

L'occupazione in Italia dal 1970 al 2003

Paola Potestio*

Università degli Studi Roma Tre

Introduzione

Obiettivo di questo lavoro è una indagine o ricostruzione della storia recente del mercato del lavoro italiano dal lato dei livelli e dei caratteri dell'occupazione. L'assunzione di un tale punto di vista si fonda sulla duplice convinzione che delle tre fondamentali variabili del mercato del lavoro — tasso di attività, tasso di occupazione, tasso di disoccupazione —, da un lato la variabile che ne segnala meglio funzionalità e dinamicità è il tasso di occupazione, e, dall'altro, che nella influenza reciproca tra le tre variabili, di nuovo il tasso di occupazione possa esercitare l'incidenza relativa maggiore. Le priorità dell'occupazione e delle politiche attive del lavoro sono del resto i cardini della Strategia Europea per l'Occupazione, varata nel Consiglio europeo di Lussemburgo del 1997 e giunta a porsi obiettivi precisi nel Consiglio di Lisbona del 2000: la crescita di 10 punti dei tassi medi di occupazione maschile e femminile, per raggiungere entro il 2010 un livello, rispettivamente, del 70 e 60%. In questa direzione un ulteriore obiettivo è posto nel vertice di Stoccolma del 2001: il raggiungimento entro il 2010 di un tasso di occupazione di almeno il 50% nella fascia di età compresa tra 55 e 64 anni.

* <potestio@uniroma3.it>.

L'Autore ringrazia: Piero Casadio, Piero Cipollone, Silvia Ciucciiovino, Riccardo Gatto, Marco Lippi, Arturo Maresca, Gabriele Olini, Paolo Sestito e Leonello Tronti per le utili discussioni e i tanti aiuti che sono stati dati. Naturalmente la responsabilità delle posizioni sostenute e di ogni errore è soltanto dell'Autore.

Il ritardo dell'Italia, nell'anno in cui questi obiettivi sono posti, è molto forte. Rispetto alla media europea, l'Italia appare nel 2000 in pesante svantaggio in una serie di indicatori relativi agli aspetti occupazionali. In questo articolo seguiremo le modeste *performance* del mercato del lavoro italiano attraverso l'andamento negli anni 1970-2003 dei principali caratteri dell'occupazione. La descrizione di *fatti* (dati, regole istituzioni), cui collegare assai limitate e generali ipotesi interpretative, è l'intento di questa ricostruzione. Gran parte dei *fatti* sottolineati, nonostante la mole degli studi sul mercato del lavoro, rimane largamente aperta all'analisi.

La numerosità dei *fatti* legati all'occupazione ha imposto naturalmente delle scelte. Al di là delle modifiche strutturali connesse al generale progresso economico, un forte accento sarà posto sul singolare intreccio, tuttora certamente non sciolto, di rigidità e flessibilità che rilevanti caratteristiche dell'occupazione segnalano negli anni. Per introdurre questa evoluzione e in considerazione della centralità del tema della flessibilità nel dibattito sul mercato del lavoro italiano, è sembrato utile dedicare un'attenzione particolare all'assetto iniziale e all'evoluzione delle norme più direttamente connesse agli aspetti dell'occupazione. Le carenze di questa evoluzione e i riflessi di un dibattito non sviluppato sulla natura del rapporto di lavoro saranno fortemente sottolineati. I vincoli che l'insieme delle regole hanno posto nel corso degli anni alle decisioni di occupazione delle imprese hanno probabilmente inciso sia sui livelli che sulle caratteristiche e la composizione dell'occupazione. Pur sottolineando i condizionamenti operati dalle regole e gli effetti della loro attenuazione, il quadro complessivo dell'occupazione sembra senz'altro indicare che le modeste *performance* registrate abbiano radici, ulteriori rispetto alle rigidità del mercato del lavoro, che si innestano in un complesso problema di crescita dell'economia del paese.

Nel primo paragrafo considereremo gli aspetti più generali dell'evoluzione dell'occupazione. Le regole, la loro faticosa revisione, il cambiamento di tono delle relazioni industriali e il loro crescente ruolo in tanti aspetti degli assetti occupazionali sono seguiti nel paragrafo 2. Ci si concentrerà quindi (paragrafi 3-5) su

una serie di caratteri più specifici degli andamenti occupazionali, sui mutevoli aspetti mostrati nel tempo dai processi di aggiustamento, sulle modifiche strutturali. Ci soffermeremo sul tema della flessibilità nel paragrafo 6. Nel paragrafo 7 si tireranno le fila dell'analisi svolta con alcune considerazioni conclusive.

1. - Gli aspetti generali

1.1 Le fonti

Faremo principale riferimento a due fonti ISTAT: i *Conti Nazionali (CN)* e l'*Indagine sulle Forze di Lavoro (FL)*. La prima offre, con disaggregazioni solo settoriali, una serie omogenea su occupazione e Unità Standard di Lavoro dal 1970 ad oggi. Il quadro informativo della seconda è molto più ricco, ma l'omogeneità dell'intero insieme delle serie è limitata al decennio 1993-2003. Negli ultimi venti anni vi sono state infatti due interruzioni delle serie *FL*, nell'ottobre 1983-gennaio 1984 e nel luglio-ottobre 1992. Le revisioni dell'Indagine (che comportano in particolare modelli diversi di rilevazione e modifiche di definizioni) si legano in larga misura a esigenze di armonizzazione delle statistiche europee.

Alcune serie *FL* possono tuttavia essere integrate per gli anni 1977-1992 grazie a una utile ricostruzione elaborata nell'ambito di tale fonte in Gatto, Gennari, Massarelli (2001). Il lavoro di ricostruzione di Gatto, Gennari, Massarelli si è articolato in due operazioni: da un lato, il trattamento dei microdati precedenti l'interruzione in modo da renderli il più possibile omogenei, date le caratteristiche dell'indagine corrente, con i microdati successivi all'interruzione; dall'altro (non essendo comunque possibile ottenere, dai microdati precedenti, l'informazione propria dell'indagine corrente) il "riallineamento" delle serie storiche dei dati aggregati per giungere a una completa omogeneità delle serie precedenti e successive l'interruzione. Il "riallineamento" ha seguito un approccio per componenti ed è stato operato separatamente per il ciclo-*trend*, la componente stagionale e la componente stocastica di ciascuna serie. La ricostruzione inoltre non utilizza informa-

zioni esterne all'Indagine stessa, garantendo dunque in tal modo un'uniformità di trattamento di ciascuna serie.

La ricostruzione di Gatto, Gennari, Massarelli, che indicheremo con *GGM 2001*, consente di disporre di serie omogenee sugli occupati per il periodo 1977-2003 con disaggregazioni territoriali, per sesso, e per grandi settori (Agricoltura, Industria, *Altre attività*).

È opportuno infine un *caveat*. Il numero complessivo di occupati nel paese risulta alquanto diverso nelle due fonti *CN* e *FL* (con l'integrazione delle serie di *GGM 2001*). I livelli di occupazione nella fonte *CN* sono consistentemente e costantemente superiori ai livelli della fonte *FL*. Pur rilevando questa circostanza, gli obiettivi del lavoro, connessi agli aspetti della evoluzione del quadro occupazionale, ci inducono a trascurarla. Con l'eccezione del 1991 e del 1993, in cui le variazioni dell'occupazione da fonte *CN* sono maggiori di circa un punto percentuale rispetto a quelle di fonte *FL*, le serie degli occupati nelle due fonti si muovono in modo sostanzialmente uniforme e offrono un quadro analogo della evoluzione complessiva della occupazione, naturalmente negli anni coperti da entrambe le serie.

1.2 Occupati-ULA

Nella fonte *Contabilità Nazionale*, l'occupazione è descritta dal numero di persone fisiche occupate e dalle Unità Standard di Lavoro (ULA), ossia il numero di virtuali lavoratori a tempo pieno corrispondenti al complesso delle diverse tipologie di posizioni lavorative esistenti nell'economia nel periodo considerato. Le ULA costituiscono una stima degli effettivi *input* di lavoro utilizzati: le posizioni *part time* sono infatti ridotte a posizioni di lavoro a tempo pieno e analogamente l'insieme dei secondi o plurimi lavori è tradotto in aggiuntive posizioni di lavoro a tempo pieno. Dunque un aumento dei secondi lavori fa crescere le ULA ma non incide sul numero di occupati, mentre un aumento del *part time*, a parità di numero complessivo di persone occupate, riduce i livelli ULA. Le serie ULA inoltre, diversamente dalle serie degli occupati, sono al netto degli interventi della Cassa Integrazione Guada-

gni (CIG). Entrambi gli indicatori infine includono una stima del lavoro non regolare.

Ciò premesso, la crescita complessiva di persone occupate e di ULA dal 1970 al 2003 è sostanzialmente analoga: 21,8% contro 21,5%, un risultato certamente non molto brillante. Partendo da livelli assolutamente analoghi (graf. 1), le ULA crescono per larga parte degli anni '70 più rapidamente degli occupati. L'occupazione complessiva sembra risentire ben poco della prima e della seconda crisi petrolifera, per motivi (come emergerà nel seguito) tuttavia diversi. La differenza tra ULA e occupati si accentua notevolmente negli anni '80. Alla forte contrazione dell'occupazione nella prima metà degli anni '90 segue una crescita più sostenuta delle persone occupate, crescita che finisce per eliminare la differenza tra ULA e occupati e conduce di nuovo nel 2003 a un livello analogo dei due indicatori. I più alti livelli delle ULA, in particolare dalla fine degli anni '70 agli inizi dei '90, segnalano una estensione consistente di secondi lavori, o più in generale lavori plurimi. Il fenomeno, cui non sembra sia stata dedicata particolare attenzione nella letteratura più recente sui temi dell'occupazione, è anche più forte di quanto emerge dal grafico, poiché gli occupati includono i lavoratori in cassa integrazione. Nell'insieme dell'economia, la dimensione del *part time*, dalla seconda metà degli anni '90, progressivamente compensa i lavori plurimi¹.

¹ In simboli l'occupazione (*Occ*) è data da:

$$Occ = \sum_i TPA_i + TPI$$

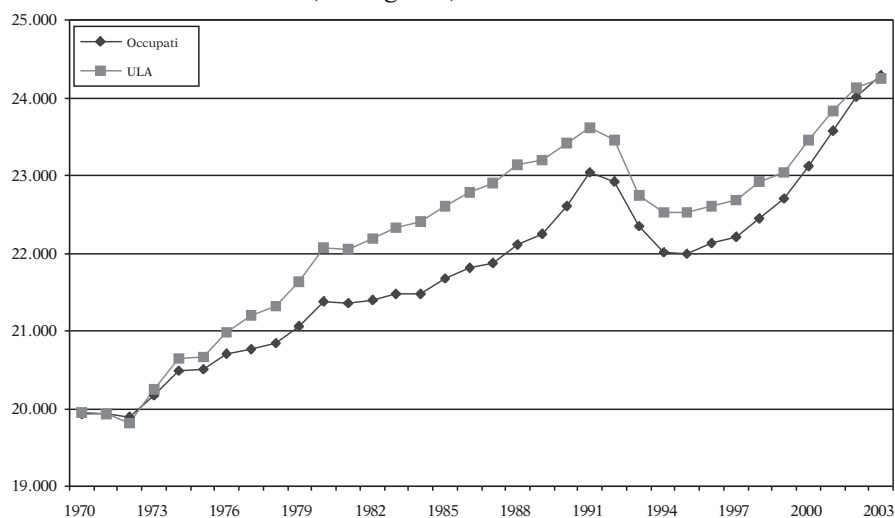
dove TPA_i è il numero di lavoratori *part time* con una frazione $HTPA_i$ del tempo pieno e TPI è il numero di lavoratori a tempo pieno. Le ULA sono date da:

$$ULA = \sum_i (TPA_i \cdot HTPA_i) + TPI + \sum_i (SL_i \cdot HSL_i)$$

dove $TPA_i \cdot HTPA_i$ è il numero equivalente di lavoratori a tempo pieno corrispondente alle posizioni lavorative con una frazione $HTPA_i$ del tempo pieno, e $SL_i \cdot HSL_i$ è il numero equivalente di lavoratori a tempo pieno corrispondente ai lavoratori SL_i che svolgono una frazione HSL_i del tempo pieno come secondo (o plurimo) lavoro. Evidentemente, $Occ = ULA$ quando il numero equivalente di lavoratori a tempo pieno corrispondente a tutte le posizioni *part time* e ai lavori plurimi è uguale al numero dei lavoratori *part time*. Livelli più elevati delle ULA, molto diffusi in alcuni settori di servizi, implicano $\sum_i (SL_i \cdot HSL_i) > \sum_i TPA_i - \sum_i (TPA_i \cdot HTPA_i)$, ossia il numero equivalente di lavoratori a tempo pieno derivante dai secondi lavori è maggiore della differenza tra numero di lavoratori *part time* e numero equivalente di lavoratori a tempo pieno derivante dal *part time*.

GRAF. 1

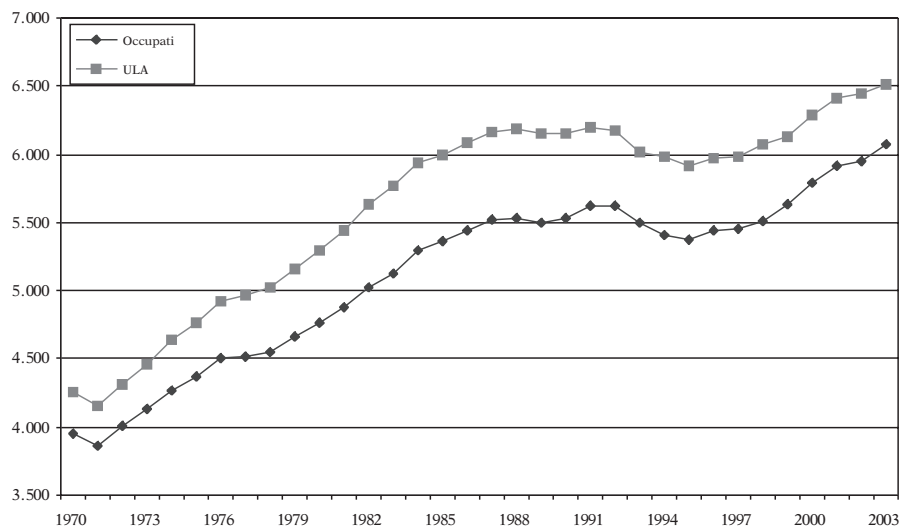
OCCUPATI TOTALI - ULA TOTALI
(in migliaia) 1970-2003



L'andamento relativo di occupati e ULA nel complesso dell'economia emerge da differenze settoriali profonde dei due indicatori ed è soprattutto determinato dalla relazione che si registra in un ampio comparto di servizi (commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni). Qui (graf. 2) la distanza tra ULA e occupati è in crescita fino alla fine degli anni '80 e rimane consistentemente positiva fino al 2003. In un *trend* occupazionale fortemente decrescente, una significativa differenza positiva tra ULA e occupati si registra anche, dalla fine degli anni '70, in Agricoltura. In tutti gli altri settori le differenze tra i due indicatori sono relativamente molto contenute. Nei servizi di intermediazione monetaria e finanziaria e delle attività immobiliari e imprenditoriali, i livelli di occupati e ULA sostanzialmente coincidono dalla fine degli anni '90, dopo un contenuto maggior livello delle ULA in tutto il periodo precedente. È interessante infine osservare diversità e similarità di andamenti nei comparti dove prevale o è esclusivo il settore pubblico. Nella Sanità i livelli ULA, pressoché coincidenti con i livelli di occupazione fino al 1978, ri-

GRAF. 2

OCCUPATI-ULA: COMMERCIO, RIPARAZIONI,
ALBERGHI E RISTORANTI, TRASPORTI E COMUNICAZIONI
(in migliaia) 1970-2003

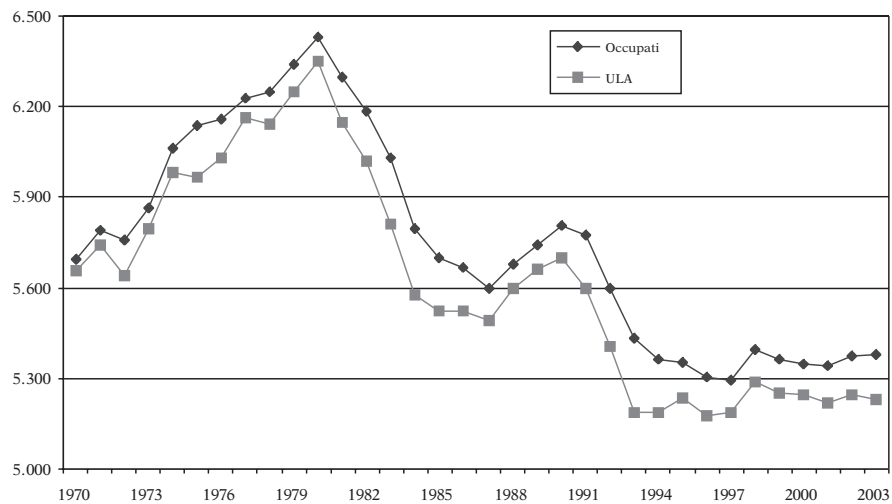


sultano più elevati di questi ultimi nei dieci anni successivi, mentre nella Pubblica Amministrazione e nella istruzione i livelli di occupazione risultano sempre superiori alle ULA. In tutte e tre i comparti, dalla fine degli anni '90, si amplia la differenza positiva tra persone occupate e ULA.

Una considerazione a parte merita l'industria in senso stretto (graf. 3). Le persone occupate superano costantemente le ULA e la differenza si accentua nei periodi di congiuntura negativa. La relazione risulta però molto diversa se si correggono i dati sull'occupazione per tener conto degli interventi CIG (graf. 4). Le ore autorizzate di CIG e le relative integrazioni delle retribuzioni costituiscono un aspetto importante e particolare della recente storia dell'industria del nostro paese. La stima del numero di *occupati equivalenti* (svolgenti orari di lavoro contrattuali), corrispondenti alle ore concesse di CIG ordinaria e straordinaria, chiarisce bene la dimensione del fenomeno. È opportuno qualche dato. Un primo forte aumento degli interventi CIG si realizza nel 1975: gli *occupati equivalenti* salgono da 44 a 151 mila unità, un livello cor-

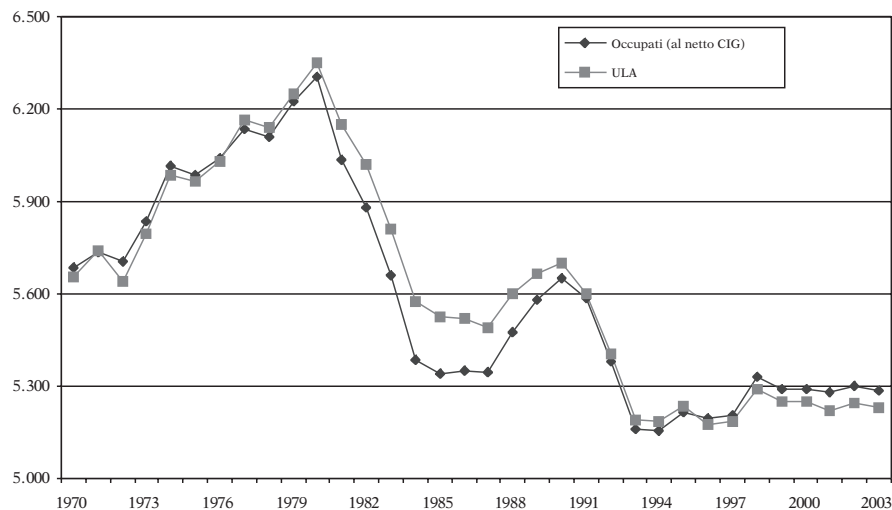
GRAF. 3

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO: OCCUPATI-ULA
(in migliaia) 1970-2003



GRAF. 4

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO: OCCUPATI (AL NETTO CIG)-ULA
(in migliaia) 1970-2003



rispondente al 2,5% dell'occupazione dell'industria in quell'anno. Una nuova fortissima crescita vi è nella prima parte degli anni '80: nell'81 gli *occupati equivalenti* raggiungono 262 mila unità, un livello corrispondente al 4,2% dell'occupazione dell'anno. La crescita continua negli anni successivi fino a toccare un massimo di 406 mila unità nel 1984 (equivalente a ben il 7% dell'occupazione dell'anno). Segue una lenta discesa fino a 155 mila unità nel 1990 (2,7% dell'occupazione) e una nuova risalita nella prima metà degli anni '90, con un picco di 269 mila unità (4,5% dell'occupazione) nel 1993. Gli interventi si riducono molto nella seconda parte degli anni '90, toccando un minimo nel 2000 (58 mila occupati equivalenti: l'1,1% dell'occupazione dell'anno). Nel 2003 gli occupati equivalenti risalgono a 96 mila unità, l'1,8% dell'occupazione dell'anno.

Sottraendo dal numero degli occupati gli *occupati equivalenti* in CIG, l'andamento di ULA e occupati diviene sostanzialmente uniforme fino al 1980. In tutti gli anni '80 i livelli ULA superano gli occupati, in misura consistente intorno alla metà degli anni '80. Dal 1990 l'andamento dei due indicatori ritorna uniforme, con livelli leggermente superiori del numero di occupati a partire dalla metà degli anni '90. Gli effetti della diffusione del *part time* si registrano, seppure assai limitatamente, anche nell'industria.

1.3 L'evoluzione settoriale

La modificazione più consistente del quadro occupazionale del trentennio si lega all'evoluzione della composizione settoriale dell'occupazione. Consideriamo i grandi aggregati della *Contabilità Nazionale*: Agricoltura, Industria in senso stretto, Costruzioni, e due comparti di servizi: il primo aggrega servizi privati (commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni, intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari e imprenditoriali), il secondo aggrega *Altre attività di servizi*, costituite in misura nettamente prevalente o esclusiva da servizi pubblici. Assumendo come riferimento le ULA, il peso occupa-

zionale di questi aggregati si modifica negli anni nel modo seguente:

TAV. 1

LA COMPOSIZIONE SETTORIALE DELL'OCCUPAZIONE
(quote %)

	1970	1980	1990	2000	2003
agricoltura, silvicoltura e pesca	18,7	13,3	8,6	5,7	5,2
industria in senso stretto	28,4	28,8	24,3	22,4	21,6
costruzioni	9,9	7,7	6,7	6,7	7,2
servizi privati	25,2	29,3	35,9	39,5	40,6
altre attività di servizi	17,9	20,9	24,5	25,6	25,4
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

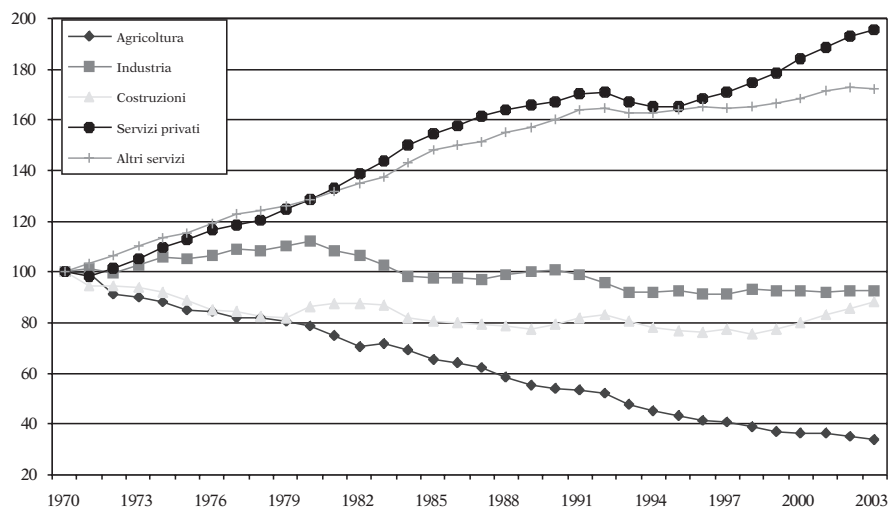
Il peso relativo dei settori muta consistentemente nella direzione di una terziarizzazione dell'economia. L'insieme dei servizi giunge ad assorbire nel 2003 il 66% delle unità di lavoro. Questo processo tuttavia lascia ancora l'Italia, nel 2003, con un peso relativo dei servizi inferiore alla media europea. Mentre la quota di occupati in agricoltura e nell'industria, rispetto alla popolazione in età lavorativa, si colloca sui livelli della media europea, la quota di occupati nei servizi è sensibilmente al di sotto della media europea².

