

RECENSIONI

T. Boeri, J. van Ours, *Economia dei mercati del lavoro imperfetti*, Egea, Milano 2001, 362 pp.

Nel panorama dei più recenti manuali di Economia del lavoro, il volume di Boeri e van Ours si distingue per due caratteristiche fondamentali: la centrale rilevanza attribuita alle istituzioni che agiscono sul mercato del lavoro; l'approccio strutturato attraverso cui il lettore è progressivamente condotto dall'iniziale descrizione statistico-comparativa dei temi di volta in volta affrontati, alla più complessa interpretazione teorica degli stessi, nonché al modello analitico che più propriamente ne mette in luce possibili cause ed effetti.

Contrariamente a quanto spesso si riscontra in altri manuali, le istituzioni non vengono descritte come elemento di disturbo al "libero" funzionamento del mercato e concepite, quindi, come ostacolo al raggiungimento di risultati efficienti: essendo il mercato del lavoro caratterizzato da assimmetrie informative, da frizioni e da costi nella mobilità del lavoro, da altri elementi che lo configurano come mercato non perfettamente concorrenziale, l'esistenza delle istituzioni può bensì concorrere a contrastare l'inefficienza di tale mercato. Istituzioni quali il salario minimo o il sussidio di disoccupazione, ad esempio, possono avere l'auspicabile effetto di neutralizzare (almeno in parte) la situazione di *monopsonio* spesso presente sul mercato del lavoro.

In ogni capitolo ci si interroga sul perché e sul ruolo delle istituzioni via via esaminate; il salario minimo, i sindacati e la contrattazione collettiva, le tasse sui salari, la regolamentazione dell'orario di lavoro, i piani di pensionamento, le politiche della famiglia, l'istruzione e la formazione aziendale, le politiche migratorie, i regimi di protezione all'impiego, le indennità di disoccupazione, le politiche attive del lavoro: rappresentano tutti ambiti di intervento dove l'obiettivo redistributivo – in termini di più equa ripartizione delle opportunità lavorative e reddituali tra segmenti di forza lavoro eterogenei – non configge con quello del raggiungimento di una maggiore efficienza, in genere identificabile con un più elevato tasso di occupazione.

Distinguendo le istituzioni che agiscono sui *prezzi* (come nel caso del salario minimo, dei sindacati, delle tasse e dell'indennità di disoccupazione) da quelle che influenzano le *quantità* (le rimanenti istituzioni, tra quelle in precedenza elencate), vengono in sostanza individuate tre importanti motivazioni che ne giustificano l'esistenza: le prime due riguardano i menzionati obiettivi di *efficienza* e di *equità* – obiettivi che un mercato del lavoro,

per sua natura imperfetto, non sempre è in grado di raggiungere automaticamente – e la terza consiste nell’impedire che abbiano luogo i *fallimenti nella politica*: questi si verificano quando un gruppo di minoranza riesce ad imporre alla maggioranza dei cittadini determinate istituzioni (ciò chiama in causa il dibattito sul *cuneo fiscale e contributivo*, dove può essere messa in discussione la regola della “tassazione ottimale”).

Utile, nell’approccio metodologico proposto nel volume per ogni argomento affrontato, è sia l’indicazione di letture consigliate sia l’approfondimento analitico fornito dall’appendice tecnica. In tal modo la soluzione individuata nel tema trattato è sempre sottoposta alla possibilità di interpretazioni alternative e/o al miglior convincimento che può provenire dalle soluzioni offerte da un modello analitico. Così, ad esempio, se l’obiettivo di redistribuzione delle opportunità lavorative tra le componenti di genere e di età può sembrare perseguitibile attraverso l’istituto del prepensionamento (mirando ad agevolare i giovani con la fuoriuscita degli anziani) o attraverso la regolamentazione dell’orario lavorativo, altri studi empirici – dei quali si dà conto nella specifica bibliografia e negli appositi box di approfondimento – sconfessano, da un lato, l’esistenza certa di una correlazione positiva tra disoccupazione giovanile ed età pensionabile, dall’altro, l’indiscutibile impatto positivo che una riduzione dell’orario lavorativo potrebbe avere sulle singole componenti e sull’occupazione globale (Boldrin *et al.*, 1999; Crépon, Kramaz, 2002).

Le politiche della famiglia vengono altresì individuate come possibile soluzione all’apparente *trade-off* tra *equità* ed *efficienza*: *trade-off* che sembrerebbe porsi in materia di scelte riproduttive, da un lato, e di presenza sul mercato del lavoro, dall’altro. L’evidenza empirica sembra infatti avallare l’ipotesi che, laddove adeguati interventi a sostegno della famiglia consentano di conciliare la sfera delle attività domestiche con quella delle attività di mercato, i costi della riproduzione possono essere più equamente ripartiti tra le componenti di genere e/o all’interno della collettività, senza sacrificare il tasso di occupazione globale: l’esistenza di una correlazione positiva tra fertilità e tassi di occupazione delle donne adulte comprova anzi l’efficacia dei suddetti interventi, a tutto vantaggio anche dell’efficienza del mercato.

