



Culture e Studi del Sociale

CuSSoc

ISSN: 2531-3975

Il posto del lavoro nella sicurezza sociale

Sandro Turcio

Come citare / How to cite

TURCIO, S. (2016). Il posto del lavoro nella sicurezza sociale. *Culture e Studi del Sociale*, 1(1), 47-66.

Disponibile / Retrieved from <http://www.cussoc.it/index.php/journal/issue/archive>

1. Affiliazione Autori / Authors' information

IRPPS-CNR di Roma, Italia

2. Contatti / Authors' contact

Sandro Turcio: sandro.turcio@irpps.cnr.it

Articolo pubblicato online / Article first published online: Giugno / June 2016



- Peer Reviewed Journal

Informazioni aggiuntive / Additional information

[Culture e Studi del Sociale](#)

Il posto del lavoro nella sicurezza sociale

Sandro Turcio

Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR)
Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali (IRPPS)
Roma e Fisciano (SA)
E-mail: sandro.turcio@irpps.cnr.it

Abstract

The Italian labour market is crossed in various ways by flows of polarization produced by neoliberal policies and the new economy of ICT. Main victims are women, young people, immigrants, especially those labour forces residing in the South. Policies implemented by the government provide partial and sometimes contradictory answers. But what is necessary primarily in the South, in addition to the social and labour policies, is the stronger and structural activation of policies for creating demand and not only for increasing labour supply.

Keywords: Dualism, Labour Market, Welfare.

Il binomio occupazione–sicurezza sociale è stato la cinghia di trasmissione del motore economico cresciuto in potenza con il pieno sviluppo della società industriale fordista e dell'integrazione del conflitto sociale tra la classe operaia, detentrica della propria forza lavoro, e la classe capitalistico-borghese, proprietaria dei mezzi di produzione, nel welfare state del ceto e delle classi medie. A partire dalle ultime due decadi del XIX secolo, con l'introduzione nella Germania bismarckiana dei primi schemi assicurativi obbligatori contro i principali rischi sociali corsi dal lavoratore (malattia e infortuni sul lavoro; più avanti nel tempo, pensione e disoccupazione¹), il capitalismo industriale è entrato progressivamente in una fase organizzativa

¹ Il saggio di Jens Alber (1982) sulle determinanti storiche del welfare state e sul confronto fra interpretazioni funzionaliste e conflittualiste della sua genesi resta, a questo riguardo, un solido contributo teorico nell'ambito degli studi sul welfare.

che, dopo due guerre mondiali inframezzate dalla ‘grande crisi’ del 1929, raggiungerà il suo apice nel secondo dopoguerra, nel periodo 1945-75².

Sono state coniate diverse espressioni per definire tale ultima fase storica. *Trente Gloriouses* e *Golden Age* del welfare state sono le più note. Ma ad esse equivalgono, nella sostanza delle cose che definiscono, quella di *Welfare Capitalism* di Esping-Andersen (1990; 2000) con la sua enfasi sul processo di demercificazione conseguente allo sviluppo dei diritti sociali, ovvero sulla capacità dei sistemi economico-sociali di provvedere benessere e autonomia a prescindere dalla posizione occupata dagli individui nel mercato del lavoro e nella famiglia (defamilizzazione). Una quarta e precedente nota definizione è quella di *Nuovo Stato Industriale*, legata al titolo di un libro cult della sociologia economica del Novecento dell’economista statunitense John Kenneth Galbraith (1967), in cui si descrive il ruolo regolativo e di stabilizzazione dei mercati in crescita, delle merci come del lavoro, svolto dalla grande industria capitalistica e dal nuovo management per assicurare adeguati livelli di profitto a fronte degli ingenti investimenti di capitale richiesti per adeguare gli apparati produttivi alle nuove produzioni di massa.

In questo elenco di definizioni, potremmo inserire anche quella di *Capitalismo maturo* di Claus Offe (1977), come fase successiva a quella del capitalismo liberale ottocentesco, che interroga criticamente la teoria marxista sulla diversificazione “dei processi conflittuali che passano per manifestazioni della contraddizione fondamentale tra produzione socializzata ed appropriazione privata, senza che sia tuttavia possibile inquadrali nella polarità fra lavoro salariato e capitale” (p. 22), ma bensì dentro le dinamiche istituzionali e politiche dello Stato sociale o assistenziale, ovvero dei diritti sociali di cittadinanza.

Il binomio occupazione–sicurezza sociale è da tempo in crisi, oggi anche a causa di una ripresa che ristagna e fa fatica a decollare in una prospettiva di lungo periodo. Il lavoro soffre per l’insicurezza sociale ed economica generata dalla flessibilità dei contratti e per la maggiore vulnerabilità di molte attività autonome; la sicurezza sociale soffre invece per la crisi fiscale dello Stato. Da una parte, un lavoro che molto spesso non basta più: una nuova condizione necessaria ma non più sufficiente a contrastare la povertà (Saraceno, 2015); dall’altra un welfare che ha poco o nulla a che fare con il

² Ogni periodizzazione risente delle transizioni in corso. In genere si tende a distinguere il periodo della Ricostruzione post-bellica (1945-50) dal “boom economico” dei decenni successivi durante i quali hanno avuto un ruolo egemone le politiche socialdemocratiche, le cui propaggini sono giunte fino alla fine degli anni ’70 quando, con l’ascesa al potere di Margareth Thatcher (1979) e poi di Ronald Reagan (1981), ha avuto inizio l’ondata politica neoliberista della *deregulation*.

progetto di liberazione dal bisogno ideato da Beveridge (1942) e che anzi è diventato nel corso del tempo esso stesso artefice di nuove disuguaglianze.

Questi cambiamenti lasciano ipotizzare un passaggio storico del capitalismo come quello descritto recentemente da Bagnasco (2016) analizzando la stratificazione sociale post-industriale. Secondo questo autore, il capitalismo sarebbe transitato dalla forma organizzata (il mondo di ieri) ad una deregolata (il mondo di oggi) caratterizzata dal manifestarsi di “correnti di polarizzazione” (pp. 116 e ss.) in un crescendo di eterogeneità della compagine sociale. Le note che seguono riflettono tale punto di vista e riguardano il tema della sostenibilità e dei suoi passaggi di senso attraverso l’evoluzione capitalistica dei paesi avanzati.

1. Dal mondo di ieri al mondo di oggi

Nelle parole di Bagnasco, il capitalismo organizzato è stato fondamentalmente un miscuglio di tre ingredienti: il fordismo, il keynesismo e il welfare state. Mentre quest’ultimo è una costruzione politica di origine europea, il primo è un’innovazione tecnologica statunitense di inizio secolo scorso. Da un lato, l’organizzazione scientifica (tayloristica) del lavoro intorno alla catena di montaggio e alla produzione in serie per il consumo di massa della grande industria; dall’altro, l’organizzazione burocratica e istituzionale del conflitto di classe intorno al crescente interventismo dello Stato in campo economico e sociale in linea con i nuovi principi redistributivi dell’economia keynesiana della domanda effettiva, della propensione al consumo, della spesa pubblica.

