

a quella tra sinistra e destra. Elementi di conservazione e corporativismo, infatti, sono tuttora visibili e attivi anche all'interno della coalizione di centro-destra su una varietà di tematiche (riforma della pubblica amministrazione, temi bioetici, sistema pensionistico, modifica della Costituzione, ecc.). L'altro punto opinabile nell'analisi di De Giovanni è la «previsione» per la quale con le elezioni del 2008 «sembra giunta a conclusione, almeno dal punto di vista del consolidamento degli equilibri politici, la transizione italiana» (p. 13). Questa è, senza dubbio, l'affermazione più rischiosa e problematica del saggio perché, almeno per il momento, all'orizzonte non appare né una volontà chiara di ridefinizione delle regole del sistema politico né un'adeguata e stabile strutturazione dei partiti, soprattutto a sinistra. Per ora, all'orizzonte c'è ancora un'infinita transizione, nel corso della quale anche i partiti di centro-sinistra potrebbero svolgere un ruolo rilevante. Ammesso e non concesso, puntualizza De Giovanni, che la sinistra sappia accogliere e promuovere l'innovazione, la quale «deve riguardare anzitutto la classe dirigente» (p. 171). Da qui, così come da «un ritorno a una complessa azione di pedagogia politica» (p. 145), è possibile partire per porre le basi di una «socialdemocrazia moderna» (p. 180) in grado di accettare nuovamente la sfida del governo in società sempre più complesse e diseguali.

Fabio Berton, Matteo Richiardi e Stefano Sacchi (a cura di), *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino, 352 pp.

GABRIELE BALLARINO
Università di Milano

Ormai sono trascorsi diversi anni dalla più importante riforma del mercato del lavoro italiano, il «pacchetto Treu» del 1997, che, insieme ad altre misure precedenti e successive, ha incentivato la diffusione dei contratti di lavoro detti «atipici», in quanto diversi dal contratto standard, di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato, o anche «flessibili», in quanto garanzia per l'azienda di maggiori possibilità di aggiustare l'utilizzo del lavoro rispetto alle fluttuazioni del mercato. Il volume, curato da due economisti (Fabio Berton e Matteo Richiardi) e da un politologo (Stefano Sacchi), prende le mosse dal rifiuto della cattiva alternativa tra flessibilità e sicurezza, e ha l'ambizione di fare il punto sugli esiti delle riforme. Il cuore empirico del lavoro sono i dati Whip (Work Histories Italian Panel), un campione dei dati amministrativi Inps che consente di osservare i percorsi occupazionali dei lavoratori dipendenti italiani (con l'esclusione del pubblico impiego) con il massimo dettaglio.

Il volume è diviso in quattro parti. La prima, introduttiva, esplicita l'ipotesi da cui parte la ricerca. Lavoro flessibile, sostiene il primo capitolo scritto dai curatori, non significa necessariamente precarietà e insicurezza: il fatto che le aziende possano licenziare in modo relativamente agevole i lavoratori non implica necessariamente che questi ultimi cadano in una condizione di difficoltà esistenziale. Questo può non accadere se il sistema di protezione sociale interviene a tutela di coloro che perdono il lavoro: una tesi pienamente condivisibile, che viene messa a punto nei due capitoli successivi. Il secondo, di Patrick Vesan, si occupa della definizione dei concetti rilevanti: non solo non si deve identificare la flessibilità del lavoro con la precarietà di quest'ultima, ma si pos-

sono individuare modalità di flessibilità che non intaccano la stabilità del posto di lavoro. Un'impostazione del problema che risale agli anni ottanta (si veda, per esempio, il volumetto *La sfida della flessibilità*, curato da Marino Regini nel lontano 1988) e che si è poi persa negli anni successivi. Idem dicasi per la sicurezza dei lavoratori, che non coincide con la tutela a tutti i costi del loro posto di lavoro: sicurezza significa continuità occupazionale, un reddito adeguato, un livello adeguato di protezione sociale, condizioni di lavoro buone, opportunità di sviluppo personale, tutela dei propri diritti e della sfera privata della propria esistenza. Il terzo capitolo, di Fabio Berton, Sonia Bertolini e Lia Pacelli, completa il quadro di sfondo chiedendosi se, e quanto, politiche del lavoro come quelle italiane recenti, incentrate sulla flessibilità, possano effettivamente raggiungere gli obiettivi che si pongono. Il primo obiettivo è l'aumento dell'occupazione, che a prima vista sembra essere stato raggiunto: l'occupazione è in effetti aumentata. Però, aggiungono giustamente gli autori, non è affatto detto che questa recente crescita dell'occupazione in Italia dipenda dalla riforma del mercato del lavoro. Essa potrebbe anche dipendere da altri fattori strutturali, come l'immigrazione, la crescita della partecipazione femminile e degli anziani. Il secondo obiettivo è il miglioramento della performance delle imprese, tramite la diminuzione dei vincoli al licenziamento e quindi al *turnover* dei lavoratori, vincoli che aumentano il costo del lavoro e quindi indeboliscono la capacità delle imprese di dare seguito alle proprie strategie. Obiettivo raggiunto? È vero che le aziende hanno ottenuto una diminuzione del costo del lavoro, ma non è detto che questo sia positivo dal punto

