

Le politiche sociali in Italia nello scenario europeo

Ancona, 6-8 Novembre 2008

Lavoro atipico, impresa e sicurezza sociale. Una ricerca

Roberto Rizza

Paper presentato alla prima conferenza annuale ESPAnet Italia 2008

Sessione: nr. **2b CARRIERE, SALARI, PROTEZIONE SOCIALE E OPPORTUNITA' DI VITA
DEI LAVORATORI ATIPICI IN ITALIA E IN EUROPA**

Dipartimento di Sociologia
Strada Maggiore, 45
40125 Bologna
roberto.rizza@unibo.it

Lavoro atipico, impresa e sicurezza sociale. Una ricerca

di Roberto Rizza

Premessa

L'attuale ciclo storico di regolazione socio-economico, definito post-industriale e frammentato (Esping Andersen, 2000; Mingione, 1997), destabilizzando l'assetto novecentesco caratterizzato da un'estensione dei livelli di produttività e di salario nel settore industriale e da un'allargamento delle tutele di welfare rivolte al lavoratore dipendente, sta provocando una tendenziale diminuzione della stabilità dell'occupazione e un decremento delle carriere da breadwinner (Paci, 2005). Disarticolazione della grande impresa (Trigilia, 1998), reticolarizzazione dei processi organizzativi aziendali (Castells, 2002), centralità della piccola imprenditorialità, inducono oggi mutamenti nei sistemi occupazionali che saldandosi con una crescita dell'instabilità dei regimi familiari e un indebolimento dell'efficacia dei tradizionali programmi di welfare (Ranci, 2002), generano nuovi rischi che nascono dall'incrocio tra la precarizzazione del lavoro, la fragilizzazione dei supporti di prossimità e l'inerzia delle istituzioni preposte alla protezione sociale.

Sul fronte del lavoro assistiamo a una crescente instabilità del lavoro (Fullin, 2004) e ad una attenuazione delle carriere da breadwinner provocate da un forte aumento delle forme lavorative non standard. Ci riferiamo all'erosione della centralità del lavoro subordinato e di quello autonomo tradizionali, in favore della crescita di nuovi rapporti di impiego caratterizzati dalla determinatezza temporale del contratto (è il caso dei rapporti a termine) e/o da un orario ridotto (è il caso del lavoro a tempo parziale).

Le analisi sul fenomeno sono ormai ampie e approfondite anche nel nostro paese (Barbieri, 2002; Bertolini, 2002; Fullin, 2004; Gallino, 2001; Bertolini, Rizza, 2005; Borghi, Rizza, 2006; Salmieri, 2006; Piccone Stella, 2007). Esse hanno esplorato sia l'andamento del mercato del lavoro connesso all'avvento di un'economia post-industriale che vanno ad intrecciarsi con il regime di welfare italiano e le dinamiche famigliari, sia gli elementi di trasformazione dell'organizzazione aziendale, sia infine le dimensioni soggettive del lavoro, i cosiddetti 'percorsi di lavoro flessibile'. Ne emerge un panorama frastagliato con nuovi fattori di segmentazione non riconducibili a una visione dualistica del mercato del lavoro fondata su una supposta rigida dicotomia tra lavoratori con contratti standard garantiti e lavoratori atipici, periferici e instabili. L'instabilità delle traiettorie professionali e del reddito sono ormai infatti fenomeni pervasivi che tuttavia la crescente flessibilizzazione dei rapporti di lavoro non fa che accrescere. La struttura delle nuove disuguaglianze sociali parrebbe perciò sempre più dipendere, oltre che dal tipo di contratto, dal livello di istruzione e di qualificazione professionale raggiunti, dal genere, dalle competenze in possesso dei soggetti, dal settore produttivo in cui si è inseriti, dal tipo di azienda e dagli investimenti che questa compie nella sfera della formazione dei propri collaboratori (standard e non standard), dalla capacità di collegarsi con reti professionali o albi, dalle protezioni garantite dal welfare, dalle famiglie o da altre agenzie.

2. Il disegno della ricerca e gli obiettivi

Gli elementi sino ad ora evocati sono stati esplorati per mezzo di una ricerca nazionale condotta con un impianto metodologico quali-quantitativo, realizzata attraverso la somministrazione di un questionario rivolto ad un campione di 1000 imprese e di 300 interviste semi-strutturate con un panel di lavoratori non standard¹.

¹ I dati ricavati dal questionario rivolto alle imprese sono stati caricati ed elaborati con SPSS (Statistical Package for Social Sciences). La raccolta e l'analisi delle informazioni ha riguardato soprattutto le seguenti aree tematiche: forme di lavoro non standard utilizzate e motivazioni, caratteristiche strutturali delle tipologie di lavoro non standard, valutazioni e prospettive future, tutele per i lavoratori e relazioni industriali, altri strumenti di flessibilità e strumenti utilizzati per il reperimento della forza lavoro, la formazione sul lavoro. Le interviste rivolte al campione di lavoratori non standard si sono soffermate sulle seguenti aree tematiche: dati socio-anagrafici, percorsi formativi, caratteristiche dell'attuale

Il questionario alle imprese si è proposto di approfondire soprattutto le seguenti tematiche:

- esaminare le ragioni della direzione acquisita dal fenomeno e delle principali cause di sviluppo sulla base delle indicazioni fornite dal management aziendale: inadeguatezza dello schema giuridico del lavoro; processi di innovazione organizzativa e tecnologica delle organizzazioni produttive; risposta all'esigenza avvertita dalle imprese di contenere i costi connessi all'utilizzo del lavoro standard; rispondenza a specifiche propensioni dell'offerta di lavoro;
- indagare sulle prospettive di lungo termine delle aziende, cercando di capire se i lavoratori assunti con contratti non standard rientrano in un progetto aziendale più ampio o sono percepiti come 'meteore' nella vita di un'organizzazione, lasciando poco spazio alla loro crescita professionale e offrendo poche garanzie di stabilizzazione per il futuro.

Le interviste rivolte ai lavoratori, tenendo conto delle analisi longitudinali con taglio quantitativo che hanno cercato di rispondere all'interrogativo se i rapporti di lavoro non standard costituiscano un 'trampolino di lancio' in grado di favorire la transizione a un impiego più sicuro e permanente - secondo il modello della carriera esterna - , oppure rappresentino un destino per larghe fasce di soggetti 'intrappolati' in condizioni di precarietà, hanno sondato le narrazioni di coloro che vivono prolungate fasi di instabilità lavorativa non avendo operato alcun passaggio alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. In altre parole, oltre a variabili quali l'età, il genere, il livello di qualificazione e di istruzione, il settore di inserimento, l'area geografica, si sono indagate le motivazioni soggettive e le spiegazioni che i soggetti propongono rispetto alla propria condizione professionale e di vita improntata alla flessibilità/instabilità, nonché le risorse mobilitate per far fronte a tale condizione. Al di là dei noti elementi di difficoltà già rilevati dalle ricerche (Fullin, 2004; Bertolini, Rizza, 2005; Salmieri, 2006; Piccone Stella, 2007) che tendono a colpire i lavoratori non standard (instabilità del reddito, carenza di tutele, incertezza di prospettive pensionistiche, impossibilità di ottenere un'autonomia abitativa, difficoltà di accedere al credito, impedimenti alla costruzione di un autonomo nucleo familiare e di accedere a scelte riproduttive), ci si è soffermati sugli aspetti relativi alle spiegazioni di senso operate dai lavoratori instabili rispetto alla propria condizione professionale e di vita che hanno messo in secondo piano i limiti della condizione contrattuale.

In tal senso, le dimensioni analitiche esplorate sono state le seguenti:

- la costruzione di senso che i lavoratori attivano e i relativi comportamenti attuati all'interno dei confini della flessibilità. Ci si è posti il problema dell'instabilità del lavoro e della flessibilità/precarietà come traiettoria soggettiva di lungo periodo in un contesto di incertezza permanente. Che genere di spiegazione gli attori danno della loro condizione occupazionale e di vita, quali le traiettorie di inclusione e di autonomia intraprese indipendentemente dall'approdo ad un lavoro standard?
- quali sono le risorse attivate per far fronte all'instabilità/precarietà del lavoro?

