è innanzitutto il tasso di crescita del Pil, che qui consideriamo in termini reali. Come mostra la *Figura 1*, nel periodo compreso tra il 2002 e il 2006 l'Italia ha visto crescere il Pil in modo contenuto, raggiungendo un picco poco superiore al 2% solo nel 2006. A partire poi dal 2006, prima ancora quindi del dispiegarsi dei fenomeni congiunturali degli ultimi anni, il Pil italiano è andato riducendosi con ritmi sempre più sostenuti mantenendosi sempre al di sotto del Pil degli altri paesi.

Figura 1 - Tasso di crescita del Pil reale

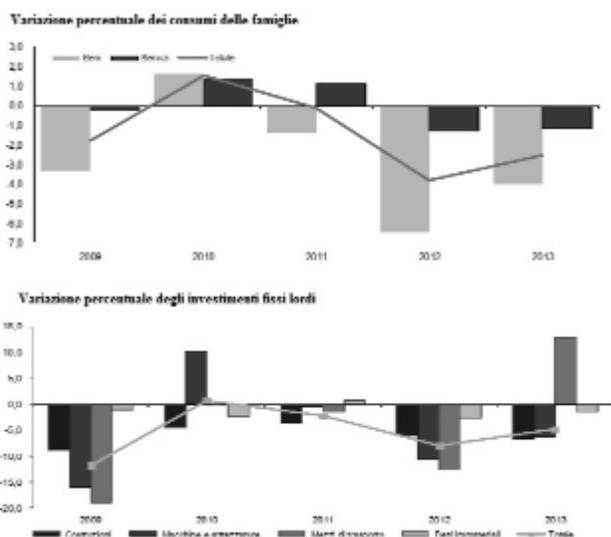


Fonte: Eurostat

I dati riportati relativi al tasso di crescita del Pil reale in Italia trova una sua possibile spiegazione nella caduta registrata proprio in quegli anni sul lato delle principali voci della domanda aggregata interna del nostro Paese: i consumi delle famiglie e gli investimenti fissi lordi del settore produttivo. Come viene evidenziato dalla *Figura 2*, infatti, i tassi di variazione della spesa per consumi finali delle famiglie italiane, nonché il tasso di variazione degli

investimenti fissi lordi, che nel 2009, anno in cui il tasso di variazione del Pil si ridusse del -5,5%, registrarono valori altrettanto negativi, rispettivamente pari a -2% e a -12%, crebbero tra il 2009 e il 2010, raggiungendo rispettivamente l'1% e poco più dello 0%, per poi ritornare a ridursi, registrando valori negativi, soprattutto negli anni 2012 e 2013.

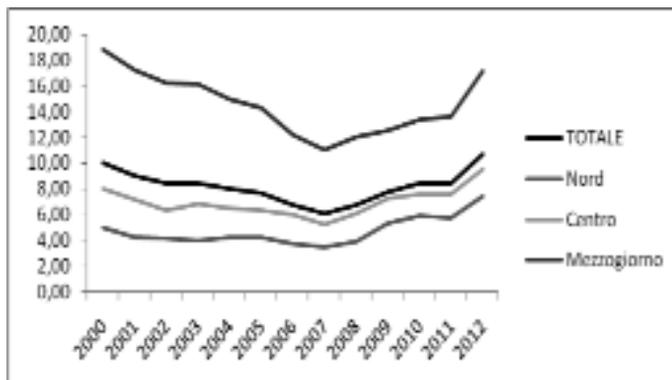
Figura 2 - Tasso di variazione dei consumi finali delle famiglie e degli investimenti fissi lordi in Italia in valori %. Valori concatenati – anno di riferimento 2005



Fonte: Istat, Pil e indebitamento AP, 3 marzo 2014, p. 3

I dati sulla disoccupazione appaiono ancora più allarmanti. Nel lungo periodo, come mostra la *Figura 3*, il tasso di disoccupazione totale in Italia, nell'arco temporale compreso tra il 2000 e il 2012, si è sempre mantenuto su valori preoccupanti, passati dal 10% del 2000 a un 8% nel 2007, per poi riaumentare a poco più del 10% nel 2012 (*Figura 3*); dato quest'ultimo che è andato peggiorando ulteriormente nel 2013, come mostra il suo *trend* crescente in tutto l'arco del 2013.

Figura 3 - Tassi di disoccupazione nel periodo 2000-2012 in Italia



Fonte: Ns. elaborazione su dati Istat

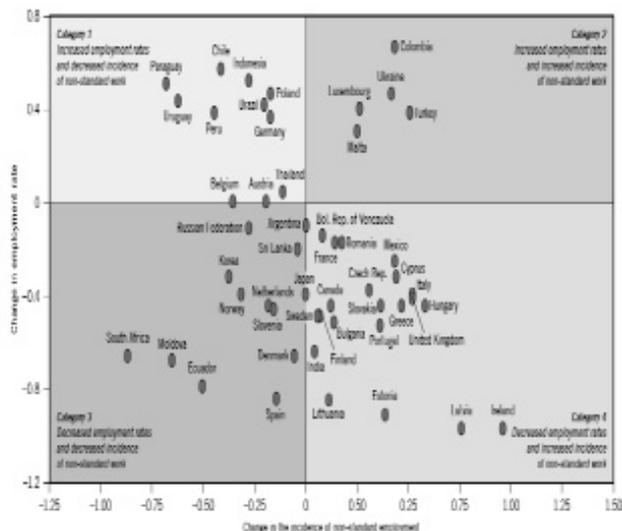
Figura 4 - Tasso di disoccupazione totale in Italia nel 2013



Fonte: Istat

Venendo poi alla presunta relazione positiva tra flessibilità contrattuale e occupazione, la *Figura 5* mostra chiaramente come l'Italia, al contrario ad esempio della Germania, vede crescere sia la disoccupazione che l'incidenza dei lavori temporanei e precari sul totale degli occupati.

