

RAPPORTO 2004-2005

Qualità del lavoro e condizioni del vivere: un'indagine nell'area modenese



QUADERNO N. 4

Qualità del lavoro, retribuzioni e carriere
nella trasformazione alimentare



Coordinatrice del Rapporto:

Tindara Addabbo

Comitato scientifico

Tindara Addabbo

Vando Borghi

Giovanni Solinas

Segreteria scientifica:

Enrico Nannini

Segreteria organizzativa:

Luca Righetti

Giovanni Romagnoli

Gruppo di ricerca

Tindara Addabbo

Paola Bertolini

Vando Borghi

Sara Colombini

Tommaso Fabbri

Gisella Facchinetti

Raffaele Giardino

Enrico Giovannetti

Loris Lugli

Barbara Maiani

Giovanni Mastroleo

Massimo Neri

Giovanni Solinas

Qualità del lavoro, retribuzioni e carriere nella trasformazione alimentare

di Paola Bertolini* e Enrico Giovannetti*

1. Introduzione¹

A differenza delle altre sezioni della ricerca su “*Qualità del lavoro e condizione del vivere: un’indagine nell’area modenese*”, il presente lavoro riguarda alcuni comparti di un settore e non alcuni specifici casi aziendali. In quanto tale, il lavoro consente di effettuare alcuni confronti interessanti sulle diverse condizioni dei lavoratori nei vari comparti. L’alimentare, infatti, aggrega attività di trasformazione molto differenziate, ad esempio relativamente alla stabilità occupazionale dei lavoratori oppure ai rischi connessi alle operazioni produttive. Per fare un esempio, se tutto il settore presenta sensibili picchi stagionali dell’attività, che accompagnano il trend stagionale dei consumi, alcuni comparti ne risentono in modo più significativo e presentano lavorazioni più discontinue nell’arco dell’anno, come nel caso della trasformazione ortofrutticola. Ne consegue un evidente impatto sul lavoro, e sulle relativa percezione di qualità dell’occupazione da parte dei lavoratori.

L’elemento connesso alla stagionalità è certamente un primo importante fattore che può avere ripercussioni nell’organizzazione dell’impresa e sulla vita dei lavoratori che in essa sono occupati. Non è un caso che nella trasformazione alimentare si faccia un ampio ricorso a lavoro immigrato stagionale, in modo non dissimile da altre attività dove prevale una forte stagionalità dell’impiego e della formazione del salario (si pensi ad esempio all’edilizia). Va tuttavia precisato che l’indagine condotta ha investito solo marginalmente il lavoro stagionale e quello immigrato, che avrebbe richiesto modalità di somministrazione del questionario più complesse e difficili da realizzare in questo contesto.

Date le limitazioni appena richiamate, l’indagine ha investito solo marginalmente le fasce più deboli di lavoratori e pertanto i risultati ottenuti vanno letti alla luce di questa delimitazione.

Il lavoro è strutturato in due parti. Nella prima si presentano le caratteristiche generali della trasformazione industriale alimentare e dell’occupazione in tale ambito; nella seconda si commentano i dati dell’indagine di campo. Questa ha interessato 11 imprese (12 unità locali) private e cooperative, di classi di dimensione diverse, operanti nei seguenti settori: carni, lattiero-casario, vino, servizi. Nel complesso i lavoratori intervistati sono stati 281. Le imprese che hanno collaborato all’indagine sono state le seguenti: Cantina sociale di Formigine, Chiarli, Civ&Civ, Consorzio Agrario di Modena, Granarolo, Grandi Salumifici Italiani, Granterre, Gruppo Coltiva, Inalca, Italcarni, Pedus Service.

2. La trasformazione alimentare in provincia di Modena

2.1. Linee evolutive e caratteristiche generali della trasformazione alimentare locale

A partire dagli anni ottanta la trasformazione alimentare è stata interessata a profondi cambiamenti strutturali che hanno riguardato sia le dimensioni delle imprese, sia la loro

organizzazione, sia i mercati di riferimento. I tratti tradizionali dell'attività alimentare, a lungo mantenuta su scala artigianale, sono stati sostituiti da una spiccata organizzazione industriale, anche se l'apparato produttivo locale continua a caratterizzarsi per una diffusa presenza di piccole e medie imprese.

I cambiamenti intervenuti nell'industria alimentare si inseriscono in una trasformazione generale del sistema alimentare locale, la cui evoluzione segue i percorsi già attuati negli altri paesi più sviluppati dell'UE. Senza voler entrare nei dettagli, si ricorda che i tratti principali sono l'aumento delle attività di trasformazione, condotte in fasi/segmenti produttivi sempre più specializzate e la crescita delle dimensioni delle imprese che svolgono tale attività; un aumento della dimensione internazionale delle forniture e delle vendite; una concentrazione della distribuzione all'interno della Grande Distribuzione Organizzata (GDO) ed un aumento di importanza delle funzioni che fanno capo alla distribuzione ed alla logistica all'interno del sistema (Malassis e Ghersi, 1995; Cesaretti, Marani e Sodano 1994).

Le modificazioni che hanno interessato in provincia le imprese di trasformazione alimentare sono state sollecitate dall'innovazione tecnologica e da significativi cambiamenti di tipo organizzativo, sotto la spinta di un crescente interesse nei confronti del mercato europeo ed internazionale. Altre trasformazioni sono state sollecitate da un rafforzamento delle politiche aziendali di qualità, nei cui confronti l'industria alimentare è particolarmente sensibile.

In generale le imprese hanno visto crescere le proprie dimensioni; inoltre importanti cambiamenti sono intervenuti nelle relazioni tra imprese all'interno della filiera: da una parte è infatti aumentata la terziarizzazione di alcune attività ed in particolare di alcuni servizi (si pensi in proposito al facchinaggio e alle pulizie); dall'altro lato si è ridefinito il rapporto col sistema distributivo come conseguenza dell'aumento delle dimensioni della distribuzione. La trasformazione alimentare deve fare con un sistema distributivo moderno e con un forte potere contrattuale. Un esempio significativo di tale fenomeno è rappresentato dal diffondersi dei marchi commerciali, strategia seguita da tutti i grossi canali distributivi, che impongono nuove regole alla trasformazione industriale (Ismea, 2005).

Nell'alimentare modenese hanno avuto -ed hanno tuttora- un'importanza fondamentale le strutture cooperative: anche queste hanno avuto cambiamenti strutturali importanti: su spinta della forte concorrenza sono cresciute dal punto di vista dimensionale, sono entrate su mercati complessi, si sono avvicinate progressivamente ai modi di funzionamento delle imprese private.

Per tutto il sistema agroalimentare, i problemi della qualità e della sua certificazione, della sicurezza alimentare e dell'igiene, sono divenuti punti centrali dell'organizzazione della filiera. Nuove sfide sono anche la difesa ambientale (eco-condizionalità), la sicurezza sul lavoro, la sicurezza degli animali e, più in generale, l'adeguamento alle nuove norme comunitarie, anche da parte delle imprese di piccole e medie dimensioni.

Tab. 1 – Struttura e dimensione dei principali settori dell'industria manifatturiera di Modena (anno 2004)

Valori assoluti	<i>Imprese</i>	<i>Addetti</i>	<i>Fatturato*</i> (mln di euro)	<i>Esportazioni**</i> (mln di euro)
<i>Alimentare</i>	1.433	10.624	4.390	558
<i>Tessile</i>	1.401	8.657	997	287
<i>Abbigliamento</i>	1.566	8.485	1.482	447
<i>Piastrelle e lastre in ceramica</i>	315	18.805	3.494	1.960
<i>Prodotti in metallo</i>	2.363	15.774	1.398	108
<i>Macchine ed apparecchi meccanici</i>	1.315	24.850	6.045	3.232
<i>Macchine e app. elettr. ed elettronici</i>	622	5.752	783	156
<i>Biomedicale</i>	102	4.255	734	311
<i>Mezzi di trasporto</i>	100	4.833	2.109	1.496
<i>Altre industrie manifatturiere</i>	2.741	19.935	3.908	751
Totale industria manifatturiera	11.958	121.970	25.339	9.307
Quote % settoriali	<i>Imprese</i>	<i>Addetti</i>	<i>Fatturato*</i> (mln di euro)	<i>Esportazioni**</i> (mln di euro)
<i>Alimentare</i>	12,0%	8,7%	17,3%	6,0%
<i>Tessile</i>	11,7%	7,1%	3,9%	3,1%
<i>Abbigliamento</i>	13,1%	7,0%	5,8%	4,8%
<i>Piastrelle e lastre in ceramica</i>	2,6%	15,4%	13,8%	21,1%
<i>Prodotti in metallo</i>	19,8%	12,9%	5,5%	1,2%
<i>Macchine ed apparecchi meccanici</i>	11,0%	20,4%	23,9%	34,7%
<i>Macchine e app. elettr. ed elettronici</i>	5,2%	4,7%	3,1%	1,7%
<i>Biomedicale</i>	0,9%	3,5%	2,9%	3,3%
<i>Mezzi di trasporto</i>	0,8%	4,0%	8,3%	16,1%
<i>Altre industrie manifatturiere</i>	22,9%	16,3%	15,4%	8,1%
Totale industria manifatturiera	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*) *Stime*

**) *I dati sulle esportazioni differiscono in parte da quelli Istat in quanto includono anche i valori attribuiti dall'Istituto di statistica ad altre province sulla base della metodologia di rilevazione seguita, ma riconducibili alle imprese modenesi considerate unitariamente.*

Fonte: CCIAA Modena

La trasformazione alimentare ha un profondo intreccio con la componente agricola e con le altre attività economiche presenti sul territorio nei cui confronti ha giocato un ruolo molto importante di promozione dello sviluppo. Attualmente, l'importanza dell'alimentare è tale da travalicare lo stesso ambito territoriale, dal momento che questa attività restituisce a Modena un'immagine significativa a livello nazionale ed internazionale. A dispetto di questo elemento molto significativo, l'occupazione nel sistema alimentare della provincia presenta alcuni elementi critici per le possibilità future di sviluppo del sistema. Un esempio significativo può essere la difficoltà da parte delle imprese alimentari a reperire manodopera e l'elevato turnover degli occupati (Bertolini, Giovannetti e Bruni, 2001; R&I srl, 2003).

Tab. 2 – Totale imprese manifatturiere, dimensioni medie in termini di fatturato e occupati (anno 2002)

<i>Fatturato</i>	<i>Modena</i>	<i>Italia</i>	<i>Germania</i>	<i>Francia</i>	<i>Spagna</i>	<i>UK</i>
<i>Industria alimentare</i>	2,9	1,3	3,8	2	2,2	13
<i>Totale industrie manifatturiere</i>	2	1,4	6,6	3,7	1,7	4,1
<i>Addetti</i>	<i>Modena</i>	<i>Italia</i>	<i>Germania</i>	<i>Francia</i>	<i>Spagna</i>	<i>UK</i>
<i>Industria alimentare</i>	7,5	6,3	24	9,8	12,1	64,8
<i>Totale industrie manifatturiere</i>	10,2	8,7	37,3	16,3	11,8	23,2

Fonte: CCIAA Modena

Nel 2004, secondo i dati resi disponibili dalla Camera di Commercio, l'attività alimentare della provincia riguardava 1.433 imprese, con un'occupazione pari a 10.624 addetti; la dimensione media appare contenuta (7,4 addetti) ed è il frutto della coesistenza di alcune grosse imprese con un insieme abbastanza diversificato di piccole e medie imprese (Tab. 1). La dimensione del fatturato è superiore a quella media della provincia, mentre in termini di addetti le imprese sono mediamente più piccole (7,5 addetti contro la media provinciale di 10,2).

Le dimensioni medie sia in termini di fatturato che di addetti sono sensibilmente superiori a quelle medie nazionali. Invece, rispetto agli altri paesi dell'UE, le imprese modenesi hanno una dimensione in termini di addetti inferiore, confermando un assetto strutturale con una presenza significativa di imprese piccole e medie; differenze particolarmente significative si hanno con i paesi dell'area continentale (Germania) e soprattutto settentrionale (Regno Unito). Tuttavia, se si guarda al fatturato, le differenze si mantengono soprattutto con il Regno Unito, che tuttavia ha un indirizzo produttivo più orientato verso produzioni standardizzate ed ha più a lungo sperimentato un'organizzazione industriale della produzione e l'apertura ai mercati internazionali; le differenze sono meno significative con la Germania, mentre rispetto alla Francia ed alla Spagna il fatturato medio delle imprese modenesi è più elevato. Si può dedurre quindi che se confrontate ai paesi dell'area mediterranea e con netto indirizzo di valorizzazione della qualità territoriale, l'alimentare di Modena regge bene il confronto (Tab. 2).

Nell'alimentare si concentra l'8,7% degli addetti della provincia (Tab. 1). Se si guarda al fatturato, l'attività ha il 17,3% del complesso provinciale e si colloca al secondo posto dopo le macchine ed apparecchi meccanici; relativamente ai mercati esteri, le esportazioni sono il 12,7% del fatturato settoriale, pari al 6% del complesso delle esportazioni provinciali (Tab. 1); si tratta di una percentuale che incide in modo significativo sul fatturato settoriale, mentre si colloca al quarto posto nella graduatoria delle attività orientate all'esportazione, dopo metalmeccanica, ceramica e mezzi di trasporto. La sensibile differenza che si registra con queste altre attività, è dovuta al fatto che per l'alimentare vi sono alcune barriere naturali all'esportazione, dovute ai gusti dei consumatori solitamente condizionati dalla tradizione alimentare nazionale; inoltre non va dimenticato che il mercato nazionale, rappresenta un importante mercato di sbocco dal momento che l'Italia è un paese fortemente deficitario di prodotti alimentari. Ciò nonostante, nel corso del tempo è aumentata la capacità di penetrazione sui mercati esteri da parte delle imprese alimentari della provincia (Camera di Commercio, 2005).

Un'ultima considerazione riguarda il confronto tra l'andamento dell'occupazione e del fatturato nell'ultimo quinquennio ed il confronto con quello medio del settore

manifatturiero (Tab. 3). Le tendenze segnalano una performance migliore dell'alimentare rispetto al resto dell'attività manifatturiera provinciale: si realizza infatti un incremento significativo del fatturato (+4,2% contro la media provinciale del manifatturiero del +1,8%) ed anche l'occupazione appare in aumento, seppur lieve (+0,4%), mentre la media del manifatturiero è in flessione (-1%). Tuttavia, sono soprattutto le imprese di grande dimensione (oltre i 500 addetti) che realizzano la buona performance, mentre le classi dimensionali più contenute hanno una lieve flessione dell'occupazione ed un incremento molto contenuto del fatturato (Tab. 3); l'entità della variazione è dello stesso segno ma molto più contenuta rispetto al resto dell'attività manifatturiera della provincia. Si potrebbe concludere, quindi, che viene confermata per certi versi la tendenza anticiclica dell'attività alimentare, che rappresenta un elemento di grande importanza per stabilizzare l'assetto economico del territorio.

Tab. 3 – Tassi di variazione medi annui del numero degli addetti e del fatturato delle imprese manifatturiere di medie e grandi dimensioni e confronto con i valori relativi al complesso delle imprese (anni 2001 - 2004)

SETTORI	CLASSI DIMENSIONALI DELLE IMPRESE IN TERMINI DI ADDETTI					
	da 50 a 499		>499		Totale	
	Addetti	Fatturato	Addetti	Fatturato	Addetti	Fatturato
Industrie alimentari	-0,8%	0,6%	1,8%	11,4%	0,4%	4,2%
Industrie tessili	-4,4%	-6,9%	.	.	-5,3%	-8,2%
Industrie dell'abbigliamento	2,0%	6,7%	.	.	-3,3%	-2,1%
Industrie ceramiche	-5,0%	-1,2%	-1,7%	0,9%	-3,2%	-0,1%
Fabb. e lavorazione dei prodotti in metallo	-1,1%	5,0%	.	.	0,3%	0,3%
Fabb. di macchine e apparecchi meccanici	-0,4%	3,7%	1,6%	7,2%	-0,3%	4,1%
Fabb. di macc. e app. elettrici ed elettronici	-1,0%	-1,6%	.	.	-0,8%	0,7%
Fabbricazione di prodotti biomedicali	1,1%	6,9%	4,9%	1,8%	2,5%	4,3%
Mezzi di trasporto	-4,4%	0,2%	7,1%	17,8%	3,2%	11,1%
Altre industrie manifatturiere	-1,2%	5,6%	.	.	-0,3%	4,5%
Totale imprese manifatturiere	-1,7%	2,8%	1,1%	7,5%	-1,0%	1,8%

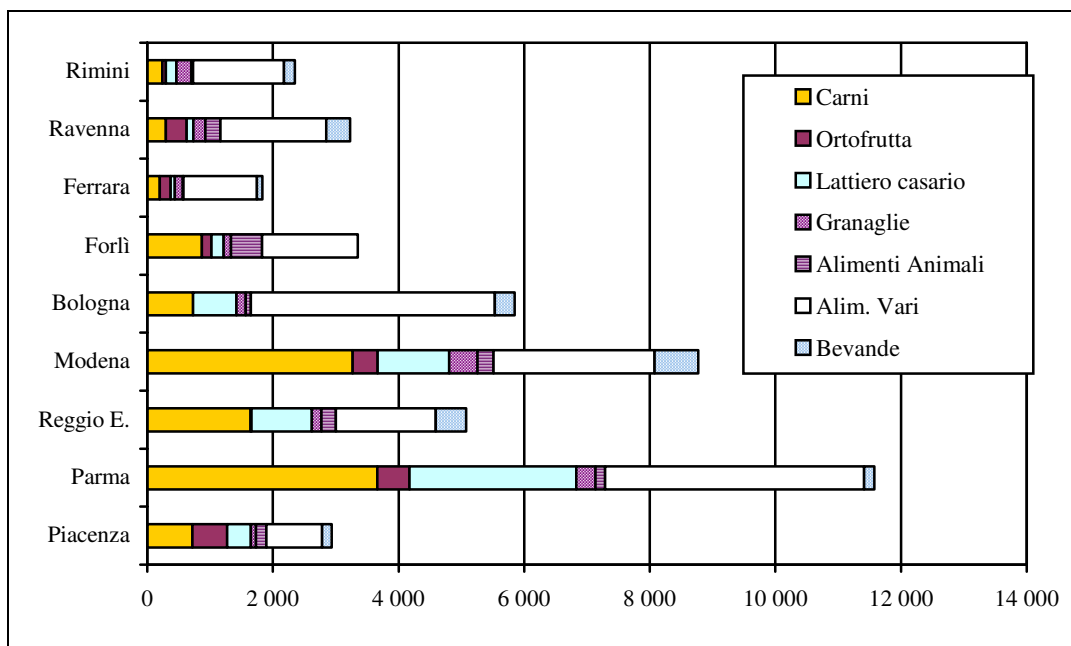
Fonte: CCIAA Modena

2.2. La struttura della trasformazione alimentare della provincia di Modena

La provincia di Modena occupa uno spazio molto importante nell'economia alimentare della Regione Emilia Romagna, rappresentando insieme a Parma la provincia più significativa in tale ambito. Se si guarda ai dati dell'ultimo Censimento dell'Industria, Modena ha un numero di addetti alimentari che la collocano al secondo posto e presenta una struttura produttiva abbastanza diversificata sui diversi comparti.

Se si tralasciano gli "alimentari vari", che aggregano attività abbastanza difforni e non sempre riconducibili alla trasformazione industriale (si pensi ad esempio ai prodotti da forno), si può vedere che Modena registra una presenza spiccata delle carni, del lattiero-caseario e delle bevande (vino) (Fig. 1). In proposito si ricorda la localizzazione in ambito provinciale di importanti attività di lavorazione sia delle carni bovine che suine, che identificano Modena come uno dei poli di lavorazione delle carni più importanti a livello nazionale ed europeo (Bertolini e Giovannetti, 2003).

