

ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO

anno XX (2017), n. 19 (2)
ISSN 2038-3215



ARCHIVIO ANTROPOLOGICO MEDITERRANEO on line

anno XX (2017), n. 19 (2)

SEMESTRALE DI SCIENZE UMANE

ISSN 2038-3215

Università degli Studi di Palermo
Dipartimento Culture e Società

Direttore responsabile
GABRIELLA D'AGOSTINO

Comitato di redazione

DANIELA BONANNO, SERGIO BONANZINGA, IGNAZIO E. BUTTITTA, GABRIELLA D'AGOSTINO, FERDINANDO FAVA, ALESSANDRO MANCUSO, VINCENZO MATERA, MATTEO MESCHIARI, ROSARIO PERRICONE, DAVIDE PORPORATO (*website*)

Segreteria di redazione

GIANPAOLO FASSINO, SERENA GARBOLINO, LUCA GHIARDO, SEBASTIANO MANNIA

Impaginazione

ALBERTO MUSCO (OFFICINA DI STUDI MEDIEVALI)

Comitato scientifico

MARLÈNE ALBERT-LLORCA

Département de sociologie-ethnologie, Université de Toulouse 2-Le Mirail, France

ANTONIO ARIÑO VILLARROYA

Department of Sociology and Social Anthropology, University of Valencia, Spain

ANTONINO BUTTITTA (†)

Università degli Studi di Palermo, Italy

IAIN CHAMBERS

Dipartimento di Studi Umani e Sociali, Università degli Studi di Napoli «L'Orientale», Italy

ALBERTO M. CIRESE (†)

Università degli Studi di Roma «La Sapienza», Italy

JEFFREY E. COLE

Department of Anthropology, Connecticut College, USA

JOÃO DE PINA-CABRAL

Institute of Social Sciences, University of Lisbon, Portugal

ALESSANDRO DURANTI

UCLA, Los Angeles, USA

KEVIN DWYER

Columbia University, New York, USA

DAVID D. GILMORE

Department of Anthropology, Stony Brook University, NY, USA

JOSÉ ANTONIO GONZÁLEZ ALCANTUD

University of Granada, Spain

ULF HANNERZ

Department of Social Anthropology, Stockholm University, Sweden

MOHAMED KERROU

Département des Sciences Politiques, Université de Tunis El Manar, Tunisia

MONDHER KILANI

Laboratoire d'Anthropologie Culturelle et Sociale, Université de Lausanne, Suisse

PETER LOIZOS (†)

London School of Economics & Political Science, UK

ABDERRAHMANE MOUSSAOUI

Université de Provence, IDEMEC-CNRS, France

HASSAN RACHIK

University of Hassan II, Casablanca, Morocco

JANE SCHNEIDER

Ph. D. Program in Anthropology, Graduate Center, City University of New York, USA

PETER SCHNEIDER

Department of Sociology and Anthropology, Fordham University, USA

PAUL STOLLER

West Chester University, USA



Editoriale

5 Editoriale

Managing Global Social Water

9 Elena Bougleux, Nadia Breda, *Managing Global Social Water. Ethnography of Emerging Practices in the Anthropocene*

13 Elena Bougleux, *A River that Divides. Climate Change Perspectives and Historical Accounts in Southern India*

27 Nadia Breda, *The two Hydrogens. Water in an Anthroposophical view, facing up to the Anthropocene*

47 Linda Johnson-Bell, *Wine or Water? Viticulture's Global Water Footprint and Irrigation: an Unaffordable Luxury*

69 Paolo Gruppuso, *Geologic and Historical, Surface and Depth. Entanglement of Water and Temporality in a contested Wetland of Agro Pontino*

81 Rita Vianello, *Global Climate Changes in Venice Lagoon. The Phenomenon of "acqua alta" and the Perception of the Safeguards Works*

97 Silvia Lelli, *Fourth Landscape in the Anthropocene. Artethnographic Findings from a Mediterranean Waterfront*

Lavoro e vita nella contemporaneità'.
Una prospettiva antropologica fra
trasformazioni globali e strategie di resistenza

123 Fulvia D'Aloisio, *Introduzione.*

Lavoro e vita nella contemporaneità: note antropologiche sulla crisi di un valore fondante

135 Simone Ghezzi, *L'artigiano flessibile. Note sul lavoro nel distretto della produzione del mobile in Brianza*

143 Francesco Bogani, *Autotrasporto, supply chain e democrazia. Il caso etnografico di un'azione sindacale nel campo della logistica*

151 Tommaso India, *Il processo di deindustrializzazione della FIAT di Termini Imerese. Potere, sindacato e trasformazioni identitarie*

161 Franco Lai, *Spazi del lavoro, spazi del tempo libero. Una riflessione sulla trasformazione dei luoghi della produzione industriale in luoghi per il tempo libero in Sardegna*

173 Fulvia D'Aloisio, *Tra la Germania, l'Abruzzo e l'Emilia. Transiti di lavoro e competenze nell'insourcing della scocca in carbonio in Automobili Lamborghini*

185 Sabrina Perra, *Trasformazioni del lavoro, Jobs Act e disuguaglianze sociali in Italia. Riflessioni critiche*

197 Massimiliano Delfino, *Stabilità, flessibilità e precarietà del lavoro. Il Jobs Act nel contesto europeo*

Leggere - Vedere - Ascoltare

205 *Etnografie del contemporaneo III: le comunità patrimoniali*, AM Antropologia Museale, Rivista della società Italiana per la Museografia e i Beni Demoetnoantropologici, anno 13, numero 37/39, 2015-2016

208 ANTONELLO RICCI, *Il secondo senso. Per un'antropologia dell'ascolto*, Milano, Franco Angeli 2016

211 Abstracts

Sabrina Perra

Trasformazioni del lavoro, Jobs Act e disuguaglianze sociali in Italia. Riflessioni critiche

Introduzione

La legge 183/2014 evocativamente chiamata *Jobs Act* chiude un lungo percorso di regolamentazione del mercato del lavoro cominciato in Italia a partire dalla prima metà degli anni Novanta e finalizzato all'accrescimento della sua flessibilità. Risale, infatti, al 1997 e al Pacchetto Treu (L.196/1997) il primo importante provvedimento che ha introdotto alcune forme di contratto a termine. Da allora si sono susseguiti una serie di interventi, di cui i più importanti sono stati la Legge Biagi (L.30/2003) e la più recente Legge Fornero (L.92/2012) che, in modo più o meno sistemico, hanno regolamentato i rapporti di lavoro diversi dal contratto a tempo indeterminato. Fino ad allora, questa forma contrattuale rappresentava il lavoro "standard" cui erano attribuite caratteristiche di stabilità e le più ampie misure di sicurezza e protezione sociale. Gli interventi legislativi che si sono susseguiti nel tempo hanno comportato una notevole frammentazione del lavoro testimoniata, inequivocabilmente, dalla presenza di molteplici forme contrattuali di lavoro a tempo. Il *Jobs Act* interviene in questo contesto, reso ancora più grave dagli effetti dell'ultima crisi economica, che, in Italia, ha inasprito i problemi strutturali del sistema produttivo, tra cui la ridotta partecipazione al mercato del lavoro di giovani e di donne, l'elevato livello di disoccupazione adulta, soprattutto maschile, l'aumento del divario Nord-Sud, che vede quest'ultimo in costante crisi occupazionale e di produttività. Vi è infine la persistenza della generale minore e ridotta produttività del sistema economico italiano ben al di sotto dei livelli medi europei, a loro volta i più bassi e meno competitivi tra i paesi OECD (Fana, Guarascio, Cirillo 2015).

