



Collana : "La società siamo noi"

EQUILIBRIO PRECARIO

In Abruzzo



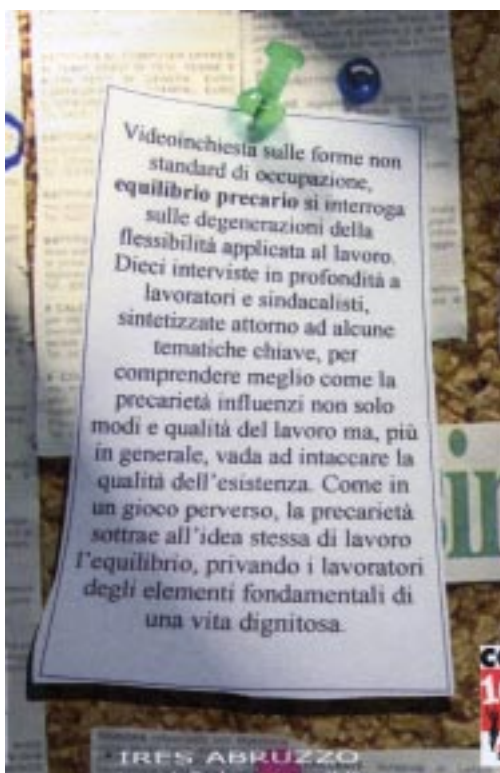
Ricercatori:

Federica D'Aurora

Davide Carbonai

Marcello Pedaci

Con il contributo della Regione Abruzzo



Stampato nell'ambito delle celebrazioni dei Cento Anni della CGIL in collaborazione con l'Associazione Centenario

Euro 13,00

Collana : “La società siamo noi”/ 8

Diretta da Antonio D’Orazio

La riproduzione totale o parziale è permessa a tutti
sotto la condizione della fedeltà al testo e della
indicazione della fonte.

L'indicazione vale anche per il DVD allegato.



Ires Abruzzo Edizioni
V. B. Croce, 108, Pescara
Stampato in proprio.
Finito di stampare agosto 2006

Federica D'Aurora

Davide Carbonai

Marcello Pedaci

EQUILIBRIO

PRECARIO

Con il contributo della Regione Abruzzo

Indice

Presentazione	pag 6
Parte prima	
Introduzione	pag 9
Lo scenario del lavoro flessibile	pag 12
Il mercato del lavoro atipico	pag 21
Iriflessi sulla salute e la sicurezza	pag 60
Bibliografia	pag 77
Note prima parte	pag 79
Parte seconda	
Racconti di vita	pag 86
Percorsi	pag 90
Deficit di protezione	pag 94
Vulnerabilità e insicurezza	pag 104
Riferimenti bibliografici	pag 110
Note seconda parte	pag 111
In allegato: DVD	

Presentazione

Antonio D'Orazio

Sono ormai molte le ricerche che interessano l'ambito del mondo del lavoro precario, sviluppatosi in quest'ultimo decennio per precise volontà politiche, e noi vogliamo aggiungervi un tassello che riguarda l'Abruzzo.

Gli economisti cosiddetti marginalisti teorizzarono che il lavoro è una merce come le altre, da vendere e da comperare. E' quindi nel libero mercato che il salario, cioè il prezzo della mercanzia, viene contrattato in un sistema di domanda e offerta. In assenza di pressioni si sarebbe raggiunto il pieno impiego. Stiamo parlando degli economisti della metà dell'ottocento. Oppure delle "nuove" teorie di parecchi economisti e politici di oggi ?

Il termine globalizzazione non spiega tutto. Anzi sembra una estensione di questo concetto ottocentesco al mondo intero. Stati contro Stati, lavoratori contro lavoratori e l'economia neoliberale, senza regole, che gestisce tutto. La globalizzazione, più che l'affermazione dei valori liberali, è l'effetto di un diverso ruolo con il quale gli interessi si organizzano a fronte di un declino, che sembra irreversibile, della funzione della politica. Sono questi i motivi che fanno dire che il governo economico sta fuori dal controllo della politica, degli stati e delle organizzazioni di massa sociali, insomma delle strutture democratiche e democraticamente elette.

Il "lavoro rende liberi" (ancora oggi vera e moderna ideologia del mondo del lavoro e della sinistra) ironizzata tragicamente dalla scritta posta all'entrata del campo di concentramento di Auschwitz, ribadisce che senza lavoro non si è nessuno, anzi quasi inutili a se stessi e alla società.

La fine del lavoro, teorizzata dal neoliberismo affermatosi contestualmente alla globalizzazione, è il risultato della nuova funzione sociale affidata alla relazione tra impresa e lavoro. In questo contesto inevitabilmente la messa in crisi dello stato sociale di modello europeo stravolge la funzione delle politiche pubbliche e del bene comune, agevolando e sostenendo esclusivamente il mercato della produzione e della speculazione finanziaria.

Quando il lavoro non c'è tutto diventa una condizione deleteria sia per la famiglia, per gli amici e per il contesto nel quale si vive. Viene minata la coesione sociale e la solidarietà di una società civile. Viene minata la personalità di chi ci vive, sottoposta tra l'altro a un consumi-

smo martellante e a nuovi bisogni indotti e taluni necessari.

L'aver mercificato il lavoro e averlo messo a disposizione di un libero mercato senza regole, senza diritti, alla mercé dello sfruttamento, oltre ad essere un atto incostituzionale, perché impedisce uno sviluppo armonico del cittadino, almeno per la repubblica democratica italiana, può anche essere considerato un "genocidio sociale".

La terminologia è pesante, eppure è quella che indica il massimo della inciviltà in una concezione europea dei diritti di cittadinanza. Non importa chi ha cominciato, il centrosinistra o la destra, ma aver ridotto alla povertà, all'insicurezza, all'assenza di speranza, due intere generazioni può tranquillamente essere considerato un crimine sociale. Basta dare il giusto peso alle parole quando si parla delle condizioni di vita sprecata, o senza avvenire, delle persone.

Più di quattro milioni di "lavoratori" sono in queste condizioni nel nostro paese. Solo una minima percentuale, quella delle professioni elevate, può scegliere quale tipo di miglior contratto atipico utilizzare. Solo uno su dieci diventa dipendente e uno su venti ottiene un contratto a tempo indeterminato. Gli altri uniscono flessibilità a precarietà, perché questo politicamente si è voluto. Perché politicamente si era deciso di considerare lo sfruttamento dei lavoratori come unica variante immediata di competitività.

Ma la precarietà porta precarietà, sia alle imprese che non perseguono necessariamente obiettivi di crescita, sia all'effetto indotto di know how sempre più ridotto e meno diffuso delle capacità complessive del nostro paese alla ricerca e alla competitività alta, all'economia della conoscenza e delle tecnologie avanzate.

Le stesse considerazioni valgono per l'Abruzzo, regione che sforna centinaia di laureati ad uso e consumo del resto dell'Italia se non del mondo. Chi rimane, laureato o meno, finisce sicuramente nel precariato, sia pubblico che privato, per quattro denari e in più ringraziando il collocatore di turno.

L'elemento formazione rimane uno dei fattori più importanti e necessari per "competere", anche se spesso le condizioni di partenza non sono mai di parità. Formazione generale per adattarsi ed avere più capacità ad ogni possibile conoscenza o formazione puramente professionale? Ma di quale professione se si cambia continuamente?

Questo volume è diviso in due parti.

Una ricerca quantitativa e una qualitativa.

Nella prima parte, curata dalla dott.ssa Federica D'Aurora, vengono

analizzate una serie di dati sulla situazione delle lavoratrici e dei lavoratori “atipici” nella regione Abruzzo, spesso in parallelo con i dati nazionali, tenuto conto delle difficoltà di reperimento delle stesse.

Nel secondo capitolo della prima parte vengono affrontate tematiche nuove ma non meno allarmanti. Quelle relative agli infortuni sul lavoro che colpiscono in modo prevalente le lavoratrici e i lavoratori atipici. Più le donne che gli uomini; gli immigrati il doppio degli altri lavoratori; i giovani più degli anziani; i dipendenti delle piccole aziende più dei dipendenti delle grandi imprese; i precari più di tutti. E’ acclarato che la valutazione del rischio è sinonimo di conoscenza in quanto più si conosce più si percepiscono i rischi lavorativi, da cui deriva che meno formazione equivale a minor conoscenza e quindi maggior rischio. Ovviamente se i tempi di apprendimento variano da mese a mese, cioè da un breve lavoro precario a un altro, se non vi è formazione tutti i rischi aumentano.

Vi sono anche elementi riguardo alle malattie psico-somatiche inerenti lo stress (considerato ormai in molti paesi europei una malattia professionale), l’insicurezza, l’angoscia e la situazione instabile complessiva dell’atipico.

Ormai tutti sanno che l’angoscia e lo stato di tensione derivanti dallo stress per motivi di lavoro, o non lavoro, si scaricano molto più spesso all’interno in nuove forme di violenza (spesso aggressività in famiglia) e all’esterno verso le rappresentazioni sociali più deboli (esempio: gli immigrati), con un forte allentamento del valore della solidarietà.

La seconda parte è qualitativa ed è stata curata dai ricercatori dott.ri Davide Carbonai e Marcello Pedaci.

Vi sono delle interviste campione a lavoratrici e lavoratori atipici abruzzesi sulla perdita di diritti civili e di diritti sociali che condizionano la loro vita, minano le loro prospettive future e quelle delle nuove generazioni.

In allegato al volume potete trovare un DVD delle interviste proposte e realizzate in tutto Abruzzo da Arci Officine Culturali di Chieti.

Il progetto di ricerca, nell’ambito della Legge 56, è stato sostenuto dalla Regione Abruzzo, Assessorato alle Politiche Culturali e Sociali.

INTRODUZIONE

A definire lo scenario dell'attuale mercato del lavoro italiano e abruzzese, caratterizzati da un'estrema complessità e segmentazione, non sono più sufficienti le categorie di base di lavoro subordinato e lavoro autonomo; queste ultime possono piuttosto considerarsi quali estremi di un continuum ideale tra cui si colloca un settore multiforme e pressante nella sua velocità e necessità di sviluppo: residuale essendo compreso nelle due grandi categorie attraverso cui fino ad oggi i lavoratori erano inquadrati. Viene dunque definito per contrasto rispetto al cosiddetto *lavoro tipico*¹.

La diffusione di tali forme di lavoro s'inserisce in un processo più ampio di trasformazioni determinato da un crescente bisogno di flessibilità, da intendersi, secondo una definizione dell'OCSE (Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico), come "abilità di sistemi, organizzazioni, individui ad adattarsi ai mutamenti adottando nuove strutture o nuove forme di comportamento". Le esigenze delle aziende e quelle dei lavoratori cambiano: si trasformano, dunque, anche i rapporti di lavoro. Parallelamente a quello principale del lavoro "tipico", nascono, si espandono e muoiono ciclicamente una molteplicità di mercati del lavoro "atipici", aventi diversi gradi di rigidità e tutele. Si assiste ad una frammentazione degli impieghi su due versanti: il primo concerne le tipologie contrattuali (una moltiplicazione delle forme d'impiego atipiche accanto al contratto a tempo indeterminato), il secondo attiene alla flessibilizzazione delle mansioni lavorative.

Il modello produttivo industriale ci aveva abituato all'idea di lavoro stabile, di "posto fisso" che, una volta trovato, perdurava con le medesime modalità per tutta la vita. Nella definizione di tale concetto giocavano un ruolo essenziale la sicurezza e la stabilità, tanto che il lavoro era avvertito dalle persone come qualcosa di proprio, un diritto irrinunciabile, un elemento centrale nella definizione della propria identità sociale, un diritto sancito dalla Costituzione. Base salda sulla quale progettare il futuro, quest'ultimo rappresentava una certezza non solo a livello economico ma anche per quello che atteneva la sfera dei rapporti sociali, sia lavorativi che personali; elemento di continuità, a tal punto che, ad esempio, quando si comprava una casa si sceglieva di farlo vicino al posto di lavoro nel presupposto che quella sarebbe stata una scelta per tutta la vita, che lì si sarebbe magari formata una famiglia e un nucleo stabile di relazioni col contesto di appartenenza. Ora quest'idea comincia a modificarsi.

La flessibilità ha portato ad una destabilizzazione del mercato del lavoro e, con questa, degli stili di vita dei suoi abitanti, causando accesi dibattiti sulla sua necessità e liceità, sulla presunta capacità di cre-

are nuova occupazione e sugli oneri ad essa connessi, intesi soprattutto in termini di precarietà. Se quest'ultima significa impossibilità di formulare previsioni per la propria vita privata e professionale e non avere una stabilità economica; se comporta la necessità di cambiare continuamente il proprio ambiente lavorativo con il concreto rischio di non riuscire mai ad integrarsi ad esso; se causa l'impossibilità di costruirsi una carriera perché, fatta eccezione le professioni comportanti qualifiche molto elevate, l'esperienza professionale accumulata non è facilmente trasferibile da un luogo di lavoro all'altro, diventa allora estremamente difficile accettare una simile situazione. In un mondo sempre più segnato dal cambiamento, chi non è in grado di controllare il futuro, si sente inevitabilmente lasciato ai margini.

Alla flessibilità, dunque, si contrappone da un lato una stabilità cui difficilmente si accetta di rinunciare, dall'altro, una rigidità che, a differenza del passato, ora non è più in grado di garantire la sopravvivenza del nostro sistema produttivo.

La conseguenza negativa di questa nuova, profonda rivoluzione che sta investendo il mondo del lavoro, sembra essere la perdita di sicurezza associata al rischio di destabilizzazione del mercato del lavoro. Nel secolo passato, se con l'introduzione dei metodi tayloristi (organizzazione scientifica del lavoro) e fordisti (catena di montaggio) si era avvertito fortemente il rischio di degradazione e alienazione, oggi a preoccupare è il "rischio di precarizzazione" legato ai nuovi rapporti di lavoro. Ciò che viene, infatti, a caratterizzare il lavoro è, da una parte, la tendenza al miglioramento della qualità e dei contenuti, dall'altra il peggioramento della tutela. Secondo l'Unione Europea, il rapporto di lavoro normale è quello a tempo indeterminato, che in Italia costituisce circa l'85% dell'occupazione totale. In una situazione largamente dominata da rapporti di tipo stabile, se il senso d'insicurezza continua ad aumentare è perché al crescere dei rischi non corrisponde un adeguato ampliamento delle coperture e delle tutele.

Chi si muove di più nel mercato del lavoro, chi passa da un impiego all'altro non accumula alcuna anzianità, non ha garanzie per il presente ed il futuro. Piuttosto che essere premiato in nome di un modello produttivo che esalti la mobilità e la flessibilità della mano d'opera, quest'ultimo è penalizzato, lasciato con il timore di non trovare un nuovo impiego, di non poter ottenere un mutuo o avere in futuro una pensione che gli permetta di condurre una vita dignitosa. All'instabilità lavorativa, all'insicurezza economica e al senso di vulnerabilità sociale, si aggiungono, oltretutto, i rischi per la salute e la sicurezza: elementi associati alla condizione di "atipicità" quali la temporaneità delle mansioni, la carenza di formazione, lo stress, incidono infatti negativamente sul benessere psico-fisico dei lavoratori flessibili.

La flessibilità è ormai un dato di fatto, un elemento connotato con i modelli organizzativi e le tecnologie delle imprese del nostro secolo, un “valore” per l’individuo che la possiede, un limite per chi continua a negarla vedendo in essa un ostacolo da eliminare per riconquistare le garanzie del passato. Non riconoscerne l’importanza e la necessità o, seppur si voglia, l’inevitabilità sarebbe irragionevole. Non bisogna inoltre dimenticare che la flessibilità non è richiesta dalle sole imprese ma è divenuta una necessità per molti lavoratori, quali ad esempio gli studenti-lavoratori e soprattutto le donne, che cercano un’occupazione che si concili in modo ottimale con le esigenze della propria vita privata, non per questo rinunciando ai propri diritti.

Anche in una società flessibile, il lavoro deve continuare ad essere una risorsa fondamentale da valorizzare e a cui riconoscere dignità, allontanando i rischi ad essa connessi: flessibilità, infatti, non deve essere necessariamente sinonimo di precarietà. Ne consegue che l’obiettivo principale di una politica di sviluppo sociale deve essere la piena e buona occupazione e la stabilizzazione del lavoro, vedi il “Trattato europeo di Lisbona”, anche in una società flessibile. Che si tratti di lavoro con durata indeterminata o parziale, che sia a tempo pieno o part-time, l’essenziale è che si possa disporre di rete di protezione unica al fine di garantire la parità di tutele e garanzie.

“Lo Stato deve garantire a tutti una *continuità* di cittadinanza del lavoro nella discontinuità dei percorsi lavorativi “ (A. Accornero). Ciò significa portare continuità e progressione in profili di carriera discontinui, favorendo il flusso delle informazioni e i contatti tra domanda ed offerta, facendo in modo che le caratteristiche dell’offerta siano sempre agilmente spendibili e richieste sul mercato del lavoro attraverso la capitalizzazione delle esperienze acquisite e la formazione continua, misura essenziale ed insostituibile in una società che evolve a notevole velocità, ponendo richieste sempre più complesse da soddisfare. Forse tra qualche anno sarà superata la cultura del posto fisso inteso come forma unica di lavoro “normale” e a quest’ultima si affiancherà una nuova concezione di lavoro flessibile, privata di ogni connotazione negativa. Siamo ancora in una fase di passaggio che probabilmente, o almeno questo è l’augurio, porterà ad una nuova forma di stabilità dei percorsi lavorativi individuali, ad una nuova legge, o ad un nuovo Statuto dei Lavoratori più aggregante e aperta, adeguata ai nostri tempi.

Il problema della precarietà del lavoro è un tema scottante e di stretta attualità che coinvolge, sia pur con marcate differenze regionali, l’intero paese ed ha bisogno pertanto di trovare risposte in tempi brevi. Sebbene in Abruzzo la percentuale d’utilizzo di contratti di lavoro atipici si attesti, a grandi linee, intorno alla media nazionale, il

problema della precarietà è pressante e va affrontato repentinamente mettendo in atto misure per ridurre l'impatto negativo sulla vita dei lavoratori. Il punto di partenza deve essere però un'analisi preliminare del fenomeno che funga da base per progettare un intervento di sostegno in grado, da un lato, di contenere l'utilizzo di forme di lavoro non standard limitandone gli abusi, dall'altro, di rendere la condizione di atipicità più sostenibile per i lavoratori abruzzesi. Bisogna, in altre parole, guidare il processo di stabilizzazione dei precari puntando su valide misure di sostegno, in primo luogo quelle della formazione, capace sia di facilitare l'acquisizione da parte dei lavoratori di una posizione stabile nel mercato di riferimento aumentando competenze e possibilità di occupazione, sia di limitare i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso un'efficace azione di prevenzione. Bisogna, anche allo stato attuale delle cose, sperare di giungere ad una stabilizzazione delle posizioni lavorative attraverso la trasformazione di contratti di lavoro atipici in contratti di lavoro standard (dipendente a tempo indeterminato), oppure estendendone tutti i diritti dello statuto dei lavoratori.

“La flessibilità è ormai un dato di fatto”, introdotta dalla legge Treu ed è una realtà che va ancora indagata per poter essere compresa e affrontata con strumenti in grado di renderla non precarizzante, o una eventuale scelta di vita.

LO SCENARIO DEL LAVORO FLESSIBILE

Premessa

Sul finire del novecento, col passaggio dal modello di produzione e di consumo fordista a quello post-fordista, si è assistito ad una grande trasformazione del lavoro, del suo mercato, del suo mondo. Una rivoluzione del lavoro flessibile che ha seguito le grandi innovazioni tecnologiche e la conseguente modifica dei sistemi di produzione classici, caratterizzati dalla standardizzazione della produzione e strettamente connessi, dunque, ad un modello di prestazione lavorativa con durata e tempi di lavoro predefiniti.

Il sistema di produzione fordista² che ha dominato il ventesimo secolo, così come il taylorismo³, è entrato in piena crisi negli anni ottanta con la sfida portata dal modello giapponese⁴ e con i vantaggi economici correlati alla maggiore flessibilità produttiva, lasciando spazio a nuovi modelli produttivi caratterizzati dalla crescente flessibilità di fattori in precedenza

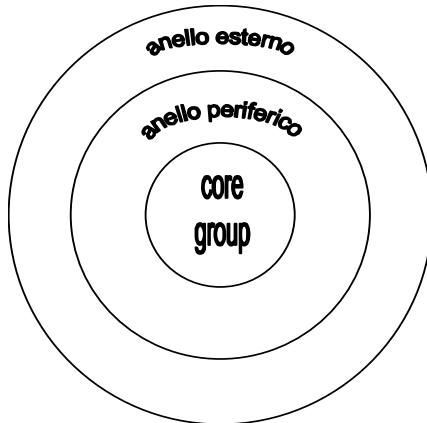
ritenuti una proprietà stabile e fondamentale dell'impresa.

L'impresa taylor-fordista aveva un'organizzazione del lavoro rigida quando il basso potere d'acquisto dei consumatori imponeva la produzione in massa⁵ di beni standardizzati a prezzi competitivi e la qualità del prodotto era un fattore secondario rispetto alla diminuzione del prezzo unitario delle merci. Il miglioramento delle condizioni di vita e lo sviluppo tecnologico e scientifico, conseguenza stessa del successo della produzione industriale di massa, costituirono la premessa per un suo superamento. La rigidità del modello organizzativo classico era, infatti, funzionale alla fabbricazione di prodotti da immettere su un mercato stabile la cui espansione era facilmente programmabile; quando, tuttavia, con l'aumento del potere d'acquisto e la sofisticazione dei gusti, il mercato diventa instabile e turbolento l'impresa si deve confrontare con nuove richieste da parte dei consumatori. Il successo dell'impresa dipende ora dalla capacità di raggiungere le diverse nicchie di mercato attraverso beni e servizi diversificati e di qualità ma, soprattutto, innovativi: diventa necessario, dunque, un sistema di produzione che permetta rapide variazioni sia nelle caratteristiche che nei volumi dei prodotti.

L'impresa si fa reattiva, snella, aprendosi a uno scenario in cui *l'one best way*, l'elefantiasi, la rigidità e l'autosufficienza caratterizzanti il modello taylor-fordista e le economie di scala diventano sempre più lontane. Le nuove tecnologie della produzione offrono una pluralità di soluzioni a problemi che sembravano avere una sola risposta, l'organizzazione del lavoro cambia; le tecnologie dell'informazione permettono di comunicare e decidere in tempo reale, si sviluppano le reti; le aziende si ridimensionano e anche gli spazi interni si ridisegnano. Questi mutamenti segnano il passaggio ad un nuovo modo di produrre centrato sugli obiettivi più che sulla scala ed il mondo del lavoro è interessato da trasformazioni che coinvolgono sia in positivo che in negativo i lavoratori. I modi di lavorare cambiano perché le tecnologie e le imprese si fanno flessibili. Allora il lavoro si arricchisce in contenuti, si carica di responsabilità, migliora nella qualità, si libera dalla monotonia, dalla ripetitività e dalla fatica e diventa più intellettuale (o solo più immateriale), fluido e relazionale, richiedendo capacità cooperative e attitudini polivalenti.⁶ Ma non solo. A cambiare non sono unicamente le prestazioni e i luoghi in cui sono erogate, ma anche i rapporti d'impiego ed i sistemi d'orario. Si profila, infatti, un uso flessibile delle risorse umane che porterà ad una vera rivoluzione del mercato del lavoro, tanto che non si parlerà più di lavoro ma spesso di "lavori". Se ora, dunque, sembra scomparso dall'orizzonte del lavoro il rischio di degradazione, sembra però comparirne uno nuovo legato al capitalismo flessibile: quello di precarizzazione.

La fine del lavoro massificato e standardizzato ha segnato però l'inizio dell'instabilità, dell'insicurezza, e del degrado sociale.

Figura 1- *L'impresa Flessibile*



In conformità a tale modello, la forza lavoro dell'impresa è appunto costituita da tre diversi settori. Il primo di questi, il nucleo centrale o *core group*, rappresenta la parte stabile, garantita; i lavoratori che ne fanno parte sono generalmente assunti con contratti a tempo indeterminato e sono detentori di professionalità ritenute strategiche per l'azienda, perlomeno fino a quando sono in grado di adattarsi alle evoluzioni tecnologiche ed alle modifiche organizzative.

Contiguo al nucleo è la fascia intermedia, definita *periferica*, nella quale si colloca quella parte della forza lavoro che svolge compiti di routine ed è quindi facilmente sostituibile. La sua funzione è quindi quella di assicurare la flessibilità numerica garantendo all'azienda, attraverso contratti di lavoro flessibili, un adattamento alle fluttuazioni del mercato. Tale segmento è formato da lavoratori interni all'azienda ma il cui rapporto, diversamente da quanto avviene nel *core group*, non è fisso.

Nell'ultimo anello, quello *esterno*, si trovano quei lavoratori che, pur possedendo abilità necessarie per l'azienda, non ne fanno parte. Infatti, questo segmento della forza lavoro viene costituito dall'impresa mediante processi di terziarizzazione, con l'esternalizzazione⁷ di funzioni o fasi del ciclo produttivo, e si presenta come un gruppo estremamente eterogeneo al suo interno: dagli addetti alla manutenzione ai

consulenti, dalle imprese di pulizia agli interinali. Quest'ultimo è utilizzato per incrementare la flessibilità numerica o per supportare il nucleo centrale.

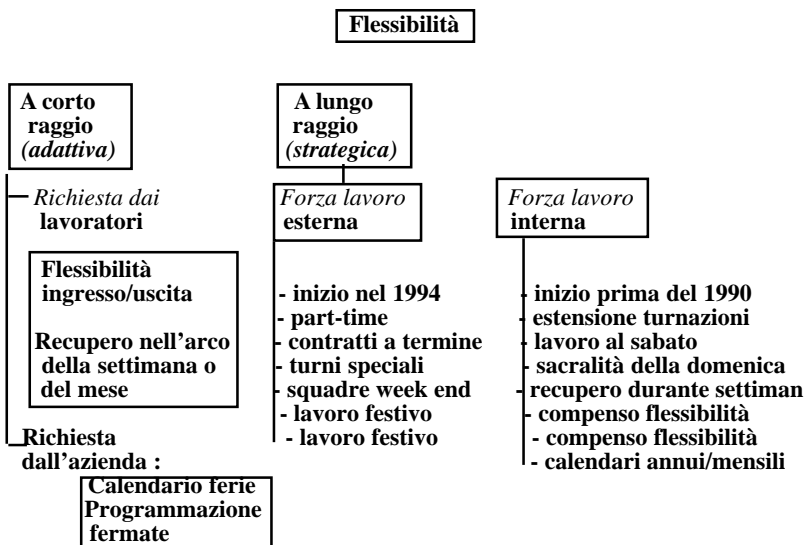
Il modello d'impresa flessibile è molto utile al fine di comprendere il ruolo che l'interinale svolge all'interno dell'azienda (soprattutto quella terziarizzata). La presenza del lavoratore interinale risulta, infatti, essenziale all'interno dell'anello intermedio quando si rende necessaria una variazione del numero di addetti per far fronte agli aumenti improvvisi di produzione. È invece utilizzato nell'anello esterno quando l'azienda necessita di professionalità specifiche non presenti all'interno del core group.

L'emergere del Lavoro Atipico

Abbiamo visto come l'impresa, per raggiungere la flessibilità che gli garantisca la possibilità di competere sul mercato, abbia a disposizione più strumenti da utilizzare in modalità e combinazioni differenti. Naturalmente la disponibilità nell'utilizzo di tali strumenti ha costituito una conquista graduale da parte delle imprese.

Nello specifico del caso italiano, un primo ciclo di flessibilizzazione inizia durante gli anni ottanta quando cominciano ad essere intaccati i regimi più consolidati, dando il via ad un superamento dell'assestato ed omogeneo sistema degli orari. L'introduzione della flessibilità è passata attraverso accordi⁷ per orari di lavoro particolari: riduzioni d'orario ottenute contrattualmente vengono applicate in azienda per introdurre elasticità rispetto agli schemi uniformi del passato⁸. Gli accordi collettivi per ottenere una riduzione dell'orario canonico (di 40 ore per cinque giorni settimanali) hanno, infatti, aperto la strada ad una ristrutturazione totale dei tempi di lavoro, introducendo: lavoro a turni, compreso il lavoro notturno per le donne in particolari condizioni; turni e lavori pesanti, indennità per attività disagiate; redistribuzione delle ore di lavoro, riduzione dell'orario ecc. Al principio, per prolungare il periodo d'utilizzazione degli impianti e rispondere tempestivamente alle oscillazioni della domanda, l'impresa ha fatto quindi ricorso ad un tipo di flessibilità intesa a modificare le condizioni dei lavoratori e non ha invece puntato ad assunzioni flessibili⁹.

