

Flessibilità del lavoro: “riforma della riforma” o cambio di rotta verso l’innovazione?

di Paolo Pini

Il Governo Letta-Alfano intende riformare la riforma Fornero, per accrescere le flessibilità in entrata e favorire l’occupazione. Questi interventi non solo favoriscono la sostituzione di lavoro permanente con lavoro temporaneo, in presenza di crisi di domanda, ma rischiano anche di contribuire ulteriormente al declino della produttività del lavoro. Piuttosto che flessibilizzare il mercato del lavoro sarebbe opportuno accrescere il tasso di innovazione nei luoghi di lavoro, e ripristinare le condizioni di domanda aggregata, condizione *sine qua non* per una ripresa della domanda di lavoro e della produttività.

Introduzione

Non vi è dubbio che dagli anni '90 scorsi molti paesi abbiano intrapreso la strada della flessibilità del lavoro esterna, di mercato, per trarre vantaggi di costo ed accrescere la competitività sui mercati, cercando di innescare tramite questa via non solo un aumento dell’occupazione, e riduzione della disoccupazione, ma anche una ripresa della produttività del lavoro. In Italia questo percorso è iniziato almeno dal 1997 con la legge Treu, passando per la legge Biagi del 2003, sino a giungere alla legge Fornero del 2012.

Alla costituzione del nuovo governo di grande coalizione Letta-Alfano, anche su pressione della Confindustria che da tempo critica la riforma Fornero per avere irrigidito le procedure di assunzione per lavoratori con contratti diversi dal tempo indeterminato, ed averli resi più costosi per l’impresa, è stata riproposta la via classica alla creazione di occupazione, quella di rendere più flessibili gli ingressi e far crescere l’occupazione via contratti atipici.

La tesi della flessibilità del mercato del lavoro e di riduzione delle protezioni all’impiego, per facilitare le entrate e le uscite per l’impresa (flessibilità numerica) come leva per far crescere l’occupazione, è stata criticata da vari commenti pubblicati di recente, ad iniziare da **Brancaccio** ripreso da *Keynesblog.com* (<http://keynesblog.com/2013/05/02/sul-mercato-del-lavoro-letta-dichiara-il-falso/>) e da **Gallino** su *La Repubblica* (<http://temi.repubblica.it/micromega-online/ecco-dove-si-puo-creare-lavoro/>). In tempi di carenza di domanda (di beni e di lavoro), interventi sul mercato del lavoro per accrescerne la flessibilità, più che stimolare la creazione di occupazione aggiuntiva rendono possibile nel breve periodo la sostituzione di lavoro permanente con lavoro temporaneo, con effetti strutturali negativi anche di medio e lungo periodo sulla qualità della domanda di lavoro. Ciò è quello che ci hanno insegnato le varie riforme “al margine” del mercato del lavoro dagli anni novanta, in Italia, ma anche in Germania, dove sono aumentati i lavori intermittenti, poco retribuiti, ed anche poco produttivi, frequenti nei servizi più che nella manifattura, ricoperti spesso da una offerta di lavoro giovane e qualificata, non di rado femminile, con competenze superiori alle competenze domandate dalle imprese, oppure pescando dai flussi della nuova immigrazione anche intra-europea.

Il legame tra flessibilità del mercato, riduzioni delle protezioni all’impiego, da un lato, e creazione di posti di lavoro, e quindi riduzione della disoccupazione, dall’altro non è provato dalla ricerca scientifica, come i commenti critici han ben ricordato. Ciò nonostante si continua a riproporre la solita ricetta come *panacea* di ogni male che affligge il mercato del lavoro. Ora è la volta della riforma della “riforma Fornero”, per ripristinare la facilità ed economicità alla assunzioni temporanee in tempo di crisi, ristabilendo le procedure ed i costi precedenti e garantire l’accesso al *supermarket* dei contratti di lavoro. Ma il rischio è che si potrebbe andare anche oltre il semplice ripristino delle condizioni preesistenti, eliminando del tutto l’obbligo di specificazioni delle “causali” dei contratti temporanei, peraltro previsti dalle direttive europee, e liberalizzando così totalmente i contratti a termine, come ha evidenziato di recente **Alleva** su *il manifesto* “La liberalizzazione dei contratti a termine in concreto comporta che i lavoratori nuovi assunti (e tutti sarebbero assunti con tale tipo di contratto) vivrebbero sotto un perenne ricatto occupazionale di mancato rinnovo, perdendo ogni dignità e possibilità di far valere i propri diritti, a cominciare da quelli sindacali. Lo Statuto dei Lavoratori diventerebbe semplicemente inutile” (<http://www.ilmanifesto.it/area-abbonati/ricerca/nocache/1/manip2n1/20130507/manip2pg/09/manip2pz/339884/manip2r1/alleva/>).

