

RAPPORTO
ASTRIL 2022

**Mercato
del lavoro,
contrattazione
e salari in Italia:
1990-2021**



Roma Tre Press
2023



*Università degli Studi Roma Tre
Dipartimento di Economia*

RAPPORTO
ASTRIL 2022
**Mercato del lavoro,
contrattazione
e salari in Italia: 1990-2021**

a cura di

*ENRICO SERGIO LEVRERO,
RICCARDO PARIBONI,
DAVIDE ROMANIELLO*

I s *COLLANA DEI
RAPPORTI ASTRIL*



*Roma TriE-Press
2023*

COLLANA DEI RAPPORTI ASTRIL

Direttore

Enrico Sergio Levrero

Comitato scientifico

Silvia Ciucciovino, Sebastiano Fadda, Enrico Sergio Levrero, Antonella Palumbo, Paolo Piacentini, Pasquale Tridico, Leonello Tronti

Comitato editoriale

Fabrizio Antenucci, Michele Bavaro, Matteo Deleidi, Stefano Di Bucchianico, Claudia Fontanari, Maria Giovannone, Enrico Sergio Levrero, Riccardo Pariboni, Walter Paternesi Meloni, Davide Romaniello, Luigi Salvati

Coordinamento editoriale

Gruppo di Lavoro *Roma TrE-Press*

Impaginazione e cura editoriale

teseo  editore Roma teseoeditore.it

Elaborazione grafica della copertina

* mosquitoroma.it

Edizioni Roma TrE-Press ©

Roma, settembre 2023

ISBN: 979-12-5977-199-5

<http://romatrepres.uniroma3.it>

Quest'opera è assoggettata alla disciplina Creative Commons attribution 4.0 International Licence (CC BY-NC-ND 4.0) che impone l'attribuzione della paternità dell'opera, proibisce di alterarla, trasformarla o usarla per produrre un'altra opera, e ne esclude l'uso per ricavarne un profitto commerciale.



FORTE

L'attività della *Roma TrE-Press* è svolta nell'ambito della
Fondazione Roma Tre-Education, piazza della Repubblica 10, 00185 Roma.

Indice

1.	Introduzione	11
	<i>E.S. Levrero, R. Pariboni e D. Romaniello</i>	
2.	Lo spreco di lavoro in Italia	15
	<i>F. Antenucci, S. Di Bucchianico e L. Salvati</i>	
2.1	L'evoluzione dei tassi di partecipazione, occupazione e disoccupazione	16
2.2	Sottoccupazione e part-time involontario: implicazioni per la misurazione dello "spreco" di lavoro	30
	2.2.1 Il tasso di sottoccupazione – 2.2.2 Incidenza della sottoccupazione tra i lavoratori part-time – 2.2.3 Il fenomeno del part-time involontario – 2.2.4 Un indicatore alternativo al tasso di disoccupazione per cogliere il fenomeno della sottoccupazione	
2.3	Gli effetti della pandemia sul mercato del lavoro: alcune evidenze empiriche	41
2.4	Il mercato del lavoro nel contesto europeo: un confronto internazionale	44
	Appendice A – Nota sulla popolazione in età da lavoro	52
	Appendice B – Il confronto internazionale in base al NAWRU	54
3.	La misura del prodotto potenziale nel contesto dell'Unione Europea e la disoccupazione strutturale (Nawru)	57
	<i>C. Fontanari e R. Pariboni</i>	
3.1	Prodotto potenziale e bilancio strutturale	57
3.2	Le metodologie di stima del prodotto potenziale	60
3.3	Diverse interpretazioni teoriche	65
4.	La posizione dei lavoratori nella contrattazione salariale	69
	<i>M. Deleidi, D. Romaniello e L. Salvati</i>	
4.1	La distribuzione dell'occupazione: una indagine settoriale e per tipologia contrattuale	70
	4.1.1 La distribuzione settoriale dei lavoratori – 4.1.2 La distribuzione dell'occupazione per tipologia contrattuale – 4.1.3 La durata dei rapporti di lavoro in Italia	
4.2	La situazione contrattuale e la copertura della contrattazione collettiva nei principali comparti privati e pubblici	85
4.3	Il grado di sindacalizzazione nel settore privato e pubblico	89

4.4	L'intensità del conflitto salariale	92
4.5	La flessibilità del lavoro: misurazione e rilevanza macroeconomica	95
	4.5.1 L'indice EPL: un confronto internazionale – 4.5.2 Flessibilità del mercato del lavoro e dinamiche occupazionali	
4.6	Conclusioni	100
5.	L'evoluzione della disuguaglianza e della povertà in Italia	105
	<i>M. Bavaro</i>	
5.1	L'andamento dei principali indici di disuguaglianza di reddito e ricchezza	105
	5.1.1 La disuguaglianza del reddito – 5.1.2 La disuguaglianza della ricchezza	
5.2	Le tendenze degli indici di povertà assoluta e relativa	112
	5.2.1 I numeri ufficiali sulla povertà in Italia – 5.2.2 Politiche di contrasto alla povertà – 5.2.3 Il fenomeno dei lavoratori poveri	
6.	L'andamento dei salari e della quota dei salari nel reddito nazionale	131
	<i>W. Paternesi Meloni e R. Pariboni</i>	
6.1	I salari reali nei principali settori	131
6.2	Clup e quota dei salari nel reddito nazionale aggregati e per settore economico	135
	6.2.1 Il CLUP nei principali settori dell'economia italiana – 6.2.2. La quota salari nei vari settori dell'economia italiana	
6.3	I salari reali nel confronto internazionale	149
6.4	I differenziali salariali di genere	152
7.	L'eredità della pandemia: i cambiamenti strutturali in materia di lavoro e welfare	159
	<i>M. Giovannone</i>	
7.1	Note introduttive	159
7.2	Come cambia l'organizzazione del lavoro: il lavoro agile	161
7.3	Salute pubblica e tutela prevenzionistica nei luoghi di lavoro durante e dopo la pandemia	167
	7.3.1 Protocolli anti-contagio, adempimenti prevenzionistici e responsabilità datoriale – 7.3.2. La “micro-riforma” del decreto Fiscale e il Portale nazionale del lavoro sommerso	
7.4	La formazione professionale nel solco del PNRR	177
	7.4.1 Il Fondo Nuove Competenze (FNC) al crocevia tra politiche attive e protezione sociale – 7.4.2. Il programma GOL: obiettivi e prime criticità attuative	

7.5	La riforma degli ammortizzatori sociali sul tracciato dell'universalismo differenziato	184
	7.5.1. Le misure nel dettaglio – 7. 5.2. I passi per un migliore raccordo tra politiche attive e passive	
7.6	Alcune riflessioni, oltre la riforma dei singoli istituti, verso le tutele universali	187
8.	La somministrazione di lavoro: analisi di impatto nel mercato del lavoro tra esigenze di flessibilità e tutela del lavoro	203
	<i>F. Lamberti e N. Caravaggio</i>	
8.1	Nota introduttiva	203
8.2	L'evoluzione storica della domanda di lavoro in somministrazione alla luce delle modifiche del quadro regolatorio	205
	8.2.1. Dal Decreto Biagi al Jobs Act: una spinta verso la flessibilità –	
	8.2.2. Il Decreto Dignità: i limiti di contingentamento e la correlazione con il lavoro a termine – 8.2.3. L'impatto della pandemia sulla somministrazione e le sue caratteristiche di prociclicità	
8.3	L'offerta di lavoro in somministrazione e le sue caratteristiche	214
	8.3.1. L'evoluzione dello stock di lavoratori in somministrazione raffrontato all'intero mercato del lavoro – 8.3.2. Caratteristiche anagrafiche e professionali dei lavoratori in somministrazione	
8.4	Il principio di parità di trattamento e le altre tutele a presidio della qualità dell'occupazione somministrata	219
	8.4.1. I CCNL utilizzati	
8.5	La “non temporaneità” della somministrazione e il rischio di abuso dello strumento	223
	8.5.1. L'interpretazione conforme del concetto euro unitario di “temporaneità” e le conseguenze sanzionatorie – 8.5.2. L'“irrelevanza” dell'eccezione di decadenza, ai fini risarcitori, nelle recenti pronunce giurisprudenziali	
8.6	Conclusioni	232
9.	Distribuzione del reddito, prezzi e occupazione in Italia	237
	<i>E.S. Levrero</i>	
9.1	Salari e forza contrattuale dei lavoratori	237
9.2	Curva di Phillips e margini di profitto	244
9.3	Quali misure di politica economica?	246

La posizione dei lavoratori nella contrattazione salariale

Matteo Deleidi, Davide Romaniello e Luigi Salvati

La forza relativa dei lavoratori nella contrattazione salariale può essere influenzata da un elevato numero di fattori, il cui numero e la cui intensità sono soggetti a modificazioni nel tempo. L'evoluzione di tali fattori, pur non agendo in maniera deterministica, può aiutare a spiegare l'evoluzione dei salari monetari e dei salari reali, nonché di altri aspetti dei rapporti di lavoro che, considerati nel loro insieme, costituiscono le condizioni di lavoro. Nell'analizzare questi aspetti, occorre sempre tener ben presente che ciò che conta è il modo in cui le diverse variabili da considerare, le diverse caratteristiche del mercato del lavoro, dell'economia e della società, interagiscono tra loro.

Tra tali fattori, un ruolo di assoluta preminenza è ricoperto dalle norme che regolano il funzionamento del mercato del lavoro. La minore o maggiore facilità di licenziamento, così come le regole più o meno stringenti sul ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, sono elementi di primaria importanza nel determinare la forza contrattuale di lavoratori e sindacati. Una maggiore incidenza di lavoratori a tempo determinato, ad esempio, può essere associata a una minor forza contrattuale. Il datore di lavoro, infatti, è consapevole di avere dalla sua parte, nel caso in cui il lavoratore richieda migliori condizioni di lavoro, la possibilità di utilizzare la "minaccia" di non rinnovare il contratto di lavoro – uno strumento di contrattazione più facile da utilizzare rispetto al licenziamento.

Allo stesso modo, il grado di sindacalizzazione dei lavoratori rappresenta un fattore determinante degli equilibri tra le parti della contrattazione salariale. Lavoratori più sindacalizzati sono spesso più forti nelle rivendicazioni, in quanto possono contare su una rete, quella sindacale, fortemente organizzata e con la possibilità di ricorso a strumenti (quali lo sciopero, le vertenze collettive e individuali, la prestazione di servizi legali, giudiziali ed extragiudiziali) inaccessibili, o comunque meno accessibili, per il singolo lavoratore. A sua volta, il grado di sindacalizzazione è influenzato da altre variabili. La già citata incidenza dei contratti a tempo determinato può avere un ruolo importante, in quanto il lavoratore a tempo determinato, in virtù della natura provvisoria della sua posizione lavorativa, potrebbe ritenere meno utile iscriversi a un sindacato o portare avanti rivendicazioni collettive.

Di cruciale importanza, poi, in un sistema, come quello italiano, carat-

terizzato dall'assenza di una legge sul salario minimo, è il grado di copertura della contrattazione collettiva. Come si vedrà, si tratta di una variabile che presenta valori molto diversi nel tempo e a seconda dei settori di attività ai quali i contratti collettivi si riferiscono.

Altra variabile di rilievo è la distribuzione settoriale dell'occupazione. Laddove diversi settori presentano, per ragioni storicamente e normativamente determinate, diversi gradi di sindacalizzazione della forza lavoro, il minore o maggior peso relativo, in termini di occupazione, dei diversi settori può portare a variazioni anche importanti nel grado di sindacalizzazione. Diversi settori, inoltre, saranno caratterizzati da diverse incidenze di contratti a tempo determinato o più generalmente atipici.

Assieme alla disoccupazione e sottoccupazione, di cui si è trattato nel capitolo 2, gli aspetti sopracitati influenzeranno la forza contrattuale dei lavoratori rispetto a quella dei datori di lavoro. A sua volta, la forza contrattuale delle parti si rifletterà nelle condizioni stabilite nelle diverse tornate di contrattazione collettiva, condizioni che saranno, in primo luogo, di natura economica, andando a determinare le varie componenti della retribuzione del lavoratore.

In questo capitolo, ci occuperemo di descrivere l'evoluzione di alcune variabili di rilievo negli ultimi decenni e, in particolare, prima e dopo lo scoppio della crisi pandemica. Nel primo paragrafo vedremo come si è modificata nel tempo la distribuzione dell'occupazione sia in termini settoriali sia in termini di tipologie contrattuali. Sarà dato un particolare riguardo al fenomeno dei cosiddetti "part-time involontari" e si descriverà l'evoluzione della cosiddetta "job tenure". Il secondo paragrafo concerne la contrattazione collettiva, mentre il terzo è incentrato sulla sindacalizzazione. Il quarto paragrafo descrive l'evoluzione dell'intensità del conflitto salariale in Italia, mentre il quinto e ultimo paragrafo concerne l'evoluzione ed effetti dell'EPL (Employment Protection Legislation).