Figura 5 - Tassi di occupazione e incidenza delle occupazioni 'non standard' tra il 2007 e i 2010



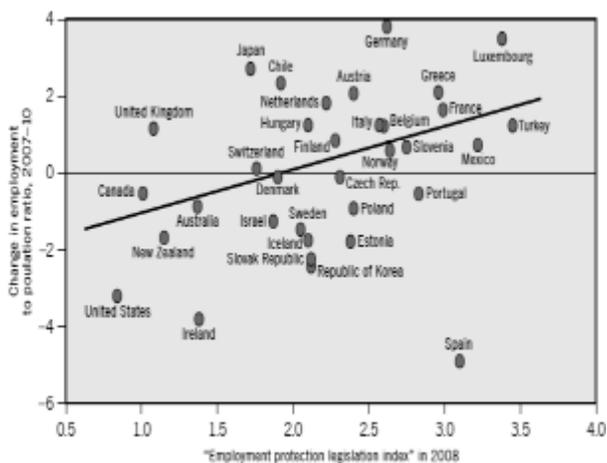
Fonte: ILO: World of Work Report 2012, p. 11¹

La *Figura 6* inoltre mostra chiaramente una relazione positiva tra l'indice di protezione del lavoro (l'EPLelaborato dall'OCSE), che si riduce con le politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro, e l'occupazione. L'evidenza empirica colta da questa figura pone in grande difficoltà i sostenitori delle politiche di flessibilità dal momento che, contrariamente a quanto

¹ Si noti che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro include nelle occupazioni non standard gli impieghi temporanei e i lavori precari.

essi sostengono, appare chiaro che l'impatto di queste politiche sulla occupazione è controproducente².

Figura 6 - Relazione tra occupazione ed EPL
 (“employment protection legislation index”)

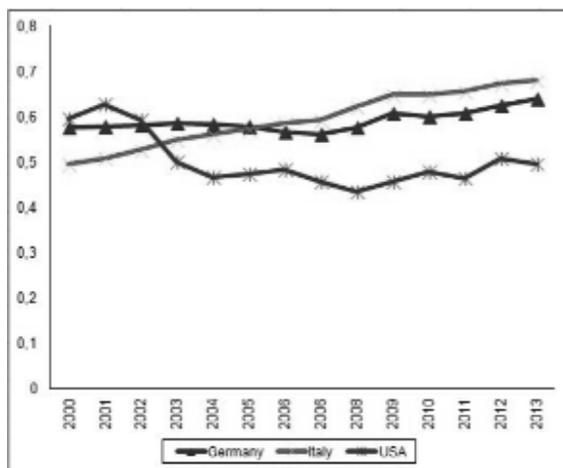


Fonte: ILO: World of Work Report 2012, p. 45

La Figura 7 mostra, invece, l'andamento del CLUP in Italia tra il 2000 e il 2013. È interessante notare come prima del 2000, in una fase precedente alla accentuazione delle riforme liberiste del mercato del lavoro, il CLUP italiano si è mantenuto al di sotto di quello tedesco e degli USA. Le cose cambiano rapidamente, invece, a partire dal 2003. Da questo momento, infatti, e nonostante le riforme liberiste, il CLUP italiano è cresciuto in maniera sostenuta, superando quello USA proprio nel 2003 e quello tedesco a partire dal 2005.

² REALFONZO 2013 mostra come al variare dell'EPL varino i salari reali. La correlazione è di tipo diretto: le riduzioni dell'EPL, conseguenti a politiche di deregolamentazione del mercato del lavoro, determinano generalmente una contrazione dei salari reali.

Figura 7 - Andamento del CLUP tra il 2000 e il 2013



Fonte: Ameco

Come osservato in precedenza, gli economisti *mainstream* attribuiscono l'elevato CLUP in Italia all'elevato costo del lavoro, da qui la giustificazione della flessibilità salariale. Non solo, l'elevato CLUP dipenderebbe anche dall'inadeguatezza delle istituzioni del mercato del lavoro (aspetti contrattuali e normativi) che non favorirebbero la crescita di produttività. Queste conclusioni però sono suscettibili di falsificazione sul piano empirico. In realtà, infatti, come si evince dall'analisi del Pil reale e delle componenti della domanda interna, la dinamica del CLUP sembra essere legata principalmente al calo degli investimenti fissi lordi da parte del settore produttivo, dovuto a sua volta alla contrazione dei consumi delle famiglie (v. *Figura 2*) generata anche dalla reazione dei lavoratori allo stato di incertezza che scaturisce dall'eccessiva deregolamentazione del mercato del lavoro (v. § 3.4).

Come si nota dall'evidenza empirica la flessibilità del mercato del lavoro non risulta così efficace come prospettato. A cosa si deve allora questa inefficacia? Alcune risposte convincenti ci vengono fornite dagli economisti italiani di ispirazione non neoclassico-liberista. A differenza delle posizioni *mainstream*, questi economisti formano proprie posizioni critiche svinco-

lando la variabile flessibilità dalla variabile competitività e dimostrando come, mentre da un lato la flessibilità del lavoro ha solo effetti recessivi, in quanto comprime la domanda aggregata e rende alla fine non credibile l'“effetto disciplina”, dall'altro il ritardo competitivo costituisce una questione di tipo strutturale rinviabile alla scarsa accumulazione di capitale (sia tecnico che umano), alla selezione avversa degli investimenti sul piano internazionale e alle modifiche degli assetti produttivi tra i paesi europei. Qui di seguito si procederà a dare un resoconto più dettagliato di tali posizioni.

3.1. *La regolamentazione del mercato del lavoro come supporto all'innovazione*

Stando ad un primo filone di pensiero critico, l'innovazione, in particolare quella di processo, risulta essere positivamente influenzata dalla rigidità dei contratti di lavoro. La ragione è da ricercarsi nella maggiore efficienza che i gruppi di lavoro stabili e coesi sono in grado di erogare nelle imprese.

Un gruppo di lavoro stabile e coeso, si argomenta, consente ai suoi membri di cumulare e condividere efficientemente le informazioni e conoscenze necessarie all'implementazione dei processi innovativi, ciò in ragione della omogeneità degli obiettivi, dell'assenza (o controllabilità) di conflitti interni, dell'efficacia dei *network* relazionali interni (v. MICHIE e SHEEHAN 2003). La scarsa competitività, invece, è da attribuire alle inefficienze organizzative e gestionali più che alle rigidità contrattuali (v. PAOLOZZI, 2008).

Un interessante lavoro di PIERONI e POMPEI, del 2007, dimostra empiricamente come l'innovazione in Italia sia positivamente correlata ai salari e negativamente correlata alla flessibilità contrattuale. L'effetto positivo dei salari sull'innovazione e l'effetto negativo della flessibilità contrattuale sull'innovazione hanno come origine comune l'accumulazione del capitale umano e le sue determinanti. Mentre gli alti salari, infatti, incentivano l'accumulazione di capitale umano da parte dei lavoratori, la flessibilità contrattuale riduce la propensione all'innovazione a causa degli elevati costi-opportunità dell'investimento innovativo. L'innovazione, infatti, richiede, tra l'altro, elevati investimenti per la formazione del personale, e il costo-opportunità della formazione del personale cresce al crescere della flessibilità contrattuale. Se non sussistono barriere all'uscita, infatti, ogni lavoratore potrebbe investire le *skills* accumulate presso un'impresa lavorando in un'altra. Il rischio di un deflusso di lavoratori efficienti rende quindi non conveniente investire in formazione, e quindi in innovazione (v. anche PIORE, 1986; LINDBECK e SNOWER, 1988; PIANTA e VAONA, 2007).