Fig. 1 – Distribuzione degli addetti nella trasformazione alimentare dell'Emilia Romagna per comparto e provincia, 2001



Fonte: Elaborazioni dati Unioncamere

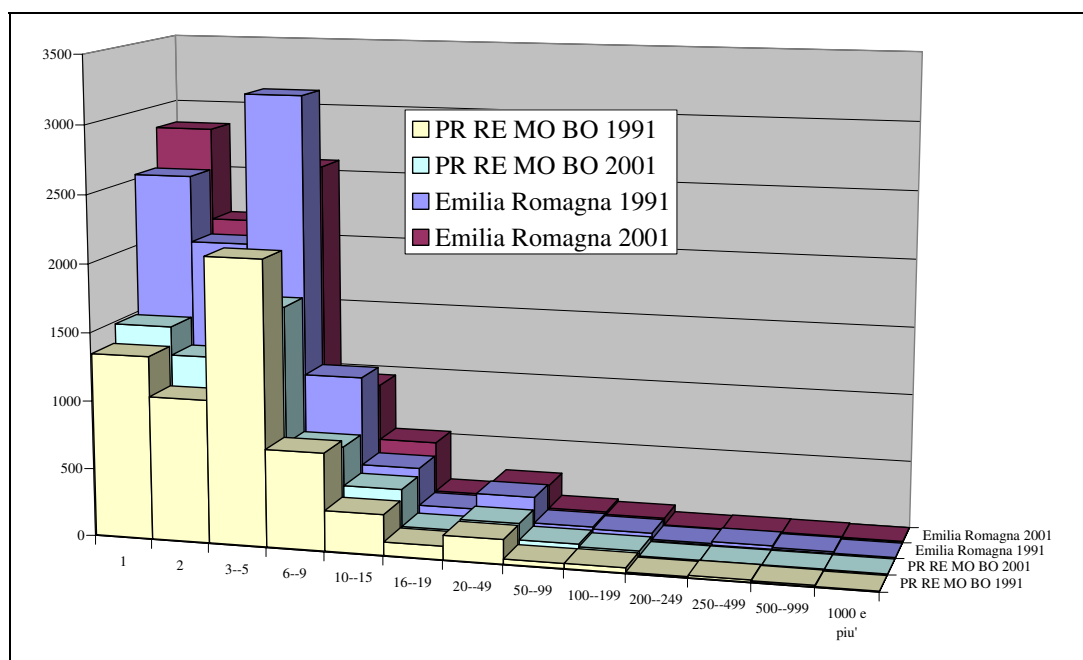
Le principali trasformazioni intervenute nel corso del tempo non si discostano da quelle avvenute a livello regionale e nazionale ed evidenziano due momenti: una prima fase, che arriva fino al 1981, in cui avviene un'espansione generale del settore, con aumento delle unità locali e degli addetti. A partire dal 1981 si avvia il processo di concentrazione che ha investito sia le imprese che fanno capo alla cooperazione che quelle che operano individualmente. In generale, il segmento delle piccole e medie imprese ha notevoli movimenti interni, dovuti ad un'elevata natalità e mortalità delle imprese. (Bertolini, Giovannetti e Berselli, 1994). Inoltre, altro dato significativo, è la forte contrazione dell'attività connessa al settore agricolo e di quelle svolte in forma associata.

A partire dagli anni '80 si è registrata una notevole spinta innovativa da parte delle imprese: in particolare, per quanto riguarda le innovazioni di processo, è stata aumentata l'automazione al fine soprattutto di migliorare, standardizzare e controllare la qualità dei prodotti. L'automazione, infatti, consente sia di ridurre i rischi di inquinamento dei prodotti trattati, sia di migliorare le condizioni igienico sanitarie; rende inoltre possibile standardizzare i processi di produzione e, dunque, il prodotto. Altri cambiamenti sono scaturiti dalle innovazioni, specie organizzative, che hanno accompagnato i numerosi cambiamenti dell'assetto societario dei vari gruppi, con la dismissione o alla cessione di alcune attività, il consolidamento di altre e con una accelerazione dei cambiamenti organizzativi, particolarmente intensi a partire dalla seconda metà degli anni '80, e continuati a ritmo sostenuto durante tutti gli anni '90 (AA.VV., 1990-2005).

Le riconversioni che sono di mano in mano avvenute hanno determinato, insieme alle riduzioni delle unità locali e degli addetti, una accentuazione della specializzazione della produzione sul territorio, che in provincia di Modena ha portato al rafforzamento del comparto delle carni, del lattiero-caseario e delle bevande.

Il confronto tra i due ultimi Censimenti evidenzia un movimento all'aumento di numerosità delle imprese che interessa tutte le classi di dimensione in termini di addetti (Fig. 2 e Fig. 3). Va segnalato che la dimensione media delle imprese diminuisce, come conseguenza dell'aumento della loro numerosità, appena evidenziato. In particolare, si possono distinguere i comportamenti evolutivi delle imprese in quattro tipologie dimensionali differenti. La prima fa capo a quelle che potremmo definire microimprese con 1-2 addetti, la cui tendenza nel periodo intercensuario è di una forte espansione, confermando l'elevata natalità delle imprese in questa attività. Il secondo gruppo individua quelle che potremmo definire di imprese piccole (3-20 addetti), anch'esse in crescita; un terzo gruppo fa capo alle medie imprese (20-200 addetti) ed il quarto alle grandi imprese (oltre 200 addetti), entrambe con una crescita più contenuta. Dal punto di vista dell'occupazione, si può dedurre che il modello del distretto si rafforza, con una crescita di tutte le tipologie di imprese ed la loro riproduzione nel corso del tempo.

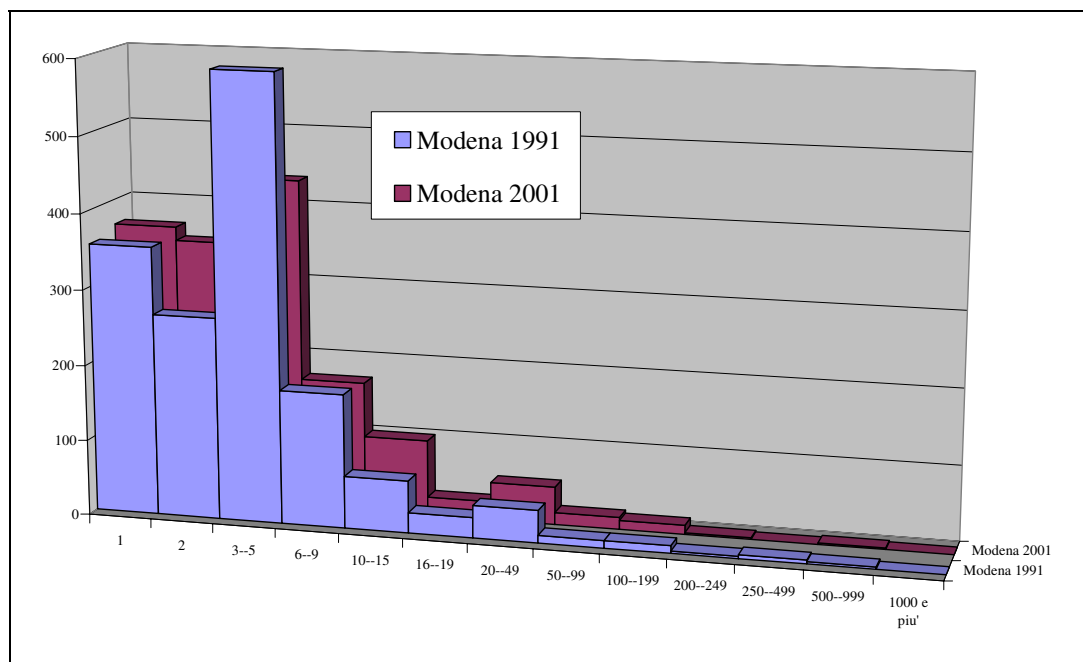
Fig. 2 – Distribuzione delle imprese della trasformazione alimentare per classe di dimensione (addetti) e area (1991 – 2001)



Fonte: ISTAT

In generale, gli studi condotti sull'attività provinciale, hanno evidenziato la coesistenza funzionale tra alcuni gruppi industriali di grande dimensione e sistemi ad industria diffusa, per gran parte incentrata su impianti di piccola e media dimensione, collegati tra di loro dall'azione di organismi istituzionali, quali i Consorzi di tutela dei prodotti. Inoltre, la cooperazione ha un ruolo molto importante sia nella produzione che nel coordinamento delle imprese (Bertolini 1987; Bertolini e Giovannetti 2003). I gruppi più noti sono Cremonini, Citterio, Veronesi, Grandi Salumifici Italiani e l'olandese Dumeco nelle Carni e salumi; Granterre-Unigrana e Granarolo nel Lattiero-caseario; Coltiva-Civ&Civ e Caviro nel Vino; Ponti nell'Aceto; Adiseo, Progeo e Pizzolo nella Lavorazione delle granaglie e alimentazione animale, Coca-Cola e Malgara Chiari & Forti per l'aggregato degli Altri prodotti (R&I, 2003).

Fig. 3 – Distribuzione delle imprese della trasformazione alimentare a Modena per classe di dimensione (addetti) (1991 – 2001)

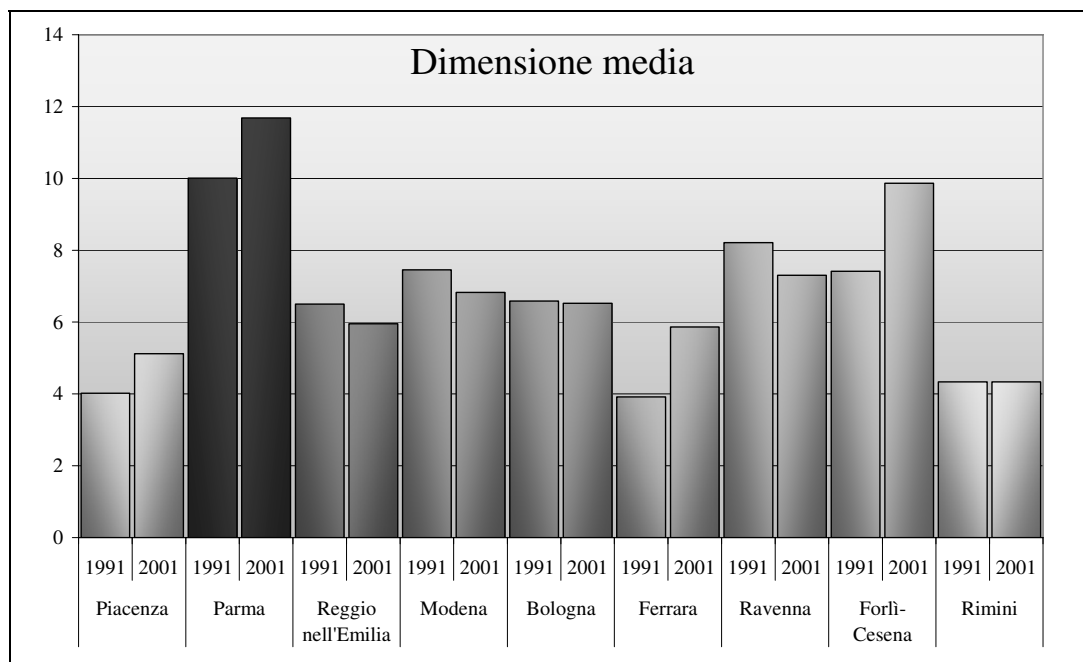


Fonte: ISTAT

Uno dei punti comuni a tutte le tipologie di impresa è la qualità del prodotto come fattore strategico. Il problema della qualità non è mai solo una questione di parametri da rispettare (efficienza tecnica) o di capacità produttiva da sfruttare (efficienza economica). La ricerca della qualità sembra coincidere largamente con il concetto di “innovazione endogena”, cioè un costante lavoro di modificazione e miglioramento organizzativo dei processi e – quindi – dei meccanismi di integrazione.

Rispetto al mercato del lavoro, vanno segnalati due fenomeni importanti. Il primo riguarda il sensibile *turnover* che interessa i lavoratori impiegati nell'alimentare, che impone alle imprese i costi dovuti alla ricerca ed alla formazione del personale. Il secondo problema, connesso al primo, si riferisce al fatto che la domanda di lavoro si scontra da alcuni anni con un'offerta limitata ed il lavoro degli immigrati extra-comunitari è diventato sempre più importante. Entrambi i fenomeni sollecitano la rilevanza per l'alimentare della riflessione della qualità del lavoro e della sua percezione da parte dei lavoratori.

Fig. 4 – Andamento della dimensione media delle imprese alimentari in Emilia Romagna (1999 - 2001)



Fonte: ISTAT

2.3. L'occupazione dell'industria alimentare a Modena

Si passa ad esaminare ora le principali caratteristiche presentate dall'occupazione nell'industria alimentare in senso stretto, utilizzando i dati di una indagine promossa dal Comune e dalla Provincia di Modena nel 2001; in questa indagine vengono escluse le attività di tipo artigianale quale la lavorazione dei prodotti da forno, per esaminare le caratteristiche delle imprese industriali. Secondo tale indagine le imprese dell'industria alimentare in senso stretto ammontavano a 533, con una occupazione stabile intorno agli 8400 addetti di cui 900 impiegati in stabilimenti fuori provincia. Ad essi si sommarono circa 1600 lavoratori stagionali, per una occupazione complessiva pari a 10mila unità (R&I, 2003).

Tab. 4 – Imprese e addetti per tipo di impresa, 2001

	Imprese		Addetti	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.
Imprese finali	421	79,0	7025	83,4
Imprese conto terzi	94	17,6	427	5,1
Unità locali di imprese con sede fuori provincia	19	3,6	974	11,5
Totale	533	100,0	8426	100,0

Nota: Valori riferiti all'universo delle imprese

Fonte: R&I s.r.l. - Indagine sull'industria agroalimentare in provincia di Modena

Come già messo in evidenza dai dati censuari, anche secondo tale fonte il principale comparto di occupazione è rappresentato da Carni e salumi, che concentra un terzo delle imprese e oltre la metà dell'occupazione ed al suo interno sviluppa alcune filiere differenti, definite dal tipo di carne trattata (fresca e stagionata, bovina e suina, trattamento dei sottoprodotti). Va ricordato che Modena è la prima provincia importatrice ed esportatrice italiana, seguita, a una certa distanza, da Verona e Parma.. Alle carni seguono il Lattiero-caseario e le bevande, dove si colloca rispettivamente il 10% dell'occupazione complessiva.

Anche se la presenza di attività in conto terzi (CT) è abbastanza significativa (100 imprese circa, pari al 20% del complesso), l'occupazione assorbita da queste imprese è in generale abbastanza contenuta (5% del totale).

Nel campione indagato vi è un peso predominante dell'occupazione dipendente, mentre i lavoratori autonomi (titolari/soci d'impresa) rappresentano il 5-6% del totale.

Le donne impiegate stabilmente sono circa il 31%, mentre la loro percentuale aumenta sensibilmente se si guarda al lavoro stagionale (64%) e si concentra in buona parte nel comparto ortofrutticolo. Fra gli addetti stabili, l'occupazione femminile è superiore alla media nei Prodotti da forno e Aceto.

I lavoratori stranieri hanno una incidenza dell'8-9% sia fra gli addetti stabili che fra gli stagionali, e sono principalmente occupati all'interno delle Carni e salumi e del Lattiero-caseario.

Tab. 5 – Struttura dell'occupazione stabile e stagionale, 2001

	Stabili		Stagionali	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.
Autonomi	488	5,8	-	-
Dipendenti	7938	94,2	1589	100,0
Totale addetti	8426	100,0	1589	100,0
Donne	2633	31,2	1019	64,1
Lavoratori stranieri	708	8,4	149	9,4
Totale addetti	8426	100,0	1589	100,0

Nota: Valori riferiti all'universo delle imprese

Fonte: R&I s.r.l. - Indagine sull'industria agroalimentare in provincia di Modena

Tab. 6 – Imprese e addetti per comparto prevalente, 2001

	Imprese		Addetti	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.
Carni e salumi	179	33,6	4675	55,5
Lattiero-Caseario	138	25,9	863	10,2
Bevande	62	11,6	833	9,9
Frutta e ortaggi	28	5,3	660	7,8
Aceto	20	3,8	270	3,2
Prodotti da forno	18	3,4	258	3,1
Lav. granaglie e alim. Animali	50	9,4	419	5,0
Altri prodotti	37	6,9	449	5,3
Totale	533	100,0	8426	100,0

Nota: Valori riferiti all'universo delle imprese

Fonte: R&I s.r.l. - Indagine sull'industria agroalimentare in provincia di Modena

Rispetto alla dimensione delle imprese, l'occupazione si concentra per oltre il 60% del campione in due classi dimensionali: le imprese grandi, con più di 100 addetti (3,2% delle imprese e 46% dei lavoratori) e medio-piccole (20-49 addetti) con una quota del 16% di occupati. Ancora una volta emerge la struttura di tipo distrettuale dell'attività dell'area.

Se si guarda ai comparti emergono tuttavia alcune differenze significative: nelle *Carni* il peso delle imprese più grandi è molto forte; nei salumi e nel vino coesistono grosse imprese e imprese piccole e medie. Il *Lattiero-caseario* ha una spiccata presenza di piccole imprese e gli occupati si concentrano prevalentemente nelle aziende con meno di 50 addetti; inoltre, i caseifici fino a tre addetti raccolgono circa un quarto dei lavoratori presenti. *Aceto* e *Prodotti da forno*, sono invece caratterizzati da una elevata presenza di imprese piccole e medie. In tutti i comparti operano imprese di dimensione elevata e grossi gruppi leader a livello nazionale.

Tab. 7 – Addetti* per classe di addetti e comparto prevalente, 2001

	Carni		Salumi		Altri prod. lav. carne		Lattiero-caseario*		Vino*		Altre bevande	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
1-3	86	3,9	-	-	-	-	215	24,9	11	2,6	59	14,4
4-9	14	0,6	225	11,0	57	13,3	99	11,5	67	15,9	40	9,7
10-19	19	0,9	210	10,3	129	29,9	192	22,2	12	2,8	-	-
20-49	81	3,7	211	10,4	130	30,3	32	3,7	141	33,4	112	27,3
50-99	249	11,3	420	20,6	-	-	-	-	-	-	50	12,2
100 e oltre	1760	79,7	970	47,6	114	26,5	325	37,7	191	45,3	150	36,5
Totale	2209	100,0	2036	100,0	430	100,0	863	100,0	422	100,0	411	100,0

	Frutta e ortaggi		Aceto		Prodotti da forno		Lav. granaglie		Altri prodotti		Totale	
	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.	v.a.	% col.
1-3	39	5,9	3	1,0	-	-	44	10,6	12	2,6	469	5,6
4-9	12	1,8	45	16,7	40	15,4	45	10,8	133	29,6	776	9,2
10-19	43	6,5	89	33,0	44	17,2	142	33,8	98	21,7	977	11,6
20-49	227	34,4	133	49,3	174	67,4	128	30,5	23	5,1	1392	16,5
50-99	72	10,9	-	-	-	-	60	14,3	84	18,7	935	11,1
100 e oltre	267	40,5	-	-	-	-	-	-	100	22,3	3877	46,0
Totale	660	100,0	270	100,0	258	100,0	419	100,0	449	100,0	8426	100,0

Nota: Valori riferiti all'universo delle imprese

*comprende 19 unità locali di imprese con sede fuori provincia

**comprende il consolidato di due gruppi

Fonte: R&I s.r.l. - Indagine sull'industria agroalimentare in provincia di Modena

3. Turn-over e qualità del lavoro: l'indagine sui lavoratori

3.1. La metodologia di raccolta dei dati

I dati che saranno commentati in questo capitolo si basano su 280 questionari, compilati direttamente e in modo anonimo dai lavoratori occupati in alcune tra le più importanti imprese dell'agroalimentare della provincia. Sul piano metodologico, questo tipo di raccolta di dati mostra punti di forza e di debolezza. Tra i punti di forza c'è l'assoluta riservatezza con cui i dati sono forniti e, quindi, l'alto grado di "sincerità" delle risposte; il secondo punto di forza è costituito dalla dimensione del campione raccolto. Tra i punti di debolezza – ed è importante chiarirlo fin dal principio – c'è la forte auto-selezione di chi decide di dedicare una parte del proprio tempo alla compilazione; a questo si aggiunge la capacità di interpretare correttamente le domande, niente affatto scontata per una classe di lavoratori che vedono un'ampia presenza di manodopera immigrata. I grafici seguenti sintetizzano le caratteristiche salienti del campione intervistato.

Come mostra la Fig. 5, le interviste si distribuiscono nei settori più rappresentativi dell'agroalimentare e in particolare nel settore delle carni; inoltre, si è ottenuta una risposta molto alta anche da parte delle lavoratrici. È necessario sottolineare che per queste caratteristiche il campione non è "rappresentativo" dell'intero settore, ma rappresenta il cuore dell'organico occupato nelle imprese più grandi, la parte più matura e con maggiori esperienze; chi ha risposto ai questionari racconta quella classe di lavoratori che sono – per esperienza, posizione, competenze e condizioni di lavoro e vita – maggiormente consapevoli dei cambiamenti in atto, sia come protagonisti, sia perché subiscono le conseguenze dei processi di mutazione delle imprese a cui appartengono. A questo proposito la Fig. 6, la Fig. 7 e la Fig. 8 mostrano come le interviste rappresentino tutte le qualifiche e – proporzionalmente – i diversi settori d'attività interni alle imprese: ancora una volta è necessario notare la forte presenza dei questionari compilati dalle lavoratrici.

