

La rappresentanza sindacale dei precari nelle attività in *outsourcing* per gli enti locali

di *Francesco Pirone e Enrico Rebggiani*



Università degli Studi di Napoli Federico II
Dipartimento di Scienze Sociali



Polo delle Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Napoli Federico II
Progetto FARO “Finanziamenti per l’Avvio di Ricerche Originali”, annualità 2010-2011
«Organizzazione e rappresentanza dei lavoratori atipici. Uno studio dei nuovi profili dell’occupazione atipica e delle forme emergenti di rappresentanza nelle attività esternalizzate dalla pubblica amministrazione»

Working Papers FARO

Quadrimestrale | ISSN 2284-1520

Presentazione della serie

La serie dei Working Papers FARO costituisce un'iniziativa editoriale finalizzata alla tempestiva diffusione nella comunità scientifica di materiali di ricerca, riflessioni teoriche e seminari di particolare rilevanza prodotti nell'ambito del progetto FARO «Organizzazione e rappresentanza dei lavoratori atipici. Uno studio dei nuovi profili dell'occupazione atipica e delle forme emergenti di rappresentanza nelle attività esternalizzate dalla pubblica amministrazione» (Bando “Finanziamenti per l'Avvio di Ricerche Originali”, annualità 2010-2011, Polo delle Scienze Umane e Sociali, Università degli Studi di Napoli Federico II). L'obiettivo è promuovere la circolazione, anche in versione provvisoria, di lavori prodotti all'interno del progetto al fine di condividere i risultati della ricerca e suscitare commenti critici e suggerimenti. I lavori pubblicati nella serie trattano argomenti inerenti il tema della rappresentanza sindacale dalla prospettiva sociologica. La scelta degli argomenti e dei metodi di indagine riflette le finalità del progetto di ricerca. Le opinioni degli autori espresse nei lavori e le relative conclusioni non impegnano in alcun modo la responsabilità del Dipartimento di Scienze Sociali e l'Università degli Studi di Napoli Federico II. La pubblicazione dei contributi è subordinata all'approvazione del Comitato editoriale.

Direttore

Stefano Boffo

Coordinatore e Responsabile Scientifico del Progetto

Comitato editoriale

Emiliano Grimaldi, Enrica Morlicchio, Giustina Orientale Caputo,

Francesco Pirone, Enrico Rebeggiani, Oreste Ventrone

Responsabile della serie

Francesco Pirone

Dipartimento di Scienze sociali

Università degli Studi di Napoli Federico II

Vico Monte della Pietà, n. 1 - 80138, Napoli

URL: <http://prin2009.blogspot.it/p/working-paper.html>

Per citazione:

Francesco Pirone, Enrico Rebeggiani, *La rappresentanza sindacale dei precari nelle attività in outsourcing per gli enti locali*, Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, Working Papers Faro, n. 01/13, Napoli, 2013.



I Working Papers Faro sono diffusi sotto licenza Creative Commons “Attribuzione – Non commerciale – Condividi allo stesso modo 2.5 Italia” che, tra l'altro, permette di riprodurre, distribuire, comunicare al pubblico, esporre in pubblico, rappresentare, eseguire, recitare, di modificare alle seguenti condizioni: (1) Attribuzione: devi attribuire la paternità dell'opera nei modi indicati dall'autore o da chi ti ha dato l'opera in licenza e in modo tale da non suggerire che essi avallino te o il modo in cui tu usi l'opera; (2) Non commerciale: Non puoi usare quest'opera per fini commerciali; (3) Condividi allo stesso modo: Se alteri o trasformi quest'opera, o se la usi per crearne un'altra, puoi distribuire l'opera risultante solo con una licenza identica o equivalente a questa. Per ulteriori dettagli e approfondimenti si rimanda alla pagina web <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/it/legalcode>

La rappresentanza sindacale dei precari nelle attività in outsourcing per gli enti locali

di *Francesco Pirone e Enrico Rebeggiani*¹

Abstract

In the restructuring process of the public sector, employment phenomena of outsourcing and privatization are observed. The article focuses on the extension of non-standard employment in some functional areas of public administration and on the deficit of trade union representation of these new types of workers. On the other side, for trade union organization is difficult to locate these workers and representing their interests. The theme is addressed from an empirical study that involved trade unions and contract workers, with discontinuous careers and poor, employed in outsourcing activities for local authorities in Naples.

Key words

Trade union, Non-standard work, Representation, Public sector employment

Parole chiave

Sindacato, Lavoro non standard, Rappresentanza, Impiego pubblico

JEL classification

J21, J45, J51

¹ Francesco Pirone è ricercatore in Sociologia, Enrico Rebeggiani è professore associato in Sociologia dei processi economici e del lavoro, entrambi afferiscono al Dipartimento di Scienze Sociali dell'Università degli Studi di Napoli Federico II. L'articolo è frutto di un lavoro condiviso, tuttavia, volendo specificare il contributo dei singoli autori, si può attribuire i paragrafi 2, 5, 6 e 7 a Francesco Pirone, mentre i paragrafi 1, 3, 4 e 8 a Enrico Rebeggiani.

Le analisi e le argomentazioni presentate si basano sui risultati di due progetti di ricerca a cui hanno partecipato gli autori: il primo è il P.R.I.N. (bando 2009) "Soggetti a scarso livello di organizzazione e istituzioni di rappresentanza" coordinato centralmente dal prof. Enrico Pugliese (Sapienza Università di Roma) e il secondo è F.A.R.O. (annualità 2010-2011) "Organizzazione e rappresentanza dei lavoratori atipici. Uno studio dei nuovi profili dell'occupazione atipica e delle forme emergenti di rappresentanza nelle attività esternalizzate dalla pubblica amministrazione" dell'Università degli Studi di Napoli Federico II, diretto dal prof. Stefano Boffo. Le elaborazioni e le opinioni espresse sono personali e non impegnano necessariamente le istituzioni e i soggetti citati; la responsabilità di quanto scritto è esclusivamente degli autori.

Una versione rivista e ampliata è in corso di pubblicazione in *Democrazia e Diritto*.

I. Introduzione

Nel processo di cambiamento del settore pubblico si osservano fenomeni di esternalizzazione e di privatizzazione di aree funzionali delle pubbliche amministrazioni con la conseguente estensione di un'area di occupazione non standard. L'articolo vuole focalizzare l'attenzione sul deficit di rappresentanza sindacale di queste nuove figure di lavoratori. Il tema è affrontato a partire da una ricerca empirica che ha riguardato organizzazioni sindacali e lavoratori parasubordinati, con carriere discontinue e precarie, impiegati nelle attività in outsourcing per enti locali a Napoli.

È tuttora diffusa convinzione che il pubblico impiego rappresenti il paradigma del lavoro stabile e garantito, nonostante l'occupazione nella scuola o nella sanità abbia da sempre avuto consistenti e strutturali quote di lavoro a tempo definito e precario. Questa convinzione è ancora più radicata con riferimento all'amministrazione degli enti locali che in molti contesti del nostro paese rappresentano il soggetto datoriale con le dimensioni di gran lunga maggiori. Negli anni più recenti si è tuttavia evidenziata una trasformazione dell'occupazione in questo settore che ha investito la natura della relazione contrattuale e che sta trasformando il profilo sociale dei lavoratori che ne sono investiti. I processi di ristrutturazione del settore pubblico, la ricerca di efficienza, flessibilità e riduzione della spesa stanno producendo nuove forme di precarietà che non sono più come un tempo di media o bassa qualificazione e l'anticamera più o meno prolungata per una collocazione "in ruolo", ma riguardano al contrario profili anche molto qualificati con basse probabilità di assunzione diretta.

Ispirandosi ai principi del *New Public Management* (Lane, 2002; McLaughlin, Osborne, Ferlie, 2002), le pubbliche amministrazioni hanno sia creato direttamente occupazione non standard con le forme contrattuali che sono state regolamentate da fine anni Novanta in avanti, sia hanno fatto ricorso all'*outsourcing* generando occupazione di questo tipo in modo indiretto. L'organizzazione del lavoro burocratico si è così estesa oltre i confini delle singole unità amministrative, comprendendo una catena frammentata di piccole imprese/attività, non sindacalizzate, che impiegano un insieme disperso e differenziato di lavoratori spesso in condizioni occupazionali non standard, formalmente di natura privata, ma con una stretta dipendenza dalle scelte degli attori pubblici sia amministrativi, sia politici. Come sottolineato da Aris Accornero "Lo Stato stesso, con il blocco numerico del turnover e con la fissazione dei tetti di spesa per i dipendenti, ha esteso l'area del precariato

spingendo le amministrazioni locali e gli enti pubblici a utilizzare il contributo esterno di lavoratori temporanei, ma soprattutto di collaboratori coordinati e continuativi, che costano assai meno grazie allo sconto sui contributi previdenziali” (Accornero, 2006: 484). Il settore pubblico, in particolare, ha occupato in forma instabile soprattutto giovani con elevati livelli di istruzione (Reyneri, Pintaldi, 2013).

La ristrutturazione del settore pubblico si è accompagnata alla ridefinizione della contrattazione collettiva e delle relazioni sindacali nel pubblico impiego². Il nuovo quadro di regolazione, tuttavia, non è stato in grado di garantire la rappresentanza sindacale ai lavoratori non standard che pure contestualmente andavano aumentando, direttamente e indirettamente, intorno alla pubblica amministrazione, almeno fino al sopraggiungere della crisi e delle ultime politiche di austerità e di riduzione della spesa pubblica.

Tali processi hanno avuto una portata generale, ma un’incidenza maggiore nei contesti locali, come quello di Napoli, dove più elevata è strutturalmente l’incidenza dell’impiego pubblico. Non si tratta però semplicemente di una rilevanza quantitativa, anzi altri settori hanno quote ben più ampie di lavoro precario (commercio al dettaglio e alla grande distribuzione, servizi di ristorazione, turistici e d’intrattenimento, servizi alla persona). Il segmento dei lavoratori parasubordinati a elevata qualificazione che lavorano indirettamente per il pubblico assume un particolare interesse perché costituisce un punto di osservazione privilegiato sulle trasformazioni della rappresentanza. A ciò si aggiunge il particolare interesse sotto il profilo metodologico di poter confrontare direttamente e analizzare le dinamiche che si sviluppano all’interno di una stessa organizzazione tra un gruppo di lavoratori altamente sindacalizzati e rappresentati e un nuovo insieme di lavoratori esclusi dalla rappresentanza.