Stando poi a HALL, LOTTI e MAIRESSE (2008) la flessibilità del mercato del lavoro, permettendo alle imprese di ridurre i costi di produzione per il tramite del contenimento dei salari, ritarda l'uscita delle imprese inefficienti. Avendo così la possibilità di sopravvivere sul mercato, anche se al suo margine, tali imprese trascurano la ricerca di soluzioni innovative utili per il proprio sviluppo.

LUCIDI e KLEINKNECHT, infine, in un lavoro del 2010 individuano quattro conseguenze negative della flessibilità sulla produttività. Tali conseguenze riguardano nell'ordine: *a)* la propensione innovativa delle imprese, *b)* la formazione del personale, *c)* lo stato di fiducia generale e *d)* la domanda aggregata. Con riferimento al primo punto, e in linea con quanto già visto, le politiche di moderazione salariale, si sostiene, disincentivano le innovazioni *capital-intensive* e ritardano l'introduzione di innovazioni (cfr. ANTONUCCI e PIANTA, 2002). A questo si aggiunge che, minore è la durata del rapporto di lavoro maggiore è il costo-opportunità dell'investimento in formazione. Poiché, infatti, occorre del tempo affinché la nuova formazione possa rendere all'impresa, al ridursi della durata media contrattuale, si riduce anche il tempo di impiego produttivo del nuovo *stock* di capitale umano e ciò rende non conveniente formare personale 'a termine'. Una maggiore flessibilità contrattuale, inoltre, demotivando i lavoratori, e compromettendo il rapporto di fiducia tra le parti, riduce la produttività. La flessibilità infine ha effetti negativi anche sulla componente di consumi a causa del ridursi del reddito dei lavoratori e/o per l'aumento della pensione al risparmio che lo stato del rapporto di lavoro incerto può determinare.

3.2. Specializzazione produttiva e competitività

Una seconda linea di ricerca *non-mainstream* si interessa di spiegare la scarsa competitività italiana attraverso l'analisi delle peculiare specializzazione produttiva interna piuttosto che attraverso l'analisi della rigidità del mercato del lavoro. AMIGHINI (2003), ad esempio – seguendo l'approccio di BARRO e SALA-I-MARTIN (2005), di AININGER (2001) e della COMMISSIONE EUROPEA (2001) – individua criticamente i punti di forza e di debolezza della specializzazione produttiva all'interno dello scenario competitivo internazionale a cavallo degli anni '90 e i primi anni del 2000. L'autore discute criticamente dei risultati delle indagini empiriche a supporto delle tesi del vantaggio competitivo trainato dalla specificità produttiva interna tra la fine degli anni '90 e primi anni del 2000.

Numerosi, infatti, sono gli studi (v. ad esempio ONIDA, 1978; MODIANO, 1982; DE NARDIS, 1997; DE NARDIS e MARGARINI, 1998; FERRARI *et al.* 1995; DE BENEDICTIS e TAMBERI, 2001, ecc.) che in questo periodo tracciano le caratteristiche e le specificità dell'assetto produttivo italiano, cd. *made in Italy*, dimostrando come questo possa contribuire a generare un vantaggio competitivo sul piano internazionale (v. DE NARDIS, 1997; DE NARDIS e MALGARINI, 1998). Queste posizioni ottimistiche vengono di fatto criticate da AMIGHINI il quale solleva dei dubbi circa la sostenibilità di un tale vantaggio data l'intensità del lavoro e la bassa tecnologia che caratterizzano l'assetto produttivo nazionale.

Per supportare la propria tesi Amighini si concentra su tre possibili componenti del vantaggio competitivo di un Paese: *a*) la componente dell'innovazione (di prodotto e di processo), *b*) la componente delle esternalità positive della produzione (soprattutto per il tramite dei meccanismi di apprendimento) e *c*) la componente di *marketing*. Amighini afferma, poi, come il presunto vantaggio posizionale del *made in Italy* sul panorama internazionale rischia di essere solo di breve periodo a causa della ridotta propensione all'innovazione rispetto, al contrario, agli elevati sforzi comunicativi e di *marketing* finalizzati al consolidamento del marchio. Un vantaggio competitivo di questo tipo, aggiunge l'autore, è da giudicare 'anomalo' perché si regge fondamentalmente su dei fattori di facile imitazione, almeno nel medio periodo. Senza forti investimenti in innovazione tale 'anomalia', conclude, è destinata a non reggere nel lungo periodo e a compromettere definitivamente la competitività nazionale. Sulla stessa scia si inseriscono GUIDETTI e MAZZANTI (2007) i quali notano inoltre che, data la rilevanza delle variabili strutturali e delle differenze territoriali, le politiche per la competitività trainate dalla deregolamentazione del mercato del lavoro sono destinate al fallimento se le politiche occupazionali non sono connesse ad adeguate politiche industriali.

3.3. Dinamiche distributive e crescita

Tra il 2003 e il 2010 si realizzano, soprattutto a livello internazionale, una serie di studi finalizzati all'analisi degli effetti della flessibilità sulle variabili distributive, e tramite quest'ultime, sulla domanda aggregata e sulla crescita economica. Questo filone di ricerca ha ottenuto un notevole consolidamento negli ultimi anni sia dal punto di vista teorico sia empirico soprattutto attra-

verso la riconsiderazione e gli sviluppi del lavoro di BHADURI e MARGLIN del 1990.

Bhaduri e Marglin pongono, infatti, le basi per la moderna teoria della distribuzione del reddito e della crescita economica nei seguenti termini: mentre i consumi crescono al crescere della *wage share*— ossia della quota salari/Pil — gli investimenti e le esportazioni nette diminuiscono al suo aumentare. L'aumento della *wage share* infatti, comprimendo i profitti, riduce le possibilità di autofinanziamento delle imprese e quindi degli investimenti. A ciò si aggiunge che l'aumento della *wage share* tende a ridurre le esportazioni a causa dell'aumento dei costi di produzione e della conseguente riduzione del grado di competitività delle imprese sui mercati internazionali.