Figura 2 – *La contrattazione della flessibilità in azienda*¹⁰



Fonte: A. Accornero, P. Di Nicola, La flessibilità e gli orari di lavoro

Le imprese sono state estremamente rapide nel cogliere la perdita di rigidità del lavoro verificatasi in questo periodo. Tale prontezza, unitamente alla capacità di adattamento ad un mercato caratterizzato da variate condizioni strutturali (che le imprese stesse hanno contribuito a costruire), ha portato alla creazione di un nuovo modello di mercato del lavoro connotate da mutate richieste della domanda e dell'offerta: quello del lavoro atipico. In particolar modo, una spinta verso l'utilizzo di forme di lavoro flessibili si è avuta nella seconda metà degli anni ottanta, quando fu prevista la possibilità di stipulare contratti di solidarietà (contratti di lavoro a tempo parziale introdotti per evitare il ricorso ai licenziamenti) e di formazione lavoro (contratti di lavoro a termine per l'inserimento di giovani in fase di training)¹¹. Le politiche messe in atto dai governi hanno contribuito notevolmente allo sviluppo dei lavori atipici, modificando l'immagine stessa dell'impiego attraverso la creazione di mansioni non standard con vari gradi di precarietà¹².

Il mercato del lavoro italiano è stato, per molto tempo, piuttosto rigido e pervaso da tanti vincoli normativi che ne limitavano le possi-

bilità di crescita; le difficoltà a modificare le garanzie di tutela accordate al lavoro standard hanno portato, quindi, all'introduzione di elementi di flessibilità mediante l'attenuazione dei vincoli all'utilizzo del lavoro temporaneo. Durante gli anni novanta in Italia, così come negli altri paesi industrializzati, accanto ad un mercato del lavoro caratterizzato da stabilità e rigidità dei regimi di protezione delle forme di lavoro standard, si sviluppa e consolida progressivamente un mercato del lavoro flessibile.

L'introduzione delle nuove forme di lavoro fa nascere però dubbi e riflessioni sui possibili effetti della segmentazione del mercato del lavoro e sulle conseguenze in termini di precarietà. Il timore più grande è quello che il prezzo di una flessibilità necessaria alle industrie venga ingiustamente sostenuta dai lavoratori. Ciò non toglie che si faceva pressante la richiesta di flessibilità da parte delle imprese alla quale bisognava, in qualche modo, dare una risposta.

Nel quadro delle riforme di quel periodo, fu sicuramente la legge Treu l'intervento legislativo che operò le modifiche più incisive nell'area del lavoro atipico. In particolare, come ricorda A. Accornero, tale provvedimento permise il passaggio da una flessibilità *naturale* ad una flessibilità *normata*, una forma di flessibilità cioè che desse più certezze alle imprese e adeguate tutele per i lavoratori. "Non era più sufficiente fare leva sulla flessibilità naturale, quella che caratterizza le imprese italiane, soprattutto le minori, mediante relazioni con il lavoro più formalizzate e meno cooperative. Era del resto una flessibilità mal ripagata sul mercato del lavoro, perché l'impresa tendeva ad assumere pochi giovani e a liberarsi degli anziani onde ottenere il massimo della mano d'opera nel fiore dell'età. Un po' di flessibilità veniva dai margini del mercato dove prosperavano i lavoretti informali svolti da giovani in cerca del primo impiego e le doppie attività svolte da pluri-occupati adulti con mestiere skill ricercati" (Accornero A.)¹³. In sostanza la flessibilità naturale, pur permettendo la crescita della produttività dell'impresa, non favorisce un uguale aumento dell'occupazione: si ha, cioè, uno sviluppo senza occupazione. Con la diffusione delle forme di lavoro atipiche questo trend giunge ad invertirsi, ma l'occupazione che ne risulta è labile e inefficace.

Non bisogna in ogni caso dimenticare che la richiesta di flessibilità non è venuta soltanto da parte della domanda, ma anche da quella dell'offerta di lavoro: specifici segmenti del mercato del lavoro hanno manifestato l'esigenza di un'occupazione che permettesse una migliore conciliabilità con le disponibilità individuali.

Non sempre, tuttavia, la flessibilità costituisce una libera scelta. Lo sviluppo di attività non standard è stato alimentato anche da fasce di lavoratori strutturalmente deboli che, pur di uscire da periodi di

disoccupazione forzata, si sono visti costretti ad accettare un impiego con meno garanzie.

L'entrata in vigore della legge Biagi (30/2003) ha contribuito ad aumentare il grado di complessità e di fluidità del mercato del lavoro atipico ampliando a dismisura le tipologie contrattuali a disposizione dei datori di lavoro e le relative opportunità e rischi per i lavoratori che le utilizzano. La varietà delle forme di lavoro flessibili o precari ha altresì creato non pochi problemi di monitoraggio, tanto che risulta complesso dare una stima precisa della loro incidenza nel mercato del lavoro italiano o abruzzese. I risultati delle varie ricerche spesso non collimano anche a causa delle differenti definizioni o classificazioni che si danno del lavoro atipico. Vediamo pertanto in sintesi quali sono i caratteri distintivi che quest'ultimo presenta.

Il segmento più flessibile del mercato del lavoro (atipico) si definisce per negazione (come del resto ricorda la "a" privativa) rispetto al generale settore del lavoro tipico, che viene riconosciuto come standard, quello cioè a cui il mondo della produzione industriale fordista ci aveva abituati. Il termine atipico richiama alla mente qualcosa di cui il lavoro (tipico) è stato privato e che crea un gap tra le due categorie.

Chiesi (1990) individua un modello di lavoro tipico definibile attraverso sei diversi attributi:

la subordinazione gerarchica all'imprenditore; l'integrazione organizzativa nell'azienda; l'obbligo a tempo indeterminato; un regime costante della prestazione; l'esclusività del rapporto con l'imprenditore; l'offerta della disponibilità temporale da parte del lavoratore.

Secondo tale modello l'impiego standard è quello in cui un lavoratore è assunto stabilmente da un imprenditore con un contratto di lavoro a tempo indeterminato, gli viene richiesto di lavorare full-time e le sue abilità diventano proprietà esclusiva di un solo datore. Per converso si definisce atipico un impiego che manca di uno o più dei suddetti attributi.¹⁴

L'indagine sulle forze di lavoro dell'ISTAT invece permette una classificazione del lavoro atipico attraverso quattro variabili che si riferiscono rispettivamente:

alla durata dell'orario di lavoro, se cioè sia a tempo pieno o a tempo parziale; alla dimensione temporale della prestazione, se cioè sia a tempo determinato o indeterminato; alla sussistenza di diritti previdenziali, se cioè tali diritti sono maturati, ridotti o nulli; alla natura dell'atipicità, se cioè il contratto in oggetto sia atipico in senso pieno o solo in senso parziale¹⁵

Aldilà dei criteri utilizzati per definirle, elenchiamo le principali for-

me di lavoro atipiche previste dall'attuale normativa, cioè quelle tipologie che si differenziano dal normale contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e sono state introdotte o modificate attraverso la riforma del mercato del lavoro attuata dalla legge 30/2003. In base all'attuazione della riforma Biagi – D.Legs. 276/2003 – le forme di lavoro atipico in Italia possono essere ripartite secondo le seguenti categorie:

Lavoro a progetto, Lavoro occasionale, Somministrazione di lavoro, Lavoro ripartito, Contratto di inserimento, Apprendistato diritto/domanda formativa, Apprendistato professionalizzante, Apprendistato per diploma, Tirocinio estivo di orientamento, Prestazione occasionale di tipo accessorio svolta da particolari soggetti, Lavoro intermittente

Ne riportiamo di seguito, una breve descrizione:

I lavori a progetto, sono impieghi riconducibili ad un progetto o più progetti specifici, che il lavoratore dovrà portare avanti e gestire in completa autonomia, ottenendo i risultati concordati con il datore di lavoro.

Questo contratto si caratterizza per alcuni tratti fondamentali, come la presenza di un progetto, la discrezionalità lasciata al lavoratore, la coordinazione con la committenza e per la scarsa rilevanza del tempo impiegato.

I lavori occasionali prevedono il rapporto con lo stesso committente per un periodo complessivo di non più di trenta giorni nel corso di un anno solare e compensi non superiori i 5 mila euro.

La tipologia della mansione non è definita dal legislatore, come accade invece per il lavoro occasionale di tipo accessorio.

Per **somministrazione di lavoro** si intende un contratto stipulato da un utilizzatore per ottenere la fornitura di forza lavoro da parte di un somministratore. I lavoratori portano avanti la propria attività sotto la direzione del loro utilizzatore, anche se, in caso di contratto a tempo indeterminato, debbano restare a disposizione del somministratore nei periodi di inattività.

Il lavoro ripartito consiste nell'assunzione, da parte di due o più lavoratori, della stessa obbligazione lavorativa – ossia dello svolgimento da parte di entrambi di parte di un'unica ed identica mansione.

Ciascun lavoratore è responsabile dell'intera obbligazione lavorativa ed ha la possibilità di stabilire turni e sostituzioni nello svolgimento della stessa con gli altri lavoratori.

Il contratto di inserimento permette, attraverso una tipologia

contrattuale specifica, l'inserimento o il re-inserimento nel mercato del lavoro di alcune fasce di lavoratori: i giovani fra i 18 ed i 29 anni, i disoccupati da lunga data di età compresa fra i 29 ed i 32 anni, i disoccupati sopra i 50 anni, coloro che desiderino riprendere un'attività dopo 2 anni di stallo, donne residenti in particolari aree geografiche e persone affette da handicap. Possono concluderlo con tali categorie di lavoratori gli enti pubblici economici e le associazioni di tipo socio-culturale o sportive, gli enti di ricerca sia pubblici che privati, le imprese con i loro consorzi, le associazioni professionali di categoria. Il progetto di inserimento deve essere indicato per iscritto e durare dai 9 ai 18 mesi o, in casi particolari, comunque non oltre i 36 mesi.

Per favorire l'attuazione pratica del diritto e del dovere all'istruzione ed alla formazione abbiamo il cosiddetto **apprendistato diritto/domanda formativa**, che può essere stipulato in qualsiasi settore di attività ed ha lo scopo di favorire il conseguimento di una qualifica professionale nei giovani dai 15 anni in su.

Di diversa natura è invece l'**apprendistato professionalizzante**, dove la qualifica viene ottenuta attraverso la formazione sul lavoro ed un apprendistato di tipo tecnico.

Nato per permettere l'acquisizione delle competenze-base, sia trasversali che tecnico-professionali, attraverso il lavoro, è possibile per i giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni o, laddove l'apprendista sia già in possesso di una qualifica professionale, dai 17 anni.

Un'altra tipologia di **apprendistato** è quello **per l'acquisizione di un diploma**, che può essere stipulato in ogni settore di attività, per l'ottenimento di titoli di studio universitari e di alta formazione o per il conseguimento di una specializzazione tecnica superiore. Anche in questo caso si applica ai giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni o, se l'apprendista è in possesso di una qualifica professionale, dai 17 anni.

Il **tirocinio formativo di orientamento** nasce per l'orientamento e l'addestramento alla pratica lavorativa degli studenti universitari o regolarmente iscritti agli istituti scolastici – di ogni ordine e grado.

Può avere una durata massima di 3 mesi nel periodo estivo ed è prevista l'assegnazione di borse di studio, di importo non superiore ai 600 euro mensili.

Tra le **prestazioni a carattere occasionale** troviamo quelle **di tipo accessorio**, ossia di natura puramente occasionale, fornite da alcuni soggetti particolari, come gli individui a rischio di esclusione sociale o non ancora entrati a far parte del mercato del lavoro.

Ad esempio disoccupati da più di un anno, casalinghe, studenti, pensionati, disabili o soggetti inseriti in comunità di recupero, lavoratori extracomunitari residenti in Italia ed inoccupati da più di sei mesi e così via.

Si tratta di piccoli impieghi a carattere domestico, come pulizie, lezioni private, attività di giardinaggio, volontariato, attività a carattere sociale, sportivo o culturale, di durata non superiore alle trenta giornate l'anno e per compensi fino a cinquemila euro.

Per **lavoro intermittente** si intende la stipula di un contratto, mediante il quale il lavoratore mette la propria prestazione lavorativa a disposizione del datore di lavoro.

Nato per agevolare lo svolgimento di attività di tipo discontinuo e/o intermittente, può essere concluso con disoccupati al di sotto dei 25 anni di età o, in alternativa, con individui espulsi da mercato del lavoro - in mobilità o iscritti presso i centri per l'impiego - di età superiore ai 45 anni. La durata della prestazione lavorativa può essere a termine o a tempo indeterminato.

IL MERCATO DEL LAVORO ATIPICO

I motivi addotti per giustificare il ricorso al lavoro flessibile sono essenzialmente due. Il primo riguarda la necessità, da parte delle imprese, di avere a disposizione degli strumenti che permettano di far fronte ai picchi di produzione senza dover ricorrere a mano d'opera stabile (questo perché, per affrontare la competizione internazionale l'impresa deve "essere in grado di far variare i costi diretti ed indiretti del lavoro in relazione stretta con l'andamento dei mercati"). Il secondo motivo "afferma che essa (la flessibilità) favorisce l'aumento dell'occupazione".¹⁶

Le riforme del mercato del lavoro messe in atto dai paesi industrializzati (tra cui l'Italia, prima con la legge 196/1997 e poi la legge 30/2003) hanno promosso interventi volti a favorire una maggiore flessibilità del mercato del lavoro che, da una parte, dovrebbe garantire alle imprese una competitività più alta tramite un uso più flessibile della mano d'opera, dall'altra dovrebbe aumentare l'occupabilità degli individui, permettendo così ai disoccupati e a quanti sono in cerca di prima occupazione di accedere più velocemente al mercato del lavoro.

Sostanzialmente per i lavoratori, il costo pagato in termini di flessibilità dovrebbe essere ricompensato in termini di maggiori opportunità sul mercato. Da una valutazione di massima si evince che gli strumenti di flessibilizzazione del mercato del lavoro hanno prodotto un certo aumento dell'occupazione, ma più che favorire l'aumento dell'occupazione stabile sembrano aver unicamente semplificato i meccanismi d'accesso al mercato del lavoro. Il problema è che a volte da

trampolino di lancio verso un impiego stabile il lavoro atipico può trasformarsi in una trappola del precariato¹⁷ se la permanenza del lavoratore nel segmento flessibile del mercato si protrae troppo a lungo nel tempo oppure non è affiancata da adeguate misure di supporto.

Certo è che, aldilà degli esiti occupazionali, in Italia si è fatto un massiccio ricorso all'uso della flessibilità. Dall'analisi dei trend emerge, infatti, una crescita progressiva dell'occupazione a termine nel corso degli anni. (Vedi tabella 1, grafico 1).

Secondo dati ISTAT, si passa da una percentuale del 9.9 degli occupati a termine sul totale degli occupati dipendenti nel 1993, ad una del 12.3 nel 2005. Anche se nel 2004 si è registrata una flessione del -3.1% rispetto al 2003, nel 2005 l'occupazione a termine riprende a crescere con una variazione del +6.2 rispetto all'anno precedente, per un totale di +117 mila occupati.

Tabella 1

Occupati dipendenti per carattere dell'occupazione: permanente e a termine (valori medi 4 trimestri di ogni anno della serie storica dal 1993 al 2005)								
Periodo	Permanenti		A termine		Totale		Quota contratti a termine	
	Valori assoluti x 1.000	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente	Valori assoluti x 1.000	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente	Valori assoluti x 1.000	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente	Percentuale occupati a termine su totale occupati dipendenti	Variazioni percentuali rispetto all'anno precedente
1993	13.303		1.461		14.764		9,9	
1994	12.973	-2,5	1.511	3,4	14.484	-1,9	10,4	0,5
1995	12.739	-1,8	1.564	3,5	14.303	-1,2	10,9	0,5
1996	12.822	0,7	1.547	-1,1	14.369	0,5	10,8	-0,2
1997	12.843	0,2	1.610	4,1	14.453	0,6	11,1	0,4
1998	12.908	0,5	1.697	5,4	14.605	1,0	11,6	0,5
1999	13.037	1,0	1.834	8,0	14.870	1,8	12,3	0,7
2000	13.222	1,4	1.931	5,3	15.153	1,9	12,7	0,4
2001	13.585	2,8	1.917	-0,7	15.502	2,3	12,4	-0,4
2002	13.872	2,1	1.946	1,5	15.818	2,0	12,3	-0,1
2003	14.059	1,4	1.970	1,3	16.039	1,4	12,3	0,0
2004	14.209	1,0	1.909	-3,1	16.117	0,5	11,8	-0,4
2005	14.507	2,1	2.026	6,2	16.534	2,6	12,3	0,4

Fonte: www.welfareto work, elaborazione dati ISTAT.

Grafico 1

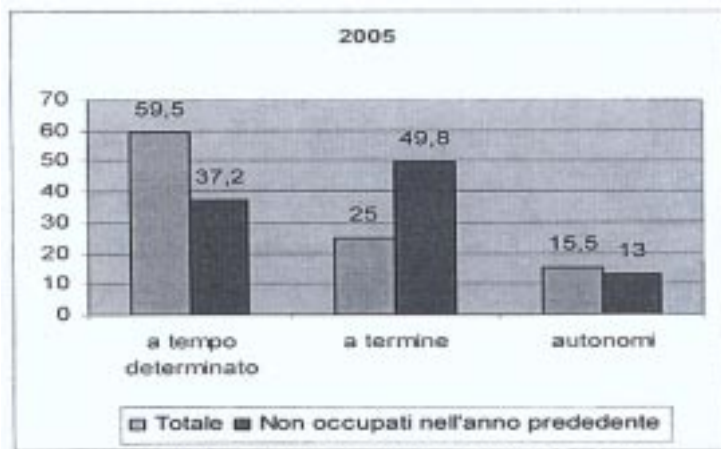
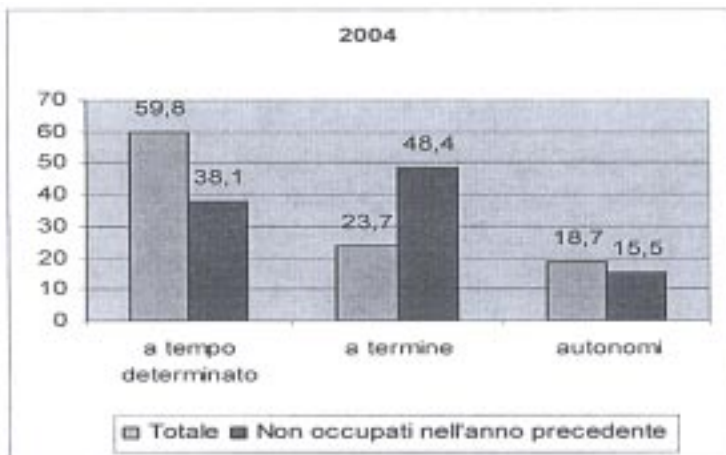


Fonte: www.welfaretogether, elaborazione dati ISTAT.

Nonostante l'occupazione dipendente permanente continui ad essere preponderante, se si ragiona invece in termini di nuova occupazione si registra una fortissima crescita della componente precarizzata. Secondo Genovesi¹⁸, infatti, la quota dei nuovi occupati a termine è passata (vedi grafico 2) dal 38,6% del 2004 al 40% del 2005 e arriva quasi a sfiorare il 50% per i lavoratori con meno di 30 anni, che nel 2004 raggiungevano quota 46,4%.

Grafico 2 - Italia: occupati per condizione professionale*
(media dei primi tre trimestri dell'anno; quote percentuali)

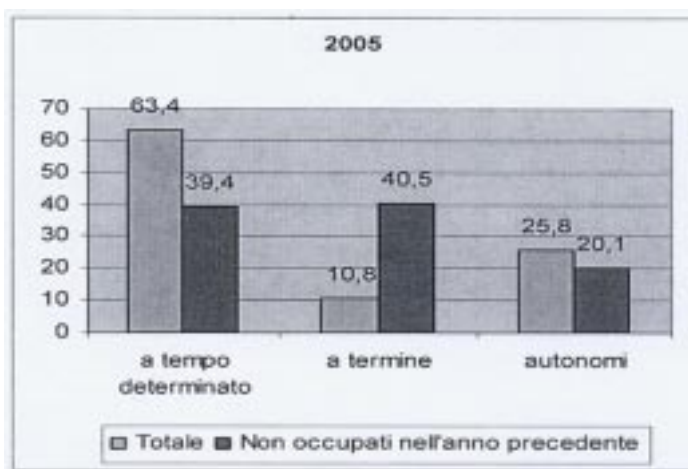
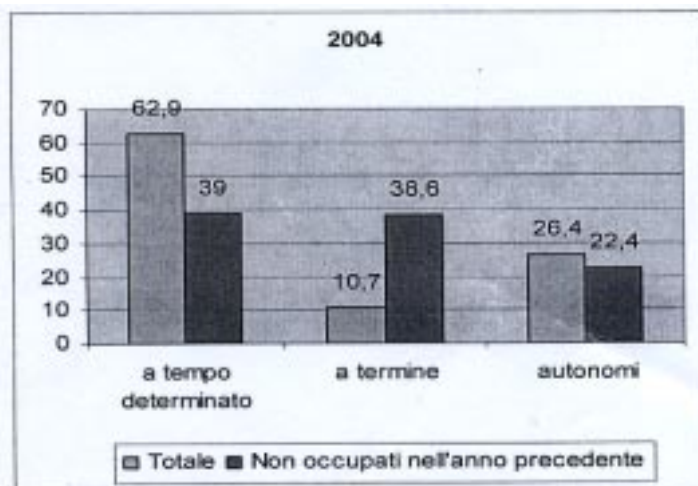
Occupati in età compresa tra i 15 e i 29 anni.



* Gli occupati a termine comprendono: occupati dipendenti a tempo determinato, collaboratori, prestatori d'opera occasionale.

Fonte: elaborazione Genovesi A. su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

Totale occupati



* Gli occupati a termine comprendono: occupati dipendenti a tempo determinato, collaboratori, prestatori d'opera occasionale.

Fonte: elaborazione Genovesi A. su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

Il problema è che, benché negli ultimi anni ci sia stato un aumento dell'occupazione in termini quantitativi, in realtà si è assistito non tanto alla creazione di nuova occupazione quanto ad una ripartizione delle quote occupazionali esistenti come conseguenza della regolarizzazione degli immigrati e dell' "effetto scoraggiamento"¹⁹ ovvero della riduzione della partecipazione al mercato del lavoro. Tale redistribuzione è coincisa oltretutto con una minore qualità delle tipologie contrattuali offerte dalle imprese (vale a dire con un aumento dei contratti di lavoro atipici) e con la fine di un trend positivo che portava alla creazione di nuovi posti di lavoro stabili in più e che aveva caratterizzato il periodo tra il 1997 e il 2002. Va inoltre sottolineato che le aziende italiane per mantenere la competitività hanno preferito puntare sulla "redistribuzione in senso precarizzante della quantità del lavoro totale" (Genovesi) cioè su un uso flessibile della manodopera, piuttosto che sugli investimenti in capitale fisso e innovazione. Le ricadute peggiori di questa situazione si hanno per le donne ed, in particolare, per quelle più giovani tra le quali oltretutto sono più diffusi contratti di lavoro a termine. In generale però, per chiunque sia occupato con un contratto atipico o meglio precario, la situazione è difficile perché perennemente contraddistinta da instabilità lavorativa, insicurezza economica e senso di vulnerabilità sociale.

Il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro ha interessato tutta l'Italia, ma ciascuna regione ne è stata investita in misura diversa: la diffusione del lavoro atipico ha assunto cioè caratteri regionali specifici adattandosi e diversificandosi in base alla condizione economica alla specifica struttura produttiva alle caratteristiche demografiche e alle peculiarità dell'offerta dei mercati locali.

La situazione in Abruzzo

La flessibilità, anche in Abruzzo, si configura come un meccanismo basilare, un elemento strutturale per l'economia regionale in grado di fungere da motore della competitività. L'utilizzo di forme di lavoro atipiche da parte delle aziende abruzzesi è aumentato in maniera progressiva nel corso degli anni ed ha portato evidenti vantaggi per le aziende stesse. Ci chiediamo però quali siano state le ricadute per i lavoratori. Il connubio tra flessibilità e competitività ha retto? Si è creata nuova occupazione e di che qualità? La flessibilità è stata in grado di migliorare la condizione occupazionale ed economica degli abruzzesi o ha contribuito solo a rendere precaria la loro condizione?

La situazione è ambivalente: i segnali positivi che provengono dall'occupazione si accompagnano ad una produzione stagnan-

te e ad una flessione della produttività²⁰. La condizione economica è difficile ed anche se la situazione occupazionale complessiva migliora, la componente precaria dell'occupazione continua a crescere e porta a chiedersi se un aumento del lavoro con queste caratteristiche di instabilità, discontinuità e irregolarità rappresenti la soluzione migliore per risolvere i problemi della nostra economia. Vediamo nello specifico cosa sta accadendo.

Nonostante il 2004 sia stato un anno difficile per l'economia italiana, la situazione occupazionale ha mostrato una discreta tenuta, pur subendo i riflessi di un rallentamento produttivo che ha investito tutti i settori economici²¹. A differenza di quanto avviene a livello nazionale, nel 2004 il mercato del lavoro abruzzese segna un cambiamento di tendenza registrando una flessione delle principali variabili. (vedi tab. 2) Se il tasso di disoccupazione (dati Istat) ha segnato un miglioramento rispetto all'anno precedente passando dall'8.4% del 2003 al 7.9% (-0.5%), lo stesso non può dirsi per il tasso occupazione, che è sceso del -1.8% passando dal 58.1% del 2003 al 56.3%, ne tantomeno per il tasso di attività che è passato dal 63.5% del 2003 al 61.2 nonostante si sia ampliata la fascia di popolazione al di sopra dei 15 anni che è quella che va ad alimentare la forza lavoro²².

Il 2005 segna al contrario un riallineamento della situazione abruzzese con quella media italiana e la ricomparsa di un fenomeno che ha caratterizzato l'Abruzzo anche negli anni precedenti. Ad una crescita economica stagnante si accompagna un miglioramento della situazione occupazionale: cresce (+1%) il tasso di attività (passato dal 61.2% del 2004 al 62.2%) e (+0.9%) il tasso di occupazione (57.2% contro 56.3% del 2004); il tasso di disoccupazione si attesta invece sui valori dell'anno precedente (7.9%) e al di sotto dello -0.2% rispetto alla media nazionale (7.7%).

Tali dinamiche positive del mercato del lavoro sembrano aver preso il via a partire dal 1995, anno in cui è terminato il periodo di crisi iniziato con la recessione del 1992 (dal 1995 al 2002 l'occupazione è cresciuta del 6% con un aumento pari a 29 mila unità), ed hanno alla base diverse cause, la cui azione sinergica, combinata può dare una spiegazione del fenomeno in analisi. Ci riferiamo, da una parte, alle misure d'incentivazione fiscale di cui molte aziende del Mezzogiorno hanno usufruito e che hanno contribuito ad aumentare l'occupazione attraverso la creazione di nuovi posti a tempo indeterminato; dall'altra, alla moderazione salariale che ha indotto le imprese ad aumentare la domanda di lavoro²³. Altro fattore importante è rappresentato dalla dinamica della popolazione in età lavorativa: l'invecchiamento

della popolazione influisce infatti sia sul tasso di occupazione che su quello di disoccupazione (mentre aumenta il numero delle persone occupate nella fascia tra i 55-64 anni, diminuisce invece il numero di persone in cerca di occupazione in quanto una riduzione del numero di giovani in entrata nel mercato del lavoro porta ad un abbassamento del tasso di disoccupazione). Ultimo elemento, non in ordine d'importanza, le modifiche introdotte nel mercato del lavoro attraverso numerosi interventi legislativi (a partire dal pacchetto Treu nel 1997) che hanno messo in atto meccanismi di flessibilizzazione e di creazioni di nuovi posti di lavoro "atipici".

Tabella 2- Principali indicatori del mercato del lavoro in Italia e in Abruzzo. (valori percentuali)

ABRUZZO			
Anno	TASSO DI ATTIVITÀ	TASSO DI OCCU-PAZIONE	TASSO DI DI-SOCCUPAZIONE
2003	63,5	58,1	8,4
2004	61,2	56,3	7,9
2005	62,2	57,2	7,9
ITALIA			
Anno	TASSO DI ATTIVITÀ	TASSO DI OCCU-PAZIONE	TASSO DI DI-SOCCUPAZIONE
2003	62,9	57,5	8,4
2004	62,5	57,4	8,0
2005	62,4	57,5	7,7

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

Una simile condizione che vede un miglioramento della situazione occupazionale a fronte di un andamento negativo dell'economia, può essere auspicabile solo nel breve periodo; si deve pertanto sperare in una ripresa della crescita economica regionale e nazionale che, insieme alla crescita occupazionale, garantisca un benessere globale e una maggiore sicurezza per il futuro. Stando ai dati dell'ultima rilevazione ISTAT relativa al primo semestre del 2006, l'Abruzzo sembra aver captato i deboli segnali di ripresa dell'economia italiana²⁴: un

accenno al rilancio sembra offerto dal settore terziario che segna l'aumento di occupati più forte (+7,9%) contrariamente all'industria che registra un andamento decisamente negativo. Nel complesso la situazione occupazionale migliora e l'Abruzzo sembra aver perso definitivamente le caratteristiche tipiche delle regioni del Mezzogiorno. (Vedi Tabella 3).