3. Il lavoro non standard. Ragioni, tipologie contrattuali, profili professionali, qualità del lavoro svolto e prospettive di stabilizzazione: imprese e lavoratori a confronto

Prima di affrontare motivi e tipologie contrattuali concernenti la domanda di lavoro non standard da parte delle imprese del nostro campione, è utile a nostro avviso dare conto del fenomeno in Italia. Innanzitutto è necessario osservare come la quantificazione del fenomeno dipenda dalla definizione che si sceglie. Eurostat, ad esempio, definisce come temporanei quegli impieghi che hanno una

attività lavorativa e dei percorsi professionali, lavoro, vita quotidiana e conciliazione dei tempi, livello di tutele e garanzie, rapporto con associazioni di rappresentanza, lavoro e scelte future.

durata contrattualmente determinata, restringendo l'analisi alla sola occupazione dipendente². Un altro modo di definire il lavoro atipico è quello residuale, per negazione: rientrano nel lavoro atipico tutte quelle forme di impiego differenti dal tradizionale rapporto di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato. Tale definizione allarga enormemente in Italia la quota di lavoratori 'atipici' in virtù dell'elevata quota di occupazione indipendente. L'Istat definisce come 'non standard' quegli impieghi che offrono garanzie limitate in termini di accesso alla copertura previdenziale, di ammortizzatori sociali, di durata del rapporto lavorativo. Sono quindi lavoratori atipici i dipendenti a tempo determinato, gli occupati part-time, i somministrati, i lavoratori con contratti a chiamata, ma anche i lavoratori parasubordinati (i collaboratori coordinati e continuativi e occasionali, i collaboratori a progetto). Per lavoro 'non standard' la nostra ricerca si è affidata a questa classificazione. Su questa base, la rilevazione dell'Istat del III trimestre 2007 segnala la forte crescita (con il 10,2%, pari a + 300 mila unità) del lavoro part-time rispetto al +0,6% degli occupati a tempo pieno (+117 mila). Il lavoro ad orario ridotto aumenta sia tra gli autonomi (+8%), sia tra i dipendenti (+10,8%) e in quest'ultimo caso, l'incremento percentuale risulta particolarmente elevato tra gli uomini (+13,5%, +51 mila), nei settori terziario e industriale, nel Nord e nel Mezzogiorno, e in particolar modo tra i lavoratori a termine (+1,8%, +76 mila).

I lavoratori dipendenti a tempo determinato³ ammontano a 2,361 milioni e continuano a mostrare i maggiori ritmi di crescita (+5%, +112 mila), più marcati nel Nord Est (+15,4%), nell'industria e tra le donne.

Tab. n. 1 Occupati per posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario. III trimestre 2007

Posizione professionale, carattere dell'occupazione e tipologia di orario	Valori assoluti (migliaia di unità)	Variazioni su III trim. 06		Incidenza %	
		Absolute (migliaia di unità)	Percentuali	III trim '06	III trim '07
Totale	23.417	416	1,8	100,0	100,0
- a tempo pieno	20.194	117	0,6	87,3	86,2
- a tempo parziale	3.223	300	10,2	12,7	13,8
Dipendenti	17.326	333	2,0	73,9	74,0
Permanenti	14.965	221	1,5	64,1	63,9
- a tempo pieno	13.025	54	0,4	56,4	55,6
- a tempo parziale	1.940	167	9,4	7,7	8,3
A termine	2.361	112	5,0	9,8	10,1
- a tempo pieno	1.829	36	2,0	7,8	7,8
- a tempo parziale	532	76	16,8	2,0	2,3
Indipendenti	6.092	83	1,4	26,1	26,0
- a tempo pieno	5.340	27	0,5	23,1	22,8
- a tempo parziale	752	56	8,0	3,0	3,2

Fonte: Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro III trimestre 2007*, dicembre 2007

Sempre secondo l'ultima rilevazione dell'Istat, tra i lavoratori indipendenti 1.123 mila sono liberi professionisti, 3.658 lavoratori in proprio e 396 mila collaboratori⁴.

Facendo riferimento al Rapporto 2007 curato dall'Isfol, si evidenzia come la metà dei nuovi posti di lavoro siano a termine (+9,7 rispetto al 2005) e come questi coinvolgano generalmente giovani e donne. Per quanto concerne il lavoro atipico, l'Isfol stima le diverse forme contrattuali alle

² Sulla base di tale definizione, ad esempio gli occupati temporanei in Italia (pari a più di 2 milioni nel 2006) pesavano sul totale dei dipendenti per il 13,1 per cento.

³ La rilevazione dell'Istat attualmente comprende tra i lavoratori a tempo determinato le seguenti forme contrattuali: il contratto a tempo determinato inquadrato in un contratto collettivo di categoria, il contratto di formazione e lavoro, il contratto di apprendistato, quello di inserimento e il lavoro in somministrazione.

⁴ Come nota Gallino (2007, pag. 19) la cifra dei collaboratori determinata dall'Istat deriva da un sottocampione di 1.200 persone che hanno dichiarato di avere effettivamente lavorato come lavoratore a progetto la settimana precedente l'intervista, per cui probabilmente il numero dei collaboratori è molto più alto, come confermerà l'indagine dell'Isfol.

dependenze intorno al 10%, mentre la quota dei collaboratori (co.co.co., a progetto, occasionali) è stimata al 5,7%.

Tab. n. 2 Tipologie contrattuali

	Totale	Giovani 15-29	Mezzogiorno	Donne
Dipendente a tempo indeterminato	63,02	53,08	58,25	63,77
Dipendente a termine	9,57	24,66	11,95	13,13
Autonomi	19,55	10,03	20,31	12,09
Collaborazioni	5,72	8,4	5,44	7,75
Altri accordi non standard	2,72	4,27	4,36	4,08

Fonte: Isfol Plus 2006

Questi in sintesi i dati di inquadramento del fenomeno nel nostro Paese.

Passando agli elementi raccolti dalla ricerca in questa sede presentata, il campione delle imprese da noi interpellate apparteneva ai seguenti settori di attività: commercio (25%), attività immobiliari, noleggio, ricerca (10%), costruzioni (12%), alberghi e ristoranti (8%), industria manifatturiera (28%), altri servizi (17% utilities, trasporti, intermediazione monetaria e finanziaria, istruzione, sanità, altri servizi pubblici e sociali).

Tab. n 3 Settore di appartenenza delle imprese intervistate

	%
Commercio	25
Attività immobiliari, noleggio, ricerca, professionisti	10
Costruzioni	12
Alberghi e ristoranti	8
Altro industria (Manifatturiera)	28
Altro servizi (Utilities, Trasporti, Intermediazione monet. E finanziaria, Istruzione, Sanità, Altri servizi pubblici e sociali)	17

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Il 14% delle imprese racchiuse nel campione aveva fino a 2 addetti, il 31% dai 3 ai 5, il 24% dai 6 ai 9, il 17% dai 10 ai 19, il 12% dai 20 ai 99, il 2% dai 100 ai 249 addetti.

Tab. n. 4. Numero di addetti nelle aziende

	%
Fino a 2 addetti	14
Da 3 a 5 addetti	31
Da 6 a 9 addetti	24
Da 10 a 19 addetti	17
Da 20 a 99 addetti	12
Da 100 a 249 addetti	2

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Venendo all'utilizzo effettuato delle imprese dei differenti dispositivi contrattuali, standard e non standard, la prossima tabella ci offre il quadro di sintesi emerso dalla rilevazione.

Tab. n. 5 Modalità contrattuali

	% di addetti
Contratti Standard - Tempo indeterminato full-time	67,3
Contratti Standard - Tempo indeterminato part-time	5,9
Totale	73,2
Contratti Non standard - Tempo determinato full-time	4,3
Contratti Non standard - Tempo determinato part-time	1,4
Contratti Non Standard – Apprendistato	3,2
Contratto di reinserimento (ex legge 223 del 1991)	0,2
Collaborazione occasionale	2,1
Prestazione d’opera	1,5
Associazione in partecipazione	0,4
Lavoro autonomo con partita Iva	4,3
Totale	17,6
D.Lgs. 276/03 di cui:	
Contratto di apprendistato	2,3
Contratto di inserimento	0,3
Lavoro ripartito (job sharing)	0,1
Lavoro intermittente (job on call)	0,1
Lavoro a progetto	2,9
Lavoro occasionale o accessorio	0,9
Associazione in partecipazione	0,2
Appalto	0,7
Distacco	1,0
Somministrazione a tempo determinato	0,6
Somministrazione a tempo indeterminato (staff leasing)	0,3
Totale	9,2
Totale generale	100,0

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

In riferimento al tipo di formula contrattuale preferita, tra le aziende intervistate, negli ultimi 3 anni, il 26,1% ha utilizzato contratti di formazione lavoro, apprendistato o inserimento, il 9,9% lavoro interinale, contratti di somministrazione, appalto e distacco, il 20,6% lavoro autonomo (partite Iva, associazione in partecipazione, prestazione d’opera, collaborazione occasionale), il 19,6% collaborazioni coordinate e continuative o a progetto, il 23,7% lavoro subordinato a tempo determinato (part time e a tempo pieno), lavoro intermittente o ripartito.