In riferimento a questi contesti lavorativi, lo studio si è posto l’obiettivo di comprendere le condizioni che determinano la crisi della rappresentanza sindacale, considerando due prospettive analitiche di osservazione. Da una parte quella dei sindacati che si misurano con la crisi delle istituzioni della rappresentanza sindacale industriale in relazione ai cambiamenti della regolazione economica e del lavoro e della contestuale riorganizzazione dei processi produttivi. Dall’altra parte, la prospettiva dei lavoratori che vivono la condizione di collaboratori parasubordinati, considerando gli orientamenti soggettivi, la percezione della propria identità professionale, le appartenenze

² Si fa qui riferimento al d.lgs. n. 29 del 1993 e alle successive riforme, tra le quali, il d.lgs. n. 396 del 1997 sulle regole della rappresentanza sindacale nel pubblico impiego, per i quali si rimanda a (Della Rocca, Ricciardi, 2005); più di recente la produzione legislativa in materia si è espressa con il d.lgs. n. 150 del 2009 e con il d.l. n. 101 del 2013.

sociali e la domanda di rappresentanza in funzione delle necessità materiali e dei desideri di auto-realizzazione.

L'articolo presenta, in primo luogo, una sintesi del quadro teorico e concettuale dello studio, soffermandosi in particolare sulle definizioni assunte e i riferimenti al dibattito disciplinare. Si illustrano poi le principali scelte metodologiche relative al processo di costruzione della base empirica su cui si fondano le analisi illustrate nei paragrafi successivi, dopo aver specificato i caratteri del contesto locale. Entrando nei risultati della ricerca, si presentano in primo luogo le ragioni della crisi della funzione di rispecchiamento che si registra tra sindacati e lavoratori parasubordinati; si considerano poi gli effetti in termini di capacità di *membership* delle organizzazioni sindacali, utilizzando una serie di indicatori sui tesserati alle tre principali confederazioni sindacali; si presentano poi le principali criticità che limitano la reattività dei sindacati e la capacità di produrre azioni rispondenti ai bisogni espressi da questo tipo di lavoratori. In conclusione si sviluppano alcune considerazioni di sintesi sulla crisi delle funzioni di rappresentanza, soffermandosi in particolare sui vincoli all'azione sindacale tesa alla ricomposizione degli interessi del lavoro in una prospettiva inclusiva.

2. Quadro teorico e concettuale della ricerca

Nell'ambito delle scienze sociali si registra una convergenza di analisi - di orientamento teorico e disciplinare differenziato - che individua nella prima metà degli anni Settanta una discontinuità nello sviluppo storico del capitalismo, variamente interpretata. Tra le diverse tesi disponibili, il nostro studio assume la prospettiva teorica del postfordismo³, con particolare riferimento alla scuola della regolazione che per i paesi a economia avanzata individua in questa discontinuità il passaggio dal regime di accumulazione intensivo a uno flessibile⁴, quest'ultimo caratterizzato dalla destrutturazione dei processi di produzione e delle forme dell'occupazione di tipo fordista.

All'interno di questo quadro interpretativo generale è qui opportuno esplicitare le definizioni assunte dei concetti di “rappresentanza” e di “precarietà” vista la centralità che assumono nell'analisi delle trasformazioni della rappresentanza sindacale in rapporto ai cambiamenti del lavoro e del suo inquadramento giuridico.

³ Per una rassegna sintetica si rimanda a (Kumar, 2000).

⁴ Si richiama qui in particolare l'interpretazione di (Mingione, 1997).

La “rappresentanza” è un concetto di non agevole definizione. Esiste una vasta letteratura che, in diverse prospettive disciplinari, ha sviluppato concettualizzazioni e definizioni alternative che rendono complesso rispondere in maniera univoca e sintetica⁵. Gli approcci disciplinari più sviluppati in riferimento al campo teorico della rappresentanza, in virtù dell’elaborazione disciplinare di una teoria sostantiva su di essa, sono quelli giurisprudenziale e politologico. La letteratura sociologica, al contrario, su questo tema non si presenta strutturata allo stesso modo⁶, tuttavia, il concetto generale di rappresentanza identifica una relazione stabile tra un’organizzazione e un collettivo sociale di cui fa funzione con l’obiettivo specifico di capirne i bisogni e, rispetto a essi, elaborare e produrre azioni e soluzioni. La rappresentanza sindacale, così come si è affermata nelle società industriali, è più specificamente una relazione stabile tra organizzazioni sindacali e segmenti di lavoratori dipendenti i cui interessi sono organizzati e perseguiti in forma collettiva, con riferimento a un più vasto aggregato sociale. In Italia i sindacati nel loro sviluppo storico si sono dati la funzione di rappresentanza non soltanto degli aderenti, secondo il principio associativo, ma anche degli interessi più generali di ampie parti del mondo del lavoro⁷, traducendo questa duplice vocazione anche in scelte organizzative (ad esempio, con categorie e confederazioni).

Passando al concetto di “precarietà”, si rileva che si tratta di una nozione che appartiene pienamente alla tradizione sociologica e che, in generale, nelle diverse fasi dello sviluppo storico del capitalismo è stata utilizzata per connotare condizioni di marginalità nel mercato del lavoro e di esclusione sociale⁸. Si tratta di condizioni già presenti nelle società industriali che potremmo qui etichettare come “precarietà tradizionali”⁹ alle quali si sono affiancati nuovi fenomeni che hanno determinato una ridefinizione del campo semantico del concetto di precarietà. Le condizioni sociali che, infatti, nel dibattito delle scienze sociali più

⁵ Per una trattazione teorica della categoria di “rappresentanza” si rimanda a (Accarino, 1999); mentre sul tema della rappresentanza con specifico riferimento al caso italiano nell’attuale fase storica si veda (Regalia, 2009).

⁶ Basti pensare a titolo indicativo che nel *Dizionario di Sociologia* di Gallino (2004) non si ritrova una voce dedicata al termine di rappresentanza e nell’indice analitico è compreso soltanto il concetto di rappresentanza politica piuttosto che come rappresentanza sociale.

⁷ Dal punto di vista giurisprudenziale, d’altra parte, nel caso italiano la rappresentanza sindacale individua oltre al rapporto di diritto privato che si instaura tra l’organizzazione e gli associati, anche la più ampia relazione di rappresentatività che risiede nella capacità di farsi riconoscere quale “soggetto esponenziale” e quale “agente negoziale a carattere generale” anche per i lavoratori non iscritti al sindacato (Carrieri, 1995).

⁸ Le categorie concettuali assumono significato all’interno di uno schema teorico di lettura più generale. Nello studio di (Bresson, 2007), si sostiene ad esempio che il “paradigma della precarietà” riconcettualizza fenomeni precedentemente interpretati in altri paradigmi con i quali condivide prospettive e categorie analitiche, e soprattutto il riferimento ai soggetti empirici in alcuni casi comuni, in altri casi contigui: si tratta del “paradigma della povertà”, del “paradigma del sottosviluppo”, del “paradigma della marginalità e della devianza” e il “paradigma dell’assistenza”.

⁹ In prospettiva storica la precarizzazione va vista in rapporto al fenomeno classico del capitalismo della proletarianizzazione che accomuna i lavoratori dipendenti, senza distinzione per la condizione contrattuale, evidenziando il nesso tra bisogni materiali di riproduzione, mercificazione e necessità di partecipazione al mercato del lavoro.

recente connotano empiricamente il termine di precarietà riguardano in larga misura gli effetti sui lavoratori dipendenti della diffusione di nuove forme di contratti di lavoro non standard.

Riprendendo l'analisi dei francesi Robert Castel (1999) e Serge Paugam (2000), l'emergere della precarietà nelle economie occidentali può essere interpretata come la crisi della figura sociale del "salariato" e la crescita progressiva della vulnerabilità sociale dei lavoratori, come effetto del contestuale processo di diffusione del lavoro temporaneo e riduzione della protezione dello stato sociale.

La temporaneità dell'impiego non è di per sé un indicatore sufficiente a definire la condizione di precarietà. Senza trascurare la dimensione soggettiva del lavoratore, analiticamente si possono individuare tre aspetti della condizione occupazionale che insieme determinano la precarietà. Il primo è la *temporaneità dell'impiego*¹⁰: la durata determinata del rapporto di lavoro può avere effetti materiali legati alla discontinuità del reddito, ma può avere anche conseguenze sui processi di identificazione individuale e collettiva e in quelli di riconoscimento sociale. Ciò è rilevante per l'analisi della rappresentanza, in quanto indebolisce i processi di appartenenza collettiva e le relative forme di organizzazione e mobilitazione per interesse. Il secondo aspetto è il *ridotto corredo di protezione sociale*: l'assenza o una dotazione ridotta di diritti di protezione sociale e previdenziale che identificano un elevato grado di vulnerabilità sociale, rappresentano una dimensione qualificante della condizione di precarietà che si esprime in un effetto di ri-mercificazione per una ridotta o inefficace copertura del sistema di protezione sociale. Il terzo aspetto riguarda le *ridotte tutele sul lavoro*: le modalità d'impiego non standard hanno una diversa regolazione (giuridica, contrattuale, negoziale ecc.) con un minor grado di protezione dal diritto del lavoro, inoltre anche laddove esiste un sistema di diritti del lavoro e sindacali formalmente garantito, le condizioni di impiego non standard ne rendono difficile l'esigibilità. Si tratta di un carattere qualificante della condizione di precarietà che ha come conseguenza una più elevata esposizione allo sfruttamento del lavoro.

¹⁰ Negli ultimi anni di crisi economica alla durata determinata del contratto si è sempre più associata la condizione di elevato rischio di perdere l'occupazione (es. a causa di chiusura aziendale o ristrutturazione) per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

3. Metodologia e processo di costruzione della base empirica

I risultati di ricerca che si presentano di seguito, sono il frutto dell'elaborazione e dell'analisi di una base empirica originale costruita attraverso un'indagine di campo condotta secondo i principi metodologici della ricerca qualitativa (Cardano, 2011). L'indagine è stata focalizzata sul tema della rappresentanza sindacale dei lavoratori con contratti non standard ed è stata realizzata tra l'autunno del 2012 e l'estate del 2013 attraverso due principali "moduli" di ricerca.

