

Corso di Laurea triennale in  
**Servizio Sociale**  
Università degli Studi di Torino

# Processi culturali e politiche sociali (M-Z)

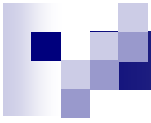
A.A. 2020-2021

*Lun 12, Mart 13, Merc 14 Ottobre*

*Rosy Musumeci*



UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TORINO



- *Si ricorda che tutto il materiale prodotto è protetto da diritto d'autore; può essere utilizzato per finalità di studio e di ricerca a uso individuale e non può essere utilizzato per finalità commerciali, per finalità di lucro anche indiretto (per es. non può essere condiviso su piattaforme online a pagamento o comunque su servizi erogati a scopo di lucro o su siti che guadagnano con introiti pubblicitari). È inoltre vietata la condivisione su qualsiasi social media di materiale coperto da diritto d'autore, salvo l'adozione di licenze Creative Commons. Si richiama l'attenzione degli/delle studenti/studentesse a un uso consapevole e corretto dei materiali resi disponibili dalla comunità universitaria, nel rispetto delle disposizioni del codice etico di Ateneo.*

# La politica del lavoro (prima parte)


# Domande di fondo

- Che cos'è la politica del lavoro?
- Come è cambiata in Italia nel corso degli anni e come possiamo interpretare il suo cambiamento?




# Argomenti trattati

- Mercato del lavoro come costruzione/istituzione socio-culturale: concetti, teorie e metodi
- L'evoluzione storica del mercato del lavoro in Italia
- I cambiamenti del mercato del lavoro nel passaggio dal fordismo al post-fordismo e il lavoro atipico
- Politica del lavoro: concetti fondamentali e sua evoluzione
- Il sistema di welfare fordista e la sua crisi
- Verso un nuovo sistema di tutele del lavoro



# Mercato del lavoro come costruzione/istituzione socio- culturale: concetti, teorie e metodi

- 
- Il mercato del lavoro tra economia e sociologia
  - Economia neoclassica e sociologia definiscono e studiano in modo diverso l'azione economica e il mercato del lavoro.

# PARADIGMA ECONOMICO NEOCLASSICO E MERCATO DEL LAVORO

## 1)

### I postulati di base

- 1) La forza lavoro è una risorsa economica scarsa che può essere comprata e venduta come qualsiasi altra merce anonima.
- 2) Il mercato del lavoro funziona come tutti gli altri mercati di merci: l'incontro fra domanda e offerta di lavoro è regolato da un libero mercato che si autoregola attraverso la fluttuazione dei prezzi (salari) e tende spontaneamente all'equilibrio (pieno impiego).
- 3) La formazione del mercato del lavoro, la sua nascita e la sua riproduzione, non sono problematiche poiché: a) gli attori economici sono razionali ed hanno una naturale propensione allo scambio; b) la regolazione di mercato garantisce l'ottimizzazione della risorsa lavoro (allocazione/uso).

# PARADIGMA ECONOMICO NEOCLASSICO E MERCATO DEL LAVORO 2)

## Domanda e offerta di lavoro

- 1) Volume e struttura della domanda e dell'offerta di lavoro derivano dalla sommatoria dei comportamenti individuali di una pluralità di soggetti economici. Domanda e offerta sono parcellizzate, il mercato è atomistico.
- 2) I comportamenti dei soggetti economici derivano da scelte razionali volte a conseguire la massima utilità (guadagno pecuniario) e orientate da preferenze esogene e monetizzabili.
- 3) Il volume dell'offerta dipende dalle scelte dei lavoratori sulla ripartizione del tempo disponibile fra lavoro e consumo.
- 4) Il volume della domanda dipende dalle previsioni sull'andamento dei mercati di vendita e dalle tecnologie impiegate e corrisponde alla produttività marginale del lavoro (raggiunge il livello al quale il valore aggiunto derivante dall'assunzione di un ultimo lavoratore equivale al suo salario).
- 5) Domanda e offerta si strutturano autonomamente in sfere diverse del sistema sociale, le loro caratteristiche quantitative e qualitative non possono dipendere da reciproci condizionamenti.
- 6) Le relazioni fra domanda e offerta sono simmetriche e volontarie, si svolgono su un piano di parità.

# PARADIGMA ECONOMICO NEOCLASSICO E MERCATO DEL LAVORO

## 3)

### Il funzionamento del mercato del lavoro

- 1) L'incontro fra domanda e offerta di lavoro è regolato da un libero mercato concorrenziale che si autoregola attraverso un sistema di prezzi monetari.
- 2) Il mercato del lavoro tende spontaneamente all'equilibrio (pieno impiego), poiché le fluttuazioni del prezzo (salario) riequilibrano domanda e offerta.
- 3) Gli squilibri del mercato sono temporanei e derivano dagli ostacoli che si frappongono al funzionamento del libero mercato (rigidità dell'offerta e dei salari, condizioni di monopolio, scarsa informazione degli attori economici, ecc.).
- 4) Il mercato è unitario: c'è concorrenza fra i lavoratori e fra i datori di lavoro poiché i lavoratori e i posti di lavoro sono sostituibili rispetto al prezzo.

Cortese A., univ di ct, Dispense

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 1)

## I principali assunti

- 1) La forza lavoro è una merce fittizia (Polanyi): ha un irriducibile fondamento antropologico, ha una grande rilevanza sociale e culturale, non viene prodotta, scambiata e usata come le altre merci.
- 2) L'incontro fra domanda e offerta di lavoro e l'uso della forza lavoro sono regolati non soltanto dal libero mercato ma da una pluralità di istituzioni sociali che orientano i comportamenti degli attori (pluralità dei sistemi di regolazione).
- 3) La formazione e la riproduzione del mercato del lavoro sono problematiche: il mercato non controlla le condizioni della sua attivazione ed efficacia, il mercato del lavoro è costruito socialmente.

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 2)

## Assunto n. 1 “La forza lavoro è una merce fittizia...”

### 1.a Il fondamento antropologico della forza lavoro:

- la forza lavoro non è una merce anonima, ma un attributo inalienabile dell'uomo;
- è una merce che pensa poiché non si separa mai dal suo venditore;
- il suo valore economico non è definito *ex ante* (prima della vendita e dell'uso), ma dipende dalla volontà del lavoratore che può diversamente graduare il suo impegno e la sua produttività;
- la mercificazione “integrale” della forza lavoro rappresenta una minaccia per la riproduzione stessa della vita e dei legami sociali;
- la mercificazione della forza lavoro presuppone **relazioni di potere asimmetriche fra domanda e offerta di lavoro.**

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 3)

## Assunto n. 1 “La forza lavoro è una merce fittizia...”

### 1.b Le dimensioni sociali e culturali del lavoro:

- il lavoro è **agire sociale** orientato in senso prevalentemente economico (Weber), i comportamenti lavorativi sono orientati dalle aspettative rispetto al comportamento di altri attori e sono volti a produrre beni e servizi riconosciuti socialmente utili;
- il lavoro definisce specifici sistemi di interazione e relazioni di potere:
  - ✓ cooperazione nel processo produttivo (divisione tecnica del lavoro, A. Smith);
  - ✓ cooperazione sociale (divisione sociale del lavoro, E. Durkheim);
  - ✓ rapporti di dominio (K. Marx);
- il lavoro è fondamento di **identità personale** (riconoscimento di sé, autostima) e di **identità sociale** (riconoscimento intersoggettivo di status sociale, prestigio sociale);
- il lavoro è canale di accesso alle risorse sociali rilevanti (reddito, potere, prestigio) e alle tutele del sistema di Welfare, fonda sistemi di disuguaglianza sociale (classi occupazionali).

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 4)

## Assunto n. 1 “La forza lavoro è una merce fittizia...”

### 1.c La formazione dell'offerta di lavoro differisce da quella delle altre merci:

- La forza lavoro non è prodotta per la vendita (scelte procreative);
- L'andamento (i tempi di accesso al mercato) e le caratteristiche quantitative (volume) e qualitative (rigidità/flessibilità) dell'offerta di lavoro non dipendono meccanicamente né dall'andamento demografico, né dall'andamento del mercato e dal livello dei prezzi relativi, ma da scelte individuali regolate da istituzioni non specificatamente economiche (Stato, famiglia);
- Le scelte lavorative individuali sono "sitate" nello spazio e nel tempo e incorporate nella trama delle relazioni sociali: sono condizionate dalle forme di regolazione sociale prevalenti in uno specifico contesto storico-sociale e dalle modalità di inserimento del lavoratore nelle reti sociali (superamento della contrapposizione fra olismo e individualismo metodologico);
- Le scelte individuali non sono orientate da motivazioni esclusivamente pecuniarie e da razionalità strumentale, ma dipendono dal senso che l'attore attribuisce alle esperienze lavorative e al suo vissuto biografico e dalle modalità di costruzione della sua identità personale e sociale (dalle mappe cognitive secondo cui elabora le sue esperienze biografiche, dalle aspettative di riconoscimento sociale...).

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 5)

## Assunto n. 1 “La forza lavoro è una merce fittizia...”

- 1. d** Le modalità di **compravendita** e **uso** della forza lavoro differiscono da quelle delle altre merci
  - Il venditore non si separa mai dalla merce venduta;
  - Il contratto di impiego non garantisce la cooperazione e la produttività del lavoratore assunto;
  - La traduzione della forza lavoro in lavoro presuppone il consenso e/o il controllo sul lavoratore;
  - La relazione fra datore di lavoro e lavoratore non si esaurisce nella fase dello scambio, ma continua nella fase della produzione (relazioni sociali di lavoro unitarie che si configurano come relazioni di potere);
  - Le strategie di ricerca di lavoro, le politiche di selezione del personale e le scelte di assunzione sono condizionate dalle aspettative sul comportamento di imprese e lavoratori nella fase della produzione.