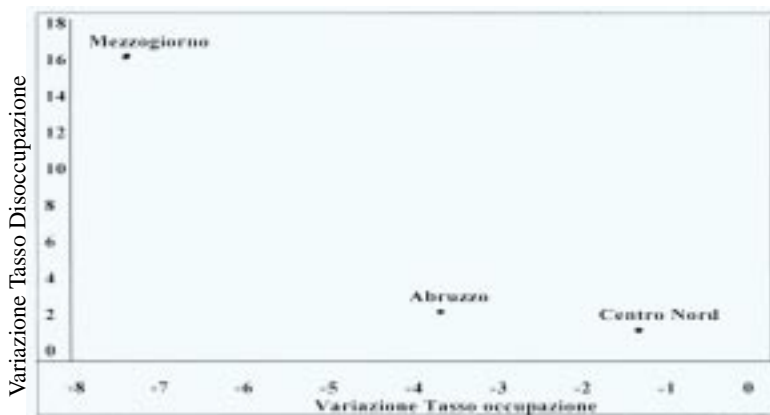
Tabella 3- Principali indicatori del mercato del lavoro per regione. I trimestre 2005 e 2006. (valori percentuali)

Regione e ripartizione geografica	Tassi di attività 15-64 anni		Tassi di occupazione 15-64 anni		Tassi di disoccupazione totale	
	I trimestre 2005	I trimestre 2006	I trimestre 2005	I trimestre 2006	I trimestre 2005	I trimestre 2006
Piemonte	66,7	67,2	63,3	64,1	5,1	4,5
Valled'Aosta	69,6	68,3	68,0	66,2	2,2	3,1
Lombardia	68,6	69,0	65,9	66,1	3,8	4,2
Trentino/A.A.	69,3	68,6	67,3	66,7	2,9	2,7
Bolzano	71,9	70,6	70,1	69,1	2,4	2,0
Trento	66,9	66,8	64,5	64,4	3,5	3,5
Veneto	66,9	68,0	64,1	64,9	4,0	4,6
Friuli/V. Giulia	65,1	67,1	62,5	65,0	3,9	3,0
Liguria	65,4	64,4	61,0	61,0	6,7	5,2
Emilia/Romagna	71,4	71,6	68,2	69,0	4,5	3,5
Toscana	66,9	68,2	63,5	64,5	5,1	5,3
Umbria	65,5	68,9	61,1	62,2	6,7	5,6
Marche	66,5	66,9	63,2	63,5	4,9	5,0
Lazio	63,0	64,2	57,6	59,1	8,4	7,8
Abruzzo	62,0	61,7	55,7	57,4	10,0	6,8
Molise	56,5	56,6	50,1	50,0	11,1	11,5
Campania	52,6	51,8	43,9	43,5	16,0	15,9
Puglia	52,3	53,3	44,1	45,6	15,5	14,0
Basilicata	54,8	56,4	47,9	49,0	12,5	13,1
Calabria	51,6	51,5	42,8	44,0	16,9	14,4
Sicilia	52,9	52,4	43,4	44,4	17,8	15,2
Sardegna	58,6	58,3	51,4	51,3	12,2	11,9
ITALIA	62,3	62,7	57,1	57,9	8,2	7,6
NORD	68,1	68,6	65,2	65,7	4,3	4,1
Nord-ovest	67,8	68,1	64,7	65,1	4,5	4,4
Nord-est	68,6	69,3	65,7	66,6	4,1	3,8
CENTRO	64,9	65,9	60,5	61,6	6,7	6,5
MEZZOGIORNO	53,7	53,6	45,3	46,0	15,6	14,1

Fonte: ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Anche sul piano evolutivo le tendenze dell'occupazione e della disoccupazione avvicinano l'Abruzzo più alle regioni del Centro-Nord che a quelle del Sud come si evince dall'analisi delle variazioni dei tassi di occupazione e disoccupazione (*Vedi grafico 3*).

Grafico 3- Confronto tra l'Abruzzo e le principali circoscrizioni italiane. (*variazione dei tassi di occupazione e di disoccupazione; differenze assolute tra la media 1977-80 e la media 2000-2003*).



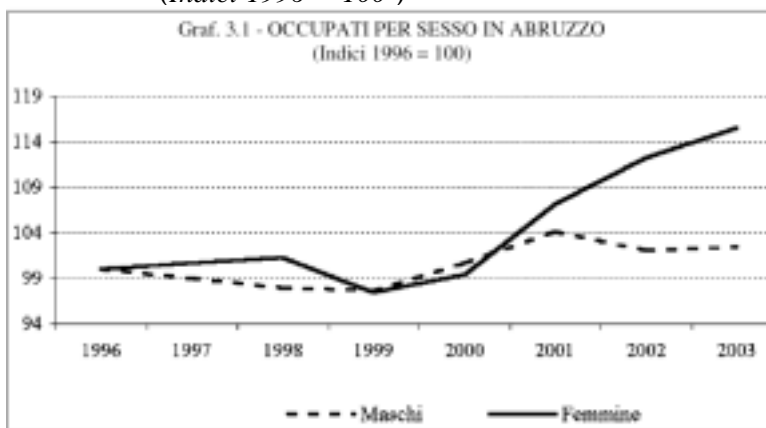
Fonte: elaborazione CRESA su dati ISTAT.

Tuttavia, seppure la struttura del mercato del lavoro abruzzese si differenzia da quella delle regioni del Mezzogiorno, non può dirsi di certo del tutto assimilabile a quella delle regioni centro-settentrionali: il tasso di disoccupazione, in media con la situazione italiana, è in ogni caso distante dai valori delle circoscrizioni del Centro e del Nord. Insieme alla disoccupazione esplicita, bisogna inoltre tenere in considerazione la disoccupazione “dissimulata”²⁵, fenomeno che caratterizza le fasce emarginate o in uscita dal mercato del lavoro: lavoratori in cassa integrazione, persone disposte a lavorare solo a particolari condizioni e i lavoratori “scoraggiati”.

Sul generale miglioramento delle condizioni occupazionali vanno però fatte delle distinzioni di genere. L'occupazione, infatti, pur in crescita, non soddisfa completamente l'offerta di lavoro presente sul territorio, non assorbe, vale a dire, la forza lavoro disponibile, soprattutto quella femminile. Se si analizzano i dati dal punto di vista incrementale la situazione delle donne, appare positiva: tra il 1996 e il 2003,

ad esempio, la presenza delle donne nel mercato del lavoro si è ampliata notevolmente passando da 155.000 a 179.000 mila unità (+ 15,5%), mentre la crescita della presenza maschile è stata meno sensibile (+2,4% passando da 292 a 299 mila unità).(Vedi grafico 4). Considerando i dati in valore assoluto la situazione è differente giacché si evidenzia come nel mercato del lavoro abruzzese lavorino ancora molti più uomini che donne (nel 2003 la presenza maschile supera del 67% quella femminile).

Grafico 4. **Occupati per sesso in Abruzzo.**
(Indici 1996 = 100)



Fonte: elaborazione CRESA su dati ISTAT.

Nel 2005 (dati ISTAT) il tasso di occupazione femminile era del 44,7% contro quello maschile del 69,8%; questo significa che in Abruzzo sono occupate solo 5 donne su dieci mentre lavorano 7 uomini su dieci.²⁶ Quindi, nonostante la crescita dell'occupazione femminile sia maggiore di quella maschile, le donne incontrano più difficoltà a trovare lavoro. Per le femmine accanto ad un aumento del tasso di occupazione e di attività si registra una crescita del tasso di disoccupazione che passa dall'11,5% del 2004 al 12,7% del 2005; per gli uomini invece il tasso di disoccupazione diminuisce (-1) ed è inferiore a quello della stessa media nazionale.(Vedi tabella 4).

Le differenziazioni nella struttura occupazionale non si riferiscono

solo ai generi: evidenti variazioni si registrano anche in base al diverso settore produttivo o alla provincia di riferimento.

Nel 2004 la provincia dell'Aquila è quella che presenta gli svantaggi maggiori rispetto a tutti gli indicatori: tasso di attività, occupazione e disoccupazione come pure partecipazione delle donne al mondo del lavoro o tasso di disoccupazione giovanile. Il 2005 segna, invece, un miglioramento della situazione: si registra infatti sia un aumento del tasso di occupazione (da 52,8% a 56,7%) che di quello di attività (dal 57,6% al 60,3%) e il tasso di disoccupazione risulta il più basso della regione (da 8,4% a 5,9%). La provincia di Teramo vanta invece i livelli migliori riguardo al tasso di occupazione (58,6% nel 2005), mentre Pescara riporta il più alto tasso di attività (63,6% nel 2005) anche se in diminuzione rispetto all'anno precedente (64%).

Tabella 4- Forze di lavoro, occupati e disoccupati per provincia e sesso. Anni 2004/2005. (Valori assoluti in migliaia e tassi di valore percentuali)

Pro	Occupat		in cerca di occup		Forze di lavoro		Tasso Occup		Tasso di disoccu		Tasso di attività	
	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05	2004-05
Maschi												
Abr	293	301	16	14	310	315	68,7	69,8	5,5	4,5	72,7	73,1
Aq	64	68	4	2	68	71	63,6	67,8	6,4	3,4	68,0	70,2
Te	67	69	3	3	71	72	68,8	70,8	4,8	4,2	72,3	73,9
Pe	74	72	4	4	78	76	73,0	70,6	5,7	5,7	77,5	74,9
Ch	88	91	5	4	93	96	69,2	70,1	5,3	4,6	73,1	73,5
Femmine												
Abr	186	191	25	28	210	219	43,9	44,7	11,5	12,7	49,7	51,2
Aq	41	45	5	5	46	50	41,7	45,4	11,3	9,4	47,0	50,2
Te	45	45	4	5	49	50	46,5	46,3	7,9	10,0	50,5	51,5
Pe	45	46	7	8	52	54	44,3	44,3	12,7	15,6	50,8	52,6
Ch	55	55	9	10	63	65	43,5	43,1	3,5	15,1	50,2	50,7
Maschi/Femmine												
Abr	479	492	41	42	520	534	56,6	57,2	7,9	7,9	61,2	62,2
Aq	105	114	9	7	114	121	52,8	56,7	8,4	5,9	57,6	60,3
Te	112	115	7	8	120	123	57,6	58,6	6,1	6,6	61,4	62,7
Pe	119	117	11	13	130	130	58,5	57,3	8,4	9,8	64,0	63,6
Ch	143	146	14	14	156	160	56,6	56,6	8,6	8,8	61,6	62,1

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*.

Tabella 5- Occupati per settore di attività economica e posizione nella professione. Abruzzo. (in migliaia)

Anno di riferi - mento	AGRI COL TURA	INDUSTRIA		SERVIZI	TOTALE
		TOTALE	di cui COSTRUZIONI		
1993	35,7	144,2	556	302,2	482
1994	32,7	143,2	54,7	298,2	474,2
1995	28,7	143,7	50,5	304,2	476,2
1996	30,5	152,2	52,5	305,2	487,7
1997	25,2	148,2	50	309,7	483,2
1998	23,7	146,7	46	311	481,2
1999	20,7	146	44,7	306,7	473,2
2000	17,2	152	48,5	318,7	487
2001	20,7	155,7	52,5	331	507
2002	21,5	149,2	47	340,5	511
2003	23,5	145,7	43,7	325,2	494
2004	23,2	148,2	42,5	307	479,2
2005	21	151	44	320	492

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*

In media con la situazione italiana, il settore che assorbe maggiore occupazione è quello del terziario, caratterizzato da una forte presenza femminile, mentre l'industria continua a perdere occupati; gli occupati nel settore industriale, pur se negli anni hanno seguito un andamento altalenante, sono nel complesso in diminuzione (nel confronto tra il primo trimestre del 2005-2006 si ha ancora un calo di 7 mila occupati). Avviene pertanto uno spostamento di lavoratori verso il terziario ed un rilevante ridimensionamento del settore industriale: i lavoratori del terziario passano da 302 mila nel 1993 a 320 mila nel 2005 e nel primo trimestre del 2006 aumentano di 14 mila unità (si assiste in altre parole ad una terziarizzazione del mercato del lavoro). (Vedi tabelle 5 e 6).

Tabella 6- Occupati per settore di attività economica, posizione nella professione e provincia. Abruzzo - Media 2005 (in migliaia)

PROV	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			di cui: COSTRUZIO			SERVIZI			TOTALE		
	DIPEN DENTI	INDI PEND	TOTA LI	DIPEN DENTI	INDI PEND	TOTA LI	DIPEN DENTI	INDI PEND	TOTA LI	DIPEN DENTI	INDI PEND	TOTA LI	DIPEN DENTI	INDI PEND	TOTA LI
ABR	5	16	21	121	30	151	27	16	44	231	89	320	356	136	492
AQ	1	1	2	22	6	27	5	3	8	66	19	85	88	26	114
TE	1	3	4	34	10	43	8	5	14	46	22	67	81	34	115
PE	1	3	4	24	8	32	8	4	12	57	24	81	83	35	117
CH	2	9	11	41	7	48	6	4	10	62	24	87	105	41	146
IT	436	511	947	5.464	1.476	6.940	1.186	727	1.913	10.633	4.042	14.67	16.534	6.029	22.563

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze lavoro

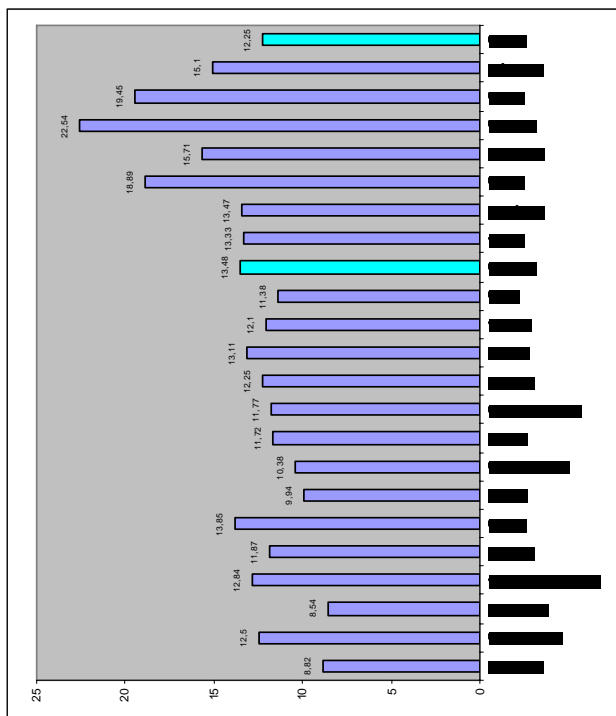
Il generale miglioramento della condizione occupazionale in Abruzzo si accompagna al ricorso sempre più sostenuto a forme di lavoro atipiche la cui percentuale di utilizzo cresce progressivamente di anno in anno. La percentuale di lavoratori atipici in Abruzzo non è comunque superiore a quella di altre regioni italiane e si mantiene piuttosto intorno alla media nazionale. Nel 2005, infatti, il numero di lavoratori dipendenti a **tempo determinato** era pari a 48 mila unità, rappresentava cioè il 13,5% dell'occupazione dipendente totale, su una media nazionale del 12,2%: una situazione molto diversa sia rispetto alla Calabria(22,5%) che alla Lombardia (8.5%).(*Grafico 5*).

Differenze consistenti nelle modalità di ricorso al lavoro atipico si evidenziano però in base al sesso ed al settore produttivo. Se, come abbiamo detto, la percentuale di occupati a tempo determinato in Abruzzo è del 13,5% i dati cambiano se si prendono in considerazione gli occupati di sesso maschile o femminile. Il numero di occupati a tempo determinato tra le donne è pari a 26 mila unità, corrisponde cioè a circa il 18% dell'occupazione dipendente femminile totale (145 mila), un valore superiore anche alla media nazionale (14,6%). (*Grafico 6*). Per gli uomini la percentuale si abbassa invece al 10.4%(22 mila su 211 mila), perfettamente in linea con la media maschile dell'Italia. (*Grafico 7*). Si ha, pertanto, una forte caratterizzazione femminile del lavoro atipico.

Le differenze di genere si riflettono anche nelle presenze all'interno dei diversi settori produttivi. Il terziario rappresenta il settore in cui si registra il maggior numero di presenze femminili, ben 21 mila nel 2005 (pari cioè al 17,5% dell'occupazione dipendente femminile del terziario, contro il 14,4% dell'Italia). Le presenze maschili sono maggiori nell'industria (11 mila di cui 3 mila nelle costruzioni), comunque di poco superiori a quelle nei servizi (10 mila). Aldilà delle differenze di genere le distribuzioni settoriali degli occupati a tempo determinato si mantiene comunque sulla media nazionale. (*Tabella 7 e 8*).

Analizzando l'andamento del fenomeno degli occupati atipici nel corso degli anni si nota che, mentre per i maschi la crescita anche se progressiva è stata un po' altalenante, per le donne è stata molto più consistente e netta. L'occupazione temporanea nel 1996 era del 4,2% per gli uomini e del 7,4% per le donne, mentre nel 2003 raggiunge rispettivamente valori del 5,9 % e 12,4%. (*Tabella 9*).

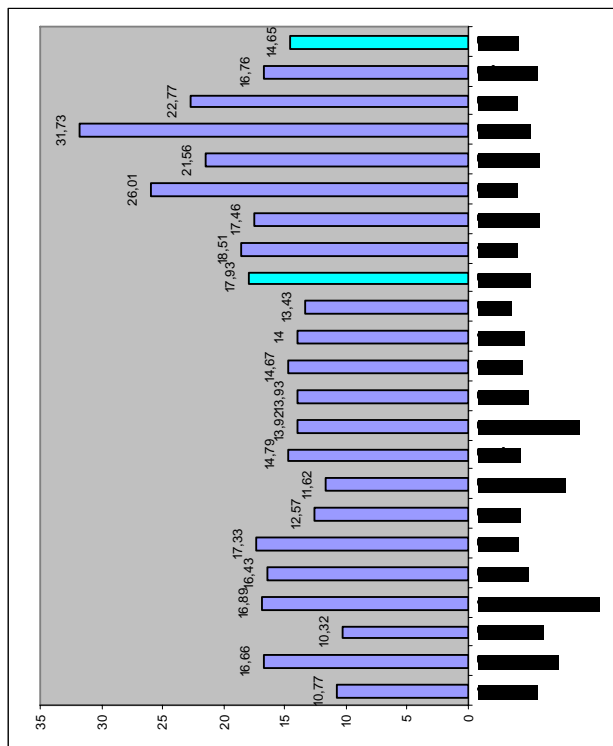
Grafico 5- Percentuale occupati dipendenti a tempo determinato per regione (2005) MASCHIE FEMMINE



Piemonte	8.82
Valle D'Aosta	12.5
Lombardia	8.54
Trentino-Alto Adige	12.84
Bolzano	11.87
Trento	13.85
Veneto	9.94
Friuli-Venezia	10.38
Liguria	11.72
Emilia-Romagna	11.77
Toscana	12.25
Umbria	13.11
Marche	12.10
Lazio	11.38
Abruzzo	13.48
Molise	13.33
Campania	13.47
Puglia	18.89
Basilicata	15.71
Calabria	22.54
Sicilia	19.45
Sardegna	15.10
ITALIA	12.25

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

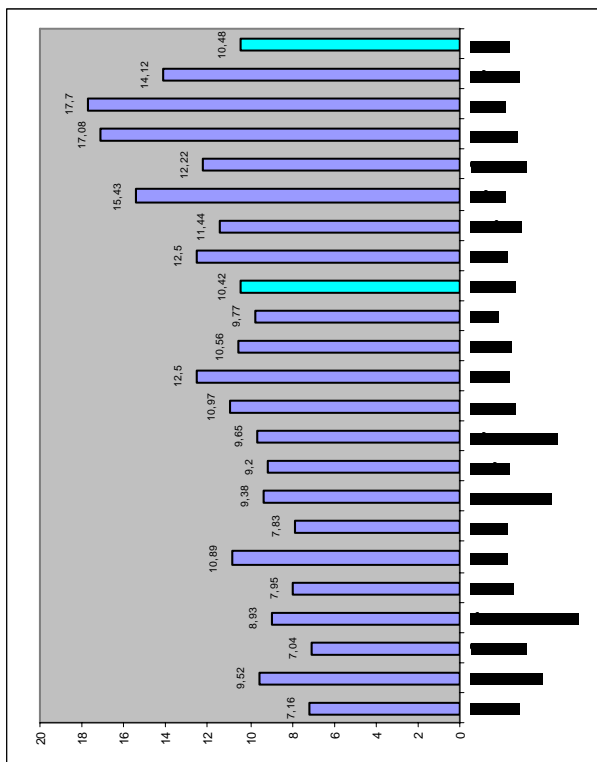
Grafico 6- Percentuale occupati dipendenti a tempo determinato per regione (2005) FEMMINE



10.77
 16.66
 10.32
 16.89
 16.43
 17.33
 12.57
 11.62
 14.79
 13.92
 13.93
 14.67
 14.00
 13.43
 17.93
 18.51
 17.46
 26.01
 21.56
 31.73
 22.77
 16.76
 14.65

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT

Grafico 7- Percentuale occupati dipendenti a tempo determinato per regione (2005) MASCHI



Piemonte	7.16
Valle D' Aosta	9.52
Lombardia	7.04
Trentino-Alto Adige	8.93
Bolzano	7.95
Trento	10.89
Veneto	7.83
Friuli- Venezia	9.38
Liguria	9.20
Emilia-Romagna	9.65
Toscana	10.97
Umbria	12.50
Marche	10.56
Lazio	9.77
Abruzzo	10.42
Molise	12.50
Campania	11.44
Puglia	15.43
Basilicata	12.22
Calabria	17.08
Sicilia	17.70
Sardegna	14.12
ITALIA	10.48

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT.

Tabella 7- Occupati dipendenti per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e sesso. Abruzzo -Media 2005 (in migliaia).

	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			di cui: COSTRUZIONI			SERVIZI			TOTALE		
	TEMPO INDE TERM	DE	TOTA LE	TEMPO INDE TERM	DE	TOTA LE	TEMPO INDE TERM	DE	TOTA LE	TEMPO INDE TERM	DE	TOTA LE	TEMPO INDE TERM	DE	TOTA LE
M	2	1	3	86	11	97	23	3	26	101	10	111	189	22	211
F	1	1	2	20	4	24	2	-	2	99	21	120	119	26	145
M/F	3	2	5	106	15	121	25	3	27	200	31	231	309	48	356

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Tabella 8- Occupati dipendenti per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e sesso Italia. -Media 2005 (in migliaia)

	AGRICOLTURA		INDUSTRIA		di cui: COSTRUZI				SERVIZI			TOTALE		
	TEMPO INDE TER	TOTA LE	TEMPO INDE TER	DE TER	TEMPO INDE TER	DE TERM	TOTA LE	TEMPO INDE TER	DE TER	TOTA LE	TEMPO INDE TER	DE TER	TOTA LE	
M	161	132	293	3760	365	4125	155	1106	4606	502	5108	8526	999	9526
F	44	99	144	1211	128	1399	6	80	4726	800	5525	5981	1027	7008
M/F	205	231	436	4971	493	5464	162	1186	9331	302	10633	14507	2026	16534

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Tabella 9- Occupati a tempo pieno o parziale e con occupazione permanente o temporanea. Abruzzo. (valori assoluti in migliaia).

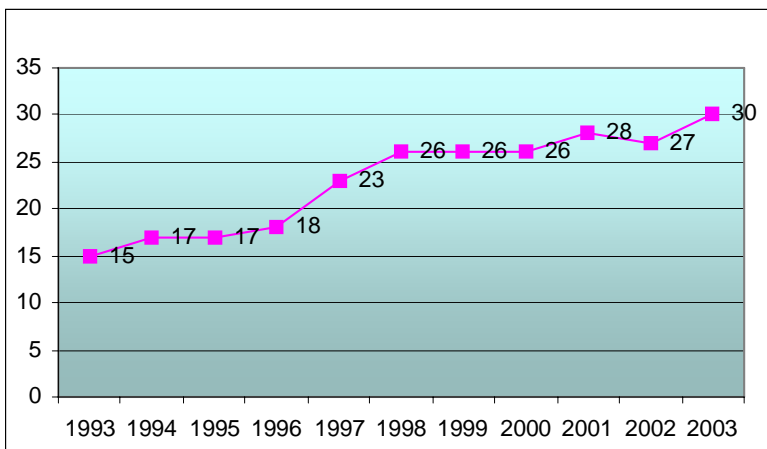
Anni	Occupati in Complesso				Occupati Dipendenti *			
	Tempo Pieno	Tempo Parziale	TOT	% Tempo Parz	Occup Permanente	Occup Temporanea	TOT	% Occup Temp
Mas								
1996	287	6	293	2,1%	179	8	187	4,2%
1997	281	8	289	2,7%	178	10	188	5,2%
1998	278	8	286	2,9%	175	13	188	7,1%
1999	278	7	285	2,5%	179	14	193	7,0%
2000	288	6	294	2,0%	188	13	201	6,5%
2001	296	8	304	2,6%	190	14	204	6,9%
2002	291	7	298	2,4%	194	13	207	6,4%
2003	292	7	299	2,4%	197	12	209	5,9%
Fem								
1996	144	12	156	7,6%	97	8	105	7,4%
1997	141	14	155	9,1%	98	11	108	9,9%
1998	140	17	157	10,9%	101	12	112	10,5%
1999	132	19	151	12,6%	98	12	110	11,2%
2000	133	20	154	13,2%	101	13	114	11,4%
2001	146	20	166	11,9%	106	14	120	11,4%
2002	153	20	174	11,8%	115	15	130	11,2%
2003	156	23	179	12,8%	116	16	132	12,4%

Nota: l'accezione di occupazione temporanea si applica solo al lavoro dipendente.
Fonte: ISTAT, *Indagine sulle Forze di lavoro* ed elaborazioni CNEL su dati Istat.

Questa differenza di genere si riscontra ancora nell'utilizzo di contratti di lavoro **part-time**, la cui espansione è stata favorita proprio da una maggiore presenza delle donne nel mercato del lavoro che, per l'esigenza di conciliare gli impegni lavorativi con quelli familiari, scelgono spesso un impiego che le impegni solo per alcune ore della giornata o della settimana. Certo è che il part-time può rientrare nella categoria di lavoro atipico solo nel caso in cui costituisca un impiego a termine e non a tempo indeterminato o se comunque, in senso più generale, rappresenti una scelta involontaria da parte del lavoratore che in attesa di un lavoro stabile si accontenta anche di un lavoro a tempo parziale con o senza termine. Questo naturalmente qualora non si scelga di considerare esclusivamente come atipica qualsiasi prestazione lavorativa diversa da quella standard, vale a dire full-time a tempo indeterminato. Aldilà delle definizioni concettuali, esaminiamo più in dettaglio il fenomeno per vedere in che modo si caratterizza in Abruzzo. Effettuando un'analisi in chiave evolutiva si evidenzia una impennata nell'utilizzo del part-time dal 1996, con una crescita progressiva ma meno marcata fino al 2003. (*Vedi grafico 8*). La crescita è stata sostenuta in particolar modo dalla componente femminile per la quale si è passati da una percentuale di utilizzo del part-time del 7,6 nel 1996 ad una del 12,8 nel 2003 mentre per gli uomini nello stesso arco temporale si è avuta una variazione minore col passaggio da una percentuale del 2,1 ad una del 2,4.

Sempre al 2003, i lavoratori part-time a tempo indeterminato sono 12500 mentre quelli a tempo determinato sono 8900; nello stesso anno si registra un cospicuo numero di lavoratori part-time anche tra gli autonomi. (*Tabella 10*). Nel 2005 le donne impiegate con contratti a tempo parziale sono 43 mila, mentre gli uomini sono 11 mila ed anche in questo caso per entrambi la quota maggiore di contratti si riscontra nel settore dei servizi. Il confronto con l'Italia evidenzia per l'Abruzzo una percentuale di utilizzo del part-time leggermente inferiore alla media nazionale: 3,6% contro 4,6% per gli uomini e 22,5% contro 25,6% per le donne. (*Tabella 11 e 12*)

Grafico 8 – **Occupati a tempo parziale in Abruzzo** (valori in migliaia)



Fonte: Istat.

Tabella 10- **Occupati part-time per regione - Anno 2003** (in migliaia).