Dall’indagine emerge inoltre che i contratti di lavoro non standard sono presenti in tutte le aziende e nei diversi settori di attività. Il lavoro interinale, i contratti di somministrazione e i rapporti di impiego a termine sono maggiormente diffusi nell’industria manifatturiera, mentre le collaborazioni e il lavoro autonomo con partita Iva sono più presenti nel settore dei servizi.

Tab. n. 6 Contratti non standard utilizzati negli ultimi tre anni, in base al settore produttivo (val. %)

	Commercio	Attività immobiliari, ricerca	Costruzioni	Alberghi, ristoranti	Attività manifatturiere	Utilities, trasporti, intermediazione finanziaria
Contratti di formazione e lavoro, apprendistato o inserimento	40,4	27,9	46,0	30,0	42,9	28,6
Lavoro interinale, contratti di somministrazione, appalto e distacco	11,5	7,0	14,0	9,4	26,8	8,6
Lavoro autonomo: contratti di lavoro occasionale, Partita Iva	29,8	44,2	34,0	15,6	29,5	31,4
Contratti di collaborazione coordinata e continuativa o contratti a progetto	26,0	30,2	34,0	31,3	25,9	35,7
Contratti a tempo determinato o intermittente o ripartito	27,9	25,6	40,0	37,5	42,0	38,6

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

L'indagine ha anche chiesto un giudizio alle imprese intervistate a proposito dei contratti non standard introdotti dal decreto 276/2003. La prossima tabella riassume i dati ricavati:

Tab. n.7 Giudizio sul decreto 276/2003

	%
Assolutamente positive	14
Abbastanza positive	65
Abbastanza negative	19
Assolutamente negative	2

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

I loro punti di forza sono, secondo le aziende, i seguenti (più risposte possibili):

Tab. n. 8 Punti di forza del decreto 276/2003

	%
Presenta nuove soluzioni contrattuali	37
Semplifica le modalità contrattuali	27
Garantisce flessibilità di orario alle aziende	15
Garantisce flessibilità ai lavoratori	13
Permette alle aziende di poter utilizzare addetti senza essere obbligate ad assumere in via definitiva	39
Avvicina il mercato del lavoro italiano al modello europeo	8
Tutela e salvaguarda gli interessi dei lavoratori	3
Mette luce e chiarezza sulle tipologie di lavoro "non standard"	5
Permette ai lavoratori di fare esperienze valide	1
Prospettive di maggiore autonomia del lavoratore da un punto di vista salariale	1
Favorisce l'inserimento di nuovi lavoratori	1
Nessun punto di forza/Non sa	16

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Mentre gli elementi di debolezza sono così riassumibili (più risposte possibili):

Tab. n. 9 Punti di debolezza del decreto 276/2003

	%
Riduce le soluzioni contrattuali	4
Complica le modalità contrattuali	5
Garantisce poca flessibilità alle aziende	4
Garantisce poca flessibilità ai lavoratori	5
Allontana il mercato del lavoro italiano dal modello europeo	2
Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi dei lavoratori	35
Non tutela e salvaguarda in maniera sufficiente gli interessi delle imprese	4
Introduce forme di lavoro non sempre adatte al contesto italiano	20
La normativa di attuazione è incompleta	5
Aumenta i costi	1
Legge ancora poco chiara/di difficile applicazione	2
Crea lavoro precario	2
Nessun punto di debolezza/Non sa	33

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

I differenti contratti non standard, e ci riferiamo a quelli più utilizzati dalle imprese racchiuse nel nostro campione, tendono a concentrarsi in determinate aree di attività. Ad esempio, il part time è particolarmente presente nell'area amministrativa e di produzione di beni e servizi, i rapporti di subordinazione a tempo determinato full time nella produzione di beni e servizi, così come l'apprendistato. I rapporti di collaborazione tendono a concentrarsi nella vendita, i contratti a progetto nella produzione di beni e servizi. Il lavoro autonomo con partita Iva nella vendita.

Rispetto ai motivi dell'utilizzo di lavoro non standard, le aziende intervistate hanno dichiarato di fare uso del lavoro subordinato a tempo determinato full time per fare fronte a picchi produttivi o per 'provare' nuovo personale in vista di future assunzioni. Le collaborazioni coordinate e continuative sono utili per le imprese sia per ridurre i costi del personale, sia per avere a disposizione persone con specifiche competenze professionali. Lo stesso per il lavoro autonomo con partita Iva e le collaborazioni a progetto. La collaborazione occasionale è utilizzata soprattutto per ridurre i costi del personale, così come l'apprendistato che si presta però anche alla sperimentazione di un periodo di prova.

Le mansioni impiegate tendono ad essere svolte da soggetti con un lavoro part-time, oppure con un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa, occasionale o a progetto, oppure ancora se si è lavoratori autonomi con partita Iva. I lavoratori subordinati a tempo pieno e determinato sono per la maggior parte operai, così come gli apprendisti.

Oltre alla collocazione differenziata dei lavoratori non standard nelle gerarchie aziendali in relazione al tipo di contratto detenuto, la ricerca ha sondato anche aspetti legati alla qualità del lavoro svolto, approfonditi soprattutto attraverso le interviste realizzate. Parrebbe emergere che aspetti molto importanti della qualità del lavoro, vale a dire l'autonomia e la complessità della prestazione, siano soprattutto una prerogativa dei collaboratori, ovvero dei lavoratori semi-autonomi o autonomi, come emerge da questi brani di intervista:

“Nel momento in cui mi viene affidato un compito, un lavoro, sono autonoma nella gestione... io devo produrre un risultato, poi scelgo le modalità”.

“Lavoro per obiettivi e ho un certo numero di alternative per raggiungerli. Mi sto costruendo gradualmente le competenze per affrontare con successo problemi complessi”.

L'autonomia tuttavia, a volte è determinata da una mancanza di coordinamento tra il lavoratore atipico e il gruppo più ampio, spesso composto da soggetti con contratti stabili. E' il lavoratore non standard che in questi casi si assume responsabilità legate all'andamento delle attività quotidiane, assumendosi compiti che non gli competerebbero in relazione al contratto stipulato e ai benefici (ad esempio quelli legati al compenso) che l'azienda offre come contropartita. Si può fare riferimento perciò a una fraintesa concezione del termine autonomia, oppure a una limitata dimensione della complessità del lavoro svolto e di arricchimento delle competenze, poiché l'auto-organizzazione si lega soprattutto ai servizi resi e alle modalità di svolgimento delle mansioni, più che a un modo partecipativo e condiviso in sede di programmazione delle scelte strategiche o di assunzione concreta di responsabilità anche in termini finanziari (ad esempio la gestione di un budget proprio legato alla commessa ecc.).

“C'è molta autonomia nella flessibilità e nella creatività, nel senso che ti danno un pacchetto di problemi e spetta a te decidere come risolverli. Per cui direi un'autonomia al ribasso, non al rialzo. Mi piacerebbe invece avere un'autonomia dentro a un'equipe di persone con cui confrontarmi, mentre è un'autonomia per solitudine, perché fai i tuoi progetti, fai il tuo coordinamento, hai dei parametri da rispettare, ma difficilmente riesci a condividere con i committenti la qualità di quello che stai facendo, a loro interessano altri aspetti, soprattutto quello economico”.

“Ho moltissima autonomia, forse quasi troppa nel senso che debbo essere io a dare indicazioni quindi se non sono preparata a dovere mi posso trovare un po' in difficoltà”.

Un aspetto legato alla qualità del lavoro è anche quello connesso al luogo di svolgimento dei propri compiti. La maggior parte dei soggetti impiegati con contratti atipici svolge il proprio lavoro presso la sede dell'impresa, e si tratta soprattutto di lavoratori subordinati part time o salariati a tempo determinato full time, oppure apprendisti. Meno comprensibile rispetto al tipo di rapporto di impiego, è che anche una quota non irrilevante di collaboratori passi la quasi totalità del proprio tempo di lavoro presso la sede dell'azienda.