Ancora più evidente è la valenza positiva delle istituzioni formative. In questo caso, tuttavia, le misure e il confronto internazionale che vengono presentati nello specifico capitolo evidenziano il forte ritardo che il sistema italiano accusa rispetto ad altri paesi economicamente avanzati: le spese per l’istruzione assorbono, infatti, in Italia solo il 4,9% del PIL, contro valori del 6% della Francia e il 7% degli Stati Uniti; come pure più basso è il numero di anni mediamente impiegati dalla popolazione italiana nell’istruzione formale (10 anni contro gli 11 della Francia e i circa 14 degli USA). Ritardi, questi, che non possono non incidere sulle performance produttive e occupazionali della relativa economia e che segnalano la necessità di rafforzare quantitativamente e qualitativamente le relative istituzioni.

Nel campo della formazione aziendale, in particolare, nel volume ci si chiede come e quanto i governi debbano intervenire, sovvenzionando la relativa spesa; così pure nell’appendice tecnica si forniscono gli strumenti analitici per poter individuare il numero ottimale degli anni di studio di chi investe in formazione; ugualmente rilevante è il problema del finanziamento della formazione generica, rispetto al quale si sottolinea come l’impresa abbia convenienza ad investire in tale direzione (non privilegiando, cioè solo la formazione specifica, di più difficile trasferibilità e, quindi, di più sicuro rendimento) nel caso in cui il mercato del lavoro non è di concorrenza perfetta.

Per ciò che concerne le politiche migratorie, l'analisi economica consente di far luce sia sulle motivazioni che inducono ad emigrare – seguendo più spesso l'approccio microeconomico – sia sugli effetti dei flussi migratori sul paese di destinazione (effetti meglio valutabili in un contesto macroeconomico e in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo).

Gli interrogativi ai quali si cerca di dare risposta riguardano soprattutto l'impatto dell'immigrazione sulla distribuzione del reddito, sul sistema fiscale e sullo stato sociale (richiamando soprattutto gli studi di Boeri, Hanson, McCormick, 2002; Lewis 2005).

I regimi di protezione all'impiego rappresentano, secondo gli autori, un'istituzione multidimensionale, le cui componenti di costo – che il datore di lavoro sostiene nel momento del licenziamento di un lavoratore – sono sostanzialmente riassumibili in due elementi: una componente *tassa* (che include tutti i costi processuali, come le parcelle degli avvocati e le altre spese legali) e una componente *trasferimento* (che riguarda il pagamento della buonuscita compensatoria, o *severance payment*). Anche in questo caso gli effetti possono essere individuati facendo riferimento a modelli ormai consolidati in letteratura, come la teoria dei salari efficienti, la teoria dei contratti e i modelli *insider-outsider*.

Altrettanto opportuni sono i richiami alla *job search theory* – soprattutto nella formulazione di modelli con lavoratori e posti di lavoro eterogenei (Acemoglu, Shimer, 1999; 2000; Marimon, Zibotti, 1999) –, alla teoria dei contratti e ai salari efficienti, per spiegare motivazioni ed effetti delle indennità di disoccupazione. Per individuare il livello e la struttura ottimale di tale istituzione, risulta fondamentale «bilanciare la funzione assicurativa dell'indenità di disoccupazione, tesa a garantire il livello costante di consumo nel corso del tempo (*consumption smoothing*), con le perdite di efficienza connesse con la riduzione potenziale dell'impegno profuso dal lavoratore nel processo di ricerca di un posto di lavoro quando viene fornita l'assicurazione».

L'obiettivo di evitare le trappole che un sistema di sussidi può indirettamente innescare (la trappola della povertà e quella della inattività/disoccupazione, ad esempio; OCSE, 2005) viene indicato tra le principali finalità che le politiche attive del lavoro (PAL) sono chiamate a perseguire. A tal proposito vengono individuati altri importanti scopi, sintetizzabili in quattro funzioni fondamentali che le PAL dovrebbero assolvere: aumentare il livello di benessere della società (incentivando la crescita dell'occupazione e l'investimento in capitale umano); mantenere costante la dimensione della forza lavoro effettiva, così da assicurare un elevato livello di concorrenza per i posti di lavoro disponibili; ridistribuire le opportunità lavorative tra i diversi segmenti del mercato e attenuare i problemi di azzardo morale che l'assicurazione contro la disoccupazione potrebbe comportare. Appropriato è, in questo caso, il richiamo teorico alla curva di Beveridge, sia per le chiavi di lettura fornite al problema del *mismatch* tra la domanda e l'offerta di lavoro in relazione alle specifiche diagnosi della disoccupazione, sia per le verifiche empiriche nel testo riportate in riferimento a quattro paesi del Nord Europa.

Come viene esplicitamente segnalato nella stessa prefazione al volume, questo va a riempire spazi vuoti lasciati da altri manuali o testi che analizzano tematiche simili: in essi, tuttavia, o l'analisi delle istituzioni viene effettuata solo marginalmente (come in Borjas, 2006; Kaufman, Hotchkiss, 2006; Mc Connell *et al.*, 2008), oppure non si segue un approccio metodologico strutturato (come in Layard, Nickell, Jackman, 2005; Cahuc, Zylberberg, 2004), che invece risulta quanto mai utile in un percorso di apprendimento di tipo universitario.

