

**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI NAPOLI  
“FEDERICO II”**



Dipartimento di Sociologia  
Dottorato in “Sociologia e Ricerca Sociale”  
- XXIV ciclo -

**IL LAVORO NON STANDARD TRA FLESSIBILITA' E  
PRECARIETA': UNA RICERCA SUI LAVORATORI  
ATIPICI DEL TERZO SETTORE**

Tutor  
Prof. Fabio Corbisiero

Candidato  
Dott. Salvatore Mosolino

Coordinatrice  
Prof.ssa Enrica Morlicchio

Napoli, 2011

# INDICE

<b>Introduzione</b>	pag.	4
<b>Capitolo I</b>		
<b>Flessibilità, sicurezza e precarietà nel mercato del lavoro: definizioni e questioni concettuali</b>	»	11
Premessa	»	11
1. La flessibilità nel mondo del lavoro	»	13
2. Lavoro flessibile e sicurezza dei lavoratori	»	18
3. Il fenomeno della precarietà alla luce dei processi di flessibilizzazione del lavoro	»	23
4. La flessibilizzazione del mercato del lavoro come risposta all'eurosclerosi		28
5. La condizione dei lavoratori non standard nel nuovo mercato del lavoro	»	37
Note conclusive	»	42
<b>Capitolo II</b>		
<b>Disuguaglianze e lavoro non standard: nuove forme di disparità e nuovi rischi in un mercato del lavoro atipico</b>	»	45
Premessa	»	45
1. Disuguaglianze sociali e tutele di welfare: nuovi significati e nuovi profili alla luce del lavoro che cambia	»	47
2. Nuove linee di disuguaglianza nell'epoca della flessibilità	»	56
3. Lavori atipici e discriminazioni salariali nel mercato del lavoro italiano	»	63
4. Integrazione sociale e lavoro atipico nella società flessibile	»	68
Note conclusive	»	77
<b>Capitolo III</b>		
<b>I recenti orientamenti del terzo settore alla luce dei processi di destandardizzazione del lavoro</b>	»	82
Premessa	»	82
1. I numeri e le caratteristiche del terzo settore italiano	»	85
2. Il terzo settore italiano nel nuovo welfare: aspetti sociologici	»	94

3. Nuove tendenze nel rapporto tra Stato, società civile e Terzo Settore: la big society	»	103
4. Lo sviluppo dell' impresa sociale tra istanze democratiche ed esigenze partecipative		109
5. Flessibilità, precarietà ed enti non profit: conseguenze per i servizi relazionali	»	113
6. Prospettive teoriche sulla flessibilità: la condizione dei lavoratori atipici nell'ambito del terzo settore	»	118
Note conclusive	»	124

## **Capitolo IV**

<b>La destandardizzazione del lavoro nell'epoca della crisi: una ricerca empirica sui lavoratori atipici delle cooperative sociali napoletane</b>	»	129
---	---	-----

Premessa	»	129
1. Mercato del lavoro e crisi economica: le conseguenze della recessione sulla condizione dei lavoratori atipici	»	132
2. Il lavoro atipico nel mercato del lavoro napoletano: lo scenario di riferimento	»	142
3. Il disegno della ricerca: obiettivi, assunti e metodi di indagine	»	149
4. I percorsi, le condizioni e le tutele dei lavoratori impiegati nelle cooperative sociali	»	155
4.1 <i>I dati strutturali</i>	»	156
4.2 <i>Le condizioni di lavoro attuali</i>	»	160
4.3 <i>Tutele di welfare e rappresentanza sindacale</i>	»	164
4.4 <i>L'identità dei lavoratori del sociale tra insicurezze, competenze e motivazioni</i>		168
4.5 <i>Il lavoro in prospettiva futura: l'orizzonte della flessibilità</i>	»	175
5. I fattori dell'atipicità		176
Note conclusive	»	185

<b>Osservazioni finali</b>	»	189
----------------------------	---	-----

<b>Riferimenti bibliografici</b>	»	199
Appendice A- Scheda cooperative	»	206
Appendice B- Questionario	»	209

## **INTRODUZIONE**

Lo studio intrapreso nel lavoro qui presentato è volto a delineare un quadro analitico, sia sul piano economico che sociale, dell'attuale scenario lavorativo italiano, attraversato da imponenti cambiamenti che ne hanno profondamente stravolto la fisionomia e le caratteristiche. Nello specifico, l'oggetto di analisi preso in esame è rappresentato dal complicato processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro che, in particolar modo dagli anni Novanta, ha notevolmente cambiato le condizioni dei lavoratori che si muovono sul mercato, sia dal punto di vista delle tutele legislative e contrattuali generalmente connesse allo status di lavoratore, sia dal punto di vista delle concrete condizioni di lavoro, sempre più ispirate all'instabilità ed alla variabilità (dei ruoli, delle mansioni, degli orari e delle sedi di svolgimento del lavoro).

Senza dubbio, i cambiamenti occorsi nel mercato del lavoro negli ultimi quindici anni sono riconducibili ad una serie di fenomeni tra loro interconnessi, quali l'invecchiamento della popolazione, la presenza sempre più consistente e stabile di lavoratori stranieri, la consolidata tendenza alla terziarizzazione dell'economia, la crescente partecipazione delle donne alle attività di mercato; tuttavia, nell'ambito delle dinamiche economico-sociali appena menzionate, la flessibilizzazione dei percorsi lavorativi rappresenta il fenomeno che ha maggiormente segnato il mondo del lavoro nel suo complesso. Il processo di flessibilizzazione del lavoro, infatti, non solo ha ampliato il ventaglio delle possibili forme contrattuali a termine a cui le imprese possono ricorrere, ma ha notevolmente prodotto una progressiva deregolamentazione e destandardizzazione dei percorsi professionali (e biografici) dei soggetti coinvolti, che sono sempre di più esposti ai rischi di un mercato instabile e sempre di più esclusi dai sistemi

di tutele collettive (indennità per malattie, per infortuni, per disoccupazione etc.) che vengono garantite soltanto ai cosiddetti lavoratori standard.

In questo scenario occupazionale così cambiato rispetto all'epoca fordista, che era impostata sui valori della stabilità, della standardizzazione e della protezione del lavoro, è progressivamente cresciuto il numero delle formule contrattuali cosiddette atipiche, intese come tutti quei rapporti di lavoro (collaborazioni a progetto, collaborazioni occasionali, prestazioni d'opera con partita iva, apprendistato, contratti di formazione e lavoro etc.) diversi dai rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato. In particolare, nel lavoro atipico vi è l'assenza di uno o più caratteri del modello di lavoro standard: contratto a tempo pieno ed indeterminato, subordinazione ad un solo imprenditore, integrazione in un'organizzazione produttiva, impegno a tempo pieno, protezione legislativa e contrattuale.

Il tratto che accomuna queste forme di occupazione atipica è senza dubbio la precarietà: si tratta cioè di rapporti di lavoro in vario modo e da diversi punti di vista insicuri, instabili, temporanei, soggetti a revoca, incerti, senza garanzia di durata. I costi umani che essi comportano sono sintetizzabili in diversi tipi di precarietà: una precarietà *esistenziale*, dovuta alla limitata o nulla possibilità di formulare previsioni o progetti per il futuro; una precarietà *professionale*, legata all'impossibilità di accumulare esperienze lavorative trasferibili da un lavoro all'altro; una precarietà *sociale*, in quanto la rimozione degli aspetti di stabilità spaziale e relazionale del lavoro mina alla base l'identità e l'integrazione sociale della persona; infine, ne deriva una precarietà economica connessa alla discontinuità delle relazioni di impiego ed all'assenza di misure retributive di carattere compensativo.

Lo studio che si propone in questa sede, partendo dagli aspetti definatori e dalle principali questioni concettuali connesse al dibattito sui

lavori flessibili, giunge successivamente ad affrontare i temi relativi all'avvento delle nuove disuguaglianze sociali che vedono nelle recenti trasformazioni del lavoro la principale determinante; per approdare subito dopo all'analisi del terzo settore e dei suoi rapporti con il fenomeno della flessibilità. Infine, il percorso analitico elaborato si conclude con la presentazione di una ricerca empirica realizzata a Napoli sulla condizione dei lavoratori atipici delle cooperative sociali napoletane.

In sostanza, il lavoro si articola in quattro capitoli. Innanzitutto, per poter parlare di flessibilizzazione e di destandardizzazione del lavoro occorre fare chiarezza su alcuni concetti divenuti centrali nei più recenti dibattiti sulle politiche del lavoro: i concetti di flessibilità, di sicurezza e di precarietà; nonché sulle relazioni che esistono tra i suddetti concetti. Il primo capitolo di questo lavoro è pertanto dedicato a questo tema. In particolare, viene messo in evidenza che il concetto di flessibilità contiene in sé un'elevata dose di ambiguità, soprattutto quando lo si utilizza accanto alla parola lavoro. Per questo motivo, ricorrere in maniera acritica al sintagma "flessibilità del lavoro" o "flessibilità nel lavoro" potrebbe rivelarsi assai rischioso e fuorviante ai fini di una corretta analisi delle dinamiche che stanno attraversando il mercato del lavoro. In particolare, nella letteratura accademica e nella pubblicistica è possibile trovare molto spesso espressioni quali "lavoro precario", "lavoro insicuro" o "lavoro flessibile", dove gli aggettivi precario, flessibile ed insicuro vengono usati indistintamente come sinonimi. Pertanto, un importante contributo di questo primo capitolo è stato quello di evidenziare che i concetti di flessibilità, sicurezza e precarietà vanno tenuti distinti, poiché le suddette definizioni fanno riferimento ad oggetti diversi. Nello specifico, la flessibilità riguarda il rapporto di lavoro, mentre la sicurezza e la precarietà riguardano il lavoratore, inteso non solo come colui che possiede

un'occupazione, ma come qualsiasi persona attiva che partecipa al mercato del lavoro, sia occupata che disoccupata. Oltre a fornire un'argomentazione in merito ai concetti di flessibilità, sicurezza e precarietà, le analisi svolte in questo capitolo si soffermano anche sui rapporti che intercorrono tra loro. Viene sottolineato che il ricorso a strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro non causa necessariamente l'insicurezza o la precarietà del lavoratore; per cui è possibile affermare che, da un punto di vista analitico, un lavoratore flessibile non è necessariamente un lavoratore precario. Il rischio che la flessibilità possa produrre la precarietà dipende pertanto da come i contratti atipici - lo strumento principale attraverso cui la flessibilità è stata introdotta in Italia - incidono sull'occupabilità degli individui, sulla durata e sulla frequenza della disoccupazione, sulla partecipazione al mercato del lavoro, sulle retribuzioni e sull'accesso alla protezione sociale. Il primo capitolo si conclude con una trattazione relativa ai motivi e agli obiettivi che hanno favorito l'avvento della flessibilità e, non meno importante, con un'analisi volta ad approfondire la condizione dei lavoratori non standard, costretti non solo a farsi carico dei rischi dei propri percorsi professionali, divenuti intermittenti e frammentari, ma anche a fare scelte e ad operare riconversioni continue, con un supporto sempre più rarefatto dei sistemi di regolazione collettiva.

Il secondo capitolo concentra la propria attenzione sull'analisi delle nuove forme di disuguaglianza sociale che si sono imposte negli ultimi anni in seguito alle trasformazioni occorse nel mercato del lavoro. Viene sottolineato il fatto che si sta assistendo in Italia ad un preoccupante fenomeno di crescita della disuguaglianza sociale, sia dal punto di vista delle fratture generazionali, che vedono i giovani di oggi molto più penalizzati rispetto ai loro padri, sia rispetto alla cruciale importanza che hanno assunto le risorse personali come fattore di discriminazione

all'interno dell'attuale mercato del lavoro. L'elevata instabilità e discontinuità che connota gli attuali percorsi lavorativi ha amplificato le differenze tra gli individui in termini di risorse economiche e relazionali, in termini di capacità di elaborazione strategica e di strumenti di difesa contro il rischio. Questi elementi, che risultano fondamentali per la definizione degli percorsi lavorativi all'interno del mercato del lavoro atipico, non sono disponibili a tutti nella stessa misura, né possono essere facilmente acquisiti strada facendo; pertanto, essi hanno delineato nuove linee di disuguaglianza. Oltre a sottolineare il rilevante peso assunto dai fattori di discriminazione appena menzionati, che hanno quindi modificato il sistema delle disuguaglianze sociali, il secondo capitolo giunge anche a trattare il tema delle disparità salariali insite nel mercato del lavoro atipico, nel quale è possibile rilevare la presenza di penalizzanti disparità nei trattamenti retributivi, non solo tra lavoratori standard e lavoratori non standard, ma anche tra gli stessi lavoratori atipici.

Lo studio del terzo settore, che rappresenta l'ambito di analisi in cui è stata calata la presente ricerca, viene approfondito nel terzo capitolo di questo lavoro, in cui si discute dei motivi di sviluppo, delle caratteristiche e del ruolo delle organizzazioni non profit all'interno delle società contemporanee, con particolare riferimento alle conseguenze che la diffusione della flessibilità ha avuto, e sta avendo, sulle dinamiche occupazionali e sulla qualità dei servizi erogati dagli enti non profit. Si sottolinea che nell'ambito del terzo settore il tema della flessibilizzazione delle posizioni lavorative implica problemi e criticità particolari, legati in gran parte alla natura prevalentemente immateriale e relazionale dei servizi erogati. Nei servizi alla persona (sociali, socio-educativi, socio-sanitari), infatti, l'efficacia del prodotto è in gran parte determinata dall'entità della relazione operatore/utente, la cui qualità rischia di essere compromessa



dalla persistente condizione di precarietà in cui versano molti lavoratori che, angosciati spesso dall'insoddisfazione e dalle incertezze sul proprio futuro, difficilmente riescono a sostenere a lungo relazioni soddisfacenti e produttive con gli utenti dei servizi. Pertanto, le cooperative sociali e le altre organizzazioni non profit non dovrebbero trascurare in nessun caso, forse in misura maggiore che in altri settori produttivi, gli alti costi individuali legati alla precarietà lavorativa: in caso contrario, si rischia di disgregare dall'interno il senso stesso del servizio. L'insicurezza e la precarietà permanente, oltre ad abbassare le soglie e la qualità dei servizi, rischiano seriamente di stemperare anche i personali valori filantropici che generalmente sostengono il lavoro nel sociale, creando un indebolimento delle motivazioni, degli obiettivi condivisi, dei processi di fidelizzazione e di valorizzazione delle risorse umane. In questa direzione di deriva motivazionale e di percezione del lavoro (atipico) come fonte di insicurezza pervadente sembrano andare i risultati della ricerca presentata nel quarto ed ultimo capitolo di questo lavoro.

Il quarto capitolo di questo lavoro di tesi, infatti, è dedicato alla ricerca realizzata a Napoli sulla condizione dei lavoratori atipici impiegati nelle cooperative napoletane di tipo A. Attraverso l'utilizzo delle metodologie e degli strumenti tipici della survey, l'indagine si è concentrata in particolar modo sugli aspetti identitari e motivazionali dei lavoratori non standard delle cooperative sociali, con lo scopo di verificare se la tenuta motivazionale che ha sempre sostenuto i lavoratori atipici del non profit riesca ancora a reggere di fronte ad un sistema di tutele e retribuzioni che non accenna a migliorare o se, al contrario, essa si stia logorando per effetto della crisi e/o di altre variabili che possono aver condizionato l'equilibrio tra spinte motivazionali e precarietà occupazionale. Allo stesso modo, si sono volute indagare le variabili

maggiormente implicate in tali presunti cambiamenti. Come si avrà modo di vedere, si è anche approfondita la dimensione del lavoro non standard da un punto di vista temporale, per capire se la durata di permanenza nella condizione di atipicità abbia un peso nell'idea che i lavoratori hanno della propria situazione occupazionale. In tal senso, ci si è posti l'obiettivo di capire se esiste o meno un "limite temporale" oltre il quale i lavoratori atipici iniziano ad autopercepirsi come precari, e non più come flessibili, attivando pertanto percorsi di fuoriuscita dal lavoro nel sociale.

## CAPITOLO I

### FLESSIBILITA', SICUREZZA E PRECARIETA' NEL MERCATO DEL LAVORO: DEFINIZIONI E QUESTIONI CONCETTUALI

#### Premessa

La flessibilità, imperativo economico contemporaneo, sembra oggi dare l'impronta a tutte le attività sociali. La flessibilità è una nozione latina che nel suo significato originale descrive la capacità delle cose di adattarsi facilmente ed, eventualmente, di riprendere la loro forma iniziale. Questo significato, sinonimo di duttilità e di elasticità, non comporta di per sé alcuna connotazione né positiva né negativa. Per analogia, la nozione si estende ad alcune caratteristiche umane: in questo caso la flessibilità è una caratteristica positiva, poiché rappresenta un vantaggio rispetto alla rigidità. Pertanto, nel linguaggio contemporaneo si può definire con questo termine anche una persona. Così, chi è alla ricerca di una occupazione oggi si definisce "flessibile" per manifestare la disponibilità ad adattarsi alle offerte che gli vengono fatte. Costui, in questo modo, interiorizza un'esigenza che senza dubbio gli viene proposta. Il giudizio sulla flessibilità dipende quindi dai punti di vista da cui la si valuta: un imprenditore cercherà dei lavoratori flessibili, cioè sottomessi ai suoi obiettivi; un sindacalista argomenterà che i lavoratori, poiché di essi non si può disporre a piacimento, non debbono essere considerati come oggetti flessibili e docili. Di qui il problema della legittimità della flessibilità, per cui ogni società, in una data epoca ed in un dato luogo, elabora in materia di occupazione e di lavoro una rappresentazione di ciò che è accettabile

esigere dai lavoratori. In questo caso, la flessibilità appare come una norma sociale sempre più invadente e contestata (*Barbier e Nadel, 2002*).

Le distinzioni appena proposte sono soltanto una parte delle argomentazioni a sostegno dell'idea che il concetto di flessibilità contiene in sé una elevata dose di ambiguità, soprattutto quando lo si utilizza accanto alla parola lavoro. Pertanto, ricorrere in maniera acritica al sintagma “flessibilità del lavoro” o “flessibilità nel lavoro” potrebbe rivelarsi assai rischioso e fuorviante ai fini di una corretta analisi delle dinamiche che stanno attraversando il mercato del lavoro.

Rispetto a quanto appena detto, l'obiettivo principale di questo capitolo è quello di fare chiarezza su alcuni concetti divenuti centrali nei più recenti dibattiti sulle politiche del lavoro: i concetti di flessibilità, di sicurezza e di precarietà. In merito a questa questione, occorre dire che molto spesso nella letteratura accademica e nella pubblicistica è possibile trovare espressioni quali “lavoro precario”, “lavoro insicuro” o “lavoro flessibile”, dove gli aggettivi precario, flessibile ed insicuro vengono usati indistintamente come sinonimi. In questa sede si ritiene invece importante fare le dovute distinzioni, poiché le suddette definizioni fanno riferimento ad oggetti diversi. In particolare, la flessibilità riguarda il rapporto di lavoro, mentre la sicurezza e la precarietà riguardano il lavoratore, inteso non solo come colui che possiede un'occupazione, ma come qualsiasi persona attiva che partecipa al mercato del lavoro, sia occupata che disoccupata.

Oltre a fornire una definizione ed un'argomentazione in merito ai concetti di flessibilità, sicurezza e precarietà, le analisi svolte in questo capitolo si soffermeranno anche sui rapporti che intercorrono tra loro. Come si argomenterà più avanti, il ricorso a strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro non causa necessariamente l'insicurezza o la precarietà

del lavoratore; per cui è possibile affermare che, da un punto di visto analitico, un lavoratore flessibile non è necessariamente un lavoratore precario. Il concetto di flessibilità ha a che fare con la variabilità numerica, di orario e salariale della forza lavoro, con la sua adattabilità funzionale e con l'esternalizzazione delle mansioni. La precarietà, intesa come il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale, dipende invece dall'adeguatezza del salario, dalle tutele sociali e dalla stabilità dei rapporti di lavoro, intesa come continuità formale o sostanziale della condizione di occupato. La possibilità che la flessibilità influenzi la precarietà dipende pertanto da come i contratti atipici - lo strumento attraverso cui la flessibilità è stata introdotta in Italia - incidono sull'occupabilità degli individui, sulla durata e sulla frequenza della disoccupazione, sulla partecipazione al mercato del lavoro, sulle retribuzioni e sull'accesso alla protezione sociale. Un' esame più esaustivo delle suaccennate questioni lo si farà nel corso di questo capitolo.

## **1. La flessibilità nel mondo del lavoro**

Come è stato sottolineato, il termine flessibilità appare dotato di una polisemanticità che ha come suo particolare retrogusto un certo sentore di ambiguità; di conseguenza, ne risulta difficile una delimitazione concettuale. In generale, il termine flessibilità viene spesso collegato ad altri concetti come il lavoro atipico, i lavori occasionali, i lavori semi-autonomi o ancora sovente a concetti più ampi come quello di deregolazione. In particolare, quando viene usato con riferimento specifico al lavoro, esso è normalmente riportato all'insieme delle questioni che concernono la regolazione delle relazioni di lavoro (*Altieri, 2009*).

Senza dubbio, l'accezione di flessibilità più diffusa è quella che la equipara alla deregolamentazione delle norme a tutela dell'impiego. Secondo questa accezione, è più flessibile quel mercato del lavoro in cui vi siano minori vincoli al licenziamento dei lavoratori e minori vincoli all'assunzione attraverso contratti di lavoro con durata prefissata. L'identificazione della flessibilità con la sola deregolamentazione del mercato del lavoro restituisce però un'immagine parziale del fenomeno, non consentendo di cogliere l'esistenza di altre forme in cui questo può presentarsi.

Una prospettiva più promettente è invece quella orientata a cogliere la natura poliedrica della flessibilità del lavoro, guardando alla pluralità della sue forme e dei suoi significati. In questo senso, la flessibilità del lavoro può essere intesa come la capacità di adattare vari aspetti del rapporto lavorativo, non solo la sua durata, alle esigenze espresse dal datore di lavoro e dai lavoratori. A partire da questa definizione è possibile distinguere le diverse forme della flessibilità, sulla base delle componenti del rapporto di lavoro oggetto di deroghe o variazioni rispetto agli standard previsti (*Reyneri, 2005*). In particolare, è possibile ricordare:

a) la flessibilità numerica: riguarda la variazione del numero dei lavoratori occupati. Tale variazione viene agevolata dal ricorso a rapporti di lavoro con durata prefissata, da procedure di licenziamento individuale e collettivo meno onerose per i datori di lavoro, ed infine dalle possibilità di esternalizzare alcune attività attraverso contratti di somministrazione, la concessione di appalti, fino al distacco di rami di azienda;

b) la flessibilità retributiva: si riferisce alla possibilità di dare incentivi e premi di produttività, di predisporre schemi di compartecipazione agli utili o, più in generale, alla possibilità di ricorrere a politiche di moderazione salariale a livello nazionale, locale o aziendale;

c) la flessibilità organizzativa: riguarda l'organizzazione interna del lavoro, attraverso la variazione dei contenuti delle prestazioni lavorative (mansioni e compiti assegnati ai lavoratori);

d) la flessibilità spaziale: è inerente alla collocazione fisica dell'attività lavorativa, ovvero alla previsione di diverse sedi in cui può essere prestata l'attività lavorativa; questo accade, ad esempio, per il cosiddetto telelavoro;

f) la flessibilità relativa alle procedure di avviamento al lavoro e di assunzione dei lavoratori: si riferisce alle misure di liberalizzazione e di semplificazione amministrativa del collocamento dei lavoratori afferenti alle varie categorie professionali. Questa forma di flessibilità si è affermata nel corso del tempo attraverso l'allentamento dei vincoli relativi alle modalità di selezione e di assunzione dei lavoratori da parte dei datori di lavoro<sup>1</sup>.

Ciascuna di queste forme di flessibilità del lavoro può essere perseguita attraverso il ricorso ad una vasta gamma di strumenti legislativi o di norme derivanti dalla contrattazione collettiva. È inoltre plausibile che due o più forme di flessibilità coesistano all'interno di uno stesso rapporto di lavoro: un lavoro può essere infatti contemporaneamente di durata predeterminata, a tempo parziale e prevedere una qualche rotazione delle mansioni assegnate, così come l'assegnazione di premi stipendiali. Dalle combinazioni di strumenti e di forme di flessibilità hanno origine numerose strategie di flessibilizzazione che possono rispondere alle diverse esigenze

---

<sup>1</sup> I flussi di manodopera sono sempre stati soggetti ad una politica di controllo attuata con il sistema del collocamento, che ha sempre assolto una funzione pubblica di distribuzione delle occasioni di lavoro per promuovere l'occupazione dei soggetti in maggior stato di bisogno, impedendo ai datori di lavoro di scegliere i dipendenti da assumere. Nel corso di questi decenni, tuttavia, si è affermato un progressivo allentamento dei vincoli nelle modalità di assunzione; un processo che si è realizzato consentendo al datore di lavoro di assumere mediante richiesta nominativa (che consente di scegliere la persona da assumere fra quelle iscritte alle liste di collocamento) in luogo di quella numerica (che consente solo di indicare il numero dei lavoratori da assumere ed il tipo di qualifica, mentre l'avviamento avviene seguendo la graduatoria delle liste di collocamento, redatte sulla base dell'anzianità di iscrizione, quella anagrafica ed i carichi familiari).

dei lavoratori e dei datori di lavoro. Per quanto concerne i lavoratori, il ricorso ad alcuni strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro può garantire, come si argomenterà nel prossimo paragrafo, una condizione di maggiore sicurezza. Si pensi, ad esempio, alle misure di flessibilità relative agli aspetti organizzativi e di gestione del tempo di lavoro, che consentono un più facile adattamento dei ritmi lavorativi alla vita familiare e alle necessità formative. I datori di lavoro considerano invece la flessibilità come un fattore, anche se non l'unico, di competitività di un'impresa. Gli imprenditori, infatti, mettono in atto strategie di gestione flessibile del personale e del lavoro che tendono a far fronte, da un lato, alle fluttuazioni della domanda di beni e servizi e, dall'altro, ai cambiamenti connessi all'innovazione tecnologica, con lo scopo di realizzare una maggiore efficienza e, in particolare, una maggiore riduzione dei costi di produzione. Tale riduzione dei costi può essere perseguita in due modi principali. In primo luogo, attraverso un risparmio sul costo del lavoro, ottenuto con la modulazione del volume dell'occupazione di volta in volta ritenuta necessaria oppure grazie al ricorso a forme contrattuali che prevedono minori oneri di spesa (per via della minore incidenza degli oneri contributivi e di salari di norma più bassi). In secondo luogo, attraverso una crescita di produttività, e dunque un abbattimento dei costi per unità di prodotto, per mezzo del ricorso a misure di flessibilità di tipo organizzativo o retributivo, quali ad esempio l'adozione di misure premiali che incentivano il rendimento dei lavoratori (i premi di risultato) (*Barbier e Nadel, 2002*).

In aggiunta alle distinzioni definitorie e concettuali appena illustrate, il concetto della flessibilità si presta ad un'ulteriore ed importante distinzione analitica in virtù della quale è possibile scomporre il fenomeno in due principali dimensioni: flessibilità del lavoro e flessibilità dell'occupazione



(Barbier e Nadel, 2002). Sebbene nel linguaggio comune non venga fatta alcuna distinzione tra i due termini, la sociologia, invece, non utilizza questi due concetti in modo simile. Per la sociologia il lavoro è un'attività produttiva, individuale e collettiva, esercitata all'interno delle organizzazioni. La sua ripartizione dà luogo, in ogni società, ad una divisione sociale del lavoro. L'occupazione, invece, rappresenta per i sociologi una collocazione in un'organizzazione produttiva, caratterizzata da determinati compiti e mansioni, da relazioni più o meno stabili con altri operatori, da doveri tecnici individuali e collettivi. Più in generale, la sociologia associa l'occupazione ad uno *status* (diritti e doveri) che nelle nostre società è divenuto quello di salariato. Avere un'occupazione, quindi, non significa semplicemente essere il detentore (temporaneo o meno) di un ruolo o di un compito all'interno di un'organizzazione produttiva, ma anche godere di uno *status* sociale che definisce un'identità sociale. Alla luce di quanto detto si impongono importanti differenze rispetto al concetto di flessibilizzazione. Infatti, flessibilizzare il lavoro vuol dire garantire che l'attività umana (le operazioni lavorative) divenga malleabile ed adattabile alle diverse congiunture della produzione. Flessibilizzare l'occupazione significa invece renderne variabili le caratteristiche, in termini di tempo di lavoro, di luoghi e condizioni del suo esercizio, di regole e norme. Dunque, mentre la flessibilità dell'occupazione rimette discussione gli elementi di sicurezza e di garanzia fin qui acquisiti, la flessibilità del lavoro non comporta, in sé, alcuna necessità in questo senso. Anzi, la flessibilità del lavoro rappresenta incontestabilmente un progresso per l'applicazione delle conoscenze e delle capacità individuali e collettive, al contrario di un'attività povera e ripetitiva propria di un contesto rigido. L'aver creato un nesso insolubile di dipendenza tra i due concetti ha posto le condizioni di una doppia rigidità. Per gli ultra-liberisti la flessibilità deve essere

praticata nella maniera più intensa a entrambi i livelli; viceversa, per i critici più radicali del capitalismo, qualunque flessibilità è di per sé un elemento destabilizzante.

Ad ogni modo, dalle analisi svolte nel corso di questo paragrafo è possibile in sintesi affermare che la flessibilità del lavoro non riguarda solo e necessariamente la deregolamentazione delle norme di tutela dell'occupazione. Essa concerne molteplici aspetti del rapporto di lavoro ed è condizionata dalla presenza di alcuni fattori (formali e di opportunità) che influenzano l'estensione e le modalità del suo utilizzo. La scelta di quale strategia di flessibilità adottare coinvolge poi un contemperamento tra esigenze da valorizzare. Gli esiti di tale contemperamento dovrebbero essere oggetto, caso per caso, di attenta valutazione empirica, alla luce dell'impatto delle strategie di flessibilità sui fattori che determinano la sicurezza del lavoratore. Questi ultimi saranno oggetto di approfondimento nel prossimo paragrafo.

## **2. Lavoro flessibile e sicurezza dei lavoratori**

Così come si è detto per il concetto di flessibilità, occorre dire che anche il concetto di sicurezza dei lavoratori non è un univoco, dato che esso viene chiamato in esame in relazione ad una molteplicità di fattori e situazioni. Pertanto, questo concetto può fare riferimento a più significati e può essere inteso in maniera diversa in base all'accezione che gli si attribuisce. In generale, il concetto di sicurezza viene spesso evocato in relazione alle norme che tutelano la salute del lavoratore, prescrivendo l'osservanza di regole e procedure nello svolgimento di una determinata attività. Un'altra accezione comune del concetto in esame, che occupa spesso una posizione centrale nelle strategie di buona parte dei sindacati

europei, è quella di sicurezza occupazionale, intesa come la capacità di difesa del posto di lavoro. Ad ogni modo, è possibile osservare come tale concetto sia cambiato nel corso degli ultimi decenni, parallelamente ai notevoli mutamenti occorsi nelle dinamiche del mercato del lavoro. Negli anni settanta il concetto di sicurezza occupazionale era riferito, in senso stretto, alla possibilità di mantenere lo stesso lavoro, con le sue corrispondenti mansioni, presso il medesimo datore di lavoro. A partire dagli anni Ottanta, invece, anche sulla scorta del successo del modello organizzativo della fabbrica flessibile giapponese, si afferma un'accezione di sicurezza occupazionale sempre connessa alla difesa del posto di lavoro all'interno della stessa azienda, ma subordinata ad una certa flessibilità nell'organizzazione del lavoro e, dunque, alla possibile variazione dei compiti assegnati al lavoratore. Un diverso concetto di sicurezza del lavoratore si è poi affermato in tempi più recenti: quello di sicurezza nel mercato del lavoro, intesa come l'aspettativa di rimanere occupato, anche se non necessariamente con lo stesso datore di lavoro (*Commissione europea, 2006*). Rispetto a quest'ultima accezione, occorre dire che essa ha davvero assunto negli ultimi tempi un ruolo di primo piano all'interno dei dibattiti sulla flexicurity, in cui è spesso ribadita la necessità di passare dalla tradizionale idea della difesa del posto di lavoro a quella della tutela del lavoratore nel mercato del lavoro. Tuttavia, è possibile affermare che anche il concetto di sicurezza nel mercato del lavoro si presta ad una duplice lettura. Essa, infatti, può riferirsi, in un'accezione ristretta, alla tutela di chi non ha un lavoro o lo ha perso, attraverso il rafforzamento delle politiche di attivazione e di sostegno al reddito; oppure, in un'accezione più ampia, può riferirsi anche alla tutela dell'occupato, attraverso l'adozione di rigide norme di licenziamento, la rimodulazione degli orari di lavoro e il reintegro della

retribuzione mancante per far fronte a situazioni temporanee di crisi aziendale o, ancora, favorendo iniziative rivolte all'aggiornamento delle competenze degli occupati.

In questo capitolo si aderirà ad una definizione ampia di sicurezza del lavoratore, riferita alla tutela del lavoratore sia durante il rapporto di lavoro, sia nelle sue transizioni nel mercato del lavoro. In particolare, la sicurezza del lavoratore viene intesa come quella condizione in cui una persona si trova quando sa che la sua situazione attuale è prevedibile nel mercato del lavoro non comporta rischi significativi. Tra questi è possibile menzionare: rischi di natura economica, consistenti nella diminuzione drastica o progressiva della capacità di reddito di un individuo; rischi relativi alla salute fisica, quali infortuni, una maggiore incidenza delle malattie o una più elevata mortalità; rischi relativi alla salute psichica, legati ad esempio allo stress o alla depressione derivante dalla mancata realizzazione personale; ed infine, rischi di natura sociale, connessi al progressivo venir meno delle occasioni di stabilire e mantenere legami durevoli nell'ambito della sfera privata e/o lavorativa.

La sicurezza come definita in questa sede è dunque una proprietà individuale relativa al lavoratore, influenzata dal funzionamento del mercato del lavoro e non esclusivamente dipendente dalla situazione lavorativa in un dato momento. Essa dipende dalla presenza di alcuni fattori, fra i quali è possibile ricordare:

1. *la continuità occupazionale*, intesa come ragionevole aspettativa di continuità lavorativa nell'ambito dello stesso rapporto di lavoro, oppure di diversi rapporti di lavoro che si susseguono a brevi intervalli di tempo;
2. *la percezione di un reddito da lavoro adeguato* ai bisogni del lavoratore, vale a dire in grado di garantire un'esistenza dignitosa;

3. *l'accesso ad un adeguato livello di protezione sociale*, che consenta di sostenere la persona nel periodo di ricerca di una nuova occupazione o comunque di cessazione delle attività lavorative;
4. *la garanzia di buone condizioni di lavoro*, che si concretizza, da un lato, in norme e procedure a prevenzione dei rischi di malattie professionali o di incidenti sul lavoro e, dall'altro, nella presenza di norme contro la discriminazione sul lavoro e nella tutela contro il licenziamento ingiustificato;
5. *l'accesso ad opportunità di produzione e riproduzione di competenze, nonché il riconoscimento delle competenze acquisite*. A quest'ultimo fattore viene spesso fatto riferimento con il termine di *occupabilità*, vale a dire la capacità di un lavoratore di mantenere o migliorare la propria posizione lavorativa o di trovare un altro impiego grazie alle competenze sviluppate. L'acquisizione di queste ultime si realizza generalmente attraverso tre principali canali: la scolarizzazione (universitaria e non); i percorsi di formazione continua; oppure durante lo svolgimento di un'attività lavorativa. Allo stesso tempo, un importante elemento di sicurezza riguarda anche il riconoscimento delle competenze acquisite al fine di garantire la loro portabilità nel corso delle possibili transizioni nel mercato del lavoro;
6. *la rappresentanza dei propri interessi e la tutela dei propri diritti*. La negoziazione e la tutela delle condizioni di lavoro e dei diritti del lavoratore possono essere esercitate direttamente (rappresentanza individuale) o indirettamente, delegandole ad un'organizzazione sindacale (rappresentanza collettiva). In particolare, la rappresentanza collettiva costituisce un importante fattore di sicurezza quando si sostanzia nella capacità di influenzare le decisioni riguardanti i diritti del lavoratore (la produzione dei diritti) e nella capacità di controllo e garanzia del loro effettivo esercizio (l'effettività dei diritti);

7. *l'accesso ad opportunità di conciliazione dell'attività lavorativa con la vita privata e, soprattutto, con gli impegni familiari.* Tali opportunità di conciliazione influenzano sia la scelta di lavorare o di continuare a lavorare, sia la scelta di quanto lavorare (part-time o a tempo pieno). Le opportunità di conciliazione possono derivare dalla disponibilità di specifici servizi (asili nido, servizi di cura dei familiari non autosufficienti), di misure di sostegno economico (sotto forma di sussidi diretti o sgravi fiscali) e dall'organizzazione dell'attività lavorativa, ovvero da misure volte a modulare, secondo necessità, orari e luoghi in cui si presta l'attività lavorativa. La scelta del lavoratore, più spesso delle lavoratrici, di rimanere nel mercato del lavoro dipende infatti sia dalle opportunità di conciliazione stabilite (permessi, congedi, sussidi), sia da quelle garantite *de facto*, quando, ad esempio, la lavoratrice in maternità non è spinta dal datore di lavoro a dimettersi (*Ferrera, 2008*).

I fattori che sono stati presi in esame costituiscono senza dubbio alcuni fra i principali elementi a garanzia della sicurezza del lavoratore nel mercato del lavoro. L'assenza o la privazione di tali fattori espone il lavoratore a possibili eventi dannosi che avranno un effetto diverso a seconda del profilo stesso del lavoratore. È inoltre possibile supporre che i diversi rischi (di natura economica, fisica, psichica o sociale) connessi alla mancanza di sicurezza tendano ad alimentarsi reciprocamente, più che a prodursi isolatamente, dando vita a circoli viziosi che finiscono con l'aggravare la situazione del lavoratore o, comunque, ad ostacolarne le capacità di recupero.

