

# RIFORMA DEL MERCATO DEL LAVORO E DISUGUAGLIANZA IN ITALIA

Daniele Checchi (Università di Milano)<sup>†</sup>

## 1. Introduzione

Quando guardiamo agli indicatori macro-economici del mercato del lavoro italiano nell'ultimo decennio, possiamo parlare di un miracolo economico. La tabella 1 mostra un incremento significativo dell'occupazione, indipendentemente dal fatto di considerare i posti di lavoro (+ 2,5 milioni) o le persone occupate (+ 3 milioni). In questa tabella mettiamo a confronto le informazioni relative all'anno 1996, immediatamente prima dell'ondata di liberalizzazioni del mercato del lavoro che cominciarono l'anno successivo, e l'anno più recente non influenzato dalla crisi finanziaria (2007). La maggior parte di questo cambiamento si manifesta nell'occupazione dipendente, e trascina un numero quasi equivalente di persone in età lavorativa nella forza lavoro. Questo enorme aumento dell'occupazione è stato reso possibile da un rallentamento della crescita della produttività (che è aumentata di circa 1% all'anno) accompagnata dalla stagnazione nella crescita dei salari reali (un incremento di 0,7% all'anno nel periodo campionario).

Tabella 1 – Indicatori relativi al mercato del lavoro – Italia 1996-2007

	1996 Prima delle riforme	2007 Dopo le riforme	Differenza assoluta	% variazione
occupazione totale (unità standard lavoro – posti)	22520	25025	2505	11.12%
occupazione dipendente (unità standard lavoro – posti)	15494	17899	2405	15.52%
occupazione totale (persone – teste)	20279	23222	2943	14.51%
occupazione dipendenti (persone – teste)	14327	17167	2840	19.82%
disoccupati	1542	1035	-507	-32.88%
in cerca di prima occupazione	1004	471	-533	-53.09%
forza lavoro	21799	24257	2458	11.28%
tasso di disoccupazione	12%	6%	-5%	-41.67%
in cerca di prima occupazione/forza lavoro	5%	2%	-3%	-60.00%
tasso di occupazione (>14)	42%	46%	4	9.52%
deflatore PIL (al costo dei fattori – indice)	93	120	27	29.03%
retribuzioni contrattuali nominali (indice)	94	119	25	26.60%
produttività (valore aggiunto reale per occupato – indice)	95	101	6	6.32%
salari reali (indice)	96	106	10	10.42%
costo del lavoro nominale (euro)	26682	35275	8592	32.20%
retribuzione nominale (lordo - euro)	18531	25810	7279	39.28%
retribuzione reale (lordo - euro)	20075	22027	1952	9.72%

Un incremento nell'occupazione senza pressione salariale è un evento abbastanza eccezionale in riferimento alla teoria economica standard. In un mercato del lavoro concorrenziale esso è compatibile con un'offerta del lavoro infinitamente elastica, come è stato il caso negli anni '50 nel secolo scorso, quando una migrazione interna stimata nell'ordine di più di 4 milioni di persone dalle aree agricole meridionali rese possibile il decollo di un settore industriale modello nelle regioni settentrionali. In uno schema di mercato del lavoro non competitivo in presenza di sindacati, l'espansione dell'occupazione è invece sempre accompagnata da una crescita della pressione salariale resa possibile dal ridotto rischio di disoccupazione. Solo quando salari e occupazione sono negoziati congiuntamente (nel modello così detto di "contrattazione efficiente"), lavoratori avversi al rischio possono richiedere incrementi occupazionali maggiori degli incrementi salariali.

In quello che segue noi consideriamo se questo possa rappresentare una spiegazione possibile dell'evidenza che osserviamo. Prima però di fare ciò consideriamo alcuni problemi strutturali che caratterizzano il mercato del lavoro italiano, che è rimasto sostanzialmente immutato nonostante il

<sup>†</sup> Si tratta della traduzione del contributo presentato alla Conferenza tenuta a Tokio – Waseda University, novembre 2009, e ora in corso di pubblicazione negli atti di quel convegno, a cura di H. Magara.

“miracolo occupazionale”. Il primo problema riguarda la differenza nelle dinamiche regionali di occupazione e disoccupazione: le tabelle 2 e 3 dimostrano che la crescita nell’occupazione è stata distribuita in modo disuniforme all’interno del Paese. Le regioni dell’Italia centrale guadagnano 5 punti percentuali nel tasso di occupazione, seguite dalle regioni settentrionali. All’interno di ciascuna macro-area la componente femminile accorcia le distanze dalla corrispondente componente maschile. E ciò nonostante, il tasso di occupazione femminile nelle regioni meridionali rimane la metà del corrispondente tasso maschile e ben al di sotto dell’obiettivo di Lisbona di un tasso di occupazione complessivo pari al 70% entro il 2010, con lo specifico obiettivo di un tasso di occupazione femminile superiore al 60%.

Tabella 2 – Tassi di occupazione (popolazione in età 15–64)

	Nord			Centro			Sud e Isole			Italia		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1996	71.2	45.2	47.3	67.6	39.1	42.8	58.1	23.0	35.7	66.2	38.2	52.2
1997	71.1	45.8	47.4	67.6	39.3	42.8	58.0	23.1	35.6	66.1	38.5	52.3
1998	71.5	46.7	47.7	67.7	40.2	43.0	58.5	24.0	36.1	66.5	39.4	53.0
1999	72.3	48.2	48.4	68.4	41.8	43.7	58.6	24.1	36.0	67.0	40.5	53.7
2000	73.1	49.9	49.2	69.1	43.4	44.4	59.5	24.6	36.5	67.8	41.8	54.8
2001	73.6	51.5	49.8	69.6	45.1	45.1	60.4	26.1	37.3	68.4	43.4	55.9
2002	74.0	52.5	50.3	70.5	46.0	45.8	61.2	27.0	37.9	69.1	44.4	56.7
2003	74.6	53.4	51.0	71.4	46.9	46.8	61.4	27.1	37.8	70.0	45.1	57.5
2004	75.0	54.9	50.8	71.9	50.2	47.3	61.8	30.7	37.4	69.7	45.2	57.4
2005	75.1	55.1	50.7	71.4	50.8	47.2	61.9	30.1	37.0	69.7	45.3	57.5
2006	75.9	56.4	51.4	72.9	51.3	47.8	62.3	31.1	37.4	70.5	46.3	58.4
2007	76.3	56.8	51.6	73.0	51.8	48.1	62.2	31.1	37.3	70.7	46.6	58.7
2008	76.2	57.5	51.7	73.0	52.7	48.3	61.1	31.3	36.9	70.3	47.2	58.7

Fonte: Indagine trimestrale sulle forze di lavoro - Istat

Tabella 3 – Tassi di disoccupazione (popolazione in età 15–64)

	Nord			Centro			Sud e Isole			Italia		
	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
1996	4.1	10.0	7.0	7.2	14.1	9.6	16.7	29.4	18.5	8.7	15.2	11.2
1997	4.0	9.8	6.8	6.9	14.3	9.5	17.1	30.0	18.9	8.7	15.3	11.3
1998	3.8	9.4	6.6	6.9	13.6	9.3	17.5	30.8	19.6	8.8	15.4	11.3
1999	3.4	8.3	5.9	6.6	13.2	9.0	17.3	31.3	19.6	8.4	14.8	10.9
2000	3.0	7.1	5.1	6.1	11.6	8.1	16.3	30.4	18.8	7.8	13.6	10.1
2001	2.7	5.9	4.4	5.4	10.3	7.3	14.8	28.1	17.3	7.1	12.2	9.1
2002	2.7	5.8	4.3	4.7	9.4	6.5	14.1	26.4	16.3	6.7	11.5	8.6
2003	2.6	5.4	4.0	4.5	9.3	6.9	13.8	25.3	16.1	6.5	11.3	8.4
2004	3.0	5.9	4.3	4.9	8.7	6.5	11.9	20.5	15.0	6.4	10.5	8.0
2005	3.0	5.8	4.2	4.9	8.3	6.4	11.4	19.6	14.3	6.2	10.1	7.7
2006	2.8	5.1	3.8	4.5	8.2	6.1	9.9	16.5	12.2	5.4	8.8	6.8
2007	2.6	4.7	3.5	3.9	7.2	5.3	8.9	14.9	11.0	4.9	7.9	6.1
2008	2.9	5.2	3.9	4.6	8.2	6.1	10.0	15.7	12.0	5.5	8.5	6.7

Fonte: Indagine trimestrale sulle forze di lavoro - Istat

È interessante notare che la crescita dell’occupazione è continuata anche nel 2008, quando la crisi finanziaria ha manifestato i suoi effetti nell’ultimo trimestre dell’anno. Tuttavia tracce di essa sono individuabili nell’incremento del tasso di disoccupazione, possibilmente associato al numero di coloro che cercano occupazione, attratti dalla buona dinamica del mercato osservata in precedenza.

