

Conferenza Banca d'Italia – CEPR

La partecipazione al mercato del lavoro: le forze in gioco e le sfide per la politica economica

Intervento di apertura del Vice Direttore Generale della Banca d'Italia

Luigi Federico Signorini

Centro convegni “Carlo Azeglio Ciampi”

Roma, 15-16 marzo 2018

Signore, signori,

è un piacere dare il benvenuto ai partecipanti al convegno Banca d'Italia-CEPR su “La partecipazione al mercato del lavoro: le forze in gioco e le sfide per la politica economica”¹.

Un mercato del lavoro ben funzionante è essenziale per sostenere la crescita e mantenere la coesione sociale. Lo scopo di questa conferenza è quello di migliorare la nostra comprensione dei cambiamenti di lungo periodo che interessano sia l’offerta sia la domanda di lavoro, le criticità e le opportunità che essi comportano, e le sfide per la politica economica.

Presenterò brevemente queste dinamiche, analizzando alcune delle politiche già adottate in diversi paesi, per poi proporre qualche spunto di discussione.

Tendenze nell’offerta di lavoro

In Europa la partecipazione al mercato del lavoro è considerevolmente aumentata negli ultimi decenni e, anche se con marcate differenze tra i vari paesi, ha raggiunto il livello degli Stati Uniti. Secondo gli ultimi dati era pari al 73 per cento nel 2017, circa dieci punti percentuali in più rispetto ai primi anni ottanta.

I fattori che hanno determinato questa tendenza sono tre.

Il primo è il crescente coinvolgimento delle donne in attività lavorative di mercato. Nell’Unione europea il tasso di attività delle donne è salito di circa 20 punti percentuali dall’inizio degli anni ottanta, raggiungendo il 68 per cento nel 2017. Ciò riflette vari fattori: i progressi tecnologici che hanno ridotto il tempo destinato al lavoro domestico non retribuito, la crescente disponibilità di posizioni lavorative con orari flessibili, l’aumentata offerta e accessibilità dei servizi di cura dei bambini, nonché una maggiore condivisione del lavoro domestico tra uomini e donne. Il contributo del lavoro femminile alla struttura occupazionale negli Stati Uniti sarà al centro di uno dei lavori che verranno presentati questa mattina².

La seconda determinante dell’incremento della partecipazione è l’aumento del livello di istruzione, un fattore che – come è noto – è positivamente associato all’offerta di lavoro. In Europa la quota di individui di 20 anni o più con un’istruzione universitaria o professionale avanzata è cresciuta di circa 10 punti percentuali negli ultimi 15 anni, raggiungendo il 30

¹ Desidero ringraziare Eliana Viviano e Francesco D’Amuri per la loro collaborazione nella preparazione di questo discorso.

² Cerina F., Moro A., Petersen Rendall, M. (2018), *The role of gender in employment polarization*.

per cento nel 2017. Il maggiore attaccamento al mercato del lavoro di persone appartenenti alle fasce centrali d'età ha più che compensato la minore partecipazione dei giovani, ora impegnati in percorsi formativi generalmente più lunghi.

Il terzo fattore è l'immigrazione. La partecipazione degli immigrati al mercato del lavoro è elevata; la loro quota sulla popolazione in età lavorativa è aumentata in modo significativo nelle economie avanzate (ad esempio, in Europa è passata dal 4,4 per cento nel 2002 all'8,2 nel 2016). La letteratura economica ha trovato raramente effetti negativi dell'immigrazione sulle prospettive occupazionali dei lavoratori nati nel paese ospitante; al contrario, considerato che le due categorie di lavoratori hanno spesso competenze diverse, queste possono risultare complementari nel processo produttivo³.