Fig. 5 - Interviste per settore e genere degli intervistati

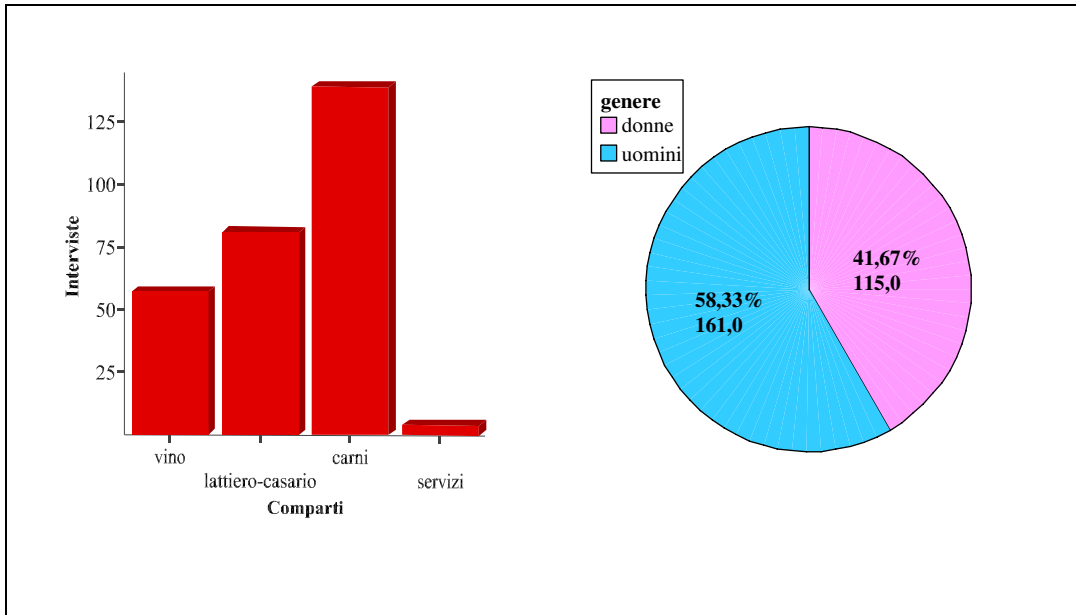


Fig. 6 - Qualifiche degli intervistati

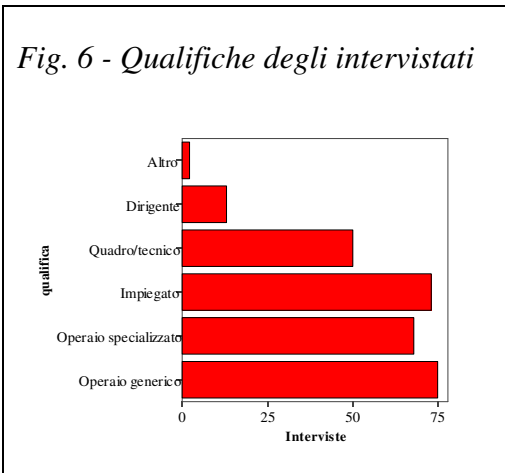


Fig. 7 - Area di lavoro degli intervistati

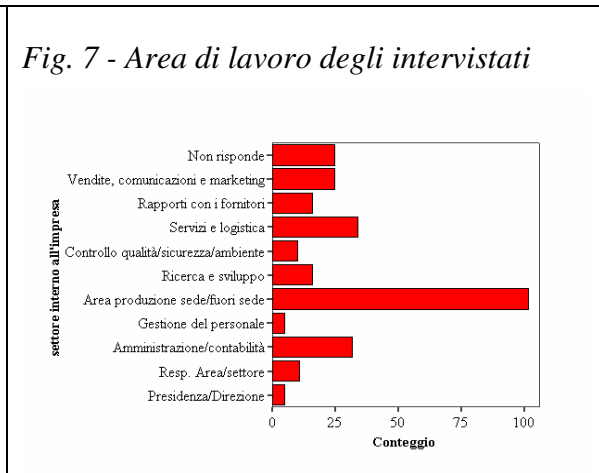
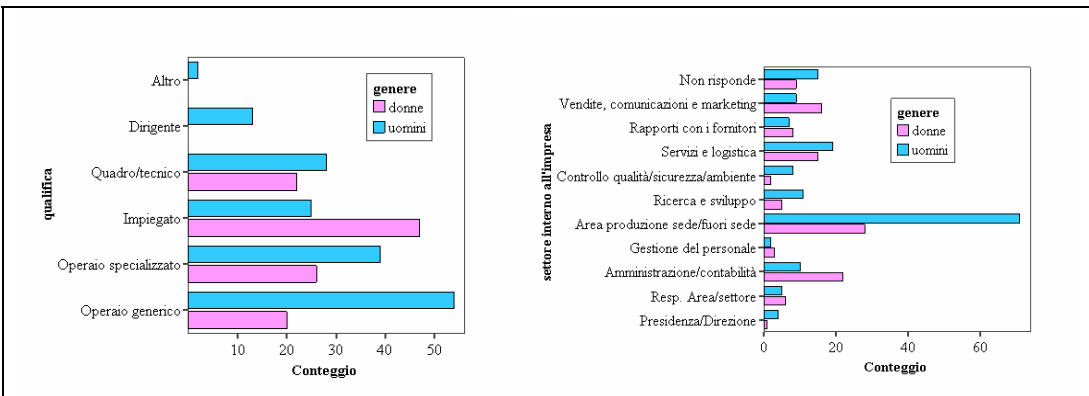


Fig. 8 - Qualifiche, settore aziendale e genere degli intervistati



Quanto appena detto viene confermato anche dalla Fig. 9 e dalla Fig. 10: la distribuzione dell'età e dei titoli di studio mostra la presenza di tre possibili sottogruppi di lavoratori. Il primo gruppo è formato dalla parte più matura della forza lavoro, composta sia da operai che da figure superiori (Fig. 12 e Fig. 13) – prevalentemente maschile (Fig. 9) – testimone delle fasi iniziali di sviluppo delle diverse filiere dell'agroalimentare modenese, che costituisce la parte più radicata e stabile della “memoria” dei processi produttivi e che, nelle qualifiche più elevate, è ancora alla guida dei processi di cambiamento nelle diverse aree aziendali.

A fianco a questo gruppo, ci sono le classi centrali d'età, dotate di un maggior livello d'istruzione formalizzata (Fig. 11), testimoni e protagonisti del balzo in avanti del settore negli anni '90; questo sottogruppo è fortemente caratterizzato dalla presenza di donne con un buon livello di istruzione (Fig. 10), inserite per lo più nelle mansioni amministrative e tecniche (Fig. 8 e Fig. 13) che hanno seguito il processo di terziarizzazione delle imprese maggiori nel corso della loro crescita ed espansione oltre i mercati locali. L'ultimo sottogruppo che sembra emergere è quello più “giovane”, eterogeneo nel livello di qualificazione, comprendente anche lavoratori immigrati dal sud o da altri paesi, maggiormente instabile nella scelta dei percorsi lavorativi e nelle forme di partecipazione; al tempo stesso, all'interno di questo sottogruppo, soprattutto i giovani ad alto livello di qualificazione, emergono le nuove figure professionali collocate nelle aree strategiche dell'impresa.

Fig. 9 – Classi d'età e genere degli intervistati

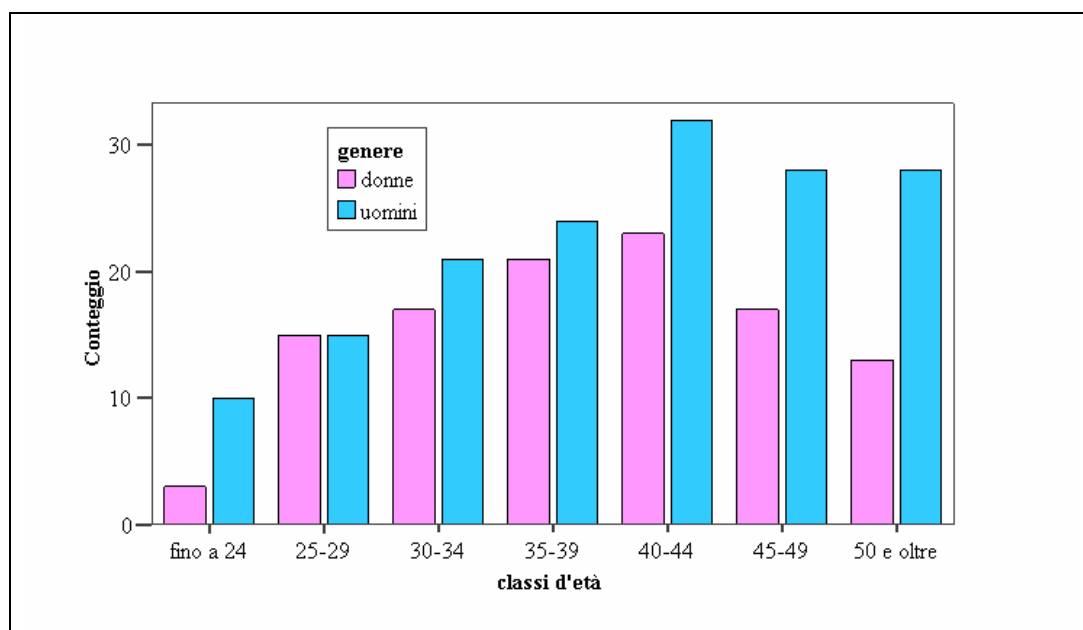


Fig. 10 – Titolo di studio e genere degli intervistati

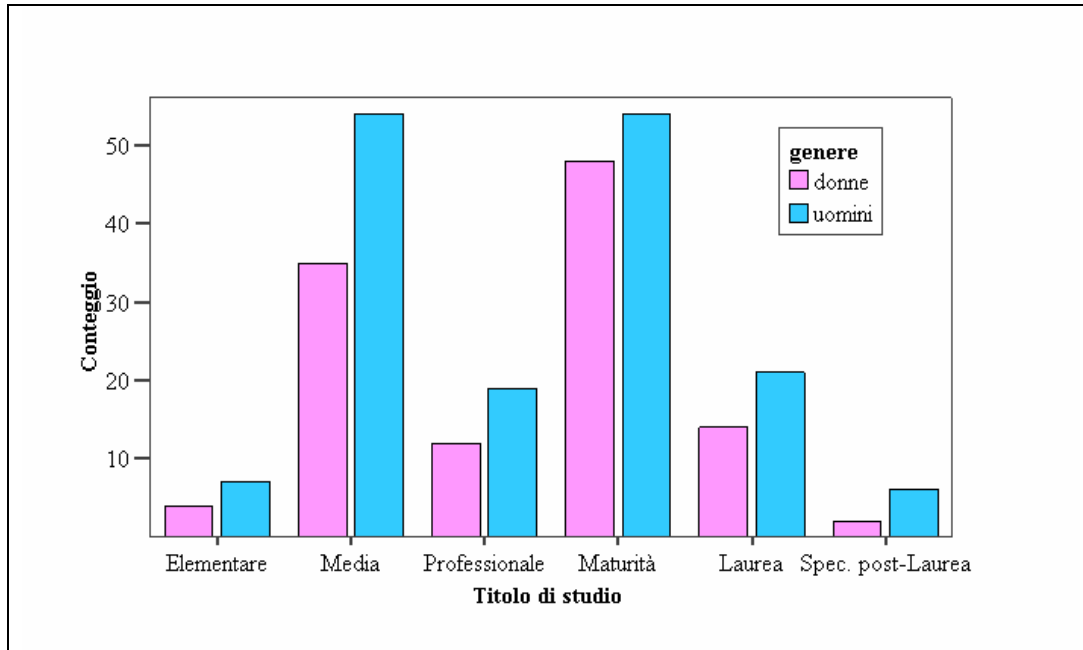


Fig. 11 - Età e titolo di studio degli intervistati

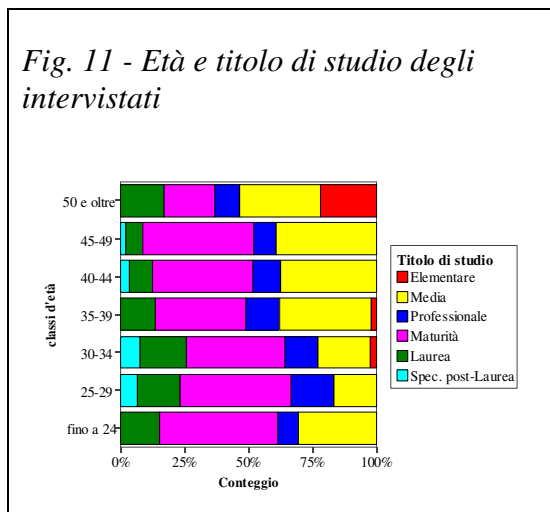


Fig. 12 - Età e qualifiche degli intervistati

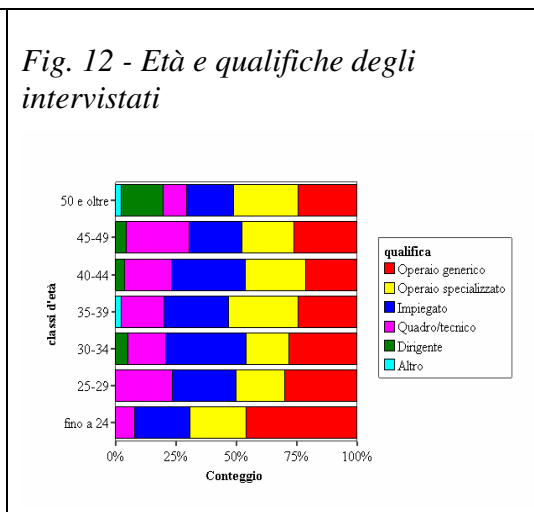
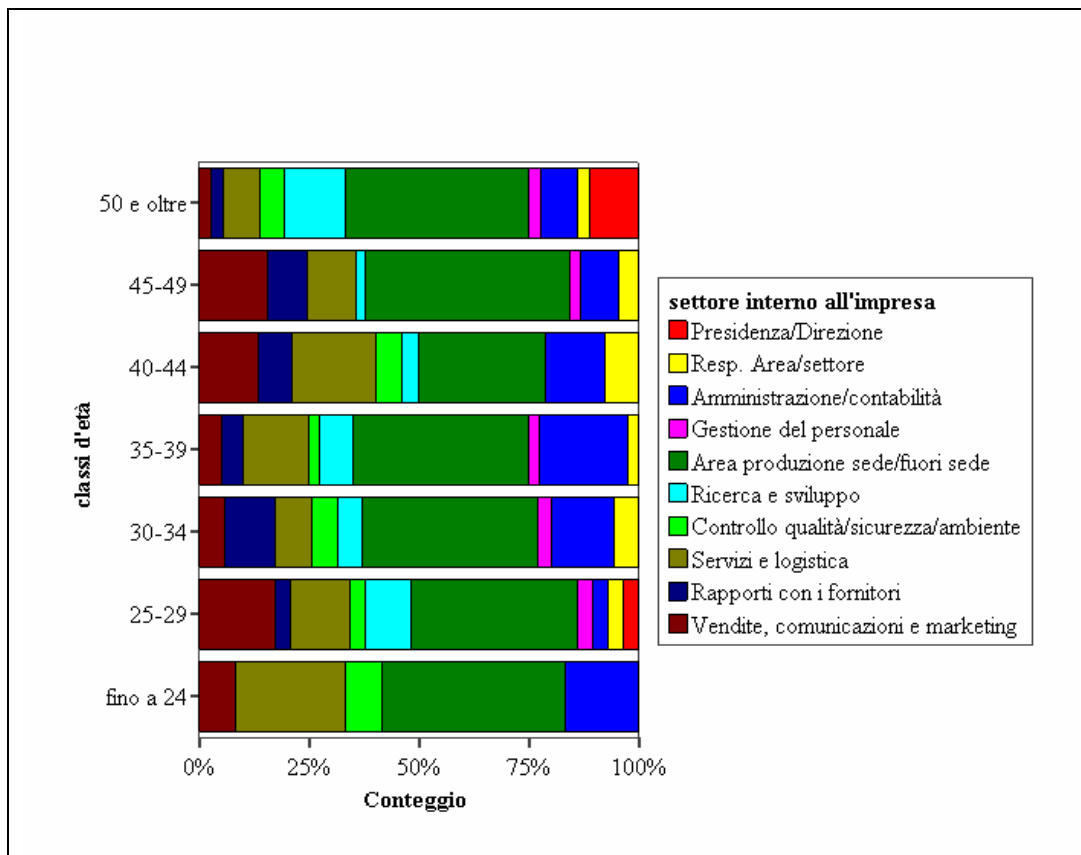


Fig. 13 – Et  e settore di lavoro degli intervistati



Le tracce di questa tipologia sono rintracciabili anche nella Fig. 14 e nella Fig. 15: ad esempio, nei quadri tecnici ad alto grado di qualificazione troviamo la coesistenza di lavoratori anziani esperti (con titolo di studio molto basso) e i giovani con il massimo livello di istruzione formale; un andamento analogo, anche se a un gradino pi  alto di istruzione formale, per gli impiegati. La Fig. 15 fornisce una mappatura pi  precisa della concentrazione delle competenze professionali – nella doppia accezione di titolo di studio e esperienza professionale – all’interno dell’impresa. Si veda ad esempio quanto avviene nelle aree in cui sono concentrate sia le figure-chiave, sia la formazione di nuove mansioni: paradigmatico   il settore controllo qualit , sicurezza e ambiente, dove debbono coesistere memoria dei processi e ricerca; e dove la stratificazione di tutti i livelli di istruzione formale testimonia la coesistenza simultanea di molte generazioni di competenze. Questo   osservabile sul versante delle competenze tecniche, ma un meccanismo analogo sembra guidare anche la stratificazione delle competenze amministrative.

I dati raccolti saranno analizzati in tre diverse sezioni: la prima riguarder  i redditi da lavoro; la seconda prender  in esame la percezione dei lavoratori della loro condizione di lavoro e i percorsi professionali; la terza, infine, si occuper  della mobilit  e la valutazione delle prospettive.

Fig. 14 - Qualifiche e titolo di studio

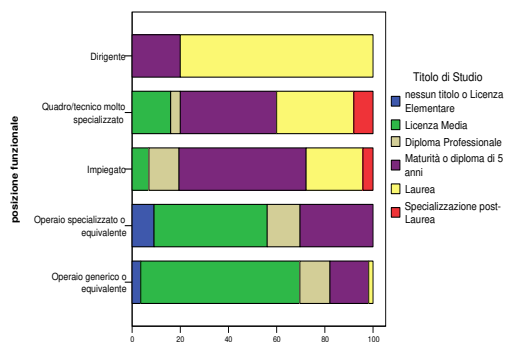
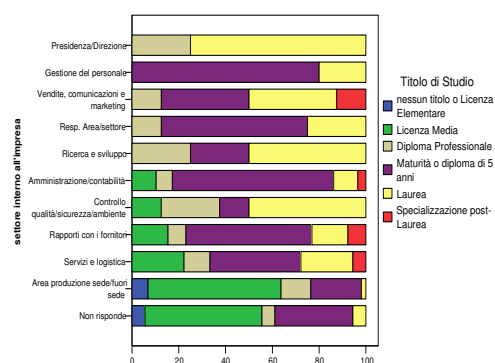


Fig. 15 – Settore di lavoro e titolo di studio



3.2. Le retribuzioni e la qualità del lavoro

La tentazione di utilizzare il reddito per esprimere un giudizio sintetico sulla qualità delle risorse è forte, viene suggerita dalla teoria economica standard, ma è si rivela fuorviante e soggetta al rischio di interpretazioni ideologiche. Il dibattito è antico ed è fortemente legato all'ipotesi del mercato del Lavoro come mercato regolatore di "ultima istanza". Sul piano microeconomico, l'attenzione si concentra sulla dinamica del costo del lavoro e, in particolare, sulle condizioni d'impiego: condizioni flessibili e mobilità di ingresso/uscita sono tradizionalmente considerate come condizioni irrinunciabili per il corretto funzionamento di questo mercato, strategico per gli equilibri economici complessivi.

Questa impostazione classica parte dal presupposto (errato) che il "mercato" non abbia costi di funzionamento; trascura l'esistenza di reti relazionali o immagina che queste siano un dato trascurabile nella formazione dei costi; auspica la presenza di una perfetta mobilità, trascurando i costi della ricerca da parte di tutti gli attori, lavoratori ed imprese e, quindi, la necessità della formazione di accordi di lungo periodo nei rapporti di lavoro. Tali accordi hanno un impatto forte e positivo, sia nella accumulazione del capitale umano incorporato nei processi, sia alla formazione del capitale sociale – costituito da linguaggi, regole ed informazioni condivise – necessario al funzionamento delle reti d'impresa.

Perché dunque il salario non rappresenta in modo sintetico la "qualità" del lavoro? La risposta è che la formazione di capitale umano e l'accumulazione di capitale sociale hanno effetti ambigui sulla dinamica salariale: in alcune circostanze i salari possono essere spinti verso l'alto oppure, al contrario, essere frenati. L'esempio più immediato è la relazione non lineare tra età/istruzione e livello di salario; oppure la diversa dinamica della mobilità (e del salario) che si registra nella manodopera proveniente dall'area, nei confronti di quella esterna. Il salario è dunque determinato da una pluralità di circostanze che hanno a che vedere, non dalla contrapposizione di soggetti indipendenti regolati dalle forze domanda-offerta, ma dagli assetti strutturali dell'organizzazione del lavoro e dai rapporti di reciprocità che si determinano nei rapporti di lungo periodo: ad esempio, nel sistema cooperativo non è azzardata l'ipotesi che si possa osservare uno "scambio" tra salario e stabilità dell'occupazione in una prospettiva di continuità delle relazioni di lavoro, *indipendentemente* dal tipo e livello di competenza.²

Il salario non è dunque una misura delle caratteristiche individuali ma, per le cose dette, è in grado di misurare la forza e l'importanza relativa delle caratteristiche strutturali (genere, età, formazione, qualifiche, provenienza, ecc.) che definiscono le modalità di utilizzo della risorsa nell'organizzazione sociale del lavoro. L'esempio più immediato sono le relazioni di genere: le donne sono, in generale, meno pagate non perché hanno una produttività (individuale) più bassa, ma per le forme della loro partecipazione, dei ruoli assegnati e da determinanti socio-culturali.