Per quanto il manuale di Boeri e van Ours non possa considerarsi esaustivo di tutte le tematiche riguardanti il ruolo delle istituzioni nel mercato del lavoro, esso può comunque

ritenersi un valido strumento didattico per chi debba svolgere un corso di Economia o Politiche del lavoro nei cicli universitari, prestandosi anche ad una eventuale modulazione del percorso stesso; sollevando inoltre continui quesiti e stimolando un approccio critico alla lettura dei problemi trattati, esso offre spunti interessanti per chi voglia ampliare ed approfondire l'attività di ricerca in questo campo.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- ACEMOGLU D., SHIMER R. J. (1999), *Efficient unemployment insurance*, "Journal of Political Economy", 107.
- ID. (2000), *Wage and technology dispersion*, "Review of Economic Studies", 67.
- BOERI T., HANSON G., MCCORMICK B. (eds.) (2002), *Immigration policy and the welfare system*, Oxford University Press, Oxford.
- BOLDRIN M., DOLADO J., JIMENO J. F., PERACCHI F. (1999), *The future of pension system in Europe: A reappraisal*, "Economic Policy", 29.
- BORJAS G. J. (2006), *Labor economics*, McGraw-Hill, Boston (iv ed.).
- CAHUC P., ZYLBERBERG A. (2004), *Labor economics*, The MIT Press, Cambridge (MA).
- CRÉPON B., KRAMAZ F. (2002), *Employed 40 hours or not employed 39: Lessons from the 1982 mandatory reduction of the workweek*, "Journal of Political Economy", 110.
- KAUFMAN B. E., HOTCHKISS J. (2006), *The economics of the labor market*, Thomson South-Western.
- LAYARD R., NICKELL S., JACKMAN R. (2005), *Unemployment*, Oxford University Press, New York.
- LEWIS E. (2005), *Immigration, skill mix and choice of technique*, Federal Reserve Bank of Philadelphia, Philadelphia, working paper no. 05-8.
- MARIMON R., ZIBOTTI F. (1999), *Unemployment vs. mismatch of talents: Reconsidering unemployment benefits*, "Economic Journal", 109.
- MC CONNELL C. R., BRUE S. L., MACPHERSON D. (2008), *Contemporary labor economics*, McGraw-Hill, Boston.
- OCSE (2005), *Employment outlook*, Paris.

Marina Capparucci

E. Saltari, G. Travaglini, *L'economia italiana del nuovo millennio*, Carocci ("Quality Paperbacks"), Roma 2009, 178 pp.

Nell'ultimo quindicennio l'economia italiana ha sperimentato un rallentamento strutturale; il tasso di crescita – sia complessivo che pro capite, sia della produttività che del progresso tecnologico – si è ridotto decisamente, fino ad arrivare negli anni più recenti a valori prossimi allo zero. L'attuale crisi internazionale e la globalizzazione dei mercati hanno ulteriormente aggravato questo stato di debolezza, con conseguenze restrittive sull'economia reale, misurate in termini di variazioni negative del PIL e dell'occupazione. Poiché la nostra economia era debole già prima della crisi, ci si può chiedere quale destino l'attenda nel prossimo futuro, e se essa sarà capace di risalire quel sentiero di crescita che negli ultimi quarant'anni l'aveva portata tra le prime economie del mondo.

È a queste domande che Enrico Saltari e Giuseppe Travaglini cercano di dare risposte nel testo *L'economia italiana del nuovo millennio*. Lo fanno scegliendo un approccio didattico, capace di parlare anche ai non addetti ai lavori, distinguendo i fatti dalla loro interpretazione e consentendo al lettore di acquisire gli strumenti necessari per comprendere e valutare autonomamente le notizie economiche.

Il libro si compone di due parti. Nella prima, gli autori descrivono in maniera sintetica, ma completa, i tratti salienti dell'economia italiana, spiegando il suo funzionamento

dal lato dell'offerta e da quello della domanda aggregata. Nel primo capitolo, particolare attenzione è riservata alla struttura produttiva, per sottolineare il legame esistente tra il problema della produttività italiana, da un lato, e la frammentazione dimensionale e la specializzazione nei settori tradizionali, dall'altro. Tre capitoli, dedicati alle recenti riforme nel mercato del lavoro, al settore pubblico e alla finanziarizzazione dell'economia, chiudono la prima sezione. La seconda parte del libro è dedicata all'interpretazione dei fatti e a una loro valutazione, approfondendo – nei capitoli sei e sette – le trasformazioni istituzionali e tecnologiche che hanno mutato negli anni più recenti l'economia del nostro paese. L'ottavo capitolo analizza le conseguenze reali dell'attuale crisi internazionale e offre una valutazione dei possibili scenari che attendono la nostra economia. Un utile glossario aiuta a ricordare le definizioni più importanti del linguaggio economico.

I capitoli dedicati al rallentamento della produttività, dell'accumulazione e del progresso tecnologico costituiscono il cuore del libro, perché è qui che gli autori espongono, in modo chiaro e diretto, la loro interpretazione delle cause del rallentamento del ritmo di crescita dell'economia italiana. Dalla metà degli anni Novanta e fino al 2008, accanto all'aumento dell'occupazione si è registrato un continuo rallentamento della produttività; la flessibilizzazione del mercato del lavoro e la debole dinamica salariale hanno consentito un aumento dei profitti che non sono stati indirizzati verso attività reali ad elevata produttività, ma verso posizioni di rendita reale e finanziaria, inibendo il rilancio del processo di accumulazione e del progresso tecnologico che in esso si incorpora. Di conseguenza, negli ultimi anni il sistema produttivo si è spostato verso tecnologie a minore intensità di capitale e tecnologicamente più povere. Se le recenti riforme del mercato del lavoro, volte a garantire maggiore flessibilità, hanno consentito di accrescere l'occupazione attraverso l'utilizzo di forme contrattuali temporanee e nei settori tradizionali, a questi nuovi posti di lavoro non è corrisposto un parallelo sviluppo della produttività e delle retribuzioni.