Anche il keynesismo – il secondo ingrediente – ha origini europee, ma la sua influenza è stata più universale rispetto a quella del welfare state che negli Stati Uniti ha mantenuto un carattere residuale rispetto al mercato come canale privilegiato per il soddisfacimento dei bisogni individuali. Diversamente dall’Europa dove, in tempo di pace, la crescita dei bilanci pubblici a sostegno dello sviluppo economico è stata indirizzata proprio all’espansione dei servizi pubblici e del welfare, negli Stati Uniti la spesa pubblica è stata assorbita “per quasi la metà dalle spese militari, indispensabili in epoca di guerra fredda” (Bagnasco, op. cit., p. 23, nota 2).

La spinta alla regolazione sociale indotta da questo insieme di ingredienti – dalla “mano visibile” dell’organizzazione (Chandler, 1992), come opposta alla taumaturgica dottrina liberista del *laissez-faire*, *laissez-passer* la mano invisibile del mercato – ha trovato proprio nel diritto del lavoro una delle istituzioni giuridiche più importanti e caratterizzanti la fase storica del capitalismo organizzato. “All’interno di uno schema organizzativo

antitetico a quello del mercato – ha osservato Perulli (2012, p. 250) – e sotto la regia di attori collettivi che si muovono al di fuori sia della logica economico-mercantile sia di quella giuridico-individuale, il diritto del lavoro ha costruito un sistema di sicurezza per le persone funzionale allo sviluppo delle libertà capitalistiche”.

Vi sarebbe, invero, anche un quarto ingrediente da considerare in questo discorso: la dimensione nazionale. Il capitalismo organizzato è nato e cresciuto dentro lo Stato-nazione, dando luogo a modelli di sviluppo e di cittadinanza differenti e ad altrettanti tentativi di classificazione dei welfare state (da quello di Tittmuss sui modelli di *social policy*, a quello di Esping-Andersen sui *welfare regime*³). Secondo Saraceno (2013) “il welfare state classico includeva un elemento che sembrava ovvio nella prima metà del Novecento ma che è diventato sempre più controverso e problematico: *l'appartenenza nazionale*. Proprio perché basati su un patto redistributivo orizzontale (tra i lavoratori e/o cittadini) e verticale (tra le generazioni), i diritti sociali non potevano che essere collegati alla cittadinanza nazionale e il welfare non poteva che essere definito da confini nazionali” (p. 38).

Dopo la cosiddetta “fase di consolidamento del welfare state” tra il 1930 e il 1940, durante la quale i *welfare capitalism* cominciarono a differenziarsi in “un insieme più strutturato e consensuale di politiche sociali [...] in corrispondenza dell'accettazione dei nuovi principi dell'economia keynesiana e degli obiettivi di pieno impiego da parte delle élites politiche” (Hecló 1983, p. 473-74), i diritti di cittadinanza connessi al sistema di sicurezza sociale del capitalismo organizzato sono venuti estendendosi dalla sfera della produzione a quella della riproduzione sociale (innanzitutto, alle famiglie dei lavoratori). Tale estensione rifletteva una comune tendenza dei welfare state europei all'universalismo che raggiungerà la sua forma più

³ Come è noto, Tittmuss (1974) distingueva tre modelli di politica sociale: *residuale, meritocratico-particolaristico e istituzionale-redistributivo*. Al primo si è già fatto cenno nel testo. Nel secondo modello, il welfare è più rilevante, ma concede e differenzia i benefici in base alla *performance* lavorativa e per questo viene definito anche ‘modello occupazionale’; nel terzo, infine, il welfare eroga interventi e servizi sulla base del bisogno, sopra e al di fuori del mercato, e persegue più incisive politiche redistributive. Anche Esping-Andersen distingue tra tre *welfare regime* (*liberale, conservatore e socialdemocratico*), rispecchiando grossomodo le caratteristiche istituzionali della precedente classificazione, ma in cui la produzione di welfare non è associata soltanto al rapporto tra Stato e Mercato ma anche al ruolo giocato dalla famiglia. Proprio sulla relativa maggiore importanza attribuita al ruolo svolto dalla famiglia nei Paesi del Sud-Europa, si è giunti alla definizione di un quarto *welfare regime* definito ‘mediterraneo’ (Ferrera 1996, Ponzini e Pugliese 2008, Turcio 2008).

compiuta, racchiusa nell'espressione "*from the cradle to the grave*" ("dalla culla alla tomba"), nel modello sociale scandinavo⁴.

Sulla demercificazione del lavoro e sulla liberazione dal bisogno si è dunque costruito un sistema di relazioni e di potere funzionale agli obiettivi sociali che il capitalismo organizzato lasciava presagire in termini di espansione della produzione, della occupazione e della sua stabilità, di crescita dei consumi, dei salari e dei redditi, di aspettative crescenti di benessere e di mobilità sociale verso l'alto, sia verso le nuove professioni intermedie impiegatizie (i cosiddetti *colletti bianchi*) nel lavoro dipendente privato come in quello pubblico, sia verso i mercati in espansione della distribuzione commerciale e poi della intermediazione finanziaria e, infine, verso attività autonome libero professionali. Un livellamento sociale verso l'alto, verso le nuove classi medie (di cui sono stati protagonisti i figli della classe operaria), sospinto dalla scolarizzazione di massa e dall'allungamento dei percorsi di studio con il conseguente miglioramento del capitale umano per competenze e qualifiche. Anche quando verso la fine degli anni '60 esplose la crisi sociale (*l'autunno caldo* in Italia), riproponendo i termini di una più aspra conflittualità di classe, l'adesione al *welfare capitalism* non fu mai messa in discussione dai sindacati dei lavoratori i quali partecipavano al sistema di relazioni e di potere, definito neo-corporativo (Schmitter, 1974), attraverso la concertazione della politica economica e dei contratti nazionali di lavoro con lo Stato e con i datori di lavoro.

La sostenibilità soprattutto economica di questo "complesso istituzionale" è venuta gradualmente meno nei successivi "decenni di crisi" del welfare state, il cui inizio si fa risalire per convenzione al primo shock petrolifero del 1973 che gettò nel panico le cancellerie dei paesi avanzati temendo una riedizione della 'grande crisi' del '29 con le sue drammatiche conseguenze sociali in termini di disoccupazione, povertà di massa e depressione economica. Viceversa, come ha osservato Hobsbawm (1995), se "la storia dei vent'anni dopo il 1973 è quella di un mondo che ha perso i suoi punti di riferimento e che è scivolato nell'instabilità e nella crisi ... alla fine del secolo breve i paesi capitalistici sviluppati erano molto più ricchi e produttivi di quanto lo fossero stati all'inizio degli anni '70" (pp. 471 e 472)⁵.

E' in questo nuovo e ambivalente contesto economico-sociale di crescita e di crisi cicliche ricorrenti a partire dalla stagflazione degli anni Settanta

⁴ Fu il primo ministro Winston Churchill a definire in questo modo il sistema di protezione sociale ideato da Beveridge, a cui il governo di guerra britannico, sotto la guida del famoso statista inglese, aveva affidato l'incarico di approntarlo.

