

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE  
IN PSICOLOGIA CLINICA E DI COMUNITÀ  
PERCORSO "B" - COMUNITA' E INTERVENTO PSICOLOGICO-SOCIALE  
A. A. 2020-2021**

# **SOCIOLOGIA DEL LAVORO**

**Maria Letizia PRUNA**

**Sociologia dei processi economici e del lavoro**

**Dipartimento di Scienze Politiche e Sociali**

*mlpruna@unica.it*

## **8. LA SOCIETÀ DEI LAVORI**

# La trasformazione del lavoro

- Il capitalismo delle prime manifatture ha irreggimentato e disciplinato il lavoro portandolo nelle fabbriche e asservendolo alle macchine.
- Il capitalismo della produzione di massa ha standardizzato il lavoro predeterminandone i tempi e i modi.
- Il turbocapitalismo odierno sta destrutturando e frammentando l'impresa e il lavoro con la produzione snella e gli impieghi flessibili.

(A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, 2006)

# Dal lavoro ai lavori

- Il mondo del lavoro piuttosto uniforme del Novecento viene sostituito da un universo di lavori assai diversificati che sono svolti da soggetti che operano alle dipendenze oppure in modo autonomo o con posizioni miste.
- Cresce il numero e cala la dimensione dei luoghi dove si lavora, per cui si trovano ovunque spezzoni di lavoro e persone che lavorano; crescono inoltre i tipi di orario e calano le sincronie fra gli orari, per cui si trovano sempre più persone che lavorano in ore insolite e con calendari complicati, anche nella stessa sede.

## La «società dei lavori»

Lo scenario che si prospetta è quello di una "società dei lavori", parecchi dei quali cangianti o sfuggenti, anziché di una "società del Lavoro" centrata su un'idea e su un profilo di pienezza e di stabilità quale l'Occidente capitalistico aveva avuto nel secolo scorso.

(Accornero 2001)

# Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro

- A partire dalla metà degli anni Ottanta, con una intensificazione negli anni Novanta e una accelerazione dal Duemila, la regolazione dei rapporti di lavoro è stata profondamente modificata e resa flessibile sotto ogni profilo (forme del rapporto, durate del contratto, dell'orario, livelli della contribuzione e della retribuzione), alleggerita di tutele, impoverita di riconoscimento sociale ed economico.
- Decenni di ossessiva flessibilizzazione dei rapporti di lavoro ha portato ad una elevata frammentazione del lavoro e una estrema differenziazione delle condizioni di lavoro.

# La richiesta di flessibilità da parte delle imprese

La richiesta da parte delle imprese di aumentare la flessibilità del lavoro risponde a tre obiettivi:

- ridurre il costo diretto e indiretto del lavoro per «poter reggere la competizione internazionale», cioè adattarsi alla variabilità e incertezza del mercato globale;
- ridurre il rischio di impresa derivante dal fatto che ciascuna impresa è diventata, volente o nolente, un nodo di una catena globale di creazione del valore di cui fanno parte molte altre imprese;
- indebolire il potere contrattuale dei lavoratori, differenziandoli, separandoli, dividendoli.

## 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.

LAVORO  
NON CE N'È.

MI TROVI  
UN JOB,  
ALLORA.



## 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.

# Richard Sennett



## RICHARD SENNETT L'uomo flessibile

Le conseguenze del nuovo capitalismo  
sulla vita personale

UNIVERSALE  
ECONOMICA  
FELTRINELLI / SAGGI

- Sociologo statunitense. Insegna Sociologia alla New York University e alla London School of Economics.



## «Lavori flessibili»: che cosa sono

- Si definiscono flessibili i lavori che richiedono alla persona di adattare ripetutamente – nell'arco di anni, mesi, settimane, o anche giorni – l'organizzazione della propria esistenza alle esigenze mutevoli delle organizzazioni produttive che la occupano, private o pubbliche che siano.
- Tali modi di lavorare impongono alla gran maggioranza di coloro che vi sono esposti per lunghi periodi un rilevante costo umano, poiché modificano o sconvolgono in varia misura non solo le condizioni della prestazione lavorativa ma il complesso dell'esistenza personale e familiare.

# Le forme di flessibilità del lavoro

Le forme di flessibilità sono essenzialmente di due tipi:

- la **flessibilità dell'occupazione** (o **flessibilità numerica**);
- la **flessibilità della prestazione** (o **flessibilità funzionale**) che può riguardare anche l'orario di lavoro.

Le due forme di flessibilità possono cumularsi sulle stesse persone, creando condizioni di particolare instabilità e insicurezza nei percorsi di lavoro.