Si possono così individuare due principali effetti di un incremento della *wage share* sulla domanda: un effetto espansivo, conseguente all'aumento della componente dei consumi e due effetti depressivi, rispettivamente sulla componente degli investimenti e sulla componente delle esportazioni nette. La diversa elasticità delle tre componenti rispetto alla *wage share* e il grado di apertura dell'economica qualificano i paesi come *wage led* o *profit led*, ossia paesi a *trazione salariale* o paesi a *trazione da profitto*. Si tratta, in sostanza, di paesi che sperimentano fasi espansive o recessive a seconda del diverso impatto delle categorie di reddito, e delle rispettive quote distributive, sulle componenti della domanda aggregata e quindi sulla produzione. Questo filone di ricerca, inoltre, attribuisce all'analisi empirica il compito di investigare fattivamente la natura *wage* o *profit led* delle economie e di fornire i dati necessari alla definizione di opportune *policy* di crescita.

In Italia, soprattutto nel periodo 2008-2011, alcuni economisti eterodossi, quali ad esempio Brancaccio, Cesaratto, Realfonzo e Stirati, concentrano la loro attenzione sugli effetti depressivi della caduta della quota salari sul Pil. La flessibilità nel mercato del lavoro, argomentano questi economisti, ha portato il nostro Paese a una moderazione salariale. Poiché il salario è un costo di produzione per l'imprenditore, il suo contenimento ha consentito alle imprese di aumentare il proprio margine di profitto a parità di prezzo (si veda l'equazione [1]). Mentre, da una parte, i lavoratori hanno visto diminuire la quota dei salari sul reddito nazionale, le imprese, non avendo spinto sulla riduzione dei prezzi, non hanno guadagnato il vantaggio posizionale sperato sui mercati internazionali. La caduta del Pil, quindi, è ascrivibile sia alla caduta della domanda interna, causata dalla contrazione dei redditi da lavoro, sia alla caduta della domanda estera rivolta ai prodotti na-

zionali, causata dalla perdita di competitività internazionale (v. BRANCACCIO 2008A; BRANCACCIO, REALFONZO, STIRATI e SUPPA 2010; STIRATI 2010; CESARATTO e STIRATI 2011; REALFONZO 2013). Da qui la conclusione che le politiche per la crescita improntate alla flessibilità salariale risultano inefficaci per i paesi cosiddetti *wage led*.

BRANCACCIO (2008B), inoltre, considera la deflazione salariale, da una parte, e il divario di produttività dall'altra, come le principali cause dell'accentuazione degli squilibri nella crescita dei redditi e nei conti esteri dei paesi europei. L'Unione Europea, rileva l'autore, a partire dai primi anni del 2000 incomincia a identificarsi come un'area caratterizzata da una dinamica salariale simmetrica e da una dinamica asimmetrica della produttività. Mentre alcuni paesi, tra i quali l'Italia, vedono cioè ridursi sia i salari sia la produttività, altri, tra i quali la Germania, vedono crescere la produttività ma non anche i salari. Collocandosi quindi sui mercati internazionali con CLUP differenti, i diversi paesi europei vedono ampliare la divergenza in termini di competitività, produzione e occupazione.

L'autore, poi, individua nel cambiamento strutturale dell'assetto capitalistico europeo la ragione di fondo dei differenziali di produttività. Si distinguono così i centri – intesi come aree territoriali nazionali, tra le quali spicca la Germania, caratterizzate da un'elevata attrattività degli investimenti *capital intensive* ed elevate concentrazioni di capitali che garantiscono, a loro volta, un'elevata produttività del lavoro – dalle periferie, intese al contrario come quelle aree territoriali, tra le quali rientra l'Italia, che sperimentano un'elevata frammentazione del capitale che causa, a sua volta, una riduzione della produttività. Sul piano poi dell'efficacia delle politiche liberiste in tema di lavoro Brancaccio ne discute l'inefficacia sia sul piano della crescita interna sia su quello del riequilibrio dei conti con l'estero per almeno due ordini di motivi: 1) l'effetto disciplina non costituisce, nei fatti, la variabile chiave della crescita di produttività di alcuni dei paesi europei. Come visto prima, infatti, i divari di produttività sono ascrivibili fondamentalmente al cambiamento strutturale delle economie nazionali. 2) La compressione dei salari nei paesi periferici, poiché comprime la domanda interna e riduce le aspettative di profitto, frena gli investimenti interni e incentiva le delocalizzazioni nei paesi economicamente forti rendendoli ancor più competitivi.

REALFONZO (2013) critica poi la teoria secondo cui la deregolamentazione del mercato del lavoro favorisce la crescita, riprendo l'analisi keynesiana della relazione tra salari, domanda aggregata e occupazione e sviluppando

l'impostazione di HEIN e VOGEL (2008). La conclusione cui Realfonzo giunge è che le politiche di flessibilità generano una contrazione della quota dei salari sul Pil e “ogni fenomeno redistributivo a svantaggio dei salari e a vantaggio dei redditi da capitale si traduce in una riduzione della domanda di beni di consumo. Poiché la domanda di beni di consumo è una componente della domanda aggregata di beni e servizi, e poiché [...] è quest'ultima che determina il livello di produzione e quindi del Pil, ogni fenomeno redistributivo a danno dei salari tende a tradursi (a meno che non intervengano fattori contrastanti, come ad esempio un incremento della domanda di beni di investimento) in una caduta della domanda, e quindi in un freno alla crescita del Pil, con effetti di incremento della disoccupazione” (REALFONZO 2013, p. 494). Riprendendo l'analisi di BRANCACCIO, REALFONZO, STIRATI e SUPPA (2010), Realfonzo conclude che mediamente “al cadere della quota salari si verifica: a) una caduta della domanda di beni di consumo, dovuta all'effetto redistributivo dai soggetti con più elevata propensione al consumo a soggetti con minore propensione al consumo; b) una sostanziale invarianza degli investimenti; c) un aumento contenuto delle esportazioni, dovuto alla moderazione del costo del lavoro” (REALFONZO 2013, p. 496). A riguardo, commentando i dati relativi all'Italia, Realfonzo sostiene che il nostro Paese abbia uno spiccato carattere *wage-led*; è cioè uno dei paesi in cui una caduta percentuale unitaria della quota salari determina i più forti effetti recessivi.

