

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN PSICOLOGIA
DELLO SVILUPPO E DEI PROCESSI SOCIO-LAVORATIVI
A. A. 2019-2020**

SOCIOLOGIA DEI PROCESSI ECONOMICI E DEL LAVORO

Maria Letizia PRUNA

Sociologia dei processi economici e del lavoro

Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali

mlpruna@unica.it

14. DALLA FLESSIBILITÀ ALLA PRECARIETÀ

L'economia dell'appropriatezza

- L'economia dell'appropriatezza (*economy of scope*) prescrive alle imprese di produrre i beni o i servizi **appropriati**, cioè secondo le quantità e qualità richieste, nel tempo e nel luogo in cui sono richiesti.
- L'efficienza di un'impresa si misura dalla capacità di rispondere prontamente, se non anticipare, le richieste del mercato, che cambiano continuamente in termini di quantità e qualità dei beni o dei servizi richiesti.
- Le imprese devono quindi essere **flessibili**, cioè adattare continuamente l'organizzazione della produzione di beni o servizi alle mutevoli richieste del mercato.

Le principali forme di flessibilità

- La **flessibilità numerica** è la forma principale di flessibilità applicata dalle imprese: riguarda la possibilità di variare il volume dell'occupazione in entrata e in uscita. I modi per farlo sono diversi: dal ricorso ai contratti a termine all'affidamento esterno di attività, dal non rinnovo di contratti ai licenziamenti.
- La **flessibilità funzionale** riguarda invece la possibilità di spostare i lavoratori da un posizione all'altra all'interno dell'impresa o di variarne il contenuto delle prestazioni.
- La **flessibilità dell'orario di lavoro** riguarda la possibilità di variare l'orario di lavoro in base alle esigenze delle imprese, con il ricorso a turni, straordinari o riduzioni dell'orario.

I connotati della flessibilità

- La **flessibilità numerica** è finalizzata soprattutto a contenere il costo del lavoro ed è considerata per questo **difensiva**, perché protegge l'impresa da costi del lavoro troppo elevati: individua dunque una «via bassa» alla competitività, tutta giocata sul contenimento del costo del lavoro
- La **flessibilità funzionale** comporta investimenti nella formazione dei lavoratori, che di norma riguardano i contratti di lavoro stabili, per questo è considerata **innovativa**, e rappresenta la «via alta» alla competitività, giocata sulla qualificazione degli addetti e l'organizzazione della produzione.

Implicazioni della flessibilità sulla sicurezza

Si possono considerare tre tipi di sicurezza dell'occupazione:

- la **sicurezza dell'impiego nell'azienda** in cui si lavora
- la **sicurezza della mansione** svolta
- la **sicurezza di restare occupati** anche se in imprese diverse

La flessibilità funzionale non assicura il secondo tipo di sicurezza ma può preservare il primo, la flessibilità numerica può forse preservare il secondo tipo di sicurezza ma non garantisce gli altri due.

Quantità e costo «appropriato» del lavoro

Attraverso le diverse forme di flessibilità le imprese cercano di avere **quantità e costi appropriati di lavoro**:

- utilizzando i tipi di contratto che consentono di aumentare o ridurre senza eccessivi oneri e vincoli il numero dei lavoratori a seconda delle proprie esigenze produttive, in modo da avere sempre la quantità «appropriata» di lavoratori;
- utilizzando una combinazione di contratti e affidamenti esterni che consente di contenere il costo del lavoro, in modo da garantirsi quanto più possibile un costo «appropriato».

I contratti «atipici»

- Le imprese possono ricorrere a una molteplicità di forme contrattuali che fino a qualche tempo fa si definivano «atipiche» perché differivano dall'**occupazione standard**, cioè quella prevalente (il contratto a tempo indeterminato), ma erano poco diffuse. Ora non sono più nuove e nemmeno poco diffuse e sono chiamate ***contingent jobs***, cioè **lavori temporanei**.
- Alcune forme contrattuali erano definite «molto atipiche», perché si distanziavano molto dal modello prevalente, ma erano poco diffuse: il part-time inferiore a 10 ore settimanali, i contratti a termine molto brevi, il «lavoro a zero ore» cioè la cassa integrazione, i contratti non scritti.