Una seconda caratteristica del mercato del lavoro italiano, spesso trascurata nei resoconti ufficiali, è l’elevato grado di flessibilità. Mentre i resoconti ufficiali tendono a descrivere l’Italia come un paese rigido<sup>1</sup>, gli indicatori dei tassi di turn-over suggeriscono una visione differente: se guardiamo la tabella 4

<sup>1</sup> Tuttavia l’OCSE ha dovuto correggere la classificazione ufficiale del nostro Paese rispetto al grado di “protezione dell’impiego” a causa dell’errore della classificazione del trattamento di fine rapporto – vedi OECD 2004.

notiamo che il numero dei posti di lavoro che vedono cambiare di titolare è diminuito nell'arco del decennio, pur rimanendo più elevato nelle regioni meridionali. Se consideriamo questi tassi come evidenza della robustezza della relazioni di impiego (che dovrebbe anche essere consistente con tassi di turn-over correlati negativamente con la dimensione aziendale), possiamo sospettare che l'incremento occupazionale abbia rafforzato la robustezza della relazione stessa solo dove il mercato del lavoro fosse vicino al pieno impiego, lasciando il resto del mercato in uno stato di fluidità.

Tabella 4 – Tassi lordi di turn-over (assunzioni+licenziamanti/abbandoni), per dimensione d'impresa e per regione - manifatturiero

	totale	20-49	50-199	200-499	oltre 500	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
2000	34,6	36,7	39,8	31,1	28,4	25,4	45,7	30,8	37,7
2001	34,8	37,0	37,2	33,0	30,4	25,3	43,0	32,3	42,2
2002	32,2	33,9	33,9	30,7	29,0	24,1	37,7	33,4	40,9
2003	29,9	34,2	30,6	27,4	25,8	23,8	31,5	30,0	34,2
2004	26,1	25,5	27,7	24,8	25,7	20,9	29,2	28,3	37,2
2005	24,0	25,4	24,4	23,2	22,3	18,3	24,7	26,7	35,3
2006	25,8	26,7	27,0	24,3	24,2	20,8	26,2	28,0	37,2
2007	26,4	26,2	28,8	25,3	24,4	22,0	27,1	29,8	37,0
2008	24,0	23,5	25,5	23,1	23,2	20,0	24,8	26,6	34,7

Fonte: Indagine Banca d'Italia sulle imprese

Da ultimo, ma non per questo meno importante, nonostante gli elevati tassi di disoccupazione che dovrebbero riflettersi in una differenza dei salari attesi (per quanto mitigata dai differenziali dei costi della vita locali), la migrazione interna è pressoché assente. Questo è parzialmente compensato dall'immigrazione dall'estero, che si concentra prevalentemente nelle regioni settentrionali, dove il mercato del lavoro è particolarmente saturo.

Il quadro complessivo del mercato del lavoro italiano è perciò contraddittorio: da un lato osserviamo una performance invidiabile dal punto di vista della crescita occupazionale, ma dall'altro le differenze geografiche persistono, o addirittura si allargano, durante il periodo campionario, mentre il differenziale di genere diminuisce in tutto il paese. Ci sono quindi indicazioni che le riforme del mercato del lavoro verificatesi negli ultimi decenni siano state capaci di modificare la dinamica nella creazione dell'occupazione, senza tuttavia essere capaci di rovesciare la configurazione storicamente prevalente.

## 2. Le riforme del mercato del lavoro in Italia

Le riforme del mercato del lavoro sono cominciate nella seconda metà degli anni '90 in due ondate successive. Nel luglio 1993 fu firmato l'accordo sociale interconfederale tra sindacati, organizzazioni datoriali e Governo, con l'obiettivo di riformare il sistema contrattuale sostituendolo con una contrattazione a due livelli (contratti nazionali per tutti i lavoratori, seguito da contrattazione aziendale laddove il potere contrattuale dei sindacati fosse in grado di attivare un tavolo di negoziazione), accompagnato da una sospensiva della contrattazione aziendale per un anno e mezzo. La stessa riforma della contrattazione cancellava, altresì, il sistema di indicizzazione salariale (scala mobile) che era stato in vigore fin dal 1951, sostituendovi un obiettivo di inflazione pre-determinata, fissata dal Governo. Nel successivo periodo di moderazione salariale, nel giugno 1997, il Governo di centrosinistra liberalizzò parzialmente il salario di ingresso, allargando contemporaneamente la possibilità di utilizzo dei contratti a tempo indeterminato<sup>2</sup>. Nel periodo successivo (1998/2001) una serie di legge lavoristiche, introdussero le Agenzie di lavoro interinali rimuovendo contemporaneamente le restrizioni nell'impiego dei lavoratori non qualificati. Il processo si concluse nel febbraio 2003, con l'introduzione di una grande varietà di possibili contratti di lavoro, dallo staff leasing al job sharing.<sup>3</sup>

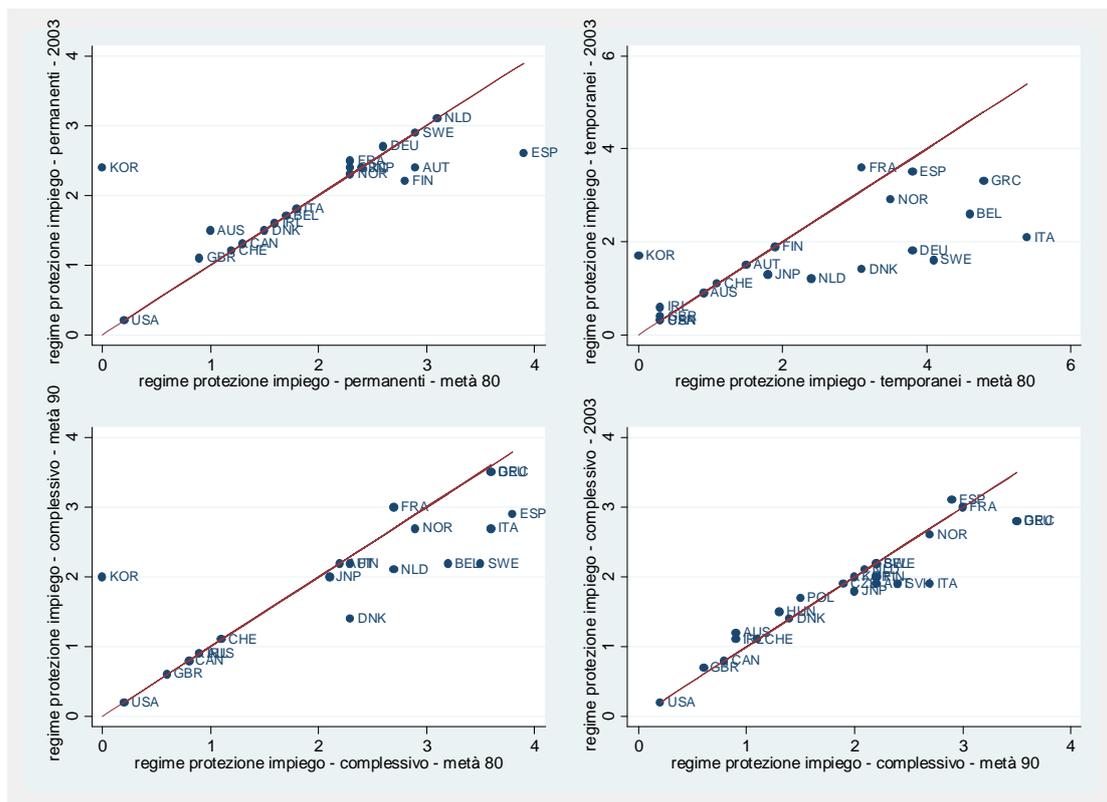
<sup>2</sup> Legge 24/6/1997 n.196, meglio conosciuta come "legge Treu", dal nome dell'allora Ministro del Lavoro

<sup>3</sup> legge 14/2/2003 n. 30, conosciuta come legge Biagi, dal nome del consulente governativo ucciso dalle Brigate Rosse.

Come conseguenza dell'ondata delle riforme l'Italia divenne un paese dal mercato del lavoro flessibilizzato, quanto meno dal punto di vista legislativo, anche se la pratica reale può non accordarsi alla previsione legislativa. Da questo ultimo punto di vista l'Italia è attualmente considerata dall'OCSE come un paese con lo stesso grado di flessibilità del Giappone (vedi figura 1)

Come in molti altri paesi l'ondata delle riforme ha avuto un effetto differenziale nel mercato del lavoro favorendo/rafforzando l'emergere di una stratificazione. Mentre i lavoratori con contratti permanenti furono scarsamente toccati da queste riforme, i lavoratori marginali con contratti temporanei, e i nuovi entranti, furono maggiormente colpiti dalle nuove riforme e possibilmente ne trassero vantaggio. La figura 1 riproduce gli indici di protezione dell'impiego calcolati da OECD (2004) nei diversi periodi e per le diverse tipologie contrattuali. Il quadro che ne emerge dimostra che quando un paese si trova sulla diagonale non ha introdotto alcuna modificazione nel grado di flessibilità in nessuna forma contrattuale: nel quadrante di sinistra si registra infatti una sostanziale invarianza nella legislazione riferita ai lavoratori a tempo indeterminato (ad eccezione di Spagna e Corea), mentre nel quadrante di destra si nota come tutti i paesi (Italia in primis) abbiano ridotto il grado di protezione dell'impiego per i lavoratori con contratti non standard. La maggior parte di questo cambiamento è accaduto nella prima metà degli anni '90, nonostante per alcuni paesi (Italia inclusa) l'ondata di riforme sia continuata anche nella seconda metà dello stesso decennio.