⁵ Vale la pena ricordare che il "secolo breve" coincide con il periodo intercorrente tra lo scoppio della Prima guerra mondiale nel 1914 e la definitiva dissoluzione dell'Unione Sovietica nel 1991.

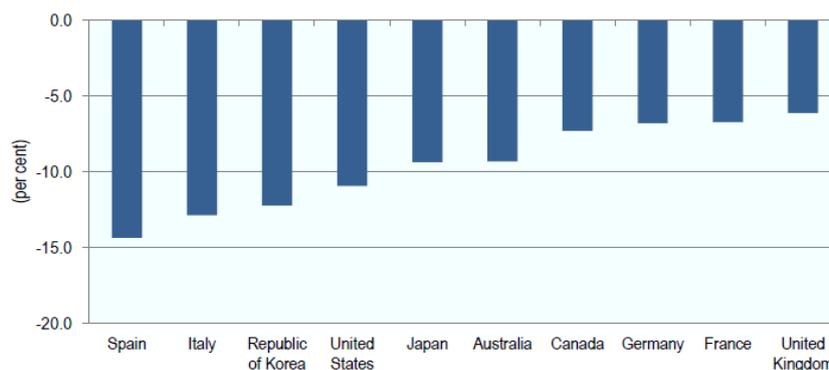
e in parte Ottanta – un miscuglio di inflazione e stagnazione economica e, quindi, anche di nuova disoccupazione di massa, come venne allora definita – che avviene il passaggio dal capitalismo organizzato al capitalismo deregolato. Nei decenni di crisi, che Hobsbawm vede ancora in corso alla fine del secolo breve, cambia il mondo e cambiano i suoi ingredienti: il neoliberismo subentra al keynesismo come nuova ortodossia economica, invertendo il senso di marcia dell'intervento pubblico in economia, mentre la *new economy* delle ICT⁶ prende il posto della grande industria fordista. Da un lato, un capovolgimento politico a 180° se non fosse per i limiti che anche i più ferrei sostenitori del neoliberismo, come Margareth Thatcher, hanno incontrato sulla strada dello smantellamento (*dismantling*) del welfare state, ricondotto poi a un più ragionevole e socialmente sostenibile *retrenchment* (contrazione di spesa). Dall'altro lato, una nuova tecnologia, legata allo sviluppo della cosiddetta *società dell'informazione*, che è venuta compensando i posti di lavoro perduti dall'industria manifatturiera, investita dall'automazione dei processi produttivi e dalle delocalizzazioni, con l'ampliamento di nuovi mercati e di opportunità lavorative in “interi nuovi settori di servizi alle imprese e alle persone [e che ha consentito] la dispersione delle attività produttive e la concentrazione della gestione e del controllo a distanza di reti complesse” (Bagnasco, cit., p. 41-2).

Sugli effetti espansivi del saldo occupazionale della *new economy*, Castronovo (2003) è stato di diverso avviso. Secondo questo autore, “l'automazione – estesasi man mano dai reparti d'officina agli uffici – ha finito per spezzare il circolo virtuoso fra crescita economica e aumento dei posti di lavoro [...] Da quando il sistema informativo a rete ha sostituito quello a catena si è reso inutile l'impiego di tante braccia” (p. 355).

Quel che è certo, in questo mettere e levare, è la riduzione della quota dei salari sul reddito nazionale. Già a inizio millennio, Touraine (2000) rilevava, ad esempio, come tale quota si fosse “fortemente ridotta di quasi 10 punti percentuali in Germania e Francia” (p. 39). Più di recente l'ILO e l'OECD (2015) hanno evidenziato che nel periodo 1990-2009 “*the share of labour compensation in national income declined in 26 out of 30 advanced countries, and calculated that the median (adjusted) labour share of national income across these countries fell from 66,1 per cent to 61,7*” (p. 3). Come mostra la figura successiva, Spagna e Italia sono nell'ordine i Paesi avanzati dove si è registrato il declino più vistoso della cosiddetta *società salariale*.

⁶ L'acronimo ICT sta per *Information and Communication Technology*.

Fig. 1 – Variazioni del monte salari sul reddito nazionale in alcune economie avanzate, 1970-2014



Fonte: OECD, 2015, p. 6

Invero, l'arco temporale rappresentato nella figura confonde insieme due periodi dal diverso andamento: un primo periodo, dal 1970 al 1990, durante il quale la quota di reddito nazionale assegnata al lavoro dipendente (comprensiva di salari, stipendi e pensioni) è rimasta più o meno stabile; un secondo periodo, a partire dalla prima metà degli anni Novanta, in cui nell'arco di un decennio cala di ben 11 punti percentuali (dal 68% al 57%). Pastore (2010) ha definito tale andamento come la "slavina dei redditi del lavoro dipendente italiano".

Questa redistribuzione della ricchezza a favore degli altri fattori produttivi – capitale e rendita, i quali hanno trovato nella globalizzazione e finanziarizzazione dell'economia nuovi potenti canali di valorizzazione – è stata ottenuta attraverso l'intensificazione di politiche liberalizzatrici dell'offerta di lavoro come antidoto alla disoccupazione. Con il risultato che, scrive Touraine (2000), "oggi sempre più persone ricevono una remunerazione che non è più legata alla produzione ma al mercato" (p. 39). Sta tutta qui la rottura drammatica del binomio lavoro-sicurezza sociale: tutto oggi è suscettibile di diventare lavoro per produrre reddito, anche il tempo libero direbbe Touraine, ma non sempre sicurezza sociale e diritti come nell'era fordista dove si partiva dalla negoziazione sociale di salari e produttività e non dal mercato, come accade sempre più oggi.

Tutti i governi, anche quelli di sinistra e/o socialdemocratici, hanno dovuto fare i conti con le politiche neoliberiste per rimanere al passo con i tempi e con la crescente competitività internazionale: una sfida spesso al ribasso dati i punti di partenza di molti *competitor* inseriti nel circuito economico dalla globalizzazione (Gallino 2014). Come è noto, le politiche di flessibilità italiane datano dal 1995 con i primi provvedimenti del cosiddetto *pacchetto Treu*, dal nome del ministro del lavoro dell'epoca; dopo di allora, i due provvedimenti più significativi sono stati il decreto legislativo 276/2003 (riforma Biagi) e la legge 92/2012 (riforma Fornero).

Nel passaggio dalla stabilità alla flessibilità del lavoro, in cui hanno giocato un ruolo propagandistico nuovi messaggi, quale quello del *farsi imprenditori di se stessi*, il binomio occupazione–sicurezza sociale è venuto assumendo la forma della precarietà–insicurezza sociale per molte forze di lavoro, soprattutto per quelle meno qualificate e per giovani e donne. Non è pleonastico aggiungere che laddove il welfare è rimasto più robusto e proattivo in termini di risposte politiche alla flessibilità (si pensi alla *flexicurity*), e dove i tassi di occupazione oscillano intorno al target UE Europa 2020 del 75% (20-64 anni), le conseguenze sociali del capitalismo deregolato possono essere meglio assorbite e tutelate⁷.

