Occupazione e lavoro

Il rapporto intende fornire, anche ai non specialisti, un quadro aggiornato di documentazione e riflessione sulla competenza/formazione e talune modalità alternative di ingresso, per i giovani, nel mondo del lavoro, quali, ad esempio l'apprendistato, le esperienze di alternanza studio – lavoro e la cosiddetta *carriera esterna*(Seravalli, 2004), cioè percorsi di carriera lavorativa caratterizzati da molteplici e varie occasioni di lavoro. La documentazione le riflessioni vengono inquadrate nel contesto dell'Unione Europea.

In una specifica sezione – i Casi – vengono fornite analisi e documentazione relativamente al quadro regionale, il progetto di legge della Giunta regionale e il peso della formazione nel sistema di Relazioni Industriali regionale, ed alcuni studi di caso nazionali relativamente al settore dei cosiddetti *lavoratori della conoscenza*, quali, ad esempio, i bibliotecari, le professioni del libro e l'editoria multimediale. La scelta dei lavoratori della conoscenza deriva sia da una esigenza di continuità nelle ricerche nostre (IPL, 2003: 175-379; Ortoleva, Solari, 2003;Garibaldo, Ortoleva, 1999), sia dal fatto che essi sono considerati, largamente a torto, un contro - esempio alle logiche tipiche dell'industria.

Il rapporto, nella tradizione dei lavori dell'IPL, lascia spazio a differenti approcci culturali, sia pure nella logica di fondo, che caratterizza l'Istituto dalla sua nascita, di un approccio critico rispetto alle ideologie e politiche neo-liberiste.

Da questo cospicuo contributo di diversi esperti che conclusioni si possono trarre, oltre quelle già indicate dai singoli autori? Si possono identificare dei nodi critici per le politiche pubbliche e degli attori sociali? Emerge un quadro sistematico di analisi ed iniziativa per il governo della regione?

Per rispondere a queste domande è necessario rivisitare alcuni nodi concettuali.

1. Dinamiche occupazionali e mercato del lavoro

L'idea che il mercato del lavoro sia come tutti gli altri mercati e che le dinamiche occupazionali dipendano dalla domanda ed offerta di forza-lavoro sul mercato del lavoro, idea cara alla scuola neo-liberista e base teorica dei *job studies* dell'OCSE, è ormai largamente screditata (Ciocca, 1997:XI, 95 e 271; Pini, 2004: 85) anche per la sua incapacità di spiegare quanto accade alle dinamiche occupazionali sia in termini quantitativi che qualitativi. Analogamente i fatti hanno mostrato la infondatezza empirica dell'idea che *"L'incontro, libero, delle due funzioni aggregate di domanda e di offerta dovrebbero determinare il prezzo di equilibrio (nel nostro caso il salario unitario), che porta*

ad allocare in modo ottimo, e senza eccessi o deficienze, le disponibilità e le richieste, e quindi a portare, sempre, alla piena occupazione"[i]. Il discredito scientifico non va di pari passo con l'aggiustamento istituzionale e politico, dato che il Fondo Monetario Internazionale (FMI) ha, nel mese di Agosto del 2004, seriamente e caldamente consigliato i paesi europei di intervenire sulle rigidità del mercato del lavoro ed allungare la giornata lavorativa per favorire la ripresa economica; in tempi nei quali, per molti paesi e regioni europei, tra queste l'Emilia Romagna, il problema è una contrazione del mercato l'idea appare stravagante, a meno di non cogliere il suggerimento implicito cioè quello di una svalutazione massiccia del *valore del lavoro* in Europa, per renderla più competitiva. In tal caso appare difficile capire come tale suggerimento stia insieme con la decisione strategica dell'Europa di diventare la più innovativa ed importante area economica del mondo basata sulla conoscenza. L'incompatibilità tra i due punti di vista è particolarmente preoccupante dato che, secondo l'Economist, la nuova Commissione Europea è probabilmente la più apertamente neo liberista degli ultimi 15 anni e dato che in molti paesi europei le suggestioni semplificatrici, di stile FMI, stanno guadagnando terreno. Prendere quindi le distanze da queste impostazioni e ribadirne la scarsa consistenza scientifica non è opera inutile ma necessaria nel momento in cui si affronta il tema di questa rapporto.

Se infatti le dinamiche quantitative e qualitative dell'occupazione non possono essere spiegate su se stesse, anche se ovviamente il mercato del lavoro va studiato ed analizzato anche nelle sue dinamiche interne, ma richiedono altri fattori esplicativi, si tratta di individuarli e metterli in campo. Il primo e più ovvio di essi, è la dinamica delle imprese, come esse cioè si sono ristrutturate e riorganizzate per fronteggiare la mutata scena internazionale, le mutate ragioni di competitività; in particolare sarebbe utile e necessario identificare e specificare tali dinamiche per quanto concerne l'Emilia Romagna. A tal fine una serie recenti di studi empirici sull'Emilia Romagna, nostri e di altri, ci saranno di grande utilità.

2. Concentrazione e disarticolazione delle imprese

Non è questa la sede per un discorso approfondito su come l'Emilia Romagna è stata coinvolta e rimodellata dai processi internazionali ormai noti come globalizzazione; uno specifico rapporto dell'Istituto, in corso di preparazione affronterà il tema, ma è indispensabile fissare alcune idee di riferimento.

In primo luogo è bene dire che vanno rivisitate criticamente due concezioni molto diffuse ma sempre più contraddette dall'evidenza empirica. La prima concerne la natura

complessiva del processo di globalizzazione che, per alcuni, grazie alle caratteristiche delle nuove tecnologie dell' informazione e della comunicazione (TCI in italiano o ICT all'inglese), sarebbe un processo di de-materializzazione e decentramento del mondo (Castells, 2000) . La de-materializzazione si tradurrebbe in una perdita di rilevanza delle tradizionali attività industriali, che verrebbero sempre più riservate ai paesi emergenti, per spostarsi decisamente verso la cosiddetta economia della conoscenza. Contemporaneamente, ed è la seconda concezione che voglio criticare, la "morte della distanza" (The Economist, 1995), dovuta alle TCI, e alla conseguente perdita di rilevanza del contesto territoriale spingerebbero verso un decentramento e disarticolazione delle attività economiche, come l'*outsourcing*, cioè la deverticalizzazione dei processi economici e la loro riarticolazione in attività altamente focalizzate, che creerebbero un mondo senza un centro o centri significativi; una struttura produttiva diffusa ed una indifferenza alla localizzazione geografica. Di pari passo si andrebbe verso una omogeneizzazione del mondo per quanto concerne i prodotti, i servizi, i gusti, le tendenze, le mode, ecc. Ovviamente questa è una stilizzazione e semplificazione di ragionamenti più articolati e complessi ma mi pare coglierne il senso ultimo. Questo scenario, per quanto elegante e accattivante, non trova riscontri. Sul rapporto tra localizzazione e globalizzazione non ce la si può cavare con la formula *glocale* che non vuole dire nulla; in realtà le dinamiche sono molto più complesse di entrambe le stilizzazioni. Per quanto ci può servire qui, si può tentare di riassumere in breve quanto emerge dalla letteratura più recente e più attenta all'evidenza empirica che all'ideologia.

In primo luogo dietro la decomposizione e/o decostruzione dei processi produttivi si nasconde un livello di concentrazione del potere capitalistico molto elevato che, per di più, assumendo la forma della finanziarizzazione, risponde a logiche sempre meno legate al valore d'uso dei prodotti e dei servizi forniti; secondo la formula di Bennett Harrison(1994: 9), un economista in Italia poco frequentato, si ha la concentrazione senza centralizzazione. Dice Harrison: "*Piuttosto che rimpicciolire, il potere economico concentrato cambia forma, man mano che le grandi imprese creano tra di loro, con i governi ad ogni livello e con legioni in genere (anche se non sempre) di aziende più piccole che operano come loro fornitori e sub-contraenti, ogni sorta di reti, alleanze, accordi finanziari e tecnologici di breve e lungo termine. Effettivamente la produzione è sempre più decentrata, man mano che i manager tentano di accrescere la flessibilità (cioè, scommetterci sopra) a fronte di crescenti barriere all'ingresso e di croniche incertezze sulle condizioni politiche e le esigenze dei consumatori in luoghi distanti. Ma il decentramento della produzione non implica la fine di un potere ineguale tra le imprese – ancor meno tra le differenti classi di lavoratori che sono impiegati nei differenti segmenti di queste reti. Infatti il luogo potere e del controllo finale in quelli che*

Robert B. Reich, il ministro del Lavoro degli Stati Uniti e assistente universitario ad Harvard, chiama "reti globali" rimane concentrato nelle istituzioni maggiori: le aziende multinazionali, le principali agenzie governative, le grandi banche e i fiduciari, gli ospedali di ricerca, e le università più importanti con stretti rapporti con le imprese. Questa è la ragione per la quale io connoto il paradigma emergente della produzione a rete come una concentrazione senza centralizzazione". Si tratta di un processo di verticalizzazione e di parallelizzazione contemporaneamente. Intendo dire che le imprese per un verso si verticalizzano e per un altro verso si parallelizzano , si decentrano (Garibaldo, 2001).Si verticalizzano perché c'è una verticalizzazione di tutte le funzioni strategiche che non solo si verticalizzano ma emigrano il più in alto possibile nella struttura della rete, quella che Harrison definisce ***concentrazione senza centralizzazione***, e dall'altra parte si ha la parallelizzazione delle funzioni di tipo manifatturiero cioè la costruzione di flussi produttivi autonomi e paralleli, coordinati e sincronizzati in virtù delle funzioni centralizzate e grazie alle possibilità delle TCI; in realtà quest'ultimo processo è tecnicamente un po' più complesso e con varie alternative (Garibaldo ed altri, 2000). Le TCI, inoltre, non autorizzano affatto a pensare che vi siano in atto processi di riduzione delle gerarchie tra territori, imprese, paesi, ecc. Infatti Saskia Sassen (2002:1) ha descritto la nascita delle città globali e delle città regione, cioè la nascita di "*circuiti globali specializzati*" per controllare, dirigere, sostenere le nuove attività economiche, determinando così delle gerarchie tra territori e quindi delle concentrazioni; come osserva Linda Garcia (2002:40) "*sebbene le tecnologie di rete avanzate abbiano il potenziale di promuovere e sostenere attività economiche decentralizzate e distribuite in modo ampio, un tale risultato è altamente improbabile nella situazione attuale. Operando in un contesto deregolato e rispondendo alle richieste di affari più lucrative le industrie della rete progetteranno e realizzeranno reti che rispecchino l'attuale flusso di transazioni commerciali e finanziarie tra le maggiori città regioni.*"