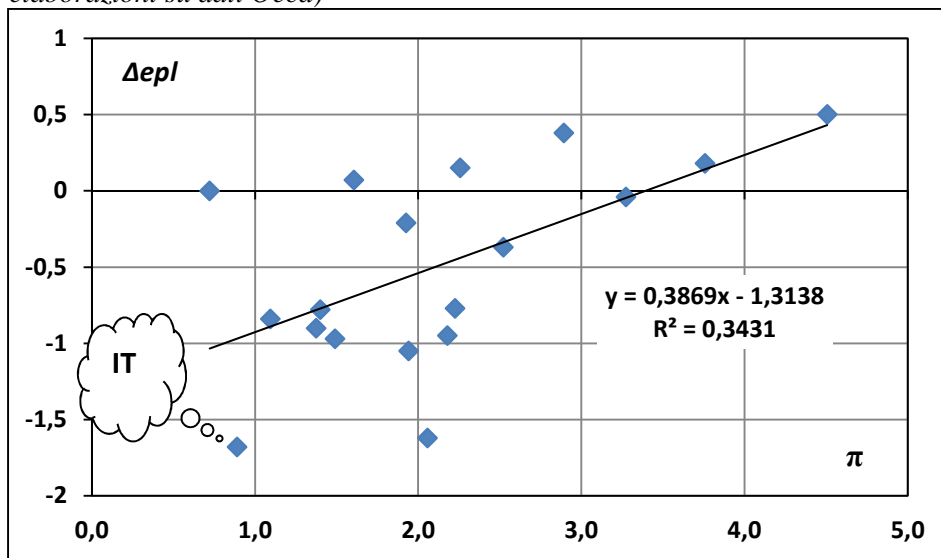
1. Protezioni del lavoro e produttività del lavoro

Minore attenzione invece è stata posta alle implicazioni di tali proposte di ripristino della normativa precedente sulla produttività del lavoro, e sul *trade off* tra riduzione delle protezioni all'impiego e l'efficienza del sistema, misurata dalla produttività del lavoro. La falsa credenza che minori protezioni implicino maggiore produttività è "dura a morire" nel discorso politico ed economico. Ed in Italia ancora meno fa breccia l'idea che è invece l'*innovazione nei luoghi di lavoro* a costituire la leva per riprenderci dal lato dell'offerta dal declino della produttività, a condizione *sine qua non* che vi sia una domanda keynesiana che sostenga la domanda di lavoro delle imprese.

Abbiamo mostrato su *Keynesblog.com* (<http://keynesblog.com/2013/03/20/produttivita-e-regimi-di-protezione-del-lavoro/>) e su *Sbilanciamoci.info* (<http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/Togliere-tutele-al-lavoro-non-aiuta-la-produttivita-17530>) che i fatti stilizzati non sembrano fornire evidenza circa il successo di queste politiche di flessibilità numerica. Senza avventurarci in rigorose argomentazioni di causa-effetto, il cui scopo non è di queste note, abbiamo più semplicemente segnalato come non vi sia riscontro della più semplice "associazione" tra minori tutele e maggiore produttività; semmai abbiamo trovato evidenza opposta, ovvero maggiori tutele dell'impiego vanno di pari passo a maggiore produttività.

Il graf.1 evidenzia il legame tra variazioni (diminuzioni) delle tutele del lavoro e crescita della produttività del lavoro per ora lavorata per un insieme di paesi europei. La relazione, che per i fautori della flessibilità di mercato dovrebbe essere negativa, meno protezioni all'impiego più produttività, non è confermata. Anzi, in gran parte dei casi per i paesi Oecd essa risulta positiva, e come nel grafico anche significativa: i paesi che hanno ridotto più di altri le tutele del lavoro evidenziano tassi di crescita della produttività del lavoro più modesti (l'Italia nella nuvoletta!).