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 6)

## Assunto n. 2 “Pluralità dei sistemi di regolazione”

**2.a** Il mercato del lavoro non si autoregola, ma è **strutturalmente squilibrato** (disoccupazione duratura), le variazioni del salario non riescono ad equilibrare domanda e offerta:

- le motivazioni degli attori non sono solo pecuniarie;
- le scelte degli attori sono orientate da norme condivise e principi di equità che variano nello spazio e nel tempo e si modificano nell'interazione: il mercato del lavoro è un'istituzione sociale (Solow);
- datori di lavoro e lavoratori possono decidere di mantenere il salario ad un livello superiore a quello di equilibrio sulla base di scelte razionali e utilitaristiche (teoria del salario di efficienza, teoria insider/outsider, Solow).

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 7)

## Assunto n. 2 “Pluralità dei sistemi di regolazione”

- 2.b** Le relazioni fra compratori e venditori di forza lavoro sono strutturalmente **asimmetriche**: i lavoratori **liberi** (senza tutele e privi di risorse economiche) sono **costretti** a vendere la loro forza lavoro (Marx).
- 2.c** Il mercato non è atomistico: gli attori sono inseriti in **reti sociali** che garantiscono risorse (informazione, *influence*, rapporti fiduciari) che favoriscono l'incontro fra domanda e offerta e abbassano i costi di transazione (Granovetter).
- 2.d** Struttura e strategie delle **famiglie** condizionano la formazione dell'offerta di lavoro e l'incontro con la domanda:
- La divisione dei ruoli familiari per genere ed età scandisce i tempi di accesso al mercato del lavoro dei membri della famiglia e ne definisce le caratteristiche di flessibilità/rigidità; funziona, pertanto, come fattore di segmentazione dell'offerta (Paci, Bagnasco);
  - Redistribuendo beni e servizi al proprio interno secondo il principio della reciprocità, la famiglia allenta le cogenze economiche che favoriscono la mercificazione del lavoro e amplia gli spazi discrezionali dell'attore economico, stabilendo i presupposti per la costruzione di strategie lavorative individuali e familiari (Saraceno).

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 8)

## Assunto n. 2 “Pluralità dei sistemi di regolazione”

**2.e Lo Stato regola** direttamente (diritto del lavoro, **politiche del lavoro**) e indirettamente (politiche di welfare, politiche economiche) l’allocazione e l’uso della forza lavoro, modificando:

- la relazione asimmetrica fra datori di lavoro e lavoratori attraverso le politiche sociali e i sistemi di tutela del lavoratore che limitano il processo di mercificazione del lavoro;
- il volume e le caratteristiche della domanda di lavoro attraverso l’offerta di servizi pubblici, le politiche economiche anticicliche e di promozione dello sviluppo, le politiche attive per l’occupazione;
- il volume e le caratteristiche dell’offerta di lavoro
- La fissazione di soglie d’età per l’obbligo scolastico e per il pensionamento definisce il volume del serbatoio potenziale di offerta,
- Le politiche di assistenza sociale creano "bacini di raccolta di forza lavoro" (Offe) fuori mercato (inattivi) che riducono il volume e il flusso di offerta;
- L’offerta di servizi sociali alle persone e il potenziamento del sistema scolastico possono favorire l’esplicitazione dell’offerta femminile;
- Politiche di garanzia del reddito e di innalzamento dei livelli di istruzione possono indurre rigidità dell’offerta e segmentazione del mercato del lavoro

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 9)

## Assunto n. 3 “Il mercato del lavoro è costruito socialmente”

### 3.a Le argomentazioni storico-antropologiche:

- La regolazione di mercato dei processi di allocazione ed uso della forza lavoro rappresenta un'eccezione nella storia dei sistemi economici, una caratteristica peculiare del sistema capitalistico e della società di mercato (Polanyi);
- La nascita del mercato del lavoro storicamente si è realizzata in seguito alla rottura traumatica dell'ordine sociale e dell'ordine economico della società preindustriale:
  - ✓ Marx: i metodi "idilliaci" dell'accumulazione originaria e la pauperizzazione dei contadini inglesi;
  - ✓ Polanyi: il sistema di Speenhamland e la catastrofe culturale;
- La regolazione di mercato dei processi di allocazione ed uso della forza lavoro rappresenta una minaccia per i legami sociali e per la riproduzione biopsichica della forza lavoro, la sua attivazione si è perciò accompagnata storicamente alla nascita di nuove istituzioni sociali di tutela della società (Polanyi: **la legge del doppio movimento**).

# SOCIOLOGIA E MERCATO DEL LAVORO: IL MERCATO DI UNA MERCE MOLTO PARTICOLARE 10)

## Assunto n. 3 “Il mercato del lavoro è costruito socialmente”

### 3.b Le argomentazioni sociologiche:

- Il mercato del lavoro è un costrutto sociale, incorporato in un'ampia trama di relazioni sociali;
- Il funzionamento del mercato del lavoro presuppone l'attivazione di filtri sociali e sistemi di tutela (familiari, statuali) che garantiscano i lavoratori dai rischi della mercificazione lungo l'intero arco della vita (Offe);
- I vincoli alla mercificazione accentuano la rilevanza dei processi di riproduzione culturale della forza lavoro per il funzionamento del mercato, le motivazioni a presentarsi sul mercato del lavoro con caratteristiche di flessibilità dipendono dal funzionamento delle agenzie di socializzazione primaria e secondaria che elaborano e trasmettono sistemi di valore e culture del lavoro (Offe) e dalla comunicazione mediatica;
- L'efficacia della regolazione di mercato dipende dal funzionamento di reti sociali che garantiscano risorse solidaristiche e fiduciarie che abbassano i costi di transazione (Bagnasco, Trigilia)

# Concetti fondamentali per l'analisi del mercato del lavoro

<b>Occupato</b>	<b>Disoccupato</b>	<b>Inattivo</b>
<p>Chi svolge un <b>lavoro</b>:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. reddito</li><li>2. produzione di beni e servizi utili</li><li>3. riconoscimento sociale</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Condizione economica (non avere un'occupazione)</li><li>2. Attività (ricerca di un'occupazione)</li><li>3. Attitudine (disponibilità ad accettare un lavoro alle condizioni esistenti)</li><li>4. Necessità (bisogno di procurarsi un reddito)</li><li>5. Condizione amministr. (registrazione negli uffici pubblici per l'impiego e indennità di disoc) (in realtà poco rilevante in Italia)</li></ol>	<p>Sebbene in età attiva:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. non ha un'occupazione</li><li>2. non la cerca e</li><li>3. non è disponibile al lavoro</li></ol> <p>(<b>insieme a chi non è in età attiva</b> forma le Non Forze di Lavoro/<b>Popolazione Non Attiva</b>)</p>

Fonte: Reyneri 2011 vol I

# Dai concetti alle definizioni operative

Per approfondimenti:  
[www.istat.it](http://www.istat.it)

In Italia Istat, *Indagine sulle forze di lavoro*, utilizza (dal 2004) le seguenti **definizioni operative**:

- ❖ **Occupati** = persone che hanno svolto almeno 1 h di lavoro retribuito nella settimana precedente a quella dell'intervista
- ❖ **Disoccupati/Persone in cerca di occupazione** = non occupati che hanno svolto almeno 1 azione di ricerca di lavoro negli ultimi 30 giorni e disponibili a lavorare nella settimana successiva
  - Disoccupati in senso stretto
  - In cerca di prima occupazione
- ❖ Occupati + disoccupati = Forze lavoro o **Popolazione attiva**
- ❖ Non forze lavoro o **Popolazione non attiva** =
  - In età non attiva (<15 anni, >64)
  - In età attiva (15-64) ma non attivi (studenti, casalinghe, inabili al lavoro ecc.)

Fonte: Reyneri 2011 vol I

# Indicatori utilizzati per analizzare la struttura e l'evoluzione del m.d.l.

Tasso di attività	Lordo	$\frac{\text{Forze lavoro}}{\text{Popolazione Totale}} \times 100$
	Netto	$\frac{\text{Forze lavoro}}{\text{Popolazione (solo) in età attiva (15-64 anni)}} \times 100$
Tasso di occupazione	Lordo	$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione Totale}} \times 100$
	Netto	$\frac{\text{Occupati}}{\text{Popolazione (solo) in età attiva (15-64 anni)}} \times 100$
Tasso di disoccupazione		$\frac{\text{Disoccupati}}{\text{Forze lavoro}} \times 100$

N.B. tutti e tre possono essere calcolati per gruppi specifici (ad es. donne, giovani, anziani, immigrati ecc.)