La distribuzione delle 218 retribuzioni nette mensili dichiarate³ è riportata in Fig. 16: è possibile osservare – dal confronto con una distribuzione normale – una maggior concentrazione delle retribuzioni nei valori medio-bassi.⁴ Vedremo ora come tale distribuzione si articola nei differenti sottogruppi e quali sono le variabili che la influenzano. Procederemo attraverso due fasi: nella prima avverrà il confronto diretto tra retribuzioni e le singole variabili di controllo; nella seconda sarà riportato un modello di interpretazione multivariato, cioè uno schema interpretativo dove il peso di ogni variabile sarà considerato a parità di condizioni. Le variabili di controllo che verranno utilizzate nel corso dell'analisi sono: il genere, l'età, il titolo di studio, la qualifica, il settore di occupazione interno all'impresa.

La Fig. 17 riporta la distribuzione delle retribuzioni per genere. Questo tipo di rappresentazione grafica dei dati – in gergo “a scatola e a baffi” (*box and whiskers*) – sarà usata più volte nel lavoro e ha bisogno di un breve commento esplicativo della metodologia con cui è costruita. La figura mostra le distribuzioni dei redditi (variabile rappresentata sull'asse delle *Y*) per tipo di raggruppamento: nel presente caso i gruppi sono due, relativi alla divisione per sesso dei lavoratori. La linea nera interna alla “scatola” indica il valore del 50° percentile (la linea segna il confine della metà dei casi); inoltre il grafico è costruito affinché all'interno della “scatola” cadano i casi dal 25° al 75° percentile: in altri termini, è rappresentato il gruppo che possiede i valori più “vicini” al valore centrale ed è un buon indicatore visivo della variabilità delle risposte: più è lunga è la barra, più i valori sono dispersi, più è corta e tanto più simili sono gli appartenenti al gruppo. Sempre per misurare la dispersione, le linee indicano gli estremi della variabilità, che non dovrà superare dei valori statisticamente probabili; quando questo avverrà appariranno cerchietti e asterischi per indicare l'esistenza di valori “anomali” (cerchi) o fortemente anomali (asterischi): ad esempio, nel caso della Fig. 17, gli asterischi indicano le retribuzioni dei dirigenti (maschi) che si staccano nettamente dalla media, tanto da essere considerati un gruppo “diverso” rispetto alle altre interviste raccolte. Dato questo si comprende anche la ragione della presenza dei “cerchietti”: in alto, ad indicare le retribuzioni di quadri di alto livello; in basso, le retribuzioni dei (pochi) lavoratori part-time.

Dalla Fig. 17 è facilmente osservabile la più bassa retribuzione del gruppo delle donne, sia nei valori centrali, sia nello spazio di variazione. Seguendo una metodologia analoga osserveremo di seguito le relazioni tra retribuzioni e le principali variabili che costruiscono la struttura della forza lavoro. La Fig. 18 e la Fig. 19 illustrano l'andamento delle retribuzioni per classe d'età e genere: è facile osservare la relazione non lineare tra le variabili sia in media che in varianza. Osservando comparativamente le retribuzioni nei diversi gruppi, le retribuzioni sembrano seguire un andamento “sinusoidale” : decrescono tra le fasce più giovani della manodopera, per poi risalire, raggiungere il massimo nella classe d'età 45-49 anni e, alla fine, tendono al declino nelle classi d'età superiori. Lo stesso avviene quando osserviamo l'andamento per genere (Fig. 19), ma con modalità assai più accentuate nel gradiente di crescita negli

uomini, relativamente alle donne: l'andamento delle retribuzioni femminili è assai più schiacciato e mai superiore a quello maschile – anche se si confrontano le retribuzioni infragenerazionali – sia nei valori centrali, che nell'arco della variazioni.

Fig. 16 - Distribuzione delle retribuzioni mensili dichiarate dagli intervistati

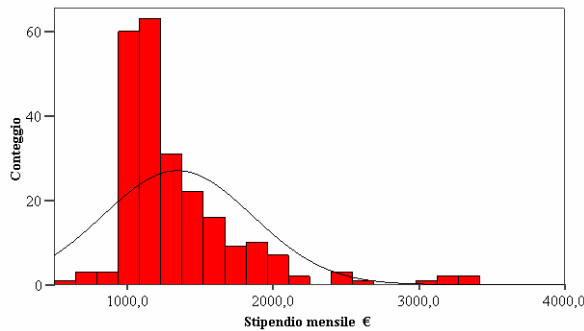
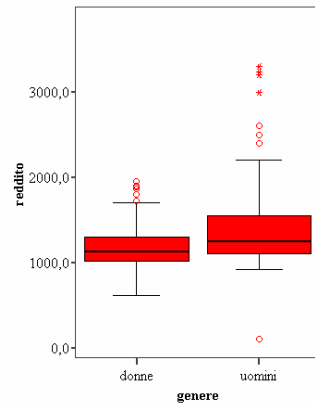


Fig. 17 - Distribuzione delle retribuzioni mensili per genere



Il fatto che le retribuzioni dei ventenni tendano ad essere più alte di quelle percepite dei lavoratori trentenni, può apparire paradossale, ma può essere spiegato con motivi di carattere generale, ai quali si aggiungono specificità settoriali. La motivazione generale riguarda la forte eterogeneità dei lavoratori all'ingresso del mercato del lavoro: il gruppo dei lavoratori fino a venti anni è prevalentemente composto da un gruppo di lavoratori a bassa o nessuna formazione (*drops-out* del sistema formativo), o con formazione altamente specifica destinata a mestieri particolari.

Fig. 18 - Retribuzioni per classi d'età

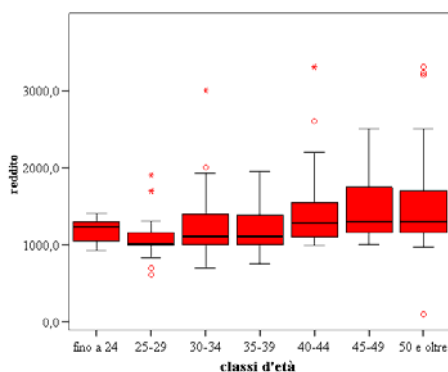
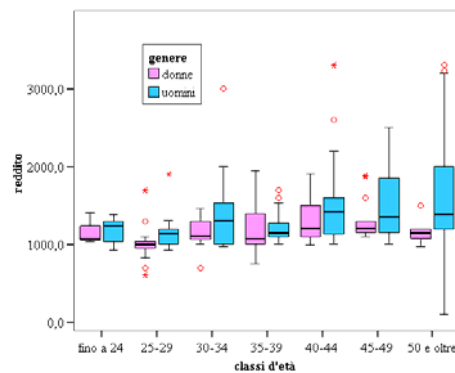


Fig. 19 - Retribuzioni per classi d'età e genere



Al contrario, il gruppo di lavoratori prossimi ai 30 anni sono quelli dotati di un grado assai più elevato di conoscenze formalizzate; ad un più alto *potenziale* di capitale

umano e dotati di progetti di carriera più complessi. Il primo gruppo di lavoratori è entrato nel mercato del lavoro da un tempo maggiore, ha mansioni manuali e svolge lavori più faticosi; naturalmente non mancano professioni specifiche sviluppate direttamente in azienda o attraverso esperienza di lavoro, che qualcuno può svolgere ottenendo subito una buona progressione di reddito: in tutti e due i casi, le specificità settoriali contano molto. Al contrario, nell'altro gruppo, affinché le potenzialità del capitale umano diventino effettive è necessario che *anche* l'impresa investa in quelle risorse; è normale dunque osservare un basso livello di retribuzione in ingresso causata da una pluralità di fattori: maggiori costi d'inserimento e formazione, minimizzazione del rischio dei costi di "non accordo" e mobilità, maggiore impatto degli incentivi individuali nella prospettiva futura di carriera e, infine, il posizionamento non traumatico nella scala gerarchica, per qualifica e anzianità, del nuovo entrante rispetto alle figure già presenti.

La Fig. 20 e la Fig. 21 non smentiscono questa spiegazione: deve essere notato come il ventaglio delle retribuzioni si apra in relazione al titolo di studio, con particolare riferimento all'andamento osservabile per le figure maschili. Infine, anche nella prospettiva offerta da questa rappresentazione, restano immutate le considerazioni già fatte circa gli andamenti delle retribuzioni per genere.

La Fig. 22 e la Fig. 23, pur utili sul piano descrittivo sono ampiamente prevedibili: la tradizionale gerarchia delle qualifiche si ripresenta ancora una volta, ribadendo le divisioni di genere; nel campione è però possibile notare un piccolo gruppo di donne che svolgono mansioni ad elevato livello di qualificazione e/o responsabilità direttive che costituiscono uno specifico motivo d'interesse.

Fig. 20 - Retribuzioni e titolo di studio

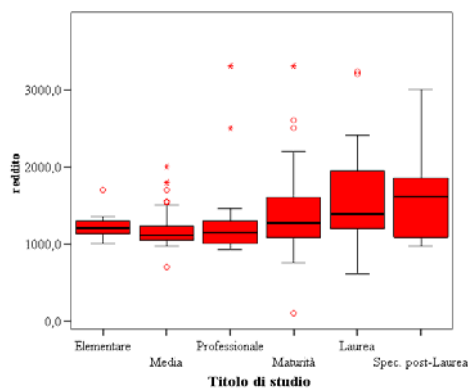


Fig. 21 - Retribuzioni e titolo di studio per genere

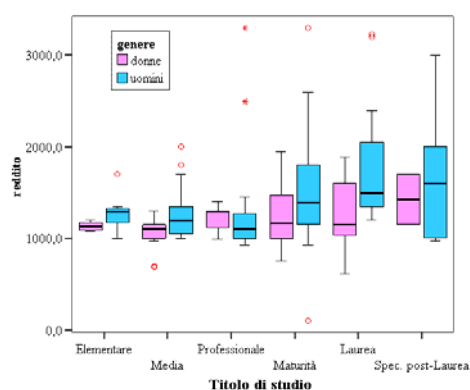


Fig. 22 - Retribuzioni e qualifiche

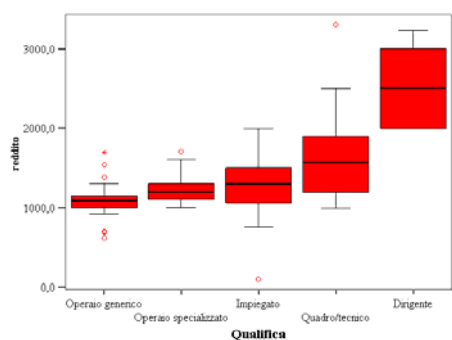
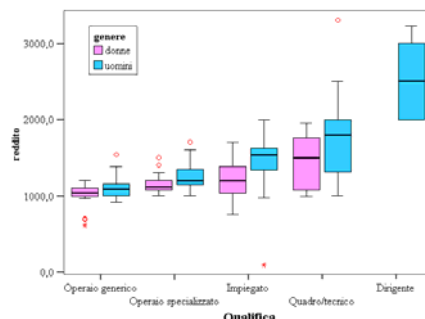


Fig. 23 - Retribuzioni e qualifiche per genere



La Fig. 24 e la Fig. 25 forniscono un quadro molto interessante delle competenze aziendali e dalla formazione di una gerarchia di fatto fortemente collegata al tipo di assetto industriale del settore. Come si vede le competenze più remunerative – a parte i dirigenti – sono le competenze che operano ai confini dell’impresa e permettono le “sinapsi” con il tessuto produttivo e le attività economiche esterne:⁵ l’area delle vendite, comunicazione e marketing, l’area che cura i rapporti con i fornitori e l’area R&S. (A proposito di quest’ultima area non affatto azzardato sostenere che si trovi “ai confini” dell’impresa se si immagina la prospettiva futura come una delle frontiere che determinano le dimensioni economiche dell’impresa stessa). L’importanza strategica di queste aree viene amplificata dalla struttura a rete del settore e dalla decisiva importanza dei coordinamenti tra fasi di filiera, con particolare riferimento ai problemi della qualità e della tracciabilità del prodotto. In tutte queste aree le mansioni sono prevalentemente maschili e, nei fatti, determinano un’ampia proporzione dei differenziali di genere.

Fig. 24 - Retribuzioni e aree aziendali

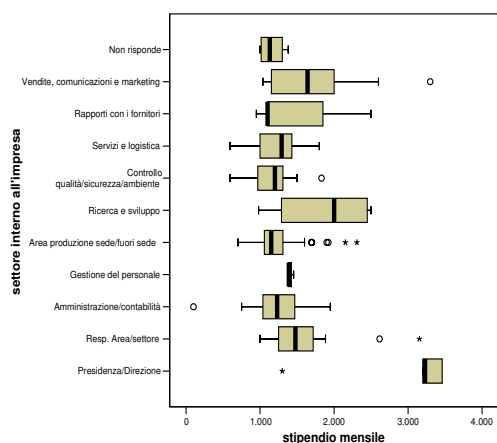
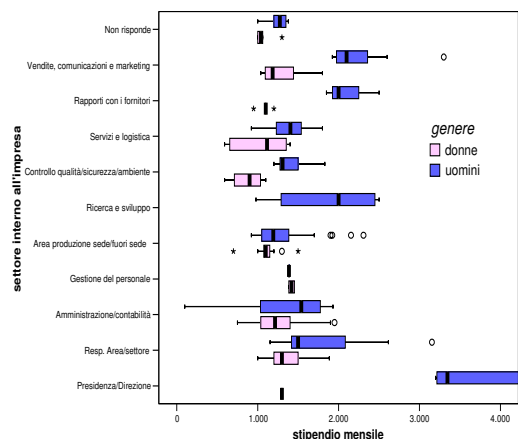


Fig. 25 - Retribuzioni e aree aziendali per genere

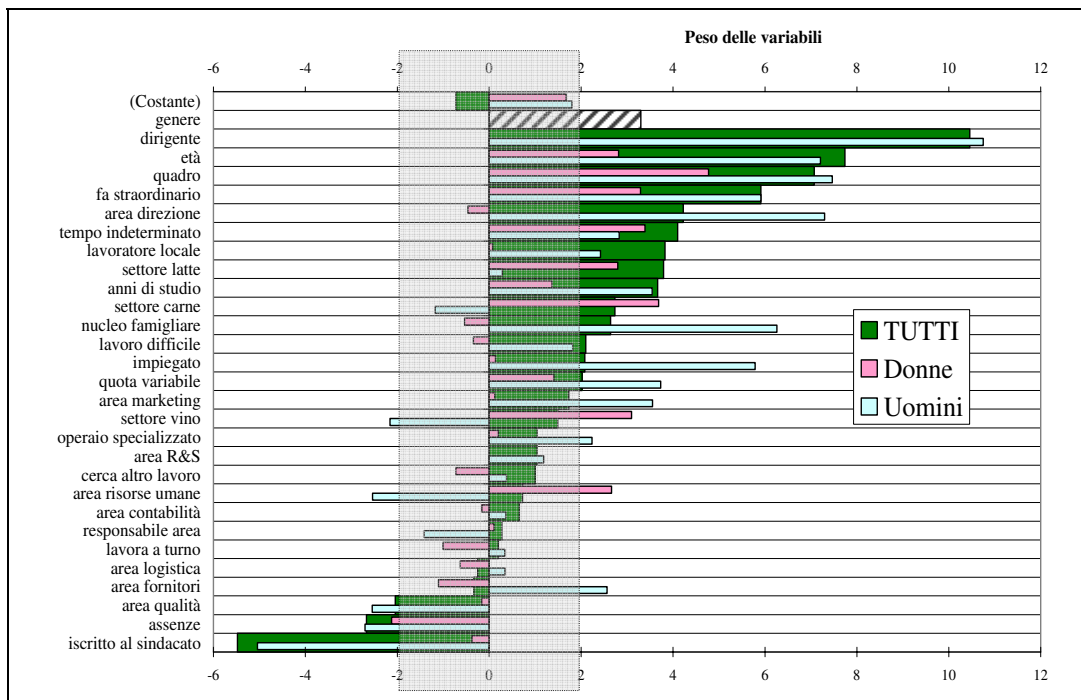


Le relazioni commentate si riferiscono alle correlazioni più importanti ed evidenti. Naturalmente queste non sono le sole ad influenzare le retribuzioni: altre variabili possono entrare in gioco. La più importante è la lunghezza del periodo di lavoro

settimanale: lo straordinario, in un settore fortemente segnato da cicli e stagionalità, ha un peso che non può essere trascurato. Dal lato dell'offerta, altri fattori possono entrare in gioco facendo variare il grado e le modalità di partecipazione: ad esempio la composizione del nucleo familiare e l'evoluzione delle sue esigenze nel corso del tempo. Naturalmente non possono essere escluse le interrelazioni tra le variabili: ad esempio, la crescita del nucleo familiare influenza la disponibilità di accettare lo straordinario in modo diverso per gli uomini rispetto alle donne. È necessario quindi operare in modo da isolare il peso delle singole componenti.

Il quadro descrittivo proposto di seguito si basa sul modello di regressione. Al lettore non specialistico sarà sufficiente immaginare che i parametri riportati in Fig. 26 misurano la forza della correlazione (e quindi l'importanza relativa) delle differenti variabili nell'influencare la retribuzione (barra scura larga); il modello è stato poi stimato anche all'interno dei gruppi degli uomini (barra chiara) e delle donne (barra grigia). I risultati ottenuti e la ricchezza di informazioni contenute nella figura meritano un commento dettagliato.

Fig. 26 - Analisi multivariata delle determinanti delle retribuzioni per genere



Nota: il peso delle variabili nel determinare le retribuzioni è stato misurato con il valore della t di Student; i gruppi su cui è stata stimata la statistica sono sufficientemente numerosi, tanto da consentire l'ipotesi della convergenza dei valori della distribuzione t ai valori di una distribuzione normale; l'ipotesi consente di utilizzare un intervallo di confidenza di .05 uguale per i tre gruppi e indicato con l'area in grigio. Il valore delle stime dei parametri dei tre modelli di regressione (OLS) è riportato nell'appendice statistica (§ 5)

Si può iniziare concentrandosi esclusivamente sull'andamento delle barre grigie (larghe) che misurano la forza della correlazione tra la variabile indicata e la retribuzione: la variabile più importante nel determinare il livello assoluto delle retribuzioni è il grado di dirigente. Il risultato è in qualche modo prevedibile; così come è prevedibile, dai grafici

già illustrati, che la variabile influenzi solo gli stipendi maschili. È altresì visibile ancora l'importanza del genere⁶, dell'età, delle differenti qualifiche e aree di lavoro, degli anni di studio. Alle variabili già commentate si unisce però anche l'effetto di altri aspetti assai più difficili da osservare nell'analisi parziale: ad esempio, il grafico indica l'importanza positiva dello straordinario, dell'area di provenienza, della dimensione del nucleo familiare e – in negativo – dalle assenze e dall'essere iscritti al sindacato. Infine è importante sottolineare che le variabili, il cui valore della stima rimane all'interno dell'area grigia, non hanno un peso rilevante e un segno sicuro nel determinare le retribuzioni.

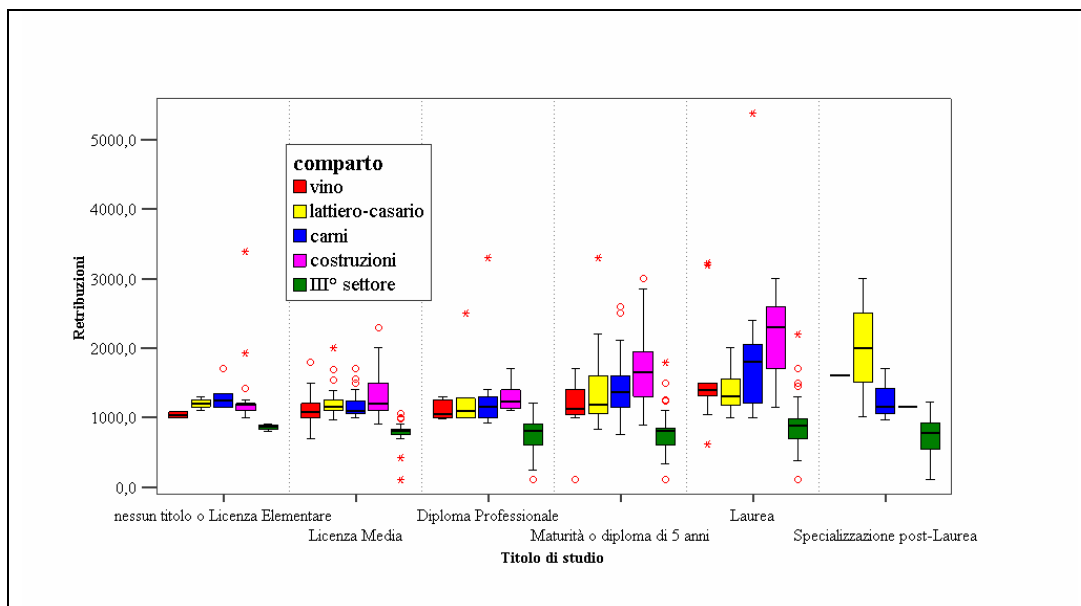
Come si è detto, la forza e l'importanza relativa delle variabili indicate è stata stimata anche all'interno del gruppo delle donne e nel gruppo degli uomini; i risultati sono riportati in Fig. 26 e indicati con le barre più strette (barra grigia per le donne, chiara per gli uomini). Il quadro che emerge mostra, oltre all'importanza e al peso delle divisioni di genere, le ragioni strutturali di tali divisioni; inoltre, è possibile notare come queste siano indipendenti dalle caratteristiche individuali dei singoli lavoratori. Ad esempio, età, straordinario e dimensione del nucleo familiare sono importanti nel determinare il salario, ma lo sono in misura molto maggiore per gli uomini; lo stesso avviene in molte aree di lavoro, o per gli effetti della parte variabile della distribuzione che ha importanza incentivante solo per le figure maschili. Il salario femminile risulta influenzato positivamente dai comparti principali dell'agroindustria; questo implica, nei fatti, una correlazione positiva tra la grande impresa e le remunerazioni femminili: nel senso, sia di una minore discriminazione di genere, sia una maggiore articolazione e dinamica della divisione del lavoro, e – quindi – una maggiore mobilità verticale per le donne.