Graf. 1 – Tasso di crescita della produttività del lavoro (π) e variazione indice di protezione all'impiego (ver.1) (Δepl), 1990-2008 (18 paesi europei) (nostre elaborazioni su dati Oecd)



Varie analisi empiriche (Damiani, Pompei, Ricci, 2011; Lucidi, Kleinknecht, 2010), hanno evidenziato come il legame possa essere letto secondo il seguente schema: la riduzione delle protezioni dell'impiego e la facilità di gestire la flessibilità numerica da parte delle imprese nella gestione del fattore lavoro, in entrata ed in uscita dal mercato del lavoro, costituisce un freno nella ricerca di una più sostenuta dinamica della produttività realizzabile via innovazione tecnologica ed organizzativa nell'impresa stessa, e favorisce la sopravvivenza di imprese poco innovative che riescono a rimanere sul mercato traendo vantaggio dal contenimento dei costi e/o da posizioni di rendita sul mercato dei beni e servizi. In altri termini, al *trade off* tra protezione dell'impiego e crescita della produttività viene sostituito il *trade in* tra attività innovativa e crescita della produttività.

È interessante chiederci se qualche nuova evidenza emerga in questo ambito, sempre fondata su fatti stilizzati piuttosto che su sofisticate, per quanto essenziali, indagini econometriche. In particolare potremmo chiederci se e con che intensità una strada diversa dalla flessibilità esterna all'impresa, ovvero la flessibilità interna all'impresa centrata sull'innovazione organizzativa piuttosto della flessibilità numerica nel mercato del lavoro, sia stata adottata dalle imprese e se questa sia associata ad incrementi della produttività del lavoro.

2. Innovazioni nei luoghi di lavoro e produttività

Come abbiamo sostenuto in un recente lavoro (Antonioli, Pini, 2013b), “spesso si trascura che il rendimento degli investimenti in capitale [...] dipende significativamente da altri investimenti che le imprese fanno, o dovrebbero fare, sull’organizzazione dell’impresa e del lavoro, con pratiche innovative fondate sul coinvolgimento del lavoro nei cambiamenti dell’organizzazione, di lavoratori e sindacato per una migliore qualità di prestazioni e condizioni di lavoro. Nella letteratura vengono definite *best work organization practices* (Leoni, 2013)”. Questi sono fattori di *flessibilità* innovativa interna all’impresa nella gestione delle risorse umane che, assieme all’innovazione delle tecnologie e dei prodotti, consentono di realizzare gli incrementi di produttività che sostengono la competitività sui mercati (Antonioni *et al.*, 2013; Gritti, Leoni, 2013; Pini, Santangelo, 2010; Pini, 2013a) (<http://www.lavoce.info/quellorganizzazione-del-lavoro-che-litalia-non-innova/>).

Quindi ci chiediamo che relazione sussista tra forme di flessibilità innovativa, in particolare con l’adozione delle *best work organization practices* e la dinamica della produttività del lavoro, ed anche come si colloca il nostro paese quanto ad adozione di *best work organization practices*.

2.1 Diffusione dell’innovazione nei luoghi di lavoro

A tal fine ci viene in aiuto una recente indagine (Eurofound, 2011) effettuata nel 2009 in circa 30.000 stabilimenti di 30 paesi europei, volta ad indagare appunto l’innovazione nei luoghi di lavoro, innovazione organizzativa nell’impresa, in particolare nella organizzazione del lavoro e nella gestione delle risorse umane. Sono analizzate 5 gruppi di pratiche di lavoro: (A) flessibilità degli orari di lavoro, (B) retribuzioni legate alle performance, (C) formazione, (D) lavoro a squadre di lavoro con autonomia decisionale, (E) coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze nel definire l’organizzazione del lavoro.

La tab.1 mostra il grado di diffusione di alcune misure innovative adottate negli stabilimenti in Europa, distinte nei 5 gruppi di pratiche. La flessibilità dell’orario di lavoro e la formazione sono quelle più diffuse; ma anche quelle meno diffuse, gli incentivi finanziari ed economici, pratiche di lavoro di gruppo, e il coinvolgimento dei lavoratori, sono comunque significative. Inoltre, l’indagine evidenzia che in circa un terzo degli stabilimenti si utilizzano almeno due gruppi di pratiche innovative: il fenomeno della adozione multipla è da rimarcare in quanto si ha il noto effetto di *complementarietà* secondo il quale i benefici totali dell’adozione in *cluster* sono maggiori della semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche.