“Sto svolgendo un tipo di attività che è come il lavoro dipendente perché sono sempre presente in azienda, ho un orario anche se non fisso però regolare, faccio le mie otto ore e anche di più”.

Come anticipato, la ricerca ha anche sondato il tema relativo alle prospettive di carriera degli atipici e alle possibilità di stabilizzazione dell'occupazione. Si tratta di una problematica di grande importanza che in letteratura è stata interpretata in modo difforme: da un lato è prevalsa una spiegazione che ha considerato i contratti atipici come un 'trampolino di lancio' in grado di velocizzare la transizione ad un impiego più sicuro e permanente, secondo il modello della carriera esterna. Sulla base di questa ipotesi si è ritenuto che i rapporti di impiego non standard possano costituire un primo passo verso l'occupazione stabile in un processo di crescita e realizzazione personale. Dall'altro sono state proposte analisi differenti che hanno enfatizzato il rischio che le relazioni di lavoro instabili possano rappresentare un destino per larghe fasce di soggetti 'intrappolati' in condizioni di precarietà, favorendo la strutturazione di un mercato del lavoro caratterizzato da nuove forme di segmentazione e di marginalizzazione per alcuni soggetti.

Ichino (2003), attraverso una ricerca compiuta fra i lavoratori interinali, ha sostenuto che tali forme occupazionali aumentino le chances di ingresso successivo nel lavoro standard e stabile. Viene stimato nell'ordine del 10-14% tale incremento di opportunità, tuttavia con un'importante eccezione: una forte differenza tra Italia meridionale e settentrionale, poiché nel sud la

transizione all'occupazione permanente è ritardata e le probabilità di essere intrappolati nel mercato del lavoro non protetto ed instabile sono maggiori⁵.

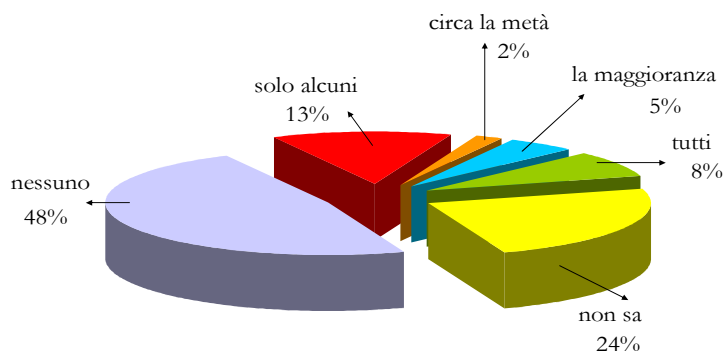
Schizzerotto (2002), conducendo un'analisi longitudinale, ha ritenuto che gli impieghi a protezione limitata non rappresentino sempre e necessariamente un destino permanente e che, al contrario, possano costituire una via d'ingresso nel mercato del lavoro che conduce, più facilmente e velocemente dalla attesa della buona occasione, verso occupazioni stabili. Due sono i motivi addotti: il primo consiste nell'interesse da parte dei datori di lavoro di trattenere soggetti che nel corso di esperienze di lavoro a durata limitata si sono dimostrati capaci. Il secondo ha a che fare con l'incremento del potere contrattuale dei lavoratori a mano a mano che accrescono le loro competenze ed esperienze professionali.

Lodigiani e Zucchetti (2004) hanno rilevato, coerentemente con questa impostazione, come la capacità di arricchire progressivamente il proprio bagaglio di competenze, intrecciando esperienze formative con lavori atipici e temporanei, possa rappresentare la principale risorsa competitiva che favorisce l'approdo alla stabilità occupazionale.

A conclusioni differenti giunge invece uno studio di Barbieri e Scherer (2005) che mostra le crescenti difficoltà di ingresso nel lavoro standard da parte delle più giovani generazioni. Avere avuto un'esperienza come lavoratore atipico esercita, secondo questa analisi, un effetto negativo sulla transizione verso un'occupazione stabile nell'Italia del nord, così come nell'Italia del sud. E lo studio evidenzia come sia assolutamente importante abbandonare al più presto una carriera costellata di occupazioni instabili, non protette e a tempo, altrimenti il rischio di esserne intrappolati cresce drammaticamente. Vivere la prima esperienza lavorativa all'interno dell'occupazione non standard ha un effetto predittivo, quindi, sul futuro occupazionale delle persone, amplificando i rischi di rimanere atipici a vita.

Rispetto a questo tipo di problematiche, i dati raccolti dalla somministrazione dei questionari alle imprese, fanno emergere che solo un lavoratore non standard su quattro sarà assunto con contratto a tempo indeterminato, mentre è presente una probabilità tendenzialmente alta che chi è flessibile rimanga tale, senza turn-over di persone sui posti flessibili disponibili: situazione che parrebbe denotare la creazione nelle imprese di un'énclave di flessibilità piuttosto rigida.

Grafico n. 1 Lavoratori non standard che verranno assunti con contratto a tempo indeterminato (val. %)



Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

⁵ Sulle differenze tra Nord e Sud Italia nel rapporto tra flessibilità e precarizzazione vedi anche Avola (2005).

Tab. n. 10 Con riferimento all'anno prossimo, avete intenzione di introdurre altri lavoratori con tipologie di contratto "non standard" diversi rispetto a quelli che avete già utilizzato?

	%
Sì	7
No	67
Non sa	26

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

4. Lacune del sistema di welfare e scarse tutele sindacali: quali le risorse attivate dagli atipici? Potenzialità ed effetti perversi

La difficile stabilizzazione del rapporto di lavoro, documentata ormai da un numero crescente di ricerche longitudinali sulle traiettorie professionali degli atipici (Isfol, 2007) e confermata nella nostra ricerca dalla scarsa propensione da parte delle imprese intervistate a trasformare l'occupazione a termine in relazioni di impiego a tempo indeterminato, induce alcune riflessioni. Innanzitutto quello di ordine sindacale: nella stragrande maggioranza delle imprese del nostro campione non è presente una rappresentanza sindacale interna. Certamente si tratta di aziende di piccola dimensione, tradizionalmente prive di forti strutture sindacali – non dobbiamo tuttavia dimenticare che l'ampiezza dimensionale media delle imprese nel nostro paese è di quattro dipendenti circa - ma il dato evidenziato dalla prossima tabella ci pare eloquente:

Tab. n. 11 Nella sua azienda è presente una rappresentanza sindacale interna?

	%
Sì	7
No	93

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Le rappresentanze sindacali inoltre non sono coinvolte nella contrattazione in favore dei lavoratori atipici:

Tab. n. 12 Nell'ambito dei contratti di lavoro 'non standard' stipulati, ha avuto rapporti con le organizzazioni sindacali dei lavoratori? (possibili più risposte)

	%
Sì, per realizzare un accordo	3
Sì, per consultazione e/o informazione	6
Sì, ma senza raggiungere un accordo	1
No, perché non le ritengo rappresentative	3
No	87

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Prevale, di conseguenza, un rapporto personale con il datore di lavoro/committente, aspetto testimoniato da alcune interviste realizzate:

“Per quanto riguarda l'aspetto contrattuale noi non contrattiamo, prendiamo sempre quello che c'è, non abbiamo mai la possibilità di dire... o così o niente”.

“La contrattazione è minima, anzi il più delle volte è imposta, ma più che altro è stata concordata la modalità di pagamento, ecco, non tanto la somma, il compenso è stabilito”.

“Col committente i rapporti sono informali, nel senso che come ambiente ti mettono a tuo agio, però come collaboratori coordinati e continuativi non abbiamo una gran forza contrattuale. Spesso

ci troviamo in situazione di emergenza a fare cose che non sono pagate molto e poi sempre di corsa, però... anche a livello di pagamenti ci sono un po' di difficoltà ma con il bel rapporto che si ha, riesci comunque ad andare oltre".

"Noi abbiamo la possibilità di negoziare annualmente i nostri contratti, il più delle volte io... in realtà ho provato a negoziare due volte, una volta mi è stato concesso un aumento, anche consistente e un'altra volta a causa anche dei finanziamenti ridotti in ambito europeo non è stato possibile".

"Mi sembra che gli atipici viaggino un po' ognuno per suo conto, nel senso che.. adesso cominciano ad esserci i primi sindacati, queste nuove identità di lavoro, però.. diciamo non sono molto presenti, non tutti le conoscono, quindi anche.. questo sentimento così di appartenenza non c'è, almeno, io non lo sento per niente.. anche perché forse sento questa situazione non come definitiva ma come un passaggio temporaneo".