Così definita la sicurezza dei lavoratori, è facile supporre che il ricorso ad alcune forme di flessibilità prima menzionate possa, anche se non necessariamente, incidere in maniera negativa sui fattori che concorrono alla produzione di una maggiore sicurezza. Non a caso, l'interesse per il tema

della sicurezza dei lavoratori sembra essere riemerso, almeno nei paesi industrializzati, in connessione al diffondersi di forme di lavoro atipiche e all'acuirsi del fenomeno della segmentazione dei mercati del lavoro. A tal riguardo, un altro vocabolo ha guadagnato recentemente le luci della ribalta nelle discussioni sulle politiche del lavoro: il concetto di precarietà, spesso evocato proprio per indicare un rapporto poco virtuoso tra la promozione della flessibilità del lavoro e l'erosione della sicurezza del lavoratore. Anche in questo caso, comunque, i termini del dibattito appaiono spesso confusi, a causa delle indebite semplificazioni e sovrapposizioni tra i concetti utilizzati. Nel prossimo paragrafo si cercherà, dunque, di precisare in che cosa consista il fenomeno della precarietà e quali siano i suoi legami con il tema della flessibilità del lavoro e della sicurezza dei lavoratori.

### **3. Il fenomeno della precarietà alla luce dei processi di flessibilizzazione del lavoro**

Sebbene da più parti vi sia la tendenza ad equiparare il fenomeno della precarietà all'utilizzo di certi strumenti di flessibilità del lavoro, occorre dire però che tale associazione risulta alquanto scorretta dal punto di vista analitico. Flessibilità e precarietà non sono, infatti, automaticamente assimilabili, né appare possibile ridurre il fenomeno della precarietà al semplice utilizzo di contratti di lavoro atipici. La precarietà può essere definita come il rischio per il lavoratore di non riuscire a provvedere nel medio periodo al proprio sostentamento attraverso il mercato del lavoro o la protezione sociale. Tale condizione riguarda tutte quelle persone a rischio di non raggiungere o non mantenere autonomamente, attraverso il proprio lavoro, un dignitoso livello di benessere economico, perché la retribuzione da loro percepita è bassa o perché la loro carriera lavorativa è segnata da frequenti e lunghe interruzioni non adeguatamente compensate dalla

protezione sociale. In assenza di altre fonti di reddito, la precarietà si traduce in una condizione di disagio economico che può limitare, ad esempio, la capacità del lavoratore di pianificare e realizzare progetti di medio e lungo periodo, quali l'acquisto di una casa o la locazione di un alloggio adeguato ai bisogni personali o familiari; e può comportare la progressiva rinuncia ad occasioni di svago e di socialità extralavorativa. La precarietà, quindi, pur avendo una evidente connotazione economica, può comunque implicare un impatto esteso a differenti aspetti della vita di una persona (*Fullin, 2005*).

In sostanza, la precarietà è una condizione riferita alla carriera di un lavoratore o, meglio, al suo reddito nel medio periodo. Questa prospettiva analitica impone dunque di guardare non solo a quello che l'individuo sta facendo in un dato momento, ma anche a quello che gli è successo nel passato recente e a ciò che è ragionevole attendersi gli capiterà nel futuro. Teoricamente, tale condizione può cambiare da un momento all'altro, ma è probabile che persista, anche a causa di possibili spirali di autoalimentazione. Si consideri, ad esempio, un lavoratore che percepisce un basso reddito e che ha un limitato accesso a forme di protezione sociale. In caso di disoccupazione, difficilmente egli sarà in grado di ricorrere a risparmi accumulati o ad altri canali di finanziamento per far fronte alle sue esigenze di medio periodo, e per questo potrebbe trovarsi costretto ad accettare nuovamente lavori poco remunerati, poco protetti e con limitate possibilità di progressione di carriera o di acquisizione di nuove competenze. Pertanto, secondo questa prospettiva, precario è anche quel lavoratore che sceglie una carriera poco remunerata o instabile perché, ad esempio, trae particolare soddisfazione dall'attività lavorativa svolta, e può giovare di altre fonti di sostentamento diverse dal proprio lavoro (quali famiglia o patrimonio personale). La volontarietà di tale scelta non preclude infatti che la sua condizione nel mercato del lavoro sia, in quanto tale, precaria, sebbene



risulti (almeno nell'immediato) poco problematica. Si consideri, ad esempio, il caso di una persona economicamente dipendente dai propri genitori o dal coniuge e che svolge per libera e consapevole scelta un'occupazione di durata prefissata e poco retribuita. La sua condizione nel mercato del lavoro è precaria, pur senza dar luogo a un serio disagio economico.

Una volta precisato il concetto di precarietà, è possibile volgere l'attenzione ai suoi rapporti con il tema della sicurezza dei lavoratori. Senza dubbio, l'assenza o l'erosione, più o meno consapevole, di uno o più fattori di garanzia della sicurezza dei lavoratori può costituire una delle cause che concorrono alla precarietà del lavoratore. È però importante precisare che la precarietà non è costituita dalla mera assenza di sicurezza. La mancanza dei fattori che concorrono alla sicurezza del lavoratore non comporta sempre e necessariamente una condizione di precarietà perché: *a)* tale assenza può non avere ricadute significative sulla capacità di sostentamento di una persona derivante dal mercato del lavoro; *b)* la mancanza di un fattore di sicurezza può essere compensata dalla presenza di un altro (il caso tipico è quello dell'accesso ad adeguati schemi di mantenimento del reddito in caso di perdita del lavoro). A questo proposito, è opportuno distinguere tra i differenti fattori precedentemente menzionati. La continuità occupazionale, la garanzia di un reddito adeguato o l'accesso ad un adeguato livello di protezione sociale sono fattori cruciali nel determinare la precarietà, dal momento che incidono direttamente sulla possibilità da parte del lavoratore di trarre il proprio sostentamento dal mercato del lavoro o dal welfare state. Diversamente, la garanzia di buone condizioni di lavoro, la capacità di rappresentanza degli interessi, la produzione di competenze e le opportunità di conciliazione, incidendo sulle alternative di scelta del lavoratore e sulla capacità di migliorare la sua

posizione nel mercato del lavoro, tendono ad influenzare la condizione di precarietà ma non sembrano avere un impatto diretto su di essa.

Passando ad esaminare il rapporto tra precarietà dei lavoratori e flessibilità del lavoro, appare evidente, sulla base dagli argomenti fin qui sviluppati, che i due fenomeni non possono essere automaticamente assimilati. Come si è sostenuto, la precarietà è una proprietà del lavoratore e non è direttamente connessa ad uno specifico rapporto di lavoro (più o meno flessibile). Ciò detto, è possibile cercare di esplorare più a fondo, dal punto di vista analitico, lo specifico legame che si pone tra il fenomeno della flessibilità e quello della precarietà. Già si è detto che il ricorso alla flessibilità del lavoro può determinare un'alterazione dei fattori che garantiscono la sicurezza del lavoratore nel mercato del lavoro. Quando questa alterazione è tale da impedire al lavoratore di provvedere al proprio sostentamento attraverso il lavoro o la protezione sociale, il fenomeno della precarietà e quello della flessibilità appaiono strettamente connessi. Si consideri, ad esempio, una persona che viene assunta con contratti di lavoro in somministrazione di brevissimo periodo (uno degli strumenti utilizzati per incrementare la flessibilità numerica) e che riceve una bassa retribuzione. Pur lavorando complessivamente per un periodo di tempo relativamente lungo, questa persona potrebbe trovarsi in una condizione di precarietà, non essendo in grado di cumulare vantaggi di tipo economico (risparmi o crescita della retribuzione per anzianità lavorativa) o professionali (maggiore specializzazione), né di accedere a un livello adeguato di protezione sociale in caso di cessazione delle attività lavorative. D'altro canto, un'associazione tra flessibilità e precarietà di segno contrario può presentarsi quando la carenza di alcuni elementi di flessibilità del lavoro (soprattutto temporali), che garantiscono una certa capacità di conciliazione tra lavoro e vita privata, impedisce di fatto al lavoratore di accettare

un'occupazione migliore. In ultima analisi, se è vero che la flessibilizzazione dei rapporti di lavoro non genera di per sé precarietà, essa non necessariamente ostacola il suo permanere o svilupparsi, soprattutto quando il reddito da lavoro complessivo della persona risulti inadeguato o dove l'introduzione di elementi di flessibilità del lavoro non sia proporzionalmente accompagnata da forme di tutela dai rischi che ne derivano.

Così intesa la relazione tra precarietà e flessibilità, è possibile superare l'identificazione, diffusa nella letteratura accademica nella pubblicistica, tra rapporti di lavoro atipico e precarietà. È possibile sostenere che anche un lavoratore assunto con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato può essere precario. Si prenda, ad esempio, il caso di un lavoratore cinquantenne occupato in Italia in una piccola impresa, con un basso salario e una bassa qualifica. In questa condizione, il lavoratore avrà probabilmente difficoltà a far fronte alle sue esigenze personali e familiari, nonché scarse possibilità di trovare un'occupazione migliore e di accrescere le proprie competenze. Nel caso di crisi aziendale e successiva perdita del posto di lavoro questo individuo avrà una bassa probabilità di trovare un'altra occupazione e al contempo non potrà accedere ad un'adeguata tutela sociale<sup>2</sup>.

In conclusione, una definizione di precarietà incentrata sulla valutazione di medio periodo delle capacità del lavoratore di trarre il proprio sostentamento dal mercato del lavoro e dalla protezione sociale ci consente di identificare sia lavoratori tipici precari, sia lavoratori atipici non precari. Il fenomeno della precarietà non può dunque essere fatto coincidere con la diffusione del lavoro atipico, anche se, come si vedrà nel

---

<sup>2</sup> Se occupato in una piccola azienda, il lavoratore non potrebbe infatti accedere né all'integrazione salariale prevista dalla Cassa integrazione guadagni straordinaria, né all'indennità di mobilità. Una volta esaurito il sussidio di disoccupazione, non avrebbe diritto ad altre prestazioni sociali.

prossimo paragrafo, risulta nel contesto italiano ad essa strettamente associato, a causa dei bassi redditi, dell'instabilità lavorativa e delle carenze di protezione sociale che caratterizzano i lavoratori atipici.

#### **4. La flessibilizzazione del mercato del lavoro come risposta all'eurosclosi**

Le analisi condotte fino ad ora hanno fatto riferimento ai molteplici contenuti che la flessibilità può assumere quando si riferisce al lavoro, con lo scopo di far luce sulla pluralità di significati e sulle conseguenti possibili declinazioni che essa può assumere. Da un diverso punto di vista - in grado di condizionare il modo in cui la flessibilità stessa viene percepita, se come soluzione o come problema - si può guardare alla flessibilità con riferimento agli obiettivi che essa intendeva e/o intende perseguire, quanto meno nelle intenzioni di chi ne ha sostenuto l'introduzione nel mercato e nelle intenzioni del legislatore che l'ha introdotta nel sistema giuridico. È evidente che le ambiguità che il termine flessibilità porta con sé non sono facilmente risolvibili. Se è vero che si tratta di un problema antico, dal momento che la ricerca di flessibilità nell'uso della forza lavoro da parte delle imprese è una costante della rivoluzione industriale e non certo una novità dell'ultimo decennio, è altrettanto certo che, nel tempo, i termini della questione sono molto cambiati e che l'unico modo per tentare di comprenderla è quello di attraversarne i mutamenti e le motivazioni alla base di tali mutamenti, dal punto di vista delle politiche del diritto, delle evoluzioni legislative e anche della percezione sociale che ha accompagnato questi cambiamenti (*Altieri, 2009*).

Innanzitutto, occorre sottolineare il fatto che il percorso di deregolamentazione/destandardizzazione del mercato del lavoro italiano

non costituisce un caso isolato nel panorama europeo, dato che tale processo si è imposto nei primi anni Novanta in tutta l'Unione europea, investita da un preoccupante fenomeno di perdita occupazionale e di ridotta capacità di crescita economica. A fronte di tali difficoltà, che acquisivano rilevanza al cospetto delle migliori prestazioni di economie extraeuropee come quelle di Stati Uniti e Giappone, si coniò il termine *eurosclerosi*, e si affermò la lettura delle difficoltà occupazionali ed economiche come risultato della rigidità dei mercati del lavoro (*Cutuli, 2008*).

Le spinte verso politiche deregolative interne ai singoli stati trovarono sostegno nelle posizioni espresse dall'Organizzazione Economica per la Cooperazione e lo Sviluppo (Oecd, 1994) con la pubblicazione di uno studio sul mondo del lavoro, il *Job Study* del 1994. I risultati di questo studio suggerivano l'adozione di un pacchetto di misure che ampliasse le tipologie di contratto, incrementasse la flessibilità oraria e salariale, riducesse le normative a protezione dell'impiego e riformasse quantità e criteri d'accesso ai sussidi di disoccupazione. La protezione dei cittadini-lavoratori sarebbe dovuta avvenire, da un lato, attraverso la riforma del sistema scolastico, a cui attribuire il compito di trasmettere le competenze da spendere nel mercato del lavoro, dall'altro, attraverso una maggiore enfasi sulle politiche attive e sulla diffusione della conoscenza. Non sono mancati, nel dibattito degli ultimi anni novanta, contributi che hanno problematizzato l'assunto secondo cui l'*eurosclerosi* fosse frutto della sola rigidità del mercato; inoltre, tali studi hanno sottolineato il ruolo giocato dalla gestione macroeconomica europea (*Contini, 2005*). Tuttavia, secondo le direttive dell'Oecd un mercato del lavoro più libero, affetto in minor misura da distorsioni (pressioni sindacali, normative a protezione del lavoro, costi di turnover, rigidità salariali e di orario, benefici di

disoccupazione e salario minimo) avrebbe comportato un miglioramento nelle dinamiche occupazionali.

L'Italia, il cui mercato del lavoro risultava tra i più rigidi in Europa e che era affetta da problemi di scarsa occupazione, non fu insensibile alle sollecitazioni provenienti dal Job Study, in particolar modo a partire dagli anni ottanta del ventesimo secolo. Individuare una data precisa o un evento determinato per segnare l'ingresso del lavoro atipico o flessibile nell'ordinamento giuridico italiano sarebbe di certo frutto di un'operazione aprioristica. In generale, è possibile distinguere tre fasi che hanno segnato l'evoluzione delle politiche di flessibilità del lavoro in Italia: una prima fase, che si sviluppa dalla seconda metà degli anni quaranta alla seconda metà degli anni settanta; una seconda fase che è durata all'incirca fino alla fine degli anni ottanta; ed una terza fase, a partire dagli inizi degli anni novanta ed ancora oggi aperta.

A partire dall'immediato dopoguerra fino agli anni settanta il diritto del lavoro italiano si è strutturato sul principio della stabilità dell'occupazione. Il periodo che va dagli anni cinquanta ai primi anni settanta è segnato da un processo di intensa industrializzazione e di crescente sindacalizzazione dei lavoratori dipendenti, soprattutto nel pubblico impiego e nelle grandi aziende. In quegli anni, il legislatore è impegnato a garantire la massima protezione ai lavoratori attraverso una regolamentazione rigida e puntale destinata ad attuare l'ideale costituzionale dell'eguaglianza di classe, all'interno di un percorso di emancipazione della classe lavoratrice. Sull'onda dello sviluppo economico, che caratterizza in particolar modo gli anni '50 e '60, prende forma e si consolida un modello di regolazione dei rapporti di lavoro di stampo fortemente garantista, rivolto alla tutela del rapporto di lavoro, inteso essenzialmente come rapporto subordinato a tempo pieno ed

indeterminato, ed alla sua stabilità nel tempo. Anche il contratto di lavoro a tempo determinato, che viene introdotto in questo periodo con la legge n. 230 del 1962, e che rappresenta un importante punto di rottura rispetto alla normativa preesistente, è sottoposto a rigidi e tassativi vincoli per quanto riguarda il suo utilizzo, limitato soltanto ad alcuni settori di attività, come il settore dello spettacolo, e ad alcuni tipi di prestazioni, quali il lavoro stagionale o la sostituzione di lavoratori assenti.

La parabola ascendente della tutela del lavoro a tempo indeterminato incontra una prima battuta d'arresto nella seconda metà degli anni settanta, per poi intraprendere nei decenni successivi un cambio di direzione, con l'adozione di deroghe alla normativa esistente e l'introduzione di nuove forme contrattuali. Ha così inizio la seconda fase delle politiche di flessibilità del lavoro, che durerà dalla fine degli anni settanta fino ai primi anni novanta. Questo periodo, segnato soprattutto dall'esigenza di rispondere alle crisi economiche ed alle ristrutturazioni industriali che interessano il nostro paese, rappresenta una fase in cui la flessibilità rappresenta ancora un'eccezione alla regola dell'inderogabilità e, in più, un'eccezione contrattata con il consenso dei sindacati; una fase in cui la crescente disoccupazione, l'ammodernamento tecnologico, lo sviluppo del terziario e la partecipazione delle donne al mercato del lavoro impongono una sorta di flessibilità contrattata come risposta temporanea a specifiche contingenze. In sostanza, la flessibilità è ancora percepita in maniera negativa ma il legislatore comincia ad inserirne alcune dosi nel sistema attraverso tecniche regolative diverse: a) allentamento delle rigidità di alcune previsioni; b) attribuzione alla contrattazione collettiva di modulare la quantità di flessibilità in alcuni casi specifici; c) attribuzione alla fonte collettiva del potere di porre deroghe rispetto a disposizioni legali sino ad allora inderogabili. Sono di questo periodo la riforma dei contratti a tempo

determinato (con la quale si autorizzano le imprese a ricorrere ad essi in un numero maggiore di casi attraverso l'intervento della contrattazione collettiva), le prime regolamentazioni a sostegno del lavoro part-time, l'introduzione dei contratti di formazione e lavoro rivolto ai lavoratori di età compresa tra i 15 ed i 29 anni, la possibilità per le imprese di assumere nominativamente (*Altieri, 2009*).

A partire dagli anni novanta si apre la terza fase delle politiche di flessibilizzazione. Essa rappresenta un momento di svolta significativo: la promozione della flessibilità non appare più soltanto una risposta per fronteggiare le sfide del cambiamento tecnologico e produttivo che interessano le aziende, ma una strategia esplicitamente rivolta all'incremento dei livelli occupazionali. Secondo le analisi di diversi studiosi, tra cui assume un ruolo centrale il sociologo Massimo Paci, un lavoro in continua evoluzione, flessibile, capace di rinnovarsi, caratterizzato sempre più dall'accorciamento dei cicli economici, dalla riduzione del tempo di lavoro e dall'atteggiamento elastico dei soggetti verso il proprio lavoro, avrebbe potuto portare notevoli miglioramenti nelle dinamiche occupazionali vigenti. Questo cambiamento e questa apertura verso forme più flessibili sono state da più parti percepite come un'importante conquista per la società italiana dominata, fino a qualche anno prima, da un modello di regolazione alquanto rigido e socialmente iniquo. Oltre al dilagare della disoccupazione, concentrata soprattutto al Sud e, in generale, tra i giovani e le donne, la regolazione rigida e vincolistica del rapporto di lavoro aveva generato, secondo Paci ed altri studiosi del suo orientamento ideologico, un ampio settore di economia sommersa e di lavoro nero poiché, nell'economia sommersa, il lavoro è altamente flessibile, intermittente e a tempo parziale. In pratica, la forte rigidità delle regole si era tradotta in un incentivo a sviluppare un'area



sottratta a queste regole nella quale non esisteva un sostegno del reddito per i disoccupati e, nella quale, licenziamenti e assunzioni avvenivano senza alcun vincolo e controllo (*Paci, 2007*).

Ad ogni modo, una delle più importanti tappe legislative per garantire una maggiore flessibilità del lavoro è stata senza dubbio la legge n. 451 del 1994 che prevedeva: a) la fiscalizzazione degli oneri sociali a fronte di assunzioni di lavoratori a tempo parziale; b) l'innalzamento dell'età massima per la stipula dei contratti di formazione e lavoro fino ad un massimo di 32 anni; c) l'istituzione dei piani di inserimento professionale che comportano la partecipazione di giovani disoccupati in attività lavorative e formative da svolgere in aziende operanti in aree depresse; d) ed infine, l'attivazione di lavori socialmente utili per l'impiego dei disoccupati di lunga durata. Nel 1995, poi, viene siglato dal governo Dini un altro importante accordo, tradotto poco dopo nella legge n. 355 di riforma del sistema pensionistico. La nuova normativa ha previsto l'istituzione di una Gestione separata presso l'Inps rivolta ai lavoratori autonomi sprovvisti di una cassa previdenziale di appartenenza ed ai titolari di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, rapporti anch'essi di lavoro autonomo. In sostanza, con questi provvedimenti si cerca di superare il dualismo del mercato del lavoro italiano, così nettamente diviso in due settori: da un lato, gli occupati rigidamente protetti e, dall'altro, i disoccupati e gli occupati sommersi. Si vuole unificare il mercato del lavoro, rendendolo tutto più flessibile, ma anche più regolato.

In questo scenario socio-normativo così mutevole assume un ruolo di fondamentale importanza la legge n.196 del 1997, nota come "Pacchetto Treu". Il Pacchetto Treu ha rappresentato l'innovazione normativa più importante, nella seconda metà degli anni '90, in tema di contratti atipici e di revisione strutturale dei mercati del lavoro italiani nella direzione di una

maggiore flessibilità. Ha riordinato la normativa, innovandola in merito a varie forme di lavoro atipico (apprendistato, contratto di formazione e lavoro, lavori socialmente utili, etc.), dando il via definitivo ai contratti di lavoro interinale, unitamente a profonde innovazioni, specie nella direzione del decentramento territoriale e dell'apertura all'intermediazione privata, nel sistema di collocamento dei lavoratori. Con riguardo all'apprendistato, l'art. 16 della suddetta Legge lo ha rilanciato come contratto diretto a favorire la formazione sul posto di lavoro (integrata dalla frequenza di corsi complementari) dei lavoratori più giovani e occupati con qualifiche relativamente basse, con decise aperture alla contrattazione collettiva e alla concertazione, soprattutto con riferimento alla durata dei contratti, ai limiti di età (estesi in caso di portatori di handicap), agli ambiti settoriali di applicazione e agli incentivi fiscali. Per quanto riguarda i contratti di formazione e lavoro, l'art. 15 della legge del 1997 ha allargato la lista delle categorie di soggetti in grado di stipulare tali contratti, con particolare riguardo agli enti di ricerca. La novità forse più significativa riguarda la regolazione dei contratti per la fornitura e lo svolgimento di prestazioni di lavoro temporaneo, meglio conosciuto come lavoro interinale, già da tempo diffuso negli Stati Uniti e nella maggior parte dei paesi europei. Il contratto di fornitura del lavoro interinale prevede che una società cosiddetta *fornitrice*, autorizzata dal ministero del Lavoro, possa mettere uno o più lavoratori a disposizione di un'impresa *utilizzatrice*, al fine di soddisfare le esigenze lavorative di carattere temporaneo di quest'ultima.

Non sono di certo mancate negli anni successivi al pacchetto Treu crescenti tensioni verso una regolamentazione dei contratti atipici che evitasse un costo umano della flessibilità troppo elevato (*Gallino, 2001*). Questo gruppo di tensioni ha comportato vari tipi di strategie per ridurre o almeno contenere le conseguenze di precarietà per i lavoratori coinvolti. Non

sono infatti mancati tentativi di introduzione di una nuova normativa che tutelasse i lavoratori atipici. Tra i disegni di legge è emerso in particolare quello presentato il 4 febbraio 1999 (n. 2049) per iniziativa di un gruppo di senatori guidati da C. Smuraglia. Tale disegno introduceva norme a tutela dei lavoratori che collaboravano in modo continuo, specie con riferimento alla forma del contratto, alle retribuzioni minime, alle garanzie di apprendimento, alle condizioni di sicurezza fisica e ambientale del lavoro, ai diritti di rappresentanza e di tutela collettiva degli interessi dei lavoratori. Il disegno di legge è stato discusso per due anni, ma non è stato approvato, per cui non si è tradotto in nuova normativa.

Ad ogni modo, il processo di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro raggiunge il suo punto più avanzato sotto la guida del secondo governo Berlusconi. In questo periodo, si apre una drastica ridefinizione dei rapporti tra il governo e le parti sociali, resa manifesta anche dalla pubblicazione del Libro Bianco sul mercato e sulle politiche del lavoro (*Berton, Richiardi, Sacchi, 2009*). Il cambiamento di rotta è evidente fin dalle prime battute del documento. Al fine di portare avanti un progetto complessivo di modernizzazione del mercato del lavoro, il governo propone infatti di innovare profondamente le modalità di confronto con le parti sociali, promuovendo una forma di “dialogo sociale”, nel tentativo di affrontare i problemi di flessibilità del lavoro attraverso deleghe del Parlamento al Governo, che non prevedevano preventivi accordi trilaterali con le forze sociali ma, appunto, un generico ricorso al “dialogo sociale”. Al di là del tema del dialogo sociale, il Libro Bianco si focalizza su numerose altre questioni, tra le quali la necessità di intervenire in favore dell’innalzamento del tasso di occupazione. La strategia immediatamente percorribile per un aumento dei livelli occupazionali viene individuata nel ricorso ai rapporti di lavoro atipici. In barba alle accese rimostranze dei sindacati, che vedono

ridimensionato il loro ruolo, il governo introduce per la prima volta spazi di negoziazione individuali della flessibilità, alternativi al controllo collettivo. Si pensi, ad esempio, alla possibilità di introdurre clausole elastiche del part-time sulla base del solo consenso del lavoratore (*Berton, Richiardi, Sacchi, 2009*).

Nel corso degli ultimi anni le riforme che si sono succedute a partire dal pacchetto Treu, e che hanno trovato il punto più ambizioso nella legge n. 30 del 2003 e nella cosiddetta riforma Biagi, hanno cristallizzato la flessibilità dei rapporti di lavoro, rendendo più visibile quella condizione di stabilità precaria dei lavoratori non standard.

In particolare, la legge Biagi del 2003 in parte rivede e riordina quanto introdotto da Treu, ma allo stesso tempo si rivela innovativa per i seguenti aspetti:

- riforma del collocamento, estendendo ai privati la gestione dell'incontro tra domanda e offerta;
- interventi sui contratti atipici, delineando nuove forme di contratto;
- riforma dei contratti a contenuto formativo: apprendistato, contratto di inserimento e tirocini di orientamento.

La nuova legge tende a riorganizzare la normativa in merito al lavoro ripartito, al lavoro intermittente, al lavoro a tempo parziale, all'apprendistato e ai contratti di inserimento, cercando altresì di trasformare le collaborazioni coordinate e continuative in contratti a progetto. La legge delega ha fissato delle linee guida per la revisione del part-time, rendendo ancora più flessibile il part-time verticale e agevolando il ricorso a prestazioni di lavoro supplementare in caso di part-time orizzontale. Queste modifiche si sono prefissate l'obiettivo di superare quella rigidità con cui la precedente legge imponeva un procedimento troppo complesso per l'attuazione delle clausole elastiche e per il lavoro supplementare. Le innovazioni hanno riguardato,

oltre al contratto a tempo parziale, i contratti di apprendistato per cui sono state introdotte tre diverse tipologie e ulteriori innovazioni, e il contratto di inserimento in favore di soggetti in particolari difficoltà occupazionali (disoccupati di lunga durata, anziani, donne, residenti in determinate aree). Il contratto di inserimento ha sostituito il precedente contratto di formazione e lavoro, per aderire a una prescrizione dell'Unione Europea. È stato inoltre introdotto il contratto di somministrazione di lavoro interinale, che tende a perfezionare il precedente contratto di lavoro interinale, estendendo le possibilità di lavoro a tempo indeterminato solo per alcuni settori

Come si è avuto modo di capire, la legge n. 30 del 2003 costituisce un passaggio cruciale nel processo di liberalizzazione del mercato del lavoro italiano. Tali norme sono state tuttavia oggetto di numerose critiche, non solo perché esse avrebbero introdotto un'eccessiva numerosità delle tipologie contrattuali possibili, mettendo in discussione il primato del lavoro standard, ma anche perché da questo scenario contrattuale così diversificato ne sarebbe derivata una crescita di precarietà, per via delle minori garanzie di tutela dei lavoratori assunti con contratto atipico.

## **5. La condizione dei lavoratori non standard nel nuovo mercato del lavoro**

Come si è detto nel precedente paragrafo, la legge Biagi ha fortemente velocizzato il processo di mutamento del mercato del lavoro, sancendo il passaggio dalla fase della flessibilità contrattata tipica degli anni settanta ad una fase in cui la regolamentazione dei rapporti di lavoro si è profondamente individualizzata. Questo passaggio, che si è imposto con forza nell'ultimo decennio e che è oggetto di accesi dibattiti, ha notevolmente aumentato gli spazi ed i rischi dell'autonomia individuale,

erodendo le fondamenta dell'autonomia collettiva e della sua funzione di controllo sociale. Si è delineato uno scenario sociale del tutto nuovo in cui una gestione sempre più fluida ed individualizzata dei percorsi professionali ha sostituito la precedente gestione collettiva, basata su situazioni stabili di impiego. In conseguenza di tali cambiamenti, gli individui si sono fatti essi stessi carico dei rischi del proprio percorso professionale, divenuto intermittente e discontinuo, facendo scelte ed operando riconversioni continue, con un supporto sempre più rarefatto dei sistemi di regolazione collettiva (*Esping-Andersen, 2000*). Si tratta di un processo di autonomizzazione organizzativa che provoca notevoli pressioni sugli attori, per i quali si impone la necessità di governare la propria condotta lavorativa sulla base delle considerazioni relative alla capacità di coordinamento tra proposte di lavoro diverse, sulla base di valutazioni relative agli investimenti in formazione ed aggiornamento, sulla base della connessione tra tempi di vita e percorsi professionali variabili (*Corbisiero, Scialdone, Tursilli, 2009*).

Il nuovo sistema economico-produttivo, impostatosi sui valori della flessibilità, della dinamicità e dell'instabilità, ha creato condizioni di lavoro che richiedono ai singoli lavoratori non solo di comportarsi con maggiore versatilità e di essere sempre pronti a cambiamenti più o meno repentini, ma anche di affidarsi sempre di meno ai regolamenti ed alle procedure formali. Flessibilità, mobilità e rischio sono quindi i fattori centrali del cambiamento nello scenario lavorativo: finisce l'assistenzialismo, la burocrazia si riduce, l'economia si fa più dinamica, e la vita personale ne risente. Vengono meno i valori della stabilità e della fedeltà all'azienda come elementi caratteristici del vecchio capitalismo; e subentrano invece l'incertezza, la perenne innovazione ed il frenetico avvicinarsi di personale. A dispetto di quanti valutano positivamente l'avvento del nuovo capitalismo flessibile, che a

detta di alcuni studiosi avrebbe affievolito la rigidità della burocrazia e delle gerarchie lavorative, consentendo agli individui di esercitare un maggior controllo sulla propria vita, sembra invece più ragionevole sostenere che la pervadente presenza della flessibilità nel mondo del lavoro provoca nei lavoratori comuni un profondo senso di confusione e di fallimento per l'incapacità di rispondere adeguatamente alle nuove sfide del mercato. La flessibilità persistente, erodendo l'integrità dell'io e minando alle radici la percezione di continuità dell'esistenza e della tradizione, determinerebbe una progressiva corrosione del carattere, le cui caratteristiche di stabilità, durata e permanenza sono in contrasto con la dinamicità, la frammentarietà e la mutevolezza del capitalismo flessibile (*Sennet, 1999*). Le condizioni del tempo nel nuovo capitalismo hanno creato un conflitto tra la personalità, che è stabile e duratura, e l'esperienza, divenuta sempre più instabile ed incerta: sperimentare il tempo "scollegato" mette a rischio la capacità delle persone di trasformare le proprie personalità in narrazioni continuate.

Una presa d'atto dei costi umani della flessibilità sta avendo luogo, in rapporto all'aumento crescente dei lavoratori atipici. Come negli anni settanta (e per buona parte degli anni ottanta) in Europa (ed in Italia) il grosso problema è stato quello della disoccupazione di massa, negli anni novanta e nel primo decennio del duemila il problema centrale è stato, ed è tuttora, quello della precarizzazione della forza lavoro. Per effetto di perverse dinamiche processuali, ai costi umani della flessibilità si aggiungono anche quelli sociali in senso lato e quelli economici. La prospettiva più preoccupante è senza dubbio quella che ci sta portando ad un progressivo peggioramento del rapporto tra prestazioni lavorative e contributi pensionistici. Tra una decina di anni, infatti, l'Italia sarà investita da un serio problema occupazionale: le persone nate negli anni del baby boom, oggi tra i quaranta ed i cinquant'anni, si avvicineranno alla pensione

senza un ricambio generazionale sufficiente, dato che le giovani generazioni si avvicinano troppo tardi al mercato del lavoro, e vi partecipano sempre più spesso con tipologie contrattuali atipiche che li costringono a carriere discontinue e poco edificanti ai fini contributivi.

Una delle conseguenze più drammatiche di tale situazione è una configurazione identitaria nuova, che induce i lavoratori alla decollettivizzazione, ad essere sganciati dal sistema di protezione sociale collettivo, in primis dai dispositivi di welfare state. Le riforme che hanno reso più flessibile la disciplina dei rapporti di lavoro, infatti, non sono state accompagnate da una revisione complessiva dell'assetto degli ammortizzatori sociali, nonostante i numerosi annunci in tal senso. Non esiste, infatti, un sistema di protezione sociale che consenta ai lavoratori atipici di accedere negli stessi termini dei tipici alle prestazioni di mantenimento del reddito in caso di malattia, maternità e disoccupazione, nonché alle prestazioni volte a sostenere i carichi familiari. I trasferimenti monetari di sostegno ai carichi familiari, ad esempio, andrebbero resi più universali e come tali accessibili a tutti i lavoratori, e sottoposti alla prova dei mezzi. L'attuale configurazione del sistema di tutele per i lavoratori atipici è quindi lacunosa ed inadeguata. Non sono rare situazioni in cui, a fronte di una titolarità formale, peraltro non sempre presente, ad una data tutela sociale, i lavoratori atipici trovano poi grandi difficoltà ad ottenere un accesso effettivo alle prestazioni, a causa di requisiti calibrati sul lavoro standard, a tempo pieno ed indeterminato. Pertanto, è possibile riscontrare nel sistema italiano un conflitto di difficile soluzione tra la logica assicurativa sottesa alle prestazioni ed il lavoro atipico, in quanto distinto dal lavoro a tempo pieno ed indeterminato. Per risolvere tale tensione non possono bastare progressive estensioni delle tutele secondo uno stampo assicurativo, basate sulla storia contributiva e lavorativa dei beneficiari.



Occorre invece la realizzazione di una strategia che promuova uno zoccolo di prestazioni di stampo universalistico, accessibili a tutti i cittadini/lavoratori. Su tale base universalistica potrebbero poi poggiare prestazioni integrative, variamente configurate quanto a fornitori (pubblici o privati) e ad estensione ed intensità delle prestazioni erogate, che potrebbero funzionare secondo la logica assicurativa. Manca, in sostanza, la previsione di un vero e proprio schema di protezione sociale di natura assistenziale, presente in quasi tutti i paesi europei, che possa affiancarsi a quello assicurativo e fornire una tutela a quei lavoratori che non soddisfano i requisiti assicurativi e contributivi (*Berton, Richiardi, Sacchi, 2009*). La realizzazione di un simile schema delineerebbe uno scenario sociale del tutto diverso in cui le tutele sociali di tipo assistenziale, basate sulla prova dei mezzi e finanziate attraverso la fiscalità generale, sarebbero affiancate da tutele di tipo assicurativo disponibili, in questo caso, solo per chi soddisfi i requisiti richiesti. Se impossibilitati ad accedere alle prestazioni assicurative, i lavoratori atipici in condizioni di bisogno potrebbero allora ottenere quelle assistenziali. Questa, tra l'altro, è la soluzione adottata da alcuni paesi europei, dove si prevede addirittura l'esenzione dall'obbligo contributivo per i lavoratori a basso reddito, affidati solo a prestazioni di assistenza sociale. In conclusione, si può dire che la flessibilità del lavoro, col suo portato di instabilità e di insicurezze derivanti da mancate riforme degli ammortizzatori sociali e da mancate garanzie di reddito, sia una realtà ormai imprescindibile, ma che tuttavia sia altrettanto imprescindibile un nuovo sistema di welfare basato su nuovi criteri di valutazione delle carriere lavorative.

## **Note conclusive**

Come si è avuto modo di capire, i concetti di flessibilità, precarietà e sicurezza sono alquanto complessi perchè chiamano in causa una molteplicità di aspetti e fattori. Pertanto, la ricerca di una qualche loro combinazione si rivela un esercizio arduo non solo politicamente, ma anche tecnicamente, dal momento che deve tener conto dei possibili effetti e contro-effetti che l'adozione di determinate politiche può comportare. In risposta alla complessità dei concetti presi in esame, nel corso di questo capitolo si è voluto mettere in discussione l'attribuzione aprioristica, nel dibattito corrente, di un'accezione negativa alla categoria concettuale di lavoro atipico, in quanto diverso dal lavoro a tempo pieno e indeterminato; da cui ne consegue l'identità, vera per definizione, tra lavoro atipico e lavoro precario, e la conseguente indicazione che per contrastare il secondo si debba (e basti) lottare contro la diffusione del primo.

Rispetto a questa sovrapposizione semantica tra lavoro atipico e precarietà, lo scopo principale di questo capitolo è stato quello di sottolineare che i concetti di flessibilità, atipicità e precarietà devono essere tenuti ben distinti, dal momento che solo attraverso l'analisi delle loro interrelazioni è possibile, da un lato, identificare le aree di maggiore problematicità, dall'altro, individuare delle soluzioni che consentano di ridurre la precarietà dei lavoratori senza minare la competitività delle imprese, in linea con gli obiettivi di flexicurity perseguiti dall'Unione europea.

Si deve allora parlare di flessibilità del lavoro, relativa alle caratteristiche di uno specifico rapporto di lavoro, di atipicità del contratto, riferita alla specifica norma contrattuale utilizzata per regolare in un dato momento un rapporto di lavoro, e di precarietà del lavoratore, identificabile soltanto valutando la carriera (più o meno discontinua e più o meno

remunerata) e le prospettive di un lavoratore, rapportati all'efficienza del sistema di protezione sociale. A tal riguardo, occorre dire che in Italia gli aspetti critici della questione sono legati al fatto che a partire dagli anni novanta i cambiamenti del mercato del lavoro non sono stati accompagnati da adeguati cambiamenti degli ammortizzatori sociali, determinando una preoccupante segmentazione del mercato del lavoro con conseguente marginalizzazione dei lavoratori atipici.