Il grafico 5 mostra gli andamenti occupazionali, in termini di ULA, nei cinque settori. In un *trend* costantemente decrescente, l'occupazione agricola, pari a poco più di 3,7 milioni di ULA nel 1970, scende a circa 1,3 milioni nel 2003. Costruzioni e industria in senso stretto, in una alternanza di fasi diverse, si flettono complessivamente nel trentennio, rispettivamente, dell'11,9% e 7,5%. Nell'industria, gli andamenti congiunturali si accompagnano a pesanti ristrutturazioni nel settore che conducono a una forte contrazione dell'occupazione negli anni '80 e, in misura minore, nella prima parte degli anni '90. La *performance* peggiore è quella

² Per il confronto internazionale sotto questo aspetto si veda ISTAT (2003).

GRAF. 5

ULA: GLI ANDAMENTI SETTORIALI
(1970=100)



dell'industria tessile e dell'abbigliamento con un *trend* pesantemente negativo che mette capo nel trentennio a una contrazione dell'occupazione, in termini di ULA, di quasi il 40%. Fabbricazione di mezzi di trasporto, industria del legno, industrie conciarie mostrano complessive riduzioni delle ULA intorno al 30%, seguite dalla chimica con una contrazione di circa il 20%. I comparti più dinamici che recuperano abbondantemente le flessioni della congiuntura e delle ristrutturazioni sono la meccanica (+34% nel trentennio), gomma e materie plastiche (+50%), carta, stampa ed editoria (+19%) e il comparto residuale delle altre industrie manifatturiere (+16%).

Le flessioni di agricoltura, costruzioni, industria sono più che compensate dalla crescita dei servizi: la crescita nei due comparti considerati è sostanzialmente uniforme negli anni '70, più sostenuta nei servizi privati negli anni '80 e soprattutto a partire dalla metà degli anni '90. Gli *Altri servizi* risentono molto meno della congiuntura negativa dei primi anni '90, ma dall'inizio degli anni '90 registrano una crescita alquanto contenuta. Complessiva-

mente, nei servizi privati le ULA, pari a circa 5 milioni nel 1970, salgono a circa 9,8 milioni di unità nel 2003. Il commercio mostra una crescita nel trentennio del 42%, i trasporti e le comunicazioni del 57%, gli alberghi e pubblici esercizi dell'89%. I ritmi di crescita più sostenuti si registrano nella intermediazione monetaria e finanziaria (+171%) e soprattutto nel composito comparto delle "Attività immobiliari, noleggior, attività professionali ed imprenditoriali" (+409%).

Gli *Altri servizi* crescono complessivamente del 72,4% nel trentennio: nelle disaggregazioni di questo settore l'Istruzione cresce del 102,7%, Sanità e altri servizi sociali del 67,8%, Pubblica amministrazione e difesa, assicurazione sociale obbligatoria del 18,2%. Nel complesso degli *Altri servizi* le ULA sono nel 2003 circa 6,2 milioni di unità, partendo da circa 3,6 milioni del 1970.

Il confronto ULA-Occupati nei due comparti dei servizi è interessante: nei servizi privati il fenomeno dei doppi lavori fa crescere le ULA, dalla metà degli anni '70 e per tutti gli anni '80, più degli occupati, mentre la diffusione del *part time* fa crescere dagli ultimi anni '90 gli occupati più delle ULA. Negli *Altri servizi* l'occupazione dalla metà degli anni '80 mostra una crescita decisamente più consistente rispetto a quella delle ULA.

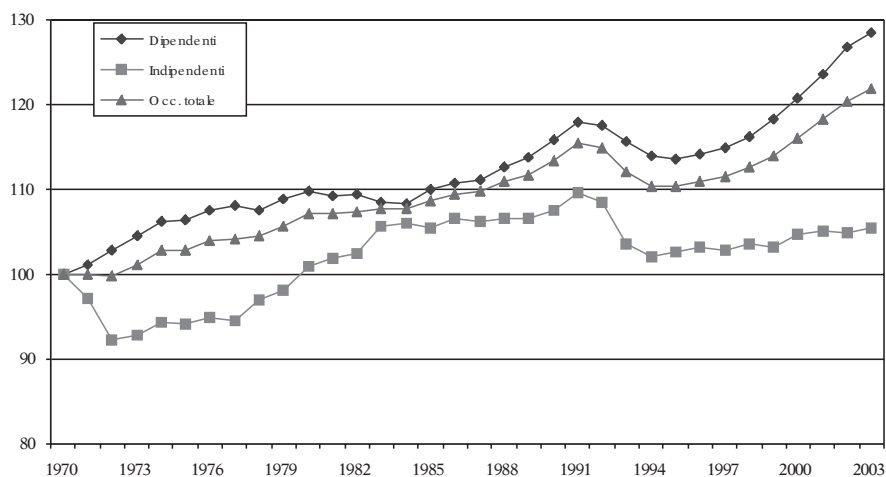
1.4 *Occupati dipendenti e indipendenti*

In un'alternanza di fasi diverse attraversate dalle due componenti, l'occupazione dipendente mostra nel complesso dell'economia un *trend* più netto di crescita nell'intero arco del trentennio (graf. 6). I lavoratori indipendenti, pari a quasi il 29% degli occupati nel 1970, rappresentano il 25% nel 2003. A questa composizione finale contribuisce molto la quasi stabilità dell'occupazione indipendente nell'ultimo decennio e la sensibile crescita in questo periodo di quella dipendente.

L'andamento complessivo emerge da trasformazioni settoriali importanti e diverse di questa posizione nella professione. Due fasi di forte contrazione della quota di lavoro indipendente e di parallela espansione della quota di lavoro dipendente, nella seconda

GRAF. 6

OCCUPATI TOTALI, DIPENDENTI E INDIPENDENTI
(1970=100)



parte degli anni '80 e negli ultimi anni '90, conducono in agricoltura nel 2003 a una quota quasi uguale delle due componenti. La trasformazione è profonda se si pensa che nel 1970 il 37,8% dell'occupazione del settore era occupazione dipendente.

Nell'industria in senso stretto, dopo una fase di crescita negli anni '70 l'occupazione dipendente si contrae del 28% dal 1980 al 1997, mostrando sostanziale stabilità negli anni successivi. L'occupazione indipendente viceversa si flette in buona parte degli anni '70, segue poi un *trend* decisamente crescente fino agli inizi dei '90 e torna a contrarsi negli anni successivi. L'incidenza di questo diverso andamento sulle quote percentuali delle due componenti è significativa e merita attenzione: il lavoro indipendente, pari al 13,8% dell'occupazione del settore nel 1970, sale nel 2003 al 16,3%³.

Nel comparto "Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti,

³ La particolarità italiana di questa crescita del peso dell'occupazione indipendente nell'industria è sottolineata in ONIDA F. (2004). In questa direzione, le connessioni tra livelli di verticalizzazione dei sistemi industriali e quote di occupazione indipendente sono esplorate in TRAÜ F. (2001).

trasporti e comunicazioni” una crescita decisamente più sostenuta dell’occupazione indipendente rispetto all’occupazione dipendente, conduce a una quota quasi uguale delle due componenti intorno alla metà degli anni ’80. Da allora l’andamento delle due componenti si inverte: l’occupazione dipendente mantiene un *trend* crescente che si accentua bruscamente dagli ultimi anni ’90, mentre l’occupazione indipendente, relativamente stabile fino alla fine degli anni ’80, subisce una consistente contrazione nei primi anni ’90 e rimane poi sostanzialmente stabile. Nel 2003 gli occupati dipendenti sono il 62% dell’occupazione del settore.

Nella attività di “intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari e imprenditoriali” infine, una crescita ovviamente assai più forte degli occupati indipendenti conduce ad un incremento della quota degli indipendenti da quasi il 18% del 1970 al 31% del 2003.

1.5 *La composizione per sesso dei livelli occupazionali*

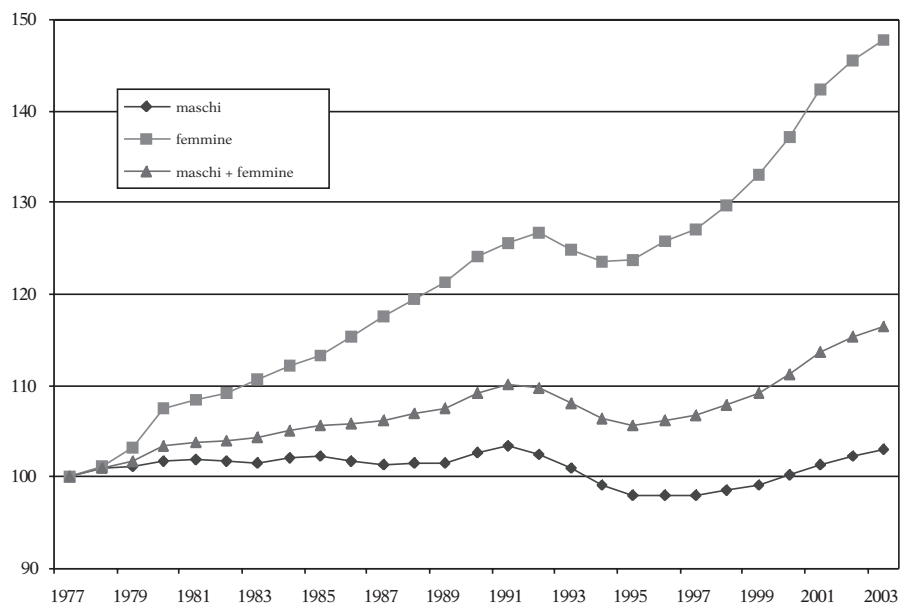
Il passaggio alle disaggregazioni per sesso dell’occupazione richiede il passaggio alla fonte *FL*, le cui serie sono integrate per gli anni 1977-1992 dalla ricostruzione *GGM 2001*. Le serie di riferimento, relative qui esclusivamente alle persone occupate, coprono l’arco 1977-2003. Di nuovo infine ci sembra utile premettere che le due serie, *CN* e *FL*, si muovono in modo accettabilmente analogo, registrando una crescita complessiva nel periodo rispettivamente pari al 16,9% (fonte *CN*) e 16,5% (fonte *FL*).

Complessivamente (graf. 7) l’occupazione maschile cresce ben poco nel paese, appena del 3,1% nell’arco 1977-2003. La tenue crescita fino al 1991 non risulta ancora pienamente recuperata nel 2003. L’espansione dell’occupazione è soprattutto legata alla componente femminile, la cui crescita si accentua ulteriormente dopo la flessione dei primi anni ’90.

Sotto l’aspetto territoriale, l’occupazione maschile (graf. 8) mostra per un lungo periodo andamenti alquanto diversi nelle tre grandi aree del paese. A una flessione della prima metà degli anni ’80 nel Nord fa riscontro una crescita sensibile della occupa-

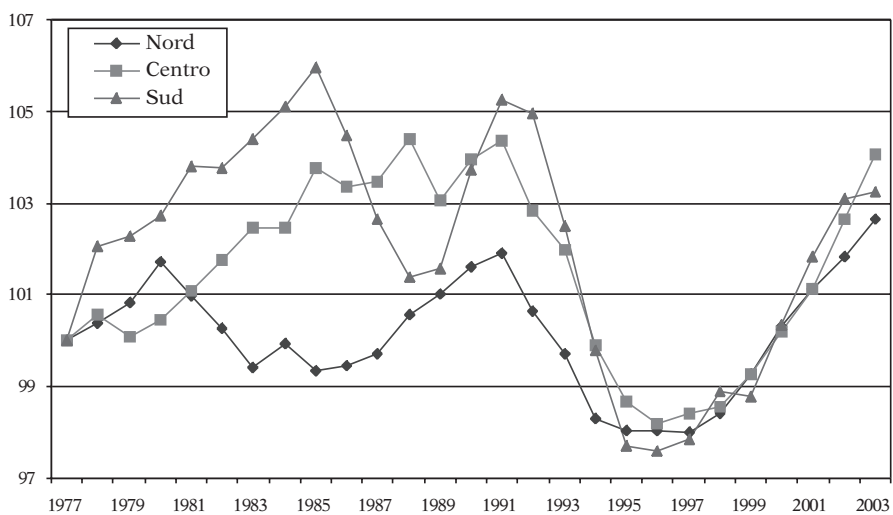
GRAF. 7

OCCUPAZIONE 1977-2003
(1977=100)



GRAF. 8

OCCUPAZIONE MASCHILE 1977-2003
(1977=100)

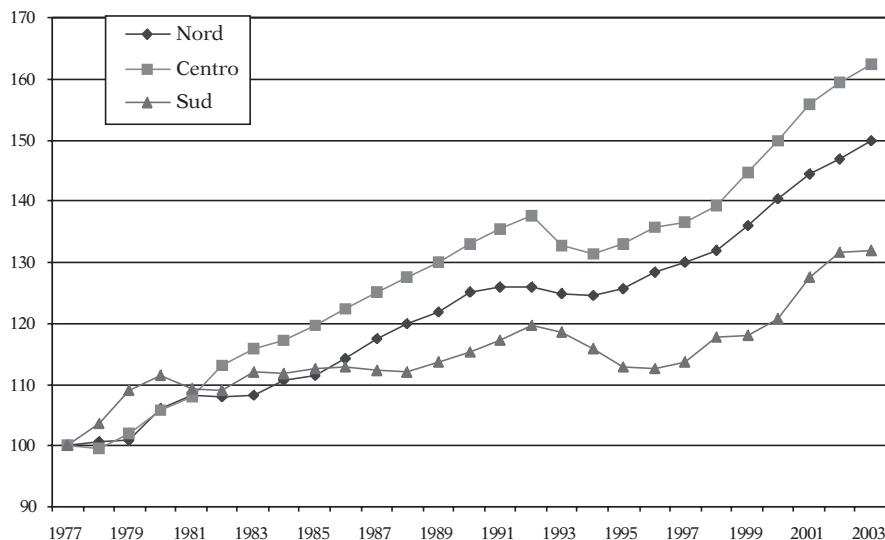


zione maschile nel Sud fino alla metà degli anni '80 e una crescita più contenuta ma che si protrae fino agli inizi degli anni '90 nel Centro. Il segnale di relativo maggior sviluppo che emerge dall'area meridionale si spegne negli anni successivi. Dopo la severa flessione, soprattutto al Sud e al Centro, dei primi anni '90, l'andamento nelle tre aree diviene uniforme dalla metà degli anni '90 per giungere comunque nel 2003 a livelli di poco superiori ai livelli 1977. La crescita della componente femminile (graf. 9) si mostra più uniforme e sostenuta nell'area centrale e settentrionale, mentre una maggiore variabilità si osserva nel Sud. Complessivamente, la crescita dell'occupazione femminile nell'intero periodo nel Centro-Italia è circa il doppio di quella che si registra nel Sud.

Sotto l'aspetto settoriale, la contrazione dell'occupazione agricola procede sostanzialmente parallela nelle due componenti, si accentua nella componente femminile negli anni '90 mentre rallenta in quella maschile dalla metà degli anni '90. Nell'industria, il *trend* decrescente dell'occupazione è molto più netto nella componente maschile, seppure con segnali di una qualche ripresa dal

GRAF. 9

OCCUPAZIONE FEMMINILE 1977-2003
(1977=100)



1997. Minore variabilità mostra nel settore l'occupazione femminile, la cui flessione complessiva nell'arco del periodo è di circa 3 punti percentuali contro il 9% dell'occupazione maschile. Nelle *Altre attività*, ossia nel composito settore dei servizi, si registra un *trend* crescente marcatamente diverso nelle due componenti. La crescita dell'occupazione femminile è sensibilmente più sostenuta, soprattutto dalla metà degli anni '90. Complessivamente nel periodo l'occupazione femminile cresce del 110%, quella maschile del 32%.

1.6 *I tassi di occupazione*

La crescita complessiva dell'occupazione negli ultimi trentatré anni — si è osservato — appare alquanto contenuta. I tassi di occupazione consentono di cogliere meglio la misura e le caratteristiche della modestia di questo risultato.

La tavola 2 illustra l'andamento dei tassi di occupazione maschile e femminile nelle tre aree del paese, a partire dal 1977. I tassi sono stati calcolati sulla base della ricostruzione *GGM 2001* delle serie dell'occupazione per gli anni 1977-1992, della ricostruzione delle serie della popolazione (in Bruni - Di Laurea - Gatto - Gentile - Righi - Spizzichino - Tronti, 2002) per gli anni 1977-1992, e delle serie di occupazione e popolazione della fonte *FL* per gli anni successivi. Infine, i tassi della tavola 2 sono calcolati come rapporto tra occupati (≥ 15 anni) e popolazione (≥ 15 anni). La non disponibilità, per gli anni 1977-1992, dei dati di occupazione e di popolazione per classi di età non consente il calcolo dei tassi di occupazione per classi di età o sull'arco della vita lavorativa. Pertanto, è opportuno sottolineare, i tassi della tavola 2 contengono una distorsione verso il basso rispetto ai tassi calcolati sull'arco della vita lavorativa. Vedremo tra breve l'andamento di questi ultimi, limitatamente al decennio 1993-2003.

In tutte le aree del paese i tassi di occupazione maschile seguono un *trend* decrescente, più accentuato nell'area meridionale, fino al 1997-1998. Questo comune punto di svolta è seguito in ciascuna delle tre aree da un recupero di circa due punti percentuali

TAV. 2

TASSI DI OCCUPAZIONE

anni	maschi	femmine	totale	maschi	femmine	totale
	<i>Italia</i>			<i>Nord</i>		
1977	65,5	25,7	44,8	68,6	30,0	48,5
1980	64,9	26,8	45,0	68,2	31,1	48,8
1983	63,3	27,0	44,3	65,7	31,3	47,7
1986	62,0	27,5	44,0	65,3	32,9	48,4
1989	60,8	28,4	43,9	64,8	34,3	48,9
1992	59,7	29,1	43,8	62,8	34,5	48,1
1995	56,3	28,1	41,6	60,5	34,2	46,9
1998	55,9	29,1	42,0	60,3	35,8	47,5
2001	56,9	31,7	43,8	61,2	38,9	49,7
2003	57,8	32,8	44,8	62,0	40,2	50,7
	<i>Centro</i>			<i>Sud e Isole</i>		
1977	65,5	25,4	44,6	61,1	19,8	39,7
1980	64,1	26,1	44,3	60,7	21,3	40,3
1983	63,7	27,8	44,9	59,8	20,7	39,4
1986	62,4	28,4	44,6	57,4	20,0	38,0
1989	61,8	30,2	45,3	54,9	19,6	36,5
1992	59,9	31,2	44,9	55,5	20,5	37,4
1995	56,8	29,8	42,7	50,5	18,9	34,2
1998	56,2	30,8	43,0	50,1	19,4	34,2
2001	57,1	34,1	45,1	51,2	20,9	35,5
2003	58,5	35,4	46,5	51,9	21,5	36,2

nel quinquennio successivo. Nella componente femminile, i tassi mostrano un andamento assolutamente simile nel Nord e nel Centro-Italia: il *trend* crescente è interrotto da una leggera flessione nei primi anni '90 e la crescita successiva mostra, in entrambe le aree, un ritmo più sostenuto. Nel Sud non si registra nel trentennio un *trend* di crescita dei tassi di occupazione femminili. Un debole segnale di crescita emerge dalla fine degli anni '90.

Nel paese, il tasso di occupazione maschile si flette di quasi 8 punti percentuali, mentre quello femminile cresce di circa 7 punti. Il risultato complessivo è un tasso di occupazione esattamente identico nel 1970 e nel 2003: 44,8%. Nell'insieme del paese, dunque, le forze della crescita sono state esattamente controbilancia-

te dall'azione di tutti quei fenomeni (formazione più lunga, pensionamenti più anticipati) che tendono a ridurre gli anni effettivi di occupazione. Mentre la crescita dell'occupazione femminile ha attenuato l'incidenza di tali elementi sui tassi femminili, la dinamica molto contenuta dell'occupazione maschile non è stata evidentemente in grado di compensarli. Emergono due aspetti di particolare rilievo dalla tavola. Il primo riguarda l'ampliarsi delle disparità tra l'area centro-settentrionale, che mostra sostanzialmente andamenti uniformi, e l'area meridionale. Il divario, che si accentua anche per quanto riguarda l'occupazione maschile, diviene profondissimo nella componente femminile. La modesta *performance* che emerge dai dati aggregati si lega fortemente a questo aspetto. Aspetto analogamente importante è il permanere di una differenza comunque forte, al di là dei divari territoriali, tra tassi maschili e femminili. Anche nelle aree di maggior sviluppo del paese i tassi di occupazione femminile rimangono, nonostante la crescita, notevolmente contenuti.

Prima di passare al quadro più articolato dei dati del decennio 1993-2003, fissiamo qualche punto dagli aspetti molto generali delle serie disponibili per l'intero trentennio. Creazione e distruzione di posti di lavoro si legano essenzialmente all'evoluzione della composizione settoriale. I servizi hanno compensato e creato occupazione aggiuntiva e l'occupazione aggiuntiva è in misura nettamente prevalente occupazione femminile. Cresce la quota dell'occupazione dipendente, soprattutto in connessione alla forte creazione di occupazione dipendente nell'ultimo decennio nel settore del "Commercio etc.". Significativa appare la tendenza opposta nell'industria. Il Sud non compensa e neppure attenua il proprio svantaggio per quanto riguarda l'occupazione maschile, mentre si accentua drasticamente il divario rispetto alle altre aree per quanto riguarda l'occupazione femminile.