Occupazione e produttività, argomenta poi STIRATI (2008), non costituiscono variabili esogene essendo esse determinate congiuntamente dall'andamento della domanda aggregata. “Il fatto che nell'approccio tradizionale si tenda a guardare invece la crescita del prodotto come determinata dalla crescita dell'occupazione (che a sua volta, sempre secondo questa visione, se il mercato è flessibile, riflette la crescita del lavoro disponibile) e della produttività, tende a nascondere questo legame” (STIRATI, 2008, p. 185; v. anche STIRATI, 2010; CESARATTO e STIRATI, 2011).

Un altro spetto sul quale Stirati concentra, infine, la sua attenzione è l'analisi della relazione tra flessibilità e durata media della disoccupazione, e, tramite questa, tra flessibilità e disoccupazione giovanile e di genere. In un contesto nel quale i livelli occupazionali non crescono a seguito della flessibilità, sostiene l'autrice, la durata media dell'occupazione può essere ridotta solo se l'afflusso dei lavoratori in uscita viene compensato da un corrispondente deflusso di nuovi lavoratori. La flessibilità, quindi, più che incentivare la crescita occupazionale ne incentiva solo il ricambio favorendo così solo

alcuni e danneggiandone altri. “[A] parità di dimensione della disoccupazione [scrive Stirati], una diminuzione della durata media implica necessariamente che sia aumentato il numero delle persone toccate dall’esperienza della disoccupazione [...]. Il modo più efficace, anzi l’unico veramente efficace, per ridurre sia la durata media della disoccupazione sia il livello della disoccupazione giovanile è ridurre la disoccupazione complessiva. Ma [...] non vi è ragione di ritenere che la flessibilità del mercato del lavoro possa ridurre quest’ultima” (STIRATI, 2008, pp. 186-188).

3.4. *L’inefficacia delle politiche strutturali in assenza di politiche di sostegno della domanda*

Una quarta linea di ricerca, concentratasi soprattutto nel periodo compreso tra il 2004 e il 2009, ha investigato maggiormente il nesso tra flessibilità, credito e crescita mettendo in discussione l’efficacia delle politiche per la crescita basate sulle sole riforme strutturali e non assecondate da adeguate politiche di sostegno della domanda aggregata.

FORGES DAVANZATI e REALFONZO (2004), ad esempio, hanno dimostrato come la flessibilità, nella specifica forma della durata contrattuale, produce un duplice effetto negativo: mentre da una parte i lavoratori riducono la propensione al consumo per la sussistenza di uno stato di incertezza sui livelli reddituali futuri, dall’altra gli stessi aumentano la propria produttività a causa dell’“effetto disciplina” (v. SHAPIRO e STIGLITZ, 1984)³. Entrambi gli effetti, aggiungono gli autori, producono un calo di occupazione. L’argomentazione è la seguente: riducendosi la domanda aggregata, le imprese rivedono al ribasso le proprie aspettative di profitto, domandando così una minore quantità di lavoro. L’effetto disciplina, inoltre, spinge le imprese a ridurre ulteriormente la domanda di lavoro perché le stesse possono ora produrre la quantità di beni domandata dal mercato con un minore numero di occupati⁴.

Riprendendo, poi, il lavoro di FORGES DAVANZATI e REALFONZO, PABELLA (2005) aggiunge che la flessibilità della durata contrattuale ‘incentiva’ i lavoratori ad aumentare la produttività per effetto del dispiegarsi di una “istituzione cooperativistica” che la flessibilità stessa realizza ‘spontanea-

³ Un prima formulazione di questa analisi è in REALFONZO (2003).

⁴ Una prima analisi in questa direzione è in FORGES DAVANZATI e REALFONZO (2000). Queste tesi sono state ulteriormente sviluppate nel volume a cura di LEON e REALFONZO (2008).

mente' tra lavoratore e datore di lavoro (cfr. SHAPIRO and STIGLITZ, 1984). La deregolamentazione permette, cioè, la realizzazione di uno scambio, profittevole per entrambe le parti, tra produttività e 'garanzia' del posto di lavoro. Si argomenta infatti che, mentre il lavoratore, al fine di tutelarsi dal rischio di perdere il posto di lavoro, è spinto a erogare un maggior sforzo lavorativo, il datore è a sua volta incentivato a scambiare la 'garanzia' del posto di lavoro con la maggiore produttività erogata dal lavoratore. A ciò però si aggiunge che, questa forma di cooperazione risulta viziata dal contesto di elevata disoccupazione nel quale è di fatto invocata. In tale contesto, infatti, mentre al singolo lavoratore non conviene confliggere con il datore di lavoro poiché, tanto più aumenta la sua propensione al conflitto tanto più aumenta la sua probabilità di licenziamento, al datore di lavoro invece conviene non rispettare la promessa e questo perché lo stesso può sempre disporre di un 'esercito industriale di riserva' a buon mercato e pronto a scambiare il proprio sforzo con una successiva promessa di stabilizzazione.

Se è vero inoltre che dal lato dell'offerta la deregolamentazione consente di accrescere la produttività, dal lato della domanda, invece, lo stato di incertezza, connesso alla verifica della credibilità del comportamento dei datori di lavoro, spinge i lavoratori stessi ad aumentare i risparmi al fine di poter fronteggiare un eventuale futuro stato di disoccupazione. La riduzione dei consumi, quindi, generando anche la riduzione degli investimenti, comprime la domanda aggregata. A parità d'occupazione, allora, l'aumento dell'offerta da una parte, e la riduzione della domanda dall'altra, genera in un primo momento una crisi da sovrapproduzione che si converte poi in una crisi da domanda a seguito degli aggiustamenti dell'occupazione rispetto alla domanda attesa.

Successivamente, FORGES DAVANZATI e PACELLA (2008), con particolare riferimento alla flessibilità salariale, dimostrano come un intervento pubblico finalizzato a mantenere elevati i salari monetari risulti essere efficace sul piano della crescita in quanto incentiva l'innovazione e l'accumulazione di capitale. L'argomentazione presentata è la seguente: in un mercato del lavoro deregolamentato la singola impresa non ha incentivo ad aumentare i salari. A livello micro, infatti, l'aumento dei salari comporta per l'impresa *A* l'aumento dei suoi costi ma non necessariamente anche l'aumento dei suoi ricavi. È possibile infatti che, parte del salario erogato dall'impresa *A* venga speso per l'acquisto di beni prodotti dalle imprese che non hanno aumentato spontaneamente i salari. Poiché, pertanto, le imprese sono disincentivate ad aumentare spontaneamente i salari, gli autori attribuiscono allo Stato il compito di intervenire in tal senso.