Le correnti di polarizzazione sono una di queste conseguenze. La prospettiva è quella dello svuotamento del 'centro', del ceto medio, per cui la stratificazione sociale tenderebbe ad assumere la forma della clessidra in luogo della palla di rugby, espressiva dell'ascesa delle classi medie nel corso dell'evoluzione capitalistica dal dopoguerra in poi. In tema di lavoro, tale prospettiva comprende due diverse correnti di polarizzazione: quella della *hourglass economy* (Lambert et al., 2012) e quella della *dualization* (Emmenegger et al., 2012). La prima riguarda la polarizzazione del lavoro sul piano professionale tra "*Upskilling*" e "*Downskilling*", tra lavoratori altamente qualificati e lavoratori manuali nei servizi, come risultato della

⁷ In 5 dei 28 Paesi UE il target è già stato conseguito (Svezia, Germania, Regno Unito, Danimarca, Estonia e Olanda). In altri 6, il tasso di occupazione è superiore alla media UE pari al 70% (Repubblica Ceca, Austria, Lituania, Finlandia, Lettonia e Lussemburgo). I restanti 17 Paesi si collocano al di sotto di questi parametri in un *range* compreso tra il 69,5% francese e il 54,9% greco. Al di sopra della Grecia, al penultimo posto, si posiziona l'Italia con un tasso pari al 60,5% (Eurostat on line: *database by theme, labour market, employment and unemployment, detailed annual survey, employment rates by sex, age and citizenship*, 2015). Più precisamente, il target italiano per il 2020 è fissato nella misura variabile tra il 67 e il 69% rispetto al quale l'area meridionale mostrava di avere al 2013 un ritardo di oltre 20 punti percentuali, essendo il tasso di occupazione pari al 45,6%. Calabria, Sicilia e Campania sono nell'ordine le regioni con il tasso di occupazione più basso: rispettivamente il 42,3%, il 42,8% e il 43,4% (Istat on line: *noiitalia, mercato del lavoro, tasso di occupazione 20-64 anni*, 2015).

deindustrializzazione e delle nuove modalità produttive della *new economy* dell'ICT. La seconda si fonda invece sul piano istituzionale e distingue tra “*Insider*” e “*Outsider*” a seconda che si tratti di lavoratori con contratti di lavoro standard, a più forte grado di tutela dell’*Employment Protection Legislation*, e lavoratori con contratti non-standard per i quali le tutele sono più deboli. Tale nuova forma di dualismo viene considerata quale esito delle politiche neoliberiste di *deregulation* del mercato del lavoro e del sistema neocorporativo.

A questo proposito, l’uscita di scena del capitalismo organizzato non poteva non trascinare con sé la politica della concertazione e non mettere in crisi la contrattazione collettiva nazionale. Quest’ultima è venuta disarticolandosi con lo sviluppo della sussidiarietà negoziale, ovvero della contrattazione di secondo livello (territoriale e aziendale) che meglio risponde al carattere dispersivo delle attività produttive post-fordiste. In alcuni paesi (Grecia e Romania), le riforme del mercato del lavoro hanno avuto effetti significativi sulla contrattazione collettiva, sia a livello nazionale che settoriale, provocando un aumento di *single-employer bargaining* (Koukiadaki et al. 2016). In Italia, il rapporto Adapt (2015) sui rinnovi contrattuali stipulati nel triennio 2012-2014 in ventiquattro settori dell’economia privata conta altrettanti contratti collettivi nazionali, ma accanto a questi ottocento contratti collettivi di secondo livello, di cui seicento integrativi aziendali e duecento contratti collettivi territoriali. Per questo, la disarticolazione della contrattazione collettiva è associata alla stagione di profonda crisi e incertezze vissuta dal sistema di relazioni industriali: “Dopo gli anni della concertazione – si legge in apertura del suddetto rapporto – il confronto tra Governo e associazioni di rappresentanza è ridotto ai minimi termini” (p. I).

Oggi, soprattutto nei paesi avanzati a capitalismo deregolato, più che la sicurezza si governa l’insicurezza sociale che va estendendosi nella stratificazione sociale per varie vie oltre quella del lavoro (come il reddito disponibile rispetto ai carichi familiari, le funzionalità del contesto territoriale, la dimensione del welfare locale, ecc.). Le ricette neoliberiste che hanno forgiato il mondo di oggi sono in crisi e si avvertono segnali di perdita di controllo del cambiamento (Bagnasco op.cit., pp. 132 e ss.). Quello che manca – e non è detto che arrivi dato il contesto globale di riferimento – è una sintesi più generale, alla maniera keynesiana, su cui fondare un nuovo assetto regolativo potenzialmente espansivo, mentre si teme la *stagnazione secolare* (IMF, 2016). Tra molte ambiguità per la cittadinanza sociale e l’universalismo, si fa affidamento sull’*investimento sociale* (Saraceno 2015, p. 119 e ss.), su un welfare di attivazione e qualificazione del capitale umano piuttosto che su un welfare difensivo, spostando l’obiettivo delle politiche di protezione sociale dalla difesa dell’occupazione al sostegno

dell'occupabilità; nello stesso tempo, per contrastare le conseguenze della flessibilità del lavoro e la relativa segmentazione del mercato del lavoro si è avanzata la proposta politica del *single employment contract* (Perulli 2012; Lepage-Saucier 2013; Casale e Perulli 2014) adottata in Italia con il *Jobs Act* e il nuovo contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti.

2. Le correnti di polarizzazione nel mercato del lavoro italiano

In un recente saggio, Marra e Turcio (2016) hanno ricavato dalla matrice dei microdati Istat riguardanti la Rilevazione continua delle forze di lavoro (Rcfl) una classificazione Insider/Outsider del mercato del lavoro italiano durante la crisi, nel periodo 2009-2014, che elabora sul piano empirico gli strumenti, i concetti e i metodi utilizzati nell'analisi della struttura occupazionale nell'era del capitalismo deregolato. Oltre alla *hourglass economy* e alla *dualization*, gli autori hanno tenuto conto anche della definizione di *vulnerable employment* (ILO 2009), rendendo possibile ricomprendere nella classificazione – con tutti i limiti della precisione possibile – il lavoro autonomo il quale sfugge all'analisi della *dualization*, paradigmatica soprattutto della segmentazione istituzionale nell'ambito del lavoro dipendente, e sfugge anche alle variabili retributive della Rcfl. D'altra parte, a fini valutativi della qualità del lavoro, si è fatto ricorso all'indicatore ILO del *decent work* relativo al *low pay rate* con il quale si individua l'area delle basse paga (con soglia al 60% del salario orario mediano) o dei lavoratori poveri, anche se tra i due termini non vi è corrispondenza immediata (ILO 2012). I part-time volontari, ad esempio, possono essere considerati lavoratori poveri solo nel senso del salario che percepiscono ma non degli effetti sociali conseguenti. Nello stesso tempo, salari superiori alla soglia individuata dall'ILO potrebbero non tutelare dal rischio di povertà famiglie monoreddito con minori e/o altri familiari a carico, e ciò nonostante le garanzie di un'occupazione stabile a tempo indeterminato full-time.