Una notazione particolare deve essere dedicata alle variabili che hanno un effetto negativo sulle retribuzioni e, in particolare, l'effetto negativo che sembra provocare l'appartenenza al sindacato. Prima di abbandonarsi a considerazioni di natura ideologica di diverso segno, è bene trattare l'informazione con estrema cautela comprendendo esattamente il suo significato all'interno del quadro che è stato presentato; (ancora una volta la distinzione per genere aiuterà a chiarire meglio il senso della relazione). Da una lettura affrettata e – quindi, nei fatti – solo ideologica, si potrebbe concludere che esiste una discriminazione nei confronti lavori sindacalizzati; oppure, da un altro versante, che solo i “peggiori” sono iscritti al sindacato. Se una delle due interpretazioni fosse vera, la spiegazione dovrebbe riguardare *tutti* i lavoratori e non solo i maschi, come è visibile in figura. La chiave della spiegazione di questo andamento è nelle Fig. 9, Fig. 13, Fig. 18 e Fig. 19: in sintesi, la relazione negativa è determinata da una particolare interazione tra età, mansione, genere e retribuzione che riguarda un ristretto gruppo di lavoratori. In altri termini, la relazione misura le retribuzioni di un particolare gruppo di operai maschi anziani, ancora impiegati nelle aree di produzione, *tutti* iscritti al sindacato nella migliore tradizione del nucleo antico della classe operaia modenese. Naturalmente questo dato deve costituire un importante segnale, non solo per le organizzazioni sindacali, ma anche per le imprese che debbono moltissimo alla cultura della concertazione che ha caratterizzato lo stile delle relazioni industriali di queste aree.

Per finire, è interessante operare un confronto tra retribuzioni nei differenti settori. La Fig. 27 mostra l'andamento delle retribuzioni nelle diverse imprese e comparti coinvolti nell'indagine. Il confronto è reso ancor più significativo per il peso preponderante delle grandi imprese nei vari settori e, dunque, dalla rilevazione di retribuzioni che si formano in un ambito contrattuale definito e concordato, in generale, in un clima di relazioni industriali molto positivo. Dalla figura emergono differenziali salariali sensibili, che

tendono a crescere all'aumentare del titolo di studio: in particolare, spicca in modo negativo il basso livello retributivo delle imprese del III° settore.

Fig. 27 – Confronto tra livelli retributivi nei principali comparti investigati per titolo di studio dell'intervistato



Nota: A causa del limitato numero delle risposte e per favorire una migliore lettura del grafico, è stato escluso il comparto dei servizi; le poche informazioni disponibili mostrano comunque un livello delle retribuzioni sensibilmente elevato, soprattutto per i titoli di studio superiori.

3.3. Organizzazione industriale e qualità del lavoro: il giudizio degli intervistati

Ci occuperemo ora della descrizione che gli intervistati fanno della loro condizione di lavoro. Nelle interviste si chiedeva un giudizio sulle condizioni lavorative, definendo la "qualità" del lavoro secondo otto diverse dimensioni di valutazione:

- a) valutazione economica (Fig. 28);
- b) valutazione della complessità del lavoro (Fig. 29);
- c) valutazione del grado di autonomia (Fig. 30);
- d) valutazione del grado di controllo (Fig. 30);
- e) valutazione delle condizioni dell'ambiente di lavoro (Fig. 30);
- f) valutazione del grado di intensità del lavoro (Fig. 31);
- g) valutazione del grado di sicurezza (Fig. 31).

I risultati delle votazioni dei differenti aspetti sono riportati nelle figure seguenti. A queste valutazioni di merito è stato associato un giudizio complessivo, escludendo o comprendendo gli aspetti economici (Fig. 32).

Fig. 28 - La dimensione economica del rapporto di lavoro

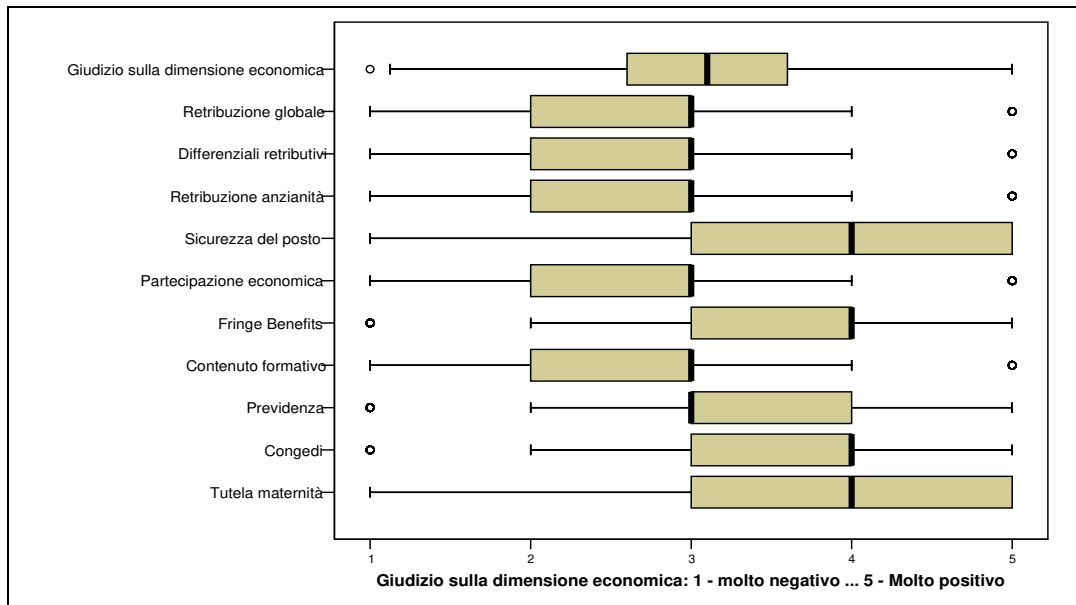


Fig. 29 - Grado di complessità del rapporto di lavoro

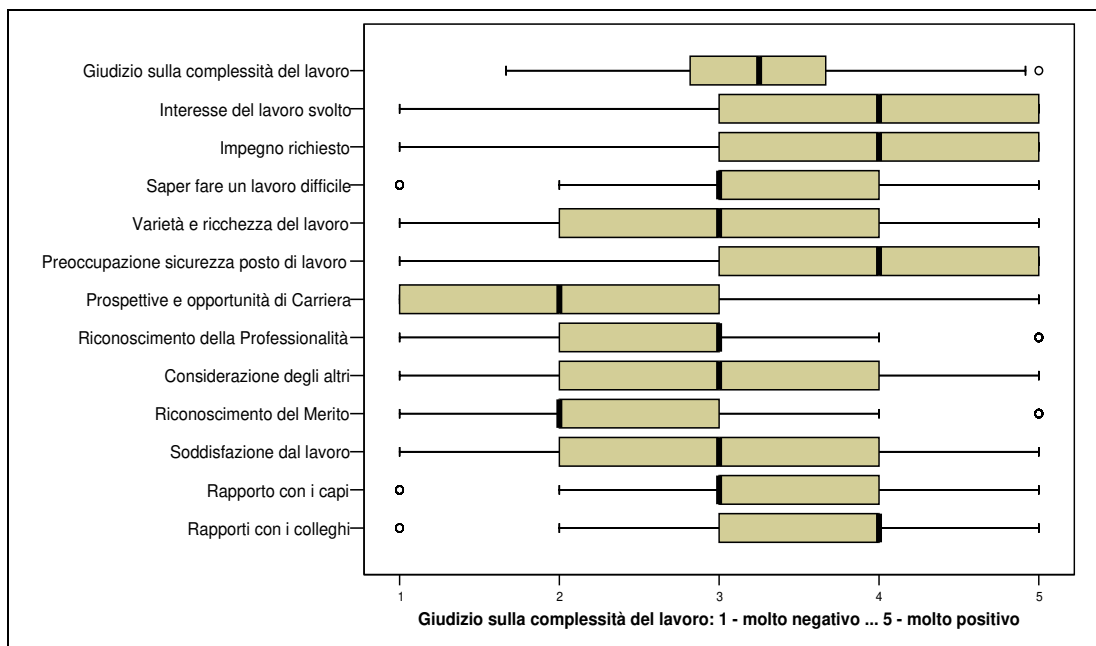


Fig. 30 - Autonomia, controllo organizzativo e conciliazione dei tempi di vita e lavoro

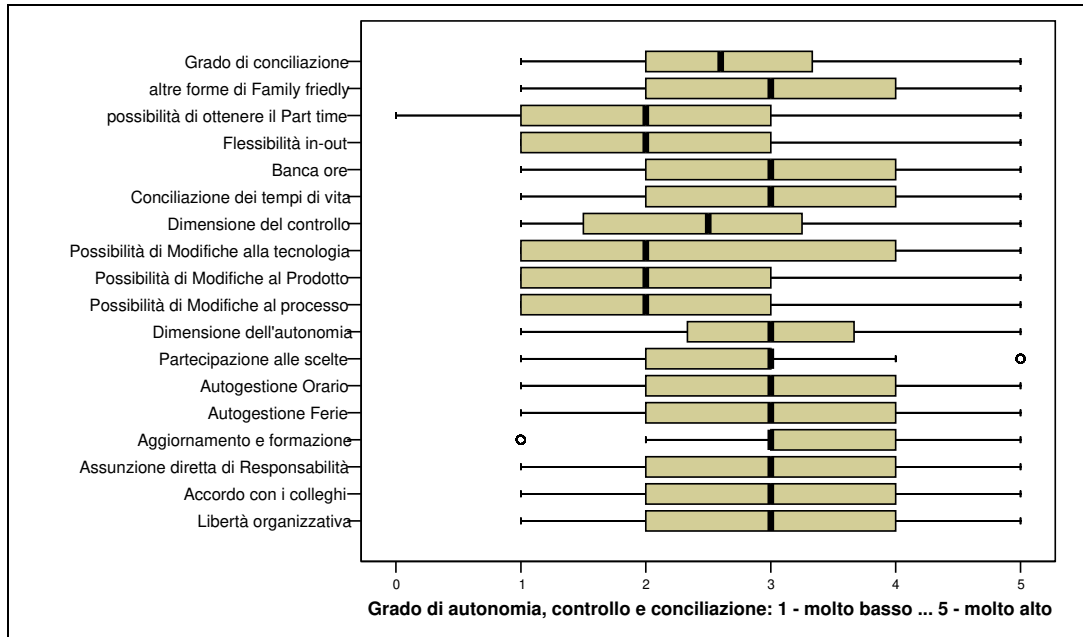
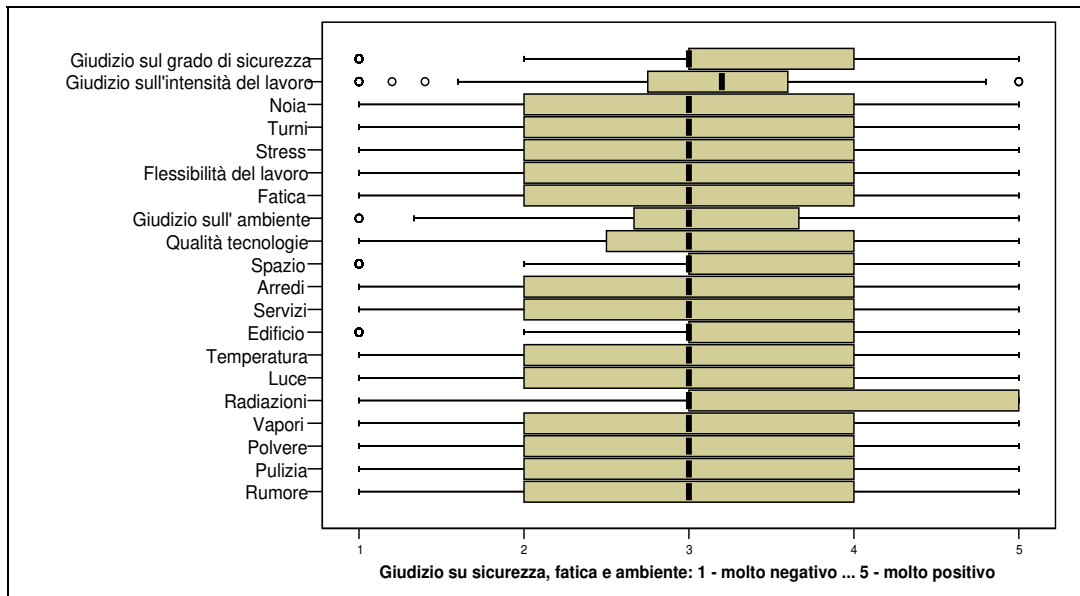


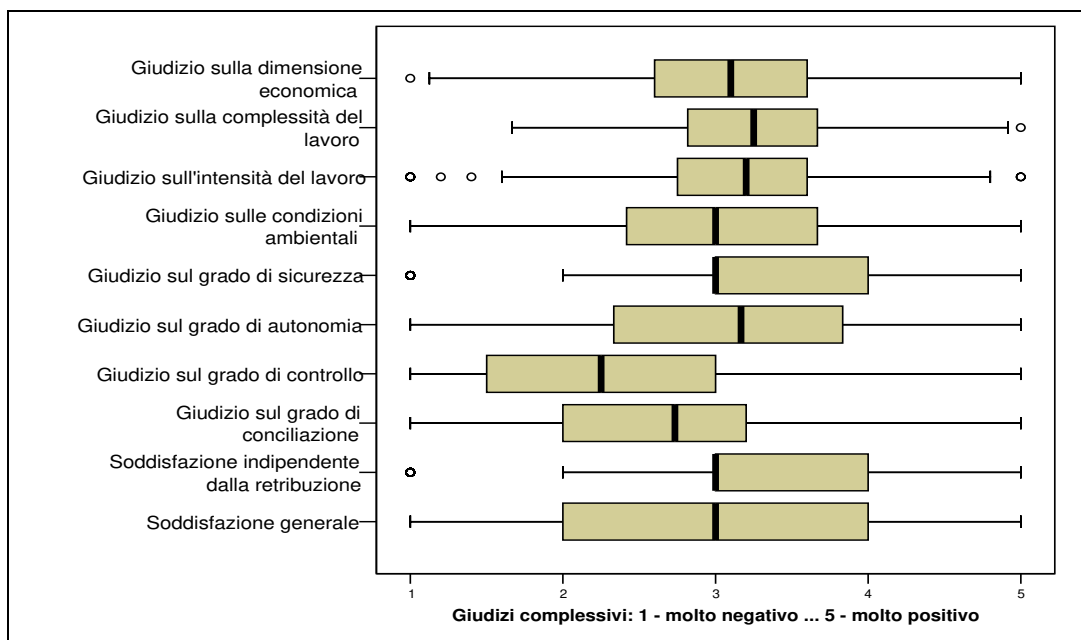
Fig. 31 - Ambiente, fatica e sicurezza nello svolgimento del lavoro



Quello che emerge dalle valutazioni individuali è un quadro abbastanza complesso. Operando una grande sintesi delle molte informazioni contenute nei grafici, si può dire che viene espresso un giudizio medio/positivo sulle condizioni generali e medio/negativo sulle condizioni salariali. In particolare, sono buone le valutazioni sulla sicurezza – sia dal punto di vista ambientale/ergonomico, sia dal punto di vista della stabilità contrattuale – del posto di lavoro che rappresenta, forse, una spia della salute economica di cui sembra godere il settore nel suo complesso. Al contrario, sul piano delle competenze e della loro formazione, i giudizi non sono eccellenti: in particolare

viene segnalata una rigidità nell'organizzazione del lavoro, motivata probabilmente dagli specifici cicli industriali che caratterizzano il settore. Questa interpretazione viene confermata anche da altre risposte degli intervistati (vedi Fig. 33 e Fig. 34): in particolare, un terzo di loro ha imparato la mansione svolta in un mese o in un periodo ancor più breve.

Fig. 32 - Giudizi complessivi sulle dimensioni della qualità del lavoro



Le risposte consentono inoltre di ottenere informazioni interessanti sui meccanismi d'ingresso e di formazione interni. Ciò che emerge dalle risposte è un basso profilo professionale richiesto in ingresso (Fig. 34), con particolare riferimento alle figure operaie che completano il loro apprendimento in poco tempo, affiancate da altri lavoratori o attraverso l'esperienza stessa di lavoro (Fig. 35). Naturalmente questo non è vero per tutte le mansioni, soprattutto relativamente alla difficoltà di esecuzione dei compiti svolti da quadri tecnici e dirigenti (Fig. 37) che, anche per questo, sono maggiormente stimolati ad un apprendimento continuo (Fig. 38).

Fig. 33 - Da cosa dipende il ritmo del suo lavoro?

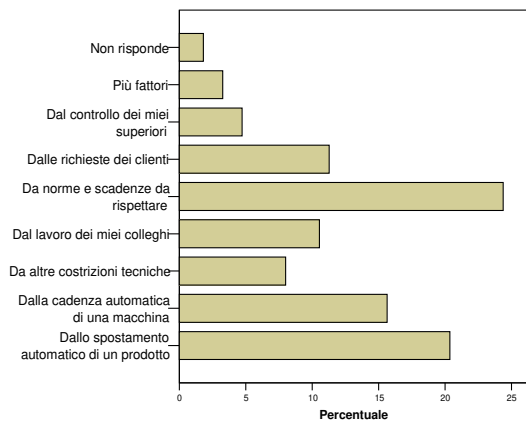


Fig. 34 - Tempo di apprendimento mansione

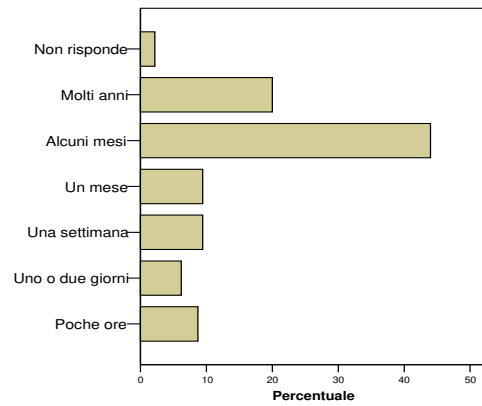


Fig. 35 - Come ha imparato a svolgere il suo lavoro?

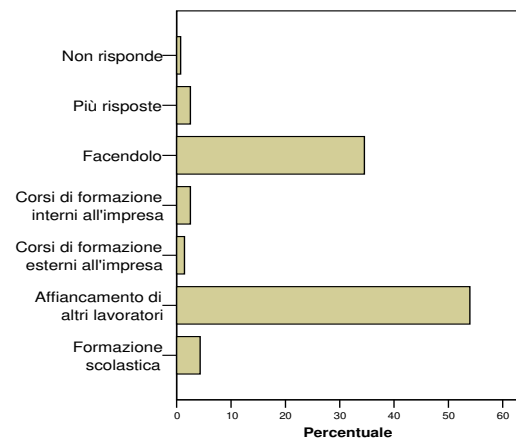


Fig. 36 - La formazione scolastica è adeguata?

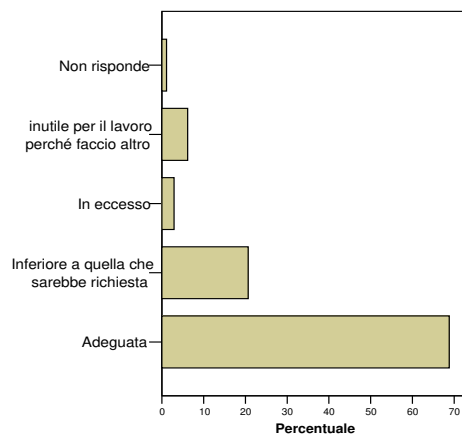


Fig. 37 - Come giudica il suo lavoro?

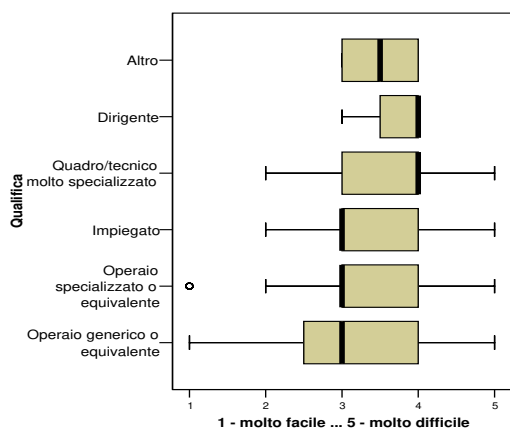
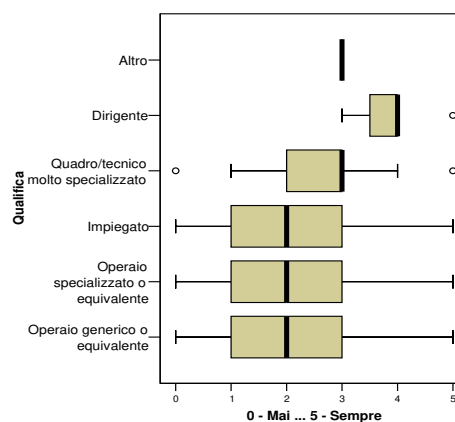


Fig. 38 - Vengono offerte nuove opportunità di apprendimento?