Tutto questo sta in relazione con la globalizzazione in modo molto articolato; infatti la specificità della globalizzazione, per semplificare, è ben evidenziata dalla distinzione tra imprese multinazionali e transnazionali (Gruppo di Lisbona, 1993, Gordon, 1995; Poma, 2003):

"*La multinazionalizzazione riguarda la direzione organizzata ed il controllo di attività economiche transnazionali da parte di imprese che rimangono fondamentalmente ancorate nei sistemi economici nazionali(..) essa è caratterizzata dalle attività coordinate centralmente di organizzazioni aziendali specifiche estese a molti paesi.(..) La transnazionalizzazione si manifesta, cioè, nel consolidamento di una divisione del lavoro su scala mondiale interna da una stessa impresa. Come tale costituisce il termine finale del*

progetto multinazionale: in conclusione, le reti transnazionali sono essenzialmente coordinate come un progetto di imprese, auto contenuto in un unico contenitore impresa, che qualunque sia la loro estensione globale, sono tutt'ora una unica impresa, se non ancora un impresa con una specificità nazionale."(Gordon, 1995: 171, 175).

Entrambe sono istituzioni e momenti del processo di globalizzazione ma il rapporto con il territorio, il locale è molto diverso:

"*Poco sotto troviamo l'impresa multinazionale. Essa è territorialmente molto dispersa e, come affermato in precedenza, uno specifico contesto territoriale non influisce strategicamente nelle sue condotte. Il territorio è considerato nella sua versione universalistica e non particolaristica. Nel territorio l'impresa multinazionale intravede soltanto vantaggi comparati immediati, e non ha alcuna remora a spostare le proprie sussidiarie in un altro territorio appena tali vantaggi comparati si affievoliscano. In virtù della notevole distanza tra le varie sussidiarie, unito ad una certa varietà produttiva, il linguaggio di comunicazione è altamente formalizzato e gerarchico. Lo scarso radicamento territoriale e l'ampia codificazione del linguaggio e delle routine, la pongono agli antipodi rispetto al distretto industriale. Leggermente differente è la posizione dell'impresa transnazionale, nell'accezione data in questo lavoro. (..)Assai simile è il livello di codificazione delle relazioni tra le imprese. Ciò che differisce è invece il diverso approccio con il contesto locale. Nell'impresa transnazionale alcune sussidiarie intraprendono relazioni, anche intense, con gli attori del contesto locale nel quale sono insediate. L'impresa sussidiaria è, a vario titolo, embedded nell'ambito locale di appartenenza. L'uscita non comporta soltanto costi di impianto, ma anche, e soprattutto, costi relazionali. Per questo motivo l'impresa transnazionale vanta una maggiore propensione al radicamento territoriale, rispetto all'impresa multinazionale*." (Poma, 2003: 129, 130)

La situazione si complica ulteriormente se si guarda alle strategie di impresa dato che l'ipotesi dell'omogeneizzazione risulta del tutto fuori centro, è la diversità e la possibilità di sfruttarne il potenziale che muove parte degli investimenti diretti esteri che danno origine alle aziende multi- e transnazionali; Storper (1997) ha mostrato le possibili varietà di strategie che nascono dall'incrocio tra flussi di prodotti e servizi totalmente deterritorializzati (*economy of flows and substitutions*) e economie locali basate sull'interdipendenza e le specificità (*economy of interdependencies and specificities*), cioè dalla dinamica tra globalizzazione e localizzazione; si hanno quindi quattro possibilità fondamentali a seconda che le due variabili siano considerate a due valori, alto e basso. Non si ha un generico *glocal* ma si hanno attività estremamente diverse. Ve ne sono di

altamente territorializzate ed internazionalizzate, cioè "*con risorse specificatamente territoriali e non sostituibili ma contemporaneamente relazioni che vanno oltre il territorio*", come i sistemi produttivi ad alta tecnologia con attività fortemente territorializzate e rivolte al mercato mondiale, sia come risorse necessarie, che come mercati di sbocco, oppure come i distretti industriali rivolti all'export. Ma si hanno anche le altre tre possibilità; solo "*una versione caricaturale della globalizzazione*" (Storper, 1997:33) autorizza a pensare che il capitalismo avanzato sostituisca tre possibilità con una sola, quella della bassa territorializzazione con alti flussi internazionali; in realtà si hanno contemporaneamente strategie di riposizionamento in tutti e quattro i quadranti verso tutte le possibili combinazioni e, talvolta la stessa impresa usa più strategie contemporaneamente, soprattutto nel caso di conglomerate o aziende pluriservizio (*multiutilities*) o aziende in settori con ancora alte specificità territoriali dei prodotti come quelle dell'agroalimentare.

In questo contesto quindi i settori tradizionali non necessariamente sarebbero la parte povera del processo di globalizzazione; a riprova basta considerare il settore automobilistico ed il suo ruolo nei paesi più ricchi ed al centro del processo di globalizzazione. D'altronde i risultati di progetti dell'Unione Europea come PILOT ci mostrano il ruolo chiave giocato da questi settori quando essi sanno sfruttare le ricadute delle nuove tecnologie, re-inventando, in qualche modo, la propria attività. Passare quindi ad una economia della conoscenza non significa banalmente sostituire delle attività industriali con delle altre ma, per così dire, reinventare parte delle stesse attività tradizionali sulla base delle scoperte scientifiche e delle loro applicazioni tecnologiche. Il modello del distretto tende a scomporsi e ricomporsi intorno a filiere tecnologiche, all'interno delle quali la manifattura continua a giocare un ruolo centrale[ii].

3. La transizione dell'Emilia Romagna

L'Emilia Romagna, come è ovvio, non è rimasta intonsa da queste trasformazioni globali, ma è entrata pienamente nelle dinamiche di riaggiustamento tra globale e locale, prima abbozzate. I fenomeni più rilevanti e tendenzialmente più incisivi nella messa in discussione del precedente equilibrio socio-economico sono almeno quattro:

1. la politica di "shopping" di aziende operata da fondi istituzionali e dalle imprese multinazionali e transnazionali;

2. la trasformazione radicale delle precedenti politiche e architetture della sub-fornitura legate ad una riorganizzazione delle imprese medio - grandi ed alle innovazioni portate dalle imprese entrate in regione da altri contesti di esperienza manageriale;

3. l'esigenza di ricorrere a crescenti flussi di mano d'opera extracomunitaria, sia per coprire buchi derivanti da ragioni demografiche (IPL, 2000) che da una crescente *disaffezione giovanile*(Sbordone, 2001, Met, 2001) verso il lavoro industriale.

4. la ridefinizione delle politiche pubbliche di sostegno all'impresa, non più verticali, bensì orizzontali. Dalla creazione di centri di servizio specializzati in singoli settori merceologici si è infatti passati alla logica orizzontale del sostegno dei processi di innovazione a carattere inter-settoriale. Ciò accelera, e in qualche misura indirizza, la traiettoria della transizione del modello socio-economico.

La politica di shopping, documentata da molte ricerche[iii], ha subito un accelerazione crescente ed ha trovato un contesto istituzionale nel passaggio all'Unione Europea e poi alla moneta unica. Infatti il processo di concentrazione industriale e finanziaria ha avuto e mantiene un forte carattere europeo, dato che uno degli scopi dell'integrazione è per l'appunto dotare l'Europa di aziende che per dimensioni, struttura finanziaria, capacità di diversificazione interna siano all'altezza dei requisiti minimi della competizione internazionale.

La trasformazione radicale nel campo della sub-fornitura va interpretata alla luce dei fenomeni, prima indicati, della pressione competitiva derivanti dai nuovi standard internazionali. Essa si sostanzia fondamentalmente in una architettura e funzionalità diversa del sistema di sub-fornitura. Abbiamo descritto varie volte (IPL, 2000:283-384; IPL, 2003a; Garibaldo, 1999 e 2001, Bardi, 2004) [iv] queste trasformazioni che, in buona sostanza tendono ad una trasformazione delle economie distrettuali verso nuovi realtà che possono essere meglio comprese usando strumenti concettuali quali quelli delle reti di impresa e delle filiere[v]. Che cosa sta quindi accadendo?

Le aziende medio – grandi, in genere aziende nodali o focali, con un prodotto o servizio proprio (nel linguaggio tecnico internazionale sono chiamate OEM, cioè produttrici di impianti ed apparecchiature originali), di reti più ampie di sub-fornitori si sono riorganizzate e stanno ancora trasformandosi, seguendo uno schema che Atkinson (1988, Atkinson e Meager, 1986) illustrò in una ricerca anticipatrice di quello che è sotto gli occhi di tutti: il processo di disarticolazione e ricomposizione della fabbrica intorno a un nucleo centrale di lavoratori e lavoratrici, per i quali si può parlare in senso proprio dell'uso della

conoscenza come capitale operativo, a partire dal quale originano cerchi concentrici sempre più, diciamo così, marginali. I cerchi più interni sono quelli della progressiva deregolamentazione del rapporto di lavoro (dal precariato al tempo determinato), quelli più esterni sono fuori dai confini giuridici dell'impresa e definiscono la rete di sub-fornitura, rete che, a sua volta, può essere gerarchizzata o meno (Bardi 2004, Jurgens 2002, Greca, in corso di pubblicazione); ciò che cambia profondamente è il fatto che, a differenza del passato(Sallez A., Bayle–Ottenheim F. 1975), le aziende della sub-fornitura spesso non rappresentano una risorsa di flessibilità per fornire alle aziende nodali o focali un supplemento di capacità produttiva, quando necessario. Al contrario esse sostituiscono la competenza produttiva prima interna alle aziende nodali o focali. Questa trasformazione ha effetti profondi sul vecchio modello. Si aprono infatti due scenari base, con tutte le possibili variazioni intermedie, ad oggi presenti contemporaneamente. L'uno fa della nuova realtà dell'*outsourcing*, appena descritta, una risorsa di crescita qualitativa e di aumento delle varietà e complessità del sistema produttivo; in concreto ciò significa che si costruisce una struttura produttiva integrata e flessibile che non pensa di competere solo sui costi, tanto meno sul costo del lavoro, ma sulla innovazione di prodotto ed una grande flessibilità strutturale che dipende dall'organizzazione del lavoro e dall'utilizzo, fuori da ogni retorica, delle capacità creative del lavoro umano, a tutti i livelli. In questo scenario non scompare affatto la disarticolazione delle precedenti aziende nodali e focali, ma essa non si traduce in una marginalizzazione sociale ed economica di chi si trova nei cerchi esterni; la motivazione infatti della disarticolazione è la flessibilità e l'abbassamento della quota di capitale fisso rispetto al volume di attività. L'altro scenario viceversa utilizza il processo di disarticolazione come via per il deprezzamento del valore della parte della rete controllata dall'azienda nodale o focale, con rare eccezioni verso aziende ultraspecializzate, ed un deprezzamento e marginalizzazione del Lavoro, ottenuta con un processo che è contemporaneamente di segmentazione polarizzazione del mercato del lavoro. Che cosa accada sul piano sociale in questo secondo scenario è ben illustrato da una ricerca recente svolta dall'IRES regionale (Lugli, Tugnoli 2004).