Figura 1 – Ondate di liberalizzazione nel mercato del lavoro – paesi OECD



Fonte: dati da OECD 2004

Quali furono le conseguenze della maggior flessibilità delle norme? Se guardiamo alla quota dei lavoratori con contratti non standard (vedi tabella 5) non osserviamo un crescente ricorso a queste forme contrattuali, che sembrano rimanere ristrette a compiti marginali nei settori industriali, ovvero a rimanere attraenti solo per le piccole imprese del settore dei servizi. Più interessante è notare il ricorso alle agenzie di lavoro temporaneo, che furono pienamente liberalizzate nel 2003 (vedi tabella 6). In queste circostanze le grandi imprese del settore industriale trassero vantaggio da questa nuova opportunità, espandendo la quota del lavoro eseguito sotto questa forma contrattuale.

Tabella 5 – Quota di lavoratori con contratti temporanei, per dimensione aziendale e regione

<i>Industria (escluse costruzioni)</i>									
	totale	20-49	50-199	200-499	oltre 500	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
1998	....	....	5,7	5,4	5,4	4,8	6,1	4,5	8,5
1999	....	....	6,1	5,0	5,1	4,9	5,9	4,7	8,1
2000	6,5	8,1	6,6	5,6	5,2	5,3	6,3	5,6	7,3
2001	6,5	8,1	6,2	5,9	5,7	4,7	6,7	6,8	7,4
2002	6,4	7,2	6,5	5,9	6,0	5,2	7,1	6,3	7,4
2003	5,9	6,5	5,9	5,6	5,6	4,6	6,7	6,2	6,7
2004	5,7	6,1	6,5	5,5	4,7	4,8	6,4	5,9	6,2
2005	5,7	7,1	5,6	5,6	4,2	4,1	5,8	5,5	6,3
2006	5,8	6,7	6,1	5,5	4,7	4,5	6,3	5,9	6,0
2007	6,0	6,1	6,5	6,4	5,1	5,6	5,9	6,1	7,0
2008	5,9	6,7	6,4	5,7	4,6	5,1	5,5	5,7	7,0
<i>Servizi privati (esclusi finanziari)</i>									
	totale	20-49	50-199	200-499	oltre 500	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
2001	8,9	9,4	11,1	7,0	7,7	9,0	10,0	7,3	7,4
2002	9,6	10,0	12,3	7,3	8,1	9,4	10,4	8,6	9,0
2003	9,3	10,1	11,3	10,1	7,3	8,1	11,0	8,0	10,5
2004	10,1	11,3	12,8	9,1	7,9	9,9	9,7	9,2	9,8
2005	10,2	10,2	13,2	7,8	9,0	9,2	11,4	10,0	10,9
2006	10,6	11,3	12,6	10,4	8,7	9,7	10,8	10,8	10,4
2007	10,5	11,1	11,2	11,5	9,2	9,2	11,2	11,2	10,3
2008	10,1	12,6	11,3	9,5	8,0	7,7	11,4	9,7	9,5

Fonte: Indagine Banca d'Italia sulle imprese

Tabella 6 – Quota di lavoratori da agenzie interinali, per dimensione aziendale e regione

<i>Industria (escluse costruzioni)</i>								
	totale	50-199	200-499	oltre 500	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
1999	0,6	0,7	0,6	0,4	0,7	0,6	0,3	0,4
2000	1,1	1,0	1,2	1,2	1,3	1,1	0,8	0,9
2001	1,6	1,3	1,7	2,0	1,8	1,6	1,3	1,4
2002	1,7	1,5	1,9	1,9	1,7	1,9	1,5	1,7
2003	2,0	1,9	2,4	1,9	2,1	2,2	1,6	1,7
2004	2,1	1,8	2,6	2,2	2,4	2,1	1,6	1,9
2005	2,4	1,9	3,2	2,5	2,5	2,5	1,9	2,0
2006	2,9	2,5	3,3	3,0	2,8	3,3	2,4	2,5
2007	3,0	2,6	3,4	3,3	3,2	3,1	2,6	2,8
2008	3,1	2,7	3,8	3,0	3,4	3,1	2,5	2,5
<i>Servizi privati (esclusi finanziari)</i>								
	totale	50-199	200-499	oltre 500	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Sud e Isole
2001	0,7	0,5	0,7	1,0	0,8	0,7	0,7	0,5
2002	0,9	0,5	1,4	1,1	1,1	1,0	0,8	0,6
2003	1,2	1,2	1,4	1,1	1,3	1,3	1,0	1,1
2004	1,1	1,2	1,1	1,0	1,3	0,9	0,9	1,2
2005	1,2	1,4	1,2	1,1	1,4	0,9	1,1	1,4
2006	1,3	1,4	1,0	1,3	1,7	1,0	1,0	1,2
2007	1,2	1,4	0,9	1,2	1,6	1,1	1,0	0,9
2008	1,4	1,5	1,2	1,5	1,7	1,4	1,3	1,1

Fonte: Indagine Banca d'Italia sulle imprese

Sommando le quote occupazionali riprodotte nelle tabelle 5 e 6 possiamo giungere alla conclusione che il grado di precarietà del mercato del lavoro italiano sia rimasto limitato e che la quota dei lavoratori non standard non abbia superato il 10%.<sup>4</sup> Questo implica che le forme di reclutamento delle imprese

<sup>4</sup> Per una discussione più estesa della reale dimensione dell'occupazione non standard, usando diverse fonti statistiche, si veda Berton, Richiardi e Sacchi (2009).

non siano state stravolte dalla maggior disponibilità di norme a loro favorevoli: questo potrebbe essere il risultato di una flessibilità occupazionale preesistente (le imprese italiane non hanno usato le nuove norme perché non ne avevano bisogno) oppure un effetto indesiderato di una riforma incompleta (le imprese italiane non hanno fatto ricorso alle innovazioni contrattuali perché impedito dal potere sindacale che non è stato indebolito dalle riforme stesse). Questi due diversi punti di vista hanno implicazioni opposte: nel primo caso l'implicazione sarebbe quella di arrestare il processo di riforma essendosi dimostrato inefficace, nel secondo caso il processo di riforma andrebbe intensificato con lo scopo di indebolire definitivamente i sindacati e trarre vantaggio dalla maggior flessibilità permessa dall'ordinamento.

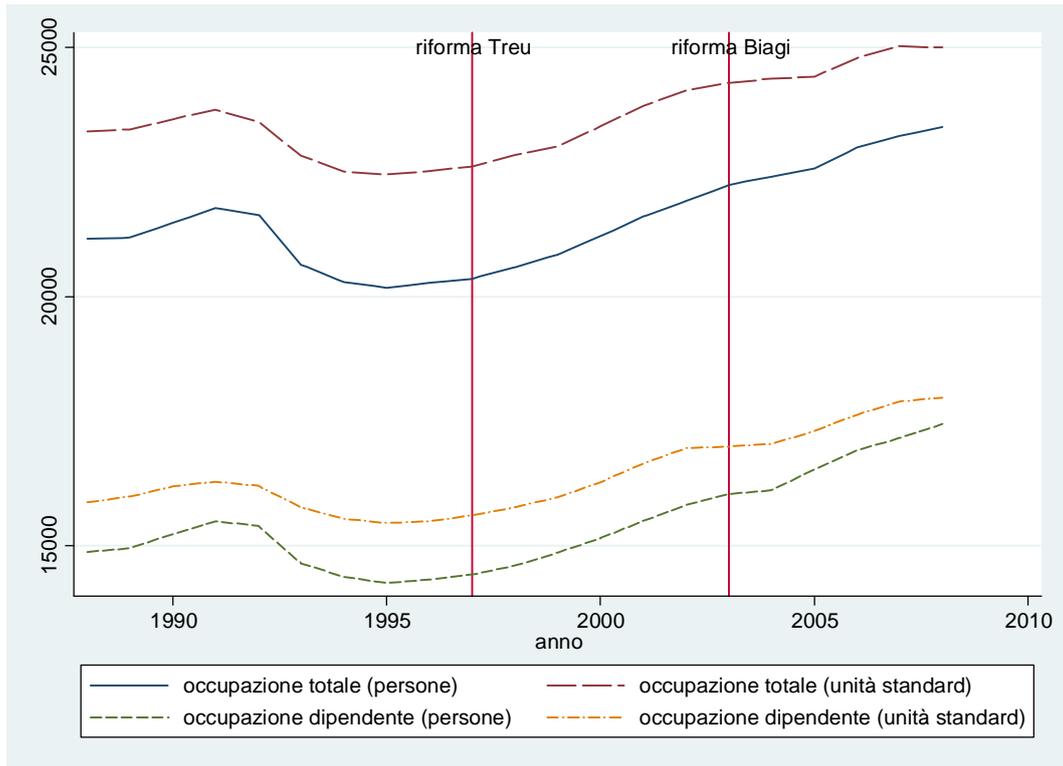
È difficile dire dove giaccia la verità. La mia interpretazione considera come i sindacati fossero già deboli all'inizio del processo di riforma, come evidenziato dalla dinamica salariale (si veda il prossimo paragrafo). Essi hanno subito queste riforme come una parziale sconfitta che non hanno potuto evitare, ma che avrebbero combattuto se ne avessero avuto la forza. Le imprese non avevano impedimenti nell'allargare la quota delle forme contrattuali non standard, ma semplicemente non hanno ritenuto utile farlo. Non dobbiamo infatti dimenticarci i già estremamente elevati tassi di turn-over riportati in tabella 4.: quando un'impresa fronteggia il problema di sostituire una media di due lavoratori ogni cinque all'anno, non ha bisogno di flessibilità aggiuntiva per ridurre i livelli occupazionali, basta attendere un periodo sufficiente di tempo per ottenere lo stesso risultato.