In particolare, osservando ancora più in dettaglio la relazione tra livello di formazione e qualifica, le interviste fanno riemergere – dal lato dell’offerta di lavoro – gli stessi risultati ottenuti dalle interviste a testimoni privilegiati: più di un lavoratore su cinque (21%) indica come inadeguato il livello di formazione (Fig. 36), possiede un livello di qualificazione di scuola media superiore (Fig. 39), lavora soprattutto nelle aree a più alto valore strategico per l’impresa (Fig. 40). Si ripresenta quindi con forza la dicotomia altrove indicata: da un lato, processi di caduta dei contenuti professionali e, dall’altro, la diffusa sensazione di inadeguatezza delle conoscenze di base nello svolgimento delle mansioni in aree come la R&S, il controllo qualità, o i rapporti con l’esterno; lo stesso si nota anche nell’area dei responsabili del coordinamento, sollecitati da problemi nuovi e da intensi cambiamenti. È importante ricordare quello che emerge dalle interviste in profondità ai responsabili delle risorse umane: le imprese considerano “ottimale” il livello di scolarizzazione dei diplomati impiegati come capi intermedi di produzione, spesso protagonisti diretti nella gestione dei delicati cambiamenti tecnologico-organizzativi in atto in tutto il settore. È importante notare che, al contrario, la Fig. 39 mostra la maggiore frequenza con cui queste figure manifestino una richiesta di maggiore formazione; e come sia proprio il gruppo dei responsabili del coordinamento di area a considerare inadeguate le proprie conoscenze (Fig. 40).

Fig. 39 - Livello di formazione e titolo di studio

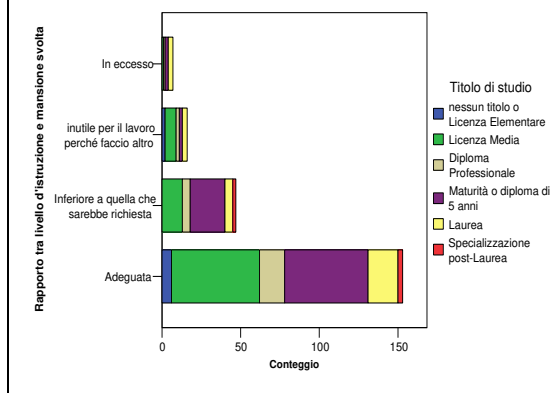
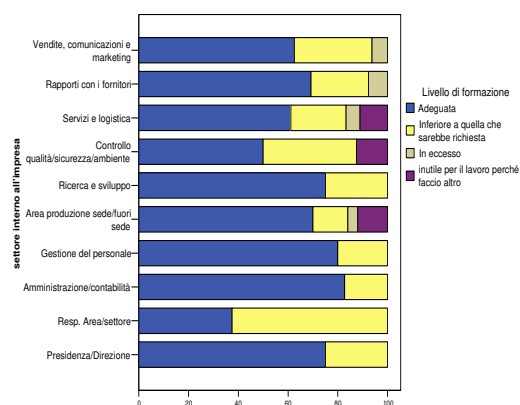


Fig. 40 - Settore e livello di formazione



Nell'analisi e nella valutazione di questi dati è bene ricordare ancora una volta la particolare composizione del campione, costituito in larga maggioranza da una manodopera con un alto livello di cultura industriale che caratterizza l'area ed è condiviso da ampi strati della forza lavoro. Questo è confermato dai dati che saranno commentati nella prossima sezione relativa alle prospettive di lavoro: in un settore da sempre caratterizzato da alti tassi di turn-over, si vedrà che i propositi di mobilità sono relativamente scarsi tra gli intervistati. La crisi economica certamente gioca un ruolo importante, ma sono certamente presenti altri meccanismi che offrono una prospettiva di lungo periodo nelle scelte di partecipazione.

3.4. Prospettive di lavoro e mobilità

L'“equilibrio” sul mercato del lavoro è, in realtà, il risultato (parziale) di un complesso processo di ricerca e non un evento. Come ogni processo, ciò che osserviamo dipende dal contesto che definisce il concetto di “occupazione” e dalla lunghezza del periodo di riferimento. La Fig. 41 e la Fig. 42 forniscono un esempio di quanto affermato. Ad esempio, le scelte che guidano la decisione di accettare un contratto di lavoro sono molteplici: alcune giudicate molto importanti, come la sicurezza del posto di lavoro e/o la possibilità di conciliare tempi di vita e di lavoro; altre, al contrario, hanno un significato anche molto diverso per i diversi lavoratori, come la coerenza del lavoro con il titolo di studio. In particolare, in questo caso, la variabilità delle risposte è molto ampia (dimensione della barra); lo stesso accade rispetto alle prospettive di apprendimento o per il giudizio circa le alternative che si presentavano al momento dell'assunzione.

Quanto è stabile la scelta fatta? Indipendentemente dalle decisioni dell'impresa, nel campione raccolto all'incirca un lavoratore su cinque sta cercando un nuovo lavoro (Fig. 42); in questo caso, lo stato di occupazione non indica una situazione di equilibrio stabile e fornisce un indicatore di una delle caratteristiche più salienti del settore: l'elevato tasso di mobilità. Trascurando le determinanti strutturali e demografiche del fenomeno⁷, ci concentreremo ora sugli aspetti legati alle percezioni dei lavoratori e delle motivazioni della ricerca.

Fig. 41 - Perché ha scelto di lavorare in questa impresa?

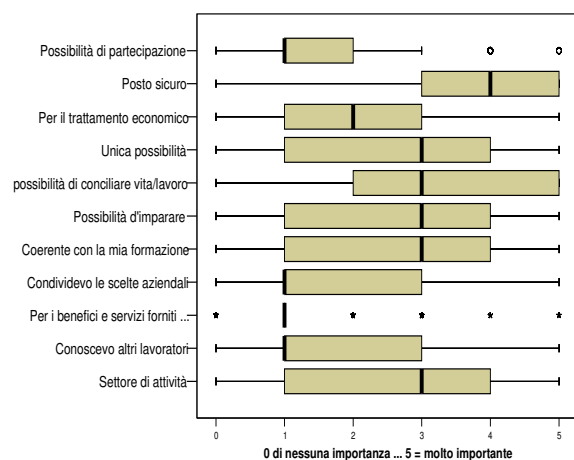
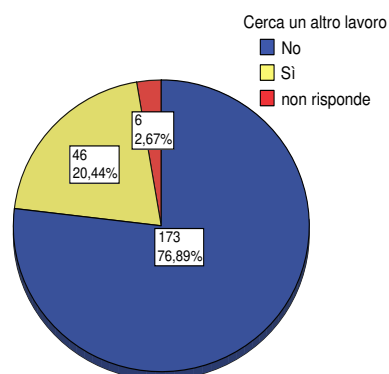


Fig. 42 - Cerca un altro lavoro?



Le figure seguenti cercano di costruire un identikit del lavoratore “instabile”: in particolare, se si osserva la divisione per classi d’età, sono i giovani fino ai 30 anni quelli che mostrano una propensione più alta alla ricerca di un nuovo lavoro (Fig. 43)⁸; al tempo stesso questo dato viene arricchito dalle informazioni sul titolo di studio, che mostrano una maggiore “insoddisfazione” da parte di chi ha ricevuto una qualificazione “professionale” (Fig. 44). Naturalmente questi risultati non possono essere letti in modo univoco: ad esempio, l’insoddisfazione dei titolari di un diploma professionale può indicare un *mismatch* tra il sistema formativo e i contenuti professionali necessari allo svolgimento delle mansioni effettive; ma può voler anche segnalare un maggior potenziale nelle capacità di ricerca e/o una tensione maggiore, dal lato della domanda, in quel segmento del mercato del lavoro.

La Fig. 45 e la Fig. 46 consentono di fornire una spiegazione più puntuale agli interrogativi appena proposti. Come si vede, la ricerca è compiuta in modo particolare dalle figure operaie, nei reparti di produzione e nell’area dei servizi;⁹ ma una quota non trascurabile di altri lavoratori, inquadrati in qualifiche più elevate e nelle aree in cui si concentrano le maggiori competenze, si dichiarano alla ricerca di un nuovo posto (vedi ad esempio il settore R&S). Infine, la Fig. 47 mostra una maggiore probabilità che sia la manodopera non locale a cercare un nuovo posto; al contrario, la Fig. 48 mostra che le differenze tra donne ed uomini sono appena percettibili.

Fig. 43 - Classi d'età e ricerca di un altro lavoro

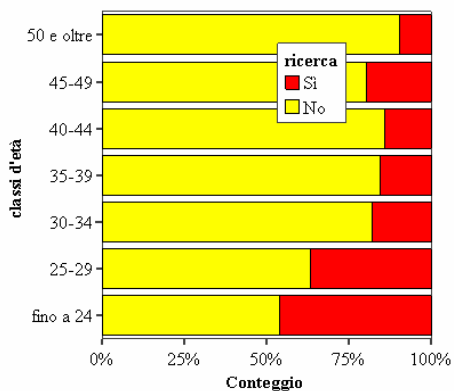


Fig. 44 - Titolo di studio e ricerca di un altro lavoro

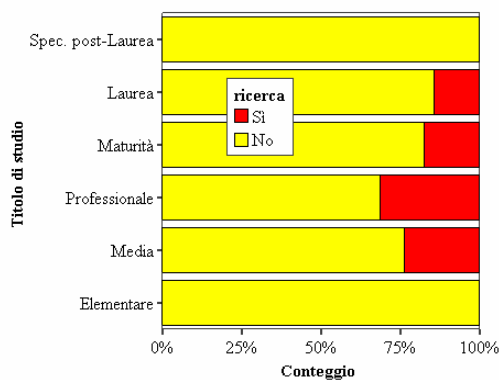


Fig. 45 - Qualifiche e ricerca di un'altro lavoro

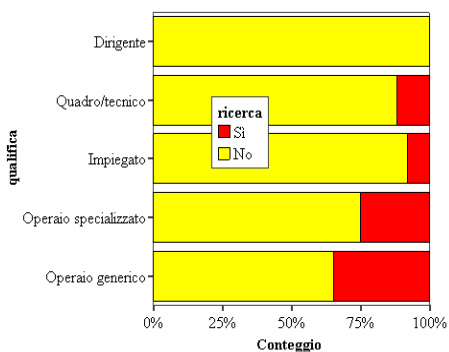
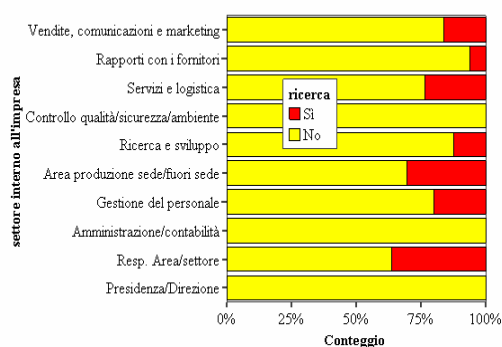


Fig. 46 - Area aziendale e ricerca di un'altro lavoro



Quanto incide la mobilità nella qualità delle condizioni di lavoro e nella formazione/conservazione delle competenze? La risposta è, ancora una volta, abbastanza complessa.

Fig. 47 - Provenienza e ricerca di un'altro lavoro

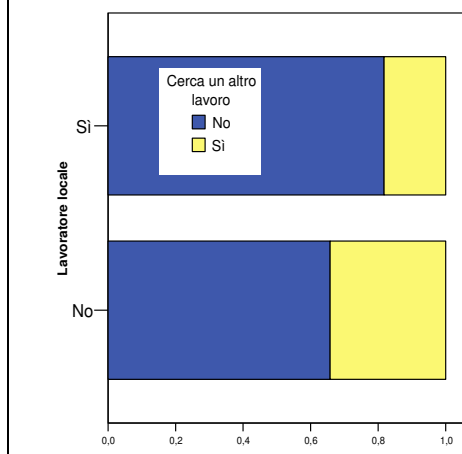
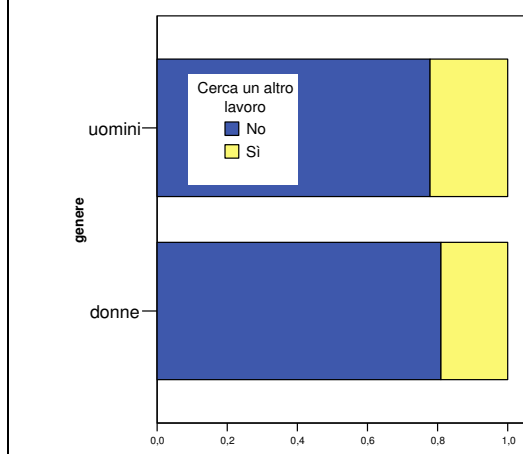
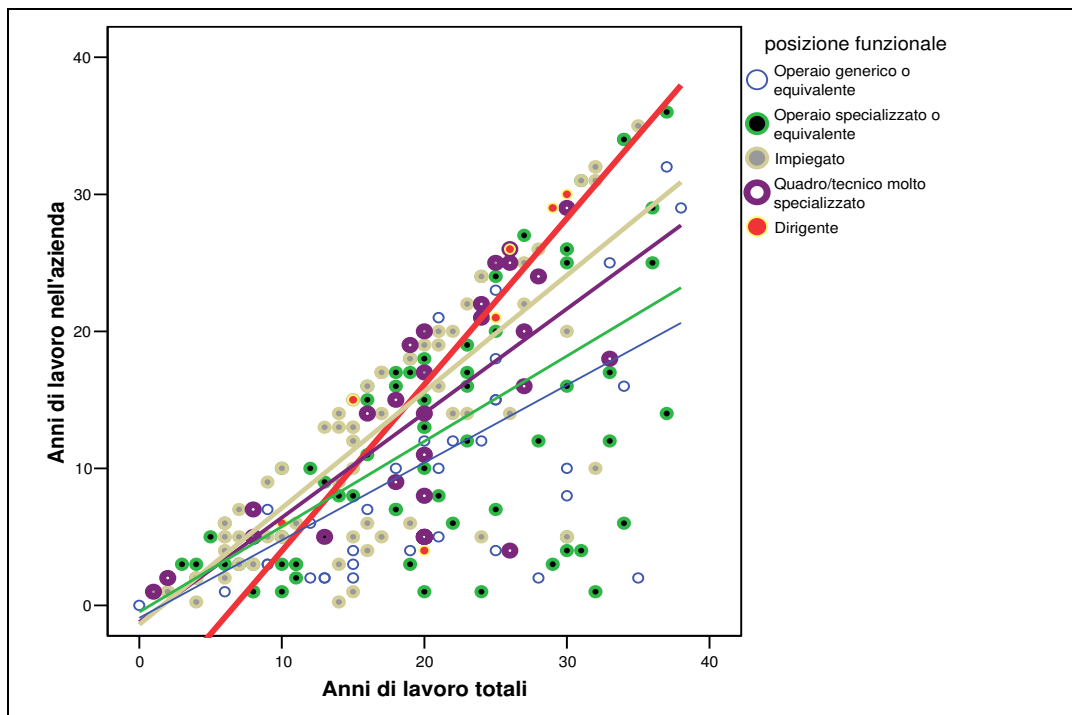


Fig. 48 - Ricerca di un'altro lavoro per genere



Nel modello di spiegazione della retribuzione, riportato sopra in Fig. 26, la mobilità non appare e la ricerca di un nuovo lavoro non ha un peso significativo nel determinare la remunerazione. Per quello che riguarda la mobilità, la ragione principale è che questa non può essere misurata direttamente, mancando le informazioni sui percorsi di carriera dei lavoratori intervistati. Le uniche informazioni disponibili sono l'anzianità di lavoro e gli anni d'occupazione nell'azienda attuale. In realtà, la mobilità è assai probabile che svolga un'influenza indiretta sulle remunerazioni, attraverso le qualifiche e l'esperienza maturata sul posto di lavoro. Per capire meglio tali relazioni è necessario riflettere un istante sul grafico riportato in Fig. 49. Il grafico riporta, sull'asse delle x, gli anni d'anzianità lavorativa dell'intervistato e, sull'asse delle y, l'anzianità aziendale; la differente forma dei punti indica un diverso livello di qualifica. I punti che si distribuiscono sulla diagonale sono i lavoratori – giovani (dal basso a sinistra) e, via, via più anziani (verso l'alto e a destra) – che hanno svolto tutta la loro vita lavorativa nella stessa azienda: il gruppo è molto numeroso a cui si aggiunge un altro consistente insieme di lavoratori per il quale l'azienda attuale è stato il luogo dove si è svolta la maggior parte della loro vita lavorativa: si fa riferimento a tutti i punti limitrofi a quelli distribuiti sulla diagonale. A questi si contrappone la “nuvola” in basso a destra, relativa ai lavoratori che hanno una vita lavorativa lunga, ma un'anzianità aziendale via, via, minore. A prima vista, l'insieme di tutti i punti non sembra indicare un pattern riconoscibile. Non è più così introducendo la divisione per qualifiche: le linee continue indicano “storie” di vita lavorativa assai diverse, via, via, che si passa dagli operai ai dirigenti. In particolare, per gli operai si parte da una condizione in cui le due variabili coincidono e la linea mostra una progressiva divergenza tra anzianità di lavoro e anzianità in azienda (la linea sottile si allontana dalla diagonale al crescere dell'età), raccontando la storia della classe operaia più anziana. Al polo opposto i giovani dirigenti che sembrano avere (attualmente) una più forte mobilità all'inizio della carriera rispetto alle altre qualifiche; a questi si contrappongono i dirigenti più anziani (o gli impiegati) che testimoniano di aver passato tutta la loro vita nella stessa azienda.¹⁰ Un andamento intermedio si registra relativamente alle altre qualifiche.

Fig. 49 - Anzianità di lavoro e anzianità aziendale per qualifica



In generale, esiste dunque una relazione tra le qualifiche, i due tipi di anzianità e – lo si è visto nella Fig. 22 e nella Fig. 26 – tra qualifiche e retribuzioni. Al tempo stesso, la divergenza tra anzianità di lavoro e anzianità aziendale è una misura, anche se imperfetta, della “mobilità”; ma la relazione mobilità e retribuzione non segue in modo necessario: è altresì probabile che esista una relazione complessa tra mobilità e retribuzioni, via competenze professionali. La complessità deriva da una sorta di principio di “indeterminazione” che sembra emergere nella relazione tra le competenze come memoria e informazioni condivise, e le competenze come capacità ed energia di ricerca del nuovo: nella divisione del lavoro ci sono mansioni (si pensi come ideal-tipi ad un meccanico o ad un esperto del settore vendite) che sviluppano entrambe queste caratteristiche di adattamento alle esigenze dell’esistente, ma aperti al cambiamento che può intervenire in ogni momento, sia nelle macchine che nelle relazioni economiche.