A partire dal 2015 dal contesto internazionale vengono segnali di una timida ripresa che interessa, in modo diverso, i paesi dell'Unione Europea, ma non l'Italia dove l'uscita dalla crisi avviene in modo lento e circoscritto a specifici ambiti territoriali e/o settori produttivi¹. A segnalare la persistenza della crisi – che per la sua durata non dovrebbe neppure definirsi più come tale – sono gli andamenti dell'occupazione e le condizioni di lavoro. Sono passati

quasi dieci anni dalla crisi, ma l'Italia non è intervenuta con politiche strutturali che, agendo sul sistema produttivo ne aumentassero la domanda di lavoro, soprattutto di quello qualificato. Il sistema produttivo italiano continua ad essere, infatti, scarsamente innovativo e non competitivo nei mercati internazionali, ad eccezione di alcuni settori che vanno a comporre il cosiddetto *made in Italy*. Infatti, l'Italia si colloca in una posizione ambigua nella divisione internazionale del lavoro dato che rientra tra i paesi produttori, parzialmente definibile come *export oriented*, che impiega lavoro di tipo esecutivo a ridotte competenze tecniche e regolato da forme di lavoro non standard che implicano anche una limitata rappresentanza nel sistema delle relazioni industriali. In molti casi si tratta di prestazioni di lavoro che non danno luogo neppure ad una stabile relazione di lavoro, come accaduto con l'ultima recente esperienza dei *voucher*. La domanda di lavoro ridotta e a bassa qualificazione e la progressiva perdita dei diritti dei lavoratori sono segnali di un sistema produttivo che avanza da decenni senza una politica industriale capace di identificare i settori prioritari del sistema produttivo e il ruolo che questi occupano nella divisione internazionale del lavoro. Ad aggravare il contesto vi è la limitatissima capacità di innovazione del sistema produttivo. Il capitalismo italiano, infatti, continua ad investire pochissimo in ricerca, sviluppo e innovazione. Tale vuoto è solo in parte colmato dalla ricerca pubblica che si è ridotta contemporaneamente con la progressiva svendita delle aziende pubbliche trainanti in alcuni settori industriali che, com'è noto, rappresentavano eccellenze anche nel contesto internazionale (Tronti 2012). Infine, non si può dimenticare che l'Italia presenta bassi livelli di istruzione e modestissimi interventi nella formazione professionale *in e out the job*, nel settore pubblico e privato, cui si accompagna anche la riduzione della formazione tecnica. Anche per l'assenza di una qualificata offerta di lavoro nelle professioni tecniche, tali posizioni sono occupate da lavoratori qualificati che sono impiegati in lavori e mansioni al di sotto delle competenze acquisite, con evidenti perdite per le singole organizzazioni e per il sistema produttivo

nel suo complesso. Negli anni della crisi questa tendenza si è accentuata più che in altri paesi europei dove i governi hanno accresciuto gli investimenti nelle professioni tecniche trasformandole in risorse da impiegare nelle fasi di uscita dalla crisi in cui ci si aspetta un investimento in ricerca e innovazione tecnologica. L'Italia ha invece seguito una tendenza opposta e il sistema produttivo ha continuato, a partire dagli anni della crisi, in modo crescente, a domandare lavoro a ridotte competenze e a bassa produttività (Istat 2014).

In questa situazione, l'Italia ha accolto invece le indicazioni dell'Unione Europea e degli altri organismi internazionali che, negli anni della crisi, hanno chiesto ai paesi membri, mediante la Commissione Europea, uno sforzo ulteriore di interventi legislativi finalizzati alla liberalizzazione del lavoro e all'accrescimento della sua flessibilità in uscita. Alla base di queste richieste vi è la convinzione che la facilità del licenziamento favorisca la domanda di lavoro, anche in un regime complessivo di *austerità* (Avdagic 2013). Sebbene la Commissione Europea abbia costantemente suggerito di accompagnare queste misure a forme di protezione sociale finalizzate a stabilizzare i redditi dei lavoratori in caso di disoccupazione secondo lo schema oramai noto della *flex-security*², tali interventi sono stati realizzati in maniera limitatissima, soprattutto in Italia.

Come si possono interpretare queste scelte? L'attenzione del dibattito pubblico e politico italiano si muove ancora in una prospettiva di crisi economica, come testimonia l'attenzione ai risultati del *Jobs Act* nella creazione di nuovi posti di lavoro. Fermendosi ad una discussione incentrata sul breve periodo e sulla eccezionalità del momento, si corre il rischio di non considerare le conseguenze di lungo periodo degli effetti della crisi economica e degli interventi attuati per superarla.

L'obiettivo di questo contributo è quello di descrivere le principali e persistenti tendenze del mercato del lavoro italiano secondo una prospettiva di lungo periodo che considera la crisi del lavoro come il risultato di una serie di processi economici cominciati nei decenni scorsi e che l'ultima grave crisi economica ha accentuato fino a trasformarli in fattori strutturali caratterizzanti la fase attuale del capitalismo italiano. Da qui derivano, fortemente condizionanti, le scelte politiche che hanno riguardato il sistema produttivo e il mercato del lavoro. Il risultato di tali processi di regolazione che interessano soprattutto il mercato del lavoro determinano una crescente frammentazione delle carriere lavorative e condizioni di lavoro ad elevati rischi fisici e sociali. Ovviamente gli effetti di queste tendenze sono più intensi per i lavoratori adulti, per quelli meno istruiti e per coloro che svolgono mansioni

esecutive. Non ne sono esclusi però neppure i lavoratori più giovani e istruiti che accedono a professioni ad elevate competenze tecniche per i quali le opportunità di lavoro sono spesso a tempo determinato, a prestazione o nelle forme del lavoro autonomo. Il mercato del lavoro e la sua regolazione sono divenuti canali privilegiati di riproduzione delle disuguaglianze sociali.

Negli ultimi dieci anni segnati dalla crisi economica, è emersa una complessità in tali processi non sempre interpretabili secondo gli schemi più noti. Infatti, si sono accentuati i divari economici e sociali e si sono radicati gli intrecci tra loro. Tutto ciò ha reso più complessa la definizione anche degli spazi in cui essi si originano e l'individuazione dei soggetti che sono più esposti al rischio di esclusione e marginalizzazione. Tali rischi non devono però intendersi come individuali, ma collettivi. Infatti, interi gruppi sociali hanno visto crescere i rischi di esclusione, marginalizzazione, deprivazione e povertà come risultato del rafforzamento dei processi di *dualizzazione* (Emmenegger *et al.* 2012) che assumono oggi forme e significati non del tutto assimilabili anche a quelli del recente passato.