Vi è chi sostiene che i due scenari, in realtà rispecchiano semplicemente due diverse realtà industriali presenti in Emilia Romagna, quella virtuosa che è più esposta alla competizione internazionale ed ha sfruttato sino in fondo i fattori che le possono permettere di vivere in tale scenario e quella più precaria, quando non marginale, nel mercato internazionale. Il che è vero è falso al contempo. È sicuramente vero perché non ci si può nascondere che vi è un limite inferiore alla localizzazione di attività industriale, nella divisione internazionale del lavoro, in base al quale vi sono attività elementari che non possono più essere economicamente sostenibili in una società relativamente ricca, che considera inaccettabili

condizioni di lavoro al di sotto di un certo standard. Ma è altrettanto vero che sono relativamente poco numerose queste attività e che ve ne sono molte per le quali è possibile, teoricamente, pensare a percorsi di innovazione, mantenendo le competenze base, fondamentalmente di prodotto, ma anche parzialmente di modelli organizzativi. Vi è quindi un ampia area grigia nella quale decisivo non è un determinismo di tipo tecnico-produttivo, ma la natura delle scelte strategiche e la cultura industriale diffusa. D'altronde che questa sia la *sensazione* diffusa tra gli stessi imprenditori della sub-fornitura, una sensazione cioè di vivere in una transizione aperta senza punti di riferimento chiari e sicuri, è documentata da una nostra recente ricerca per la Regione (IPL 2003a).

Di qui quindi la legittimità della domanda se le tendenze spontanee del mercato stiano, o siano in grado di favorire la tendenza virtuosa o, almeno una sua variante, o viceversa. La risposta è che senza un sistema di vincoli-opportunità, cioè specifiche strategie degli altri attori regionali,compreso il sistema di governo regionale e locale, le tendenze naturali del mercato puntano ad una presenza soverchiante del modello non virtuoso e nemmeno di sue possibili varianti. Ciò accade fondamentalmente per due ragioni concomitanti, da una parte una situazione di grave squilibrio nei rapporti relativi di potere tra Capitale e Lavoro, o, con il linguaggio standard odierno, tra gli attori sociali; dall'altra parte nelle politiche di deregolamentazione del lavoro che, anche in uno scenario europeo chiaramente dominato da una cultura di governo neoliberista, vede l'Italia occupare una posizione di "avanguardia". Se non si reintroduce un vincolo sociale basilare, cioè l'idea che l'equilibrio sociale costruito tra il 1960 e il 1980 in questa regione, e più in generale il cosiddetto modello sociale europeo del secondo dopoguerra, non è subordinato alla competitività internazionale, ma viceversa allora il circuito vizioso manterrà la sua forza pervasiva e "corruttrice": l'unica variabile resterà il ciclo economico. Come è stato molte volte sottolineato da Seravalli (tra le altre si veda Seravalli, 2004, Regione Emilia-Romagna Agenzia Emilia-Romagna Lavoro 2004) alcuni fenomeni di bilanciamento relativi al mercato del lavoro di questa regione dipendono esclusivamente dal ciclo economico; se peggiorerà le eccezioni dell'Emilia Romagna svaporeranno o si ridurranno significativamente.

La reintroduzione di tale vincolo non può essere ovviamente solo un atto di imperio dei poteri pubblici, vi è anche una responsabilità del sistema delle imprese, in primo luogo di quelle nodali o focali, ma anche e forse principalmente dei sindacati nel loro insieme. Non può ovviamente sfuggire a costo della concretezza dei ragionamenti, che il processo di globalizzazione ridefinisce la struttura tradizionale delle diverse scale dell'azione pubblica e di quella degli attori sociali; infatti non si ha più una articolazione gerarchica di poteri e di

sfere giurisdizionali, l'una dentro l'altra e con chiari confini definiti, dall'Unione Europea al Comune o dai contratti nazionali a quelli aziendali, nel quadro di convenzioni internazionali e delle direttive Europee. Si ha quella che i geografi chiamano la tran-scalarità (Cox, 1998; Sassen, 2003) cioè la contemporanea insistenza sulla stessa area territoriale di sistemi normativi o regolamentari che vengono da scale diverse tra di loro sovrapposte ed in concorrenza. In una situazione siffatta sia l'azione pubblica che quella degli attori sociali deve cercare di garantire la sua efficacia anche superando i confini formali della propria giurisdizione, attraverso il meccanismo di accordi, di natura privata, ma sanzionabili; su questo torneremo nel quinto rapporto.

4. La certificazione dei saperi acquisiti come azione strategica

Nella teoria standard neoliberista si immagina un lavoratore singolo che si rapporta con il mercato – lo specifico mercato del lavoro – come una merce qualunque; è suo compito quindi quello di essere vendibile al meglio sul mercato e questa sua qualità, o assenza di essa, rappresenta la sua occupabilità. Essa è quindi contemporaneamente una funzione dell'offerta oltre che della domanda di lavoro.

La occupabilità quindi si presenta come un rischio, dipendendo da fattori non controllabili dal singolo, come la domanda di lavoro, e di fattori, ritenuti da lui controllabili e di sua responsabilità, come l'offerta di lavoro e quindi quell'insieme di caratteristiche che lo rendono appetibile sul mercato del lavoro. In realtà l'aggiustamento automatico e a basso costo tra domanda ed offerta di lavoro non esiste. Un approccio siffatto, inoltre, rappresenta la liquidazione di un percorso storico, almeno per l'Europa, che ha visto nel corso di più di cento anni maturare l'idea giuridica che il lavoro non è una merce come le altre e quindi richiede particolari condizioni, ad esempio la possibilità della coalizione tra i lavoratori, quindi i sindacati, e la contrattazione collettiva che, altrimenti, sarebbero ricadute nel divieto di pratiche monopolistiche, come effettivamente accadde(Garibaldo, 2003) . Se così non fosse d'altronde, allora non si capirebbe l'esistenza stessa del diritto del lavoro come distinto dal diritto commerciale e l'esistenza stessa delle Relazioni Industriali come distinte dal mercato e dal sistema politico – istituzionale. Da questa flagrante contraddizione la insistenza, della Comunità Europea prima, dell'Unione Europea poi per costruire politiche attive del lavoro che si basano sull'idea che l'intervento pubblico rafforzi la occupabilità dei singoli attraverso specifiche misure sia sul piano dell'offerta di lavoro, tramite la formazione, sia sul piano della domanda creando occasioni di lavoro, operando sia sull'intreccio della domanda ed offerta, sia sulla creazione di nuove attività economiche. Non si tratta quindi di una messa in discussione della teoria standard, nei suoi assunti

fondamentali, ma di una loro moderazione, di un temperamento sociale della loro crudezza economica; non è un caso che una sola affermazione rimane tabù, che vi possa essere un vincolo sociale, precedente e sovraordinato alla competitività ed al mercato, a favore della piena occupazione. Non è un caso che gli economisti con un approccio critico alla teoria standard, come Amartya Sen, abbiano più volte affermato che vi sono ragioni extra economiche che fanno sì che un problema possa acquistare lo statuto di una priorità, perché, se non risolto, ha la forza di disgregare tutto il quadro economico e sociale rendendo insensate una serie di politiche in sé del tutto ragionevoli.

L'esistenza di un tabù determina ovviamente continue oscillazioni di senso delle stesse affermazioni di principio e degli obiettivi delle politiche; tali oscillazioni di senso si traducono nell'esistenza di evidenti contraddizioni tra gli obiettivi predicati dalle autorità politiche ed amministrative; contraddizioni che di norma, nella prassi, si sciolgono a favore del mercato. Ad esempio la occupabilità dei cittadini, nella versione socialmente consapevole, è un compito non del singolo ma un dovere pubblico sostenuto da adeguate politiche; esse hanno due limiti base possibili, il mercato, cioè la domanda di lavoro che è considerata un variabile indipendente, e la natura del *quid* che fa sì che una persona sia più o meno occupabile, dovrebbe infatti essere una qualità della persona, ma è così? Si vuole esplorare questo secondo possibile limite, dato che sul primo la discussione è aperta ma vi è. Ad oggi una vasta maggioranza dell'establishment non considera possibile reintrodurre un vincolo sociale così cogente, come la piena occupazione, per i paesi europei.

Riprendendo le file di un discorso che viene dagli anni '60 – '70, si può oggi rappresentare una flagrante contraddizione tra le tendenze di fondo dei processi di ristrutturazione e riposizionamento delle industrie, se lasciati a loro stessi, con i conseguenti criteri di reclutamento e selezione dei lavoratori, di classificazione professionale e di carriera, e la teoria dell'occupabilità come dote personale.