Tipi di contratti e tipi di lavoro

- I contratti «non standard» definiscono non solo condizioni contrattuali diverse ma **tipi diversi di lavoro**, così come il contratto «standard» (tempo indeterminato e orario a tempo pieno) definisce un tipo specifico di occupazione (dipendente e «stabile»).
- Una distinzione fondamentale è quella tra le forme contrattuali di lavoro **dipendente** e **non dipendente** («parasubordinato» e autonomo), perché individuano posizioni lavorative molto diverse, che derivano da scelte aziendali molto diverse e implicano impegni e investimenti nei confronti dei lavoratori molto diversi da parte delle imprese.

La differenziazione selettiva dei lavoratori

Alla diffusione delle diverse forme contrattuali (in Italia si arriva anche a 40 combinazioni di contratti) si accompagna una differenziazione selettiva dei lavoratori e delle lavoratrici:

- le agevolazioni connesse a diverse forme contrattuali individuano in molti casi le categorie di lavoratori e lavoratrici a cui sono destinate (i giovani, le donne, gli uomini oltre i 50 anni, i disoccupati di lunga durata, ecc.);
- le caratteristiche del lavoro da svolgere determinano a loro volta una differenziazione selettiva dei lavoratori e delle lavoratrici da destinare al lavoro e a cui applicare contratti diversi.

Una flessibilità poco virtuosa

La moltiplicazione delle forme contrattuali e la diffusione rapida e consistente dei lavori temporanei per soddisfare la flessibilità richiesta dalle imprese hanno determinato:

- crescenti **differenze e disuguaglianze** tra i lavoratori e le lavoratrici, anche all'interno degli stessi luoghi di lavoro;
- una crescente **frammentazione dei percorsi lavorativi**, attraverso la successione di lavori temporanei spesso intervallati da periodi più o meno lunghi e ricorrenti di disoccupazione;
- un complessivo **indebolimento economico e sociale** dei lavoratori e delle lavoratrici.

La diffusione del lavoro temporaneo

- La forma più diffusa di lavoro temporaneo è il **contratto dipendente a tempo determinato**. Nel corso degli ultimi vent'anni, in Italia il lavoro a tempo determinato è aumentato del 54% (nelle regioni del nord-est addirittura del 70%).
- Il lavoro a tempo indeterminato è aumentato dell'11,3%, e rappresenta ancora l'83% dell'occupazione dipendente.
- L'incidenza dei contratti a tempo determinato sul totale dell'occupazione dipendente è passata da meno del 13% nel 2000 al 17% nel 2019.
- I contratti a tempo determinato si sostituiscono progressivamente a quelli a tempo indeterminato.

Lavoro a tempo indeterminato e lavoro a tempo determinato

Occupati dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato – *Variazioni assolute e percentuali nel periodo 2000-2019* – Femmine e Maschi

Dipendenti a tempo indeterminato e determinato 2000-2019				
TOTALE	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	2000-2019		2000-2019	
	v.a.	%	v.a.	%
Italia	1.519	11,3	1.074	54,0
Nord	922	12,8	526	60,5
Centro	544	20,4	226	55,7
Mezzogiorno	54	1,5	323	45,0

Fonte: Istat, RCFL – Medie annuali

Tempo indeterminato e tempo determinato tra le donne

Occupati dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato – *Variazioni assolute e percentuali nel periodo 2000-2019* – Femmine

Dipendenti a tempo indeterminato e determinato 2000-2019				
DONNE	Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	2000-2019		2000-2019	
	v.a.	%	v.a.	%
Italia	1.407	26,2	451	46,7
Nord	745	24,4	224	47,6
Centro	439	40,0	88	42,9
Mezzogiorno	222	18,4	139	47,7

Lavoro «stabile» e lavoro a termine per donne e uomini

- Negli ultimi vent'anni, l'occupazione dipendente «stabile» (tempo indeterminato) è aumentata soprattutto per le donne, mentre l'occupazione dipendente a termine (tempo determinato) è aumentata soprattutto per gli uomini.
- Questi andamenti diversi sono associati a tre fattori principali: a) donne e uomini sono concentrati in diversi comparti del terziario dove il lavoro stabile o a termine incide in misura diversa; b) tra le donne c'è un'elevata incidenza del part-time tra le occupate stabili; c) il livello di occupazione stabile tra le donne è inferiore rispetto agli uomini.