In questo contributo si fornisce una descrizione di alcuni di questi processi e si avanza qualche ipotesi interpretativa a partire dalle dinamiche del mercato del lavoro e della sua regolamentazione, con specifici riferimenti al modo in cui questi sono affrontati nell'ambito delle relazioni industriali. In particolare, il primo paragrafo sarà riservato alla descrizione delle caratteristiche strutturali del mercato del lavoro italiano e degli andamenti attuali in termini di processi di dualizzazione. Il secondo paragrafo fornisce una descrizione del *Jobs Act* e delle sue conseguenze sull'accrescimento delle disuguaglianze sociali. Il terzo paragrafo chiude il contributo discutendo in che modo alcuni fattori istituzionali, tra cui il sistema delle relazioni industriali, possono favorire l'accrescimento delle disuguaglianze sociali.

Il lavoro in Italia: dai divari nel lavoro alla dualizzazione delle disuguaglianze

Nel corso degli ultimi dieci anni, l'Italia ha affrontato una vera e propria "crisi del lavoro". Alla gravissima perdita di posti di lavoro, della quale si discute molto, si affiancano anche un impoverimento delle competenze richieste, una riduzione delle misure di tutela e protezione, il degrado delle condizioni di lavoro (soprattutto di alcuni settori) e la difficoltà dei lavoratori di trovare un'adeguata rappresentanza e tutela dei propri interessi all'interno del sistema delle relazioni industriali. In particolare, vi sono due processi che hanno interessato

il lavoro e che con la crisi sono divenuti particolarmente evidenti: la sua dualizzazione e la ristrutturazione delle relazioni industriali. Si tratta di due tipi di processi che esitano in un accrescimento delle disuguaglianze sociali la cui gravità è indipendente dai trend occupazionali.

I dati più recenti sul lavoro in Italia (Istat 2017) disegnano una lieve ripresa dell'occupazione su base annua e in termini congiunturali (fig.1). Il tasso di occupazione destagionalizzato è risultato pari al 57,8%, in crescita di due decimi di punto rispetto al trimestre precedente. Considerando l'ultimo decennio (2008-2017), il tasso recupera oltre due punti percentuali rispetto al valore minimo (terzo trimestre 2013, 55,4%), sebbene non sia ancora stato raggiunto il livello di occupazione registrato nel secondo trimestre del 2008 (58,8%), immediatamente prima della crisi. È aumentata l'occupazione delle persone con più di 55 anni, probabilmente per un effetto dell'invecchiamento della popolazione, ma anche per l'allungamento dell'età pensionabile. Si deve osservare che l'aumento dei tassi di occupazione va letto con particolare cautela perché, contemporaneamente alla crescita, è diminuita la quota di coloro che cercano un'occupazione e degli inattivi.

Ad aumentare è soprattutto il lavoro dipendente sia per numero di posti di lavoro creati, sia per le posizioni lavorative riferite in gran parte al settore industriale e dei servizi (+3,2 %, Istat). La tendenza è confermata dai dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali tratti dalle Comunicazioni obbligatorie (CO), che segnalano +437 mila posizioni lavorative, in media con quanto osservato nel secondo semestre del 2016. Secondo i dati dell'Inps-Osservatorio sul precariato riferiti alle sole imprese private, al 30 giugno 2017, si sono registrate +553 mila posizioni lavorative rispetto al 30 giugno dell'anno precedente. Il lavoro indipendente, invece, continua a diminuire sia a livello tendenziale (-203 mila occupati pari a circa il -3,6%, secondo i dati Istat), sia a livello congiunturale (-71 mila occupati, pari al -1,3% secondo l'Istat), soprattutto tra i collaboratori. Continua così il trend negativo che riguarda il lavoro indipendente nel medio periodo. Nel corso degli ultimi trimestri del 2017, una particolare enfasi è stata posta sull'aumento della occupazione dipendente. Tali andamenti positivi insieme ai dati lievemente positivi di crescita del prodotto interno lordo, costituiscono un timido segnale di uscita dalla crisi. Se si guarda alla composizione di questi impieghi, alla loro "qualità" in termini contrattuali e di contenuti del lavoro, si pongono alcuni interrogativi circa il rapporto tra l'aumento dei posti di lavoro creati, il sistema produttivo italiano e le disuguaglianze. In primo luogo, si deve osservare che a crescere sono

soprattutto le posizioni lavorative nel settore dei servizi, in particolare di quelli alle persone. Infatti, nel secondo trimestre 2017 dalle CO le attivazioni hanno superato i 2,3 milioni di unità a fronte di 2,2 milioni di cessazioni, con un aumento di 111 mila posizioni di lavoro dipendente di cui 98 mila nei servizi. Il resto delle posizioni ha riguardato l'industria in senso stretto (+11 mila). In agricoltura si osserva un lievissimo incremento (+4 mila) mentre nelle costruzioni prosegue la riduzione (-2 mila posizioni) registrata anche nei mesi precedenti. Se si guarda alla tipologia contrattuale, l'aumento delle posizioni lavorative create negli ultimi mesi comprende 56 mila posizioni a tempo indeterminato e 55 mila posizioni a tempo determinato. Se le prime crescono ininterrottamente dal 2015, anche se in forte rallentamento nell'anno successivo, per le posizioni a tempo determinato l'incremento è iniziato dal secondo trimestre 2016³.

Dalla lettura di questi indicatori emerge che il lavoro che si crea è di qualità modesta, concentrato in settori a ridotta produttività e incapaci di offrire carriere qualificanti. Nell'ultimo decennio il sistema produttivo si è trasformato nel senso di una maggiore terziarizzazione con lo sviluppo dei settori meno produttivi e di un'accelerazione del percorso di deindustrializzazione che ha interessato l'Italia da alcuni decenni. Il processo interessa soprattutto il Mezzogiorno dove la quota del valore aggiunto del settore manifatturiero si è costantemente ridotta rispetto al totale (Cappellani, Servidio 2017) (fig.2). Questa è solo una delle dimensioni che testimoniano l'acutizzazione del divario Nord-Sud negli anni della crisi, che ha visto una sua lieve controtendenza solo a partire dal 2015. Negli ultimi due anni il Mezzogiorno ha migliorato le sue performance nel settore manifatturiero⁴, anche se questo non si è tradotto in un miglioramento del salario anche a fronte di una riduzione del costo del lavoro per un'unità di prodotto (Svimez 2016). Questo significa che si è prodotta più ricchezza, ma la sua distribuzione non ha interessato i lavoratori.