Questi brani di intervista, oltre a confermare l'insufficiente punto di riferimento rappresentato dai sindacati per i lavoratori atipici, ribadiscono anche ciò che molte analisi hanno evidenziato, vale a dire l'offuscamento, nell'attuale regime di regolazione caratterizzato dalla pervasività dei processi di outsourcing e di molecolarizzazione dell'organizzazione aziendale, del senso di appartenenza e di identificazione a una categoria omogenea di lavoratori (Castells, 2002; de Benedittis, Magatti, 2006). Il lavoro atipico rappresenta la punta dell'iceberg di questa tendenza, a causa della sua ambigua collocazione sul piano normativo e della presenza al suo interno di una varietà di figure dotate di elevata qualificazione, così come di bassi livelli professionali. Situazione che anche il nostro approfondimento empirico ha avuto modo di riscontrare e che si rispecchia nella differente percezione degli intervistati rispetto alla propria identità professionale, condizione lavorativa e al senso di appartenenza ad un gruppo specifico.

"Essere un collaboratore è un mare magnum. Nella mia ditta c'è dalla segretaria allo specialista informatico, come fai a creare dei gruppi?"

"Mi sento metà dipendente, metà collaboratore, perché comunque come il dipendente devo rendere conto del mio operato ai miei superiori, e come cococo non ho il TFR e altre tutele".

Il tema delle tutele evocato da quest'ultimo brano di intervista rappresenta un ulteriore elemento di criticità per i lavoratori atipici. Si tratta di una dimensione che più che fare riferimento alla contrattazione e alla eventuale stabilizzazione del posto di lavoro, riguarda la sicurezza della carriera professionale e del ciclo di vita, a fronte dell'alta instabilità occupazionale. A questo proposito è necessario innanzitutto osservare che il sistema di regolazione del lavoro in Italia, come è noto, per effetto della propensione a difendere il breadwinner, non offre ai lavoratori atipici protezioni adeguate contro i rischi sociali ed economici: il supporto in caso di licenziamento è infatti garantito solo ai lavoratori con contratti standard appartenenti a imprese medio-grandi, mentre l'indennità di malattia o di maternità, pur essendo previste anche per i lavoratori atipici, lo sono in maniera frammentata a seconda del contratto e comunque non presentano connotati di generosità. E la riforma del mercato del lavoro approvata nel 2003 si concentra sull'individuazione e conseguente moltiplicazione di rapporti di impiego atipici (lavoro a progetto, job sharing, job on call, ecc...) da aggiungere a quelli già esistenti, senza tuttavia focalizzare le problematiche relative alla mancanza di elementi di ammortizzazione sociale. Il sistema italiano di protezione per coloro che restano senza lavoro si basa inoltre quasi esclusivamente sul principio assicurativo, con sussidi legati all'anzianità e ai motivi che hanno determinato il licenziamento, privilegiando chi subisce un licenziamento di carattere collettivo. Sono esclusi, di conseguenza, tutti coloro che vedono estinto il

rapporto di lavoro, non a causa del licenziamento, ma perché impiegati con una relazione a termine (Fullin, 2004; Paci, 2005): è il caso dei lavoratori atipici. In Italia non è prevista infine una rete di protezione universalistica rivolta a coloro che perdono il lavoro e che precipitano in una condizione di bisogno.

In questa situazione la famiglia rappresenta il principale elemento di ammortizzazione sociale giocando un ruolo sostitutivo rispetto al welfare per quanto riguarda i rischi connessi all'instabilità occupazionale. Essa offre infatti risorse agli attori, influenza i loro comportamenti, desideri e aspettative. Come osserva Fullin (2002, p. 571) a questo proposito, "se i contratti instabili determinano un aumento del livello di esposizione al mercato dei lavoratori e il sistema di welfare non offre loro strumenti adatti a difendersi dai rischi, i legami familiari divengono una variabile interveniente in grado di influire in modo rilevante sui processi che possono portare i lavoratori instabili in condizioni di vulnerabilità, quale fattore cruciale di assorbimento dei rischi e rete di protezione contro i problemi connessi con l'instabilità del lavoro e del reddito".

Ma oltre a questi elementi, la famiglia rappresenta anche un importante canale di accesso al lavoro e un rilevante fattore in grado di determinare l'occupabilità delle persone; occupabilità che dipende, sia da requisiti quali l'età o il genere, ma forse e soprattutto dal livello di qualificazione professionale raggiunto, dai percorsi formativi e scolastici seguiti, che sono acquisiti o meno a seconda delle risorse che la famiglia di appartenenza è in grado di veicolare. Il primo impiego inoltre, ha un forte effetto predittivo sulla carriera, strutturando fortemente le chances e i percorsi di mobilità.

Da questo punto di vista la famiglia esercita una non irrilevante influenza sull'itinerario professionale seguito dai suoi membri; esso può assumere, infatti, a seconda dei supporti attivati, contorni coerenti o frammentati, caratterizzati da un accumulo di competenze in grado di migliorare nel corso del tempo l'occupabilità di un attore, oppure, al contrario profili confusi, poco qualificanti e qualitativamente scadenti. Ne deriva perciò che se i rischi legati all'incertezza della continuità dell'impiego – problema emblematico per un lavoratore atipico - sono attutiti dalla famiglia, minori saranno i fattori di precarizzazione; poter contare sul supporto familiare può permettere, ad esempio, la formazione di una carriera esterna (esplorare il mercato del lavoro e sopportare lunghi periodi di instabilità in attesa di trovare un contratto soddisfacente). Si tratta di condizioni rintracciabili soprattutto fra soggetti in giovane età (*under 30*) per i quali la disponibilità di una rete di protezione familiare consente di interpretare l'intermittenza del lavoro con maggiore spensieratezza, identificando le esperienze contrattuali a termine come percorsi di accesso al lavoro, fasi transitorie di esplorazione delle opportunità disponibili, momenti di sperimentazione verso condizioni migliori:

“Come primo lavoro mi piaceva anche se a termine; volevo valutare se mi piaceva il lavoro, poi eventualmente se non mi piaceva e se avessi voluto mollare avrei detto di no al rinnovo del contratto successivo. Per una come me, o comunque per una che esce da scuola e si trova di fronte al mondo del lavoro, è sempre bene fare delle esperienze diverse, magari anche in posti diversi, e un domani si vedrà”.

Non avere reti di sostegno parentali significa invece non poter adottare strategie selettive nella ricerca del lavoro, essere costretti ad accettare ciò che in quel momento è disponibile, in altri termini il rischio è quello di entrare in una spirale di occupazioni precarie, instabili e non protette.

Si tratta di questioni estremamente rilevanti che si vanno ad intrecciare con il modello occupazionale italiano che, a causa dei fenomeni prima descritti – cioè un regime di protezione dell'impiego rivolto prioritariamente ad adulti già inseriti nel mercato del lavoro - espone soprattutto giovani e donne ai rischi della flessibilità (Samek Lodovici Semenza, 2007). Ciò è particolarmente evidente per le giovani donne che si offrono sul mercato del lavoro con tassi più elevati rispetto al passato e che hanno una maggiore probabilità di ottenere contratti instabili;

instabilità che da questo punto di vista pare essere sempre più una caratteristica strutturale dell'occupazione femminile (Trifiletti, 2003).

La famiglia inoltre, se per un verso svolge un ruolo di protezione essenziale seppur differenziato per ceto, nel caso delle lavoratrici atipiche caricate da obblighi di cura può rappresentare, come evidenziato da Saraceno (2004), anche un vincolo, sia nella scelta del lavoro, sia nella prospettiva di costruzione di una carriera professionale. Il prossimo brano di intervista lo testimonia.

“Ho tanti problemi a conciliare lavoro e vita quotidiana, ho i problemi di chi ha una famiglia, un figlio e un lavoro, senza tuttavia poter contare su tutele, permessi, diritti. C'è una ragazza che lavora con me che paga la baby-sitter per venire a lavorare. Ci sono gli asili, ma non sono sufficienti, a luglio chiudono, noi a luglio lavoriamo, subisco solo una flessibilità legata al fatto che il lavoro è a termine, gli orari però non sono flessibili e non coincidono con gli orari rigidi dei servizi”.