4.1. La distribuzione dell'occupazione: un'indagine settoriale e per tipologia contrattuale

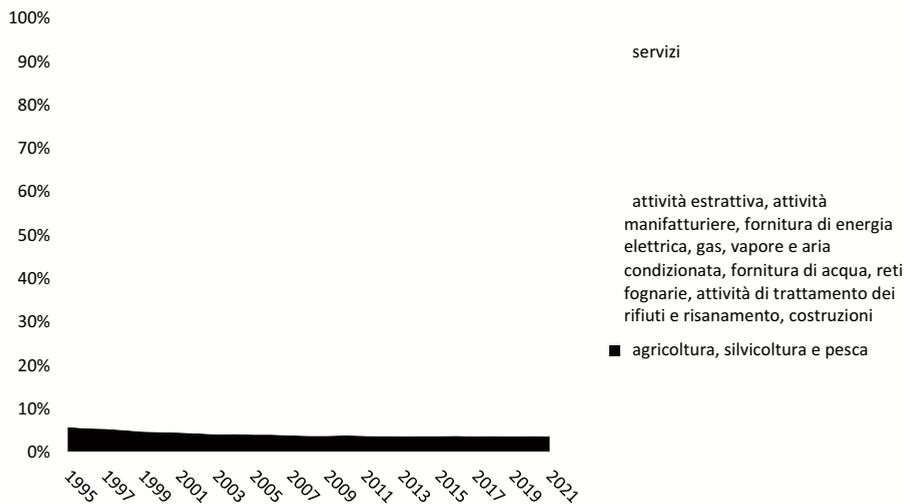
4.1.1 La distribuzione settoriale dei lavoratori

Il 2020 è stato caratterizzato da una perdita di circa 527mila occupati rispetto all'anno precedente, dopo sei anni (2014-19) di crescita. In termini assoluti, nella serie storica dal 1995, si tratta della perdita più consistente rispetto all'anno precedente (più ampia di quella del 2009, circa 418mila unità in meno rispetto al 2008, e di quella del 2013, circa 444mila unità in meno rispetto al 2012). Il 2021 ha mostrato un incremento di circa 149mila occupati rispetto all'anno precedente.

Le conseguenze del lockdown e del blocco di alcune attività sull'andamento dell'occupazione sono state molto diversificate nei diversi macrosettori. Diventa, dunque, interessante studiare i modi in cui i diversi settori hanno reagito allo shock derivante dalla crisi del 2020.

La distribuzione settoriale dei lavoratori, però, non è importante soltanto dal punto di vista degli effetti della crisi COVID-19 o, in generale, soltanto dal punto di vista degli effetti diversificati che contrazioni dell'attività economica hanno sui diversi settori. Essa diventa rilevante anche per spiegare l'evoluzione dei tassi di sindacalizzazione e, quindi, attraverso ciò, della forza contrattuale dei lavoratori. È rilevante, inoltre, anche per quanto riguarda il grado di copertura dei contratti collettivi. Come si vedrà nei paragrafi 4.2 e 4.3, infatti, settori diversi e imprese di dimensioni diverse sono normalmente associati a gradi diversi di sindacalizzazione e copertura della contrattazione collettiva. Variazioni nella composizione settoriale dell'occupazione possono dunque costituire un elemento fondamentale nell'evoluzione del potere di contrattazione dei lavoratori e dei sindacati e, dunque, dei salari e della distribuzione.

Figura 4.1 – Occupazione per settore



Fonte: ISTAT

Nel 2021 la percentuale di occupati nel settore dei servizi sul totale degli occupati è pari al 72,8%. Gli occupati nei settori delle attività estrattive, manifatturiere, costruzioni, etc., contano per il 23,5% del totale. Infine, gli occupati nei settori agricoltura, silvicoltura e pesca costituiscono il rimanente 3,7%.

La perdita di occupati nel 2020 è concentrata sostanzialmente solo nel

settore dei servizi, che perde circa 515mila occupati (il 97,5% del totale delle perdite, a fronte di un peso sul totale degli occupati, pari, nel 2019, circa al 73%). Circa 12mila sono gli occupati in meno nei settori delle attività estrattive, manifatturiere, costruzioni, etc., mentre resta sostanzialmente invariato il numero degli occupati in agricoltura, silvicoltura e pesca. La risalita del numero degli occupati nel 2021 è stata, anche in termini assoluti, più forte nei settori delle attività industriali (+96mila circa) che in quello dei servizi (+54mila).

Le differenze nell'incidenza sul totale delle perdite di occupati nei singoli macrosettori nel 2020 dipende da due fattori. Da un lato, hanno inciso i provvedimenti del Governo di chiusura di alcune attività economiche come conseguenza della crisi pandemica. Mentre, infatti, alcuni settori sono stati considerati essenziali, e hanno quindi continuato ad operare anche durante il lockdown iniziato a marzo 2020, altri settori sono stati "bloccati". Come si vedrà anche più avanti, il settore dei servizi è stato quello maggiormente interessato dal blocco delle attività economiche. Inoltre, anche la protezione dell'occupazione nei vari settori è stata diversificata. Se, infatti, i lavoratori a tempo indeterminato sono stati protetti dalla perdita del posto di lavoro attraverso il blocco dei licenziamenti, associato all'estensione della cassa integrazione guadagni a imprese che, per appartenenza settoriale e dimensione occupazionale, sarebbero risultate escluse, non può dirsi altrettanto per i lavoratori con contratti a tempo determinato. Sono stati questi ultimi, come si vedrà più avanti, ad aver sopportato le maggiori perdite occupazionali. E il settore dei servizi è quello che più degli altri utilizza intensamente i contratti a tempo determinato.

Per la prima volta dal 1995, in conseguenza di quanto descritto, il peso dell'occupazione nei servizi sul totale si è ridotto rispetto all'anno precedente, passando dal 73,5% al 73%. Questa percentuale cala ulteriormente nel 2021, portandosi al 72,8%.

Andando più nel dettaglio, sulla perdita di circa 515mila occupati registrata nel 2020 nel settore dei servizi, la quota più ampia si registra nel sottosettore che comprende commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, trasporto e magazzinaggio, nonché servizi di alloggio e di ristorazione. Si tratta di una perdita di quasi 335mila occupati, ovvero il 65% delle perdite nel macrosettore dei servizi (da confrontare con un peso del sottosettore nel 2019 poco inferiore al 36% degli occupati totali nei servizi). Il 15,3 per cento delle perdite nei servizi si concentra nelle attività artistiche, di intrattenimento e divertimento, nella riparazione di beni per la casa e altri servizi (settore che pesa per circa il 13,9% sul totale degli occupati nei servizi). Negli altri sottosettori, la perdita occupazionale è in linea o inferiore rispetto al peso totale sul numero degli occupati nei servizi.

Il risultato del sottosettore che comprende commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli, trasporto e magazzinaggio, nonché servizi di alloggio e di ristorazione è dovuto al fatto che le imprese dei

servizi di alloggio e ristorazione sono state tra le più colpite dal blocco delle attività economiche conseguenti al lockdown. Inoltre, nelle medesime, è elevata l'incidenza dei contratti a tempo determinato, sui quali non ha inciso il blocco dei licenziamenti. Il settore del commercio, invece, pur essendo anch'esso ad alta incidenza di contratti a tempo determinato, sembra aver retto maggiormente il colpo, stando anche a quanto esposto in una nota della Direzione centrale Studi e ricerche dell'INPS (INPS, 2020), nella quale si legge: "Si evince come i settori [...] con un'elevata incidenza di attività bloccate e contestualmente con salari e settimane lavorate inferiori alla media, sono: costruzioni; alloggio e ristorazione (che mostra salari e settimane lavorate decisamente sotto la media e che fanno sovente riferimento al settore turistico); attività artistiche, sportive e intrattenimento (anche in questo caso salari e settimane ben al di sotto della media); altre attività di servizi. Per il commercio vi è una evidenza meno netta, dove da una parte ben l'83% delle attività risulta bloccata, ma dall'altra con un salario medio di settore e un numero di settimane lavorate in linea con le medie nazionali".

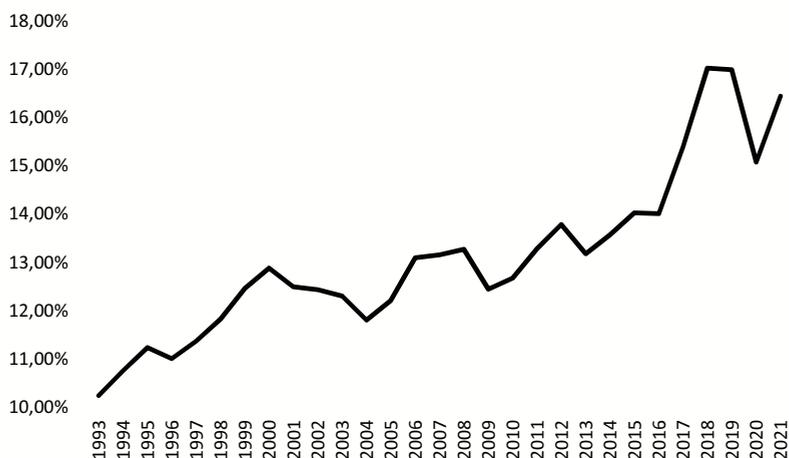
4.1.2 La distribuzione dell'occupazione per tipologia contrattuale

4.1.2.1 *La diffusione dei contratti a tempo determinato*

Il ricorso a contratti a tempo determinato, misurato come rapporto tra i lavoratori a tempo determinato e il totale dei lavoratori dipendenti è andato aumentando in maniera alquanto regolare dal 10,3% del 1993, anno d'inizio della relativa serie storica, fino al 2016 (14%). Gli anni 2017 e 2018 sono stati caratterizzati da un incremento più pronunciato, che ha portato la percentuale al 15,4% nel 2017 e al 17% nel 2018. La percentuale è rimasta relativamente stabile tra 2018 e 2019. Nel 2020, come si vede dal grafico che segue (Fig. 4.2), la percentuale in questione ha fatto registrare un crollo di due punti percentuali e il rapporto tra dipendenti a tempo determinato e dipendenti totali si è attestato al 15,1%. Il 2021 fa registrare una ripresa della percentuale di occupati a tempo determinato, che si porta al 16,4%²⁰.

²⁰ Con il Regolamento (UE) 2019/1700 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 ottobre 2019, che istituisce un quadro comune per le statistiche europee sulle persone e sulle famiglie, sono state apportate alcune modifiche alla metodologia applicata alla Rilevazione sulle forze di lavoro. Il nuovo Regolamento si applica dal 2021. Attualmente, i dati relativi ai contratti a tempo determinato calcolati sulla base del nuovo regolamento sul sito dell'Istat partono dal 2018. I dati basati sul precedente regolamento hanno come anno terminale il 2020. Per questo, come per i grafici successivi (fino alla Fig. 4.9), il valore relativo all'anno 2021 è calcolato sulla base del Regolamento (UE) 2019/1700. I valori fino al 2020 sono relativi alle stime calcolate con il Regolamento precedente.

Figura 4.2 – Percentuale di lavoratori a tempo determinato sul totale dei lavoratori dipendenti



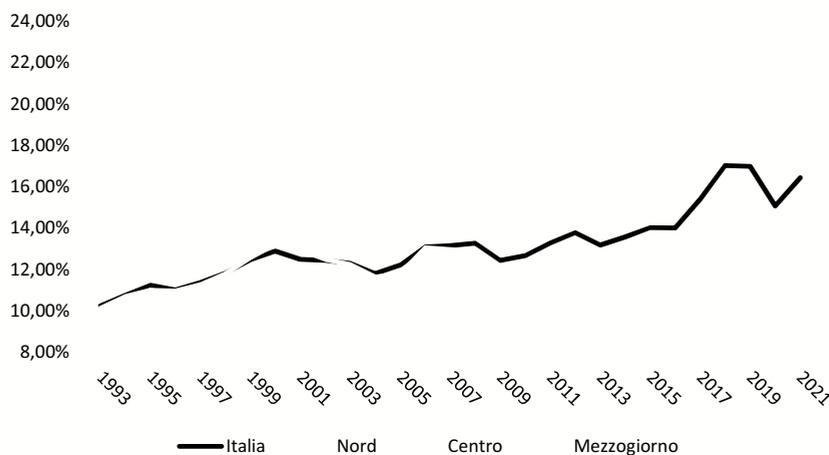
Fonte: ISTAT

Volendo spiegare le dinamiche degli ultimi anni, è possibile pensare che l'interruzione della crescita impetuosa del ricorso ai contratti a tempo determinato, registrata nel 2019, sia da attribuire all'adozione del cd. "decreto dignità" (decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2018, n. 96), che, modificando il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina dei contratti di lavoro, ha introdotto norme più restrittive sul ricorso a tali contratti.

Quanto, invece, alla ripida discesa fatta registrare nel 2020, questa sembra essere un effetto della crisi economica successiva alla pandemia da Covid-19. È infatti evidente che, stante il blocco dei licenziamenti introdotto dal Governo in carica all'epoca, il peso della crisi si sia scaricato in primo luogo sulle spalle dei lavoratori a tempo determinato, che non si sono visti rinnovare i contratti. In aggiunta a ciò, come spiegato nella già citata nota INPS, i settori bloccati per la pandemia sono anche quelli caratterizzati da una maggiore incidenza dei contratti a tempo determinato.

Andando ad analizzare la diversa incidenza su base territoriale dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti di lavoro dipendente, si nota come essa sia costantemente più elevata della media nelle regioni del Mezzogiorno, sostanzialmente in linea o poco al di sotto della media in quelle del Centro e inferiore alla media in quelle del Nord. Le cause di tali diverse incidenze sono probabilmente da attribuire alla maggior debolezza e alla maggiore incertezza che caratterizza l'economia delle regioni meridionali e insulari rispetto al resto del Paese. Ciò permette alle imprese di avere una maggiore

Figura 4.3 – Incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dei dipendenti (per ripartizione geografica)



Fonte: ISTAT

flessibilità in fase di assunzione, sapendo di avere altresì maggiore flessibilità nel caso di separazione dal lavoratore, essendo a tal fine sufficiente il mancato rinnovo contrattuale. Dal punto di vista dei lavoratori, d'altro canto, ciò implica maggiore precarietà e maggiore difficoltà nel prendere decisioni a lungo termine – elemento che, causando una riduzione dei consumi di beni durevoli e non durevoli, comporta un ulteriore indebolimento di economie già di per sé caratterizzate da scarse dinamiche di domanda.