Il lavoro che si crea nei servizi, soprattutto di quelli in crescita in Italia, è caratterizzato da instabilità temporale, non solo perché a tempo, ma perché fortemente parcellizzato anche nella sua erogazione, che favorisce il lavoro a chiamata ed intermittente e quello in somministrazione. Entrambe le tipologie contrattuali sono in aumento, in particolare il lavoro a chiamata che ha ripreso a crescere anche in seguito all'abrogazione del lavoro accessorio (i *voucher*)⁵, che lo aveva quasi completamente sostituito (Istat 2017).

Ciò che più incide sulla qualità del lavoro è però il ridotto livello di competenze professionali che in Italia si è particolarmente abbassato proprio negli

anni della crisi. In tutti i paesi europei gli ultimi due decenni sono stati caratterizzati da una notevole polarizzazione della struttura occupazionale. Si riduce la fascia dei lavori a qualificazione media (impiegati e operai specializzati) e aumentano sia la fascia alta (dirigenti, professioni intellettuali, tecnici), sia quella bassa (addetti a vendite e servizi personali, operai semi-qualificati, occupazioni elementari). Se nel complesso dei paesi europei i lavori ad alta qualificazione crescono più di quelli a bassa, in Italia la tendenza è invertita. Tra il 2013-2016, l'occupazione torna a crescere, ma ad aumentare è soprattutto la componente meno qualificata. Negli stessi anni diminuisce la percentuale della fascia a qualificazione media (- 3,1 punti), mentre la fascia alta cresce solo di 1,1 punti contro un aumento di 2 punti di quella bassa; nell'Unione Europea a 15 la fascia alta aumenta di 1,8 punti e quella bassa addirittura si riduce (- 0,4 punti) (Fig. 3).

Da quanto detto, è evidente che sono in corso almeno due processi di polarizzazione. Il primo contrappone gli *insider* e gli *outsider* del mercato del lavoro; il secondo si sviluppa intorno alla dicotomia tra il lavoro stabile e precario. In questi termini non si tratta di una novità per il mercato del lavoro italiano che annovera, tra gli altri, divari territoriali, di genere, tra lavoro intellettuale e manuale. Nell'ultimo decennio ciò che è cambiato è che tali divari si devono intendere come il risultato, e non la causa, di processi di dualizzazione che, attraverso le politiche, inducono l'accentuazione del dualismo istituzionale e l'aumento delle disuguaglianze sociali. Tale *frame* interpretativo si è mostrato particolarmente fecondo per spiegare l'accrescimento delle disuguaglianze sociali, spesso indotte dalle politiche che, inadeguate a correggere i divari, ne accentuano gli effetti per alcuni gruppi sociali esponendoli a maggiori rischi di esclusione, di marginalizzazione e di povertà (Emmenegger *et.al.* 2012). In particolare, la dualizzazione implica che le politiche aumentino le differenze nei diritti, nei benefici e nei servizi disponibili ai diversi gruppi sociali. In tali processi, gli *insider* godono di una maggiore stabilità della loro posizione, mentre muta considerevolmente la posizione degli *outsider*, la cui definizione cambia a seconda degli esiti delle politiche. La dualizzazione assume varie forme tra cui l'accrescimento del dualismo istituzionale che differenzia gli *insider* e gli *outsider*; il rafforzamento del dualismo esistente attraverso la progressiva erosione di diritti per questi ultimi; infine, la creazione di nuove forme di processi di dualizzazione che, in assenza di politiche di correzione, possono dare luogo a disuguaglianze sociali.

In questa prospettiva, la dualizzazione si distingue da processi quali la polarizzazione, la segmentazione

e la marginalizzazione perché i primi si concentrano sui risultati delle politiche, senza considerare gli effetti che queste producono in termini di creazione o riduzione delle disuguaglianze sociali (Palier, Thelen 2010). Alcuni recenti contributi (Ginzburg 2015, Simonazzi, Ginzburg, Nocella 2013), hanno dimostrato che le politiche ispirate all'"economia dell'offerta" (soprattutto di riduzione del costo del lavoro) aumentano le disuguaglianze di reddito, ma producono scarsi effetti sulla crescita, ovvero sulle possibilità di ristrutturare il sistema economico.

La crisi del lavoro in Italia e il *Jobs Act* possono interpretarsi in tale direzione? Alcuni elementi sembrano fornire una risposta affermativa, soprattutto se si considera che il *Jobs Act* rappresenta solo l'ultimo di una serie di interventi normativi che hanno indotto e rafforzato il ben noto *reformismo* italiano.

Il Jobs Act e la dualizzazione delle disuguaglianze sociali

Il *Jobs Act* nasce dalla convinzione diffusa nella Commissione Europea che gli interventi normativi di deregolamentazione del mercato del lavoro in uscita sblocchino la domanda di lavoro, frenata dall'incertezza e dalla sfiducia nelle possibilità di superamento della crisi da parte del sistema produttivo italiano. La legge viene presentata dal Governo italiano come una riforma strutturale in risposta alla richiesta dell'Unione Europea di una maggiore flessibilizzazione delle regole sul lavoro che, indirettamente, conduca ad una riduzione del divario tra lavoratori stabili e precari. Ignorando quasi del tutto le parti sociali, il Governo ottiene, nel marzo 2014, l'introduzione del Decreto Poletti (20 marzo, n.34, convertito in legge il 16 maggio 2014, n.78) che regola i contratti a termine e quelli di apprendistato e poi la legge 183/2014 meglio nota come *Jobs Act*. Quest'ultima contiene le deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive. Il *Jobs Act* è imperniato sull'introduzione di una nuova forma di contratto a tempo indeterminato definito *contratto a tutele crescenti* (D.Lgs. 23/2015). Diversamente da quello che lo ha preceduto, il nuovo contratto prevede per i neo-assunti norme di licenziamento meno favorevoli. Si stabilisce, infatti, che in caso di licenziamento illegittimo, sia esso economico o disciplinare, non è più possibile ottenere il reintegro, ma un indennizzo monetario il cui ammontare è proporzionale all'anzianità di servizio del lavoratore. Da qui il carattere "crescente" delle tutele che prevedono soglie minime e massime, ma hanno il primo limite nel fatto che si applicano solo alle imprese con più di 15 dipendenti. Coloro che lavorano in imprese

più piccole, che non godevano neppure prima delle tutele riconosciute alle imprese più grandi, continuano ad essere esclusi da qualsiasi protezione. Il diritto di reintegro nel posto di lavoro resta solo per specifici casi di licenziamento disciplinare e per quelli discriminatori. In tal senso, il contratto a tutele crescenti ha il solo risultato di monetizzare il licenziamento e di porre minori vincoli alla sua pratica ai datori di lavoro. I dati forniti per i primi mesi del 2017 segnalano un aumento di circa un terzo dei licenziamenti disciplinari nelle aziende con più di 15 dipendenti. Si sono registrati infatti 5.347 licenziamenti contro i 4.111 verificatisi nei primi due mesi del 2016. Sono saliti del 64,9% se si guarda ai primi due mesi del 2015 quando non erano ancora in vigore le norme del *Jobs Act*. Nei fatti si è assistito ad una riduzione dei diritti degli *outsider* e ad un aumento delle disuguaglianze di trattamento tra *outsider* e *insider*.