A ciò si aggiunge che, poiché l'aumento generalizzato dei salari produce un aumento generalizzato dei costi, e quindi, una riduzione dei profitti, le imprese sono necessariamente spinte ad innovare incrementando il proprio *stock* di capitale, e ciò con un duplice effetto positivo: *a*) essendo aumentato lo *stock* di capitale aumenta l'occupazione, *b*) essendo il capitale variato anche nella sua qualità, il suo aumento genera variazioni positive di produttività.

Di recente PACELLA (2009) ritorna sull'effetto disciplina sostenendo come la flessibilità del mercato del lavoro accresce la produttività solo nel breve periodo ma non anche nel medio periodo a causa del dispiegarsi del cd. "effetto LIME" (*Last In Most Efficient*). L'argomentazione presentata è la seguente: I neoassunti, si argomenta, sono più produttivi dei lavoratori già impiegati, e questo per i differenti tassi di 'capitalizzazione attesa' dallo sforzo lavorativo (più alti per gli *insiders* rispetto agli *employed*). Un primo elemento che spinge gli *insiders* ad elevare inizialmente la propria produttività è l'incertezza sulla stabilità del proprio rapporto di lavoro. Al momento dell'assunzione, si argomenta, i lavoratori non sanno se il rapporto di lavoro potrà essere stabilizzato. L'informazione sulla possibilità di stabilizzazione, infatti, o è del tutto assente o è distribuita asimmetricamente tra datori e lavoratori stessi.

A questo si aggiunge, poi, che i lavoratori non sono in grado di vagliare, al momento dell'assunzione, la credibilità del datore di lavoro in merito alle promesse di stabilizzazione del rapporto di lavoro medesimo. La deregolamentazione, per questo, è destinata a generare un fallimento di mercato a causa dei fenomeni di incertezza, asimmetria informativa e rischio morale. Se lo stato di incertezza è elevato, gli *insiders* spingeranno al rialzo, ma solo inizialmente, la propria produttività inviando così segnali di elevata affidabilità al fine di aumentare la probabilità (soggettiva) di stabilizzazione del rapporto di lavoro. La produttività dei neoassunti, però, è destinata a ridursi nel tempo a seguito, soprattutto, della eliminazione delle barriere informative, eliminazione che deriva prevalentemente dall'osservazione dell'effettivo comportamento del datore sulle passate stabilizzazioni contrattuali.

Appurando nei fatti – attraverso l'eliminazione delle barriere informative – la non credibilità dei datori di lavoro, i neoassunti rivedranno al ribasso la propria produttività, facendo convergere l'intensità del proprio sforzo verso l'intensità dello sforzo erogato dai lavoratori già assunti, che a loro volta hanno già vagliato la non credibilità del datore di lavoro e, per questo, agjustato al ribasso la propria produttività. In conclusione, quindi, la convergenza del comportamento dei neoassunti con il comportamento dei

lavoratori già impiegati fa sì che la produttività del lavoro sia resa decrescente nel tempo (v. anche PACELLA, 2008).

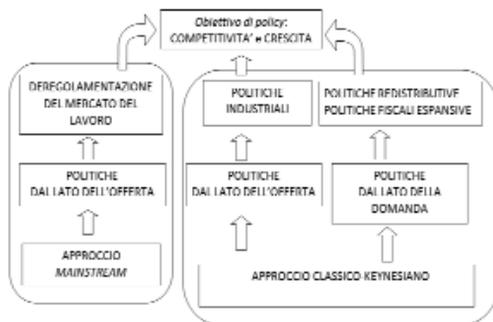
Sebbene le argomentazioni presentate dagli economisti eterodossi italiani sono abbastanza eterogenee, la conclusione alla quale giungono è chiara e molto semplice: la rigidità del mercato del lavoro non è causa del ritardo competitivo del nostro Paese e la flessibilità non solo è inefficace ma addirittura controproducente.

Il problema della competitività del nostro paese non dipende, quindi, dal livello del salario o dalle istituzioni del mercato del lavoro, bensì da alcune caratteristiche specifiche del nostro modello di specializzazione produttiva, più volte richiamate quali la bassa dotazione di capitale per addetto, la ridotta dimensione media delle imprese, la bassa dimensione degli investimenti in nuove tecnologie.

4. Conclusioni

Il periodo delle riforme del mercato del lavoro in Italia, come visto, è stato preceduto e accompagnato da un acceso dibattito sulla relazione tra flessibilità del mercato del lavoro e crescita.

L'eterogeneità delle posizioni degli economisti italiani ci consente di giungere così ad una prima conclusione importante: la flessibilità del mercato del lavoro non è la via obbligata per riposizionare il nostro paese sul sentiero di crescita. Le soluzioni proposte sono, invece, molteplici e profondamente distinte, come risulta dal seguente schema:



Dalla ricostruzione della letteratura qui proposta è possibile poi giungere ad un'ulteriore importante conclusione: le tesi *mainstream* sul CLUP come causa del ritardo competitivo dell'Italia sono discutibili e l'idea che l'elevato CLUP sia la sola conseguenza della inadeguatezza delle istituzioni del mercato del lavoro risulta contestabile sotto diversi aspetti.

Una parte dell'economia italiana, infatti, è ben consapevole del fatto che l'elevato livello del CLUP non dipende, almeno non in maniera prevalente, dalla presenza di un mercato del lavoro 'rigido' bensì dalla bassa produttività del lavoro la quale, a sua volta, dipende primariamente dalle caratteristiche specifiche del nostro modello di specializzazione produttiva tra le quali spiccano: *a)* la bassa dotazione di capitale per addetto, *b)* la ridotta dimensione delle imprese e *c)* i bassi livelli di investimento.

In conseguenza di ciò, numerosi economisti italiani considerano inefficaci e controproducenti le politiche di flessibilità perché destinate solamente a comprimere la domanda aggregata e la produttività medesima. Si suggerisce così di perseguire politiche alternative e in particolare quelle industriali, redistributive e di sostegno della domanda aggregata.

Abstract

L'obiettivo del presente lavoro è quello di ricostruire il dibattito italiano svoltosi a partire dagli anni novanta attorno alle criticità della bassa competitività nazionale e delle riforme del mercato del lavoro evidenziando l'eterogeneità delle posizioni degli economisti italiani sull'argomento e supportando, con recenti evidenze empiriche, le argomentazioni degli economisti critici della flessibilità. Ciò che emerge da tale ricostruzione è una netta distinzione tra i sostenitori della flessibilità, che considerano le riforme strutturali del mercato del lavoro come indispensabili per la crescita interna, e gli economisti cd. non neoclassici che dimostrano, al contrario, l'inefficacia sul piano della crescita della flessibilità del mercato del lavoro e che propongono, invece, politiche per la crescita alternative, quali quelle di sostegno alla domanda aggregata e le politiche industriali.