Per quanto riguarda le differenze di genere (Fig. 4.4), pur in un contesto nel quale l'incidenza tra le donne è maggiore lungo tutta la serie storica, è interessante notare la progressiva convergenza delle due categorie, che si è registrata in maniera sostanzialmente identica nelle tre ripartizioni geografiche. Nel 1993 l'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti di lavoro dipendente era superiore alla media tra gli individui di genere femminile (13,1% contro la media del 10,3%) e inferiore alla media tra quelli di genere maschile (8,5%). Nel 2020 l'incidenza è del 14,9% tra i maschi e del 15,3% tra le femmine, contro una media del 15,1%. È possibile che le progressive liberalizzazioni del mercato del lavoro abbiano portato a una sempre maggiore crescita dell'incidenza del ricorso a contratti a termine in settori nei quali prevale la componente maschile. Alcuni settori, tradizionalmente caratterizzati da una prevalenza di lavoratori di genere maschile, potrebbero aver iniziato, in anni recenti, a far ricorso con maggior frequenza a contratti a tempo determinato rispetto ai primi anni presenti nelle serie storiche.

Figura 4.4 – Incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dei dipendenti (per genere)



Fonte: ISTAT

Nel 2021 si nota, come già detto, un aumento dell'incidenza in entrambe le categorie, sebbene l'incremento sia più marcato tra le donne (per le quali l'incidenza si porta al 17,3%) che tra gli uomini (15,7%). I dati suggeriscono, dunque, un'inversione di tendenza nella convergenza di cui abbiamo parlato. Occorreranno altri anni per valutare se si tratti, effettivamente, di una nuova tendenza nel mercato del lavoro o di una temporanea deviazione da quelle in atto.

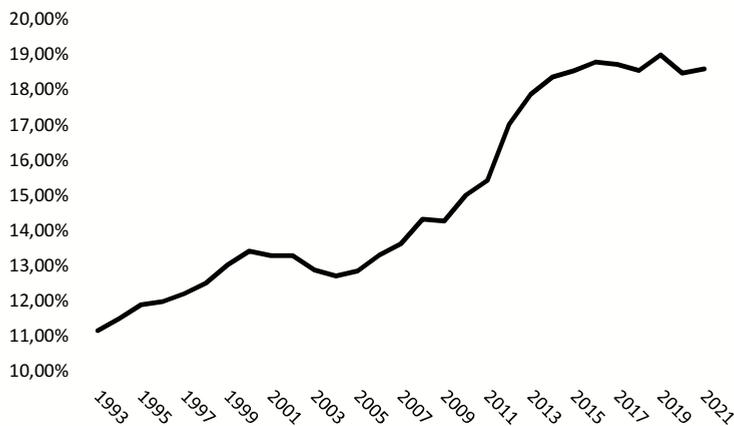
4.1.2.2 La diffusione del lavoro part-time e la sottoccupazione

Nel 2020 l'incidenza del totale dei lavoratori part-time sul totale degli occupati è pari al 18,5%. Rispetto al 2019, l'incidenza è caduta di 0,5 punti percentuali. Nel 2021, il valore è sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente, attestandosi al 18,6%.

In generale, sembra confermarsi la tendenza degli ultimi anni, che ha visto un rallentamento della crescita dell'incidenza di tali contratti sul totale degli occupati, con un appiattimento progressivo della crescita della curva (Fig. 4.5).

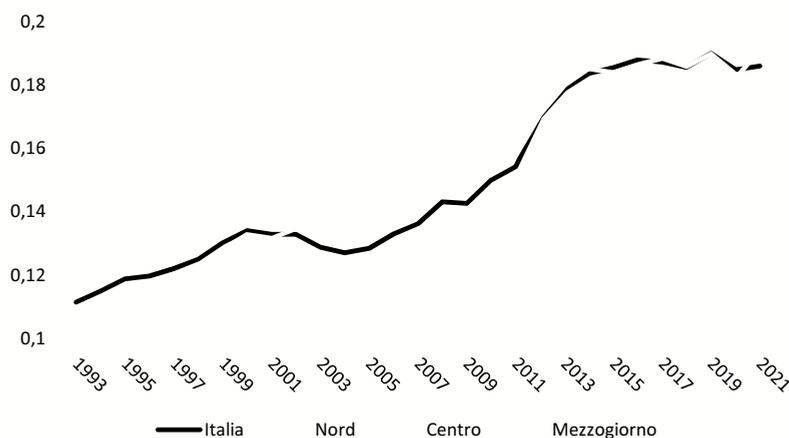
La riduzione del 2020 può essere il risultato dal fatto che i settori maggiormente colpiti dalle chiusure sono anche quelli in cui è elevata l'incidenza del ricorso a contratti a tempo parziale. In particolare, il settore di alloggi e ristorazione mostra un'incidenza particolarmente elevata di questi contratti sul totale degli occupati, arrivando a superare, nel 2019, il 60% (contro il 40% del più ampio settore dei servizi e il 12,7 dell'industria; ISTAT, 2021). L'incidenza nel 2021 è più elevata nella ripartizione Centro, dove si attesta al 19,3%.

Figura 4.5 – Incidenza degli occupati a tempo parziale sul totale degli occupati



Fonte: ISTAT

Figura 4.6 – Incidenza degli occupati a tempo parziale sul totale degli occupati (per ripartizione geografica)



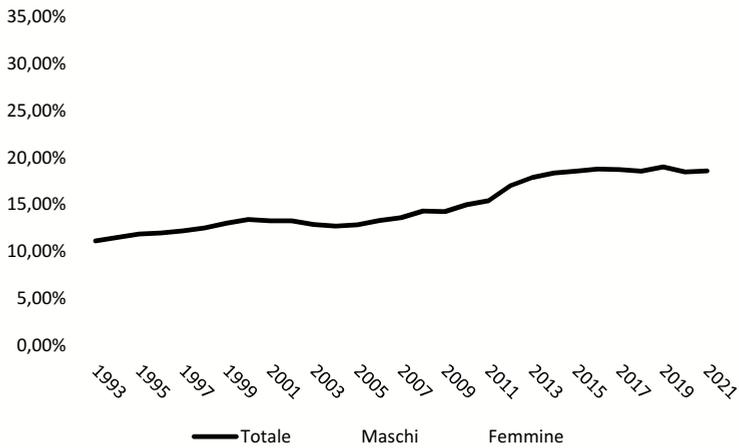
Fonte: ISTAT

Sempre nel 2021, l'incidenza è pari al 31,6% per le femmine e al 9,61% per i maschi. Resta dunque confermata l'ampia forbice tra la popolazione maschile e quella femminile, con quest'ultima interessata in misura considerevolmente maggiore rispetto a quella maschile.

Suddividendo la popolazione per ripartizione geografica, per quanto

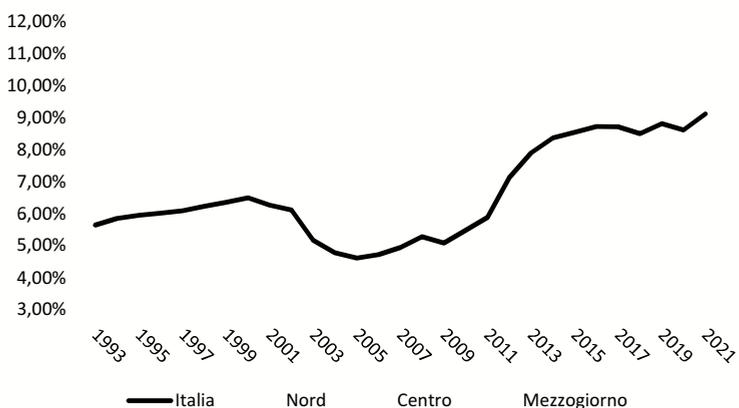
riguarda la popolazione femminile non sembrano potersi evidenziare differenze di rilievo tra Nord, Centro e Mezzogiorno. Più marcate le differenze tra zone del Paese tra i maschi, con il Mezzogiorno che fa registrare la più alta incidenza del part-time e il Nord che si colloca su percentuali sensibilmente inferiori alla media nazionale.

Figura 4.7 – Incidenza degli occupati a tempo parziale sul totale degli occupati (per genere)



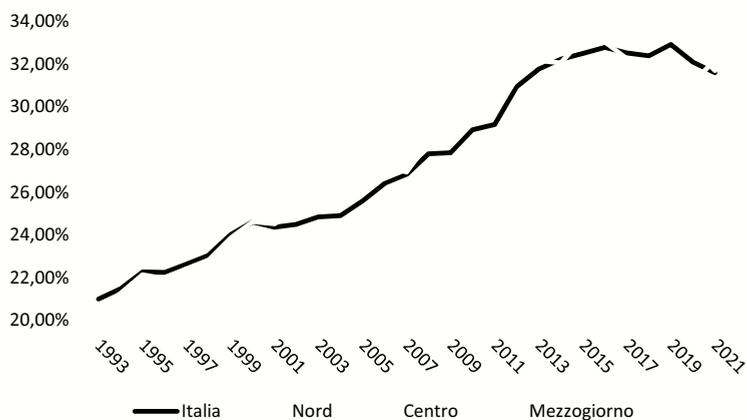
Fonte: ISTAT

Figura 4.8 – Incidenza degli occupati a tempo parziale sul totale degli occupati (maschi, per ripartizione geografica)



Fonte: ISTAT

Figura 4.9 – Incidenza degli occupati a tempo parziale sul totale degli occupati (femmine, per ripartizione geografica)



Fonte: ISTAT

Nel valutare gli effetti sul mercato del lavoro dell'incidenza dei contratti a tempo parziale occorre in primo luogo sottolineare che questa categoria di contratti ha una funzione sostanzialmente diversa a seconda che la si guardi dal punto di vista del lavoratore o dal punto di vista dell'impresa. Dal punto di vista del lavoratore, il lavoro a tempo parziale può essere volontario o involontario. Si definisce part-time involontario quello nel quale il lavoratore accetta un lavoro part-time in assenza di opportunità di lavoro a tempo pieno. Nel part-time volontario, il lavoratore, invece, è soddisfatto del fatto di avere un lavoro part-time e non desidererebbe un lavoro a tempo pieno.

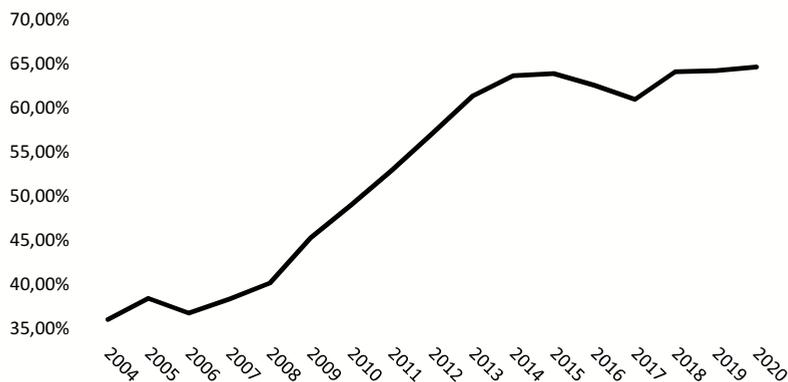
Per l'impresa, invece, il ricorso a un contratto part-time è una decisione che riflette, il più delle volte, le esigenze dell'attività produttiva. Da questo punto di vista è chiaro che nel caso del lavoratore part-time volontario vengono a conciliarsi due esigenze: quella dell'imprenditore, che ha bisogno di forza lavoro per un tempo inferiore rispetto a quello previsto da un contratto a tempo pieno, e quella del lavoratore, che trova positivo lavorare part-time perché ciò gli consente, ad esempio, di svolgere un'altra attività o, semplicemente, gli permette di conciliare in maniera più agevole il bilanciamento tra lavoro e vita privata.

Del tutto diverso è il discorso nel momento in cui parliamo di lavoratori part-time involontari. In questo caso, il lavoratore si trova suo malgrado a lavorare per meno ore rispetto a quelle previste da un contratto full-time. Diventa, dunque, di primaria importanza analizzare l'andamento dei part-time involontari sul totale dei lavoratori part-time.

Part-time involontario

Nel 2020²¹ la percentuale di part-time involontari sul totale dei lavoratori a tempo parziale è pari al 64,6%, un valore sostanzialmente simile a quello dell'anno precedente (64,2%). La serie storica, se si fa eccezione per il 2017, è in crescita ininterrotta dal 2006, quando si attestava al 36,7%. Si registra, però, a partire dall'anno 2013, un sensibile appiattimento della curva.