Il primo di questi è stato dedicato alla rilevazioni di informazioni attraverso sindacalisti in qualità di testimoni qualificati. Gli intervistati sono stati individuati attraverso un duplice criterio: in un primo tempo sono stati scelti i soggetti in base al loro ruolo di segretario territoriale sia del comparto del pubblico impiego, sia in quello dei lavoratori atipici delle tre principali confederazioni sindacali nazionali (Fp-Cgil, Fp-Cisl, Pa-Uil, Fpl-Uil, Nidil-Cgil, Felsa-Cisl, Temp@-Uil); poi sono stati scelti altri sindacalisti attraverso un meccanismo "a valanga", seguendo le segnalazioni dei primi intervistati. Alla fine del lavoro di campo sono state realizzate 14 interviste semi-strutturate. La traccia d'intervista utilizzata come strumento di rilevazione prevedeva cinque aree tematiche: *a)* caratteri quantitativi e qualitativi degli iscritti locali alla categoria sindacale; *b)* funzioni di rappresentanza sindacale; *c)* modalità organizzative della categoria; *d)* strumenti di azione sindacale, negoziazione e conflitto; *e)* individuazione e relazione con le controparti. Le interviste sono state registrate e successivamente trascritte per essere trattate con tecniche di analisi ermeneutiche.

Il secondo modulo di ricerca ha, invece, rilevato informazioni attraverso interviste semi-strutturate a lavoratori impiegati con contratti non standard presso gli enti locali e nell'ambito delle attività terziarizzate. La selezione dei soggetti è stata realizzata valutando, caso per caso, l'esperienza lavorativa e scegliendo soggetti con una significativa esperienza professionale atipica¹¹, direttamente o indirettamente¹², con la pubblica amministrazione¹³ a Napoli¹⁴. Nella selezione

¹¹ La significatività dell'esperienza è stata valutata in relazione alla percezione soggettiva dell'intervistato, al riconoscimento sociale che tale esperienza aveva da parte dei mediatori al campo di ricerca che hanno segnalato i soggetti da intervistare, e infine alla valutazione fatta da parte dell'intervistatore del peso che tale esperienza ha avuto sul complesso del percorso professionale della persona incontrata.

¹² Le esperienze indirette di rapporto professionale con la pubblica amministrazione hanno fatto riferimento ai lavori svolti per la pubblica amministrazione, ma avendo un rapporto di lavoro atipico con un soggetto terzo: ad esempio società in appalto, società di consulenza, società che gestiscono progetti e attività per la pubblica amministrazione (valutazioni, monitoraggi, assistenza tecnica, servizi di supporto, ecc.), convenzione, *contracting out*, *outsourcing* in genere.

¹³ La pubblica amministrazione è stata intesa – almeno in prima istanza – come enti pubblici locali (Comune, Provincia, Regione) e strutture collegate di amministrazione.

sono stati preferiti soggetti che hanno avuto più di un'esperienza lavorativa (soprattutto quelli con una traiettoria professionale articolata in termini di posizioni occupazionali, e/o diversificazione contrattuale e/o di diversi datori di lavoro/committenza) collocati nelle classi d'età da "giovani adulti" (tra i 27 e 40 anni, per intercettare soggetti fuori dal sistema formativo e presenti attivamente nel mercato del lavoro da un più lungo periodo). La traccia d'intervista utilizzata è stata articolata in quattro principali sezioni: 1) presentazione, identificazione e riconoscimento; 2) biografia lavorativa; 3) rappresentanza e azione collettiva; 4) Aspetti rilevanti della vita privata. Il rilevatore/intervistatore ha poi impiegato una scheda standard per la rilevazione di informazioni relativa alle occupazioni e una seconda scheda standard per le informazioni socio-anagrafiche. L'attività di rilevazione ha consentito di collezionare 27 interviste che, anche in questo caso, sono state registrate, poi trascritte ed elaborate con tecniche di analisi qualitativa.

Gli intervistati sono femmine in 19 casi su 27; hanno un'età media di 37 anni (da un minimo di 28 anni, ad un massimo di 45 anni). Hanno tutti un titolo di studio universitario o postuniversitario (tranne in un caso di laureando). Si tratta di collaboratori o consulenti che lavorano a Napoli per gli enti locali o, indirettamente, attraverso una società privata. In termini di rapporti contrattuali, in 18 casi si tratta di contratto di collaborazione a progetto, in 5 casi di collaborazioni di persone con partita Iva e nei restanti casi si tratta di collaborazioni occasionali (tranne in un caso di lavoratore dipendente a tempo determinato).

4. Contesto dell'indagine empirica

La corretta comprensione dei risultati della ricerca richiede una descrizione dei caratteri specifici del contesto socio-economico a cui l'indagine di campo è stata riferita – l'area metropolitana di Napoli – focalizzata in particolare sui caratteri dell'occupazione, dell'impiego pubblico e della precarietà lavorativa.

Storicamente lo sviluppo del sistema produttivo campano ha generato una domanda di lavoro insufficiente ad assorbire l'offerta delle persone in cerca di occupazione. Il mercato locale del lavoro ha, quindi, sofferto di rilevanti squilibri che hanno alimentato non solo la disoccupazione, ma anche altri fenomeni di rilievo sociale: emigrazione, precarietà, occupazione irregolare con ampie sacche di grave sfruttamento dei lavoratori. Ai mali endemici del mercato del lavoro campano poi nel corso dell'ultimo decennio si sono intrecciati i fenomeni più

¹⁴ Per Napoli si è intesa l'area metropolitana, mentre per le persone intervistate non è stata considerata la residenza, ma il luogo di lavoro.

recenti dell'instabilità occupazionale che hanno ulteriormente complicato il quadro occupazionale: problemi nazionali di regolazione che in Campania, però, hanno assunto connotazioni particolari in relazione alla ridotta base occupazionale¹⁵.

La recessione economica dal 2008 ad oggi ha avuto l'effetto di radicalizzare i tradizionali squilibri del mercato locale del lavoro, anche per effetto dell'impostazione delle politiche di austerità. Le statistiche disponibili evidenziano che gli effetti negativi della crisi sul mercato del lavoro in Campania sono stati più intensi che nel resto del Paese, partendo da una condizione pre-crisi di sensibile svantaggio relativo. Secondo i dati ufficiali Istat¹⁶ aggiornati al secondo semestre del 2013, con la crisi gli occupati in Campania si sono ridotti a circa 1,5 milioni, con una perdita di 195 mila occupati rispetto allo stesso periodo del 2007: si tratta di un calo pari a -11,1%, un valore che è più del triplo della media nazionale. A fronte della riduzione degli occupati, si registra il raddoppio del numero delle persone in cerca di occupazione: in Campania si contano circa 435 mila disoccupati, mentre nel 2007 erano meno di 213 mila. Tra i disoccupati cresce in egual misura sia il numero delle persone che avevano un lavoro ma lo hanno perso a seguito della crisi, sia quello dei giovani che invece sono in cerca della prima occupazione. Il tasso di disoccupazione regionale è così arrivato al 21,9% contro la media nazionale del 12%.

L'area del lavoro non standard in Campania, come nel resto del paese, dopo una fase di rapida espansione, subisce dal 2008 una contrazione che risente sia dell'esaurirsi dell'espansione iniziale del ricorso a questo tipo di contratti, sia degli effetti della crisi economica (Tab. 1). L'occupazione dipendente a tempo determinato in Campania assomma a 170 mila unità nel 2012, pari al 11% dell'occupazione totale, rispetto al 9% del 2004, in altri termini si riduce l'occupazione, anche quella a tempo determinato, ma l'incidenza relativa di queste forme contrattuali sul totale dei rapporti di lavoro cresce progressivamente a discapito dell'occupazione a tempo pieno e indeterminato.

¹⁵ Per una ricostruzione storica delle principali questioni che hanno interessato il mercato del lavoro in Campania fino agli anni Ottanta si rimanda a (Cotugno, Pugliese, Rebergiani, 1990); per gli anni Novanta si rimanda a (Maddaloni, 2000); mentre per l'ultimo decennio si veda (Orientale Caputo, 2012).

¹⁶ Le informazioni statistiche sono nostre elaborazioni di dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, estratti dal *datawarehouse* on-line [<http://dati.istat.it/>].

Tab. 1 - Occupati in Campania e in Italia per posizione professionale e carattere dell'occupazione. Popolazione 15 anni e più

Posizione professionale	Media annuale (valori migliaia)			Variazioni %	
	2004	2008	2012	2004-2008	2008-2012
Italia					
Dipendenti tempo indeterminato	16.117	17.446	17.214	8,2	-1,3
Dipendenti tempo determinato	1.909	2.323	2.375	21,7	2,2
Indipendenti	6.287	5.959	5.685	-5,2	-4,6
Totale	22.404	23.405	22.899	4,5	-2,2
Campania					
Dipendenti tempo indeterminato	1.252	1.213	1.149	-3,1	-5,3
Dipendenti tempo determinato	163	179	170	9,2	-4,7
Indipendenti	510	468	438	-8,2	-6,2
Totale	1.761	1.681	1.587	-4,6	-5,6

Fonte: nostra elaborazione su dati Istat, estratti da datawarehouse [http://dati.istat.it/]

Entrando più nel dettaglio nell'area del lavoro parasubordinato, sulla base dei dati Inps¹⁷, si osserva una riduzione di quelli classificati come "contribuenti collaboratori" dell'11%, se si esclude la forma più precaria delle collaborazioni occasionali (Tab. 2).

Tab. 2 - Numero di contribuenti collaboratori alla gestione separata in Campania. Anni 2008 e 2012

Tipi di contribuenti collaboratori	2008	2012	Var. % 2008-2012
Collaboratore a progetto	42.289	39.184	-7,3
Collaboratore occasionale	978	997	1,9
Autonomo occasionale	613	384	-37,4
Collaboratore presso la P.A.	5.964	3.649	-38,8
Altre collaborazioni	929	820	-11,7
Totale	50.773	45.034	-11,3

Fonte: nostra elaborazione su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, [http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html]

Si riduce il numero dei collaboratori che hanno due o più committenti, mentre crescono quelli con un solo committente, uno degli indicatori della dipendenza economica (Tab. 3).