Ad ogni modo, la flessibilità del lavoro e la sicurezza dei lavoratori sono sicuramente due obiettivi che dovrebbero essere perseguiti in maniera congiunta. Tale richiesta di sincronicità costituisce senza dubbio uno dei fondamentali obiettivi emersi dal dibattito sulla *flexicurity*. A tal riguardo, occorre dire che la “flessicurezza” è una strategia politica che in modo consapevole e sincronico tenta, da una parte, di migliorare la flessibilità dei mercati del lavoro, delle organizzazioni lavorative e dei rapporti di lavoro e, dall'altra parte, di migliorare la sicurezza sociale e dell'occupazione, in particolar modo per i gruppi deboli dentro e fuori dal mercato del lavoro. In sintesi, la *flexicurity* rappresenta quella strategia politica che mira a rendere il mercato del lavoro più flessibile, garantendo al contempo una forte protezione sociale, in particolar modo per i lavoratori più precari. Essa ha quindi lo scopo di creare una combinazione virtuosa fra crescita della flessibilità sul mercato del lavoro e incremento della sicurezza e dell'occupabilità dei lavoratori.

Senza dubbio, la ricerca simultanea di flessibilità e sicurezza può essere intesa e realizzata in due modi. In senso stretto, può essere realizzata all'interno di un singolo provvedimento, la cui logica risponde per l'appunto al bilanciamento degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro. In senso più ampio, il bilanciamento congiunto della flessibilità (del lavoro) e della sicurezza (dei lavoratori) può essere riferito

non a una singola regolamentazione o ad uno specifico pacchetto di misure quanto all'esito complessivo derivante dall'interazione fra le norme del diritto del lavoro, della protezione sociale e della contrattazione collettiva, nonché fra le diverse iniziative di *policy* che si rivolgono al mondo del lavoro, tra i quali è possibile menzionare, ad esempio, i servizi per l'impiego, le iniziative di formazione professionale, gli sgravi fiscali e così via. Intesa in quest'ultima accezione, la *flexicurity* finisce col fare riferimento ad un intero sistema di politiche del lavoro rivolto nella sua globalità alla promozione del massimo livello possibile di flessibilità e di sicurezza. Lo scenario opposto si riferisce a una situazione nella quale il bilanciamento di flessibilità e sicurezza, anziché dar luogo ad un rapporto sinergico di reciproco sostegno, si traduce invece in un gioco a somma zero che vede come perdenti o i datori di lavoro, stretti nella morsa di vincoli che inibiscono la crescita dei loro affari e la loro competitività, o i lavoratori, vittime di diverse forme di insicurezza. Quest'ultimo è il caso dell'Italia, caratterizzata da una situazione in cui la flessibilità del lavoro è associata ad una bassa sicurezza dei lavoratori. In un simile scenario di assenza di combinazione tra flessibilità e sicurezza trova terreno fertile il fenomeno della precarietà, le cui determinanti non vanno quindi ricercate nelle diverse forme di flessibilità affermatesi nel mondo del lavoro, ma nel fatto che l'occupazione atipica, che in teoria potrebbe rappresentare per i lavoratori un'occasione per migliorare le proprie chances di vita, non è accompagnata da adeguate tutele sociali e da garanzie di continuità di un reddito certo.

## CAPITOLO II

### **DISUGUAGLIANZE E LAVORO NON STANDARD: NUOVE FORME DI DISPARITA' E NUOVI RISCHI IN UN MERCATO DEL LAVORO ATIPICO**

#### **Premessa**

Nel corso degli ultimi decenni si sono progressivamente affermate in Italia e nella maggior parte dei paesi occidentali significative disuguaglianze che vedono nel lavoro e nelle sue recenti trasformazioni una delle determinanti principali. I mutamenti occorsi nel mercato del lavoro, connotato oramai da flessibilità e discontinuità dei percorsi professionali, hanno introdotto forti disequilibri socio-economici, definendo i contorni di uno scenario di insicurezze sia rispetto ai diritti di molti lavoratori, sempre più esposti all'instabilità del mercato, sia rispetto alle forme di garanzia che, lungi dal preservare la condizione dei lavoratori atipici, risultano connesse soltanto al tradizionale lavoro standard. Senza dubbio, il tema del lavoro è di notevole importanza per spiegare le nuove disuguaglianze che si sono imposte nelle società occidentali, dato che su di esso si basano quei diritti su cui si sono costituiti i modelli occidentali di welfare; diritti che hanno definito la produzione di quello status sociale che determina l'essenza della cittadinanza (*Migliavacca, 2006*). Differenti studiosi hanno evidenziato che il lavoro, pur cambiando forma, rimane un elemento primario nella definizione della struttura sociale (*Dore, 2005*). Il lavoro resta uno dei fondamenti nella costruzione dell'identità personale, e l'attuale dibattito sui temi della flessibilità e della precarietà, nodi strategici che orientano le analisi relative alla formazione delle nuove forme di disuguaglianza, evidenzia ancora di più questa centralità, riportando al

centro del dibattito pubblico temi come identità e protezione. Senza dubbio, un più alto grado di instabilità dei percorsi di lavoro amplifica le differenze tra gli individui in termini di risorse, capacità di elaborazione strategica e strumenti di difesa contro il rischio. Questi elementi, che risultano fondamentali per la definizione dei percorsi lavorativi, non sono disponibili a tutti nella stessa misura, né possono essere facilmente acquisiti strada facendo. La diffusione dei lavori atipici ha dunque determinato un approfondimento delle disuguaglianze ed un irrigidimento delle segmentazioni all'interno della forza lavoro.

Come sottolinea Paci (2005), l'elemento distintivo e caratteristico di questo mutamento delle disuguaglianze è il loro carattere multidimensionale, per cui nuove forme di disuguaglianza si sovrappongono a vecchie e non superate forme di disparità, determinando nuove differenze. Oltre alle dimensioni reddituali e materiali, acquistano spazio le dimensioni relazionali. A tal riguardo, occorre dire che il tema della famiglia, dato spesso per scontato, assume nuova centralità. La dimensione relazionale, più precisamente la presenza o l'assenza di un network familiare, così come, del resto, la collocazione in un contesto territoriale piuttosto che in un altro, diventano quindi un notevole fattore discriminante, come esemplificano i molti studi svolti sul capitale sociale in questi anni (*Donati, 2003*). Proprio perché intrinsecamente multidimensionali, le nuove forme di disuguaglianza devono necessariamente essere correlate con le condizioni generali di vita a cui contribuiscono anche i sistemi di welfare e le forme di organizzazione familiare. La struttura delle disuguaglianze riproduce le specificità della vita individuale e del contesto familiare in cui si vive: essere o meno sposati, avere dei figli, avere qualcuno con cui condividere le spese, vivere in una casa in affitto piuttosto che di proprietà, sono tutti fattori che

influenzano la vita nella sua dimensione concreta e la influenzano più degli aumenti salariali o degli assegni pensionistici. L'instabilità lavorativa, dunque, non determina necessariamente fenomeni di impoverimento ed esclusione sociale; molto dipende dal contesto familiare dei soggetti, dalle loro risorse strategiche e relazionali e da come le esperienze di lavoro instabile si inseriscono nei loro percorsi professionali. In sostanza, la diffusione delle occupazioni atipiche non ha necessariamente conseguenze negative sulle condizioni di vita e sulla vulnerabilità dei soggetti ma aumenta enormemente l'importanza delle risorse personali e familiari, e quindi amplifica le differenze tra i soggetti che si muovono sul mercato del lavoro. Ad ogni modo, queste questioni saranno affrontate compiutamente ed approfondite nel corso di questo capitolo.

## **1. Disuguaglianze sociali e tutele di welfare: nuovi significati e nuovi profili alla luce del lavoro che cambia**

Le recenti trasformazioni del lavoro, ed in particolare la diffusione delle occupazioni instabili, sono oggetto di una letteratura amplissima, ma solo negli ultimi anni esse sono analizzate in relazione ai temi della disuguaglianza e della vulnerabilità sociale. D'altra parte, i concetti di disuguaglianza e di vulnerabilità hanno le loro radici negli studi sulla povertà e sull'esclusione sociale che, quando considerano la condizione lavorativa degli individui, tendono a concentrare l'attenzione sul problema della disoccupazione, più che su quello dell'instabilità lavorativa. Pertanto, la relazione tra la diffusione delle occupazioni instabili e le disuguaglianze sociali è rimasto per molto tempo un aspetto poco studiato.

Senza dubbio, la deregolazione del mercato ed il conseguente avvento dei lavori atipici hanno esposto i lavoratori a numerosi rischi di varia natura, producendo nuove linee di demarcazione determinate da svariati

fattori di differenziazione che possono porre i soggetti in condizioni di maggiore o minore fragilità.

La dimensione del lavoro e, soprattutto, l'organizzazione della società sono profondamente cambiati, così come è cambiato il loro rapporto. Il rischio si attesta come una dimensione crescente della società: esso va di pari passo con la produzione di ricchezza e di beni, riversandosi sulla società e, in particolar modo, sull'individuo. La destandardizzazione del lavoro ha messo in discussione il lavoro come istituzione regolativa, non solo rispetto alla cittadinanza, ma anche rispetto all'identità sociale di ciascuno, soprattutto per coloro che non possono contare su una professionalità forte. Si è notevolmente ridotta la capacità delle istituzioni di fornire, entro una cornice societaria coesa ed ordinata, punti di riferimento, elementi normativi e regolativi che indirizzino il funzionamento del mercato del lavoro e lo sottraggano a possibili derive neoliberiste; lo stesso mercato del lavoro si è rivelato un'istituzione che non riesce più a regolare in modo omogeneo la pluralità di situazioni lavorative e occupazionali del contesto attuale. Di conseguenza, ne sono derivate nuove linee di stratificazione sociale e di differenziazione, per il diverso potere contrattuale e per le diverse condizioni lavorative che contraddistinguono il mondo dei lavoratori (*Rullani, 2004*). Non a caso, infatti, si è fatto spesso riferimento da parte di diversi studiosi alla valenza ambigua e contraddittoria della flessibilità, che può diventare, e lo diventa spesso, esclusione stabile ed intrappolamento per quelli che sono stati definiti nuovi poveri, esclusi ed ai margini oppure, per altri, percorso di graduale inserimento nel mercato del lavoro.

Si sono determinati oggi molteplici continuum: quello tra piena occupazione e piena disoccupazione; quello tra piena stabilità e piena instabilità; quello tra piena dipendenza e piena indipendenza. Si è in



presenza di un rimescolamento della struttura professionale: emergono nuove professioni, ma anche, e forse ancor di più, si assiste ad una trasformazione delle vecchie professioni, ovvero ad un mix complesso di vecchio e nuovo (si pensi alle nuove comunità professionali nel terziario avanzato ed alle nuove forme di autonomia nel lavoro, accanto al lavoro autonomo tradizionale); un rimescolamento che porta peraltro ad una ristrutturazione delle gerarchie professionali esistenti e quindi anche a possibili ed inediti processi di chiusura e monopolio che possono ingenerare nuove forme di disuguaglianza e di esclusione sociale (Zucchetti, 2005).

Le analisi condotte in questi anni, pur non avvalorando automatiche associazioni tra disoccupazione e povertà, sottolineano tuttavia che è sempre meno scontato il nesso tra occupazione ed assenza di povertà. La presenza tra i disoccupati, in Italia, di una forte componente giovanile (giovani che, specie se disoccupati, vivono con i genitori) e femminile (laddove le donne non siano i capifamiglia) ed una ridotta incidenza di capifamiglia spiega il diminuito peso della disoccupazione come causa di povertà (Zucchetti, 2005). Tuttavia, va emergendo un altro fenomeno molto interessante: la non scontata assenza del rischio di povertà in presenza di un lavoro, in conseguenza della progressiva fragilizzazione delle posizioni lavorative, soprattutto se a queste si accompagnano vari fattori di differenziazione e di disuguaglianza come la residenza in aree più svantaggiate del paese, ma anche particolari condizioni biografiche che hanno indebolito le *capabilities* dei soggetti o eventi traumatici come nel caso di famiglie monogenitoriali.

I lavori atipici assumono pertanto una valenza plurale in rapporto ai diversi mercati del lavoro locali, al contesto relazionale di appartenenza e di inserimento (famiglia ma anche rete di contatti lavorativi e di legami

deboli), ai differenti segmenti della forza lavoro, ai vissuti ed ai percorsi esistenziali delle persone, ai vari comparti produttivi ed alla tipologia delle imprese. Vi sono dunque fasce, tendenzialmente le più alte, per le quali la flessibilità è virtuosa, si lega e si declina come autonomia, ed altre fasce, le più basse e meno attrezzate, per le quali essa si presenta viziosa e rischiosa. L'effetto ascensore verso il basso e la discesa nella precarietà con il rischio di rimanervi intrappolato, quindi, non colpiscono tutti nella stessa maniera. I percorsi dei soggetti esclusi sono molto diversi, per storia e biografia personale e per lo spazio sociale nel quale vivono; essi non sono collettivi, ma collezioni di individui, i quali non hanno in comune nient'altro che la condivisione di una stessa mancanza (*Castel, 2004*). L'instabilità del lavoro, quindi, può avere conseguenze diverse a seconda del modo in cui si inserisce nei percorsi dei soggetti e del modo in cui si intreccia con le loro aspettative riguardo al lavoro. Certo, per chi ne resta intrappolato, il paradosso è che possa essere considerato come non (più) disoccupato, in quanto escluso da ogni chance di ottenere un posto di lavoro. Ciò rende legittimo interrogarsi circa la traiettoria storica conosciuta nei nostri sistemi produttivi, traiettoria che, secondo Pugliese (*1993*), avrebbe visto dapprima il passaggio dalla condizione di povero a quella di proletario (dalla prima alla seconda forma di disoccupazione) ed oggi, con l'affermarsi della terza forma di disoccupazione, il realizzarsi di un processo inverso, da proletari a nuovi poveri, dentro un underclass fatta di strati marginali senza una stabile collocazione occupazionale.

In relazione a quanto appena detto, risulta molto interessante considerare il concetto di cittadinanza nel suo rapporto con tutte quelle disuguaglianze che vedono nel lavoro e nelle sue recenti trasformazioni una delle determinanti principali. Innanzitutto, occorre dire che il lavoro rappresenta quel fondamento su cui si basano i diritti sui quali si sono

costituiti i modelli occidentali di welfare, definendo la produzione di quello status sociale che determina l'essenza della cittadinanza. Accornero (2000) mette in evidenza come nella società dei lavori il rapporto tra cittadinanza e lavoro abbia subito una riconfigurazione nella distribuzione e nella possibilità di accesso a quell'insieme di diritti di cittadinanza che dal lavoro provengono. Affrontare queste questioni vuol dire leggere le trasformazioni del lavoro in una prospettiva di mutamento del processo di produzione dei diritti di cittadinanza, oppure parlare di lavoro nell'ottica della cittadinanza significa cogliere, da una parte, il ruolo del lavoro nella formazione progressiva della cittadinanza industriale, dall'altra le trasformazioni che il lavoro (o il diritto al lavoro ed il diritto del lavoro) ha subito nelle varie fasi di questo processo di formazione (Cella, 2000). Ad ogni modo, in questo scenario occupazionale così cambiato rispetto al passato, ciò che rimane uguale è il carattere regolatore del lavoro rispetto alle disuguaglianze, anche se va sottolineato che l'idea di cittadinanza non si contrappone alle disuguaglianze come tali ma alle disuguaglianze illegittime, a quelle forme di disuguaglianza che non possono essere giustificate dagli uguali diritti di cittadinanza.

Intorno al concetto di disuguaglianza ruota molto della moderna interpretazione del concetto di cittadinanza; ed è in particolare attraverso la dimensione connessa ai diritti sociali che si può comprendere il nesso tra disuguaglianza e cittadinanza. Nella società contemporanea il *medium* che permette questa connessione è definito dalle protezioni offerte dal welfare. I diritti sociali richiamano infatti i diritti di protezione, di sicurezza, di appartenenza, che vedono negli strumenti del welfare la loro traduzione istituzionale. Il problema è che le attuali trasformazioni del lavoro e la conseguente crisi dei sistemi di welfare mettono in crisi questo rapporto, determinando delle fratture che definiscono accessi diseguali a quei diritti

di cittadinanza che passano attraverso il lavoro (si pensi alla disoccupazione, alla malattia ed alla maternità). Questo avviene in maniera particolare in quei paesi, come l'Italia, dove quasi tutti i diritti erogati dal welfare passano per il lavoro. I concetti di disuguaglianza e di cittadinanza sono quindi strettamente intrecciati. Volendo approfondire più nel dettaglio i caratteri di questo intreccio in relazione al tema del lavoro, è possibile sottolineare che le recenti trasformazioni che hanno interessato il mondo del lavoro hanno determinato un cambiamento di prospettiva nella relazione tra la dimensione del lavoro stessa e l'accesso ai diritti di cittadinanza, generando, in particolare, significativi cambiamenti rispetto all'asse stabilità/precarità; asse che va affiancandosi, se non sostituendosi, alla più classica dicotomia inclusione/esclusione. Uno degli elementi caratteristici delle attuali trasformazioni del lavoro fa infatti riferimento al superamento della sola distinzione tra occupazione e disoccupazione, distinzione che non rappresenta più la complessità delle condizioni lavorative contemporanee. Tali condizioni si sono moltiplicate introducendo tra gli estremi di piena e stabile occupazione e disoccupazione molteplici forme di lavoro, caratterizzate da differenti livelli di stabilità e instabilità (*Migliavacca, 2007*).

In merito a quanto appena detto, occorre tuttavia dire che sebbene si sia verificato un progressivo scollamento tra il concetto di cittadinanza e quello di lavoro, questo rimane un collegamento non debole, a conferma della persistenza del legame. Il lavoro stabilisce l'accesso a quell'insieme di diritti che definiscono la cittadinanza sociale, e questa fonda la responsabilità degli Stati nei confronti della promozione dell'inserimento dei lavoratori nel sistema occupazionale (*Ambrosini, Beccalli, 2000*). Senza dubbio, il tema del rapporto tra cittadinanza e disuguaglianza, che si manifesta, quest'ultima, attraverso differenze nell'accesso a forme di diritti

condivisi e riconosciuti, e che determina condizioni di differenziazione sociale, rappresenta in maniera esemplare la tensione tra dimensione collettiva e dimensione individuale del concetto di cittadinanza, problematizzando la questione relativa ai diritti sociali. Infatti, il concetto di cittadinanza si caratterizza per essere strutturalmente polivalente ed avere una doppia anima, dal carattere inestricabilmente individuale e collettiva (*Procacci, 1998*). Descrive, infatti, al tempo stesso uno status, quello di cittadino, ed il suo legame alla comunità locale, con le ricadute in termini di lealtà e di identificazione che ne legittimano l'inclusione nella comunità o l'esclusione.

Dalle argomentazioni fin qui svolte, si può ben comprendere che uno dei concetti principali intorno a cui ruota il dibattito relativo alle nuove forme di disuguaglianza è senza dubbio quello della protezione che, a partire dagli anni novanta, ha iniziato a configurarsi in maniera molto differente rispetto a come si configurava nella società salariale. Il modello della società salariale, infatti, era strutturato in modo tale che chi non possedeva risorse e mezzi propri poteva contare su differenti forme di protezione, garantite dai sistemi di sicurezza sociale attraverso i quali venivano così riconosciuti diritti minimi di cittadinanza. La leva che assicurava tutto questo era il lavoro salariato che, oltre a garantire la protezione sociale, funzionava come generatore di diritti, quali la previdenza, la tutela contro la malattia e gli infortuni, la cassa integrazione etc., diritti che definiscono l'essenza della cittadinanza. Il meccanismo prevedeva, quindi, che il lavoratore, in un quadro di vincoli istituzionali che lo obbligava ad assicurarsi, fosse in qualche modo uno degli artefici della sua protezione. Il suo lavoro, inoltre, oltre a garantirlo, permetteva al sistema di protezione sociale di sopravvivere. Uno dei principali fondamenti della società salariale risiedeva nell'idea che le differenze e le

disuguaglianze, determinate da un differente accesso alle risorse, non fossero da considerare irriducibili. Il tema della disuguaglianza nella società salariale coincideva anche con la distribuzione dei prodotti derivanti dalla crescita economica. Castel (2004) sottolinea come la certezza della crescita permetteva un trattamento specifico della questione delle disuguaglianze, combinando rivendicazione e contrattazione in una sorta di conflitto consensuale. Senza dubbio, questo meccanismo era garantito da particolari condizioni come la crescita economica, la produzione organizzata nella grande impresa manifatturiera, uno Stato nazionale sovrano nelle politiche fiscali e redistributive ed una contrattazione collettiva regolativa garantita dalla forza rappresentativa del sindacato. Ad un certo punto, però, questo meccanismo si è inceppato. La globalizzazione dei mercati ha reso instabile l'economia, determinando un repentino aumento della competizione. In questo contesto la domanda di lavoro è cambiata molto più velocemente di quanto l'offerta sia stata in grado di adattarsi. Dal lavoro salariato come condizione prevalente per la popolazione attiva si è passati ad un universo di lavori che vedono diminuire progressivamente garanzie e protezioni. Questo fenomeno ha toccato in maniera differente tutti i paesi europei, mettendo in crisi i differenti modelli di welfare nella loro funzione di generatori e distributori di diritti. In un simile scenario caratterizzato dalla presenza del rischio costante di non riuscire a garantirsi da soli la propria sopravvivenza sociale, Castel (2004) sostiene che la posizione da assumere non è sottovalutare le trasformazioni, ma semmai chiedersi quali forme di protezione sono compatibili con il cambiamento del sistema socioeconomico affermatosi in questi ultimi decenni. Sarebbe utopistico pensare di mantenere o restaurare il sistema di protezioni tipico della società salariale, così come sarebbe ingenuo pensare che l'assenza di protezioni permetta all'individuo di

esercitare tutta la sua libertà scegliendo come essere interprete del proprio futuro. Con la fine della società salariate si sono modificati rapidamente i sistemi di protezioni e di garanzie che al lavoro erano fortemente connessi. Questo scollamento ha determinato la condizione attuale che vede aumentare la distanza tra chi è protetto e chi non lo è, non per scelta ma per condizione. Il lavoro, quindi, rimane ancora al centro, dato che le attuali trasformazioni che hanno interessato il lavoro hanno determinato una frattura nell'accesso, da parte di molti individui, a quella parte dei diritti di cittadinanza che attraverso il lavoro trovano la loro collocazione. Le trasformazioni socio-economiche in atto hanno inoltre determinato l'introduzione di nuovi diritti per i quali l'accesso resta vincolato al possesso di requisiti lavorativi che spesso non considerano le nuove forme occupazionali, producendo altre forme di differenziazione. Questa frattura ha generato un aumento delle disuguaglianze nella misura in cui differenti individui accedono in maniera differenziata a differenti forme di protezione sociale a seconda del tipo di lavoro che svolgono. Il crescente aumento delle forme di lavoro instabile e precario che escono dagli schemi classici di protezione del lavoro a tempo pieno e indeterminato spingono verso una possibile crescita della frattura sopra citata. Solo attraverso una ricalibratura dei sistemi di protezione sociale è possibile arginare lo sviluppo di forme di disuguaglianze che nel futuro potrebbero diventare ingovernabili, quando le risorse individuali e familiari non basteranno più a tamponare e sanare le differenze e le disparità generate dalla mancata protezione offerte dalle forme di lavoro precario ed instabile. Occorre, inoltre, pensare ad una nuova gamma di diritti che permetta di sviluppare un concetto di cittadinanza che si caratterizzi per essere sempre più inclusivo e plurale. La domanda a cui rispondere è come associare nuove forme di protezione a condizioni di lavoro più instabili e precarie.

## **2. Nuove linee di disuguaglianza nell'epoca della flessibilità**

È opinione ampiamente diffusa tra molti studiosi che nel corso di questi ultimi trent'anni la flessibilità del lavoro è stata progressivamente accompagnata dall'aumento delle disuguaglianze: disuguaglianza tra chi ha un'occupazione e chi la perde o non la trova; fra chi ha un'occupazione stabile e chi ha un'occupazione precaria; fra chi vede il proprio salario restare fisso, mentre gli altri salari prendono il volo. In particolare, occorre dire che lo studio dei percorsi all'interno del mercato mostra come l'instabilità del lavoro possa essere una risorsa per coloro che riescono a raggiungere un'occupazione forte e a ridurre l'esposizione al mercato - grazie ad un impiego stabile o alla posizione professionale - e una minaccia per coloro che, invece, non riescono a costruirsi un percorso che li faccia emergere, rimanendo intrappolati in condizione di esposizione ai rischi. Sebbene non si riesca a tracciare una netta divisione tra fasce forti e fasce deboli di lavoratori instabili, si possono individuare alcuni fattori che determinano il grado di esposizione ai rischi e quindi i modi in cui l'instabilità può essere vissuta. In generale, è possibile dire che nel nuovo mercato del lavoro le fratture socio-strutturali preesistenti (origine sociale, istruzione e disparità socio-economiche regionali) sono più rilevanti che in passato, e strutturano le probabilità e le opportunità accessibili nel mercato del lavoro. In particolare, appaiono molto importanti, da un lato, le risorse individuali ma, dall'altro lato, anche il contesto in cui i soggetti si trovano ha un ruolo determinante.

Per quanto riguarda il primo aspetto, occorre dire che i contratti che non danno garanzia di continuità nel tempo accrescono l'importanza delle risorse di cui il singolo individuo dispone, le quali influiscono sulla possibilità di realizzare i propri progetti personali e, più in generale, di



costruirsi un percorso professionale. Si pensi, in primo luogo, alla condizione familiare, che ha un ruolo cruciale nell'attutire i rischi connessi all'instabilità. La presenza di genitori o di un partner con un reddito stabile, infatti, modifica completamente la condizione di chi ha un contratto che non dà garanzie di continuità nel tempo, mentre, dall'altra parte, l'assenza di protezioni di origine familiare rende l'instabilità dell'impiego un problema molto grave ed una fonte di grande ansia. La famiglia si riconferma, quindi, uno dei principali fattori di riproduzione delle disuguaglianze sociali. (Saraceno, 2002). Se i rischi legati all'incertezza della continuità dell'impiego sono attutiti dalla famiglia, minori saranno i fattori di precarizzazione. Nella misura in cui sono una risorsa fondamentale per ridurre il potenziale vulnerante dell'instabilità lavorativa, i legami familiari divengono anche un fattore di sperequazione tra i lavoratori, i quali non sempre possono contare su un nucleo familiare in grado di proteggerli. Poter contare sul network familiare può permettere, ad esempio, la formazione di una carriera esterna (esplorare il mercato e sopportare lunghi periodi di instabilità in attesa di trovare un contratto soddisfacente), mentre l'impossibilità di contare sulle reti familiari obbliga a non poter adottare strategie selettive nella ricerca del lavoro, accettando tutto ciò che in quel momento è disponibile<sup>3</sup>.

In aggiunta a quanto appena detto circa il ruolo della famiglia, occorre anche dire che la capacità di quest'ultima di proteggere i suoi membri dai rischi del mercato non deve essere enfatizzata a fronte del processo di fragilizzazione che la colpisce. L'erosione delle sue tradizionali capacità di cura sta provocando un aumento del fenomeno della povertà che

---

<sup>3</sup> Quest'ultimo è senza dubbio il caso delle lavoratrici atipiche caricate da obblighi di cura, per le quali la famiglia rappresenta molto spesso un vincolo, sia nella scelta del lavoro, sia nella prospettiva di costruzione di una carriera professionale. Il risultato è la presenza di percorsi lavorativi frequentemente frammentati e poco emancipati che determinano la necessità da parte delle donne di affidarsi, per la propria sicurezza economica, ai redditi del partner, trovandosi in una condizione di contemporaneo affrancamento dai vecchi ruoli e di riassoggettamento ad essi. Per le lavoratrici atipiche la scelta della maternità è inoltre rischiosa, poiché le tiene troppo a lungo fuori dal mercato del lavoro, esponendole al rischio di una riduzione della possibilità di stabilizzazione del contratto.

pare colpire soprattutto i nuclei in cui entrambi i lavoratori sono instabili; ed a questo proposito occorre anche notare che il logoramento delle reti familiari avviene proprio nel momento in cui essa è chiamata ad assorbire i nuovi rischi di instabilità provocati dalla deregolazione del mercato del lavoro (*Cimaglia, Corbisiero, Rizza, 2009*).

Quando si parla di risorse individuali come fattore produzione delle disuguaglianze derivanti dal mercato del lavoro, si fa riferimento, oltre che alle reti familiari, anche alla capacità dei soggetti di progettare un percorso lavorativo coerente, di individuare le opportunità di lavoro più adatte e di riconnetterle in una traiettoria che porti al raggiungimento di una posizione forte sul mercato del lavoro. Anche tali capacità, però, non possono essere acquisite dall'esterno ma devono essere sviluppate dal soggetto e dunque dipendono, almeno in parte, dalla collocazione sociale e dal livello di istruzione. Il lavoratore atipico è costretto a seguire traiettorie più faticose, secondo prassi, consuetudini e regole del tutto decollettivizzate e fondamentalmente legate alle singole biografie, a seconda di fattori e risorse che si legano alla temporaneità dei rapporti di lavoro in corso. In assenza di meccanismi di regolazione collettiva, le capacità relazionali e, quindi, la capacità di mettere in piedi relazioni informali e contatti di reciprocità e di fiducia sono di cruciale importanza per sopravvivere in un contesto di incertezza permanente. In alcuni settori, ad esempio, come quello dell'editoria e della ricerca, molti lavoratori atipici che vogliono costruirsi una continuità del lavoro devono adottare precise strategie volte a conquistare la fiducia dei committenti, e questo comporta dei notevoli costi, sia in termini economici sia dal punto di vista psicologico.

Ad ogni modo, sembra più che ragionevole sostenere che la diffusione delle occupazioni instabili non ha necessariamente conseguenze negative sulle condizioni di vita delle persone, ma aumenta enormemente l'impor-

tanza delle risorse personali e familiari e quindi amplifica le differenze tra i soggetti che si muovono sul mercato del lavoro (*Checchi, Reyneri, 2002*).

Nella transizione post-fordista il lavoro tende a divenire più immateriale e meno faticoso; ma allo stesso tempo tende a caratterizzarsi anche per una maggiore competizione individuale ed un maggior isolamento, nonché per una maggiore variabilità dei luoghi, dei tempi, dei contenuti e delle modalità di lavoro che diventa più fluido ed instabile. Si tratta di cambiamenti che richiedono a chi lavora un più forte investimento di risorse – professionali, tecniche, ma anche motivazionali, di qualità umane e di equilibrio psichico – e che non risultano certo indifferenti rispetto alla sfera extralavorativa, rimettendo in questione l'equilibrio tra le diverse dimensioni della vita personale, ed in primo luogo la dinamica familiare; anche perché il cittadino delle società globali è costretto a rischiare da solo su tutti i fronti, sperimentando incertezza ed insicurezza, ed all'impegno individuale vengono demandate molte delle principali funzioni di sviluppo (creare imprese, acquistare la propria casa, inventarsi il lavoro, elaborare strategie formative, costruire percorsi occupazionali, integrare la previdenza etc.). Non è difficile allora comprendere la pesantezza della condizione dell'individuo nell'attuale società, in cui gli individui giocano da soli, ed in cui riemerge il ruolo di sostegno delle reti familiari e le conseguenti disuguaglianze legate al capitale sociale e culturale, oltre che economico, della famiglia di appartenenza (*Zucchetti, 2005*).

Oltre alle risorse individuali, anche le caratteristiche del contesto hanno una forte influenza sulle condizioni di vita dei lavoratori instabili, disegnando ulteriori dimensioni di disuguaglianza. Il processo di individualizzazione dei rapporti di lavoro, infatti, non si limita ad accentuare la rilevanza delle caratteristiche dei singoli, ma li rende nel

contempo dipendenti dalle risorse che il contesto mette loro a disposizione. Questo aspetto è decisivo in quanto mostra che le condizioni dell'individualizzazione e le sue stesse conseguenze, in termini di vulnerabilità o autorealizzazione, non sono in sé date, ma vengono continuamente e collettivamente create e ricreate (*Giaccardi, Magatti, 2003*). Quando offre numerose opportunità di impiego, il mercato del lavoro locale riduce il rischio di rimanere disoccupati a lungo, configurandosi come un ambito in cui i lavoratori instabili possono trovare protezione. Si pensi al peso del contesto locale nel determinare le conseguenze della diffusione delle occupazioni instabili sulla vita delle persone. Il mercato del lavoro del nord Italia, ad esempio, rispetto alle regioni del meridione, offre molte opportunità di impiego e quindi rende meno preoccupante la prospettiva di avere un contratto instabile. Quindi, al di là del dibattito astratto sulla flessibilità, occorre dire che la riduzione dei vincoli nella gestione delle relazioni di lavoro produce degli effetti che sono fortemente influenzati dall'insieme delle condizioni in cui si struttura il rapporto tra domanda ed offerta di lavoro.

In aggiunta alla rilevanza rivestita dalle risorse individuali ed alla collocazione territoriale, anche le caratteristiche del settore di attività influiscono in modo forte sulla condizione dei lavoratori instabili. Per gli addetti ai call center, gli istruttori sportivi e gli intervistatori, ad esempio, la presenza di persone disponibili a svolgere l'attività in modo saltuario (spesso senza nessuna competenza specifica) determina un eccesso di offerta che permette ai committenti di tenere compressi i livelli salariali, rende contrattualmente deboli coloro che vorrebbero costruire un percorso professionale all'interno del settore e li intrappola in condizioni di precarietà. In altri settori di attività, invece, come nel giornalismo o nella formazione, vi è un maggiore riconoscimento delle competenze e del valore

dell'esperienza, per cui si possono costruire dei percorsi più solidi e ci si può garantire una certa continuità del lavoro e del reddito a prescindere dall'instabilità dei contratti.

La rilevanza delle caratteristiche del contesto lavorativo in cui si muovono gli attori risulta amplificata dalla scarsa istituzionalizzazione dei contratti e delle pratiche di utilizzo da parte delle aziende. Infatti, dal momento che la gestione dell'instabilità nel rapporto tra lavoratore e datore di lavoro/committente non è regolata in modo forte, sono le condizioni di contesto che guidano le pratiche e determinano il livello reale di precarietà del lavoro ed eventuali meccanismi di intrappolamento o di crescita professionale dei soggetti coinvolti. Ad esempio, nelle aziende in cui le organizzazioni sindacali sono forti e sensibili alla questione si rileva spesso un uso del lavoro interinale più responsabile, in cui le esigenze di flessibilità dell'impresa vengono in qualche modo conciliate con la costruzione di percorsi di inserimento che permettano ai lavoratori di approdare alla fine ad un impiego stabile. Nelle aziende in cui l'attività sindacale su questo punto è debole, invece, si aprono gli spazi per un uso irresponsabile di tali contratti. La stessa cosa vale per i collaboratori che basano la propria sicurezza su rapporti di tipo personale con i committenti, su accordi informali e norme implicite condivise all'interno del settore di attività. La correttezza in termini di rispetto delle clausole contrattuali, spesso non definite in forma scritta, la definizione dei tempi di consegna e di pagamento vengono quindi a dipendere quasi unicamente dal senso di responsabilità del committente e da come si sviluppa la singola relazione con il collaboratore.

L'aumento della rilevanza delle condizioni di contesto che accompagna la crescente individualizzazione dei rapporti di lavoro non è, di per sé, un fatto necessariamente negativo, ma lo diventa nel momento in cui

l'introduzione di nuove forme contrattuali non viene accompagnata da adeguate modificazioni istituzionali e da misure di sostegno/protezione per coloro che si trovano in situazioni di maggiore debolezza. Nel quadro italiano, pertanto, non si può che guardare con preoccupazione a questo aspetto della diffusione delle occupazioni instabili che, per ora, non è stata accompagnata da parallele trasformazioni del sistema di welfare dirette ad offrire tutele adeguate contro i rischi connessi all'instabilità. Inoltre, i processi in atto hanno contribuito a ridurre le capacità di intervento delle organizzazioni sindacali, che quindi più difficilmente riescono a promuovere la costruzione di tutele collettive.

Altro elemento di grande novità è rappresentato dai flussi di immigrazione e dal costituirsi di un vero e proprio mercato parallelo: il fenomeno dell'immigrazione straniera nel nostro paese, infatti, si è generato e consolidato attorno ad uno scambio, reciprocamente conveniente ma alla lunga instabile, tra i fabbisogni professionali e lavorativi espressi dal mercato produttivo locale e la volontà di trovare impiego di forze di lavoro provenienti dai paesi in via di sviluppo. Si tratta di un equilibrio precario destinato ad essere messo in discussione poiché l'iniziale disponibilità espressa da molti immigrati a svolgere, a motivo delle necessità economiche e della provvisorietà della condizione giuridica, impieghi selettivamente rifiutati dalla manodopera autoctona sporchi, pericolosi e disagiati rischia di venir meno al crescere della stabilizzazione sul territorio e della integrazione nella società ospite. Il rischio concreto è che venga compromesso il funzionamento del mercato del lavoro, ne sia accentuata la segmentazione e si crei un mercato parallelo a quello ufficiale, le cui peculiarità, determinate da una visione funzionalistica dell'immigrazione, attengono alle precarie condizioni di retribuzione, prestigio sociale e stabilità occupazionale, nonché alle

modalità di accesso all'impiego. Tra gli effetti prodotti da queste dinamiche viziose vi sarebbe il prodursi di un effetto di spiazzamento dei lavoratori italiani, soprattutto di quelli appartenenti ai segmenti più deboli e meno qualificati, per i quali si svilupperebbero nuove forme di concorrenzialità con gli immigrati per posti di lavoro a più basso contenuto, in particolare nei labirinti dell'economia informale.

Ad ogni modo, l'aumento della dipendenza dalle condizioni di contesto, da un lato, e la rilevanza sempre maggiore delle risorse individuali nel determinare i modi di vivere l'instabilità del lavoro, dall'altro, determinano insieme l'amplificazione delle disuguaglianze tra i soggetti che si muovono nel mercato del lavoro. Si tratta di una conseguenza della diffusione delle occupazioni instabili che spesso non viene considerata con sufficiente attenzione nel dibattito sui processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro.