Secondo Saltari e Travaglini, questo risultato dipende in maniera determinante dal modo in cui la flessibilità del mercato del lavoro è stata recepita dal sistema produttivo. Nel nostro paese, essa è stata l'unica deregolamentazione rilevante degli anni Novanta, a cui non è stata affiancata un'altrettanto rilevante liberalizzazione dei mercati dei beni e dei servizi. L'effetto ultimo è stato di lasciare sostanzialmente inalterato il grado di monopolio delle imprese e il loro potere di fissazione dei prezzi. In assenza di una politica industriale d'indirizzo verso i nuovi settori strategici e di diversificazione del tessuto produttivo, la sola deregolamentazione del mercato del lavoro ha peggiorato la situazione iniziale, piuttosto che assicurare un nuovo rilancio. La crescita della produzione è stata in gran parte trainata da quella occupazionale, piuttosto che dall'accumulazione e dalla tecnologia, con uno spostamento del sistema produttivo verso produzioni a bassa intensità di capitale. Nel caso italiano l'opinione comune che a una maggiore flessibilità del lavoro corrisponda un'occupazione più produttiva viene dunque smentita. In assenza di riforme nel mercato dei beni e dei servizi, l'accumulazione di capitale è avvenuta prevalente nei settori tradizionali, caratterizzati da bassa produttività e scarsa competitività internazionale.

La correlazione negativa tra produttività e lavoro è stata però il risultato anche di shock tecnologici negativi che, a parità di lavoro, ne hanno ridotto la produttività. Di conseguenza, se nel decennio 1995-2004 si è registrato nei paesi europei un forte rallentamento del progresso tecnologico, oltre a quello della produttività, in Italia il contributo del progresso tecnico è crollato, sperimentando addirittura variazioni negative. Questa evidenza non

consente agli autori di eludere la domanda relativa al modo in cui sia possibile modificare, oggi, un modello di sviluppo basato su una più elevata occupazione, quando questa è stata fino ad ora accompagnata da un rallentamento del progresso tecnologico che ha influenzato negativamente la produttività.

Il libro di Saltari e Travaglini ha il raro pregio di spiegare in modo teoricamente rigoroso, ma al contempo accessibile, l'effetto congiunto degli shock che, in Italia, hanno colpito simultaneamente il mercato del lavoro e la tecnologia. Le conclusioni sono chiare e ampiamente condivisibili, come lo sono i suggerimenti di politica economica che da esse derivano. Soltanto l'innalzamento tecnologico può rilanciare la produttività e per fare ciò è necessario battere molteplici strade. L'identificazione di norme che proteggano i diritti intellettuali e le innovazioni, l'innalzamento della spesa in R&D (sia pubblica che privata), un nuovo diritto di impresa che incentivi le aggregazioni piuttosto che la frammentazione delle attività produttive, il riposizionamento della produzione verso i comparti tecnologici, il rilancio del sistema dell'istruzione e della formazione, l'ampliamento di mercati finanziari disponibili a sostenere il rischio delle imprese innovative, rappresentano solo alcuni tra gli interventi necessari. È una strada lunga, che deve essere però intrapresa senza indugi, per contrastare lo spettro di un declino economico che si manifesta in modo sempre più minaccioso.

Giuseppe Ciccarone

D. Gottardi, L. Calafà (a cura di), *Il diritto antidiscriminatorio*, Ediesse, Roma 2009, 296 pp.

Il diritto antidiscriminatorio si è arricchito in questi anni di nuovi ambiti applicativi, anche grazie all'evoluzione europea che ha acquisito la difesa dei diritti fondamentali tra i valori fondanti della UE e di cui sono frutto le direttive emanate nei primi anni Due-mila. I classici divieti frutto delle Carte della metà del secolo scorso si sono arricchiti di nuovi ambiti applicativi aggiungendosi a quelli tradizionalmente conosciuti, come la razza, la religione, le opinioni personali, la lingua e il sesso, anche l'età, la disabilità e l'orientamento sessuale. Rimane tuttavia in discussione la reale portata del quadro normativo e la sua capacità di indurre trasformazioni culturali e sociali, oltre che giuridiche.

A qualche anno di distanza dai primi commenti, è dunque meritaria l'opera raccolta nel volume a cura di Gottardi e Calafà, che raccoglie le relazioni rielaborate degli studiosi partecipanti a un ciclo di seminari promosso da vari enti e istituzioni veronesi, proponendosi di fare il punto sia sul versante normativo sia su quello applicativo. L'approccio a carattere interdisciplinare permette di affrontare da svariate angolature le principali questioni, attraverso contributi di giuristi del lavoro, processualisti, pubblicisti e penalisti, che ne mostrano altresì le implicazioni in chiave culturale e sociale.