di vista sistemico, sul medio periodo, perché possono prodursi conseguenze perverse: minore formazione, perché lavoratori minacciati da licenziamenti facili saranno poco incentivati a formarsi; e minore soddisfazione e motivazione dei lavoratori. Si tornerà più avanti su questo punto decisivo.

La seconda parte si apre con il quarto capitolo, di Patrick Vesan, che presenta in breve la storia delle politiche del lavoro in Italia. La ricostruzione è dettagliata, ed è completata da un'utile tabella in Appendice, che rinvia alla ricca produzione normativa repubblicana in materia. Si sente però la mancanza di un riferimento empirico: una semplice tabella con l'andamento nel tempo della composizione della forza-lavoro per tipo di contratto gioverebbe non poco alla comprensione della periodizzazione (condivisibile) utilizzata dall'autore. Un'altra lacuna descrittiva, di tutto il lavoro, è la mancata considerazione dei collaboratori a prestazione d'opera (le «partite Iva»). Questi sono ovviamente assenti dai dati Whip, ma si sarebbe potuto cercare di stimarne la consistenza partendo da fonti demoscopiche, come i dati Ilfi o quelli della *survey* sui redditi della Banca d'Italia. Con il quinto capitolo, di Berton e Pacelli, si entra nel vivo del lavoro. Come segnalato nella sezione introduttiva, se alla flessibilità dei singoli contratti di lavoro corrisponde un buon livello di continuità occupazionale, il problema della precarietà si pone in modo del tutto diverso. Ci si chiede quindi se le cose stiano così, confrontando i profili occupazionali di lavoratori dipendenti, tipici e atipici, osservati nella banca dati Whip. Si conferma che il mercato del lavoro italiano è tutt'altro che rigido, perché i vincoli al licenziamento (in particolare l'art. 18 dello Statuto dei lavoratori) si applicano solo alle

aziende sopra i 15 dipendenti, mentre la gran parte dei lavoratori italiani si trovano in aziende più piccole. In ogni caso, la durata media del rapporto di lavoro degli atipici è molto inferiore. Questo non sarebbe un problema se perso un posto se ne trovasse facilmente un altro, ma così non è: nel caso degli atipici, la transizione da un episodio lavorativo verso l'inoccupazione è più frequente che nel caso dei tipici. Inoltre, anche se nel caso degli atipici la durata media di ciascun episodio di inoccupazione è inferiore, in complesso gli atipici sono inoccupati più spesso dei tipici. L'unica eccezione è il contratto di formazione lavoro, da cui si accede verso un lavoro tipico con una frequenza maggiore di quanto non accada per il lavoro tipico stesso. Questo contratto è quindi utilizzato dalle aziende per ridurre il costo di lavoratori che comunque sarebbero stati assunti, e per motivarli con l'incertezza della riconferma.

Il sesto capitolo, di Matteo Richiardi, Dario Di Piero e Roberto Leombruni, si chiede se la minore sicurezza occupazionale dei lavoratori con contratti atipici sia compensata da un premio retributivo, come vorrebbe la teoria economica standard. Per verificarlo, gli autori osservano l'effetto del tipo di contratto sul reddito dei lavoratori osservati da tre diverse fonti: oltre a Whip, si usano i dati di due *surveys*, una locale torinese e la nazionale Isfol Plus. In tutti i tre casi, il contratto atipico produce uno svantaggio salariale significativo, con l'eccezione dei contratti a tempo determinato e del part-time a tempo indeterminato, contratti per cui la legge prevede un allineamento salariale con gli analoghi contratti standard. Quindi si conferma che i contratti atipici sono usati dalle aziende italiane come strumento per la riduzione del costo del lavoro. Il setti-