Il contributo positivo alla partecipazione al mercato del lavoro di alcuni fattori demografici dovrebbe rallentare nel futuro. In particolare la coorte di *baby-boomer*, che ha a lungo sostenuto la quota di popolazione in età lavorativa, ha ora iniziato a accrescere la schiera dei pensionati. A parità di requisiti di accesso alla pensione, l'invecchiamento tende a ridurre il tasso di partecipazione. Tuttavia, secondo la Commissione europea⁴ la quota di individui attivi tra i 20 e i 64 anni salirà ancora di tre punti percentuali tra il 2016 e il 2070, anche grazie al progressivo innalzamento dei requisiti pensionistici attuato in diversi paesi.

Le tendenze future dei flussi migratori sono estremamente difficili da prevedere. La pressione migratoria appare destinata ad aumentare, dato che sempre più persone nei paesi meno sviluppati varcheranno la soglia tra la povertà assoluta (che non offre nessuna possibilità di emigrazione) e quella condizione in cui si è raggiunto il livello minimo di conoscenze e risorse necessarie per tentare la sorte in un altro paese. D'altro canto, nei paesi sviluppati il dibattito politico sulle conseguenze sociali dell'immigrazione occupa uno spazio sempre maggiore e le questioni relative alla gestione dei flussi migratori e all'integrazione degli immigrati sono altamente controverse.

Tendenze della domanda di lavoro

L'evoluzione della domanda di lavoro è influenzata dalle due grandi forze trainanti nelle economie contemporanee: il progresso tecnologico e la globalizzazione. Vi sono diffusi timori che, nelle economie avanzate, queste forze stiano esercitando una pressione al ribasso sulla domanda di lavoro.

Storicamente, e in particolare durante le recessioni, non sono mai mancate preoccupazioni circa il potenziale effetto negativo sull'occupazione dell'innovazione tecnologica. In questo eterno dibattito, sono state sostenute le posizioni più varie e alcuni eminenti economisti occasionalmente – e non sempre prudentemente – si sono avventurati in fosche previsioni.

³ Peri, G. (2016), *Immigrants, Productivity, and Labor Markets* in *Journal of Economic Perspectives*, 30(4).

⁴ European Commission (2018), *Ageing report 2018. Underlying Assumptions and Projection Methodologies*.

Ricardo, nella terza edizione dei suoi *Principi di economia politica e della tassazione* (1821) scrive: «L'opinione, diffusa tra i lavoratori, che l'impiego di macchinari sia spesso dannoso per i loro interessi non è fondata sul pregiudizio o sull'errore, ma è conforme ai principi dell'economia politica»⁵.

Nel suo famoso saggio su *Le possibilità economiche per i nostri nipoti* (1930), Keynes sosteneva: «Siamo afflitti da una nuova malattia di cui alcuni lettori potrebbero non aver ancora sentito il nome, ma di cui sentiranno molto parlare negli anni a venire, cioè la disoccupazione tecnologica. Si tratta di disoccupazione legata al fatto che il ritmo al quale il lavoro sarà sostituito dalle innovazioni tecnologiche sarà maggiore di quello con cui si individueranno nuove modalità di utilizzo della forza lavoro»⁶. Keynes pensava anche che, a distanza di cento anni, gli esseri umani non avrebbero più avuto bisogno di lavorare. Tre ore di lavoro al giorno sarebbero state sufficienti a soddisfare quell'impulso dell'umanità a produrre con “il sudore della fronte”. Ci sono rimasti 12 anni per raggiungere questo obiettivo⁷.

Per usare le parole di Mokyr et al.⁸ «se qualcuno così brillante come David Ricardo è caduto così terribilmente in errore su come i macchinari avrebbero ridotto la domanda di lavoro, gli economisti moderni dovrebbero essere molto cauti nel formulare predizioni sulla fine del lavoro». L'esperienza maturata finora evidenzia che, nel lungo termine, il cambiamento tecnologico migliora il tenore di vita aumentando la produttività e i livelli di consumo, senza distruggere nel complesso posti di lavoro⁹. Il numero medio di ore lavorate è certamente diminuito; tuttavia non siamo neanche vicini al livello immaginato da Keynes. Le previsioni catastrofiche che suggeriscono che le macchine a un certo punto nel futuro avrebbero avuto «un vantaggio assoluto e comparato sugli umani in tutte le attività»¹⁰ hanno alta probabilità di rivelarsi, ancora una volta, errate¹¹.