1.7 Il decennio 1993-2003

Consideriamo in primo luogo l'evoluzione della *struttura per classi di età dell'occupazione*. Vi è una modifica molto rilevante in

questi dieci anni (tav. 3): la forte contrazione dell'occupazione nelle fasce più basse di età. Il fenomeno merita valutazioni diverse

TAV. 3

OCCUPAZIONE PER CLASSE DI ETÀ E SESSO
15-60 ANNI E OLTRE - TASSI ANNUI DI VARIAZIONE

anni	15-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60 e oltre	15-60 e oltre
<i>maschi</i>								
1994	-11,3	-6,8	-3,0	0,5	-0,4	-3,2	-2,9	-1,9
1995	-9,5	-4,4	-2,5	1,9	0,7	-4,6	-0,7	-1,0
1996	-6,7	-2,8	-3,0	1,8	1,8	-2,0	-1,0	-0,1
1997	-7,8	-1,4	-2,0	2,3	0,1	-2,1	4,5	0,1
1998	-1,6	-1,5	-1,5	2,3	-0,1	1,7	-1,0	0,6
1999	-11,1	-3,4	0,2	1,5	0,1	3,1	-1,5	0,5
2000	3,4	-2,7	0,1	1,6	1,1	2,4	1,8	1,2
2001	-6,8	-3,0	0,9	1,2	1,5	1,9	2,1	1,0
2002	-6,1	-0,4	1,7	0,7	0,9	2,2	1,7	1,0
2003	-4,5	-1,0	0,2	0,3	0,5	2,9	0,9	0,7
2003/1993	-47,8	-24,4	-8,7	14,8	6,3	2,0	3,7	2,0
<i>femmine</i>								
1994	-12,0	-6,5	-0,6	1,0	1,1	-2,3	-4,0	-1,0
1995	-13,8	-5,2	-1,8	2,5	2,5	0,5	-5,0	0,1
1996	-7,4	-4,5	-0,1	3,2	3,5	1,7	4,8	1,6
1997	-8,3	-2,7	-2,1	2,5	1,8	1,9	5,9	1,0
1998	-5,7	-0,3	1,3	3,0	2,2	5,8	-7,0	2,1
1999	-5,5	0,4	0,9	3,8	2,3	4,9	-0,8	2,6
2000	6,1	-0,7	1,9	4,3	2,4	5,3	-1,1	3,1
2001	-0,9	-3,8	2,9	3,4	5,2	6,9	8,2	3,8
2002	-16,4	-3,5	2,7	2,2	2,7	5,3	3,0	2,2
2003	-3,9	-2,7	1,5	1,2	-0,1	6,2	8,2	1,6
2003/1993	-51,5	-26,1	6,5	30,6	26,2	42,1	11,4	18,3
<i>maschi e femmine</i>								
1994	-11,6	-6,7	-2,1	0,7	0,1	-2,9	-3,2	-1,6
1995	-11,2	-4,8	-2,3	2,1	1,3	-3,2	-1,8	-0,6
1996	-7,0	-3,5	-1,9	2,3	2,4	-0,9	0,4	0,5
1997	-8,0	-1,9	-2,0	2,4	0,7	-0,9	4,9	0,4
1998	-3,1	-1,0	-0,4	2,5	0,7	3,0	-2,5	1,1
1999	-9,1	-1,8	0,5	2,3	0,9	3,6	-1,3	1,3
2000	4,4	-1,9	0,8	2,6	1,6	3,3	1,1	1,9
2001	-4,6	-3,4	1,7	2,0	2,9	3,6	3,5	2,1
2002	-10,1	-1,7	2,1	1,3	1,6	3,3	2,0	1,5
2003	-4,3	-1,7	0,7	0,7	0,3	4,1	2,7	1,0
2003/1993	-49,3	-25,1	-2,9	20,5	13,0	13,2	5,6	7,7

e non è soltanto negativo. La contrazione riguarda soprattutto la fascia 15-19 anni, nella quale l'occupazione quasi si dimezza, seguendo un *trend* certamente iniziato ben prima. L'incidenza di tempi più lunghi di formazione ha indubbiamente avuto un forte ruolo e per questo motivo la contrazione dell'occupazione di questa fascia non appare preoccupante. Più problematica è la contrazione nella fascia 20-24 anni, di dimensioni analoghe nella componente maschile e femminile, ed assai problematica è la contrazione della occupazione maschile nella fascia 25-29 anni. La contrazione si concentra negli anni '90 ed è lievemente recuperata negli anni successivi. Questa entrata decisamente più complessa nel mercato del lavoro costituisce un fenomeno tanto rilevante nel decennio quanto poco esplorato nelle sue determinanti. La fascia 25-29 anni dell'occupazione femminile è più dinamica e nel decennio l'occupazione cresce del 6,5%.

È peraltro interessante osservare che mentre i giovani occupati maschi, fino a 29 anni, che costituivano il 23% dell'occupazione maschile nel 1993, sono nel 2003 il 18,4% di questo segmento, nel segmento femminile, complessivamente molto più dinamico, la quota dell'occupazione giovanile scende dal 28,7 al 21,5%. Il secondo aspetto da sottolineare è appunto una dinamica sensibilmente più forte della occupazione femminile, che si concentra in particolare nelle fasce centrali di età. Rilevante è la crescita nella fascia 50-59 anni: le donne occupate di questa fascia giungono a rappresentare il 16,5% della occupazione femminile nel 2003.

Un ulteriore aspetto da sottolineare riguarda l'occupazione nella fascia dei 60 anni e oltre. Nonostante fasi alterne e le ripetute flessioni degli anni '90, complessivamente l'andamento è positivo, soprattutto nella componente femminile in cui si registra una crescita dell'11%. In termini di quote di occupazione, gli occupati in questa fascia rappresentano alla fine del decennio una quota di occupazione uguale per la componente maschile e analoga per quella femminile a quella dell'inizio del decennio.

La non disponibilità di dati sull'occupazione per classi di età rende possibile solo un confronto tra questo decennio e il periodo precedente (limitamente agli anni 1977-1992, grazie alla rico-

struzione *GGM 2001*) dei dati aggregati dell'occupazione maschile e femminile. Il confronto non segnala un dinamismo maggiore dell'occupazione femminile nel decennio 1993-2003 rispetto al decennio precedente o all'intero periodo precedente: i tassi medi annui di crescita di questi periodi sono assolutamente analoghi. Un tenue segnale di maggiore dinamicità si avverte per la occupazione maschile, che cresce nel decennio a un tasso medio annuo dello 0,19%, contro lo 0,07% dei dieci anni precedenti. La modestia di questi dati rimane in ogni caso evidente.

I *tassi di occupazione per classi di età* del decennio consentono di inquadrare senz'altro meglio gli andamenti occupazionali (tav. 4). In particolare la maggiore dinamicità dell'occupazione

TAV. 4

TASSI DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ

anni	15-19	20-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-64	15-64
<i>maschi</i>								
1993	16,2	46,6	73,8	91,0	92,8	72,6	31,9	68,2
1995	14,1	42,2	70,1	88,8	90,9	67,5	30,3	65,9
1997	13,3	41,8	67,8	88,2	91,0	64,1	30,3	65,8
1999	12,4	42,7	67,8	88,5	91,3	65,5	30,0	66,7
2001	12,5	44,3	69,8	88,8	92,0	67,8	29,5	68,1
2003	11,3	44,7	71,9	89,2	92,3	71,0	30,6	69,3
<i>femmine</i>								
1993	10,4	34,8	47,0	51,8	46,8	27,0	8,5	35,8
1995	8,6	31,3	46,0	51,2	47,5	26,8	7,6	35,4
1997	8,0	30,1	45,8	51,9	49,3	27,7	8,4	36,4
1999	7,7	32,2	47,4	53,8	51,8	30,1	7,5	38,3
2001	8,4	33,7	50,6	56,8	54,9	33,7	8,5	41,1
2003	6,8	32,5	53,2	58,4	55,9	37,6	9,9	42,7
<i>maschi e femmine</i>								
1993	13,4	40,8	60,5	71,5	69,7	49,2	19,5	51,9
1995	11,4	36,8	58,1	70,1	69,1	46,7	18,3	50,6
1997	10,7	36,1	56,9	70,2	70,1	45,5	18,8	51,0
1999	10,1	37,5	57,7	71,3	71,5	47,5	18,3	52,5
2001	10,5	39,1	60,3	72,9	73,5	50,5	18,6	54,6
2003	9,1	38,7	62,6	73,9	74,1	54,1	19,8	56,0

femminile si dimostra, tuttavia, largamente insufficiente a ridurre le distanze dai tassi di occupazione maschile. La crescita maggiore, di circa 10 punti percentuali, si registra nei tassi della fascia 40-59 anni di età e significativa, seppure modesta, è la crescita nella fascia 60-64. Complessivamente, tuttavia, nel decennio il tasso di occupazione femminile cresce di solo 7 punti.

Per quanto riguarda la componente maschile, il tasso di occupazione dei giovani compresi tra 25-29 anni mostra segnali di ripresa dalla fine degli anni '90, dopo una contrazione di circa 6 punti percentuali. Questo è un andamento comune anche alle fasce successive di età. Come risultato, assumendo come riferimento l'arco della vita lavorativa, la contrazione di larga parte degli anni '90 è seguita da una ripresa che determina una crescita del tasso di occupazione maschile nel decennio di un punto. Per quanto riguarda l'occupazione complessiva, il tasso di occupazione cresce di soli 4 punti, toccando nel 2003 il 56%, un livello, appunto, alquanto modesto.

Qual è l'andamento della *età media dell'occupazione* maschile e femminile nei diversi settori di attività economica? Solo l'occupazione maschile in Agricoltura vede una flessione dell'età media: espressa in anni e decimi di anno, l'età media scende dal livello 45,1 del 1993 a 43,8 anni nel 2003. Non sorprendentemente sulla base degli andamenti visti, in tutti gli altri segmenti l'età media cresce: gli incrementi sono maggiori nella componente femminile e in particolare nell'occupazione femminile nell'industria, la cui età media sale da 34,8 anni nel 1993 a 37 anni nel 2003. Nell'insieme degli occupati, l'età media cresce di un anno sia nell'industria che nelle *Altre attività*, passando, rispettivamente da 37,6 e 39,6 anni nel 1993 a 38,6 e 40,6 anni nel 2003.

Gli aspetti generali considerati si specificano ulteriormente negli andamenti della *occupazione per classi di età e per settore di attività economica* (tav. 5). Per quanto riguarda l'agricoltura, nella generale, fortissima contrazione dell'occupazione del settore, la fascia centrale di età (30-49 anni) degli occupati maschi complessivamente, invece, cresce nel decennio (+2%). La complessiva contrazione dell'occupazione femminile in agricoltura (-39%) è sensibilmente più consistente di quella maschile (-21%) e parti-

TAV. 5

**OCCUPATI IN COMPLESSO PER SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA,
CLASSE DI ETÀ E SESSO - QUOTE PERCENTUALI**

anni	agricoltura				industria				altre attività				totale economia			
	15-29	30-49	50-59	60 e oltre	tot. agri-coltura	15-29	30-49	50-59	60 e oltre	tot. indu-steria	15-29	30-49	50-59	60 e oltre	tot. altre attività	totale economia
	maschi															
1993	1,3	2,7	1,9	1,2	7,1	11,1	20,7	7,0	1,3	40,1	10,6	29,5	9,7	3,0	52,8	100
1995	1,2	2,8	1,6	1,0	6,7	10,5	21,6	6,3	1,3	39,7	9,9	30,9	9,7	3,1	53,6	100
1997	1,1	2,9	1,4	1,1	6,4	10,0	21,5	5,9	1,4	38,9	9,4	32,6	9,6	3,1	54,7	100
1999	1,0	2,8	1,2	0,9	5,9	9,5	21,9	6,3	1,4	39,1	9,0	32,9	10,0	3,2	55,0	100
2001	0,9	2,8	1,2	0,9	5,7	8,8	22,0	6,4	1,5	38,6	9,1	33,1	10,3	3,2	55,7	100
2003	0,8	2,7	1,2	0,7	5,4	8,7	22,5	6,4	1,5	39,1	8,9	32,3	10,9	3,3	55,4	100
	femmine															
1993	1,3	3,5	2,1	0,7	7,6	8,9	11,2	2,3	0,4	22,8	18,5	39,3	9,4	2,4	69,6	100
1995	1,0	3,4	1,7	0,5	6,6	8,6	11,6	2,2	0,3	22,7	17,1	41,6	9,7	2,4	70,7	100
1997	0,8	2,9	1,5	0,5	5,7	7,8	11,8	2,2	0,4	22,2	16,1	43,5	10,0	2,5	72,0	100
1999	0,6	2,5	1,3	0,4	4,7	7,1	11,6	2,4	0,3	21,4	15,9	44,7	10,9	2,3	73,9	100
2001	0,6	2,4	1,2	0,4	4,5	6,2	11,3	2,6	0,4	20,4	15,7	45,6	11,5	2,3	75,1	100
2003	0,5	2,1	1,1	0,3	4,0	5,5	11,4	2,6	0,4	19,9	15,5	45,3	12,8	2,6	76,2	100
	maschi e femmine															
1993	1,3	3,0	2,0	1,0	7,3	10,4	17,5	5,4	0,9	34,2	13,3	32,9	9,6	2,8	58,6	100
1995	1,1	3,0	1,7	0,8	6,7	9,9	18,1	4,9	0,9	33,8	12,4	34,7	9,7	2,9	59,6	100
1997	1,0	2,9	1,4	0,9	6,2	9,2	18,1	4,6	1,1	33,0	11,8	36,5	9,8	2,9	60,9	100
1999	0,8	2,7	1,2	0,7	5,5	8,6	18,1	4,9	1,0	32,6	11,5	37,2	10,3	2,9	61,9	100
2001	0,8	2,6	1,2	0,7	5,2	7,8	17,9	5,0	1,0	31,8	11,6	37,8	10,8	2,8	63,0	100
2003	0,7	2,5	1,1	0,6	4,9	7,5	18,3	5,0	1,1	31,8	11,4	37,3	11,6	3,0	63,3	100

colarmente forte è la riduzione delle giovani donne (-58%) occupate nel settore.

L'andamento ciclico dell'economia si riflette negli altri settori, nella prima parte del decennio, in diffuse maggiori flessioni o minore crescita dei diversi segmenti. Nell'arco del decennio, nell'industria si realizza una forte flessione dell'occupazione giovanile, nella componente maschile (-20%) e più ancora in quella femminile (-27%). L'occupazione femminile cresce in tutte le altre fasce di età nell'industria: le cinquantenni registrano la crescita più forte (+36%). Nella fascia 50-59 anni l'occupazione maschile, invece, non recupera la flessione degli anni 94-97 e si contrae complessivamente nel decennio del 6%. Interessante e positiva è viceversa la crescita del segmento 60 anni e oltre degli occupati sia maschi che femmine. Complessivamente nell'industria i segnali di ripresa dell'occupazione maschile dal 2000 e la (contenuta) crescita dell'occupazione femminile determinano un incremento dell'occupazione totale nel decennio dello 0,3%.

Anche nelle *Altre attività* l'occupazione maschile mostra una consistente flessione nella fascia giovanile (-15%), cui fa riscontro invece una flessione piccolissima delle giovani donne occupate (-0,8%). La crescita è poi generale in tutti gli altri segmenti e assai più forte nella componente femminile. È importante infine osservare la particolare crescita delle cinquantenni occupate (+62%) e una significativa crescita, negli anni più recenti, degli occupati maschi e soprattutto femmine sessantenni e oltre. La quota occupazionale di questa fascia più avanzata di età complessivamente cresce nel decennio.

Come è mutata nel decennio la *qualificazione dell'occupazione*? Seguiamola attraverso i livelli di istruzione degli occupati, distinguendo la fascia 25-34 anni (tav. 6) dall'arco 25-64 anni. La composizione per titolo di studio degli occupati più giovani muta notevolmente nel decennio: gli occupati maschi con laurea crescono di circa il 60%, le giovani di circa il 114%. I giovani in possesso di un diploma che consente l'accesso all'università crescono di quasi il 34%, le giovani di quasi il 44%. Un andamento diverso nelle due componenti di genere si registra per gli occupati in possesso di diplomi che non consentono l'accesso all'università:

TAV. 6

OCCUPATI (25-34 ANNI) PER TITOLO DI STUDIO E SESSO
QUOTE PERCENTUALI

anni	dottorato, laurea, laurea breve	diploma con accesso università	qualifica senza accesso università	licenza media	licenza elementare/ nessun titolo	totale
<i>maschi</i>						
1993	6,8	29,1	6,1	51,2	6,8	100,0
1995	6,8	30,5	6,9	50,6	5,2	100,0
1997	7,6	31,5	7,3	49,0	4,6	100,0
1999	8,9	33,1	8,4	45,4	4,1	100,0
2001	10,0	35,6	8,0	42,7	3,7	100,0
2003	10,6	38,7	7,9	39,1	3,7	100,0
<i>femmine</i>						
1993	9,9	36,7	11,4	38,1	3,9	100,0
1995	10,4	38,3	12,0	36,6	2,7	100,0
1997	11,8	39,2	11,6	35,2	2,2	100,0
1999	14,2	41,6	11,5	30,7	2,0	100,0
2001	16,7	42,7	10,4	28,1	2,1	100,0
2003	18,3	45,6	9,0	24,9	2,1	100,0
<i>maschi e femmine</i>						
1993	7,9	31,9	8,1	46,3	5,7	100,0
1995	8,2	33,4	8,8	45,3	4,3	100,0
1997	9,2	34,4	9,0	43,7	3,6	100,0
1999	10,9	36,4	9,6	39,7	3,3	100,0
2001	12,7	38,5	9,0	36,9	3,0	100,0
2003	13,7	41,5	8,3	33,3	3,1	100,0

gli occupati crescono di quasi il 30%, mentre le occupate in possesso di tali qualifiche si riducono di quasi il 9%.

Complessivamente, l'occupazione femminile che aveva nel 1993 una quota di elevati livelli di istruzione (laurea o diploma con accesso all'università) decisamente maggiore rispetto a quella degli occupati maschi, mantiene alla fine del decennio la distanza rispetto all'occupazione maschile.

Considerando l'intero arco 25-64 anni, osserviamo una contrazione più forte dell'occupazione maschile (-55%) e femminile

**OCCUPATI PER TITOLO DI STUDIO
E POSIZIONE NELLA PROFESSIONE**

anni	laurea, dottorato, specializ- zazione	diploma universi- tario o laurea breve	diploma con accesso università	qualifica senza accesso università	licenza media	licenza elementare/ nessun titolo	totale
------	--	--	---	---	------------------	--	--------

TASSI DI VARIAZIONE

imprenditori e liberi professionisti

2003- 1993	68,6	325,4	91,2	102,0	109,4	-8,9	78,0
---------------	------	-------	------	-------	-------	------	------

dirigenti e direttivi quadri

2003- 1993	35,3	52,8	33,7	-3,2	-14,4	-12,3	30,1
---------------	------	------	------	------	-------	-------	------

impiegati o intermedi

2003- 1993	54,1	136,8	36,1	2,8	-15,1	-37,6	21,0
---------------	------	-------	------	-----	-------	-------	------

operai e assimilati

2003- 1993	88,0	68,0	140,3	68,0	2,9	-51,7	-1,1
---------------	------	------	-------	------	-----	-------	------

QUOTE PERCENTUALI

imprenditori e liberi professionisti

1993	38,0	0,6	37,6	4,3	11,1	8,5	100,0
2003	36,0	1,4	40,4	4,9	13,0	4,3	100,0

dirigenti e direttivi quadri

1993	55,8	1,7	31,7	2,8	6,4	1,5	100,0
2003	58,0	2,0	32,6	2,1	4,2	1,0	100,0

impiegati o intermedi

1993	10,7	1,1	51,0	9,8	23,8	3,7	100,0
2003	13,6	2,1	57,3	8,3	16,7	1,9	100,0

operai e assimilati

1993	0,5	0,1	7,2	5,2	54,5	32,5	100,0
2003	0,9	0,1	17,6	8,8	56,7	15,9	100,0

(-50%) con licenza elementare o senza titoli. Accanto alla maggiore qualificazione della occupazione giovanile, incide evidentemente su questo risultato una uscita più rapida dal mercato del lavoro di questo segmento di occupazione. La crescita dei segmenti di maggior qualificazione è ora naturalmente meno forte. Anche per l'insieme degli occupati, la distanza tra occupazione femminile e maschile nel maggior peso delle alte qualifiche nella occupazione femminile rispetto a quella maschile si mantiene sostanzialmente inalterata nel decennio.

Vediamo ora i mutamenti nella *qualificazione dell'occupazione in alcune posizioni professionali* (tav. 7) Laurea e diploma universitario costituiscono le qualificazioni con i più alti tassi di crescita tra i dirigenti-direttivi quadri e gli impiegati o intermedi. Le corrispondenti quote occupazionali sono quelle che crescono di più nel decennio nell'ambito di tali posizioni. Tra gli imprenditori e i liberi professionisti, i laureati crescono relativamente meno rispetto alle due singole categorie di diplomati e anche rispetto a coloro solo in possesso della licenza media: la quota dei laureati si riduce di conseguenza in questa posizione professionale. Infine è interessante osservare che la flessione maggiore degli occupati con licenza elementare o senza titolo e l'incremento maggiore dei laureati e dei diplomati con possibilità di accesso all'università si registra tra gli operai e assimilati.

Nell'ambito delle *posizioni nella professione* (tav. 8), cresce nel decennio l'occupazione dipendente tra le donne, mentre la quota di dipendenti e indipendenti rimane inalterata alla fine del decennio nella occupazione maschile, rispettivamente al 31 e 69%. Per quanto riguarda le specifiche posizioni nella professione all'interno di queste due grandi categorie, tra gli indipendenti vi è una forte crescita nel decennio di imprenditori e liberi professionisti, soprattutto tra le donne. Complessivamente, gli imprenditori e i liberi professionisti crescono, rispettivamente, del 92 e del 71%. Significativa è la contrazione dei lavoratori in proprio (complessivamente, -16%). Nell'occupazione dipendente, i dirigenti crescono tra le donne (+66%) e si riducono tra gli uomini (-4,3%). Direttivi e impiegati crescono in entrambe le componenti, ma so-

TAV. 8

OCCUPATI PER SESSO E POSIZIONE NELLA PROFESSIONE - TASSI MEDI ANNUI DI VARIAZIONE

anni	indipendenti					dipendenti					totale dipendenti		
	imprenditori	liberi professionisti	lavoratori in proprio	soci di cooperative di produzione	coadiuvanti	totale indipendenti	dirigenti quadri	impiegati intermedi	operai, subalterni ed assimilati	apprendisti		lavoratori a domicilio per conto imprese	
	TASSI DI VARIAZIONE												
	<i>maschi</i>												
2003-1993	76,4	54,9	-16,3	20,3	8,5	2,1	-4,3	31,6	10,3	-4,7	-17,3	-40,3	2,0
	<i>femmine</i>												
2003-1993	178,8	139,5	-14,4	66,9	-18,4	2,7	66,5	60,3	32,6	8,0	3,3	-51,2	23,3
	<i>maschi e femmine</i>												
2003-1993	91,8	70,8	-15,9	34,2	-7,8	2,3	6,1	40,8	21,0	-1,1	-10,3	-49,0	9,8
	QUOTE PERCENTUALI												
	<i>maschi</i>												
1993	2,1	3,9	21,4	0,8	2,8	31,0	2,1	3,7	23,0	39,3	0,9	0,1	69,0
2003	3,7	5,9	17,5	0,9	3,0	31,0	1,9	4,7	24,9	36,7	0,7	0,0	69,0
	<i>femmine</i>												
1993	0,7	1,7	12,8	0,6	8,4	24,3	0,7	3,3	40,2	30,1	0,9	0,6	75,7
2003	1,7	3,4	9,3	0,9	5,8	21,1	0,9	4,5	45,0	27,4	0,8	0,2	78,9

prattutto tra le donne, mentre gli operai si riducono tra gli uomini (-4,7%) e crescono tra le donne (+8%). Molto forte è la contrazione dei lavoratori a domicilio per conto di imprese (complessivamente, -49%).