I dati presentati all'inizio di questo contributo pongono seri dubbi anche sull'ipotesi che una maggiore flessibilità del lavoro ne accresca la domanda. Dall'introduzione del *Jobs Act*, l'offerta di lavoro è solo lievemente aumentata e, superato l'effetto positivo dovuto alla decontribuzione, il lavoro stabile è cresciuto molto poco. Ciò che più conta è osservare che il lavoro creato è, complessivamente, di qualità nettamente peggiore perché a tempo, ma soprattutto perché presente in settori produttivi a bassa produttività, scarsamente qualificati e qualificanti. A tale proposito, Pini (2015) ha sostenuto che il caso italiano smentisce alcune importanti e solide convinzioni alla base delle scelte politiche che riguardano il lavoro negli ultimi due decenni. Con importanti evidenze empiriche, l'autore dimostra che, oltre a quella citata, esistono altre false credenze che descrivono il mercato del lavoro italiano come il più rigido tra quelli europei, con un'eccessiva tutela del lavoro regolare a discapito di quello a termine. Inoltre, permane la convinzione che maggiori opportunità per un lavoro a termine favoriscano le probabilità che questo si trasformi in un lavoro a tempo indeterminato. Ancora meno sostenibili sono le ipotesi che vedono nella flessibilità un elemento che favorisce la produttività e l'innovazione. L'instabilità del lavoro, il continuo turnover che caratterizza i settori del terziario in espansione, le ridotte competenze riconosciute a questi lavori impediscono ai lavoratori di costruire stabili relazioni di lavoro con un'inevitabile deprivazione della cultura lavorativa e professionale, soprattutto della componente che si ascrive alle relazioni industriali. Un'accelerazione in tal senso è venuta proprio dall'introduzione del *Jobs Act* e dei decreti attuativi, che in nome di una maggiore flessibilità in uscita hanno introdotto il contratto a tutele crescenti che facilita notevolmente i

licenziamenti, individuali e collettivi. Inoltre, è stato ridotto il ruolo delle parti sociali anche in caso di licenziamento collettivo. Con il *Jobs Act* è stata data la spallata definitiva al metodo concertativo e alla contrattazione collettiva nazionale proprio in settori in cui è più difficile per i lavoratori avere un'adeguata rappresentanza degli interessi.

Infine si deve ribadire che il *Jobs Act* ha aumentato le possibilità di ricorrere al contratto a termine. Questo è rinnovabile per ben otto volte in tre anni, ferma restando la possibilità che il datore di lavoro interrompa il rapporto di lavoro prima che subentri l'obbligo dell'assunzione e avvii un nuovo rapporto di lavoro, sempre a termine ma con un altro lavoratore. Inoltre, il decreto Poletti, nella sostanza, ha equiparato il contratto di apprendistato al contratto a termine dato che ha ridotto al minimo l'obbligo della formazione (alla base del precedente contratto di apprendistato) e il vincolo per il datore di lavoro di assumere a tempo determinato almeno il venti per cento degli apprendisti prima di poter procedere alla stipula di un nuovo contratto di questo tipo⁶.

Come si può osservare, i confini tra *insider* e *outsider* sono piuttosto variabili e possono essere fortemente condizionati da altri fattori di differenziazione tra cui i contesti territoriali e le appartenenze di genere, di generazione e di cittadinanza.

Per concludere: riformismo, fattori istituzionali e disuguaglianze sociali

I fattori istituzionali, e in particolare gli interventi normativi, sono centrali nei processi di dualizzazione dei sistemi sociali perché rappresentano gli strumenti della regolazione di trasformazioni che riguardano il modo di produzione capitalistico, soprattutto nella sua forma contemporanea caratterizzata da elevati livelli di deindustrializzazione e di internazionalizzazione. Finiti i *trent'anni gloriosi*, il ruolo dell'attore politico è divenuto centrale nei processi di controllo di diffusione degli effetti delle trasformazioni del capitalismo e ne ha mediato, attraverso le politiche, soprattutto le implicazioni in termini di disuguaglianze sociali. Viene meno in tal senso l'idea della subalternità della politica all'economia. La distribuzione delle risorse collettive tra i gruppi sociali, rimane una scelta politica. Come ha dimostrato il libro di Mazzuccato (2014), l'affermazione delle politiche dell'offerta incentrate sull'idea delle riforme strutturali come strumenti per ottenere equilibri dinamicamente più efficienti può essere ampiamente messa in discussione. Il *riformismo* europeo (Zenezini 2014) che prescrive di attuare processi deregolativi del lavoro nelle fasi di crisi del ciclo economico assumendo che queste

misure favoriscano l'occupazione, la produttività e con esse i processi di uscita dalla crisi, ha condotto invece ad un progressivo abbandono delle politiche redistributive e quindi ad un aumento delle disuguaglianze sociali. Come ha recentemente osservato anche Streeck (2013), questa tendenza è il segnale incontrovertibile di un mutamento del rapporto tra capitalismo e democrazia che si è tradotto in progressivo abbandono dello Stato del suo ruolo di redistribuzione della ricchezza. Altre importanti evidenze empiriche testimoniano la centralità dei fattori istituzionali nell'accrescimento delle disuguaglianze (Baker *et al.* 2004; Damiani, Pompei, Ricci 2011; Avdagic, Crouch 2013). La tendenza imposta dal riformismo degli anni della crisi, che si è concentrato soprattutto sugli interventi nel mercato del lavoro e che conduce alla progressiva riduzione delle tutele, non produce gli effetti dichiarati. Alla fine della crisi ha il solo effetto di avere ridotto le protezioni del lavoro stabile con un aumento della precarietà e un peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro di tutti i lavoratori (Gallino 2015; Romagnoli 2015).

Il riformismo italiano degli anni della crisi è l'ultima fase di un processo cominciato vent'anni prima, che ha imposto la convinzione che il contesto regolativo sia quello che può "liberare" alcune aree quali l'iniziativa privata, ma anche la pubblica amministrazione se si accompagna ad una progressiva affermazione delle politiche dell'offerta. In questo modo si è completamente trasformato il significato e il contenuto delle riforme alle quali si attribuiva un carattere principalmente redistributivo. Per questa ragione, in passato le riforme si sono sempre sviluppate in un contesto conflittuale. Negli ultimi vent'anni si è invece affermata la convinzione che le riforme debbano agire sulla crescita economica. Tale assunto ha modificato il dibattito pubblico tanto che l'effetto distributivo delle riforme non è quasi mai oggetto della discussione né, tanto meno, al centro della valutazione delle riforme che mutano il contesto regolativo. Secondo Zenezini (2013), le riforme hanno sostituito il carattere re-distributivo con quello produttivo. La trasformazione è cominciata agli inizi degli anni Novanta con il Trattato di Maastricht (1992), che stabilisce l'indipendenza della Banca centrale e la stabilità dei prezzi come obiettivi "costituzionali" del disegno europeo, e con il *Libro Bianco* di Delors (1993). Da allora, il riformismo ha sviluppato una dimensione fortemente burocratica (tecnocratica) e dirigistica delle procedure in contraddizione con la retorica che descrive le virtù del mercato. Mai come ora sembra attuale la visione di Karl Polanyi per il quale i mercati perfetti non esistono e devono essere costruiti con un'azione politica costante⁷.