Tuttavia, i progressi tecnologici implicano spesso profondi cambiamenti nella struttura occupazionale. Negli ultimi anni si è rilevata in particolare una maggiore “polarizzazione” del mercato del lavoro. Le attività di media complessità, con mansioni connotate da un prevalente contenuto ripetitivo, sono state colpite più di altre; la loro quota sul totale degli occupati è diminuita di sette punti percentuali negli Stati Uniti e di nove punti in Europa¹². Allo stesso tempo sono aumentate le opportunità di lavoro ai due

⁵ Ricardo, D. (1821), *The Principles of Political Economy & Taxation*. London: New York: J.M. Dent; E.P. Dutton, ristampato nel 1911.

⁶ Keynes, J.M. (1930), *Economic Possibilities for Our Grandchildren*, in *Essays in Persuasion*, New York: W.W. Norton & Co., ristampato nel 1963.

⁷ *Ibid*, Chapter II.

⁸ Mokyr J., Vickers C., Ziebarth, N.L. (2015), *The History of Technological Anxiety and the Future of Economic Growth: Is This Time Different?*, in *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 31-50.

⁹ Autor, D. (2015), *Why are there still so many jobs?*, in *Journal of Economic Perspectives*, 29(3).

¹⁰ Mokyr et al., *op. cit.*

¹¹ DeLong, B. (2017), *Inclusive AI: Technology and Policy for a Diverse Urban Future*, intervento al Citris and Banatao institute.

¹² *OECD Employment Outlook 2017*, Capitolo 3, p. 121, Figura 3.A1.1, Le occupazioni di medio livello includono le occupazioni classificate nelle categorie ISCO-88 4, 7 e 8 (impiegati, artigiani, operatori di macchine e di impianti).

estremi opposti della distribuzione delle competenze. La domanda di alte professionalità è cresciuta in quanto tali professionalità sono complementari alla tecnologia. Ma anche la domanda di lavoratori a bassa qualifica è salita, perché alcuni lavori prevalentemente manuali (come i servizi di cura delle persone) non sono facilmente sostituibili dalle macchine, mentre l'aumento della produttività e del reddito nell'economia ne determina una maggiore domanda.

La globalizzazione rafforza questa tendenza. L'accresciuta concorrenza internazionale favorisce l'emergere di imprese "superstar", con migliori condizioni per i relativi addetti (per non parlare di quelle dei proprietari o gestori). Allo stesso tempo, in molte economie avanzate la delocalizzazione deprime la domanda di lavoratori con qualifiche intermedie, impiegati nella produzione di beni per i mercati internazionali.

Le implicazioni in termini di polarizzazione del reddito non sono però sempre ovvie. Un articolo che sarà presentato in questa conferenza mostra che la crescita della domanda di lavoro ai poli opposti della distribuzione ha determinato a sua volta un aumento dell'offerta di lavoro femminile e immigrata¹³. Un altro lavoro che verrà presentato qui evidenzia che le imprese più innovative pagano mediamente salari più alti a tutti i lavoratori, anche a quelli poco qualificati¹⁴.

Tuttavia, mentre la storia mostra che gli effetti di lungo periodo del cambiamento tecnologico sono con ogni probabilità interamente positivi, nel breve termine si possono determinare costi di aggiustamento e molti posti di lavoro possono essere a rischio. La politica economica non lo può ignorare.

Le riforme

La sfida consiste quindi nell'individuare il modo di consentire ai sistemi economici di conseguire il più possibile i benefici di lungo termine, alleviando i costi di breve periodo legati a mutamenti strutturali. Sebbene non esista un'unica soluzione ottimale, sia la teoria economica sia l'esperienza segnalano l'importanza di alcune riforme strutturali per favorire una crescita ampia e inclusiva.