Tab.1 – Diffusione di pratiche innovative (in % degli stabilimenti intervistati).

	Pratiche innovative	%
A.	<i>Orari di lavoro flessibili</i>	30,5
A.1	Possibilità per i lavoratori di utilizzare ore accumulate di lavoro per riposi giornalieri	27,9
A.2	Il sistema di orari di lavoro flessibile consente ai dipendenti di accumulare ore per periodi superiori ad un anno con schemi di gestione degli orari di lavoro di lungo periodo	5,6
A.3	Gestione dell’orario di lavoro con il part-time per posizioni lavorative qualificate o che prevedono attività di supervisione	4,7
B.	<i>Incentivi economici</i>	17,0
B.1	Metà dei lavoratori riceve specifici istituti retributivi basati sulle performance dei team di lavoro, gruppi di lavoro o dipartimenti	10%
B.2	Schemi retributivi di <i>profit-sharing</i> previsti per tutti i dipendenti dello stabilimento	7,7
B.3	Schemi di azionariato previsti per tutti i dipendenti dello stabilimento	2,3
C.	<i>Formazione</i>	26,1
C.1	Esigenze di ulteriore formazione verificate sistematicamente ad intervalli regolari per i dipendenti con contratti di lavoro temporanei	33,7
C.2	Esigenze di ulteriore formazione verificate sistematicamente ad intervalli regolari per i dipendenti a bassa qualifica, con contratti di lavoro permanenti	52,2
D.	<i>Gruppi di lavoro autonomi</i>	22,1
D.1	I membri dei gruppi di lavoro decidono in autonomia le modalità di lavoro e con chi svolgerlo	22,1
E.	<i>Voce dei dipendenti</i>	18,3
E.1	Rappresentati dei lavoratori contribuiscono attivamente al miglioramento delle performance dei luoghi di lavoro	2,28
E.2	Il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori spesso ritarda in modo considerevole importanti decisioni che devono essere assunte dalle direzioni dell’impresa	3,50
E.3	E’ preferibile consultare direttamente i lavoratori	2,47
E.4	La consultazione dei rappresentanti dei lavoratori in cambiamenti importanti conduce ad un maggior impegno dello staff nella realizzazione dei cambiamenti medesimi	2,24

Fonte: Eurofound (2011), *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.

Dall'indagine emergono però grandi differenze nel tasso di adozione delle pratiche innovative tra paesi, ed emerge anche la collocazione particolarmente sfavorevole dell'Italia. La tab.2 mostra inequivocabilmente come l'Italia sia indietro quanto ad adozione rispetto a gran parte dei paesi: 25esima posizione nell'ordinamento due o più pratiche. Inoltre, l'Italia primeggia in negativo per la quota di luoghi di lavoro che *non adotta nessuna* delle pratiche di lavoro considerate: ben il 51% contro una media del 32,5%; sotto l'Italia troviamo, su 30 paesi, solo Malta, Turchia, e Grecia, paesi certamente a debole vocazione industriale.

Il deficit di innovazione del nostro paese si evince anche dall'esame della quota di luoghi di lavoro in cui si adottano pratiche appartenenti ad almeno 2 dei 5 gruppi considerati, con eventuali significativi effetti di *complementarietà*. Ciò che conta non è solo l'adozione di una singola pratica o singolo gruppo di pratiche, ma di un insieme di pratiche differenti che sviluppano sinergie quando usate assieme (ovvero danno luogo a benefici superiori alla semplice somma dei benefici derivanti dalle singole pratiche). L'Italia presenta solo il 17% dei luoghi di lavoro in cui si adottano almeno 2 gruppi di pratiche; peggio dell'Italia fanno solo i paesi sopra richiamati, a cui si aggiungono Ungheria e Cipro. La Germania fa 2 volte meglio dell'Italia (38%), mentre paesi del nord Europa fanno 3 volte meglio (55% e più, per Finlandia, Svezia, Danimarca, Olanda).