REGIONI	PART-TIME TEMPO DETER	PART-TIME TEMPO INDETERM	PART-TIME AUTONOMI
Piemonte e Valle D' Aosta	26,4	99,1	26,5
Lombardia	48,4	252,3	71,5
Trentino Alto Adige	8,3	35,3	9,7
Veneto	31,7	140,4	43,6
Friuli Venezia Giulia	6,9	33,4	11,2
Liguria	8,5	35,0	9,8
Emilia Romagna	31,9	102,7	37,6
Toscana	23,5	76,3	31,9
Umbria	5,4	15,7	5,2
Marche	13,3	30,9	14,4
Lazio	47,8	58,3	30,1
Abruzzo	8,9	12,5	7,7
Molise	2,3	2,8	1,4
Campania	39,2	25,5	13,5
Puglia	34,3	18,0	12,8
Basilicata	5,1	4,2	2,7
Calabria	29,9	15,0	6,5
Sicilia	67,9	33,3	15,5
Sardegna	19,6	17,3	10,2
Italia	459,5	1.008,0	361,9
Centro-Nord	252,3	879,5	291,6
Sud	207,2	128,6	70,3

Fonte: elaborazione Oml su dati ISTAT, *Indagine sulle forze di lavoro*.

Tabella 11- Occupati dipendenti per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e sesso - Abruzzo. Media 2005 (in migliaia)

	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			di cui: COSTRUZ			SERVIZI			TOTALE		
	TEMPO PIENO	PARZ	TOTALE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTALE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTALE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTALE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTALE
M	13	-	13	119	3	122	40	1	41	159	7	166	290	11	301
F	8	1	8	23	6	29	1	1	3	117	37	154	148	43	191
MF	20	1	21	142	9	151	41	2	44	276	44	320	438	54	492

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Tabella 12 - Occupati dipendenti per settore di attività economica, carattere dell'occupazione e sesso – Italia. Media 2005 (in migliaia)

	AGRICOLTURA			INDUSTRIA			di cui: COSTRUZ			SERVIZI			TOTALE		
	TEMPO PIENO	PARZ	TOTA LE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTA LE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTA LE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTA LE	TEMPO PIENO	PARZ	TOTA LE
M	161	132	293	3760	365	4125	951	155	1106	4606	502	5108	8526	999	9526
F	44	99	144	1211	128	1399	73	6	80	4726	800	5525	5981	1027	7008
M/F	205	231	436	4971	493	5464	1024	162	1186	9331	1302	10633	14507	2026	16534

Fonte: nostra elaborazione su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Ad incidere sul volume dell'occupazione atipica non sono unicamente le forme di lavoro caratterizzate da rapporti di dipendenza. Anche il lavoro **parasubordinato**, che si colloca in una zona grigia tra occupazione dipendente e autonoma, costituisce una fetta importante dell'occupazione abruzzese: la sua incidenza sul totale degli occupati cresce di anno in anno e nel 2004 rappresenta l'8% dell'occupazione regionale.²⁷ (*Tabella 13*) Il ricorso alle collaborazioni in Abruzzo non è tuttavia massiccio come in altre regioni quali l' Emilia Romagna (13,84%) e la Lombardia (12,3%), nelle quali c'è un vero e proprio abuso di forme di lavoro parasubordinato.

Anche il confronto con la media italiana (9%)²⁸ ne evidenzia un utilizzo inferiore, sicuramente più vicino a quello delle regioni del Sud che a quelle del Centro-Nord. La gran parte dei rapporti di collaborazione si concentra infatti al Nord (63%); da un punto di vista evolutivo però al Sud la diffusione del parasubordinato è in aumento e la percentuale dei collaboratori attivi passa dall' 8,7 del 1996 al 13,2 del 2004. (*Grafico 9*). Dati relativi all'ultimo censimento ISTAT indicano che nel 2001 il numero di collaboratori (Co.Co.Co.²⁹) era di 15mila, la presenza registrata era cioè pari al 3.7% del totale addetti (411 mila) nelle unità locali registrate, un numero comunque destinato a crescere. Tali presenze erano distribuite in tutti i settori produttivi, in particolare: 10.125 erano i collaboratori impiegati nei servizi (commercio escluso), 2.657 nell'industria e 2.358 nel commercio. Quindi il settore maggiormente rappresentato è quello dei servizi (66,9%), seguito dall'industria (17,5%) e dal commercio (15,6%). Naturalmente differenze nella distribuzione settoriale, pur se lievi, si riscontrano in base alle diverse aree produttive provinciali e comunali. In valori assoluti è Chieti la provincia che registra il numero più elevato di collaboratori (4.140), seguita da Pescara (3.987), Teramo (3.555) e infine l'Aquila (3.458). Se si calcolano invece le percentuali dei lavoratori Co.Co.Co. sul totale dell'occupazione extragricola l'Aquila si trova al primo posto come presenze (4,1%), a seguire Pescara (3,9%), Teramo (3,4%) e Chieti (3,2%)³⁰.

Per tutte e quattro le province abruzzesi, il settore produttivo in cui si riscontra la quota più consistente di collaboratori è quello dei servizi, seguito dall'industria e dal commercio, ad eccezione di Pescara che ha un numero maggiore di contratti nel commercio (629) piuttosto che nell'industria (526). Sempre nella provincia pescarese si registra il numero più alto di presenze nei servizi, mentre Chieti detiene il primato regionale per quanto riguarda l'industria ed il commercio.

Per quanto riguarda le singole realtà comunali relative alle quattro province, possiamo nello specifico individuare alcune differenze numeriche. Per la provincia aquilana è Avezzano il comune con il maggior numero di contratti di collaborazione, 127 su un totale di 5.664

addetti; per la città dell'Aquila le presenze sono 109 (su 8.258 addetti), per Carsoli 45 e Celano 25. Per gli altri comuni, i valori non sono significativi dal momento che corrispondono al basso grado di sviluppo economico locale. Nel teramano il primato lo detiene il comune capoluogo (Teramo 85 Co.Co.Co. su 6.072 addetti), seguono Giulianova (63) e Sant'Egidio alla Vibrata (55). Nella città di Pescara l'uso delle collaborazioni è molto diffuso, tanto che con 165 contratti (su 8.408) rappresenta il 31% di tutti i Co.Co.Co. della provincia pescarese. Nella provincia teatina infine, il dato più significativo lo detiene il comune di Chieti con 142 collaboratori (su 6.540 addetti), seguito da San Giovanni Teatino con 120 contratti (su 4.305); anche altri comuni come Lanciano, San Salvo e Atesa fanno però un discreto ricorso alle collaborazioni.

Soprattutto dopo la riforma del mercato del lavoro (legge Biagi) si sono aperti accessi dibattiti sull'utilizzo delle collaborazioni e sulla necessità di regolare il ricorso a queste modalità di lavoro. Nate come rapporti lavorativi in grado di garantire ai collaboratori un certo grado di autonomia, soprattutto per quanto attiene i tempi e gli orari di erogazione delle prestazioni, si sono spesso trasformate in rapporti di dipendenza "mascherati", vale a dire lavoro subordinato³¹. Ciò che rende difficile la situazione dei parasubordinati, è che questi rapporti di lavoro non si configurano semplicemente come strumenti di accesso al mercato del lavoro quando più frequentemente di permanenza forzata nella condizione di atipicità, dal momento che spesso diventano l'unico modo possibile per lavorare.

I percorsi dei parasubordinati si dividono tra chi esercita occasionalmente prestazioni di collaborazione alternandole a periodi di disoccupazione, chi abbandona la condizione di collaboratore per diventare dipendente o autonomo e chi, svolgendo esclusivamente lavoro parasubordinato, tende a permanere in questa condizione. Il fatto che quest'ultimo gruppo sia il più consistente in termini numerici³² giustifica anche l'aumento dell'età media dei collaboratori nel corso degli anni (*Vedi grafico 10*) e rende ragione del fatto che il fenomeno della parasubordinazione più che essere legato alle prime esperienze lavorative dei giovani costituisce un elemento caratterizzante i lavoratori in età adulta. Solo il 21,5% dei collaboratori, infatti, ha un'età inferiore ai 29 anni mentre ben il 67,9% ha un'età compresa tra i 30 e i 59 anni ed il 10,6% ha più di 60 anni. (*Vedi grafico 11*).

La legge 30 più che arginare il ricorso alle collaborazioni ha permesso semplicemente il passaggio dalle vecchie collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto. Ne è conseguito un aumento dei collaboratori tra le fasce di età più adulte e un ampliamento complessivo del numero dei collaborati soprattutto tra le donne. La

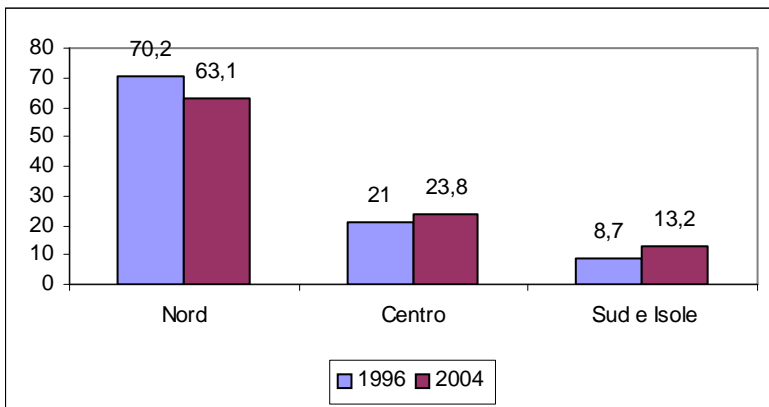
percentuale di donne iscritte al fondo INPS passa, infatti, dal 41,6 del 1996 al 48,2 del 2004³³, un dato non molto incoraggiante se si pensa che in Italia il tasso di occupazione femminile nel 2004 è appena del 45,2% contro quello maschile del 69.7%³⁴. Ciò evidenzia come l'occupazione femminile si caratterizzi per un'alta percentuale di precarietà e come sussista invece la tendenza a riservare prioritariamente agli uomini contratti di lavoro stabili, a tempo indeterminato.

Tabella 13- Classificazione delle regioni per rapporto tra gli occupati e i parasubordinati. 2004.

REGIONE	% DEI PARASUB ORDINATI SUGLI OCCUPATI	POSIZIONI ATTIVE 2004
Emilia Romagna	13,84%	256.410
Lombardia	12,30%	517.459
Toscana	11,97%	181.176
Umbria	11,17%	39.205
Trentino Alto Adige	11,13%	48.856
Friuli Venezia Giulia	10,96%	53.768
Valle D' Aosta	10,85%	6.200
Veneto	10,21%	209.725
Lazio	10,12%	212.477
Liguria	9,51%	57.989
Marche	9,09%	57.605
Piemonte	8,18%	150.003
Abruzzo	8,06%	38.802
Sardegna	7,07%	41.512
Molise	6,45%	7.187
Basilicata	4,12%	8.198
Puglia	4,05%	50.498
Campania	3,70%	65.376
Sicilia	3,38%	49.413
Calabria	2,80%	18.070
ITALIA	9,14%	2.069.929

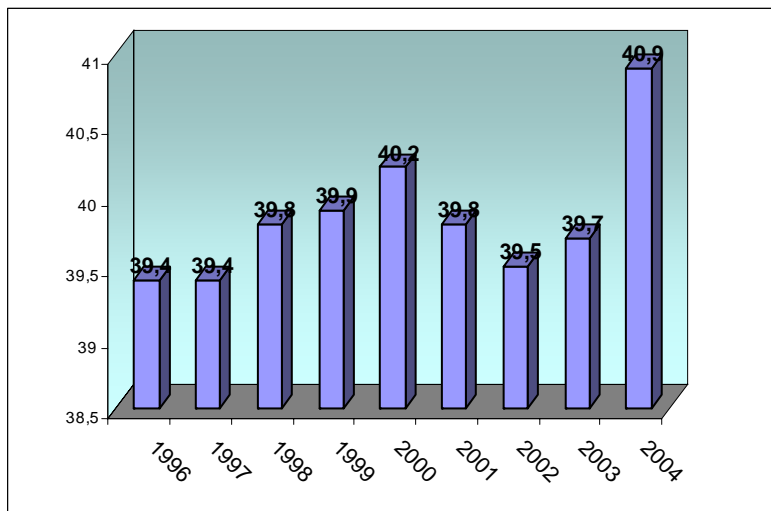
Fonte: rielaborazione NIDIL-CGIL su dati INPS al 25/10/2005(Fondo INPS gestione separata “ lavoratori parasubordinati”)

Grafico 9- Percentuale dei collaboratori attivi per aree territoriali 1996-2004.



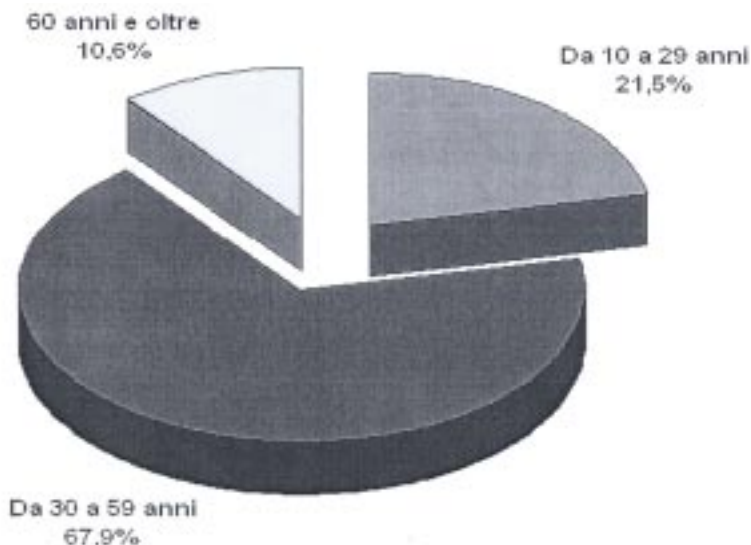
Fonte: rielaborazione NIDIL-CGIL su dati INPS al 25/10/2005
(Fondo INPS gestione separata “ lavoratori parasubordinati”)

Grafico 10. Evoluzione dell’età media dei collaboratori 1996- 2004.



Fonte: rielaborazione NIDIL-CGIL su dati INPS al 25/10/2005.
(Fondo INPS gestione separata “ lavoratori parasubordinati”).

Grafico 11 - Percentuali dei collaboratori per classi di età nel 2004.



Fonte: rielaborazione NIDIL-CGIL su dati INPS al 25/10/2005.

(Fondo INPS gestione separata “ lavoratori parasubordinati”)

A porre le preoccupazioni maggiori sono le condizioni economiche ed il futuro pensionistico dei collaboratori; nonostante il fondo previdenziale dei collaboratori sia quello più in attivo, proprio a questi ultimi vengono erogate prestazioni sociali inadeguate a vantaggio di altre gestioni dell'INPS che invece registrano un pesante passivo.³⁵

I collaborati, anche quelli con un'elevata professionalità, percepiscono compensi lordi sensibilmente inferiori a quelli dei lavoratori dipendenti che svolgono uguali mansioni ed anche a quelli dei professionisti. In Abruzzo, secondo una ricerca della CGIL³⁶, la retribuzione media annua dei collaboratori è di 4.250 euro su un contributo versato di 844 euro. Addirittura peggiore è la situazione all'Aquila dove il contributo medio versato all'INPS da ciascun lavoratore parasubordinato è di circa 546 euro, il che fa supporre un compenso annuo pari a 2.732 euro.

La condizione dei collaboratori ci fa riflettere sui problemi legati alla flessibilità lavorativa, evidenziando lo stato di precarietà che ca

Tabella 14- Unità locali, addetti totali e lavoratori flessibili per settore economico, regione e provincia. Anno 2001

Co Co Co				
Regioni	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi
Piemonte	59.856	14.166	9.015	36.675
Valle d'Aosta	1.875	390	201	1.284
Lombardia	201.183	48.660	27.162	125.361
Trentino-Alto Adige	16.278	2.814	2.639	10.825
Veneto	79.439	21.787	14.268	43.384
Friuli-Venezia Giulia	24.263	5.354	3.445	15.464
Liguria	20.073	3.249	3.852	12.972
Emilia-Romagna	79.389	19.517	13.279	46.593
Toscana	62.796	15.167	11.065	36.564
Umbria	11.426	2.449	1.712	7.265
Marche	21.371	5.323	3.491	12.557
Lazio	95.410	13.352	12.462	69.596
Abruzzo	15.140	2.657	2.358	10.125
Molise	2.872	510	471	1.891
Campania	39.352	4.922	4.874	29.556
Puglia	26.538	3.916	4.365	18.257
Basilicata	3.692	527	499	2.666
Calabria	11.500	1.262	1.459	8.779
Sicilia	35.024	4.603	5.362	25.059
Sardegna	19.243	2.483	2.580	14.180
Italia	826.720	173.108	124.559	529.053
Co Co Co				
Regioni	Totale	Industria	Commercio	Altri servizi
L'Aquila	3.458	493	471	2.494
Teramo	3.555	800	532	2.223
Pescara	3.987	526	629	2.832
Chieti	4.140	838	726	2.576
Abruzzo	15.140	2.657	2.358	10.125

Fonte: ISTAT, *Censimento industria e servizi 2001*.

ratterizza i nuovi rapporti di lavoro. Insicurezza economica, instabilità lavorativa, discontinuità dei percorsi professionali; mancanza di tutele sociali, limitazioni alle capacità progettuali,insicurezza sociale: sono tutti aspetti che caratterizzano la condizione dei lavoratori precari; a questi vanno aggiunti i problemi legati salute ed alla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Il **lavoro interinale**³⁷, benché sul piano normativo sia una delle forme di lavoro atipiche meglio regolamentate in Italia, sul piano strutturale tende a radicalizzare le caratteristiche tipicamente negative associate ai lavori dell'età postfordista: i rischi di precarizzazione che coinvolgono la sfera lavorativa e quella privata e quelli per la salute e la sicurezza.

Allo stato attuale delle conoscenze si può affermare che il lavoro flessibile, per sua stessa natura e struttura, comporti un rischio maggiore di infortuni e malattie professionali rispetto ai lavori tipici³⁸. L'atipicità del rapporto di lavoro è un fattore indiretto di rischio che si configura come la risultante dell'estrema mobilità dei lavori flessibili, dello scarso adattamento all'ambiente lavorativo, inteso come spazio fisico e sociale, derivante dalla mobilità, della tensione e dello stress che nascono in seno a situazioni di continua incertezza e cambiamento come i frequenti processi di selezione e valutazione a cui i lavoratori vengono sottoposti oppure i periodi di disoccupazione forzata e di sottoccupazione. Tali co-fattori di rischio, che si presentano in misura variabile tra le differenti tipologie di lavoro atipico, tendono ad incidere ampiamente nel settore del lavoro interinale.

Prima di analizzare quest'ultimo aspetto vediamo in che modo il lavoro interinale (o somministrato) si caratterizza all'interno del mercato abruzzese.

L'interinale copre solo una piccola parte del mercato del lavoro italiano³⁹: nel 2004 considerando le posizioni equivalenti a tempo pieno, costituiva solo lo 0,5% dell'occupazione complessiva e 0,7% circa dell'occupazione dipendente⁴⁰, tuttavia è caratterizzato da un alto turnover e impiega quindi un elevato numero di soggetti.

Fin dal 1998⁴¹, primo anno di attività delle Agenzie di fornitura di lavoro temporaneo, si è verificato uno sviluppo continuo del settore che ha fatto sì che l'interinale acquisisse un carattere sistemico⁴². La diffusione delle Agenzie sul territorio nazionale ha seguito la distribuzione della domanda di lavoro, portando alla concentrazione delle filiali soprattutto al Nord e al Centro del paese. Tale diffusione è stata il risultato di un processo di tipo "filtering down"⁴³, che ha visto dare il via all'apertura delle filiali dapprima al Nord dove il mercato è più dinamico e solo successivamente al Sud del paese. In particolare, le zone più interessate sono state quelle delle regioni del Nord-Est, tra le

quali spicca la Lombardia che è la regione con più filiali in Italia. L'Abruzzo si distingue tra le regioni del Mezzogiorno per l'elevata presenza di filiali (70 nel 2003), un numero però esiguo rispetto ad altre regioni del Nord (Lombardia 679, Veneto 282, Emilia Romagna 268). *(Vedi tabella 15)*.

La capacità di collocamento è influenzata dalla distribuzione territoriale della domanda e questo spiega perché le Agenzie preferiscono attuare piani di mobilitazione territoriale rivolti ai lavoratori del Sud piuttosto che aprire nuove filiali nelle zone caratterizzate da un minore sviluppo economico. Ne consegue che, in Abruzzo, l'incidenza del lavoro interinale sull'occupazione totale è piuttosto limitata rispetto ad altre regioni.

Dati relativi all'ultimo censimento ISTAT vedono l'Abruzzo all'undicesimo posto tra le regioni italiane in rapporto all'utilizzo del lavoro interinale. Nel 2001 erano in totale 3.260, impiegati in prevalenza nell'industria (2.025) ma anche nei servizi (1.058) ed in quota inferiore nel commercio. Le province nelle quali si riscontrava la presenza maggiore di interinali erano Chieti (1.166) e Teramo(1.080), anche in ragione di un elevato numero di contratti nel settore industriale che fino a pochi anni fa costituiva il settore d'utilizzo prevalente per l'interinale. *(Vedi tabella 16)*

Nel 2004⁴⁴ le aziende abruzzesi *(vedi tabella 17)* hanno stipulato 23054 contratti di lavoro interinale (ben 5826 rispetto all'anno precedente), coinvolgendo 24741 lavoratori (+ 117 rispetto al 2003); l'utilizzo dell'interinale ha riguardato in particolare aziende di dimensioni medie. Infatti, in rapporto alla classe dimensionale, in Italia, sono soprattutto le aziende di media grandezza ad utilizzare il lavoro interinale, anche se la dimensione non costituisce un vincolo all'utilizzo di questo strumento⁴⁵. Se pur in misura inferiore, anche le grandi e le piccole imprese vi fanno ricorso.

Tra le imprese utilizzatrici il 21,1% è di grandi, mentre il 22,7% di piccole dimensioni⁴⁶. Le imprese più grandi generalmente limitano il ricorso all'interinale perché hanno uffici predisposti alla gestione del personale ed hanno la possibilità di utilizzare altre forme di flessibilità: infatti, l'utilizzo di un mix di forme di lavoro flessibile risulta sicuramente più vantaggioso del solo lavoro interinale perché permette di risparmiare sui costi di intermediazione per l'Agenzia. Le imprese più piccole invece fanno leva su una flessibilità naturale, basata sulla cooperazione a su rapporti più informali. Al contrario il ricorso più frequente al lavoro interinale è legato all'esigenza di una flessibilità formale, che garantisca manodopera selezionata in tempi brevi, probabilmente perché non è possibile fare leva su altre forme di flessibilità o perché queste risulterebbero troppo onerose.

Il profilo medio del lavoratore Abruzzese si differenzia da quello italiano degli ultimi anni presentando ancora una forte caratterizzazione maschile: nel 2004, infatti, tra gli interinali solo 6811 sono donne. In base alle rilevazioni ISTAT⁴⁷ il 52% dei lavoratori in somministrazione è di sesso maschile; ciò conferma come il numero delle donne impiegate nel lavoro interinale sia in aumento negli ultimi anni e come rispetto alla percentuale di occupazione femminile italiana la percentuale di lavoratrici del settore interinale presenti qualche punto percentuale in più. del settore manifatturiero, in particolare quello metallurgico, tra le imprese utilizzatrici, che offriva lavori più adatti agli uomini. Non a caso nelle zone settentrionali dove l'industria è più diffusa si registra ancora una massiccia presenza di lavoratori di sesso maschile. Al contrario, la presenza delle donne nel mercato dell'interinale viene favorita dall'aumento della domanda nel settore terziario e del commercio.

Confermando le ipotesi di diffusione dell'interinale nelle zone in cui si concentra la domanda di lavoro, troviamo che la larga maggioranza (58%) dei lavoratori si trova nelle regioni settentrionali, mentre nel Centro ricade il 22% e nel Sud il 20%. Le differenze territoriali ricalcano il modello di partecipazione femminile al mercato del lavoro: la presenza femminile risulta infatti più elevata al Nord, mentre al Sud copre una percentuale del solo 38% rispetto a quella maschile.

Per quanto riguarda l'età, in Abruzzo la maggior parte degli interinali ha un'età compresa tra i 18 e i 32 anni; meno sono i lavoratori con più di 32 anni o più di 40 anche se sono in aumento rispetto al 2003. Una simile distribuzione per fasce di età si ritrova anche a livello nazionale. Una caratteristica peculiare del lavoratore interinale è la giovane età, infatti il 58% dei lavoratori ha un'età inferiore ai 35 anni. "La natura dello strumento indubbiamente favorisce la presenza giovanile, poiché la propensione al lavoro discontinuo è maggiore tra i giovani"⁴⁸. Infatti i soggetti più giovani sono in grado, meglio degli adulti, di sostenere il peso di un lavoro incerto e discontinuo, anche in termini economici. L'età cresce comunque passando dal Nord al Sud del paese forse perché, dato il più alto tasso di disoccupazione, nel Mezzogiorno i lavoratori si "accontentano" anche del lavoro interinale. Il fatto che i lavoratori in somministrazione siano per la maggioranza giovani non significa che siano tutti in ingresso nel mercato del lavoro, cioè che siano alla ricerca della prima occupazione. In base ad una ricerca dell'IRES, tra l'utenza delle Agenzie solo il 34,7% è alla ricerca del primo impiego, mentre l'altra parte è costituita da persone che hanno già altri lavori alle spalle (26,5%), che avevano un impiego e l'hanno perduto (22,3%) o che rientrano nel mercato del lavoro (11,2%). Le persone che cercano solamente un impiego temporaneo

sono solo il 4%.⁴⁹

Per quanto riguarda le professioni, in Abruzzo è l'operaio la figura più richiesta (21274 su un totale di 24714 lavoratori), come del resto anche in Italia dove riguarda in particolare i maschi del Centro-Nord di età compresa tra i 15 e i 24 anni.

Il settore di impiego principale è il metalmeccanico e questo spiegherebbe anche la minor presenza di donne. Il tipo di impegno orario indica un ricorso maggiore al full-time ma l'utilizzo del part-time rispecchia comunque la percentuale nazionale. Al contrario, la presenza di lavoratori extracomunitari (911) è sensibilmente inferiore a quella di altre regioni italiane Secondo le stime di Ailt, Confinterim e Apla circa il 18% dei lavoratori interinali è extracomunitario. Questo dato trova conferma anche nella ricerca Ires (2003), che vede i lavoratori extra-comunitari impegnati soprattutto al Nord e nei lavori di tipo operaio-industriale.

I motivi che spingono le aziende abruzzesi a fare ricorso al lavoro in somministrazione sono in primo luogo la necessità di far fronte alle punte di attività, secondo la sostituzione di lavoratori assenti e per ultimo la necessità di qualifiche non previste.

Infine, in riferimento alla durata delle missioni, l'utilizzo prevalente è per le missioni con una durata superiore ad una settimana (9992), seguono missioni della durata di oltre un mese (9015) e oltre due settimane (9011). Si può affermare quindi che ci sia una tendenza a fare ricorso a missioni di breve durata⁵⁰. Il numero di assunzioni a tempo indeterminato è pari a 105 (avvenute tutte nel secondo semestre del 2004).

Tabella 15- Distribuzione delle filiali per regione(luglio 2003)

	N. Filiali	V.p.
Piemonte	262	11,7
Valle D'Acosta	8	0,4
Lombardia	679	30,4
Trentino Alto Adige	28	1,3
Veneto	282	12,6
Friuli Venezia Giulia	69	3,1
Liguria	40	1,8
Emilia Romagna	268	12,0
<i>Totale Nord</i>	1.636	73,4
Toscana	115	5,2
Umbria	19	0,9
Marche	72	3,2
Lazio	143	6,4
<i>Totale Centro</i>	349	15,6
Abruzzo	70	3,1
Molise	8	0,4
Campania	49	2,2
Puglia	49	2,2
Basilicata	11	0,5
Calabria	12	0,5
Sicilia	26	1,2
Sardegna	20	0,9
<i>Totale Sud</i>	245	11,0
Italia	2.230	100,0

Fonte: elaborazione IRES dati Ministero del Lavoro.

Tabella 16- Unità locali, addetti totali e lavoratori flessibili per settore economico, regione e provincia. Anno 2001

Fonte: ISTAT, *Censimento industria e servizi 2001*.

Interinali				
Regione	Totale	Industria	Commercio	Altri servi
Piemonte	11.782	7.645	895	3.242
Valle d' Aosta	157	88	17	52
Lombardia	34.284	19.297	3.676	11.311
Trentino A.A	1.426	823	117	486
Veneto	11.966	7.706	849	3.411
Friuli V.G	3.435	2.320	225	890
Liguria	1.896	614	152	1.130
Emilia Roma	12.254	7.171	1.243	3.840
Toscana	6.004	2.891	504	2.609
Umbria	1.006	557	94	355
Marche	3.060	2.118	139	803
Lazio	11.191	3.172	999	7.020
Abruzzo	3.260	2.025	177	1.058
Molise	501	252	14	235
Campania	5.681	1.968	265	3.448
Puglia	3.962	1.478	173	2.311
Basilicata	329	114	30	185
Calabria	1.607	236	189	1.182
Sicilia	3.475	437	235	2.803
Sardegna	1.342	272	121	949
Italia	118.618	61.184	10.114	47.320
Interinali				
Province	Totale	Industria	Commercio	Altri servi
L' Aquila	495	277	34	184
Pescara	1.080	645	31	404
Teramo	519	239	43	237
Chieti	1.166	864	69	233
Abruzzo	3.260	2.025	177	1.058

**Tabella 17- Prospetto numerico sul fenomeno nella regione
Abruzzo**

II semestre anno 2004.