Ricorderò brevemente tre tipi di politiche che sono (o dovrebbero essere) nell'agenda della maggior parte dei paesi: (a) misure che possono favorire l'offerta di lavoro; (b) misure che possono aumentare il capitale umano; (c) misure che possono facilitare e rendere equo il processo di adattamento ai cambiamenti strutturali (*flexicurity*).

Sostenere la partecipazione – Ci sono tre principali strategie per incrementare la partecipazione al mercato del lavoro:

- raggiungere la parità di genere nei tassi di partecipazione;

¹³ Basso G., Peri G., Rathman, A. (2017), *Computerization and immigration: theory and evidence from the United States*, NBER WP n. 23935.

¹⁴ Aghion P., Bergeaud P., Blundell R., Griffith, R. (2018), *The Innovation Premium to Low Skill Jobs*.

- prolungare la vita lavorativa;
- gestire i flussi migratori e integrare opportunamente gli immigrati.

In Europa, i progressi nella partecipazione delle donne al mercato del lavoro sono stati sostanziali, ma nella maggior parte dei paesi la parità è ancora una prospettiva distante. La differenza tra i tassi di partecipazione di uomini e donne è oggi pari a circa dieci punti percentuali nell'Unione europea e negli Stati Uniti; nonostante i recenti progressi, per l'Italia questa differenza è tuttora pari al doppio. Orari lavorativi più flessibili e un'organizzazione del lavoro adatta alle famiglie sono strumenti importanti per conseguire una partecipazione più inclusiva (e tra l'altro per una più equa distribuzione dei lavori domestici). In molti paesi europei c'è ampio spazio per ulteriori miglioramenti, come ad esempio nella fornitura di strutture e servizi per l'infanzia.

Il continuo aumento della speranza di vita rende inevitabile l'innalzamento dell'età pensionabile, per garantire la sostenibilità dei sistemi pensionistici pubblici; questo a sua volta determina tassi di partecipazione più alti nelle fasce di età avanzata. Molti paesi europei stanno rivedendo, o hanno bisogno di rivedere, i loro sistemi pensionistici. Secondo la valutazione effettuata nel quadro della Procedura per gli squilibri macroeconomici condotta dalla Commissione europea, 12 membri dell'Unione europea mostrano criticità relative alla sostenibilità a lungo termine delle loro finanze pubbliche anche legate alla spesa per pensioni¹⁵. Per quei paesi che hanno adottato riforme ambiziose, è importante che non ci siano ripensamenti.

Le riforme pensionistiche già introdotte in Europa avranno come effetto un incremento dell'età pensionabile di oltre due anni tra il 2016 e il 2070¹⁶; l'impatto sulla partecipazione della forza lavoro per la classe di età 55-64 sarà molto significativo (12 punti percentuali). L'aumento sarà ancora più forte in Italia, dove l'insieme di importanti riforme attuate progressivamente nel corso degli ultimi due decenni ha trasformato quello che era considerato uno dei sistemi pensionistici pubblici *meno* sostenibili in uno dei *più* sostenibili. Tra il 1990 e il 2016, l'età media al pensionamento era già salita da 57 a oltre 62 anni; secondo le proiezioni, da ora al 2070 dovrebbe aumentare ancora di oltre cinque anni; si prevede che i tassi di partecipazione nella classe di età 55-64 raggiungano livelli in linea se non maggiori rispetto a quelli dei grandi paesi europei. (Lasciatemi aggiungere che è sempre più necessario rivedere le fasce di età che vengono normalmente utilizzate: “65+” non può essere ancora considerato come sinonimo di “presumibilmente in pensione”).

Si potrebbe pensare che una forza lavoro più matura potrebbe essere meno produttiva o innovativa, o che se le persone dai capelli grigi rimangono più a lungo al lavoro possono rendere meno probabile l'assunzione di colleghi più giovani. Su questi argomenti ci sono diversi punti di vista. Una ricerca sull'Italia¹⁷ mostra che l'aumento imprevisto nei livelli

¹⁵ European Commission (2018), *European Semester Winter Package: reviewing Member States' progress on their economic and social priorities*.