Figura 4.10 – Percentuale part-time involontario su totale part-time



Fonte: ISTAT

Si tratta di un fenomeno la cui incidenza è maggiore tra gli uomini (74,2% nel 2020) che tra le donne (61,1%). La prevalenza degli uomini rispetto alle donne, in percentuale sul totale, è confermata lungo tutta la serie storica, che parte dal 2004. Questa prevalenza, così radicata, potrebbe indicare il fatto che le donne siano più propense degli uomini ad accettare lavori part-time. Data, però, la distribuzione tra i generi dei carichi di cura nelle famiglie italiane, occorre prendere in considerazione che il maggior tasso di “volontarietà” del part-time femminile derivi semplicemente dall’assenza di alternative nell’espletamento del lavoro di cura. Un’indagine ILO del 2018²² sottolinea che, mentre le donne svolgono 5 ore e 5 minuti al giorno di lavoro non retribuito di assistenza e cura, gli uomini sono impegnati soltanto per un’ora e 48

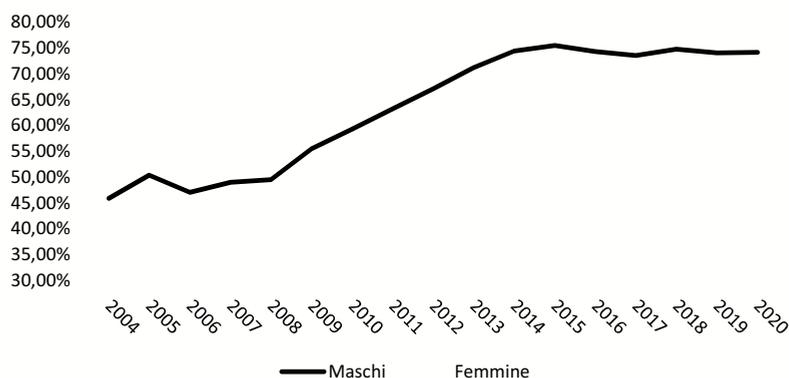
²¹ Alla data di redazione di questo capitolo l’ISTAT non ha ancora reso noti i dati per il 2021, mentre l’Eurostat riporta un tasso di part-time involontario pari al 62,8%. Le due serie, tuttavia, mostrano delle discrepanze che non le rendono confrontabili.

²² ILO, 2018. *Prospettive occupazionali e qualità del lavoro di assistenza e cura in Italia*. <https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_633509/lang-it/index.htm>. Nota estratta dal rapporto ILO, 2018. *Care work and care jobs for the future of decent work*. <https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang-en/index.htm>.

minuti al giorno. In generale, le donne si occupano del 74% del totale di tali ore di lavoro non retribuito. In altri termini, se le donne dichiarano di lavorare part-time volontariamente, ciò potrebbe derivare dal fatto che il part-time è l'unica possibilità per gestire il lavoro non retribuito di cura e assistenza.

In generale, la forte incidenza dei part-time involontari sul totale suggerisce che la possibilità di ricorrere al lavoro parziale, nel mercato del lavoro italiano, riflette più le esigenze produttive delle imprese che quelle di conciliazione vita privata-lavoro dei lavoratori.

Figura 4.11 – Part-time involontari su totale part-time (per genere)



Fonte: ISTAT

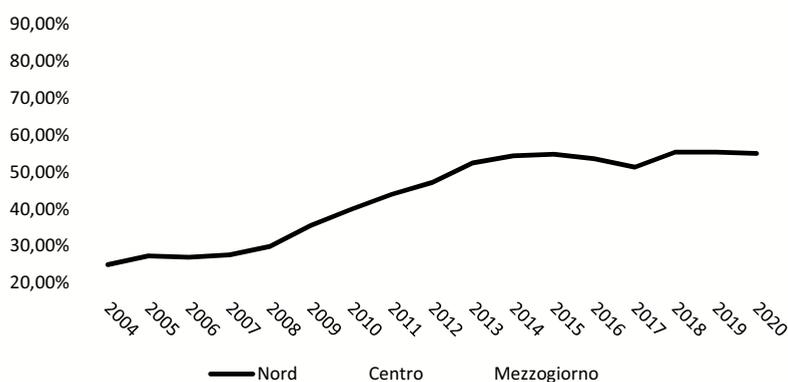
Per quanto riguarda la suddivisione per ripartizione geografica, l'incidenza dei part-time involontari sul totale è considerevolmente più elevata nelle regioni del Mezzogiorno (79,9% nel 2020) rispetto al Centro (68,6%) e al Nord (55,1%). Anche in questo caso, questo ordinamento è confermato sin dal 2004.

Anche questo dato è compatibile con quanto osservato in precedenza: il fatto che il part-time involontario sia più elevato nel Mezzogiorno per tutta la durata delle serie storiche sembra confermare che il part-time riflette più le esigenze produttive che quelle di conciliazione vita privata-lavoro: laddove l'attività economica è maggiormente depressa, le imprese trovano più conveniente assumere lavoratori part-time senza che per questi ultimi ne derivi un particolare vantaggio.

Va inoltre sottolineato che le esigenze delle imprese, che conducono queste ultime a stipulare contratti part-time, non sono necessariamente strettamente produttive. In alcuni casi, la stipulazione di contratti part-time riflette pratiche illecite ed evasione fiscale e contributiva. Sebbene non siano disponibili dati particolarmente recenti, è possibile affermare che nel Mezzogiorno è più diffuso, rispetto ad altre aree del Paese, il fenomeno dei cosiddetti "falsi part-

time”, ovvero di quei lavoratori inquadrati come part-time, che, però, lavorano a tempo pieno. In un working paper Istat del settembre 2014²³ sono riportate le stime relative a tale fenomeno. Si tratta di lavoratori per i quali le denunce contributive effettuate si riferiscono a contratti part-time, ma che nelle interviste relative a indagini di tipo Labour Force Survey hanno dichiarato di lavorare full-time. Il risultato è che il fenomeno è più pronunciato nel Mezzogiorno, dove il 30,3% dei part-time considerati ricade nella casistica in questione. La percentuale scende al 23,5% al Centro e non supera il 19% nelle ripartizioni Nord ovest e Nord est.

Figura 4.12 – Part-time involontari su totale part-time (per ripartizione geografica)

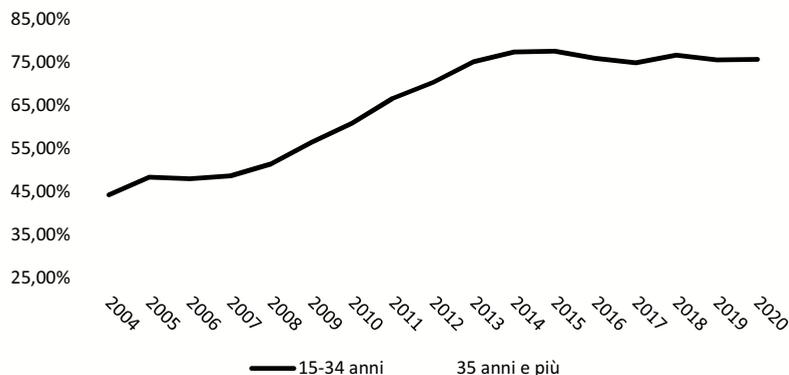


Fonte: ISTAT

Suddividendo la popolazione per classe d'età (15-34 anni e 35 anni e più) è possibile vedere che l'incidenza del fenomeno dei part-time involontari è considerevolmente maggiore tra i più giovani (75,6% nel 2020 per la classe d'età 15-34) che tra i soggetti di età più elevate (60,9% per la classe d'età che comprende i soggetti dai 35 anni in su), confermando la più marcata debolezza dei lavoratori giovani nel mercato del lavoro italiano.

²³ De Gregorio, C. & Giordano, A., “Nero a metà”: contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane. Istat Working Papers, n. 3/2014. <<https://www.istat.it/it/archivio/132545>>.

Figura 4.13 – Part-time involontari su totale part-time (per classe d'età)



Fonte: ISTAT

4.1.3 La durata dei rapporti di lavoro in Italia

Con l'espressione "job tenure" si fa riferimento alla durata dell'attuale rapporto di lavoro di un determinato soggetto. In altri termini, preso un lavoratore dipendente, la "job tenure" ci dice da quanto tempo quel soggetto lavora nello stesso posto di lavoro o con lo stesso datore di lavoro. Diversi settori e diverse economie saranno caratterizzati da diversi valori medi della job tenure. Inoltre, vi saranno economie e settori nei quali sono più numerosi, in percentuale del totale, i lavoratori che si trovano in un determinato posto di lavoro da meno di un mese, da meno di sei mesi e così via.

L'interpretazione di questo indicatore è particolarmente complessa e deve tener conto di una molteplicità di fattori. Da un lato, incide in maniera decisiva il grado di liberalizzazione del mercato del lavoro. Una bassa job tenure media o un'alta incidenza di lavoratori con job tenure al di sotto, ad esempio, di sei mesi o di un anno, potrebbero essere considerati indicatori di un mercato del lavoro in cui i rapporti lavorativi sono più mobili e precari.

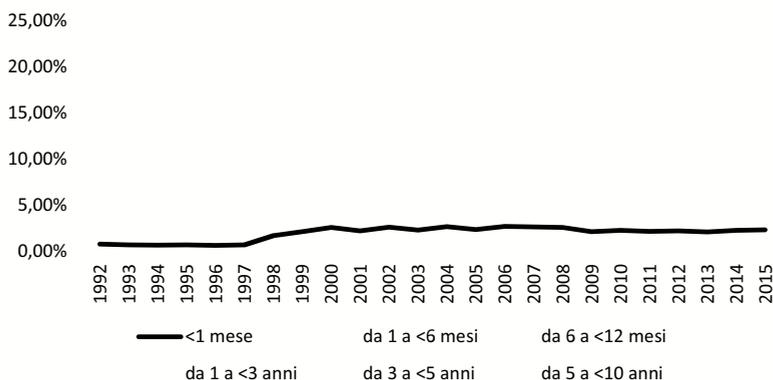
Allo stesso tempo, però, si può immaginare che un alto livello medio di job tenure o una scarsa incidenza di rapporti di lavoro in corso da poco tempo possano verificarsi in periodi di crisi economica, durante i quali spesso il peso della crisi si scarica prima sui soggetti entrati da poco tempo in una determinata azienda o semplicemente legati a un rapporto di lavoro a termine che non viene rinnovato. Le stesse dinamiche potrebbero essere causate, ad esempio, da un aumento dell'età pensionabile, che fa aumentare per qualche anno il numero di soggetti in rapporti di lavoro di lunga durata e riduce l'afflusso di lavoratori "nuovi".

Parallelamente, un basso livello medio di job tenure o un aumento dei rapporti di lavoro in corso da poco tempo potrebbero indicare una fase di ripresa o, in generale, di forte espansione, in cui soggetti che erano al di fuori del mondo del lavoro (disoccupati e giovani in cerca di prima occupazione) vi entrano, facendo crescere il numero di soggetti contrattualizzati da poco tempo.

La serie storica nei dati OECD relativa alla Job tenure per l'Italia è completa dal 1992 al 2015. In questi anni sono presenti i dati relativi ai soggetti che sono nell'attuale contratto di lavoro da: meno di un mese; da uno a sei mesi; da sei a dodici mesi; da un anno a tre anni; da tre a cinque anni; da cinque a dieci anni; da più di dieci anni. Per quanto riguarda gli anni dal 2016 al 2020, mancano i dati relativi ai soggetti che hanno una durata dell'attuale rapporto di lavoro compresa tra uno e dieci anni. Nei grafici che seguono vediamo l'incidenza delle diverse durate del rapporto di lavoro per gli anni 1992-2015. Per facilità di visualizzazione conviene utilizzare due diversi grafici per indicare, da un lato, l'andamento dei rapporti di lavoro di durata inferiore ai dieci anni e, dall'altro, quelli superiori o uguali a dieci anni.

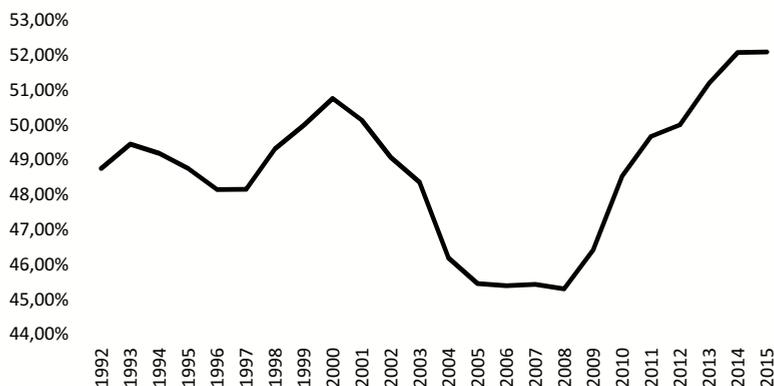
I dati ci mostrano che negli anni considerati è andata aumentando l'incidenza dei rapporti di lavoro di durata inferiore a un mese, dallo 0,76% del totale del 1992 al 2,32% del 2020. Dal 1992, anno di inizio delle serie storiche, sono rimaste comprese tra il 3% e il 4% le incidenze relative ai lavoratori in un rapporto di lavoro di durata compresa tra uno e sei mesi e tra sei e dodici mesi. Nello stesso periodo si è considerevolmente ridotta l'incidenza dei rapporti di lavoro di durata compresa tra uno e tre anni che sono passati dal 13,9 del 1992 al 9,1% del 2015. Si è andata inoltre via via riducendo l'incidenza dei contratti compresi tra tre e cinque anni, passata dal 12,2% al 9,2%. L'incidenza dei contratti compresi tra cinque e dieci anni è passata dal 18,1% del 1992 al 19,6%

Figura 4.14 – Job tenure - Lavoro dipendente (fino a dieci anni)



Fonte: OECD

Figura 4.15 – Job tenure - Lavoro dipendente (10 anni e più)



Fonte: OECD

del 2015. Infine, è andata aumentando l'incidenza dei rapporti di lavoro di durata ultradecennale, dal 48,8% del 1992 al 52,1% del 2015. Per quest'ultima categoria va, però, registrato un periodo di forte caduta dell'incidenza negli anni dal 2003 al 2008, anno in cui era arrivata quasi al 45%.