(Nel prospetto che segue si forniscono dati analitici e riepilogativi per la conoscenza del quadro di insieme del fenomeno considerato nella regione Abruzzo).

Anno 2004				Anno 2003	Rapporto 2004-2003
	I semest	II semest	totali	totali	differenza
sedi nella regione	46	45	45	47	-2
n.° contratti stipulati	9364	13690	23054	17228	+ 5826
n° az. utilizzatrici	1054	1405	2459	2342	+ 117
n° tot lavor. utilizzati	11606	13108	24714	21179	+ 3535
operai	9805	11469	21274	19200	+2074
impiegati	1096	1600	2696	1985	+711
quadri e dirigenti	7	4	11	4	+7
donne	3177	3634	6811	6547	+264
fino a 18 anni	11	63	74	33	+43
oltre 18 anni	3852	7934	11786	11448	+338
oltre 25 anni	4482	7266	11748	9664	+2084
oltre 32 anni	2198	3108	5306	4555	+751
oltre 40 ani	908	1084	1992	1694	+298
naz. Italiana	3803	11813	15616	18801	-3185
naz. Comunitaria	10	5520	5530	31	+5499
naz. Extracomunit	134	777	911	2337	-1426
orario full-time	10277	10231	20508	17713	+2795
orario part-time	1078	1657	2735	2977	-242

Fonte: www.welfare.gov.it, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Tabella 17a- Prospetto numerico sul fenomeno nella regione Abruzzo. II semestre anno 2004.

Anno 2004				Anno 2003	Rapporto 2004-2003
I semest	II semest	totali		totali	differenza
<i>motivi del ricorso</i>					
punte intensa					
attività	7155	9165	16320	14921	+1399
sostituzione					
lavor. assenti	701	717	1418	3496	-2078
qualifiche non previste					
	981	299	1280	1999	+719
<i>imprese da</i>					
1 a 14	173	296	469	467	+2
da 15 a 49	362	713	1075	1273	-198
da 50 a 249	438	2371	2809	1831	+978
oltre 250	465	1408	1873	1887	-14
<i>durata fino a</i>					
1 settimana	2393	3007	5400	5213	+187
oltre 1 settim	5063	4929	9992	5975	+4017
oltre 2 settim	4910	4101	9011	6808	+2203
oltre 1 mese	4928	4087	9015	8473	+542
Tempo indet	0	105	105	0	+105

Tabella 17b- Prospetto numerico sul fenomeno nella regione Abruzzo. II semestre anno 2004.

Anno 2004				Anno 2003	Rapporto 2004-2003
	I semest	II semest	totali	totali	differenza
<i>distribuzione lavoratori per attività imprese</i>					
A: commercio	899	1611	2510	1844	+666
B:pubb esercizi	223	103	326	399	-73
C: agricoltura	11	8	19	2	+17
D: edilizia	0	14	14	42	-28
E: pubb ammin	91	337	428	1618	-1190
F: imp. pulizia	97	15	112	94	+18
G: pelli cuoio	3	0	3	22	-19
H:tessili abbigl	47	142	189	842	-653
I: legno	48	505	553	662	-109
L:metalmeccan	3061	3865	6926	4756	+2170
M: produzione					
laterizi e simili	456	24	480	66	+414
N:prod Chemic	43	295	338	902	-564
O: servizi tecnic					
e logistica	111	34	145	117	+28
P: trasporti	10	0	10	53	-43
Q: altri	3967	4100	8067	2363	+5704

I RIFLESSI DELLA FLESSIBILITÀ SULLA SALUTE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI ATIPICI

Come abbiamo già avuto modo di osservare, il lavoro flessibile costituisce un vantaggio indubbio nella strategia dell'impresa del nostro secolo. Attraverso i contratti di lavoro atipico l'impresa può mettere in atto processi di esternalizzazione di una parte della mano d'opera che, pur essendo giuridicamente esterna all'azienda, nella pratica contribuisce ad arricchirne l'organico, ma solo nei periodi in cui se ne rende necessaria la presenza. In questo modo l'impresa si garantisce un migliore adattamento alle condizioni di mercato, gestendo la variabilità produttiva con costi minori rispetto a quanto avrebbe ottenuto con un'organizzazione più rigida. Inoltre il carattere instabile del rapporto di lavoro comporta meno vincoli nei processi di assunzione e selezione.

Ma la flessibilità costituisce un uguale vantaggio per i lavoratori? Sicuramente ha qualche lato positivo ma questo pur sempre all'interno di un mutato scenario del mercato del lavoro, caratterizzato da una crescente insicurezza ed instabilità, in cui pur di trovare un'occupazione spesso ci si accontenta di un contratto che offra meno garanzie, nell'attesa di un posto migliore. Un vero dramma per i lavoratori e le loro famiglie.

Se è vero che bisogna avere pazienza perché la flessibilità porterà ad un aumento dell'occupazione⁵¹, se è vero che la flessibilità costituisce un mezzo per raggiungere la stabilità del posto allora dobbiamo chiederci da dove nasce il diffuso senso di insicurezza che dilaga nel mondo del lavoro. Di fronte alla crescente flessibilità dei rapporti di lavoro, prevalgono atteggiamenti di preoccupazione legati in particolare all'impossibilità di fare previsioni per il futuro, alla mancanza di adeguate protezioni, alle possibili ricadute giornaliere e sulla pensione.

Il prezzo che si trovano a dover pagare i lavoratori atipici non è solo in termini di precarietà, insicurezza economica, inutilità sociale, senso di vulnerabilità: insieme al volume delle occupazioni atipiche crescono anche i rischi per la salute e la sicurezza. Recenti studi hanno infatti dimostrato come l'atipicità della condizione lavorativa costituisca un fattore indiretto di rischio che incide negativamente sul benessere psico-fisico dei lavoratori.

La correlazione non si rileva tra incidentalità e tipo particolare di rapporto di lavoro, ma piuttosto tra flessibilità-precarietà da una parte e incidentalità dall'altra. I fattori che contribuiscono all'evento infortunistico sono diversi, in particolare: la frammentarietà e la temporaneità delle mansioni lavorative, la carenza di formazione, lo stress.

La correlazione tra atipicità, precarietà e stress

Quando la flessibilità lavorativa non costituisce una scelta ma un adattamento forzato e, oltretutto, si protrae troppo a lungo nel tempo, per i lavoratori può diventare un forte onere che può portare diverse conseguenze negative. Se infatti il lavoro atipico acquista un carattere permanente e non si configura come un'occasione di accesso al mercato primario (quello del lavoro stabile) non viene più percepito dai lavoratori come un'opportunità quanto piuttosto come una trappola.

Il problema è che chi ha un lavoro atipico non ha certezze di carattere economico e vive con un continuo senso di vulnerabilità economica, sociale ed esistenziale. Infatti i lavoratori, pur nel caso in cui percepiscano delle retribuzioni mensili tali da permettere loro di vivere dignitosamente, sono tuttavia attanagliati dal senso di insicurezza che deriva dalla natura instabile del loro rapporto e che si riflette sulle loro scelte di vita e sulle loro capacità progettuali. Inoltre, all'instabilità della condizione lavorativa, si aggiunge la mancanza di un sistema adeguato di protezione sociale che offra anche al lavoratore atipico delle garanzie di sicurezza per il proprio presente ed il proprio futuro.

A subire di più il peso dell'instabilità lavorativa sono in particolare alcune fasce di lavoratori: le donne e gli individui più maturi a livello anagrafico e professionale, gli immigrati, quelli cioè che percepiscono maggiormente la propria condizione lavorativa ed esistenziale come precaria. E sono altresì quelli che pagano il prezzo della flessibilità anche con la propria salute mentale e fisica.

Per una parte dei lavoratori, infatti, "la precarietà lavorativa derivante dallo status di atipico condiziona sensibilmente il proprio stato di benessere psico-fisico, provocando stati di ansia, stress, depressione e/o somatizzazione del disagio vissuto"⁵². Secondo il sondaggio EURISPES, il fatto di non avere un lavoro stabile e sicuro per un segmento importante dei lavoratori comporta spesso o sempre problemi di stress (il 46%), di ansia (circa il 44%) e di depressione (circa il 16%). Ma a soffrire di questi disturbi è in particolar modo la componente femminile, difatti la condizione di instabilità lavorativa procura spesso o sempre alla maggior parte delle donne stati di ansia (52,5%, contro il 37,7% degli uomini) e/o stress (56,5%, contro il 32,1% degli uomini) ed espone circa un quinto di esse a stati depressivi frequenti o continui (contro il 10,4% degli uomini). I disturbi si accentuano inoltre per i lavoratori più maturi rispetto a quelli appartenenti a classi di età più giovani (addirittura il 60,9% dei lavoratori con età compresa tra i 33 e i 39 anni soffre di ansia contro il 37,8% di quelli con età compresa tra i 18 e i 25). Questo dimostra come chi vive più a lungo la condizione di atipicità e precarietà ne sia maggiormente toccato e condizionato negativamente.

Tabella 18_ **Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato ansia?** Per sesso e classe d'età. Fonte: EURISPES

Sesso	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato ansia?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
Uomini	36,3	30,0	25,4	8,3	100,0
Donne	17,4	30,0	39,0	12,6	100,0
Classe d'età	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato ansia?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
18-25 anni	40,8	21,4	25,2	12,6	100,0
26-32 anni	15,9	39,8	34,3	10,0	100,0
33-39 anni	19,5	19,5	48,3	12,6	100,0

Tabella 19: **Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato stress?** Per sesso e classe d'età. Sesso

Sesso	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato stress?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
Uomini	37,3	30,6	22,3	9,6	100,0
Donne	17,0	26,5	35,2	21,3	100,0
Classe d'età	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato stress?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
18-25 anni	34,0	35,0	15,5	15,5	100,0
26-32 anni	19,6	28,9	33,5	18,0	100,0
33-39 anni	18,4	24,1	41,4	16,1	100,0

Fonte: EURISPES

**Tabella 20- Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato depressione?
Per sesso e classe d'età.**

Sesso	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato depressione?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
Uomini	69,9	19,7	7,3	3,1	100,0
Donne	60,1	19,4	15,4	5,1	100,0
Classe d'età	Il fatto di non avere un rapporto di lavoro sicuro stabile Le ha mai procurato depressione?				Totale
	Mai	A volte	Spesso	Sempre	
18-25 anni	77,7	16,5	2,9	2,9	100,0
26-32 anni	62,8	23,0	10,4	3,8	100,0
33-39 anni	46,0	17,2	28,7	8,0	100,0

Fonte: EURISPES

La correlazione tra atipicità precarietà e stress viene sottolineata anche da un' altra ricerca ISPESL-EURISPES⁵³ che indica che “il lavoro (o la sua mancanza) è la prima causa di stress nel mondo: ad esso va imputato il 50% dei casi osservati”. Il rischio di perdere il lavoro e il profondo senso di insicurezza che ad esso si accompagna possono spingere i lavoratori anche all'iper-attivismo e possono quindi peggiorare ulteriormente la loro situazione di stress ed ansia. Gli interinali (secondo la ricerca) presentano un'incidenza di superlavoratori pari al 30%.

Il problema non si limita comunque allo stress in sé, riguarda in realtà anche il fatto che lo stress e la tensione portano a sviluppare un'aggressività che viene rivolta non solo verso gli altri ma anche verso se stessi. Nella situazioni di precarietà è probabile infatti che i lavoratori somatizzino il proprio malessere e la propria insicurezza, lo manifestino cioè attraverso disturbi fisici. Tra i lavoratori atipici sono diffusi fastidi psico-fisici di diversa natura: disturbi gastrointestinali, dolori muscolari, emicranie e mal di testa, stanchezza cronica, disturbi alla vista, problemi cutanei, inappetenza e debolezza, e in misura minore disturbi respiratori, calo di difese immunitarie, disturbi sessuali,

alimentari e attacchi di panico. Circa un quarto dei lavoratori che soffrono di questi disturbi ritiene che siano dovuti alla propria condizione lavorativa, ma le percentuali sono maggiori per quanti hanno sempre lavorato con contratti atipici.

Tabella 21- Hai mai sofferto dei seguenti disturbi?

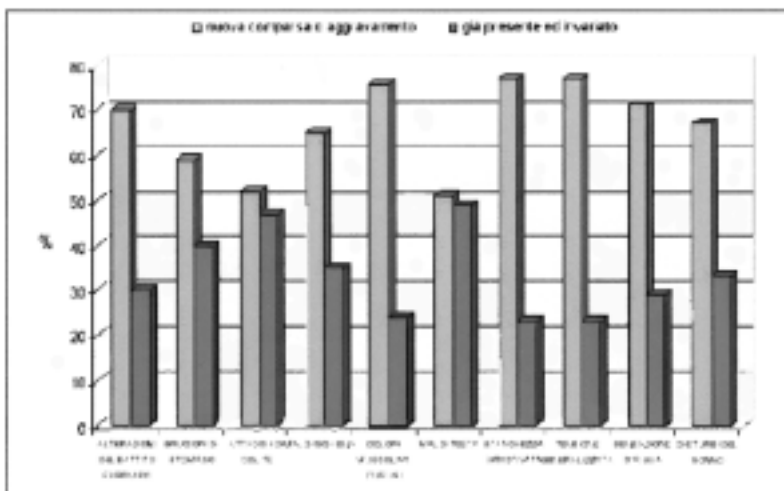
Hai mai sofferto dei seguenti disturbi?	Mai	A volte	Spesso	Sempre	Non sa/ non risp	Totale
Dolori muscolari	44,2	33,9	16,4	5,5	0,0	100,0
Disturbi gastrointestinali (gastrite, ulcera)	40,4	39,7	17,9	2,0	0,0	100,0
Problemi cutanei (sfoghi della pelle, eruzione cutanea)	60,5	28,5	7,4	2,9	0,7	100,0
Febbre da stress	81,2	14,1	4,0	0,0	0,7	100,0
Inappetenza e debolezza	62,3	28,7	8,1	0,4	0,4	100,0
Disturbi alimentari	83,6	12,1	2,5	1,3	0,4	100,0
Emicrania e mal di testa	44,6	29,1	24,9	1,3	0,0	100,0
Disturbi sessuali	81,8	12,3	3,1	0,9	1,8	100,0
Stanchezza cronica	53,8	27,6	16,6	1,3	0,7	100,0
Disturbi della vista	59,4	26,5	10,1	3,6	0,4	100,0
Calo delle difese immunitarie	69,1	24,7	5,6	0,0	0,7	100,0
Disturbi respiratori	65,0	23,8	8,5	2,2	0,4	100,0
Attacchi di panico	81,4	11,9	4,5	1,6	0,7	100,0
Vertigini	88,8	9,0	1,6	0,0	0,7	100,0

Fonte: EURISPES

Una ricerca condotta dal Servizio Sanitario Regionale dell'Emilia-Romagna⁵⁴ ha messo in evidenza come alcuni disturbi facciano la

loro comparsa o si aggravano in relazione all'inizio dell'attività di lavoro atipica. In particolare ad aumentare, quindi ad essere causati (direttamente o indirettamente) dalla situazione lavorativa sono: stanchezza immotivata, tensione generalizzata e dolori muscolari diffusi. Anche ansia, alterazioni del battito cardiaco e disturbi del sonno conoscono però un significativo aumento.

Figura 12- Comparsa o aggravamento del disturbo in relazione all'inizio dell'attività lavorativa prestata con modalità contrattuali atipiche.



Fonte: Servizio Sanitario Regionale Emilia Romagna - ENEA

Quelli menzionati sono disturbi che si manifestano sul lungo periodo come conseguenza della condizione di precarietà e stress vissuta dal lavoratore all'interno del proprio percorso professionale. Non sono tuttavia gli unici fattori a minare il benessere psico-fisico dei lavoratori: ci sono infatti rischi per la salute che, pur restando legati a situazioni di precarietà, possono dipendere più specificamente dalle condizioni e dagli ambienti di lavoro in cui i lavoratori atipici si trovano ad operare.

I rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori atipici

Il lavoro flessibile, per sua stessa natura e struttura, comporta un elevato rischio di incidenti e malattie professionali. Ad impattare in chiave infortunistica non è tuttavia la forma contrattuale in sé, ma sono le variabili sottostanti alle diverse modalità lavorative. Infatti l'atipicità del rapporto costituisce solo un fattore indiretto di rischio che può agire spinto da cause differenti o co-fattori.

Alla base del rischio c'è sostanzialmente un apprendimento deficitario delle tecniche, delle abilità e delle conoscenze specifiche necessarie per lo svolgimento di una mansione, che è la diretta conseguenza della temporaneità e della frammentarietà delle esperienze lavorative. Il lavoratore atipico che si trova continuamente in contesti aziendali nuovi ed è impegnato in esperienze lavorative sempre diverse e di durata limitata non avrà mai il tempo di adattarsi adeguatamente all'ambiente lavorativo in cui si troverà ad operare ne quantomeno avrà l'opportunità di conoscerne e pertanto evitarne i potenziali i rischi. Se a questo aggiungiamo la scarsa rilevanza attribuita alla formazione dalle imprese e i conseguenti deficit formativi dei lavoratori ci rendiamo conto di come la condizione di atipicità, nel suo complesso, ponga i lavoratori in una situazione di maggiore vulnerabilità e pericolo rispetto ai lavoratori permanenti.

Essendo il pericolo "una condizione obiettiva, cioè una condizione di possibile danno o di mancato vantaggio che un soggetto può subire", mentre il rischio è "una percezione di pericolo, cioè una dimensione soggettiva"⁵⁵, la maggiore incidenza di infortuni e malattie professionali tra gli atipici dipenderà probabilmente da una mutata e insufficiente percezione dei rischi legata appunto ad una carenza di informazione-formazione sulle specificità della mansione da svolgere e sui pericoli ad essa associati. Non è la mansione in sé ma è la modalità di prestazione, cioè il modo in cui la mansione viene svolta che espone i lavoratori al danno. Pertanto una mansione svolta con modalità di prestazioni "atipiche", vale a dire con un apprendimento parziale o superficiale dei contenuti lavorativi e con una limitata coscienza dei rischi, esporrà maggiormente i lavoratori ai pericoli. Nel lavoratore atipico cioè, può essere presente una tendenza alla "deresponsabilizzazione" a causa di una ridotta valutazione, conoscenza e consapevolezza dei rischi del lavoro, proprio perché è più labile, temporaneo ed incostante il rapporto con l'organizzazione e l'ambiente lavorativo".⁵⁶

Il fatto che esiste una relazione tra lavoro atipico da una parte e rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori dall'altra, è reso evidente dalla peculiare modalità con cui gli incidenti e le malat-

tie professionali si distribuiscono nell'arco temporale. Secondo una ricerca dell' ISFOL⁵⁷, seppure i rischi per la salute nel complesso sono più elevati per i lavoratori permanenti, per i temporanei raggiungono picchi elevatissimi durante il primo anno di lavoro. Durante questo periodo infatti il 53,6% degli atipici si ammala (contro il 6,5% degli occupati stabilmente) e il 72,2% si infortuna (contro il 14% degli stabili)⁵⁸.

Tabella 22- Malattie per tipo di occupazione e numero di anni lavorativi valori %

Malattie per tipo di occupazione	Numero di anni lavorativi				Totale
	Fino a 1 anno	Da 2 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni	
Occupazione permanente					
Si	6,5	13,4	11,3	68,7	100,0
No	11,9	26,8	17,4	43,9	100,0
Totale	11,5	25,8	16,9	45,8	100,0
Occupazione temporanea					
Si	53,6	46,4	0,0	0,0	100,0
No	78,2	16,3	4,9	0,6	100,0
Totale	77,6	17,0	4,8	0,6	100,0

Fonte: ISFOL

Tabella 23- Infortuni per tipo di occupazione e numero di anni lavorativi

Gravità delle malattie per tipo di occupazione	Numero di anni lavorativi				Totale
	Fino a 1 anno	Da 2 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni	
Occupazione permanente					
Risolvibili completamente	8,9	20,7	12,4	58,0	100,0
Croniche ma non invalidanti	4,8	7,2	10,6	77,3	100,0
Invalidanti	9,8	4,9	8,3	86,8	100,0
Totale	6,5	13,4	11,3	68,7	100,0
Occupazione temporanea					
Risolvibili completamente	24,3	75,7	0,0	0,0	100,0
Croniche ma non invalidanti	66,7	33,3	0,0	0,0	100,0
Invalidanti	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Totale	53,6	46,4	0,0	0,0	100,0

Fonte: ISFOL

Tabella 24- Gravità delle malattie per tipo di occupazione e numero di anni lavorativi -valori%

Infortuni per tipo di occupazione	Numero di anni lavorativi				Totale
	Fino a 1 anno	Da 2 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni	
Occupazione permanente					
Si	14,0	19,2	10,7	56,1	100,0
No	11,0	27,3	18,3	43,4	100,0
Totale					100,0
Occupazione temporanea					
Si	72,2	21,4	6,4	0,0	100,0
No	77,9	16,8	4,7	0,6	100,0
Totale	77,6	17,0	4,8	0,6	100,0

Fonte: ISFOL

Nel primo anno di attività, inoltre, i lavoratori temporanei si ammaliano e si infortunano più gravemente dei lavoratori permanenti: il 24,3% degli atipici presenta malattie risolvibili (contro l'8,9% dei lavoratori stabili) e il 66,7% presenta invece malattie croniche (contro il 4,8%); il 56,7% subisce infortuni lievi (contro il 15,6%) e 85,8% infortuni gravi (contro l'8,5%).

Tabella 25- gravità degli infortuni per tipo di occupazione e numero di anni lavorativi –valori%

Gravità degli infortuni per tipo di occupazione	Numero di anni lavorativi				Totale
	Fino a 1 anno	Da 2 a 5 anni	Da 6 a 10 anni	Oltre 10 anni	
Occupazione permanente					
Lievi	15,6	18,3	11,3	54,8	100,0
Gravi, ma risolvibili	8,5	23,1	12	56,4	100,0
Invalidanti	10,2	18,7	0	71,1	100,0
Totale	14	19,2	10,7	56,1	100,0
Occupazione temporanea					
Lievi	56,7	29,6	13,8	0	100,0
Gravi, ma risolvibili	85,8	14,2	0	0	100,0
Invalidanti	0	0	0	0	100,0
Totale	72,2	21,4	6,4	0	100,0

Fonte: ISFOL

Questa altissima incidenza del rischio nel settore atipico non rispecchia comunque la percezione che i lavoratori hanno della loro sicurezza; a sentirsi maggiormente esposti ad infortuni lavorativi sono infatti i dipendenti a tempo indeterminato più dei temporanei (20,5% contro il 14,1% dei temporanei). Questo dato confermerebbe il fatto che i lavoratori atipici hanno una percezione distorta del pericolo dovuta a carenze di formazione e informazione sulle mansioni e sui rischi a queste associate. Infatti, secondo l'ISFOL, il fatto che gli atipici si ammaliano e si infortunino soprattutto durante il primo anno di lavoro dipende dal fatto che questi non vengono adeguatamente formati sulla prevenzione dei rischi e sulla sicurezza e sull'eventuale utilizzo di apparecchiature o macchinari e dipende anche dal fatto che spesso vengono impiegati in attività per le quali comunque non è richiesta una formazione troppo specifica.

Gli incidenti sul lavoro nel settore interinale

Abbiamo visto come i lavoratori atipici in generale siano notevolmente esposti ai rischi di incidenti e malattie professionali; la frequenza degli infortuni è, tuttavia, estremamente variabile e disomogenea tra le varie tipologie lavorative. Si va da un bassissimo coefficiente di rischio, come nel caso del part-time, “all’alta incidenza di infortuni che caratterizza l’apprendistato o il lavoro interinale”.⁵⁹ Secondo uno studio svolto dai Servizi di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli ambienti di lavoro di Vicenza⁶⁰, la frequenza di infortunio nel lavoro interinale addirittura è più che doppia del lavoro tradizionale.

Dal momento della sua introduzione in Italia, il lavoro interinale ha conosciuto una grande e progressiva espansione che ne ha decretato il successo; allo sviluppo del settore e all’aumento del numero di lavoratori si è accompagnata, tuttavia, anche un’elevata e crescente incidenza di infortuni. (Vedi tabella 26). Secondo dati INAIL, se nel 2001 gli infortuni erano 6.046, nel 2004 questi ultimi sono più che raddoppiati (12.919). Ad ogni modo, nel 2004 la crescita degli infortuni nel settore interinale sembra essersi assestata, mentre è comunque aumentato il numero di incidenti mortali (si è passati infatti da 10 casi mortali del 2003 a 16 nel 2004).

L’incidenza degli infortuni non è comunque omogenea nel comparto interinale, ma si differenzia in base al territorio, al settore produttivo e alle caratteristiche dei lavoratori.

Per quanto riguarda l’incidenza sul territorio si riscontra una sostanziale equivalenza con la diffusione delle Agenzie e della domanda di lavoro: il numero degli infortuni è infatti maggiore al Nord e tende a diminuire progressivamente scendendo verso il Meridione. Una modalità di distribuzione simile si registra anche per quanto riguarda gli infortuni nel settore dei collaboratori: gli infortuni sono infatti concentrati al Nord per circa il 70% dei collaboratori e il 75% degli interinali.

La distribuzione degli infortuni è, dunque, influenzata dalla dimensione e dalla struttura occupazionale delle varie aree geografiche. In valori assoluti, è la Lombardia la regione italiana a registrare il più alto numero di infortuni del paese (3.488 nel 2004 in aumento rispetto ai 3.443 del 2003), mentre i casi mortali sono presenti soprattutto in Friuli Venezia Giulia. Bisogna però sottolineare che a differenza degli infortuni, i casi mortali hanno una distribuzione piuttosto disomogenea da un anno all’altro e tra le varie regioni (infatti se i casi mortali nel 2004 erano 4, nel biennio precedente erano pari a zero).

Ad essere colpiti dagli infortuni sono prevalentemente lavoratori operanti nel settore industriale, in particolare nel manifatturiero: per

questa categoria l'indice di incidenza degli infortuni è superiore a quello medio nazionale. Infatti, nel solo settore manifatturiero si concentrano la metà degli infortuni e dei casi mortali dell'intero comparto interinale (il 2004 ha infatti registrato 6.072 infortuni su 12.919 e 8 casi mortali su 16). È interessante notare come, nonostante negli ultimi anni l'utilizzo del lavoro interinale nel settore dei servizi sia fortemente aumentato, il numero degli infortuni si attesti su livelli più contenuti rispetto a quelli del settore manifatturiero. Questo deve far supporre che le condizioni e le modalità di utilizzo del lavoro interinale nei due settori siano diverse e che quindi comportino una diversa esposizione ai rischi. (Vedi Tabella 27)

Tabella 26- INTERINALI - Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2002-2004 e denunciati all'INAIL per regione e anno - INDUSTRIA E SERVIZI

PROVIN E REGIONI	TOTALE INFORTUNI			MORTALI		
	2002	2003	2004	2003	2003	2004
PIEMONTE	1.402	1.491	1.581	2	2	3
VALLE D'AOSTA	39	24	16	-	-	-
LOMBARDIA	3.005	3.443	3.488	4	2	-
LIGURIA	70	200	232	-	-	1
TRENTINO ALTO AD	137	178	196	-	-	-
VENETO	1.807	2.042	1.921	-	3	2
FRIULI VENEZIA GIU	427	620	552	-	-	4
EMILIA ROMAGNA	1.572	2.048	2.045	1	2	1
TOSCANA	384	697	581	-	-	3
UMBRIA	102	200	227	-	-	-
MARCHE	508	558	465	1	-	-
LAZIO	269	498	473	-	-	-
ABRUZZO	199	298	362	1	-	-
MOLISE	15	25	21	-	-	1
CAMPANIA	141	178	218	-	-	-
PUGLIA	108	182	224	1	-	-
BASILICATA	23	51	57	-	-	-
CALABRIA	13	49	44	-	-	1
SICILIA	18	111	125	-	-	-
SARDEGNA	23	63	91	-	1	-
ITALIA	10.262	12.956	12.919	10	10	16

Fonte: nostra elaborazione su dati INAIL

Tabella 27_ **Interinali_ Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2002-2004 e denunciati all'INAIL per settore di attività economica ed anno. Industria e Servizi**

SETTORE Attività Economiche	Totale Infortuni			Mortali		
	2002	2003	2004	02	03	04
A Agricoltura	5	6	11	-	-	-
B Pesca	-	-	-	-	-	-
C Estrazione di minerali	2	2	7	-	-	-
DA Industria alimentare	221	351	360	1	-	-
DB Industr. tessile e abbigl	117	214	243	-	-	-
DC Industria conciaria	48	39	73	-	-	-
DD Industria del legno	72	108	165	-	-	-
DE Industria della carta	48	39	73	-	-	-
DF Industria del petrolio	2	5	3	-	-	-
DG Industria chimica	111	204	261	-	2	1
DH Industr. gomma plastica	327	460	493	1	-	-
DI Ind. minerali non metalli	201	330	355	2	-	2
DJ Industria dei metalli	872	1.421	1.732	-	3	3
DK Industria meccanica	552	823	1.045	-	-	1
DL Ind. macchine elettriche	144	292	412	-	1	1
DM Ind.fabbr.mezzi trasporto	310	318	468	-	-	-
DN Altre industrie	158	215	259	-	-	-
<i>D Totale industrie manifatt.</i>	<i>3.239</i>	<i>4.966</i>	<i>6.072</i>	<i>4</i>	<i>6</i>	<i>8</i>
E Eletticità gas acqua	15	27	43	-	-	1
F Costruzioni	91	159	252	-	-	-
INDUSTRIA	3.352	5160	6.385	4	6	9
G50 Commercio e ripar.auto	19	45	51	-	-	-
G51 Commercio all'ingrosso	176	297	347	-	-	-
G52 Commercio al dettaglio	79	206	272	-	-	1
<i>Totale commercio</i>	<i>274</i>	<i>548</i>	<i>670</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>1</i>
H Alberghi e ristoranti	63	146	128	-	-	-
I Trasporti e comunicazioni	108	522	637	-	1	1
J Intermediazione finanziaria	16	34	52	-	-	-
K Attiv immobil serv. a impr.	154	224	359	-	-	-
L Pubblica amministrazione	30	40	91	-	-	1
M Istruzione	6	5	16	-	-	-
N Sanità e servizi sociali	21	49	103	-	-	-
O Altri servizi pubblici	102	112	124	-	-	-
SERVIZI	774	1.680	2.180	-	1	3
INDUSTRIA E SERVIZI	4.126	6.840	8.565	4	7	12
<i>Non determinato</i>	<i>6.136</i>	<i>6.116</i>	<i>4.354</i>	<i>6</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
TOTALE COMPLESSIVO	10.262	12.956	12.919	10	10	16

Fonte: www.inail.it

Per i collaboratori, come per gli interinali, l'incremento della base occupazionale si riflette anche sugli infortuni: nel 2005 gli infortuni denunciati dai lavoratori parasubordinati sono stati 7.678, l'8% in più rispetto al 2003; nello stesso anno, gli infortuni nel settore interinali sono stati 13mila, il 3% in più rispetto al periodo 2003-2005. Per una corretta valutazione del rischio per queste due categorie di lavoratori bisogna però considerare il diverso tasso di frequenza di infortuni che le caratterizza: l'indice di incidenza di infortuni nel lavoro in somministrazione è molto più elevato che nelle collaborazioni⁶¹. (Vedi tabella28 e 29).