¹⁶ European Commission (2018), *The 2018 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies*.

¹⁷ Carta F., D'Amuri F., von Wachter, T. (2018), *Workforce ageing, pension reform and firm's dynamics*, Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, in corso di pubblicazione.

occupazionali dei lavoratori meno giovani determinato dai cambiamenti delle regole pensionistiche avvenuti nel 2012 non ha ridotto l'occupazione in altre classi di età. D'altra parte, un lavoro che sarà presentato domani¹⁸ trova un effetto negativo dell'invecchiamento sul dinamismo e sulla crescita.

Gestire l'immigrazione è la sfida più difficile di tutte. Ricerca economica oggettiva e basata sulle evidenze può contribuire a un dibattito pubblico informato. Uno studio che sarà presentato domani¹⁹ sull'impatto della sanatoria dei migranti irregolari sul mercato del lavoro in Spagna, ne è un esempio: esso fornisce risultati interessanti e con diverse sfaccettature.

Formazione scolastica – Il miglioramento del livello di istruzione della forza lavoro europea negli ultimi dieci anni è in parte dovuto a politiche mirate (sebbene queste ultime differiscano ampiamente tra paesi). Nonostante i tanti progressi, c'è ancora evidenza che i sistemi di istruzione europei non siano pienamente in grado di fornire ai lavoratori le competenze di cui essi hanno bisogno.

Una recente indagine²⁰ evidenzia che, in particolare nei paesi dell'Europa meridionale, una quota crescente di lavoratori è *sovra istruita*, ovvero caratterizzata da un livello di istruzione non necessario per il lavoro svolto, ma al tempo stesso *sotto qualificata*, cioè carente in certe specifiche abilità necessarie all'attività lavorativa. Ciò suggerisce che molti sistemi di istruzione europei non siano riusciti a integrare in modo abbastanza efficiente ed equilibrato l'istruzione generale e quella professionale. La prima è a volte troppo orientata alla conoscenza accademica e trascura lo sviluppo delle capacità di adattamento e di risoluzione dei problemi richieste dal mercato del lavoro. La seconda si concentra in maniera troppo restrittiva su specifiche competenze che, pur aumentando le prospettive di occupazione a breve termine, diventano rapidamente obsolete²¹.

Nel campo dell'istruzione, l'Italia presenta problemi specifici. Gli indicatori di istruzione formale (anni di istruzione, livelli di conoscenze e competenze a determinate età) sono da anni significativamente più bassi rispetto a quelli dei paesi con un livello di sviluppo comparabile. Per molto tempo la questione non è stata considerata come rilevante. Negli anni settanta e ottanta i distretti industriali italiani (gruppi di piccole imprese manifatturiere specializzate) hanno prosperato in gran parte grazie a una forma di capitale umano specifica del territorio, acquisita nelle scuole professionali, attraverso la formazione sul posto di lavoro e mediante una forma più generale di interazione sociale (quello che talvolta si chiama il "clima industriale locale"). In questo contesto i rendimenti

¹⁸ Engbom, N. (2018), *Firm and Worker Dynamics in an Aging Labor Market*.

¹⁹ Monras J., Vazquez-Grenno J., Elias, F. (2018), *Understanding the Effects of Legalizing Undocumented Immigrants*.

²⁰ Flisi S., Goglio V., Meroni E., Rodrigues M., Vera-Toscano, E. (2017), *Measuring Occupational Mismatch: Overeducation and Overskill in Europe—Evidence from PIAAC*, in *Social indicators research*, 131(3).