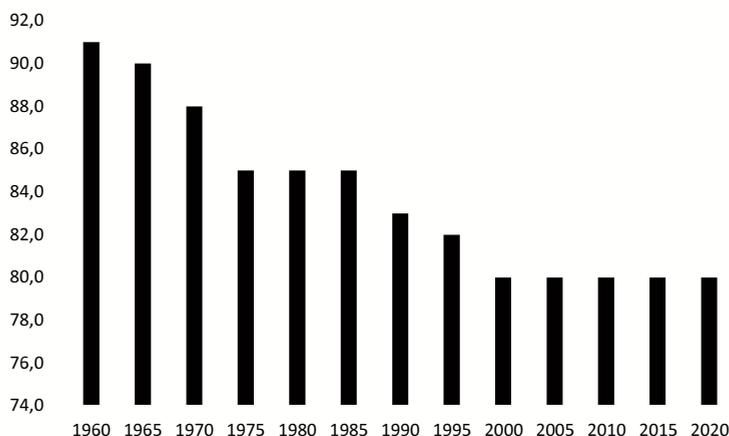
4.2 La situazione contrattuale e la copertura della contrattazione collettiva nei principali comparti privati e pubblici

La contrattazione collettiva in Italia si svolge principalmente a due livelli: a livello di settore – il più importante – e a livello aziendale o, talvolta, distrettuale.

Uno degli ambiti che più è stato interessato dai cambiamenti istituzionali che hanno riguardato il mercato del lavoro è stato quello delle relazioni industriali e del ruolo dei sindacati. Sin dal 1993, il ruolo della contrattazione collettiva tra sindacati e imprese a livello centralizzato (nazionale) è stato via via ridimensionato, vedendo emergere sempre di più forme di contrattazione territoriale o aziendale, tendenza confermata dall'accordo tra le parti sociali del 2011 e dal Testo unico sulla rappresentanza (2014), accordi caratterizzati anche da accesi disaccordi tra le varie sigle Confederali. Inoltre, già dal 2017 furono previste agevolazioni a sostegno della contrattazione aziendale (Legge di Bilancio, 2017) prevedendo, ad esempio, la detassazione del salario variabile definito dai contratti aziendali (CNEL-ISTAT, 2013; Pedersini, 2019).

In questo quadro, a risentirne è stata la definizione stessa di contrattazione collettiva, che non fa riferimento agli accordi avvenuti tra parti sociali a livello "accentrato", quanto piuttosto alla sottoscrizione di un contratto tra rappresentanti delle due parti, indipendentemente dal livello al quale avviene.

Figura 4.16 – Copertura della contrattazione collettiva



Fonte: OECD

Valutare il grado di potere contrattuale dei lavoratori, dunque, a partire dalla sola variabile Collective Bargaining Coverage (CBC) potrebbe portare a valutazioni parziali, soprattutto per quanto riguarda gli anni più recenti della serie. Essa infatti, per come è definita, non permette più di distinguere tra contrattazione “collettiva” a livello aziendale e a livello accentrato dove, si presupponeva, che le associazioni dei lavoratori potessero godere di un maggiore peso contrattuale in virtù della loro rappresentanza generale e svincolata dai rapporti di fabbrica²⁴. Inoltre, a rendere il quadro ancor più complesso, è occorso il fenomeno legato alla proliferazione dei cosiddetti “contratti pirata”²⁵. Si tratta di contratti depositati come CCNL (Contratto collettivo nazionale di lavoro) sebbene stipulati da associazioni di rappresentanza minori e caratterizzati, spesso, da livelli retributivi inferiori anche del 20% rispetto a quelli previsti dai CCNL principali. La diffusione di questi contratti minori, tra l’altro, ha comportato un progressivo indebolimento anche dei contratti tradizionali in quanto in alcuni settori (ad esempio turismo e commercio) le parti sociali hanno siglato accordi che prevedono la possibilità di modifiche in peius delle retribuzioni se prevista da CCNL minori siglati successivamente da almeno uno dei sindacati

²⁴ Secondo quanto si legge nella nota metodologica dell’OCSE, si annovera come contrattazione collettiva una qualsiasi negoziazione o accordo avvenuti tra un datore, o un Gruppo di datori di lavoro, e una o più organizzazioni dei lavoratori. La copertura della contrattazione collettiva, dunque, considera tutti i lavoratori che hanno stipulato un contratto che abbia le caratteristiche sopra menzionate.

²⁵ Nel settembre 2017 i contratti collettivi in vigore depositati presso il CNEL erano ben 373 e nel 2019 già 824.

firmatari del CCNL nazionale (D'Amuri e Nizzi, 2017)²⁶. Vi è, tra l'altro, una quota crescente di imprese che dichiarano di aderire al CCNL pur non essendo iscritte ad alcuna associazione datoriale, il che dimostra come sia in atto un processo di frammentazione sindacale e datoriale che agisce a scapito delle tutele dei lavoratori (INPS, 2021; Bergamante e Marocco, 2017). A risentirne, dunque, oltre che la stima in sé della copertura della contrattazione collettiva, è la validità stessa della variabile. Le ultime stime OECD, infatti, attribuiscono all'Italia un tasso di Collective Bargaining Coverage pari al 100% in tutto il periodo considerato, probabilmente influenzata proprio dalla proliferazione della contrattazione "minore" e dalla prassi giurisprudenziale per cui, quando adito per valutare la legittimità di un accordo salariale, il giudice del lavoro tende a fare riferimento ai minimi tabellari come stabiliti dal contratto prevalente nel settore di riferimento o in quello contiguo. Facendo riferimento ad una stima del CBC resa disponibile dall'OCSE fino al maggio del 2021, si può in ogni caso avere un quadro in linea con quanto complessivamente accaduto alle relazioni industriali e al ruolo dei sindacati in Italia. Come si può evincere dalla Fig. 4.16, il tasso di copertura della contrattazione collettiva segnerebbe una caduta costante per tutto il periodo che va dal 1960 al 2000 passando dal 91% all'80% degli occupati coperti da un contratto collettivo²⁷.

Correlato alla progressiva erosione della contrattazione collettiva nazionale e più in genere del ruolo dei sindacati, vi è un dato particolarmente rappresentativo, che riguarda la percentuale di dipendenti in attesa di rinnovo del contratto o per meglio dire di dipendenti che lavorano con un contratto la cui validità è scaduta (Fig. 4.17).

Il numero di occupati in attesa di rinnovo ha raggiunto un nuovo picco nel 2020 (l'81,3% degli occupati lavorava con un contratto scaduto). Si tratta di un balzo considerevole, considerando che il picco precedente (2016) era pari al 63,6% e che dopo la caduta negli anni 2017 e 2018, il numero di occupati in attesa di rinnovo ha segnato un rialzo nel 2019 toccando quota 46,4%. Come si può notare, l'incidenza media è influenzata soprattutto dalla situazione contrattuale del pubblico impiego dove i ritardi nei rinnovi dipendono, molto probabilmente, anche dalle politiche volte a rispettare i ristretti vincoli di bilancio²⁸. Tuttavia, anche nel settore privato si riscontrano quote considerevoli

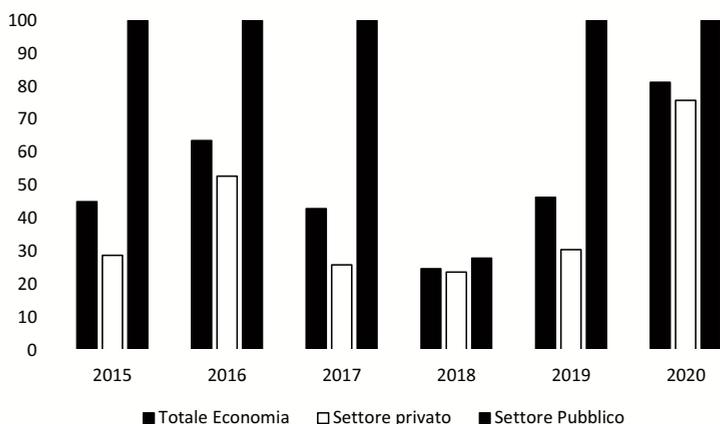
²⁶ Ciò ha portato a una variazione al rialzo della stima della copertura della contrattazione collettiva. Per questo motivo, faremo riferimento ad una stima precedente prodotta dalla stessa organizzazione (OECD) e accessibile fino al 17 maggio 2021.

²⁷ Tale percentuale ci sembra coerente con i risultati dell'indagine INAPP-RIL condotta su un campione di 30.000 imprese dalla quale emerge che circa l'88,9% dei dipendenti dichiara di essere coperto da un CCNL, quota che scende all'82,3% se si considerano anche gli addetti (Bergamante *et al.*, 2021).

²⁸ La contrattazione nel settore pubblico avviene a livello centrale tra i sindacati e l'Agenzia

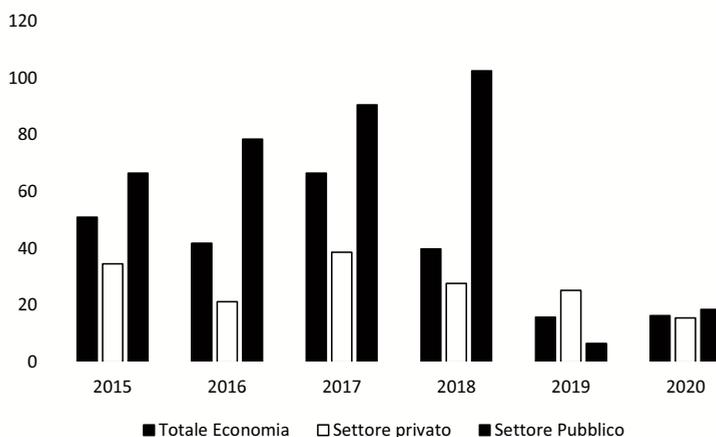
di lavoratori impiegati con contratti la cui validità risulta formalmente scaduta (30,5% nel 2019 e ben 75,8% nel 2020). Un quadro più chiaro si ha analizzando la durata media di vacanza contrattuale.

Figura 4.17 – Copertura della contrattazione collettiva



Fonte: ISTAT

Figura 4.18 – Durata media di vacanza contrattuale (mesi)



Fonte: ISTAT

per la Rappresentanza Negoziante delle Pubbliche Amministrazioni (ARAN) e non esistono forme di contrattazioni decentrate. Tuttavia, è il Governo che stabilisce i vincoli economici per la contrattazione tanto che, dal 2008, si è deciso di congelare gli scatti salariali nel pubblico impiego per ben otto anni (per un approfondimento si veda il sito dell'European Trade Union Institute <<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Collective-Bargaining>>).

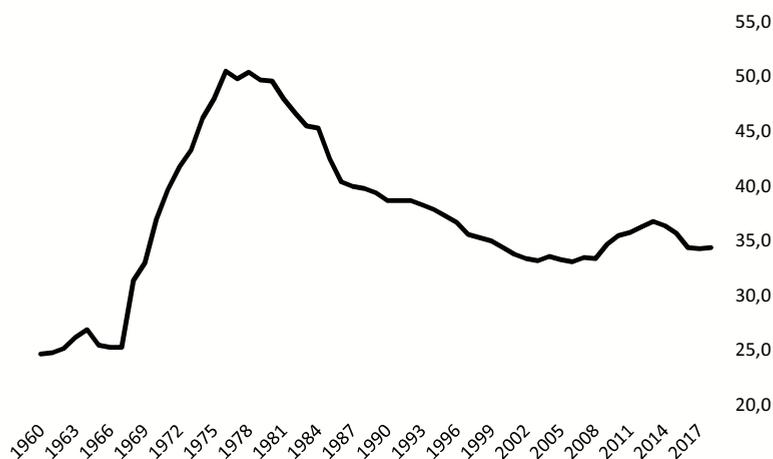
Come si evince dalla Fig. 4.18 l'attesa di rinnovo può avere anche durata significativa. Nel solo settore privato, i lavoratori in attesa di rinnovo avevano un contratto scaduto da 21,3 mesi nel 2016 e 38,3 mesi nel 2017. La situazione è stata particolarmente grave nel settore pubblico dove già nel 2015 l'attesa del rinnovo si protraeva da 66 mesi – attesa giunta a 102 mesi nel 2018. Il rinnovo del contratto collettivo per il pubblico impiego nel 2018 (riferito al periodo 2016-2018) ha comportato una riduzione della durata media di vacanza contrattuale che restava, per i lavoratori appartenenti a categorie non rinnovate, comunque di entità considerevole. Nel 2019 a fronte di una media di 15,9 mesi, l'attesa di rinnovo durava da 25 mesi nel privato e da 6,6 mesi nel pubblico, per quei lavoratori rimasti esclusi dal rinnovo riferito agli anni 2016-2018. Inoltre, mentre dal dato del settore privato si evince che un certo ricambio tra lavoratori con contratti scaduti e lavoratori con contratti in essere esiste, la durata media di vacanza contrattuale nel settore pubblico era, nel 2020, esattamente 12 mesi superiore a quella del 2019. Ciò, come si evince dalla Fig. 4.17, significa che tutti coloro che avevano un contratto già scaduto, nel 2019, hanno situazione pressoché immutata nel 2020. Nel pubblico impiego, inoltre, l'andamento dell'attesa media, che aumenta di 12 mesi in 12 mesi, certifica che per il rinnovo si sono dovuti attendere ben 4 anni (Fig. 4.18).