Il risultato è la presenza di percorsi lavorativi permanentemente frammentati e poco emancipanti che determinano la necessità da parte delle donne di affidarsi, per la propria sicurezza economica, sui redditi del partner, provocando una situazione di contemporaneo affrancamento dai vecchi ruoli e riassoggettamento ad essi. Per le atipiche la scelta della maternità è inoltre rischiosa; le tiene troppo a lungo fuori dal mercato del lavoro - dove contano molto le reti di relazione costruite - e le espone al rischio di una riduzione delle possibilità di stabilizzazione del contratto.

Gli elevati fattori di competitività e instabilità che contraddistinguono le carriere degli atipici per l'effetto combinato delle lacune del sistema di rappresentanza sindacale e della rete di protezione sociale ora esaminate, rendono indispensabile considerare un'altra risorsa: le reti di relazione. Esse infatti possono contribuire alla formazione di una buona dotazione di capitale sociale (Coleman, 1990), ossia una rete di relazioni durevoli – informazioni e fiducia ad esempio - che consenta di veicolare risorse fondamentali per la mobilità occupazionale e di costruire e riprodurre norme di reciprocità capaci nel tempo di procurare profitti materiali e simbolici, come ad esempio quello di ottenere sempre nuovi contatti e opportunità lavorative. Tali reti di relazione, unite a un continuo aggiornamento del proprio capitale umano, costituito da quelle conoscenze e competenze acquisite dall'individuo nel proprio percorso di istruzione, formativo e professionale, sono essenziali e strettamente intrecciate: senza una rete di relazioni sufficientemente estesa, il capitale umano di un lavoratore atipico non sarà sufficiente a consentirgli il salto di qualità verso livelli professionali più elevati, ma allo stesso tempo il possesso di determinate competenze è una risorsa strategica per l'accesso a determinati reticoli.

Il capitale sociale dei lavoratori non standard si forma di conseguenza attraverso una più o meno ampia rete di relazioni, costituita da legami forti e deboli⁶, che consentono di muoversi all'interno di un mercato del lavoro che presenta vincoli e risorse. Il capitale sociale ha pertanto sia una dimensione individuale, legata alle risorse personali di cui il collaboratore può usufruire (status sociale e professionale di partenza, competenze, legami sociali), sia una dimensione collettiva e strutturale, data dalle risorse di rete offerte dallo specifico contesto in cui si è inseriti (networks familiari, amicali, istituzionali, della comunità di vita e di lavoro) che interferiscono nell'elaborazione delle strategie per il raggiungimento di determinati obiettivi. Oltre alle relazioni di carattere personale (di tipo forte) di natura extra-economica entro cui si segnala il ruolo rilevante, già ricordato, dalla famiglia, è necessario considerare le relazioni fiduciarie (di tipo debole) che consentono un'ampia circolazione di informazioni con persone anche socialmente lontane dall'attore. Secondo la tesi di Granovetter (1998) i legami deboli hanno un valore cumulativo rispetto a quelli forti, consentono di muoversi in ambienti differenti ottenendo informazioni diverse

⁶ Ci riferiamo in particolare alla ormai classica distinzione proposta da Granovetter (1998) tra legame forte e debole in base alla quantità di tempo, all'intensità emotiva, al grado di fiducia che caratterizzano il legame stesso. I legami forti o diretti coinvolgono pertanto le persone della propria cerchia familiare o amicale, i legami deboli o indiretti riguardano invece le conoscenze strette durante il percorso professionale.

da quelle che si ricevono abitualmente. Anche i lavoratori atipici intervistati sono impegnati nella costruzione e manutenzione di reti di relazione valide:

“Per il tipo di condizione occupazionale che ho ci vuole grandissima capacità organizzativa e di relazione, e questo lo noto forse di più perché è la capacità che ho sempre usato di meno. Occorre una grande attenzione nel controllare un po’ tutti gli aspetti”.

“E’ necessario intrattenere buoni rapporti con il datore di lavoro, ma anche con i clienti perché potrebbero essere i tuoi committenti futuri, è necessario essere molto bravi, essere attenti anche verso l’utenza, verso gli enti finanziatori: Provincia, Regione, far circolare una buona reputazione”.

Reti di relazione, capitale sociale, sono dunque requisiti importanti. Ma anche il capitale umano e il suo aggiornamento, come abbiamo visto, si rivelano importanti. In quest’ottica emerge il tema della formazione. Dai questionari sottoposti alle imprese, parrebbe che essa sia soprattutto rivolta ai dipendenti stabili, meno ai lavoratori atipici:

Tab. n. 13 Lavoratori "non standard" presenti nella struttura organizzativa che hanno partecipato ad attività di qualificazione/riqualificazione professionale (una sola risposta)

	%
Sì	15
Sì, ma solo se si trattava di formazione obbligatoria	10
No	75

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

Ne possiamo dedurre che è il lavoro la fonte principale di apprendimento, l’ambiente di lavoro, il rapporto con i colleghi, l’affiancamento, l’aiuto e il confronto nelle diverse situazioni sono dunque fondamentali. La formazione, insomma, è una sorta di training on the job, come conferma la prossima tabella:

Tab. n. 14 Tipo di formazione (più risposte possibili)

	%
Formazione interna (corsi/seminari organizzati internamente all’azienda)	65
Formazione esterna	39
Partecipazione a convegni	12
Altro	1
Non sa / Non risponde	4

Fonte: Ricerca ANL, *Il nuovo nel mercato del lavoro*

E come confermano alcune testimonianze raccolte nel corso delle interviste svolte con i lavoratori atipici:

“Ho imparato il mio lavoro guardando gli altri, qua funziona così. Il nuovo assunto viene affiancato da persone che hanno maggiore esperienza, magari ci saranno anche dei corsi appositi, però vedo che tutti quelli che conosco sono entrati in questo modo, trovando la propria strada imparando un po’ dagli altri e un po’ personalizzandola”.

Accanto all’esperienza lavorativa attuale si unisce il bagaglio professionale acquisito nel corso del tempo, tra un lavoro e l’altro.

“Ho seguito un percorso un po’ complicato perché ho fatto tanti lavori, perciò ho acquisito tante competenze trasversali ed è per questo che forse riesco a giostrarmi bene, perché avendo sempre

variato sono abituata e per me non è un problema cambiare, mentre magari una persona che ha fatto un unico lavoro potrebbe avere all'inizio qualche problema".

Tuttavia, la formazione professionale è riconosciuta dalla maggior parte degli atipici intervistati come indispensabile per specializzarsi, per aggiornarsi, per mantenersi sul mercato con un buon livello di competenze. Anche se non pochi sono i problemi ad essa connessi: si va dai costi elevati agli orari inadeguati, ai contenuti dei corsi spesso non ritenuti utili.

"Formazione ne faccio in continuazione. A volte devo rinunciare perché sono corsi che vengono svolti in orari lavorativi".

"La formazione è fondamentale visto che l'attività da professionista necessita di continui percorsi di formazione e di aggiornamento".

5. In corsa...sul posto! Progetti futuri schiacciati dal presente

Una 'continua corsa sul posto' è forse l'immagine più chiara per comprendere il modo in cui i lavoratori non standard hanno descritto l'atteggiamento verso il proprio futuro professionale ed extra-lavorativo. Le traiettorie di vita familiare, sociale e professionale sono a questo proposito strettamente intrecciate.

Innanzitutto piuttosto marcata è la consapevolezza della centralità del lavoro nel processo di costruzione del proprio percorso di vita: il lavoro rappresenta un potenziale strumento attraverso il quale poter realizzare i propri progetti familiari, ma anche una fonte di crescita della propria autonomia e non da ultimo, un importante tassello per partecipare alla vita pubblica e sociale:

"Per me il lavoro è tutto, perché senza lavoro non puoi esistere, senza lavoro non puoi abitare qua, senza lavoro non puoi essere inserito del circuito del mondo, non puoi esistere praticamente, non puoi vivere, saresti isolato, separato da tutto. Senza un lavoro non puoi fare niente".

La condizione occupazionale ha dunque un forte impatto sull'autorealizzazione e sulle possibilità di progettazione della propria esistenza. Tuttavia, quando la transizione verso un lavoro migliore in termini di stabilità e/o di soddisfazione personale tarda ad avvenire e la condizione di instabilità occupazionale si prolunga nel tempo, sono proprio i progetti a medio-lunga scadenza che soccombono, provocando uno schiacciamento sulla quotidianità. E' quindi il presente a rappresentare per i soggetti intervistati il momento primo per la progettazione e costruzione del proprio futuro, presente però incerto e di conseguenza non vissuto serenamente in quanto tende a prevalere la preoccupazione per il contratto che scade e l'esigenza di trovare nel breve periodo un'altra occupazione:

"Non puoi fare niente quando sei interinale, devi solo aspettare la fine del mese. Quando arriva lo stipendio, non puoi usarlo per comperarti una macchina [...] rimani sempre così, sei schiacciato, tra i datori di lavoro e le regole del sistema intorno".