La lezione che può venire alla nostra riflessione è che il mercato del lavoro è l'ambito privilegiato di questa costruzione perché è nei modi della sua regolazione che è possibile agire sulla distribuzione della ricchezza prodotta, soprattutto quando si assiste ad un aumento vertiginoso delle disuguaglianze sociali (Palier *et al.* 2012). Sono le politiche a innescare e/o rafforzare tali divari. Per esempio, le differenze tra lavoro stabile e precario non necessariamente conducono a sistemi strutturati di disuguaglianze sociali. Lo diventano quando il lavoro a tempo viene regolamentato in modo tale che esso produce sistematiche disuguaglianze di reddito, ma anche di sviluppo del percorso formativo, professionale, oltre che generale degrado delle condizioni di lavoro.

Una delle più gravi forme di disuguaglianza è costituita dalla sistematica sottorappresentazione degli interessi degli *outsider*. Innumerevoli ricerche che riguardano i paesi europei hanno dimostrato che, soprattutto nei paesi mediterranei, gli *outsider* vivono una chiara limitazione delle opportunità di risorse politiche che origina proprio nella loro sottorappresentazione nei sindacati e per loro tramite nella sfera pubblico-politica (Hausermann, Schwander 2012; Oesch 2006; Rueda 2005, 2006, 2007). A testimoniare questa condizione è l'andamento delle relazioni industriali italiane. Com'è noto, si discute oramai da tempo della sindacalizzazione del lavoro e della difficoltà delle organizzazioni sindacali tradizionali di rappresentare gli interessi dei lavoratori. Anche nel sistema delle relazioni industriali non si dispone più del paradigma fordista che ha costituito una certezza, sia nella interpretazione sia nella organizzazione del lavoro e delle sue rappresentanze. In una situazione di questo genere, il problema della rappresentanza sindacale si pone con urgenza soprattutto perché le trasformazioni del lavoro impongono la necessità di comprenderne e regolamentarne i contenuti e di interpretarne i nuovi significati sociali che si sviluppano secondo confini non sovrapponibili a quelli passati.

Rispetto al tema discusso in questo contributo, ci sono due temi fondamentali delle relazioni industriali cui si deve almeno accennare. Il primo è rappresentato dal modo in cui si può ricostruire il sistema delle protezioni sociali in un contesto istituzionale, normativo e organizzativo incentrato sulla *flessibilità* del lavoro. Il secondo aspetto riguarda le possibilità di conciliare la competitività con la qualità del lavoro e soprattutto con una sua adeguata protezione ai vecchi e nuovi rischi del lavoro. La crisi economica e la crescente attenzione per l'emorragia di posti di lavoro persi ha quasi del tutto escluso dalla discussione temi centrali delle relazioni industriali che derivano dall'organizzazione del lavoro nei luoghi della produzione e dalle condizio-

ni di lavoro garantite ai lavoratori. La progressiva centralità assunta dalla contrattazione di secondo livello potrebbe costituire un'occasione importante di ritorno alle organizzazioni sindacali come spazi sociali di costruzione delle relazioni di lavoro. Infatti, le relazioni industriali potrebbero svolgere un ruolo importante nella costruzione delle pratiche organizzative necessarie ad accogliere le trasformazioni del lavoro da parte dei lavoratori. Si è parlato anche della possibilità di introdurre uno schema partecipativo dei lavoratori all'impresa (Carrieri 2016)⁸. Sebbene non vi sia consenso su questa soluzione (Accornero 2009; Leonardi 2015), dal dibattito accademico e sindacale emerge l'urgenza di ristrutturare le relazioni industriali con attenzione specifica alle organizzazioni della rappresentanza. Nella realtà, invece, la contrattazione sta riguardando la ricerca di soluzioni organizzative sui tempi del lavoro e sulla sua divisione tra i lavoratori sotto la minaccia costante della perdita del lavoro anche per quelli con contratti a tempo indeterminato. In definitiva l'azione sindacale, se non difensiva e di protezione dei posti di lavoro esistenti, nella contrattazione aziendale appare al traino della parte datoriale. Tutto ruota sulla ricerca dei modi più efficienti di conciliazione della flessibilità del lavoro con la qualità del lavoro, soprattutto di quello esecutivo. Il problema centrale riguarda gli effetti dell'introduzione della *lean manufacturing* nelle organizzazioni e le conseguenze che questa produce sulle relazioni industriali. Cattero (2007) ha sottolineato l'ambiguità delle conseguenze in termini di distribuzione del potere all'interno delle organizzazioni e la necessità di ristrutturare interamente il sistema delle relazioni industriali. Ovviamente questi problemi riguardano gli *insider* dell'organizzazione. Nulla è detto sugli *outsider* ovvero su coloro che non sono parte, a qualche titolo, dell'organizzazione. In questo gruppo si inseriscono non solo i disoccupati, ma anche i lavoratori che non varcano i confini dell'azienda. È ben noto però che, spesso, le relazioni tra le parti coinvolte si strutturano in veri propri rapporti di lavoro dipendente.

La crisi economica ha spostato l'attenzione su altri temi. Sono trascorsi però dieci anni e, *de facto*, si sta creando un nuovo sistema di relazioni industriali profondamente asimmetrico e sfavorevole ai lavoratori. La contrattazione aziendale si sta, nella pratica, estendendo a beni e servizi che, fino a non molto tempo fa, erano parte del contratto di lavoro o oggetto della contrattazione collettiva nazionale e/o di settore⁹. Tutto questo si è originato in un contesto di profonde trasformazioni del lavoro e della sua organizzazione a cui non è seguita la discussione sulle relazioni industriali. Inoltre, il contesto normativo esistente favorisce la flessibilità

del lavoro con una esposizione dei lavoratori a vecchi e nuovi rischi sociali senza che vi sia alcuna misura compensativa e di protezione. Da queste dinamiche, senza un riequilibrio, in primo luogo, della rappresentanza degli interessi dei lavoratori, non ci si può che attendere l'inesorabile crescita delle disuguaglianze sociali.

Note

¹ Sulle cause della maggiore persistenza della crisi in Italia, per una ampia e acuta discussione di approfondimento si rimanda a Gallino (2015), in particolare il capitolo quarto.

² A questo riguardo, si deve notare che per il caso italiano si è parlato di *flex-insecurity* (Berton *et al.* 2009; Meardi 2012).

³ I dati sono confermati anche da quelli sulle CO del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali e da quelli sulle imprese industriali e dei servizi fornite da Uniemens-Inps. Dalle stesse fonti emerge anche una sostanziale stabilizzazione della crescita delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato.