In materia di diritto del lavoro, le innovazioni determinate dallo sviluppo del diritto comunitario in tema di promozione dell'occupazione femminile e conciliazione lavoro-famiglia, nonché diversa età pensionabile e tutela delle lavoratrici contro il lavoro notturno, sono affrontate criticamente per fare il punto sul difficile equilibrio tra principio di parità di trattamento e tutele specifiche legate al lavoro di cura, anche alla luce dalla giurisprudenza della Corte di Giustizia. Oltre all'attenta interpretazione della normativa nazionale in vigore, sono affrontate le prospettive di revisione, tenuto conto che da un lato si assiste alla progressiva estensione dei divieti in materia di accesso a beni e servi-

zi, a testimonianza della loro vitalità, ma dall'altro si mostra la mancanza di organicità che genera, come puntualmente segnalato da Calafà, problemi interpretativi e difficili aggiustamenti, essendo la materia sospesa fra tendenza all'omogeneità e mantenimento di profili di specificità. Accade così che la maggiore copertura del diritto antidiscriminatorio provochi effetti di confusione sul piano delle tecniche di tutela, il più problematico del diritto antidiscriminatorio.

Estremamente interessanti si rivelano le analisi sul versante applicativo, che riguardano gli orientamenti giurisprudenziali e forniscono un quadro aggiornato della giurisprudenza nazionale e comunitaria, utile per apprezzare sia gli esiti sia i percorsi argomentativi, in materia di discriminazioni non solo di genere, ma anche di razza e di orientamento sessuale.

Qui si misura la difficoltà e il ritardo di tipo culturale che ancora caratterizza l'applicazione in certi ambiti pure coperti dal divieto di discriminazione, come emerge dal *leading case* del poliziotto licenziato per motivi attinenti il suo orientamento sessuale. I profili culturali oltre che giuridici emergono altresì dall'interessante analisi del versante penalistico connesso al divieto di discriminazione di razza, che riguarda gli aspetti legati alle innovazioni legislative in tema di stranieri extracomunitari. Il tessuto normativo è infatti caratterizzato da contraddizioni profonde: se da un lato vi è stato il potenziamento dell'apparato normativo per contrastare il traffico e la tratta di esseri umani, e garantire il rispetto dei diritti fondamentali di libertà personale, dall'altro l'ispirazione del recente pacchetto sicurezza è innegabilmente contrastante con quella visione, e molte disposizioni poste a raffronto con le norme internazionali rivelano più di un motivo di illegittimità.

Non mancano, infine, gli approfondimenti relativi alle istituzioni create dal diritto antidiscriminatorio, ove accanto all'analisi delle funzioni dei diversi organismi deputati a potenziare l'applicazione delle norme, si ipotizza un percorso che intrecci le diverse competenze, allo scopo di garantirne maggiore effettività, mediante attività di controllo e di intervento su tutti i versanti rilevanti, da quello privatistico a quello politico-istituzionale nonché giudiziario.

Stefania Scarponi

F. Berton, M. Richiardi, S. Sacchi, *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, il Mulino, Bologna 2009, 352 pp.

«La precarietà [...] è il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale. [...] La possibilità che la flessibilità influenzi la precarietà dipende pertanto da come i contratti atipici incidono sull'occupabilità degli individui, sulla durata e la frequenza della disoccupazione, sulla partecipazione al mercato del lavoro, sulle retribuzioni e sull'accesso alla protezione sociale».

Sulla base di questa condivisibile definizione, il saggio di Berton, Richiardi e Sacchi si sviluppa con l'intento di indagare, da molteplici prospettive e con ampia e chiara documentazione, in quale misura il mercato del lavoro italiano sia caratterizzato dalla presenza di una quota di lavoratori talmente fragili da poter essere definiti "precari".

La corretta prospettiva di ricerca da cui muovono gli autori si fonda, dunque, sull'assunto che la precarietà non sia un necessario correlato della flessibilità delle relazioni con-

trattuali atipiche, ma rappresenti una condizione la cui diffusione va dimostrata empiricamente, osservando le traiettorie di carriera individuali (almeno) di medio periodo.

La ricerca di Berton, Richiardi e Sacchi segue quindi un'apprezzabile prospettiva di politica economica applicata in cui, sulla base di alcune ipotesi chiaramente esplicitate, si conducono analisi positive dettagliate su cui fondare coerenti valutazioni normative e di *policy*.

Nel saggio, dopo aver chiarito nella prima parte il significato dei principali concetti (flessibilità, precarietà, sicurezza) su cui si basa l'analisi successiva ed aver ripercorso le tappe del processo di riforma delle politiche del lavoro in Italia, gli autori (coadiuvati nei singoli capitoli da numerosi altri collaboratori) analizzano, separatamente, e ponendo grande attenzione al dettaglio normativo e alle numerose tipologie contrattuali, le diverse dimensioni in cui si può concretare una situazione di svantaggio per alcune categorie di lavoratori – più frequenti discontinuità occupazionali (le “carriere coi buchi”), minori livelli salariali e meno estese tutele del welfare (anche previdenziali) – e verificano come, lungo tutte le dimensioni considerate, chi lavora con “contratti di durata prefissata” risulti in media penalizzato.