### **3. Lavori atipici e discriminazioni salariali nel mercato del lavoro italiano**

I fattori di discriminazione interni al mondo del lavoro sono molteplici. Un elenco, non esaustivo, include genere, capitale umano, qualifica professionale, settore occupazionale, collocazione territoriale, tipo e dimensione dell'impresa. Senza dubbio, il processo di deregolamentazione parziale e selettivo avvenuto nel mercato del lavoro italiano, oltre ad avere amplificato la rilevanza dei fattori di differenziazione appena menzionati, ha prodotto un ulteriore e significativo elemento di disuguaglianza rappresentato dalla forma contrattuale che ha fortemente segmentato il mercato del lavoro italiano non solo dal punto di vista delle garanzie di continuità dell'impiego e delle tutele previste, ma anche dal punto di vista dei trattamenti retributivi (*Cutuli, 2008*).

Nell'ultimo decennio è cresciuta in Italia la segmentazione fra lavoratori standard e lavoratori atipici, i quali appaiono relativamente svantaggiati lungo molteplici dimensioni: flessibilità della relazione contrattuale, tutele del welfare, rischi di disoccupazione, capacità di accesso al credito e, non meno importante, condizioni retributive, le quali saranno oggetto di analisi nel corso di questo paragrafo. Lo studio delle condizioni retributive dei lavoratori atipici rappresenta una prospettiva analitica approfondita da una certa letteratura sociologica sul mercato del lavoro che ha iniziato, negli ultimi anni, ad occuparsi anche di questa tematica sulla scia di svariati studi europei che evidenziano l'esistenza di una importante frattura in tal senso. Usando dati provenienti dalla Banca d'Italia, si è stimato il deterioramento delle condizioni e delle prospettive economiche delle coorti di età più giovani su diverse dimensioni dell'accesso alla vita adulta come il reddito, la possibilità di comprare casa, la presenza di buone prospettive pensionistiche. Il quadro per le coorti più giovani è molto più negativo rispetto alle coorti di nascita precedente, dato che a svantaggio delle prime viene da più parti sottolineato un significativo divario salariale incrementatosi negli ultimi decenni a partire dalla fine degli anni settanta. Questo fenomeno, che può portare molti giovani in una condizione di seria vulnerabilità economica, soprattutto se si somma ad altri fattori di disuguaglianza salariale, è legato al fatto che, come era prevedibile, sulle coorti più giovani si è prodotta in seguito alla flessibilizzazione del mercato del lavoro una forte concentrazione delle forme contrattuali precarie ed atipiche (*Villa, Barloffa, 2007*).

Altre ricerche effettuate in Italia, analizzando il divario salariale esistente tra lavoratori a tempo pieno ed indeterminato e lavoratori con contratto a tempo determinato, hanno riscontrato un dislivello significativo tra le retribuzioni medie delle due categorie, nonché una



sottorappresentazione degli occupati atipici nei decili più alti della distribuzione dei redditi ed una loro concentrazione nei decili più bassi. In aggiunta alla dimostrazione empirica di un nesso tra flessibilità occupazionale e flessibilità salariale, viene da più parti confermata anche l'ipotesi che i lavoratori a tempo determinato presentano una polarizzazione del salario maggiore di quella dei permanenti. Infatti, tra i lavoratori a salario basso e medio, quelli a tempo determinato presentano salari in media inferiori a quelli dei loro colleghi permanenti, mentre quando il salario è molto alto accade il contrario. Esiste, quindi, tra i lavoratori non standard una minoranza con un forte potere contrattuale, di consulenti e professionisti, con una situazione salariale del tutto diversa da quella della maggioranza, che evidentemente ha un potere contrattuale molto basso nei confronti delle aziende da cui dipendono<sup>4</sup>.

Diverse ricerche hanno inoltre stimato la probabilità di incorrere in un episodio di basso salario e quella di esperire un episodio di mobilità salariale verso l'alto o verso il basso. Tutte le risultanze empiriche in tal senso hanno confermato che i lavoratori atipici sono svantaggiati anche da questo punto di vista: essi hanno, a parità di altri fattori sociodemografici, molta più probabilità dei lavoratori standard di incorrere in un episodio di basso salario, ed anche più probabilità di vedere la propria retribuzione ridotta di almeno il 10% (*Bellani, 2009*).

Di certo, non è facile individuare il meccanismo sottostante all'andamento dell'effetto del contratto atipico lungo la distribuzione salariale. Probabilmente, ad influenzare la forte penalizzazione salariale di molti lavoratori atipici potrebbero essere più fattori: da un lato, una scarsa

---

<sup>4</sup> Sebbene le teorie dei salari compensativi vorrebbero che al lavoro non standard fosse associata una retribuzione che ripaghi dei rischi aggiuntivi connessi alla prestazione di lavoro. I risultati di numerose ricerche, come si è appena accennato, non corroborano questa ipotesi, dimostrando al contrario che la realtà va nella direzione opposta.

abilità o produttività, di cui la scolarità potrebbe essere considerata un segnale; dall'altro, l'uso della contrattazione atipica in settori del mercato poco innovativi per cui la flessibilità, usata come strategia alternativa di competitività al ribasso, comporterebbe minori costi di *turnover* e di conseguenza minori salari per i lavoratori occupati ed a maggior rischio di disoccupazione: soggetti scarsamente qualificati, giovani poco esperti, donne (Cutuli, 2008).

Ad ogni modo, le varie ricerche appena menzionate sollevano due questioni centrali rispetto alla valutazione, in chiave retributiva, delle occupazioni atipiche. Una prima questione pone l'interrogativo circa la legittimità di distinguere lavoratori standard e lavoratori atipici sottolineandone in primo luogo i differenziali retributivi; la seconda questione riguarda le implicazioni, in termini di carriere retributive, del lavoro non standard e la possibilità che quest'ultimo possa comportare prolungati svantaggi salariali.

Per quanto riguarda il primo aspetto, molte delle ricerche realizzate evidenziano che per la stragrande maggioranza degli atipici il lavoro è sottoretribuito, a parità di altre condizioni sociodemografiche ed occupazionali, rispetto a quello dei lavoratori stabili. Si tratta di un risultato non scontato e che deve essere attentamente considerato dall'attuale dibattito sulle politiche retributive e salariali nel nostro paese. La penalizzazione risulta più marcata per chi, tra i lavoratori non standard, si situa nei decili più bassi della distribuzione dei redditi: pertanto gli individui più deboli e dequalificati pagano il costo maggiore della contrattualizzazione atipica. In altre parole, in riferimento ad un livello di basso salario, il fatto di essere un lavoratore atipico si rivela un ulteriore svantaggio. Lo stesso, ovviamente, vale per altri fattori di disuguaglianza

salariale, come il genere. A tal riguardo, infatti, occorre dire che le donne rappresentano i soggetti su cui grava la maggiore penalizzazione salariale.

Per quanto riguarda il secondo aspetto, alcune analisi mostrano che avere avuto un rapporto di lavoro atipico può esercitare un effetto negativo sulla retribuzione futura, per lo meno nel medio-periodo (che in genere è di due anni). Il fatto che il differenziale retributivo negativo si mantenga nel tempo è un ulteriore costo del contratto atipico. Alcune ricerche, inoltre, hanno anche confermato che le esperienze pregresse di atipicità e di disoccupazione comportano in media svantaggi retributivi di medio periodo simili (*Villa, 2007*). Si tratta di un risultato che permette di dire qualcosa riguardo alla supposta opzione mutualmente esclusiva tra lavoro atipico e disoccupazione. In base a queste analisi, non c'è differenza tra la penalizzazione salariale implicata da precedenti esperienze di non lavoro e quella implicata da precedenti esperienze di impieghi atipici.

A questo punto si apre un ulteriore interrogativo riguardante i possibili destini che si sarebbero potuti aprire di fronte agli atipici a bassa e a bassissima retribuzione. In altri termini, la domanda che si pone è la seguente: che cosa sarebbe successo a questi soggetti, oggi atipici e sottopagati, se non fossero stati assunti con un contratto di lavoro precario? Alla luce delle ricerche effettuate non è possibile fornire una risposta esaustiva a questo interrogativo di ricerca. Allo stato attuale è possibile richiamare l'attenzione sul fatto che l'attuale configurazione segmentata del mercato del lavoro rischia di contribuire all'acuirsi di un divario economico e sociale tra lavoratori standard, inclusi nel sistema della garanzie sociali e reddituale, e lavoratori atipici, esclusi non solo dalla cittadinanza sociale ma anche da quella economica fornita dal mercato: si è visto, infatti, come nel nostro paese non esista nessuna forma di scambio compensativo fra minori garanzie di impiego e maggior rischio.

Tutto questo conferma, quindi, la tesi secondo cui la flessibilizzazione del mercato del lavoro italiano ne ha notevolmente aumentato la segmentazione (*Barbieri e Scherer, 2007*): questa non riguarda solo la stabilità del posto di lavoro, ma anche il trattamento salariale. Ma il fatto realmente importante è che, mentre la segmentazione oggi riguarda prevalentemente i flussi in entrata, cioè la popolazione giovanile, essa potrebbe in futuro estendersi all'insieme del lavoro, approfondendone le disuguaglianze; disuguaglianze che oggi vengono rese ancora più forti dal fatto che la discriminazione reddituale si somma al altre ben note dimensioni strutturali di svantaggio rappresentate, oltre che dalla coorte di età appena menzionata, dal genere, dai livelli di istruzione e dalla posizione di classe.

Rimangono da verificare le conseguenze di questo fenomeno considerando come unità di analisi non più l'individuo, ma la famiglia: se nel nucleo familiare si osservasse una compensazione dei divari salariali, si potrebbe sostenere che lo svantaggio dei lavoratori non standard potrebbe non avere conseguenze forti sul piano dell'esclusione sociale. Se, invece, la flessibilità occupazionale e lo svantaggio salariale che vi si associa si concentrassero solo in una parte delle famiglie, ci sarebbero con molta probabilità conseguenze negative in termini di coesione sociale.

#### **4. Integrazione sociale e lavoro atipico nella società flessibile**

Tra coloro che giudicano necessaria o inevitabile la diffusione dei lavori flessibili, non pochi intravedono in essi l'anticipazione di una società dove la flessibilità sta diventando la caratteristica dominante di ogni elemento dell'organizzazione sociale e di questa nel suo insieme: la società flessibile. L'espressione "società flessibile" è entrata a far parte di una serie

ormai lunga di espressioni che si sforzano di incapsulare in un aggettivo l'essenza dei mutamenti verificatisi dall'ultimo quarto del Novecento in poi nelle società avanzate. In generale, è possibile dire che la società flessibile è una società in cui sono cadute le rigide barriere che fissavano un individuo per l'intera vita a una cerchia ristretta di rapporti sociali, di identificazioni e di appartenenze. Essa favorisce l'indipendenza dell'individuo, l'autonomia dell'azione come valore distintivo della modernità. È una società in cui tutti continuano la loro formazione intellettuale e professionale per l'intero arco della vita: informazione, conoscenza, competenza e capacità di adattamento a situazioni sempre nuove sono le risorse più apprezzate in questo tipo di società (*Gallino, 2007*).

Coloro valutano positivamente l'avvento della flessibilità del lavoro tendono a presentare come positivo l'avvento di un'organizzazione sociale sempre più flessibile e, in nome di un riformismo contemporaneo, ne delineano addirittura i tratti idealtipici. Stando a come la descrive il suo idealtipo, insito nel progetto fatto proprio da un'ampia corrente del riformismo contemporaneo, la società flessibile è una società perennemente attiva in cui chiunque ha, in qualsiasi momento, la possibilità di svolgere l'attività che desidera per sé o per i propri familiari, trovando agevolmente altri individui che compiono, e luoghi in cui si svolgono, le attività di cui si può avere bisogno. Lavoro e consumo, cultura e intrattenimento, esercizio sportivo e rapporti con l'amministrazione pubblica: tutto è possibile per tutti ventiquattro ore su ventiquattro, sette giorni su sette. Inoltre, sia per questo motivo, sia perché le imprese per prime sono diventate flessibili, nella società flessibile ciascuno ha la possibilità di adattare le proprie condizioni e tempi di lavoro alle sue esigenze e responsabilità familiari.

La società sette per ventiquattro, come viene anche denominata alquanto aridamente la società flessibile, trova un sostegno insostituibile nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. Senza di esse non sarebbe possibile coordinare unità produttive che non si arrestano mai e che debbono essere collegate in tempo reale con mille altre unità distribuite nel mondo; né si potrebbe consultare il valore dei propri titoli in borsa alle tre di notte, oppure acquistare un biglietto aereo o ferroviario *on line* per un mezzo che partirà un'ora dopo. Esiste dunque una relazione speciale tra le nozioni di lavoro flessibile, società flessibile e società dell'informazione.

A dire il vero, assumendo a riferimento i suddetti tratti idealtipici che si è cercato di riassumere, la società flessibile non risulta ancora essere una realtà compiuta. Viene però presentata come un progetto riformista che ha la caratteristica di essere delineato in termini quasi identici sia da studiosi e politici neoliberali, o liberisti, sia da studiosi e politici socialdemocratici.

Nella teoria come nella prassi, tra lavoro flessibile e società flessibile intercorre un rapporto dialettico.

Sul piano della teoria, la dialettica dei due termini appare scorrere senza alcuna contraddizione. Guardando alle innumerevoli forme che assume all'esterno e all'interno dell'impresa - ragion per cui è bene distinguere sempre, come si è già detto, tra flessibilità esterna, quantitativa o occupazionale, e flessibilità interna, funzionale o prestazionale - il lavoro flessibile, afferma la teoria che è alla base di questo progetto riformista, richiede una società flessibile. Occorre far crescere una società nella quale, in primo luogo, gli orari giornalieri, settimanali, annuali dei trasporti pubblici, degli asili, dei negozi, delle scuole, degli uffici della pubblica amministrazione, siano compatibili con quelli di una popolazione di lavoratori di ogni settore economico e livello professionale, i quali lavorano

con orari giornalieri, settimanali e annui estremamente variabili. Da parte sua, il progetto di una società flessibile comporta a titolo di prerequisito la massima diffusione del lavoro flessibile. Se un call center deve restare in funzione sette giorni la settimana, pur in presenza di intense variazioni del numero delle chiamate nel giorno, nella settimana e nei mesi dell'anno, il suo gestore deve poter disporre di un'ampia platea di lavoratori flessibili. Se una certa attività commerciale ha un picco nei weekend, ma non in tutti i weekend, l'impresa che la gestisce ha bisogno di numerosi lavoratori pronti a lavorare nei weekend, su chiamata, sapendo in anticipo che forse la settimana dopo non saranno più chiamati. Nell'ottica della società flessibile, le garanzie di continuare ad avere un lavoro non vanno più cercate nel protezionismo dei sindacati, quanto nel possesso di conoscenze ed esperienze che mantengono elevato, a ogni età, il tasso di occupabilità dell'individuo. Alla diffusione del lavoro flessibile, afferma la teoria alla base del progetto di società flessibile, si oppongono le regole gravanti sul mercato del lavoro costruite nei paesi dell'Europa occidentale nei primi quattro quinti del Novecento. Tali regole, prosegue la teoria, corrispondevano ai bisogni della società industriale o fordista; ma col tempo, hanno generato un eccesso di leggi volte alla protezione dell'impiego.

Se questa è la teoria, sul piano della prassi le ricerche che sono state compiute negli ultimi anni in vari paesi europei inducono invece a sospettare che la dialettica tra lavoro flessibile e società flessibile abbia imboccato un corso diverso. Uno dei principali esiti della diffusione della flessibilità del lavoro in Italia, così come in tutta Europa, non sembra affatto essere lo sviluppo di una collettività di lavoratori - ivi compresi operai e quadri, tecnici e dirigenti - che tende a diventare omogenea verso l'alto in termini di reddito, di continuità dell'occupazione, di possesso di

conoscenze (Villa, 2007). La realtà che emerge dalle ricerche è invece caratterizzata da una forte polarizzazione della massa dei lavoratori verso l'alto e verso il basso. Le disuguaglianze socio-economiche, nelle loro molteplici dimensioni, crescono. La stratificazione delle forze di lavoro assume in complesso una forma a clessidra: per coloro che occupano la parte alta di questa clessidra i salari sono elevati, la formazione è realmente continua, l'occupazione è stabile. Tra i lavori osservabili entro il suddetto strato professionale, o gruppo di strati, rientra anche la maggior quota dei migliori lavori flessibili che il post-fordismo abbia contribuito a creare, dato che esiste anche il lavoro flessibile di buona qualità, caratterizzato da lavori a elevata qualificazione e autonomia intrinseca. È il lavoro che favorisce e permette la massima autonomia del soggetto, moltiplica le esperienze, apre di continuo nuove prospettive professionali, assicura un reddito apprezzabile e un congruo riconoscimento sociale; è attraente nel corso della sua esecuzione quanto soddisfacente al momento di verificarne le realizzazioni. Hanno il privilegio di svolgerlo poche centinaia di migliaia di persone, su oltre 5 milioni di precari per legge (Censis, 2006). Nel complesso, si è qui dinanzi alle forze di lavoro che sono definite dalla letteratura sul moderno management il nucleo centrale delle risorse umane, formato in media da meno di un terzo delle forze di lavoro a vario titolo occupate da un'impresa. Sono la minoranza di persone su cui le imprese investono perché costituiscono la loro memoria tecnica e organizzativa, la capacità innovatrice, la lealtà ai valori e ai codici della cultura aziendale.

Nella parte bassa della clessidra si trovano gli altri lavoratori. È la massa - che si avvia a costituire mediamente tra i due terzi e i tre quarti del totale delle forze di lavoro occupate da un'impresa - che fluttua dentro e fuori dell'impresa motrice, da un subappaltatore all'altro, da uno spezzone di lavoro a un altro. Occupata di volta in volta, e di momento in momento,



per mezzo di un interminabile sequenza di differenti contratti a termine (collaborazioni comprese) oppure con un contratto di durata indeterminata a tempo pieno presso un'impresa che o li presta a un'altra o li porta a lavorare in giro, nell'arco dell'anno, in dozzine di altre imprese. Questi lavoratori incarnano gli esiti della ristrutturazione produttiva non meno che della flessibilità contrattuale. Ma anche la qualità del lavoro che svolgono nel sistema lavorativo in cui si concentrano è in prevalenza alquanto bassa. Accade infatti che alla maggioranza dei componenti di questi strati siano affidati lavori, frammentati in mansioni, tra i peggiori che il post-fordismo abbia contribuito a creare. Mansioni ripetitive, tuttora strutturate di fatto secondo i canoni ormai centenari del taylorismo, quelle in cui si deve eseguire piuttosto che pensare, dove i cicli di operazione si misurano a manciate di secondi e il guadagno è strettamente commisurato alla quantità di lavoro svolta in una data unità di tempo. Sono, questi della parte inferiore della clessidra, della nuova stratificazione dei lavori e dei lavoratori, uomini e donne sulle quali ogni singola impresa che le occupa non ha alcun interesse a investire in termini di formazione, dato che entro un breve periodo esse lavoreranno per un'impresa differente. La società della conoscenza, per loro, è un'espressione pressoché priva di significato. Una quota consistente di questi lavoratori, anche quando lavora gran parte dell'anno, corre in permanenza il rischio di cadere sotto la linea della povertà relativa - corrispondente a metà del reddito mediano *pro capite* - se non anzi della povertà assoluta, che viene collocata in genere tra il 40 e il 60 per cento al di sotto della suddetta linea (Spanò, 1999).

Rispetto a quanto detto, come si concilia il progetto in questione di una società flessibile con la polarizzazione in corso delle disuguaglianze di reddito, di autonomia, di qualità del lavoro? Tuttavia, prima di tentare una risposta, occorre chiedersi quali sono i criteri mediante i quali è possibile

valutare la qualità di una simile società. Di certo, si sa che qualsiasi tipo di società può essere valutato secondo vari criteri oggettivi, costruiti mediante appropriate indagini statistiche; in base, ad esempio, al suo reddito medio *pro capite*, al livello di vita; al suo indice di disuguaglianza, come l'indice di Gini; al maggiore o minore tasso di violenza praticata all'interno tra i suoi componenti, o esercitata da essa, *in toto*, verso l'esterno.

Ma vi è una qualità prioritaria, difficilmente riconducibile a indici oggettivi, che è la natura e l'intensità della sua integrazione sociale. L'idea di integrazione è un concetto fondamentale della teoria della società. L'analisi dei processi di integrazione rappresenta la prosecuzione, sul terreno sociologico, della discussione di un problema classico per la filosofia politica: il problema dell'ordine sociale, inteso quale stabilità di relazioni tra individui e gruppi, sociali, etnici o religiosi che siano; ragionevole armonia tra differenti settori e livelli della società; convivenza pacifica seppur in presenza di conflitti politici, economici e culturali. Come ci ricorda la storia del XX secolo e dei primi anni del XXI, l'integrazione sociale è un bene comune primario, tanto arduo da conseguire quanto facile da perdere. In una forma attenuata, il concetto di integrazione sociale è diventato da qualche anno un elemento spesso ricorrente del dibattito politico, sotto l'etichetta di coesione sociale. Affinché una società attinga, e mantenga nel tempo, un tasso di integrazione soddisfacente per il maggior numero dei suoi componenti, è necessario sussistano alcuni prerequisiti.

Il primo ha a che fare con il tempo, con la durata. Si sa che la costruzione di relazioni sociali stabili tra individui e tra gruppi - ovvero tra individui che per tal via si integrano in un gruppo - richiede del tempo e necessita di incontri ripetuti, occasioni per conoscersi, pratiche collaborative, forme organizzate di socialità. Per i lavoratori flessibili si tratta di situazioni sempre più rare. Nelle nuove organizzazioni connotate

dalla flessibilità si arriva a ottenere che su cento lavoratori, fisicamente presenti a un certo istante in un dato contesto lavorativo, meno di un quarto siano dipendenti da quella data organizzazione, mentre gli altri tre quarti sono dipendenti da una decina di aziende terze - fornitori o subappaltatori o sub-subappaltatori - oltre che lavoratori interinali, parasubordinati con contratti di breve durata, consulenti di passaggio, apprendisti in formazione. In tale modello organizzativo non esiste più il tempo necessario perché tra le persone che pure lavorano fianco a fianco si stabilisca un legame sociale solido. Nelle organizzazioni ristrutturate per trarre i maggiori vantaggi dalla flessibilità del lavoro scompaiono anche i gruppi sportivi, i centri culturali, le gite sociali, che rappresentavano istituzioni tradizionali che per generazioni hanno contribuito ad alimentare la socialità del lavoro, e con ciò a sostenere il lavoro come fattore primario di integrazione sociale.

Un secondo prerequisito dell'integrazione sociale è la presenza di una significativa ritualità. Caratteristico dei rituali è di essere gratuiti, intransitivi, irrazionali, privi di giustificazione se non simbolica, oltre che identificati con uno spazio delimitato e fisso nel tempo. Archetipo della ritualità sono ovviamente le tradizioni popolari, le processioni, le feste del santo o dell'eroe locale, le liturgie dei culti religiosi, le pubbliche celebrazioni della storia nazionale. Nella società flessibile c'è sempre meno spazio per la ritualità tradizionale. Il tempo di lavoro si intreccia con gli altri tempi della vita fino a diventare da essi quasi inseparabile. Per molte persone il lavoro si svolge, per ricorrenti necessità, per i vincoli formalmente posti dall'organizzazione flessibile, come quelli insiti nel modello di "impiego senza scrivania", entro l'abitazione stessa, nelle sale d'aspetto aeroportuali, in treno, in albergo, sull'autostrada. Anche l'idea della festività, del giorno festivo uguale per tutti, tende sempre di più a scomparire. Il lavoro tende a diventare un tempo senza confini e, al tempo

stesso, un non luogo. Ambedue sono proprietà contrarie all'esercizio di ogni forma di ritualità.

Infine, vi è la questione delle cosiddette società intermedie. L'integrazione dell'individuo nella società non può avvenire, se non parzialmente, in modo diretto. In una società democratica matura occorre che l'individuo sia primariamente integrato nella famiglia, nella comunità locale, in vari generi di associazione; dopodiché sarà un'adeguata integrazione di queste nello spazio pubblico ad assicurare all'individuo i benefici dell'ordine sociale, come pure a tutelarlo dalle sue deviazioni. La società flessibile non sembra particolarmente amica di nessuna di queste società intermedie. Non lo è di fatto, perché la variabilità degli orari e dei luoghi di lavoro, di istruzione, di tempo libero dei diversi componenti della famiglia e della comunità locale porta inevitabilmente a erodere il legame sociale tra di essi. Non lo è nemmeno dal punto di vista teorico, perché essa codifica e legittima le delocalizzazioni dell'impresa come della famiglia, e legittima il lavoro senza luogo, nonché l'abolizione del radicamento territoriale di ogni attività sociale.

La dialettica tra lavoro flessibile e società flessibile, dunque, non pare condurre ad una maggiore qualità della vita e dell'organizzazione sociale. Quindi, a differenza di quanto avveniva nella società salariale del dopoguerra, nella quale il lavoro salariato rappresentava il principio unico che strutturava le attività sociali essenziali e costituiva le basi per la coesione e l'identità sociale dei soggetti, nella cosiddetta società flessibile, invece, viene messo in discussione il ruolo del lavoro come fattore di inserimento degli individui nella società (*Ranci, 2002*), in quanto chi ha un rapporto di lavoro non standard non riesce ad avere accesso alle protezioni sociali ed alle garanzie previste per gli occupati a tempo indeterminato, per

cui si vede privato di alcuni diritti di cittadinanza e si può trovare in condizioni di sradicamento dalla società.

In conseguenza di quanto detto, quindi, sembra ragionevole sottolineare l'importanza di saper distinguere i costi umani della flessibilità del lavoro e della società flessibile dai loro eventuali benefici, esigendo che i primi non vengano sottovalutati o ignorati in nome dei secondi. Un compito arduo che tuttavia bisogna affrontare se non si vuole che alcuni ideali irriducibili di giustizia sociale e di uguaglianza per i quali l'Europa ha tanto lottato, e continua a lottare, non vengano alienati in nome di nuove forme di funzionamento del sistema economico, pur nel riconoscimento che queste richiedono appropriate riforme dell'organizzazione sociale.

## **Note conclusive**

Nel corso di questo capitolo sono state analizzate le conseguenze del processo di deregolamentazione parziale e selettiva introdotta nel mercato del lavoro italiano dalla fine dell'età dell'oro fordista fino all'odierna età postindustriale. Questi decenni costituiscono una finestra di osservazione privilegiata per cogliere i cambiamenti occorsi non soltanto nella struttura della forza lavoro, ma anche nel sistema delle disuguaglianze che derivano direttamente dalle dinamiche del mercato del lavoro. Come si è più volte evidenziato nel corso di questo lavoro, si sta assistendo in Italia ad un preoccupante fenomeno di crescita della disuguaglianza sociale, sia dal punto di vista delle fratture generazionali, che vedono i giovani di oggi molto più penalizzati rispetto ai loro padri, sia rispetto alla determinante importanza che hanno assunto le risorse personali come fattore di discriminazione all'interno dell'attuale mercato del lavoro.

Per quanto riguarda il primo punto, occorre dire che la flessibilizzazione del lavoro sembra aver influito sul mercato del lavoro in maniera peculiare, dato che i suoi effetti sono stati istituzionalmente devianti, con ogni evidenza, sulle coorti più giovani e sulle fasce più deboli del mercato del lavoro, i quali sono molto spesso esposti ai rischi crescenti di precarietà occupazionale, di trappole della disoccupazione e di circoli viziosi tra disoccupazione e lavoro non tutelato (*Barbieri, Scherer, 2007*). Questo processo di deregolamentazione parziale e selettiva ha quindi accentuato la segmentazione di coorte del mercato del lavoro, la quale si è andata sommando alle pre-esistenti segmentazioni territoriali e settoriali già operanti nel mercato del lavoro italiano. La deregolamentazione dei contratti di lavoro avrebbe dovuto ridurre gli elevati livelli di disoccupazione (giovanile) ed avrebbe dovuto creare un più stretto raccordo tra scuola e mondo del lavoro, riducendo i tempi di ricerca della prima occupazione e facilitando l’inserimento occupazionale di gruppi in posizione lavorativa marginale, in particolare le donne ed i meno istruiti. Tuttavia simili riforme, in un mercato del lavoro dualistico come quello italiano, hanno prodotto un effetto positivo soltanto apparente e/o momentaneo, definito effetto “luna di miele”. Il cosiddetto effetto “luna di miele” (*Boeri e Garibalidi, 2007*) evidenzia che queste riforme, sebbene abbiano creato un aumento dell’occupazione nel breve periodo, hanno tuttavia prodotto nel lungo periodo anche una minore produttività media dei lavoratori assunti con contratti atipici (a causa soprattutto del *turn over* sui luoghi di lavoro), allargando la frattura tra inclusi ed esclusi e contribuendo alla precarizzazione delle biografie. Va peggiorando sempre di più nello scenario italiano la cosiddetta “malattia dei tutelati”, che contrappone le sicurezze di cui godono i dipendenti altamente protetti (dipendenti pubblici e titolari di contratti a tempo indeterminato,

specialmente nelle grandi imprese) alla precarietà che subiscono gli occupati flessibili rappresentati in gran parte dai giovani, da coloro che accedono per la prima volta al mercato del lavoro, dalle donne, dagli immigrati e, più in generale, dalla forza lavoro non qualificata. Inoltre, occorre anche aggiungere che la disuguaglianza di coorte, a cui si sta facendo riferimento in questo lavoro, viene ulteriormente aggravata dalla minore importanza delle credenziali scolastiche ai fini di una buona collocazione occupazionale, per il conseguimento della quale resta ancora molto alto il peso dell'ereditarietà sociale che continua a condizionare la possibilità individuali di avere accesso al mercato del lavoro in una buona posizione.

Ad ogni modo, occorre dire che nel dibattito sulle conseguenze del processo di diffusione delle occupazioni instabili il tema delle disuguaglianze sociali è stato soltanto da pochi anni preso in considerazione. Allo stesso modo, anche il ruolo di protezione della famiglia contro i rischi dell'instabilità lavorativa, e qui veniamo al secondo punto argomentativo di cui sopra, è rimasto a lungo sullo sfondo, anche perché le analisi sui lavoratori atipici hanno per molto tempo considerato questi ultimi come attori individuali, trascurando la dimensione del contesto familiare che invece influisce, sia come risorsa che come vincolo, sulle condizioni di vita reali e sulle strategie adottate per far fronte all'instabilità del lavoro. A tal riguardo, infatti, occorre considerare che l'instabilità lavorativa non determina necessariamente fenomeni di impoverimento ed esclusione sociale, dato che molto dipende dal contesto familiare e, quindi, dalle risorse personali dei soggetti. Una famiglia alle spalle, buone opportunità di carriera, buone capacità di elaborazione strategica dei propri vissuti, un contesto locale a bassa disoccupazione possono attenuare i problemi connessi all'instabilità del lavoro ma, allo

stesso tempo, coloro che rimangono intrappolati in occupazioni precarie e/o non possono contare sul sostegno economico dei genitori o del partner si possono trovare in condizioni di elevata vulnerabilità e di rischio costante (*Saraceno, 2003*).

Le analisi svolte in questo lavoro mostrano che l'insicurezza economica non è l'unico problema derivante dalla mancanza di garanzie sulla continuità del lavoro. L'instabilità occupazionale può infatti limitare le scelte dei soggetti o rendere difficile l'integrazione sociale. A tal riguardo, occorre dire che il lavoro, pur avendo perso il suo carattere totalizzante, rimane comunque un'attività che permea la vita degli individui, forse anche solo un pezzo, ma un pezzo in grado di orientare atteggiamenti e valori che vanno al di là della sola sfera lavorativa. Esso continua ad intessere la trama delle relazioni sociali, delle biografie individuali e, infine, a porsi come luogo di costruzione della società (*Martinelli, 2003*). Tuttavia, se il lavoro diviene luogo di incertezza e di instabilità, oltre che di competizione individualizzata e permanente, e di conseguenza fonte di paura e di riduzione del benessere soggettivo, è del tutto evidente che si affievolisce la sua capacità di creare legami sociali, dentro e fuori l'impresa; si affievolisce la sua capacità di creare legami sani e costruttivi tra individuo, istituzioni e contesto locale. Un serio problema di iniquità sociale affligge alla radice la nostra società e ne ipoteca il futuro, nell'indifferenza dei politici e di chi dovrebbe tutelare i lavoratori.

Ciò detto, va sottolineato che potrebbe essere ancora possibile indirizzare il processo di deregolamentazione verso esiti diversi. Non è detto che questo processo sia destinato a sfociare in un peggioramento degli esiti di mercato per coloro che sono coinvolti dalle varie forme di occupazione atipica e/o precaria. Ma è necessario, per arginare disuguaglianze ed ingiustizie sociali, un serio progetto di ristrutturazione



del welfare che sia in grado di ridurre la contraddizione principale tra beneficiari forti e beneficiare deboli attraverso strategie di conciliazione tra flessibilità, sicurezza sociale ed occupabilità (*Pinnarò, 2009*).

## CAPITOLO III

### I RECENTI ORIENTAMENTI DEL TERZO SETTORE ALLA LUCE DEI PROCESSI DI DESTANDARDIZZAZIONE DEL LAVORO

#### **Premessa**

Come si è avuto modo di capire nei capitoli precedenti, negli ultimi quindici anni l'Italia, così come tutte le economie globalizzate, è stata attraversata da profondi cambiamenti economici e sociali che hanno progressivamente destrutturato e destandardizzato gli assetti organizzativi vigenti. Guardando a questi cambiamenti dal punto di vista del lavoro emerge senza dubbio un tratto unificante, che può essere sintetizzato nel tendenziale decremento delle carriere lavorative standard, capaci di garantire nel tempo condizioni di stabilità ed ampie protezioni di welfare, e nell'aumento delle carriere cosiddette atipiche, caratterizzate da esperienze lavorative all'insegna della frammentarietà, della discontinuità e dell'incertezza (*Altieri, 2009*). A differenza di quanto avveniva per le generazioni precedenti, abituate ad avere un'occupazione stabile a tempo pieno ed indeterminato, i giovani che lavorano nell'attuale mercato del lavoro non standard sono invece costretti a costruire le loro biografie occupazionali su una organizzazione transitoria del lavoro, schiacciati dall'instabilità permanente e da un welfare debole.

La flessibilità riguarda anche un settore particolare del mercato del lavoro; un settore che deve lo sviluppo della sua attitudine al mercato anche alla trasformazione del lavoro stesso: il terzo settore. Le riforme avviate in Italia in questi decenni e, in particolare, la riforma Biagi del 2003, infatti, hanno investito anche le organizzazioni del terzo settore che ricorrono

ampiamente all'uso di forme contrattuali non standard (*Corbisiero, Scialdone, Tursilli, 2009*).

In generale, quando si parla di terzo settore si fa riferimento a quel complesso di istituzioni che, pur collocandosi all'interno del sistema economico tra lo stato ed il mercato, non sono riconducibili né all'uno, né all'altro; sono, cioè, soggetti organizzativi di natura privata volti alla produzione di beni e servizi a destinazione pubblica o collettiva. I soggetti che operano nell'ambito del terzo settore sono numerosi e si muovono come formazioni sociali intermedie. La propria azione a volte è profondamente autonoma (come nel caso di famiglie, di reti di amicizia, di vicinato), cioè indipendente da ogni relazione con le istituzioni del mercato e dello Stato; il più delle volte, invece, s'intreccia, si affianca o si relaziona con l'azione e l'attività di settori pubblici che erogano servizi; nonché con quella di imprese private del mercato che producono beni e servizi a fini di profitto.

Il terzo settore rappresenta un punto di osservazione privilegiato dal quale esaminare le modalità attraverso cui la flessibilità investe le biografie dei lavoratori atipici, e questo per una serie di motivi.

Innanzitutto, il terzo settore rappresenta una realtà che è andata progressivamente crescendo nell'ultimo decennio, imponendosi come un importante ambito di assorbimento della forza lavoro locale, soprattutto per quelli che tentavano di accedere alla pubblica amministrazione. A tal riguardo, occorre anche sottolineare che la base della crescita dei lavoratori (atipici) nell'ambito del terzo settore è rappresentata non tanto dalle associazioni più piccole, non consorziate, che privilegiano la loro autonomia e che offrono servizi e beni fuori dal mercato, in maniera volontaria; ma è rappresentata soprattutto dalle organizzazioni maggiori che, dotate di strutture e competenze professionali, diventano interlocutori

privilegiati di enti pubblici e privati, cooperando e competendo sul mercato.

In secondo luogo, nel corso dell'ultimo decennio la costante (e diffusa) crescita del terzo settore è corsa in parallelo ad un più ampio processo di trasformazione e cambiamento delle politiche sociali cittadine, che ha preso forma attraverso la promozione di nuove servizi assistenziali e la programmazione di interventi che hanno coinvolto in maniera diretta le organizzazioni del terzo settore nella costruzione degli assetti del welfare locale. Nel campo delle politiche socio-assistenziali, infatti, lo sviluppo delle Ots napoletane assume una specifica caratterizzazione ben prima dell'approvazione della legge n. 328 del 2000 e va inquadrato all'interno di una più ampia fase di riforma storica delle politiche sociali comunali.

In terzo luogo, l'importanza di analizzare il terzo settore in relazione ai processi di flessibilizzazione del mercato del lavoro è legata al fatto che in tale ambito il fenomeno del lavoro si veste di particolari criticità. Indubbiamente, la destandardizzazione dei percorsi lavorativi riguarda l'intero mercato del lavoro: attraversa la produzione di beni materiali e immateriali, il profit come il non profit, il pubblico come il privato, il Nord come il Sud, la vita dei singoli come quella delle comunità. Le implicazioni e le conseguenze sono di tipo politico, economico, sociale, esistenziale, declinabili a seconda del contesto, dei territori, della provenienza sociale delle persone (*Bauman, 2002*). Tuttavia, nel cosiddetto terzo settore il tema è particolarmente sentito e comporta problemi e criticità specifiche legate in gran parte anche alla natura immateriale e relazionale dei servizi erogati. Pertanto, risulta molto interessante chiedersi in che modo gli enti non profit si rapportano alla crescente precarietà lavorativa, che tipo di riflessione hanno attivato sul tema della flessibilità, e se esiste una specificità del terzo settore nel trattare e gestire la complessità legata a tali fenomeni.