E' dunque vissuto con estremo disagio il ricorso prolungato a forme contrattuali non standard, il succedersi cioè nello stesso contesto organizzativo o in diverse realtà, di contratti a termine che si sommano l'un l'altro con l'aggravante rappresentata dall'incertezza che questa catena possa spezzarsi senza nessun preavviso, nonostante l'impegno profuso nel lavoro e l'apprezzamento mostrato dai superiori:

“Ormai l’agenzia interinale è l’unica via per trovare un lavoro, cominciando da precario, oggi come oggi forse, se ti va bene, puoi sperare in una assunzione. Ma prima erano sufficienti 3 mesi e poi la ditta decideva se assumerti o no, ora sono diventati 18 mesi di cui 12 come interinale e 6 a tempo determinato, dopo la ditta decide, forse”.

“Non so cosa posso fare: in tutte le aziende in cui sono stato, mi hanno sempre fatto i complimenti, mi hanno detto che avevo fatto bene il mio lavoro, io avevo fatto di tutto, andavo a lavorare al sabato, facevo straordinari, non so cosa devo fare di più”.

Da queste testimonianze emerge la difficoltà ad intraprendere percorsi coerenti con i propri desideri. Se infatti l’instabilità contrattuale si prolunga nel tempo, affiora la contraddizione tra ambiti fondati su due differenti modelli di *temporalità* (Picchio, 1996; Borghi, La Rosa, 1995; Borghi, Rizza, 2006): da un lato, “la temporalità breve e discontinua che è quella dei progetti limitati nei quali il lavoratore temporaneo deve impegnarsi per ottenere una remunerazione”, e dall’altro “una temporalità lunga e continua che è quella della vita delle persone” (Boltanski, Chiapello, 1999, pag. 471-2).

In quest’ottica è possibile riferirsi ad uno schiacciamento sul presente. Alcuni soggetti rinunciano preventivamente a progettare un percorso, e cercano solamente di prendere decisioni che non siano troppo vincolanti; inoltre, la frammentazione dei percorsi lavorativi risulta spesso poco utile per migliorare la propria posizione professionale indebolendo “la capacità di sintassi personale, non permettendo più di riconnettere le varie esperienze lavorative in un percorso coerente che abbia un senso. [...]. Il problema fondamentale diviene dunque quello di recuperare la narrazione sul proprio percorso che è essenziale non solo per la definizione della propria identità, ma anche [...] per il raggiungimento di una posizione forte sul mercato del lavoro” (Fullin, 2004, pag. 45).

“A mio parere quando lavori sempre con contratti a tempo determinato o per periodi corti non puoi avere una crescita professionale perché non hai tempo di crescere, non hai tempo di assimilare le cose, perché tu cambi sempre lavoro, azienda, attività; oggi fai la pasta fresca, domani fai il montaggio, dopodomani fai le costruzioni, praticamente fai lavori di tutti i generi, lavori che non richiedono grosse capacità. Praticamente tu non sei niente, lavori ma non arrivi mai ad un certo livello di professionalità”.

Come già evidenziato da diverse ricerche (Rizza, 2003; Magatti, 2002; Fullin, 2004) in stallo è anche la progettualità della vita familiare e sociale, in particolar modo quando la rete di sostegno risulta debole, come nel caso di alcuni lavoratori immigrati o di donne giovani senza risorse alle spalle:

“Mi piacerebbe andare a vivere con la mia ragazza, vorrei che si trasferisse qui [...] Il lavoro interinale ti rende difficile poter trovare una casa, non puoi fare un mutuo, se la vuoi affittare ti chiedono il tuo contratto di lavoro e se è di un mese come il mio, non ti affittano la casa [...] non puoi comprare qualche cosa, hai problemi per rinnovare i documenti perché non hai un lavoro stabile e la questura ti chiede un lavoro stabile, tu lo cerchi, ma non lo trovi, per cui hai dei problemi a rinnovare il permesso di soggiorno, [...] per me questa situazione non dovrebbe durare tanto, ed invece inizi ma non sai quando finisci [...] Non puoi fare un progetto per la tua vita, non puoi andare avanti, non puoi fare quello che speri tu, i tuoi sogni, le tue aspirazioni, perché sei sempre in uno stato di incertezza e precarietà, per cui puoi solo vivere il presente, il momento”.

6. Riflessioni conclusive

I rapporti di impiego atipici rappresentano sempre meno una tappa di breve passaggio verso il lavoro a tempo pieno e indeterminato, occupando uno spazio lungo nella vita individuale configurandosi sempre più come modalità normale di prestazione lavorativa. Considerando inoltre il peso dell'occupazione nelle micro-imprese, non soggette normativamente a vincoli nell'uso della forza-lavoro, e la vasta diffusione del lavoro irregolare, possiamo osservare come la flessibilità/instabilità lavorativa sia in Italia una realtà che tende a prolungarsi ben oltre le prime fasi d'ingresso nel mercato del lavoro (Piccone, Stella, 2007).

La ricerca sinteticamente presentata conferma queste osservazioni, mostrando la larga diffusione delle occupazioni non standard nelle organizzazioni private e pubbliche in Italia. Tale esplosione tende a declinarsi soprattutto nella stipula di contratti non standard di 'prima generazione' (lavoro part time, a tempo determinato, apprendistato, le varie forme di collaborazione, partite Iva), rendendo del tutto residuali le forme contrattuali a termine e flessibili introdotte più di recente nell'ordinamento italiano. Nelle imprese del settore manifatturiero e del terziario (dal commercio, alle attività immobiliari, ai trasporti, ai servizi all'impresa) intervistate, il 73,2% dei contratti è di tipo standard, ossia a tempo indeterminato, full time o part time. Il restante 26,8% è costituito da contratti non standard, ma fra questi, i rapporti di lavoro esplicitamente riconducibili al d.l. 276/03, attuativo della L. 30/03, sono il 9,2%.

Le relazioni di impiego non standard si presentano come una realtà piuttosto uniforme. Sul piano settoriale, non c'è correlazione fra innovatività del comparto e dinamicità degli strumenti cui si fa ricorso: nel terziario tradizionale, commercio e turismo, come in quello innovativo (servizi alle imprese e utilities) gli strumenti più usati sono gli (ex) contratti di formazione lavoro e il tempo determinato, seguiti dalle collaborazioni a progetto. E ciò vale sia per le imprese di formazione recente, sia per quelle con più storia.

Solo un terzo degli imprenditori conosce bene la riforma del mercato del lavoro, una quota consistente ne ha solo sentito parlare e il 79% degli imprenditori ne dà un giudizio totalmente o parzialmente positivo. La flessibilità ottiene un giudizio positivo perché esorcizza il timore di dover assumere 'per sempre' qualcuno, favorisce la semplificazione degli aspetti fiscali e offre la possibilità di disporre di flessibilità negli orari. Questo stesso atteggiamento è rinvenibile anche qualora si approfondiscano le finalità per cui sono adottate forme di lavoro non standard: ridurre i costi del personale, disporre di tempo per provare il personale e fronteggiare i picchi produttivi sono, infatti, quelle prevalenti. Il 60% delle imprese intervistate non ha problemi nell'uso del lavoro non standard, non si tratta spesso tuttavia di un investimento poiché scarso è il ricorso alla formazione.

A fianco del lavoro a termine, cresce nelle aziende anche la domanda di nuova fidelizzazione: fra gli imprenditori che in futuro non ricorreranno più a modalità di impiego non standard, il 23% dichiara di preferire dipendenti stabili e fidelizzati. Tanto è vero che le vecchie forme di flessibilità oraria, come lo straordinario, continuano a richiamare fortemente il loro interesse.

Dai dati della ricerca sembrerebbe che il sindacato stia attraversando una fase di difficoltà nella rappresentanza. Non è presente nella maggior parte delle imprese contattate, trattandosi di unità di piccolissime dimensioni, e quando c'è, solo nel 3% dei casi è coinvolto nella definizione di accordi sul lavoro flessibile. Il nuovo soggetto che si affaccia nella negoziazione sono le agenzie di somministrazione, che sembrano avere un ruolo sia nella fase della contrattazione delle condizioni di lavoro, sia nella gestione dei contratti non standard.