²¹ Krueger D., Kumar, K.B. (2004), *Skill-specific rather than general education: reason for US-Europe growth differences?* in *Journal of economic growth*, 9(2); Hanushek E.A., Schwerdt G., Woessmann L., Zhang, L. (2017), *General education, vocational education, and labor-market outcomes over the lifecycle*, in *Journal of Human Resources*, 52(1).

dell'istruzione formale apparivano ridotti. Da allora, tuttavia, la crescente importanza globale delle competenze legate alla tecnologia ha cambiato radicalmente la situazione. Il “clima industriale locale”, seppure importante, non è più sufficiente. L'inadeguato sviluppo del capitale umano è uno dei motivi, io credo, dell'insoddisfacente crescita della produttività del Paese negli ultimi due decenni. In virtù di (parziali) riforme sono stati compiuti alcuni progressi lungo le due dimensioni dell'istruzione: è cresciuta la scolarizzazione media e i confronti internazionali delle competenze tra le giovani coorti sono ora meno sfavorevoli di quanto non lo fossero un tempo. Tuttavia permane un divario, e a mio parere riceve un'attenzione meno sistematica di quanto non meriti nel dibattito sulle politiche pubbliche²².

Aumentare la flessibilità, fornendo sicurezza – Una crescente letteratura empirica mostra l'efficacia di sistemi che combinano una maggiore flessibilità nel mercato del lavoro con minore dualità e maggiore protezione del lavoratore. I paesi che hanno affrontato la Grande recessione con mercati del lavoro più flessibili hanno mostrato in generale una maggiore capacità di recupero. La sfida è coniugare la rapida riallocazione della forza lavoro con livelli adeguati di tutela per i lavoratori. Sebbene non facile, in linea di principio, questo equilibrio può essere perseguito attraverso una regolamentazione flessibile del rapporto di impiego accompagnata da strumenti di protezione per coloro che perdono il lavoro, da interventi di riqualificazione professionale e dalle politiche attive. Quattro studi che saranno presentati in questa conferenza trattano questi argomenti. In particolare, si analizzano l'efficacia delle riduzioni sussidiate dell'orario nel proteggere posti di lavoro²³, la relazione tra i flussi dei lavoratori in imprese con più stabilimenti e le restrizioni sui licenziamenti²⁴, la rilevanza delle notifiche anticipate di licenziamento per l'efficiente riallocazione dei lavoratori²⁵ e l'efficacia di specifiche politiche attive²⁶.

Negli ultimi anni molti paesi europei hanno adottato riforme per migliorare il funzionamento del mercato del lavoro²⁷. La banca dati LABREF della Commissione europea, che le elenca tutte, segnala un numero di modifiche dei regimi di protezione dell'impiego che nel periodo 2008-2013 era quasi doppio rispetto ai sette anni precedenti. In Italia il numero di questi interventi è cresciuto di sette volte; il processo riformatore è continuato nel 2014 e nel 2015. Le riforme hanno esteso la copertura dell'indennità di disoccupazione, hanno in parte migliorato le politiche attive e, soprattutto, hanno aumentato

²² Brandolini A., Cipollone, P. (2001), *Multifactor productivity and labour quality in Italy, 1981-2000*, Banca d'Italia, Tema di Discussione, 422; Bugamelli M., Lotti, F. (2018) *La crescita della produttività in Italia: la storia di un cambiamento al rallentatore*, Banca d'Italia, Questioni di Economia e Finanza, 422; Colonna, F. (2017), *Chicken or the egg? Human capital demand and supply*, in *Politica economica*, 33(1).

²³ Cahuc P., Kramarz F., Nevoux, S. (2018), *Short-Time Work and Employment in the Great Recession in France*.

²⁴ Cestone G., Fumagalli C., Kramarz F., Pica, G. (2018), *Insurance Between Firms: The Role of Internal Labor Markets*.

²⁵ Fredriksson P., Cederlöf J., Nekoei A., Seim, D. (2018), *Consequences of advance layoff notice for workers and firms*.

²⁶ van der Klaauw B., Ziegler, L. (2018), *A Randomized Experiment on Matching Unemployed Workers to Employers*.

²⁷ Turrini et al. (2015), *A decade of labour market reforms in the EU: insights from the LABREF database*, in *IZA Journal of Labor Policy*, 12(4).

la flessibilità del mercato del lavoro, rendendo in particolare le procedure di licenziamento più semplici e meno incerte. La riforma francese del 2017 è andata nella stessa direzione.