Tab.2 – Diffusione di pratiche innovative e frequenza, per paese

Paesi	Nessuna pratica	Una pratica	Due o più pratiche
1. Finlandia	7	23	70
2. Svezia	10	27	64
3. Danimarca	9	27	64
4. Paesi bassi	17	29	54
5. Slovenia	27	32	41
6. Repubblica Ceca	24	38	38
7. Germania	24	38	38
8. Belgio	30	33	37
9. Regno Unito	27	37	37
10. Francia	28	37	35
11. Portogallo	31	36	33
12. Irlanda	31	37	32
13. Lussemburgo	34	34	32
14. Polonia	33	39	31
15. Macedonia	27	43	30
16. Spagna	35	36	30
17. Slovacchia	31	39	29
18. Austria	33	39	28
19. Bulgaria	38	36	26
20. Romania	38	37	25
21. Lettonia	36	40	24
22. Estonia	39	38	23
23. Croazia	40	37	23
24. Lituania	46	36	18
25. Italia	51	32	17
26. Ungheria	45	38	17
27. Cipro	49	35	16
28. Malta	56	32	12
29. Turchia	53	35	12
30. Grecia	71	23	5

Fonte: Eurofound (2011).

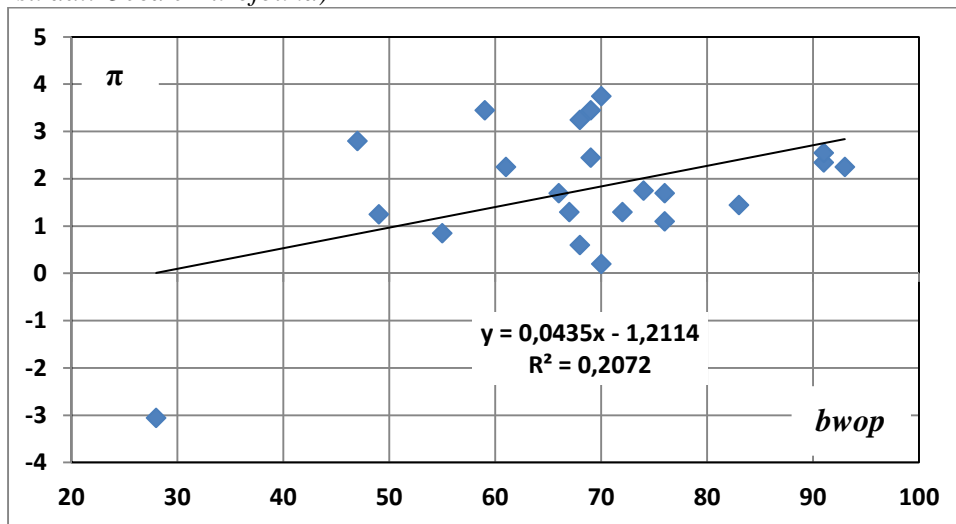
2.2 Innovazioni nei luoghi di lavoro, produttività e tutele del lavoro: un esercizio

La rilevanza che presenta l'adozione di *best work organization practices* sulle performance delle imprese è confermata dallo stesso Eurofound (2011): gli effetti marginali indotti dalla adozione (distinta) dei 5 gruppi di pratiche di lavoro su quattro indicatori di performance (clima lavorativo, assenza di problemi nella gestione risorse umane, performance economica, produttività) sono significativi. In particolare formazione, coinvolgimento dei lavoratori e delle rappresentanze, gruppi di lavoro, hanno effetti fortemente positivi sia su condizioni lavorative e gestione delle risorse umane, che su performance economiche e produttività; anche gli incentivi economici e finanziari per i lavoratori evidenziano effetti positivi su performance economiche e di produttività, pur presentando problemi nella gestione delle risorse umane (Eurofound, 2011, p.15). Quindi,

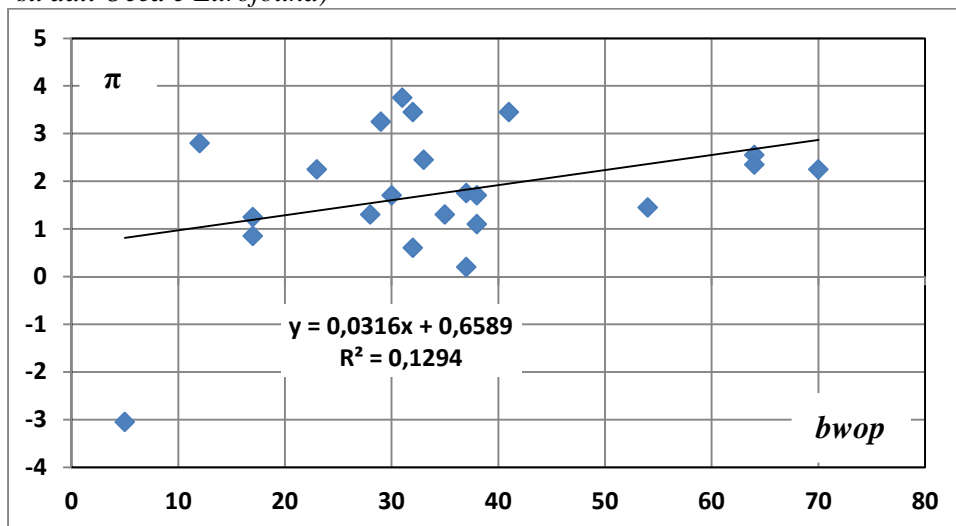
in Europa vengono tratti evidenti vantaggi dall'adozione di *best work organization practices*. Ma l'Italia è, come visto in precedenza, quasi fanalino di coda nella loro adozione.