Dall'indagine quantitativa rivolta al campione di imprese emerge inoltre, come abbiamo visto, una scarsa propensione da parte delle aziende a stabilizzare il rapporto di lavoro, con una certa tendenza a prorogare per lunghi periodi contratti a termine, anche differenti fra loro. Si tratta di un fenomeno importante e rilevato, come abbiamo visto, da numerose ricerche. Il limite di queste indagini quantitative è quello di registrare il fenomeno (e si tratta comunque di un dato preziosissimo), senza tuttavia effettuare valutazioni sui soggetti intrappolati in condizioni di precarietà. Le narrazioni di

coloro che vivono prolungate fasi di instabilità lavorativa si rivelano perciò fondamentali. A questo proposito dalle interviste realizzate con i lavoratori atipici emerge come la flessibilità/instabilità rappresenti una condizione critica che richiede strategie di elaborazione soggettiva e di fronteggiamento. Il continuo rinvio di progetti a medio-lungo termine (ad esempio la formazione di un proprio nucleo familiare e il rinvio di scelte riproduttive) è causato dall'impegno profuso nel lavoro, dagli investimenti continui in formazione, dalla cura necessaria per la costruzione di relazioni di fiducia con i propri datori di lavoro e/o possibili committenti. L'instabilità contrattuale e del ciclo di vita è combattuta allora investendo in differenti direzioni: risorse personali (capitale umano, capacità personali di "stare sul mercato"), familiari (genitori, parenti, partner), reti di supporto offerte da comunità professionali. Nel corso del tempo tuttavia tali sforzi, se non danno luogo a una certa stabilizzazione e al raggiungimento di alcune sicurezze, fanno emergere quegli elementi di precarietà ed esposizione al rischio che possono avere un impatto dirimpente, producendo quegli effetti di 'corrosione del carattere' magistralmente descritti da Richard Sennet (1999).

Sotto questo profilo appaiono centrali i fattori di policy: l'impianto parziale e selettivo, tratto essenziale dei più recenti interventi di ri-regolazione/de-regolazione del mercato del lavoro italiano, hanno di fatto incrementato la sua segmentazione, penalizzando soprattutto giovani e donne. La crescente instabilità dei percorsi professionali e dei redditi, se non affrontata con decisione attraverso una revisione e un irrobustimento degli ammortizzatori sociali, avrà conseguenze di lungo periodo che si caratterizzeranno per un'ulteriore dilatazione di mercati del lavoro secondari, periferici, marginali e separati da quelli primari, con effetti di degradazione sull'intero mondo del lavoro. E di certo confusi approcci welfare to work che non fanno altro che inasprire la condizionalità delle tutele, quelle poche erette in favore dei lavoratori atipici, non vanno in una direzione auspicabile.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Borghi V., *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Angeli, Milano, 2001
- Avola M., (2005), "Flessibilità e precarizzazione del rapporto di impiego: giovani meridionali tra rischio e nuove opportunità", in *Inchiesta*, n. 149.
- Bagnasco A. (1988), *La costruzione sociale del mercato*, Il Mulino, Bologna.
- Barbagli M., Saraceno C. (1997) (a cura di), *Lo stato delle famiglie in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Barbier J.C., Nadel H. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma.
- Barbieri P. (2002), Politiche sociali: cittadinanza o cittadinanza industriale? Appunti su welfare, lavoro, diritti sociali, in *Quaderni di sociologia*, n. 1.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), "Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del lavoro in Italia", in *Stato e mercato*, n. 74.
- Bertolini S. (2002), *Il lavoro atipico e le sue strategie*, Libreria Stampatori, Torino
- Bertolini S., Rizza R. (a cura di) (2005), *Atipici?*, Angeli, Milano.
- Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G. (2004), "Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale", in *Stato e mercato*, n. 71.
- Bologna S., Fumagalli A. (1997) (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano.
- Boltanski L., Chiapello E., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris, 1999
- Borghi V., La Rosa M. (a cura di) (1995) *Tempo di lavoro, tempo di vita*, in *Sociologia del Lavoro*, 58, Angeli, Milano.
- Borghi V., Rizza R. (2006), *L'organizzazione sociale del lavoro*, Bruno Mondadori, Milano.
- Brandolini A. (2005), "La disuguaglianza di reddito in Italia nell'ultimo decennio", in *Stato e mercato*, n. 74.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale*, Einaudi, Torino.
- Castells M. (2002), *La nascita della società in rete*, Egea, Milano.
- Coleman J. (1990), *Foundations of Social Theory*, Chicago University Press, Chicago.
- Crouch C. (2001), *Sociologia dell'Europa occidentale*, Il Mulino, Bologna.
- Dall'Agata C., Grazioli P., (1999), *Senza tetto né legge?*, Angeli, Milano.
- de Benedittis M., Magatti M. (2006), *I nuovi ceti popolari*, Feltrinelli, Milano.
- Esping Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Esping Andersen G. (2000), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna
- Esping Andersen G., Regini M. (a cura di) (2000) *Why deregulate labour market?* Oxford University Press, Oxford.
- Fullin G. (2002), "Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità", in *Stato e mercato*, n. 4.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Gallie D., Paugam S. (a cura di) (2000), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford University Press.

- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Einaudi, Torino.
- Granovetter M., (1998), *La forza dei legami deboli e altri saggi*, Liguori, Napoli.
- Gualmini E. (1998), *La politica del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Harvey D. (1990), *La crisi della modernità*, Il Saggiatore, Milano.
- Hollingworth J.R., Schmitter P.C., Streeck W. (1994), *Governing Capitalist Economies*, Oxford University Press.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), "Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile? European University Institute.
- Isfol (2007), *Il lavoro atipico in Italia*, Indagine Isfol PLUS, Roma.
- La Rosa M. (2004), *Il lavoro nella sociologia: Nuova edizione riveduta e integrata*, Carocci, Roma.
- Lodigiani R., Zucchetti E. (2004), "L'Osservatorio Istud sul lavoro giovanile ad alta scolarizzazione: obiettivi e primi risultati", in *Sociologia del lavoro*, n. 94.
- Magatti M., Fullin G. (2002) (a cura di), *Percorsi di lavoro flessibile*, Carocci, Roma.
- Maione G. (2001), *Le merci intelligenti*, Bruno Mondadori, Milano.
- Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma.
- Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Occupazione e forme di lavoro precario*, Rapporto di ricerca, novembre 2007
- Naldini M. (2002), "Le politiche sociali e la famiglia nei Paesi mediterranei. Prospettive di analisi comparata", in *Stato e mercato*, n. 64.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori nuovo welfare*, Il Mulino, Bologna.
- Pallini M. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Il Mulino, 2006.
- Picchio A. (1996) (a cura di), *Lavoro non pagato e condizioni di vita*, Cnel, Mimeo, Roma.
- Piccone Stella S. (a cura di), *Tra un lavoro e l'altro. Vita di coppia nell'Italia post-fordista*, Carocci, Roma, 2007
- Polanyi K. (1974), *La grande trasformazione*, Einaudi, Torino.
- Ranci C. (2002), "Fenomenologia della vulnerabilità sociale", in *Rassegna Italiana di Sociologia*, n. 4.
- Regini M. (2000), *Modelli di capitalismo*, Laterza, Roma-Bari.
- Reyneri E. (1996), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile*, Carocci, Roma.
- Rullani E., Romano L. (1998), *Il post-fordismo*, Etas, Milano.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili*, Il Mulino, Bologna.
- Samek Lodovici, Semenza R. (2007), "Il caso italiano: dalla regolazione dei contratti alla riforma del welfare?", in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 2.
- Saraceno C. (1998), *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, Il Mulino, Bologna.
- Saraceno C. (2005) "Le differenze che contano tra i lavoratori atipici", in Bertolini S., Rizza R. (a cura di), *cit.*
- Schizzerotto A. (2002) (a cura di), *Vite ineguali*, Il Mulino, Bologna.
- Semenza R. (2004), *Le trasformazioni del lavoro*, Carocci, Roma.
- Sennet R. (1999), *L'uomo flessibile: le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Sestito P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia*, Laterza, Roma-Bari.
- Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro*, Carocci, Roma.
- Trifiletti R. (2003), "Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel postfordismo", in Bimbi F. (a cura di), *Differenze e diseguaglianze*, Il Mulino, Bologna.
- Triglia C. (1998), *Sociologia economica*, Il Mulino, Bologna.