Tab. 3 - Numero di contribuenti alla gestione separata in Campania, per numero di committenti. Anni 2008-2012

Numero committenti	2008	2012	Var. % 2008-2012
1	67.368	68.373	1,5
2	6.538	5.597	-14,4
3 o più	1.284	934	-27,3
TOTALE	75.190	74.904	-0,4

Fonte: nostra elaborazione su dati Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, [http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html]

Considerando, invece, quelli che l'Inps classifica come "professionisti-collaboratori" iscritti alla gestione separata per classe di reddito, si osserva un

¹⁷ Si tratta di nostre elaborazioni a partire da Inps, Osservatorio sui lavoratori parasubordinati, anni vari [http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html]

generale slittamento verso il basso degli introiti dichiarati (Tab. 4) e anche la consistenza ridotta (dimezzata negli ultimi quattro anni) di coloro che dichiarano un reddito lordo superiore a 25 mila euro, ovvero una soglia al di sotto della quale lo status di lavoratore autonomo professionista rischia di perdere il suo significato.

Tab. 4 - Lavoratori parasubordinati professionisti in Campania per classe di reddito, anni 2008 e 2012

Classe di reddito (euro)	valori assoluti		valori %		Variazione 2008-2012
	2008	2012	2008	2012	
Fino a 499	257	560	2,6	4,9	117,9
Da 500 a 4.999	2.417	4.368	24,9	37,9	80,7
Da 5.000 a 9.999	2.111	2.772	21,8	24,1	31,3
Da 10.000 a 24.999	3.371	2.983	34,7	25,9	-11,5
25.000 e oltre	1.548	836	16,0	7,3	-46,0
TOTALE	9.704	11.519	100,0	100,0	18,7

Fonte: nostra elaborazione su dati Inps, *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*,
[<http://www.inps.it/webidentity/banchedatistatistiche/menu/parasub/parasub.html>]

L'impiego pubblico in Campania e le attività dipendenti dalla spesa pubblica hanno avuto storicamente una rilevanza maggiore che in altri territori a causa della ridotta estensione dei settori privati e delle relative occupazioni. Per questo motivo le politiche di riduzione della spesa pubblica hanno avuto un impatto maggiore sull'occupazione locale, sia per il contenimento dei dipendenti diretti, sia per la minore domanda di servizi in *outsourcing*, dove maggiore era stata l'espansione del lavoro non standard fino al momento dell'irrigidimento delle cosiddette politiche di austerità. Alcuni dati sintetici (Tab. 5) possono descrivere la parabola di crescita del ricorso al lavoro in *outsourcing* e poi il rapido ridimensionamento, quando si cominciano a registrare gli effetti della riduzione della spesa pubblica.

Tab. 5 - Oneri per personale estraneo all'amministrazione pubblica. Totale e Settore «Regioni e autonomie locali» (valori assoluti in milioni di euro)

	2001	2010	2012	Variazione %	
				2001-2010	2010-2012
Totale pubblica amministrazione					
Costo del Lavoro Dipendente	127.732	163.307	157.995	27,9	-3,3
Oneri per Personale estraneo all'Amministrazione	1.626	2.571	2.408	58,1	-6,3
Totale	129.358	165.878	160.403	28,2	-3,3
Comparto Regioni e Autonomie locali					
Costo del Lavoro Dipendente	19.406	21.807	20.381	12,4	-6,5
Oneri per Personale estraneo all'Amministrazione	602	1.080	954	79,4	-11,7
Totale	20.007	22.887	21.334	14,4	-6,8

Fonte: nostra elaborazione su dati della RGS [<http://www.contoannuale.tesoro.it/portal/cgi-bin/cognos.cgi>].

In termini generali si può affermare che lo sviluppo di attività pubbliche al di fuori del perimetro del pubblico impiego ha consentito di ottenere, nella prima

fase di espansione, maggiore flessibilità e contenimento del costo del lavoro, con ampio ricorso al lavoro non standard¹⁸, mentre nell'attuale fase ha consentito un rapido e drastico ridimensionamento delle attività e la contrazione dell'occupazione¹⁹ con una conflittualità sindacale e dei lavoratori molto limitata.

5. Crisi della funzione di rispecchiamento

Un punto cruciale della concettualizzazione della rappresentanza sindacale riguarda il rapporto degli attori della rappresentanza con gli interessi che organizzano. I sindacati, in generale, sono chiamati a interloquire con la domanda che proviene dai lavoratori, svolgendo un'azione che prevede, in primo luogo, il *rispecchiamento* degli interessi sociali organizzati (Sartori, 1987). Anche se l'azione sindacale non si limita mai a tale funzione, ovvero alla rappresentazione in quanto tali dei soggetti organizzati e dei loro interessi, un adeguato grado di rispecchiamento è condizione necessaria per la definizione di una relazione stabile tra i sindacati e i lavoratori rappresentati (Carrieri, 1995).

La difficoltà di rispecchiamento tra i sindacati e i lavoratori che operano in *outsourcing* per la pubblica amministrazione locale è prodotta da un complesso intreccio di fattori che riguardano le condizioni di lavoro, il sistema contrattuale e le relazioni sindacali e gli stessi orientamenti soggettivi dei lavoratori.

La condizione di collaboratore parasubordinato pone i lavoratori in condizione di ambiguità sia in termini di condizioni di lavoro, sia in termini di definizione dell'identità professionale, rendendo opachi e mutevoli gli interessi che i lavoratori dovrebbero voler vedere rappresentati dai sindacati. In queste relazioni di lavoro, infatti, la compresenza di due criteri d'ordine, l'autonomia e la subordinazione, delle logiche sociali alternative del lavoro professionale e del lavoro dipendente²⁰, impone al lavoratore la responsabilità di definire in primo luogo se stesso e in funzione di ciò formulare i propri interessi e i bisogni di rappresentanza²¹. Si tratta di processi situazionali e dinamici che cambiano, non solo passando tra diversi incarichi di collaborazione, ma anche con lo sviluppo

¹⁸ Questi effetti sono stati osservati nei principali paesi europei già a fine anni Novanta come si riscontra (Dell'Aringa, Della Rocca, 1999).

¹⁹ Secondo i dati della Ragioneria Generale dello Stato – aggiornati al 16 dicembre 2013 – nel periodo 2007-2012 il personale stabile dipendente dalle pubbliche amministrazioni si è ridotto del 2,8%, mentre la voce “altro personale” in cui ricade il personale non di ruolo, si è ridotta del 33,7%. Più in dettaglio: le riduzioni sono state del 30% per i contratti di somministrazione, del 32% degli L.s.u., del 54% dei contratti di collaborazione, del 55% degli incarichi di consulenza e prestazioni professionali (Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2013).

²⁰ Si fa qui riferimento al concetto di “logica sociale di formazione dell'occupazione” in relazione alle forme del lavoro di (Chiesi, 1997).

²¹ L'individuo è chiamato a farsi carico, senza mediazioni collettive, dei rischi prodotti da contraddizioni istituzionali e problemi di sistema, in questa prospettiva si rimanda alla tesi sull'individualizzazione di (Beck, 2000).

del corso di vita²², in base all'intreccio della carriera professionale con la traiettoria di quella familiare, con significative differenze tra maschi e femmine²³.

Gli intervistati, giovani adulti con elevata scolarizzazione e con esperienze lavorative instabili fin dal primo ingresso nel mercato del lavoro, esprimono una cultura del lavoro che enfatizza soprattutto il valore dell'autonomia individuale, rivendicando flessibilità effettiva, possibilità di autoattivazione e condizioni per l'imprenditorialità²⁴. Questi orientamenti sono sviluppati in esplicita contrapposizione ai valori che essi percepiscono come caratteri qualificanti dell'impiego pubblico con cui sono in relazione nella pratica lavorativa quotidiana. La rappresentanza sindacale e dell'organizzazione collettiva assume in questi casi una connotazione incoerente con la definizione della propria identità professionale e degli interessi per i quali si ritiene necessaria una rappresentanza. Le preferenze soggettive, orientate a comportamenti di mercato e ispirate alla logica del professionalismo (Freidson, 2005), si traducono spesso in atteggiamenti avversi alla rappresentanza sindacale. In parte si tratta di un orientamento coerente con le forme contrattuali parasubordinate che anche formalmente non prevedono la possibilità di accesso alla rappresentanza sindacale industriale. Ciò determina, d'altra parte, che anche per i lavoratori maggiormente sensibili all'insicurezza esistenziale dovuta al ridotto corredo di diritti sociali e l'elevata esposizione alla mercificazione e allo sfruttamento è scoraggiato il rapporto con le organizzazioni sindacali.

Le imprese, con varia natura giuridica e generalmente di piccole dimensioni, cui le amministrazioni pubbliche esternalizzano segmenti di attività amministrativa e rami funzionali, impiegano un insieme disperso e differenziato di lavoratori spesso parasubordinati, formalmente di natura privata ma di fatto dipendenti dalle logiche dell'amministrazione committente. In questo ambito occupazionale sono evidenti i limiti istituzionali del sistema delle relazioni industriali: questa nuova occupazione è a cavallo di quella che si presenta come una dicotomia tra pubblico e privato e ha difficoltà essere compresa in una delle categorie della contrattazione collettiva nazionale. Infatti gli attori sindacali locali che operano nel comparto del pubblico impiego – nello specifico in quello “Regioni e autonomie locali” – non identificano i lavoratori in *outsourcing* come

²² Sull'impiego dell'approccio del corso di vita per la comprensione delle trasformazioni della soggettività dei lavoratori con carriere professionali instabili si rimanda a (Zanetti, 2005).

²³ Sulle differenze di genere, con riferimento al lavoro temporaneo presso gli enti locali, si veda (Bertone, 2005); più in generale, si rimanda a (Piccone Stella, 2007).