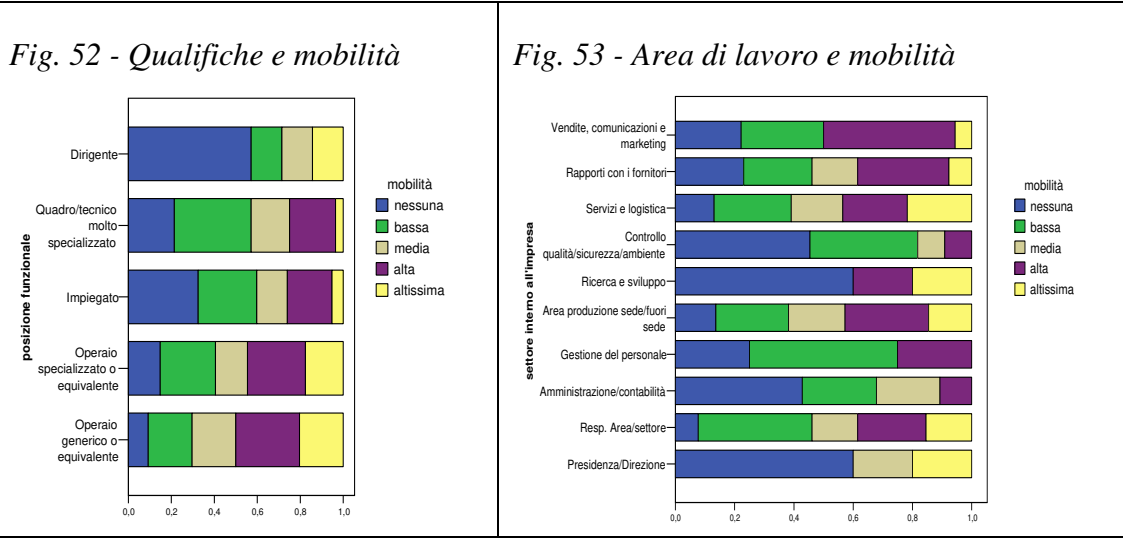
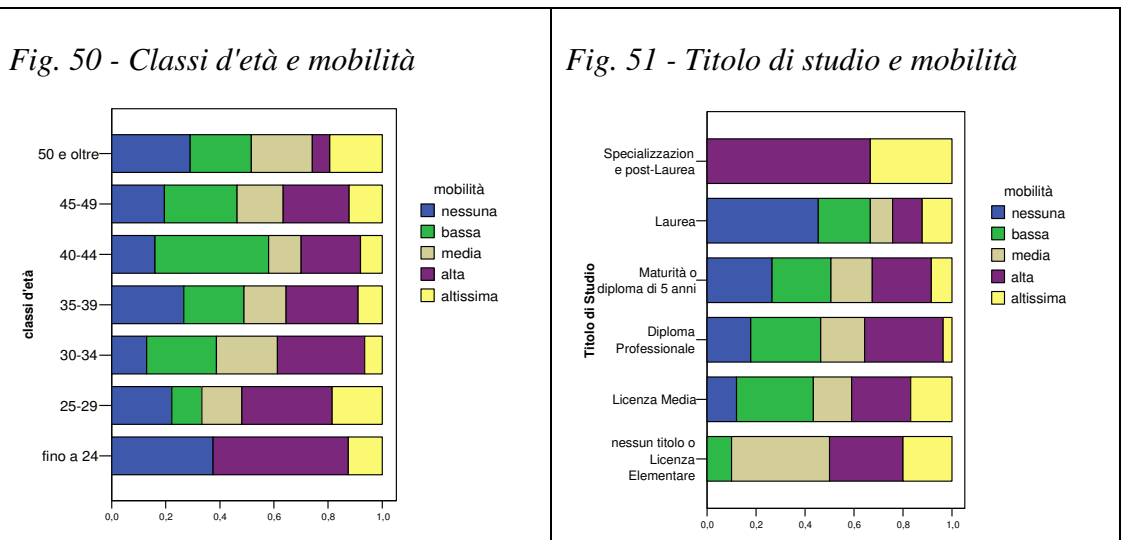
Al contrario, sul versante opposto, si pensi alle competenze di chi costruisce e controlla in dettaglio il funzionamento delle routine che consentono ai processi economici di procedere con continuità: quelle competenze sono la “memoria” del processo e costituiscono una risorsa specifica del processo stesso. Purtroppo, esiste anche la condizione in cui la mobilità implica perdere il contatto con entrambe le tipologie di esperienza professionale, caso tanto più probabile, tanto più sono assenti i prerequisiti dell’istruzione formale e la non-partecipazione a benefici delle reti relazionali a causa di differenze culturali-etniche.

Seguendo la traccia di questa spiegazione, le figure seguenti la confermano in molti aspetti specifici. Si osservi ad esempio come l’assenza di mobilità – o la bassa mobilità – sia più probabile nelle fasce d’età intermedie (Fig. 50), ma molto più elevata tra i giovani e tra i lavoratori più anziani (come si è visto è relativa ad un particolare gruppo di operai maschi). La stessa cosa, ma da una diversa prospettiva, è la sintesi della Fig.

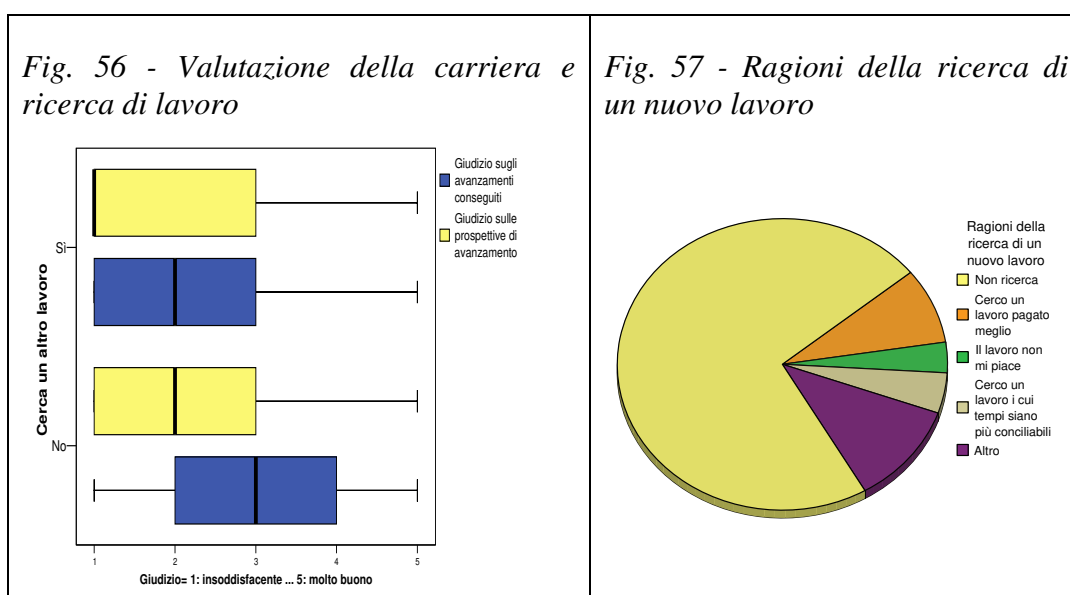
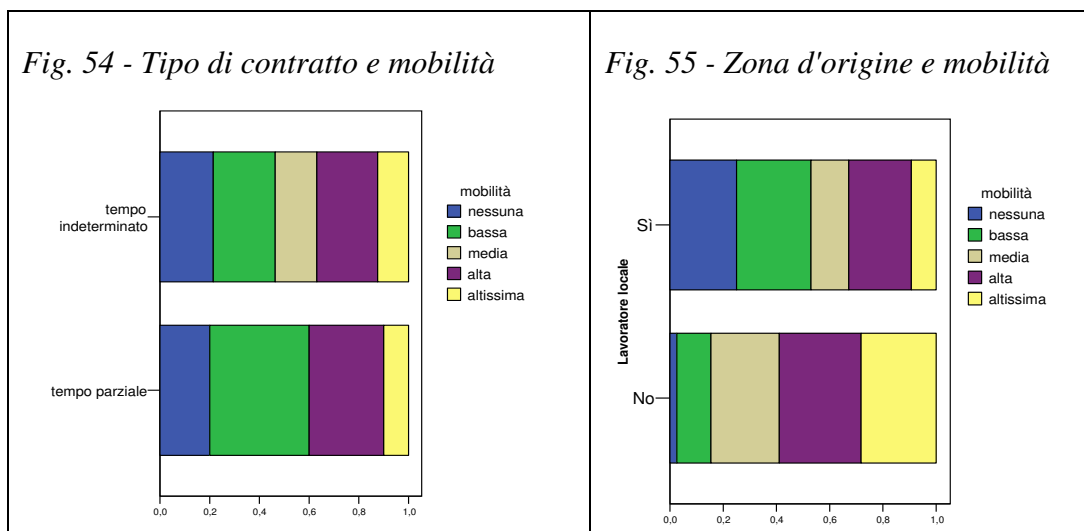
51: i giovani con diploma post-laurea hanno un'anzianità aziendale molto bassa e – al polo opposto – la stessa cosa avviene per coloro che non hanno titolo di studio.

Anche la Fig. 52 e la Fig. 53 riportano informazioni coerenti con quanto già detto: l'anzianità aziendale è particolarmente bassa tra le figure operaie e, in modo sensibile, per i dirigenti; le aree più aziendali dove è più alto il turnover sono, da un lato, i reparti di produzione e servizi e, dall'altro, l'area vendite e rapporto con i fornitori: cioè quelle più a contatto con l'esterno, dove si può utilizzare proprio la maggior conoscenza diretta della rete di relazioni come canale di mobilità.

La Fig. 54, illustra la relazione tra tipo di contratto di lavoro e mobilità: il quadro che emerge – da valutare con prudenza per il piccolo numero dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato – sembra smentire l'idea che i contratti di periodo lungo possano frenare la mobilità; conta molto invece la zona di provenienza dei lavoratori (Fig. 55). I lavoratori di origine locale sono, nei fatti, divisi in due gruppi: ad alta ed a scarsa mobilità; non è così per i lavoratori provenienti dal sud o immigrati da altri paesi.¹¹



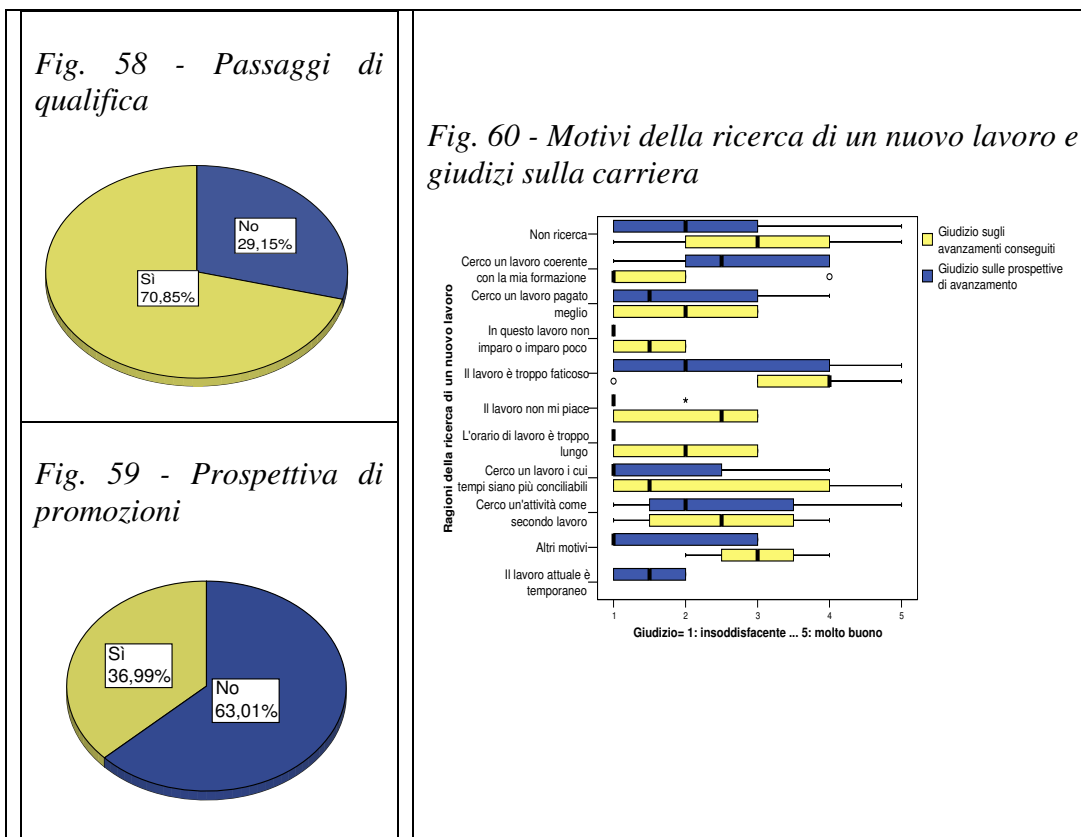
Per finire torniamo ai giudizi personali sull'esperienza passata e le prospettive future. A questo proposito, la Fig. 56 mostra come, in generale, la ricerca sia associata in modo più probabile ad una cattiva valutazione sia della carriera passata, sia delle prospettive; anzi, come si vedrà tra breve, assai più delle prospettive future, conta il giudizio sulle esperienze passate. La Fig. 57 spiega i motivi della ricerca di un nuovo lavoro: come si vede l'insoddisfazione per la remunerazione conta, ma non è prevalente; la ricerca è motivata da ragioni più complesse e assai variegate.¹²



La grande maggioranza dei lavoratori intervistati, nel corso della loro carriera, hanno avuto passaggi di qualifica (Fig. 58). Sul piano dell'analisi delle competenze il dato è molto rilevante perché indica un processo di crescita interno; tale percorso non è né ovvio, né automatico e le imprese lo controllano con molto "rigore" per le sue dirette conseguenze sulle retribuzioni di lungo periodo e, quindi, sulla parte fissa del costo del lavoro. È altresì vero che il sistema premiante può essere motivato dal tentativo di aumentare la "fedeltà" aziendale, scoraggiando il turn-over: infatti, un certo livello di

qualificazione (e incentivi) presente nell'impresa di partenza, può non essere riconosciuto nell'impresa di destinazione.

Per quanto riguarda le prospettive future i giudizi sono, in generale, medio bassi e più caratterizzati da una visione pessimistica (Fig. 59). Vediamo ora come i giudizi si diversificano rispetto alle principali forme di classificazione che si sono adottate nel corso del lavoro.



La Fig. 61 mostra come, nel generale pessimismo manifestato per le prospettive future, i giovani (è un loro privilegio) forniscono una visione meno cupa. I migliori giudizi sugli avanzamenti di carriera vengono formulati dalla fascia dei trentenni. La Fig. 62 conferma quanto si diceva sopra circa l'esistenza di un sistema premiante interno, rivolto in particolare a chi possiede una formazione scolastica di livello medio-alto che coincide con le qualifiche più elevate (Fig. 63); queste sono inserite in mansioni ad alto potenziale di apprendimento, riconoscibili nelle aree riportate in Fig. 64. A questo proposito è utile ricordare che non sono solo i giudizi "mediani" che contano ma anche la variabilità delle risposte: vedi, ad esempio, la dimensione della barra chiara relativa all'area R&S di Fig. 64.

Fig. 61 - Giudizi sulla carriera per classi d'età

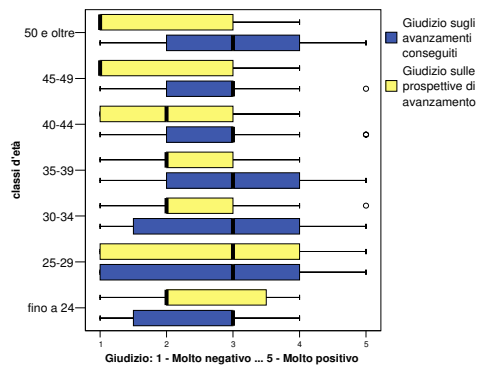


Fig. 62 - Giudizi sulla carriera per titolo di studio

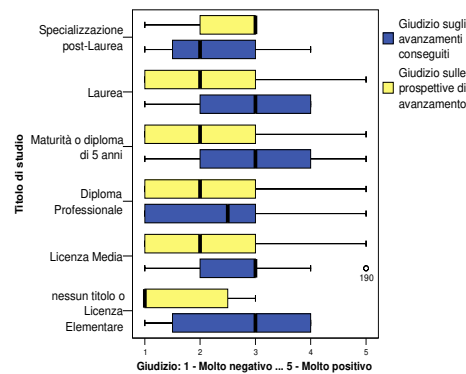


Fig. 63 - Giudizi sulla carriera per qualifica

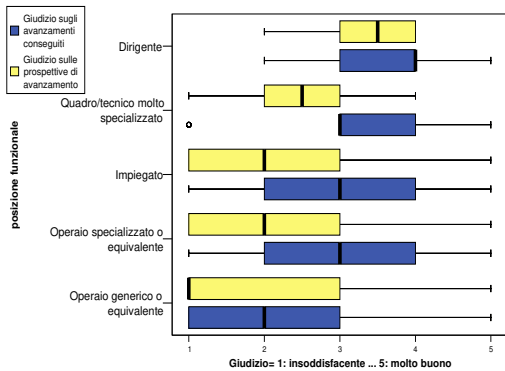
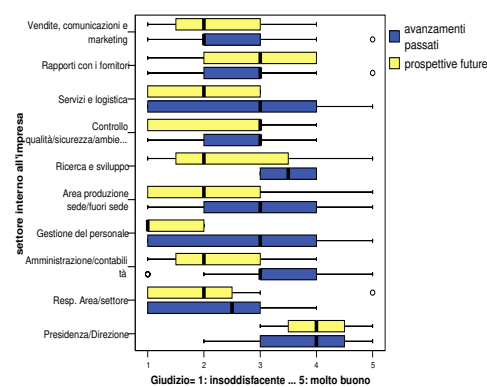


Fig. 64 - Giudizi sulla carriera e area di lavoro



4. Conclusioni

Nel complesso l'indagine mostra come i processi di cambiamento in atto siano molto forti, in contrasto con l'immagine che solitamente evoca un settore tradizionale quale l'alimentare. La conseguenza è che per tutti i profili professionali presenti, dagli operai fino ai dirigenti ed agli imprenditori, viene sollecitato un aumento delle competenze professionali, su cui è opportuno riflettere. I cambiamenti sollecitati dalle pressioni concorrenziali, molto forti per questa attività, rendono strategico l'investimento in capitale umano. Fino ad ora, dai dati generali sul settore di trasformazione, Modena ha risposto bene, divenendo un importante attore nazionale del processo di cambiamento (qualità, specializzazione, innovazione organizzativa, collaborazione, cooperazione e reti). Tuttavia non va dimenticato che il quadro di riferimento diventa in prospettiva sempre più complesso, con il procedere delle pressioni concorrenziali da parte di gruppi e di sistemi nazionali integrati e molto agguerriti. Per chi intenda continuare sulla strada della qualità del prodotto diviene molto importante fidelizzare i lavoratori all'azienda attraverso strategie di sviluppo della qualità del lavoro. Ciò interessa tutte le tipologie di imprese.

L'analisi degli studi settoriali condotti per l'alimentare in provincia di Modena ha evidenziato la caratteristica "dicotomica" del processo di cambiamento del lavoro impiegato: da un lato, l'aumento di mansioni a basso contenuto professionale come risultato della crescita della scala dell'attività industriale, della razionalizzazione e meccanizzazione dei processi in linea; dall'altro lato, la formazione di nuove figure chiave, in generale in corrispondenza ai punti di maggiore tensione al cambiamento dell'assetto industriale, interno ed esterno all'impresa (Bertolini e Bigarelli, 2006)

Nella nostra indagine sui lavoratori, la prospettiva del cambiamento è stata ricostruita attraverso la percezione degli intervistati, che è un elemento di importanza cruciale per stabilizzare il lavoratore all'interno dell'impresa; inoltre è un elemento molto importante di accrescimento della qualità delle condizioni di lavoro e di vita.

Gli assi lungo i quali si è sviluppato il commento dei risultati sono tre: le determinanti strutturali delle retribuzioni, i giudizi sulle condizioni di lavoro, la valutazione della carriera e delle prospettive. La figura che emerge dalla lettura dei dati medi è di un lavoratore-tipo, di età compresa dai 40 ai 50 anni, dotato di un bagaglio di conoscenze adeguato, con una retribuzione non infima; in generale è soddisfatto della progressione di carriera ed un po' preoccupato per il futuro. Per quanto riguarda il contenuto professionale del lavoro, in termini generali, l'intervistato svolge una mansione non troppo interessante; si può guardare attorno alla ricerca di condizioni migliori (se uomo), ma è sostanzialmente stabile (soprattutto se donna), attento alle sicurezze del posto di lavoro, che viene giudicato nel suo complesso "mediamente buono".

Diverse sono invece le immagini che possono essere ricostruite dall'analisi della variabilità delle osservazioni. In sintesi, accanto ad un lavoratore maturo, assai simile per caratteristiche al tipo mediano appena descritto, troviamo una costellazione di figure dai tratti molto differenti: c'è il quadro tecnico dotato di grande esperienza, accanto al giovane diplomato, che si occupa di R&S, qualità, tracciabilità e ambiente; c'è il giovane laureato che affianca il direttore marketing; lo stesso avviene nelle aree che amministrano i rapporti con i fornitori o nella logistica. In questi gruppi, il giudizio sulle condizioni di lavoro è assai più articolato, a volte molto positivo, sia per i percorsi seguiti, sia per le prospettive future; questo testimonia l'esistenza – non solo di un elevato grado di capitale umano – ma di un nucleo stabile formato da una rete di competenze, parte essenziale del "patrimonio" dell'impresa stessa. Da ultimo, ma non meno importante, è visibile l'ampia quota dei lavoratori a basso grado di qualificazione il cui giudizio sulle condizioni di lavoro non sempre è altrettanto favorevole; questi si mostrano assai più propensi a scelte di mobilità, sono generalmente caratterizzati da problemi di deficit formativo e/o che subiscono il peso di barriere culturali.

A questo proposito delle determinanti strutturali delle retribuzioni si è visto che le imprese sembrano propense a remunerare, in modo significativamente diverso, le mansioni collocate in quei processi che disegnano sia i confini spaziali (rapporti con i fornitori e mercati di sbocco), sia la "frontiera intertemporale" dell'impresa (amministrazione finanziaria, R&S, qualità, salute e ambiente). Dall'efficacia del funzionamento di queste mansioni dipende, nei fatti, l'assetto organizzativo dell'impresa stessa, la continuità dei suoi processi produttivi, il grado di utilizzo della capacità produttiva posta in campo. È anche in queste aree che sembra svilupparsi una forte propensione alla mobilità.