# Le 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 (aumento o riduzione degli addetti). 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 una 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**, quando comporta investimenti nella formazione dei lavoratori, che però di norma riguardano i contratti di lavoro stabili, è considerata **innovativa**, e rappresenta una «via alta» alla competitività, giocata sulla qualificazione degli addetti e l'organizzazione della produzione.

# Implicazioni della flessibilità sulla sicurezza occupazionale

Si possono considerare tre tipi di sicurezza dell'occupazione:

- la **sicurezza dell'impiego nell'azienda** in cui si lavora;
- la **sicurezza della mansione** e del «mestiere»;
- 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 del lavoro «appropriati»

Attraverso le diverse forme di flessibilità le imprese cercano di avere **quantità e costi appropriati del 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 di beni o servizi che consente di contenere il costo del lavoro, in modo da garantirsi quanto più possibile un costo «appropriato».

# La flessibilità attraverso il lavoro sommerso o irregolare

Una fonte rilevante di flessibilità per le imprese e per l'economia nel suo complesso deriva dall'impiego di lavoro irregolare o sommerso («in nero»), che coinvolge milioni di persone, in genere prive di diritti.

Il lavoro irregolare o sommerso è strettamente intrecciato con l'economia regolare e sono massicci i passaggi da un bacino all'altro del mercato del lavoro – regolare e irregolare, formale e informale – da cui derivano cospicue opacità e ambiguità delle statistiche sull'occupazione.

## 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 sono state definite «molto atipiche», perché si distanziano molto dal modello standard: 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 45 combinazioni di contratti) si accompagna una differenziazione selettiva dei lavoratori e delle lavoratrici:

- le agevolazioni connesse a diverse forme contrattuali individuano in molti casi specifiche 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

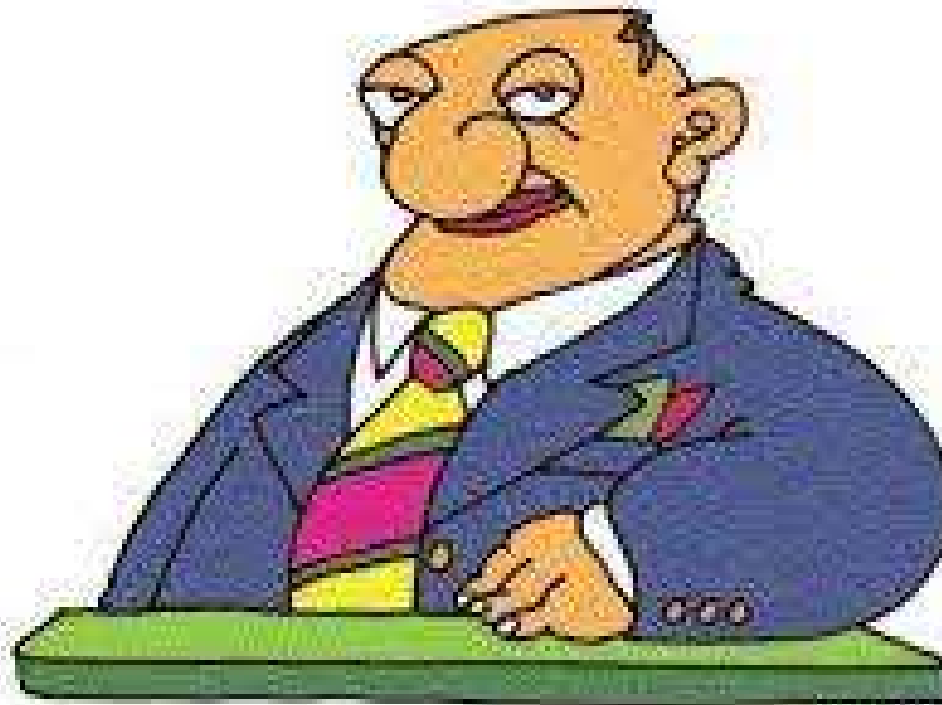
La moltiplicazione delle forme contrattuali e la diffusione rapida e consistente dei lavori temporanei per soddisfare la flessibilità richiesta dalle imprese hanno determinato:

- 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 deresponsabilizzazione delle imprese

- La diffusione dei lavori flessibili corrisponde ad una **crescente deresponsabilizzazione delle imprese**.
- La storia dell'impresa moderna mostra che sono esistite, più di quanto si creda, imprese che sentivano un notevole senso di responsabilità nei confronti della comunità in cui operavano e dei loro dipendenti (tra cui il caso Olivetti).
- Oggi la quasi totalità delle imprese reputa, e anzi teorizza, che non spetti a loro preoccuparsi del destino di chi perde il lavoro o subisce lunghi periodi di non lavoro. È lo Stato che deve farsene carico.