⁴ Si deve sottolineare che a partire dal 2012 e in particolare con la direttiva dal titolo *A Stronger European Industry for Growth and Economy Recovery*, COM (2012) 582 final, Brussels 10.10.2012, la Commissione Europea ha introdotto una nuova politica industriale, ribadita nel 2014 con la comunicazione *For a European Industrial Renaissance*, COM (2014), 14 final, 22 gennaio 2014. In entrambi i documenti si ribadisce la centralità dell'industria nel sistema produttivo dei singoli paesi europei e la necessità del suo rafforzamento anche in vista di un miglioramento della competitività dell'Europa nella divisione internazionale del lavoro.

⁵ Con il decreto legge n. 25/2017, dal 17 marzo 2017 i voucher non sono più in vendita e quelli acquistati prima dell'abrogazione potranno essere utilizzati solo entro la fine del 2017.

⁶ Tra gli *outsider*, i più penalizzati sono i giovani per i quali è stata prevista la misura *Garanzia Giovani* che prevede servizio civile, lavoro volontario e stage prima di avere un contratto a termine o uno a tutele progressive. Al momento però sembra che *Garanzia Giovani* non stia funzionando anche per il gap che esiste tra le modeste domande formulate dalle imprese e le opportunità di formazione concretamente praticabili. Per un'analisi approfondita della *Garanzia Giovani* e dei suoi effetti si

rimanda all'interessante discussione proposta da Vesan e Lizzi (2016) e Vesan (2016).

⁷ Per un approfondimento critico sul passaggio dal riformismo storico al neoriformismo si rimanda all'illuminante saggio di Zenezini (2013).

⁸ Sull'applicazione del modello partecipativo dei lavoratori esiste in Italia un dibattito interessante sorto a partire dall'introduzione alla FIAT del nuovo modello organizzativo, il *World Class Manufacturing* (WCM). Non potendolo discutere si rimanda, tra gli altri, a Carrieri (2016), Accornero (2009) e Cella (2011).

⁹ A tale proposito si pensi al welfare aziendale e agli accordi, anche in deroga al Contratto Collettivo Nazionale sugli orari di lavoro, tra cui quelli motivati con la richiesta di bilanciamento dei tempi di vita e di lavoro.

Riferimenti bibliografici

Accornero A.

2009 «Il lavoro che cambia dopo la classe», in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, 1: 7-26.

Avdagic S.

2013 «Partisanship, Political Constraints and Employment Protection Reforms in an Era of Austerity», in *European Political Science Review*, 5, 3: 431-55.

Avdagic S., Crouch C. (eds)

2015 «Symposium: The Effects of Labour Market Reforms», in *British Journal of Industrial Relations*, 53: 1-18.

Baker D. *et al.*

2004 «Unemployment and Labor Market Institutions: The Failure of the Empirical Case for Deregulation», *Working Paper 2004-4*, Center for Economic Policy Analysis, New School University.

Berton F., Richiardi M., Sacchi S.

2009 *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna.

Cappellani L., Servidio G.

2017 «Indirizzi recenti di politica industriale e Mezzogiorno: un quadro d'insieme», in *Rivista Economica del Mezzogiorno*, XXXI, 1-2: 19-74.

Carrieri M.

2016 «Come il lavoro può accompagnare i mutamenti organizzativi», in *Economia & Lavoro*, XLIX: 91-102.

Cattero B.

2007 «Le trasformazioni dell'impresa e i contesti socio-istituzionali», in M. Regini, *La sociologia economica contemporanea*, Laterza, Roma-Bari.

Cella G. P.

2011 «Pomigliano e Mirafiori: incertezze e fallimenti nelle culture sindacali», in *Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali*, 129: 103-112.

Damiani M., Pompei F., Ricci A.

2011 «Temporary job protection and productivity growth in EU economies», MPRA Paper, No. 29698, Munich, in <http://mpa.ub.uni-muenchen.de/29698/>.

Emmenegger P. *et al.*

2010 *The Age of Dualization. The hanging face of inequality in deindustrializing societies*, Oxford University Press, Oxford.

Fana M., Guarascio D., Cirillo V.

2015 «Labour market reforms in Italy: evaluating the effects on the Jobs Act», *LEM - Working Paper Series*, 31/2015, Institute of Economics – Scuola Superiore di Sant'Anna, Pisa.

Fleckenstein T., Saunders A., Seeleib-Kaiser M.

2011 «The dual transformation of social protection and human capital: Comparing Britain and Germany», in *Comparative Political Studies*, 44, 12: 1622-1650.

Gallino L.

2015 *Il denaro, il debito e la doppia crisi spiegati ai nostri nipoti*, Einaudi, Torino.

Ginzburg A.

2015 «Perché si parla (si dovrebbe parlare) oggi in Italia di politiche industriali?», in *Economia & Lavoro*, XLVIII: 67-78.

Hausermann S., Schwander H.

2012 «Varieties of Dualization?» in P. Emmenegger, S. Hausermann, B. Palier e M. Seeleib-Kaiser, *The Age of Dualization. The hanging face of inequality in deindustrializing societies*, Oxford University Press, Oxford.

ISTAT

2014 *Le professioni in tempo di crisi: competenze, abilità e condizioni di lavoro*, 23 settembre, Istat, Roma, in <http://www.istat.it/it/archivio/131906>.

2017 Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione, II Trimestre 2017.

- Leonardi S.
2015 «Il WCM alla FIAT: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali», in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, 2: 131-142.
- Mazzuccato M.
2014 *Lo Stato innovatore. Sfatare il mito del pubblico contro il privato*, Laterza, Roma-Bari.
- Meardi G.
2012 «Employment Relations under external Pressure: Italian and Spanish Reform in 2010 – 2012», Relazione presentata all'*International Labour Process Conference*, Stockholm 27-29 marzo 2012.
- Oesch D.
2006 *Redrawing the Class Map: Stratification and Institutions in Germany, Britain Sweden and Switzerland*, Palgrave-MacMillan, Londra.
- Palier B., Thalen K.
2010 «Institutionalizing Dualism: Complementarities and Change in France e Germany», in *Politics and Society*, 38, 1: 119-148.
- Pini P.
2015 «Il Jobs Act tra surrealismo e mistificazione. Una lettura critica», in *Economia e Lavoro*, Anno XLIX, 2: 177- 215.
- Romagnoli U.
2015 «Il lavoro e l'eutanasia dei diritti», in *Eguaglianza & Libertà*, 20 marzo, in <http://www.eguaglianza-eliberta.it/articolo.asp?id=1809>
- Rueda D.
2005 «Insider-outsider Politics in Industrialized Democracies: to Challenge to Social Democratic parties», in *American Political Science Review*, 99, 1: 61-74.
2006 «Social Democracy and Active Labour Market Policies: Insiders, Outsiders and the Politics of Employment Promotion», in *British Journal of Political Science*, 36, 3: 385-406.
2007 *Social democracy Inside Out: Partisanship and Labor Market Policy in Industrialized Democracies*, Oxford University Press, Oxford.
- Simonazzi A., Ginzburg A., Nocella G.
2013 «Economic relations between Germany and South Europe», in *Cambridge Journal of Economics*, May: 653-75.
- Streeck W.
2013 *Tempo guadagnato*, Feltrinelli, Milano.
- SVIMEZ
2016 *Rapporto SVIMEZ 2016 sull'economia del Mezzogiorno*, il Mulino, Bologna.
- Tronti L.
2012 «Per una nuova cultura del lavoro. Stabilità occupazionale, partecipazione e crescita», in *Economia & Lavoro*, 46, 2: 117-30.
- Vesan P.
2016 «Il lavoro dopo il Jobs Act», in *Il Mulino*, 3: 468-476.
- Vesan P., Lizzi R.
2016 «La Garanzia giovani e l'approccio del *new policy design*: tra aspettative, speranze e delusioni», in *Rivista italiana di politiche pubbliche*, 1: 57-86.
- Zenezini M.
2014 «Riforme economiche e crescita: una nota critica», in *Economia & Lavoro*, XLVIII: 99-128.