Infine, la scelta di studiare il terzo settore è dovuta anche alla volontà di indagare una nicchia di mercato che, per le componenti motivazionali che la connotano, è sempre stata considerata al riparo da fenomeni di demotivazione e precarizzazione della forza lavoro.

Ad ogni modo, una trattazione più approfondita delle tematiche che afferiscono al terzo settore verrà compiuta in maniera esaustiva nel corso di questo capitolo.

## **1. I numeri e le caratteristiche del terzo settore italiano**

Come si è già avuto modo di sottolineare in precedenza, il terzo settore riunisce una gamma piuttosto ampia di organizzazioni non profit che rappresentano con il loro operato una risposta di indiscutibile efficacia al progressivo allentamento del welfare state, occupando nicchie di mercato che le imprese giudicano poco conveniente ricoprire. Il terzo settore - così denominato perché si distingue dal primo settore, lo Stato, che offre beni e servizi pubblici, nonché dal secondo settore, il mercato o settore for profit, che produce beni privati - costituisce quell'area che si è andata formando tra Stato e mercato nella quale si offrono servizi e si scambiano beni relazionali, non connotati da strumentalità (come nel mercato), né da puro assistenzialismo (come nello Stato).

Sotto il profilo quantitativo, il terzo settore italiano comprende circa 235.000 organismi presenti nel 45% dei casi al Nord, nel 22% al Centro e nel 33% circa al Sud (*Istat 2001, VIII censimento dell'industria e dei servizi, 2003, riferito al 2001*). Rispetto ai dati della rilevazione Istat del 1999 si registra un incremento del 6,5% nel numero degli enti (si passa infatti da 221.000 a 235.000), mentre nella distribuzione territoriale si evidenzia una diminuzione di 6 punti percentuali circa nella presenza di

organizzazione del terzo settore al Nord, un lievissimo aumento al centro ed un deciso incremento al sud (tabella 3.1).

*Tabella 3.1 – Distribuzione degli enti non profit in Italia*

	Percentuale delle OTS sul totale nazionale	Valori assoluti	Percentuale della popolazione sul totale nazionale	Valori assoluti	Numero di organizzazioni per mille abitanti
Nord	51,1	113.172	44,9	25.573.382	4,4
Centro	21,2	46.965	19,1	10.906.626	4,3
Sud	27,7	61.275	36,0	20.515.736	3,0
Italia	100	221.412	100	56.995.744	3,9

*Dati censimento Istat 2001*

Nonostante le notevoli dimensioni raggiunte dal terzo settore nel nostro paese, è ancora assente un'interpretazione sufficientemente condivisa del fenomeno nonprofit, in grado di farne apprezzare i reali vantaggi, le relative potenzialità e gli inevitabili limiti. Le interpretazioni proposte fino a questo momento sono spesso non univoche e convivono ancora con visioni diametralmente opposte.

Vi è chi vede, o ha visto, nello sviluppo del terzo settore la soluzione alla crisi del nostro sistema di welfare o, confondendo la natura delle organizzazioni con il settore di attività entro cui esse operano, la soluzione alle difficoltà delle economie europee (e in particolare dell'economia italiana) nel creare nuova occupazione.

All'opposto, vi è chi interpreta la dinamica del terzo settore esclusivamente o prevalentemente come la conseguenza dei processi di decentramento della pubblica amministrazione, soprattutto nel settore dei servizi sociali e di interesse collettivo, a loro volta determinati dalla ricerca di maggior flessibilità e di costi (soprattutto del lavoro) più contenuti. Secondo quest'ultima interpretazione, l'aumento dell'occupazione nelle organizzazioni di terzo settore ha poco o nulla di positivo, perché esso è

pagato da una precarizzazione dei rapporti di lavoro e da un conseguente scadimento della qualità dei servizi.

Queste divergenze di opinioni sono comprensibili se si tiene presente la particolare collocazione in cui si trovano, soprattutto in Italia e in Europa, le organizzazioni di terzo settore. Sia per la loro particolare natura di organizzazioni private che perseguono, o dichiarano di perseguire, obiettivi di natura pubblica, sia per il tipo di attività svolta, esse vengono spesso a collocarsi in posizioni di snodo tra modi diversi di concepire la divisione dei ruoli tra settore pubblico e privato e, quindi, ad essere caricate dei problemi che derivano da una divisione non più soddisfacente. La loro interpretazione risulta quindi sensibilmente influenzata dall'ottica con cui ad esse si guarda (*Borzaga, Fazzi, 2000*).

La prima caratteristica distintiva del terzo settore italiano è senza dubbio costituita dalla differenziazione. Il terzo settore, infatti, rappresenta un fenomeno sociale differenziato e multidimensionale che si articola in una pluralità di itinerari sociali e culturali che ne connotano la diffusione, la presenza e l'incidenza sociale all'interno del territorio nazionale. Esso, inoltre, si modifica sia per spinte endogene sia in seguito alle trasformazioni sociali che caratterizzano la società contemporanea, essendo l'impegno del terzo settore intrinsecamente radicato nella realtà in cui opera: cambia la natura del fenomeno e cambia anche la relazione che esso ha con il contesto circostante. In quest'ottica, si evidenzia uno stile riflessivo agito dal terzo settore (*Hustinx - Lammertyn 2003*), esito del cambiamento avvenuto nelle organizzazioni, nei singoli soggetti, nella loro storia, nel loro modo di vivere, nei bisogni cui tali entità offrono risposta.

Il terzo settore italiano è composto da una pluralità di organizzazioni, differenziate in ragione della loro strutturazione, delle loro finalità e delle loro attività. Una classificazione ormai consolidata (*Donati, Colozzi, a cura*

di, 2004) distingue tra organizzazioni di volontariato, cooperative sociali, associazioni pro-sociali, (nelle quali rientra il grande sottoinsieme delle associazioni familiari), fondazioni pro-sociali e organizzazioni non governative. All'interno di tali differenti forme organizzative, le quali svolgono una cruciale funzione di mediazione sociale tra domanda e offerta di intervento, avviene l'erogazione di un'ampia gamma di servizi e prestazioni, che comprendono sia servizi alla persona, nei quali è cioè fondamentale la valorizzazione della qualità delle relazioni interpersonali accanto alla realizzazione efficace delle prestazioni, sia un'offerta indifferenziata di prestazioni in campi diversissimi del vivere sociale (Tabella 3.2).

Tabella 3.2 – Classificazione delle organizzazioni non profit

Tipologia organizzativa	Servizi e/o finalità perseguite
Volontariato organizzato	Lotta alle deprivazioni sociali
Cooperativa sociale	Prestazioni sociosanitarie ed educative
Associazionismo sociale	Attività di promozione in ambito culturale, sportivo, ricreativo
Fondazioni pro-sociali	Operano in ambito culturale, sportivo, ricreativo
Ong (Organizzazioni non governative)	Realizzazione di progetti di sviluppo e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sull'importanza dell'aiuto allo sviluppo

Il volontariato organizzato rappresenta uno dei fenomeni sociali più radicati nel tessuto della società italiana e in prima linea rispetto alle deprivazioni sociali. Esso si distingue dalle altre forme riconducibili al terzo settore per la pregnanza della sua motivazione pro-sociale, ovvero per la centralità della gratuità, dell'orientamento all'altruismo e alla reciprocità (Rossi, Boccacin 2006a).

Le cooperative sociali sono fattispecie particolari sotto il profilo organizzativo, in quanto coniugano al loro interno tratti propri dell'azione pro-sociale di tipo intersoggettivo, promossa dal valore della solidarietà, con



quelli caratterizzanti le attività di mercato, fondate sul perseguimento dell'efficienza. Il risultato di tale convergenza è una organizzazione produttiva e di servizio in cui vengono offerte prestazioni sociosanitarie ed educative, complesse sotto il profilo organizzativo e ad elevato contenuto relazionale. La cooperazione sociale, in questi anni, si è affermata in Italia laddove era necessario fornire servizi che richiedevano complessità organizzativa e professionalità, con l'impiego di lavoratori retribuiti, utilizzando un codice di azione solidaristico ispirato ad ideali di giustizia ed equità.

Il fenomeno dell'associazionismo sociale è meno semplice da caratterizzare in modo distintivo rispetto agli altri due fin qui considerati, volontariato organizzato e cooperazione sociale, a causa del tratto generalista che lo caratterizza (*Boccacin, 2003*). Il suo spazio specifico è quello di favorire azioni di reciprocità senza vendere le proprie prestazioni e con un minimo ricorso a personale remunerato. Nella forma di solidarietà espressa dall'associazionismo è preponderante l'aspetto della condivisione degli ideali e degli interessi, che portano all'adesione alla vita associativa; prevale, insomma, l'essere *socius*. Negli ultimi anni si è registrata una crescita di attenzione per questa forma specifica di terzo settore, come documenta l'approvazione, nel 2000, della legge n. 383 concernente le associazioni di promozione sociale. Tali associazioni, a livello nazionale, svolgono in prevalenza attività in ambito culturale, sportivo e ricreativo. Sono inoltre presenti attività di tipo sociale e azioni legate al contesto sanitario.

Le fondazioni pro-sociali solo recentemente sono state considerate come parte del terzo settore, in quanto, nel nostro paese, la fondazione, come strumento giuridico, preesiste al terzo settore e non si configura quale soluzione di esclusiva pertinenza di tale area. Ciò che consente di

identificare chiaramente una fondazione come fondazione di terzo settore è la finalità, che deve essere di solidarietà sociale o di utilità sociale. La finalità solidaristica vincola, sotto il profilo dell'utilizzo, il patrimonio, elemento indispensabile per la costituzione stessa della fondazione. Sotto il profilo strutturale, le fondazioni pro-sociali risultano organizzazioni ad elevato grado di complessità organizzativa e di funzionamento. Esse operano prevalentemente in ambito culturale, sportivo e ricreativo.

La sigla ONG, riferita alle Organizzazioni Non Governative, pur essendo largamente utilizzata, non si presta a una definizione univoca, poiché comprende molteplici esperienze, differenziate sulla base delle modalità e degli ambiti di costituzione. Vi sono incluse organizzazioni senza scopo di lucro che hanno in comune il fatto di operare, a livello nazionale e internazionale, nella realizzazione di progetti di sviluppo e di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sull'importanza dell'aiuto allo sviluppo. La legge n. 49/1987 prevede, per le più importanti organizzazioni non governative, uno specifico riconoscimento di idoneità attribuito dal Ministero degli Esteri.

Infine, accanto alle forme più note fin qui illustrate, emergono ora nuove entità. Una di queste è costituita dall'impresa sociale, che recentemente ha trovato riconoscimento anche a livello giuridico (legge 13 giugno 2005, n. 118, concernente la disciplina dell'impresa sociale e successivo decreto legislativo attuativo 24 marzo 2006, n. 155, pubblicato in «Gazzetta Ufficiale» 27 aprile 2006) e che esplicita a livello strutturale la tensione verso la realizzazione di forme "miste" nelle quali possano trovare spazio professionalizzazione e capacità gestionale, coniugate con una specifica motivazione pro-sociale.

Oltre alla notevole differenziazione organizzativa appena illustrata, il terzo settore italiano è caratterizzato anche da una differenziazione dovuta

alla presenza di diverse culture associative, emerse nel corso di una indagine condotta a livello nazionale nel 2001 da una équipe di ricercatori afferenti a sei diverse università italiane (Bologna, Trento, Verona, Molise, Palermo e Milano Cattolica); indagine diretta da Pierpaolo Donati e coordinata da Ivo Colozzi. La ricerca ha identificato tre tipi di cultura, definite come “cultura civica”, “societaria” e “mercantile” (Colozzi, 2004). Essi rappresentano elementi invariati che attraversano tutte le tipologie organizzative del terzo settore. La cultura civica si identifica nei valori di partecipazione ed impegno civico propri dello stato sociale ai quali fa riferimento per integrare la sua capacità di risposta ai bisogni. Essa è la più diffusa a livello nazionale. La seconda, la cultura societaria, è basata sulla solidarietà, il senso di responsabilità e l'autonomia. La terza, quella mercantile, è fondata sulla capacità imprenditoriale, la determinazione ed il forte senso del lavoro.

Senza dubbio, le differenziazioni culturali e le differenziazioni organizzative appena esposte si riflettono sia sulle dinamiche relazionali endogene al terzo settore sia su quelle esogene. Esse sono frutto sia di opzioni interne all'area in esame sia di influenze esterne: tra le prime rientrano gli orientamenti di natura strutturale e culturale ora illustrati e tra le seconde rientrano la trasformazione dei bisogni sociali e l'impatto sul terzo settore di alcuni provvedimenti legislativi come ad esempio le leggi di settore (dalla legge n. 266/1991 sul volontariato organizzato fino alla n. 383/2000 sulle associazioni di promozione sociale, e alla n. 115/2005 sull'impresa sociale), le leggi regionali, tra cui la legge n. 23/1999 della Regione Lombardia sulle politiche familiari, le leggi nazionali, come la legge n. 328/2000 istitutiva di un “sistema integrato di interventi e servizi sociali”. Si tratta di provvedimenti che sollecitano le organizzazioni di terzo settore a fare rete, sia al livello di progettazione sia di realizzazione degli

interventi, in vista del perseguimento di obiettivi sempre più complessi e multidimensionali.

Oltre alla differenziazione organizzativa e culturale appena illustrate, le più recenti analisi sociologiche hanno messo in rilievo la tendenza da parte del terzo settore ad una ulteriore differenziazione che può essere identificata come differenziazione relazionale<sup>5</sup>. Nel terzo settore italiano, cioè, sono presenti entità che perseguono la loro *mission* operando singolarmente ed entità che scelgono di perseguire il loro obiettivo societario ponendosi in relazione con altri soggetti. Quest'ultima tendenza segnala una capacità di sviluppare connessioni e reti di collaborazione, sia all'interno del settore sia con soggetti esterni (imprese, enti locali, ecc.). In tal senso, la tabella 3.3 presenta un quadro delle connessioni tra terzo settore ed enti pubblici, testimoniando che per tutte le tipologie organizzative esaminate vi è un livello medio di relazioni con entità pubbliche, a cui segue, in quasi tutti i casi, un livello alto.

Tabella 3.3 - Indice di connessione tra organizzazioni di terzo settore ed enti della pubblica amministrazione

	Fondazioni	Associazioni familiari	Cooperative sociali	Organizzazioni di volontariato	Associazioni di promozione sociale	Totale
Basso	19,3	8,5	11,2	18,9	31,4	21,1
Medio	49,2	72,2	49,8	58,3	49,3	53,6
Alto	31,5	19,2	39,1	22,8	19,3	25,3
Totale	13,1	10,1	18,5	21,9	36,4	100,0
V.A.	305	234	430	508	846	2323

Fonte: Colozzi, in Donati-Colozzi (a cura di) (2004).

Passando a considerare anche l'indice di connessione tra diverse organizzazioni di terzo settore, si rileva una conferma dello stesso *trend*, dato

<sup>5</sup> Alcuni studi (*Delle cave*, 2010) hanno proposto attraverso lo strumento della social network analysis una ricostruzione ed una lettura della rete di relazioni che intercorrono a livello comunale tra le organizzazioni non profit napoletane, in particolar modo per quanto riguarda i processi di differenziazione e stratificazione interni alla rete non profit cittadina e le dinamiche che ne caratterizzano l'agire.

che tra le varie entità del terzo settore viene evidenziato un livello relazionale medio che, anche in questo caso, tende verso l'alto (Tabella 3.4).

Tabella 3.4 - Indice di connessione tra diversi organismi di terzo settore

	Fondazioni	Associazioni familiari	Cooperative sociali	Organizzazioni di volontariato	Associazioni di promozione sociale	Totale
Basso	25,2	9,8	22,3	25,8	33,7	26,3
Medio	44,6	78,2	52,1	56,1	53,9	55,3
Alto	30,2	12,0	25,6	18,1	12,4	18,4
Totale	13,1	10,1	18,5	21,9	36,4	100,0
V.A.	305	234	430	508	846	2323

Fonte: Colozzi, in Donati – Colozzi (a cura di) (2004).

Complessivamente, si assiste ad un aumento dei casi di organizzazioni che agiscono insieme ad altri soggetti di terzo settore (ma anche di mercato e pubblici), anziché da sole: il terzo settore italiano, infatti, include non poche strutture “a costellazione”, cioè entità che hanno iniziato la loro attività con una determinata veste organizzativa e, nel tempo, hanno affiancato ad essa altre forme meglio adattabili alle esigenze societarie e di funzionamento interno. Altro orientamento emergente è quello definibile come “propensione alla reticolarità” che si sostanzia nella costituzione di *network* che connettono organizzazioni ed entità omologhe rispetto alla forma organizzativa, oppure attive nel medesimo ambito di intervento. Infine, occorre ricordare la presenza di vere e proprie “forme miste”, per quanto riguarda la presenza di diverse componenti (volontari e figure professionali retribuite) e di *partnership* condivisa con altri soggetti istituzionali o di mercato, che danno origine a nuove fattispecie, in genere efficienti sotto il profilo organizzativo. Tra queste particolarmente significativa risulta la presenza delle organizzazioni di secondo livello e multilivello, sia per quanto riguarda i modelli di *governance* adottati sia per il ruolo di recettori degli orientamenti emergenti nella società, spesso svolto da queste entità polimorfe, che le rende attori di innovazione a livello

strutturale, conoscitivo ed operativo sia nell'ambito del terzo settore sia nei confronti dell'intero contesto sociale italiano (*Rossi, Boccacin, 2006b*). In particolare, il termine *partnership sociale* identifica una collaborazione paritaria tra organizzazioni di terzo settore, enti pubblici in genere locali, ed imprese di mercato; una collaborazione fondata su relazioni reciproche, stabilite volontariamente, nelle quali le risorse, le capacità ed i rischi siano condivisi per il perseguimento di un progetto multidimensionale non perseguibile da ciascuna delle singole entità, al fine di raggiungere fini di pubblica utilità. Questo *trend* si riscontra non solo in Italia ma in tutta l'Unione Europea e porta ad identificare reti europee di terzo settore, le quali, attraverso un insieme di forme organizzate sulla base di svariati *status* giuridici, si sono ampiamente sviluppate nel corso degli ultimi anni (*Mancini, Cruciani, 2006*), come documenta la presenza di tre rilevanti organismi multilivello all'interno del terzo settore europeo: la rete di cooperative CECOP, la rete delle fondazioni EFC e la rete delle "associazioni di interesse generale" CEDAG.

In sintesi, la crescita della professionalità e delle competenze, la sensibilità nell'identificare i nuovi bisogni sociali, la capacità di innovazione organizzativa, la disponibilità a costruire reti con altri soggetti sono fattori che influenzano sia le dinamiche relazionali interne al terzo settore italiano, tra i vari attori che lo compongono, sia quelle esterne, relative alle relazioni sociali tra i soggetti di terzo settore, le istituzioni pubbliche e, seppure in misura minori, le entità commerciali.

## **2. Il terzo settore italiano nel nuovo welfare: aspetti sociologici**

Il terzo settore è stato oggetto di studio da parte di economisti, politologi e sociologi, i quali ne hanno evidenziato una o più caratteristiche

in base ai propri orientamenti scientifici e alle differenti categorie di analisi utilizzate. I sociologi, in particolare, hanno focalizzato l'attenzione soprattutto sulle tipologie di beni prodotti dagli enti non profit e sulle motivazioni che sottendono l'azione di chi partecipa alle organizzazioni di terzo settore. L'interesse è rivolto alle funzioni che gli enti non profit svolgono all'interno della società e soprattutto agli aspetti relazionali che caratterizzano il loro rapporto non solo con la collettività e con i singoli utenti, ma anche con gli enti locali e con le altre organizzazioni di terzo settore.

Le organizzazioni di terzo settore sono il prodotto di un contesto culturale, politico ed economico e rispondono alle esigenze sia delle persone, in termini di aggregazione e di auto-aiuto, sia della società in rapporto ai singoli, in termini di garanzia dei diritti sociali. Quindi, provando a costruire una trattazione sul terzo settore non è possibile generalizzare, ma è opportuno contestualizzare questo fenomeno, considerando le garanzie, i vincoli ed il ruolo che tali organizzazioni hanno all'interno di un territorio.

Nel dibattito italiano i termini utilizzati per definire la moltitudine di forme assunte dal terzo settore sono: terza dimensione, proposta da Ardigò; privato sociale, coniato da Donati; terzo sistema, individuato da Ruffolo, Borzaga e Lepri; economia civile, di cui parla Zamagni.

Ardigò pone l'accento sulla dimensione culturale che caratterizza la pluralità di azioni prodotte dalle organizzazioni di terzo settore. L'autore sostiene che le relazioni o i rapporti generati dal terzo settore sono orientati alla solidarietà, alla reciprocità, alla condivisione; e sostiene inoltre che il terzo settore costruisce uno spazio pubblico autonomo e non sistemico, distinto sia da quello politico-statuale sia da quello economico.

Donati ha elaborato il concetto di “terza dimensione”, indicando l’area della solidarietà associativa come privato sociale. Donati individua quattro poli su cui si organizza in modo dinamico la società: lo Stato, il mercato, il privato sociale, le reti primarie. Mentre lo Stato produce beni pubblici, il mercato beni privati e le reti primarie beni relazionali primari, il privato sociale produce beni relazionali collettivi. L’autore sostiene che con il termine terzo settore viene focalizzata l’attenzione soprattutto sul discorso politico ed economico, mentre con privato sociale l’attenzione è posta sul discorso relazionale. In quest’ultimo caso, il terzo settore è visto come insieme di gruppi orientati dal valore della reciprocità. In sostanza, il concetto sociologico di *privato sociale* risulta, secondo Donati, più pertinente di quello di “terzo settore” perché il termine di terzo settore indica un settore che viene dopo gli altri due ed è definito in rapporto a quelli, mentre il concetto di privato sociale rende meglio l’idea dell’originarietà di questa realtà sociale che si compone di sfere relazionali che, pur agendo in funzione di uno scopo sociale di solidarietà e, quindi, non per interessi strumentali, sono tuttavia private nella loro gestione.

La terminologia “terzo sistema” nasce nell’ambito economico. Il termine pone l’attenzione sul carattere imprenditoriale che sottende alle organizzazioni di terzo settore, ma con la differenza che le organizzazioni di terzo settore hanno come finalità principalmente il benessere collettivo, anziché il profitto economico come nel caso delle aziende.

Il termine “economia civile”, infine, viene utilizzato da Zamagni e dagli studiosi della scuola bolognese di economia politica. L’autore propone una distinzione tra economia privata ed economia civile. Mentre l’economia privata si basa sull’interesse individuale, l’economia civile si basa sui principi di reciprocità e responsabilità. L’autore insiste nella sua trattazione sulla necessità di beni relazionali negli attuali contesti storici. Tali beni non



possono essere prodotti né dallo Stato, né dal mercato, in quanto si contraddistinguono per una caratteristica fondamentale: la relazionalità, che può essere prodotta solo da enti nonprofit (*Zamagni, 2007*).

Senza dubbio, per comprendere bene la natura ed il ruolo del terzo settore nella nostra società l'analisi di questo fenomeno sociale può essere svolta solo in maniera interdisciplinare e multidimensionale: interdisciplinare in quanto ogni settore disciplinare può individuare specifiche caratteristiche delle organizzazioni non profit; multidimensionale perché ogni fenomeno sociale assolve per sua natura a più funzioni: politica, economica, culturale.

Facendoci guidare dal modello Agil proposto da Parsons, è possibile individuare le funzioni che il terzo settore svolge nelle società complesse. Prima però è opportuno spiegare che l'assunto base del paradigma dal quale muove il sociologo americano, nell'ambito della sua lettura funzionalista dei sistemi sociali, è che ogni sistema sociale per sopravvivere e svilupparsi deve saper risolvere quattro classi di problemi funzionali richiamate dalle quattro lettere dell'acronimo AGIL: l'economia (A), la politica (G), l'integrazione (I), la cultura (L). Il paradigma AGIL, che può essere impiegato nell'analisi di un qualsiasi sistema sociale (organizzazioni, agenzie formative, amministrazioni pubbliche etc.) sostiene quindi che ogni sistema debba garantire: a) il funzionamento delle strutture economiche che concorrono alla produzione delle risorse intese in senso lato (beni materiali, tecnologie, capitali, informazioni, conoscenze, etc.) (funzione economica adattiva); b) la distribuzione e l'impiego delle risorse in vista di fini prioritari che vengono perseguiti in base ad una corretta gestione politica (raggiungimento dei fini); c) garantire l'ordine, la certezza di funzionamento delle strutture sociali, il rispetto delle aspettative reciproche e l'utilizzo razionale delle risorse, attraverso le strutture che

presiedono alla formulazione delle norme, che ne controllano il rispetto da parte dei sottosistemi e dei membri della società, e che ne sanciscono negativamente la violazione (funzione integrativa); c) garantire i processi di interiorizzazione delle norme e dei valori socialmente condivisi per conferire una identità compatta al sistema sociale (mantenimento del modello latente). A questo quadro teorico vanno aggiunte due dicotomie concettuali, quali quella di spazio/tempo e quella di interno/esterno. Queste ultime dicotomie ci permettono di sottolineare, da una parte, che ogni sistema di terzo settore può essere analizzato solo in modo contestuale, cioè all'interno di uno spazio specifico e di un tempo determinato; dall'altra, che ogni organizzazione di terzo settore ha modalità organizzative interne specifiche e svolge funzioni esterne in base ai rapporti che decide di avere con gli enti politici, i cittadini, i media, ecc.

Seguendo il modello analitico proposto dallo studioso Parsons, si può senza dubbio affermare che il terzo settore assolve ad un ruolo politico, ha una dimensione economica, svolge una funzione d'integrazione ed è orientato nelle azioni da un sistema valoriale.

Il ruolo politico svolto dal terzo settore è principalmente un ruolo di pressione e di rappresentanza di quelli che sono gli interessi e le richieste della popolazione. Il terzo settore svolge anche un ruolo di innovatore, non solo avanzando richieste di benessere sociale, ma proponendo progetti innovativi di prevenzione.

Tutte le agenzie di terzo settore hanno poi un'organizzazione interna, una gestione economica, si attengono a delle regole fiscali, ricercano e ricevono dei fondi che gestiscono come delle aziende.

Il terzo settore genera anche integrazione sociale, anche se questa funzione viene poco percepita. Un esempio in tal senso potrebbe essere la partecipazione delle persone alle associazioni, che ha lo scopo di attivare

processi di coinvolgimento nel gruppo e di condivisione degli interessi. Il discorso si apre così ai concetti di reciprocità atta a consolidare il legame sociale tra le persone appartenenti ad una comunità.

Infine, la dimensione culturale consente di riflettere circa l'orientamento di valore che sottende alle azioni. La partecipazione ad un'associazione o il lavoro prestato per un'impresa sociale è motivato da valori quale la reciprocità, la solidarietà, la condivisione. Sicuramente, molte sono state le distorsioni motivazionali relative alla prestazione di lavoro per le imprese sociali orientate solo alla ricerca di lavoro, ma ciò non toglie che con gli attuali attestati di formazione professionale (OSA) richiesti a chi decide di lavorare nell'ambito sociosanitario, tali problemi si possano, o meglio, si stanno già risolvendo (*Colozzi, Bassi, 2003*).

C'è accordo tra i sociologi circa il ruolo non residuale che il terzo settore svolge nelle società complesse. Si condivide l'idea secondo cui il mondo del terzo settore rappresenta il prodotto di una naturale organizzazione interna della società civile che si è consolidato dopo la crisi dei sistemi di welfare. Infatti, nel corso del tempo si è assistito ad un processo di differenziazione interna del settore atta a svolgere meglio la funzione di *care* in modo organizzato e rivolta a canalizzare le risorse di socialità verso obiettivi condivisi di sostegno alle persone in difficoltà.

A tal riguardo, il discorso proposto da Luhmann (1983) risulta essere molto illuminante rispetto a quello che è stato il dibattito sul rapporto tra sistemi di welfare e terzo settore.

Luhmann sostiene che lo Stato ha l'obbligo di garantire i diritti sociali, e per assolvere a questo compito organizza politiche atte a migliorare le condizioni di vita delle persone. Secondo lo studioso, dal secondo dopoguerra agli anni '80 lo Stato ha assolto a questa funzione soprattutto attraverso erogazioni monetarie che non hanno risolto e non potevano

risolvere problematiche che emergono all'interno di altri sistemi funzionali, quale, ad esempio, quello dell'integrazione (si pensi alla solitudine degli anziani o all'abbandono scolastico). Le soluzioni, invece, potevano essere solo ricercate lì dove le problematiche emergevano o dove si poteva far leva su legami sociali già preesistenti. Secondo l'autore, quindi, occorreva far leva sulla società civile. In quest'ottica, l'evoluzione delle forme organizzative assunte dal terzo settore è stata la risposta civile ai bisogni sociali. Il terzo settore svolge un ruolo fondamentale all'interno delle società complesse in quanto sostiene i processi di integrazione dei soggetti all'interno delle comunità locali e della società in generale; rende, cioè, il soggetto parte del tutto, lo rende partecipe della vita comunitaria; in una società in cui le forme assunte dalle famiglie determinano in molti casi la disgregazione dei legami primari, si pone sempre più con forza la necessità di servizi rivolti alla tutela dei soggetti più fragili: anziani, disabili, bambini.

I dati riportati dal Libro bianco sul *welfare* indicano che il numero delle famiglie con un disabile è pari all'11% delle famiglie residenti in Italia; e nella maggior parte dei casi ci si trova di fronte disabili gravi di età superiore ai 65 anni. Inoltre, aumentano sempre di più i nuclei unipersonali e le famiglie con un capofamiglia anziano. Gli anziani che vivono da soli rappresentano più della metà della popolazione al di sopra dei 65 anni, e di questi la maggior parte ricade tra i "grandi anziani". Di fronte a questo scenario la risposta fornita dal nuovo sistema di assistenza diventa la sussidiarietà, cioè la partecipazione di tutti gli enti e le organizzazioni nella progettazione di iniziative di sostegno e di integrazione del soggetto in difficoltà. Ogni attore del sistema mette in rete le proprie risorse tecniche, materiali ed umane, concordando interventi *ad hoc*. Ciò che risulta interessante è la tendenza ad aderire ad un modello culturale che superi il

mero assistenzialismo a favore di una programmazione concordata, in cui tutti hanno un ruolo ed assumono delle responsabilità, compreso lo stesso utente. All'interno di questa nuova organizzazione, il terzo settore diventa un attore fondamentale di un progetto complesso finalizzato a promuovere dal basso un percorso di aiuto per rendere autonome e non dipendenti le persone.

Sulla base di quanto detto fino ad ora, è ragionevole pensare che le riflessioni relative al rapporto tra stato e terzo settore si basino in prevalenza su quello che è stato definito il “paradigma della competizione”, in cui il rapporto individuo-Stato, così come in un gioco a somma zero, si cala in una relazione di competizione nella quale i guadagni per un attore corrispondono a perdite per l'altro attore (*Salamon, Sokolowski, List, 2003*). Secondo tale paradigma la storia della società moderna-industriale può essere letta come la storia dello sviluppo di una rete di protezione sociale basata sullo Stato. Come evidenziano questi autori, tale visione è stata condivisa, anche se con valutazioni opposte, sia da studiosi di orientamento conservatore che da quelli di orientamento progressista. I primi hanno sostenuto che le strutture delle democrazie del welfare hanno espropriato le strutture di mediazione che si frapponivano tra l'individuo e lo Stato, deprimendo l'iniziativa e l'auto-organizzazione dei cittadini e della comunità; i secondi hanno coltivato l'idea di un sistema di solidarietà sociale pubblico, universalistico, omogeneo, capace di assicurare protezione a tutti i cittadini, in quanto titolari di diritti; eventualmente rimpiazzando istituzioni volontarie frammentate, inefficaci, resistenti al cambiamento.

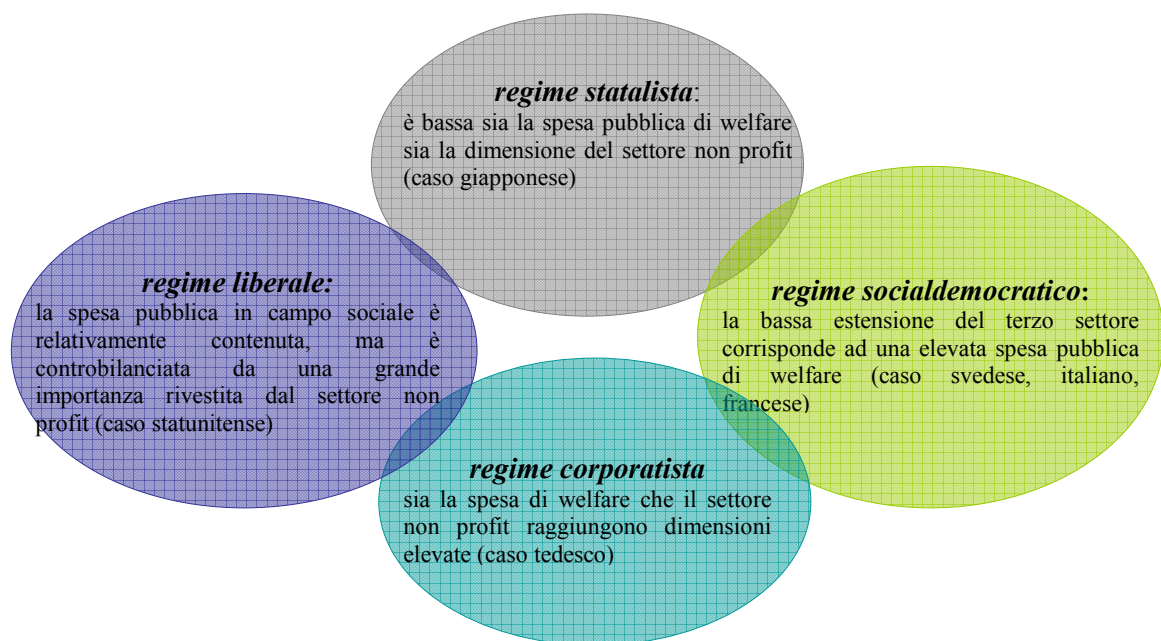
Nelle riflessioni sul welfare sta però prendendo corpo da alcuni anni una visione maggiormente sinergica dei rapporti tra Stato e settore non profit. Come osservano Salamon e Anheir nella loro rassegna delle teorie

esplicative del terzo settore, all'idea di una relazione inversa tra sviluppo del welfare state e persistenza di organismi non profit, si può contrapporre una teoria dell'interdipendenza. Questa teoria si basa su recenti riflessioni inerenti i rapporti tra welfare e terzo settore. Innanzitutto, le organizzazioni non profit sono spesso attive in determinati campi prima che lo Stato si muova per coprirli. Spesso sviluppano competenze, strutture ed esperienza a cui i poteri pubblici possono attingere nell'impostare le proprie iniziative. Inoltre, il terzo settore è in parecchi casi protagonista nel suscitare la mobilitazione politica necessaria per stimolare l'intervento dello Stato, e questa mobilitazione può essere utilizzata anche per assicurare un ruolo agli stessi organismi di terzo settore nei campi in cui le istituzioni pubbliche vengono sollecitate ad entrare. Infine, le organizzazioni non profit hanno limiti strutturali che condizionano la loro capacità di rispondere a problemi di rilevanza pubblica: anche questo fattore può indurre alla ricerca di collaborazione tra enti non profit ed istituzioni statali.

Nella loro ricerca comparata Salamon e Anheir distinguono quattro regimi di non profit, basati su un differente rapporto con lo Stato: *regime statalista*, in cui è bassa sia la spesa pubblica di welfare sia la dimensione del settore non profit, il cui esempio principale è il Giappone; *regime social-democratico*, in cui la bassa estensione del terzo settore corrisponde ad una elevata spesa pubblica di welfare (qui viene collocata non solo la Svezia, ma anche l'Italia e la Francia); *regime liberale*, che presenta la situazione opposta, con un spesa pubblica in campo sociale relativamente contenuta, controbilanciata da una grande importanza rivestita dal settore non profit (il caso più rilevante è quello degli Stati Uniti d'America); *regime corporatista*, in cui sia la spesa di welfare che il non profit raggiungono dimensioni elevate (il caso tipico è quello tedesco) (Figura 3.1). In linea con quanto appena affermato, occorre dire che anche i

concetti di welfare mix o di welfare plurale, molto discussi nei più recenti dibattiti, tendono ad esprimere, sebbene in modo spesso approssimativo, l'idea della cooperazione e della sinergia tra istituzioni pubbliche ed altre forze, tra cui quelle del terzo settore, nella produzione dei servizi sociali. In sostanza, sembra che l'ambizione di una copertura universalistica ed egualitaria del welfare Beveridgiano stia cedendo il passo alla valorizzazione dell'autonomia e della libera iniziativa della società civile, attraverso il recupero di una sussidiarietà che, guardando con scetticismo alla validità di soluzioni programmate centralmente, dà rilievo alla mobilitazione dei cittadini in risposta ai bisogni sociali.

Figura 3.1 - Modelli di terzo settore presenti in Europa



### 3. Nuove tendenze nel rapporto tra Stato, società civile e Terzo Settore: la big society

Sulla scia di quanto si è detto nel paragrafo precedente, occorre dire che negli ultimi tempi è andato progressivamente imponendosi, in

particolare modo in Inghilterra, un innovativo cambiamento nel rapporto tra Stato e cittadini in direzione di una maggiore capacità da parte di questi ultimi nel partecipare e nell'organizzarsi per operare sul territorio ed occuparsi dell'interesse generale. Questa tendenza, che ha iniziato ad affermarsi in maniera evidente già negli anni addietro, ha acquisito nuova forza e consapevolezza negli ultimi tempi, dando vita ad un clima politico, sociale ed economico che va sotto il nome di *Big Society*.