Allora lo scontro sociale, su queste questioni, era tra i sistemi di *job analysis*, proposti dalle aziende "moderne" e le richieste sindacali di sistemi di classificazione orientati alle qualità e quindi alle potenzialità del lavoratore. Le aziende volevano pagare solo le competenze espresse in una prestazione da esse definite e nella misura richiesta; le organizzazioni sindacali controbattevano che un lavoratore professionalizzato lo è a prescindere, e che sta alle aziende organizzarsi e dotarsi di tecnologie appropriate per una piena utilizzazione delle sue capacità; si controbatteva che, al di là di ogni considerazione sociale, vi era un limite massimo, per ogni settore ed ogni azienda, alla possibilità di adoperare delle capacità professionali elevate, e così via, non è qui il caso di riprendere tutta la discussione di allora. Lo scopo di questo richiamo è anche quello di ricordare che le industrie europee risposero

a questo problema differentemente, paese per paese, industria per industria, regione per regione. In estrema sintesi, a fronte di politiche pubbliche di innalzamento dell'istruzione media di base vi sono state politiche specifiche, nazionali (Germania) o locali (Emilia Romagna), di un surplus di offerta di lavoratori ad alta qualificazione; a queste situazioni vi è chi ha sfruttato questo surplus per costruire un profilo di crescita ad alta capacità competitiva internazionale, competendo sulla fascia medio alta del mercato, come la Germania e l'Emilia Romagna, e chi invece ha saccheggiato le sacche di non qualificazione esistente per costruire profili di competitività nel settore medio basso, ad esempio la FIAT. Il caso FIAT è interessante perché mette in discussione l'idea di determinismi settoriali, dato che in Germania, nello stesso periodo, l'industria dell'auto si sviluppò modificando la natura delle catene di montaggio al fine di potere adoperare in produzione personale a più alta qualificazione. Non va trascurato il fatto, allora molto discusso, ed oggi di nuovo importante, che non vi era solo il problema di sapere sfruttare le capacità più elevate disponibili ma anche di farsi carico dell'appetibilità per una nuova generazione, più acculturata, del lavoro industriale classico. D'altronde Seravalli (2004) è tra quelli che ha dimostrato, sotto il profilo storico, l'importanza specifica per lo sviluppo locale della disponibilità di tale surplus.

Oggi la situazione è diversa ma la natura del problema non così differente. Come osserva giustamente Seravalli, dato che l'aggiustamento tra domanda ed offerta di lavoro non è così semplice come si presuppone si sono creati nuovi sistemi di classificazione delle figure professionali che aiutino a determinare il riaggiustamento. Seravalli osserva che: *Le classificazioni tradizionali partono in sostanza da tre idee interconnesse: i) che un lavoro è quello che è chiunque debba svolgerlo, in qualunque impresa o organizzazione, in qualunque luogo; ii) che tale lavoro sia in sostanza determinato dalla tecnica (in senso ampio) che si deve usare per farlo; iii) che tale tecnica sia sostanzialmente unica e dipenda esclusivamente o almeno prevalentemente dal tipo di prodotto (bene o servizio) intermedio o finale*[vi] *che quel lavoro è destinato a produrre. Invece, le classificazioni, come O*Net, che hanno lo scopo di aiutare l'incontro problematico tra offerta e domanda di lavoro, mentre non si può affermare che discendano da una serie di ipotesi altrettanto semplici e precise*[vii]*, partono certamente da nette negazioni. Si sottolinea che un lavoro non è affatto quello che è. Esso, prima di tutto, può essere svolto bene o male, e questo non per ragioni contingenti e dunque temporaneamente ma per ragioni strutturali e quindi permanentemente*[viii]*. La sua natura dipende, inoltre, dal contesto (per esempio se si tratta di una piccola o grande impresa) e dal luogo in cui si svolge, oltre che dal modo in cui esso è interconnesso con altri lavori. Questo accade perché non esiste un unico modo di organizzare tale lavoro né un'unica tecnologia per farlo. Ciò porta a mettere al centro della classificazione le caratteristiche delle persone e non dei lavori*[ix]*.*

Sempre dagli anni '60-70 viene anche, in Italia, la discussione su scuola e lavoro, discussione sviluppatasi attorno all'esperienza delle 150 ore per i lavoratori e le lavoratrici (prima i metalmeccanici e poi altre categorie). Il punto era il concetto di formazione; cosa si doveva intendere per formazione? Un fatto puramente funzionale, cioè le competenze professionali ritagliate sulla organizzazione del lavoro esistente e da essa dipendenti anche nei percorsi di trasformazione? Oppure una formazione di natura generale in grado quindi di aiutare il singolo a posizionarsi ed aggiornarsi criticamente ed autonomamente, per quanto possibile, nelle trasformazioni del lavoro? Anche in questo caso non si tratta di riprendere quella discussione che oggi si è evoluta e sofisticata in modo rilevantissime come ben illustra il contributo di Meghnagi. Vorrei affrontare, in questa prospettiva il tema della qualificazione e quindi degli inquadramenti.

Se si esce dalla retorica della economia della conoscenza ed, in special modo di quella dei lavoratori della conoscenza (una critica in Wahrust, Thompson, 2003), si può valutare criticamente ad esempio la impropria fusione dei concetti di *conoscenza* (*knowledge*) e *competenza professionale* (*skill*); si può avere infatti, e spesso oggi questo è un problema in molte aziende anche in questa regione, un alto livello di conoscenza ed una totale assenza di alcune competenze, oggi rilevanti, quali quelle di natura sociale legate allo sviluppo delle nuove forme di organizzazione centrate sul team- ma il punto che a me pare rilevante è quello delle qualifiche. Seguendo l'argomentazione di Wahrust e Thompson si può facilmente dimostrare che alcune competenze sono difficili da accreditare in un sistema formale di qualifiche perché "*sono accumulate informalmente attraverso l'esperienza piuttosto che la formazione e l'addestramento formale*" [x], e quindi i sistemi di qualifiche sono poco sensibili alla registrazione e, aggiungo io, alla considerazione e remunerazione di tali competenze. Recenti ricerche empiriche, da loro citate, svolte in Inghilterra ed in Australia, ma la stessa situazione si può trovare qui, mostrano uno strutturale *mismatch*, una non corrispondenza, tra le competenze esistenti e quanto il lavoro richiede, siamo cioè ad un *mismatch* strutturale tra qualità della offerta e qualità della domanda di lavoro. Gli autori ne traggono due considerazioni di grande rilievo: la prima riguarda il rapporto, dal punto di vista della domanda, cioè delle imprese, dl rapporto tra conoscenza e competenza:

"*C'è sufficiente evidenza aneddotica per suggerire che siamo in presenza di una "inflazione da qualificazione", in base alla quale alcuni corsi che prima erano classificati come livello pre – diploma sono oggi riclassificati come livello di diploma con una minima aggiunta di richieste di sforzo intellettuale agli studenti. Questa fusione dei livelli porta ad accumulare formazione su formazione. È proprio come se, quindi, secondo la ricerca Australiana (NCVER 2001) gli imprenditori fossero meno interessati alla conoscenza posseduta dai loro diplomati che dal*

possesso di "nuove" competenze (di nuovo) come, ad esempio" "l'etica del lavoro" e "la capacità di essere parte di un team".[xi]

La seconda considerazione, molto rilevante per noi:

"*Infine, dobbiamo prendere in considerazione se le qualifiche sono utilizzate nel lavoro svolto o vengono semplicemente usate come "tariffe doganali" per entrare al lavoro. Il punto qui è il "credenzialismo", in base al quale troppi dipendenti sono oggi troppo qualificati per i loro lavori. Questa sovra-qualificazione si ha quando agli individui si richiede una qualificazione più elevata per avere un lavoro di quella effettivamente usata per svolgerlo. Con una pia disponibilità di lavoro altamente qualificato, le aziende si limitano ad alzare le "tariffe doganali" per essere occupati ma non hanno cambiato il lavoro svolto da questi dipendenti*.(..) *Contrariamente alle aspettative del governo, per molti dipendenti avere un diploma non riflette le richieste del loro effettivo lavoro ma una condizione per trovare lavoro. In questo senso, avere un diploma potenzialmente rafforza l'occupabilità degli individui ma non dovrebbe essere semplicisticamente tradotto in un effettivo lavoro da diplomato o nell'assunzione che porti gli imprenditori a creare più lavori da diplomati per soddisfare il grado di disponibilità di essi.*[xii]

Saremmo quindi in uno scenario, in questo senso, molto diverso da quello europeo degli anni '60-'70, ovviamente assumendo l'ipotesi di un mercato del lavoro non teso; altrimenti si aprirebbero le possibilità di "scelta e fuga", dal lato dell'offerta.

Da queste coniderazioni nasce la proposta di Seravalli, illustrata nel suo saggio di questo volume, per specifici interventi pubblici che vadano nella direzione della messa in valore dei "saperi" comunque acquisiti, così come l'idea di diffondere le esperienze illustrate nei saggi di Negrelli e di Gori, Gandini, Tacchi Venturi, Capatti. Le considerazioni appena svolte valgono anche per quanto concerne i problemi generali della competenza e della sua classificazione analizzata dai contributi di Meghnagi, Chiorinni e Coronas. Ciò che invece si vuole qui sottolineare è che questo intervento e la diffusione di esperienze siffatte, certamente necessarie, richiede ulteriori considerazioni sia sul lato della domanda che dell'offerta di lavoro. Le considerazioni ulteriori riguardano l'articolazione tra individuale e collettivo, problema che le analisi di questo volume, particolarmente i contributi curati da Mediasfera, mettono in chiara evidenza. La insistenza su questo punto non vuole metter in ombra l'importanza di altre riflessioni come quelle presentate da Meghnagi sulla relazione tra competenza e contesti, anzi una serie di considerazioni, che seguiranno, sulla fuga dei giovani dal lavoro industriale in Emilia Romagna, hanno a che fare anche con quel tema.