4.3 Il grado di sindacalizzazione nel settore privato e pubblico

Una variabile certamente importante per comprendere l'andamento delle relazioni industriali ed il peso dei sindacati nella contrattazione salariale (e non solo) è la Trade Union Density, che misura la quota di dipendenti iscritti ad un sindacato. Per analizzarne l'andamento, tuttavia, è opportuna qualche riflessione. Infatti, se da un lato è vero che il numero di iscritti influenza il potere contrattuale delle associazioni dei lavoratori, altri fattori possono aver favorito, non solo un indebolimento del potere contrattuale dei sindacati, ma anche la disaffezione e l'allontanamento da essi dei lavoratori. Il progressivo indebolimento del ruolo delle associazioni dei lavoratori, lo smantellamento della contrattazione collettiva, e anche una certa arrendevolezza maturata nel mutato contesto politico dagli anni Novanta del secolo scorso in poi, hanno infatti favorito la già citata pratica della contrattazione al ribasso rispetto ad accordi collettivi preesistenti, il che può avere avuto un ruolo nel determinare il progressivo scollamento dei lavoratori e delle lavoratrici dalle proprie organizzazioni di rappresentanza.

Secondo l'OCSE, il tasso di adesione sindacale, in Italia, segna una costante caduta iniziata sin dall'inizio della seconda metà degli anni '70 del secolo scorso e interrottasi soltanto nel 2006. In questo lasso di tempo la *Trade union density* è passata dal 50% (dei dipendenti) al 33%, ritornando ai livelli di adesione precedenti alla stagione dell'Autunno Caldo e delle lotte operaie.

Figura 4.19 – Trade union density in Italia: 1960-2017

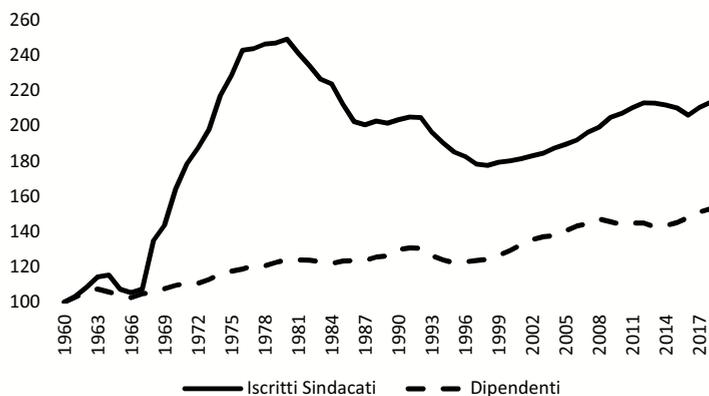


Fonte: OECD

Dopo il 2006 si assiste a una lenta e breve risalita dell'adesione sindacale che arriva nel 2013 al picco più recente del 33,8% per poi tornare a cadere al 34,4% del 2017. Tuttavia, come si può evincere dal grafico della Fig. 4.19, tra il 2008 e il 2013, l'aumento dell'indice dal 33,4% al 36,8% è determinato da un aumento del numero di dipendenti iscritti (il numeratore) del 6% associato ad una caduta del numero di dipendenti totali (diminuiti del 3%), che quindi ha prodotto un aumento del rapporto. In valore assoluto, infatti, il numero di dipendenti iscritti ai sindacati, dopo un periodo di generale crescita più sostenuta rispetto a quella del numero di dipendenti totali, inizia a mostrare variazioni percentuali negative o comunque di piccola entità (Fig. 4.20). Tra il 2012 e il 2016 diminuisce dello 0,8% in media, mentre il numero di dipendenti aumenta dello 0,5% all'anno. Quindi, se da un lato l'aumento del tasso di adesione sindacale verificatosi tra il 2008 e il 2013 è influenzato dalla caduta dei dipendenti in corrispondenza della crisi economica, seppur associato ad un aumento degli iscritti di lieve entità ma costante, il successivo – lento – aumento del numero di dipendenti non è stato associato ad un aumento dell'adesione sindacale.

Vi è comunque da sottolineare che il dato italiano, per quanto in linea con la generalizzata caduta del tasso d'adesione sindacale, rappresenta un caso eccezionale per i livelli raggiunti. Infatti, come riportato da un recente rapporto dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) di Jelle Visser (2020), la sindacalizzazione media per l'Europa Centrale è pari al 22,4% degli occupati (24,5% dei soli dipendenti) e nell'Europa meridionale al 21% degli occupati e

Figura 4.20 – Occupati e iscritti - anno base 1960



Fonte: ISTAT

24,4% dei dipendenti²⁹. Andando a guardare la situazione settoriale, dal 1980 al 2017 la quota media di sindacalizzazione nel settore manifatturiero in alcuni paesi dell'Europa continentale (Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Paesi Bassi, Spagna e Svizzera) passa dal 43% al 24%. Si tratta di un declino che può essere attribuito alla chiusura e al ridimensionamento delle imprese altamente sindacalizzate (miniere di carbone, cantieri navali, industrie siderurgiche) e all'aumento del lavoro precario e della disoccupazione. Inoltre, i valori medi sono influenzati anche da come si articola il livello di adesione a seconda della dimensione d'impresa. In Italia, ad esempio, nelle imprese con più di 100 dipendenti si riscontra in media un tasso di adesione (60%) di circa sei volte superiore a quello osservato nelle piccole imprese (10%) che pure rappresentano l'ossatura del tessuto industriale del paese. L'analisi settoriale fornita dal rapporto dell'ILO ci aiuta anche a comprendere l'andamento dei dati aggregati riportati nella Fig. 20. Da un'analisi di scomposizione si può evincere come in Italia il 57% della caduta dell'adesione sindacale avvenuta nella manifattura sia da attribuire alla riduzione del numero di occupati nel settore, quindi dalla scomparsa di posti di lavoro in un settore altamente sindacalizzato, e il 43% dalla riduzione dell'adesione ai sindacati dei lavoratori occupati. Inoltre, la caduta complessiva del 15,6% dal 1980 del tasso di adesione sindacale riflette la riduzione dell'adesione nel settore manifatturiero e l'aumento nel settore dei servizi, dove,

²⁹ La differenza percentuale tra il dato degli occupati e il dato dei soli dipendenti e la differenza tra ciò che si osserva nei paesi dell'Europa Centrale e tra i paesi dell'Europa meridionale segnala come anche la diffusione del lavoro autonomo, più marcato nel secondo caso e anche in Italia (come abbiamo visto nel capitolo 2), sia un fattore che concorre alla riduzione del tasso di adesione sindacale.

secondo il rapporto, si registra un aumento di 12 milioni di iscritti. I servizi, tuttavia, mostrerebbero una quota di adesione prossima al 30%. Discorso a parte riguarda il pubblico impiego. Generalmente nelle grandi economie europee, esso rappresenta il settore in cui sono rimaste considerevoli sacche di sindacalizzazione anche a fronte della loro progressiva erosione nel settore privato. Seguendo una recente ricerca di Feltrin (2020) pubblicata sulla rivista dell'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP) è possibile ricostruire l'andamento della sindacalizzazione del pubblico impiego sebbene con una certa cautela³⁰. In Italia, nella Pubblica Amministrazione (esclusa la Pubblica Istruzione) il picco di adesione ai tre sindacati maggiori è stato raggiunto agli inizi degli anni Novanta con circa 1 milione e 100mila iscritti. Da quel momento, tuttavia, è iniziata una progressiva caduta fino a circa 900mila iscritti nel 2017, un calo comunque in linea con la caduta degli occupati nel settore che, secondo i dati ISTAT, si attesta a circa 300mila unità. Discorso diverso lo si ha invece per quanto riguarda la Pubblica Istruzione dove il numero di iscritti è cresciuto costantemente passando dai circa 400mila nel 1978 ai 600mila del 2017 a fronte di un numero di occupati sostanzialmente stabile (circa 1 milione e 500mila nel 2017 di cui 1 milione e 100mila con contratto a tempo indeterminato).

4.4 L'intensità del conflitto salariale

In questo contesto di generale indebolimento della forza rivendicativa della classe lavoratrice, le ore e l'adesione agli scioperi segnano un drastico rallentamento. Guardando l'andamento del numero di scioperi e del numero di lavoratori coinvolti, dato disponibile dal 1971 al 2009, si nota una costante e progressiva dinamica negativa fino alla prima metà degli anni '90, quando, presumibilmente, si è raggiunto un numero di ore di sciopero minimo, fisiologico per l'economia italiana. Se nel 1971 si segnalano 5598 scioperi, nel 1995 il numero è diminuito a 545³¹, valore attorno al quale si attesterà per tutto il resto del periodo considerato a parte due minimi aumenti nel 1998 (1103) e nel 2000 (966). Allo stesso modo, sebbene con una maggiore oscillazione, anche il numero di adesioni segna un trend nettamente decrescente che parte, tuttavia, con circa un decennio di ritardo rispetto al numero di scioperi. Ciò può dipendere da varie circostanze di natura non solo statistica, ma anche politica e sociologica. Se infatti, la caduta del numero di scioperi può, in quegli anni,

³⁰ I dati, raccolti e riportati dall'autore si riferiscono alle iscrizioni ai tre grandi sindacati confederali (CGIL, CISL e UIL). I dati sull'occupazione nel pubblico impiego sono forniti dall'ISTAT.

³¹ La statistica si riferisce al numero delle iniziative, indipendentemente dalla loro durata.

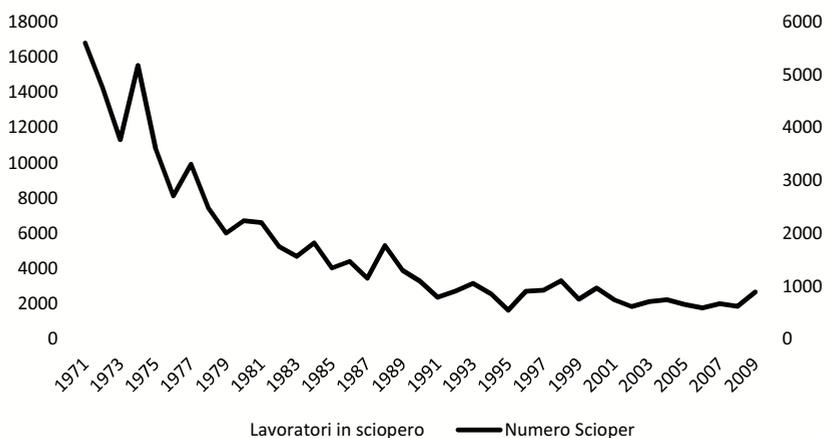
sovrarappresentare la riduzione della conflittualità dei lavoratori e può essere dovuta a una sua diversa organizzazione in favore di una centralizzazione e condensazione delle azioni rivendicative e di sciopero, l'aumento delle adesioni può certamente essere attribuito a un generale contesto politico caratterizzato da alti e crescenti livelli di partecipazione e militanza. Infatti, alla soglia degli Anni Ottanta e dunque alle porte della fase di ristrutturazione aziendale e di moderazione accettata anche dalle maggiori sigle sindacali, al trend in discesa del numero di scioperi si associa una marcata caduta anche delle adesioni. Raggiunto nel 1979 il picco di 16 milioni di lavoratori complessivamente coinvolti in attività di scioperi, inizia un declino che rallenta momentaneamente nei primi anni '80 (10 milioni di lavoratori in sciopero nel 1982) per poi diminuire costantemente. Tra il 1977 e il 1979 infatti si sviluppa la strategia della cosiddetta stabilizzazione consensuale (Salvati, 2000), con cui i sindacati si impegnano a moderare le richieste salariali e si inizia a modificare il meccanismo di indicizzazione. Inoltre, i rapporti di forza nelle relazioni industriali cambiano drasticamente, come fu chiaro nel caso del licenziamento di 14mila lavoratori da parte della FIAT e la marcia dei 40mila colletti bianchi che si oppongono allo sciopero dei metalmeccanici (Levrero e Stirati, 2005). In questo contesto, emersero delle fratture tra le maggiori sigle sindacali che divennero evidenti con il Decreto di San Valentino (1984) che riformò la scala mobile³². Gli anni Ottanta segnarono dunque un drastico cambiamento nelle relazioni industriali e nei rapporti di forza tra lavoratori e capitalisti. Nel 1989, solo dieci anni dopo la cifra record di più di 16 milioni di scioperanti, i lavoratori coinvolti erano circa un decimo (1,6 milioni), per poi passare a circa 700mila nel 2000. Un momentaneo picco si osserva nel 2002, quando il numero di scioperanti raggiunge la soglia record degli ultimi 20 anni di 5 milioni e mezzo, sicuramente influenzata dalla grande partecipazione registrata in corrispondenza dello sciopero generale della CGIL contro il primo tentativo di abolizione dell'Articolo 18.