In una lettura di prima approssimazione, la spiegazione potrebbe essere rintracciata proprio nel contenuto di competenze specifiche che si sviluppano in tali aree e nell'utilizzo dei canali informativi che si conoscono proprio grazie allo svolgimento

delle mansioni. È forse possibile, però, una lettura più articolata, condotta in una prospettiva “macroeconomica”. In particolare, i comportamenti individuali trovano una spiegazione più convincente nei meccanismi di divisione sociale del lavoro tra imprese, determinati dai loro cambiamenti di assetto (scala, processi svolti o eliminati, mercati conquistati o abbandonati). Questi producono continui impulsi e in molti casi è proprio la domanda di lavoro a determinare struttura e volume dell’offerta. Infatti, nella logica delle relazioni distrettuali, la genesi di nuove imprese non è comprensibile indipendentemente dalla genesi degli imprenditori; ma questa, a sua volta, non è indipendente dai cambiamenti strutturali – dalla separabilità delle fasi – delle imprese stesse e dai processi di mobilità derivati da quei cambiamenti.¹³ In sintesi, una parte importante del fenomeno della mobilità può essere alimentato dall’aumento della scala settoriale e dai processi di divisione del lavoro: se questo si traduca in un costo, oppure in un vantaggio per le imprese dipende dalla capacità delle imprese di rimanere in rete e, dunque, dalla struttura dei costi transattivi interni al distretto. Sul versante del mercato del lavoro, l’azione in rete delle imprese riduce in modo netto i costi della mobilità rendendo “auto-contenitivo” il bacino in cui si sviluppano i processi di entrata/uscita dei lavoratori e la formazione di nuove imprese.

La capacità delle imprese di rimanere in rete dipende dunque dall’esistenza di costi transattivi più bassi relativamente all’esterno del sistema; il livello dei costi transattivi, a sua volta, dipende dall’esistenza di beni pubblici materiali e immateriali disponibili per tutte le imprese della rete: infrastrutture (strade, aree attrezzate, centri di servizio, enti di formazione, ecc.) e beni relazionali (cultura industriale, fiducia, reputazione, competenze diffuse, regole comuni, ecc.) che, nel loro insieme, costituiscono un’ampia quota del capitale sociale disponibile in un’area. All’interno delle “linee di forza” prodotte dai benefici del capitale sociale, la divisione del lavoro tra le imprese ha bassi costi e possono essere sfruttati tutti i vantaggi della divisione del lavoro: flessibilità e specializzazione; le stesse considerazioni valgono per i processi di mobilità delle competenze.

In sintesi, i vantaggi della rete si manifestano se la mobilità dei fattori rispetta la parità di condizioni di utilizzo e rispetta regole comuni: in questo caso, non possono esistere esternalità positive o negative; costi e vantaggi tenderanno a compensarsi.¹⁴ Naturalmente, la parità di condizioni e il rispetto delle regole deve valere anche sul mercato del lavoro affinché, presto o tardi, la mobilità non si trasformi in un costo specifico per alcuni degli attori e/o il sistema diventi progressivamente instabile: deficit di competenze, crescenti costi della ricerca, aumento del conflitto, costi crescenti di controllo, e così via. A questo proposito, i dati disponibili non forniscono informazioni certe; è possibile però osservare alcuni segnali negativi: la discriminazione salariale nei confronti delle donne, l’insoddisfazione di quote non trascurabile di lavoratori inquadrati in mansioni a basso contenuto professionale e la presenza di forze lavoro giovani con una formazione scolastica molto limitata.

Sopra si è affermato che la complessità del mercato del lavoro deriva da una sorta di principio di “indeterminazione” che sembra emergere nella relazione tra le competenze come memoria e informazioni condivise, e le competenze come capacità ed energia di ricerca del nuovo. Tale complessità viene continuamente alimentata proprio dalla necessità di affermare la tradizione come principio innovatore. In questo quadro, diventa fondamentale il ruolo istituzionale – e non solo mercantile – svolto dalle grandi imprese del settore nel determinare standard tecnici e regole di comportamento eque su tutti i mercati. Le relazioni di reciprocità tra agenti non sono indispensabili solo per

l'affermazione della qualità del prodotto lungo tutta la filiera, ma lo sono anche in tutte le altre relazioni fondamentali per la salute economica del “distretto”: le reazioni sul mercato del lavoro sono certamente quelle caratterizzate da maggiore criticità.

5. Appendice statistica

Riepilogo dei modelli (Fig. 26)

Modello OLS	R	R-quadrato	R-quadrato corretto	Errore std. della stima
Tutte le interviste	0,923*	0,852	0,828	170,005
Per genere				
0 donne	0,902(b)	0,814	0,723	136,390
1 uomini	0,970(c)	0,942	0,924	128,229

Coefficienti Modello

Modello OLS	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	t	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
Tutte le interviste					
(Costante)	-83,933	115,810		-,725	,470
genere	99,873	30,289	,120	3,297	,001
età	12,113	1,566	,264	7,737	,000
anni di studio	15,156	4,135	,147	3,666	,000
regolare	211,089	51,490	,131	4,100	,000
straordinario	15,394	2,604	,189	5,911	,000
turni	6,583	32,769	,008	,201	,841
vino	123,538	82,665	,128	1,494	,137
latte	302,619	79,722	,284	3,796	,000
carne	203,699	74,447	,248	2,736	,007
operaio specializzato	38,211	36,505	,043	1,047	,297
quadro	398,629	56,379	,286	7,071	,000
impiegato	108,240	52,032	,121	2,080	,039
dirigente	1202,889	115,034	,432	10,457	,000
grado di difficoltà del lavoro	1,248	,595	,070	2,099	,037
lavoratore locale	130,744	34,188	,127	3,824	,000
cerca un altro lavoro	20,565	20,595	,031	,999	,319
sindacato	-150,402	27,468	-,179	-5,475	,000
variabile	60,177	29,796	,065	2,020	,045
direzione	573,921	135,934	,169	4,222	,000
responsabile d'area	20,186	73,625	,010	,274	,784
contabilità	38,535	58,912	,029	,654	,514
personale	73,195	100,739	,024	,727	,468
R&S	105,278	100,912	,035	1,043	,298
qualità	-140,825	68,821	-,071	-2,046	,042
logistica	-11,794	47,078	-,009	-,251	,802
transazioni	-23,887	71,088	-,013	-,336	,737
marketing	120,897	69,844	,069	1,731	,085
dimensioni nucleo familiare	27,381	10,359	,079	2,643	,009
assenteismo	-76,306	28,589	-,092	-2,669	,008

Variabile dipendente: stipendio mensile

Coefficienti Modello

Modello OLS per genere	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	t	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
0 donne					
(Costante)	282,268	168,779		1,672	,100
età	6,998	2,485	,221	2,817	,007
transazioni	-108,092	97,694	-,104	-1,106	,274
assenteismo	-81,249	38,210	-,156	-2,126	,038
annistudio	9,133	6,671	,131	1,369	,177
regolare	228,312	67,375	,247	3,389	,001
ore straordinario	22,426	6,809	,280	3,294	,002
turni	-65,594	65,089	-,125	-1,008	,318
vino	335,410	108,253	,528	3,098	,003
latte	282,336	100,931	,305	2,797	,007
carne	344,420	93,523	,637	3,683	,001
opspec	11,938	60,140	,020	,199	,843
quadro	630,814	132,192	,466	4,772	,000
impiegato	11,631	85,049	,023	,137	,892
grado di difficoltà del lavoro	-,309	,900	-,027	-,343	,733
lavoratore locale	3,887	51,613	,006	,075	,940
cerca un altro lavoro	-18,514	25,571	-,051	-,724	,472
sindacato	-14,783	39,344	-,028	-,376	,709
variabile	54,086	38,350	,102	1,410	,164
direzione	-89,497	192,888	-,034	-,464	,645
responsabile d'area	11,438	108,614	,009	,105	,917
contabilità	-13,028	81,046	-,021	-,161	,873
personale	318,567	119,681	,205	2,662	,010
qualità	-17,553	107,522	-,014	-,163	,871
logistica	-42,503	67,233	-,054	-,632	,530
marketing	11,158	92,888	,013	,120	,905
dimensione del nucleo familiare	-8,942	16,648	-,035	-,537	,593

Modello OLS per genere	Coefficienti non standardizzati		Coefficienti standardizzati	t	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
1 uomini					
(Costante)	255,900	142,259		1,799	,075
età	11,463	1,591	,230	7,206	,000
transazioni	201,018	78,320	,083	2,567	,012
assenteismo	-82,152	30,395	-,088	-2,703	,008
annistudio	14,145	3,988	,127	3,547	,001
regolare	164,651	58,224	,082	2,828	,006
ore straordinario	13,100	2,216	,165	5,911	,000
turni	10,960	32,216	,012	,340	,734
vino	-233,920	108,298	-,223	-2,160	,033
latte	31,416	110,138	,029	,285	,776
carne	-123,345	104,913	-,133	-1,176	,243
opspec	77,362	34,582	,078	2,237	,028
quadro	384,796	51,546	,282	7,465	,000
impiegato	316,009	54,615	,253	5,786	,000
grado di difficoltà del lavoro	1,065	,587	,054	1,814	,073
lavoratore locale	85,513	35,319	,074	2,421	,017
cerca un altro lavoro	10,647	28,300	,011	,376	,708
sindacato	-146,979	29,148	-,155	-5,043	,000

Modello OLS per genere	Coefficients non standardizzati		Coefficients standardizzati	t	Sig.
	B	Errore std.	Beta		
1 uomini					
variabile	132,401	35,494	,111	3,730	,000
direzione	1010,594	138,460	,298	7,299	,000
responsabile d'area	-104,177	73,790	-,043	-1,412	,161
contabilità	26,138	71,988	,012	,363	,717
personale	-304,068	119,804	-,073	-2,538	,013
qualità	-166,710	65,499	-,074	-2,545	,013
logistica	16,868	49,020	,010	,344	,732
marketing	283,051	79,656	,117	3,553	,001
dimensioni del nucleo familiare	60,789	9,712	,170	6,259	,000
dirigente	1063,871	98,969	,439	10,750	,000
R&S	96,583	81,461	,036	1,186	,239

Variabile dipendente: stipendio mensile

Bibliografia

- AA.VV.(1990-2005), *Il sistema agroalimentare dell'Emilia Romagna*, Angeli, Milano
- AA.VV.(in corso di pubblicazione), *Qualità del lavoro e condizioni del vivere: un'indagine in provincia di Modena*, Associazione Mario Del Monte – Università di Modena e Reggio Emilia
- Banca d'Italia (2005), *Note all'andamento dell'economia delle regioni nel 2004*, www.bancaditalia.it
- Becattini G. (1998) *Distretti industriali e made in Italy. Le basi socio-culturali del nostro sviluppo economico*, Bollati – Boringhieri, Torino
- Bertolini P., Giovannetti E., Berselli F.(1994), “Ristrutturazione dell'agroalimentare e mortalità delle imprese: un'indagine di campo”, *Osservatorio di Agricoltura del Comune di Modena*, n. 35
- Bertolini P. (1987), “Produzioni doc e difesa delle economie locali. Il caso del parmigiano reggiano”, *La questione agraria*, n. 30
- Bertolini P., Bruni M., Giovannetti E. (2001), “Struttura produttiva e mercato del lavoro nell'agro-industria: evoluzione tecnologica e bisogni formativi”, *Materiali di discussione del Dipartimento di Economia Politica*, n. 386
- Bertolini P. , Giovannetti E.(2003), “The Internationalization of an Agri-Food Cluster: a Case Study”, Atti del convegno “Clusters, Industrial Districts and Firms: the Challenge of Globalization”, Modena, 12-13 September, www.economia.unimore.it
- Bertolini P., Bigarelli D. (a cura di) (2006), *Lavoro, competenze e riproducibilità nel settore agroalimentare- Il caso di Modena*, Carocci, Roma (in corso di stampa)
- Brasili C., Fanfani R., (2000), “Localizzazione, specializzazione e sopravvivenza nell'industria alimentare italiana”, in *L'Industria*, n. 2
- Brusco S. (1989), *Piccole imprese e distretto industriale*, Rosenberg & Sellier, Torino
- Brusco S. (1993), Il modello emiliano rivisita il distretto, *Politica ed economia*, n.1
- Camera di Commercio, Industria ed Artigianato, (2005), *Rapporto sull'economia modenese. Anno 2005*, Modena, www.mo.camcom.it
- Casati D. (a cura di) (1997), *Evoluzione e adattamenti nel sistema agro-industriale*, Franco Angeli, Milano
- Cesaretti P. Marani A.C., Sodano V. (1994), *Sistema agroalimentare e mercati agricoli*, Il Mulino, Bologna
- Cortese P., Mastrostefano C., Screpis G. (2004), *I distretti agroalimentari di qualità in Italia*, Unioncamere
- Davis J.H., Goldberg R.A. (1958), *A concept of agribusiness*, Harvard University, Boston.
- Ebna (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi nell'artigianato*
- Fanfani R., Montresor E., Pecci F. (2001), *Il settore agro-alimentare italiano e l'integrazione europea*, Franco Angeli, Milano

- Fanfani R., Galizzi G. (a cura di) (2005), *Il sistema agro-alimentare dell'Emilia Romagna*, Rapporto 2004, Franco Angeli, Milano
- Fiorani G. (2004), La struttura produttiva, le forme di lavoro e i differenziali salariali in provincia di Modena, in M. Baldini, P. Bosi, P. Silvestri, (a cura di) *La ricchezza dell'equità*, Il Mulino, Bologna
- Giovanetti E. (2004), Il Granduca e la globalizzazione: crescita e internazionalizzazione del settore agroalimentare di Modena, in *Immigrazione, distretti industriali e istituzioni nell'era della globalizzazione: il caso della provincia di Modena*, Rapporto 2003, Associazione Mario Del Molte – Università di Modena e Reggio Emilia, Modena
- Henke R., Sardone R. (1998), “Struttura e localizzazione dell'industria agroalimentare italiana: un'analisi comparata”, in *La Questione Agraria*, n. 69.
- Inea (2005), *L'agricoltura italiana conta - Anno 2004*
- Inea (2004), *Annuario dell'agricoltura italiana*, Il Mulino, Bologna
- Isfol (1991), *Il repertorio delle professioni*
- Ismea (2005), *Il sistema competitivo dell'industria agro-alimentare in Italia*
- Ismea (1997), *Struttura e localizzazione dell'industria agroalimentare italiana*
- Istat (2005), *Rapporto annuale 2004*
- Istat (2004), *Censimento Generale dell'industria e dei servizi*
- Malassis L. (1979), *L'économie agro-alimentaire , Economie de la consommation et de la production agro-alimentaire*, Edition Cujas, Paris
- Malassis L., Ghersi G. (a cura di) (1995), *Introduzione all'economia agroalimentare*, Il Mulino
- Marani A., Viganò E. (a cura di) (2002), *Il sistema agroalimentare dell'Unione Europea*, Carocci, Roma
- Obnf (2000), *Indagine nazionale sui fabbisogni formativi*
- Provincia di Modena, Fondo Sociale Europeo, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, R&I, *Lavoro competenze e riproducibilità nel settore agro-alimentare in provincia di Modena*, Modena, 2005
- R&I srl (2003), *L'industria alimentare nella provincia di Modena*, Comune di Modena, Provincia di Modena
- Tassinari G.(1986), *Il sistema industriale dell'Emilia Romagna*, Il Mulino, Bologna

* Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia.

* Dipartimento di Economia Politica, Università di Modena e Reggio Emilia, e CAPP, Centro di Analisi delle Politiche Pubbliche.

¹ Il presente lavoro è stato finanziato dalla Provincia di Modena, con contributi del Fondo Sociale Europeo e del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nell'ambito del Piano delle attività di formazione professionale 2004, Progetto n. 2003-0514/MO "Lavoro, competenze e riproducibilità nel settore agro-alimentare in provincia di Modena", ente gestore R&I s.r.l.

² A questo proposito è bene sottolineare che non è certamente un caso che le imprese più importanti e dinamiche del distretto operino nell'ambito delle istituzioni cooperative.

³ Le retribuzioni dichiarate possono essere soggette a distorsioni anche gravi, derivanti dalla presenza in busta paga di voci diverse per entità, motivo dell'erogazione e soggette a variazioni temporali: sarebbe quindi più corretto definire la somma dichiarata come "retribuzione percepita". Si deve però aggiungere che è assai probabile che le distorsioni si compensino all'interno dei gruppi, rendendo in ogni caso utile l'analisi che segue. Infine, come si vedrà, la stima del modello di regressione, presentato in chiusura, consente di pesare l'importanza relativa delle diverse variabili.

⁴ L'andamento della distribuzione ha l'andamento atteso e sempre osservato in ogni studio in cui si analizza la distribuzione dei redditi. Sul piano statistico, trasformando la variabile in valori logaritmici si osserva invece una distribuzione normale. Sul piano economico questo ha due implicazioni. a) Il calcolo del valore medio delle retribuzioni tende ad essere distorto verso l'alto (1308€ contro 1256€ della media nei valori logaritmici); b) si conferma che i differenziali retributivi tendano a conservare la distanza proporzionale nel corso del tempo attraverso meccanismi di crescita "indicizzata" di tutte le retribuzioni: un meccanismo di generazione dei differenziali più legato al funzionamento in "squadra" del lavoro (ad esempio, la remunerazione di un aumento della produttività degli operai avrà un effetto di trascinamento anche sulle retribuzioni dei loro dirigenti). Naturalmente, questo contrasta con la teoria standard che immagina le retribuzioni strettamente legate alle caratteristiche individuali dell'offerta di lavoro. Infine, dal punto di vista della ricerca, la distribuzione delle retribuzioni mostra una buona rappresentatività del campione rispetto ai vari strati dell'occupazione e le diverse competenze.

⁵ Le aree vengono definite in modo diverso da impresa a impresa: quella che viene commentata è una riclassificazione ex-post delle diverse nomenclature aziendali; il procedimento seguito può provocare distorsioni ma la rappresentazione scelta, in grado di illustrare la varianza interna ai differenti gruppi, consente di tenere sotto controllo eventuali errori di aggregazione. Ad esempio, come si può notare, sia nella Fig. 24 che nella Fig. 25, la massima eterogeneità (maggior numero di cerchietti ed asterischi) si registra nell'area produttiva dove è concentrato la maggior parte degli addetti (vedi Fig. 8, sopra); tale area prevede la presenza di figure di alto profilo, sia sul piano delle conoscenze tecniche, sia sul piano delle responsabilità sostenute che percepiscono retribuzioni nettamente superiori alla maggioranza dei membri di quel gruppo.

⁶ La barra relativa agli effetti della variabile di genere è stata indicata in modo diverso. Si vuole segnalare il fatto che l'effetto della variabile sulle retribuzioni può essere stimato per l'intero campione, ma non sarà ovviamente possibile calcolarlo nell'analisi dei due differenti gruppi maschi/femmine.

⁷ Per uno studio sulle determinanti strutturali e demografiche del mercato del lavoro nell'agroindustria della regione (con particolare riferimento alle imprese dell'area), vedi P.Bertolini, M.Bruni e E.Giovanetti "Struttura Produttiva e Mercato del Lavoro nell'agroindustria: evoluzione tecnologica e bisogni formativi", *Materiali di discussione*, n° 386, Dipartimento Economia Politica, Modena 2001, pp. 174.

⁸ Le figure sono costruite in modo da indicare la quota (da 0 a 1) dei lavoratori interessati alla ricerca all'interno dei diversi raggruppamenti; naturalmente i differenti raggruppamenti sono di dimensione e, quindi, d'importanza diversa: la numerosità dei differenti gruppi è riportata nelle Fig. 6 - Fig. 10, in apertura.

⁹ P.Bertolini, M.Bruni e E.Giovanetti, *cit.*

¹⁰ Ancora una volta non bisogna dimenticare la forte presenza di cooperative nel gruppo delle imprese coinvolte nell'intervista: come è noto il contratto cooperativo è quello che maggiormente si caratterizza per rapporti di lavoro di lunghissimo periodo.

¹¹ Nella categoria "lavoratori locali" è stato inserito anche un piccolissimo numero d'intervistati provenienti dalle zone limitrofe e dalle regioni del Nord-Centro.

¹² La categoria "Altro" raccoglie diverse motivazioni che non raggiungono il 3% dei casi e sono state aggregate per ragioni grafiche; l'elenco completo delle motivazioni proposte nel questionario sono riportate nella Fig. 60

¹³ Per un ulteriore approfondimento sui questi fenomeni, in particolare nel settore delle carni suine, vedi E.Giovannetti “Il Granduca e la globalizzazione: crescita e internalizzazione del settore agroalimentare di Modena” in *Immigrazione, distretti industriali e istituzioni nell’era della globalizzazione: il caso della provincia di Modena*, Rapporto 2003, Associazione Mario Del Monte – Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia, Modena 2004.

¹⁴ Il concetto di “esternalità di rete” è una distorsione teorica prodotta dall’individualismo metodologico sui cui si fonda il modello economico standard: non riconoscendo dignità alle unità aggregate, la specificità delle relazioni che le caratterizzano sono considerate delle “esternalità”.

La realizzazione del "Rapporto 2004-2005"
è stata resa possibile anche grazie al contributo di:



Comune di Modena



Provincia di Modena



Camera di Commercio Industria Artigianato
e Agricoltura di Modena



FONDAZIONE
Cassa di Risparmio di Modena



legacoop

Modena

Lega Provinciale delle Cooperative



Banca popolare
dell'Emilia Romagna



UniCredit Banca



Confederazione Nazionale
dell'Artigianato e della Piccola
e Media Impresa
Associazione Provinciale di Modena

Amministrazioni comunali di:
Carpi e Pavullo