Tabella 28- **Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2003-2005 e denunciati all'INAIL per circoscrizione.**

Ripartizioni geografiche	Infortuni in complesso			Casi mortali		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005 (*)
Nord Ovest	5.165	5.365	5.524	4	4	2
Nord Est	4.892	4.733	4.598	5	7	4
Centro	1.959	1.778	1.791	-	3	-
Sud e Isole	958	1.158	1.448	1	2	2
Italia	12.974	13.034	13.361	10	16	8

Fonte: www.inail.it

(*) per **i casi mortali**, dati i criteri di rilevazione adottati e i tempi tecnici di definizione richiesti da questa tipologia di eventi, è necessario un periodo di consolidamento molto più congruo. Pertanto, il dato 2005 è da considerare ancora parziale e non confrontabile con quelli, più consolidati, relativi agli anni precedenti.

Tabella 29- **Interinali. Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2003-2005 e denunciati all'INAIL per circoscrizione.**

Ripartizioni geografiche	Infortuni in complesso			Casi mortali		
	2003	2004	2005	2003	2004	2005 (*)
Nord Ovest	1.945	1.978	2.077	6	6	4
Nord Est	3.136	2.989	2.949	6	5	5
Centro	1.516	1.680	1.850	1	2	4
Sud e Isole	513	634	802	1	1	-
Italia	7.110	7.281	7.678	14	14	13

Fonte: www.inail.it

(*) per **i casi mortali**, come sopra

Anche in Abruzzo la crescita del numero degli infortuni è concomitante all'aumento del volume dell'occupazione nel settore interinale: in complesso nella regione si passa infatti da 199 infortuni denunciati del 2002 a 362 del 2004. Nello specifico, gli infortuni si concentrano a Chieti e a Teramo, le province in cui si registra il maggior numero di occupati con contratti interinali e in prevalenza nel settore dell'industria. Nel 2004, su 362 infortuni denunciati nella regione, 147 si sono verificati a Chieti e 125 a Teramo. Tali dati, esaminati come valori assoluti, riferiscono ancora poco sul fenomeno infortunistico in Abruzzo. (*Vedi tabella 30*).

Tabella 30- Interinali. Infortuni sul lavoro avvenuti nel periodo 2002-2004 e denunciati all'INAIL per provincia. Abruzzo.

PROVINCE	TOTALE INFORTUNI			MORTALI		
	2002	2003	2004	2002	2003	2004
ABRUZZO	199	298	362	1	-	-
CHIETI	107	133	147	-	-	-
L'AQUILA	17	27	47	-	-	-
PESCARA	28	60	43	-	-	-
TERAMO	47	78	125	1	-	-

Fonte: www.inail.it

(*) per **i casi mortali**, come sopra

Un'indagine condotta dalla ASL di Milano⁶² ha evidenziato come i fattori che possono favorire gli infortuni tra gli interinali sono in modo particolare: la giovane età, la bassa qualifica professionale, lo scarso addestramento, la breve durata del lavoro e la scarsa conoscenza dell'ambiente. Tutti elementi che incidono in modo specifico nel settore manifatturiero.

“L'impiego nell'industria manifatturiera del lavoro interinale- fenomeno che determina un relativamente elevato numero di addetti che entrano in produzione-costituisce un fattore di rischio per l'aumento dell'incidenza di infortuni, dato che l'immissione di manodopera giovane a basso grado di addestramento, con scarsa esperienza-tipica del lavoro interinale in manifattura- si accompagna ad una ridotta capacità nel lavoratore a convivere e gestire il rischio di infortuni”.⁶³

Abbiamo già sottolineato che il motivo principale per cui le imprese decidono di fare ricorso al lavoro interinale è quello di fare fronte ai picchi produttivi. Questo peculiare utilizzo del lavoro interinale comporta però delle conseguenze per i lavoratori. In primo luogo la durata delle missioni sarà limitata, cioè i lavoratori saranno avviati al lavoro solo per il tempo sufficiente a far fronte all'aumento di produzione, dopodiché saranno pronti ad essere convertiti in un ambito professionale differente senza neanche il tempo di accumulare un'esperienza significativa. In secondo luogo, i lavoratori saranno addestrati in tempi brevi ed in modo superficiale sulle mansioni da svolgere in quanto le imprese, motivate principalmente dall'esigenza di avere mano d'opera disponibile nel più breve tempo possibile, metteranno la formazione dei lavoratori in secondo piano. Questo significa che i lavoratori⁶⁴, soprattutto giovani ed inesperti, si troveranno ad operare in un ambiente professionale che non conoscono, proprio mentre l'intensità e i ritmi di lavoro sono più elevati.

A parità di pericolosità della mansione, nel settore interinale esiste un maggior rischio di incidente e questo è dovuto sostanzialmente alla scarsa fidelizzazione del lavoratore all'impresa e all'insufficiente preparazione all'inserimento nella struttura, cioè al fatto che, quando i lavoratori vengono avviati al lavoro, non conoscono sufficientemente la mansione che andranno a svolgere e i pericoli ad essa connessi.⁶⁵ Tra i lavoratori assunti stabilmente il rischio è minore dato che operano continuamente nello stesso ambiente e comunque, anche se sono all'inizio della loro attività lavorativa, hanno la possibilità di inserirsi gradualmente nella realtà aziendale. Al contrario gli interinali si ritrovano spesso in ambienti diversi e occupati in mansioni differenti, dato che non vengono richiamati sempre dalla stessa impresa a svolgere le identiche mansioni. Andare in missione significa quindi cambiare ogni volta lavoro e ambiente di lavoro, adattarsi a nuove condizioni e conoscerne i rischi il tutto in tempi ristrettissimi dato che la gran parte delle missioni ha una durata molto limitata. Oltretutto, la maggior parte degli interinali viene utilizzata per far fronte a picchi produttivi, entra quindi in azienda quando i ritmi di produzione e lavoro sono più sostenuti e non ha quindi neanche la possibilità di apprendere gradualmente e fare esperienza ma si ritrova direttamente a lavorare a pieno ritmo. E la situazione si complica ulteriormente tra i lavoratori giovani e con bassa qualifica, per i quali l'inesperienza costituisce un ulteriore limite alla possibilità di adattarsi in tempi brevi alla nuova realtà in cui vengono inseriti.

A creare le condizioni per un aumento dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori è quindi l'atipicità stessa del lavoro, la sua temporaneità o meglio la mancanza di stabilità che presuppone. Ma a

questa si aggiunge la deresponsabilizzazione delle Agenzie, delle imprese e dei lavoratori stessi che affrontano i problemi connessi alla sicurezza con relativa superficialità, senza tenere in considerazione che il tema della sicurezza acquista un carattere nuovo e complesso in relazione alle forme di lavoro atipiche rispetto al lavoro tradizionale. Non sempre i lavoratori sono interessati ne tanto meno disposti a fare formazione e, dal canto loro, le Agenzie preferiscono accontentare le imprese inviando mano d'opera in tempi brevi piuttosto che allungare i tempi di attesa per formare adeguatamente i lavoratori.

Eppure i lavoratori, prima di essere inviati in missione dovrebbero essere informati sui rischi per la salute e la sicurezza connessi alle attività produttive, formati ed addestrati all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie a svolgere l'attività lavorativa⁶⁶. L'alta incidenza di infortuni nel settore interinale naturalmente ci fa supporre che questo non avvenga. Il fatto è che la temporaneità del lavoro costituisce un limite in sé alla possibilità di addestrare adeguatamente i lavoratori e di formarli ed informarli per far sì che imparino ad evitare gli eventuali rischi legati all'ambiente di lavoro. E' anche vero, però, che non è ancora diffusa una cultura della sicurezza del lavoro atipico.

Le misure di sicurezza messe in atto per tutelare i lavoratori stabili non sono sufficienti a coprire anche i lavoratori atipici che presentano difficoltà specifiche legate più che alla condizione obbiettiva di pericolo⁶⁷, ad una percezione soggettiva del rischio limitata dalla temporaneità ed instabilità della posizione lavorativa. E' necessario che prenda il via un processo di maturazione culturale del fenomeno della sicurezza, che si realizzi attraverso pratiche formative ed informative e soprattutto attraverso il pieno coinvolgimento di tutti gli operatori del settore.⁶⁸

BIBLIOGRAFIA

- [1] Accornero A.: *Era il secolo del Lavoro*, Società Editrice il Mulino, 1997
- [2] Accornero A., Di Nicola P.: *La flessibilità e gli orari di lavoro*, 2004
- [3] AILT, APLA, CONFINTERIM: *La somministrazione in Italia*, Stime 2004
- [4] AILT, *Statistiche*, 2004
- [5] Altieri G., Oteri C.: *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Ediesse, 2004
- [6] Altieri G., Oteri C.: *Terzo rapporto sul Lavoro Atipico in Italia: verso la stabilizzazione del precariato?*, Ires, aprile 2003
- [7] Beck U.: *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Einaudi, 2000
- [8] Berra A., Prestipino T.: *La sicurezza del lavoro. Psicologia, prevenzione, organizzazione*, Franco Angeli, 1996
- [9] Bonazzi G.: *Storia del pensiero organizzativo*, Franco Angeli, 2002
- [10] Bortone R., Damiano C., Gottardi D.: *Lavori e precarietà. Il rovescio del lavoro*, Editori Riuniti, febbraio 2004
- [11] Carabelli U.: *Flessibilizzazione o destrutturazione del mercato del lavoro? Il lavoro interinale in Italia e in Europa*, in F. Liso, U. Carabelli, *Il lavoro temporaneo commento alla legge n.196/97*, Milano, Angeli, 2003.
- [12] Caracella C., Di Nicola P., Della Ratta-Rinaldi F.: *Il lavoro interinale. Il commento alla legge e gli esempi europei*, Ediesse, 1997
- [13] Carrieri M., Damiano C., Ugolini B.: *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, 2005
- [14] Castel R.: *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti*, Einaudi, 2004
- [15] Cgil, Nidil, Ires, *Lotta alla precarietà diritti e welfare nel lavoro atipico*, 2005
- [16] Cossaro B., Ranieri D.: *Il benessere sul posto di lavoro. Manuale per la sicurezza nelle attività terziarie*, Ediesse, 2001
- [17] Cresa, *Il mercato del lavoro in Abruzzo*, 2005
- [18] Cresa, *Rapporto sull'economia 2004, 2005*.
- [19] ENEA Centro di Bologna, *Servizio Sanitario Regionale Emilia-Romagna Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna: Lavoro precario e salute*, Bologna, giugno 2005
- [20] Dossier N.: *Welfare e flessibilità. La dimensione incerta del lavoro atipico*, luglio 2004
- [21] Gallino L.: *Se tre milioni vi sembrano pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, 1998
- [22] Gallino L.: *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, 2001
- [23] Genovesi A.- Dip. Politiche Attive del Lavoro Cgil nazionale *"Molte luci e poche ombre. Analisi critica delle dinamiche occupazionali negli ultimi 5 anni"*, 2006.

- [24] Ichino A., Mealli F., Nannicini T.: *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, 22 agosto 2003
- [25] *Il fenomeno infortunistico del 2004*, Inail, 2005
- [26] Ires: *Cosa ne 'e stato dei lavoratori parasubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, 26 ottobre 2004
- [27] Isfol: *La Qualità del lavoro in Italia*, 2004
- [28] Ispesl, Eurispes: *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, giugno 2003
- [29] *La Medicina del Lavoro n 4*, 2001
- [30] *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Lavoro interinale (o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, giugno 2005
- [31] *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Il lavoro interinale. Un approfondimento*, Roma, febbraio 2005
- [32] *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, febbraio 2003
- [33] Morgan G.: *Images. Le metafore dell'organizzazione*, FrancoAngeli, 1998
- [34] Origo F., Samek Lodovici M.: *Le uscite dal lavoro interinale tra caratteristiche dei lavoratori e delle imprese utilizzatrici*
- [35] Porro G.: *Percorsi di lavoro interinale, in lavoro e sindacato in Lombardia*, FrancoAngeli, Milano, 2003
- [36] Reyneri E.: *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, 1996
- [37] Rizza R.: *Il lavoro mobile. Diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Carocci, 2003
- [38] Semenza R.: *Le trasformazioni del lavoro, flessibilità, disuguaglianze, responsabilità dell'impresa*, Carocci Editore, luglio 2004
- [39] Servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, licenza.: *"Il fenomeno infortunistico tra i lavoratori interinali: incidenza territoriale e proposte operative"*, 2002
- [40] Sondaggio Eurispes: *La precarietà dei rapporti di lavoro*, Eurispes, 2005

SITOGRAFIA

www.inail.it,
www.isfol.it,
www.eurispes.it,
www.ispesl.it,
www.welfare.gov.it,
www.istat.it,
www.cgil.it
www.welfaretowork.it
www.cresa.it
www.ilcentro.it

NOTE prima parte

¹ “Con il termine forme di lavoro atipico si indica in generale l’insieme dei rapporti di lavoro che, senza essere parte del lavoro autonomo, sono sostanzialmente diversi dal lavoro subordinato e dipendente standard, quale si è sviluppato nel corso del secolare processo di industrializzazione” (Pero, 1990).

² Con il termine fordismo si indica “.. un intero sistema di produzione caratterizzato da economie di scala, gigantismo industriale, produzione di beni standardizzati di massa, accentramento di manodopera con una relativa rigidità d’impiego dovuta anche alle conquiste sindacali.” (G. Bonazzi).

³ Il termine taylorismo viene ad indicare l’organizzazione del lavoro nel processo produttivo.

⁴ Parallelemente al modello produttivo occidentale, si sviluppa in Giappone un nuovo modello, quello di produzione snella caratterizzato dalla centralità del *just in time*, “un sistema produttivo che garantisce la continua e perfetta simmetria tra l’offerta dei beni prodotti e la domanda che viene dal mercato” (Monden, 1986). Un sistema che permette di produrre serie brevi e differenziate attraverso: la ricerca della qualità totale, l’eliminazione delle risorse ridondanti; il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni che riguardano la produzione; la partecipazione dei fornitori. Con il JIT la flessibilità investe l’organizzazione del lavoro. Tale sistema mette pertanto in discussione il presupposto, che ci sarebbe un unico modo di organizzare il lavoro e di produrre, *l’one best way*.

⁵ La produzione di massa è possibile solo in un mercato stabile poiché “... punta su economie di scala attraverso la fabbricazione prolungata ed uniforme di un dato prodotto e il rigido rispetto delle quantità programmate con largo anticipo” (G. Bonazzi).

⁶ Che il lavoro fosse ripetitivo, parcellizzato e standardizzato, quanto privo di discrezionalità e contenuti intelligenti era una condizione necessaria per ottenere una produzione più intensa e uniforme. Come sostiene A. Accornero il secolo del lavoro.. “era cominciato con il motto “*Non siete pagati per pensare*” e finisce con lo slogan “*La qualità dipende da voi*”, non male come progresso”.

“Un’impresa esternalizza funzioni o fasi del ciclo produttivo quando ne affida la realizzazione ad altre imprese con contratti di subappalto o fornitura o a lavoratori indipendenti con i quali stipula un contratto d’opera, per cui acquista il risultato della prestazione e non la prestazione come accade per il contratto di lavoro dipendente”. (E. Reyneri).

⁸ Il “Lodo Scotti”, 1983, stabiliva una riduzione dell’orario di lavoro sino a 40 ore nei due anni successivi, creava i contratti di solidarietà e garantiva alle imprese una flessibilità maggiore nell’utilizzo della mano d’opera.

⁹ La flessibilità compare in un documento sindacale “(...) la riduzione dell’orario settimanale di lavoro deve essere accompagnata e sostenuta da più ampi interventi sul sistema complessivo degli orari nei luoghi di lavoro e nelle società, prevedendo (...) un organico progetto di flessibilità contrattata degli orari in tutti i setto-

ri contrattuali, e la coerente regolamentazione del lavoro a turni ed a tempo parziale, in modo da armonizzare reali esigenze soggettive dei lavoratori e specifiche domande emergenti in settori del mercato del lavoro con esigenze di flessibilità”¹⁴ “Piattaforma in dieci punti” approvata dai Consigli generali della Federazione Cgil-Cisl_Uil 1982, paragrafo dedicato ai rinnovi contrattuali.

¹⁰ Probabilmente ciò si spiega col fatto che le imprese potevano disporre della vasta area del lavoro autonomo e della microimprenditorialità, come di un serbatoio dal quale attingere flessibilità.

¹¹ La flessibilità adattiva elasticizza gli orari d’entrata ed uscita del personale e ritocca i tempi delle ferie e delle festività; quella strategica diversifica il tempo di lavoro della mano d’opera interna e mobilita mano d’opera esterna.

¹²(Legge 836/84) e come emerge da una ricerca della Fondazione Europea di Dublino (Piotet, 1998)

¹³ Accornero A., Introduzione in “*Il lavoro interinale come sistema*”, EDIESSE, 2004.

¹⁴ Secondo A. Accornero le uniche forme di lavoro che possono definirsi atipiche sono le collaborazioni, quelle occasionali e quelle coordinate e continuative (oggi sostituite, attraverso la legge 30/2003 dal lavoro a progetto). Le altre forme di lavoro come quello a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro e di apprendistato, il part-time e l’interinale, hanno conquistato una quota di mercato tale da non poter più essere definiti atipici in quanto ormai rientrano in un quadro di normale utilizzo.

¹⁵ Secondo questa classificazione nei contratti parzialmente atipici rientrano il part-time a tempo determinato, l’apprendistato, il telelavoro, il lavoro a domicilio, il lavoro stagionale (Istat 2001, Eurispes 2002).

¹⁶ L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Editori Laterza, 2001.

¹⁷ A. Ichino, F. Mealli, T. Nannicini, *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?* 2003.

¹⁸ Genovesi A.- Dip. Politiche Attive del Lavoro Cgil nazionale “*Molte luci e poche ombre. Analisi critica delle dinamiche occupazionali negli ultimi 5 anni*”, 2006.

¹⁹ Una diminuzione dell’offerta può essere legata “alla progressiva riduzione della propensione alla ricerca dovuta a comportamenti soggettivi sicuramente non disgiunti dalla consapevolezza del periodo difficile che attraversa l’economia”.

Rapporto sull’economia abruzzese 2004, CRESA, 2005.

²⁰ La flessione della produttività “(...) ha tra le sue cause il calo degli investimenti produttivi ed il basso livello spesa in attività di ricerca e sviluppo”. *Rapporto sull’economia abruzzese, 2004*. CRESA.

²¹ www.cresa.it, *Rapporto sull’economia abruzzese, 2005*. CRESA.

²² Secondo elaborazioni CRESA su dati ISTAT, in Abruzzo nel 2003 la popolazione di 15 anni ed oltre era pari a 1.095 mila contro i 1.105 mila del 2004.

²³ La “moderazione salariale (...) risale agli accordi del 1992-93 i quali hanno legato la crescita salariale all’inflazione programmata e non al tasso di inflazione reale. La presenza di un differenziale spesso sfavorevole verso i lavoratori ne ha contenuto il livello del salario reale cui le imprese hanno risposto con un aumento della domanda di lavoro”.

Il mercato del lavoro in Abruzzo, CRESA, 2005.

²⁴ De Frena A. “*Il terziario trascina in alto l’occupazione*”, in Il Centro, 21 Giugno 2006.

²⁵ *Il mercato del lavoro in Abruzzo*, CRESA, 2005.

²⁶ Del Campo, Il Centro, 1 Giugno 2006.

²⁷ *I collaboratori in Italia: quanti sono, chi sono, cosa fanno*. Rielaborazioni NIDIL su dati INPS. Novembre 2005.

²⁸ Il numero reale dei collaboratori attivi, cioè coloro che hanno effettivamente lavorato ogni anno trova fondamento nei dati forniti dall’INPS. Dal 1996, primo anno di gestione del fondo parasubordinati, al 2004 il numero di collaboratori attivi è aumentato del 148,6% ; nel 2004 il numero di collaboratori è pari a 2.069.929 unità. *Collaboratori in Italia: quanti sono, chi sono, cosa fanno*. Rielaborazioni Nidil su dati Inps. Novembre 2005.

²⁹ Le collaborazioni continuate e continuative, nate con la legge 335/1995, vengono sostituite dalle collaborazioni a progetto introdotte in seguito alla recente riforma del mercato del lavoro(con la legge 30/2003 e conseguente decreto attuativo 276/2003).

³⁰ *Il mercato del lavoro in Abruzzo*, CRESA, 2005.

³¹(In base alle legge 30/2003), il collaboratore a differenza dell’autonomo, agisce in maniera prevalentemente personale, senza mezzi organizzativi d’impresa, in assenza di rischio economico e in funzione del risultato da raggiungere. Non è un lavoratore dipendente e quindi non deve essere sottoposto a vincoli di subordinazione, deve svolgere la sua attività in base al progetto o programma di lavoro assegnatogli dal committente ma può gestire autonomamente la propria attività. Inoltre a differenza del lavoro dipendente il committente non deve esercitare su di lui il potere direttivo e disciplinare. La circolare 1/2004 del Ministero del Lavoro tuttavia indebolisce l’autonomia del collaboratore dal momento che sancisce che quest’ultima deve essere compatibile con le richieste del committente di coordinamento con la propria attività.

³² *Il mercato del lavoro in Abruzzo*, CRESA, 2005

³³ *I collaboratori in Italia: quanti sono, chi sono, cosa fanno*. Rielaborazioni NIDIL su dati INPS. Novembre 2005.

³⁴ Dati ISTAT, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, 2005.

³⁵ *I collaboratori in Italia: quanti sono, chi sono, cosa fanno*. Rielaborazioni NIDIL su dati INPS. Novembre 2005

³⁶Scapano R. “ *In Abruzzo i precari sono 67mila*”, Il Centro, 25 Ottobre 2005.

³⁷ Con la legge n. 30 del 2003, dal lavoro temporaneo o interinale si passa al lavoro somministrato, tuttavia rimane nell’uso comune il termine lavoro interinale.(Lo stesso Ministero del Lavoro utilizza questa dicitura in *Lavoro interinale (o somministrato):un aggiornamento del quadro statistico*. Giugno, 2005.).

³⁸ EURISPES/ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003

³⁹ Il lavoro interinale si è inserito in Italia con un certo ritardo rispetto agli altri paesi europei, nei quali l’incidenza di questa forma di lavoro è stata comunque modesta. Se si trasformano le missioni in posizioni lavorative equivalenti a tempo

pieno si può infatti calcolare che l'occupazione degli interinali sia arrivata nel 2002 allo 0,61% dell'occupazione dipendente italiana, contro una media europea dell'1,4%. Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Monitoraggio delle politiche occupazionali e del lavoro*, Milano, Angeli, 2003

⁴⁰ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Lavoro interinale(o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, giugno 2005.

⁴¹ Il lavoro interinali è stato introdotto in Italia attraverso la legge 196/1997, il cosiddetto "pacchetto Treu", che ha liberalizzato l'utilizzo del lavoro temporaneo tramite Agenzia fino a quel momento proibito nel nostro paese dalla legge 1369/1960, ovvero la normativa sul divieto di interposizione della manodopera.

⁴² Il quinquennio successivo all'entrata in vigore della "legge Treu", si è caratterizzato come un periodo di forte ripresa e di crescita, dopo la crisi che nel '92 aveva causato la maggiore perdita di posti dell'intero dopoguerra⁴². Se infatti nel 1998 l'occupazione in Italia era pari a 20.435 milioni di unità, nel 2002 ha raggiunto quota 21.829 milioni. All'espansione della domanda si è associata una vigorosa e progressiva crescita del comparto interinale che ha riguardato sia il numero delle missioni e di conseguenza dei lavoratori coinvolti, sia la diffusione delle filiali delle Agenzie sul territorio italiano.

G. Altieri, C. Oteri *Il lavoro interinale come sistema*, Ediesse. 2005.

⁴³ G. Porro, *Percorsi di lavoro interinale*, in *Lavoro e sindacato in Lombardia*, Milano, Franco Angeli, 2003.

⁴⁴ "Brevi considerazioni sulle novità per il lavoro somministrato", Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, www.welfare.gov.it.

⁴⁵ Il fatto che ci sia una predilezione da parte delle medie imprese all'utilizzo dell'interinale, non comporta tuttavia che sia questa tipologia di impresa a farne l'utilizzo più massiccio. Si può dire che tra le imprese clienti quelle di medie dimensioni siano preponderanti, ma in termini puramente quantitativi, sono le imprese più grandi a richiedere un maggiore utilizzo del lavoro interinale(fanno ricorso cioè ad un maggior numero di missioni).

⁴⁶ L. Incagli, E. Rustichelli, *Il tanto e il poco del lavoro flessibile*, Isfol Strumenti e Ricerche, Milano, Angeli, 2002.

⁴⁷ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Lavoro interinale(o somministrato): un aggiornamento del quadro statistico*, giugno 2005.

⁴⁸ G. Altieri, C. Oteri, *op. cit.*

⁴⁹ *Ragioni e articolazione territoriale del lavoro interinale*, Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, 2003.

⁵⁰ Secondo le stime Ailt, Confinterim, Apla del 2004 i motivi che hanno giustificato il corso delle imprese italiane al lavoro interinale sono stati: punte di lavoro per il 79%, sostituzioni di lavoratori assenti per il 5% e assetti produttivi non previsti per il 6%. In realtà l'uso dell'interinale non è limitato solo alla sostituzione di lavoratori assenti, alle punte di lavoro o ad assetti produttivi non previsti, ma riguarda anche la gestione dei mercati interni alle imprese e cioè l'interinale viene usato per provare un lavoratore in vista di una futuro rinnovo della missione o di

un' assunzione. Nei due casi si fa ricorso al lavoro interinale in base a prospettive temporali differenti, una contingente e l'altra inquadrata in un futuro prossimo. Le imprese cioè fanno ricorso al lavoro interinale non solo per ragioni contingenti ma anche di carattere tecnico e produttivo. In generale, si trova una certa corrispondenza tra motivi che spingono all'utilizzo dell'interinale, da una parte e caratteristiche delle missioni e tipologia dimensionale dell'impresa, dall'altra. Infatti le imprese utilizzano tendenzialmente le missioni di breve durata per far fronte a problemi contingenti e che richiedono quindi forza lavoro aggiuntiva solo per un periodo limitato di tempo, fanno ricorso a missioni più lunghe invece, per "provare" le capacità dei lavoratori in vista di una futura assunzione.