### **3. Gli effetti occupazionali delle riforme**

Anche se le riforme del mercato del lavoro non hanno modificato le politiche di assunzione e licenziamento delle imprese (dal momento che non si osservano modifiche significative nella composizione di occupazione) vi è chiara evidenza nei dati che queste riforme siano state capaci di rinforzare la crescita occupazionale, che era già iniziata in precedenza grazie al congelamento salariale introdotto nel 1993 (vedi figura 2). Dal 1995 fino al punto di svolta del 2007, 2.5 milioni di posti di lavoro sono stati creati, principalmente nell'occupazione dipendente, e più di 3 milioni di persone sono entrati in una condizione occupazionale. Tuttavia una larga quota di questi posti di lavoro era relativamente fragile, dal momento che quasi 800 mila posti sono immediatamente scomparsi nella crisi del 2009.

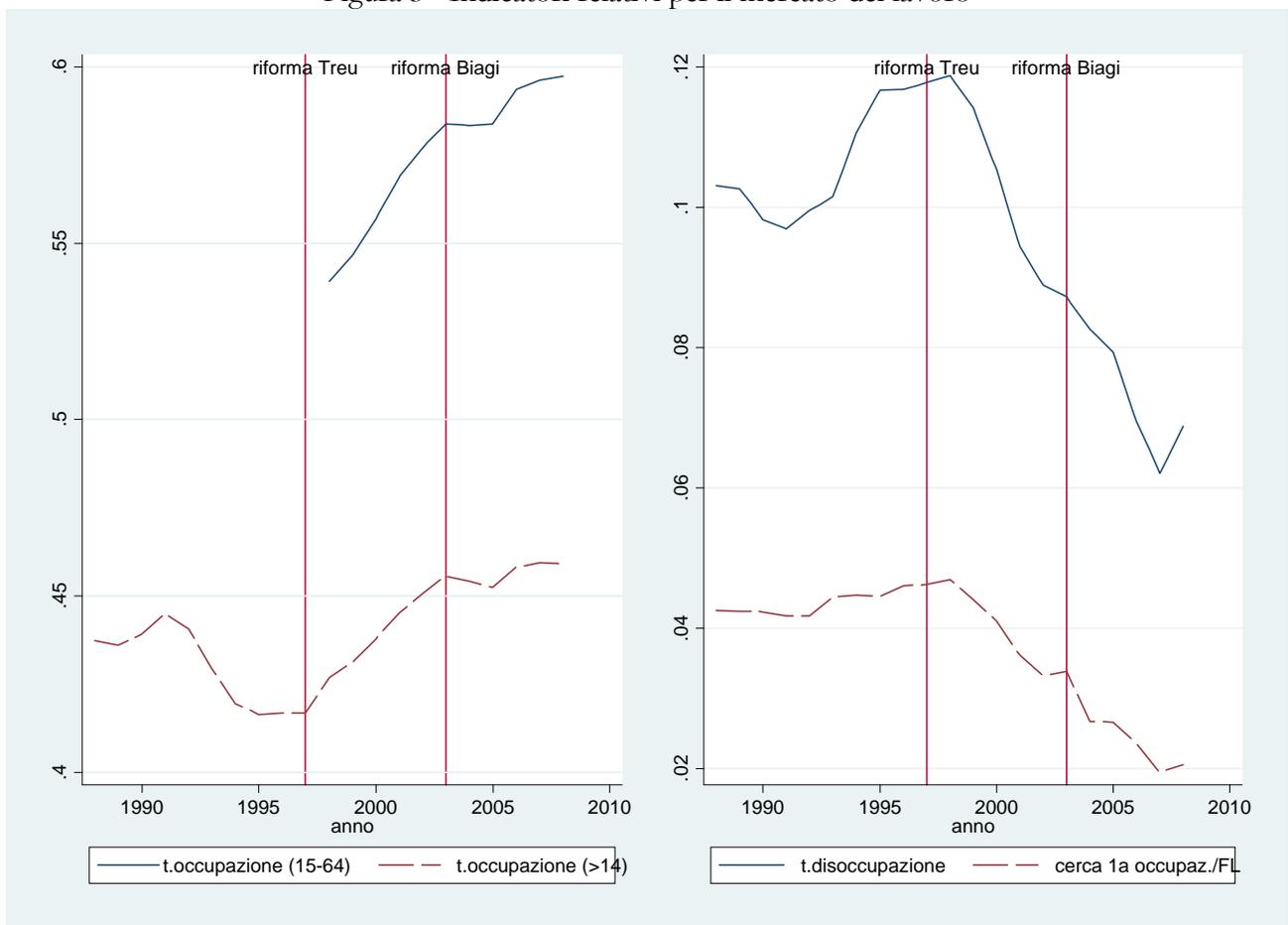
Anche se test statistici più rigorosi sarebbero necessari, dall'osservazione della figura 3 si vede chiaramente che la crescita occupazionale e il declino nel tasso di disoccupazione furono innescati dalla iniziale riforma Treu introdotta nel 1997, mentre la successiva riforma Biagi fu efficace solo nel proseguire il prosciugamento nella sacca dei disoccupati, facilitandone la transizione al mercato del lavoro.

Figura 2 – Crescita occupazionale



Fonte: dati dall'Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni).

Figura 3 –Indicatori relativi per il mercato del lavoro



Fonte: dati dall'Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni).

Una riforma legislativa è condizione sufficiente per creare nuovi posti di lavoro? La risposta è chiaramente negativa. Noi abbiamo già visto che la quota di coloro che furono coinvolti in forme contrattuali più flessibili è rimasta limitata, al di sotto del 10% (vedi tabella 7) mentre l'occupazione dipendente è cresciuta di circa il 20%. Se noi cerchiamo una spiegazione di questa modalità di crescita occupazionale dobbiamo prestare attenzione alla dinamica di salari e produttività (vedi figura 4).

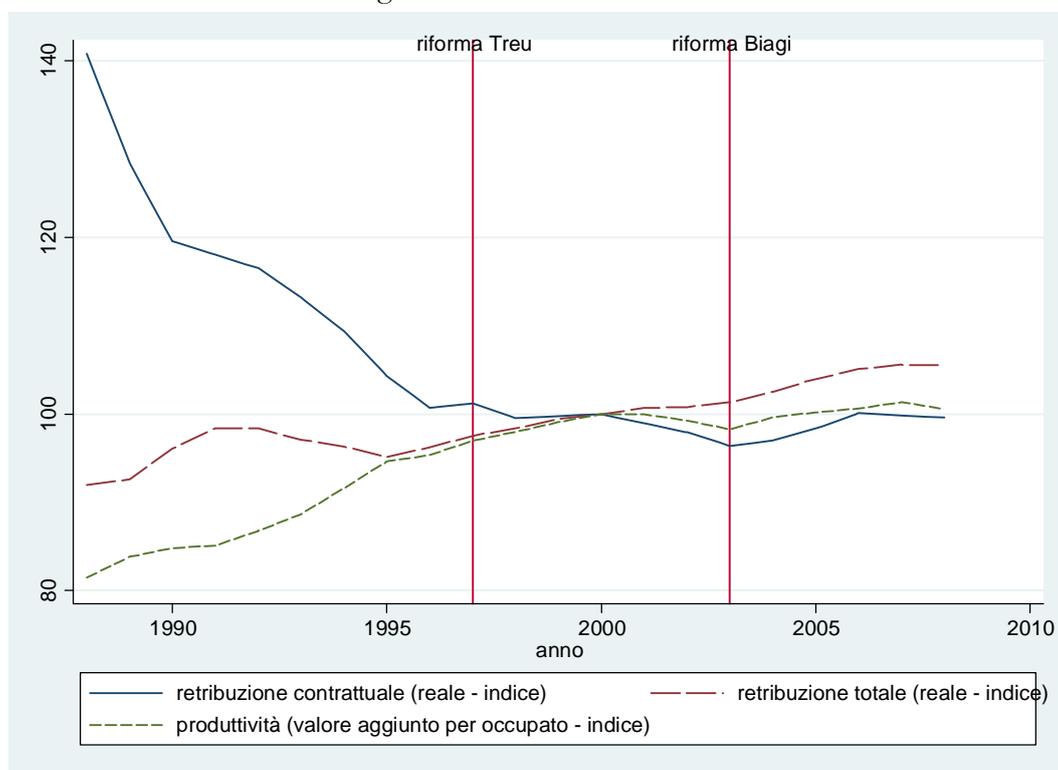
Tabella 7 – Tipologie di impiego – Italia 2008 – età superiore ai 15 anni

	condizione lavorativa					
	Dipendenti		Atipici (collaboratore a progetto, coordinato e continuativo, occasionale).		Autonomi	
	full time	part time	full time	part time	full time	part time
contratto permanente	13086 (55.9%)	2037 (8.7%)			4940 (21.1%)	554 (2.3%)
contratto temporaneo	2323 (9.9%)		465 (1.9%)			