Sotto l'aspetto settoriale, la contrazione dei lavoratori in proprio e una forte crescita di imprenditori e liberi professionisti caratterizzano, nella occupazione indipendente, tutti i settori e in particolare le *Altre attività* e l'agricoltura. Nella occupazione dipendente, in un quadro settoriale relativamente più stabile, aumenta in tutti i settori la componente dei direttivi quadro e degli impiegati e si flette quella dei lavoratori a domicilio per conto di imprese. Il peso degli operai, in flessione nell'industria e nelle altre attività, cresce nell'agricoltura.

Per quanto riguarda le *professioni* (tav. 9), cresce la quota degli occupati con medio-alte professionalità, soprattutto tra le donne, scende (in misura assai forte nell'occupazione femminile) la quota di artigiani, operai specializzati, agricoltori e degli occupati con professioni non qualificate. Alla fine del decennio le professioni intellettuali e tecniche intermedie costituiscono il 37,3% della occupazione femminile e il 25,2% della occupazione maschile. La quota, peraltro in buona crescita, di legislatori, dirigenti, imprenditori rimane tuttavia nettamente inferiore nella componente femminile.

Aspetto di particolare rilievo del decennio è la crescita del *part time* e del *lavoro a tempo determinato* e la conseguente crescita delle quote occupazionali di questi segmenti. Per quanto riguarda il *part time*, fa eccezione l'agricoltura in cui si registra una flessione della quota di occupati *part time*, dovuta alla flessione della quota *part time* della occupazione maschile del settore. La crescita del *part time* si concentra nella occupazione femminile nell'industria e soprattutto nelle altre attività. Una crescita rilevante si verifica anche nella occupazione maschile nelle *Altre attività*; tuttavia, la quota *part time* dell'occupazione maschile rimane alla fine del periodo comunque modesta nel settore (3,7%). Nell'insieme dei settori, tra le donne il *part time* costituisce nel 2003 il 17,3% dell'occupazione femminile, tra gli uomini solo il 3,2%. In termini di classi di età, la diffusione maggiore si registra nella fa-

TAV. 9

OCCUPATI PER PROFESSIONE E SESSO - QUOTE PERCENTUALI

anni	professioni										forze armate	totale
	legislatori, dirigenti, imprenditori	professioni intellettuali	professioni tecniche intermedie	professioni esecutive amministrative	professioni connesse vendita servizi	artigiani, operai specializzati, agricoltori	conduttori impianti, operai e macchinisti	professioni non qualificate				
	<i>maschi</i>											
1993	3,6	5,9	14,6	8,5	13,6	32,1	11,4	9,1	1,3	100,0		
1997	3,8	6,8	16,0	8,7	14,0	29,7	11,3	8,3	1,4	100,0		
1999	4,2	7,2	16,5	8,7	13,5	28,3	11,9	8,1	1,5	100,0		
2001	4,1	7,3	17,6	8,6	13,9	27,5	11,6	7,7	1,6	100,0		
2003	4,3	7,2	18,0	8,2	13,9	27,3	11,9	7,5	1,7	100,0		
	<i>femmine</i>											
1993	1,2	7,7	22,7	16,0	21,0	14,5	5,1	11,8	0,0	100,0		
1997	1,4	8,6	24,3	16,7	21,0	12,1	5,3	10,6	0,0	100,0		
2001	1,6	8,9	26,9	16,1	22,0	9,5	5,2	9,7	0,0	100,0		
2003	1,9	9,3	28,0	15,2	22,9	8,6	4,8	9,3	0,0	100,0		
	<i>maschi e femmine</i>											
1993	2,8	6,5	17,4	11,1	16,2	26,0	9,2	10,0	0,9	100,0		
1997	3,0	7,4	19,0	11,5	16,5	23,5	9,1	9,2	0,9	100,0		
2001	3,2	7,9	21,1	11,4	16,9	20,8	9,2	8,5	1,0	100,0		
2003	3,4	8,0	21,8	10,9	17,3	20,2	9,2	8,2	1,1	100,0		

scia centrale dei 30-49 anni. In questa fascia il *part time* femminile raggiunge oltre il 19% dell'occupazione femminile. Una crescita forte tra le donne si verifica anche nella fascia dei 50 anni ed oltre. Nell'intera economia il *part time*, nell'insieme delle sue tipologie, costituisce nel 2003 l'8,5% della occupazione totale e il numero complessivo di lavoratori *part time* cresce nel decennio del 66,4%.

Le motivazioni del *part time*, addotte dai lavoratori, sono interessanti e alquanto diverse nelle componenti di genere. Nel '93 quasi il 23% dei *part time* maschi afferma di non desiderare un lavoro a tempo pieno. Dopo una flessione, questa percentuale risale al 21% nel 2003. La scelta del *part time* è più diffusa tra le donne: il 32% delle donne *part time* non desidera un lavoro a tempo pieno nel 1993 e il 30% non lo desidera nel 2003. Motivi familiari sono in crescita nel *part time* maschile, rappresentando circa l'11% delle motivazioni nel 2003. Nel *part time* femminile la somma di motivi familiari e "altri motivi" si mantiene nell'intero periodo intorno al 33% delle risposte. L'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno oscilla tra il 42 e il 45% nel *part time* maschile e tra il 34 e il 27% nel *part time* femminile. Percentuali più basse si affermano negli anni più recenti.

Rispetto al *part time*, il lavoro temporaneo mostra una crescita più diffusa e sostenuta. In agricoltura l'occupazione temporanea si flette tra le donne mentre cresce complessivamente tra gli uomini, in un susseguirsi di espansioni e contrazioni. Alla fine del decennio, complessivamente i lavoratori a tempo determinato salgono al 37% dell'occupazione del settore. Industria e soprattutto *Altre attività* registrano incrementi molto rilevanti, di nuovo soprattutto tra le donne. Le dimensioni complessive del fenomeno rimangono naturalmente molto più limitate in questi settori. Di nuovo ancora, la fascia centrale 30-49 anni è quella in cui il lavoro temporaneo si sviluppa di più. Molto forte peraltro è la crescita tra le donne di 50 anni ed oltre. Complessivamente gli occupati temporanei rappresentano alla fine del decennio il 9,9% dell'occupazione totale, registrando una crescita nel decennio pari al 76,1%.

Per quanto riguarda le motivazioni addotte del carattere tem-

TAV. 10

**OCCUPATI IN COMPLESSO PER TIPO DI ORARIO DI LAVORO,
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, CLASSE DI ETÀ, SESSO**

	composizione % per settore di attività economica						composizione % per classe di età						totale economia						
	agricoltura		industria		altre attività		15-29		30-49		50 e oltre		tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	totale		
	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	tempo pieno	tempo parziale	
	<i>maschi</i>																		
1993	91,7	8,3	98,2	1,8	97,7	2,3	96,6	3,4	98,3	1,7	96,4	3,6	97,5	2,5	100				
1995	91,5	8,5	98,1	1,9	97,1	2,9	96,1	3,9	98,0	2,0	96,0	4,0	97,1	2,9	100				
1997	91,2	8,8	98,0	2,0	96,7	3,3	95,6	4,4	97,7	2,3	95,7	4,3	96,9	3,1	100				
1999	92,1	7,9	97,9	2,1	96,0	4,0	94,9	5,1	97,4	2,6	95,6	4,4	96,5	3,5	100				
2001	91,3	8,7	98,0	2,0	95,9	4,1	94,9	5,1	97,3	2,7	95,7	4,3	96,5	3,5	100				
2003	92,7	7,3	98,2	1,8	96,3	3,7	95,2	4,8	97,7	2,3	96,1	3,9	96,8	3,2	100				
	<i>femmine</i>																		
1993	77,5	22,5	91,6	8,4	89,1	10,9	89,2	10,8	88,8	11,2	88,1	11,9	88,8	11,2	100				
1995	77,7	22,3	89,8	10,2	87,4	12,6	87,0	13,0	87,5	12,5	87,1	12,9	87,3	12,7	100				
1997	79,2	20,8	89,3	10,7	86,3	13,7	86,3	13,7	86,3	13,7	87,6	12,4	86,6	13,4	100				
1999	77,7	22,3	88,3	11,7	83,7	16,3	84,2	15,8	83,8	16,2	86,6	13,4	84,4	15,6	100				
2001	77,1	22,9	87,0	13,0	82,8	17,2	84,0	16,0	82,3	17,7	86,0	14,0	83,4	16,6	100				
2003	77,4	22,6	85,9	14,1	82,1	17,9	84,7	15,3	80,9	19,1	85,8	14,2	82,7	17,3	100				
	<i>maschi e femmine</i>																		
1993	86,5	13,5	96,7	3,3	94,2	5,8	93,7	6,3	95,0	5,0	94,1	5,9	94,5	5,5	100				
1995	86,7	13,3	96,1	3,9	93,1	6,9	92,5	7,5	94,3	5,7	93,5	6,5	93,7	6,3	100				
1997	87,3	12,7	95,9	4,1	92,3	7,7	91,9	8,1	93,6	6,4	93,3	6,7	93,2	6,8	100				
1999	87,6	12,4	95,6	4,4	90,6	9,4	90,5	9,5	92,4	7,6	92,9	7,1	92,1	7,9	100				
2001	86,7	13,3	95,4	4,6	90,0	10,0	90,3	9,7	91,6	8,4	92,6	7,4	91,6	8,4	100				
2003	88,0	12,0	95,3	4,7	89,8	10,2	90,8	9,2	91,2	8,8	92,6	7,4	91,5	8,5	100				

TAV. 11

**OCCUPATI (DIPENDENTI) IN COMPLESSO PER TIPO DI ATTIVITÀ,
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA, CLASSE DI ETÀ, SESSO**

anni	composizione % per settore di attività economica						composizione % per classe di età						totale economia	
	agricoltura		industria		altre attività		15-29		30-49		50 e oltre		occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea
	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea	occupazio- ne perma- nente	occupazio- ne tempo- ranea
	<i>maschi</i>													
1993	76,3	23,7	95,5	4,5	96,0	4,0	89,6	10,4	96,9	3,1	96,8	3,2	95,0	5,0
1995	70,1	29,9	94,4	5,6	95,0	5,0	87,0	13,0	96,0	4,0	96,1	3,9	93,8	6,2
1997	72,7	27,3	93,6	6,4	94,1	5,9	85,5	14,5	95,3	4,7	95,7	4,3	93,1	6,9
1999	67,7	32,3	92,9	7,1	92,4	7,6	82,1	17,9	94,4	5,6	94,9	5,1	91,8	8,2
2001	66,9	33,1	93,0	7,0	92,2	7,8	82,7	17,3	94,0	6,0	94,7	5,3	91,7	8,3
2003	70,1	29,9	92,9	7,1	92,2	7,8	82,1	17,9	94,0	6,0	95,2	4,8	91,8	8,2
	<i>femmine</i>													
1993	55,9	44,1	95,7	4,3	92,6	7,4	86,9	13,1	94,0	6,0	94,6	5,4	91,8	8,2
1995	54,4	45,6	94,4	5,6	91,3	8,7	84,2	15,8	93,2	6,8	94,6	5,4	90,7	9,3
1997	56,1	43,9	94,0	6,0	90,8	9,2	83,3	16,7	92,9	7,1	94,9	5,1	90,6	9,4
1999	50,0	50,0	92,3	7,7	88,5	11,5	78,6	21,4	91,3	8,7	94,1	5,9	88,5	11,5
2001	51,0	49,0	91,9	8,1	88,2	11,8	78,8	21,2	90,5	9,5	93,5	6,5	88,1	11,9
2003	47,6	52,4	91,7	8,3	87,9	12,1	77,6	22,4	90,0	10,0	93,9	6,1	87,8	12,2
	<i>maschi e femmine</i>													
1993	68,3	31,7	95,6	4,4	94,5	5,5	88,5	11,5	95,8	4,2	96,2	3,8	93,8	6,2
1995	64,1	35,9	94,4	5,6	93,3	6,7	85,8	14,2	94,9	5,1	95,7	4,3	92,7	7,3
1997	67,1	32,9	93,7	6,3	92,6	7,4	84,6	15,4	94,4	5,6	95,4	4,6	92,2	7,8
1999	61,9	38,1	92,8	7,2	90,6	9,4	80,6	19,4	93,2	6,8	94,7	5,3	90,5	9,5
2001	61,6	38,4	92,7	7,3	90,2	9,8	81,0	19,0	92,5	7,5	94,3	5,7	90,2	9,8
2003	62,8	37,2	92,6	7,4	90,0	10,0	80,1	19,9	92,3	7,7	94,7	5,3	90,1	9,9

poraneo dell'occupazione, tra i maschi una percentuale oscillante nel decennio tra il 3 e 4,5% non desidera un lavoro permanente; tra le donne la percentuale, pari al 10% nel 1993, scende negli anni successivi fino a stabilizzarsi dal 1998 intorno al 5%. Il riferimento a un periodo di formazione (apprendistato, tirocinio, borsa di studio, dottorato di ricerca, ecc.) è più consistente e cresce drasticamente dal 1998, oscillando tra il 31 e il 33% per i maschi e tra il 28 e il 31% tra le donne. L'esplicito riferimento al non aver potuto trovare un lavoro permanente è, tra i maschi, poco più del 50% delle risposte fino al 1998. La percentuale scende negli anni successivi ed è pari al 42% nel 2003. Un andamento analogo si osserva per le donne e nel 2003 il 40% delle risposte fa riferimento a tale impossibilità. Altri motivi, non specificati, costituiscono una quota rilevante delle risposte, soprattutto tra le donne (circa il 20%).

Concludendo per quanto riguarda l'ultimo decennio, fissiamo tra i tanti aspetti considerati alcuni punti aggiuntivi rispetto a quelli già sottolineati per il periodo 1970-2003. Il primo, forse anche in ordine di importanza, è la flessione dell'occupazione giovanile, soprattutto maschile. La tenuta dell'occupazione nella fascia più avanzata di età, la crescita dell'occupazione femminile nelle classi centrali di età e il suo deciso spostamento settoriale verso i servizi meritano analogamente attenzione. Cresce la qualificazione dell'occupazione e l'occupazione femminile si sviluppa soprattutto nelle posizioni elevate, tanto nel segmento dipendente che in quello indipendente, e in professionalità medio-alte. La crescita del *part time* e soprattutto del tempo determinato è continua e forte e coinvolge, in misura assolutamente prevalente per il *part time* e in misura comunque superiore per il tempo determinato, l'occupazione femminile. La percezione di disagio per queste forme contrattuali è meno diffusa per quanto riguarda il *part time*, tende ridursi negli anni e in ogni caso l'impossibilità di trovare un lavoro a tempo pieno coinvolge alla fine del periodo meno della metà dei cosiddetti lavoratori atipici.

2. - L'evoluzione legislativa e le relazioni industriali

2.1 L'influenza delle istituzioni, in ampio senso intese, sulle *performance* del mercato del lavoro è un tema su cui negli ultimi decenni si è concentrata una mole notevole di lavoro sia teorico che empirico. I vincoli e le rigidità che gli aspetti istituzionali possono imporre al mercato del lavoro e le conseguenze soprattutto dal lato dei livelli di disoccupazione esprimono le linee di analisi e di ricerca più coltivate in questo ambito⁴. La questione assume un particolare rilievo in Italia, considerate sia alcune peculiarità dei nostri mercati del lavoro sia i modesti risultati degli ultimi trenta anni. Ciò non implica affatto uniformità di conclusioni: nel dibattito sulle relazioni, in Italia, tra istituzioni, flessibilità e risultati del mercato del lavoro si articolano in effetti posizioni alquanto diverse.

In considerazione del particolare rilievo che il tema della flessibilità ha assunto in Italia, sembra utile ripercorrere alcuni momenti del cammino compiuto. Tra i tantissimi aspetti che, guidando e condizionando il mercato del lavoro, possono incidere sull'occupazione ci limiteremo a una rapida considerazione di quelli che più direttamente caratterizzano il rapporto di lavoro, vale a dire gli aspetti connessi a:

- la costituzione e la rescissione del rapporto di lavoro;
- le tipologie di contratto di lavoro e l'organizzazione del lavoro;
- la formazione delle retribuzioni.

In ciascun campo vi sono stati mutamenti, la cui profondità e rilevanza, per alcuni versi almeno, è oggetto di valutazioni alquanto diverse. Ripercorreremo soltanto alcuni momenti delle modificazioni intervenute, nel tentativo di sottolineare complessità e difficoltà del cammino verso una struttura più articolata e flessibile dei rapporti di lavoro.

Il 1970, l'anno di inizio delle nostre serie sull'occupazione, ve-

⁴ Per dare solo qualche riferimento si rinvia a LAYARD R. - NICKELL S. - JACKMAN R. (1991); BLANCHARD O. (1999); NICKELL S. - LAYARD R. (1999). Gli aspetti istituzionali e le *performance* del mercato del lavoro in Italia sono oggetto di un'analisi assai approfondita in SESTITO P. (2002); v. anche BAICI E. - SAMEK LUDOVICI M. (2001).

de consolidarsi la rigidità della struttura del rapporto di lavoro. Il quadro che quell'anno presenta è il seguente. Le assunzioni sono regolate dalla legge 29 aprile 1949, n. 264. In base a tale legge, «il collocamento è funzione pubblica» (art. 1); «è vietato l'esercizio della mediazione» (art. 11); le imprese esercitano presso gli uffici autorizzati una «richiesta di lavoratori [che] deve essere numerica per categoria e qualifica professionale» (art. 14). La richiesta delle imprese viene soddisfatta tenendo conto di alcuni elementi, in primo luogo il carico familiare e l'anzianità di iscrizione nelle liste di collocamento. Una richiesta nominativa è ammessa soltanto per aziende con non più di 5 dipendenti, per lavoratori di concetto o di particolare specializzazione o qualificazione e in alcuni altri casi specificati dalla legge.

L'assunzione conduce di norma a un rapporto di lavoro tipo: «Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato», stabilisce infatti la legge 18 aprile 1962, n. 230. Sulla base di questo assunto, la disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato, che questa legge fornisce, è fortemente vincolistica. Al di là delle esigenze connesse a stagionalità, sostituzioni, produzione di spettacoli, l'apposizione di un termine alla durata del contratto, dunque il tempo determinato, è possibile solo «per l'esecuzione di un'opera o di un servizio ... aventi carattere straordinario od occasionale» (art. 1). Finché è stata in vigore, questa disposizione, unitamente alla sanzione della assunzione a tempo indeterminato ove il tempo determinato fosse risultato non rispettare la casistica prevista, ha creato non pochi problemi alle imprese che si sono avvalse di lavoro temporaneo ed ha contribuito in modo rilevante ad alcune crisi aziendali⁵.

La legge 15 luglio 1966, n. 604 detta le norme sui licenziamenti individuali (i licenziamenti collettivi sono ovviamente storia successiva). È la norma più aperta del pacchetto in vigore nel 1970 e più vicina ad altre regolamentazioni della materia in Europa. Il licenziamento non può avvenire che per giusta causa (si rinvia all'art. 2119 del Codice Civile) o per giustificato motivo, di

⁵ Per citare un caso importante, si pensi alle difficoltà delle aziende Motta e Alemagna che si videro convertire dai giudici i contratti a termine stipulati per l'attività produttiva legata alle festività natalizie.

natura soggettiva o oggettiva. Ove non ricorrano gli estremi della giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto alla riassunzione o, in mancanza, a un risarcimento costituito da una indennità compresa tra un minimo di 2,5 e un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto. Lo Statuto dei Lavoratori, la legge 20 maggio 1970 n. 300, introduce su questo terreno una modificazione di enorme rilievo, disponendo (art. 18) la reintegrazione nel posto di lavoro ove non ricorrano quegli estremi. La disposizione, tuttavia, si applica solo con riferimento a unità che occupino più di 15 lavoratori.

Questo quadro rimarrà pressoché immutato per tutti gli anni '70. Su di esso e in particolare sull'irrigidimento del rapporto di lavoro con lo Statuto del 1970 è opportuna qualche considerazione. Lo Statuto dà pieno riconoscimento a principi fondamentali di libertà del lavoratore e di attività sindacale: il valore di un tale riconoscimento è indiscutibile. Ma non è tutto progresso ciò che emerge dallo Statuto. Intanto, non è stata evidentemente percepita la possibilità di distorsioni che l'art. 18 poteva favorire nel tessuto produttivo dell'economia. Al di là di ciò, il quadro normativo che lo Statuto completa, e qualifica in modo determinante, sembra assecondare una visione del rapporto di lavoro come centro o sede di esclusivi conflitti di interesse. La tutela della parte più debole del rapporto, il lavoratore, risulta di fatto guidata in quel quadro normativo da questa visione. D'altro lato, proprio a motivo di questa visione, l'obiettivo della tutela del lavoro tendeva ad esaurirsi in una tutela, tanto forte quanto semplice, del lavoratore nel posto di lavoro. Sotto l'aspetto delle condizioni generali, una relativa stabilità e mercati non particolarmente turbolenti o esposti a un elevato grado di incertezza, nonché le caratteristiche fordiste del tessuto produttivo, hanno parallelamente contribuito alla formazione e alla schematicità di quel quadro normativo.

Il cammino verso un nuovo assetto delle regole, dai primi anni '80 alla Legge Biagi del 2003, è stato lento, estremamente frammentato e certamente non completo. In una lucida analisi del mercato del lavoro italiano, Paolo Sestito denuncia il limite principale di questo cammino: la prevalente natura degli interventi ope-

rati di modifiche di tipo derogatorio e al margine, ossia dirette a «gruppi e situazioni al margine»⁶.

Effettivamente il percorso seguito, nonostante l'ampiezza di intervento di alcune tappe come, in particolare, il pacchetto Treu o la recente Legge Biagi, non ha mai segnalato una ispirazione nuova o diversa di regolamentazione del mercato del lavoro. La promozione dell'occupazione, l'adattabilità a esigenze nuove e a caratteristiche diverse del tessuto produttivo è stata via via disegnata senza porre veramente in discussione la visione del rapporto di lavoro e i principi ispiratori del vecchio quadro normativo. Un principio sufficientemente generale di tutela del lavoro anche attraverso la tutela dell'efficienza del mercato del lavoro non ha in realtà accompagnato e qualificato le flessibilità introdotte.

Un secondo aspetto di questo cammino che merita attenzione (e un'analisi in larga misura ancora da compiere) è l'apertura della regolamentazione dei rapporti di lavoro alla contrattazione tra le parti. Gli interventi legislativi degli ultimi venti anni, inclusa la Legge Biagi, si caratterizzano per l'attribuzione da parte del legislatore di un ampio ruolo alla contrattazione collettiva nella concreta definizione di deroghe o comunque nuove regole. Questo aspetto ha naturalmente una forte valenza positiva nella misura in cui esprime il raggiungimento di un clima di relazioni industriali comunque propositivo e il contributo delle parti sociali alla definizione di nuove regole. Nonostante questo carattere positivo, il processo rivela anche peculiarità e carenze. La sua relativa rilevanza mette capo sia a una regolamentazione che appare sovente più fondata sulla contrattazione collettiva che sulla legislazione sia, su un piano più generale, a uno stringente ruolo dell'accordo tra le parti sociali di promozione e vincolo degli interventi legislativi⁷. Un quadro molto particolare degli effettivi ruoli

⁶ SESTITO P. (2002), p. 62.