Quando si parla di big society si fa riferimento ad una recente tendenza socio-organizzativa nata in Inghilterra ad opera del premier David Cameron il quale, volendo superare un vetusto modello organizzativo di tipo centralista ed interventista, ha lanciato il progetto definito *The Big Society* sintetizzato nell'assunto "meno Stato, più Società". Secondo l'Oxford Dictionary la *Big Society* è "un concetto politico che prevede il trasferimento a comunità locali e a volontari di una notevole parte della responsabilità di gestione dei servizi sociali". Lo scopo di questo innovativo modello organizzativo è in sostanza quello di delegare poteri e responsabilità dal centro alla periferia e, soprattutto, dalla pubblica amministrazione ai corpi intermedi della società: dal grosso Stato alla *big society* (Figura 3.2).

Anche in Italia, da un po' di tempo, convegni e dibattiti stanno affrontando il tema del ruolo decisivo che può giocare la società civile organizzata nel sostegno alle politiche sociali, a fronte di un lacunoso impegno pubblico. La convinzione che si sostiene è che l'autonoma iniziativa dei cittadini organizzati è in grado di garantire le analoghe prestazioni fornite tradizionalmente dallo Stato in settori come la sanità, la scuola, i servizi alla persona, la cultura, in modo da ridurre il prelievo fiscale e avere più risorse per lo sviluppo.



Figura 3.2 – Filosofia della Big Society



Tale processo comporta la necessità che lo Stato faccia un passo indietro, sia meno invasivo e attui piuttosto il principio di sussidiarietà, attraverso riforme normative e fiscali che liberino risorse per le organizzazioni non profit. L'assunto di base è che il "terzo pilastro" del sistema, come viene definito il non profit, sia il motore di un nuovo welfare (Franzini, 2011). In quest'ottica, si ritiene che la "funzione sociale" non possa essere considerata appannaggio esclusivo dell'apparato pubblico centrale e/o periferico; e si ritiene inoltre che è di fondamentale importanza ampliare lo spazio della libera negoziazione tra Stato e società civile; una libera negoziazione che può tradursi in una riduzione dei problemi legati alle asimmetrie informative a carico dei cittadini. In generale, se le informazioni non sono correttamente distribuite tra produttori e consumatori, si avranno fenomeni di *adverse selection* (la parte contrattuale più forte ha un vantaggio pre-contrattuale sul contraente debole); oppure, si verificherà il "rischio soggettivo" o *moral hazard* post-contrattuale (una delle parti, dopo la stipula del contratto o accordo, ha la possibilità di ledere gli interessi di altri contraenti). Nell'uno o nell'altro caso si avranno

fallimenti di mercato, che nel caso in questione procurano falle nei servizi sociali, con la conseguenza che la totalità dei servizi pubblici non saranno garantiti a tutti i cittadini ed in modo completo, creando fenomeni di emarginazione. Ampliando i margini della negoziazione tra Stato e cittadini, invece, si può cercare di eliminare le mancanze e, quindi, i fallimenti di uno Stato che, oltre a non dover essere eccessivamente interventista, dovrebbe anche assicurare regole minime di regolazione della società e del mercato (Borzaga, 2002).

L'iniziativa dei cittadini, con le loro organizzazioni private, si è venuta progressivamente affermando nel nostro Paese, insieme ad una legislazione che ha concepito ed ha visto trasformare il rapporto tra cittadini (amministrati) e istituzioni da "bipolare" a "circolare". Lo stesso sviluppo impetuoso del terzo settore si accompagna ad un orientamento che gli attribuisce un ruolo decisivo nella realizzazione del sistema di welfare; da qui la copiosa legislazione e la legittimazione definitiva ad operare come soggetti autonomi in grado di svolgere una funzione pubblica nel perseguimento dell'interesse generale, così come viene sancito con l'art. 118 che costituzionalizza il principio di sussidiarietà e vincola le istituzioni pubbliche alla sua attuazione.

In base alle considerazioni svolte, sembra ragionevole sostenere che l'affermarsi di una *Big Society* nel nostro paese si basa sui paradigmi essenziali della cittadinanza attiva e del decentramento istituzionale. Tuttavia, la crescita di protagonismo della società civile non deve essere considerata semplicemente come un fenomeno di occupazione di uno spazio abbandonato dal pubblico, ma come il frutto di una nuova visione dello stato sociale secondo cui la società civile è in grado di rappresentare meglio i bisogni dei cittadini e di gestire i relativi servizi in maniera più adeguata.

Tutto ciò sta determinando processi di innovazione sociale che si sono tradotti in alcuni casi in innovazione organizzativa, come attesta la nascita di forme giuridiche e organizzative nuove (cooperativa sociale, enti di mutuo aiuto, banca del tempo, commercio equo e solidale). Molti auspicano il superamento del welfare, nato alla metà del secolo scorso, con un nuovo welfare, in cui la platea degli erogatori privati dei servizi prevalgano rispetto a quelli pubblici.

Tuttavia, nell'analisi che viene fatta circa il ruolo delle organizzazioni civiche, non mancano posizioni critiche che guardano con scetticismo all'emersione di una *Big Society*. In alcuni casi, infatti, si tende a sottolineare non solo gli aspetti di dipendenza delle organizzazioni civiche dai finanziamenti pubblici, peraltro in calo vertiginoso negli ultimi anni, ma anche la scarsa efficienza e trasparenza nell'uso delle risorse. Inoltre, non vi è una convincente strategia sul piano fiscale per liberare risorse per il non profit o per garantire qualche fonte certa di finanziamento (per legge) come il 5 per mille. I detrattori del fenomeno pensano che si stia scivolando in modo accelerato verso una china in cui i grandi sistemi universalistici di inclusione del welfare vengono erosi a vantaggio di un sistema di risposte ai diritti dei cittadini sempre più privato, come nel caso del terzo settore, del welfare aziendale (si pensi agli accordi integrativi sui "benefici non monetari" della Luxottica), o come nel caso del sistema di categoria (contratti bancari, assicurativi), quello filantropico e quello della compartecipazione crescente del cittadino alle spese. È diffusa la preoccupazione che questa deriva verso il secondo welfare accentui la disparità nel trattamento dei cittadini, costringendo il volontariato a farsi carico dei servizi alla persona, così come degli esclusi e dei poveri, e sospingendo le organizzazioni a diventare piccole imprese per gestire servizi a basso costo. I segnali sarebbero ormai molti e concreti, come nel

caso della circolare dell'Agencia delle entrate del 21 aprile 2010 che consente ad una organizzazione di volontariato la possibilità di svolgere attività commerciali attraverso un'impresa sociale (come di fatto avviene nel mondo delle Pubbliche Assistenze e delle Misericordie) e ammette che le entrate derivanti da tale attività superino quelle derivanti dalle attività istituzionali; e si guarda con interesse all'Europa, dato che nella maggior parte dei casi è già così; e con la prospettiva, derivante dal diritto dell'Unione Europea, di tornare alle gare di appalto aperte a tutte le forze del terzo settore. Si passerà così da una sussidiarietà "circolare" ad una sussidiarietà intesa come "delega" delle politiche sociali al volontariato e al terzo settore. C'è il rischio che si affermi in Italia un'idea confusa di *Big Society*, che consiste in un terzo settore protagonista totale di servizi esternalizzati dagli Enti Locali che scaricano in questo modo la responsabilità delle politiche sociali e della loro promozione. In questo caso, si avrebbe il passaggio da un welfare centralizzato e monopolistico a quello delegato e frammentato, dove la sussidiarietà è concepita come espressione di liberismo (tutti possono fare tutto in ordine al principio di libertà) e non di solidarietà. Ciò significherebbe fare welfare dove si può, come si può, a vantaggio di chi può contribuire alle spese, senza alcuna garanzia di livelli essenziali di assistenza per tutti.

In risposta ad un simile scetticismo, che attribuisce alla Big society il subdolo intento di deresponsabilizzare la pubblica amministrazione e di mascherare tagli al welfare state, i sostenitori di questa nuova filosofia sociale ne sottolineano invece gli elementi di positività, sostenendo che essa, facendo della sussidiarietà un metodo di governo, ha il solo scopo di imporre il primato della società e della persona rispetto all'eccessivo potere decisionale dello Stato. In questo modo, rendendo i cittadini responsabili dei servizi locali e dando loro il potere che oggi è racchiuso nelle voraci

mani dello Stato e del mercato, sarà possibile fare di più utilizzando e/o sprecando meno risorse.

#### **4. Lo sviluppo dell' impresa sociale tra istanze democratiche ed esigenze partecipative**

L'impresa sociale rappresenta senza dubbio uno dei fenomeni imprenditoriali più innovativi e, nello stesso tempo, più sottovalutati del contesto economico italiano. Secondo una delle più autorevoli definizioni, elaborata agli inizi del duemila dal network europeo Emes, l'impresa sociale rappresenta un soggetto giuridico privato ed autonomo che svolge attività produttive secondo criteri imprenditoriali (continuità, sostenibilità, qualità), ma che persegue, a differenza delle imprese convenzionali, un'esplicita finalità sociale che si traduce nella produzione di benefici a favore di soggetti svantaggiati o di un'intera comunità (*network europeo Emes*). Escludendo la ricerca del massimo profitto da parte di coloro che apportano il capitale di rischio, essa è tesa al perseguimento dell'equilibrio tra la giusta remunerazione di almeno una parte dei fattori produttivi e le possibili ricadute a vantaggio di coloro che utilizzano i beni ed i servizi prodotti. Si tratta quindi di un'impresa che può coinvolgere nella proprietà e nella gestione più tipologie di *stakeholder* (dai volontari ai finanziatori) e che mantiene forti legami con la comunità territoriale in cui opera, traendo le risorse di cui ha bisogno da una pluralità di fonti: dalla pubblica amministrazione (quando i servizi hanno una natura meritoria riconosciuta), dalle donazioni di denaro e di lavoro, ma anche dal mercato e dalla domanda privata (*Borzaga, Zandonai, 2009*).

Questa definizione di impresa sociale ha ispirato la stesura di diversi progetti di legge, anche a livello internazionale. Rimanendo in ambito italiano, i principali riconoscimenti legislativi sono la ormai storica legge

sulla cooperazione sociale (l. n. 381/91) e la più recente normativa sull'impresa sociale (l. n. 118/05 e successivi decreti).

Nonostante i recenti riconoscimenti normativi di cui si è appena detto, l'idea di impresa sociale seguita tuttavia a generare perplessità. Infatti, se da un lato il concetto di impresa rimanda ai valori dell'individualismo, al conseguimento di successi personali e all'assunzione personale di responsabilità delle azioni, dall'altro lato, il termine sociale si riferisce ad atteggiamenti e valori che sono culturalmente dedotti e contestualizzati. In molti casi, dunque, ci si chiede quale possibile sintonia riesca a conciliare la dicotomia tra impresa e sociale. La cultura e l'ethos sociale si sostanziano sui principi della solidarietà, sul comportamento etico e su una missione la cui causa è spiccatamente sociale. Tuttavia, ciò non fa che scontrarsi con l'ethos della condotta imprenditoriale che scandisce l'organizzazione for profit, basata sul contratto di lavoro, animata da pragmatismo strumentale ed orientata alla creazione di un certo tipo di valore, abbastanza lontano dallo spirito solidaristico e democratizzante dell'impresa sociale. Sulla base di queste contraddizioni ci si chiede, in sostanza, cosa renda l'impresa, un'impresa sociale.

In risposta agli interrogativi appena esposti, occorre innanzitutto dire che le sempre più fitte interrelazioni tra società ed economia, la scelta di collaborare per ridurre la frammentazione territoriale attuale (*Kent, Anderson, 2003*), suggeriscono di ripensare e riformulare le teorie sugli imprenditori, che vanno concepiti non solo come creatori di valore materiale, ma anche come agenti di sviluppo ed “architetti del sociale” orientati ai valori della comunità. Inoltre, bisogna sottolineare che ogni economia ha una sua dimensione sociale: la mera impresa capitalista non funziona solo con i capitali, con i contratti di lavoro, con l'acquisto di macchinari e di materie prime, ma funziona correttamente soltanto se i

lavoratori offrono cooperazione ed impegno al lavoro, a dimostrazione del fatto che il “sociale, concepito come capitale sociale e come legame sociale, interferisce fin dalla genesi “della” e “nella” impresa capitalistica. Ogni economia ha una sua dimensione sociale nel momento in cui innerva processi quali la coesione sociale, la cooperazione, la partecipazione, la creatività e l’impegno rispetto al lavoro; e nel momento in cui favorisce sviluppo locale e qualità della vita.

Rispetto a quanto appena detto, l’avvento dell’impresa sociale testimonia che il profitto non è l’unica ragione per creare e per gestire imprese; e che l’impresa è piuttosto un meccanismo per coordinare agenti accomunati dalla volontà di affrontare e risolvere un problema collettivo attraverso la produzione di beni e servizi. È possibile affermare che il concetto generico di impresa sociale non segna affatto una rottura rispetto alle organizzazioni dell’economia, e dell’economia sociale, quanto, piuttosto, un’ allargamento delle loro forme potenziali. In tal senso, l’impresa sociale appare come portatrice di una dialettica situata all’incrocio di strade diversificate: pur essendo diversa dalla logica dell’impresa privata tradizionale, dato che il potere non si identifica con il capitale, sviluppa tuttavia scambi di natura commerciale, costringendo l’economia a non ridursi al mercato, ma ad includere i principi di redistribuzione e di reciprocità, divenendo in questo modo una struttura che coniuga finalità solidaristica ed organizzazione imprenditoriale (*Vitale, 2005*). Scopo primario di una simile formula organizzatoria, dunque, è il perseguimento di un agire imprenditoriale socialmente utile.

Nel momento in cui ci si addentra in un percorso analitico che ha come oggetto di studio l’impresa sociale, non è possibile esimersi dalla necessità di sottolineare l’importanza delle istanze democratiche e partecipative che connotano questa particolare formula imprenditoriale.

L'approccio dell'impresa sociale, infatti, si distinguerebbe dagli approcci relativi al terzo settore proprio per l'accento posto sul funzionamento democratico, condizione indispensabile affinché le caratteristiche dell'impresa sociale possano produrre seriamente i loro frutti. Se da un lato la partecipazione democratica è utile per identificare i bisogni non soddisfatti, dall'altro lato, essa può essere costruita soltanto all'interno di uno spazio pubblico che consenta il dibattito e la deliberazione, per verificare quanto e come ciò che appare come somma di problemi individuali costituisce, in realtà, un problema sociale (*Scaratti, Zandonai, 2007*).

A tal riguardo, la normativa sull'impresa sociale individua i destinatari delle attività sociali ed i lavoratori coinvolti nell'organizzazioni, precisando che per entrambi i gruppi è indispensabile promuoverne il coinvolgimento attraverso l'informazione, la consultazione o la partecipazione, in modo che i lavoratori ed i destinatari delle attività possano esercitare un'influenza sulle decisioni che devono essere adottate nell'ambito dell'impresa, almeno in relazione alle questioni che incidono direttamente sulle condizioni di lavoro e sulla qualità dei beni e dei servizi prodotti o scambiati (*art. 12, d. lgs. 24.03.2006, n. 155*).

Favorendo lo sviluppo delle reti sociali e l'emersione di nuovi spazi di negoziazione e di decisione, il paradigma associativo dell'impresa sociale permette una rottura con l'individualismo ed il monetarismo; in questo modo, l'ascesa della dimensione collettiva e lo sviluppo sociale diventano prioritarie dimensioni di senso. Le poste in gioco, certamente economiche, sono soprattutto democratiche perché il rafforzamento del rapporto tra Stato e società civile tende a limitare l'impronta del mercato sulla vita sociale. In tale prospettiva, l'affermazione della società civile non andrebbe contro il progetto politico comune; al contrario, i poteri pubblici mostrano



di non poter più produrre autonomamente le politiche pubbliche, ed esprimono l'esigenza di confrontarsi con la società civile concepita in quest'ottica come fonte di proposte. In questa prospettiva di *governance* partecipativa la società civile diventa una nuova interlocutrice politica, capace di rinnovare le modalità di partecipazione politica e, per questa vita, di democratizzare il sociale (Vitale, 2007).

Ad ogni modo, l'esigenza di passare da un sistema di welfare a prevalente presenza pubblica ad un sistema animato dal reale bisogno e calibrato sulla concreta domanda dei cittadini, segna una svolta ed anche un'opportunità nella misura in cui si abbandonano le logiche redistributive *tout court* e si sposano iniziative programmatiche baricentrate su esigenze sociali e civili territoriali. In questo senso, l'impresa sociale, concepita come organizzazione imprenditoriale, può divenire protagonista principale di percorsi di innovazione sociale, oltre che motore per la creazione di valore al servizio della comunità locale. Partecipazione e presenza del cittadino (in qualità di co-produttore del servizio) garantirebbero in questo modo la realizzazione di quella *governance* che rende possibile i nuovi processi di decisione e di produzione delle politiche sociali attuali, nonché le prospettive di sussidiarietà verticale ed orizzontale.

## **5. Flessibilità, precarietà ed enti non profit: conseguenze per i servizi relazionali**

Come già si è avuto modo di accennare nei precedenti ambiti argomentativi di questo lavoro, nel corso dell'ultimo decennio il terzo settore italiano è stato investito dalla diffusione del lavoro atipico che, in particolar modo a partire dall'attuazione della legge Biagi del 2003, ha portato le organizzazioni non profit a ricorrere ampiamente all'utilizzo di

formule contrattuali non standard. Senza dubbio, così come testimoniano le numerose indagini sul tema, il fenomeno del lavoro atipico nel terzo settore si offre a particolari problemi e criticità legati in gran parte all'entità dei servizi erogati; servizi su cui assume un peso determinante la soddisfazione dei lavoratori e la qualità dei processi lavorativi. In generale, la qualità del processo lavorativo e la soddisfazione dei lavoratori sono elementi importanti in qualsiasi campo lavorativo. Tuttavia, nei servizi relazionali (sociali, socioeducativi, sociosanitari) essi diventano elementi strategici su cui poggia in gran parte l'efficacia del servizio. Per tale motivo, oltre che per ovvie considerazioni etiche, gli enti non profit non dovrebbero in nessun caso, forse in misura maggiore che in altri settori produttivi, trascurare i costi umani della precarietà lavorativa, del turn over, di una flessibilità non governata: un lavoratore insoddisfatto, non valorizzato, angosciato dalle incertezze e dalla instabilità della sua posizione, sarà forse sempre in grado di avvitare alla perfezione un bullone o di immettere montagne di dati in un computer, ma non potrà sostenere troppo a lungo una relazione soddisfacente con l'anziana signora in difficoltà o con gli adolescenti della baraccopoli di periferia, o con il bimbo diversamente abile. Le organizzazioni del terzo settore operano in un contesto caratterizzato, soprattutto al Sud, da rilevanti difficoltà nell'accesso al credito, da ritardi nelle liquidazioni da parte dei committenti pubblici e privati, da una inadeguata regolazione delle relazioni con la pubblica amministrazione, oltre che da elevati tassi di disoccupazione; un contesto del genere penalizza, spesso indipendentemente dalla volontà e dalle scelte gestionali, i lavoratori impegnati nella realizzazione di un servizio o di un progetto. Sono alquanto frequenti situazioni in cui molti amministratori di cooperative sono costretti a lavorare in condizioni di forte stress, stretti tra il dovere di garantire agli utenti la continuità nell'erogazione di un servizio,

rispettando gli standard qualitativi richiesti, e la responsabilità nei confronti di operatori o collaboratori in attesa di retribuzione (*Musella, 2003*).

Pur tenendo presenti le citate criticità del contesto istituzionale ed economico, va comunque ribadito che nei servizi alla persona è la relazione operatore/utente a determinare il prodotto; perciò non vanno sottovalutati gli alti costi individuali legati alla precarietà lavorativa: in caso contrario si rischia di disgregare dall'interno il senso stesso del servizio, in una stridente contraddizione tra le premesse etiche e valoriali su cui si fonda il lavoro sociale (solidarietà, prossimità rispetto ai problemi e ai bisogni delle persone più deboli, promozione di diritti, emancipazione, miglioramento del benessere dei cittadini) e i comportamenti pratici della concreta gestione organizzativa (*Zamagni, 2007*). Tale rischio è richiamato anche nell'accordo firmato nel 2004 tra il Forum Permanente del Terzo Settore e i Sindacati, in cui si ricordava come, in un contesto non adeguatamente regolato, permangano consistenti aree di lavoro precario e di sottoimpiego in un settore che ha come propria missione il benessere delle persone e la promozione sociale. In quel documento assume centralità la questione della tutela e della valorizzazione delle persone che lavorano nel sociale; su questo e sul rapporto con le pubbliche amministrazioni le organizzazioni del terzo settore e le organizzazioni sindacali dovrebbero giocare insieme un ruolo rilevante. L'ispirarsi a valori come la partecipazione, la democrazia, l'assenza di finalità di lucro, la solidarietà, dà al terzo settore una particolare responsabilità riguardo a tale tema; responsabilità che dovrebbe concretamente tradursi nel rispetto dei contratti nazionali di lavoro e nella costruzione di relazioni tra sindacati e organizzazioni del terzo settore basate sul riconoscimento delle loro specificità rispetto ad altri soggetti di mercato (*Borzaga, 2001*).

Uno degli elementi che nelle organizzazioni del terzo settore rischia di offuscare i problemi gestionali relativi alla soddisfazione, alla retribuzione, all'incertezza della posizione lavorativa, riguarda i forti stimoli ideali e le forti motivazioni che spesso portano le persone a scegliere il lavoro sociale. La storia di molte organizzazioni presenta a tal riguardo tratti comuni. Provando a sintetizzare, si assiste spesso a iniziali investimenti da parte del gruppo fondatore, sulla base di spinte ideali, passioni forti, motivazione profonda al lavoro sociale, tutti elementi che conducono a trascurare l'assetto gestionale dell'organizzazione e la definizione di regole condivise. Inoltre, la spinta valoriale porta molti, soprattutto nel caso dei soci-lavoratori di un ente non profit (mossi anche dalla loro essenza di imprenditori), a sostenere ritmi di lavoro elevatissimi e ad essere reciprocamente esigenti. I problemi sorgono quando l'organizzazione si consolida e deve dotarsi di una struttura più efficiente ed efficace, e soprattutto quando inizia l'afflusso di nuovi soci, professionisti, lavoratori: a quel punto, se l'impresa non è in grado di collocare il carico ideale e valoriale su cui poggia dentro un progetto più ampio compiuto e condiviso, che guarda alla qualità sociale dei servizi prodotti, ma anche alla qualità del lavoro, c'è il rischio di scaricare sulle persone pesanti costi organizzativi e di innescare quel circolo vizioso e quelle contraddizioni stridenti sopra segnalate (*Documento di intenti tra Forum Permanente del Terzo Settore e CGIL CISL UIL, Accordo siglato il 7 luglio 2004*). La maggiore motivazione degli operatori del terzo settore, quindi, non può essere una legittima causa di simmetrica compressione del salario.

Nella definizione delle strategie di sviluppo e nella costruzione dei propri assetti organizzativi, gli enti non profit devono quindi affrontare con decisione i problemi legati alla flessibilità lavorativa e ai rischi di precarietà e frammentazione presenti nell'attuale contesto. Sono chiamate a

immaginare soluzioni gestionali che possano coniugare la necessaria flessibilità organizzativa, punto di forza rispetto ad altre organizzazioni produttrici di servizi (pubbliche e for profit), con la tutela dei diritti e la cura dei propri lavoratori. In virtù di quanto fin qui affermato, gli enti non profit (e, dentro tali enti, coloro che hanno la responsabilità di orientare la definizione degli assetti organizzativi) devono dunque valutare l'esigenza di investimenti per accrescere e migliorare la flessibilità dell'organizzazione e del processo produttivo, in direzione dell'autonomia e della possibilità di partecipazione alle scelte da parte dei lavoratori, contrastando l'aumento della precarietà, che invece genera sofferenza, dipendenza, sudditanza. È ormai chiaro che, sia la flessibilità sia la precarietà, espongono le persone all'incertezza ed al rischio, ma si tratta di incertezze differenti, nel senso e nella prospettiva (*Borzaga, Depedri, 2004*).

In assenza di questo orizzonte strategico e di scelte operative efficaci, acquisirebbero fondatezza e plausibilità le posizioni critiche di chi interpreta il non profit come strumento, consapevole o inconsapevole, del processo di privatizzazione dei servizi pubblici sociali e sanitari; processo che sarebbe, in questa visione critica, finalizzato esclusivamente a ridurre il costo del personale e a favorire una flessibilità senza limiti e senza regole nell'organizzazione del lavoro.

In conclusione, va detto che lo sforzo creativo e l'immaginazione organizzativa richiesta agli enti del terzo settore è reso ancor più complicato da un ulteriore elemento che ne caratterizza la produzione. Come detto più volte, i servizi sociali, socioeducativi e sociosanitari sono prevalentemente immateriali e relazionali. Quindi, al di là delle questioni relative al lavoro, c'è un tipo di precarietà, in tali contesti, che è la precarietà tipica delle relazioni umane; che è la precarietà insita nei

problemi e bisogni delle persone, multiformi e mutevoli; che è, infine, la precarietà legata ai processi di integrazione tra organizzazioni, competenze, professioni differenti, sempre più diffusi nel settore dei servizi. Occorre allora, oltre alla definizione di regole chiare e condivise su questioni legate a contratti, tempi, luoghi, sicurezza del lavoro, ancora una volta immaginare percorsi innovativi, esplorare strade non battute, evitare di trasporre meccanicamente modelli di gestione delle risorse umane da altre realtà produttive, aziendali o burocratiche, legate magari alla produzione di beni materiali o di servizi con un ridotto contenuto relazionale. Contrasto della precarietà e delle sofferenze legate all'incertezza lavorativa; gestione di relazioni e contesti temporanei e attraversati dall'incertezza; promozione di una flessibilità condivisa e sostenibile: sono sfide difficili ma nello stesso tempo stimolanti, su cui si giocano in buona parte, nei prossimi anni, l'identità e il ruolo del terzo settore nell'economia e nella società italiana.

## **6. Prospettive teoriche sulla flessibilità: la condizione dei lavoratori atipici nell'ambito del terzo settore**

Negli ultimi anni l'analisi del lavoro non standard nel terzo settore è stata oggetto di svariate ricerche sociologiche che, attraverso l'uso sia di metodologie qualitative che quantitative, hanno fornito utili indicazioni sulla diffusione e sulle ricadute occupazionali delle formule contrattuali atipiche nell'ambito degli enti non profit.

In generale, è possibile affermare che il processo di diffusione del lavoro atipico, in particolare nell'ambito del terzo settore, viene letto secondo chiavi interpretative alquanto contraddittorie.

Da una parte, vi è la tendenza a mettere in primo piano gli aspetti di sfruttamento e di precarizzazione esistenziale legati all'utilizzo delle formule contrattuali atipiche, anche in quei casi in cui l'atipicità

dell'impiego è accompagnata, come spesso accade nel terzo settore, dalla passione per il sociale e dai valori filantropici. Secondo questa interpretazione le organizzazioni non profit tenderebbero ad abusare di forme flessibili di lavoro, facendo leva sul fatto che le motivazioni filantropiche molto spesso ammantano il senso di insicurezza e l'instabilità occupazionale dei lavoratori (*Musella, 2003*). In quest'ottica, dunque, il ricorso ai contratti atipici sarebbe riconducibile non solo, e non tanto, ai fattori di incertezza e di irregolarità dei flussi dei finanziamenti o, ancora, ai vincoli strutturali di un mercato sempre più orientato alla competitività produttiva, ma piuttosto alla tendenza verso scelte di riduzione del costo del lavoro a detrimento della stabilità e delle tutele che il lavoro dovrebbe garantire.

Dall'altro lato, vi è invece chi tende a considerare la destandardizzazione dei percorsi lavorativi come uno strumento di emancipazione dei lavoratori da una organizzazione del lavoro rigidamente strutturata e gerarchizzata (*Paci, 2005*), capace di consentire l'accesso ad una stratificazione professionale più spessa e multiforme. In particolare, in base ai risultati di alcuni studi condotti in questi ultimi anni, si cerca di sottolineare che il lavoro atipico nel terzo settore sarebbe caratterizzato da una minore coerenza e dalla possibilità di una maggiore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro; inoltre, il lavoro non standard, soprattutto nell'ambito della cooperazione sociale, darebbe ai lavoratori la possibilità di cumulare più posizioni e stratificare competenze, facendo esperienze formative utili in diversi ambiti relazionali (*Corbisiero, Scialdone, Tursilli, 2009*). In quest'ottica, si ritiene che gli impieghi atipici possano diventare per i lavoratori una proficua risorsa, soprattutto se collegata a più di un ruolo operativo.

Nell'alveo delle argomentazioni a sostegno della flessibilità occorre sottolineare anche la tesi secondo cui quest'ultima rappresenterebbe una componente vitale dell'operosità del terzo settore, proprio per l'entità degli ambiti in cui operano le strutture non profit. Queste, infatti, sono aumentate in modo consistente in quest'ultimo decennio anche grazie all'introduzione delle nuove forme di entrata nel mondo del lavoro. Le logiche industriali e quelle proprie delle medie e grandi strutture economiche mal si addicono alle ragioni e ai modi delle attività gestite dal non profit, le quali soltanto in parte possono essere predeterminate nel tempo e nello spazio; e soltanto in parte possono essere programmate e massificate, dato che la flessibilità del lavoro si combina con la duttilità dell'organizzazione d'impresa (*Borzaga, Depedri, 2004*). In tal senso, una delle prerogative del terzo settore è stata proprio la capacità di variare in maniera flessibile aspetti legati a modalità e tempi di lavoro, in uno scenario in cui il ricorso a tipologie contrattuali non standard ha costituito in alcuni casi un elemento funzionale all'agire della stessa organizzazione. L'impresa non profit, anche quando non è piccola ma ha assunto dimensioni rispettabili, deve necessariamente mantenere una ragionevole elasticità funzionale per soddisfare le numerose esigenze che emergono nella gestione dei bisogni dei soggetti (*Accorinti, 2008*). Non va dimenticato, inoltre, che la gestione dei rapporti di lavoro dentro le organizzazioni non profit è molto più complessa di quella delle altre organizzazioni, pubbliche e private: meno autoritarismo e scambi economici (tra lavoro offerto e reddito), da una parte; più condivisione, più partecipazione e più attenzione ai rapporti interpersonali, dall'altra. Tale diversità, che costituisce un indubbio valore per il terzo settore, ha però bisogno di essere codificata, tradotta in modelli trasferibili e riconosciuti, anche attraverso coerenti innovazioni della legislazione sul lavoro e delle pratiche contrattuali. Il contemperamento di più esigenze, infatti, rispecchia



la caratteristiche del settore non profit in cui, alla natura non lucrativa, corrisponde l'attenuazione dei caratteri scambistici del rapporto di lavoro subordinato, con la conseguenza che i modelli organizzativi che ne derivano sono improntati alla collaborazione partecipata e non alla gerarchia.

Ad ogni modo, gli impieghi atipici hanno ricadute differenti sui percorsi biografici dei soggetti. A tal riguardo, le indagini sul tema sottolineano una certa spaccatura nella popolazione dei lavoratori atipici del terzo settore. Da parte di alcuni lavoratori, infatti, gli impieghi atipici vengono vissuti come una vantaggiosa risorsa che si traduce in un ampliamento dei margini di libertà e di autonomia, sia nella gestione del lavoro che nel rapporto con i datori/committenti. Il continuo passaggio da un'attività progettuale all'altra è considerato da questi lavoratori come funzionale all'arricchimento del proprio percorso lavorativo e permette di maturare esperienze e acquisire nuove competenze utili. Si tratta di pochi professionisti del sociale che occupano ruoli di coordinamento all'interno delle strutture presso cui operano. Essi non subiscono l'aspetto vincolante della flessibilità ma lo trasformano in un elemento costitutivo della propria espressione professionale, declinandolo, nei fatti, in strategie di azione rivolte ad un incessante attività di mediazione relazionale, di agganci a diversi committenti, di continui investimenti in percorsi di formazione professionale. Per questa categoria di lavoratori, i quali si considerano liberi professionisti che vendono la propria esperienza, avere un contratto non standard non è limitante. Essi riescono a costruirsi nel tempo una solida rete di protezione costituita da una pluralità di committenze in grado di assicurare un flusso continuo di lavoro e, quindi, in grado di garantire una continuità di reddito tale da bilanciare in misura apprezzabile le problematiche connesse all'instabilità occupazionale. Tuttavia, fatta

eccezione per questo piccolo gruppo di lavoratori che trae stabilità e sostegno economico attraverso una rete di pluricommitenze, per la stragrande maggioranza dei lavoratori non standard l'instabilità del contratto si traduce inevitabilmente in precarietà occupazionale ed economica. Per questi lavoratori la diffusione dei lavori atipici delinea un percorso lavorativo caotico in cui il passaggio continuo da un lavoro all'altro o da un'attività progettuale all'altra costituisce una condizione che impone, a fatica, un'incessante rielaborazione del proprio lavoro ed una notevole difficoltà nell'orientare i propri piani di crescita professionale.

Sulla base delle argomentazioni svolte, sembra pertanto ragionevole affermare che, in aggiunta alla segmentazione del mercato del lavoro che vede contrapposti lavoratori standard tutelati e lavoratori non standard non tutelati, si è venuta a delineare un'ulteriore demarcazione all'interno dello stesso mercato atipico del terzo settore; una demarcazione che contempla una netta divisione tra un gruppo di lavoratori, seppur piccolo, che trae profitto dalla diffusione del lavoro non standard ed una grande maggioranza di lavoratori per i quali, al contrario, l'atipicità degli impieghi si traduce in precarietà occupazionale ed esistenziale.

Ad ogni modo, al di là delle argomentazioni appena svolte, i più recenti studi sul tema (*Isfol, 2008*) sottolineano che l'aporia vincolo-risorsa della flessibilità non è in grado di restituire la complessità e l'eterogeneità del lavoro atipico, in particolar modo nel terzo settore, dato che la realtà dei lavoratori non standard è fatta di traiettorie occupazionali molto variegata sulle quali possono assumere più o meno rilevanza diverse variabili biografiche, quali le esperienze lavorative precedenti, l'evoluzione della struttura familiare, le cerchie relazionali di riferimento, le motivazioni personali, etc.

Volendo quindi superare la dicotomia vincolo-risorsa del concetto di flessibilità, è possibile dire che fondamentale essa non è né buona, né cattiva. In alcuni casi è sicuramente necessaria per il giusto andamento gestionale e per l'utile adattamento del lavoro alle esigenze dei lavoratori; ma rappresenta certamente una condizione negativa nel momento in cui, anche in presenza di alternative valide, diventa l'unica strada che si percorre e, quindi, l'unica modalità per dare continuità ad un impiego, configurando un'area di lavori non protetti, instabili e mal retribuiti. La suddetta situazione riguarda senza dubbio lo scenario italiano, nel quale gli effetti di una flessibilità non governata costringono molti lavoratori a carriere discontinue ed incerte, prive di protezioni legislative e contrattuali. Ne consegue che il terzo settore italiano rischia di logorarsi in una condizione di fragilità strutturale e di qualificazione non sedimentata, continuamente esposto al depauperamento delle sue risorse umane e, quindi, al depauperamento di lavoratori che potrebbero disperdersi in altri settori, insoddisfatti per le tutele che mancano, e non per il lavoro che svolgono. Di fronte a tante criticità anche il fattore motivazionale, che in genere orienta e sostiene il lavoro nel mondo del sociale e che rappresenta senza dubbio una caratteristica vincente su cui il terzo settore ha sempre contato, rischia di affievolirsi se il livello delle tutele e delle retribuzioni non viene innalzato (*Borzaga, Depedri 2007*).

Pertanto, occorrerebbe avviare un serio processo di ricalibratura del welfare state in direzione di un maggiore universalismo delle tutele, in modo che gli schemi di protezione sociale, che per ora sono un privilegio di pochi, diventino invece un diritto di tutti i lavoratori.

## Note conclusive

A partire dagli anni novanta il settore non profit è stato oggetto di un'attenzione nuova da parte di ricercatori e *policy maker*, per la sua capacità di erogare una serie di servizi concentrati in quei settori (istruzione, sanità ed assistenza) dove la produzione pubblica è cresciuta in maniera insufficiente per far fronte alla domanda. L'ottavo censimento generale dell'industria e dei servizi condotto dall'Istat nel 2001 (*Istat, 2001*) ha sancito la piena visibilità del settore, che raccoglie un complesso ed eterogeneo insieme di organizzazioni accomunate, da un lato, dall'obiettivo di soddisfare bisogni sociali diversi e, dall'altro lato, dal vincolo della non distribuzione degli utili. In particolare, dal 1991 al 2001 il settore non profit è cresciuto impetuosamente, arrivando ad impiegare quasi seicentomila addetti ed oltre tre milioni di volontari.

Senza dubbio, una delle motivazioni di questa tumultuosa crescita è costituita dalla progressiva esternalizzazione di alcuni servizi di utilità sociale da parte della pubblica amministrazione (*Borzaga, 2005*). Tuttavia, se la letteratura economica collega lo sviluppo degli enti non profit all'esternalizzazione dei servizi alla persona e, quindi, ad una strategia di *contracting-out* della pubblica amministrazione (*Carra, 2006*), in chiave sociologica queste organizzazioni si prestano ad essere analizzate in una prospettiva diversa: quella della transizione storica dallo Stato del welfare alle reti del welfare (*Gonzales, 2007*). Per effetto della globalizzazione e del passaggio all'economia post-industriale, nonché dei mutamenti in ambito tecnologico e demografico, l'infrastruttura produttiva delle economie nazionali è a sua volta mutata; la stessa percezione dei bisogni sociali è stata condizionata da valori, identità, orientamenti ideologici diversi da quelli del passato. Per effetto di questa duplice transizione, il ruolo dello Stato, quale infrastruttura che governa i sistemi nazionali di

welfare sociale, si è trovato notevolmente indebolito (*Gilibert, 2004*). Sono andati sbiadendo, di conseguenza, i confini tra Stato, società ed economia e si sono così creati gli spazi e le condizioni per lo sviluppo di reti sempre più complesse di attori del welfare, comprese le imprese sociali che, con la loro natura ibrida, rappresentano un'istituzione sociale del tutto particolare, in grado di adattarsi al mutamento accelerato dell'ambiente in cui si trovano.