Fonte: Fonte: ISTAT 2009. *Rapporto annuale 2008*. Roma. Prospetto 4.1

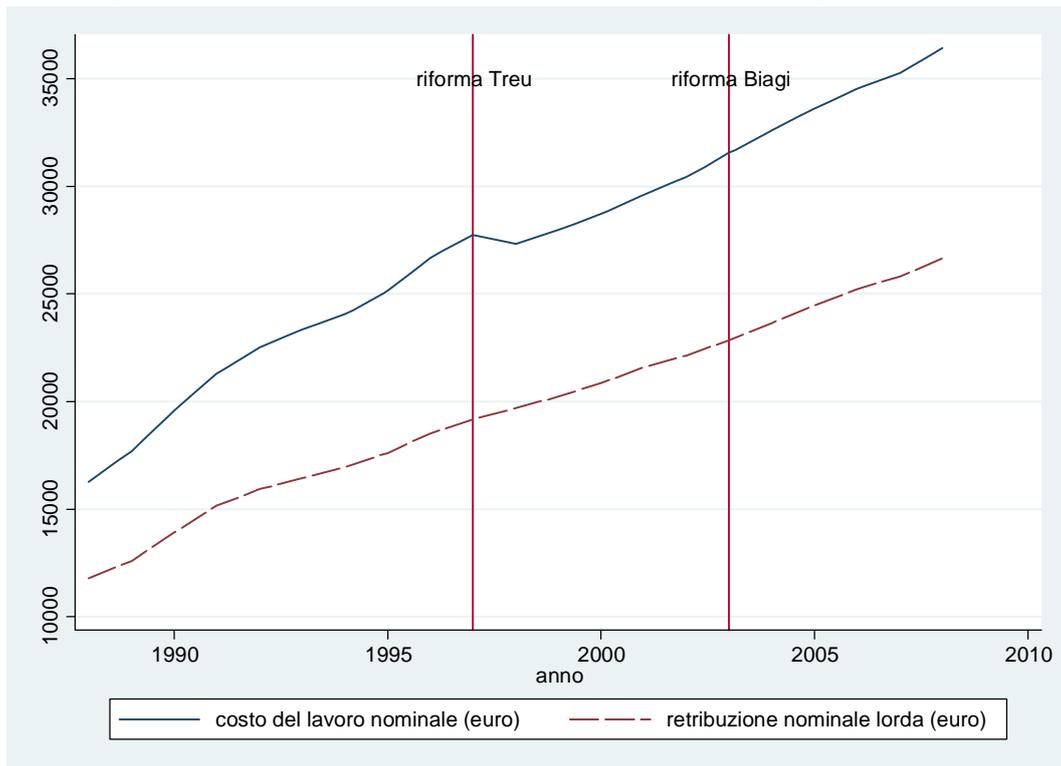
La crescita occupazionale appare piuttosto come il risultato di un rallentamento della crescita della produttività che si osserva a partire dall'anno 2000, combinato con il rallentamento salariale che segue l'accordo del luglio 1993. Come conseguenza il costo del lavoro si è ridotto in termini reali, e a partire dal 1998, anche in termini nominali, grazie alla parziale fiscalizzazione degli oneri sociali (vedi figura 5). Una produttività che langue, associata ad un salario reale che diminuisce, produce una riduzione tendenziale del costo del lavoro per unità di prodotto e spiega perché diventa conveniente per le imprese assumere nuovi lavoratori.

Figura 4 – Produttività e salari



Fonte: dati dall'Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni).

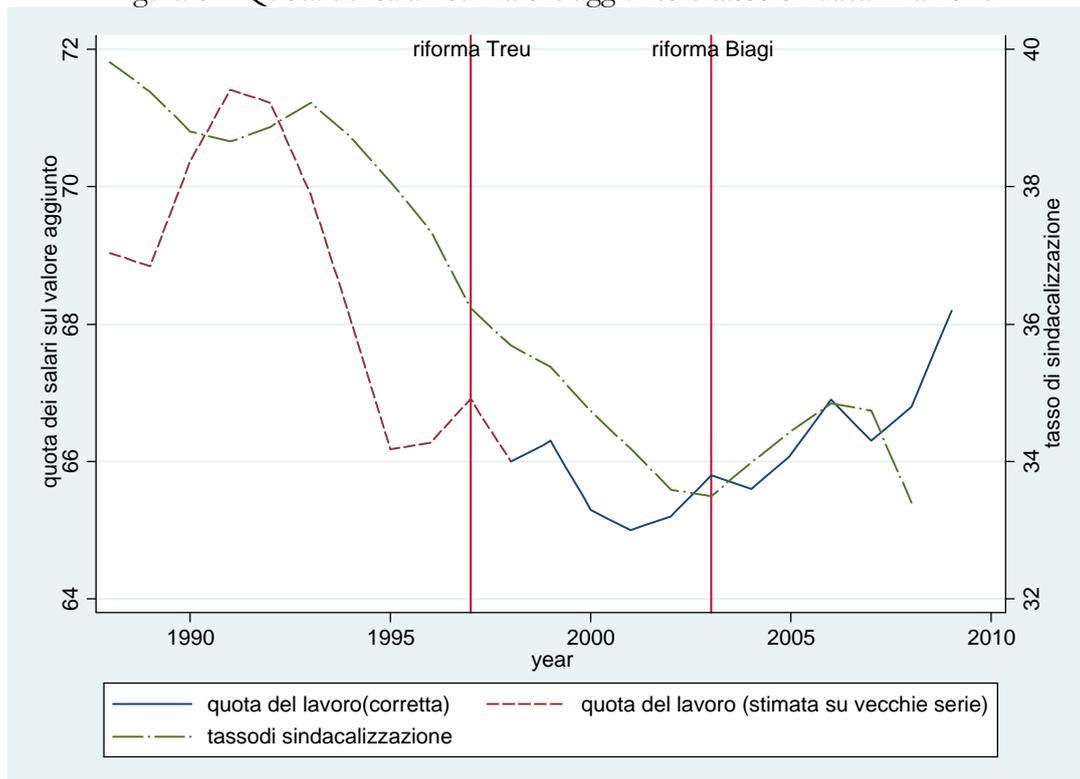
Figura 5 – Costo del lavoro nominale e retribuzione lorda, per lavoratore



Fonte: dati dall'Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni).

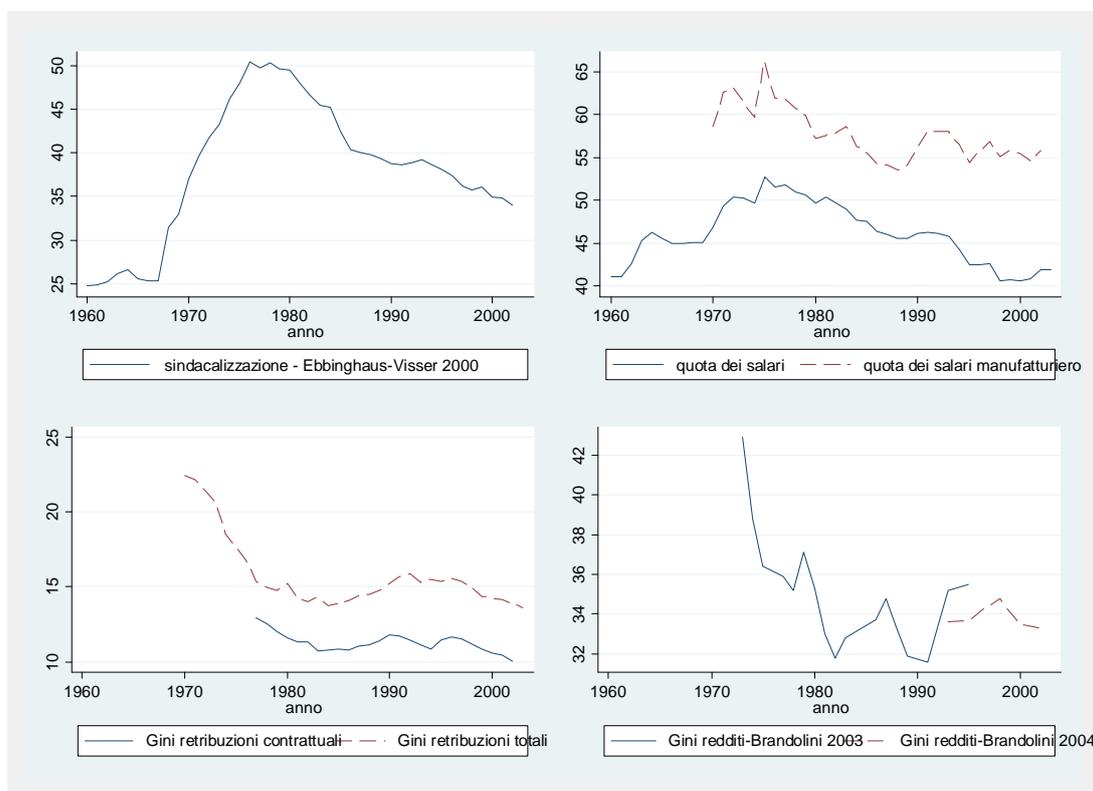
L'evidenza aggregata di questa affermazione è legata alla dinamica della quota salariale nel prodotto interno lordo, che diminuisce fino ad almeno il 2001 (o al 2002 a seconda della fonte statistica utilizzata). La figura 6 mostra una sorprendente correlazione tra il tasso di sindacalizzazione e la quota distributiva del lavoro negli ultimi due decenni. L'accordo salariale del 1993 è stato efficace nel rallentare la pressione salariale, producendo come conseguenza un declino della quota del lavoro, quando anche corretta per il lavoro autonomo. Tuttavia le confederazioni sindacali sembrano aver pagato queste loro politiche, dal momento che il tasso di sindacalizzazione è diminuito significativamente tra i lavoratori dipendenti. Ci possono essere altre ragioni che spieghino questa evidenza, dagli effetti di composizione (pre-pensionamenti degli operai, entrata delle donne) all'aumentata concorrenza da parte di sindacati locali o di mestieri. Tuttavia è ampiamente riconosciuto che i sindacati italiani hanno perso parte della loro attrattiva verso i potenziali iscritti e per questa via anche hanno visto ridursi la loro capacità di pressione.