Nella tabella 1 si riporta la classificazione cui si è giunti incrociando le variabili esplicative ricavate dalla documentazione teorica e scientifica esaminata nel corso della ricerca con le categorie occupazionali del KILM3 dell'ILO⁸ utilizzate anche nella Rcfl, che distingue i lavoratori in base alla posizione professionale in due grandi categorie: i lavoratori dipendenti (il

⁸ L'acronimo KILM sta per *Key Indicators of Labour Market*, mentre il numero 3 fa riferimento alla parte dedicata allo *Status in Employment*. Per approfondimenti, si rinvia al sito dell'ILO dedicato all'argomento:

<http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm>.

75% dell'occupazione italiana complessiva) e i lavoratori autonomi (il restante 25%). Questi ultimi, a loro volta, comprendono diverse sub-categorie: i lavoratori in proprio con e senza dipendenti, i soci di cooperativa e i coadiuvanti familiari, gli imprenditori e i liberi professionisti. Nel caso italiano, a queste categorie è stato aggiunto il parasubordinato, ovvero il lavoro in collaborazione continuativa (i cosiddetti *co.co.pro*, destinati a scomparire con il *Jobs Act*) o occasionale. La Rcfl non dà conto invece del lavoro accessorio remunerato con i buoni-lavoro (*voucher*), esploso negli ultimi anni come nuova frontiera del precariato. Gli ultimi aggiornamenti diffusi dal Ministero del lavoro (2016) confermano un trend in verticale ascesa: dai 480 mila *voucher* venduti nel 2008 si è passati ai circa 115 milioni del 2015, mentre i lavoratori interessati sono schizzati nello stesso periodo dai poco più di 24 mila a circa 1,4 milioni.

Tab. 1 - Insider e Outsider nel mercato del lavoro italiano al II trim. 2014

	valori as- soluti	Comp. %	Var. % su 2009
INSIDER			
Lavoratori dipendenti stabili (indeterminati, full-time)	11.880.031	40,8	-7,8
Lavoratori dipendenti a tempo determinato full time, volontari	52.072	0,2	-35,9
Lavoratori dipendenti a tempo determinato part time, volontari	25.067	0,1	-55,4
Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato part time, volontari	792.220	2,7	-9,7
Lavoratori autonomi: imprenditori	229.861	0,8	-12,4
Lavoratori autonomi: liberi professionisti	1.250.833	4,3	7,8
Lavoratori autonomi: lavoratori in proprio con dipendenti	1.062.641	3,6	-8
OUTSIDER			
Lavoratori dipendenti a tempo determinato, full time, involontari	1.602.291	5,5	-0,4
Lavoratori dipendenti a tempo determinato part time, involontari	667.260	2,3	47
Lavoratori dipendenti a tempo indeterminato part time, involontari	1.734.020	6	46,6
Lavoratori autonomi: lavoratori in proprio senza dipendenti	2.198.539	7,6	-11,1
Lavoratori autonomi: coadiuvanti azienda familiare	380.754	1,3	-12,5
Lavoratori autonomi: socio cooperativa	184.205	0,6	5
Collaboratori occasionali	132.128	0,5	52,8
Collaboratori coordinati e continuativi	254.452	0,9	-17,6
Disoccupati	3.144.448	10,8	71
Inattivi disponibili a lavorare	3.524.465	12,1	22,5
Totale	29.115.287	100	4,3

Come si evince dalla tabella, e come indica la teoria della *dualization*, gli insider comprendono tutti i lavoratori dipendenti stabili e i dipendenti temporanei o part-time su base volontaria, cioè coloro i quali non desiderano lavorare a tempo pieno o in un posto fisso. Viceversa, i lavoratori dipendenti temporanei o part-time involontari, che desidererebbero lavorare più

ore rispetto all'orario di lavoro svolto, o che desidererebbero non avere contratti temporanei, rientrano nella categoria degli outsider. In quest'ultima categoria, i teorici di questa scuola collocano anche i disoccupati (Rueda, 2005; Rueda et al., 2015).

Per quanto riguarda il lavoro autonomo, che costituisce una quota significativa dell'occupazione italiana rispetto alla media UE pari al 14,8%⁹, la diversa collocazione delle subcategorie tra insider e outsider ha seguito le indicazioni empiriche fornite dal su citato concetto di *vulnerable employment*, comprendente i lavoratori in proprio senza dipendenti e i coadiuvanti familiari. Tra gli outsider figurano anche i soci di cooperativa per i quali, così come per i coadiuvanti familiari, i rapporti di lavoro corrono dal lavoro dipendente a quello autonomo, ma dove le retribuzioni sono più basse con maggiore frequenza e dove prevalgono, soprattutto per i soci di cooperativa, occupazioni poco qualificate nei servizi alle imprese o alle persone. Diversamente, i lavoratori in proprio con dipendenti, gli imprenditori e i liberi professionisti sono stati collocati fra gli insider in ragione non soltanto della loro minore vulnerabilità, che per altro non si riscontra con chiarezza dal confronto dei dati, ma anche per il prestigio sociale di solito connesso alle attività imprenditoriali e libero professionali. Una più precisa collocazione delle attività autonome nello schema classificatorio Insider/Outsider avrebbe richiesto l'utilizzo di dati riguardanti altre variabili, come ad esempio il reddito, non contenute nella Rcfl che dà conto soltanto delle remunerazioni nette mensili dei lavoratori dipendenti.

A completamento della classificazione, tra gli outsider sono stati inseriti anche gli inattivi disponibili a lavorare. Tale decisione, che ha determinato l'estensione delle forze di lavoro oltre gli occupati e i disoccupati, riflette due considerazioni: da un lato, la crescente importanza attribuita agli indicatori complementari della disoccupazione, tra i quali figura anche questa particolare categoria di inattivi (Eurostat, 2011); dall'altro, le dimensioni del fenomeno italiano che non ha eguali in Europa¹⁰ e che segnala, secondo alcuni autori (Reyneri e Pintadi, 2013), non tanto la presenza dello scoraggiamento, della rinuncia a trovare un lavoro convinti di non riuscirci, ma bensì le assenze del welfare italiano in materia di incentivi a restare sul mercato del lavoro.

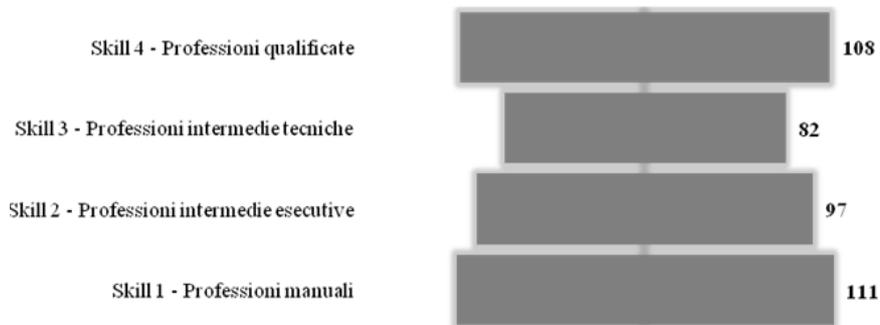
⁹ Eurostat on line: *database by themes, population and social condition, labour market, employment and unemployment, detailed annual survey, employment by professional status, 2015*

¹⁰ Secondo i dati Eurostat on line (*database by themes, population and social condition, labour market, detailed annual survey, inactivity by willingness to work, 2014*) gli inattivi disponibili a lavorare assommano in Italia al 17% della popolazione attiva (ovvero le forze di lavoro) compresa tra i 15 e i 74 anni, a fronte di una media europea pari al 7,8%.