LA FLESSIBILITÀ VUOL DIRE  
CHE NON SIAMO OBBLIGATI  
A LICENZIARE. LICENZIAMO  
SOLO SE CI VA.



# 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 che hanno un lavoro stabile c'è un'elevata incidenza del part-time; c) il livello di occupazione stabile tra le donne è inferiore rispetto agli uomini.

BASTA PRECARIATO.  
VOGLIO ESSERE SFRUTTATA  
A TEMPO INDETERMINATO.



# 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.

## 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. ospedali, amministrazioni e agenzie 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 poi 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.

NUOVI MESTIERI



LAVORATORE  
CO. CO. CO.

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

- Le collaborazioni «occasional» e altre prestazioni di tipo autonomo impongono nella maggior parte dei casi 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.
- Molti giovani con elevati titoli di studio lavorano in questa forma.

# Outsourcing: l'esternalizzazione di servizi

- Il termine deriva dalla contrazione dell'inglese *outside resourcing*, ovvero letteralmente «procurarsi all'esterno».
- Con il termine *outsourcing* si fa riferimento alla scelta di affidare, interamente o parzialmente, ad un fornitore esterno delle attività di servizio prima svolte internamente dalla organizzazione.
- Le esternalizzazioni riguardano sia le imprese private che il settore pubblico, e sono in forte aumento da quindici anni.
- L'implementazione di strategie di esternalizzazione comporta sempre un **ineludibile impatto sui lavoratori e sulle loro condizioni di lavoro**.

(Isfol, *Il fenomeno delle esternalizzazioni in Italia. Indagine sull'impatto dell'outsourcing sull'organizzazione aziendale, sulle relazioni industriali sulle condizioni di tutela dei lavoratori*, 2011)

# L'esternalizzazione di servizi: il caso dei grandi alberghi

- L'esternalizzazione dei servizi di facchinaggio, pulizia camere e ristorazione è diventata la norma. I servizi vengono generalmente affidati ad un appaltatore che successivamente può subappaltarli ad un'azienda sua consorziata.
- Questo sistema serve ad abbassare il costo del lavoro (non vi è infatti obbligo di parità di retribuzione tra i dipendenti del committente e quelli in appalto) e per creare manodopera costantemente precaria e quindi ricattabile.
- Ad ogni cambio d'appalto il lavoratore viene infatti licenziato dalla precedente azienda: a questo punto, nei casi fortunati, viene riassunto dalla società subentrante con le stesse condizioni contrattuali; sempre più spesso, però, viene riassunto a condizioni sfavorevoli (retribuzione ridotta, annullamento degli scatti di anzianità o taglio delle ore di lavoro), ma può anche essere lasciato a casa.

# Il lavoro a cottimo delle cameriere ai piani

- Nei grandi alberghi l'intero comparto delle cameriere ai piani lavora, di fatto, a cottimo.
- Per il personale appaltato non esiste in genere un sistema di registrazione dell'orario di lavoro (badge, timbratura del cartellino), mentre ne è fornito tutto il personale dipendente dell'albergo (in genere receptionist, barman, amministrazione).
- Il lavoro delle cameriere viene quindi organizzato in base ad un minutaggio stabilito a priori per ogni camera da sistemare in base, generalmente, alle metrature; ovviamente questo sistema è approssimativo e non tiene conto dello stato in cui l'ospite lascia la camera al momento del check-out.



# 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 dopo la riforma del «Jobs Act» (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)