Come si è avuto modo di capire nel corso di questo capitolo, anche le dinamiche di differenziazione interna al terzo settore sono state alquanto rapide e significative, non solo per quanto riguarda gli aspetti organizzativi e culturali, ma anche per quanto riguarda la propensione verso azioni di partnership sociale tra organizzazioni del terzo settore, enti pubblici, in genere locali, ed imprese di mercato; azioni di partnership e di collaborazione fondate su relazioni reciproche, stabilite volontariamente, nelle quali le risorse, le capacità ed i rischi sono condivisi per il perseguimento di un progetto multidimensionale non raggiungibile dalle singole entità (*Colozzi, 2006a*).

Nel corso di questi ultimi anni le ricerche sociologiche sul terzo settore hanno focalizzato l'attenzione sulle tipologie di beni prodotti dagli enti non profit e sulle funzioni svolte da questi ultimi all'interno della società. Molti sociologi sostengono l'idea secondo cui il mondo del terzo settore derivi da una naturale riorganizzazione interna della società civile in risposta ad uno Stato sociale lacunoso rispetto alla complessificazione dei bisogni sociali e, in particolar modo, in risposta ad una politica di monetarizzazione della protezione sociale, rivelatasi poi inadeguata lì dove era necessario intervenire su problematiche (come, ad esempio, la solitudine degli anziani o l'abbandono scolastico) che richiedono legami sociali già preesistenti; legami sociali capaci di canalizzare le risorse di socialità verso

obiettivi di sostegno alle persone in difficoltà. In tal senso, occorre dire che il terzo settore svolge un ruolo fondamentale all'interno delle società complesse, in quanto sostiene i processi di integrazione dei soggetti all'interno delle comunità locali e della società in generale. Il terzo settore si è rivelato capace di alimentare forme differenziate di capitale sociale, familiare, comunitario, generalizzato o civico, e di produrre quei beni relazionali che favoriscono la coesione del tessuto sociale, contrastando le tendenze verso la frammentazione, l'anomia e la disgregazione (*Donati, Colozzi, 2006*).

Una tappa particolarmente significativa per le dinamiche organizzative del terzo settore è certamente rappresentata dall'implementazione della legge Biagi del 2003, che ha notevolmente accelerato la diffusione delle formule contrattuali atipiche nel contesto italiano ed ha costretto il terzo settore a misurarsi con una nuova dimensione del lavoro. Nella definizione delle strategie di sviluppo e nella costruzione dei propri assetti organizzativi, infatti, gli enti non profit devono affrontare con maggiore decisione, a partire dalla suddetta tappa legislativa, i problemi legati alla flessibilità lavorativa, nonché i rischi di precarietà e frammentazione ad essa connessi. Essi sono chiamati ad immaginare soluzioni gestionali che possano coniugare la necessaria flessibilità organizzativa, punto di forza rispetto ad altre organizzazioni produttrici di servizi (pubbliche e for profit), con la tutela dei diritti e la cura dei propri lavoratori. Come si è già argomentato, il fenomeno del lavoro atipico nel terzo settore si presta a problemi e criticità specifiche legati in gran parte all'entità dei servizi erogati; servizi, immateriali e relazionali, su cui assume un peso determinante la qualità dei processi lavorativi e la soddisfazione dei lavoratori; elementi, quest'ultimi, che nell'ambito degli enti non profit rappresentano fattori strategici su cui poggia in gran parte l'efficacia del

prodotto. Sebbene la flessibilità rappresenti, a detta di alcuni studiosi, una componente vitale dell'operosità del terzo settore, tuttavia non si dovrebbe in nessun caso, forse in misura maggiore che in altri settori produttivi, trascurare i costi umani della precarietà lavorativa, del turn over, di una flessibilità non governata: un lavoratore insoddisfatto, non valorizzato, angosciato dalle incertezze e dall'instabilità del suo lavoro, difficilmente riuscirà sostenere a lungo una relazione soddisfacente con l'anziana signora in difficoltà o con gli adolescenti della baraccopoli di periferia, o con il bimbo diversamente abile. In tal caso, verrebbe disgregarsi dall'interno il senso stesso del servizio erogato che, come si è più volte detto, è determinato dall'entità della relazione operatore/utente.

Il lavoro atipico rischia di favorire l'attuale processo di individualizzazione e/o di desolidarizzazione del lavoro, contribuendo a creare un mercato sociale in cui la spinta volontaria e filantropica copre contratti di lavoro temporanei, scarsa retribuzione e debolezza delle tutele. Ad ogni modo, l'insicurezza e la precarietà permanente, oltre ad abbassare le soglie e la qualità dei servizi, rischiano seriamente di stemperare anche i personali valori filantropici che generalmente sostengono il lavoro nel sociale, creando un indebolimento delle motivazioni, degli obiettivi condivisi, dei processi di fidelizzazione e di valorizzazione delle risorse umane. In questa direzione di deriva motivazionale e di percezione del lavoro (atipico) come fonte di insicurezza pervadente sembrano andare i risultati della ricerca che verrà presentata nel quarto ed ultimo capitolo di questo lavoro.

L'obiettivo di questa indagine, realizzata durante il dottorato di ricerca nel triennio 2008-2011, è stato quello di analizzare le condizioni di lavoro, i percorsi e le strategie di vita dei lavoratori non standard, continuamente esposti ai rischi di un mercato del lavoro instabile ed incerto. Lo scopo di

fondo è stato quello di approfondire le conseguenze che le esperienze di lavoro non standard stanno avendo sui percorsi biografici e lavorativi dei soggetti, anche per capire quali siano le traiettorie di inclusione e/o di autonomia intraprese indipendentemente dall'approdo ad un lavoro standard. Il mercato del lavoro è costituito da persone che sul lavoro costruiscono la loro vita e che dal lavoro traggono i mezzi di sussistenza. Quindi, i mutamenti occorsi nel quadro regolativo e nelle caratteristiche dell'occupazione hanno inevitabilmente avuto delle conseguenze sulle condizioni di vita, sulle strategie e sulle aspettative dei lavoratori. La ricerca, di tipo quantitativo, ha preso in considerazione i lavoratori impiegati nelle cooperative sociali napoletane, in particolare quelli impiegati con tipologie contrattuali non standard.

Ad ogni modo, una trattazione esaustiva della ricerca, della metodologia utilizzata e dei risultati emersi sarà compiuta nel prossimo capitolo.



## **CAPITOLO IV**

### **LA DESTANDARDIZZAZIONE DEL LAVORO NELL'EPOCA DELLA CRISI: UNA RICERCA EMPIRICA SUI LAVORATORI ATIPICI DELLE COOPERATIVE SOCIALI NAPOLETANE**

#### **Premessa**

Lo studio intrapreso in questo lavoro di tesi ha avuto l'obiettivo di delineare le dinamiche trasformative che hanno attraversato il mercato del lavoro italiano, segnato da imponenti ristrutturazioni che ne hanno profondamente cambiato la fisionomia e le caratteristiche, sia sul piano economico che sociale. In particolare, l'oggetto di analisi preso in esame è stato il crescente processo di flessibilizzazione del lavoro che, a partire soprattutto dagli anni novanta, ha determinato una progressiva destandardizzazione dei percorsi biografici e professionali dei soggetti coinvolti, sempre di più esposti ai rischi ed alle insicurezze di un mercato instabile e sempre di più esclusi dai sistemi di tutele collettive (indennità per malattie, per infortuni, per disoccupazione etc.), che vengono garantite soltanto ai cosiddetti lavoratori standard. In questo scenario occupazionale così cambiato rispetto all'epoca fordista, che era impostata sui valori della stabilità e della protezione del lavoro, è andato progressivamente crescendo il numero dei cosiddetti contratti atipici, intesi come tutti quei rapporti di lavoro diversi dai rapporti di lavoro dipendente a tempo pieno e indeterminato. Oltre a non dare garanzie di continuità nel tempo, le forme contrattuali non standard offrono bassissime e/o carenti tutele legislative e contrattuali, comportando per questo motivo rilevanti costi personali e sociali a carico dell'individuo, della famiglia, della comunità.

Le analisi svolte fino ad ora, nell'illustrare le dinamiche dell'imponente processo di deregolamentazione del lavoro in Italia, hanno messo in luce i limiti e le criticità sociali dei nuovi assetti occupazionali che, pur essendo forieri di nuove forme di disuguaglianze e di segmentazioni del mercato, sono stati ideologicamente letti da più parti come evoluzione inevitabile del sistema produttivo intorno a cui era necessario ripensare, in chiave riduttiva, la rappresentanza e la pratica contrattuale, il salario e le tutele del lavoro.

Tuttavia, a dispetto di quanti hanno interpretato l'avvento della flessibilità come fisiologica risposta ai cambiamenti globali, trascurando le ricadute sociali di tale fenomeno, la crisi finanziaria apertasi nel corso del 2008 ha riproposto con forza i nodi e le problematicità connesse ad un mercato del lavoro sempre più disarticolato ed instabile; problematicità che vengono tuttora non tenute nella giusta considerazione dal parte dei nostri *policy maker*. L'avvento della crisi economico-finanziaria del 2008, infatti, ha messo completamente a nudo i termini della questione, palesando l'inadeguatezza degli attuali sistemi di protezione sociale ed enfatizzando ulteriormente la necessità di interventi socio-economici seri e di ampio raggio.

L'onda recessiva che ha travolto il sistema economico-produttivo italiano ha investito un mercato del lavoro trasformato rispetto agli anni novanta, in cui è cresciuta con il passare del tempo quella che si è definita *area di instabilità occupazionale*. In seguito all'aggravarsi delle dinamiche economiche e finanziarie si sono intensificate tendenze già fortemente in atto nel nostro mercato del lavoro. In aggiunta ad un evidente ampliamento dell'area dell'instabilità e della componente non occupata all'interno di essa, si sono approfonditi fenomeni già operanti da lungo tempo nel nostro paese, fenomeni che hanno portato, nel processo di *turnover* occupazionale

e di ricambio generazionale, alla moltiplicazione del numero dei contratti atipici ed alla distruzione di posti di lavoro regolati con modalità standard, producendo quella che è stata definita *sostituzione intergenerazionale delle relazioni d'impiego*. In rapporto alla crisi attuale, quindi, può essere giusto parlare di *insider* e *outsider*, ma è ancora più corretto esprimersi in termini di “travaso di risorse e diritti tra due generazioni di lavoratori” (Zucca, 2009). In particolare, evidenze empiriche maturate in ricerche comparative internazionali mostrano chiaramente i limiti di un approccio basato sul dualismo del *core and periphery*. Sull'onda della recessione economica, infatti, sono emerse per i lavoratori nuove pressioni e rischi diffusi da cui non sembrano esenti nemmeno quelli che potevano essere considerati *core* dell'impresa (Altieri, 2008b). Pertanto, risulta alquanto difficile delineare il profilo del lavoratore flessibile, dal momento che l'atipico entra potenzialmente nell'esperienza professionali di tutti. Così come è emerso dalla ricerca che di seguito verrà presentata, si può osservare che la condizione di instabilità occupazionale, che nel recente passato era relativamente frequente soprattutto tra i più giovani, tende ora sempre di più a spostarsi verso le fasce più adulte della forza lavoro, sia per effetto dell'allungamento dei tempi di stabilizzazione che per il fatto che gli adulti espulsi dai processi produttivi, quando privi di risorse sociali e professionali, entrano nel circuito del lavoro temporaneo.

L'aumento del rischio di scivolare nella disoccupazione e/o di restare intrappolati in un circuito di instabilità persistente è diventato, in seguito alla crisi che imperversa, più preoccupante che mai, e riguarda fortemente anche, ed in particolar modo, i lavoratori impiegati nel terzo settore. Quest'ultimo, infatti, rappresenta già si per sé un ambito lavorativo penalizzato da diversi fattori, quali la durata limitata degli incarichi di gestione dei servizi, la finitezza e l'intermittenza dei progetti, il

frammentato sistema dei pagamenti, che costringono i lavoratori a continui passaggi da un ruolo all'altro, da un progetto all'altro, e con periodi più o meno lunghi di inattività. Il sopraggiungere della crisi ha senza dubbio acuito le criticità appena menzionate, dal momento che essa, producendo drastici tagli al comparto sociale, ha inferto un duro colpo al welfare state, con notevoli ripercussioni su tutto il terzo settore. È risultato particolarmente preoccupante, infatti, il numero delle cooperative in crisi che, venendosi a trovare in una situazione di stasi, hanno rischiato (ed in alcuni casi rischiano) il fallimento, costringendo molti lavoratori a periodi di inattività. Una compiuta analisi in merito all'attuale crisi economica rappresenta, nell'economia generale del presente lavoro, una scelta argomentativa necessaria ed utile, non solo per esaminare i rapporti tra le dinamiche della crisi ed i conseguenziali cambiamenti occorsi nel mercato del lavoro, ma anche per sottolineare che lo scenario di crisi in cui si è dovuta calare la ricerca ha determinato difficoltà operative con cui è stato inevitabile confrontarsi, generando particolari limiti soprattutto per quanto riguarda la fase della rilevazione.

Ad ogni modo, una trattazione esaustiva della ricerca, della metodologia utilizzata e dei risultati emersi sarà compiuta nel corso di questo capitolo.

## **1. Mercato del lavoro e crisi economica: le conseguenze della recessione sulla condizione dei lavoratori atipici**

“Quando gli Stati Uniti starnutiscono, il resto del mondo prende il raffreddore”: sembra che questo vecchio detto descriva perfettamente la situazione economica globale di questi ultimi tre anni. Al primo segnale di instabilità del mercato finanziario statunitense, il mondo occidentale si è

trovato a dover affrontare una crisi nata fundamentalmente negli USA, analogamente a quanto successo nel 1929 con il crollo di Wall Street. Le cause di questa crisi finanziaria, divenuta poi economica, sono molteplici: l'incremento dei prezzi delle materie prime, iniziato nei primi mesi del 2008 e che ha visto salire il petrolio a prezzi record, la crisi alimentare mondiale, l'aumento del prezzo del grano, un'elevata inflazione globale. La motivazione più importante alla base della recessione, tuttavia, risiede nell'avvento della bolla immobiliare verificatasi in America nel momento in cui le banche, sulla scia di una cultura che esaltava i vantaggi del credito facile rivolto alle famiglie desiderose di ogni tipo di comodità, hanno iniziato a concedere a soggetti con redditi bassi e/o instabili ingenti prestiti per finanziare l'acquisto di una casa, senza tener conto dei probabili rischi; rischi che, concretizzandosi, hanno prodotto notevoli perdite economiche soprattutto a carico del sistema bancario. Ad ogni modo, un'approfondita analisi della crisi economica esula dagli obiettivi del presente lavoro che, come si è avuto modo di capire, ha come focus analitico la destandardizzazione del lavoro in Italia; pertanto, si procederà con una trattazione relativa ai rapporti tra la crisi di cui si è appena detto ed il mercato del lavoro italiano.

A partire dalla seconda metà del 2008, in conseguenza delle spinte depressive indotte dalla crisi, le condizioni del mercato del lavoro hanno intrapreso un percorso di deterioramento diramatosi in una pluralità di effetti che hanno coinvolto svariate dimensioni del mercato del lavoro. Per l'Italia la crisi ha messo in evidenza i nodi di fondo del mercato del lavoro, dalle forti disparità territoriali alle difficoltà di inserimento dei giovani, dalla sua segmentazione tra italiani e stranieri all'elevato numero di persone che rinunciano alla ricerca di un'occupazione. Pertanto, si ritiene utile in questa sede illustrare le principali conseguenze della recessione in

corso, per capire in che termini essa abbia influito su un mercato del lavoro divenuto profondamente flessibile e mutevole; e per esaminare, quindi, non solo i risvolti che essa ha avuto sulle biografie occupazionali dei vari attori che si muovono sul mercato del lavoro, ma anche le sue ricadute in termini di una nuova configurazione dei rischi.

Il primo aspetto degno di rilievo è senza dubbio l'analisi delle ripercussioni della crisi sulle dinamiche occupazionali. Dalla seconda metà degli anni Novanta e fino a tutto il primo semestre del 2008 l'occupazione è cresciuta in Italia a ritmi sostenuti, non solo per l'andamento moderato delle retribuzioni e per la progressiva flessibilizzazione delle forme di lavoro, ma anche grazie allo sviluppo delle attività del terziario a elevato contenuto di manodopera (*Fellini, Zaccaria, 2010*). Parallelamente, si era registrata una riduzione della durata della disoccupazione: negli anni ottanta essa superava un anno nel 75% dei casi, nel 2007 superava un anno nel 35% dei casi. In contrasto alle tendenze appena menzionate, la recessione attuale ha prodotto una battuta d'arresto dell'occupazione ed un progressivo aumento del numero delle persone in cerca di lavoro. La crisi finanziaria, infatti, investendo l'economia reale, ha riproposto con forza il problema della disoccupazione, che sembrava una questione in buona parte risolta. Nel nuovo contesto di crisi occupazionale la perdita e la mancanza del lavoro riguarda un bacino di persone più ampio rispetto al recente passato, con tempi di permanenza dilatati e fenomeni di scoraggiamento ed espulsione dal mercato. Nella seconda parte del 2008, con l'approfondirsi della fase ciclica negativa, il lavoro atipico ha registrato una consistente riduzione (circa 40 mila occupati in meno nel secondo semestre rispetto allo stesso periodo dell'anno prima), dovuta non ad una stabilizzazione delle posizioni lavorative, bensì ad una espulsione dal mercato, dato che molti contratti in scadenza non sono stati rinnovati. Per questo motivo ha

cominciato a manifestarsi con forza il problema della vulnerabilità di figure professionali del tutto prive di sostegno al reddito nei periodi di disoccupazione. Gli atipici rappresentano, a causa della durata limitata del rapporto di lavoro e della mancanza di diritti e tutele, l'aggregato più esposto ai rischi della crisi. Si tratta di un insieme che contava nel 2008 circa 2 milioni e 800 mila persone, avendo contribuito sostanziosamente alle dinamiche occupazionali nel 2006 e, in misura meno rilevante, nel 2007. Nel primo semestre del 2008 gli atipici hanno partecipato per circa un terzo all'aumento dell'occupazione mentre nella seconda metà dell'anno, indebolendosi il ritmo di crescita del lavoro dipendente a tempo determinato (dal +4.5% del primo semestre al +0.4% del secondo) e riducendosi il numero dei collaboratori di quasi 50 mila unità rispetto allo stesso periodo dell'anno prima, essi assorbono – insieme agli autonomi – la gran parte della caduta occupazionale. Peraltro, nel quarto trimestre del 2008 sono diminuiti anche i dipendenti con contratto a termine (27 mila unità in meno). Sono stati stimati dall'Istat in quasi 350 mila gli occupati con contratto in scadenza alla fine di dicembre 2008. Sotto questo profilo è indicativo che nel corso dell'anno 453 mila lavoratori temporanei avessero dichiarato di essere alla ricerca di un altro impiego, nella maggioranza dei casi per l'avvicinarsi della scadenza del contratto e per il timore di perdere il lavoro. Nonostante il lavoro temporaneo costituisca la modalità prevalente di accesso al mercato, solo un quarto degli atipici era alla prima esperienza di lavoro. Infatti, se circa 600 mila lavoratori temporanei stimati nel 2008 avevano iniziato a lavorare da non più di due anni, 1 milione e 300 mila erano attivi da più di dieci (nell'80 per cento dei casi si trattava di occupati con almeno 35 anni di età), segno tangibile di quella che è stata definita “trappola della precarietà”, che si realizza quando la permanenza nell'occupazione temporanea si prolunga o quando la carriera lavorativa si

compone di continui rinnovi di esperienze a termine. Si tratta di soggetti adulti, spesso con ruoli di responsabilità familiare, per i quali le conseguenze di un'eventuale perdita del posto di lavoro potrebbero rivelarsi più gravi (*Altieri, 2009*).

Il 2008 è in sostanza l'anno che segna l'inversione di tendenza nelle dinamiche occupazionali del nostro Paese. Tra l'altro queste tendenze in atto, oltre ad aver mostrato una crescita della disoccupazione a scapito soprattutto dei lavoratori temporanei, hanno evidenziato, nel corso del 2010, una crescita della disoccupazione anche per quanto riguarda i lavoratori a tempo pieno ed indeterminato, in particolare quelli impiegati nelle professioni più qualificate e nel settore della trasformazione industriale (*Istat, 2010*).

Nell'ambito delle dinamiche occupazionali affermatesi all'inizio della crisi risulta di particolare interesse l'aumento del tasso di attività femminile che trova, in questo contesto, molteplici spiegazioni. In primo luogo, va segnalato un effetto coorte, per cui le generazioni più giovani dimostrano una maggiore propensione all'attività. In secondo luogo, la crescente presenza straniera nel mercato del lavoro, peraltro ad alto tasso di femminilità, potrebbe aver agito da stimolo alla partecipazione delle donne, attenuando i vincoli posti dal carico di lavoro familiare, in Italia particolarmente pressante a causa della mancanza di servizi adeguati. In terzo luogo, anche la flessibilità nelle opportunità di impiego ha contribuito ad accrescere la partecipazione delle donne ed il 2008, a tal riguardo, si è caratterizzato per una discreta diffusione del tempo parziale. In quarto luogo, è verosimile che la crescita della partecipazione femminile al mercato del lavoro sia stata determinata anche da fattori congiunturali. Le analisi sull'offerta di lavoro femminile (*Altieri, 2010*) hanno recentemente sottolineato come la probabilità di partecipazione sia maggiore per le donne



il cui partner sia di *status* socio-economico medio-basso o impegnato in occupazioni instabili. Inizialmente, il progressivo deterioramento del ciclo economico ha investito soprattutto gli uomini per il fatto che i settori più colpiti durante le fasi iniziali sono stati quelli dell'industria e delle costruzioni. È quindi probabile che le fosche prospettive che si delineavano per il futuro prossimo avessero indotto molte donne a cercarsi un lavoro per contribuire a sostenere il reddito familiare.

In aggiunta all'analisi delle dinamiche occupazionali, che hanno riportato alla ribalta il problema della disoccupazione di massa, un ulteriore spunto di riflessione indotto dalla crisi è rappresentato dalla nuova distribuzione dei rischi in questo periodo di recessione economica. A tal riguardo occorre dire che oggi, durante il periodo di crisi, sono in particolare i giovani atipici i primi a perdere il lavoro senza avere maturato le condizioni contributive ed assicurative necessarie per poter accedere agli ammortizzatori sociali. Gli schemi di protezione sociale pubblici, basati su una logica di tipo assicurativo, si rivelano infatti inadeguati a tutelare i soggetti con carriere lavorative atipiche. Il problema per questi lavoratori è sia di titolarità di diritti - i collaboratori, ad esempio, sono in ogni caso fuori dai sistemi di indennizzo previsti per fronteggiare la disoccupazione - sia di impianto degli schemi di protezione. Le durate brevi dei contratti generano una frammentazione dei percorsi di lavoro e deboli storie contributive che limitano la possibilità di accedere pienamente al sistema della protezione sociale. Il dato più importante che bisogna sottolineare, comunque, è che le tendenze in atto, oltre ad indicare una crescita della disoccupazione a scapito soprattutto dei lavoratori temporanei ed una riduzione delle assunzioni a tempo determinato, evidenziano anche una significativa riduzione delle posizioni lavorative a tempo indeterminato, soprattutto nel meridione e tra i giovani fino a 34 anni. In particolare, un

aspetto piuttosto preoccupante del quadro occupazionale delineatosi già all'inizio della crisi è stata la diminuzione dei dipendenti full time a tempo indeterminato dell'industria in senso stretto, soprattutto nelle imprese medio-grandi, settore che già nella seconda metà del 2008 aveva attinto fortemente alla cassa integrazione guadagni. Il tracollo dell'occupazione è quindi solo moderatamente contenuto dal lavoro dipendente standard, la cui maggiore tenuta rispetto al lavoro atipico è tuttavia imputabile soprattutto agli stranieri nelle professioni non qualificate, agli italiani con almeno 50 anni di età e, non meno importante, alla sua trasformazione rispetto all'orario che vede un notevole aumento del part-time. L'incremento degli impieghi stabili a tempo parziale, infatti, proprio per il carattere involontario del part-time, si configura come una soluzione mediana di compromesso, che garantisce la continuità del rapporto riducendone drasticamente il costo.

Senza dubbio, le difficoltà che incontrano in particolare i giovani italiani, ma in generale tutti coloro i quali hanno alle spalle lavori insicuri, non sono solo il prodotto della crisi in atto. Le problematiche che attraversano il mondo del lavoro in Italia, nella sua componente atipica, sono di fatto l'espressione di un assetto del mercato del lavoro e di welfare che nel corso degli ultimi decenni non è stato capace di ri-regolare un mercato del lavoro che si andava sempre più trasformando, sia per l'entrata sulla scena di nuovi soggetti, come le donne e gli immigrati, sia a causa del consolidarsi di processi sociali irreversibili ed ambivalenti, quali l'invecchiamento della popolazione, la crescita della scolarità, la rottura della linearità dei corsi di vita e la diversificazione delle biografie, ovvero la pluralizzazione dei modelli di partecipazione al lavoro. A queste nuove sfide si è pensato di poter rispondere "deregolando" i mercati del lavoro. Tuttavia, la progressiva diffusione di formule contrattuali atipiche e

temporanee, piuttosto che rispondere ai nuovi bisogni sociali, si è risolta in una crescita delle incertezze nel mondo del lavoro ed in una progressiva segmentazione a svantaggio proprio dei nuovi entrati nel mercato del lavoro, ovvero dei giovani, ma anche delle donne, penalizzate non solo dalla segmentazione di genere, ma anche dal fatto di essere largamente presenti nella componente giovanile.

Non bisogna comunque dimenticare che, per quanto siano numericamente più colpiti, non sono soltanto i giovani ad essere coinvolti dalla crisi in corso. Sull'onda delle spinte recessive, infatti, l'incertezza e la discontinuità lavorativa possono subentrare, a differenza di quanto avveniva nei decenni addietro, anche negli anni vicini al pensionamento, incrinando il normale corso di vita dei soggetti. In tal caso, le difficoltà che si trova a fronteggiare chi da adulto vive il dramma della perdita del lavoro sono rese ancora più forti dal fatto che la durata della disoccupazione risulta negativamente associata all'età di chi ha perduto il lavoro.

Nell'alveo delle analisi inerenti il rapporto tra mercato del lavoro e recessione economica risulta di particolare interesse lo studio delle differenti ricadute della crisi rispetto ai diversi ambiti territoriali del nostro paese. A tal riguardo, occorre sottolineare la presenza di una contraddizione: da un lato, le regioni meridionali sono state paradossalmente investite di meno dai venti della crisi a causa di un pregresso tessuto produttivo già di per sé orientato all'informale ed al sommerso<sup>6</sup>; dall'altro lato, esse hanno tuttavia prodotto, rispetto al Nord,

---

<sup>6</sup> I motivi di questo paradosso sono riconducibili a due riflessioni analitiche. Da un lato, la crisi ha colpito in particolar modo il settore industriale che è concentrato soprattutto nelle regioni settentrionali. Non a caso, è proprio nel Nord Italia che si è ricorsi maggiormente alla cassa integrazione. Dall'altro lato, il Sud è risultato più resistente ai colpi della crisi in conseguenza del fatto di aver avuto da sempre una struttura produttiva ed occupazionale ingessata, connotata da una scarsa crescita e da una scarsa presenza di industrie. In sostanza, le regioni meridionali risultano essere in una condizione di crisi perenne e risultano essere da sempre connotate dalla presenza di un'economia informale e sommersa che ha saputo ammortizzare meglio i colpi della recessione. Occorre anche evidenziare che il Sud si caratterizza soprattutto per l'elefantiaco mondo della pubblica amministrazione, poco investito dalla crisi.

un maggior tasso di inattività dovuto al fatto che molti soggetti, muovendosi in un contesto vischioso e poco dinamico come il meridione, hanno spesso rinunciato a proporsi sul mercato, costretti a fronteggiare notevoli difficoltà nella ricerca di un impiego (*Cimaglia, Corbisiero, 2010*). Nelle regioni meridionali, in sostanza, una parte non trascurabile di chi ha perso il lavoro ha rinunciato a cercarlo, alimentando il bacino, già colmo, delle non forze lavoro. Si tratta di un travaso di uomini scoraggiati e donne che preferiscono il tradizionale ruolo in famiglia alla ricerca di un impiego instabile, poco qualificato e mal retribuito. Anche il tasso di occupazione femminile (15-64 anni) – basso nella media nazionale rispetto alle altre economie europee (46.6%) – è bassissimo al Sud, dove lavorano solo tre donne su dieci: ciò dimostra la dicotomia di un Paese diviso in due realtà socio-culturali completamente diverse. Nel Mezzogiorno tende a consolidarsi il modello familista del *breadwinner*, mentre nelle regioni centro-settentrionali la partecipazione delle donne è sostanzialmente in linea con quella osservata nelle altre economie europee (*Raitano, 2010*).

Se il titolo universitario “protegge” dalla condizione di instabilità occupazionale solo in età adulta - e comunque non più del diploma di scuola superiore - l’area geografica di lavoro rappresenta invece un elemento discriminante, risultando la probabilità di svolgere un lavoro instabile molto più elevata nel Mezzogiorno che nelle altre zone del Paese. Considerando le classi di età corrispondenti alla maturità professionale (35-54 anni), le differenze territoriali sono eccezionali per i meno scolarizzati, ma si riducono sostanzialmente per diplomati e laureati. Nel Mezzogiorno, infatti, diversamente dalle altre ripartizioni, alla formazione scolastica e universitaria corrisponde, rispetto alla licenza media, un tasso di instabilità nettamente più basso: è verosimile che questo sia il risultato di un fenomeno di selezione dell’offerta di lavoro meridionale (la mancanza di

un'occupazione qualificata induce molti diplomati e laureati a emigrare in altre regioni) e non di un effetto di stabilizzazione associato al percorso di studio.

Di fronte al drammatico scenario che si è sommariamente delineato nel corso di questo paragrafo, molti esponenti della politica italiana hanno in alcuni casi avuto l'ardire di sottolineare la buona tenuta del lavoro in Italia, in virtù di una flessione moderata della base occupazionale, erosa soprattutto per la parte autonoma e per quella temporanea. Tra gli elementi di soddisfazione evidenziati vi sarebbe il fatto che chi ha perso il lavoro svolgeva un'attività temporanea (un lavoro atipico), producendo perdite di benessere meno gravi di quanto si sarebbe verificato nel caso in cui a cedere fosse stata in prevalenza l'occupazione stabile. Le considerazioni appena esposte ci restituiscono l'immagine di una classe dirigente che continua a trascurare l'importanza di affrontare il tema degli ammortizzatori sociali, dei diritti e delle tutele dei lavoratori; una classe dirigente che minimizza il fatto che a perdere il lavoro sia il segmento più debole e flessibile dell'offerta, rappresentato soprattutto da giovani e giovani-adulti senza protezione, esposti al rischio di scivolare nel sommerso. Ad ogni modo, il carattere sempre più diffuso del rischio di cadere in uno stato di disoccupazione e di entrare in un circuito di instabilità occupazionale, accanto alle iniquità presenti negli attuali assetti del mercato del lavoro, impongono interventi capaci di trovare nuovi equilibri regolativi e nuove politiche del lavoro. Sebbene i giovani emergano oggi come categoria a rischio e a mobilità bloccata e le donne come le più penalizzate dalla diffusione delle forme di lavoro atipico, non è all'interno di un'ottica parziale o categoriale che occorre trovare nuove politiche per promuovere il lavoro anche di queste categorie; al contrario,

l'obiettivo principale dovrebbe essere proprio la riunificazione del mercato del lavoro in un'ottica maggiormente universalistica.

## **2. Il lavoro atipico nel mercato del lavoro napoletano: lo scenario di riferimento**

La presentazione di una ricerca e l'illustrazione delle sue principali evidenze empiriche non può esimersi da un preventivo lavoro di contestualizzazione del fenomeno oggetto di studio. Questa affermazione vale ancora di più se si considera che in questo caso il contesto in cui è stata calata la ricerca è quello napoletano, le cui caratteristiche di complessità e di peculiarità non possono essere tralasciate.

In generale, il mercato del lavoro napoletano esprime vischiosità difficilmente riscontrabili altrove e si trascina da decenni una serie di problematiche che lo affaticano e lo rendono asfittico, quali una domanda di lavoro strutturalmente carente e poco innovativa, una diffusa disoccupazione giovanile di lunga durata, una bassa partecipazione femminile e, soprattutto, una capillare diffusione del lavoro sommerso che funge da forma peculiare di flessibilità del lavoro. Su quest'ultimo aspetto ci si vuole maggiormente soffermare in questa sede analitica.

Senza dubbio, il problema del sommerso interessa l'intero sistema paese, ma a Napoli assume tratti qualitativi e quantitativi peculiari. In generale, è possibile affermare che nel contesto napoletano sono presenti numerosi presupposti per la diffusione di pratiche irregolari. In primo luogo, l'elevata disoccupazione, storicamente correlata alla presenza di lavoro nero (*Schneider, 2002*); in secondo luogo, la diffusione di piccole e piccolissime imprese familiari, collegate soprattutto al commercio al dettaglio ed all'agricoltura, dove il lavoro informale si traduce nella relazione domestica o comunitaria (*De Vivo, 1997*); in terzo luogo, la

necessità di ridurre i costi della manodopera, generata dalla possibilità di diminuire i compensi e annullare gli oneri fiscali e sociali del lavoro (*Viesti, 2000*).

Accanto al sommerso inteso come lavoro nero occorre anche considerare la cosiddetta zona grigia, relativa all'irregolarità diffusamente collegata alla elusione parziale delle norme contrattuali di lavoro e fiscali; pur stipulando contratti regolari, le imprese locali riducono i costi della manodopera attraverso una serie di meccanismi come l'inquadramento dei lavoratori a livelli retributivi inferiori o l'utilizzo di forme contrattuali a tempo determinato in deroga ai limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva (*Cappiello e Zizza, 2004*).

Volendo analizzare i rapporti tra la diffusione della flessibilità a Napoli e la pratica del lavoro sommerso, è possibile affermare che il mercato del lavoro locale è apparso alquanto impermeabile alle riforme (pacchetto Treu, legge Biagi) tese alla flessibilizzazione del lavoro, le quali non hanno avuto un impatto positivo nelle strategie degli operatori locali. In particolare, occorre dire che il primo e principale effetto prodotto dalla destandardizzazione del lavoro a Napoli, come del resto in molte altre zone del sud Italia, è quello di una pseudo-normalizzazione del sommerso. Nelle strategie degli operatori locali, infatti, le esperienze di lavoro sommerso incidono quasi del tutto sull'applicazione di tutte le forme di contratto non standard, causandone la bassa diffusione. Nello specifico, l'introduzione di forme contrattuali non standard ha reso meno forte la differenza percepibile tra il mercato del lavoro irregolare e quello regolare, avvicinando quest'ultimo al sommerso che, lungi dallo scomparire, sembra paradossalmente soggetto ad una sorta di normalizzazione e di una legalizzazione implicita (*Chicchi e Marino, 2005; Orientale Caputo, 2008*). In particolar modo nel mondo delle piccole imprese, che sono alquanto

diffuse sul territorio napoletano, le nuove forme contrattuali hanno reso meno chiaro il confine tra quello che un tempo era chiaramente a nero e quello che non lo è. I nuovi contratti atipici introdotti dalla riforma Biagi, selezionati in base a specifiche esigenze, in primis la riduzione dei costi del lavoro, e travisati rispetto al loro contenuto prescrittivo, sono stati generalmente recepiti per pseudo-regolarizzare posizioni sinora completamente anonime, stipulando contratti di facciata e rinforzando i precedenti meccanismi di subordinazione sommersa.

Alla luce di quanto appena detto, sembra più che ragionevole affermare che risulta profondamente delusa l'aspettativa di far emergere posizioni lavorative irregolari attraverso l'utilizzo di formule atipiche di impiego. Anzi, è possibile dire che la destandardizzazione delle posizioni lavorative in un simile scenario è apparsa in certo senso inadeguata e rischiosa: inadeguata perché gli operatori del mercato locale già attingono da decenni alle elasticità proprie dell'economia sommersa; rischiosa in quanto proprio l'introduzione di nuove formule "leggere" ha aumentato la confusione tra posizioni regolari ed irregolari. La flessibilizzazione del lavoro come strumento di promozione dell'occupazione e del lavoro regolare non ha quindi avuto efficacia in un territorio disarcionato come quello napoletano in cui la persistente crisi della legalità ha indotto gli operatori del mercato ad avvalersi delle formule contrattuali flessibili previste dalla legge con finalità difformi da quelle per cui il legislatore le aveva pensate, alimentando in questo modo un'economia parallela, fatta di lavoro sommerso, lavoro nero, lavoro irregolare.

Del resto, si tratta di un sommerso difficile da scardinare, considerando i notevoli fattori che ne sostengono la permanenza.

Innanzitutto, il lavoro sommerso napoletano, così come quello campano nel suo complesso, non è lo stesso della Lombardia o del Veneto:



se in Italia settentrionale l'economia informale si regge intorno ad un sommerso da "doppio lavoro", nella realtà napoletana la maggior parte degli individui, sia uomini che donne, sia giovani che meno giovani, trova nel lavoro irregolare la propria principale, se non l'unica, fonte di guadagno.

In secondo luogo, gli strumenti classici di emersione, rappresentati da incentivi economici per una durata limitata di tempo, sono inefficaci perché sostengono l'impresa per un periodo limitato, rigettandola poi nel baratro dell'insostenibilità economica al loro termine. La convenienza delle imprese ad emergere è spesso limitata o impedita dalla vischiosità sociale generata dall'indeterminatezza dei confini tra legale e illegale. Inoltre, occorre considerare che il mercato delle imprese è dato dal sistema degli appalti e dei subappalti, in cui l'unica forma di competizione è l'abbattimento totale dei costi, che si realizza con il lavoro nero.

Infine, in un mercato del lavoro così debole e problematico non si può fare a meno di considerare un'altra variabile, rappresentata dal livello di convenienza percepito dai lavoratori, per i quali un lavoro "irregolare" più continuativo e, magari, più remunerato, risulta maggiormente conveniente rispetto ad un lavoro (atipico) "regolare" ma discontinuo, privo o con limitate tutele previdenziali e assistenziali, caratterizzato dall'indeterminatezza del rinnovo e dallo stato di assoggettamento che ne consegue. Anche sul versante della domanda di lavoro le forme di lavoro atipico continuano ad essere pregiudizievoli sotto il profilo meramente economico in un confronto diretto con l'alternativa "al nero", per cui difficilmente vengono prescelte da imprenditori che riservano al costo della manodopera un'attenzione sempre particolare.