Tirando le somme, circa la metà delle forze di lavoro (il 47,5%, pari a circa 14 milioni di persone) è da considerarsi outsider: metà sottoccupati (ovvero part-time involontari), lavoratori precari e vulnerabili, metà disoccupati e inattivi disponibili a lavorare. Il rischio di essere un outsider è più elevato per le donne, per i giovani fino a 34 anni e per gli stranieri, grosso modo in linea con gli andamenti osservabili sul piano comparativo (Häusermann e Schwander, 2012). Come è facile immaginare, gli outsider sono particolarmente rilevanti nel Mezzogiorno, unica area del Paese nella quale sono più numerosi degli insider. Spicca, qui, la cronica mancanza di lavoro meridionale, ma spicca altresì il numero di lavoratori con basse paga, pari al 25% di tutti i lavoratori dipendenti meridionali (pari a circa 4,3 milioni in valori assoluti al II trim 2014), a fronte del 18,1% nazionale.

Anche la seconda corrente di polarizzazione, quella descritta dalla *hourglass economy*, della crescente segmentazione tra lavoratori con alte e basse qualifiche, mostra di avere andamenti che destano qualche preoccupazione. Per un verso, come si vede nella la figura 2, i microdati della Rcfl dimostrano che durante la crisi, mentre cresceva la disoccupazione, sono aumentati proprio i lavoratori occupati nelle professioni *upskilled* e *downskilled*. La diminuzione verificatasi nelle professioni intermedie (*skill 2 e 3*) – che comunque assorbono più del 70% della forza lavoro occupata – ha interessato in particolare quelle tecniche (livello di competenza 3) dove per ogni 100 occupati nel 2009 se ne contano 82 nel 2014, con una perdita complessiva di circa 900 mila posti di lavoro.

Fig. 2 – Occupati per livello di competenza, 2009-2014 (indice 2009=100)



Fonte: Marra e Turcio, 2016

Per un altro verso, sul piano comparativo, essi evidenziano una struttura occupazionale concentrata in maniera più consistente nelle occupazioni po-

co qualificate, *middle-to-low skill* (livelli di competenza 1 e 2). Si tratta dei 2/3 degli occupati, pari a circa 15 milioni di lavoratori al II trimestre 2014, a fronte di una media europea del 60% al di sotto della quale si collocano tutti i principali partner, tra il 36% del Lussemburgo e il 59,5% dell'Austria, mentre valori simili a quelli italiani si riscontrano negli altri Paesi sud-europei¹¹.

Più si scende nella scala professionale è più diventa frequente incontrare lavoratori in posizione di outsider, per l'80% occupati nelle professioni del primo e del secondo livello di competenza. In ciò si riflette anche la diversa incidenza dei percorsi formativi: il 37% degli outsider ha la licenza media contro il 25,8% degli insider; i diplomati sono rispettivamente il 35,6% e il 40,5%, quasi equivalendosi; infine, gli outsider con laurea sono il 12,2% a fronte del 23% degli insider.

Come sostiene Bagnasco (2016), l'esistenza di correnti di polarizzazione non significa che la società italiana è già polarizzata e nella quale "due consistenti insiemi sociali, relativamente omogenei, si confrontano con valori e interessi distinti e contrapposti da far valere" (p. 118). Non è questo il problema se il dato di contesto è la dispersione del lavoro e l'eterogeneità delle carriere lavorative degli insider e soprattutto degli outsider, il cui unico punto in comune è la "mancanza dei tipi di sicurezza del lavoro che una volta erano nel programma di "cittadinanza industriale" (*ivi*, p. 121). Senonché, è proprio l'eterogeneità ad avvertirci sul senso della dinamica sociale impresso dal crescente aumento delle disuguaglianze economiche. Ciò che si teme non è tanto l'esplosività del precariato che si trasforma in coscienza di classe (Standing 2011), quanto quello delle disuguaglianze che si trasformano in *social divide* (Häusermann e Schwander, cit.).

3. La sostenibilità dell'insicurezza sociale

Soprattutto a seguito della diffusione dei contratti a tempo determinato o temporanei, nel corso dell'ultimo decennio si è fatta strada la proposta di spostare il focus delle politiche del lavoro dalla 'flessibilità in entrata' nel mercato del lavoro alla 'flessibilità in uscita'. Tale proposta è contenuta in un documento del 2010 della Commissione Europea a cura del *DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, in cui di fronte all'incalzare della crisi si rileva l'inadeguatezza della 'flessibilità in entrata' come strategia per creare più occupazione e si evidenziano gli effetti sociali negativi

¹¹ Eurostat on line: *database by themes, population and social condition, labour market, detailed quarterly survey, employment by professional status and occupation, 2014QII*.

della segmentazione in termini di equità, di prospettive di carriera, di autostima e di produttività. Pertanto, al fine di garantire una maggiore stabilità occupazionale, il documento si conclude suggerendo l'adozione di alcune misure: il contratto unico di impiego, il salario minimo, l'accesso universalistico alle indennità di disoccupazione a prescindere dal tipo di contratto di lavoro in essere, la limitazione del ricorso al lavoro temporaneo per obiettivi di lavoro specifici, circoscritti e a più elevata remunerazione.

In particolare, per quanto riguarda il *'single employment contract'*, il documento precisa che esso deve caratterizzarsi *"by employment security increasing concurrently with job tenure (e.g. through the gradual rise in severance payments rights)"* (Commissione Europea, 2010, p. 152). In questo senso, come ha osservato Perulli (2012, p. 261) "la riduzione di un eccessivo pluralismo tipologico, emblema della precarizzazione del lavoro, e la sua ricomposizione in un singolo contenitore contrattuale, viene 'scambiata' con una maggiore flessibilità in uscita [...] attenuando le conseguenze ripristinatorie e/o risarcitorie del licenziamento illegittimo".

Rispetto a queste indicazioni, la via italiana al nuovo contesto regolativo del mercato del lavoro contenuta nel *Jobs Act* (nel D.lgs. 81/2015) appare però contraddittoria. Dal lato della 'flessibilità in uscita', il nuovo contratto a tutele crescenti va nella direzione auspicata dalla Commissione Europea, portando a compimento un processo iniziato nel 2009 con la riforma Fornero allorché l'ambito di applicazione dell'art. 18, ovvero della reintegrazione nel posto di lavoro, è stato ristretto ai soli licenziamenti nulli e/o discriminatori. Dal lato della 'flessibilità in entrata', ad eccezione dell'abolizione dei 'co.co.pro.', non è invece chiaro se tale contratto costituisca o meno un contratto unico d'impegno come dimostra la liberalizzazione del lavoro accessorio in forte ascesa negli ultimi anni, sicché tale incertezza si ritrova emblematicamente trasfusa nel titolo di un recente articolo critico di Romagnoli (2016) sul *Jobs Act*: "Dal lavoro buono al buonolavoro".