⁷ Per indicare un momento di particolare rilievo, l'accordo per il lavoro del settembre 1996, sottoscritto dal governo e da 25 organizzazioni sindacali di lavoratori e datori di lavoro, è un'ispirazione diretta delle misure del pacchetto Treu del 1997. La valutazione naturalmente positiva di questo momento lascia però intatte le considerazioni sulla peculiarità di un processo caratterizzato da una inevitabile frammentazione di interventi, condizionamenti molteplici e di varia natura dell'uno o dell'altro attore sociale, assenza di idee generali.

giocati dai tanti attori di questo processo costituisce la caratteristica più importante della sua peculiarità. Forse l'aspetto sottolineato assume intensità diverse, in fasi diverse o su materie diverse, connotazione che non è possibile approfondire qui, ma rivela in ogni caso: la permanente mancanza di un disegno unitario di nuove regole, l'assenza di una guida forte agli interventi delle parti, la difficoltà e frammentarietà, in una parola l'incertezza del cammino verso nuovi assetti regolamentativi.

Infine, sotto l'aspetto legislativo, l'apertura verso assetti più flessibili si è realizzata spesso in norme dal contenuto alquanto vago e talora in un dettaglio di disposizioni alquanto lontano da concreti problemi ed esigenze delle imprese, aspetti entrambi che hanno creato e creeranno qualche complicazione per la concreta operatività delle norme.

Un esempio emblematico delle caratteristiche di questo cammino è il contratto a tempo determinato⁸. Dopo una parziale apertura, operata dalla legge 3 febbraio 1978, n. 18, con il riconoscimento della ammissibilità dell'apposizione del termine, nei settori del commercio e del turismo, anche per una «intensificazione dell'attività lavorativa», prende avvio una lunga serie di successivi interventi e modifiche. Fino al 1987, tuttavia, il contratto a tempo determinato era possibile soltanto nelle ipotesi consentite e predeterminate dalla legge. Nel 1987, la legge n. 56 (28 febbraio 1987) affida anche alla contrattazione collettiva la definizione di queste ipotesi, unitamente alla determinazione del numero di lavoratori assumibili a termine in percentuale dei lavoratori impegnati a tempo indeterminato. Nel 2001 il processo sostanzialmente si chiude con il D.L. n. 368 che opera un grande ampliamento della casistica: la mediazione del contratto collettivo non è più necessaria e il contratto a termine si ammette «a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo». Si tratta tuttavia di una delineazione molto vaga che se da un lato liberalizza in modo sostanziale il ricorso al termine, dall'altro introduce una incertezza interpretativa che potrebbe avere effetti di scoraggiamento per le possibilità di contenzioso cui apre la strada.

⁸ Per uno studio molto approfondito dell'evoluzione delle norme sul lavoro temporaneo si rinvia a CUCCIOVINO S. (2004).

Un sostegno alla occupazione giovanile è l'obiettivo dei contratti a tempo determinato con finalità formative, i cosiddetti contratti di Formazione-Lavoro, regolamentati dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863. I contratti sono rivolti a giovani dai 15 ai 29 anni, hanno una durata non superiore a 24 mesi, non sono rinnovabili, usufruiscono di sgravi contributivi e consentono una assunzione nominativa. L'immediato successo che tali contratti hanno avuto non sorprende certo, se si tiene presente la combinazione di rigidità rimosse e sgravi contributivi che caratterizza l'introduzione di questi contratti. Né può sorprendere la circostanza che la finalità formativa sia stata sovente un accessorio assai poco rilevante del contratto. Anche per i contratti di formazione e lavoro l'iter delle modifiche successive è lungo. In particolare, nel 1994 il limite di età viene portato a 32 anni, il contratto è differenziato in due tipologie con diversa durata massima⁹ ed è ampliato l'insieme dei soggetti che possono stipulare tali contratti. A seguito, tuttavia, di una procedura di infrazione nei confronti dello stato italiano per gli aiuti a sostegno dell'occupazione, la Commissione Europea ha stabilito la compatibilità con la normativa comunitaria degli aiuti previsti per tali contratti solo per i giovani con meno di 25 anni, i laureati fino a 29 anni e i disoccupati da almeno un anno. La Legge Biagi innova in questa materia introducendo una figura più generale, il contratto di inserimento, di durata non inferiore a 9 mesi e non superiore a 18, diretto all'ingresso o reingresso nel mercato del lavoro di una serie di categorie deboli¹⁰. Il contratto è subordinato a un progetto individuale di inserimento per le cui modalità di definizione la legge rinvia alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale. Sul piano degli incentivi, infine, si confermano — in attesa della rifor-

⁹ Le due tipologie si connettono a due possibili obiettivi diversi del contratto: di formazione di professionalità (intermedia o elevata) oppure di inserimento professionale mediante l'esperienza lavorativa svolta.

¹⁰ Le categorie includono i giovani tra i 18 e i 29 anni, i disoccupati di lunga durata in età compresa tra 29 e 32 anni, i lavoratori con più di 50 anni privi di posto di lavoro, lavoratori che vogliono riprendere un'attività lavorativa o non abbiano lavorato per almeno 2 anni, donne di qualsiasi età residenti in aree caratterizzate da livelli particolarmente bassi (alti) del tasso femminile di occupazione (disoccupazione).

ma del sistema degli incentivi all'occupazione — i soli incentivi previsti dalla disciplina vigente sui contratti di formazione e lavoro che risultano compatibili con la normativa comunitaria.

Per quanto riguarda il *part time*, la prima regolamentazione viene data dalla legge n. 863 del 1984. È una regolamentazione che non consente molta adattabilità: la distribuzione dell'orario deve esser fissata dal contratto individuale e un lavoro supplementare, rispetto a quello concordato nel contratto, è vietato «salvo diversa previsione dei contratti collettivi». I contratti collettivi, anche aziendali, possono poi stabilire la percentuale di lavoratori impiegabili *part time* rispetto ai lavoratori a tempo pieno, le mansioni dei lavoratori *part time* e le modalità temporali di svolgimento delle prestazioni. Nel 2000 viene recepita, nel D.L. n. 61, la direttiva europea concernente la parità di diritti del *part time*. Nel decreto, la previsione di lavoro supplementare e l'inserimento delle cosiddette clausole elastiche — relative alla possibilità di variazione da parte del datore di lavoro della collocazione dell'orario *part time* — flessibilizzano in realtà ben poco questa forma contrattuale, dati i vincoli cui sono soggetti. Le clausole elastiche devono peraltro essere previste dai contratti collettivi e si riconosce una sorta di diritto di ripensamento del lavoratore, in virtù del quale egli può disdire, trascorsi almeno 5 mesi, le clausole elastiche che aveva accettato nel contratto. Un'ampia flessibilità è introdotta nel 2003 dalla legge Biagi. Si ammette per il *part time* orizzontale la possibilità di lavoro supplementare, rinviando alla contrattazione collettiva la fissazione del numero massimo di ore effettuabili e le relative causali. In mancanza di regolamentazione del contratto collettivo, tuttavia, si riconosce direttamente alle parti la possibilità di concordare lavoro supplementare¹¹. Le parti inoltre possono concordare clausole *flessibili*¹² relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione. Nel *part time* verticale o misto si ammette la possibilità di clausole *elastiche*, ora relative soltanto a variazioni in aumento della durata delle prestazioni. Sulle specifiche condizioni e modalità di varia-

¹¹ Ove il lavoro supplementare sia regolamentato dal contratto collettivo, non è necessario il consenso individuale del lavoratore per il lavoro supplementare.

¹² Nel decreto del 2000 tali clausole erano definite elastiche.

ne della collocazione temporale la legge rinvia alla contrattazione collettiva. Il diritto al ripensamento non è più previsto. Infine le clausole flessibili o elastiche sono ammesse anche per contratti *part time* a termine.

Nell'ambito delle tipologie contrattuali, occorre inserire una figura in grande crescita nella seconda metà degli anni '90, quella delle collaborazioni coordinate e continuative. Nel 1995 viene istituita una gestione separata INPS che assoggetta a contributo previdenziale i rapporti di lavoro autonomo coordinato e continuativo. La consistenza numerica di questa tipologia contrattuale prima del 1995 è ignota, non essendovi prima per essa copertura contributiva e non essendo coinvolto il servizio del collocamento. Le rilevazioni a seguito delle iscrizioni al fondo speciale INPS testimoniano una forte diffusione di questa tipologia contrattuale, soprattutto nei primi anni della istituzione del fondo. Le iscrizioni nel settembre 2001 raggiungono poco più di 2 milioni di unità. Questa particolare crescita esprime un fenomeno complesso, riconducibile non solo ad esigenze di flessibilità ma anche, ovviamente, a un regime di contribuzione sociale assai più leggero rispetto a quello cui è sottoposto il lavoro dipendente¹³.

Per quanto riguarda costituzione e rescissione del rapporto di lavoro, le modifiche sono profonde solo sotto il primo aspetto. Nel 1988 la legge n. 863 ammette la chiamata nominativa per il 50% delle assunzioni e finalmente, nel 1991, la legge 223 attribuisce alle imprese la «facoltà di assumere tutti i lavoratori mediante richiesta nominativa» (art. 25). L'esclusiva funzione pubblica del collocamento si interrompe invece solo con il pacchetto Treu, la legge 24 giugno 1997, n. 196, che introduce il «contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo», ossia il cosiddetto lavoro interinale. L'agenzia di lavoro interinale, l'«impresa fornitrice», assume lavoratori che mette a disposizione di «imprese utilizzatrici»

¹³ Si veda RIEFOLO L. (2002) per un quadro molto dettagliato, per gli anni 1997-2000, delle caratteristiche settoriali, professionali, territoriali e di genere delle collaborazioni coordinate e continuative. La particolare concentrazione delle collaborazioni in Lombardia, la prevalenza della componente femminile nelle collaborazioni nell'area meridionale, una prevalente presenza di titoli di studio medio alti e di prestazioni specialistiche sembrano gli aspetti di maggior interesse. Sulla variegata composizione delle collaborazioni si veda anche SESTITO P. (2002).

per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo. Vincoli e divieti sulla fornitura di lavoro temporaneo sono ampi e molto ampio è il ruolo della contrattazione collettiva. In particolare la fornitura è vietata per qualifiche di esiguo contenuto professionale, individuate come tali dai contratti collettivi. Alla contrattazione collettiva è altresì riservata la facoltà di prevedere casi di fornitura di lavoro temporaneo. L'esiguità dei casi previsti dalla legge implica un ruolo rilevante della contrattazione collettiva per la funzionalità di questo istituto. Il pacchetto Treu introduceva però una importante novità: qualora la contrattazione collettiva non avesse provveduto, entro un certo termine, alla definizione di tali casi, e nemmeno su convocazione del Ministro del Lavoro, il Ministro stesso avrebbe individuato in via sperimentale tali casi.

Sulle modifiche apportate su questo terreno dalla legge Biagi si dirà tra un attimo.

Per quanto riguarda i licenziamenti, nessuna sostanziale modifica è stata apportata alla regolamentazione dei licenziamenti individuali approntata dalla legge 604 del 1966 e dallo Statuto dei lavoratori. Nel 1991 si regolano invece, con la legge n. 223, i licenziamenti collettivi. La legge adotta una nozione estremamente ampia di licenziamento collettivo, collegandolo semplicemente a «una riduzione o trasformazione di attività o di lavoro» (art. 24). A questa vaga nozione si accompagnano tuttavia procedure di controllo sindacale molto complicate, la cui violazione renderebbe illegittimo il licenziamento. I criteri di scelta del personale da licenziare, fissati dalla legge, pongono poi oggettivi problemi alle imprese, le quali potrebbero vedersi costrette a privarsi dei lavoratori più produttivi.

Questi criteri, si ammette tuttavia, possono essere derogati con accordo sindacale. Di fatto, tutte le grandi ristrutturazioni degli anni '90, ristrutturazioni che hanno comportato riduzioni di personale di migliaia di unità, sono state fatte con accordo sindacale, dunque al di fuori degli specifici criteri approntati dalla legge n. 223 del 1991. Sotto l'aspetto per così dire operativo, la definizione di questi accordi rappresenta uno dei risultati più positivi delle relazioni industriali degli anni '90. La legge n. 223, di fatto non utilizzata per operare licenziamenti collettivi, è stata tut-

tavia essenziale per le ristrutturazioni di questo decennio: l'istituto della mobilità, con le relative liste e indennità, istituto introdotto appunto da questa legge, ha di fatto sorretto e reso possibili le ristrutturazioni effettuate.

Chiudiamo questa breve sintesi con le modifiche apportate dalla legge Biagi, delle quali peraltro in parte si è già detto¹⁴. Intanto ci sembra opportuno sottolineare una specifica continuità di impostazione rispetto al pacchetto Treu, sia per quanto riguarda alcune cautele nel coinvolgimento della contrattazione collettiva sia per quanto riguarda l'attenzione ai problemi della formazione. Questa attenzione mette capo a una parte importante del pacchetto Treu, nell'articolo sull'apprendistato, nella delineazione di principi e criteri per il riordino della formazione professionale e per i tirocini formativi e di orientamento. Una analoga attenzione guida la nuova articolazione dell'apprendistato della legge Biagi. Questa articolazione prevede tre tipologie di contratto, differenziate appunto per il tipo di formazione che si lega al contratto¹⁵. La qualifica professionale conseguita costituisce poi credito formativo per il proseguimento di percorsi di istruzione.

La legge Biagi si ispira soprattutto a un principio di occupabilità-adattabilità, che viene sviluppato lungo due direzioni: nell'approntamento di misure e istituti diretti a favorire l'incontro tra domanda e offerta, nella definizione di una serie di nuove forme contrattuali. Nella ovvia impossibilità di entrare in grandi dettagli, sotto il primo aspetto le iniziative riguardano la costituzione di agenzie per il lavoro per lo svolgimento di attività di somministrazione, intermediazione, ricerca e selezione del personale, supporto alla ricollocazione professionale. Viene istituita inoltre la borsa continua nazionale del lavoro, formata da una rete di nodi

¹⁴ Per una illustrazione e un'analisi molto articolata della Legge Biagi si rinvia ai numerosi contributi in TIRABOSCHI M. (2004). Di questo volume si segnala in particolare l'analisi di Sestito sulla riforma e le compatibilità economiche, una serie di contributi che esprimono le valutazioni della legge da parte delle parti sociali o di esponenti del governo che l'ha attuata, e infine l'introduttiva appassionata difesa della riforma da parte di Michele Tiraboschi.

¹⁵ Il contratto è aperto a giovani fino a un massimo di 29 anni e ha una durata massima di 6 anni. Al termine del contratto si può licenziare. La legge infine lascia inalterati gli incentivi, la cui erogazione è però soggetta alla verifica della formazione svolta.

regionali, alimentata dalle informazioni immesse dagli operatori pubblici e privati o direttamente dai lavoratori e dalle imprese, liberamente accessibile e consultabile da imprese e lavoratori da qualunque punto della rete¹⁶.

Le possibilità di somministrazione di lavoro vengono ampliate delineando una somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (il cosiddetto *staff leasing*) e una somministrazione a tempo determinato. La somministrazione a tempo indeterminato è ammessa nell'ambito di una casistica alquanto ampia cui vanno aggiunti, si stabilisce, i casi previsti dalla contrattazione collettiva. Per la somministrazione a tempo determinato si fa genericamente riferimento a «ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo», rinviando tuttavia alla contrattazione collettiva la fissazione di limiti quantitativi di utilizzazione della somministrazione. In questo ambito infine sono previste anche forme di appalto e di distacco.

Sul piano delle tipologie contrattuali, vi sono molte innovazioni e una rilevante modifica. Si prevede un contratto di lavoro intermittente, il cosiddetto lavoro a chiamata, munito di una indennità mensile di disponibilità la cui misura è fissata dai contratti collettivi. Le esigenze cui corrisponde tale contratto — si stabilisce — vanno individuate dai contratti collettivi o, in mancanza di accordo, in via provvisoria dal Ministro del Lavoro. Il contratto di lavoro ripartito prevede invece l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa da parte di due lavoratori i quali determinano discrezionalmente l'organizzazione di tale adempimento. Del contratto di apprendistato, di inserimento e del *part time* si è già detto. La legge prevede infine prestazioni di lavoro accessorio, di natura meramente occasionale, che coinvolgono soggetti deboli non ancora entrati nel mercato del lavoro o in procinto di uscirne. Le attività lavorative implicate non devono superare trenta giorni all'anno.

¹⁶ Le tradizionali carenze nell'ambito della "intermediazione" rendono questa ampia parte della legge particolarmente importante. Sembra opportuno tuttavia sottolineare che la capacità delle nuove norme di sviluppare servizi efficienti dipenderà in larga misura dalle concrete e specifiche attuazioni degli istituti delineati dalla legge.

La modifica, nell'ambito delle tipologie contrattuali, riguarda la riconduzione dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa a uno o più progetti specifici o programmi di lavoro determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato. Insomma le collaborazioni coordinate e continuative, i cosiddetti co.co.co, sono sostituite dal lavoro a progetto. Questa trasformazione, e la perdita dei gradi di flessibilità consentiti dalle collaborazioni, costituiscono ovviamente una modifica di grande rilievo, considerato l'ampio ricorso ai contratti di collaborazione e alle loro flessibilità. La nuova tipologia è sostanzialmente diversa. Il lavoro a progetto non ha più la caratteristica della continuità che era un elemento fondamentale delle vecchie collaborazioni. Dunque mentre in queste ultime il rapporto di lavoro era a tempo indeterminato, la connessione con uno specifico progetto caratterizza i nuovi contratti come contratti a tempo determinato.

Nonostante la difficoltà del cammino, non vi è dubbio che il quadro normativo risulta oggi profondamente modificato rispetto al 1970. L'adattabilità, consentita dalle norme oggi in vigore, alle nuove e mutevoli esigenze di un contesto produttivo profondamente trasformato è fortemente cresciuta e molte flessibilità sono state introdotte. Ciononostante il cammino rimane incompleto, per due motivi. Il primo è evidente: nessuna modifica è stata apportata ai licenziamenti individuali, la cui disciplina rimane estremamente rigida e ancorata a una visione del rapporto di lavoro insostenibile nelle attuali prevalenti caratteristiche del tessuto produttivo e di fatto superata in molte altre disposizioni. Questo aspetto da un lato mette capo a una grave eterogeneità (certamente non unica) del quadro normativo attuale, dall'altro ha portato e rischia di portare ulteriormente a flessibilità compensative, sia sul piano delle regole che su quello delle concrete decisioni delle imprese, che non fanno che rendere più complesso e intricato il problema delle tutele del lavoro.

Al secondo motivo si è già accennato: la frammentarietà del percorso seguito emerge sostanzialmente dall'assenza di un progetto o di un principio ispiratore generale di revisione della regolamentazione del mercato del lavoro. Il problema ha radici mol-

to profonde. Per quanto paradossale possa sembrare, in realtà a nessun livello si è adeguatamente sviluppato nel nostro paese un dibattito sulle forme più efficaci di tutela del lavoro. La natura del rapporto di lavoro, le aree del conflitto e le aree degli obiettivi comuni non sono state oggetto, in nessuno dei molteplici aspetti coinvolti, di un dibattito che favorisse l'identificazione di un quadro di tutele o l'ispirazione di un principio di efficienza del mercato cui le norme potessero dare applicazione. La connotazione profondamente diseguale delle tutele offerte ai diversi segmenti della forza lavoro e la frammentarietà degli interventi si legano a questo limite profondo ed esprimono appunto un percorso certamente non compiuto di revisione delle regole.

2.2 L'evoluzione delle relazioni industriali è un riferimento essenziale per seguire le modificazioni della struttura delle retribuzioni.

In tema di indicizzazione, l'intento di attenuare lo stato di forte conflittualità apertosi con i rinnovi contrattuali della fine degli anni '60, ha avuto probabilmente un peso rilevante nell'accordo sul punto unico di contingenza del 1975. Il punto unico costituiva un adeguamento dei salari all'inflazione che diveniva uguale, in valore assoluto, per tutti i lavoratori. La struttura delle retribuzioni si caratterizza dunque alla metà degli anni '70 da un lato, per quanto riguarda il sistema di indicizzazione, per una frequenza trimestrale degli adeguamenti di scala mobile, per il punto unico applicato negli adeguamenti, per l'impermeabilità dello schema degli adeguamenti a qualunque *shock* esterno; dall'altro, per quanto riguarda gli aspetti della contrattazione, per la sovrapposizione di livelli diversi di contrattazione. Gli aumenti retributivi sono oggetto sia dei contratti nazionali di categoria che della contrattazione aziendale, senza nessuna demarcazione di ruoli o obiettivi tra i due livelli.

Una prima reazione agli effetti inflazionistici e di appiattimento delle retribuzioni dello schema di indicizzazione adottato si realizza nel "Protocollo globale di intesa sul costo del lavoro" del 1983. Il riferimento, introdotto per la prima volta in questo Protocollo, all'obiettivo di vincolare decisioni e comportamenti a un tasso di inflazione programmato, si accompagna a una piccola ri-

duzione del valore del punto di scala mobile. Gli incrementi di scala mobile sono poi da allora calcolati al netto delle frazioni di punto emergenti dalla differenza dell'indice trimestrale del costo della vita rispetto all'indice del trimestre precedente. La perdita di queste frazioni ha dato luogo a forti tensioni sfociate nel referendum del 1985, promosso dalla componente comunista della CGIL e diretto a recuperare i punti di contingenza persi. Il quesito posto nel referendum non è accolto e nel 1986 vengono introdotte ulteriori modifiche: la frequenza semestrale degli adeguamenti e una differenziazione dell'indennità tra categorie di lavoratori. Dopo un primo accordo nel 1991 di congelamento del meccanismo, nel 1992, in uno scenario macroeconomico alquanto critico, la scala mobile viene definitivamente abolita¹⁷. Nel luglio 1993, promosso da un avviato spirito di "concertazione", è varato un nuovo modello di contrattazione, in un protocollo dagli obiettivi molto ampi: «Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo». Premessa del nuovo assetto contrattuale è l'impegno di governo e parti sociali ad assumere comportamenti coerenti con l'obiettivo comune, fissato dal governo, del tasso d'inflazione programmato. In un mutamento profondo della struttura delle retribuzioni, questa viene così ad essere la variabile fondamentale di riferimento e di guida delle contrattazioni.

I nuovi assetti contrattuali si fondano su tre elementi:

– contratti collettivi nazionali di categoria, con vigenza biennale per gli aspetti retributivi. La dinamica salariale che ne consegue deve essere coerente con i tassi di inflazione programmata. Il livello nazionale della contrattazione è così diretto all'adeguamento delle grandezze nominali e alla difesa del potere di acquisto. Nel rinnovo biennale dei minimi contrattuali ulteriore punto di riferimento del negoziato è la comparazione tra inflazione programmata ed effettiva del biennio, «da valutare anche sulla base delle eventuali variazioni delle ragioni di scambio del Paese e dell'andamento delle retribuzioni»;

¹⁷ Gli effetti, dovuti alla Scala Mobile, di appiattimento dei salari tra la fine degli anni '70 e la metà degli anni '80 e il loro successivo totale superamento sono analizzati in MANACORDA M. (2004).

– un secondo livello di contrattazione aziendale. La contrattazione aziendale non si sovrappone al contratto nazionale di categoria e va connessa, in termini molto generali, alla performance dell'azienda. Inoltre gli incrementi in ambito aziendale non costituiscono parte fissa del salario;

– modalità, ambiti di applicazione, tempistica della contrattazione aziendale sono definiti dal contratto nazionale di categoria.