Il maggior rischio insito in relazioni contrattuali di durata prefissata non appare dunque compensato né da una più robusta continuità occupazionale, né da cospicui premi salariali (assenti o, addirittura, nel caso dei parasubordinati ampiamente negativi). Come argomentato nel capitolo che indaga soddisfazioni e attese dei lavoratori atipici, nella gran parte dei casi, inoltre, lavorare mediante contratti flessibili non appare una libera scelta, ma una condizione subita da chi, al contrario, desidererebbe essere in una relazione a tempo indeterminato.

Le numerose evidenze “multidimensionali” riportate nel saggio vengono poi sintetizzate identificando mediante una semplice metrica monetaria (basata sulla somma dei redditi da lavoro e dei trasferimenti monetari di welfare) la quota di individui che nel periodo di osservazione (1998-2003) risulta *working poor*, ha cioè un reddito individuale inferiore al 60% di quello mediano. Seguendo tale metrica gli autori rilevano come un'ampia quota di lavoratori (il 14%) si trovi in situazione di grave disagio e, in linea con le evidenze emerse lungo ciascuna dimensione di fragilità, fra essi sia nettamente maggioritaria la quota di chi è occupato frequentemente con contratti a termine.

Infine, sono presentate alcune proposte di *policy* atte ad affrontare il problema della “flessibilità mista a fragilità” dai due lati principali su cui questo si forma: dal lato della domanda di lavoro e da quello delle tutele del welfare. Dal primo, si propongono misure – l’omogeneizzazione delle aliquote contributive, la fissazione di un salario minimo, l’introduzione di un’indennità di terminazione dei contratti – che annullino gli incentivi ad un uso distorto da parte dei datori dei contratti flessibili per mera esigenza di risparmio dei costi. Dall’altro, si identificano (quantificandole nei costi attesi) alcune riforme di welfare che, con grado crescente di innovazione, correggano le inefficienze ed iniquità dell’attuale sistema degli ammortizzatori sociali, caratterizzato dalla frammentarietà e disomogeneità degli strumenti, dalla mancata copertura di alcune tipologie di lavoratori, dall’assenza di un’erogazione *means tested* a vantaggio di chi non ha (o non ha più) diritto a ricevere l’indennità di disoccupazione e, in generale, di uno strumento di ultima istanza che garantisca, indipendentemente dalla loro età, tutti i cittadini in condizione di bisogno.

L’ampiezza del progetto di ricerca alla base del saggio ha consentito agli autori di trattare in maniera quasi esaustiva, e da molteplici prospettive, i principali interrogativi di ricerca sull’argomento. Particolare merito dell’analisi consiste poi nell’aver rimarcato con forza come lo stesso lavoro a tempo indeterminato sia in Italia ben lungi dall’essere considerabile

un contratto sicuro e permanente, come evidenziano le limitate durate medie effettive dei contratti standard.

Le analisi condotte nel saggio sono, tuttavia, limitate nel contenuto informativo dal fatto che i dati INPS più recenti (su cui si basa la banca dati WHIP usata dagli autori) – allo stato attuale, gli unici che permettono di osservare per un buon numero di anni le traiettorie di lavoro individuali e, dunque, di rispondere in modo rigoroso alla questione cruciale relativa alla durata media, e quindi all'effettiva gravità, dell'occupazione in forme instabili – sono, ormai da anni, fermi al 2003 e non consentono, dunque, di valutare le situazioni individuali in un più lungo arco di tempo, né gli effetti della legge del 2003, n. 30 (né, tantomeno, gli effetti dell'attuale crisi, che sembra aver drasticamente ridotto le possibilità di rinnovo contrattuale).

Ad ogni modo, il lavoro di Berton, Richiardi e Sacchi evidenzia quanto nei fatti sia estesa la “precarietà” fra i lavoratori italiani. In realtà alcune scelte metodologiche degli autori potrebbero addirittura contribuire a sottostimare significativamente la presenza di situazioni di disagio. Da una parte, infatti, gli autori hanno discutibilmente scelto di non considerare nel loro universo di riferimento chi – presumibilmente perché dotato di *skills* molto limitate, o scoraggiato o in continua transizione da e verso l'economia sommersa – ha esperienze lavorative particolarmente saltuarie (lavora meno di 3 anni nei 6 anni di osservazione). Dall'altra, l'ottica meramente monetaria prescelta per sintetizzare il fenomeno (il reddito totale individuale nel periodo osservato) misura le sole realizzazioni *ex post* e non consente, quindi, di valutare l'ulteriore svantaggio in termini di vulnerabilità ed insicurezza *ex ante* che, con tutta probabilità, aggrava le condizioni di chi lavora con contratti a termine (si pensi già al solo fatto che condizione necessaria per accedere al credito è in Italia la presenza di un contratto a tempo indeterminato).

Una scarsa attenzione è inoltre dedicata alle possibili forme di disuguaglianza fra lavoratori nell'accesso alle politiche attive e, in particolare, alla formazione continua (ritenuta, dai fautori della *flexicurity*, lo strumento più adatto per accrescere *skills* e occupabilità degli individui). Anche riguardo a questo aspetto lo svantaggio per gli “atipici” si aggrava, tenuto conto del fatto che, sia per vincoli normativi che per scelte dei datori, i lavoratori a termine sono spesso esclusi dalle attività di formazione finanziate dalle imprese.