mo capitolo, di Ilaria Madama e Stefano Sacchi, mostra come i lavoratori atipici difficilmente accedano a una serie di prestazioni di welfare e di tutele sociali: indennità di disoccupazione, indennità di malattia e di maternità, mentre l'ottavo, di Pier Marco Ferraresi e Giovanna Segre, fornisce analoghe informazioni per quanto riguarda la pensione. La lettura dei due capitoli (ma soprattutto del settimo, che tratta materie meno note) è di grande interesse per avventurarsi nella giungla normativa che regola questo tipo di prestazioni. Si sa che in Italia le tutele sociali hanno carattere occupazionale e quindi si basano su una logica assicurativa, ma il percorso degli autori attraverso le tecniche della materia è affascinante, sia pur in negativo: occorre toccare con mano il contrasto tra la pedanteria, che si vorrebbe meritocratica, delle logiche assicurative che presidono alle tutele e la completa arbitrarietà della macro-distribuzione delle tutele stesse (perché mai chi ha iniziato a lavorare prima del 1995 deve essere nettamente privilegiato nelle prestazioni pensionistiche?), per comprendere come un simile sistema non abbia alcuna giustificazione se non la sua mera esistenza.

La terza sezione del libro, di approfondimento, comprende oltre all'ottavo il nono capitolo, dove Dario Di Piero e Matteo Richiardi si occupano della soddisfazione dei lavoratori atipici, osservata e confrontata con quella dei tipici grazie alle due base dati citate sopra (Whip, ricavata da dati amministrativi, non contiene informazioni soggettive). Come ci si può immaginare, il quadro è sconsolante: sulla maggior parte delle dimensioni di soddisfazione per il lavoro osservate, la situazione degli atipici è significativamente peggiore di quella dei tipici. Ma questo porta al problema davvero

importante a giudizio di chi scrive, problema che gli autori individuano bene ma le cui implicazioni non vengono esplorate a fondo. Se i lavoratori atipici sono poco soddisfatti, scrivono gli autori (p. 250), la loro motivazione diminuisce, peggiorando le loro opportunità e diminuendo la produttività del sistema. Ma se, come sappiamo, gli atipici sono prevalentemente giovani, allora si può aggiungere che questa regolazione del mercato del lavoro, demotivando i giovani, blocca uno dei più importanti meccanismi sistemici di crescita della produttività e dell'efficienza aziendali. Con la flessibilizzazione del mercato del lavoro, le aziende italiane hanno scelto il piatto di lenticchie della riduzione immediata del costo del lavoro, senza rendersi ben conto che così perdevano la primogenitura in termini di innovazione e produttività. Persistendo in questa situazione, il sistema produttivo italiano si orienta verso la concorrenza sui costi, e non sulla qualità: si tratta di una partita persa in partenza, anche se per verificarlo potrebbero occorrere anni.

La quarta sezione, interamente scritta dai curatori, si apre con il decimo capitolo, che stima la consistenza della precarietà in quanto distinta dall'atipicità: in questo senso, precario è chi ha un reddito complessivo (includendo anche tutte le tutele) inferiore al 60% della mediana della distribuzione. Dunque sono precari anche i lavoratori tipici a basso reddito, mentre non sono precari i lavoratori atipici ad alto reddito. Empiricamente, è precario circa il 14% dei lavoratori osservabili su Whip: quasi 900.000 persone su circa 6,3 milioni. In proporzione, come ci si poteva attendere, sono più frequentemente precarie le donne, i giovani e i dipendenti delle piccole imprese. Meno scontato il fatto che i settori in cui la precarietà è più diffusa

siano i settori del terziario: i servizi pubblici e sociali, gli alberghi e la ristorazione, l'informatica e la ricerca, il credito e la finanza, con una percentuale di lavoratori precari tra il 17 e il 30%. La via italiana alla terziarizzazione dell'occupazione passa per la riduzione del costo del lavoro e per la precarietà dei lavoratori. In generale, commentano gli autori, tra atipicità e precarietà c'è una forte associazione empirica: gli atipici hanno circa 9 volte tante possibilità di essere precari di quante non ne abbiano i tipici, a parità di tutte le caratteristiche osservate che si possono prendere in considerazione.