Fonte: Reyneri 2011 vol I

# Alcune statistiche del lavoro

- Le fonti istat
  - Rfl (campionaria)
  - Censimenti
  - Rilevazione mensile sull'occupazione... (p.101 semenza)
  - Indagine trimestrale sui posti vacanti e ore lavorate (p.101 semenza)
  - Indagine annuale EU-silc (longitudinale)
- Le fonti amministrative
  - Dati INPS
  - Centri per l'impiego
  - Agenzie delle entrate
- Altre indagini
  - Excelsior (imprese)

Fonte: Semenza 2014

# Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'Istat - nota metodologica 1)

- Stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati
- Ristrutturata nel 2004 (necessità di adeguarla agli standard comunitari oltreché per migliorare qualità delle informazioni)
- Tra i principali cambiamenti prodotti da tale ristrutturazione:
  - Periodicità dell'indagine: CONTINUA, cioè non più svolta in una specifica settimana per ciascun trimestre ma su tutte le settimane dell'anno
  - Utilizzo di tecniche computer-assistite (capi e cati)
- Dopo la ristrutturazione del 2004 l'Istat ha ricostruito le SERIE STORICHE dei principali indicatori del m.d.l. (ma non per tutte le variabili) (dati disponibili su datawarehouse I.Stat.)
  - il raccordo ha riguardato il periodo IV trimestre 1992-IV trimestre 2003 (cioè i dati raccolti nell'ambito della precedente revisione dell'indagine)
- Nella lettura dei dati, è bene tener conto del livello di ERRORE STATISTICO dovuto alla natura CAMPIONARIA della rilevazione (può essere sensibile alla dimensione degli aggregati).

Fonte: [www.istat.it](http://www.istat.it)

# Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'Istat - nota metodologica 2)

## ■ Universo di riferimento:

- Si: Tutti i componenti delle famiglie residenti in Italia (anche se temporaneamente all'estero). Residenti, sia di cittadinanza italiana che straniera, iscritti alle anagrafi comunali.
- No: famiglie residenti in Italia ma che vivono abitualmente all'estero e membri in ospizi, brefotrofi, istituti religiosi, caserme ecc.

## ■ Unità di rilevazione e di analisi

- U. di ril. Famiglia di fatto
- U. di an. Sia individui che famiglie
- Questionario individuale a ciascun componente della famiglia di fatto con almeno 15 anni di età

Fonte: [www.istat.it](http://www.istat.it)

# Rilevazione sulle Forze di lavoro dell'Istat - nota metodologica 3)

- Periodicità e riferimenti temporali
  - Continua: informazioni rilevate con riferimento a tutte e 13 le settimane di ciascun trimestre
  - I risultati sono diffusi con cadenza trimestrale e restituiscono un'immagine MEDIA del trimestre
  - Dal 2009 in poi è iniziata anche la diffusione mensile
  - Le informazioni si riferiscono alla *settimana di riferimento* (quella precedente la *settimana di rilevazione*)
- Disegno campionario
  - A due stadi: comuni e famiglie (tot. Circa 175mila individui a trimestre)
  - A ciascuna famiglia-campione--- 3 famiglie sostituite
  - Struttura longitudinale del campione: 2-2-2
  - Le **stime** si ottengono assegnando a ciascuna osservazione campionaria un peso: COEFFICIENTE DI RIPORTO ALL'UNIVERSO
  - Diversi livelli di dettaglio territoriale
- Ripartizioni geografiche:
  - Nord (piemonte, valle d'aosta, lombardia, liguria – nord-ovest; tentino-alto adige, veneto, friuli venezia giulia, emilia-romagna- nord-est)
  - Centro (toscana, marche, umbria, lazio)
  - Sud (abruzzo, molise, campania, puglia, basilicata, calabria, sicilia, sardegna)

Fonte: [www.istat.it](http://www.istat.it)

Tabella 32.1 Tassi di occupazione per sesso e paese (fascia di età 15-64, valori percentuali, 2015)

Paese	Maschi	Femmine
Grecia	59,3	42,5
<b>Italia</b>	<b>65,5</b>	<b>47,2</b>
Malta	76,2	51,0
Croazia	60,1	51,5
Spagna	62,9	52,7
Romania	69,5	53,2
Slovacchia	69,5	55,9
Polonia	69,2	56,6
Ungheria	70,3	57,8
Irlanda	68,7	57,9
Belgio	65,5	58,0
Cipro	66,7	59,0
Bulgaria	65,9	59,8
<i>Unione Europea (media dei 28 paesi)</i>	<i>70,8</i>	<i>60,4</i>
Francia	67,1	60,6
Lussemburgo	71,3	60,8
Slovenia	69,2	61,0
Portogallo	66,9	61,1
Repubblica Ceca	77,9	62,4
Lettonia	69,9	66,4
Lituania	68,0	66,5
Austria	75,1	67,1
Finlandia	69,3	67,7
Regno Unito	77,6	67,9
Estonia	75,3	68,5
Olanda	79,0	69,2
Germania*	78,0	69,9
Danimarca	76,6	70,4
Norvegia	76,5	73,0
Svezia	77,0	74,0
Svizzera	84,4	76,0
Islanda	87,1	82,3

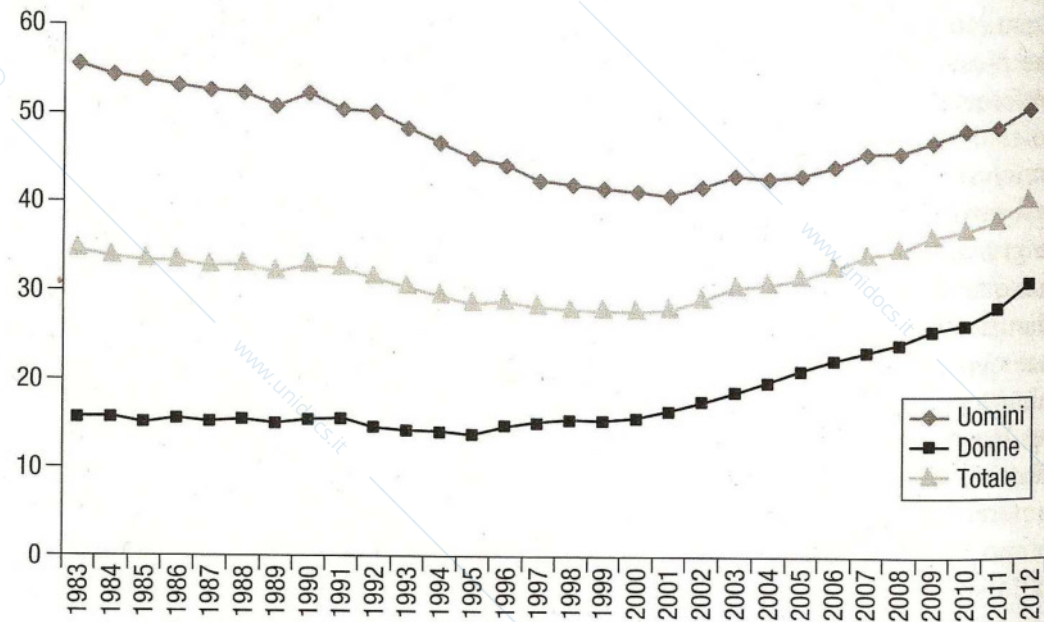
Nota: \* fino al 1990 ex territorio della Repubblica Federale di Germania.

Fonte: elaborazione su dati Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

fonte:  
Bertolini,  
Musumeci  
2017 in  
Barbera e  
Pais, Egea, p.  
337



**Figura 32.4 Tasso di occupazione per sesso in Italia (fascia di età 55-64, anni 1983-2012)**



Fonte: OECD, 7 dicembre 2013, [http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oeid\\_bv\\_id=lfs-data-en&doi=data-00310-en#](http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oeid_bv_id=lfs-data-en&doi=data-00310-en#).

fonte: Bertolini, Musumeci 2017 in Barbera e Pais, Egea, p. 348

# L'evoluzione storica del mercato del lavoro in Italia



# Fine anni '50 del XX secolo-inizi anni 2000

3 periodi:

- 1959-1972
- 1972-1992
- 1992-2000

# Primo e secondo periodo

**1959-1992**

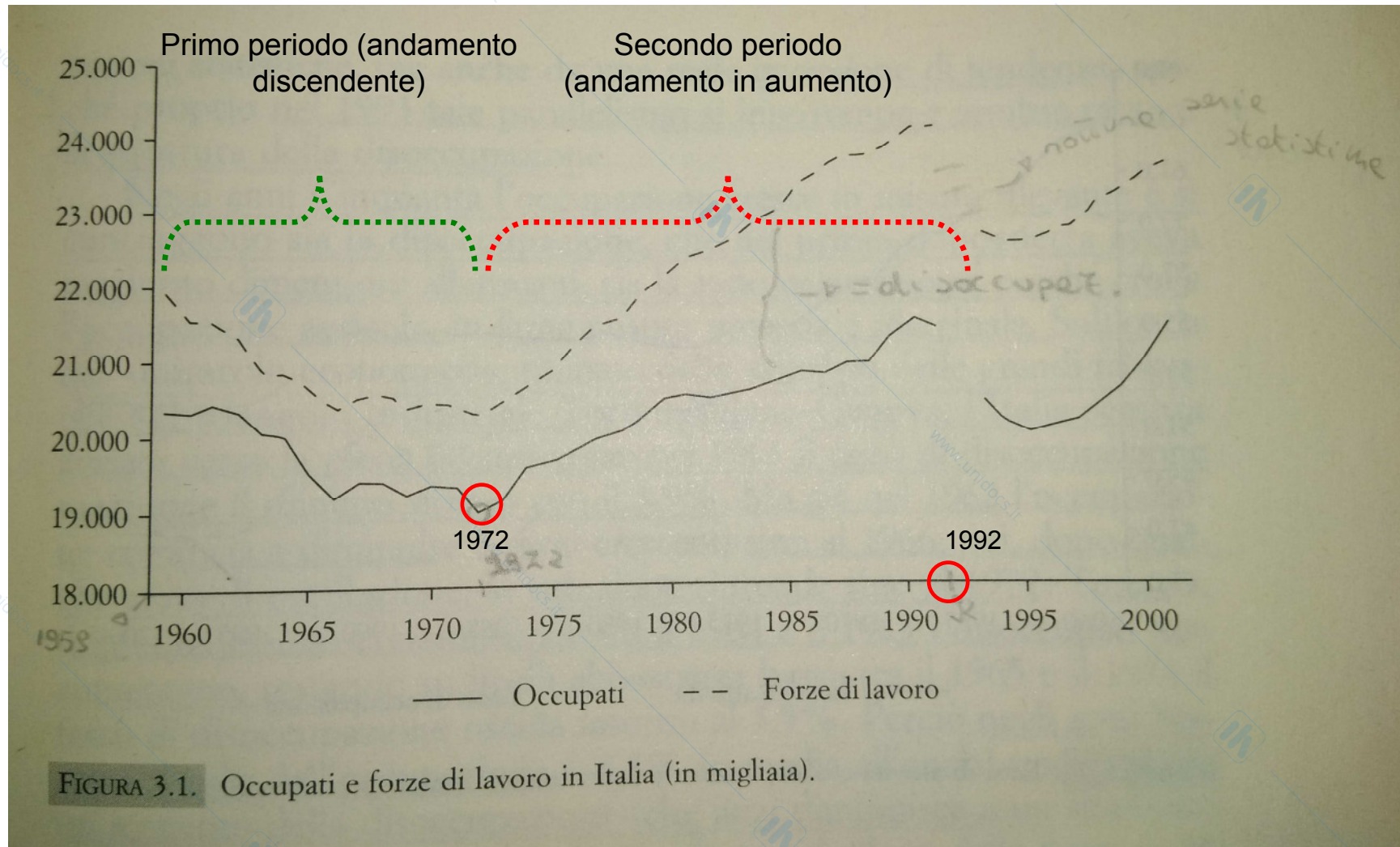


L'andamento parallelo di **occupazione** e **disoccupazione**

**Due periodi:**

- 1) **1959-1972**: “verso il basso” (si riduce sia la disoccupazione che l'occupazione)
- 2) **1972-1992**: “verso l'alto” (aumenta sia la disoccupazione che l'occupazione)

Fonte: Reyneri, 2002, Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino.



Fonte: Reyneri, 2002, Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino, p. 51.

Differenze di genere nell'andamento parallelo: **è più evidente per le donne.**

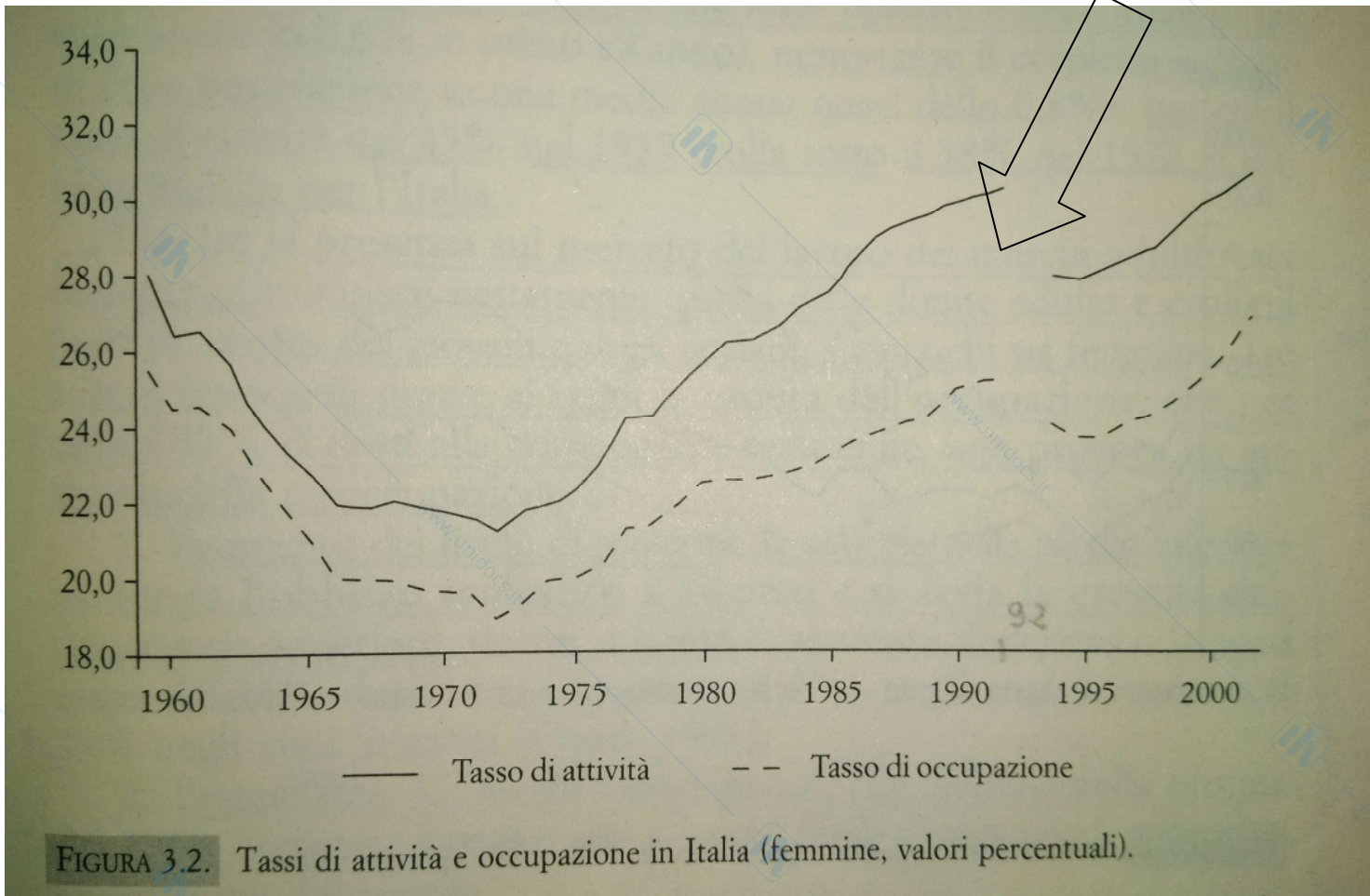



FIGURA 3.2. Tassi di attività e occupazione in Italia (femmine, valori percentuali).

Fonte: Reyneri, 2002, Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino.

- 
- Ruolo della **popolazione non attiva** (studenti, casalinghe, pensionati) che
    - nel primo periodo (1959-1972) si espande (caduta dei tassi di attività)
    - nel secondo periodo (1972-1992) si contrae (“contraddittoria” crescita dell’occupazione e della disoccupazione)
  - La svolta si deve principalmente alla componente femminile

# Primo periodo (1959-1972)

- Nel primo periodo – anni del boom economico – dal 1962 in poi in particolare si riduce l'occupazione (crescita economica senza crescita occupazionale) senza provocare un aumento della disoccupazione (che anzi si riduce), perché crescono gli inattivi (il tasso di attività raggiunge il minimo storico nel 1972, meno del 38%) per 3 ragioni:
  - Aumento dei livelli di scolarità
  - L'estensione dei sistemi pensionistici
  - Il ritorno a casa delle donne adulte
- Alcune spiegazioni della caduta dei tassi di attività:
  - Accresciuto benessere (ma relazione  $>$  tra reddito pro capite e riduzione del tasso di attività non è confermata, es. nord-sud)
  - Effetto scoraggiamento per fasce secondarie della forza lavoro dovuto alla scarsità della domanda di lavoro

# Secondo periodo (1972-1992)

- Cresce l'occupazione (quasi del tutto nel terziario, mentre crisi dell'occupazione nell'industria e declino di quella in agricoltura)