La tendenza decrescente di lungo periodo si riscontra anche nei decenni più recenti se si guarda ai dati ISTAT sul numero di ore di lavoro perse a causa di sciopero. Considerando l'intero settore privato, si può apprezzare tra il 2005 e il 2019 una caduta del 67% nel numero di ore di sciopero che passano da 2,4 a 0,8 ogni 1.000 ore lavorate. La caduta è ancor più significativa se si guarda alla sola industria, dove le ore di sciopero ogni 1.000 ore lavorate sono passate da 4,8 nel 2015 a 1,3 nel 2019, registrando una caduta del 73%. Confermano invece una tendenza meno spiccata alle azioni di rivendicazione i lavoratori dei servizi: in questo settore per tutto il periodo considerato si registra 1 ora di sciopero circa per 1.000 ore lavorate. È tuttavia

³² Per un approfondimento sulle relazioni tra questi cambiamenti politico-istituzionali, la disoccupazione e la distribuzione del reddito si veda Levrero e Stirati (2005). Per una prospettiva di storia economica si veda Graziani (2000).

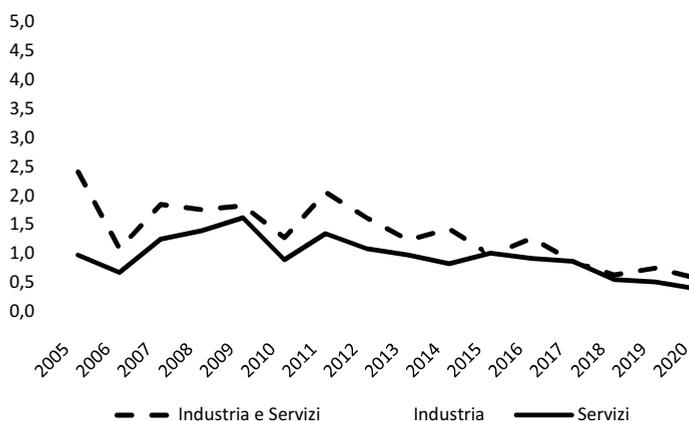
interessante notare come, a differenza del settore industriale, nei servizi si osservi un deciso rialzo delle rivendicazioni a cavallo della Grande recessione quando, tra il 2007 e il 2009, si registrarono 1,3 e 1,6 ore di sciopero ogni 1000 ore lavorate – un numero più che doppio rispetto a quello registrato nel 2006 (0,7%). Un elemento di dibattito è stato l'atteggiamento dei sindacati nei confronti della cosiddetta Legge Fornero (2012) che ha previsto l'aumento dell'età pensionabile. I dati mostrano, infatti, che tra il 2011 e il 2012 si assiste ad una caduta delle ore di sciopero.

Figura 4.21 – Numero di scioperi e adesioni



Fonte: ISTAT

Figura 4.22 – Ore di sciopero (per 1000h lavorate)



Fonte: ISTAT

4.5 La flessibilità del lavoro: misurazione e rilevanza macroeconomica

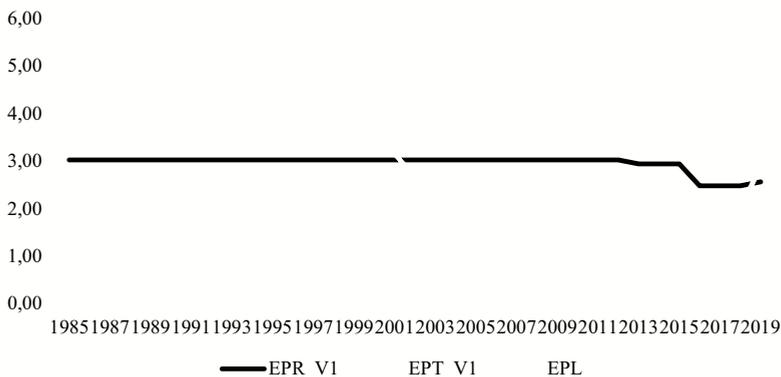
4.5.1 L'indice EPL: un confronto internazionale

L'Employment Protection Legislation (EPL) è un indicatore sintetico del mercato del lavoro che viene costruito e fornito dall'OECD con l'obiettivo di misurare l'insieme delle procedure, regole e norme che regolano l'assunzione e il licenziamento dei lavoratori. L'EPL è uno strumento utile per valutare il grado di protezione dei lavoratori nel mercato del lavoro, e dunque funzionale a individuare il grado di rigidità del mercato del lavoro. È costituito a sua volta da 21 indicatori sintetici organizzati in un questionario organizzato in tre diversi blocchi d'indagine. Mentre il primo si occupa di questioni relative alle condizioni dei licenziamenti individuali dei lavoratori a tempo indeterminato (EPR, indicatori da 1 a 9), il secondo riguarda i contratti a tempo determinato (EPT, indicatori da 10 a 17). Il terzo blocco considera ulteriori specifiche riguardanti i licenziamenti collettivi (indicatori da 18 a 21). L'EPL è un indicatore che assume valori tra 0 e 6. Il valore 6 indica la massima protezione del lavoratore o maggiore rigidità del mercato del lavoro, mentre 0 indica una protezione minima e un mercato del lavoro flessibile. In quanto segue, mostreremo la dinamica dell'EPL durante il periodo 1985-2019 in quattro paesi europei: Italia, Germania, Spagna e Francia.

La Fig. 4.23 mostra la dinamica dell'EPL per l'Italia che assume valori vicino a 4 per il periodo 1985-1997, per poi crollare dal 1998 stabilizzandosi su un valore di 2.5 dal 2003 sino al 2012. Dopo una ulteriore lieve diminuzione nel periodo 2013-2018, l'EPL torna ad aumentare dal 2018 in poi. Riguardo all'EPR, mentre ha una dinamica stabile e assume un valore prossimo a 3 fino al 2015, con l'introduzione della legge delega del *Jobs Act* (legge 10 dicembre 2014, n. 183) e dei relativi decreti legislativi l'indice si riduce assumendo un valore di 2,47. Una prima riduzione si è verificata nel 2012 a seguito della cosiddetta riforma Fornero (legge 28 giugno 2012, n. 92) che ha, per la prima volta, modificato la disciplina sui licenziamenti. L'EPT invece mostra una dinamica meno stabile rispetto all'EPR. Se per il periodo 1985-1997, l'EPT assume un valore vicino a 5 certificando una particolare limitazione nella possibilità di stipulare contratti a termine, a partire dal 1997, con l'introduzione della riforma Treu (legge 24 giugno 1997, n. 196) prima e della legge Biagi poi (legge delega 14 febbraio 2003, n. 30 e relativo decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276), l'EPT passa da un valore di 4,75 nel 1997 a un valore di 2 nel 2003. La riforma Treu sanciva la nascita dell'apprendistato e del lavoro interinale, dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e il contratto a progetto. Tale riforma introduceva da un punto di vista giuridico il contratto di lavoro temporaneo e del tirocinio formativo. La legge Biagi aveva l'obiettivo di rendere ancora più flessibile il mercato del lavoro. Un'ulteriore caduta

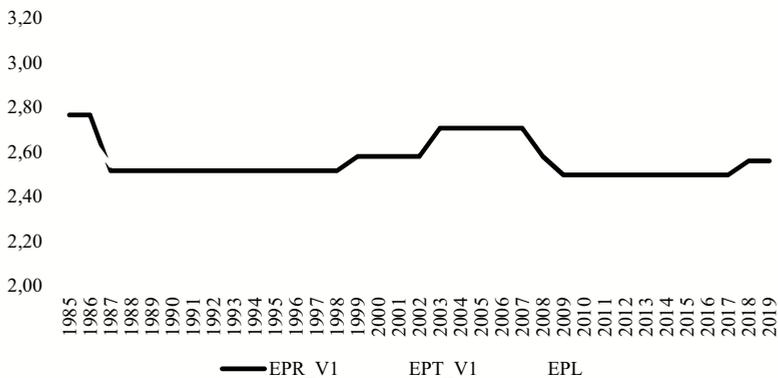
dell'EPL si ha nel 2014 nell'ambito del *Jobs Act* (Decreto Poletti, decreto-legge 20 marzo 2014, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 16 maggio 2014, n. 78) e l'EPR decresce fino a 1,63 rimanendo stabile per il periodo 2015-2018. A partire dal 2018, in seguito al Decreto Dignità del governo Conte 1, l'EPR e in maggior misura l'EPT segnano un incremento dovuto alla reintroduzione dell'obbligo di motivazione per la stipula del contratto a tempo determinato e alla riduzione del numero dei rinnovi e della durata massima dei contratti a tempo determinato.

Figura 4.23 – EPL Italia, 1985-2019



Fonte: OECD

Figura 4.24 – EPL Francia, 1985-2019



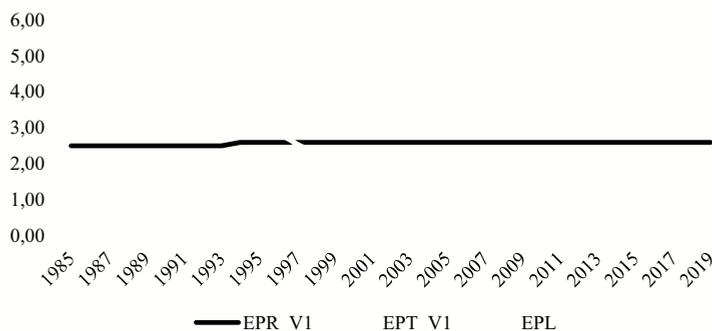
Fonte: OECD

La Fig. 4.24 mostra l'EPL in Francia. Nel 1990 l'EPL aumenta passando da un valore di 2,5 ad uno poco superiore a 2,8. Tale valore rimane piuttosto

stabile per tutto il periodo che va dal 1990 al 2019. Gli aumenti dell'EPL nel 1990, che sono stati guidati dagli incrementi dell'EPT, sono dovuti a un inasprimento della legislazione dei contratti a tempo determinato che ha limitato la discrezionalità del datore di lavoro rispetto alla stipula dei *contrat à durée déterminée* (CDD). Infatti, nel 1990, si è avuto un inasprimento delle ragioni per cui si poteva ricorrere al lavoro interinale e ai contratti a tempo determinato, e si è ridotta la durata complessiva dei contratti a tempo determinato (OECD, 1999). La Francia ha successivamente introdotto, nel 2005, un nuovo tipo di contratto (CNE, *contrat nouvelle embauche*) che ha aumentato la flessibilità in uscita diminuendo di molto le tutele legali e amministrative contro i licenziamenti. Tale contratto prevedeva un periodo di prova di durata biennale durante il quale non erano previste procedure legali ed amministrative per i licenziamenti e l'indennità di licenziamento si basava sulla durata del lavoro. Va sottolineato tuttavia che l'introduzione di questo nuovo contratto molto flessibile non altera l'indice EPT che dipende solo dalla legislazione di base sui contratti a termine (CDD) (Dollè, 2007).

Nella Fig. 4.25 è mostrata la dinamica dell'EPL in Germania. L'EPL tedesco ha una dinamica simile a quello italiano, mostrando una forte riduzione a metà anni Novanta principalmente guidata da una riduzione dell'EPT ed una sostanziale stazionarietà dell'EPR. Il mercato del lavoro tedesco è stato sottoposto ad un importante percorso di riforma, culminato con il ciclo di riforme Hartz (2002-2005), che ha fatto sì che la Germania venga ritenuta un esempio da seguire in termini di misure da adottare nel mercato del lavoro (Rinne e Zimmermann, 2013). Come anticipato poc'anzi, la riduzione dell'indice EPL è da imputare alla vertiginosa caduta del sottoindicatore riferito ai contratti a tempo determinato che è passato da un valore pari a 3,25 del 1994 a uno pari a 1 nel 2004. È una caduta, questa, inaugurata già dall'eliminazione dell'obbligo di motivazione per la stipula di contratti a termine nel 1985, e trainata

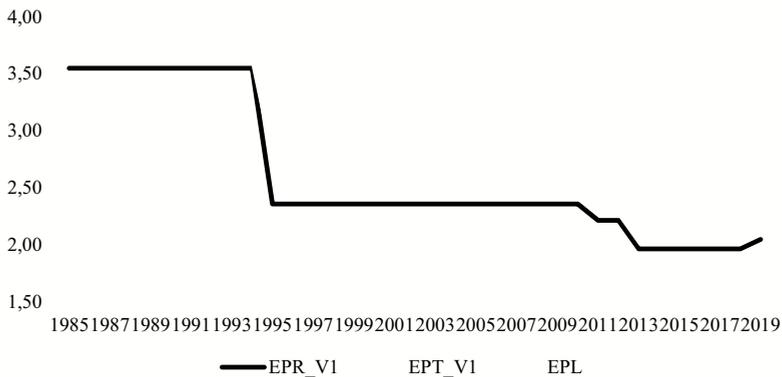
Figura 4.25 – EPL Germania, 1985-2019



Fonte: OECD

poi dal progressivo aumento del numero di rinnovi possibili dei contratti a tempo determinato nel 1996, e dall'eliminazione dei vincoli di durata posti ai contratti stipulati tramite agenzie interinali nel 2004 che ha determinato un aumento del numero dei contratti a tempo determinato e dei part-time (Ebbinghaus e Eichhorst, 2006).