Il capitolo undicesimo propone tre possibili soluzioni al problema della precarietà degli atipici. Queste soluzioni si basano, coerentemente con l'impostazione analitica della ricerca, sul rafforzamento delle tutele sociali ai lavoratori atipici. La prima proposta allenta i vincoli assicurativi che rendono difficile agli atipici dipendenti l'accesso all'indennità di disoccupazione, e introduce un'analogia indennità per gli atipici collaboratori. La seconda proposta introduce un'indennità per tutti coloro che hanno perso il lavoro, senza requisiti contributivi ma condizionata all'accettazione di offerte di lavoro, anche di tipo comunitario. La terza proposta riprende analoghi argomenti degli anni novanta, prefigurando un sostegno al reddito dei disoccupati a tre stadi. Un primo livello di tipo assicurativo fornisce un sostegno generoso ma di durata limitata e vincolato alla contribuzione pregressa; un secondo livello assistenziale si rivolge a tutti, ma subordinatamente alla prova dei mezzi e sempre per un periodo limitato; un terzo livello, sempre universale, combatte la povertà con un sussidio relativamente basso ma prorogabile indefinitamente, purché sia superata la prova dei mezzi. Le tre

proposte sono ben circostanziate, e ricorrendo ai dati Whip gli autori ne possono stimare il costo, mostrandone la viabilità finanziaria.

Chi scrive non è molto convinto di questo tipo di proposte, perché finiscono per non intervenire sui comportamenti delle aziende, che (se è vero quanto appena sostenuto) rappresentano il vero problema. In una certa misura lo fanno in modo indiretto, per esempio diminuendo la contribuzione ai vari fondi di sostegno al reddito per le aziende che licenziano poco, ma questo non sembra abbastanza per interrompere il percorso di disincentivazione all'innovazione e all'aumento della produttività a cui la riforma del mercato del lavoro ha avviato il sistema. Se, come scrivono gli autori stessi, la diffusione del lavoro atipico ha conseguenze perverse sul sistema produttivo, sembra difficile superarle agendo solo dal lato della distribuzione. Meglio imboccare direttamente la via maestra della ri-regolazione del mercato del lavoro: gli autori si limitano a rinviare, in modo simpatetico, alle proposte recenti di Ichino, Boeri-Garibaldi e Leonardi-Pallini, ma non le considerano sistematicamente, né le mettono a confronto con le proprie. Di per sé questo non è un grande problema: la discussione su *policies* alternative può trovare altri luoghi. Però esso rinvia all'unico vero limite di un libro per il resto eccellente: la mancata considerazione delle circostanze politico-economiche in cui la riforma del mercato del lavoro ha preso corpo. Una debolezza che emerge anche in una svista grave, quando gli autori (a p. 279) attribuiscono alla Cgil l'iniziativa del referendum che nel 2003 propose l'estensione dello Statuto dei lavoratori, e quindi delle tutele contro il licenziamento, alle piccole imprese. Non è così: il referendum, promosso

da Rifondazione comunista e fortemente voluto da Fausto Bertinotti, creò non pochi problemi alla Cgil e al suo leader di allora, Sergio Cofferati.

Antonio Costabile (a cura di), *Legalità, manipolazione, democrazia. Lineamenti del sistema politico meridionale*, Roma, Carocci, 2009, 240 pp.

EMMANUELE PAVOLINI
Università di Macerata

Il volume curato da Antonio Costabile presenta un indubbio pregio: risulta interessante e utile sia sotto il profilo della didattica, sia sotto il profilo della ricerca. Appare adatto, innanzitutto, per temi trattati e per chiarezza espositiva, come libro di testo per studenti universitari in corsi di sociologia politica (e, si potrebbe aggiungere, anche di sociologia economica e scienza della politica), nel caso si voglia favorire una conoscenza più approfondita delle caratteristiche e delle trasformazioni della classe politica a livello territoriale in Italia, focalizzando l'attenzione sui processi in atto nell'Italia del Sud. Inoltre esso arricchisce il quadro di analisi scientifico-teorica su come stia cambiando il sistema politico meridionale, collegando tale riflessione a quella più generale dei rapporti fra Sud e resto del paese.

L'obiettivo del libro è analizzare, da diversi punti di vista, i caratteri fondamentali del sistema politico e sociale del Mezzogiorno, evitando due interpretazioni contrapposte: quella del «Sud delle patologie», che si focalizza quasi a senso unico sui problemi drammatici delle regioni meridionali (dalla mafia alla malasanità, dalla corruzione alla qualità della vita); quella del «Sud delle speranze», centrata sulle espe-