Analoghi dubbi riguardano anche la limitazione del ricorso al lavoro temporaneo prevista dal decreto legge 34/2014 (noto come 'decreto Poletti' dal nome del ministro del lavoro in carica). Mentre il decreto stabilisce in 36 mesi la durata massima di un contratto a tempo determinato, periodo durante il quale esso può essere prorogato per non più di cinque volte, si rileva che tali limitazioni sono operative per le assunzioni *in via diretta* (ovvero tra l'impresa utilizzatrice e il lavoratore) ma non per quelle *in via indiretta*, tramite cioè il ricorso al lavoro in somministrazione, dove vale in principio il contratto di lavoro sottoscritto dal somministratore (l'agenzia di lavoro) e il lavoratore (AA.VV., 2014). Con la conseguenza che uno stesso

lavoratore può essere utilizzato temporaneamente dalla stessa impresa a tempo indeterminato.

Ma le correnti di polarizzazione del mercato del lavoro italiano osservate da Marra e Turcio (op. cit.) riflettono l'esistenza o la persistenza di altre problematiche oltre quelle risolvibili sul piano delle politiche del lavoro *strictu sensu*. Se ne possono individuare al riguardo perlomeno tre:

- 1) il dualismo Centro-Nord/Sud;
- 2) la maggiore concentrazione del capitale umano in attività con livelli di competenza medio-bassi;
- 3) il peso delle basse paga e del relativo fenomeno dei *working poor*.

In merito al primo punto, si intuisce facilmente che quando gli outsider contano intorno al 70% delle forze di lavoro, come accade in alcune province meridionali¹², non vi è *Jobs Act* che tenga per contrastare efficacemente le segmentazioni e la dispersione del lavoro nelle zone grigie del mercato del lavoro tra il sommerso e l'illegalità. Nel Mezzogiorno, ancora prima della stabilità del lavoro, resta centrale il secolare problema della creazione di posti di lavoro, esigenza rispetto alla quale poco o nulla possono fare le politiche dell'offerta di lavoro, in entrata o in uscita, se mancano contestualmente politiche industriali capaci di riattivare la domanda di lavoro in percorsi più virtuosi tra flessibilità del lavoro, valorizzazione del capitale umano, mobilitazione delle risorse territoriali.

Il fattore capitale umano è al centro delle politiche di welfare di ultima generazione, definite dell'*investimento sociale*. Come per le politiche del lavoro, anche quelle di welfare si pongono in continuità con il neoliberalismo. Secondo Saraceno (2013, p. 120), tale continuità si riflette "nell'enfasi sul ruolo delle politiche sociali come strumenti di 'attivazione' degli individui perché assumano la responsabilità per il benessere proprio e delle loro famiglie tramite la partecipazione al mercato del lavoro".

I nuovi flussi emigratori di capitale umano formatosi con sempre maggiore fatica e disagi nelle scuole e nelle università, nelle famiglie e nelle reti sociali meridionali sono una via di fuga dalla insostenibilità dell'incertezza, contribuendo ad alleggerire la pressione sociale. Intanto, nonostante gli sforzi di tanti, la dispersione scolastica rimane più alta che in Europa e non solo nelle regioni meridionali (Camera dei Deputati 2014) e ampi divari con i valori europei si riscontrano anche, e soprattutto con riferimento alle regioni meridionali, tra i vari livelli di competenza presi in e-

¹² In particolare, si tratta delle province di Crotone (73,5%), Reggio di Calabria (69,1%) e Vibo Valentia (67,1%) in Calabria, di Agrigento (68,8%), Catania (66,6%) e Ragusa (65,9%) in Sicilia, di Medio-Campidano (70,3%) in Sardegna. Soltanto in una provincia meridionale gli insider sono superiori agli outsider (a l'Aquila con il 55,6%), seguita da Isernia (50%) e poi Chieti (49%).

same dalle indagini di settore (INVALSI, 2012). Di conseguenza, resta più alto il rischio di vedere aumentare anziché diminuire la polarizzazione professionale e le disuguaglianze. D'altro canto, come dimostra l'elevato numero di inattivi disponibili a lavorare e fra questi dei giovani tra i 15 e i 29 anni considerati NEET¹³, pari a oltre il 25% della relativa coorte contro una media europea di poco superiore al 15% (CNEL, 2014), le politiche attive del lavoro non appaiono più di tanto in grado di mobilitare le forze produttive, per le quali l'Italia spende lo 0,3% del PIL, misura di poco inferiore alla media europea (0,5%)¹⁴.

Per quanto riguarda, infine, i *working poor*, la rilevanza di questo fenomeno è soprattutto l'effetto dell'aumento della sottoccupazione, termine con il quale si definiscono i lavoratori part-time e, in particolare, i part-time involontari. I bassi salari sono un indicatore di *non decent work* entrati nel 2014 nell'agenda governativa attraverso il bonus degli 80 euro in busta paga, reso strutturale lo scorso anno. Erogato come credito d'imposta (pari a 960 euro annui), il bonus copre tutti i lavoratori dipendenti e assimilati con reddito annuo lordo compreso tra gli 8.147 e i 24.000 euro per poi calare fino ad azzerarsi alla soglia dei 26 mila euro. Una misura diversamente 'particolaristica', come è nella tradizione del welfare state all'italiana, per circa 10 milioni di lavoratori ad esclusione di quelli più poveri perché incapienti – cioè senza credito d'imposta – e dei lavoratori autonomi perché non dispongono di una busta paga, ma non per questo immuni dal rischio povertà.

Riconciliare lavoro e sicurezza sociale è una sfida appena iniziata e le correnti da contrastare sono forti ed estese nei loro effetti sociali. Non è facile scrutare il futuro tanto più se non lo si vede migliore del presente. Il PIL è finalmente uscito dalla fase recessiva innescata dall'ultima grave crisi economica, mentre l'occupazione aggiuntiva prodotta dal nuovo contratto a tutele crescenti non induce al momento a facili entusiasmi e ciò nonostante gli onerosi sgravi contributivi concessi dal governo per sostenerne l'adozione (totale per tre anni in prima applicazione della misura, poi ridimensionati al 40% per 24 mesi con l'ultima legge di stabilità).

¹³ L'acronimo NEET sta per *Not in Education, Employment or Training*. Si tratta cioè di giovani non occupati, né inseriti in un corso di istruzione scolastica o di formazione professionale.

¹⁴ Eurostat on line: *database by themes, population and social condition, labour market, labour market policy, public expenditure by type of action*.