²⁴ Questi orientamenti possono essere compresi all'interno del “regime di giustificazione” – utilizzando la concettualizzazione di (Boltanski, Thévenot, 1991) – che legittima a livello soggettivo l'assunzione di responsabilità per scelte individuali autonome come tratto tipico del “nuovo spirito del capitalismo” (Boltanski, Chiappello, 1999); l'avversione alle rigidità dell'organizzazione e delle burocrazie del capitalismo industriale è un tratto caratteristico della “cultura del nuovo capitalismo”, rimandando a (Sennett, 2006).

soggetti da rappresentare. In coerenza con quanto previsto dalla contrattazione collettiva di settore, prendono in considerazione soltanto i soggetti che hanno sottoscritto un contratto direttamente con l'ente locale. Ma anche per questi il rapporto con il sindacato ha un carattere di grado inferiore rispetto a quello che impegna il sindacato con i lavoratori dipendenti standard, poiché i lavoratori dipendenti a tempo determinato e quelli parasubordinati non hanno gli stessi diritti sindacali e, in particolare, non fanno parte dell'elettorato attivo e passivo per le elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Una maggiore capacità di rispecchiamento è espressa dalle categorie che nelle tre confederazioni sindacali si pongono come rappresentanti dei lavoratori non standard. Queste categorie hanno accantonato l'obiettivo di standardizzare tutti i rapporti di lavoro e provano a sperimentare nuove azioni di tutela sindacale, che si differenziano, sia nel discorso pubblico, sia nell'azione pratica tra le tre confederazioni.

Tra i diversi soggetti che rientrano nell'area del lavoro non standard, le categorie sindacali del lavoro atipico – in particolare FeLSA e Tem.p@, in misura minore Nidil - privilegiano la rappresentanza dei lavoratori in somministrazione, quelli gestiti dalle agenzie di lavoro interinale, i quali hanno un loro specifico contratto collettivo nazionale (CCNL per le agenzie per il lavoro in somministrazione) all'interno del quale queste sigle sono riconosciute come parti contrattuali. In tal modo queste sigle hanno una loro area di azione e quindi di legittimazione che, all'interno delle confederazioni, le mette sullo stesso piano delle altre categorie e inoltre il contratto garantisce loro legittimità e strumenti per azioni sindacali specifiche quali formazione e welfare integrativo.

Nel caso dei rappresentanti del Nidil si rileva nel discorso sindacale un'enfaticità sulla loro funzione di rappresentanza del "lavoro precario" e del carattere generazionale del precariato. In coerenza con la cultura sindacale della Cgil, infatti, si rileva un orientamento che si pone anche nella prospettiva di costruzione di una rappresentazione sociale del "precariato" come soggetto politico (Standing, 2012), enfatizzando quanto i lavoratori con contratti non standard hanno in comune. Gli intervistati della FeLSA e di Tem.p@, pur accettando nel discorso sindacale un riferimento generale al "precariato", si mostrano più sensibili alla varietà di condizioni occupazionali e bisogni di rappresentanza nell'area dell'occupazione non standard. Questo atteggiamento, come vedremo meglio in seguito, è anche conseguente a una maggiore sensibilità verso la rispondenza dell'azione sindacale ai bisogni, alla domanda di tutela, di azione e di rappresentanza espressi dai lavoratori.

6. Andamento della membership sindacale

La diffusione di nuove forme di lavoro non standard ha determinato, da fine anni Novanta, la formazione di gruppi di lavoratori (eterogenei per professionalità, tipo di contratto e condizioni di lavoro) di più difficile sindacalizzazione. Emergono infatti forme di lavoro che sfuggono alle maglie della contrattazione collettiva e determinano condizioni di ostacolo alla costruzione del rapporto di rappresentanza sindacale. Si pensi, in primo luogo, ai lavoratori con carriere a elevata mobilità occupazionale, determinate da variabili sequenze di contratti a termine che indeboliscono i processi di definizione dell'identità e di appartenenza sociale; ai lavoratori parasubordinati con carriere sviluppate attraverso diverse forme di contratti di collaborazione che si collocano a cavallo tra la logica del lavoro autonomo e quella del lavoro dipendente; infine ai lavoratori con contratti a termine occupati da piccole e micro imprese, frutto della frammentazione e dispersione dei processi produttivi postfordisti, in cui l'attività sindacale è estremamente limitata per vincoli della regolazione²⁵.

Questi gruppi di lavoratori hanno tassi di sindacalizzazione significativamente più bassi rispetto alla media dei lavoratori dipendenti²⁶. Ciò rappresenta una criticità per la capacità di *membership* dei sindacati, sia perché è cresciuta la quota di chi entra nel mercato del lavoro con un'occupazione non standard, sia poiché all'interno delle posizioni occupazionali instabili ruota un numero sempre più elevato di persone, con più basse probabilità di transizione ad un'occupazione stabile e un sempre più forte rischio di intrappolamento nella precarietà (Reyneri, Pintaldi, 2013: 63-64).

Le strategie che i sindacati hanno sviluppato per arginare il rischio di calo della membership in questi gruppi di lavoratori possono essere schematicamente ricondotte a due modi di affrontare il tema della flessibilità²⁷. Il primo, è quello di rifiutare l'idea che l'occupazione non standard sia una componente strutturale dei processi produttivi postfordisti, cercando sia di imporre alle controparti datoriali limiti all'impiego di contratti atipici, sia di contrattare – dove possibile –

²⁵ È noto, infatti, che l'art. 35 dello Statuto dei lavoratori (Legge n. 300 del 20 maggio 1970) limita il campo di applicazione del Titolo III dello Statuto (artt. 19-27) – vale a dire le misure di sostegno dell'attività sindacale, tra le quali il diritto di costituire ad iniziativa dei lavoratori le rappresentanze sindacali aziendali – alle sole unità produttive con oltre 15 dipendenti.

²⁶ In Campania i lavoratori iscritti ad un sindacato confederale rappresentano nel 2012 il 64% degli occupati dipendenti, senza grandi differenze tra il settore pubblico e quello privato; rispetto a questo tasso medio, quello dei lavoratori atipici è molto più basso e si può stimare intorno al 7,5% se si considerano gli iscritti alle tre sigle sindacali dei lavoratori atipici in rapporto all'insieme costituito dalla somma dei lavoratori dipendenti a tempo determinato e dei parasubordinati deboli (monocommittenza e reddito inferiore ai diecimila euro l'anno). Nostre elaborazioni sulla base di dati sugli iscritti diffusi dalle confederazioni e, per la base occupazionale, dall'elaborazione dei dati Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*, e nel caso dei lavoratori parasubordinati, dei dati Inps, *Osservatorio sui lavoratori parasubordinati*, tutti aggiornati all'anno 2012.

²⁷ Questa schematizzazione è ripresa da (Ballarino, 2005).

dei percorsi di “stabilizzazione”²⁸. Il secondo, al contrario, assume l’esistenza di una quota di lavoro non standard come un carattere delle economie contemporanee e si pone nella prospettiva di sperimentare nuove forme di rappresentanza, a partire dalla costituzione di strutture dedicate finalizzate all’integrazione dei lavoratori atipici. Il fatto singolare è che spesso ambedue queste strategie sono presenti all’interno dell’azione sindacale.

Una valutazione, seppur grossolana, degli effetti di queste strategie in termini di *membership* può essere avviata attraverso l’analisi dei dati disponibili sugli iscritti ai sindacati. In particolare le informazioni sui tesserati dei sindacati delle tre principali confederazioni²⁹ evidenziano che contrastano il senso comune: nell’ultimo decennio i tesserati aumentano e aumentano le iscrizioni dei lavoratori attivi, rispetto a quelle dei pensionati. Queste tendenze sono più intense in Campania rispetto alla media nazionale (Tab. 6).

Tab. 6 - Adesione ai sindacati confederali Cgil, Cisl, Uil per categoria in Italia e Campania. Anni 2001 e 2012

Territorio/Categorie	Valori assoluti		Incidenza % iscritti categorie su totale		Variazione % dal 2001 al 2012
	2001	2012	2001	2012	
Italia					
Totale	11.148.592	12.072.341	100,0	100,0	8,3
Attivi	5.642.233	6.446.392	50,6	53,4	14,3
Pensionati	5.506.359	5.625.949	49,4	46,6	2,2
Funzione pubblica	922.790	995.135	8,3	8,2	7,8
Non standard	23.716	182.847	0,2	1,5	671,0
Campania					
Totale	724.113	847.746	100,0	100,0	17,1
Attivi	446.856	537.540	61,7	63,4	20,3
Pensionati	277.257	310.206	38,3	36,6	11,9
Funzione pubblica	99.650	112.810	13,8	13,3	13,2
Non standard	2.231	18.369	0,3	2,2	723,4

Fonte: nostra elaborazione su dati diffusi annualmente dalle Confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil.

* Nella categoria "Pensionati" sono sommati gli iscritti a Spi-Cgil, Fnp-Cisl, Pensionati Uil; nella categoria "Funzione pubblica" sono sommati gli iscritti a Fp-Cgil, Fps-Cisl, Fpl-Uil e Pa-Uil; nella categoria "Non standard" sono sommati gli iscritti a Nidil-Cgil, Felsa-Cisl (Alai-Cisl fino al 2008), Temp@-Uil (Cpo-Uil fino al 2010); i dati relativi alle categorie della UIL Campania sono stimati sulla base del 2011.