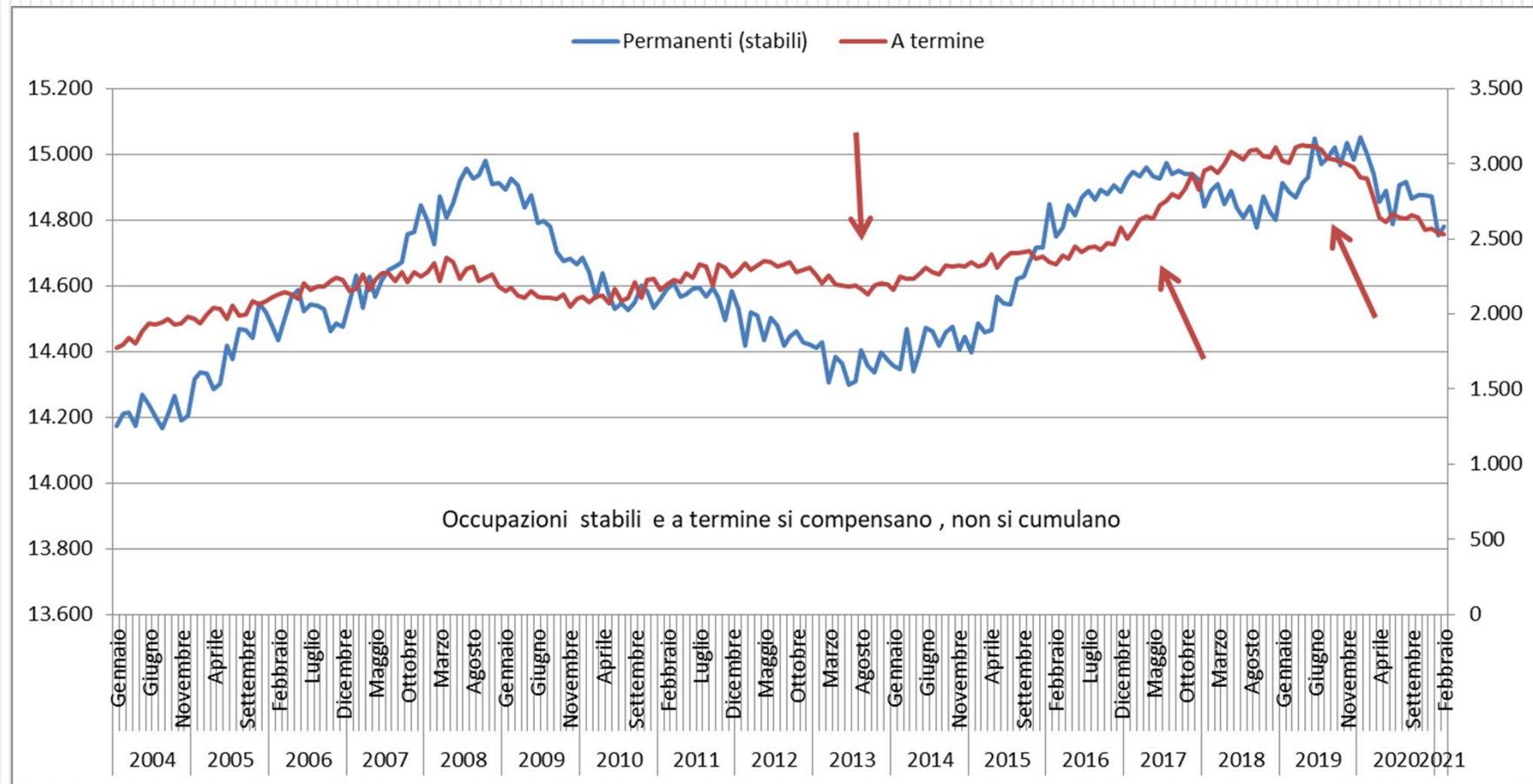
	Italia	Nord	Centro	Mezzogiorno
Occupazione "standard" (dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo pieno)	52,4	54,6	52,2	48,1
Occupazione dipendente "stabile" (contratto a tempo indeterminato) a tempo parziale	11,8	12,2	12,0	10,5
Occupazione dipendente "a termine" (contratto a tempo determinato) 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

# Occupazione stabile e occupazione a termine



Fonte: Istat, Serie storiche RCFL

# 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, forme diffuse di irregolarità, 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.

## Il lavoro decente «a numero chiuso»?

Secondo Gallino, il **lavoro decente** – cioè stabile, ben retribuito, con prospettive di carriera e di gratificazione personale – non è destinato a scomparire.

È piuttosto destinato a diventare il privilegio di un numero limitato di lavoratori, in media un quarto di coloro che lavorano in una impresa.

Attorno a loro ruoteranno sempre più vorticosamente circa tre quarti di lavoratori temporanei, nomadi, precari, gitani, di passaggio, in affitto.

# L'alternativa della riduzione degli orari e redistribuzione del lavoro

Una alternativa alla concentrazione delle opportunità di lavoro migliori (relativamente stabili, qualificate, ben retribuite, con prospettive di carriera) tra un numero sempre più ristretto di lavoratori e lavoratrici, a fronte di un numero crescente di persone costrette a lavorare in modo precario e discontinuo e moltissime altre escluse o relegate ai margini del mercato del lavoro, è la riduzione dell'orario di lavoro e una redistribuzione e riqualificazione dell'occupazione:

**«lavorare meno, lavorare tutti, lavorare meglio»**