Bibliografia di riferimento

- AA.VV. (2014). *Jobs Act: come cambia il lavoro*. Milano: il Sole 24 Ore.
- Adapt (2015). *La contrattazione collettiva in Italia (2012-2014)*, Adapt University Press.
http://adapt.it/farecontrattazione/wp/wpcontent/uploads/2015/04/rapporto_ADAPT_contrattazione_cop_indice_executive_summary1.pdf.
- Alber, J. (1982). Le origini del welfare state: teorie, ipotesi ed analisi empirica. *Rivista italiana di scienza politica*, 8, 361-421.
- Bagnasco, A. (2016). *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*. Bologna: il Mulino.
- Beveridge, W.H. (1942). *Social Insurance and Allied Services*. London: HMSO.
- Camera dei Deputati (2014). *Indagine conoscitiva sulle strategie per contrastare la dispersione scolastica*. 7° Commissione: Cultura, scienza e istruzione, 16 ottobre. Roma: Autore.
- Casale, G. & Perulli, A. (2014). *Towards the Single Employment Contract: Comparative Reflection*, ILO and Hart Publishing, Geneva.
- Castronovo, V. (2003). *L'industria italiana dall'Ottocento a oggi*. Milano: Mondadori (prima edizione 1980).
- Chandler, A.D. (1981). *La mano visibile. La rivoluzione manageriale nell'economia americana*. Milano: Franco Angeli (ed. or. 1977).
- CNEL (2014): *Rapporto sul mercato del lavoro 2013-2014*. Roma: Autore.
- Commissione Europea (2010). *Employment in Europe 2010*. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Bruxelles: Autore.
- Emmenegger, P., Häusermann, S., Palier, B. & Seeleib-Kaiser, M. (Eds.). (2012). *The Age of Dualization. The Changing Face on Inequality in Deindustrializing Societies*. Oxford: Oxford University Press.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The Three World of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Esping-Andersen, G. (2000). *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*. Bologna: il Mulino (ed. or. 1999).
- EUROSTAT (2011). *8.5 million underemployed part-time workers in the EU-27 in 2010. 3 new Eurostat indicators to supplement the unemployment rate*. Bruxelles: Autore, Statistics in focus, 57.
<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistics-in-focus/-/KS-SF-11-057>
- Ferrera, M. (1996). *Il modello di welfare sud europeo*. Milano: Quaderni di Ricerca Poleis–Università Bocconi, 5.

- Häusermann, S. & Schwander, H. (2012). Varieties of Dualization? Labour Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes. In P. Emmenegger et al. (Eds.), op. cit., pp. 27-51.
- Heclo, H. (1983). Verso un nuovo welfare state? In P. Flora & A. J. Heidenheimer (a cura di), *Lo sviluppo del welfare state in Europa e in America*. Bologna: il Mulino pp. 465-99 (ed. or. 1981).
- Hobsbawm, E. J. (1995). *Il secolo breve. 1914-1991: l'era dei grandi cataclismi*, Rizzoli, Milano (ed. or. 1994).
- Galbraith, J. K. (1968). *Il nuovo stato industriale*. Torino: Giulio Einaudi Editore (ed. or. 1967).
- Gallino, L. (2014). *Vite rinviata. Lo scandalo del lavoro precario*. Laterza: Roma.
- IMF (2016). *World Economic Outlook, April 2016. Too slow for too long*. Washington: Autore.
- ILO (2010), *Key Indicators of Labour Market (KILM). Sixty edition*. Geneva: Autore.
- ILO (2012). *Decent Work Indicators. Concepts and definitions*. Geneva: Autore.
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf
- ILO & OECD (2015). *The Labour Share in G20 Economies*. Report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26-27 febbraio 2015, pp. 1-21.
- <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>
- INVALSI (2012). *Rapporto nazionale OCSE-PISA 2012*. Roma: Autore.
- Koukiadaki, A., Távora, I. & Martínez Lucio, M. (2016). Structural Labour Market Reforms and the Collective Bargaining Landscape in Europe. *Social Europe*, pp. 1-5, 26 aprile.
- <https://www.socialeurope.eu/2016/04/structural-labour-market-reforms-collective-bargaining-landscape-europe/>
- Lambert, P., Connelly, R., Blackburn, R.M. & Gayle, V. (Eds.). (2012). *Social Stratification Trends and Processes*. Farnham: Ashgate Publishing.
- Lepage-Saucier, N., Schleich, J. & Wasmer, E. (2013). *Moving towards a single contract? Pros, cons and mixed feelings*. Paris: OECD Economics Department Working Paper, 1026.
- [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2013\)18&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2013)18&docLanguage=En)
- Marra, C. & Turcio, S. (2016). Insider e Outsider nel mercato del lavoro italiano. *Argomenti*, in corso di pubblicazione.

- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (2016). *L'utilizzo dei voucher per le prestazioni di lavoro accessorio*. 22 marzo. Roma: Autore
<http://www.lavoro.gov.it/priorita/Documents/Report%20Voucher%20Lavoro%20Accessorio.pdf>
- Offe, C. (1977). *Lo stato nel capitalismo maturo*. Milano: Etas Libri.
- Pastore, F. (2010), La slavina dei redditi da lavoro dipendente. *la voce.info*, 26 agosto.
<http://www.lavoce.info/archives/26457/la-slavina-dei-redditi-da-lavoro-dipendente/>
- Perulli, A. (2012). Il diritto del lavoro tra libertà e sicurezza, *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2, 247-88.
- Ponzini, G. & Pugliese, E., (a cura di). (2008). *Un sistema di welfare mediterraneo. Rapporto IRPPS-CNR sulla stato sociale in Italia 2007-2008*. Roma: Donzelli Editore.
- Reyneri, E. & Pintaldi, F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*. Bologna: il Mulino.
- Romagnoli, U. (2016). Dal lavoro buono al buono-lavoro. *Eguaglianza & Libertà*, 2 aprile.
<http://www.eguaglianzaeliberta.it/articolo.asp?id=1889>
- Rueda, D. (2005). Insider-Outsider Politics in Industrialized Democracies: The Challenges to Social Democratic Parties. *American Political Science Review*, 1, pp.61-74.
- Rueda, D., Wibbels, E. & Altamirano M. (2015). The Origin of Dualism, in P. Beramendi (Ed.), *The politics of Advanced Capitalism*. New York: Cambridge University Press, pp.89-111.
- Saraceno, C. (2013). *Il welfare. Modelli e dilemmi della cittadinanza sociale*. Bologna: il Mulino.
- Saraceno, C. (2015). *Il lavoro non basta. La povertà in Europa negli anni della crisi*. Milano: Feltrinelli.
- Schmitter, P (1974). Still the Century of Corporatism?, *The review of Politics*, XXXVI, pp. 45-85.
- Tittmuss, R. (1986). *Saggi sul "Welfare State"*. Roma: Edizioni Lavoro (ed. or. 1958).
- Touraine, A. (2000). Stiamo entrando in una civiltà del lavoro. In M. Ambrosini & B. Beccalli (a cura di), *Lavoro e nuova cittadinanza e nuovi lavori*, numero monografico di *Sociologia del lavoro dell'organizzazione e dell'economia*, 80, pp. 31-48.
- Turcio, S. (2008). La famiglia sud-europea tra mutamento sociale, vecchio e nuovo welfare, in G. Ponzini & E. Pugliese (a cura di), op. cit., pp. 53-97.