Guardando nel dettaglio i tesserati delle categorie della funzione pubblica, si rileva una crescita degli iscritti che, nelle rispettive confederazioni, consente a questi comparti di mantenere lo stesso peso percentuale (in Campania si

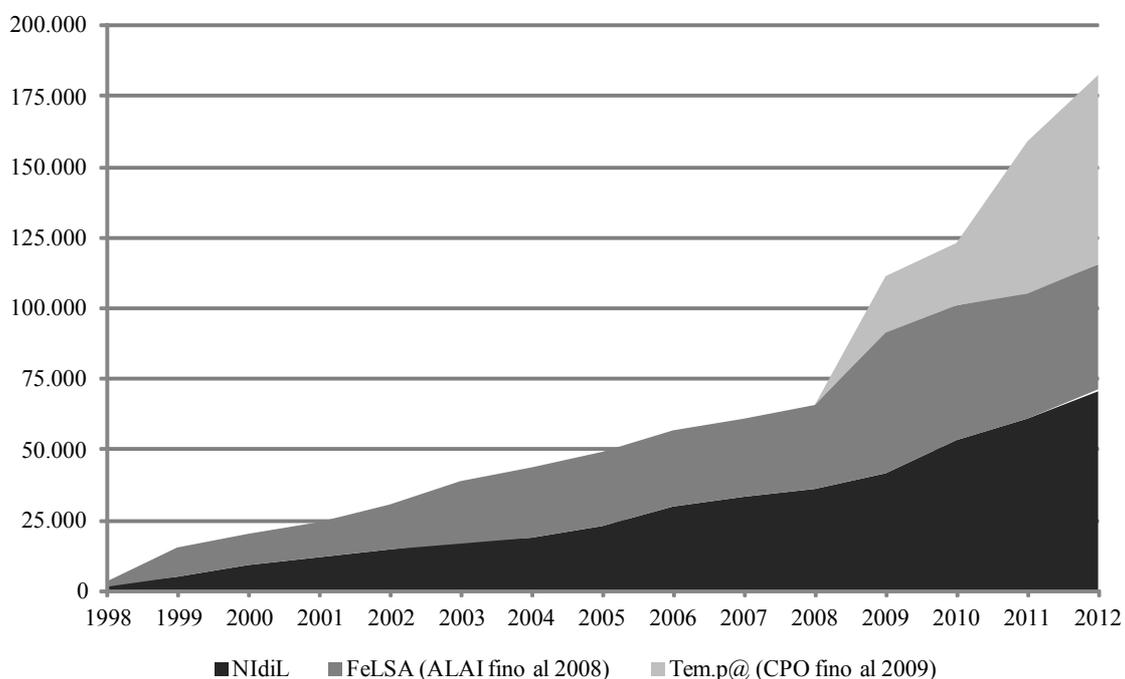
²⁸ Con questo termini si indicano pratiche sindacali finalizzate a due principali obiettivi: a) la parificazione delle condizioni di lavoro e salariali dei lavoratori atipici a quelle dei lavoratori standard presenti nella stessa unità organizzativa; b) clausole che prevedano, in tempi concordati e con certi condizionamenti (es. disponibilità economiche), la trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato.

²⁹ Le informazioni sugli iscritti ad altre confederazioni sindacali (ad esempio Ugl), ai sindacati autonomi e ai sindacati di base, non sono diffuse con la stessa sistematicità e in modo omogeneo da poterle trattare insieme a quelle delle tre principali confederazioni. Tenuto conto delle fonti utilizzate, i dati elaborati rappresentano senza dubbio una sottostima del numero di iscritti ad un sindacato e inoltre le tendenze rilevate non possono immediatamente essere estese al di fuori della rappresentanza sindacale confederale.

mantiene al 13%) e aumenta il tasso di sindacalizzazione del comparto se si considera contemporaneamente diminuisce il numero dei dipendenti pubblici³⁰.

Un'analisi a parte meritano le informazioni su gli iscrizioni alle categorie dei lavoratori atipici. Nel complesso si osserva una crescita dei tesserati per tutto il decennio considerato (Graf. 1) che è continuata anche negli ultimi anni di crisi con incrementi annui ancor oggi superiori alle altre categorie. Si tratta, tuttavia, di categorie che nell'insieme hanno un peso contenuto nell'ambito delle confederazioni sindacali: nel caso della Campania, dove tale indicatore è superiore alla media nazionale, va poco oltre il 2%.

Graf. 1 – Andamento dei tesserati alle categorie sindacali dei lavoratori non standard: NidiL-Cgil, FeLSA-Cisl, Temp@-Uil. Italia, valori assoluti, anni 1998-2012



Fonte: nostra elaborazione su dati diffusi annualmente dalle Confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil.

Per la comprensione dei dati diacronici è opportuno ricordare che la scelta di costituire una categoria sindacale dedicata alle nuove forme di lavoro fu inizialmente della Cgil con Nidil senza che questi avesse un comparto contrattuale di riferimento, mentre la Cisl e la Uil si erano dotate di strutture a carattere associativo (rispettivamente Alai e Cpo). Ciò rende poco significativi, in chiave comparativa le informazioni disponibili. La situazione progressivamente si normalizza con la sottoscrizione del CCNL delle Agenzie di somministrazione di lavoro nel 2008, e più di recente nel 2013, con il

³⁰ Escludendo il comparto scuola, i dipendenti pubblici in Campania si sono ridotti del 10% dal 2001 al 2012, passando da 197.127 a 177.756; fonte: Conto Annuale del Ministero del Tesoro consultabile in Internet all'indirizzo [<http://www.contoannuale.tesoro.it/portal/cgi-bin/cognos.cgi>].

riconoscimento di Nidil, Alai (poi FeLSA) e Cpo (poi Tem.p@) come parti sindacali che rappresentano la categorie dei lavoratori in somministrazione. In termini comparativi i dati sugli iscritti, aggiornati al 2012, evidenziano che la ripartizione tra le tre principali sigle sindacali è diversa in Campania rispetto alla media nazionale, in particolare il Nidil che in Italia ha il maggior numero di iscritti, in Campania è scavalcato in maniera significativa da Tem.p@ (Tab. 7).

Tab. 7 - Lavoratori non standard iscritti al sindacato per categoria e confederazione in Italia e in Campania. Anni 2001 e 2012

Territorio/Categoria	Valori assoluti		Valori percentuali	
	2001	2012	2001	2012
Italia				
NidiL-Cgil	11.455	70.952	48,3	38,8
FeLSA-Cisl*	12.261	44.687	51,7	24,4
Tem.p@-Uil**	nd	67.208	nd	36,8
Totale	23.716	182.847	100,0	100,0
Campania				
NidiL-Cgil	2.012	5.823	90,2	31,7
FeLSA-Cisl*	219	4.581	9,8	24,9
Tem.p@-Uil**	nd	7.965	nd	43,4
Totale	2.231	18.369	100,0	100,0

Fonte: nostra elaborazione su dati diffusi annualmente dalle Confederazioni sindacali Cgil, Cisl, Uil; per il 2012 il valore degli iscritti alla Tem.p@-Uil in Campania è stimato sulla base del 2011.

* ALAI fino al 2008

** CPO fino al 2010

A partire dalle informazioni disponibili, non è possibile sviluppare una più ampia analisi della rappresentanza per queste categorie.

In conclusione il sindacato su scala locale e nazionale nell'ultimo decennio sembra rafforzare la propria capacità di *membership*, in ciò riesce facendo leva sulle componenti associative tradizionali. Questa aumentata capacità sembra accompagnarsi all'estendersi di un campo di funzioni a carattere pubblico e di servizio in cui il sindacato diventa mediatore tra lo stato e il cittadino lavoratore. Pensiamo ad esempio al crescente e articolato ventaglio di servizi forniti in maniera selettiva agli iscritti³¹ attraverso i patronati. Ma anche su questo piano i sindacati mostrano una capacità differenziata nell'essere rispondenti alle esigenze peculiari del lavoro non standard.

Va ricordato, comunque, che l'azione dei sindacati si svolge in un contesto definito da una “politica di deregolamentazione parziale” (Reyneri, Pintaldi, 2013: 61) che essi stessi hanno contribuito a implementare: da un lato è stata conservata un'alta protezione normativa dell'occupazione a tempo indeterminato e con questa si è garantita la base sindacalizzata e un ambito di più forte potere sindacale; dall'altro lato, si è reso però più facile il ricorso al lavoro temporaneo,

³¹ Si rimanda qui al concetto di “incentivi selettivi” nella trattazione (Pizzorno, 1980).

dove la sindacalizzazione è limitata e difficile e dove l'azione sindacale si svolge con minore tutele normative e istituzionali.

7. Bisogni non soddisfatti e limiti della reattività sindacale

Nella costruzione del rapporto di rappresentanza i sindacati sono chiamati a svolgere una funzione che non si limita al rispecchiamento, ma che prevede un'azione di messa in forma degli interessi (eterogenei e non sempre coerenti) espressi dai lavoratori. Per arrivare, però, a costruire il rapporto di mandato o di delega della rappresentanza, una volta messi in forma gli interessi che i sindacati si propongono di rappresentare, questi devono essere anche in grado di esprimere un'azione di risposta in termini di linee programmatiche valide e praticabili. Si tratta, in sintesi, della “funzione di reattività” (*responsiveness*) che risulta assolta in maniera limitata dai sindacati nei casi, come quelli trattati nella nostra indagine³².

Si rileva, infatti, che i sindacati – in particolare le categorie degli atipici – stanno sperimentando diverse azioni e linee programmatiche, portando all'interno delle rispettive confederazioni diverse innovazioni sia nel discorso sindacale, sia nel repertorio delle pratiche di azione³³. Tali pratiche, tuttavia, mostrano una validità limitata, come riscontrato nell'esperienza dei lavoratori intervistati. Ciò accade sia per vincoli all'azione sindacale emergenti dai processi di deregolamentazione del mercato del lavoro, sia per quelli, invece, incorporati nella più generale regolazione economica e nel sistema di relazioni industriali (Gallino, 2005; Id, 2007). I bisogni espressi dai lavoratori intervistati, infatti, esprimono una domanda di rappresentanza che si scontra con i principali confini istituzionali sui quali si è formata la rappresentanza aggregata degli interessi del lavoro in Italia (Regini, 2012): in particolare la dicotomia tra lavoro dipendente e libera professione, tra pubblico e privato, tra grande e piccola impresa. Ciò rende particolarmente problematica la rappresentanza sul posto di lavoro e rimanda in molti casi l'attività sindacale nella più generale arena delle politiche pubbliche.

Queste tendenze sono contrastate dalle categorie che nelle tre principali confederazioni si occupano dei lavoratori non standard. Entrando più nel dettaglio delle principali azioni osservate sul territorio si rileva l'attività del Nidil

³² La vertenzialità seguita dalle tre single sindacali dei lavoratori atipici è prevalentemente diretta alla tutela individuale richiesta direttamente dal lavoratore, spesso limitata al servizio legale, generalmente a conclusione definitiva di un rapporto di lavoro. Ai sindacati vengono poi chiesti servizi informativi e di intermediazione per l'accesso a forme di assistenza e previdenza: la ridotta interlocuzione su questo piano, spiegano gli attori sindacali locali, è dovuta al fatto che il lavoratore con contratto non standard interiorizza l'idea di non avere diritti o garanzie sociali da rivendicare.