The aim of the paper is to reconstruct the Italian debate, held from the beginning of nineties, on the criticalities of the low national competitiveness and the labour market reforms, highlighting the heterogeneity of the Italian economists' positions and supporting, with recent empirical evidences, the arguments of the those who criticize the labour market flexibility policies. What emerges from such reconstruction is a clear distinction between the supporters of the flexibility, which consider the structural reforms of the labour market necessary for the domestic growth, and the

economists so called not neoclassical that demonstrate, on the contrary, the ineffectiveness of the of the labour market flexibility to the growth, and propose alternative growth policies, such as those to support the aggregate demand and the industrial policies.

Key words

Riforme del mercato del lavoro, competitività, crescita economica, Italia.

Labour market reforms, competitiveness, economic growth, Italy.

Bibliografia

- AA.VV. (2012), *World of work report 2012: Better jobs for a better economy*, International Labour Office (ILO), Geneva, International Institute for Labour Studies.
- AININGER, K. (2001), "The Impact of Innovation: Evidence on the Macro and Sector Level", Background Report, Enterprise DG, Brussels, European Commission.
- AMABLE, B. e GATTI, D. (2000), "The impact of product market competition on employment and wages", November, mimeo.
- AMIGHINI, A. (2003), "Innovazione e competitività: un confronto settoriale tra l'Italia e gli altri Paesi europei", Intervento al convegno dal titolo Innovare per competere. Come finanziare l'innovazione? Università del Piemonte Orientale, 22-23 maggio 2003.
- ANTONUCCI, T. and PIANTA, M. (2002), "Employment effects of product and process innovation in Europe", *International Review of Applied Economics*, 16 (3), pp. 295-307.
- BALDASSARRI, M., GALLI, G. and PIGA, G. (2002), "La competitività dell'Italia: regole per il mercato", in A. D'AMATO A. (ed.), *Italia più moderna per una Europa più forte*, Ricerca del Centro Studi Confindustria, Parma, 12-13 aprile, pp. 53-68.
- BARRO, R.J. and SALA-I-MARTIN, X. (1995), "Technological Diffusion, Convergence, and Growth", NBER Working Paper No. 5151.
- BASSANINI A. and ERNST E. (2002), "Labour Market Institutions, Product Market Regulation, and Innovation: Cross-Country Evidence", OECD Economics Department Working Papers 316, OECD Publishing.
- BENTOLILA, S. and BERTOLA, G. (1990), "Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?", *Review of Economic Studies*, 57, pp. 381-402.
- BERTOLA, G. (1990), "Job Security, Employment and Wages", *European Economic Review*, 34, pp. 851-886.
- BERTOLA, G. and ROGERSON, R. (1997), "Institutions and Labor Reallocation", *European Economic Review*, 41, pp. 1147-1171.
- BHADURI, A. and MARGLIN, S. (1990), "Unemployment and the Real Wage: The Economic Basis for Contesting Political Ideologies", *Cambridge Journal of Economics*, 14, pp. 375-393.
- BJÖRKLUND, A., HAVEMAN, R., HOLLISTER, R. and HOLMUND, B. (1985), *Labour market policy and unemployment insurance*, Oxford, Carendon Press.
- BLANCHARD, O. (1998), "Thinking about Unemployment", mimeo.
- BLANCHARD, O. and GIAVAZZI, F. (2000), "Macroeconomic effects of regulations and

- deregulation in goods and labor markets”, *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (3), pp. 879-907.
- BLUNDELL, R., GRIFFITH, R. and VAN REENEN J. (1999), “Market Share, Market Value and Innovation in a Panel of British Manufacturing Firms”, *Review of Economic Studies*, 66, pp. 529-554.
- BLUNDELL, R., GRIFFITH, R. and VAN REENEN, J. (1995) “Dynamic Count Data Models of Technological Innovation”, *Economic Journal*, 105, pp. 333-344.
- BOERI, T. (1998), “Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration”, *European Economic Review*, 43, pp. 65-89.
- BOERI, T. and GARIBALDI, P. (2010), “Two tier reforms of employment protection: a honeymoon effects?”, *The Economic Journal*, 117, pp. 357-385.
- BOERI, T., NICOLETTI, G. and SCARPETTA, S. (1999), “Regulation and Labour Market Performance”, IGER Working Paper No. 158.
- BOERI, T., NICOLETTI, G. and SCARPETTA, S. (2000), “Regulation and labour market performance”, CEPR Discussion Paper No. 2420, April.
- BRANCACCIO, E. (2008a), “Il fallimento della deflazione salariale”, in P. LEON e R. REALFONZO (eds.), *L'economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri, pp. 125-148
- BRANCACCIO, E. (2008b), “Deficit commerciale, crisi di bilancio e politica deflazionista”, *Studi economici*, 3, pp. 109-128.
- BRANCACCIO E., REALFONZO R., STIRATI A. e SUPPA D. (2010), “Regime di accumulazione, distribuzione del reddito e accumulazione”, Convegno annuale SIE 2010, mimeo.
- CESARATTO, S. and STIRATI, A. (2011), “German and the European and Global Crisis”, *Quaderni del Dipartimento di Economia Politica dell'Università degli Studi di Siena*, quaderno n. 607
- COMMISSIONE EUROPEA (2001), “European Competitiveness”, Report 2001, Luxembourg.
- DE BENEDICTIS, L. and TAMBERI, M. (2001), “Il modello di specializzazione italiano: normalità e asimmetria”, *Quaderni di ricerca del Dipartimento di Economia, Università di Ancona*, No. 160.
- DE NARDIS, S. (1997), Fenomeni di persistenza e cambiamento nelle specializzazioni di Paesi industriali, *Rivista di Politica Economica*, 88, pp. 89-105.
- DE NARDIS, S. and MALGARINI, M. (1998), “Cambiamento, stabilità, rafforzamento. I vantaggi comparati dei Paesi europei nell'era della globalizzazione”, *Quaderni di Ricerca Ice*, No. 8, novembre.
- ELMESKOV, J., MARTIN, J.P. and SCARPETTA, S. (1998), “Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experience”, *Swedish Economic Policy Review*, 5 (2), pp. 205-252.
- FERRARI, S., GUERRIERI, P., MALERBA, F. MARIOTTI, S. and PALMA, D. (eds.) (1995), *L'Italia nella competizione tecnologica internazionale. La meccanica strumentale*, III rapporto dell'Osservatorio Enea-Università di Roma La Sapienza – Cespri-Poli-tecnico di Milano, Milano, Franco Angeli.
- FORGES DAVANZATI, G. and PACELLA, A. (2008), “Minimum Wage, Credit Rationing