La ricerca economica disponibile mostra che le riforme italiane hanno contribuito a creare nuovi impieghi stabili dopo un periodo di ristagno prolungato dell'attività economica, nonché ad accelerare la trasformazione di rapporti di lavoro temporanei in permanenti²⁸. Uno studio che conferma ed estende tali risultati sarà presentato domani²⁹.

La strada da percorrere

Negli ultimi anni l'Europa ha compiuto progressi notevoli – sebbene diseguali tra paesi – nel migliorare la regolamentazione del lavoro. Anche se in vari paesi le ferite profonde della Grande recessione sono ancora non pienamente rimarginate, i livelli di occupazione sono oggi più alti di quanto non fossero prima dell'inizio della crisi nel 2008; anche la percentuale di individui attivi nel mercato del lavoro si attesta su livelli mai raggiunti prima, riflettendo sia il maggiore dinamismo delle nostre società, sia l'effetto di politiche che hanno ridotto i disincentivi al lavoro. Tuttavia molto resta ancora da fare.

I mercati del lavoro sono ancora troppo segmentati tra *insiders* e *outsiders*. A causa di persistenti rigidità e di prospettive economiche meno favorevoli rispetto al passato, le giovani generazioni che entrano nel mercato del lavoro oggi affrontano peggiori prospettive di lavoro in termini di stabilità, di profili salariali e di carriera rispetto a quelle delle generazioni precedenti.

Le tendenze determinate dallo sviluppo tecnologico potrebbero rafforzare il dualismo tra lavoratori altamente e scarsamente qualificati. Porre ostacoli al commercio o allontanarsi dalla frontiera tecnologica, sulla base del fatto che non tutti ne traggono uguali benefici, sarebbe miope. L'aumento e il miglioramento dell'istruzione, nonché il sostegno alla (ri)qualificazione costituiscono invece una priorità per una crescita più inclusiva. Si deve perseguire un difficile equilibrio tra la necessità di alleviare i costi del cambiamento e quella di favorire l'adattamento degli individui e della società nel suo complesso.

Esistono ampi spazi di approfondimento per la ricerca economica. Ho già richiamato brevemente i lavori che verranno presentati in questa conferenza. Vorrei ora concludere ponendo tre questioni che secondo me restano ancora aperte:

- Cosa sappiamo sull'effettiva convenienza economica delle politiche attive del mercato del lavoro nei diversi paesi? Non si sono visti molti lavori di ricerca che confrontino gli effetti di queste politiche con usi alternativi di denaro pubblico, come una riduzione del cuneo fiscale sul lavoro.

²⁸ Sestito P., Viviano, E. (2018), *Firing costs and firm hiring: Evidence from an Italian reform*, in *Economic Policy*, 93(33).

²⁹ Boeri T., Garibaldi, P. (2018), *Graded Security and Labor Market Mobility: Clean Evidence from the Italian Jobs Act*.

- Cosa sappiamo sulle determinanti dell'efficienza del processo che determina l'incontro tra individui in cerca di lavoro e posizioni lavorative? Perché persistono disallineamenti tra domanda e offerta di lavoro, sia in termini geografici, sia di competenze? Quali sono i fattori che determinano la qualità delle politiche mirate a ridurre la disoccupazione strutturale e di lungo periodo?
- Infine, molti economisti sono sorpresi dal fatto che i salari reagiscano poco al ciclo economico, soprattutto al livello aggregato. Pensiamo che questo risultato possa essere attribuito a effetti di composizione, dal momento che shock negativi alla domanda di lavoro normalmente colpiscono con maggior forza i lavoratori poco qualificati o con minore esperienza? Qual è invece l'impatto delle rigidità nominali dei salari e dei comportamenti di coloro che cercano un impiego?

Barbara Petrongolo, che aprirà il dibattito tra poco, si concentrerà proprio su quest'ultimo punto. Non voglio rubare altro tempo al suo discorso. È quindi l'ora per me di chiudere questo intervento e augurare a tutti voi una piacevole e proficua discussione.