³³ Il concetto di repertorio è ispirato a (Tilly, Tarrow, 2008).

e dei “giovani della Cgil” (CGIL, 2013) che su scala territoriale cercano di promuovere un attivismo sindacale di base ispirato all’*organizing* di matrice anglosassone³⁴. Gli esempi operativi di attività sindacale orientata all’*organizing* è l’agire per “campagne” che, elaborate su scala nazionale, hanno attivato i militanti su scala locale. Anche se non esplicitamente teorizzata, si tratta di una modalità di azione che emerge anche nel racconto della pratica sindacale degli interlocutori di FeLSA e Tem.p@. In maniera pragmatica i militanti sindacali di base si attivano nelle micro-situazioni di conflitto che riescono ad intercettare o per canali informali, o perché si tratta di situazioni che assumono rilevanza pubblica. In alcuni casi i sindacati degli atipici si attivano a partire da informazioni fornite dai delegati sindacali di altre categorie confederali, anche se questo rapporto di integrazione (supporto o supplenza a seconda dei casi) appare critico in tutte e tre le confederazioni. Nell’individuare le situazioni di conflitto - potenziale o esplicito - è cruciale costruire reti informative efficaci e presidiare fisicamente i “luoghi chiave della precarietà” per intercettare lavoratori isolati e dispersi. Particolarmente problematico per i sindacati è entrare in relazione con i lavoratori e intervenire nei casi delle “false partite IVA” e in tutti i casi di impiego delle collaborazioni parasubordinate, soprattutto quando riguardano profili di media-alta qualificazione.

Con riferimento al CCNL per i lavoratori in somministrazione, particolare enfasi viene posta sulle opportunità di tutela che offre la bilateralità³⁵ sviluppata nell’ambito della contrattazione collettiva nazionale che i sindacalisti locali possono utilizzare per accrescere la propria capacità di rispondenza alla domanda dei lavoratori.

Un percorso distinto sta sviluppando la struttura locale Tem.p@ sul piano dei servizi, a partire dall’assunto del carattere strutturale di nuovi percorsi professionali non standard³⁶ che esprimono un bisogno di rappresentanza diverso da quella sindacale industriale. In particolare questo sindacato sta sperimentando un sistema di servizi di consulenza a supporto dei percorsi professionali nell’area del lavoro autonomo e parasubordinato di contrasto alla precarietà e, dal punto di vista organizzativo, come strumento per accrescere sia la *responsiveness* che la *membership* della categoria.

Nella direzione di estendere la rappresentanza anche a ambiti lavorativi estranei al lavoro dipendente, va infine registrato l’impegno della Cgil nella

³⁴ Sul tema dell’*organizing* nel sindacato si rimanda a (Bronfenbrenner, Friedman, Hurd, Oswald, Seeber, 1998); per esperienze internazionali focalizzate sui lavoratori non standard si veda (Vandaele, Leschke, 2008).

³⁵ Ci si riferisce ai servizi sviluppati da Ebitemp, ente bilaterale per il lavoro temporaneo. Sulle prospettive sindacali in materia di bilateralità, servizi e ammortizzatori sociali si rimanda (Leonardi, 2005; Id., 2008).

³⁶ Qui si fa riferimento ai lavoratori autonomi di seconda generazione trattati da (Bologna, Fumagalli, 1997); e più di recente ripensati nella prospettiva della figura del *freelance* in (Banfi, Bologna, 2011).

Consulta delle professioni (Imola, 2007) che su scala locale ha prodotto una rete che include sia i liberi professionisti precari organizzati, sia i nuovi gruppi professionali impegnati in attività che non prevedono il riconoscimento e la tutela di un ordine professionale, molte delle quali sono proprio nelle attività esternalizzate dalla pubblica amministrazione (comunicazione, progettazione, valutazione ecc.).

Nei luoghi di lavoro, tuttavia, i collaboratori parasubordinati non hanno un interlocutore sindacale di questa natura, ma si confrontano con l'azione e il discorso sindacali dei rappresentanti dell'impiego pubblico locale che esprimono orientamenti percepiti come corporativi e in conflitto con gli interessi dei precari, oltre che con i loro valori professionali. Nei sindacati del settore pubblico il ricorso al lavoro non standard viene contrastato sia nel discorso pubblico, sia nelle scelte strategiche, tant'è che la principale proposta di azione di contrasto al precariato è la "stabilizzazione" che si traduce nella richiesta non soltanto della trasformazione in lavoro subordinato a tempo indeterminato delle occupazioni non standard (per esempio con il dispositivo delle "quote riservate" nei concorsi pubblici), ma anche dell'imposizione di più ampie rigidità all'impiego di contratti atipici agli enti pubblici. Si tratta di misure che non riguardano i soggetti che hanno rapporti mediati con la pubblica amministrazione, e che nel corso degli ultimi anni sono diventate sempre più limitate e selettive, con un numero di beneficiari sempre più contenuto (Tab. 8).

Tab. 8 - Unità di personale stabilizzato* dalle pubbliche amministrazioni a livello nazionale nel periodo 2007-2012

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Totale 2007-2012
Totale pubblico impiego	10.808	22.301	13.465	8.621	8.605	2.114	65.914
Regioni ed autonomie locali**	6.257	7.072	4.156	2.504	657	253	20.899

Fonte: nostra elaborazione su dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, *Analisi di alcuni dati del conto annuale del periodo 2007-2012*, Roma, 2013, p. 27.

* Le stabilizzazioni riguardano lavoratori dipendenti con contratto a tempo determinato ed escludono i Lavoratori Socialmente Utili (LSU).

** Sono escluse le Regioni a statuto speciale.

Dalle interviste realizzate emerge un insieme di bisogni e di identità lavorative molto più complesse e articolate al cui interno la stabilizzazione assume un peso molto relativo e a volte non viene nemmeno considerata. L'ambizione per questi lavoratori non è immediatamente l'occupazione dipendente standard, ma prima di tutto la possibilità di rivendicare un rapporto di lavoro conforme alle condizioni contrattuali: principalmente, il rispetto dell'autonomia e della flessibilità di impiego, la limitazione della prestazione all'oggetto della collaborazione, la regolarità dei pagamenti. A queste richieste elementari si aggiungono richieste di protezione che variano a seconda dell'orientamento soggettivo dei lavoratori. Nel caso dei soggetti maggiormente orientati al mercato

e che esprimono un più chiaro orientamento professionale, si ambisce a condizioni di protezione ispirate a quelle offerte dagli ordini professionali, si mette in discussione il regime di tassazione e di contribuzione previdenziale e si chiedono condizioni favorevoli alla imprenditorialità quali ad esempio l'accesso agevolato al credito e all'alta formazione professionale. Nel caso, invece, di soggetti più orientati al lavoro dipendente, si rivendica un sistema di protezione sociale sganciato dalla condizione occupazionale, con una serie di diritti – oggi di natura assicurativa – trasformati in diritti di cittadinanza (malattia, infortunio, disoccupazione, maternità ecc.) per poter affrontare l'instabilità occupazionale e mitigare l'elevato livello di mercificazione a cui sono esposti in qualità di lavoratori parasubordinati. Nella pratica si tratta di istanze che si presentano variamente intrecciate e che risultano poco rappresentate dai sindacati.

8. Note conclusive

L'indagine di campo fin qui illustrata ha messo in evidenza gli elementi che possono essere ricondotti alla crisi di rappresentanza che emerge nel rapporto tra i sindacati e i lavoratori parasubordinati. Questa crisi si esplicita nella ridotta capacità dei sindacati di stabilire un rapporto di riconoscimento con questa base di lavoratori tale da ottenere l'adesione all'organizzazione; questo vale in generale per le categorie sindacali che si rivolgono ai lavoratori non standard e in misura maggiore per quelle che si occupano di questi lavoratori nel pubblico impiego. A questo aspetto si aggiunge anche una limitata capacità di rappresentare gli interessi e di fornire soluzioni rispondenti alla domanda dei lavoratori.

Questa limitata capacità di rappresentanza è soltanto parzialmente compensata dallo sviluppo delle funzioni di servizio del sindacato, come si è evidenziato dai dati sulla ridotta *membership* delle sigle sindacali dei lavoratori atipici. Su un piano, infatti, l'ottenimento e il mantenimento dell'adesione basata sugli "incentivi selettivi" dei servizi agli iscritti ha - come già rilevato in letteratura (Pizzorno, 1980; Regini, 1981) - l'effetto di appiattare l'adesione al sindacato sul piano strettamente strumentale. Ciò mette in competizione il sindacato con altre agenzie che si muovono sullo stesso terreno e inoltre contribuisce a deformare la rappresentazione pubblica del sindacato. Come rilevato nelle interviste, il sindacato viene rappresentato come un'organizzazione marcatamente burocratica, semi-pubblica nel senso di essere spesso compenetrata all'amministrazione pubblica, lontana dal luogo di lavoro e dagli interessi degli

individui in quanto lavoratori e, anzi, più spesso interessata alla conservazione del proprio potere e all'affermazione dei propri rappresentanti, con sospetti diffusi di comportamenti collusivi e, in alcuni casi, corrotti, soprattutto nel settore del pubblico impiego. Le aspirazioni politiche dei lavoratori, anche se ridotte, come rilevato dall'indagine, si dirigono verso altri movimenti e altre organizzazioni che non sono riconducibili né al sindacato, né ai partiti.

Sull'altro piano, quello degli “incentivi di identità”³⁷ che sono stati forniti dalla produzione di un discorso volto a costruire il soggetto politico del “preariato”, si rileva che questi incentivi sono stati fortemente indeboliti dal confronto sui luoghi di lavoro con le pratiche sindacali corporative seguite dai delegati e funzionari sindacali della funzione pubblica che hanno ostacolato un'adesione ideologica al sindacato. Si pensi, in particolare, alle più recenti iniziative di stabilizzazione dei precari del pubblico impiego che hanno generato procedure fortemente selettive e limitate a soggetti con specifiche carriere e contingenti posizioni di rapporto contrattuale con le amministrazioni pubbliche, da cui è difficile trarre dei valori generali di riferimento. Su questo piano, risulta maggiormente in crisi la posizione delle organizzazioni sindacali tradizionalmente orientate secondo il modello del “sindacato di classe”.