5. Individui e potere di coalizione

In un rapporto del 1998 sul futuro del lavoro, voluto dalla Commissione Europea e divenuto ormai una pietra miliare della discussione, il cosiddetto rapporto Supiot (2003), una delle chiavi forti di interpretazione del futuro del lavoro è la dinamica tra individuale e collettivo. Allora, al momento della stesura del rapporto, il fenomeno rilevante era la crescita del lavoro cosiddetto indipendente, cioè, in senso giuridico, di ogni forma di obbligazione a lavorare non riconducibile al rapporto di lavoro subordinato; a tale proposito il rapporto dice:

Là dove si sviluppa, il lavoro indipendente può rispondere a due differenti strategie di devalorizzazione o valorizzazione del lavoro:

- *di devalorizzazione, laddove il ricorso al lavoro indipendente serve a escludere dalla tutela del diritto del lavoro lavoratori spesso poco qualificati e in situazioni precarie: in questi casi, il lavoro indipendente appare come una forma, eventualmente fraudolenta, di deregolamentazione, un semplice strumento per chi utilizza manodopera indipendente per sfuggire alle obbligazioni che pesano sulle imprese (in particolare in materia di finanziamento della protezione sociale);*

- *di valorizzazione, laddove il ricorso al lavoro indipendente libera le capacità di innovazione e di adattamento dei lavoratori realmente autonomi e spesso altamente qualificati. Questo aspetto positivo del lavoro autonomo ci propone una visione ideale del lavoro post-fordista: flessibile in termini di tempo, di luogo, di tipo di servizio e di costi, in grado di rispondere ai bisogni dei settori economici più avanzati nei quali l'esigenza d'innovazione e di qualità obbliga a contare in primo luogo sulla qualità e la creatività degli uomini.*[xiii]

Gli ultimi anni hanno spento molti entusiasmi rispetto al versante positivo, indicato dal Rapporto, dato che appare del tutto preponderante il lato negativo. D'altronde le stesse analisi qui contenute, nei saggi a cura di Mediasfera, illustrano bene quanto sta accadendo in un settore che dovrebbe essere per antonomasia quello del versante positivo, l'industria culturale; per chi poi volesse citare il mondo della produzione del software ci paiono rilevanti i risultati della ricerca sui softweristi cui ha partecipato anche l'IPL (Bolognani, Fuggetta, Garibaldo 2002). Il problema, per dirla con gli estensori del rapporto Supiot, è "l'assenza di alternative alla rappresentanza sindacale"[xiv], perché altrimenti si ha solo la

deriva negativa. A tal punto che gli estensori del rapporto propongono di estendere in diritto del lavoro a figure giuridiche prime escluse perché:

"All'interno dei contratti di lavoro remunerato si osserva una crescente diversificazione. Una prima classificazione permette di distinguere tre categorie:

- i lavoratori subordinati tradizionali che lavorano sulla base di un contratto di lavoro in cui la subordinazione è essenziale;

- altri contratti che prevedono la realizzazione di un lavoro in cambio di remunerazione;

-gli imprenditori indipendenti.

La seconda categoria sembra chiamata a svilupparsi, anche se tale sviluppo non può ancora essere quantificato. La diffusione dei contratti di libera collaborazione, assoggettati ora alla legislazione sulla sicurezza sociale, ora alla legislazione del lavoro e ora al diritto commerciale, pone una questione cruciale per l'avvenire del diritto del lavoro.

La visione tradizionale vuole che il diritto del lavoro si applichi solo nei casi in cui il lavoratore sia in una situazione di stretta subordinazione. Tuttavia, il gruppo di esperti aderisce all'orientamento che ritiene opportuno estendere, in alcune circostanze, tale campo di applicazione al fine di includervi altri tipi di relazioni di lavoro. La prospettiva è dunque quella di un diritto comune del lavoro in cui alcuni settori possano invece adattarsi alla diversità delle situazioni di lavoro (lavoro subordinato in senso tradizionale; lavoro parasubordinato che sia economicamente dipendente). In questa prospettiva, conviene tuttavia non separare le questioni di diritto del lavoro da quelle della sicurezza sociale, due aspetti indissociabili dello status occupazionale (cfr. infra,Cap.2). È possibile che l'Unione europea giochi un ruolo importante nella formulazione delle regole fondamentali per assicurare una protezione di base a tutti coloro che lavorano in condizioni di dipendenza economica.

In genere, il gruppo di esperti ritiene che convenga evitare la persistenza di una divisione tra lavoratori subordinati ben protetti da un contratto di lavoro, e persone che lavorano con altri tipi di contratti che conferiscono loro una protezione inferiore. Una delle funzioni storiche fondamentali del diritto del lavoro è stata infatti quella di assicurare le condizioni per la coesione sociale." [xv]

In altri termini, pur riconoscendo la impossibilità di ritornare ad uno schema di coalizione – rappresentanza, e contrattazione- regolazione – di tipo collettivo omogeneo, non vi è alternativa alla necessità, per tutti coloro che lavorano, di coalizzarsi. Si tratta di una coalizione che dovrà articolarsi in modo tale da valorizzare, sia nella rappresentanza che nella contrattazione-regolazione, gli elementi di specificità esistenti e che dovrà, questa la sottolineatura più forte, recuperare anche quei percorsi fortemente individualizzati che sono presenti in alcuni settori come la produzione culturale e l'informatica, ma anche nelle attività industriali tradizionali, in realtà territoriali caratterizzate da una presenza rilevante di micro imprese; ciò è di particolare rilevanza in tempi di disarticolazione delle tradizionali strutture industriali e di forte deregolamentazione del lavoro. I contributi in questo volume di Negrelli, Meghnagi, Chiorinni, Coronas, Gori, Gandini, Tacchi Venturi, Capatti, Lugli e Tugnoli illustrano e chiariscono l'importanza della contrattazione.

Torniamo al punto da cui eravamo partiti, la domanda e l'offerta di lavoro. Se, sul lato dell'offerta, oltre che le tradizionali politiche attive del lavoro vanno incentivati strumenti per agevolare l'incontro con la domanda, quali la certificazione dei saperi acquisiti, non si può considerare le dinamiche della domanda come puri dati di fatto. Non si fa riferimento qui alla piena occupazione ma ad un problema più ravvicinato; non è detto infatti che "il cavallo", cioè la domanda di lavoro, "beva l'acqua" della offerta, sia pure qualificata e certificata. In questo caso, a meno di un intollerabile processo di naturalizzazione dei processi sociali in corso, non si può sostenere che si tratti solo di un *mismatch*, una non corrispondenza, tra domanda ed offerta.

Il *mismatch* è sempre possibile ed è appunto una delle ragioni delle politiche, sul lato dell'offerta, e di certificazioni sofisticate. Il punto qui sollevato è un altro, quello cioè di una asimmetria strutturale e specifica che vedrebbe come opzione accettabile, da parte del sistema delle imprese, l'esistenza di un offerta di lavoro "ricca", come risorsa strategica cui accedere a richiesta, *on demand*; una nuova forma di socializzazione dei costi di produzione.

Due sono le possibili ragioni di fondo, tra loro molto diverse.

La prima riguarda solo le tendenze degenerative del sistema industriale locale, la nascita, ad esempio, di aziende di pura intermediazione parassitaria tra le aziende nodali o focali e quelle di sub-fornitura: esse hanno un compito non dissimile da quello dei magliari degli anni '50 e '60 rispetto al lavoro a domicilio nel tessile abbigliamento: devono estorcere la massima quantità di lavoro, al minimo costo, senza fare "sporcare le mani" alle aziende più blasonate. Abbiamo trovato recentemente questi fenomeni anche in settori chiave (IPL,

2003 b) e li abbiamo definiti, prendendo a prestito il termine da un imprenditore coinvolto, "contoquartismo". In questi casi ovviamente non vi è nesso tra l'offerta di lavoro e la domanda, per ragioni strutturali; la domanda seleziona negativamente, in un circuito vizioso che si autoalimenta, fasce marginali del lavoro, quando può, abbassa il valore sociale e di mercato delle quote più qualificate presenti che non riescono più a trovare uno sbocco. Il risultato netto è un impoverimento della produzione di ricchezza e la dequalificazione progressiva del potenziale di competenze, saperi e capacità presenti nel territorio; il processo tende a riguardare anche le nuove generazioni, vi sono già fenomeni, in Italia, di riduzione nel compimento dell'obbligo scolastico e, più in generale una riduzione della durata della esperienza scolastica. In questa prospettiva ogni politica di accompagnamento di queste tendenze, come quelle realizzate dal governo con la legge 30, sono obiettivamente, al di là delle volontà espresse, un contributo al processo di distruzione della ricchezza. Sotto questo riguardo politiche di certificazione delle competenze, rafforzate da processi di negoziazione collettiva e, ove possibile, di normazione pubblica sull'accesso a queste competenze possono rappresentare un contributo a rallentare la diffusione del processo vizioso. D'altronde questo è il caso nel quale appare con assoluta evidenza che senza una integrazione tra le politiche formative e le politiche industriali e del lavoro, comprese quelle della salute e sicurezza, lo spazio di azione si restringe molto. La Regione, come emerge dal contributo di Balboni in questo volume, intende puntare a questa integrazione; essa infatti sarebbe l'unico modo, se sorretto da una forte capacità di negoziazione sociale, di creare sinergie all'altezza del pericolo rappresentato da questi fenomeni degenerativi.

La seconda è più complessa e riguarda in modo strutturale i processi di outsourcing e di segmentazione-polarizzazione del mercato del lavoro.

6. Il valore del lavoro

Se si guarda alle imprese che non sono ancora nelle traiettoria degenerativa del sistema industriale, prima abbozzata, cioè quelle virtuose o quelle che sono nella grande area grigia che è in cerca di una strategia e di un posizionamento di mercato, le cose appaiono effettivamente più complicate.