Figura 6 – Quota dei salari sul valore aggiunto e tasso sindacalizzazione



Fonte: quota dei salari dalla Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni). Tasso sindacalizzazione dal website dell'OECD (<http://stats.oecd.org/index.aspx>)

Figura 7 – Indicatori di disuguaglianza



Fonte: Checchi and García Peñalosa (2009)

Da Checchi and García Peñalosa (2009) sappiamo anche che una quota del lavoro più bassa contribuisce ad aumentare la disuguaglianza complessiva nei redditi: questi autori sostengono che le istituzioni del mercato del lavoro (tra cui anche i sindacati) giocano un ruolo essenziale nello spiegare i diversi trend in termini di disuguaglianza che si registrano nell'area OCSE, sia tra paesi che nel corso del tempo. Queste istituzioni influenzano simultaneamente i salari relativi tra lavoratori specializzati e non, la quota salariale relativa al lavoro, il tasso di disoccupazione e conseguentemente la distribuzione personale dei redditi. La presenza sindacale in particolare ha un effetto ambiguo perché esercita due effetti contrapposti. Da un lato maggior sindacalizzazione comporta un aumento del tasso di disoccupazione, e di conseguenza maggior disuguaglianza. D'altro lato, maggior coordinamento contrattuale riduce i differenziali retributivi e aumenta la quota del lavoro, effetti che congiuntamente comportano un minor dispersione dei redditi. Seguendo una prospettiva di lungo periodo il modello presentato da Checchi and García Peñalosa (2009) sembra adattarsi al caso italiano (vedi figura 7). Il declino nel potere sindacale cominciato nella seconda metà degli anni '70 fu seguito da un analogo nella quota dei salari, da un incremento dei differenziali retributivi (tra settori e/o livelli di qualifica) e da un declino del tasso di disoccupazione. L'effetto complessivo di questi cambiamenti ha prodotto un aumento della disuguaglianza al punto che l'Italia è attualmente considerata tra le economie avanzate con il più elevato livello di disuguaglianza nei redditi (Boeri e Brandolini, 2005).

#### 4. L'impatto delle riforme sulla disuguaglianza

Nel paragrafo precedente abbiamo visto che l'eccezionale crescita occupazionale può essere spiegata da una riduzione dei costi del lavoro per unità di prodotto, il cui corrispettivo si riscontra nel declino della quota del lavoro sul valore aggiunto. Date le predizioni del modello, riassunte nella figura 7, noi possiamo attenderci un impatto positivo della riforma del mercato del lavoro sulle disuguaglianze nella distribuzione delle retribuzioni e dei redditi. Vediamo qualche riscontro in merito: in tabella 8 riportiamo la distribuzione dell'occupazione in Italia per come emerge dall'indagine condotta dall'ISFOL nel 2005. Da questa tabella sembra osservarsi che le donne appaiano auto-selezionate nell'occupazione dipendente e/o a tempo determinato, con un ridotto numero di ore di lavoro.

Tabella 8 – Distribuzione percentuale degli occupati per forma contrattuale e genere – Italia 2005

	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
occupati con contratto permanente	8335438	5827905	14163343	62.42	66.94	64.20
occupati con contratto temporaneo	639551	711453	1351003	4.79	8.17	6.12
occupati con forme contrattuali atipiche	274482	277529	552011	2.06	3.19	2.50
<b><i>totale occupazione dipendente</i></b>	<b><i>9249471</i></b>	<b><i>6816887</i></b>	<b><i>16066357</i></b>	<b><i>69.27</i></b>	<b><i>78.30</i></b>	<b><i>72.82</i></b>
<i>di cui part-time</i>	<i>341249</i>	<i>1653916</i>	<i>1995165</i>	<i>3.69</i>	<i>24.26</i>	<i>12.42</i>
lavoratori autonomi di alto livello (imprenditori, professionisti, etc)	3704991	1455150	5160141	27.75	16.71	23.39
lavoratori autonomi di livello basso (co.co.co, etc.)	399223	434771	833993	2.99	4.99	3.78
<b><i>totale occupazione autonoma</i></b>	<b><i>4104214</i></b>	<b><i>1889921</i></b>	<b><i>5994134</i></b>	<b><i>30.74</i></b>	<b><i>21.70</i></b>	<b><i>27.17</i></b>
<b>Totale</b>	<b>13353684</b>	<b>8706807</b>	<b>22060491</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fonte: elaborazione dai dati dell'indagine IsfolPlus 2005

Quando guardiamo ai corrispondenti dati sulle retribuzioni <sup>5</sup> troviamo risultati consistenti. Le retribuzioni crescono con i livelli di istruzione di un ammontare che è in linea con altri risultati nella letteratura. In particolare usando lo strumento statistico della regressione multi-variata (e controllando per età, regione e risultati scolastici) troviamo un rendimento del 15% associato al completamento della scuola secondaria (rispetto al conseguire soltanto la licenza media) e del 37% per l'ottenimento di una laurea (42% nel caso della componente femminile). Simmetricamente colpisce, tuttavia, il non riscontrare corrispondenti effetti, statisticamente significativi, qualora si consideri l'occupazione dei

<sup>5</sup> Sull'affidabilità della composizione del campione e sui redditi auto dichiarati dai lavoratori autonomi si veda Giammateo 2009.

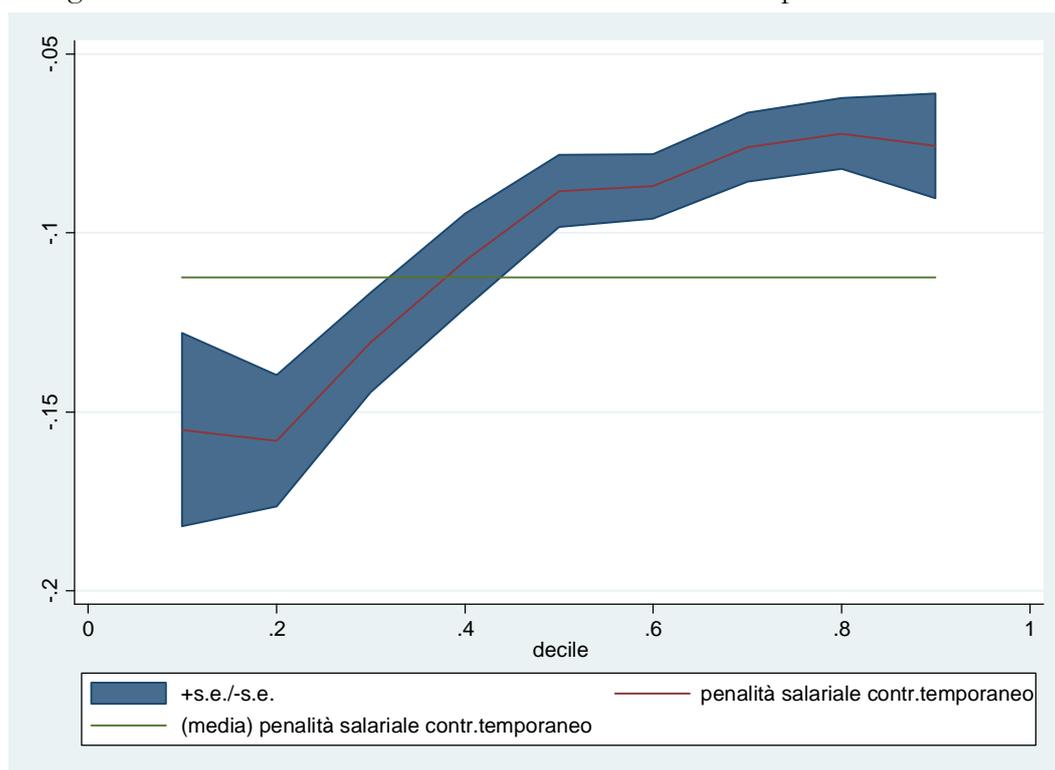
lavoratori autonomi. La tabella 9 presenta informazioni relative alla penalizzazione retributiva associata al lavorare con forme contrattuali non standard (si veda anche Barbieri e Cutuli 2009). Da tale tabella si nota come non vi sia alcuna modalità consistente attraverso i diversi livelli educativi. Un modo più preciso per condurre lo stesso esercizio è quello di usare le regressioni quantiliche per verificare se tale penalizzazione salariale sia uniforme lungo l'intera distribuzione dei salari o se tenga piuttosto a concentrarsi in qualche punto.