Le forme contrattuali «flessibili»: il lavoro in somministrazione

- Il **lavoro in somministrazione o interinale** è il tipo più flessibile di lavoro in forma dipendente: i lavoratori sono assunti come dipendenti da una agenzia di somministrazione di lavoro e inviati «in missione» presso imprese che li utilizzano come loro dipendenti.
- Il **contratto di lavoro** è tra i lavoratori e l'agenzia, mentre tra l'impresa utilizzatrice e l'agenzia c'è un **contratto di fornitura** di manodopera.
- Le «missioni» possono durare una settimana, un mese o anche per periodi più lunghi.
- Il lavoro in somministrazione è **più costoso** del lavoro a tempo determinato (tra il 20 e il 30% in più), perché si paga il servizio di reclutamento e selezione svolto dall'agenzia, che deve ricavare il suo profitto.

Le forme contrattuali «flessibili»: i «lavoratori somministrati»

- I **lavoratori somministrati o interinali** sono prevalentemente operai e sono occupati soprattutto nell'industria: in Italia, come in altri paesi europei, 6 interinali su 10 sono operai, mentre gli altri sono tecnici e sono impiegati largamente anche nel settore pubblico (es. ASPAL, Ospedali, Amministrazioni pubbliche).
- Tra i lavoratori somministrati ci sono uomini e donne, giovani e adulti, con livelli di istruzione medi ma anche elevati.
- Una parte di questi lavoratori e lavoratrici riesce a collocarsi stabilmente all'interno delle imprese (private) che li utilizzano.

Le forme contrattuali «flessibili»: il contratto «a chiamata»

- Il **lavoro a chiamata** o **lavoro intermittente** (entrambe le definizioni dicono molto del tipo di contratto e del tipo di lavoro) consente alle imprese di «chiamare» i lavoratori a seconda delle loro necessità, per un numero di ore e giorni variabili.
- Il comparto del terziario che fa maggiore ricorso al lavoro «a chiamata» è quello degli alberghi, ristoranti e bar, che ricorrono a questo contratto per il personale poco qualificato e per coprire i picchi stagionali di attività.
- Questo contratto ha spiazzato il contratto stagionale, più tutelato e quindi più costoso.

Le forme contrattuali «flessibili»: le collaborazioni

- Le collaborazioni rappresentano «**contratti d'opera**» invece che «**contratti di impiego**»: l'oggetto del contratto non è un tempo di lavoro da svolgere presso l'impresa ma il risultato di un lavoro da svolgere per un committente «senza vincoli di subordinazione».
- Per questi contratti, modificati ripetutamente, sono state coniate definizioni diverse e orribili acronimi (co.co.co./co.pro.): è stata coniata per loro la categoria della «**parasubordinazione**» (né dipendenti né autonomi), che di recente è stata sostituita dall'ossimoro di «lavoro autonomo economicamente dipendente», poiché la larga maggioranza delle collaborazioni ha di fatto un unico committente.

Le forme contrattuali «flessibili»: le partite IVA, vere e «false»

- Le collaborazioni «occasional» e altre prestazioni di tipo autonomo impongono l'apertura di una Partita IVA.
- In molti casi non si tratta di una forma di autentico lavoro autonomo, né di un tipo di attività propriamente «scelta» (molti farebbero a meno di aprire una Partita IVA se non fosse indispensabile).
- Una larga parte dei «professionisti» con Partita IVA lavora per un solo committente, da cui dipende non solo economicamente ma anche per le modalità organizzative del lavoro, che spesso viene svolto presso gli stessi committenti.