Gli autori, come ulteriore elemento discriminante, pongono poi correttamente l'attenzione sulle ridotte prospettive previdenziali che caratterizzano in primo luogo i parasubordinati (anche in virtù della loro indisponibilità del TFR, strumento essenziale per fronteggiare rischi che inefficienti mercati finanziari e ammortizzatori sociali coprono in modo del tutto inadeguato). In tale prospettiva andrebbe però maggiormente enfatizzata la principale incoerenza della riforma Dini del 1995, che ha stabilito una proporzionalità diretta fra versamenti e prestazioni, contemporaneamente differenziando le aliquote contributive fra parasubordinati e dipendenti, proprio negli anni in cui le stesse politiche del lavoro incentivavano l'assunzione di lavoratori ad aliquota ridotta.

Non appare d'altronde credibile che una maggiore partecipazione alla previdenza integrativa possa migliorare le prospettive dei lavoratori flessibili e ciò per una pluralità di motivazioni: la presenza di forti e stringenti vincoli di liquidità (dati i minori salari e le pressanti prospettive di breve termine), la poca convenienza dei dipendenti (nel caso di frequenti interruzioni di attività) o l'impossibilità (per i parasubordinati) di aderire ai fondi chiusi, la regressività di fatto della normativa fiscale e dei costi amministrativi del settore della previdenza integrativa.

Nel loro lavoro, Berton, Richiardi e Sacchi, seppur la richiamino nell'accattivante titolo, non conducono una valutazione dettagliata di vizi e virtù della strategia di *flexicurity a là danese*. Tuttavia, nelle loro considerazioni appare evidente come le riforme del mercato del lavoro italiano dell'ultimo decennio, realizzando un ampio incremento della flessibilità senza alcun tipo di miglioramento (o di "modernizzazione" per restare nell'ambito degli slogan comunitari) dal lato della sicurezza, abbiano fallito nella realizzazione di quello che va considerato come un prerequisito cruciale di ogni modello di *flexicurity*: l'assenza di segmentazione (su molteplici dimensioni) sul mercato del lavoro. Al contrario, le riforme italiane (sia previdenziali che del mercato del lavoro) sembrano aver indotto un ulteriore *risk shift*, ovvero una (almeno parziale) traslazione sui lavoratori di alcuni rischi precedentemente a carico delle imprese (e/o del sistema di welfare).

In termini assolutamente condivisibili i tre autori, come detto, concludono la loro ricerca proponendo alcune riforme necessarie per accrescere le garanzie individuali e correggere gli incentivi distorti indirizzati alle imprese da molte delle recenti misure di liberalizzazione del mercato del lavoro. Tuttavia, i pur "stra-urgenti" e "stra-necessari" interventi sul mercato del lavoro richiamati nel libro non sarebbero, in tutta probabilità, sufficienti a portare l'Italia su un percorso di crescita virtuoso.

A questo proposito, basti pensare che, in Danimarca, il successo della *flexicurity* appare fortemente legato alle esigenze di attivazione e accrescimento delle qualifiche dei lavoratori in un sistema economico fortemente innovativo, che richiede flessibilità soprattutto per muoversi con meno vincoli lungo la frontiera tecnologica, piuttosto che per risparmiare sul costo del lavoro e continuare a competere nel breve periodo con i paesi emergenti nelle produzioni tradizionali (le politiche attive costituirebbero, quindi, lo strumento principale e più efficiente affinché un sistema economico innovativo possa disporre di forza lavoro continuamente ri-qualificata in base alle proprie esigenze). Al contrario, la specializzazione produttiva italiana, generando una limitata domanda di lavoratori ad alta qualifica e di diffusione delle nuove tecnologie, sembra non necessitare di quella tensione verso la continua formazione e riqualificazione della forza lavoro che ha caratterizzato il successo danese (e ne è forse stato l'elemento principale).

Un sistema produttivo *innovation-oriented* appare, dunque, una condizione necessaria, da accompagnarsi all'universalizzazione e omogeneizzazione delle tutele di welfare, per evitare che in Italia la flessibilità si accompagni a precarietà. Ma tale considerazione richiederebbe riflessioni approfondite su come attuare efficaci politiche industriali e va ben oltre gli obiettivi di ricerca dell'interessante volume qui recensito.

Michele Raitano

M. Rossilli (a cura di), *I diritti delle donne nell'Unione europea. Cittadine, migranti, schiave*, Ediesse, Roma 2009, 236 pp.

Ogni anno la Commissione Europea presenta al Consiglio un Rapporto sulla *Parità tra donne e uomini* che fa il punto sui «progressi compiuti per promuovere la parità di genere», proclamata come «un diritto fondamentale e uno dei principi comuni» dell'Unione. È vero che, come afferma anche l'ultimo Rapporto 2010, appena uscito, l'UE ha contribuito in maniera rilevante alla «promozione della condizione femminile» attraverso un *corpus* normativo sulla parità di trattamento e integrando esplicitamente la dimensione di genere nelle sue politiche e nei suoi strumenti. Tuttavia, «le disparità tra donne e uomini persi-

stono» e, osserva il Rapporto con una certa involontaria ironia, «principalmente a scapito delle prime». Non solo. L'attuale crisi economica fa temere «che i risultati ottenuti in fatto di pari opportunità possano essere compromessi e che gli effetti della recessione possano farsi sentire maggiormente sulle donne».