Con riferimento specifico alla produttività, abbiamo effettuato un semplice esercizio di associazione tra diffusione di pratiche e crescita della produttività del lavoro, incrociando a livello di paesi i dati Eurofound del 2009 con quelli Oecd sulla produttività per ora lavorata degli anni 2010-2011, che sebbene relativi ad un periodo non certo congiunturalmente favorevole, è successivo a quello dell'indagine effettuata negli stabilimenti europei. I graff.2.1-2.2 seguenti evidenziano la relazione individuata.

Graf.2.1 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro 2010-2011 (π) e quota di stabilimenti che adottano almeno una pratica innovativa nei luoghi di lavoro nel 2009 (bwop) (analisi per 22 paesi europei) (nostre elaborazioni su dati Oecd e Eurofound)



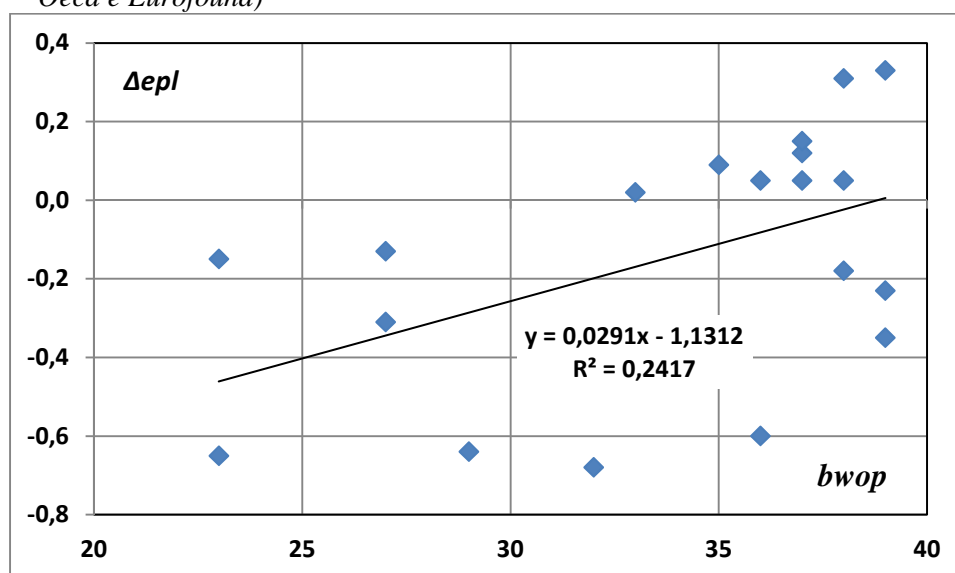
Graf.2.2 – Tassi di crescita annuali della produttività del lavoro 2010-2011 (π) e quota di stabilimenti che adottano almeno due pratiche innovative nei luoghi di lavoro nel 2009 (bwop) (analisi per 22 paesi europei) (nostre elaborazioni su dati Oecd e Eurofound)



L'evidenza, pur se limitata a 22 paesi europei per disponibilità dei dati, supporta la tesi della rilevanza dell'innovazione nei luoghi di lavoro. I paesi in cui prevalgono stabilimenti che adottano almeno una pratica hanno performance di produttività più robuste rispetto a quelli ove gli stabilimenti poco adottano *best work organization practices*. La differenza emerge anche nel caso di adozione di almeno due pratiche innovative, e anche se debolmente trova conferma la tesi della complementarietà tra pratiche. Dall'analisi descrittiva (ancora fatti stilizzati) emerge che la flessibilità innovativa interna all'impresa, declinata dall'innovazione nelle pratiche di organizzazione di lavoro, è associata a guadagni di produttività anche in un periodo certo non favorevole alle imprese.