I risultati del nuovo assetto contrattuale e le fasi diverse che si sono succedute nel decennio 1992-2002 sono analizzati in Casadio (2003). Complessivamente il meccanismo fondato sul tasso programmato di inflazione ha funzionato, vale a dire è stato rispettato. L'inflazione programmata ha complessivamente sottostimato l'inflazione effettiva, ma la contrattazione nazionale ha prodotto una crescita delle retribuzioni che, complessivamente nell'arco del decennio, si è mantenuta abbastanza in linea con l'inflazione effettiva. Non sono tuttavia mancate tensioni nel decennio, con sollecitazioni ad ampliare o ridurre il ruolo dell'uno o dell'altro dei due momenti contrattuali. Ciò che, non sorprendentemente, ha funzionato molto meno è stata la contrattazione aziendale. Alla fine del decennio, Casadio (2003) stima che circa la metà dei lavoratori in imprese con più di 10 addetti e quasi tutti i lavoratori in imprese più piccole non sono coperti da contrattazione aziendale.

Questo aspetto, unitamente alle tensioni che si sono sviluppate nonché al diffuso riconoscimento che l'accordo del 1993 ha lasciato in realtà irrisolto il nodo cruciale di un più articolato raccordo tra remunerazioni e produttività, sta conducendo a una revisione o ripensamento dello schema contrattuale varato nel 1993 (i cui esiti appaiono oggi alquanto incerti).

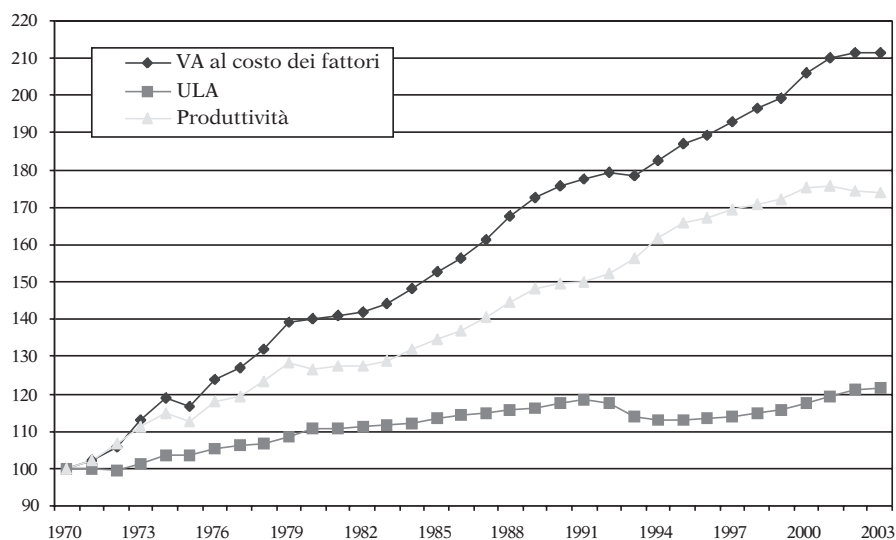
3. - Occupazione, produzione, produttività, remunerazioni

3.1 Dopo aver considerato i caratteri più generali dell'occupazione e l'evoluzione delle norme e delle relazioni industriali, passiamo ad aspetti più specifici, in buona parte attinenti modalità d'impiego della forza lavoro. Tra le principali, specifiche caratte-

ristiche che hanno accompagnato gli andamenti occupazionali dal 1970 ad oggi consideriamo in primo luogo la relazione tra produzione e occupazione. La complessiva crescita economica del paese (graf. 10) si è fondata in misura nettamente prevalente sulla crescita della produttività¹⁸. A fronte di un tasso medio annuo

GRAF. 10

VALORE AGGIUNTO AL COSTO DEI FATTORI (PREZZI 1995),
ULA, VA AL COSTO DEI FATTORI PER ULA
1970=100



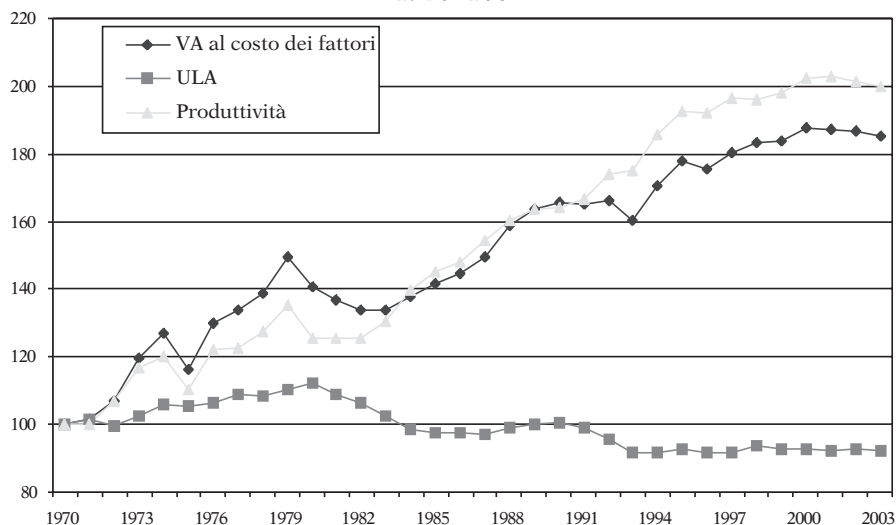
¹⁸ I grafici 10-12 utilizzano una misura molto semplice della produttività: il valore aggiunto al costo dei fattori, in termini reali, per Unità Standard di Lavoro. Nell'ambito di una revisione delle procedure di calcolo della produttività totale dei fattori, la misurazione del contributo alla crescita del prodotto dei singoli fattori di produzione e dell'impiego congiunto dei fattori è stata recentemente oggetto di un ampio progetto di ricerca all'interno dell'Istat, coordinato da S. Mantegazza, in corso di pubblicazione sul sito *Internet* dell'Istat. All'interno di tale progetto, problemi e risultati connessi a una misurazione dell'input di lavoro che tenga conto dei mutamenti nel tempo della specializzazione o della qualità dell'*input* sono affrontati in BALDASSARINI A. - DI VEROLI N. (in caso di pubblicazione). Un approccio diverso per la misurazione dell'input lavoro, ai fini della determinazione della produttività totale dei fattori, è contenuto in BRANDOLINI A. - CIPOLLONE P. (2001).

di crescita del prodotto (espresso, in termini reali, dal valore aggiunto al costo dei fattori) del 3,4%, il tasso medio annuo di crescita delle ULA è stato pari allo 0,65%. L'elasticità delle ULA al prodotto assume dunque nel trentennio un valore medio annuo di 0,2. L'intero periodo attraversa però fasi alquanto diverse. La crescita degli anni '70, a un tasso (+4% medio annuo) superiore a quello di tutto il periodo successivo, e un aggiustamento dell'input lavoro nella prima crisi petrolifera tutto fondato sulla riduzione del prodotto per unità di lavoro, mettono capo a una crescita delle ULA in questo decennio più sostenuta di quella che si registra negli anni '80. La diversità tra i due decenni sta soprattutto in questo: produzione e ULA crescono di meno negli anni '80, ma l'elasticità delle ULA al prodotto mostra un valore medio annuo pressoché uguale nei due decenni. Diverso è il quadro degli anni '90. Una forte crescita del prodotto per unità di lavoro e una prolungata contrazione delle ULA caratterizzano ristrutturazioni e processi di aggiustamento della congiuntura negativa dei primi anni del decennio. Il tasso medio annuo di crescita del prodotto negli anni '90 è 1,8%, ma l'occupazione complessivamente si flette, a un tasso medio annuo dello 0,07%. Prescindendo dal picco del 2000 (+3,5% del prodotto nazionale in termini reali), l'affievolimento del ritmo della crescita si accompagna poi, invece, dagli ultimi anni '90, a una ripresa della crescita occupazionale e a una contrazione dei tassi di variazione del prodotto per unità di lavoro, che risultano addirittura negativi nel 2002 e nel 2003. È questo uno scenario del tutto nuovo: l'elasticità delle unità di lavoro al prodotto tocca un valore di 0,6 nel 1998, 0,8 nel 2001 e quindi 2,2 nel 2002 e addirittura 2,9 nel 2003.

Gli andamenti settoriali sono molto differenziati. Nell'industria (graf. 11) la crescita degli anni '70, a un tasso medio annuo del 4%, si accompagna a una crescita delle unità di lavoro a un tasso medio annuo dell'1,2%. L'aggiustamento alla contrazione della produzione alla metà degli anni '70 grava per intero sul prodotto per unità di lavoro. Il processo di aggiustamento muta caratteristiche negli anni '80, sia nella congiuntura negativa dell'inizio del decennio che nei primi anni della successiva ripresa: le ULA si flettono pesantemente e la produttività cresce. La tenue

GRAF. 11

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO:
 VALORE AGGIUNTO AL COSTO DEI FATTORI (PREZZI 1995),
 ULA, VA AL COSTO DEI FATTORI PER ULA
 1970=100

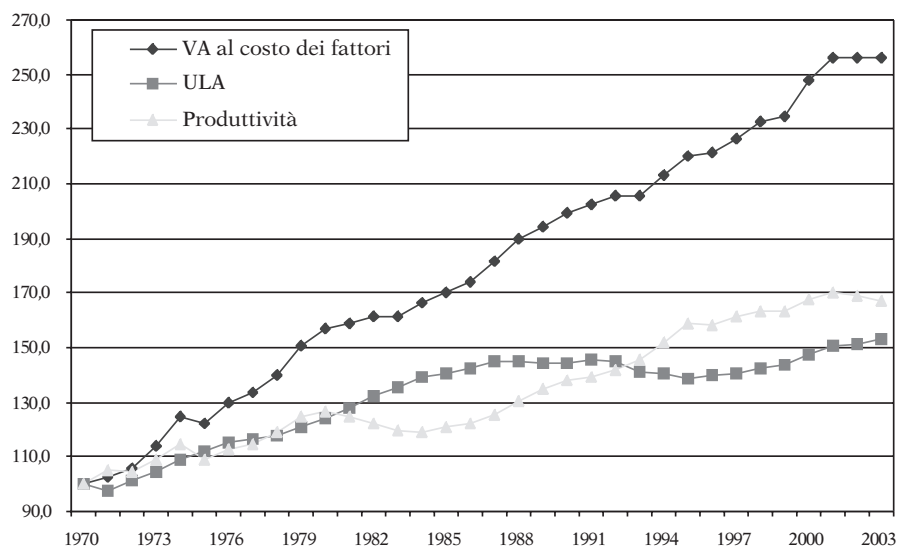


crescita delle ULA alla fine degli anni '80 si perde in una nuova prolungata contrazione dell'*input* di lavoro nella prima metà degli anni '90. La crescita del prodotto, assai più contenuta rispetto a quella degli anni '70, è sostanzialmente fondata negli ultimi venti anni sulla crescita della produttività. Dal 2001 i tassi di crescita del prodotto diventano negativi e analogamente negativi sono i tassi di variazione nel 2002 e 2003 del prodotto per unità di lavoro, mentre l'occupazione resta sostanzialmente stazionaria.

Pur nell'analogia di qualche aspetto, i servizi del comparto «Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni» mostrano andamenti (graf. 12) alquanto diversi rispetto all'industria. La crescita degli anni '70 ha un ritmo ancor più decisamente sostenuto (+5,7 medio annuo) rispetto agli anni '80 (+2,8 medio annuo). Mentre il tasso medio annuo di crescita delle unità di lavoro risulta dunque più alto negli anni '70 (2,4% con-

GRAF. 12

COMMERCIO, RIPARAZIONI, ALBERGHI E RISTORANTI,
 TRASPORTI E COMUNICAZIONI:
 VALORE AGGIUNTO AL COSTO DEI FATTORI (PREZZI 1995),
 ULA, VA AL COSTO DEI FATTORI PER ULA
 1970=100



tro l'1,4% degli anni '80), il contenuto occupazionale della crescita è più elevato negli anni '80 e l'elasticità delle ULA al prodotto è pertanto più elevata in questo decennio. Negli anni '90 la crescita è leggermente inferiore (+2,4 medio annuo), ma il suo contenuto occupazionale scende bruscamente (+0,16% medio annuo) e molto più forte diventa il contributo della produttività alla crescita del prodotto. Nel biennio 2002-2003 la produzione è stazionaria, il tasso di crescita della produttività è negativo e le ULA sono in leggera crescita.

Un quadro completamente diverso e alquanto particolare è quello dei servizi di "Intermediazione monetaria e finanziaria, attività immobiliari e imprenditoriali". I tassi di variazione del prodotto per unità di lavoro risultano positivi soltanto in sei anni. Nell'intero periodo le ULA crescono a un tasso medio annuo del

10,1%, a fronte di una crescita media annua del prodotto del 6,2%. Dunque l'elasticità media annua delle ULA al prodotto è 1,6%.

La produttività mostra, complessivamente, la dinamica più sostenuta nell'agricoltura, a fronte di oscillazioni del prodotto assai contenute e a un *trend* ovviamente molto negativo dell'*input* lavoro. È interessante poi osservare una flessione della produzione dal 1999 cui fa riscontro un'inversione nella dinamica della produttività, in continua flessione appunto dal 1999.

Concludendo sulla relazione tra produzione e occupazione, l'elasticità delle ULA al prodotto è sorretta negli anni '80 dai mutamenti della composizione settoriale dell'economia, vale a dire dalla crescita dei servizi. La flessione della sensibilità dell'occupazione al prodotto nell'ampio comparto del "Commercio, etc." condiziona pesantemente la generale performance occupazionale degli anni '90. Lo scenario nuovo che emerge negli ultimi anni — ulteriore e drastico affievolimento della crescita, variazioni negative della produttività e alti valori dell'elasticità, mai registrati prima — solleva più generali problemi di crescita del paese, le cui radici e la cui natura coinvolgono aspetti ulteriori e più complessi rispetto alle sole caratteristiche di impiego dell'*input* lavoro.

3.2 Consideriamo ora la dinamica di retribuzioni e produttività¹⁹. Il grafico 13 mostra l'andamento dei tassi di variazione annui della retribuzione reale²⁰ lorda per Unità Standard di Lavoro

¹⁹ Numerosi sono gli aspetti delle retribuzioni rilevanti per il nostro tema e che tuttavia non possiamo approfondire qui. Per fornire solo alcuni riferimenti, per quanto riguarda la domanda di lavoro una vivace discussione si è sviluppata nei primi anni '90 (con contributi di ZENEZINI M., 1992a; 1992b; BODO G. - GAVOSTO A., 1992; LEONI R. - CAMPORI L., 1994), attorno al quesito: è definibile, per l'Italia, una funzione di domanda di lavoro? Rinviamo sulle stime della domanda di lavoro per l'Italia alla eccellente rassegna di GALEOTTI M. (2003), nella quale si evidenziano comunque valori dell'elasticità della domanda di lavoro al salario ricompresi in un *range* molto contenuto (-0,1/-0,8).

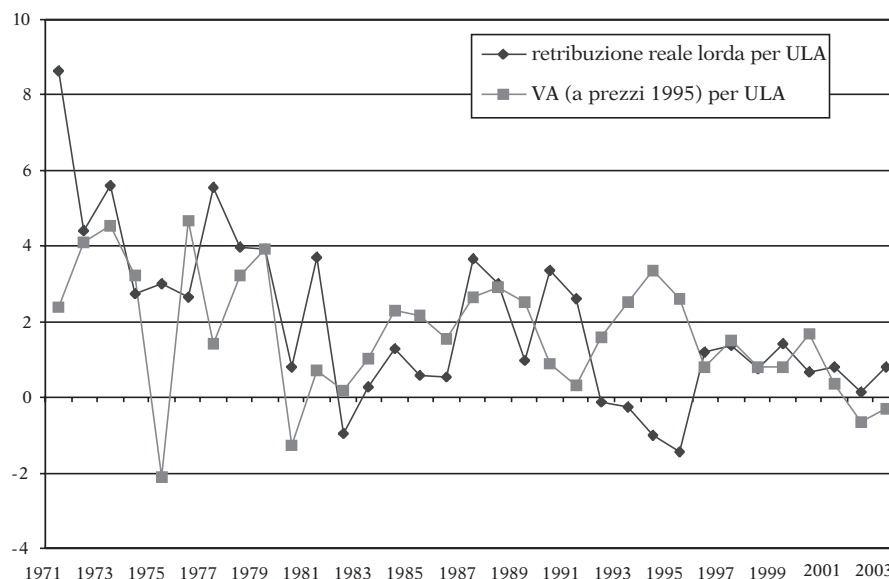
L'ampliamento dei ventagli retributivi, a seguito del superamento della indicizzazione della Scala Mobile, la diffusione di lavoratori a basso salario e la formazione di *working poor* sono oggetto di ampia analisi in CAPPELLARI L. (2000), (2002).

Infine, per quanto riguarda caratteristiche e diffusione di quote dei salari connesse a indicatori di *performance* dell'impresa, rinviamo a PINI P. (2000) e ai contributi in CAINELLI G. - FABBRI R. - PINI P. (2001).

²⁰ Le retribuzioni nominali sono state deflazionate tramite l'Indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati (base 1995=100).

GRAF. 13

RETRIBUZIONE REALE LORDA PER ULA DIPENDENTE
E VALORE AGGIUNTO (A PREZZI 1995) PER ULA
TASSI ANNUALI DI VARIAZIONE



dipendente e del valore aggiunto (in termini reali) per Unità Standard di Lavoro, nell'intera economia²¹. Complessivamente le retribuzioni mostrano una dinamica più sostenuta della produttività. A una crescita forte e continua delle retribuzioni che si protrae fino all'inizio degli anni '80 fa riscontro una particolare sensibilità della produttività al ciclo economico, soprattutto nelle fasi negative. La crescita delle retribuzioni rallenta quindi nella prima metà degli anni '80, mentre più uniforme e sostenuta diventa quella della produttività. La congiuntura negativa dei primi anni '90 e l'accordo di politica dei redditi del 1993 mettono capo a un nuovo rallentamento e a una flessione delle retribuzioni, mentre

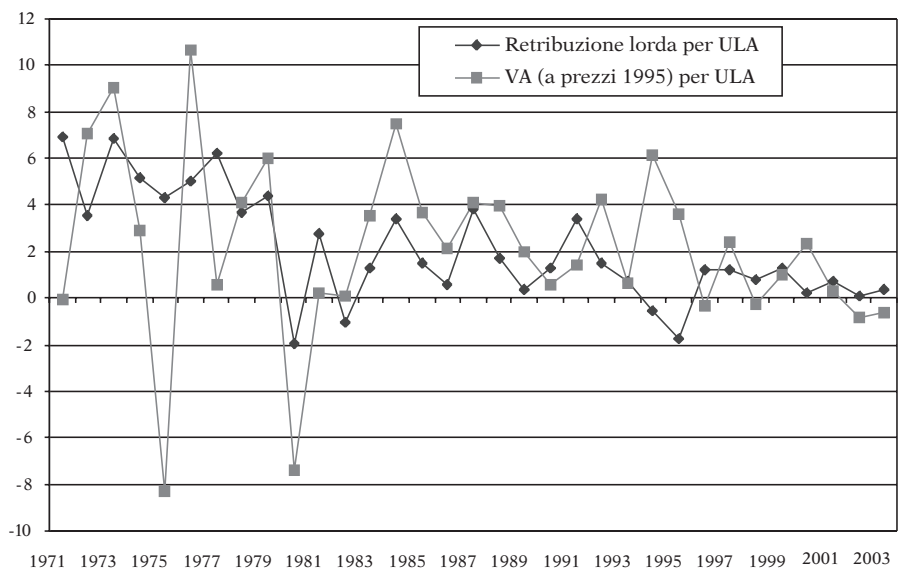
²¹ La comparabilità delle due variabili (retribuzioni e produttività) poggia sull'ipotesi che la produttività media delle unità di lavoro dipendenti sia uguale alla produttività media delle unità di lavoro indipendenti. Tale ipotesi sottende ovviamente anche i successivi confronti settoriali.

la produttività continua a crescere. Dalla metà degli anni '90 le oscillazioni si attenuano, attorno a livelli decisamente inferiori rispetto a quelli del periodo precedente, e le due variabili mostrano una relativa uniformità di movimento.

Alcuni degli aspetti appena sottolineati si accentuano nell'industria (graf. 14). In particolare, la sensibilità della produttività al ciclo economico negli anni '70 è ancora più elevata e la dinamica della produttività dai primi anni '80 alla metà degli anni '90 è decisamente più sostenuta. Le retribuzioni, dopo il rallentamento e la flessione della prima metà degli anni '90, presentano un andamento più uniforme nella seconda parte del decennio e dal 2000 attenuano ulteriormente la crescita. La produttività mostra un rallentamento della crescita dalla metà degli anni '90. Le variazioni negative della produttività negli ultimi due anni, a fronte di una sostanziale stazionarietà delle retribuzioni, conducono infine a una

GRAF. 14

INDUSTRIA IN SENSO STRETTO:
RETRIBUZIONE LORDA PER ULA DIPENDENTE
E VALORE AGGIUNTO (A PREZZI 1995) PER ULA
TASSI ANNUI DI VARIAZIONE

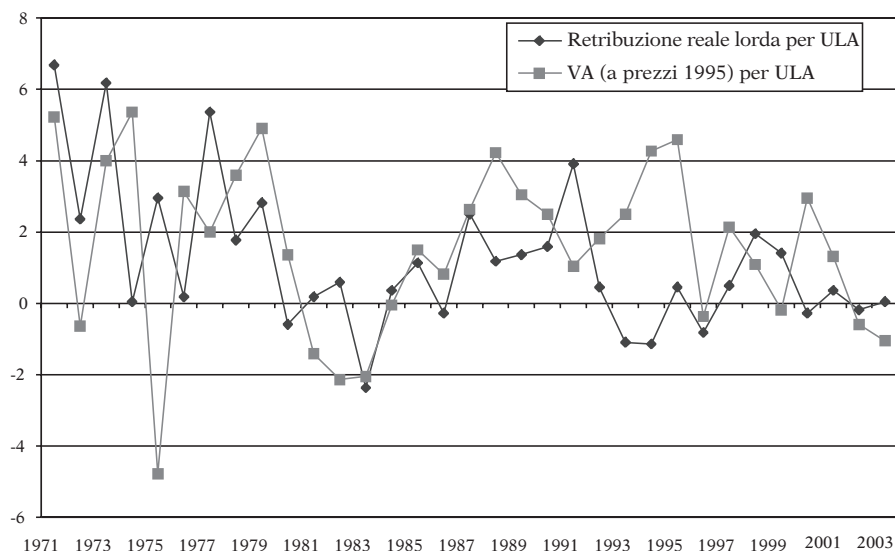


crescita complessiva delle due variabili, nell'intero periodo, sostanzialmente analoga.

Nel settore dei servizi "Commercio, etc." (graf. 15) le retribuzioni mostrano una dinamica assai più contenuta rispetto all'industria: crescono decisamente di meno negli anni '70 e mostrano poi per larga parte degli anni '80 una relativa stabilità. Dopo la nuova flessione della prima parte degli anni '90, le retribuzioni risultano sostanzialmente stazionarie negli ultimi quattro anni. Diverso è l'andamento della produttività. Dopo una sensibile flessione nella prima parte degli anni '80 (a fronte di remunerazioni pressoché stazionarie), la produttività segue un *trend* decisamente crescente. Dall'inizio degli anni '90 la crescita della produttività è assai più sostenuta rispetto a quella delle retribuzioni, e nonostante la flessione degli ultimi due anni permane una distanza

GRAF. 15

COMMERCIO, RIPARAZIONI, ALBERGHI E RISTORANTI,
TRASPORTI E COMUNICAZIONI:
RETRIBUZIONE LORDA PER ULA DIPENDENTE
E VALORE AGGIUNTO (A PREZZI 1995) PER ULA
TASSI ANNUI DI VARIAZIONE



considerevole nella complessiva dimensione di crescita delle due variabili.