Si possono infatti individuare nuove forme di collaborazione tra imprese che variano sia per relazione gerarchica, che per ampiezza e stabilità della collaborazione, che per grado di integrazione delle attività ed, infine, per grado di dipendenza delle une dalle altre(IPL 2000; IPL 2003a; Bardi 2004, Poma 2003). Se chiamiamo queste diverse dimensioni con il

termine generico di architettura, possiamo identificare alcune configurazioni architettoniche elementari, tutte presenti in Emilia Romagna. L'insieme di queste configurazioni si dispone su due traiettorie: l'una, che raccoglie diverse configurazioni, l'abbiamo già detto, mantiene, innova ed arricchisce la varietà, capacità di innovazione, specialmente del prodotto, e flessibilità strutturale del patrimonio industriale ereditato. Se si guarda a queste imprese, dal punto di vista della domanda di lavoro, si vedono all'opera alcune chiare tendenze:

a. Le possibilità legali di utilizzo delle nuove forme precarie di lavoro vengono utilizzate soltanto al fine di ampliare e rendere più discrezionale la politica di reclutamento e prova per i nuovi assunti;

b. La segmentazione del mercato del lavoro interno all'azienda è limitata;

c. La carriera lavorativa privilegia il mercato interno;

d. L'investimento formativo sul mercato interno è significativo e abbastanza pervasivo (in questo caso le differenze interne a questo gruppo di imprese sono piuttosto rilevanti)**;**

e. Pur non spostandosi in modo eclatante, come ad esempio fece a suo tempo Ford, dalle tendenze del settore e dell'area territoriale non si può affermare che vi sia una politica deliberata di sottoretribuzione e di non riconoscimento sistematico del valore del lavoro, a partire dal ruolo della contrattazione collettiva;

f. Non vi sono politiche di scontro frontale con il sindacato, ma si ricorre sempre di più alle forme di partecipazione diretta per ridurre l'ampiezza delle materie di diretto intervento della contrattazione collettiva;

g. Quasi tutte stanno affrontando significative trasformazioni dell'organizzazione aziendale e di quella del lavoro, in genere transitando da una organizzazione per funzioni ad una per flussi o a soluzioni miste e sviluppando la presenza di team lavorativi nel quadro della promozione di soluzioni interfunzionali. Queste politiche sono gestite unilateralmente e, solo in alcuni casi, discusse, *ex post*, con i sindacati;

h. Le politiche di outsourcing, quando esistono, puntano a sviluppare, per i fornitori più significativi, forme di integrazione molto forti che richiedono una qualche redistribuzione del valore aggiunto, almeno nei primi anelli della catena del valore.

i. Talvolta esse delocalizzano impianti industriali tendenzialmente non nell'Est europeo ma in Asia in una logica più di tipo transnazionale che multinazionale.

Questo gruppo di aziende è al momento assolutamente minoritario, non rappresenta una tendenza che si diffonde, automaticamente e progressivamente, come pratica migliore.

Vi è poi, tralasciando quelle già transitate sull'altro versante, una grande zona grigia; esse sono caratterizzate da alcuni indicatori:

a. Le possibilità legali di utilizzo delle nuove forme precarie di lavoro vengono utilizzate a più ampio spettro, con scelte contraddittorie che mutano in modo imprevedibile, con una logica *di prova ed errore*, di sperimentazione senza un quadro coerente di riferimento;

b. La segmentazione del mercato del lavoro interno all'azienda è già significativamente esteso ma mantiene le caratteristiche di contraddittorietà e improvvisazione; si crea un gruppo stabile di lavoratori che non sono mai né dentro né fuori dal mercato interno dell'azienda, forme di precariato ripetute, ecc.

c. La carriera lavorativa è ristretta ad una parte dei lavoratori del mercato interno; una quota di lavoratori non partecipa ad alcun momento di promozione e viene considerata fungibile quasi in assoluto; il numero di essi è limitato.

d. L'investimento formativo riguarda la parte ristretta del mercato interno; quando serve si preferisce ricorrere a competenze esterne *on demand*;

e. La segmentazione salariale si trasforma in polarizzazione tra l'area ristretta e gli altri;

f. I momenti di frizione, se non di vero e proprio scontro, con i sindacati diventano strutturali; si ricorre sempre di più alle forme di partecipazione diretta per ridurre l'ampiezza delle materie di diretto intervento della contrattazione collettiva;

g. Gli interventi organizzativi sono presenti e privi di una logica coerente ed unitaria, si sommano filosofie opposte a seconda del tema, dell'area, delle responsabilità manageriali. Manca una visone coerente.

h. Le politiche di outsourcing, quando esistono, sono ispirate al risparmio dei costi di produzione, di stoccaggio e di investimento.

Ovviamente queste caratteristiche, proprio per la strutturale incoerenza dei comportamenti delle aziende, di questa area grigia, sono mescolate a caso e con intensità fortemente differenziate. L'elemento unificante è la assenza di una visione stabile e coerente, accompagnata in genere dalla consapevolezza di essere "in un limbo" dal quale non si sa come uscire e in che direzione andare.

Questo non è il caso di quelle che potremmo chiamare gli strateghi della nicchia, Esse sono aziende che, coerentemente e cinicamente, sfruttano ogni possibilità di risparmio dei costi derivante dalla deregolamentazione del lavoro e, da non sottovalutare, dalla nuova legislazione sullo scorporo di ramo d'azienda, così come dalle delocalizzazioni, in una logica di pura ricerca di aree a basso costo del lavoro.

Il valore del lavoro quindi dipende, non solo dalle politiche dell'offerta ma anche dalla struttura e dai limiti della domanda.

In una situazione che vede, secondo i dati dell'ultimo censimento, una ulteriore diminuzione della dimensione media di impresa, l'area grigia è prevalentemente costituita da aziende piccole e micro; le altre hanno bene o male uno dei profili abbozzati.

Se consideriamo, nel suo insieme, questo mondo e proviamo a tracciare al suo interno le dinamiche di assunzione e carriera, esse corrispondono allo schema che Seravalli, in questo saggio, chiama di "carriera esterna". I comportamenti sono in larga misura riconducibili alla schematizzazione prima delineata, tenendo conto che alcune caratteristiche non sono applicabili alle microimprese. Sappiamo, proprio da Seravalli (2004) che il meccanismo funziona in modo virtuoso finché la congiuntura è favorevole, cioè finché il mercato del lavoro è teso. Il problema riguarda anche gli immigrati, essi infatti sono strettamente legati all'andamento complessivo del sistema partendo per di più, in genere, da una condizione di debolezza fortemente dipendente, oltre che da un ricatto oggettivo legato alla necessità assoluta di avere un qualsiasi lavoro, anche dal problema non marginale delle competenze linguistiche.

La certificazione e le esperienze di alternanza scuola lavoro sono sicuramente utili in questa prospettiva. Si tratta di vedere come esse possono essere sostenute da meccanismi di contrattazione e regolazione collettiva.

7. Delle contraddizioni?

Sino ad ora abbiamo descritto scenari di comportamento alternativi è in sé coerenti o, in un caso, del tutto incoerenti; in realtà vi sono veri e propri dilemmi, cioè contraddizioni non mediabili che si insinuano anche nelle strategie apparentemente più coerenti. Tali dilemmi, come vedremo vengono addomesticati attraverso le tecniche della segmentazione della forza lavoro e dell'*outsourcing*, ma non vengono in realtà risolti.

Uno di questi dilemmi riguarda specificatamente alcuni tipi di attività, ad esempio quelle analizzate dal gruppo Mediasfera, ma anche aziende che di norma assumono persone inserite in percorsi di carriera esterna; il problema non solo per il lavoratore ma anche per l'azienda è la valutazione delle qualità dei candidati. Parte di essi vengono inseriti in ruoli nei quali, secondo l'efficace espressione di un capo del personale, si è solo numeri fungibili; per questi, dal punto di vista aziendale non esiste alcun problema. Ma per gli altri? Come li si valuta? Vi sono attività, come nei lavori culturali o nella produzione del software, dove non esistono standard facilmente verificabili con un colloquio od altri strumenti similari; in alcuni casi solo un gruppo di pari sa valutare cosa il candidato sa fare. La situazione in alcune realtà produttive è così complessa che negli USA si sono reintrodotte forme di vere e proprie strutture corporative, in alcuni casi create su iniziativa sindacale, che certificano, a nome dei suoi pari[xvi], cosa il candidato sa fare, cioè la sua reale capacità, oltre i titoli formali di studio che, in questi casi, sono, quando lo sono, una premessa e non la risposta al problema. Situazioni analoghe si trovano in attività industriali tradizionali quando si tratta di lavori molto specializzati in particolari contesti. La certificazione quindi non può venire da un titolo formale né da un rapporto tra un individuo e l'azienda, vi è bisogno di una intermediazione collettiva che, in alcuni casi, è regredita dalla contrattazione alla certificazione corporativa ma si tratta pur sempre di una relazione tra una forma di coalizione di chi lavora e l'impresa. In alcune attività e ad alcuni livelli di dimensione di impresa il confine tra "i numeri fungibili e le persone" è molto difficile da stabilire. La risposta legislativa di forte deregolamentazione è, in questi casi, un sistema primitivo e costoso di risposta, dato che è certamente vero che l'azienda ha a disposizione un periodo praticamente senza fine di prova ma, se la necessità di disporre di quelle funzioni è cogente ed urgente, ciò da poca soddisfazione e a costi che possono essere molto alti. La certificazione quindi, in tali casi, diventa un terreno di incontro tra domanda ed offerta di lavoro solo grazie alla dimensione collettiva della relazione.