- **Cresce anche la disoccupazione**

Donne

Giovani

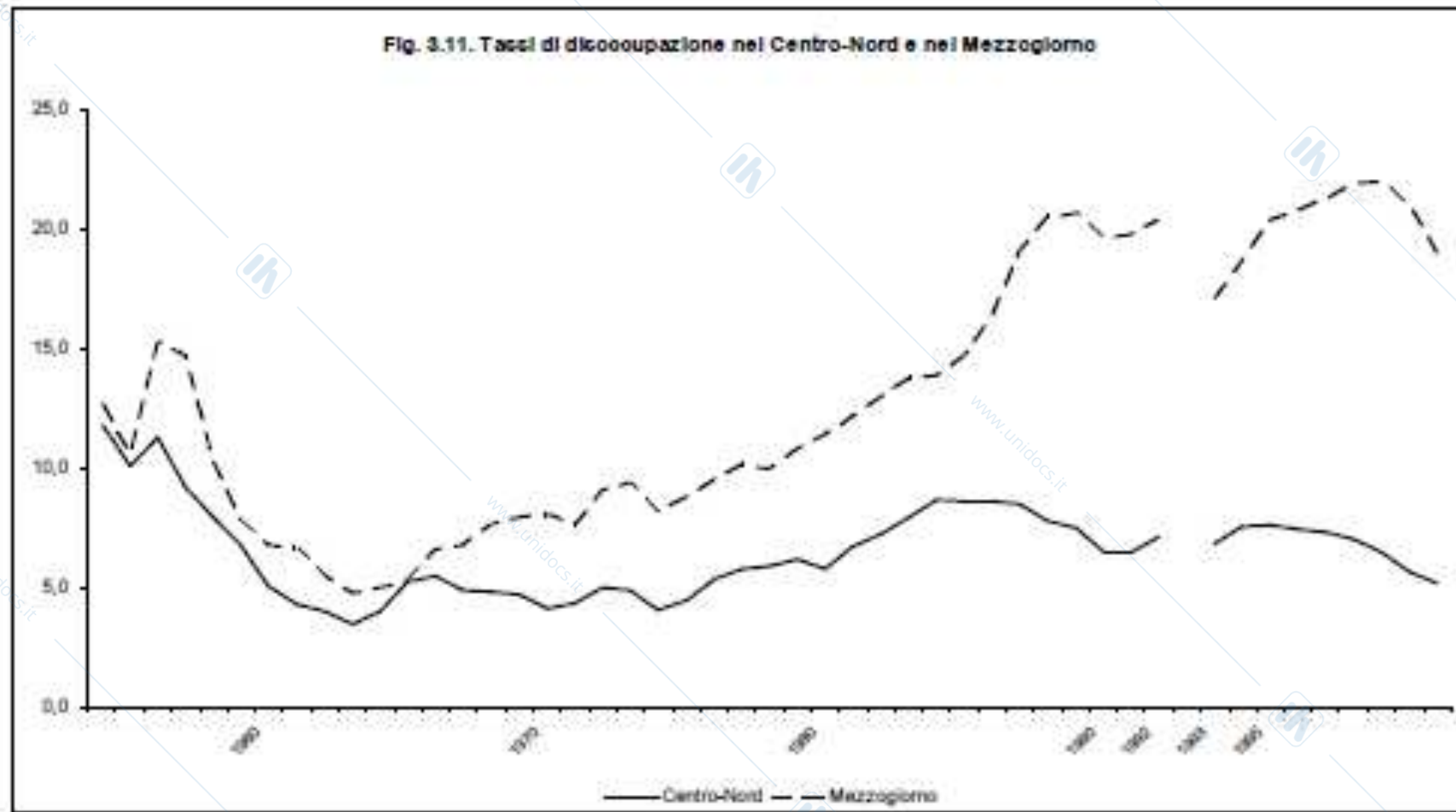
Perché?

Crescono enormemente  
(e + dell'occupazione)  
l'offerta di lavoro e la  
popolazione in età  
attiva


# Terzo periodo: 1992 inizi anni 2000

Fenomeni rilevanti:

- Fine dell'andamento parallelo di occupazione e disoccupazione
- Riduzione dell'offerta di lavoro
- Caduta dell'occupazione femminile
- Arresto dell'espansione del terziario
- Aumento dei disoccupati (anche in senso stretto per le ondate di licenziamenti a inizi anni '90)
- Il "ritorno" del dualismo territoriale



Fonte: Reyneri, 2002, Sociologia del mercato del lavoro, Il Mulino.



# I cambiamenti del mercato del lavoro nel passaggio dal fordismo al post-fordismo e il lavoro atipico

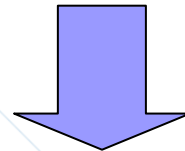
# La crisi del taylor-fordismo e la sfida della flessibilità

A partire dagli anni '70 del XX secolo nei paesi sviluppati nuove sfide per le imprese:

- Crescente instabilità e turbolenza nei mercati per
  - processi di **globalizzazione** e **crecente concorrenza internazionale** (specie da parte dei paesi di nuova industrializzazione a basso costo del lavoro)
  - trasformazioni nel potere di acquisto e nei gusti dei **consumatori** (e nella velocità del mutamento di questi gusti)
- Non solo saturazione dei mercati dei beni di massa e maggiore instabilità e differenziazione della domanda dei consumatori, ma anche:
  - crisi petrolifere,
  - crisi fiscale
  - del welfare state,
  - aumento del debito pubblico tra i fattori di crisi del sistema fordista

## Conseguenze per il mondo produttivo:


- Rispondere con prontezza agli impulsi provenienti dal mercato (economia dell'appropriatezza, "*economy of scope*")
- Da modello di concorrenza basato sul *prezzo* dei prodotti a *qualità* (e beni e servizi *personalizzati*)
- Quindi: necessità di un modello produttivo e organizzativo diverso da quello del passato che consenta continue e rapide variazioni nei volumi e nelle caratteristiche dei prodotti



Modello cioè incentrato sulla  
**Flessibilità (inclusa nell'uso delle risorse umane)**

## Conseguenze per il mondo del lavoro:

- Le imprese rivendicano una maggiore libertà nell'uso della forza lavoro per reggere alla competizione di mercato e ciò intacca la stabilità dell'impiego (diffusione di contratti di lavoro di durata limitata)
- Maggiore instabilità del lavoro anche per maggiore volatilità/mortalità aziendale e strategie di *downsizing*



■ Non solo > instabilità ma anche trasformazioni nei contenuti del lavoro, nei compiti lavorativi e nelle competenze richieste per svolgerli:

- contenuti del lavoro sempre meno manipolativi e più cognitivi (economia/società della conoscenza)
- compiti meno esecutivi e più cooperativi
- competenze polivalenti



- I confini che separavano i luoghi di lavoro da quelli di non-lavoro e la tipica distinzione fordista tra spazio di produzione (la fabbrica), spazio di riproduzione (la famiglia), e tempo libero sono più labili. (Semenza 2014; Salmieri 2006)
  
- Anche le relazioni di potere fra datori di lavoro e lavoratori e le forme del controllo gerarchico sono cambiate nel passaggio dal fordismo al postfordismo (Sennett, 1999). L'organizzazione flessibile del lavoro mira ad aumentare le responsabilità dei lavoratori e il loro coinvolgimento rispetto ai fini dell'azienda:
  - Ma questi elevati livelli di partecipazione continuano ad essere sottoposti a controllo: i nuovi sistemi informativi innalzano i livelli di esposizione dei lavoratori al monitoraggio.
  
  - Anche se le gerarchie dell'impresa si appiattiscono e diventano meno visibili, il potere resta concentrato nei vertici imprenditoriali (la cosiddetta "concentrazione senza centralizzazione") (*ibidem*).



- Richiesta sempre più elevata di lavoro: aumentano le ore lavorate o la gamma delle prestazioni richieste e si intensificano i ritmi del lavoro. Contrariamente alle previsioni di Keynes.
- Saper lavorare in gruppo, assumere responsabilità, apparire coinvolti negli obiettivi da perseguire, mostrarsi disponibili ad identificarsi nell'attività prestata e possedere competenze sociali e comunicative sono le abilità richieste dal mercato del lavoro flessibile (Accornero, 2000).

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 1)

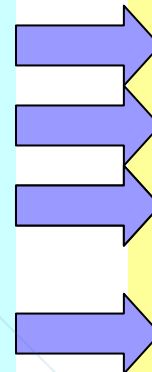
- La flessibilità, imperativo dei nuovi modelli produttivi ed organizzativi, riguarda:
  - le caratteristiche della **produzione** (come ad es. la de-standardizzazione e la diversificazione),
  - le forme di impiego delle:
    - **risorse produttive** (tecnologia snella, oltre all'utilizzo di macchinari polivalenti e programmabili che consentono un'elevata variabilità dei prodotti)
    - e delle **risorse umane** (non uniformità del rapporto di impiego lavorativo) e risponde alla logica dell'economia dell'appropriatezza e della *lean production* che impone un uso parsimonioso delle risorse, comprese quelle umane.

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 2)

■ La **flessibilità del lavoro** può riguardare diversi aspetti del rapporto di impiego:

- a) il livello della retribuzione
- b) gli orari di lavoro
- c) l'entrata e l'uscita dall'azienda
- d) la mobilità e l'attribuzione di compiti lavorativi all'interno dell'azienda.



■ A seconda dell'aspetto interessato si hanno **diversi tipi di flessibilità del lavoro**:

- a) flessibilità **salariale**
- b) **temporale**
- c) **numerica (o esterna)** e
- d) **funzionale (o organizzativa)** (Atkinson, 1984).

Fra i diversi tipi di flessibilità del lavoro può determinarsi una contraddizione intrinseca

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 3)

### a) Flessibilità **salariale**

1. *Strutturale*: livelli di produttività per territorio, settore, qualifica o età dei lavoratori
2. *Congiunturale*:
  - a. livello macro consiste nell'opportunità di adeguare i salari ai mutamenti del sistema economico nazionale,
  - b. a livello micro in quella di adeguarli all'andamento economico di un'impresa attraverso, ad esempio, una diversa graduazione di premi di produzione o di risultato

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 4)

### b) Flessibilità **temporale**

- consiste nella possibilità di variare il numero di ore lavorate, gli orari e il calendario delle prestazioni in un determinato arco temporale (turni)
- implica aggiustamenti organizzativi anziché una minore sicurezza dell'impiego (Regini, 2000).

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 5)

### c) Flessibilità **numerica (o esterna)**


- concerne il grado di libertà con cui un'impresa può adeguare il volume e le caratteristiche professionali dell'occupazione alle sue esigenze, all'andamento della produzione o all'innovazione tecnologica
- riguarda la possibilità di disfarsi della forza lavoro in esubero attraverso il licenziamento o di assumerne con contratti di lavoro atipico.
- Rientrano nelle strategie di perseguimento della flessibilità numerica *anche le politiche di **esternalizzazione** (contratti di subappalto o fornitura ad altre imprese, contratti d'opera con lavoratori indipendenti).*

# L'uso flessibile delle risorse umane

## 6)

### d) **Flessibilità funzionale (o organizzativa, interna)**

- si riferisce alla possibilità di spostare i lavoratori da un posto all'altro all'interno dell'impresa o di cambiare il profilo delle loro mansioni (polivalenza funzionale; richiede investimento in formazione)
- oltre a questi quattro tipi di flessibilità: la **flessibilità di localizzazione o la flessibilità del luogo** (Reilley, 2001; Wallace, 2003).