Questo libro curato da Mariagrazia Rossilli, che da anni si occupa di politiche di genere e di pari opportunità, non affronta quindi soltanto un tema che ormai possiamo considerare un “classico” degli studi sullo spazio europeo come spazio di diritti. Esso si colloca anche nella discussione corrente sugli effetti di questa lunga difficile congiuntura politico-economica – in senso ampio, dalla ridefinizione del welfare alle migrazioni – sulla condizione delle donne.

Il libro è una raccolta di saggi che trattano vari aspetti della questione della cittadinanza delle donne nel quadro comunitario: dalla rappresentanza femminile nei parlamenti nazionali e nel Parlamento Europeo alle leggi di parità; dal sindacato (Susanna Florio) alle migrazioni e alla tutela delle minoranze (Simona La Rocca) e dei diritti umani; dalla tutela del genere (e dell'uguaglianza di genere) nell'ordinamento comunitario (Morris Montalti) all'*empowerment* femminile. Alcuni di questi temi, peraltro, attraversano trasversalmente i vari saggi: basti pensare alla questione della tratta delle schiave, affrontata da Silvia Scarpa in un saggio tra l'altro molto informativo oltre che critico sulle attuali normative nazionali e comunitarie.

Come nota subito la curatrice nell'introduzione, lo scarto tra enunciazione di principi (ad esempio la Carta dei diritti di Nizza, qui analizzata da Susanne Baer) e realtà economiche e sociali è uno degli aspetti ricorrenti della vita comunitaria, e non solo per quanto riguarda le donne. Tale scarto solleva la questione – sulla quale occorrerebbe maggiormente riflettere in altre sedi anche sul piano teorico – di come la “retorica” comunitaria alimenti aspettative e finisca per attribuire all’“Europa” compiti o prerogative o anche più semplicemente capacità di azione che, in effetti, essa non ha. Allo stesso tempo, la retorica tende a mascherare “ideologie” (della crescita, dei modelli familiari, dei ruoli di genere) delle quali ci dovremmo occupare con maggiore attenzione. È quanto fanno, più o meno esplicitamente, un po’ tutti i saggi qui raccolti, in particolare quello di Paola Villa, che ricostruisce l’evoluzione della Strategia europea per l’occupazione (SEO). Lanciata nel 1997, la SEO è volta ad accrescere l’occupazione al fine di mantenere il “modello sociale europeo” in condizioni di invecchiamento della popolazione e di lenta dinamica demografica. Il saggio ribadisce come l’aumento dell’occupazione femminile e l’aumento della sua “qualità” siano la strada obbligata per ridurre il rischio di povertà, specie nelle famiglie con minori, dunque per migliorare le prospettive di vita della popolazione futura. Si tratta di una questione che dovrebbe essere ormai ineludibile nel dibattito pubblico, ma che come sappiamo è tenacemente sottovalutata nel caso italiano, che è particolarmente preoccupante (come ci hanno di recente ricordato, tra gli altri, i contributi di Maurizio Ferrera, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l’Italia*, Mondadori, Milano 2008; e di Daniela Del Boca e Alessandro Rosina, *Famiglie sole. Sopravvivere con un welfare inefficiente*, il Mulino, Bologna 2009). Tuttavia, osserva Villa, gli obiettivi occupazionali della SEO implicano un cambiamento sia nel modello tradizionale di welfare, fondato sul maschio capofamiglia, sia nel modello tradizionale di divisione del lavoro all’interno della famiglia, e sollevano dunque la questione del cambiamento nella cultura della parità.

Servono a questo proposito le leggi di parità? Elisabetta Palici di Suni analizza la normativa di parità e la sua ricezione ed evoluzione nei vari Stati membri dell’Unione, e in

Italia in particolare, discutendo la questione “teorica”, ma assai politica e sostanziale, del rapporto tra azioni positive e principio di uguaglianza. L'autrice opta per un'interpretazione che critica le tesi secondo le quali l'azione positiva sia una deroga al principio di uguaglianza. Invece, essa è appunto un modo per rimuovere gli ostacoli allo stesso principio di uguaglianza, sancito anche dalla Costituzione, e quindi si configura come un dovere per il legislatore.

Non c'è dubbio che, specialmente per un paese così conservatore sul piano dei rapporti di genere come il nostro, l'essere inserito in una dimensione europea abbia costituito storicamente una spinta in qualche modo “modernizzatrice”, anche se su questo punto sarebbero utili ulteriori ricerche.

È questa, peraltro, una delle osservazioni conclusive di Elena Paciotti nell'intervista curata da Rossilli che chiude il volume. Socialista, già parlamentare europea e membro della Convenzione che ha stilato la Carta dei diritti fondamentali di Nizza (una delle poche componenti donne della Convenzione) e poi della Convenzione che ha steso il progetto di Trattato costituzionale, Paciotti sottolinea le opportunità – di crescita culturale, oltre che normative – offerte alle donne italiane dall'appartenenza allo spazio europeo, essendo l'Italia, da questo punto di vista, uno dei paesi “meno progrediti” dell'Unione (p. 230). E qui è giusto – come fa Paciotti – chiamare in causa e auspicare un ruolo più innovativo anche del femminismo: che sia più consapevole e informato (e meno retorico) sull'Europa e capace di conseguenza di costruire «un ruolo autonomo delle donne» (p. 224) nello spazio nazionale e in quello europeo.

Barbara Curli