Porro G. *Percorsi di lavoro interinale*, in *Lavoro e sindacato in Lombardia*, Franco Angeli, Milano, 2003.

Regioni e articolazione territoriale del lavoro interinale op. cit.

⁵¹ Ma come afferma Gallino in: "... la correlazione tra flessibilità del lavoro e job creation, nei paesi europei, si può al massimo definire presunta". *Il costo umano della flessibilità*, 2001.

⁵² Sondaggio EURISPES, *La precarietà dei rapporti di lavoro*, 2005.

⁵³ ISPESL, EURISPES, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, giugno 2003

⁵⁴ SERVIZIO SANITARIO REGIONALE EMILIA-ROMAGNA, Azienda Unità Sanitaria Locale di Bologna; ENEA, Centro di Bologna, *Lavoro precario e salute*, Bologna, giugno 2005.

⁵⁵ E. Spaltro, in A. Berra, T. Prestipino, *La sicurezza del lavoro. Psicologia, prevenzione, organizzazione*. Franco Angeli, 1996.

⁵⁶ EURISPES/ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003

⁵⁷ ISFOL, *Qualità del lavoro in Italia*, 2004.

⁵⁸ Secondo l'ISFOL gli atipici si ammalerebbero e subirebbero infortuni soprattutto durante il primo anno di lavoro, mentre negli anni successivi i rischi per la salute andrebbero scemando. Questi dati sembrano in parte contrastare con quelli forniti da una ricerca ISPESL/EURISPES (*Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003). In base a questa fonte infatti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori atipici riguarderebbero non solo il breve, ma anche il medio e lungo periodo. La frammentarietà e la temporaneità delle mansioni lavorative, insieme con i deficit formativi, non sarebbero fattori di rischio riconducibili ad un singolo lavoro, sarebbero invece connessi all'intero percorso lavorativo di un individuo. Pertanto per chi che vive in una situazione di precarietà e stress e che continua a passare da un lavoro all'altro senza mai raggiungere una condizione di stabilità, l'eventuale episodio infortunistico potrebbe verificarsi anche in un luogo oggettivamente sicuro. La precarietà cioè, creerebbe una predisposizione al danno dal momento rende gli individui più fragili e vulnerabili e limita la loro capacità di far fronte anche alle normali condizioni lavorative. Quindi in logica, almeno per alcuni lavoratori, i rischi per la salute e la sicurezza dovrebbero aumentare con il tempo.

⁵⁹ EURISPES/ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003.

⁶⁰ Servizio di Prevenzione Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro, Vicenza, *Il fenomeno infortunistico tra i lavoratori interinali: incidenza territoriale e proposte operative*, 2002.

⁶¹ “ Se, sulla base delle durate medie contrattuali, si riportano tali assicurati a unità di lavoro anno-equivalenti (assimilabili agli addetti-anno elaborati dall’INAIL), si ottiene per i parasubordinati, un tasso di frequenza pari a circa 15 infortuni denunciati ogni 1000 addetti-anno, un indice che è in linea con le attività tecnico-impiegatizie svolte in prevalenza nel settore dei servizi alle imprese. Differente la situazione per gli interinali, per i quali il tasso di frequenza risulta, invece, molto più elevato e pari circa a 100, praticamente il doppio di quello relativo al complesso degli addetti-anno dell’Industria e Servizi che si attesta intorno a 50”. www.inail.it

⁶² Studio realizzato dall’Unità Operativa di Prevenzione di Milano e pubblicato in *Medicina del Lavoro* n. 4/2001.

⁶³ EURISPES/ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003

⁶⁴ Secondo dati ISTAT gli interinali vengono utilizzati nel settore industriale soprattutto al Nord, tra le classi di età più giovani, come operai o apprendisti.

⁶⁵ L’indagine ISFOL (*Qualità del lavoro in Italia*, 2004) indica come nonostante il numero di infortuni, almeno nel primo anno di attività, sia maggiore tra gli atipici, questi ultimi si sentono meno esposti al rischio dei lavoratori assunti stabilmente (il 14,1% contro il 20,5 %).

⁶⁶ In base al Decreto legislativo n. 276 del 2003, art. 23. l’obbligo di informazione e formazione dei lavoratori ricade sul somministratore, tuttavia il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall’utilizzatore, il quale in ogni caso osserva nei confronti del lavoratore tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti.

⁶⁷ Tuttavia secondo ISPESL et al. E’ generalizzata la tendenza ad assegnare ai lavoratori temporanei “compiti pericolosi, rischiosi o prestarsi in ambienti insalubri che il personale regolare dell’impresa di norma rifiuterebbe”. La nuova filosofia della prevenzione nelle normative Cee: identificazione di contenuti scientifici per la formazione di operatori sanitari della prevenzione e sicurezza sul lavoro. Trasposizione e produzione ipertestuale dei risultati. ISPESL in collaborazione con università di Messina e la società Sistem Form 2001.

⁶⁸ EURISPES/ISPESL, *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, 2003

PARTE SECONDA

Racconti di precarietà (di lavoro e di vita)

di Davide Carbonai e Marcello Pedaci¹

1. Metodologia: un approccio etnografico

La ricerca etnografica trova le sue origini, all'inizio del Novecento, nell'antropologia culturale e nell'osservazione di popolazioni e culture diverse da quelle occidentali. In via del tutto preliminare, si può affermare che l'etnografia si basi sull'osservazione delle persone nel loro «territorio naturale» e sulla condivisione da parte del ricercatore dei diversi contesti sociali cui esse partecipano. La cultura rappresenta l'ambito di analisi privilegiato, come del resto enfatizzato dallo stesso termine «etnografia»: che deriva dal greco e indica la pratica dello scrivere (*graphein*) a proposito di culture locali (*éthnos*).

Le riflessioni di cui diamo conto sono basate sull'analisi di trentuno interviste in profondità rivolte a lavoratrici e lavoratori residenti in Abruzzo ed impiegate con contratti di lavoro non-standard. Non si tratta – in definitiva – di testimoni privilegiati – come ad esempio soggetti che rivestono importanti ruoli politici o amministrativi in enti pubblici o in organizzazioni private – bensì di «attori» – in assoluto – protagonisti: si tratta di un gruppo di persone composto soprattutto da giovani lavoratrici e giovani lavoratori, tutti «atipici».

Il senso di queste interviste risiede nella possibilità di derivare delle induzioni teoriche dai racconti degli intervistati: le loro opinioni ed esperienze, in virtù della loro condizione lavorativa e contrattuale. Nella fase preliminare di redazione della traccia di intervista – disegno della ricerca – si è inteso indagare cinque aree problematiche e di interesse conoscitivo:

1) il/i lavoro/i dell'intervistato (che cosa fa esattamente, il tipo di contratto, gli orari, la retribuzione), nonché le caratteristiche del percorso occupazionale fino al giorno delle interviste; 2) le opinioni, le rappresentazioni, le aspettative, le strategie per far fronte all'instabilità occupazionale; 3) il rapporto con le organizzazioni dei lavoratori; 4) le

¹ I paragrafi 1 e 2 sono stati scritti da Davide Carbonai; il paragrafo 3 da Marcello Pedaci.

insicurezze, la vulnerabilità sociale, il senso di cittadinanza, la percezione delle disuguaglianze.

Di solito nelle interviste in profondità – come in questo studio – l'intervistatore «lancia» alcuni temi di discussione, lasciando che sia poi l'intervistato a svilupparli secondo l'angolatura e gli aspetti specifici che ritiene più opportuni. Le interviste così realizzate hanno una durata assolutamente variabile, toccano più argomenti, sono ricche di particolari soggettivi e di dettagli caratterizzanti. Spesso le persone intervistate non si esprimono con facilità, sebbene, in molti casi l'intervistatore tenda a porsi in maniera del tutto confidenziale con l'intervistato; peraltro le interviste – registrate su nastro magnetico (e poi trascritte) – sono state realizzate in contesti informali privilegiando una piena e libera espressività dell'intervistato.

A più riprese si è cercato di formulare le stesse domande con parole diverse: al fine di meglio esplorare le dimensioni di indagine e ridurre – al pari – le barriere tra intervistato ed intervistatore. Fuor di metafora, si è cercato di creare una totale corrispondenza simpatetica tra intervistato ed intervistatore: peraltro, in alcuni casi, prima ancora dell'intervista esisteva già un legame amicale tra lavoratore ed intervistatore. Uno dei principali problemi in questo tipo di studi riguarda, infatti, il tipo di accesso al campo: al sistema culturale e valoriale dell'individuo intervistato.

Per certo, non è possibile contenere la ricchezza dell'interazione umana sul nastro di un registratore o su di un supporto magnetico: l'espressività si costruisce anche attraverso espressioni, posture, comportamenti non-verbali. Si è però tentato di cogliere nell'analisi interpretativa il significato delle pause, dei segni del corpo, le titubanze. Sebbene queste interviste siano state realizzate in *setting* intimo e confidenziale, si sono a più riprese riscontrate nella narrazione evidenti difficoltà espositive.

Solitamente le interviste iniziano con domande a largo raggio, così da familiarizzare gradualmente con l'intervistato; gli intervistatori, adeguatamente istruiti, hanno assecondato silenzi e pause, prestando però attenzione a mantenere la conversazione fluida e la partecipazione attiva. Le interviste² – così impostate – sono state realizzate nei mesi di marzo, aprile e maggio 2006³.

Nel rileggere, trascrivere – ed analizzare – le interviste emerge una interessante ricchezza di elementi informativi; non si può tuttavia nascondere che nel corso degli incontri non sia stato facile – specie con i lavoratori più giovani – raggiungere pieni livelli di attenzione e focalizzazione riguardo agli *issues* presenti nella traccia di intervista. Ne derivano spesso rappresentazioni confuse, una chiara difficoltà espressiva, uno stato emotivo che denota preoccupazione, un diffuso senso di incertezza e perplessità: risulta difficile sia vivere che raccontare la precarietà. E l'esposizione non è sempre lineare.

Nel suo significato più ampio, dedurre significa condurre un ragionamento che – a partire da alcune premesse – arriva a conclusioni che ne sono la necessaria conseguenza logica; il ragionamento deduttivo procede dall'universale al particolare. La conoscenza umana – ed i processi di acquisizione e determinazione di asseriti e proposizioni – non si basa solo su deduzioni teoriche ma anche – come in questo studio – su induzioni: sulla abilità di condurre ragionamenti che, a partire da casi particolari – come i risultati ottenuti dalle analisi delle interviste in profondità – giungono a conclusioni che si estendono al di là dei singoli casi esaminati.

Come in questo studio, il ragionamento induttivo è quello che stimola la formulazione di ipotesi a partire da osservazioni concrete (anziché da assunti teorici) e che conduce a formulazioni teoriche volte a comprendere il sistema di riferimento indagato (il sistema culturale e valoriale degli intervistati).

Anche questa forma di ragionamento ha i suoi limiti: primo fra tutti, quello di giungere a generalizzazioni semplicistiche; oppure di correre il rischio di «non riuscire a vedere al di là del proprio naso» e di pensare che vi sia una realtà là fuori che attende di essere scoperta. Ma come già Geertz (1973) aveva scritto, ogni etnografia risulta al fine «essenzialmente contestabile» e «intrinsecamente incompleta»; si tratta di due caratteristiche rilevanti ai fini di critica e di valutazione metodologica.

2. Percorsi

Nel corso della loro esperienza lavorativa, gli intervistati hanno avvicinato lavori, mansioni e tipologie contrattuali, luogo di lavoro e strategie di ricerca; nel corso del tempo, hanno sottoscritto contratti di lavoro con aziende diverse, di più settori merceologici. Talvolta i rapporti di lavoro cessano in prossimità delle ricorrenze festive; e sebbene – spesso – le mansioni non cambiano, a un vecchio rapporto di lavoro si sostituisce «perfettamente» uno nuovo. C'è chi non ricorda nemmeno esattamente il profilo dei lavori svolti; e pure Giancarlo ne ha fatti di lavori:

«Ho 26 anni; nel 1999 mi sono segnato all'Adecco; da circa sei anni lavoro con le agenzie di lavoro interinale; ho lavorato un anno alla ..., qui vicino, a Lanciano, e poi tanti altri lavori a tempo determinato: una settimana, due giorni, un mese. In più aziende. Adesso sono uno studente in psicologia; mi sono già laureato alla triennale e frequento la laurea specialistica. Oggi è stato il primo giorno da barista, a Sambuceto; il primo giorno. Mi serviva sempre la macchina, per spostarmi, per gli aperitivi, per ballare, per lavorare; la macchina mi è sempre servita: e quindi ho lavorato. Ho provato anche il contratto week-end: venerdì-sabato-domenica; è un bel problema! Ho lavorato prima di Pasqua: c'erano delle carenze di personale. In quest'ultima azienda ho lavorato per due settimane di fila; poi non si sono fatti più sentire; a dire il vero mi volevano nuovamente per la settimana piena ma a me non andava; a quel punto – come al solito – ho trovato qualcos'altro. Mi sono preso il diploma da barista sotto il militare. [...] Ho fatto anche un anno e mezzo con mio zio: facevo il muratore. Al militare ho imparato molti lavori» (intervista 2).

Ed i percorsi lavorativi si frammentano pure per chi è ha conseguito un titolo di laurea:

«Ho 33 anni; nel 1999 mi sono laureata in lingue; poi lo

scorso anni mi sono laureata in scienze sociologiche; adesso ho una borsa di studio: ho vinto un dottorato! Adesso lavoro anche su due progetti con la Provincia di Teramo. Prima della borsa di studio ero una co.co.co. dell'insegnamento; poi gli studenti stranieri; poi ho lavorato in una ditta di trasporti transnazionali del teramano e poi in una ditta del teramano che produce pezzi di auto, nella segreteria [...] e così dal 1999» (intervista 3).

I collaboratori non fanno progetti a lungo termine; imparano a muoversi per piccole mosse; perseguono obiettivi di breve periodo considerando solo gli effetti immediati delle proprie azioni. Il fenomeno si riscontra soprattutto tra i lavoratori più giovani. Ai contratti non-standard si alternano altri contratti non-standard per lunghi periodi di tempo:

«Ho 22 anni e sono diplomato in ragioneria; vivo con mio padre, mia madre e mio fratello. Mia madre lavora, mio padre è muratore. Sono alla linea di montaggio; sono un lavoratore interinale, faccio mattina e pomeriggio ed ho una retribuzione media di circa 950 euro al mese. La Manpower è l'unica agenzia che mi abbia trovato un lavoro. Ho fatto il carabiniere – quando facevo il militare – e poi sono passato dalla Manpower; e così alla Metal press: contratti di due mesi, tre mesi, ed il rinnovo; poi mi è scaduto il contratto e mi hanno detto che non servivo più» (intervista 4).

I contratti restano non-standard pure per mansioni semplici o ripetitive:

«Dopo che ho finito le scuole medie, mi sono subito messo a lavorare. Ho fatto una serie di cose e poi per dodici anni sono stato assunto in un vivaio che mi versava i contributi agricoli. Era un vivaio molto grande, aveva 40 capannoni ma poi è fallito e mi sono ritrovato disoccupato. Dopo qualche tempo, in cui mi sono arrangiato come si dice... ho trovato questa società di servizi che per 3 anni mi ha fatto un contratto di collaborazione,

sempre con la speranza di essere assunto regolarmente. Prima era un co.co.co. e poi dopo la nuova legge siamo passati ad un co.co.pro. Ma il rapporto di lavoro era sempre quello, per me non è cambiato niente: di rinnovo in rinnovo. Quello che facevo ho continuato a fare. Da tre anni lavoro sempre per lo stesso committente, cioè per lo stesso titolare e ho sempre fatto lo stesso lavoro. Questa società di servizi ha praticamente un subappalto in un'azienda più grande. Noi offriamo servizi di facchinaggio e di portineria. In questi tre anni ho fatto questo» (intervista 15).

Maximiliano vive a Teramo ormai da qualche anno:

«Faccio il web designer freelance da circa otto anni. Ho una partita IVA e mi organizzo da solo il lavoro e i relativi tempi. Ho iniziato questo lavoro perché mi ha permesso di far incrociare due passioni: la creatività e il computer. Faccio il web designer freelance da circa otto anni. Ho una partita IVA e mi organizzo da solo il lavoro e i relativi tempi. Ho iniziato questo lavoro perché mi ha permesso di far incrociare due passioni: la creatività e il computer. Ho sempre fatto il web designer o grafico; per un solo anno con un contratto a tempo indeterminato, poi sempre parasubordinato (3 anni) o autonomo (studio associato professionale e s.r.l.). E mi piace moltissimo, ma non è sicuro per niente. È uno tra i più insicuri e incerti del cosiddetto terziario avanzato. Spero e voglio che continui e che, tra la volontà mia, le decisioni del governo in materia di lavoro, diventi più stabile, quanto meno assicurando una dignitosa e adeguata rete di ammortizzatori sociali. » (intervista 8).

Silvia ha 35 anni lavora al computer terminale in una agenzia di scommesse; anche Silvia ha cambiato spesso mansioni, tipologie contrattuali e luoghi di lavoro:

«Ho un contratto a progetto o a 'programma' come si dice. Ho un orario flessibile, vado quando do la disponibilità, e, poi

l'orario dipende dal programma delle giornate che si suddividono in: mattiniero, pomeridiano, notturno, l'orario dipende anche dalle corse, quando ci sono l'agenzia è aperta. Ho saputo di questo lavoro tramite un'amica: in poche parole per conoscenze. Ho lavorato come operaio generico con contratto a tempo indeterminato, in poche parole facevo la commessa, anzi, gestivo quasi totalmente da sola un negozio, ma mi sono licenziata dopo un paio d'anni. Ma soprattutto ho fatto tanti lavoretti in nero e poi stage per corsi di formazione. E sono ancora studentessa: sono iscritta alla facoltà di giurisprudenza a Teramo, ho lasciato per un po', ma adesso ho ripreso, ho intenzione di laurearmi» (intervista 6).

Nei percorsi occupazionali si incrociano periodi in occupazione e periodi di disoccupazione:

«Appena diplomata ho fatto diversi lavori. Ho lavorato per tre mesi presso un giornalaio, poi per circa un anno per mio zio che si occupa di informatica, ecco più che altro per imparare, poichè appena diplomata non si ha nessuna esperienza (mentre è richiesta da tutti e quasi per ogni lavoro). Finito questo periodo ho frequentato un corso di inglese e di informatica. Nel frattempo mi sono data da fare come cameriera. Successivamente per un anno ho lavorato presso un call-center come operatrice telefonica con un co.co.co.. Poi, ho fatto domanda per il servizio civile, che ho svolto in questo ente pubblico. Alla fine del servizio mi hanno presa per 6 mesi con un contratto di collaborazione che alla scadenza mi è stato rinnovato per un altro anno e che mi scade a fine luglio. Ho avuto diversi periodi in cui non ho lavorato. Le difficoltà maggiori sono economiche e di ricerca del lavoro. Io ho inviato curriculum, comprato giornali, mi sono iscritta alle agenzie interinali. Ti faccio capire che mi sono data da fare percorrendo più strade ma con scarso risultato» (intervista 13).

Alessandro ha 23 anni è diplomato e vive con i suoi genitori;

Alessandro lavora in una azienda di grandi dimensioni vicino Lancia-
no; è stato assunto con un contratto di lavoro interinale a tempo de-
terminato; lavora in questa azienda ormai da anni; l'azienda gli rinnova
periodicamente il contratto; capita spesso che il rapporto di lavoro
termini in corrispondenza delle festività:

«Sono passato attraverso Manpower e naturalmente c'è una fregatura: i contratti sono ad un mese, tre mesi; dipende da come gli gira. Come nel caso del primo maggio. Mi hanno fatto scadere il contratto per il 29 aprile così si risparmiano pure le feste e poi me ne hanno fatto un altro per il 3 maggio: a partire dal 3 maggio! Va così per tutte le feste: pure per Natale! Per le feste dovrebbero pagare di più ed invece te le fanno scontare!!!» (intervista 1).

E senza formazione è difficile acquisire ulteriori competenze, migliorare la propria condizione lavorativa; e allora:

«Bisogna sapersi muovere... bisogna vedersi intorno... Ma io non ce la faccio a fare un corso... faccio tre turni, come faccio? Un mio amico lavorava con me e si è fatto un corso per programmatore Autocad; ci doveva andare tutti i pomeriggi e faceva tre turni: ci mettevamo d'accordo e gli facevo i pomeriggi io e lui si faceva le mie mattine ma queste sono fortune per lui. Non è facile» (intervista 1).

3. Deficit di protezioni, vulnerabilità, insicurezza, desideri

I racconti delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati cominciano tutti con la descrizione dei loro percorsi occupazionali: frammentati, tortuosi, complicati, il più delle volte s-composti in una molteplicità di esperienze. Le loro narrazioni sono elencazioni di esperienze consumate o in corso, un susseguirsi di «*e poi ho fatto*» e di «*e inoltre faccio*», che spesso si fa fatica anche a ricordare, a illustrare in modo ordinato, a ricomporre in una narrazione lineare. Si tratta di sequenze

lunghe di spezzoni di lavoro, di diversa durata, più o meno coerenti, caratterizzati da differenze, anche ampie, nelle condizioni, nelle possibilità di carriera e di stabilizzazione, nelle opportunità di crescita professionale, nei livelli di tutela e di riconoscimento dei diritti. Un avvicinarsi frenetico di impieghi, in cui si susseguono periodi di iperoccupazione, di sotto-occupazione, ma anche di disoccupazione.

Periodi in cui *«ti precipitano addosso una quantità di lavoretti, di commesse, che non puoi rifiutare, perché è necessario prendere tutto»*; e poi periodi in cui *«fai pochissimo, o non fai assolutamente niente, ma non ti riposi, sei in ansia per questo»* (intervista 29). E la prima conseguenza di questa «biografia del bricolage» (Beck 2000) è che tendono a sfumarsi – non solo nelle percezioni – i confini tra lavoro e non lavoro, così come tra i diversi luoghi, tra i diversi tempi; *«l'essere al lavoro»* e *«l'essere in cerca di lavoro»* si mescolano, rendendo i loro contorni meno riconoscibili. Ma soprattutto, per tutte le lavoratrici e per tutti i lavoratori ascoltati, c'è una domanda fondamentale: quanto durerà questo percorso? Quale ne sarà l'esito? Il lavoro a tempo indeterminato? *«Arriverò mai a una situazione più stabile? Non dico il tempo indeterminato, ma un qualcosa di più stabile. Comincio a non crederci più; e forse mi dovrei preparare per questo, forse mi dovrei organizzare meglio»* (intervista 31)

Supporti e strategie per proteggersi dall'instabilità del lavoro

Un aspetto su cui si soffermano i racconti riguarda l'esperienza vissuta della *«discontinuità»*, o che meglio si è costretti a vivere: discontinuità del lavoro che vuol dire discontinuità di reddito; e si percepiscono dei redditi, ma a volte, non in modo continuativo; manca un flusso prevedibile, calcolabile di risorse economiche. Per di più le retribuzioni sono sovente basse o bassissime; e comunque sono considerate inferiori a quelle pagate normalmente, non appropriate al carico di lavoro che si deve affrontare, alle responsabilità assegnate, alle competenze richieste e messe a disposizione: *«non solo non c'è la sicurezza di una continuità del rapporto, ma lo stipendio è niente; ti sfruttano più degli altri; sei più conveniente. I dipendenti*

costano molto di più e prendono molto di più» (intervista 27). E ancora: *«per questo devi prendere più commesse, devi lavorare intere giornate, senno non ce la fai a guadagnare il minimo che di serve per sopravvivere»* (intervista 25); *«devi fare gli straordinari; tantissima gente, tra noi interinali, fa gli straordinari; se riesci a guadagnare abbastanza dipende tutto dagli straordinari»* (intervista 1).

Proprio per questo, talvolta il tempo di lavoro si allunga fino a raggiungere quantità elevate, normalmente inusitate, occupando parti consistenti della giornata e della settimana, e colonizzando gli altri tempi di vita. La prima conseguenza è lo stress: *«devo dire che questa situazione è peggiorata notevolmente e io comincio a risentirne sul piano fisico; è lo stress; mi sento stressata, e forse e per questa ragione che mi ammalo spesso, spessissimo»* (intervista 3).

Ma tale intensità lavorativa, unita all'imprevedibilità dell'impiego, ha anche altre conseguenze: riduce il tempo da dedicare alla creazione/cura delle proprie reti relazionali, alla formazione, all'aggiornamento, ai tentativi di leggere e comprendere i mutamenti in atto⁴.

Ma la discontinuità del lavoro è anche discontinuità, o addirittura mancanza, di diritti, di tutele, di protezioni sociali. Anche se a tal proposito occorre dire che la misura e la gravità di tale aspetto variano in modo considerevole a seconda del particolare istituto contrattuale in cui è inserita la prestazione lavorativa⁵. La mancanza di diritti, o la loro non esigibilità, è un elemento assai ricorrente nelle storie degli intervistati; *«un aspetto negativo»*, *«uno svantaggio»*, *«un pregiudizio»*, *«una distorsione»* (e tante altre sono le espressioni utilizzate) su cui insistono molto e a cui dedicano (e abbiamo dedicato) più attenzione e più tempo. Gli intervistati dimostrano tutti piena consapevolezza di *«avere meno diritti e tutele»*.

E qui occorre rammentare il ruolo giocato oltre che dal tipo di regolazione dei “nuovi rapporti di lavoro” o “occupazioni non-standard”, dalle caratteristiche del nostro sistema di welfare. Il sistema di welfare italiano, lavoristico-assicurativo, è imperniato da un lato sulla figura del lavoratore, maschio, subordinato con rapporto di lavoro standard, dall'altro sulle vecchie professioni liberali protette dagli ordini professionali. È dunque ovvio che non contempi strumenti di

protezione sociale appropriati per le persone con occupazioni non-standard. Per fare alcuni esempi: non prevede sostegno al reddito in caso di disoccupazione per la scadenza del contratto; non assicura un futuro pensionistico adeguato, soprattutto dopo il passaggio dal sistema a ripartizione a quello contributivo; e spesso anche quelle indennità specificatamente previste – dalla legge o dalla contrattazione collettiva – in favore delle lavoratrici e dei lavoratori instabili (come quelle per malattia, per maternità, ecc.) risultano inagibili a causa dell'eccessiva brevità dei rapporti di lavoro. Riportiamo alcuni frammenti dei racconti delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati⁶:

«non puoi pensare di vivere con un contratto simile. Non hai le ferie. Non hai una licenza per il matrimonio: mi sono sposato da poco e il mio datore di lavoro mi ha dato dieci giorni, ma non retribuiti. Non hai malattia: sono stato male, ho avuto una gamba ingessata per un mese, e non ho percepito uno stipendio, una indennità, nulla» (intervista 15).

«Con un contratto di collaborazione a progetto non ci sono ferie pattuite e retribuite. Non è prevista la malattia: se stai male non sei retribuito, o comunque lo sei ma soltanto in parte, per alcuni periodi, e alla fine è un tuo problema. Non è prevista una pensione decente. E infatti una cosa che volevo fare è la pensione integrativa. Ma la mia retribuzione non è così elevata per poterci togliere anche il contributo per la pensione integrativa. Allora, devo essere sincera, a volte smetto di pensarci, mi dico che è qualcosa di lontano. Ma so che se dovessi continuare con questo tipo di contratto avrò dei problemi» (intervista 12).

«Questo contratto non ti dà nessun tipo di protezione. Se sono malata resto a casa e non sono pagata, anzi fai proprio di tutto per non ammalarti o per guarire il prima possibile. E ovviamente non devi restare incinta. Poi non hai indennità di disoccupazione. Inoltre, a livello pensionistico i contributi sono bassissimi, quindi quello che chiamano diritto alla pensione nel mio caso non ha molto senso» (intervista 13).

Quello della mancanza dei diritti è l'aspetto valutato come il più svantaggioso dagli intervistati, anche da coloro che non aspirano (o non vogliono necessariamente) ad una occupazione stabile, ad un contratto a tempo indeterminato. Ad alcuni piacerebbe, al contrario, una "via" più simile alla condizione dei liberi professionisti, ossia una stabilizzazione nel mercato più che all'interno di una singola organizzazione. In tali casi si riconosce almeno un vantaggio dello svolgere la propria prestazione dentro contratti di lavoro non-standard: la maggiore autonomia, soprattutto nell'organizzarsi i tempi, nonché nella scelta del modo di eseguire la prestazione. Nonostante ciò, anche per questi intervistati, il deficit di protezioni sociali costituisce un problema «gigantesco», «enorme». E se – come ammettono alcuni – è sopportabile per periodi brevi, per esempio all'inizio del proprio percorso professionale, «*dopo un paio di anni non ce la fai, il problema esplose e diventa intollerabile*» (intervista 25). A titolo di esempio, riportiamo di seguito il frammento di un racconto – assai eloquente – di un altro intervistato:

«i problemi maggiori sono legati alla mancanza di ferie; alla mancanza di una protezione in caso di malattia o di tutele contro la perdita del lavoro. Questo deficit di protezioni a lungo andare può realmente costituire una difficoltà per la persona. Se una situazione simile dovesse essere circoscritta ad un breve periodo di tempo sarebbe facilmente ammortizzabile, ma proviamo ad immaginare tutto questo protratto per anni. Ora non parliamo dell'indennità di disoccupazione che per contratti come questo non è prevista, ma un altro problema secondo me rilevante è la mancanza del TFR. Maturare una protezione di questo tipo è sicuramente una forma di sicurezza in più che ti permette di stare più tranquillo, anche perché il diritto alla pensione rappresenta davvero un qualcosa di difficile a cui accedere» (intervista 11).