- 
- Tra le diverse forme di flessibilità esiste una relazione tendenzialmente inversa:
    - Quanto più flessibile è un aspetto del rapporto di lavoro, tanto più si irrigidisce un altro.
    - Ad es. flessibilità funzionale mal si concilia con quella numerica
    - Via alta (flessibilità funzionale, innovativa) e via bassa (flessibilità numerica, difensiva) della competizione internazionale (Regini 2000)

# Lavoro (a)tipico

Venne introdotto da una legge del 1926 che rovesciava il quadro normativo precedente (codice civile del 1865) (Accornero, 2005).

- **Lavoro “tipico”** caratterizzato
  - dalla subordinazione ad un solo imprenditore,
  - dall’integrazione in un’organizzazione produttiva,
  - da un contratto di assunzione a tempo indeterminato,
  - dall’impiego a tempo pieno,
  - da una protezione legislativa o contrattuale contro il rischio di perdere il lavoro.
- Si definiscono, per differenza, **“atipici”** i rapporti di lavoro che si discostano in tutto o in parte da queste caratteristiche (Reyneri, 2005).

# I lavoratori instabili tra rischi e opportunità

**Rischi/costi sociali e personali**, economici, occupazionali e biografici della diffusione delle occupazioni instabili nelle società contemporanee (Sennett, 1999):

- ansia da variabilità e stress da competizione individualizzata
- indebolimento delle capacità progettuali
- compromissione dei processi di integrazione sociale
- compromissione dei processi di costruzione dell'identità personale e sociale
- corsi di vita “destandardizzati”, più instabili, imprevedibili, disomogenei, non lineari e più simili tra uomini e donne (Naldini, 2007).
- tutele: segmentazione del mercato del lavoro tra *insiders* e *outsiders*
- difficoltà di accesso al credito

# I lavoratori instabili tra rischi e opportunità

Non solo rischi ma anche **opportunità**:

- possibilità di scelta, di mobilità, di qualificazione, di autorealizzazione sul lavoro, di opportunità di apprendimento, di conciliazione tra lavoro e altri ambiti di vita

Inoltre: non univocità della relazione tra flessibilità del lavoro e rischi


- non tutte le strategie aziendali di flessibilità comportano precarietà per i lavoratori
- gli effetti della diffusione di contratti di lavoro atipici e i livelli di vulnerabilità socio-economica dei soggetti coinvolti variano in relazione a molteplici fattori sia individuali che di contesto:
  - la flessibilità del lavoro produce disuguaglianze sociali poiché i rischi dell'instabilità si concentrano su alcune categorie di soggetti: genere ed età (Barbieri, Scherer, 2009; Saraceno, 2005).
  - il lavoro temporaneo produce effetti diversi a seconda del modo in cui si inserisce nei percorsi di vita delle persone e a seconda delle scelte e delle strategie occupazionali individuali le quali possono essere molto diverse in base agli orizzonti temporali, alla progettualità e alle aspirazioni dei soggetti.
  - le risorse di cui gli individui dispongono possono far la differenza (Fullin, 2004)
  - Caratteristiche del m.d.l.

# I confini del lavoro nella società contemporanea

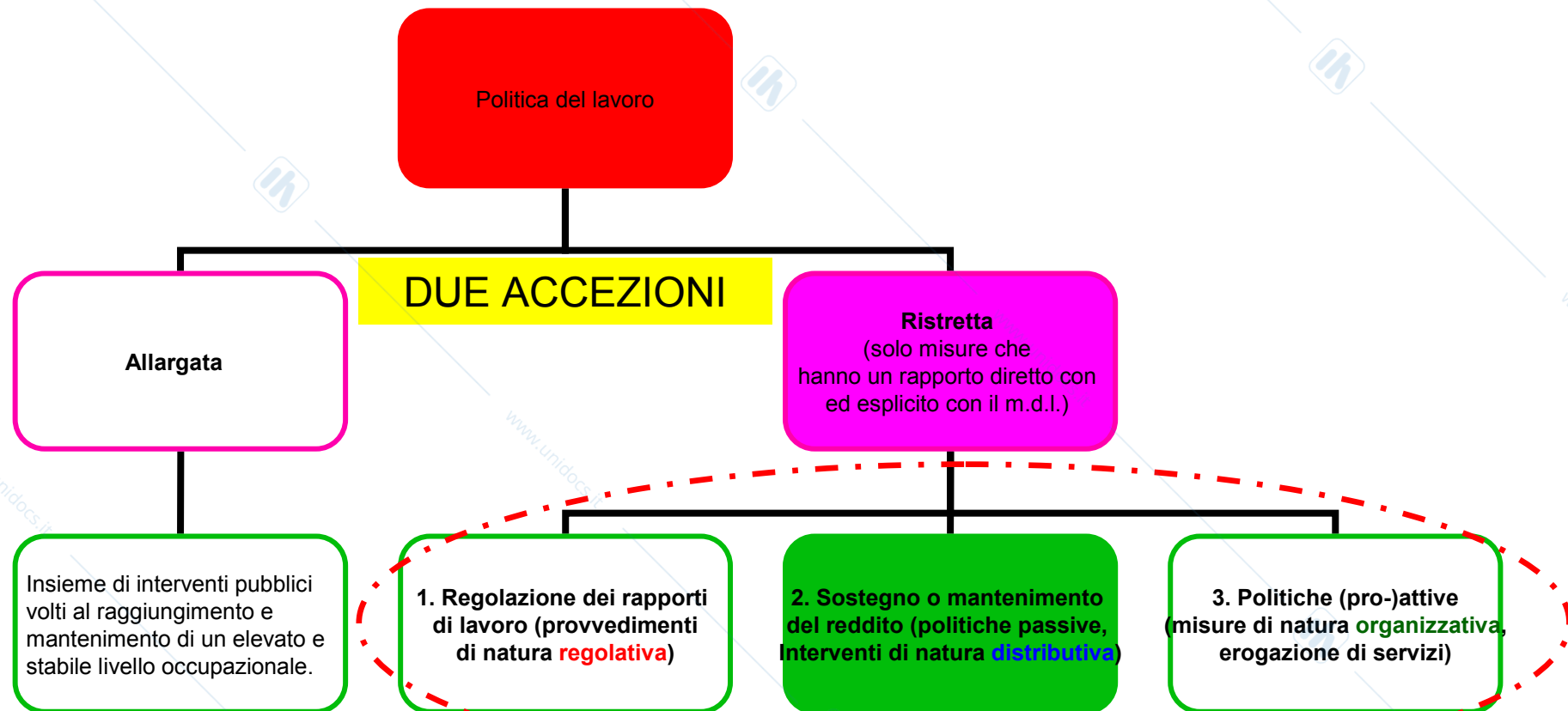
- Lavoro e altre sfere della vita sociale
  - Istituzioni: “complessi normativi che regolano e prescrivono le forme di comportamento a seconda delle situazioni e degli ambiti della vita sociale”
- Differenze interne al lavoro (qualità del lavoro-Gallino... ILO)
- Lavoro retribuito e non (due sfere dell'economia ma il secondo “invisibile” alle statistiche)
  - Due settori produttivi: uno per il mercato, l'altro per la riproduzione sociale
- Lavoro e non lavoro. sociologia del “non lavoro”?
  - Disoccupazione
  - Inattività da scoraggiamento
  - Neet
  - È cresciuta l'area del non lavoro in anni recenti

Fonte: Semenza 2014

# Politica del lavoro, concetti fondamentali e sua evoluzione

- 
- Il lavoro ha una posizione centrale nell'esistenza di un individuo: sia in termini di identità (definizione del Sé), di posizione sociale, di inclusione sociale
  - Il tema del lavoro è strettamente intrecciato al tema della formazione (capitale umano) e delle relazioni (capitale sociale);
  - quindi, il lavoro ha una posizione centrale nella definizione del benessere (welfare)

# Che cos'è la politica del lavoro?




# 1. Regolazione dei rapporti di lavoro

I paesi europei si differenziano per:

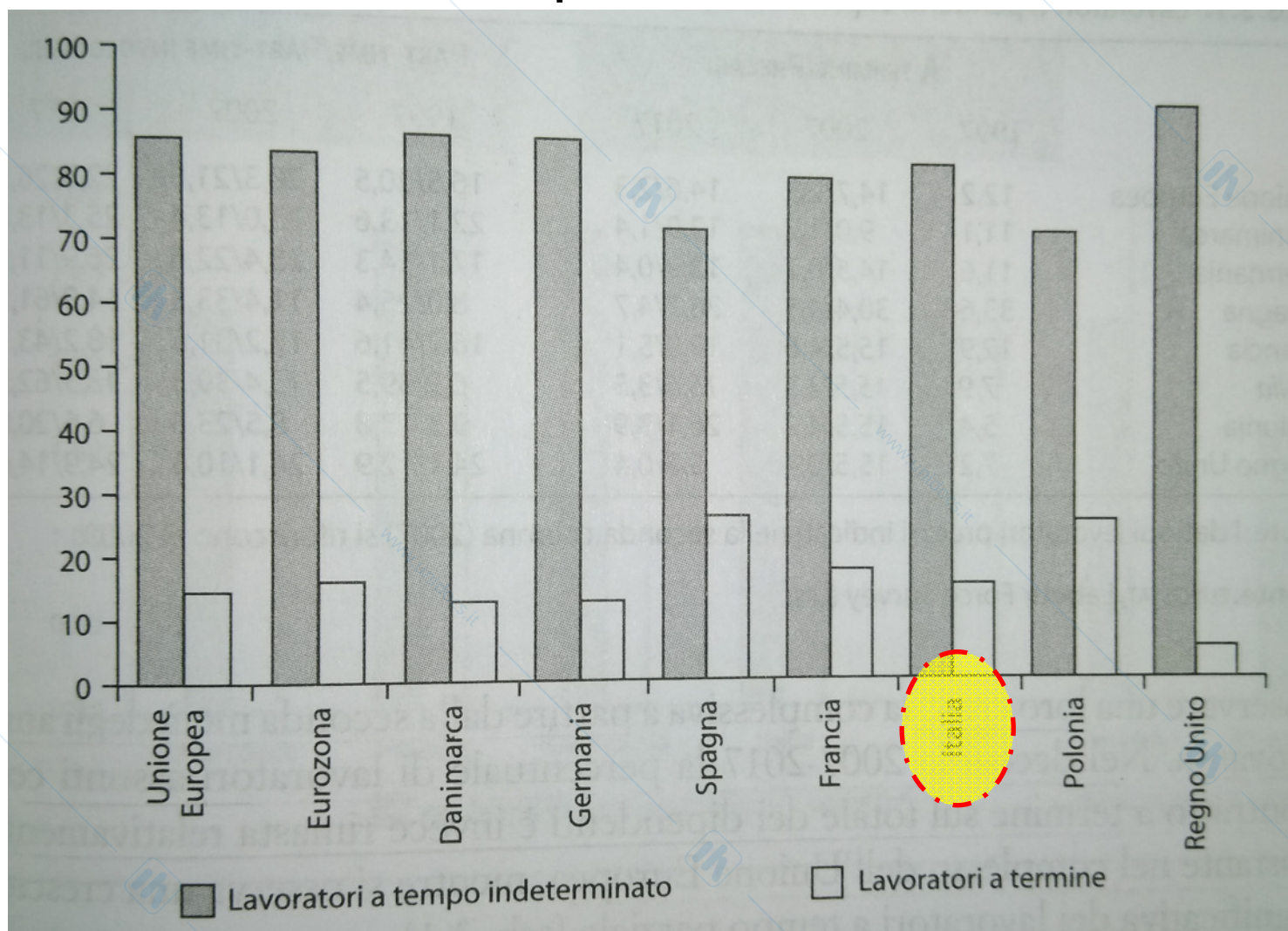
- a) Un diverso mix di forme di occupazione (ad es. a tempo indeterminato e atipici)
- b) Un diverso insieme di vincoli relativi all'attivazione ed estinzione dei rapporti di lavoro, cioè per un *diverso livello di protezione/tutela dell'occupazione*

# a) Diverso mix di forme di occupazione

- **Contratti a tempo indeterminato e a termine** 
  - Crescita a partire dalla seconda metà degli anni '90 del XX secolo
  - Elevata % in Spagna
  - Fortissima crescita in Polonia
  - Aumento significativo in Italia: nel periodo 1997-2017 % di lavoratori a termine si raddoppia quasi (e cresce anche la quota di contratti di durata molto breve, sotto i 3 mesi)
- **Part-time**
  - Negli ultimi anni cresce soprattutto in Germania, Italia e Spagna con alcune differenze:
    - ✓ In Italia e Spagna è aumentata nel tempo la quota di part-time "involontario"
    - ✓ In Germania invece si riduce
- **Lavoro indipendente**
  - Italia al secondo posto (dopo Grecia) in EU con il 21% (2017) e
  - Quota significativa di microimprenditori (senza cioè personale alle proprie dipendenze) (oltre il 65% sul totale dei lavoratori indipendenti)

Fonte: Eurostat e Istat in Ferrera 2019

# Lavoratori a tempo indeterminato e a termine in % sul tot. dei lavoratori dipendenti, 2017



Fonte: Ferrera, 2019, p.135

## b) Livello di tutela dell'occupazione

- Assicurato dalle norme che disciplinano le assunzioni e i licenziamenti individuali e collettivi
- Come si misura?
  - L'indice EPL (**E**mployment **P**rotection **L**egislation) ovvero l'indice di protezione dell'occupazione dipendente dell'OCSE
  - Come si costruisce: valutazione delle norme del diritto del lavoro nei vari stati in 3 aree:
    - Licenziamento individuale dei lavoratori a t. ind.
    - Disciplina del lavoro a termine
    - Regolazione dei licenziamenti collettivi
  - Più alto è questo indice, più rigida la regolazione del mercato del lavoro (quindi, le difficoltà che un'impresa incontra nell'assumere o licenziare un lavoratore)
- Italia: 2,9 (simile a Germania e Francia), media UE 2,28 (in Italia c'è sempre stata elevata turnazione dei posti di lavoro nel privato)



# Modelli di regolazione delle economie europee

Nel corso degli anni '90, per accrescere la competitività delle economie nazionali sono state realizzate riforme dei regimi regolativi che, nella maggior parte dei casi e con diverse graduazioni, si sono mosse nella direzione di un allentamento dei vincoli al “libero” funzionamento del mercato (Regini, 2000), in particolare di liberalizzare il ricorso al lavoro a termine, mantenendo sostanzialmente inalterate le norme a tutela dei rapporti a t. indeterminato e sul licenziamento collettivo (anche se, negli ultimi anni, inclusa l'Italia dal 2012, riforme che riducono le tutele connesse al lavoro a t. ind.).

**TAB. 3.2.** Variazione dell'indice EPL in alcuni paesi europei, 1990, 2013, versione 1

	<b>EPL RIFERITO AI LICENZIAMENTI INDIVIDUALI E COLLETTIVI</b>	<b>EPL RIFERITO AI LAVORATORI A TERMINE</b>
Danimarca	0,02	-1,75
Francia	0,04	0,56
Germania	-0,19	-2,13
Italia	-0,08	-2,88
Polonia	0,00	1,00
Spagna	-1,50	-1,19
Regno Unito	0,00	0,13

**Fonte:** OECD, Labour Force Statistics (LFS).

Fonte: Ferrera 2019, p. 138

# Modelli di regolazione delle economie europee 1)

- Nella generale tendenza a liberalizzare, si sono andate consolidando due diverse alternative:
  - a) flessibilità come “principio generale” di funzionamento del mercato del lavoro: poche regole che riguardano tutte le categorie di lavoratori, con ampia autonomia di regolazione alle parti sociali.
  - b) “flessibilizzazione controllata o selettiva”: interventi di deregolazione del mercato del lavoro come deroghe limitate a un sistema normativo che non viene sostanzialmente smantellato, cioè esperimenti controllati, mai estensione generalizzata del libero mercato.

# Modelli di regolazione delle economie europee

2)

Deregolamentare il m.d.l. per ridurre la disoccupazione.

- Negli anni '90, infatti, era opinione diffusa che le rigidità normative nella regolazione del lavoro costituissero una delle principali fonti della disoccupazione e della scarsa capacità di creare nuova occupazione nei paesi europei in contrapposizione a quanto accadeva, invece, negli USA, dove le scarse tutele per il lavoratore si coniugavano con la crescita dell'occupazione. Tuttavia il legame tra livelli di rigidità/flessibilità del mercato del lavoro e tasso di disoccupazione non è stato mai dimostrato definitivamente.
- Piuttosto il grado di rigidità opera sulla dinamica, sulla composizione e sulla durata dell'occupazione. (Salmieri 2006)

## 2. Politiche passive

- Prestazioni monetarie erogate in caso di disoccupazione, ammortizzatori sociali
- **3 pilastri**/livelli a cui si articola il sistema di tutela del reddito dei disoccupati:
  1. Assicurativo:
    - \* Indennità offerte dalle assicurazioni contro la disoccupazione; erogate per un periodo di tempo definito a fronte del versamento di una determinata quota di contributi
  2. Assistenziale dedicato:
    - \* Sussidi elargiti sulla base di requisiti di reddito (*means-testing*) nel caso sia impossibile accedere al primo pilastro o siano esaurite le spettanze di primo livello e lo stato di disoccupazione persiste
  3. Assistenziale generale:
    - \* Reddito minimo garantito a chi si trova in condizioni di indigenza; non è specificamente rivolto ai lavoratori (requisiti di reddito; *means-testing*)