La seconda è ben illustrata dall'aneddoto che raccontava Marx: quando gli inglesi mandarono in Australia dei detenuti per lavorare in un rapporto di lavoro subordinato e questi scoprirono che c'era un'abbondanza di terra fertile e "libera"; semplicemente si

rifiutarono e fuggirono. Oggi, in questa regione, i giovani fuggono dal lavoro industriale sia per orientandosi a lavori marginali, ma non disciplinati da un potere esterno, che cercando di inserirsi in lavori "quasi indipendenti" come le vecchie professioni che di fatto non esistono più (Ortoleva, Solari, 2003: 30-42). Chi non può assume verso questi lavori un atteggiamento opportunistico (Sbordone, 2001; MET 2001) che si traduce in una indifferenza a passare da un lavoro ad un altro che rende difficile ogni investimento stabile di formazione, ma anche più banalmente di fiducia; insomma la atomizzazione e destrutturazione del mercato del lavoro si rivolta contro se stessa colpendo i supposti beneficiari. Fino a quando il mercato del lavoro regionale sarà teso questa "fuga" è inarrestabile e riguarda specificatamente il rifiuto di quelle modalità di gestione del lavoro industriale. Per rendere vividamente il problema è utile riportare alcune frasi testuali di giovani, da noi intervistati in una ricerca a Reggio Emilia:

Io voglio lavorare in ufficio e non voglio fare il metalmeccanico. Non mi dispiacerebbe fare l'elettricista. Comunque voglio fare un lavoro in cui non mi devo sporcare. (…) oppure voglio fare l'assicuratore, è un lavoro pulito e si sta in ufficio. (Sbordone, 2001: 11); ed ancora

All'università ho imparato ad organizzarmi, se c'è una cosa che insegna l'università è organizzarsi i tempi ed il lavoro. Sul lavoro invece non c'è possibilità di gestire nulla individualmente, non c'è spazio di manovra. (ibidem: 12); ed ancora più esplicitamente:

Sapevo dall'inizio che la fabbrica non sarebbe stata uno stimolo mentale. In fabbrica si fa sempre la stessa cosa, le giornate sono sempre uguali e i compiti sono poveri e poco stimolanti. Gli uomini si comportavano come bambini. C'erano persone grandi, ma erano talmente infantili nei comportamenti che mi sorprendevano e mi disgustavano allo stesso tempo. Certamente l'ambiente di fabbrica non è stato formativo (…) Non mi ascoltava nessuno e mi veniva una rabbia enorme perché nessuno sentiva quello che avevo da dire, potevo anche io avere dei suggerimenti sul lavoro, su come realizzare le cose. Invece non venivo ascoltato (…) C'era in fabbrica una netta divisione tra gli operai di Reggio Emilia e gli operai extracomunitari e questa è una cosa che non capirò mai. Gli extracomunitari sono in reparti diversi e ci sono alcuni Capi reparto che non li vogliono nella loro catena o nel reparto. Gli extracomunitari vengono messi rigorosamente alla catena di base. C'era

un settore che veniva chiamato "indiano" perché vi lavoravano solo indiani.(ibidem: 22-23)

Analoghi contenuti emergono, nella stessa ricerca nel rapporto di un altro gruppo di ricerca, a proposito della natura del lavoro di fabbrica; nella prima gli aspetti negativi:

Dovrebbero farti ruotare completamente ... c'è un ragazzo che fa lo stesso lavoro in catena da dieci anni, ha chiesto al caporeparto di fare un passo in avanti e lo ha messo nella catena davanti ...e si è licenziato ... alla S. i più vecchi, quelli che lavorano da dodici- tredici anni hanno iniziato a licenziarsi perché sono sempre di terza, e in tredici anni non hanno visto cambiamenti ... Il figlio del capo ha cambiato gestione e siamo tutti di terza.(MET, 2001. 22)

Nella seconda i possibili aspetti positivi:

Io lavoro in attrezzeria, non ci danno dei tempi, mi gestisco io... faccio dei prototipi, delle maschere di montaggio, varie cose... II tempo mi passa di più che a loro (nb che lavorano in catena) ... Io ho fatto un istituto professionale, mi hanno dato più la teoria che la pratica, me la sono fatta lì ...E' la testa che deve lavorare, devi pensare come fare le cose e farle bene ... Se ti sbagli puoi buttare via quattro ore ... Se ti viene bene il pezzo finito, l'hai fatto tu. Noi abbiamo ancora macchine manuali, (il lavoro) è abbastanza vario: tornio, freseria, saldatura. Siamo in tre in attrezzeria, non abbiamo nessuno che ci viene a rompere, quando ho fame mangio, quando ho sete bevo. E' abbastanza bello come lavoro. Spero in un domani di passare di grado, di diventare caporeparto. Mi hanno detto che faranno una fabbrica grande in cui il tornitore starà tutto il giorno al tornio, allora diventerebbe ripetitivo.(ibidem, 22-23)

Questi dilemmi, come insegna la storia della ricerca sociologica e antropologica, sono irrisolvibili senza la definizione di quadri di riferimento, sistemi di significato e senso condivisi socialmente. Tali sistemi non possono nascere dalla ingegneria formativa o analoghe formule ma solo dalla messa in discussione della premessa, cioè che il mercato sia sempre sovrano ed il lavoro una variabile dipendente.

8. Ipotesi di lavoro

Volendo quindi tornare al fuoco di questo rapporto, la certificazione dei saperi acquisiti mediante il lavoro e l'apprendimento informale ed il ruolo di forme di alternanza scuola-lavoro, che cosa si può ipotizzare oltre a quanto già proposto dai vari contributi?

In primo luogo la necessità, come argomentato in questa nota conclusiva, di situare criticamente l'insieme di queste proposte e valutazioni nelle dinamiche più complessive del sistema industriale. Il che implica una integrazione operativa, a livello locale, tra le politiche della scuola e formazione e quelle industriali e dello sviluppo. In questa prospettiva si situa l'insistenza di Seravalli sulle politiche scolastiche e sulla loro capacità di integrare queste esperienze diverse Ciò nulla toglie al valore ed alla necessità di perseguire anche iniziative in questa direzione.

Sulle esperienze di alternanza scuola lavoro non sembra che di debba aggiungere nulla alle considerazioni qui svolte, se non insistere sul ruolo della contrattazione.

Per quanto concerne la certificazione, si tratta di affrontare il rapporto tra sistemi informativi, più o meno sofisticati, e loro accessibilità, le modalità di certificazione ed il sistema contrattuale. Infatti come abbiamo argomentato solo una finzione può fare ritenere che il rapporto è tra il singolo ed il mercato, una finzione che non consente di affrontare la maggior parte dei problemi che si vorrebbero risolvere. Mentre, come molti contributi di questo volume hanno chiarito, il quadro della contrattazione relativa alla formazione, in circostanze tradizionali, è, nel bene nel male, ben strutturato, come si affronta il nesso tra le iniziative pubbliche (sistemi informativi, certificazione, ecc.) e la contrattazione nel caso della carriera esterna?

Il problema non è banale perché riguarda due aspetti rilevanti: il primo è se e come la contrattazione interviene nella definizione delle modalità e dei contenuti della certificazione, il secondo e di nuovo il nesso tra offerta e domanda. Se infatti certifico

l'offerta, come mi garantisco che dal lato della domanda non vi sia una propensione a comportamenti opportunistici (*free riding*)?

La risposta al primo problema che emerge dai contributi è netta, spetta in primo luogo alle parti sociali, attraverso la contrattazione, la definizione complessiva del meccanismo e del ruolo della certificazione.

La seconda questione è ovviamente di competenza primaria delle parti sociali, qui si vuole solo tracciare uno schizzo di alcuni dei problemi che ciò comporta.

Data la struttura fortemente atomizzata di questo mondo, la prevalenza delle piccola e della micro impresa, sembra del tutto irrealistico, salve le dovute eccezioni, una ipotesi di tipo aziendale. Accordi cioè che regolano azienda per azienda come relazionare le politiche di reclutamento e la messa in opera di un sistema di certificazione.

Si tratta quindi, di spostare il punto di osservazione, e quindi le relative politiche, dalla singola impresa ad un sistema di imprese localmente identificato sulla base di criteri che attengano ai loro profili di domanda di lavoro. Così facendo ci si concentra su un pool di competenze certificate che circolano nel sistema locale. Ciò non elimina né i potenziali conflitti né la possibilità che una parte di esse esca dal circuito interno al sistema locale, per seguire altre opportunità di carriera o di vita, ma riduce e razionalizza i conflitti nell'ambito di una dinamica di riproduzione e crescita di un sistema dato di competenze. Dal punto di vista del singolo è un elemento di libertà di
scelta. Dal punto di vista degli attori collettivi si tratta di una prospettiva particolarmente interessante perché valorizza in modo specifico il loro ruolo e le loro competenze come agenti per lo sviluppo della "ricchezza" (monetaria e non) di un area territoriale. Consente inoltre agli attori collettivi, in relazione con le pubbliche autorità, di monitorare le esigenze, le difficoltà e le opportunità che le imprese e i lavoratori e le lavoratrici coinvolti hanno in relazione a quello specifico territorio.
Il passaggio a forme di contrattazione territoriale non deve necessariamente seguire lo schema dei confini amministrativi, può essere ritagliato sulla base della individuazione di un intreccio tra filiere produttive e localizzazione territoriale; si tratta ovviamente di un lavoro di analisi e mappatura di cui le autorità pubbliche possono farsi carico. Una contrattazione territoriale basata sul concetto di identificazione di un pool di risorse cui accedere, secondo criteri dati e il cui valore economico ed la classificazione professionale vanno definiti, significa ripercorrere esperienze storiche della contrattazione e rinnovarle.

BIBLIOGRAFIA

Atkinson J. (1988), *Recent changes in the internal labour market structure in the UK*, in Buitelaar W. (editor), *Technology and Work. Labour studies in England, Germany and the Netherlands*, Avebury Aldershot.

Atkinson J., Meager N. (1986), *New Forms of Work Organisation*, IMS.

Bardi A. (2004), *La nuova competizione oltre il distretto: il caso dell'Emilia–Romagna,* in Garibaldo F., Telljohann, V. (2004) (a cura di), *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana*, Maggioli , Santarcangelo di Romagna

Bertini S. (2000), *Endogenous development of local systems of SMEs: lessons from practical experience*, in *Evolutionary Patterns of Local Industrial Systems*, (edited by F. Belussi and G. Gottardi), Ashgate, Aldershot

Bolognani M., Fuggetta A., Garibaldo F. (2002), *Le fabbriche invisibili*, Meta, Roma

Buitelaar W. (editor) (1988), *Technology and Work. Labour studies in England, Germany and the Netherlands*, Avebury Aldershot.