Tuttavia, gli intervistati lamentano a volte una più generale e articolata inadeguatezza non solo del sistema di welfare, ma dei diversi sistemi sociali di fronte al diffondersi delle occupazioni non-standard e alle loro caratteristiche: in particolare quella della discontinuità del

reddito e, per i collaboratori, quella della posizione intermedia tra lavoro indipendente e lavoro subordinato. La conseguenza è che i disagi si moltiplicano; oltre a quelli illustrati in precedenza, diventa impossibile accedere a prestiti, mutui, pagamenti rateali e a molti altri servizi messi a disposizione dalla nostra società.

Vediamo alcune dichiarazioni in merito: *«io non ho mai sperato di entrare in un'azienda e restarci fino alla pensione [...] però con questo tipo di contratto non ho la possibilità di avere un prestito o un mutuo, non avendo la classica "fascetta" della busta-paga»* (intervista 10); *«è vero che non prendo tanto, ma è quanto lo stipendio di molti operai e impiegati, quanto quello di un insegnante, eppure a me non concedono un prestito, o per lo meno me lo concedono ma di una somma ridicola, tipo mille euro in cinque anni»* (intervista 17);

«un lavoratore con contratto a progetto non esiste per le banche, è impossibile l'accesso al credito: se per le statistiche io sono occupato, per Mediaworld non lo sono e quindi un personal computer, che sono quattro soldi, non me lo vendono a rate. Per comprarlo mi sono fatto prestare dei soldi che poi ho rimborsato a rate. La casa, quella me la scordo, non ci provo nemmeno» (intervista 9).

«Avendo un rapporto di lavoro di questo genere è impossibile l'accesso al credito, al mutuo per comprare una casa o per comprare altro, come per esempio un'automobile. Ti condiziona in queste scelte. D'altra parte, un debito, un investimento, è un rischio anche per un dipendente con delle garanzie per la banca, figuriamoci per coloro che hanno rapporti temporanei» (12).

Va per altro considerata la scarsa istituzionalizzazione dei contratti di lavoro non-standard (Fullin 2004), ossia la scarsità di regole formalmente riconosciute, ma ancor più l'elevato livello di individualizzazione dei rapporti di lavoro. Si riduce – quantitativamente e qualitativamente – il diritto del lavoro, la sua funzione di controllo, di protezione, di riequilibrio di potere tra le parti. Una situazione che è

determinata anche dalla lontananza dalle organizzazioni sindacali e dall'agire collettivo della maggior parte delle lavoratrici e dei lavoratori con contratti di lavoro non-standard. Pochissimi tra gli intervistati dichiarano di essersi rivolti mai ad un sindacato, ma altrettanto pochi sono quelli che conoscono i sindacati, che hanno informazioni corrette e approfondite sui sindacati.

E questo è l'elemento più significativo: le organizzazioni dei lavoratori sembrano scomparire dall'immaginario dei soggetti, dall'universo delle possibilità di azione; non è mai contemplato o considerato come uno degli strumenti da adoperare per migliorare le proprie condizioni di lavoro: «*a me non importa molto del sindacato*» (intervista 2); «*il sindacato? Non ci faccio neanche caso; proprio per niente, zero*» (intervista 4).

Spesso tali soggetti hanno interiorizzato l'idea che il sindacato «*non possa far nulla*» a favore di lavoratori assunte con contratti di lavoro non-standard; questo emerge in alcune dichiarazioni – le più significative – qui di seguito riportate: «*non credo che il sindacato possa rappresentare uno strumento di tutela per i lavoratori a progetto. Non credo ci siano cose che possano sistemare loro*» (intervista 12); «*la verità è che con questo stato di cose il sindacato non può aiutare i collaboratori; in rapporti di lavoro dove tutto è un pò aleatorio il sindacato non sa neanche dove andare ad intervenire*» (intervista 11).

Ma l'impressione, come accennato sopra, è che più che altro manchi una reale conoscenza delle iniziative e pratiche delle organizzazioni dei lavoratori. Vi sono però anche intervistati che manifestano una vicinanza al sindacato, e a volte sono anche iscritti, ma comunque ritengono che la sua azione non possa risolvere i problemi principali delle persone con contratti di lavoro non-standard (in particolare se collaboratori); sarebbe uno strumento necessario, ma non sufficiente.

A tal fine viene invece considerato essenziale un intervento legislativo, in grado di modificare la regolazione di tali istituti: «*servirebbe una nuova legge che rivedesse tutto*» (intervista 21); «*qualora intervenisse una legge a normare il tutto [il sindacato] avrebbe dei margini di intervento*» (intervista 11);

«Non credo che il sindacato possa fare qualcosa per me. Io sono favorevole alle azioni e al ruolo del sindacato. Ma non credo comunque che possa tutelarmi poiché il co.co.pro. offre talmente tanti margini al datore di lavoro... Male che gli va, aspetta, continua a pagarti finché non ti scade il contratto. Il sindacato può essere efficace per altre tipologie contrattuali, oppure se diventa un movimento di pressione nei confronti dei governi. Il sindacato potrebbe proporre degli interventi sulla legge che disciplina i co.co.pro. Forse questa tipologia contrattuale elimina la possibilità per il sindacato di intervenire. Noi con questo tipo di contratto non veniamo generalmente licenziati perché il datore di lavoro aspetta che ti scade il contratto e al limite non te lo rinnova. Se un dipendente è licenziato per ingiusta causa ecco che il sindacato può intervenire. Se il datore di lavoro al collaboratore non fa un nuovo contratto il sindacato non può intervenire» (intervista 9).

Esaminando con attenzione le storie degli intervistati è possibile sostenere che alla base delle opinioni e degli atteggiamenti verso i sindacati vi siano molteplici cause; tra le più importanti vi è senz'altro la discontinuità del lavoro (con la conseguente elevata mobilità occupazionale) e l'individualizzazione dei rapporti. Queste fanno decrescere l'attrattiva per un'azione collettiva. E nondimeno rendono difficile il lavoro dei sindacalisti; in tali situazioni risulta assai difficile aggregare, organizzare, rappresentare le lavoratrici e i lavoratori con contratti di lavoro non-standard: *«il sindacato dovrebbe tutelare il lavoratore, ma che vuoi tutelare se non ci sono i contratti stabili, se oggi sono qui e domani non so dove» (intervista 6).*

A ciò occorre aggiungere che la temporaneità produce sovente comportamenti subalterni e di sottomissione al datore di lavoro. Come affermano alcuni intervistati, *«si ha paura ad avvicinarsi al sindacato»*, perché si ha paura di non vedere rinnovato il proprio contratto; *«ai datori di lavoro non piacciono quelli iscritti al sindacato» (intervista 20).* Queste persone percepiscono e soffrono una situazione di forte ricattabilità; ed è la temporaneità a fornire ai datori di lavoro tale potere di pressione; per cui si preferisce auto-disciplinarsi,

si preferisce adottare una strategia in cui “non si pongono problemi di natura contrattuale”, “ci si rende disponibili ad ogni richiesta del datore di lavoro”, ecc. (Catania, Vaccaro, Zucca 2004).

Per di più in alcuni casi, come dichiarano gli intervistati, sono gli stessi datori di lavoro che in modo esplicito “sconsigliano” l’adesione a un sindacato, o comunque ad azioni collettive: *«al momento del colloquio ci è stato fatto espressamente divieto di iscriverci a qualunque sindacato pena il licenziamento oppure non ci prendevano neanche; non so se qualcuno si è iscritto, io no comunque»* (intervista 10); *«qua dentro noi interinali che scioperi facciamo? Come possiamo fare sciopero? Noi siamo costretti a non scioperare, e in generale a non partecipare alle iniziative del sindacato»* (intervista 2).

Sindacalizzati a tempo indeterminato ed atipici non sindacalizzati sembrano appartenere a mondi lontani e risultano inconciliabili le strategie sindacali:

«Ogni volta che andavo a firmare il contratto mi dicevano che mi potevano ritirare un po’ di soldi per il sindacato; ma come si fa? Se mi tolgono anche questi soldi, come faccio? Il sindacato per i lavoratori atipici non esiste: non c’è il sindacato per i precari. Io sono andato a coprire i posti di lavoro per quelli che hanno scioperato per il rinnovo del contratto dei metalmeccanici! È strano questo episodio. Sono andato a coprire i posti di quelli che hanno scioperato: grazie a quelli che hanno scioperato io sono andato a lavorare» (intervista 2).

Le dichiarazioni raccolte confermano anch’esse che le persone con occupazioni non-standard costituiscono *soggetti liminali* dei meccanismi collettivi di protezione sociale. Sono escluse da molte delle prestazioni assistenziali, previdenziali del sistema di welfare o ne usufruiscono in modo intermittente e quindi non sufficiente; e sono escluse da molte delle regolamentazioni riguardanti il lavoro e le sue condizioni. Questa condizione di marginalità è percepita da molti degli intervistati, anche se non sempre è chiaramente elaborata; emerge

nelle loro narrazioni; e si manifesta più che con altro con un sensazione di assenza delle istituzioni; «*che ce ne facciamo delle istituzioni? Dello stato?*» (intervista 2); «*non c'è lo stato e non so come potrebbe intervenire*» (intervista 24).

Viceversa tutti sembrano ormai avere metabolizzato l'idea che «*occorre cavarsela da soli*»; che l'unico strumento di protezione è «*che devi essere bravo, devi saper svolgere il tuo lavoro, devi saper risparmiare, ecc; così riesci ad affrontare i vari problemi dell'instabilità, insomma ce la puoi fare*» (intervista 2).

Anche tali dichiarazioni ci parlano di una crescente individualizzazione (o de-collettivizzazione) dei rischi e delle protezioni. Per cui la disoccupazione, l'impossibilità di lavorare per malattia, per la nascita di un figlio, o per qualsiasi altra ragione, diventano problemi individuali, che devono essere affrontati senza poter far ricorso a strumenti di protezione sociale. In questo contesto, come osserva Ulrich Beck, va «cambiando il carattere dei tipici eventi che mandano l'individuo fuori strada.

Mentre prima ciò che lo investiva era un "colpo del destino" [...] oggi invece si tratta ben più frequentemente di eventi considerati come un "fallimento personale"» (2000, 196). Crescono dunque forme qualitativamente nuove di rischio personale; e sul singolo precipitano «nuove forme di attribuzione di colpa». L'individuo è ri-consegnato ai suoi propri «supporti» (Castel 2004). Assumono così un ruolo prevalente le variabili legate alla classe sociale di appartenenza, ai capitali economici, sociali, relazionali della famiglia di origine.

In conclusione si può sostenere che per le persone intervistate – così come per tutte quelle con occupazioni non-standard – aumenta enormemente l'importanza delle risorse individuali e familiari. La marginalità rispetto ai meccanismi collettivi di protezione sociale alimenta forme di autotutela e di welfare auto-gestito. La famiglia in particolare è la principale copertura contro i rischi della discontinuità del lavoro, del reddito, dei diritti, delle tutele; è l'ammortizzatore dei disagi che da ciò derivano; funziona come meccanismo di protezione. Infatti, i racconti delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati mettono bene in evidenza il ruolo del sostegno del partner e dei genitori (e qualche volta anche di altri parenti). Da questo sostegno dipende la

“capacità” di soddisfare le proprie esigenze, di accedere a beni materiali e immateriali: di acquistare una casa, o di pagare il canone di affitto, di acquistare un automobile, un computer, di pagare le bollette, di “divertirsi”: *«vivere con i miei genitori è certamente una garanzia per me, perché quando mi scadrà il contratto avrò comunque un appoggio»* (intervista 12);

«io vivo con i miei genitori, perché non ho la possibilità di vivere da sola: non posso comprarmi una casa, ma non posso neanche pagarmi l'affitto di un appartamento [...] L'aiuto dei miei genitori è fondamentale; stando con loro diminuiscono le spese da sostenere, almeno posso permettermi una serie di cose, anche di divertimento. Ma la situazione non è facile, non è che mi piace, io ho già 33 anni» (intervista 3).

«cerco di cavarmela, vivo con il mio fidanzato, che come me ha un contratto a tempo determinato; abbiamo comprato casa da poco, cioè sono stati i nostri genitori che l'hanno comprata, noi facciamo quello che possiamo, cercando di pagare parte del mutuo, ma senza di loro sarebbe stato impossibile, anche solo per le garanzie in banca, certo che se fosse sicuro sarebbe una garanzia in più, magari come seconda entrata nell'ambito della famiglia» (intervista 7).

Ovviamente l'altro modo per proteggersi è – come affermano alcuni intervistati – accantonare delle risorse, provare a risparmiare: *«io cerco di risparmiare in modo da avere qualcosa per i periodi in cui non ho contratti, o per quelli in cui non mi pagano, in cui non percepisco nulla, perché anche se lavori i tempi di pagamento non sono così prevedibili»* (intervista 29). E un altro racconta: *«ho una grande strategia: risparmio praticamente su tutto; risparmio davvero molto di modo che nei periodi di non lavoro ho qualcosa da parte; inoltre spero che incontrerò una persona con un lavoro stabile»* (intervista 10). Tuttavia, non sempre è possibile riuscire a “mettere da parte qualcosa”; dipende dal livello della retribuzione, o meglio dalla quantità di risorse economiche che entra-

no. Inoltre, risparmiare significa per molti «rinunciare a una serie di cose» (intervista 27): «devo evitare di uscire, di comprarmi libri; in realtà mi posso permettere poche cose, perché qui si deve pagare tutto, tra poco anche le passeggiate ai giardini» (intervista 16).

Vulnerabilità e insicurezza

Molti studi sulle conseguenze sociali del diffondersi delle occupazioni non-standard hanno evidenziato e riflettuto sull'emergere di nuovi rischi per l'individuo. Il concetto privilegiato per descrivere tale mutamento è quello di *vulnerabilità sociale*. Essa si riferisce ad «una situazione di vita in cui l'autonomia e la capacità di autodeterminazione dei soggetti è permanentemente minacciata da un inserimento instabile dentro i principali sistemi di integrazione sociale di distribuzione delle risorse» (Ranci 2002a, 546). Si assume dunque una definizione ampia di vulnerabilità sociale, che non considera solamente la sua dimensione economica; quindi non solo come insufficienza di reddito o di ricchezze, ma come insieme di *debolezze* sociali e di *in-capacità*. Si utilizza, più esattamente, il concetto di *capacitazioni* elaborato da Amartya Sen; queste descrivono le capacità di acquisire *funzionamenti* per il raggiungimento del proprio benessere sociale e più in generale come «libertà di procedere verso obiettivi ritenuti importanti» (2000, 64). In altri termini, possiamo dire che i funzionamenti sono quegli elementi costitutivi dello star bene umano, costituiscono lo star bene; per conseguenza le capacitazioni sono le capacità di acquisire lo star bene umano. La vulnerabilità sociale è assenza o insufficienza di capacitazioni⁷.

Nei racconti delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati compare una vulnerabilità sociale, una precarietà dell'accesso ai canali di distribuzione delle risorse. Tale condizione si determina in modo differenziato nelle singole esperienze a seconda del combinarsi di vari fattori, del comporsi di diverse dimensioni di debolezza. Fondamentale, come si è accennato in precedenza, è il tipo (la quantità e qualità) di risorse individuali e familiari a disposizione.

In tutti i casi la vulnerabilità sociale si esprime in una percezione di insicurezza, di incertezza. Quest'ultima «penetra tutti gli aspetti

della vita individuale: le fonti dell'esistenza quanto i rapporti di amore o gli interessi comuni, parametri d'identità sia professionale che culturale, modi di mostrarsi in pubblico, modelli di salute e fitness, valori da perseguire e modi di perseguirli» (Bauman 2002, 155). L'incertezza è dunque la caratteristica principale della vulnerabilità sociale; vuol dire «difficoltà di effettuare scelte» (Ranci 2002b, 34). E incertezza è una parola ricorrente nelle narrazioni svolte dagli intervistati: «*io sento una forte incertezza*»; «*il problema è l'incertezza*»; «*a volte mi sembra di non avere più il controllo sulle cose, tutto è incerto*». Ma anche quando non si usa tale parola, comunque i racconti descrivono una situazione di indebolimento delle capacità di scegliere.

«L'aspetto più negativo è quello dell'incertezza; l'incertezza prima di tutto sul futuro del rapporto di lavoro, che viene rinnovato di sei mesi o di un anno e mezzo. E si resta sempre in sospeso su quello che potrà essere in futuro. Se verrà prorogato con le stesse modalità, se verrà interrotto, se verrà reso in qualche modo più regolare. Da qui un'incertezza per tutto il resto» (intervista 18).

«Spero sempre che almeno uno, tra me e il mio fidanzato, arrivi ad un contratto a tempo indeterminato [...] Certo quando sei insieme da tempo inizi a sentire il bisogno di creare qualcosa di tuo, pensi a come poter fare e ti rendi conto che è difficile perché non hai niente: non hai la certezza che avrai quel lavoro o quell'entrata economica sempre in modo da poter affrontare tutte le spese» (intervista 12).

L'incertezza costituisce il primo e più importante «costo umano della flessibilità» (Gallino 2001), «*la conseguenza più negativa*», «*lo svantaggio più grande*» delle svolgere la prestazione dentro contatti di lavoro non-standard. La mancanza di certezza sul proprio percorso occupazionale contamina tutte le sfere della vita dell'individuo; la precarietà lavorativa diviene, in altri termini, precarietà esistenziale; anche nelle dichiarazioni degli intervistati trovano conferma le riflessioni di Zygmunt Bauman citate in precedenza: «*chi è precario nel lavoro è precario anche in amore, è precario in molte*

cose della vita» (intervista 22); *«diventa tutto precario; l'incertezza non riguarda più soltanto il lavoro, che non sai cosa farai fra sei mesi, ma anche le tue relazioni, il posto in cui vivi, ecc.»* (intervista 29). E ancora un'altra dichiarazione riassume così la condizione di "precarietà complessiva": *«sei precario ovunque, in ogni cosa, in ogni attività possibile»* (intervista 18).

L'incertezza, la precarietà, si traducono poi in una difficoltà (ma molti intervistati parlano di impossibilità) di fare progetti di lavoro e di vita a medio-lungo termine. I racconti delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati sottolineano più volte la loro "in-capacità" a proiettarsi oltre il tempo breve e brevissimo di un contratto: *«la prima conseguenza è sicuramente il non poter progettare il lungo periodo [...] si ha la consapevolezza che anche le più piccole azioni, come ad esempio prendere una casa in affitto, con un contratto a tempo determinato riescono complicate»* (intervista 5). Altri sintetizzano: *«la temporaneità del rapporto di lavoro colpisce maggiormente la progettualità»* (intervista 11); *«[i contratti di lavoro non-standard] impediscono di fare qualsiasi progetto di vita, poiché impediscono di sapere se tra un anno ho ancora un qualsiasi lavoro, non dico questo, ma uno qualsiasi»* (intervista 17). E ancora:

«Il principale problema di questi tipi di contratto è in generale il non poter progettare niente; io, per esempio, ho 35 anni e vorrei andare a vivere da sola, ma non so se potrò sempre pagare l'affitto, non so che lavoro avrò e quindi se avrò i soldi necessari; ma la stessa cosa vale per le bollette, ma diciamo per tutto; per questo ti senti come bloccata» (intervista 6)

"L'essere bloccato" esprime il sentimento di molti intervistati. E alcuni si soffermano sul fatto che ciò significa spesso rinunciare a propri diritti, a propri desideri, *«sacrificare una parte di sé»*. La precarietà e l'incertezza si traducono allora in negazione di libertà; tra queste viene menzionata più di frequente quella di costituire una famiglia e quella di avere dei figli: *«con questi contratti non si fanno figli»* (intervista 2); *«devi rinunciare ad avere dei figli, per un tempo lungo, forse troppo lungo, forse in modo definitivo?»* (in-

intervista 27); *«come fai a farti una famiglia; è difficile farsi una famiglia; prima di tutto devi pensare al lavoro, al reddito, poi, forse, puoi pensare alla famiglia»* (intervista 22).

In alcuni racconti, alla descrizione e alla presa di coscienza di questa condizione, segue la frustrazione, la rabbia; la possibilità di progettare la propria vita è considerata un diritto fondamentale di ogni persona, di ogni cittadino: *«la progettualità della propria vita, questo è un diritto fondamentale»* (intervista 18). Anche a tal proposito vengono spesso chiamate in causa le istituzioni, giudicate inefficienti, incapaci di assicurare l'agibilità di questo diritto fondamentale a tutti; certo non emergono indicazioni di politiche e pratiche di amministrazione, ma ciò non è importante; qui appare più importante porre in evidenza – ancora una volta – la percezione dell'assenza della collettività, che già contiene una proposta di ri-definizione degli assetti istituzionali, in particolare del sistema di protezione sociale.

Riportiamo il frammento di un racconto che meglio descrive tale percezione: *«è come se fossimo abbandonati, non ti senti sostenuto; da qua dovrebbero ripartire le istituzioni, da qua si dovrebbe ripartire per ridisegnare il sistema di welfare»* (intervista 18).

In una simile condizione è chiaro che la principale aspirazione delle lavoratrici e dei lavoratori ascoltati è quella di una maggiore stabilità occupazionale. Anche se occorre distinguere tra due tipi di atteggiamenti.

Da un parte si collocano coloro che ricercano una stabilità, «il posto fisso», a ogni costo, a prescindere dal tipo di mansione, di settore, ecc., in cui potrebbero essere inseriti. Dall'altra parte si collocano invece coloro i quali stanno costruendo un percorso orientato verso una determinata professione; questi vorrebbero continuare a svolgere lo stesso lavoro, a volte si immaginano anche nella stessa organizzazione, ma con una maggior stabilità, o meglio con maggiori diritti, tutele, protezioni sociali, dunque non necessariamente con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale atteggiamento è ovviamente influenzato dal tipo di lavoro che si svolge, dal tipo di professionalità e più in generale, come si è accennato, dal tipo di percorso occupazionale che si vuole costruire, o che si sta costruendo (Magatti e Fullin, 2002). In ogni caso, una mag-

giore stabilità è considerata da tutti il mezzo per guadagnare una certa tranquillità e per poter “progettare”: *«la stabilità; adesso come adesso la cosa più importante è la stabilità [...] questa porta ad una certa tranquillità e fa sentire meglio una persona; anche a livello familiare, di relazione con gli altri, ti senti più tranquillo»* (intervista 3); *«spero di essere assunta a tempo indeterminato»* (intervista 16); *«aspiro ad avere una certa stabilità, se non altro per programmare la mia vita; per poter andare in una direzione che mi garantisca un qualcosa»* (intervista 20). E ancora:

«La mia aspirazione lavorativa è quella di essere inserita in un ambito simile a quello in cui lavoro, ma in maniera più stabile; mentre la mia prossima aspirazione di vita, può sembrare banale, è il non dover condividere l'appartamento in cui vivo con altre persone; ecco, tra cinque anni mi immagino così, cioè vorrei trovarmi così» (intervista 5).

Riferimenti bibliografici

- Bauman Z. (2002), *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- Bologna S. e Fumagalli A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- Borghi V. (2002), *Vulnerabilità, inclusione sociale e lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale*, Torino, Einaudi.
- Catania D., Vaccaro C. M, Zucca G., (a cura di) (2004), *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Milano, Franco Angeli.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Bari, Laterza.
- Geertz C. (1973), *The Interpretation of Cultures*, New York, Basic Books, Inc., 1973; tr. It. *Interpretazione di culture*, Il Mulino, Bologna, 1987
- Magatti M., Fullin G. (eds) (2002), *Percorsi di lavoro flessibile*, Roma, Carocci.
- Ranci C. (2002a), "Fenomenologia della vulnerabilità sociale", in *Rassegna italiana di sociologia*, a. XLIII, n. 4, Ottobre-Dicembre.
- Ranci C. (2002b), *Le nuove disuguaglianze sociali in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (2001), *Le forme del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Sen A. (2000), *La disuguaglianza. Un riesame critico*, Bologna, Il Mulino.

NOTE seconda parte

² Riportiamo di seguito alcune caratteristiche delle persone intervistate (la qualifica è specificata in base alla percezione del lavoratore: ciò che l'intervistato considera prevalente o più importante). *Intervista 1*: lavoratore in somministrazione, operaio in una industria metalmeccanica, 23 anni. *Intervista 2*: lavoratore in somministrazione in un bar, 27 anni. *Intervista 3*: collaboratrice, ricercatrice, 32 anni. *Intervista 4*: lavoratore in somministrazione, operaio in una industria metalmeccanica, 22 anni. *Intervista 5*: collaboratrice, responsabile comunicazione, 29 anni. *Intervista 6*: collaboratrice, terminalista in un'agenzia di scommesse. *Intervista 7*: lavoratrice in somministrazione, cuoca in un ristorante, 32 anni. *Intervista 8*: collaboratore, web designer, 34 anni. *Intervista 9*: collaboratore, segretario in uno studio di architetti, 33 anni. *Intervista 10*: collaboratrice, disegnatrice per un'azienda di abbigliamento, 29 anni. *Intervista 11*: collaboratore, esperto di packaging e logistica, 30 anni. *Intervista 12*: collaboratrice in un'amministrazione comunale, 27 anni. *Intervista 13*: collaboratore in un'amministrazione comunale, 25 anni. *Intervista 14*: collaboratore in un'amministrazione comunale, 52 anni. *Intervista 15*: collaboratore, addetto a portineria e facchinaggio, 41 anni. *Intervista 16*: collaboratrice di un'amministrazione provinciale, 31 anni. *Intervista 17*: collaboratore di un'amministrazione provinciale, 34 anni. *Intervista 18*: collaboratore di un'amministrazione provinciale, 28 anni. *Intervista 19*: collaboratore di un'amministrazione provinciale, 44 anni. *Intervista 20*: collaboratore, addetto al trasporto di pasti per mense ospedaliere, 28 anni. *Intervista 21*: collaboratore, addetto al trasporto di pasti per mense ospedaliere, 23 anni. *Intervista 22*: collaboratrice, ricercatrice, 26 anni. *Intervista 23*: lavoratrice in somministrazione, addetto pulizie in un albergo, 26 anni. *Intervista 24*: collaboratore, segretario in un ufficio di avvocati, 28 anni. *Intervista 25*: collaboratore, ricercatore, 33 anni. *Intervista 26*: collaboratrice, rappresentante commerciale, 26 anni. *Intervista 27*: collaboratrice, web designer, 32 anni. *Intervista 28*: lavoratore in somministrazione, operaio in una industria tessile, 24 anni. *Intervista 29*: collaboratore, progettista e formatore, 36 anni. *Intervista 30*: collaboratore, giornalista, 28 anni. *Intervista 31*: collaboratrice, segretaria, 29 anni.

³ Le interviste 1, 2, 3, 4, 5, 8, 22 sono state realizzate da Davide Carbonai; Silvia Giulianini ha realizzato le interviste 6, 7; l'intervista 4 è stata realizzata da Fabio de Luca; le interviste 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 sono state realizzate da Elisa Ferrante; Marcello Pedaci ha condotto le restanti interviste.

⁴ Si tratta di un fenomeno posto in evidenza da molte indagini sulle persone

che hanno occupazioni non standard. Si vedano, innanzitutto, i contributi contenuti nel testo curato da Manuela Samek Lodovici e Renata Semenza (2001).

⁵ Così, per esempio, il deficit di tutele e di protezioni si manifesta con maggior intensità nel cosiddetto “lavoro autonomo di seconda generazione” (Bologna e Fumagalli 1997), ovvero nelle varie forme di collaborazione.

⁶ Riflettendo sulle tutele a loro disposizione, sui diritti che gli sono riconosciuti, alcuni intervistati si soffermano sulle differenze tra le persone con contratti di lavoro non-standard e i dipendenti, quelli con contratti di tipo tradizionale, con cui spesso si trovano a condividere luoghi, attrezzature, ma anche mansioni, prestazioni. I racconti lasciano emergere una contrapposizione “noi” e “loro”, non scevra da stereotipi: da una parte i dipendenti, che *«lavorano meno e hanno più diritti», «sono meno pressati, possono fare quello che vogliono, stanno meglio»*; dall’altra parte i collaboratori, gli interinali, ecc, che *«lavorano di più», che «faticano il doppio, ma hanno la metà dei diritti»*.

⁷ Per un approfondimento sulla questione della vulnerabilità sociale e dell’esclusione sociale in relazione alle più recenti trasformazioni del lavoro si veda Borghi (2002).