In conclusione, sottolineiamo la ricomposizione di una relativa uniformità di movimento di produttività e remunerazioni dagli ultimi anni '90. Questa ricomposizione avviene attorno a una crescita della produttività in netto calo.

4. - Occupazione e orari di lavoro

Un indicatore importante della variabilità delle caratteristiche di impiego dell'*input* lavoro e dei connessi processi di aggiustamento è costituito dagli orari di fatto. La carenza di informazione statistica sulle ore lavorate²² ha tuttavia consentito analisi solo parziali della relazione tra orari di lavoro e occupazione. L'alternativo andamento di questa relazione nell'industria segnala caratteristiche importanti e diverse, succedutesi nel tempo, dell'occupazione industriale²³. Ci sembra perciò utile, nonostante il limitato riferimento settoriale, illustrare sinteticamente alcuni aspetti e implicazioni di questa relazione.

Per larga parte degli anni '70, il processo di aggiustamento alle variazioni del fabbisogno di ore di lavoro, nelle imprese manifatturiere con almeno 50 addetti, presenta caratteristiche uniche: le ore complessive di lavoro si flettono drasticamente e l'aggiustamento grava per intero sulla riduzione degli orari di fatto *pro capite*. Al di là dell'incidenza delle riduzioni degli orari contrattuali, i quali raggiungono le 40 ore settimanali nel 1974, la pesante contrazione delle ore di fatto *pro capite* segnala la presenza di rigidità dei rapporti di lavoro che ostacolano aggiustamenti sui

²² Le rilevazioni dal 1965 del Ministero del Lavoro su orari e occupazione in un campione di imprese con almeno 50 addetti sono state per venti anni la fonte informativa principale sugli orari di fatto. Le relative serie si interrompono tuttavia nel 1985. La progressiva limitata copertura di questa fonte nel corso degli anni, che rappresenta una causa importante della interruzione delle serie, non incide presumibilmente su livello e andamento delle ore di fatto medie pro capite, ossia sulla variabile che meglio esprime le peculiarità dei processi di aggiustamento nell'industria negli ultimi decenni.

²³ V. POTESTIO P. (1985; 1988); ABBATE C. - PIACENTINI P. - POTESTIO P. (1994).

livelli occupazionali. La contrazione delle ore medie di fatto si fonda su due elementi: tassi di assenteismo particolarmente elevati e crescenti interventi della Cassa Integrazione Guadagni. Gli interventi CIG riducono gli orari medi di fatto poiché i lavoratori che ne usufruiscono conservano lo *status* di occupati mentre le ore di lavoro non svolto, coperte dalla CIG, non fanno ovviamente parte del monte ore dell'anno.

Dopo alcuni anni di relativa stabilità, a partire dal 1984 le ore lavorate in media *pro capite* iniziano a salire. Un pesante *trend* decrescente dei livelli occupazionali si accompagna a un aumento delle ore lavorate *pro capite* che diventa davvero rilevante ove si correggano i dati sull'occupazione per tener conto dell'operare della CIG e si distribuisca il monte ore complessivo sui livelli di occupazione al netto del numero di "lavoratori teorici"²⁴ coinvolti dagli interventi CIG. Nel biennio 1984-1985 le ore di fatto medie, al netto della sola CIG straordinaria, crescono dell'11% nel settore tessile, del 7% nelle imprese metalmeccaniche e dell'8% nella chimica²⁵.

Gli sviluppi successivi al 1985 sono analizzati in Casadio-D'Aurizio (2000) attraverso i dati dell'Indagine annuale campionaria della Banca d'Italia sulle imprese manifatturiere con alme-

²⁴ I "lavoratori teorici" coinvolti dalla CIG, ovverosia gli occupati equivalenti alle ore CIG, sono il numero di virtuali lavoratori svolgenti orari contrattuali che corrispondono alle ore autorizzate di riduzione di orario coperte dalla CIG.

²⁵ v. POTESTIO P. (1988). Nell'articolo commentavo il fenomeno sottolineando «il singolare intreccio di flessibilità e rigidità che i recenti aumenti delle ore medie per operaio rivelano. Di per sé, questi aumenti indicano un impiego molto flessibile della manodopera occupata; testimoniano disponibilità e flessibilità, sul terreno dell'ampliamento degli orari, da parte dei lavoratori già occupati: testimoniano, in altri termini, un aspetto di quel recupero di flessibilità che indubbiamente vi è stato negli anni '80. D'altro lato tuttavia, la resistenza delle imprese a ridurre il ruolo degli aumenti delle ore medie nell'aggiustamento ai propri fabbisogni di lavoro, licenziando di meno o assumendo di più, segnala la presenza di elementi di rigidità di vario tipo, il cui timore ha contribuito e contribuisce a spingere le imprese verso queste scelte. Quale che sia stata l'influenza di ogni altro elemento, comprese aspettative particolarmente caute e incerte, lo straordinario aumento delle ore medie esprime una scelta delle imprese, naturalmente accettata dai lavoratori occupati, che appare del tutto nuova e che non può essere spiegata soltanto dai motivi che sottendono un "normale" andamento prociclico degli orari medi ("normale" almeno per quello che l'esperienza dei decenni passati ha indicato). È impensabile dunque che l'effettiva, completa struttura del rapporto di lavoro sia del tutto estranea a queste scelte delle imprese».

no 50 addetti. L'informazione aggiuntiva che questa fonte offre consente un dettaglio di tali sviluppi molto interessante. Prosegue innanzi tutto l'aumento delle ore effettive *pro capite*, aumento che si concentra soprattutto nel periodo 1986-1989 e poi nel biennio 1994-1995. Al netto degli interventi CIG, le ore *pro capite* di fatto toccano un massimo nel 1992 e da allora rimangono relativamente stabili. Oltre a ciò, i risultati di Casadio-D'Aurizio segnalano in particolare il raggiungimento alla fine degli anni '90 di una notevole uniformità degli orari *pro capite* sia sotto l'aspetto territoriale che sotto l'aspetto dimensionale. Il *gap* (negativo) degli orari medi delle grandi imprese (oltre i 500 addetti) rispetto a quelli di tutte le altre classi dimensionali tende a chiudersi nella seconda metà degli anni '90. Analogamente il *gap* (negativo) delle ore effettive *pro capite* delle imprese dell'area meridionale rispetto a quelle delle imprese di tutte le altre aree del paese si riduce progressivamente a partire dai primi anni '90 e sostanzialmente si chiude alla fine del decennio.

È interessante infine richiamare le implicazioni, sottolineate da Casadio-D'Aurizio, dell'andamento degli orari medi per quanto riguarda la produttività. Produttività oraria e produttività *pro capite* hanno in Italia, a differenza dei principali paesi europei, un andamento un po' diverso: la produttività oraria presenta una crescita più contenuta e uniforme rispetto alla produttività *pro capite*. Il confronto in termini di produttività oraria con altri paesi europei rende dunque meno positiva la posizione dell'Italia.

5. - Occupazione e distribuzione dimensionale delle imprese. L'occupazione irregolare. La mobilità

5.1 La distribuzione dell'occupazione nelle imprese e nelle unità locali delle imprese per classi di addetti presenta nei 33 anni considerati mutamenti rilevanti, in misura significativa concentrati nel primo decennio.

Seguiamo questa evoluzione attraverso i dati dei censimenti 1971-2001 dell'industria e dei servizi. Complessivamente nel paese, il 54,9% degli occupati si collocava nel 1971 in imprese con

un numero di addetti compreso tra 1 e 49, e il 43,4% in imprese con 1-15 addetti. Le imprese con 1.000 e più addetti assorbono invece il 21,2% dell'occupazione totale. Assumendo come riferimento le unità locali delle imprese, le unità fino a 15 addetti assorbono il 47,7% dell'occupazione, le unità fino a 49 addetti il 61,3%, le unità con 1.000 e più addetti il 10,3%. Una trasformazione consistente si compie nel decennio 1971-1981 e riguarda soprattutto le fasce estreme della distribuzione per classi di addetti: l'occupazione nelle imprese fino a 15 addetti sale al 50,5% dell'occupazione totale, mentre gli occupati in imprese con 1.000 e più addetti scendono al 14,6% del totale. In termini di unità locali, l'occupazione nelle piccole unità sale al 68,4% e quella nelle più grandi unità scende al 7,2% dell'occupazione totale. La quota di occupati in altre classi dimensionali (50-99, 100-249, 250-499, 500-999 addetti) si contrae in questo primo decennio e, ancora, nel decennio 1981-1991. I dati censuari del 2001 segnalano una lieve inversione di tendenza per quanto riguarda le classi tra 50 e 499 addetti, con una piccola crescita delle rispettive quote percentuali sia nell'ambito delle imprese che delle unità locali. La quota occupazionale di imprese e unità locali fino a 15 addetti, in contenutissima crescita nel decennio 1981-1991, rimane sostanzialmente stazionaria nei dieci anni successivi. L'occupazione in imprese e unità locali con 1.000 e più addetti continua invece a perdere peso, mentre sostanzialmente stazionaria è la quota di imprese e unità locali nella fascia 500-999 addetti. È interessante infine osservare che, nell'intero arco 1971-2001, mentre la crescita delle quote occupazionali di imprese e unità fino a 15 o fino a 49 addetti è pressoché di eguale dimensione, la contrazione del peso delle classi successive è assai diversa tra imprese e unità locali ed è progressivamente maggiore, al crescere della classe dimensionale, nelle unità locali.

La tavola 12 mostra la distribuzione dell'occupazione nelle unità locali di imprese in alcuni settori. Il peso occupazionale delle unità locali di imprese con 500 e più addetti si riduce drasticamente negli anni, con l'eccezione di commercio e alberghi-ristoranti. Peraltro in questi due settori il peso occupazionale delle unità locali con 1-49 addetti rimane elevatissimo. Mentre in que-

TAV. 12

ADDETTI IN UNITÀ LOCALI DI IMPRESE
(quote %)

classe addetti	addetti 1971	addetti 1981	addetti 1991	addetti 2001	addetti 1971	addetti 1981	addetti 1991	addetti 2001
	<i>agricoltura, caccia e silvicoltura</i>				<i>attività manifatturiere</i>			
1-15	67,5	67,8	74,6	82,0	26,0	31,6	36,3	36,5
16-49	12,9	11,6	14,2	8,2	16,0	17,5	21,5	22,8
50-99	8,6	8,0	6,5	5,9	10,8	10,2	10,0	11,3
100-249	7,7	7,6	4,3	2,9	13,8	13,0	11,9	12,7
250-499	0,7	0,5	0,5	0,0	9,5	8,2	7,4	7,2
500-999	0,0	0,9	0,0	1,0	7,7	6,7	5,1	4,6
1.000 e più	2,6	3,6	0,0	0,0	16,3	12,9	7,8	5,0
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>costruzioni</i>				<i>commercio ingrosso e dettaglio; riparazione di auto, moto e beni personali</i>			
1-15	51,3	70,9	73,6	77,6	86,8	86,7	85,0	80,1
16-49	24,7	17,7	16,4	14,6	7,5	8,0	9,0	10,6
50-99	10,0	5,7	4,9	4,6	2,7	2,7	2,9	3,6
100-249	8,7	4,1	3,9	2,6	1,8	1,6	1,9	3,0
250-499	3,1	0,9	1,0	0,4	0,7	0,6	0,9	1,8
500-999	1,5	0,4	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,6
1.000 e più	0,9	0,2	0,1	0,0	0,3	0,2	0,1	0,3
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	<i>trasporti, magazzinaggio e comunicazioni</i>				<i>alberghi e ristoranti</i>			
1-15	28,4	40,2	33,6	36,4	86,7	85,1	84,5	76,5
16-49	11,4	13,6	16,6	16,2	7,4	9,1	9,8	12,4
50-99	7,6	7,6	9,1	10,1	3,1	3,0	3,0	4,8
100-249	11,7	9,6	12,2	13,7	2,1	1,8	1,9	3,9
250-499	8,1	7,0	10,0	9,4	0,3	0,9	0,5	1,6
500-999	6,7	5,5	8,2	7,6	0,4	0,0	0,4	0,8
1.000 e più	26,1	16,5	10,1	6,5	0,0	0,0	0,0	0,0
totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

sti due settori l'evoluzione verso maggiori dimensioni medie sembra contenuta e lenta (in realtà molto concentrata nel decennio 1991-2001), ben più profonda appare la trasformazione verso più piccole dimensioni medie nelle attività manifatturiere, nelle costruzioni, nell'agricoltura, nei trasporti. Per quanto riguarda l'industria manifatturiera, è interessante osservare che mentre la crescita del peso occupazionale delle più piccole unità locali (1-49 addetti) è concentrata nel ventennio 1971-1991, la contrazione del peso occupazionale delle unità di maggiori dimensioni prosegue anche nel decennio successivo.

Sotto l'aspetto territoriale questa evoluzione, seppure in misure diverse, è comune a tutte le aree del paese. La trasformazione più profonda si osserva nell'area nord-occidentale: il peso occupazionale delle unità locali con 500 e più addetti scende dal 21% del 1971 al 6,7% del 2001, mentre quello delle unità locali con 1-49 addetti sale dal 51,8% al 67,9%. Il peso occupazionale delle unità più piccole si registra nel Centro e nel Sud, ed è pari nel 2001, rispettivamente, al 73,5% e al 78,5% dell'occupazione dell'area.

Il quesito, legato ai temi dell'articolo, che una tale evoluzione²⁶ pone è naturalmente: le rigidità del mercato del lavoro italiano hanno contribuito alla formazione di un peso occupazionale delle piccole imprese così elevato e anomalo rispetto al quadro europeo? Nella letteratura emerge una qualche cautela nell'attribuire alle rigidità del lavoro un ruolo esclusivo o determinante nel frenare la crescita dimensionale delle imprese. L'evidenza empirica non sembra mostrare effetti fortissimi. La posizione prevalente tende dunque piuttosto a vedere nelle rigidità un vincolo o un ostacolo alla generale crescita occupazionale e all'efficienza dell'economia.

Garibaldi, Pacelli, Borgarello (2003) analizzano l'operare di effetti di soglia in presenza di protezioni legislative dell'occupazione differenziate per dimensioni d'impresa. Sul piano teorico, il modello elaborato mostra che ove la protezione del lavoro è

²⁶ Per una analisi di caratteristiche e particolarità di questa evoluzione si rinvia ad ONIDA F. (2004), ai contributi in TRAÜ F. (1999; 2001).

uniforme (qualunque essa sia), l'occupazione media è maggiore rispetto a un contesto di protezione differenziata per dimensione d'impresa. Empiricamente gli autori analizzano, utilizzando dati degli archivi INPS, gli effetti sulla dinamica dell'occupazione della soglia di 15 addetti posta dall'art. 18 dello Statuto dei Lavoratori sui licenziamenti individuali. Gli autori verificano un significativo, seppur modesto, effetto soglia.

5.2 Le dimensioni dell'economia sommersa e del lavoro sommerso costituiscono una caratteristica molto particolare del nostro tessuto produttivo²⁷. Rinviano a Samek Ludovici - Semenza (2003) per i tanti problemi definatori connessi a questo tema, consideriamo qui come misura del lavoro sommerso le stime per gli anni 1992-2001 effettuate dall'Istat, nell'ambito della Contabilità Nazionale, del lavoro non regolare. Le stime riguardano le persone occupate, le Unità di Lavoro, le posizioni lavorative, disaggregate in dipendenti ed indipendenti. Vi sono differenze di una certa entità nel peso del lavoro non regolare nell'ambito delle posizioni lavorative, delle ULA, delle persone fisiche occupate. In particolare, nel "Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni", settore in cui sono particolarmente diffusi i secondi lavori, il peso dell'occupazione irregolare, sia dipendente che indipendente, è decisamente più elevato tra le posizioni lavorative rispetto a ULA e persone fisiche. Un più elevato peso del lavoro non regolare tra le posizioni lavorative, rispetto a ULA e persone fisiche, si registra inoltre nella occupazione indipendente nelle costruzioni e nella occupazione dipendente nelle altre attività di servizi. Con qualunque riferimento, il peso dell'occupazione non regolare sulla occupazione totale cresce nel decennio.

La tavola 13 mostra il peso del lavoro non regolare sulle Unità di Lavoro nei grandi settori della Contabilità nazionale e in alcune disaggregazioni di particolare interesse per questo fenomeno. Agricoltura e servizi assorbono le quote più elevate di lavoro non

²⁷ Confronti internazionali e un'ampia analisi del fenomeno sono contenuti in LUCIFORA C. (2003a).

TAV. 13

IL PESO DELL'OCCUPAZIONE NON REGOLARE

	quote % delle unità di lavoro dipendente non regolare sulle unità di lavoro dipendente, regolare e non regolare				quote % delle unità di lavoro indipendente non regolare sulle unità di lavoro indipendente, regolare e non regolare				quote % di unità di lavoro (dipendente e indipendente) non regolare sulle unità di lavoro totali, regolari e non regolari			
	1992	1995	1998	2001	1992	1995	1998	2001	1992	1995	1998	2001
attività economiche												
agricoltura, silvicoltura e pesca	48,7	54,8	58,2	62,5	12,1	12,2	12,9	13,6	25,5	27,9	29,6	33,0
industria in senso stretto	6,3	6,5	6,3	6,6	3,1	3,2	3,1	3,0	5,7	5,9	5,7	6,0
costruzioni	18,5	22,7	23,4	22,0	7,3	7,6	7,5	7,4	14,2	16,5	16,5	15,7
commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni	23,4	26,7	27,7	25,5	6,7	7,6	8,2	8,5	15,6	18,0	19,1	18,4
commercio all'ingrosso, al dettaglio e riparazioni	15,6	18,6	18,1	15,4	1,9	2,0	2,1	2,2	7,9	9,7	9,7	9,0
alberghi e pubblici esercizi	47,6	49,3	52,8	45,0	10,2	10,1	11,9	8,9	30,4	32,1	35,2	29,3
trasporti e comunicazioni	21,3	25,0	26,8	29,6	30,5	35,5	37,3	39,7	23,5	27,5	29,3	32,0
intermediazione monetaria e finanziaria; attività immobiliari ed imprenditoriali	21,2	21,1	22,9	22,3	1,0	1,0	0,9	1,0	13,9	13,6	14,4	14,0
intermediazione monetaria e finanziaria	7,3	7,2	8,8	9,1	2,6	2,6	2,5	2,6	6,8	6,7	8,1	8,4
attività immobiliari, noleggio, attività professionali ed imprenditoriali	28,9	29,2	30,1	28,0	0,8	0,9	0,8	0,8	16,5	16,1	16,3	15,5
altre attività di servizi	12,9	13,8	15,2	16,0	19,1	20,8	20,5	19,9	13,7	14,7	15,9	16,5
istruzione	0,9	1,1	1,7	1,8	53,8	52,1	48,7	47,2	4,3	5,0	5,4	5,6
sanità e altri servizi sociali	1,9	2,2	2,7	2,8	22,8	24,0	24,7	23,8	5,9	6,7	7,3	7,1
altri servizi pubblici, sociali e personali	21,3	23,2	23,0	23,7	6,5	7,8	8,1	7,4	15,4	17,0	17,2	17,9
servizi domestici presso famiglie e convivenze	78,8	79,7	81,3	82,6	—	—	—	—	78,8	79,7	81,3	82,6
totale	15,9	17,2	18,1	18,2	7,7	8,2	8,3	8,3	13,4	14,5	15,1	15,3

regolare: le unità non regolari di lavoro dipendente in agricoltura aumentano in questi anni del 28% e giungono nel 2001 a rappresentare il 62,5% dell'occupazione del settore. Ancor più particolare è il peso delle unità di lavoro irregolari nella occupazione dipendente nei servizi domestici presso famiglie, e notevole rimane, seppure in leggera flessione, la quota di unità non regolari nell'occupazione dipendente in alberghi-ristoranti. Nell'ambito della occupazione indipendente le unità irregolari sono soprattutto presenti nei trasporti, nella istruzione e nella sanità (evidentemente nelle componenti private di questi servizi). Complessivamente, nel 2001 le unità di lavoro irregolari rappresentano ben il 15,3% delle unità di lavoro totali, con un incremento rispetto al 1995 del 14%²⁸.

Sotto l'aspetto territoriale, il peso delle unità di lavoro non regolari sul totale delle unità di lavoro rimane sostanzialmente stazionario nel Nord-Ovest (11,1% nel 2001) e nel Nord-Est (11,3% nel 2001). Le dimensioni sono diverse nel Centro e soprattutto nel Sud, e in entrambe le aree si registra una crescita tra il 1995 e il 2001. In questi anni il peso del lavoro non regolare nel Centro-Italia è pari nel 2001 al 15,1% delle ULA totali, con una crescita del 6,4% nel periodo. Nel Sud il peso raggiunge il 22,9%, con una crescita nel periodo del 10,9%.

5.3 Le rigidità del mercato del lavoro non sembrano avere avuto particolari effetti sulla mobilità del lavoro²⁹. Sotto l'aspetto dei *posti di lavoro*, Contini - Cornaglia - Malpede (2002) mostrano che il *job turnover* colloca l'Italia in una posizione intermedia tra i paesi europei e analoga a quella degli Stati Uniti. Nel periodo analizzato (1986-1998) il tasso annuo di *job turnover* oscilla in Italia tra il 20-23%, il che implica che annualmente si crea o si distrugge un posto ogni 4-5 posti di lavoro. Questa analogia emerge da composizioni alquanto diverse. Il *turnover* nelle

²⁸ LUCIFORA (2003a) offre un'analisi delle determinanti del lavoro sommerso e delle possibili connessioni con una serie di aspetti attinenti il mercato del lavoro.

²⁹ Si rinvia per un'analisi molto ampia sugli aspetti della mobilità, e sulle connessioni con la demografia d'impresa e la struttura retributiva, ai contributi in CONTINI B. (2002).

piccole imprese è generalmente più elevato rispetto a quello nelle grandi: la differenza del tasso di *job turnover* tra piccole e grandi imprese è tuttavia molto più grande in Italia rispetto agli USA, a motivo sia di un *turnover* più elevato tra le piccole che di un *turnover* più contenuto nelle grandi. Territorialmente, nel Sud il tasso di *job turnover* è nettamente più elevato rispetto alle altre aree del paese.

Sotto l'aspetto della mobilità dei *lavoratori*, Leombruni - Quaranta (2002) mostrano che nel periodo 1985-1996 il flusso annuo di associazioni e separazioni sullo stock di occupati (il *gross worker turnover*) è di nuovo elevato in Italia, in assoluto e comparativamente a diversi altri paesi europei, e non molto inferiore ai livelli statunitensi. Nel periodo analizzato in Italia il tasso di *turnover* annuo è del 68% e la durata media di ogni rapporto di lavoro è stimata pari a circa 3 anni. Rilevante appare inoltre il dato che dei rapporti di lavoro annualmente iniziati il 50% termina in meno di 12 mesi. Sotto l'aspetto territoriale, a una similarità dei tassi di *turnover* nel Sud e, in particolare, nel Nord-Est fanno riscontro valori diversi di altri indicatori che esprimono un'efficienza assai diversa dei relativi mercati del lavoro: i passaggi diretti tra posizioni lavorative sono circa il doppio nel Nord-Est rispetto al Sud e i tempi di rientro nella occupazione sono assai più lunghi nel Sud.