# Evoluzione

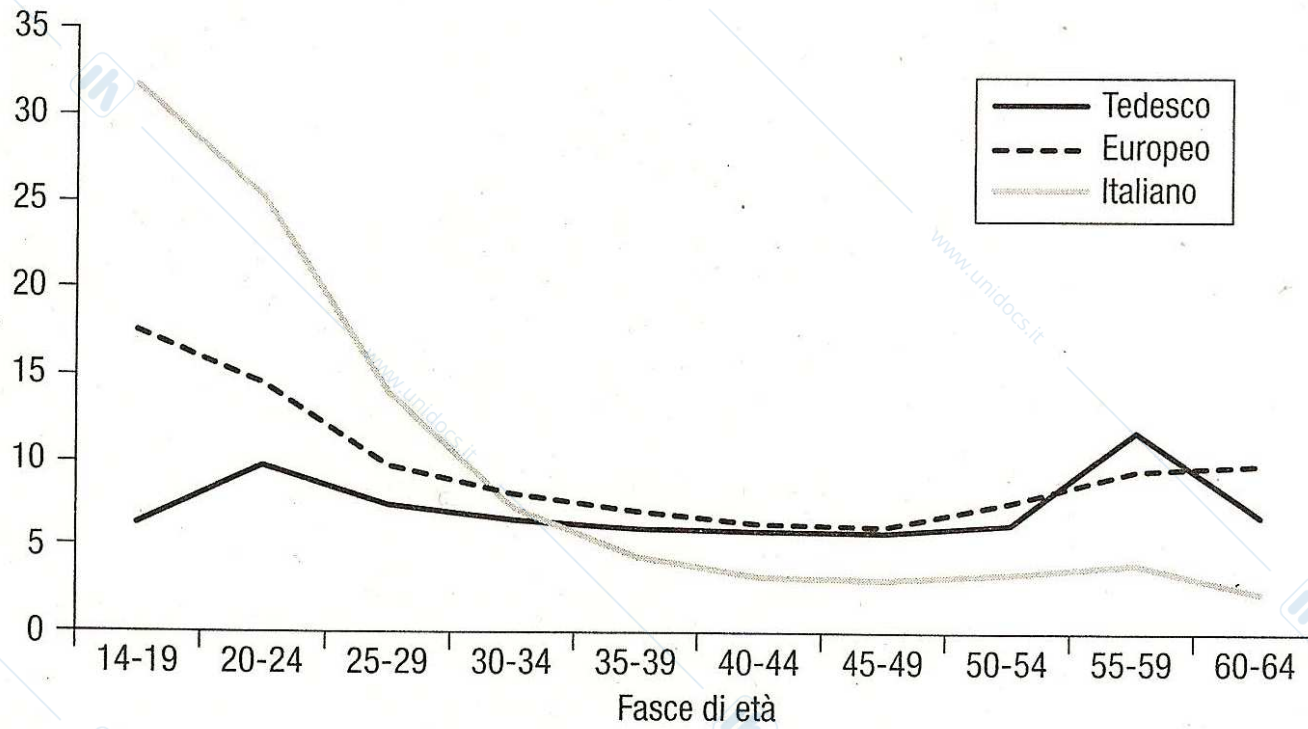
- Le prime forme di tutela contro il rischio di disoccupazione nascono nel XIX secolo sotto forma di schemi di **assistenza mutualistica** istituiti dai **sindacati** (il primo in UK nel 1831)
- A fine '800 anche per effetto della crescita della disoccupazione che mise in crisi le casse di mutuo soccorso sindacali, alcune **amministrazioni cittadine** istituirono **schemi assicurativi volontari** (su base locale, il primo nacque a Berna in Svizzera 1893)
- **Schemi assicurativi nazionali volontari** a inizi '900 (il primo in Francia nel 1905)
- **Schemi assicurativi nazionali obbligatori** (UK, 1911; Italia, 1919; Germania, 1927; negli altri paesi dalla fine della II guerra mondiale)
- Dopo le crisi economiche degli anni '30 e della II guerra mondiale introduzione anche di misure di II pilastro
- Nel corso degli ultimi 30 anni: terzo pilastro (eccezione italiana: a lungo solo I pilastro)

# Primo pilastro – assicurativo

- Variano in EU a seconda di:
  - Livello di generosità
  - Finanziamento
  - Requisiti di accesso:
    - La disoccupazione deve essere involontaria cioè non determinata da una decisione del lavoratore
    - Requisiti minimi contributivi (e a volte anche requisiti di anzianità assicurativa)
    - Adempimenti amministrativi (presentazione domanda e dimostrazione della ricerca attiva di lavoro)



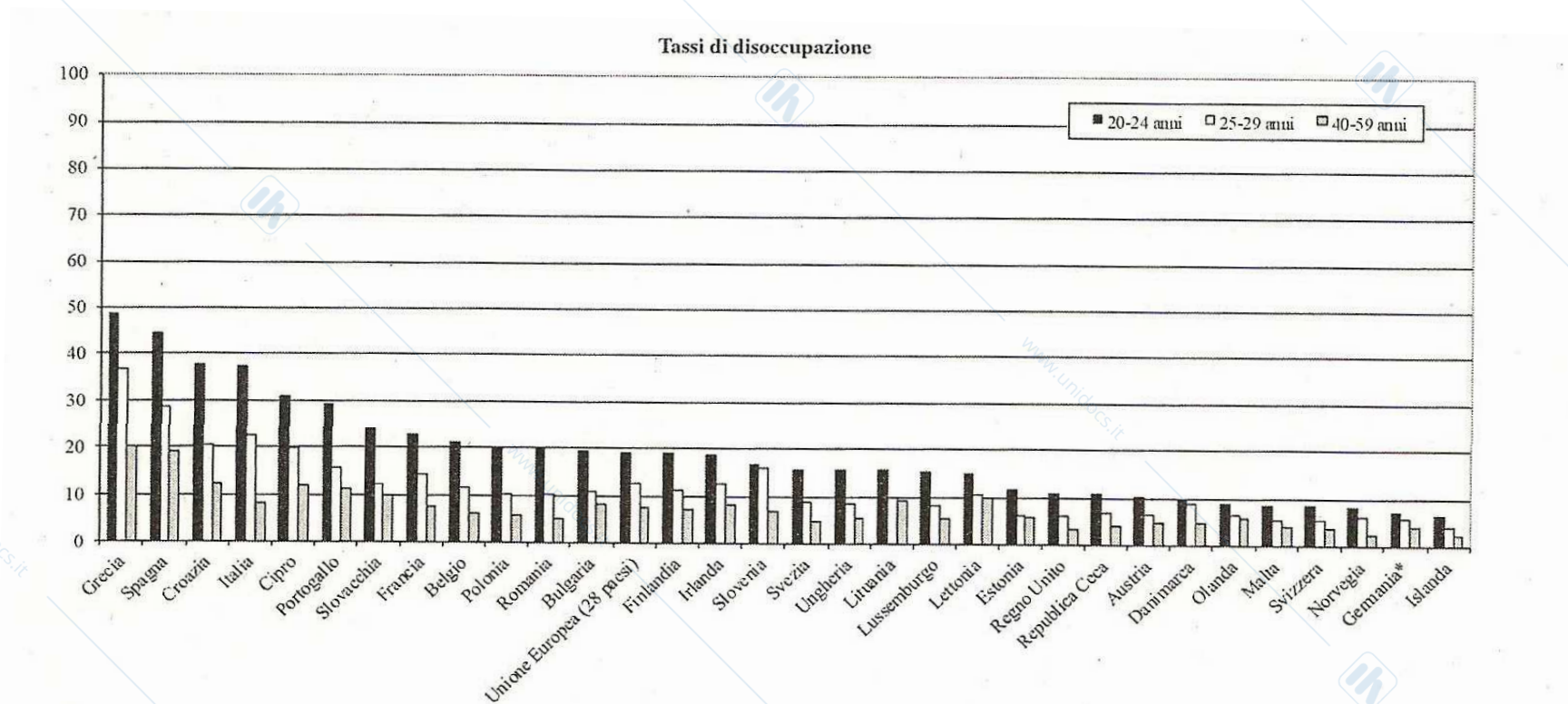
**Figura 32.1 Modelli di disoccupazione stilizzati in Europa**



*Nota:* tassi di disoccupazione per età (modelli stilizzati).

*Fonte:* E. Reyneri, *Sociologia del lavoro*, Bologna, il Mulino, 2011, p. 111, Fig. 3.4.

# Tassi di disoccupazione per classe d'età e paese, 2015



Nota: \* Fino al 1990 ex territorio della Repubblica Federale di Germania.

Fonte: elaborazione su dati Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Bertolini, Musumeci 2017 in Barbera e Pais, Egea, p. 339

# 3. Politiche (pro-)attive

6 tipi di interventi (OCSE 1999)

1. Servizi per l'orientamento e il collocamento lavorativo
2. Formazione professionale
3. Sussidi all'occupazione (ad es. incentivi per le assunzioni)
4. Programmi occupazionali rivolti ai diversamente abili
5. Creazione diretta e temporanea di posti di lavoro
6. Sostegno finanziario e servizi per la nuova imprenditorialità



# Tappe dello sviluppo delle politiche (pro-)attive in Europa

1. Anni '50 del XX secolo: introduzione di programmi di formazione professionale e di apprendistato e istituzione di sistemi pubblici di collocamento
2. Anni '70: ri-orientamento verso creazione posti di lavoro
3. Metà anni '90:
  - a) **Paradigma dell'attivazione**: promozione di interventi volti a incentivare il rapido ingresso o reingresso nel m.d.l. eliminando eventuali ostacoli e disincentivi (servizi di collocamento mirati+assistenza intensiva ai disoccupati di lungo periodo e a categorie più a rischio)
  - b) **Riforme dei servizi per l'impiego** (SPI) secondo 4 direttrici di cambiamento:
    1. Decentramento delle funzioni di collocamento della manodopera e di assistenza dei disoccupati
    2. Rafforzamento della collaborazione tra agenzie pubbliche e private del lavoro
    3. Assistenza individualizzata delle persone in cerca di occupazione
    4. Coinvolgimento dei servizi per l'impiego nelle attività di sorveglianza dei beneficiari di indennità di disoccupazione (raccordo tra SPI e amministrazioni preposte all'erogazione di prestazioni monetarie)



■ Differenze tra paesi per:

- Spesa (% del PIL: 1,5 in Danimarca, 0,3 Germania, Italia 0,4%)
- Livello di implementazione
- Qualità delle iniziative

■ In Italia la spesa si concentra sulla formazione e sugli incentivi al lavoro