Figura 4.26 – EPL Spagna, 1985-2019



Fonte: OECD

Nella Fig. 4.26 è mostrata la dinamica dell'EPL in Spagna. L'EPL è uguale a 3,65 per il periodo 1985-1994, decresce ad un valore di 2,80 per il periodo 1995-2006, per poi sperimentare un'ulteriore diminuzione a partire dal 2007 che si stabilizza ad un valore di 2,22 dopo il 2013. A differenza del caso italiano e tedesco, la Spagna ha visto un peggioramento degli indicatori sia relativi ai contratti a tempo determinato che a quelli a tempo indeterminato, con i secondi che hanno visto una riduzione delle tutele particolarmente accentuata. Già con la Riforma Laboral del 1994 si chiede flessibilità per ridurre i costi delle assunzioni e incentivare i contratti a tempo determinato perché più votati a promuovere la mobilità. La riforma ha riguardato soprattutto i contratti a tempo indeterminato: in questo ambito, gli interventi più significativi si sono rivolti, al solito, alle procedure di licenziamento e ai costi legati all'estinzione del rapporto di lavoro. La Riforma aveva l'obiettivo di rendere più facili i licenziamenti per motivi economici e di ridurre il ruolo delle Autorità Amministrative, aumentando il potere discrezionale dell'imprenditore (OECD, 1999). Nell'ambito della stessa riforma, ma con una norma approvata solo nel 1997, si agiva sui costi del licenziamento stabilendo una riduzione dell'indennizzo nel caso di licenziamento ingiustificato da 45 a 33 giorni per anno di lavoro. A partire poi da dopo la grande crisi, si apre la fase più acuta di riforma del mercato del lavoro spagnolo. Sono stati introdotti una serie d'interventi d'urgenza volti a smantellare progressivamente il precedente sistema individuale

e collettivo di relazioni di lavoro (Serrani, 2014) segnando una marcata riduzione dell'EPL. Con un susseguirsi di leggi tra il 2010 e il 2012 (ley n. 35/2010; real decreto-ley n. 7/2011; ley n. 27/2011; ley n. 36/2011, real decreto-ley n. 3/2012), viene trasformata la legislazione in tema di contrattazione collettiva e di licenziamenti. Con lo scopo di adattare le condizioni del lavoro alle reali esigenze delle imprese è stata introdotta la possibilità di derogare, in qualsiasi momento, al contratto collettivo, tramite contrattazione aziendale. Su questo tema, la riforma del 2012 è stata ancora più invasiva stabilendo la priorità dei contratti aziendali indipendentemente da quanto stabilito nei contratti collettivi. Non meno decisa è l'azione riformatrice sulla normativa che riguarda i licenziamenti: la già ridotta indennità per licenziamento senza giusta causa viene limitata ad un massimo di 24 mensilità (invece di 48); contestualmente, se dai risultati d'impresa dovesse emergere una situazione economica negativa come una presenza di perdite, attuali o anche solo previste, il licenziamento verrebbe giudicato legittimo e l'indennità ridotta a 20 giorni per anno di anzianità per un massimo di 12 mensilità. Si è agito anche sui contratti a tempo determinato estendendo fino a 30 anni la possibilità di stipulare un contratto di formazione.

In conclusione, analizzando la dinamica dell'EPL e dei sottoindicatori utilizzati per la sua costruzione, si è mostrato che, dal 1985 a oggi, tre dei quattro paesi europei considerati (Italia, Spagna e Germania) hanno adottato riforme del mercato del lavoro volte a diminuire la protezione del lavoratore e a produrre una maggiore flessibilità del mercato del lavoro. Se la Germania e l'Italia hanno ridotto in particolare le tutele dei lavoratori a tempo determinato, i dati riguardanti la Spagna mostrano che sia i contratti a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato sono stati resi più flessibili negli ultimi decenni. Inoltre, come è stato mostrato nel paragrafo 4.1 (Fig. 4.2) considerando il caso italiano, la continua caduta dell'EPL si è accompagnata ad un'incidenza crescente dei contratti a tempo determinato sul totale dei contratti di lavoro dipendente. Infine, contrariamente a Spagna, Italia e Germania, la Francia mostra una tendenza minore alla flessibilizzazione del mercato del lavoro.

4.5.2 Flessibilità del mercato del lavoro e dinamiche occupazionali

Sin dagli anni '90 grande enfasi è stata data dalle istituzioni internazionali alla necessità di liberalizzare il mercato del lavoro soprattutto in quelle economie con un alto tasso di disoccupazione (OECD, 1994). La tesi sottostante a tali politiche era che mercati del lavoro più flessibili, ossia con minori vincoli sui licenziamenti e diffusione di contratti a tempo determinato, permetterebbero alle imprese di adattarsi meglio alle fluttuazioni cicliche dei sistemi economici e indurrebbero le stesse ad assumere un maggior numero di lavoratori. Come abbiamo mostrato nella sezione precedente queste tesi hanno preso piede so-

stanzialmente dall'inizio degli anni Novanta in diversi paesi avanzati portando ad una sostanziale riduzione delle tutele dei lavoratori. Tuttavia, l'evidenza empirica sviluppata nel corso degli ultimi anni ha mostrato l'assenza di una relazione significativa tra liberalizzazioni dei mercati del lavoro e crescita occupazionale (Boeri e Van Ours, 2013; Brancaccio *et al.*, 2020), e alcuni ricercatori attribuiscono proprio alla progressiva precarizzazione del mercato del lavoro dinamiche occupazionali e del reddito stagnanti se non addirittura recessive. Stanno emergendo, sviluppate anche da economisti mainstream e istituzioni internazionali, evidenze circa l'effetto depressivo dei cambiamenti istituzionali sulla dinamica dei salari in Italia (Hoffmann *et al.*, 2021) e all'estero (Stansbury e Summers, 2020) – un rallentamento reso evidente dall'andamento della quota salari nel reddito nazionale (si veda il capitolo 6) e accentuato dal fenomeno recente e diffuso della povertà lavorativa (capitolo 5). Vi è, tuttavia, un risvolto non solo distributivo ma anche economico di questa erosione della forza contrattuale dei lavoratori e conseguentemente dei salari. Infatti, se i livelli di occupazione dipendono dalla domanda aggregata, la riduzione del potere contrattuale dei lavoratori e la conseguente stagnazione dei salari possono accentuare il problema occupazionale del paese, per via dell'effetto negativo di una caduta dei salari sui consumi (Pariboni e Tridico, 2019) e avere un effetto pregiudizievole sulla produttività del lavoro (Cirillo *et al.*, 2017). Al contrario, si può ritenere che un aumento dei salari, stimolando la domanda aggregata, possa produrre effetti positivi e persistenti sul tasso di disoccupazione (riducendolo) e anche sulla produttività, tanto nel Nord del Paese che nel Sud.

4.6 Conclusioni

In questo capitolo, si è mostrato come l'evoluzione del potere contrattuale dei lavoratori sia il risultato dell'interazione di un insieme eterogeneo di fattori, non solo economici, ma anche istituzionali e politici. Abbiamo visto come uno di questi fattori sia proprio la struttura produttiva dell'economia e la distribuzione dei lavoratori tra settori, poiché esistono settori più sindacalizzati di altri e con una maggiore copertura della contrattazione collettiva. Inoltre, abbiamo visto come il mercato del lavoro italiano sia stato soggetto a importanti cambiamenti, soprattutto a partire dagli anni Novanta del secolo scorso. Gli elementi che sono stati sottolineati hanno evidenziato una progressiva erosione delle tutele dei lavoratori e della qualità del lavoro. All'esplosione del precariato, vale a dire l'aumento deciso del numero di lavoratori impiegati con contratti a termine, si è associato anche un peggioramento delle condizioni di lavoro in termini di sottoccupazione e part-time. Si può dire che un contesto istituzionale votato alla liberalizzazione dei rapporti di lavoro ha favorito la capacità di adattamento di un contesto economico votato all'austerità e al perseguimento di

bassi livelli di occupazione e alti livelli di disoccupazione permettendo alle imprese di gestire con meno vincoli l'impiego della forza lavoro. L'erosione del potere contrattuale dei lavoratori, inoltre, è resa evidente dalla progressiva riduzione del ruolo dei sindacati, che contano sempre meno iscritti, e la cui azione non è più sinonimo indiscutibile di tutela dei diritti dei lavoratori, come il caso dei contratti pirata dimostra. In questo contesto, la stessa azione rivendicativa ne ha risentito, come indicato dalle statistiche sugli scioperi. Tuttavia, se queste riforme e le politiche economiche hanno conseguito il risultato di smorzare la dinamica delle retribuzioni, di certo non si sono associate ad un miglioramento del contesto occupazionale, come si può evincere dal capitolo 2 del presente rapporto.

Riferimenti bibliografici

- Bergamante, F., Marocco, M. (2017). Il doppio livello di contrattazione collettiva in Italia. *Quaderni di rassegna sindacale*, 18(4), 181-197.
- Bergamante, F., Centra, M., Marocco, M. (2021). La direttiva sui salari minimi e la copertura dei Ccnl in Italia. Una stima sulla base dei dati Inapp, *Menabò di Etica e Economia* n. 143/2021.
- Boeri, T., Van Ours, J. (2013). *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton, Princeton University Press.
- Brancaccio, E., De Cristofaro, F., e Giammetti, R. (2020). A Meta-Analysis on Labour Market Deregulations and Employment Performance: no Consensus Around the IMF-OECD Consensus. *Review of Political Economy*, 32(1), 1-21.
- Cirillo, V., Fana, M., e Guarascio, D. (2017). Labour Market Reforms in Italy: Evaluating the Effects of the Jobs Act. *Economia Politica*, 34(2), 211-232.
- CNEL e ISTAT (2013). *Produttività, struttura e performance delle imprese esportatrici, mercato del lavoro e contrattazione integrativa*, <https://www.istat.it/it/files/2016/03/Report_Cnel_Istat1.pdf>.
- D'Amuri, F., Nizzi, R. (2017). I recenti sviluppi delle relazioni industriali in Italia. *Questioni di Economia e Finanza (Occasional Paper)* n° 416, Banca d'Italia.
- Dollè, M. (2007). Francia. Riforme del mercato del lavoro e politiche contro la disoccupazione: i nuovi orientamenti, "Le recenti riforme dei mercati del lavoro europei - Uno sguardo d'insieme", *La Rivista delle Politiche sociali* n. 2 del 2007.
- Ebbinghaus, B., Eichhorst, W. (2006). Employment Regulation and Labor Market Policy in Germany, 1991-2005, *Discussion Paper No. 2505, IZA, Bonn, Dicembre*.
- Feltrin, P. (2020). Le logiche sindacali di azione nel pubblico impiego in tempi di crisi e riforme, *Sinappsi*, X (1), 33-54.
- Graziani, A. (2000). *Lo sviluppo dell'economia italiana. Dalla ricostruzione alla moneta unica*. Torino, Bollati Boringhieri.
- Hoffmann, B., Malacrin, D. e Pistaferri, L. (2021). Labor Market Reforms and Earnings Dynamics: the Italian Case, *IMF Working Paper*, WP/21/142.
- INPS (2020). *Settori essenziali vs settori bloccati per la crisi pandemica: un'analisi dei rapporti di lavoro Uniemens*, <<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/attivita-di-ricerca/pubblicazioni/studi-e-analisi/2020/settori-essenziali-vs-settori-bloccati-per-la-crisi-pandemica-unanalisi-dei-rapporti-di-lavoro-uniemens>>.
- INPS (2021). Relazione per l'audizione informale del Presidente dell'Istituto, Prof. Pasquale Tridico presso la XIV Commissione Politiche dell'Unione europea del Senato della Repubblica.
- ISTAT (2021). *Nota informativa. I nuovi indicatori sulle posizioni lavorative dipendenti per tempo di lavoro. 5 marzo 2021*. <<https://www.istat.it/it/files/2021/03/Posizioni-lavorative-dipendenti.pdf>>.
- Levrero, E.S., Stirati, A. (2005). Distribuzione del reddito e prezzi relativi in Italia:

- 1970-2000, *Politica economica*, 21(3), 401-434.
- OECD (1999). *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- Pariboni, R., Tridico, P. (2019). Labour Share Decline, Financialisation and Structural Change. *Cambridge Journal of Economics*, 43(4), 1073-1102.
- Pedersini, R. (2019). Italy: Institutionalisation and Resilience in a Changing Economic and Political Environment, in *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, a cura di Torsten Müller, Kurt Vandaele e Jeremy Waddington, ETUI.
- Rinne, U., Zimmermann, F. (2013). Is Germany the North Star of Labor Market Policy? *Discussion Paper 7260*, IZA, Bonn, March 2013.
- Salvati, M. (2000). Breve storia della concertazione all'italiana. *Stato e Mercato*, 3, 447-476.
- Stansbury, A., Summers, L.H. (2020). *The Declining Worker Power Hypothesis: An Explanation for the Recent Evolution of the American Economy*, NBER Working Papers, No. w27193. National Bureau of Economic Research.
- Visser, J. (2020). Trade unions in the balance. *ILO ACTRAV Working Paper*, ISBN 978-92-2-134040-9.

Questo rapporto inquadra le recenti tendenze del mercato del lavoro in Italia in una prospettiva di più lungo periodo, evidenziando l'effetto che il quadro macroeconomico degli ultimi decenni e fattori di natura istituzionale hanno avuto sulla contrattazione salariale e sul tenore di vita della popolazione. I contributi nel volume ricostruiscono l'evoluzione in Italia della disoccupazione e sottoccupazione di lavoro, i cambiamenti nella forza contrattuale dei lavoratori, la dinamica dei salari reali e della quota dei salari nel reddito nazionale. Vi si analizzano poi il fenomeno dei lavoratori poveri, del lavoro in somministrazione e i più recenti cambiamenti legislativi in materia di lavoro e welfare. L'analisi è svolta sia in aggregato che per macroregioni, con anche una comparazione con gli altri principali paesi europei.