Per completare l'esame circa *trade off* e *trade in*, esaminiamo anche l'eventuale *trade off* tra protezione dell'impiego e innovazioni nei luoghi di lavoro. Considerando le riforme nella legislazione delle protezioni dell'impiego dal 1998 al 2008, da un lato, e diffusione delle pratiche di organizzazione del lavoro, dall'altro, è possibile incrociare i dati delle fonti Eurofound ed Oecd per 19 paesi europei. L'analisi pone in evidenza che mentre la relazione tra la variabile quota di stabilimenti con almeno una pratica innovativa, oppure quota di stabilimenti con presenza di almeno due pratiche innovative, con le variazioni dell'indice di protezione dell'impiego non risulta significativa, quella con la quota degli stabilimenti con una pratica adottata e l'indice di protezione da luogo al seguente graf.3. Questo mostra che i paesi in cui le riforme di deregolamentazione del mercato del lavoro hanno maggiormente proceduto sono quelli in cui più bassa è la quota di stabilimenti che hanno adottato una pratica innovativa, mentre nei paesi ove le riforme hanno accresciuto le protezioni all'impiego la quota di stabilimenti con una pratica innovativa non scende sotto la soglia del 30% (dove le protezioni sono state ridotte, tale quota scende anche sotto il 25%). Non è possibile trovare però evidenza circa la presenza di complementarità tra pratiche (con più pratiche adottate), da un lato, e tutele del lavoro, dall'altro. La relazione tra mantenimento delle protezioni all'impiego e adozione di pratiche innovative appare positiva e statisticamente significativa nel caso di una pratica adottata (che sia del tipo A piuttosto che B come in precedenza indicato), evidenziando un possibile *trade in* tra tutele del lavoro e adozione di una specifica tipologia di innovazione nei luoghi di lavoro. In altri termini flessibilità esterna all'impresa appare sostituita della flessibilità interna. Questo semplice ma significativo "fatto stilizzato" invia di per sé un segnale alla ricerca scientifica, che crediamo abbia anche implicazioni per le opzioni di *policy*.

Graf.3 – Variazione indice di protezione all'impiego (ver.2) (Δepl), 1998-2008 e quota di stabilimenti che adottano una pratica innovativa nei luoghi di lavoro nel 2009 (*bwop*) (analisi per 19 paesi europei) (nostre elaborazioni su dati Oecd e Eurofound)



Conclusioni

Dagli anni novanta, in procinto di entrare nell'eurozona, l'Italia ha proseguito ininterrottamente la strada della flessibilità del mercato del lavoro con l'obiettivo di far crescere l'occupazione, ridurre la disoccupazione e contrastare il declino della produttività del lavoro. Le riforme "al margine" hanno però mancato gli obiettivi annunciati. Nel decennio dell'euro è cresciuta l'occupazione grazie alla sua componente temporanea, in parte a scapito di quella permanente, le retribuzioni non hanno tenuto il passo della crescita dei prezzi, i salari nominali netti sono tra i più bassi in Europa, il declino della produttività è accelerato, ed è aumentata la distanza dagli altri paesi europei, non solo dell'eurozona, come attesta l'Unione Europea nel suo rapporto sull'occupazione del marzo 2013 (EC, 2013). Dopo 15 anni di politiche di riforme strutturali mal riuscite e sotto i colpi delle politiche "suicide" di austerità espansiva ci ritroviamo con una disoccupazione ufficiale attorno al 12%, che sale al 18%, più di 5 milioni di persone, se teniamo conto della cassa integrazione, dei lavoratori scoraggiati, dei *NEETs*, e con un tasso del 40% circa di disoccupazione giovanile (Marcon, Pianta, 2013).