- and Unemployment in a Monetary Economy”, *European Journal of Economic and Social Systems*, 21, pp. 179–194.
- FORGES DAVANZATI, G. and REALFONZO, R. (2000), “Wages, Labour Productivity and Unemployment in a Model of the Monetary Theory of Production”, *Économie Appliquée*, 2000, 4, pp. 117–138.
- FORGES DAVANZATI, G. and REALFONZO, R. (2004), “Labour market deregulation and unemployment in a monetary economy”, in R. Arena and N. Salvadori (Eds.), *Money, Credit and the Role of the State*, Aldershot, Ashgate.
- GUIDETTI, G. and MAZZANTI, M. (2007), “Firm-level training in local economic systems: Complementarities in production and firm innovation strategies”, *Journal of Socio-Economics*, 36 (6), pp. 875–894.
- GUTMANN, A. and THOMPSON, D. (1996), *Democracy and disagreement*, Cambridge, Harvard University Press.
- HALL, B. H., LOTTI, F. and MAIRESSE, J. (2008), “Employment, innovation and productivity: evidence from Italian microdata”, *Industrial and Corporate Change*, 17 (4), pp. 813–839.
- HEIN E. and VOGEL L. (2008), “Distribution and growth reconsidered: empirical results for six OECD countries”, *Cambridge Journal of Economics*, 32, pp. 479–511.
- LAYARD, R. and NICKELL, S. (1997), “Labour market institutions and economic performance”. (Workingpaper n.60), Quaderni CEIS Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”.
- LEON, P. and REALFONZO, R. (eds.) (2008), *L'economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri.
- LINDBECK, A. and SNOWER, D.J. (1988), *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, Cambridge, Massachusetts, MIT Press.
- LUCIDI, F. and KLEINKNECHT, A. (2010) “Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis”, *Cambridge Journal of Economics*, 34 (3), pp. 525–546
- MCLAUGHLIN, E. (1992), “Towards active labour market policies: an overview”, in E. McLaughlin (ed.): *Understanding Unemployment: New Perspectives On Active Labour Market Policies*, London, Routledge.
- MESSINA, J. (2003), “The Role of Product Market Regulations in The Process of Structural Change”, European Central Bank, Working Paper No. 2003.
- MESSINA-GRANOWSKY, J. (2000), “The Role of Product Regulations in the Process of Structural Change”, EUI Dept. of Economics, mimeo.
- MICHIE, J. AND SHEEHAN, M. (2003), “Labour market deregulation, ‘flexibility’ and innovation”, *Cambridge Journal of Economics*, 27 (1), pp. 123–143.
- MODIANO, P. (1982), “Competitività e collocazione internazionale delle esportazioni italiane: il problema dei prodotti tradizionali”, *Economia e Politica Industriale*, 33.
- NICOLETTI, G., HAFFNER, R.C.G., NICKELL, S., SCARPETTA, S. and ZOEGA, G. (2001), “European Integration, Liberalization and Labor Market Performance”, in G. BERTOLA, T. BOERI and G. NICOLETTI (eds.) (2001), *Welfare and Employment in United Europe*, Cambridge Mass., the MIT Press.

- ONIDA, F. (1978), *Industria italiana e commercio internazionale*, Bologna, il Mulino.
- PACELLA, A. (2005), “Deregolamentazione del mercato del lavoro, incertezza e occupazione”, *Economia Azienda e Sviluppo*, 3, pp. 52-65.
- PACELLA, A. (2008), “The Effects of Labour Market Flexibility in the Monetary Theory of Production”, *Metroeconomica*, 59 (4), pp. 608-632
- PACELLA, A. (2009), “The Effects of Employment Insecurity on Demand, Productivity and Employment Levels”, *Review of Political Economy*, 21 (2), pp. 273-289.
- PAOLAZZI (ed.) (2008), *Cambiare per crescere: la performance dell’Italia nel contesto internazionale*, Roma, Editore S.I.P.I.
- PIANTA, M. and VAONA, A. (2007), “Innovation and Productivity in European Industries”, *Economics of Innovation & New Technology*, 16 (7), pp. 485-499.
- PIERONI, L. and POMPEI, F. (2007), “Evaluating innovation and labour market relationships: the case of Italy”, *Quaderno del Dipartimento di Economia, Finanza e Statistica dell’Università degli Studi di Perugia*, No. 28.
- PIORE, M. (1986), *Labor Market Flexibility*, Berkeley, CA, University of California.
- REALFONZO, R. (2003), “Flessibilità, formazione e salario reale contrattato. Gli indesiderati effetti macroeconomici della deregolamentazione”, in R. Realfonzo and L. Zoppoli (eds.), *Formazione e lavoro: l’efficacia dei nuovi strumenti giuridici e istituzionali*, FrancoAngeli, Milano, pp. 97-106.
- REALFONZO, R. (2013), “Deregolamentare per crescere? EPL, quota salari e occupazione”, *RGL*, n. 3, pp. 487-502.
- SAINT-PAUL, G. (2000), *The political economy of labour market institutions*, Oxford, Oxford University Press.
- SCARPETTA, S. (1996), “Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study”, *OECD Economic Studies*, No. 26.
- SCARPETTA, S. (1998), “Labour Market Reforms and Unemployment: Lessons from the Experience of the OECD Countries”, *BancoInteramericano del Desarrollo, Office of the Chief Economist Working Paper No. 382*.
- SHAPIRO, C. and STIGLITZ, J.E. (1984), “Equilibrium unemployment as a worker discipline device”, *American Economic Review*, 74 (3), pp. 433-444.
- STIRATI, A. (2008), “La flessibilità del mercato del lavoro e il mito del conflitto tra generazioni”, in P. LEON e R. REALFONZO (eds.), *L’economia della precarietà*, Roma, Manifestolibri, pp. 181-192.
- STIRATI, A. (2010), “Changes in functional income distribution in Italy and Europe. Service sector prices, labour market conditions and institutional change”, *Collana del Dipartimento di economia Roma Tre*, working paper n. 119.
- TIRABOSCHI, M. (2006), “Le riforme del mercato del lavoro dell’ultimo decennio in Italia: un processo di liberalizzazione?”, *Associazione per gli studi internazionali e comparati sul diritto del lavoro e sulle relazioni industriali, workingpaper n.38/2006*.