Castells M. (2000), *The rise of the network society*, vol. I, Blackwell,Oxford

Ciocca, P.(a cura di) (1997), *Disoccupazione di Fine Secolo: Studi e proposte per l'Europa,* Bollati Boringieri, Torino

Cox K. R. (ed.) (1997), *Spaces of Globalization – reasserting the power of the local***,** The Guilford Press, New York

Cox K. R. (1998), *Spaces of dependence, spaces of engagement and the politics of scale, or: looking for local politics,* "Political Geography", vol. 17, No. 1, pp. 1-23

The Death of Dinstance, inserto speciale di "The Economist", 30 Settembre 1995

Garcia D. L.(2002), *The Architecture of Global Networking Technologies,* in Sassen S. (ed.), (2002), *Global Networks, Linked Cities,* Routledge, London

Garibaldo F (1999), *Reti tra aziende piccole medie imprese,* Working paper IpL, 03

Garibaldo F., Ortoleva P. (1999), *New Information Technologies. Training, qualifications and professional profiles; Cultural Production at a turning point: What does convergence really mean?* , Working Paper IPL, 06

Garibaldo F., Sbordone F., Telljohann V. (2000), *Forme della divisione del lavoro e i processi di cambiamento del lavoro e delle sue modalità organizzative, in Ipl, Sviluppo, lavoro e competitività in Emilia Romagna. Primo Rapporto Annuale dell'Istituto per il Lavoro, Franco Angeli, Milano*

Garibaldo F. (2001), *Divisione del lavoro, reti di impresa e flessibilità del lavoro: modelli alternativi*, in *Atti dei convegni lincei*, *Tecnologia e Società*, *Tecnologia, produttività e sviluppo*, vol. I, Accademia dei Lincei, Roma

Garibaldo F. (2003), *Lavoro e cittadinanza oggi*, "Critica Marxista", ¾, pp. 7-10

Garibaldo, F., Telljohann, V. (a cura di) (2004), *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana* , Maggioli, Santarcangelo di Romagna,

Gordon R. (1995), *Globalisation, New production System and the Spatial Division of Labour,* in Littek W.; Charles T. (eds.) (1995), *The New Division of Labou. Emerging Forms of Work Organisation in International Perspective,* de Gruyter, Berlin

Greca R., *Mega suppliers and car maker strategies: the Bmw and Audi cases*, in Bardi, A., Garibaldo, F. (eds), *Company strategies and organisational evolution in the automotive sector: a worldwide perspective,* in corso di pubblicazione.

Gruppo di Lisbona (a cura di R. Petrella) (1995), *I limiti della competitività*, Manifesto Libri, Roma

Harrison B. (1994), *Lean and Mean: the changing landscape of corporate power in the age of flexibility*, New York, Basic Books.

ICE (2004), *Italia Multinazionale 2003. Le partecipazioni italiane all'estero ed estere in Italia*, Rapporto di ricerca realizzato in collaborazione con il Politecnico di Milano e R&P - Ricerche e Progetti, Milano

IpL (2000), *Sviluppo, lavoro e competitività in Emilia Romagna. Primo Rapporto annuale dell'Istituto per il Lavoro*, Franco Angeli, Milano

IpL (2003a) *Globalizzazione, strategie di impresa e qualità della vita lavorativa – profili di alcuni settori italiani. Terzo Rapporto Annuale dell'Istituto per il Lavoro,* Franco Angeli, Milano

IpL (2003b),*Sintesi del rapporto: La ricaduta della crisi Fiat Auto sulla filiera automobilistica e sulla sub-fornitura dell'Emilia-Romagna*. Documento distribuito al convegno: *La filiera dell'automobile in Emilia-Romagna e la crisi Fiat Auto*, evento di presentazione della ricerca sul tema svolta alla Fondazione Istituto per il Lavoro, 20 Novembre 2003, presso l'Aula Magna della Regione Emilia-Romagna. In corso di stampa

Jurgens U. (2002), *Concorrenza internazionale ed evoluzione organizzativa nel settore automotive,* in Provincia di Torino, IpL (2002), *Il futuro della catena di sub-fornitura automobilistica torinese nello scenario internazionale,* Provincia di Torino, Torino

Lugli L., Tugnoli S. (2004), *Processi di "outsourcing" e condizioni di lavoro in Emilia Romagna: una ricerca sul campo*, in Garibaldo F.; Telljohann V. (a cura di) (2004) op. cit.

MET (Mente e Tecnologia) (a cura di) (2001), *Ricerca su giovani ed il lavoro: i gruppi di discussione*, pubblicato dalla Camera del Lavoro di Reggio Emilia

Ortoleva P, Solari V. (a cura di) (2003), *Lavorare nei media, produrre cultura. Definizioni ed indagini,* Franco Angeli, Milano

Pini P. (2003), *Oltre il distretto. Imprese ed istituzioni nella nuova competizione territoriale,* Franco Angeli, Milano

Provincia di Bologna (2004), *Dinamiche e prospettive di sviluppo economico nella Provincia di Bologna*, Rapporto di ricerca curato dalla Fondazione Istituto per il Lavoro per conto della Provincia di Bologna

Provincia di Reggio Emilia (2004), *Dinamiche e prospettive di sviluppo della manifattura reggiana*, Rapporto di ricerca curato dalla Fondazione Istituto per il Lavoro per conto della Provincia di Reggio Emilia,

Regione Emilia-Romagna (2003), *Programma Triennale per le Attività produttive 2003-2005*, Regione Emilia Romagna

Regione Emilia-Romagna, Agenzia Emilia-Romagna Lavoro (2004), *Economia e Lavoro in Emilia-Romagna 2004*

Sallez A., Bayle–Ottenheim F. (1975), *L'organisation des marchés de la sous-traitance*, La Documentation Française, Paris

Sassen S. (ed.) (2002), *Global Networks, Linked Cities,* Routledge, London

Sassen S. (2003), *Globalization or denationalization? "*Review of International Political Economy" vol. 10, n. 1 February, pp. 1–22

Sbordone F. (2001), *Giovani e lavoro nella provincia di Reggio Emilia*, Rapporto di Ricerca, Istituto per il Lavoro, pubblicato dalla Camera del Lavoro di Reggio Emilia

Seravalli G. (2004), *L'occupazione e la deregolazione del mercato del lavoro: profili, risultati, tendenze,* in Garibaldo F., Telljohann V. (a cura di) (2004) op. cit.

Storper M. (1997), *Territories, Flows and Hierarchies in the Global Economy*, in Cox K. R. (ed.) (1997), op. cit.

Supiot A.,(a cura di)(2003), *Il Futuro del Lavoro*, Carocci, Roma

Warhust C., Thompson P. (2003), *Doubt is the key of knowledge: problems in mapping and measuring a "knowledge-driven" economy and work***,** paper presentato alla 6a Conferenza dell'Associazione Sociologica Europea, Murcia, mimeo.

[i] Pasinetti L. (1997), *Stadi di Sviluppo e Disoccupazione: il Ruolo delle Istituzioni*, in Ciocca P. (a cura di), *Disoccupazione di Fine Secolo:Studi e proposte per l'Europa* , Bollati Boringieri, Torino, p. 95.

[ii] Regione Emilia-Romagna*, Programma Triennale per le Attività produttive 2003-2005*, 15 Ottobre 2003. Tra gli altri, si veda inoltre: Sintesi del rapporto: *La ricaduta della crisi Fiat Auto sulla filiera automobilistica e sulla sub-fornitura dell'Emilia-Romagna*. Documento distribuito al convegno: *La filiera dell'automobile in Emilia-Romagna e la crisi Fiat Auto*, evento di presentazione della ricerca sul tema svolta alla Fondazione Istituto per il Lavoro, 20 Novembre 2003, presso l'Aula Magna della Regione Emilia-Romagna.

[iii] Cfr., ICE, *Italia Multinazionale 2003 - Le partecipazioni italiane all'estero ed estere in Italia",* Rapporto di ricerca realizzato in collaborazione con il Politecnico di Milano e R&P - Ricerche e Progetti, 2004.

[iv] Cfr., Provincia di Reggio Emilia, *Dinamiche e prospettive di sviluppo della manifattura reggiana*, Rapporto di ricerca curato dalla Fondazione Istituto per il Lavoro per conto della Provincia di Reggio Emilia, 2004; Provincia di Bologna, *Dinamiche e prospettive di sviluppo economico nella Provincia di Bologna*, Rapporto di ricerca curato dalla Fondazione Istituto per il Lavoro per conto della Provincia di Bologna, 2004; Sintesi del rapporto: *La ricaduta della crisi Fiat Auto sulla filiera automobilistica e sulla sub-fornitura dell'Emilia-Romagna*. Documento distribuito al convegno: *La filiera dell'automobile in Emilia-Romagna e la crisi Fiat Auto*, evento di presentazione della ricerca sul tema svolta alla Fondazione Istituto per il Lavoro, 20 Novembre 2003, presso l'Aula Magna della Regione Emilia-Romagna.

[v] Si veda, tra gli altri: Bertini S., *Endogenous development of local systems of SMEs: lessos from practical experience*, in "*Evolutionary Patterns of Local Industrial Systems*" (edited by F. Belussi and G. Gottardi), Ashgate, Aldershot (UK), 2000.

[vi] Prodotto finale, se è destinato al consumo o all'investimento, intermedio se è destinato, come componente o come lavorazione, accanto ad altri prodotti intermedi, a formare un prodotto finale.

[vii] Per quanto ormai si affermi in tutte le sedi che le nuove classificazioni debbano partire dalle "competenze", é chiaro che ciò non ha risolto nulla. Molto spesso, prima di tutto, viene usato questo termine con significati affatto diversi e rischia di perdere ogni significato. Inoltre, l'approccio delle competenze da solo non è in grado di fondare una nuova classificazione delle figure professionali dal momento che ne sono ancora in discussione aspetti rilevanti, come si è già accennato all'inizio. L'esempio O*Net è del resto chiaro. Questa, che

può essere considerata la migliore realizzazione oggi disponibile al mondo, si presenta infatti come uno strumento eclettico che utilizza una pluralità molto ampia di chiavi interpretative e quindi descrittive.

[viii] Va in questa direzione tutta la letteratura e la ricerca sui "costi di monitoraggio", sui "problemi di agenzia", sui "contratti impliciti".

[ix] Seravalli, G. – accertamento,valutazione… - ivi p.

[x] Warhust C., Thompson P., *Doubt is the key of knowledge: problems in mapping and measuring a "Knowledge-driven" Economy and Work,* paper presentato alla 6a Conferenza dell'Associazione Sociologica Europea, Murci, 2003, mimeo, p. 8

[xi] ibidem, p. 8

[xii] ibidem, pp. 8-9

[xiii] Supiot A. (a cura di), *Il Futuro del Lavoro* , Carocci, Roma, 2003, pp. 20-21

[xiv] ibidem, pag. 130

[xv] ibidem, pag. 37

[xvi] in proposito si veda il contributo di Peppino Ortoleva in questo volume.