Il nuovo governo di "pacificazione", o governissimo politico del Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano, ha prospettato di intervenire sulla riforma Fornero, che certo non difendiamo

(<http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/italie/La-non-riforma-pagata-dai-precari-13271>), per ripristinare le condizioni di maggiore flessibilità in entrata, come misura per contrastare la disoccupazione in periodo di crisi, e forse accrescere le convenienze delle imprese per i contratti temporanei. Interventi di questo tipo non solo rischiano di essere poco efficaci, se non per una sostituzione di occupazione permanente con occupazione temporanea, ma sono associati ad una riduzione della produttività del lavoro, come l'esperienza insegna. Invece di accrescere la flessibilità nel mercato del lavoro, peraltro senza accrescere le tutele e le garanzie di reddito, sarebbero opportune politiche di innovazione nei luoghi di lavoro, campo in cui il nostro paese è fanalino di coda in Europa, e ripristinare le condizioni di domanda aggregata, condizione *sine qua non* per una ripresa della domanda di lavoro e della produttività.

Riferimenti bibliografici

- Alleva P. (2013), La trappola di Letta, *il manifesto*, 5 maggio: <http://www.ilmanifesto.it/area-abbonati/ricerca/nocache/1/manip2n1/20130507/manip2pg/09/manip2pz/339884/manip2r1/alleva/>.
- Antonioli D., Bianchi A., Mazzanti M., Montresor S., Pini P. (2013), Innovation Strategies and Economic Crisis: Evidence from Firm-level Italian Data, *Economia Politica*, vol.30, n.1, pp.15-49.
- Antonioli D., Pini P. (2013a), Contrattazione, dinamica salariale e produttività: ripensare gli obiettivi ed i metodi, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol.14, n.2, in corso di pubblicazione.
- Antonioli D., Pini P. (2013b), Retribuzioni e contrattazione decentrata. L'accordo sbagliato tra le parti sociali, *Argomenti*, n.37, pp.45-70, in corso di pubblicazione.
- Brancaccio E. (2013), Sul mercato del lavoro Letta dichiara – tecnicamente – il falso, *Keynesblok.com*, 2 maggio: <http://keynesblog.com/2013/05/02/sul-mercato-del-lavoro-letta-dichiara-il-falso/>.
- Damiani M., Pompei F., Ricci A. (2011), *Temporary job protection and productivity growth in EU economies*, MPRA Paper N.29698, Munich Personal RePEc Archive: <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/29698/>.
- EC (2013), EU Employment and Social Situation, *Social Europe Quarterly Review*, marzo, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound (2011), *HRM Practices and Establishment Performance*, Eurofound, Dublino: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/69/en/1/EF1169EN.pdf>.
- Gallino L. (2013), Ecco dove si può creare lavoro, *La Repubblica*, 10 maggio: <http://temi.repubblica.it/micromega-online/ecco-dove-si-puo-creare-lavoro/>.
- Gritti P., Leoni R. (2012), High Performance Work Practices, Industrial Relations and Firm Propensity for Innovation, in Bryson A. (ed.), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-Managed Firms*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley (UK), vol.13, pp.267-309.
- Leoni R. (2013). Organization of Work Practices and Productivity, in Grandori A. (ed.). *Handbook of Economic Organization*, Edward Elgar. Cheltenham, cap.17, pp.312-334.
- Lucidi F., Kleinknecht A. (2010), Little Innovation, Many Jobs: An Econometric Analysis of the Italian Labour Productivity Crisis, *Cambridge Journal of Economics*, vol.34, n.3, pp.525-546.
- Marcon G., Pianta M. (2013), *Sbilanciamo l'economia*, Bari, Laterza.
- Oecd (2013), *Statistical database*: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=EPL_OV#
- Pini P. (2012), La non-riforma pagata dai precari, *Sbilanciamoci.info*, 16 aprile: <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/italie/La-non-riforma-pagata-dai-precari-13271>.
- Pini P. (2013a), Quell'organizzazione del lavoro che non cambia, *Lavoce.info*, 15 febbraio: <http://www.lavoce.info/quellorganizzazione-del-lavoro-che-litalia-non-innova/>.
- Pini P. (2013b), Produttività e regimi di protezione del lavoro, *Keynesblok.com*, 20 marzo: <http://keynesblog.com/2013/03/20/produttivita-e-regimi-di-protezione-del-lavoro/>.
- Pini P. (2013c), Togliere tutele al lavoro non aiuta la produttività, *Sbilanciamoci.info*, 29 marzo: <http://www.sbilanciamoci.info/Sezioni/globi/Togliere-tutele-al-lavoro-non-aiuta-la-produttivita-17530>.
- Pini P., Santangelo D. (2010), The Underlying Internal Learning Process of Incremental and Radical Innovations, *Economia Politica*, vol.27, n.1, pp.55-81.

15 maggio 2013