	DATI DESTAGIONALIZZATI			DATI GREZZI		DATI DESTAGIONALIZZATI		DATI GREZZI
	Valori in migliaia	Variazioni congiunturali		Variazioni tendenziali		Valore %	Variazione congiunturale	Variazione tendenziale
		assolute	%	assolute	%			
Occupati			Tasso di occupazione 15-64 anni					
Totale	22.985	78	0,3	153	0,7	57,8	0,2	0,4
Genere								
Maschi	13.355	45	0,3	48	0,4	67,0	0,2	0,2
Femmine	9.631	33	0,3	106	1,1	48,7	0,2	0,6
Classi di età								
15-34 anni	5.081	-1	0,0	-38	-0,7	40,4	0,1	0,1
35-49 anni	9.830	-27	-0,3	-145	-1,4	73,0	0,2	0,5
50 anni e oltre (*)	8.074	106	1,3	336	4,3	59,0	0,4	0,9
Disoccupati			Tasso di disoccupazione					
Totale	2.910	-96	-3,2	-154	-5,1	11,2	-0,4	-0,6
Genere								
Maschi	1.542	-49	-3,1	-82	-5,1	10,4	-0,3	-0,5
Femmine	1.367	-47	-3,3	-72	-5,1	12,4	-0,4	-0,7
Classi di età								
15-34 anni	1.397	-27	-1,9	-58	-4,2	21,6	-0,3	-0,6
35-49 anni	990	-46	-4,4	-91	-8,5	9,2	-0,4	-0,6
50 anni e oltre	522	-24	-4,4	-4	-0,8	6,4	-0,3	-0,3
Inattivi 15-64 anni			Tasso di inattività 15-64 anni					
Totale	13.441	12	0,1	-76	-0,6	34,7	0,1	-0,1
Genere								
Maschi	4.823	11	0,2	23	0,5	25,0	0,1	0,2
Femmine	8.618	1	0,0	-99	-1,1	44,3	0,0	-0,3
Classi di età								
15-34 anni	6.092	3	0,0	-15	-0,2	48,5	0,1	0,3
35-49 anni	2.650	6	0,2	-49	-1,8	19,7	0,1	0,0
50-64 anni	4.699	3	0,1	-12	-0,3	37,0	-0,2	-0,8

Fig. 1 - Principali indicatori dell'offerta di lavoro per genere e classe d'età (per il tasso di occupazione la classe di età è 50-64 anni) (Fonte: *Nota trimestrale sulle tendenze dell'occupazione*, settembre 2017).

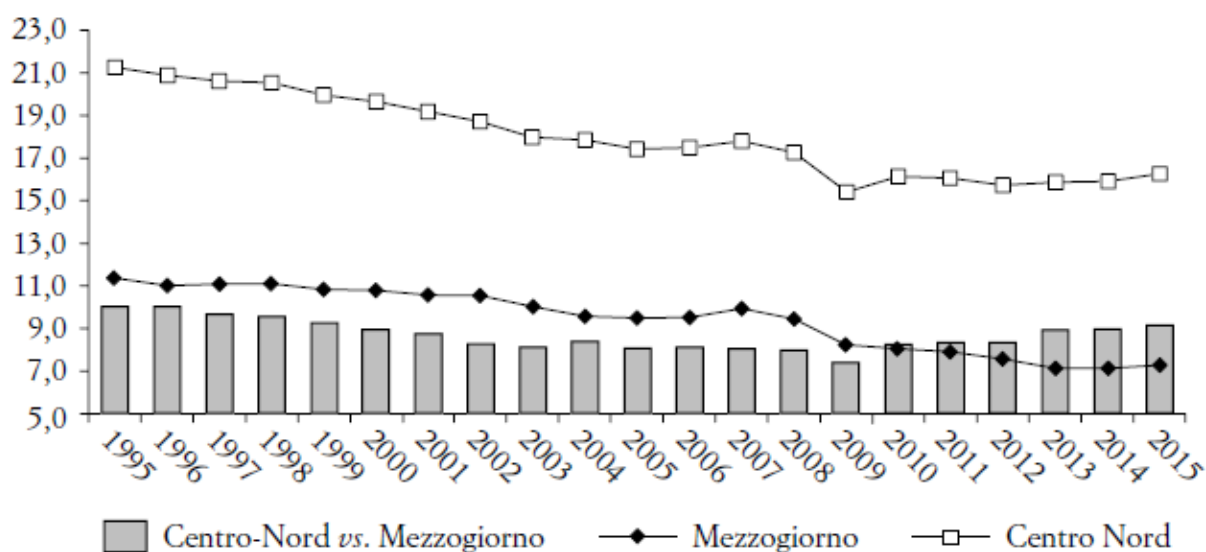


Fig. 2 - Peso percentuale del valore aggiunto del settore manifatturiero, in rapporto al valore aggiunto complessivo dell'area (a prezzi correnti) (Fonte: Elaborazioni SVIMEZ su dati ISTAT e stime SVIMEZ).

	Alta qualificazione	Bassa qualificazione
Svizzera	15,57	-0,01
Irlanda	14,40	0,71
Austria	13,80	3,00
Spagna	10,20	3,39
Gran Bretagna	9,12	1,12
Finlandia	8,94	0,77
Danimarca	8,23	4,48
Svezia	8,02	2,96
Portogallo	8,02	2,73
Francia	7,99	4,12
Media Ocse	7,60	1,93
Norvegia	6,12	3,92
Belgio	5,98	1,35
Olanda	5,53	4,21
Germania	4,74	3,42
Italia	4,78	4,55
Grecia	4,51	8,67

Fig. 3 - Variazione della quota sul totale dell'occupazione - Punti percentuali - Anni 1995-2015 (Fonte: OCSE, *Employment Outlook*, 2016).