Tabella 9 – Retribuzioni orarie per genere, titolo di studio e forma contrattuale - Italia 2005

titolo studio	autonomi		atipici		dipendenti		penalizzazione contrattuale per atipici	
	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine	maschi	femmine
nessun titolo	19.5	3.99	6.38	5.74	8.27	8.3	-22.9%	-30.8%
licenza elementare	10.6	6.45	9.48	nd	7.94	6.91	+19.4%	nd
licenza media	9.93	6.38	6.81	5.32	8.12	7.24	-16.1%	-26.5%
diploma secondaria 3 anni	15.2	7.09	3.57	5.84	8.45	8.19	-57.8%	-28.7%
diploma secondaria 5 anni (maturità)	12.8	8.51	6.35	6.81	9.22	8.3	-31.1%	-18.0%
laurea	16	9.57	7.02	8.3	11.5	11.1	-39.1%	-25.0%
postlaurea	12.4	9.46	6.24	9.22	15.4	13.8	-59.4%	-33.3%
<i>Totale</i>	<i>12.2</i>	<i>7.57</i>	<i>7.02</i>	<i>6.81</i>	<i>8.61</i>	<i>8.19</i>	<i>-18.5%</i>	<i>-16.8%</i>

Fonte: elaborazione dai dati dell'indagine IsfolPlus 2005

Figura 8 – Penalizzazione salariale associata ai contratti temporanei – Italia 2006



Fonte: regressioni quantiliche stimate nei dati IsfolPLUS 2006 – i controlli includono genere, età, età<sup>2</sup>, anni di istruzione, risultati precedenti ottenuti a scuola, dimensione della città e regione di residenza

I risultati di questo esercizio sono riportati in figura 8: data una penalizzazione media di -11% associata al lavorare con un contratto temporaneo, notiamo che questa penalizzazione colpisce maggiormente i lavoratori raccolti nei due quintili più bassi della distribuzione delle retribuzioni, mentre i lavoratori nel quintile più alto risultano meno penalizzati. Ogni qualvolta una riforma legislativa espanda quindi la quota dei lavoratori con contratti temporanei, a parità di altre condizioni, dobbiamo attenderci un incremento della disuguaglianza retributiva.

Vi è evidenza nei dati micro coerente con questo incremento di disuguaglianza. Molta della letteratura esistente si è concentrata sulla domanda se la popolazione con contratti di lavoro non standard rimanga intrappolata in storie lavorative consistenti in contratti intermittenti a basso salario. Facendo uso di diversi data-set (l'indagine sui redditi e la ricchezza delle famiglie italiane condotta da Banca d'Italia, il panel delle famiglie della Comunità Europea – ECHP e l'indagine europea sui redditi e le condizioni di vita – EUSILC, entrambe condotte da Eurostat) Barbieri e Cutuli (2009) trovano una penalizzazione salariale che è il risultato della “deregolamentazione al margine” nel mercato del lavoro italiano. Loro spiegano questo risultato mettendo a confronto due spiegazioni alternative: in un mondo di imperfetta informazione i contratti temporanei possono rappresentare uno strumento di screening che rende possibile selezionare e trattenere i lavoratori più produttivi; alternativamente, in un mondo di informazione perfetta, i contratti temporanei con salari più bassi rappresentano una migliore alternativa alla disoccupazione per i lavoratori con bassa produttività. Barbieri e Cutuli (2009) trovano che la penalizzazione salariale, nell'ordine del 10%, associata ad un lavoro con contratto temporaneo si dimezza quando si introducano effetti fissi individuali: questo suggerisce che l'aumentare la flessibilità nel mercato del lavoro faccia crescere i differenziali retributivi in parte favorendo lo smistamento dei lavoratori sulla base delle loro caratteristiche non osservabili e, in parte, dal cambiare il salario di equilibrio per le occupazioni meno qualificate. Infatti, utilizzando le regressioni quantiliche, i due autori mostrano che il salario associato ai contratti temporanei comporta una penalizzazione solo fino al salario mediano, trasformandosi successivamente in un premio al di sopra di esso. Questo indica che ci sono quantomeno due tipologie di lavoratore temporaneo: i “professionisti”, che traggono vantaggio dal contratto temporaneo per accrescere il loro potere di mercato, in quanto possono allargare l'insieme dei potenziali committenti; e i “precari” che non riescono ad assicurarsi un lavoro permanente perché non posseggono capacità che siano adeguatamente domandate nel mercato stesso.

Su linee analoghe Bellani (2009) mostra che la penalizzazione salariale associata a contratti temporanei tra i giovani lavoratori in età compresa tra 15 e 35 anni (incluso anche gli apprendisti) risulta nell'ordine del 10% e va allargandosi nelle indagini più recenti condotte a partire dal 2006. L'autrice applica la decomposizione di Blinder-Oaxaca mostrando che metà del differenziale tra contratti permanenti e temporanei può essere attribuito a discriminazione (ovvero sia le caratteristiche osservabili sono valutate diversamente a partire dal contratto utilizzato). In una cornice dinamica che consideri un approccio longitudinale Bellani mostra anche che lavorare con un contratto temporaneo aumenta la probabilità di finire nel gruppo dei lavoratori sotto-pagati (*low wage*), cioè coloro che lavorano per un salario inferiore ai 2/3 del salario mediano.

Opinioni differenti si riscontrano in Barbieri e Sestito (2008) i quali mostrano che lavorare con un contratto temporaneo aumenta la probabilità di impiego rispetto al rimanere disoccupati. Nello stesso spirito, Bison et al. in Checchi (2009) mostrano che l'aumentata intermittenza dell'esperienza lavorativa, che si associa ad un contratto temporaneo, viene compensata dalla riduzione dei tempi di attesa per l'ingresso nell'occupazione da parte di coloro che cercano lavoro (e/o dalla riduzione del lavoro informale). Loro valutano l'effetto della riforma Treu (1997) rispetto all'intera forza lavoro, includendovi le transizioni in/out dall'occupazione autonoma e concludono che il mercato del lavoro italiano si è avvantaggiato di questa situazione riducendo le distorsioni quali la disoccupazione di lungo periodo, il lavoro nero e le liste di attesa.

Infine nel loro recente libro Berton, Richiardi e Sacchi (2009) mostrano che la maggior parte delle persone che lavorano con contratti di lavoro non standard fronteggiano lunghi periodi di disoccupazione successivi nei quali non risultano coperti da alcun sussidio pubblico (dal momento che il sistema attuale di sussidio di disoccupazione richiede un minimo contributivo e dura per soli sei mesi). Loro focalizzano la loro attenzione sulla durata media dei periodi di lavoro e sottolineano come l'intermittenza contrattuale possa rivelarsi pregiudizievole al reddito permanente, se non si associa ad una accresciuta probabilità di ingresso nell'occupazione (la transazione da posto a posto dei lavoratori con contratti non standard è infatti inferiore al 20%).

## 5. Una proposta interpretativa

Le riforme del mercato del lavoro tese all'accrescimento della flessibilità lavorativa in Italia non hanno raggiunto l'intera forza lavoro ma solo i lavoratori marginali e così facendo hanno rafforzato la natura duale di questo mercato. Ci sono due ragioni possibili per questo risultato: da un lato è possibile che il mercato del lavoro italiano fosse già sufficientemente flessibile da non richiedere ulteriore fluidità (si rammentino i tassi di turn-over di tabella 4, a cui andrebbe aggiunto il dato di un 5% dell'input lavorativo proveniente da lavoro straordinario), dall'altro le riforme furono intenzionalmente disegnate per frammentare i posti di lavoro a tempo pieno e pertanto potevano essere introdotte solo laddove i lavoratori a tempo pieno potessero essere facilmente rimpiazzati da una pletera di contratti non standard. Questi posti di lavoro, principalmente nei settori dei servizi, non richiedono un grande addestramento né comportano un investimento reciproco nella relazione lavorativa.

In un mercato del lavoro concorrenziale, quale è il caso dei settori marginali nei servizi, l'effetto della riforma fu quello di accrescere l'elasticità dell'offerta aggregata di lavoro, dal momento che le famiglie (principalmente nella componente femminile e giovanile) divennero capaci di trarre vantaggio dall'opportunità lavorative interstiziali. Se combiniamo questo con l'accresciuta immigrazione dai paesi dell'Europa orientale e dal Nord-Africa (che si stima abbia raggiunto i tre milioni di persone nel 2008), noi possiamo inquadrare questi eventi sotto la categoria dello "shock da offerta" (OECD 2009). L'accrescimento dell'elasticità nell'offerta incontra la domanda di lavoro in un tratto di relativa elasticità, producendo così un aumento dell'occupazione senza un declino nel salario reale, come si è già visto nei paragrafi precedenti.

Se dal lato dell'offerta gli effetti della riforma hanno colpito principalmente giovani e donne, dal lato della domanda il loro effetto può individuarsi analizzando la distribuzione dei lavoratori marginali. Osservando la tabella 10 e considerando i lavoratori immigrati e la componente femminile come misura indiretta della allocazione dei lavoratori marginali, notiamo che essi tendono a concentrarsi in lavori non qualificati, rinforzando così l'idea che la flessibilità possa essere introdotta solo quando la relazione d'impiego non richiede praticare addestramento alla stessa.