L'erosione della stabilità

L'erosione della stabilità del lavoro è un processo iniziato da molto tempo, ma che ha subito una accelerazione negli ultimi decenni, ed è alimentato da diversi fenomeni sinergici:

- la sostituzione crescente dei contratti a tempo indeterminato con nuovi contratti a termine variamente precari,
- l'instabilità crescente dei contratti formalmente stabili (oggi il lavoro si perde a prescindere, direbbe Totò),
- la proliferazione di forme contrattuali a termine fortemente incentivate (costo del lavoro ridotto e condizioni di pressione sui lavoratori precari).

La composizione dell'occupazione in Italia e nelle ripartizioni

COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE NELLE RIPARTIZIONI - 2019 (Femmine e Maschi)

	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno
Occupazione "standard" (dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno)	52,4	54,6	52,2	48,1
Occupazione dipendente "stabile" (contratto a tempo indeterminato) a tempo parziale	11,8	12,2	12,0	10,5
Occupazione dipendente "a termine" (contratto a tempo determinato) e a tempo pieno	9,1	8,0	8,7	11,5
Occupazione dipendente "a termine" (contratto a tempo determinato) e a tempo parziale	4,0	3,5	4,0	5,3
Occupazione autonoma a tempo pieno	19,5	18,4	19,5	21,9
Occupazione autonoma a tempo parziale	3,2	3,3	3,7	2,7
TOTALE	100,0	100,0	100,0	100,0

La composizione dell'occupazione in Italia e nelle ripartizioni

COMPOSIZIONE DELL'OCCUPAZIONE PER RIPARTIZIONI - 2019 (Femmine)				
	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno
Occupazione "standard" (dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno)	46,2	47,2	47,2	43,1
Occupazione dipendente "stabile" (contratto a tempo indeterminato) a tempo parziale	22,3	23,8	22,0	19,3
Occupazione dipendente "a termine" (contratto a tempo determinato) e a tempo pieno	8,1	7,6	7,4	10,2
Occupazione dipendente "a termine" (contratto a tempo determinato) e a tempo parziale	6,2	5,4	5,8	8,6
Occupazione autonoma a tempo pieno	12,7	11,7	12,9	15,0
Occupazione autonoma a tempo parziale	4,4	4,4	4,7	3,8

Fonte: Istat, RCFL – Media annuale

Il lavoro fatto a «pezzi»

- Richard Sennett ha osservato che nell'inglese del Trecento la parola *job* («lavoro») indicava un «blocco» o un «pezzo», qualcosa che poteva essere spostato da una parte o dall'altra.
- La flessibilizzazione del mercato del lavoro ha riportato in auge questo significato arcaico della parola *job*: i percorsi lavorativi di un numero crescente di persone sono infatti composti da «pezzi» di lavoro e «buchi» di disoccupazione.
- Questi nuovi percorsi instabili e discontinui hanno sostituito progressivamente le carriere lavorative e contributive edificate nei decenni precedenti su occupazioni stabili o durature.

Il significato di «carriera»

- Richard Sennett ha osservato che la flessibilità ha cambiato il significato del lavoro e le parole per definirlo. L'etimologia della parola carriera deriva sia in italiano che in inglese dal termine che si usava per indicare il percorso assegnato ai carri trainati dai cavalli: una via ben tracciata.
- Le carriere lavorative oggi seguono invece strade tortuose e incerte, tutt'altro che definite e prevedibili. L'incertezza e l'instabilità tendono a disincentivare l'investimento di lungo termine in un lavoro, un'azienda, un mestiere, un'attività. Diventa difficile progettare il proprio percorso professionale, se non in qualche carriera pubblica.

Il senso di insicurezza

Secondo molti studiosi, il senso di insicurezza molto forte percepito dalle lavoratrici e dai lavoratori dipende non solo dalla diffusione dei lavori instabili, ma da un insieme di fattori, che in Italia sono particolarmente marcati:

- il livello elevato della disoccupazione è percepito come un rischio incombente e ricorrente;
- la scarsa qualità dei lavori instabili e le condizioni di lavoro svantaggiose (retribuzioni basse, poche o nessuna tutela, orari faticosi, nessuna formazione né carriera, flessibilità solo a favore delle imprese) amplificano il senso di insicurezza;
- il sistema di protezione del reddito non universalistico e i servizi per l'impiego poco efficienti creano insicurezza.