Nell'ambito della costruzione di *indicatori periodali* del mercato del lavoro, Gatto - Gennari (2004) sottolineano una mobilità del lavoro superiore a quella che emerge dagli indicatori *standard*. La differenza più ampia, toccata nel 1993, tra gli occupati annuali (rilevazione *standard*) e gli occupati in media d'anno (rilevazione nell'ambito di indicatori periodici), segnala un grado di mobilità nel mercato del lavoro in riduzione negli anni successivi. Risultati analoghi emergono in un interessante approfondimento di Albisinni-Discenza (2002). La somma, nell'unità di tempo, di entrate e uscite dall'occupazione sullo *stock* di occupati a inizio periodo si flette nell'arco 1998-2002.

6. - La questione della flessibilità

Nel paragrafo 2 abbiamo seguito l'evoluzione, verso assetti più flessibili, delle norme relative al rapporto di lavoro e abbiamo proposto alcune considerazioni critiche sulle caratteristiche di questo percorso. Soffermiamoci ora sulle conseguenze, ovverosia sull'incidenza del quadro delle regole sulle variabili occupazionali.

In una comparazione internazionale, tra 27 paesi OCSE, dei regimi di protezione dell'impiego l'Italia è classificata negli anni '80 (OCSE, 1999) tra i paesi con i regimi più rigidi. Gli indicatori elaborati in OCSE (1999) emergono dalla considerazione di una serie di aspetti relativi a tre tipologie: licenziamenti nell'ambito di contratti a tempo indeterminato, licenziamenti nell'ambito di contratti a tempo determinato, licenziamenti collettivi. Una media degli indicatori relativi alle tre tipologie mette capo a un indicatore sintetico complessivo della rigidità dei regimi di protezione dell'impiego. Una diffusa evoluzione nei paesi considerati verso una minore rigidità dei contratti a tempo determinato e la stabilità nella protezione dei lavoratori a tempo indeterminato lasciano l'Italia alla fine degli anni '90 nella stessa posizione relativa (ventitreesimo posto) tra i 27 paesi esaminati.

OCSE (1999) si interroga sulla influenza di questi regimi sulle performance del mercato del lavoro. Mentre non emerge una chiara relazione tra rigidità dei regimi di protezione dell'impiego e livelli di disoccupazione-occupazione, alcuni specifici effetti risultano chiari e di notevole significato. Emerge una relazione negativa tra rigidità e disoccupazione maschile in età adulta, mentre più ambigua è una relazione positiva con la disoccupazione giovanile. La rigidità tende ad aumentare l'occupazione indipendente. La rigidità riduce i flussi di entrata nella disoccupazione ma riduce anche i flussi di uscita dalla disoccupazione. La durata della disoccupazione aumenta con il grado di rigidità della protezione dell'impiego³⁰. Sotto tutti questi aspetti l'Italia sembra subire effetti dell'elevata rigidità della protezione dell'impiego.

Naturalmente i regimi di protezione dell'impiego sono una

³⁰ Per un'ampia discussione di questi risultati v. BOERI T. - GARIBALDI P. (2002).

parte soltanto delle regole del rapporto di lavoro e l'analisi OCSE, oggetto peraltro di alcune recenti critiche³¹, è comunque limitata a un segmento del periodo qui considerato. Dunque, in che modo e in che misura il complesso delle regole sui rapporti di lavoro (incluse quelle che sottendono la determinazione di retribuzioni e costo del lavoro) ha inciso in questi trentatré anni — direttamente e indirettamente — su livelli, caratteri, composizione dell'occupazione? Quali sono stati gli effetti delle rigidità e quelli delle flessibilità via via introdotte? Si tratta di quesiti largamente aperti all'analisi. La sensibilità dell'occupazione alle variazioni del prodotto, la composizione dell'occupazione per tipologia contrattuale, la formazione di occupazione irregolare, gli orari di fatto sono gli aspetti su cui i condizionamenti della rigidità delle regole, delle remunerazioni, della fiscalità sul costo del lavoro, nonché la loro attenuazione, hanno maggiormente operato. Non andrebbe tuttavia trascurata né sottovalutata la circostanza che molti degli aspetti dell'occupazione, considerati nel lavoro, esprimono fenomeni complessi, oggetto di una molteplicità di influenze, anche di natura non economica, ciò che può rendere addirittura non identificabile un peso specifico delle rigidità o delle flessibilità introdotte.

Un'attenzione particolare nel dibattito sulla flessibilità è stata riservata alle relazioni tra flessibilità, lavori atipici³² e crescita dell'occupazione. Consideriamo (tav. 14) la composizione dell'occupazione dipendente nelle quattro categorie: lavoratori permanenti a tempo pieno, lavoratori permanenti a tempo parziale, lavoratori temporanei a tempo pieno, lavoratori temporanei a tempo parziale. La crescita del *part time* e dei contratti a tempo determinato muta significativamente la struttura dell'occupazione di-

³¹ DEL CONTE M. - DEVILLANOVA C. - MORELLI S. (2003), facendo particolare riferimento all'Italia, criticano la metodologia OCSE (1999) impiegata per l'elaborazione di un indice sintetico di rigidità e pongono in discussione la significatività stessa di un tale indice. Gli autori sottolineano in particolare un forte ridimensionamento dell'indice per l'Italia, a seguito di una considerazione più corretta del dettato normativo e della struttura produttiva.

³² v. ISTAT (vari anni) per un quadro completo delle attuali forme di lavoro atipico e per i dati sulle relative consistenze e i relativi andamenti. Oggi sono distinguibili 21 forme di lavoro atipico, applicabili — sulla base della stabilità del contratto o del regime di orario — in ben 48 modalità diverse.

TAV. 14

L'OCCUPAZIONE DIPENDENTE

	permanenti a tempo pieno	permanenti a tempo parziale	temporanei a tempo parziale	temporanei a tempo pieno	totale dipendenti
<i>variazioni percentuali</i>					
2003/1993	1,6	113,1	62,4	82,5	9,8
<i>quote percentuali</i>					
1993	90,6	3,3	2,0	4,2	100,0
1995	88,8	3,9	2,2	5,1	100,0
1997	87,7	4,4	2,4	5,4	100,0
1999	85,3	5,2	3,0	6,5	100,0
2001	84,3	5,9	3,0	6,7	100,0
2003	83,8	6,3	2,9	7,0	100,0

pendente in quest'ultimo decennio. La crescita più consistente è quella dei lavoratori permanenti a tempo parziale. A questo proposito osserviamo, incidentalmente, che l'aumento del numero complessivo di lavoratori *part time* (+66,4% nel decennio) è decisamente minore rispetto a quello del segmento *part time* all'interno del lavoro dipendente, a motivo di una crescita limitata del *part time* nell'ambito del lavoro indipendente (+9,1% nel decennio). Osserviamo inoltre che la crescita dei lavoratori temporanei a tempo parziale è molto concentrata negli anni 1997-2000, e che successivamente la numerosità di questa categoria addirittura si riduce.

La flessibilizzazione del rapporto di lavoro è stata dunque ampiamente sfruttata dalle imprese, e ben prima degli interventi del pacchetto Treu. Il pacchetto Treu accelera il processo negli anni 1998-2000. Dal 2001 il contributo degli "atipici" alla crescita dell'occupazione è più contenuto³³ e per contro torna a crescere

³³ La crescita del lavoro temporaneo a tempo pieno si flette molto nel 2001 e poi nel 2003, mentre il lavoro temporaneo a tempo parziale mostra addirittura una contrazione negli anni 2001-2002. La crescita del *part time* continua invece ad esser sostenuta. Nell'ultima parte del decennio la formazione di lavoro atipico appare così concentrata in forme contrattuali prevalentemente connesse a flessibilità dell'orario di lavoro.

l'occupazione a tempo indeterminato mostrando una buona sensibilità ai consistenti incentivi erogati per nuove assunzioni³⁴. La ricerca di flessibilità nelle forme contrattuali atipiche si unisce pertanto anche a una chiara sensibilità delle imprese a interventi di politiche attive, in sostanza, di riduzione del costo del lavoro. Gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato sembrano aver reso competitivo dal 2001 il lavoro a tempo indeterminato rispetto ai contratti a tempo determinato.

Gli andamenti descritti mettono capo, dalla fine degli anni '90, a una crescita dell'elasticità delle unità di lavoro al prodotto verso livelli mai toccati in tutto il periodo precedente. La moderazione salariale dell'ultimo decennio, la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, le politiche attive del lavoro hanno contribuito a questo risultato. L'incidenza relativa di questi fattori e una lettura complessiva del fenomeno costituiscono, di nuovo, un tema assai aperto.

L'insieme delle flessibilità realizzate nel decennio sembra in conclusione aver inciso non solo sulla composizione ma anche sul livello dell'occupazione, favorendone la crescita. Altra questione è, naturalmente, la valutazione di questi risultati. Qui sembrano opportuni due ordini di considerazioni. Come si è visto nel paragrafo 2, il mutamento del quadro normativo essenzialmente tramite interventi "al margine" ha favorito la (ulteriore) segmentazione del mercato del lavoro e l'emergere di una struttura di tutele molto diseguale per segmenti diversi dell'occupazione. L'introduzione di flessibilità, assai frammentata e mai ispirata da un obiettivo generale di efficienza del mercato del lavoro o di tutela del lavoro anche tramite l'efficienza del mercato del lavoro, ha prodotto sì risultati, ma connessi a forti distorsioni. Alcune flessibilità — si pensi alle tipologie di contratti di lavoro — possono aver prodotto nuova occupazione poiché di fatto hanno consentito alle imprese una sorta di reazione o compensazione di altri aspetti di rigidità delle regole. In questa direzione ci si potrebbe chiedere in che misura la crescita del lavoro temporaneo si leghi

³⁴ Per il quadro degli incentivi alle assunzioni si veda MINISTERO DEL LAVORO e DELLE POLITICHE SOCIALI (vari anni).

a nuove caratteristiche del tessuto produttivo o a un accresciuto grado di incertezza nei mercati oppure al permanere di rilevanti elementi di rigidità delle regole. Sembrano opportuni pertanto alcuni caveat sulle caratteristiche dei risultati occupazionali degli ultimi otto anni. Il fatto che la crescita dell'occupazione sia naturalmente un dato positivo lascia aperto il problema di un assetto complessivo delle regole che favorisca la crescita dell'occupazione senza distorsioni. In altri termini, rimane assai viva l'esigenza su cui si è insistito nel paragrafo 2 di una struttura delle regole più coesa e coerente con principi di efficienza del mercato del lavoro³⁵.

La seconda considerazione. Se l'insieme delle rigidità e delle flessibilità, nonché il loro singolare intreccio, hanno avuto un sensibile peso nell'evoluzione dell'occupazione, la questione dell'occupazione in Italia non può essere unicamente ricondotta alle peculiarità o alle carenze del quadro normative. Si è sottolineato che il contenuto occupazionale della crescita negli anni 1998-2003 è decisamente salito, ciò che ha prodotto un buon aumento dell'occupazione³⁶ pur in presenza di un ritmo di crescita del prodotto in netto calo nei primi anni 2000. Questo significativo mutamento non dovrebbe, tuttavia, far trascurare il ruolo cruciale della crescita della produzione per la crescita dell'occupazione. Il decennio 1970-1980, il periodo di maggiore rigidità del quadro normativo, mostra un tasso medio annuo di crescita dell'occupazione sostanzialmente analogo a quello degli anni 1998-2003. Questo risultato è ovviamente determinato da un ben più elevato ritmo di crescita della produzione negli anni '70 rispetto agli anni 1998-2003: la diversa intensità della crescita compensa i più bassi livelli dell'elasticità delle ULA al prodotto degli anni '70. Analogamente, la maggiore crescita occupazionale degli anni '70 rispetto agli anni '80, a sostanziale parità di valore dell'elasticità del-

³⁵ Per sottolineare un punto specifico, al di fuori di una ampia revisione delle regole verso una tale struttura, la trasformazione delle collaborazioni coordinate e quantitative in lavori a progetto, trasformazione in sé meritevole di una valutazione positiva, rischia di provocare distorsioni o di avere addirittura ripercussioni negative.

³⁶ In termini di ULA, l'occupazione è cresciuta in questi anni di poco più di un milione e trecentomila unità.

le ULA al prodotto, si fonda su un ritmo di crescita più sostenuto negli anni '70 rispetto agli anni '80. In conclusione, in un quadro indubbiamente molto complesso, il progressivo affievolimento della crescita ha contribuito in modo sostanziale alle modeste performance del mercato del lavoro.

7. - Conclusioni

Nell'arco di 33 anni l'occupazione in Italia è cresciuta, in termini di ULA, solo del 21,5%. La modestia di questo risultato è tanto più evidente se si considera che esso è raggiunto dopo una lunga fase di crescita dell'occupazione. Il ritardo rispetto all'Europa è notevole: nel 2002, i tassi italiani di occupazione in tutte le classi di età sono sensibilmente inferiori alle medie europee, soprattutto per quanto riguarda le donne, i giovani, i lavoratori della fascia più avanzata di età. Gli obiettivi di Lisbona e Stoccolma appaiono oggi per l'Italia distanti e alquanto irrealistici.

Nel lavoro abbiamo sottolineato una serie di aspetti che hanno caratterizzato l'evoluzione dell'occupazione, e gli ampi spazi aperti alla loro analisi. Alle differenze territoriali e di genere si connettono le debolezze più forti degli indicatori occupazionali. Tuttavia i risultati ottenuti sotto i due aspetti sono molto diversi: alla dinamicità dell'occupazione femminile e alla riduzione dei divari rispetto ai tassi di occupazione maschili, non fa riscontro alcuna attenuazione dei divari territoriali, i quali addirittura si ampliano per quanto riguarda l'occupazione femminile. Un aspetto molto preoccupante è la flessione dell'occupazione giovanile nell'ultimo decennio, soprattutto nel segmento maschile. Il processo di terziarizzazione, pur sostenuto, manifesta un certo ritardo rispetto al livello medio europeo. L'estensione del lavoro irregolare e la concentrazione dell'occupazione in unità di piccole dimensioni, infine, esprimono aspetti e fenomeni molto particolari nel contesto europeo.

Abbiamo dedicato particolare attenzione ai problemi posti dalle rigidità del mercato del lavoro, seguendo l'evoluzione della regolamentazione del rapporto di lavoro, delle relazioni industriali

e dei meccanismi di formazione delle retribuzioni. Il recupero di flessibilità, che questa evoluzione ha consentito, ha inciso su molte delle caratteristiche descritte nel lavoro. Si è sottolineata tuttavia una grave carenza della revisione delle regole: la frammentazione e l'assenza di un principio ispiratore generale che guidasse il percorso. La tutela del lavoro tramite l'efficienza del mercato del lavoro non si è mai affermata come principio generale cui ispirare il raggiungimento di un corpo coeso e coerente di regole. La segmentazione del mercato del lavoro e un insieme molto diseguale di tutele di segmenti diversi della forza lavoro ne hanno tratto alimento.

Per quanto rilevante, il tema delle rigidità-flessibilità, si è infine sostenuto, non può certamente costituire il riferimento unico nell'analisi degli andamenti occupazionali dei trenta anni considerati. Le modeste *performance* del mercato del lavoro italiano hanno radici ulteriori, nel problema assai più generale e complesso costituito dal lento, progressivo affievolimento della crescita economica del paese. La questione "flessibilità *versus* crescita", la quale in modo più o meno esplicito sottende molto dibattiti sul mercato del lavoro italiano, va considerata un falsa questione. Il nostro mercato del lavoro ha sofferto e soffre pesantemente sotto entrambi gli aspetti.

BIBLIOGRAFIA

- ABBATE C. - PIACENTINI P. - POTESTIO P., «Una nuova ricostruzione degli orari di lavoro nell'industria italiana e un confronto con le fonti prevalentemente utilizzate», *Rivista di Politica Economica*, LXXXIV, giugno, 1994.
- ALBISINNI M. - DISCENZA A.R., *La mobilità del mercato del lavoro: principali risultati aprile 1998-aprile 2002*, Approfondimenti, Istat, 2002.
- ASHENFELTER O.C. - CARD D. (a cura di), *Handbook of Labour Economics*, vol. 3C, Elsevier Science, Amsterdam, 1999.
- BAICI E. - SAMEK LODOVICI M., *La disoccupazione*, Carocci, 2001.
- BALDASSARINI A. - DI VEROLI N., «La produttività del lavoro: misura e dinamica a livello settoriale», in MANTEGAZZA G. (in corso di pubblicazione).
- BLANCHARD O., *La disoccupazione in Europa: il ruolo degli shocks e delle istituzioni*, Lezioni Paolo Baffi, Banca d'Italia, 1999.
- BLANCHARD O. - WOLFERS J., «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, marzo, 2000.
- BODO G. - GAVOSTO A., «Esistono veramente le funzioni neoclassiche di domanda di lavoro?», un commento all'articolo di ZENEZINI M., *Rivista di Politica Economica*, n. 3, 1992.
- BOERI T. - GARIBALDI P., *Regimi di protezione dell'impiego: implicazioni teoriche e indicazioni dalle riforme in atto in Italia*, Fondazione Rodolfo De Benedetti, 2002.
- BRANDOLINI A. - CIPOLLONE P., *Multifactor Productivity and Labour Quality in Italy, 1981-2000*, Tema di Discussione n. 422, Banca d'Italia, 2001.
- BRUNI M. - DI LAUREA D. - GATTO R. - GENTILE M. - RIGHI A. - SPIZZICHINO A. - TRONTI L., *La previsione della disoccupazione nelle regioni italiane*, in Atti del XIX Convegno Nazionale di Economia del Lavoro, AIEL, 2004.
- CAINELLI G. - FABBRI R. - PINI P., *Partecipazione all'impresa e flessibilità retributiva in sistemi locali*, Franco Angeli, 2001.
- CAPPELLARI L., «Low-Wage Mobility in the Italian Labour Market», *International Journal of Manpower*, 2000.
- —, «Do the "Working poor" Stay Poor? An Analysis of Low Pay Transitions in Italy», *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, maggio, 2002.
- CASADIO P., «Wage Formation in the Italian Private Sector after the 1992-93 Income Policy Agreements», in FAGAN G. - MONGELLI P. - MORGAN H. (a cura di), 2003.
- CASADIO P. - D'AUORIZIO L., «Orari di lavoro pro capite, flessibilità ed efficienza produttiva nell'industria manifatturiera italiana tra il 1985 e il 1998», in *Rivista Italiana degli Economisti*, n. 3, 2000.
- CIUCCIOVINO S., *Il sistema normativo del lavoro temporaneo*, Giappichelli, Torino, 2004.
- CONTINI B. (a cura di), *Osservatorio sulla mobilità del lavoro in Italia*, il Mulino, 2002.
- CONTINI B. - CORNAGLIA F. - MALPEDE C., «Creazione e distruzione di posti di lavoro», in CONTINI B. (a cura di), 2002.
- DEL CONTE M. - DEVILLANOVA C. - MORELLI S., «L'indice OECD di rigidità nel mercato del lavoro: una nota», *Working Paper*, n. 96, Econpubblica, Università Bocconi, 2003.

- FAGAN G. - MONGELLI P. - MORGAN J. (a cura di), *Institutions and Wage Formation in the New Europe*, Edward Elgar, Northampton, 2003.
- GALEOTTI M., «Prezzi relativi, intensità di capitale, e sostituibilità dei fattori», in LUCIFORA C., (a cura di), 2003b, 2003c.
- GARIBALDI P. - PACELLI L. - BORGARELLO A., «Employment Protection Legislation and the Size of Firms», Bonn Iza, *Discussion Paper*, n. 787, 2003.
- GATTO R. - GENNARI P., - MASSARELLI N., «La ricostruzione e il riallineamento delle serie storiche delle forze di lavoro 1984-1992», in Atti del convegno *Occupazione e disoccupazione in Italia: misura e analisi dei comportamenti*, MURST, 2001.
- GATTO R. - GENNARI P., *Una analisi del mercato del lavoro italiano basata su indicatori periodali*, Relazione presentata al convegno annuale AIEL 2004.
- ISTAT, *Rapporto annuale*, varie annate.
- LAYARD R. - NICKELL S. - JECKMAN R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, 1991.
- LEOMBRUNI R. - QUARANTA R., «Mobilità dei lavoratori in Italia, 1985-1996: andamento ciclico e cambiamenti strutturali», in CONTINI B. (a cura di), 2002.
- LEONI R. - CAMPORI L. «Esistono veramente le funzioni neoclassiche [aggregate] di domanda di lavoro? Alcune nuove evidenze empiriche», *Lavoro e Relazioni industriali*, n. 2, 1994.
- LUCIFORA C., *Economia sommersa e lavoro nero*, Il Mulino, 2003a.
- —, (a cura di), *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. I: *Capitale umano, occupazione e disoccupazione*, Mondadori, 2003b.
- —, *Mercato, occupazione e salari: la ricerca sul lavoro in Italia*, vol. II: *Salari, divari territoriali e politiche*, Mondadori, 2003c.
- MANACORDA M., «Can the Scala Mobile Explain the Fall and Rise of Earnings Inequality in Italy? A Semiparametric Analysis, 1077-1993», *Journal of Labour Economics*, Luglio, 2004.
- MANTEGAZZA S. (a cura di), *La stima della produttività totale dei fattori in Italia*, Istat, in corso di pubblicazione.
- MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, varie annate.
- NICKELL S. - LAYARD R. «Labour Market Institutions and Economic Performance», in ASHENFELTER O.C. - CARD D. (a cura di), 1999.
- OCSE, *Employment Outlook*, 1999.
- ONIDA F., *Se il piccolo non cresce*, il Mulino, 2004.
- PINI P., «Partecipazione all'impresa e retribuzioni flessibili», *Economia Politica*, dicembre 2000.
- POTESTIO P., «La relazione tra orario di lavoro ed occupazione nella industria manifatturiera italiana negli anni 1965-1983», *Rivista di Politica Economica*, dicembre, 1985.
- —, «Aspetti nuovi della relazione ore-occupati nelle industrie manifatturiere», *Rivista di Politica Economica*, giugno, 1988.
- RIEFOLO L., in CONTINI B. (a cura di), 2002.
- SAMEK LUDOVICI M. - SEMENZA R., «Lavoro atipico e lavoro sommerso», in LUCIFORA C. (a cura di), 2003b, 2003c.
- SESTITO P., *Il mercato del lavoro in Italia*, Editori Laterza, 2002.

- TIRABOSCHI M. (a cura di), *La riforma Biagi del mercato del lavoro*, Giuffrè Editore, 2004.
- TRAÙ F. (a cura di), *La "questione dimensionale" nell'industria italiana*, il Mulino, 1999.
- TRAÙ F., «La discontinuità del pattern di sviluppo dimensionale delle imprese nei paesi industriali: fattori endogeni ed esogeni di mutamento dell'ambiente competitivo», *L'Industria*, 2001.
- ZENEZINI M., «Esistono veramente le funzioni neoclassiche di domanda di lavoro», *Rivista di Politica Economica*, aprile, 1992a.
- —., «Esistono veramente le funzioni neoclassiche di domanda di lavoro. Una replica», *Rivista di Politica Economica*, dicembre, 1992b.