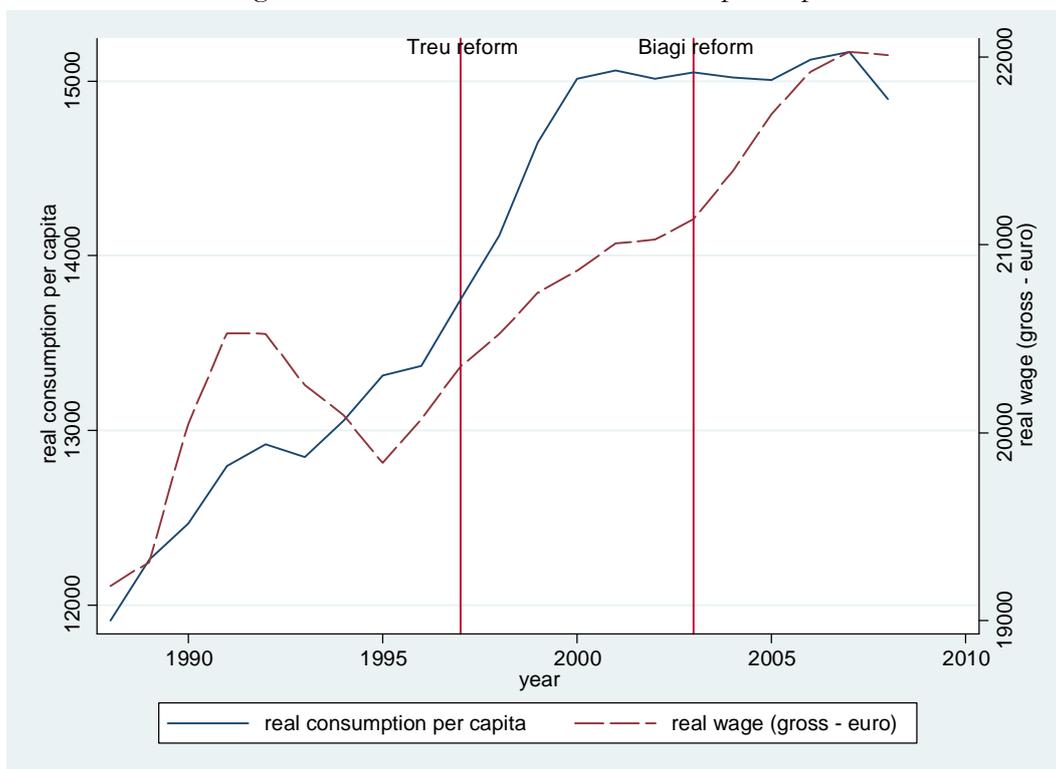
Tabella 10 – Occupazione per nazionalità e genere – Italia 2006

Caratteristiche dell'occupazione	EU25	Stranieri		Italiani	Totale	% stranieri sul totale
		Non EU25	Totale			
Maschi						
Qualificati	50,5	5,4	7,7	35,8	34,1	1,4
Colletti bianchi	9,7	13,2	13,0	19,8	19,4	4,1
Colletti blu	32,0	60,0	58,6	37,3	38,6	9,3
Non qualificati	7,8	21,4	20,7	7,1	7,9	16,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>6,1</b>
Femmine						
Qualificati	39,2	7,6	11,9	41,8	40,1	1,7
Colletti bianchi	30,6	26,1	26,7	38,1	37,4	4,0
Colletti blu	7,6	19,0	17,4	11,1	11,5	8,6
Non qualificati	22,6	47,3	44,0	9,0	11,0	22,6
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>5,7</b>
Totale popolazione						
Qualificati	43,4	6,2	9,3	38,2	36,5	1,5
Colletti bianchi	22,9	17,8	18,2	27,1	26,6	4,1
Colletti blu	16,6	45,3	43,0	26,8	27,8	9,2
Non qualificati	17,1	30,7	29,5	7,9	9,1	19,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>5,9</b>

Fonte: ISTAT 2007. *Rapporto annuale 2006*. Roma. Tavola 4.19

L'effetto "luna di miele" nella crescita occupazionale comincia a mostrare i suoi limiti (Boeri e Garibaldi 2007). La percezione complessiva delle famiglie è stata quella di una accresciuta insicurezza, grazie anche all'assenza di una "rete di salvataggio" da parte di un welfare universalistico. La flessibilizzazione al margine (i costi della quale sono principalmente pagati dalla giovani generazioni: si pensi ai salari di ingresso combinati con riforme pensionistiche basate sulla capitalizzazione) ha bloccato la trasformazione dell'accresciuto reddito in maggior consumo. La transizione da crescita senza posti di lavoro nei primi anni '90 a quella che è stata denominata "creazione di posti di lavoro senza crescita" (*growthless job creation* – Boeri e Garibaldi 2007), è facilmente riscontrabile nella dinamica dei consumi (figura 9). Il consumo è cresciuto in modo stabile nel decennio precedente, in modo parzialmente dipendente dalla dinamica salariale, ivi inclusa la moderazione successiva all'accordo del 1993, ma a partire dal decennio corrente il consumo pro-capite è rimasto stabile, suggerendo che qualcosa nel comportamento delle famiglie si sia modificato.

Figura 9 – Retribuzioni reali e consumi pro-capite



Fonte: dati dall'Appendice alla Relazione del Governatore della Banca d'Italia (varie edizioni).

Ovviamente molti altri fattori potrebbero aver contribuito a questo risultato. Uno in particolare potrebbe essere collegato al processo di riforma politica. Allargando le opportunità lavorative su una platea più larga di partecipanti al mercato del lavoro, le riforme di tipo dualistico accrescono la disuguaglianza nei redditi. Questo non significa necessariamente che la distribuzione dei redditi tra le famiglie divenga più diseguale, dal momento che ciò dipende da come si distribuiscono le opportunità lavorative all'interno delle famiglie. Tuttavia è abbastanza probabile che l'accresciuta variabilità dei redditi si traduca in una percezione di maggior insicurezza, che a sua volta comporta laddove possibile un aumento dei risparmi per assicurare la costanza dei livelli di consumo. Non dobbiamo neppure trascurare che le famiglie italiane hanno cercato di contrastare il declino nelle opportunità di reddito attraverso il decumulo di attività finanziaria durante il decennio precedente, ma che potrebbero ora aver raggiunto il limite dell'indebitamento desiderato e, per questa ragione, potrebbero aver abbassato i loro standard di consumo.

Le riforme del mercato del lavoro hanno anche colpito la capacità dei sindacati di reclutare nuovi iscritti e di esercitare pressione salariale. Mentre la maggior parte degli iscritti non è stata probabilmente

toccata da queste riforme, grazie al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo sono invece gli iscritti potenziali, che possono aver percepito di essere trattati in modo discriminato, dal momento in cui risultano esposti a periodi intermittenti di disoccupazione. L'insoddisfazione nei confronti dei valori sindacali di egualitarismo e solidarietà, in presenza di crescente disuguaglianza retributiva, tende a tradursi in un minor desiderio di iscrizione agli stessi. Il declino del potere sindacale spiega così la debole o inesistente pressione salariale che osserviamo negli anni più recenti, anche in presenza di riduzione della disoccupazione. In altri periodi della storia economica italiana, un tasso di disoccupazione vicino a quello frizionale, avrebbe comportato un accrescimento dell'attività contrattuale, spesso seguito da un incremento nel conflitto industriale, nel tentativo di appropriazione dei guadagni di produttività. Al contrario la recente crescita occupazionale, accompagnata da stagnazione nella produttività, non ha generato alcun incremento nella contrattazione.

La questione finale riguarda quanto a lungo possa durare questa situazione. L'insoddisfazione verso le riforme dualistiche, inizialmente applicate alle pensioni e successivamente al mercato del lavoro, potrebbe produrre un rovesciamento nell'orientamento delle politiche stesse, come già accaduto in Spagna. Tuttavia il cambiamento politico può anche andare nella direzione di rimuovere le protezioni ai contratti permanenti. In questo caso noi non ci aspettiamo una ripresa della crescita, perché l'accresciuta volatilità retributiva ed occupazionale, comporterebbe un ulteriore rallentamento dei consumi e della produzione.

### Riferimenti bibliografici

- Barbieri, P. and G. Cutuli. 2009. Se scade costa meno? Tempo determinato e differenziali salariali nel mercato del lavoro italiano. mimeo
- Barbieri, G. and P. Sestito. 2008. Temporary workers in Italia: Who are they and where they end up. *Labour*, 22(1): 127–166.
- Bellani, D. 2009. Labour market policies and wage inequalities: The Italian case. PhD dissertation, University of Milan.
- Berton, F., M. Richiardi and S. Sacchi. 2009. *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*. Mulino
- Boeri, T. and A. Brandolini. 2005. The age of discontent: Italian households at the beginning of the decade. IZA DP.1530
- Boeri, T. and P. Garibaldi. 2007. Two tier reforms of employment protection: A honeymoon effect? *Economic Journal*, Vol. 117(521): 357–385.
- Boeri, T. and P. Garibaldi. 2009. Beyond Euroclerosis. *Economic Policy*, July: 409–461
- Checchi, D. 2009 (ed). *Immobilità diffusa. Perché la mobilità intergenerazionale è così bassa in Italia*. forthcoming Il Mulino
- Checchi, D. and C. García Peñalosa. 2009. Labour shares and the personal distribution of income in the OECD. Forthcoming *Economica*.
- Giammateo, M. 2009. L'indagine campionaria Isfol-PLUS: Contenuti metodologici e implementazione. Studi Isfol 2009/3
- OECD 2004, *Employment Outlook*, Paris
- OECD 2009, *OECD Economic Survey: Italia*, Paris