I lavoratori parasubordinati hanno la percezione di essere esclusi dai sindacati nel processo di selezione degli interessi da rappresentare. I sindacati che operano nei luoghi di lavoro, quelli cioè del settore pubblico, non considerano nella loro base di riferimento questi soggetti e, pur volendo, non hanno la legittimità di interlocuzione con i loro datori di lavoro. Ciò di fatto sterilizza la sfera d'azione sindacale sul luogo di lavoro, poiché impedisce la trasmissione della domanda dei lavoratori verso i datori di lavoro e, in assenza di delega o altro mandato, anche con le istituzioni pubbliche. D'altra parte, l'aggregazione degli interessi dei lavoratori parasubordinati con quelli della base associativa più tradizionale del pubblico impiego rientra nell'orizzonte strategico di una rappresentanza più inclusiva finora più dichiarata che non praticata.

Più in generale, in conclusione, i limiti della rappresentanza sindacale dei lavoratori non standard, in particolare dei parasubordinati, si collegano anche a scelte di regolazione del lavoro e dei processi economici effettuate nel corso dell'ultimo ventennio alle quali anche i sindacati sono stati chiamati a partecipare nell'ambito della concertazione nazionale (Mania, Sateriale, 2002; Negrelli, 1999). I processi di deregolamentazione e ampliamento della flessibilità, in particolare, “hanno costituito un contesto sia economico sia politico istituzionale meno favorevole all'azione sindacale, specie nei settori nuovi dell'economia e

³⁷ L'espressione è utilizzata da (Accornero, 2013); si rimanda anche agli studi classici di (Goldthorpe, Lockwood, Bechhofer, Platt, 1969).

per nuove forme di lavoro” (Cella, Treu, 2009: 55). A partire da metà anni Novanta, infatti, le politiche del lavoro hanno spinto in maniera continuativa per la liberalizzazione del mercato del lavoro e l’introduzione di sempre maggiore flessibilità³⁸, sottraendo e limitando gli spazi per le relazioni sindacali. Nel settore pubblico, inoltre, queste condizioni avverse all’azione sindacale si sono inasprite per scelte che riguardano il contenimento della spesa pubblica in funzione dell’obiettivo della riduzione del debito pubblico.

In queste condizioni generali e per le dinamiche che si registrano nei luoghi di lavoro appare ancora problematica l’implementazione di una strategia sindacale inclusiva, cioè capace di potenziare la capacità di rappresentanza sindacale, arrivando a comprendere anche le forme più complesse di lavoro non standard, come quella dei parasubordinati. E questo potrebbe assumere una maggiore rilevanza nel futuro prossimo poiché i fenomeni che abbiamo qui descritto riguardano una quota ancora ridotta di lavoro rispetto al nucleo stabile e sindacalizzato nella pubblica amministrazione; ma in prospettiva non è difficile ipotizzare che questo nucleo sarà sempre più oggetto di processi di ristrutturazione e riduzione dell’occupazione.

Bibliografia

- Accarino B. (1999), *Rappresentanza*, il Mulino, Bologna.
- Accornero A. (2006), “I precari non sono tanti, ma la precarietà sì: come mai?”, in *Il Mulino*, n. 3, p. 484.
- Accornero A. (2013), *Il mondo della produzione. Sociologia del lavoro e dell’industria*, il Mulino, Bologna.
- Ballarino G. (2005), “Strumenti nuovi per un lavoro vecchio. Il sindacato italiano e la rappresentanza dei lavoratori atipici”, in *Sociologia del lavoro*, n. 97, pp. 174-190.
- Banfi D., Bologna S. (2011), *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Feltrinelli, Milano.
- Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Carocci, Roma.
- Bertone C. (2005), “Profili di genere a tempo determinato: una ricerca sugli enti locali”, in *Sociologia del lavoro*, n. 97, pp. 161-173.

³⁸ Questo processo è proseguito dagli anni Novanta, con una differenza tra i governi di centro-sinistra che hanno avuto maggiore attenzione alla regolazione concordata con i sindacati degli istituti della flessibilità e i governi di centro-destra che hanno cercato di limitare, spesso riuscendo a ribaltare, gli interventi correttivi e di ri-regolazione introdotti dai governi di centro-sinistra, agendo comunque in maniera unilaterale e senza la concertazione con i sindacati.

- Bologna S., Fumagalli A. (1997) (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.
- Boltanski L., Thévenot L. (1991), *De la justification: les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris.
- Boltanski L., Chiappello E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- Bresson M. (2007), *Sociologie de la précarité*, Armand Colin, Paris.
- Bronfenbrenner K., Friedman S., Hurd R. W., Oswald R. A., Seeber R. L. (1998) (eds.), *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*, New York, Cornell University Press.
- Cardano M. (2011), *La ricerca qualitativa*, il Mulino, Bologna.
- Carrieri M. (1995), *L'incerta rappresentanza. Sindacati e consenso negli anni '90*, il Mulino, Bologna.
- Castel R. (1999), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Gallimard, Paris.
- Cella G. P., Treu T. (2009), *Relazioni industriali e contrattazione collettiva*, il Mulino, Roma.
- CGIL (2013), *Organizzare i non organizzati. Idee ed esperienze per il sindacato che verrà*, supplemento al n. 12/2013 di Rassegna Sindacale, Edit Coop, Roma.
- Chiesi A. M. (1997), *Lavori e professioni. Caratteristiche e mutamenti dell'occupazione in Italia*, La Nuova Italia Scientifica, Roma.
- Cotugno P., Pugliese E., Rebeggiani E. (1990), “Mercato del lavoro e occupazione nel secondo dopoguerra”, in P. Macry, P. Villani (a cura di), *Storia d'Italia. Le regioni dall'Unità ad oggi. La Campania*, Einaudi, Torino.
- Della Rocca G., Ricciardi M. (2005), “Contrattazione collettiva e relazioni sindacali nel pubblico impiego”, in C. Dell'Aringa, S. Negrelli (a cura di), *Le relazioni industriali dopo il 1993. Un decennio di studi e ricerche*, Franco Angeli, pp. 182-229.
- Dell'Aringa C., Della Rocca G. (1999) (a cura di), *Razionalizzazione e relazioni industriali nella pubblica amministrazione*, Franco Angeli, Milano.
- Freidson E. (2002), *Professionalismo. La terza logica*, Dedalo, Bari.
- Gallino L. (2004), *Dizionario di Sociologia*, Utet, Torino.
- Gallino L. (2005), *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, Roma-Bari.
- Goldthorpe J., Lockwood D., Bechhofer F., Platt J. (1969), *The Affluent Worker in the Class Structure*, Cambridge University Press, London.

- Imola D. (2011) (a cura di), *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Roma, Ediesse.
- Kumar K. (2000), *Le nuove teorie del mondo contemporaneo*, Einaudi, Torino.
- Lane J. E. (2002), *New Public Management*, London, Routledge.
- Leonardi S. (2005), *Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?*, Roma, Ediesse.
- Leonardi S. (2008), “Ammortizzatori sociali ed enti bilaterali: una rassegna di norme e accordi collettivi”, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 4, pp. 269-292.
- Maddaloni D. (2000), “Mercato del lavoro e politica per l’occupazione in Campania negli anni novanta”, in P. Calza Bini (a cura di), *Lo Stato sociale in Italia. Rapporto IRIDISS-CNR 1999*, Donzelli, Roma.
- Mania R., Sateriale G. (2002), *Relazioni pericolose. Sindacati e politica dopo la concertazione*, il Mulino.
- McLaughlin K., Osborne S. P., Ferlie E. (2002) (eds.), *New Public Management: Current Trends and Future Prospects*, London, Routledge.
- Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Carocci, Roma.
- Ministero dell’Economia e delle Finanze (2013), Ragioneria Generale dello Stato, *Analisi di alcuni dati del conto annuale del periodo 2007-2012*, Roma.
- Negrelli S. (1999), “Contrattazione, concertazione, dialogo sociale”, in Dell’Aringa, Negrelli (a cura di), *Razionalizzazione e relazioni industriali nella pubblica amministrazione*, Franco Angeli, Milano, pp 154-181.
- Oriente Caputo G. (2012), “Le dinamiche del mercato del lavoro e la città di Napoli: il contesto della nostra ricerca”, in Id. (a cura di), *Come una danza immobile*, Ledizioni, Milano.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle*, PUF, Paris.
- Piccone Stella S. (2007) (a cura di), *Tra un lavoro e l’altro. Vita di coppia nell’Italia postfordista*, Carocci, Roma.
- Pizzorno A. (1980), *I soggetti del pluralismo. Classi, partiti, sindacati*, il Mulino, Bologna.
- Regalia I. (2009), *Quale rappresentanza. Dinamiche e prospettive del sindacato in Italia*, Ediesse, Roma.
- Regini M., *I dilemmi del sindacato*, il Mulino, Bologna.
- Regini M., “Tre fasi, due modelli e una crisi generalizzata” in *Stato e Mercato*, n. 94, pp. 77-89.
- Reyneri E., Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, il Mulino, Bologna.

- Sartori G. (1987), *Teoria politica e democrazia*, il Mulino, Bologna.
- Sennett R. (2006), *La nuova cultura del capitalismo*, Bologna, il Mulino.
- Standing G. (2012), *Precari. La nuova classe esplosiva*, Bologna, il Mulino.
- Tilly C., Tarrow S. (2008), *La politica del conflitto*, Bruno Mondadori, Milano.
- Vandaele K., Leschke J. (2008), “Seguire l'organising model dei sindacati britannici? L'organizzazione dei lavoratori atipici in Germania e Olanda”, in *Economia & lavoro*, a. XXXXII, n. 3, pp. 155-180.
- Zanetti M. A. (2005), “La soggettività del lavoratore flessibile e il problema del consenso alle nuove forme di lavoro”, in *Sociologia del lavoro*, n. 97, pp. 122-140.