Volendo dare uno sguardo all'ambito del non profit napoletano, occorre dire che il Terzo Settore locale risulta molto dinamico, in particolar

modo per quanto riguarda la cooperazione sociale che ha registrato nell'ultimo decennio una buona crescita complessiva. Con l'introduzione della legge quadro 328/2000, che ha riorganizzato il comparto dei servizi sociali implementando il ruolo del Terzo Settore, la rilevanza della cooperazione sociale si è consolidata ulteriormente. In questo comparto, soprattutto per quelle attività riguardanti i servizi alla persona, recenti studi hanno dimostrato un incremento dell'occupazione, tanto che si è da più parti sottolineato che il lavoro atipico in questo settore è stato molto utile per favorire l'occupabilità in un contesto, come quello napoletano, connotato da elevati tassi di disoccupazione e da numerose situazioni di fuoriuscita dalla ricerca di lavoro. In quest'ottica, sembrerebbe che le cooperative sociali rappresentino un'importante strumento di ingresso delle leve giovanili nel mercato del lavoro locale. Pertanto, il ricorso alla contrattazione atipica in questo settore è stata in alcuni casi letta come un periodo di prova all'interno delle cooperative, come strumento di costruzione di competenze *on the job*.

Spiegare l'utilizzo della contrattazione atipica nel no profit adducendo la motivazione del "periodo di prova" per le nuove leve giovanili o adducendo la rilevanza di fattori strutturali, in primis l'ingessamento della pubblica amministrazione da cui le cooperative dipendono, ci restituisce tuttavia una visione ancora non completa della questione, soprattutto se ci si riferisce ad un contesto tanto complesso come quello napoletano. Quando si parla di utilizzo di formule contrattuali atipiche nel terzo settore napoletano, infatti, vi è anche la tendenza, in primis da parte delle organizzazioni sindacali, a collegare il fenomeno ad altri due nodi problematici di non facile soluzione.

In primo luogo, si sostiene che molte imprese che operano nel non profit utilizzano i contratti atipici come strategia di chiusura nei confronti

delle relazioni sindacali. La varietà contrattuale, infatti, mette in difficoltà il sindacato nel proprio ruolo di garante di una protezione del lavoro quanto più possibile collettiva ed unitaria, comportando una serie di problemi organizzativi di gran lunga maggiori rispetto ai contratti standard. Non a caso, anche nella ricerca presentata in questo lavoro di tesi tutti i lavoratori atipici intervistati testimoniano una netta distanza dal mondo della associazioni sindacali, non solo fisica e, quindi, in termini di partecipazione, ma anche emotiva, in termini di una visione assolutamente negativa del sindacato che non sarebbe in grado di tutelare gli interessi di tutti i lavoratori.

In secondo luogo, si sostiene che tra le principali finalità della contrattazione atipica vi sia la volontà, da parte di molti enti non profit, di mantenere i lavoratori in una posizione di sudditanza psicologica. In tal senso i lavoratori atipici, avendo uno scarso potere contrattuale, sarebbero incapaci di pretendere il riconoscimento dei propri diritti.

Ad ogni modo, al di là di quale interpretazione possa essere la più adeguata a spiegare la realtà del non profit napoletano, occorre sottolineare che le cooperative sociali dovrebbero rafforzare ulteriormente la consapevolezza che il capitale umano rappresenta l'elemento principale della loro capacità di produzione e che, per questo motivo, esso andrebbe sempre più valorizzato e, soprattutto, stabilizzato, sostenendone le motivazioni. Pertanto, le formule contrattuali non standard, in primis le collaborazioni a progetto che allo stato attuale restano il rapporto di lavoro atipico più diffuso in questo settore, dovrebbero essere affiancate da un serio sistema di ammortizzatori sociali pensati ad hoc.

Per ovviare all'assenza di tutele sono state promosse alcune innovative esperienze di incontro tra domanda ed offerta di lavoro, con lo scopo di ridimensionare la frammentarietà dei lavori atipici. A livello delle

relazioni sindacali, un esempio importante è l'Accordo per la regolamentazione dei rapporti di collaborazioni a progetto nel settore dei servizi sociali, stipulato a Napoli il 9 febbraio 2005 da AGCI, Confcooperative e Lega delle cooperative con Alai-Cisl, Cpo-Uil e Nidil-Cgil. Nell'accordo di programma era stata proposta una sorta di "format" di contratto di lavoro a progetto, capace di offrire forme di tutele integrative, concordate con le stesse centrali delle cooperative, come nel caso di malattie e maternità. Inoltre, era stato proposto l'avvio per la creazione di un Osservatorio regionale capace di fornire informazioni sui diritti e le tutele esistenti per i lavoratori non standard, oltre che un monitoraggio continuo del fenomeno in Campania. Tuttavia, l'attuazione di questo accordo resta tuttora limitata, sia rispetto all'entità delle tutele prospettate sia rispetto al numero di cooperative che hanno attuato le prescrizioni dell'accordo (*Svimez, 2008*).

Ad ogni modo, sembra che gli operatori del terzo settore locale, in ossequio ai valori della qualità e della stabilità del lavoro, cerchino comunque di fidelizzare i propri collaboratori garantendo flussi di collaborazioni quanto più possibile duraturi, in modo che, pur non in presenza di una totale stabilizzazione, essi possano contare su competenze certe e in evoluzione, ridimensionando il rischio che la precarizzazione dei rapporti infici troppo la sostanza del lavoro sociale ed i necessari stimoli che l'accompagnano. Per quanto questa tendenza possa rappresentare un passo in avanti nel percorso di costruzione di una maggiore stabilità per i lavoratori atipici, lo scenario di riferimento resta comunque connotato da condizioni di insicurezza e di deresponsabilizzazione delle aziende nei confronti dei lavoratori; uno scenario che potrebbe migliorare grazie ad un mutamento culturale nella gestione delle politiche del lavoro che permetta

di superare logiche settoriali, emergenziali ed assistenziali, per convergere verso l'obiettivo della qualità e della sicurezza del lavoro.

### **3. Il disegno della ricerca: obiettivi, assunti e metodi d'indagine**

Dopo aver presentato fino ad ora un quadro delle principali dimensioni problematiche connesse ai mutamenti del lavoro, soprattutto in relazione alla crescita dell'instabilità occupazionale e della pluralizzazione delle forme di impiego, l'analisi si concentra ora sulle principali risultanze dell'indagine quantitativa che ha coinvolto i lavoratori impiegati nelle cooperative sociali napoletane di tipo A. Come si è detto, il focus della ricerca è il lavoro non standard nel terzo settore e l'impatto che le esperienze di lavoro non standard hanno sui percorsi personali ed occupazionali dei soggetti, soprattutto in riferimento ai processi identitari e motivazionali.

Come si è già accennato, il processo di diffusione delle formule contrattuali atipiche nel terzo settore e l'analisi delle sue ripercussioni sui percorsi dei lavoratori si presta ad una duplice chiave di lettura: da un lato, è possibile sottolineare gli aspetti di precarietà e di insicurezza connessi all'uso di tali tipologie di contratto, anche quando il contratto temporaneo è accompagnato, come spesso accade nel terzo settore, dalla passione per il sociale e da forti valori filantropici. Dall'altro lato, vi è invece la tendenza a considerare la destandardizzazione dei percorsi lavorativi come uno strumento di affrancamento dei lavoratori da una organizzazione del lavoro rigidamente strutturata e gerarchizzata (*Paci, 2005*), capace di consentire l'accesso ad una stratificazione professionale più spessa e multiforme. In quest'ottica, le componenti della motivazione, della relazionalità e dell'attitudine alla filantropia sembrano pesare in maniera rilevante nella

percezione che i singoli lavoratori hanno della propria condizione di lavoratore non standard.

Alla luce di quanto appena detto, le traiettorie occupazionali dei lavoratori atipici possono assumere, a seconda del contratto di impiego e del profilo professionale, contorni coerenti con le proprie aspettative di crescita e di miglioramento, oppure, al contrario, possono tradursi in percorsi confusi e poco qualificanti sostenuti, quest'ultimi, soprattutto da una forte motivazione filantropica. Le numerose ricerche condotte fino ad oggi sul lavoro atipico nel terzo settore, infatti, hanno sempre evidenziato che i lavoratori non standard del non profit hanno, a prescindere dalla formula contrattuale, forti spinte motivazionali ed un forte senso di identificazione col lavoro svolto capace di ammantare l'insicurezza occupazionale (*Borzaga, Musella, 2003; Depedri, 2004*). In sostanza, i risultati delle suddette ricerche hanno sempre sottolineato che i lavoratori del terzo settore non sono interessati, o sono interessati poco, da quella che il sociologo americano Sennet ha definito "corrosione del carattere"<sup>7</sup>.

Rispetto a quanto detto, la ricerca che qui si presenta ha voluto contribuire alla riflessione scientifica sull'argomento, con lo scopo di verificare se la tenuta motivazionale riesca ancora a reggere di fronte ad un sistema di tutele e retribuzioni che non accenna a migliorare o se, al contrario, essa si stia logorando per effetto dell'attuale crisi e/o di altre variabili che possono aver condizionato l'equilibrio tra spinte motivazionali e precarietà occupazionale. Allo stesso modo, si sono volute indagare le variabili maggiormente implicate in tali presunti cambiamenti, variabili che

---

<sup>7</sup> Sennet sostiene che la pervadente presenza della flessibilità nel mondo del lavoro provoca nei lavoratori comuni un profondo senso di confusione e di fallimento per l'incapacità di rispondere adeguatamente alle nuove sfide del mercato. Nell'ottica dell'autore la flessibilità persistente, erodendo l'integrità dell'io e minando alle radici la percezione di continuità dell'esistenza e della tradizione, determinerebbe una progressiva corrosione del carattere, le cui caratteristiche di stabilità, durata e permanenza sono in contrasto con la dinamicità, la frammentarietà e la mutevolezza del capitalismo flessibile.

possono essere riconducibili, ad esempio, agli effetti della recessione economica in atto e/o all'affermazione di una maggiore consapevolezza, da parte dei lavoratori, di essere dei professionisti del sociale dotati di competenze e specializzazioni che andrebbero premiate. In aggiunta agli obiettivi di ricerca appena illustrati, si è voluta anche approfondire la dimensione della flessibilità da un punto di vista temporale. Pertanto, ci si è posti l'obiettivo di capire se esiste o meno un "limite temporale" oltre il quale i lavoratori atipici iniziano ad autopercepirsi come precari, e non più come flessibili, sulla base del presupposto che il tempo di permanenza nella condizione di atipicità possa condizionare la percezione di sé e della propria collocazione lavorativa. Lo sforzo analitico realizzato è stato anche quello di indagare la presenza di un *pattern* di variabili osservate che potessero essere considerate espressione di dimensioni latenti da analizzare ed approfondire.

Per raggiungere i suaccennati obiettivi è stata effettuata una survey che ha coinvolto i lavoratori atipici delle cooperative sociali napoletane. Dopo aver richiesto ed ottenuto dalla Camera di Commercio di Napoli l'elenco ufficiale delle cooperative sociali napoletane, si sono prese in considerazione le sole cooperative di tipo A, ed all'interno di queste sono stati somministrati i questionari soltanto ai lavoratori impiegati con formule contrattuali atipiche. Dal momento che non vi è stato un processo di selezione che mi ha condotto alle unità intervistate, non è corretto parlare in questo caso di indagine campionaria. È stata realizzata, infatti, un'indagine esaustiva (o censuaria) rispetto alla quale non è possibile parlare di campione ma di popolazione di riferimento, che è rappresentata "dai lavoratori atipici impiegati nelle cooperative sociali di tipo A che hanno sede a Napoli al 1 gennaio 2011".

Considerando che si è trattata di un'indagine quantitativa, si è ritenuto opportuno adottare come strumento di rilevazione un questionario standardizzato composto da sette sezioni. Nel corso della ricerca si sono indagati non solo i percorsi lavorativi dei soggetti presi in esame, al fine di far luce sulle traiettorie professionali pregresse e sul significato che queste hanno assunto per i soggetti, ma si sono indagate anche le attuali condizioni di lavoro, sia rispetto al livello di soddisfazione, sia rispetto al senso di motivazione ed identificazione verso il ruolo professionale ricoperto; per capire, tra l'altro, se la condizione di insicurezza lavorativa si associa sempre a bassi livelli di gradimento del proprio lavoro. Inoltre, si è cercato anche di approfondire se ed in che misura tra i lavoratori presi in esame prevalga una visione negativa della flessibilità o, viceversa, se essi ne colgano anche potenzialità in termini di capacità di conciliare il lavoro con i propri progetti di vita più complessivi.

Nello specifico, il questionario<sup>8</sup> è stato costruito intorno a sette dimensioni analitiche:

1) Dati strutturali: lo scopo è quello di descrivere la composizione della popolazione di riferimento sulla base di alcune variabili strutturali, quali il sesso, l'età, lo stato civile, la tipologia della famiglia;

2) percorso e condizione lavorativa: da un lato, si sono volute approfondire le traiettorie lavorative pregresse, ponendo attenzione ai significati assunti dalle esperienze di lavoro precedenti, dall'altro lato, si è voluto indagare la condizione lavorativa attuale, sia rispetto ai tempi, ai luoghi ed alle modalità relative al lavoro ed alle retribuzioni, sia rispetto al livello di soddisfazione generale;

---

<sup>8</sup> Lo strumento tecnico che qui si propone è stato mutuato da indagini Isfol sul mercato del lavoro ma è stato adattato alle caratteristiche ed al contesto di riferimento della presente ricerca. Per i dettagli si propone in appendice B l'intera struttura del questionario.



3) rappresentanza collettiva: questa sezione si è concentrata in particolare sulla percezione e sulla considerazione che i lavoratori hanno dei sindacati e sui motivi della eventuale iscrizione o non iscrizione ad essi;

4) tutele di welfare: questa sezione ha approfondito gli aspetti relativi ai diritti ed alle tutele previste per i lavoratori, al fine di indagare le istanze avanzate dai lavoratori non standard e valutare l'inadeguatezza dell'apparato normativo a loro protezione;

5) identità e motivazione: da un lato, si sono volute indagare le motivazioni che hanno indotto e sostenuto la scelta di lavorare nel terzo settore, dall'altro lato, si sono voluti approfondire gli aspetti della motivazione e della identificazione verso il lavoro a fronte delle criticità che attanagliano questo settore occupazionale così problematico;

6) conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro: l'interesse analitico ha avuto come oggetto di approfondimento le configurazioni che la sfera privata va assumendo in relazione al processo di destandardizzazione delle forme di impiego ed i possibili effetti che tale processo ha nel modificare il rapporto tra lavoro e vita privata;

7) prospettive future: si è cercato di comprendere il riverbero che i processi di segmentazione e frammentazione delle traiettorie lavorative hanno sulle aspettative dei soggetti e sulle previsioni che loro fanno rispetto alla propria condizione.

Considerando gli obiettivi principali della ricerca, la sezione maggiormente indagata è quella relativa agli aspetti dell'identità e della motivazione che, come si vedrà più compiutamente in seguito, hanno perso negli ultimi anni la loro capacità di contenimento del disagio e dell'insicurezza connessi all'uso dei contratti atipici, dando luogo ad un fenomeno di deriva motivazionale.

Ai fini di una esaustiva presentazione della presente ricerca sembra doveroso sottolineare il fatto che essa ha dovuto confrontarsi col turbolento periodo che ha coinvolto il mondo del non profit in seguito al taglio inferto a tutto il comparto delle politiche sociali. La ricerca, imbattendosi nel periodo di piena crisi del terzo settore, ben rappresentata dallo slogan “Il welfare non è un lusso”, ne è stata inevitabilmente condizionata, in particolar modo per quanto riguarda la fase della rilevazione. La richiesta di somministrazione dei questionari, infatti, si è in alcuni casi scontrata con una certa riluttanza da parte dei responsabili delle cooperative che, attanagliati dai problemi di gestione e di organizzazione legati alla mancanza di fondi, si sono a volte mostrati poco disponibili nel concedere l’autorizzazione necessaria per la somministrazione dei questionari. Questa riluttanza generale ha richiesto un maggiore sforzo per ottenere le autorizzazioni necessarie alla somministrazione dei questionari. Ad ogni modo, su un totale di 419 lavoratori atipici impiegati presso le cooperative sociali di tipo A (questo è il dato emerso dagli elenchi forniti dalla camera di commercio napoletana), ne sono stati intervistati 381 (*Appendice A*). Rispetto a questo dato, occorre segnalare che il tasso di caduta del 10% è dovuto alla difficoltà di rilevazione legata alla crisi del welfare e, quindi, di tutto il comparto del terzo settore.

Dopo aver rilevato i dati si è passati alla fase della codifica e all’imputazione dei questionari. Infine, è stata effettuata l’analisi dei dati attraverso il programma di statistica SPSS. Nello specifico, è stata effettuata l’analisi monovariata, l’analisi bivariata e l’analisi fattoriale<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> L’analisi fattoriale può essere pensata come la ricerca di variabili latenti, definite fattori, a partire da alcune variabili osservate. Lo scopo è di sintetizzare numerose variabili osservate in un numero ridotto di nuove variabili in grado di raccogliere l’informazione essenziale contenuta nelle variabili originariamente rilevate. Con questa tecnica si individuano dei costrutti teorici (variabili latenti) non misurabili in modo diretto (come intelligenza, qualità della vita, etc.) tramite la misurazione di più variabili osservabili (di cui nessuna è una misura univoca ed esaustiva del costrutto in questione). Per esempio, “l’attitudine scientifica” e “l’attitudine umanistica” sono considerate le due variabili non osservabili direttamente (var. latenti) a cui sono legati i voti nelle materie scolastiche, quali l’italiano, storia, matematica, fisica, geografia, lingue straniere e chimica (variabili manifeste). Ad ogni modo, una trattazione più dettagliata dell’analisi fattoriale e dei risultati emersi con questa tecnica verrà realizzata nel paragrafo 5.

#### **4. I percorsi, le condizioni e le tutele dei lavoratori impiegati nelle cooperative sociali**

In sociologia il processo di de-costruzione del mondo del lavoro viene letto come un'importante conseguenza indotta dai cambiamenti ideologici che hanno accompagnato la fase di trasformazione del capitalismo. Il processo di modernizzazione avrebbe portato con sé un “nuovo spirito” del capitalismo che ha accentuato le disuguaglianze sociali e la discrasia tra efficienza economica e giustizia sociale. Si parte dunque dall'assunto del *de* privativo secondo cui la società contemporanea sarebbe attraversata da una serie di processi destrutturanti (decentramento, delocalizzazione, desincronizzazione) che stanno accompagnando il passaggio da un sistema di occupazione standardizzato e massificato ad un sistema destandardizzato che divide la forza lavoro in due parti: lavoratori protetti e lavoratori precari. Si tratta di una visione che è spesso centrata sulla stabilità e sulla durata del contratto di lavoro e che postula una dicotomizzazione a priori tra lavoratori standard e non standard, ma che, per quanto concettualmente solida e giuridicamente fondata, non riesce a chiarire, da sola, la complessità dei fattori che entrano in gioco nei percorsi di vita dei lavoratori. Senza ignorare la prospettiva del mercato del lavoro strutturata sul binomio standard/non standard, si cercherà a partire da questo paragrafo di restituire la complessità e la multidimensionalità del lavoro flessibile nel mondo cooperativistico napoletano, in particolar modo per quel che riguarda gli aspetti identitari e motivazionali.

Sulla scia di precedenti ricerche che hanno avuto come oggetto di analisi il tema del lavoro, si è cercato in questa sede di contribuire alla riflessione scientifica sull'argomento integrando la questione con l'espansione del fenomeno anche in un settore flessibile per definizione come il terzo settore; inoltre, considerando la fase di recessione nella quale

siamo immersi, si è voluto in un certo senso espandere ed aggiornare la discussione alla luce degli effetti indotti dalla crisi economico-finanziaria apertasi nel 2008, la quale ha avuto, e sta avendo, notevoli conseguenze sulle condizioni dei lavoratori che si muovono sul mercato.

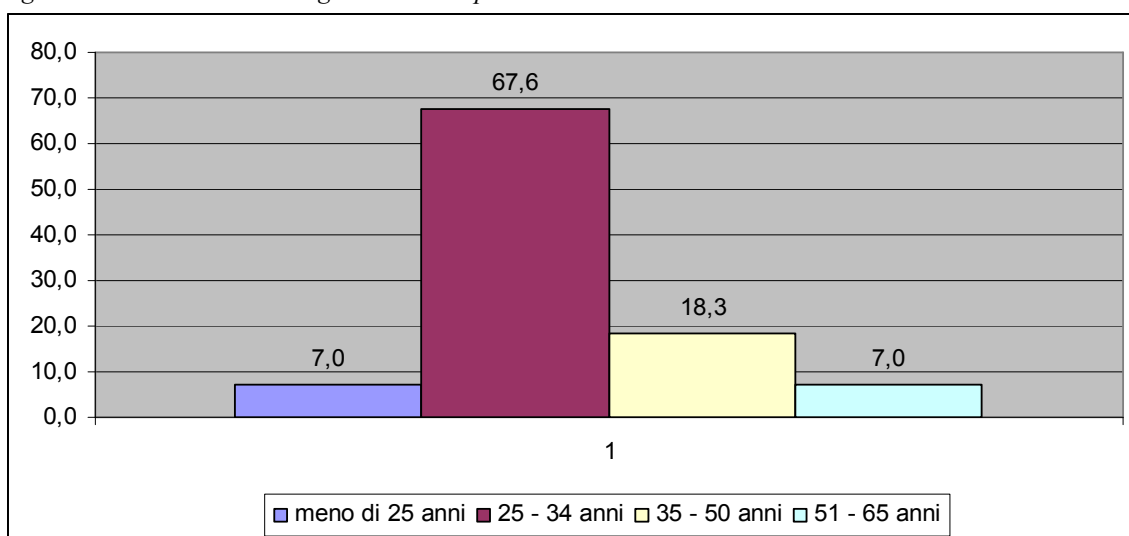
In sostanza, nel corso di questo paragrafo vengono presentate le principali risultanze dell'indagine. In primo luogo, si è ritenuto opportuno comporre il quadro generale dei profili degli intervistati, nel senso di una descrizione delle variabili strutturali maggiormente connotative. In secondo luogo, si è voluto focalizzare l'attenzione sui percorsi, sulle condizioni di lavoro e sulle strategie di vita dei lavoratori non standard, continuamente esposti ai rischi di un mercato del lavoro instabile ed incerto. Particolarmente esplorata è stata la dimensione relativa agli aspetti identitari e motivazionali, la quale sottolinea, da un lato, la presenza di lavoratori scoraggiati e tendenti alla demotivazione professionale, dall'altro lato, la persistenza di un senso di appartenenza e di coinvolgimento rispetto al contesto relazionale di lavoro. Seguono, poi, la dimensione dei diritti e delle tutele, che evidenziano un sistema "temporaneo" di protezioni e diritti molto lacunoso e inefficiente, e la dimensione della conciliazione lavoro/vita privata, che segnala la tendenza, da parte di molti intervistati, a preferire un'organizzazione del lavoro fluida ed elastica. Infine, la dimensione delle prospettive future: se, da un lato, il lavoro sembra rappresentare un buon strumento di autorealizzazione anche nel caso di lavori discontinui, dall'altro lato, esso è fonte di dipendenza e di incertezza.

#### ***4.1 I dati strutturali***

In termini quantitativi, la popolazione di riferimento è costituita in prevalenza da donne, che rappresentano il 77% dei casi, e si caratterizza,

sotto il profilo anagrafico, per la giovane età dei suoi componenti: il 67,6% degli intervistati, infatti, rientra nella classe di età dei “giovani” (tra i 25 ed i 34 anni), ed il 7% di essi ha un’età inferiore ai 25 anni; la presenza di individui classificabili come “adulti” è senza dubbio meno rilevante, dato che solo il 18,3% ha un’età compresa tra i 35 ed i 50 anni, ed uno sparuto 7% ha più di cinquant’anni (Figura 4.1).

Figura 4.1 - Distribuzione degli intervistati per età



Benché siano in linea con i dati Isfol (2008), che vedono nelle donne e nei giovani le categorie sociali per le quali si registra una relativa maggiore distribuzione dei contratti atipici, le prime risultanze empiriche della presente indagine evidenziano tuttavia che i lavori atipici tendono ad interessare progressivamente anche le componenti più adulte della forza lavoro. Questo dato, se confermato da analoghe indagini sul tema, ci restituisce senza dubbio i contorni di uno scenario economico ed occupazionale ancora più logorato e compresso rispetto al recente passato, in cui molti lavoratori, espulsi dal mercato del lavoro per effetto della crisi, riescono ad accedervi di nuovo soltanto con modalità atipiche di impiego. Se i giovani e le donne rappresentano dei gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro a prescindere dall’atipicità del contratto di lavoro (Barbieri, Scherer, 2005), uno dei fenomeni maggiormente legato all’emergere di

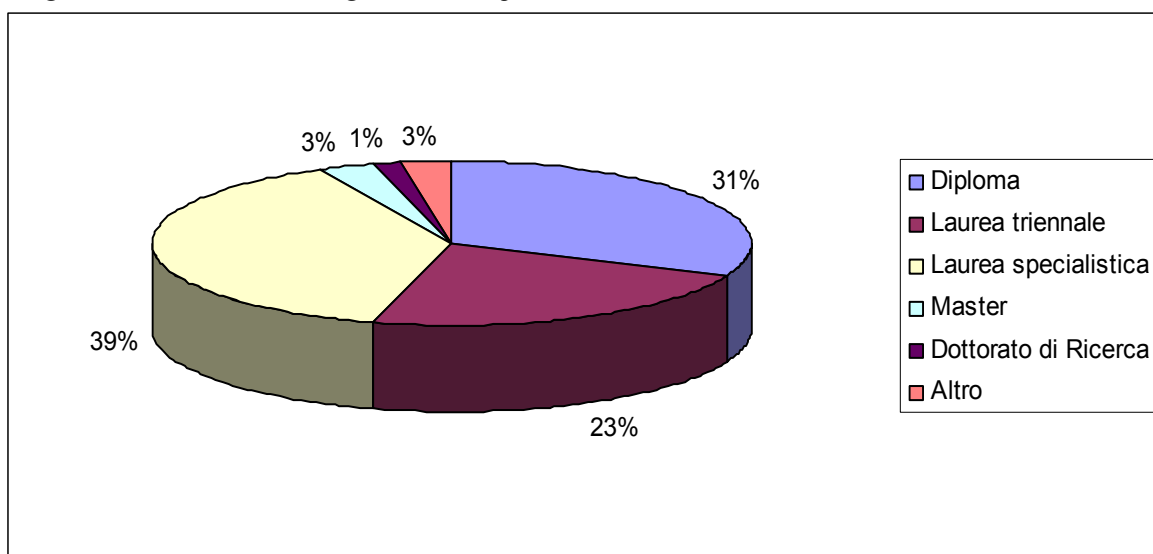
forme contrattuali flessibili è il precoce invecchiamento professionale nel contesto lavorativo contemporaneo. A situazioni di questo tipo sono maggiormente esposti i lavoratori oltre i 50 anni, a cui le aziende tendono a negare il valore dell'esperienza, preferendo sostituirli piuttosto che riqualificarli, considerandoli refrattari ai rischi e non adeguati a svolgere le nuove forme di lavoro flessibile (*Bifulco 2008*). A un dipendente che viene licenziato e sostituito con uno più giovane e che lavora per un salario spesso più basso, viene sottratta la possibilità di mettere in pratica i propri talenti e la propria esperienza (*deskilling*).

Un dato particolarmente interessante da evidenziare è rappresentato dal fatto che la popolazione di riferimento, pur essendo in prevalenza costituita da giovani, non presenta un'elevata mobilità tra un'occupazione e l'altra e, quindi, non vi è all'interno di essa un vissuto lavorativo connotato da numerosi cambiamenti: il 29,6% dei soggetti, infatti, dichiara di non aver svolto nessun lavoro prima di quello attuale, ed il 32,4% dichiara di averne svolto uno soltanto. Questo dato potrebbe essere messo in relazione con un aumentato livello di chiusura del mercato del lavoro napoletano che negli ultimi anni potrebbe essere diventato così asfittico e così povero di opportunità lavorative da scoraggiare e/o rendere difficili cambiamenti di lavoro, producendo un'elevata staticità lavorativa.

Per quanto riguarda il livello di istruzione (Figura 4.2), i percorsi formativi degli intervistati si sviluppano lungo traiettorie che portano al conseguimento di un titolo di studio medio-alto, principalmente un titolo accademico. Infatti, oltre ad un 31% di intervistati che dichiara di avere un diploma di scuola superiore, vi è un 39% ed un 23% di soggetti che dichiara di possedere rispettivamente una laurea specialistica ed una laurea triennale; particolarmente bassa è la percentuale di coloro che possiedono una specializzazione post-diploma o un master, mentre sono del tutto

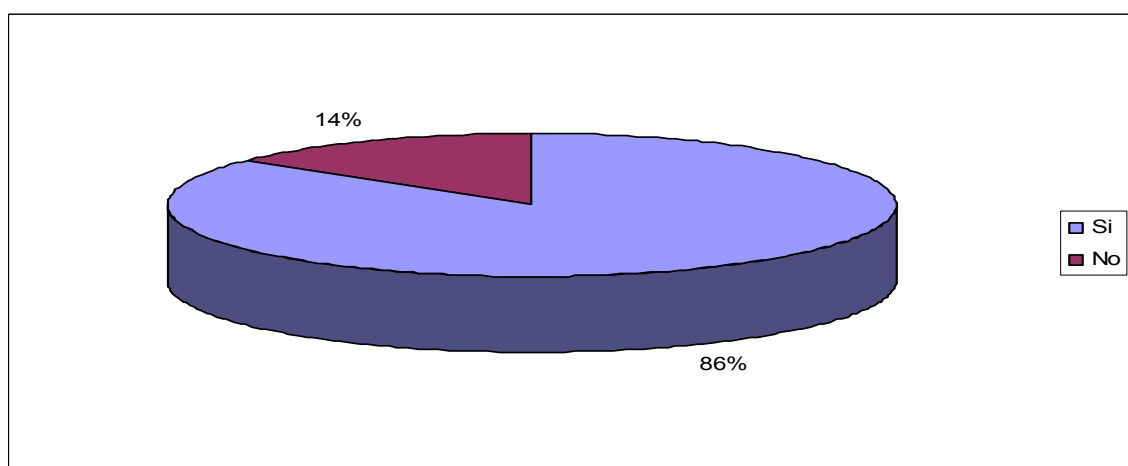
assenti i soggetti che hanno un titolo di studio inferiore al diploma. È significativo, inoltre, constatare che lo sbocco occupazionale raggiunto è generalmente in linea con il repertorio delle credenziali formative e, quindi, corrispondente alla professionalità maturata attraverso i percorsi di formazione.

Figura 4.2 – Distribuzione degli intervistati per titolo di studio



Per molti lavoratori, l'ingresso nel mondo non profit rappresenta la continuazione di un percorso formativo orientato ad acquisire competenze spendibili nell'ambito del terzo settore. Infatti, non solo l'86% degli intervistati dichiara che il lavoro attuale è coerente con i percorsi formativi pregressi, ma la maggior parte dei soggetti intervistati pensa anche che le esperienze di lavoro pregresse siano state utili per formarsi nell'attuale ambito occupazionale (Figura 4.3).

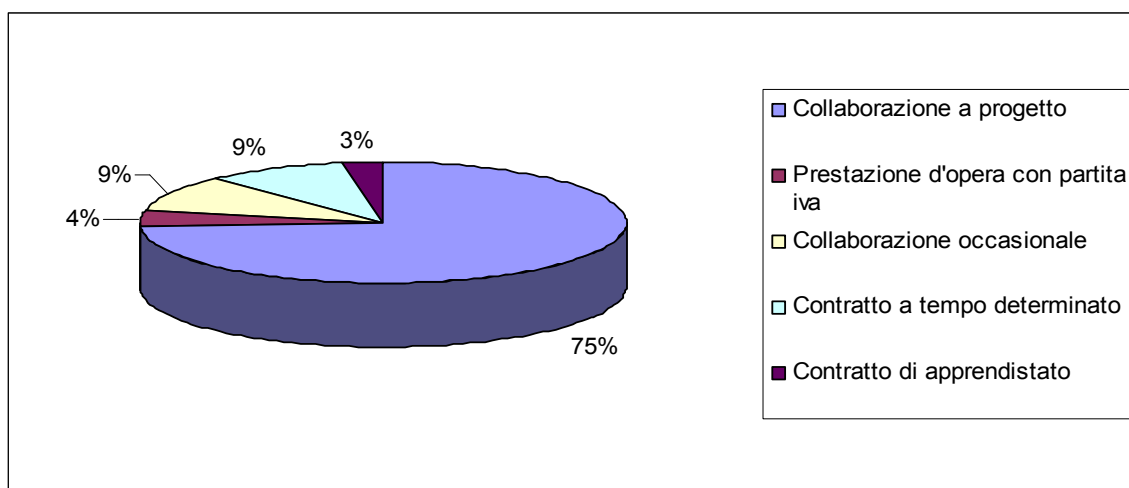
Figura 4.3 - Coerenza del lavoro attuale con i percorsi formativi pregressi



## 4.2 Condizioni di lavoro attuali

Così come evidenziato da precedenti indagini sul tema (*Isfol, 2008*), occorre dire che il ventaglio delle formule contrattuali a cui le cooperative sociali napoletane fanno ricorso è alquanto ridotto, dato che sono pochissimi tipi di contratto a primeggiare: in primis, il contratto a progetto, che sembra connotare sia i percorsi lavorativi pregressi che quelli attuali, seguito molto timidamente dal contratto di collaborazione occasionale e da quello a tempo determinato (Figura 4.4).

Figura 4.4 – Tipi di contratto connessi all'attuale lavoro

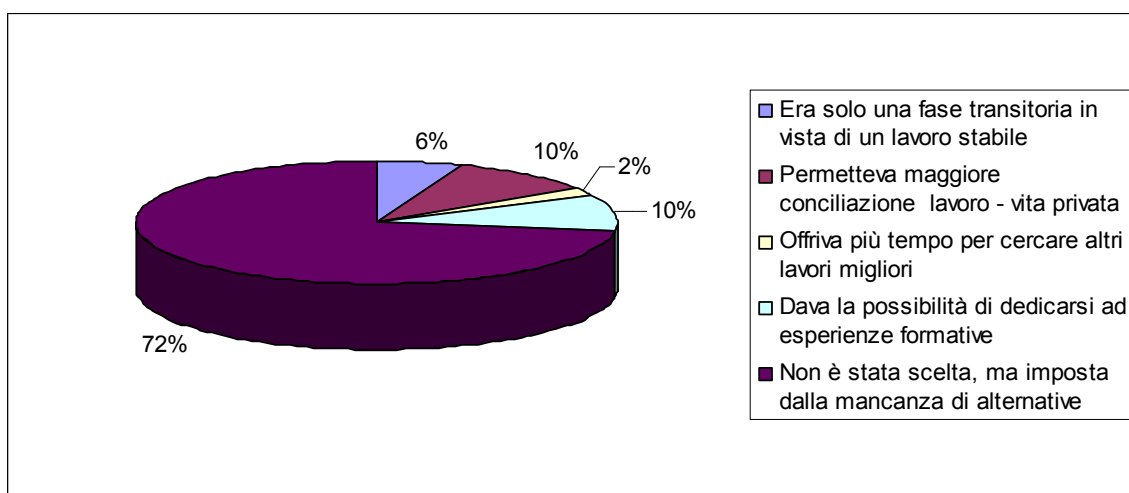


Come si evince dalla figura 4.4, la maggior parte dei lavoratori lavora, nel 75% dei casi, con contratti a progetto. Quest'ultimi rappresentano senza dubbio lo strumento contrattuale più adeguato alle esigenze delle cooperative sociali che, oltre ad abbassare i costi del lavoro, hanno molto spesso la necessità di modulare il volume dell'occupazione in base alla durata degli incarichi di erogazione e di gestione dei servizi. Il contratto a progetto, dunque, se da un lato soddisfa le esigenze di flessibilità numerica e funzionale, dall'altro lato risulta economicamente competitivo e permette di superare il problema della sostenibilità dei contratti di dipendenza.



Occorre anche sottolineare che in gran parte dei casi i contratti a progetto non sono stati scelti liberamente dai lavoratori, ma sono stati per lo più proposti/imposti dalle cooperative. La maggior parte dei lavoratori dichiara di non apprezzare l'attuale contratto a progetto, nemmeno rispetto ai possibili vantaggi di questa formula contrattuale in termini di una maggiore possibilità di conciliazione tra lavoro e vita privata; in effetti, il 72% degli intervistati sostiene di essere stato costretto ad accettare un contratto a progetto dalla mancanza di alternative (Figura 4.5).

Figura 4.5 - Motivi della scelta dell'attuale tipologia di contratto



Un'attenta lettura della figura 4.5 suggerisce l'assenza tra gli intervistati di atteggiamenti di strumentalità rispetto al proprio lavoro atipico. Numerose indagini sul tema hanno spesso evidenziato che l'accettazione di un contratto atipico è stata in molti casi vissuta in modo strumentale, come canale di accesso al mercato del lavoro e come mezzo per avviare una definizione della propria identità professionale. In questo senso, il lavoro atipico è apparso caratterizzato da una duplice valenza: di vincolo, da un lato, in quanto caratteristica del mercato del lavoro a cui è necessario adeguarsi per la costruzione del proprio percorso; ma contemporaneamente anche di risorsa per coloro in grado di utilizzarlo

come strumento per i propri obiettivi. In questa sede di indagine è possibile invece constatare che solo il 2% dichiara di avere accettato un contratto atipico perché “offriva il tempo di cercare lavori migliori”, e solo il 6% di intervistati dichiara di averlo accettato “in vista di un lavoro stabile”; soltanto il 10%, inoltre, ammette di aver accettato tal condizione contrattuale perché “dava la possibilità di dedicarsi ad altre esperienze formative”. La stragrande maggioranza di lavoratori, lungi dal mostrare una finalità strumentale nell'accettazione del proprio contratto non standard, ha quindi iniziato a lavorare in cooperativa con modalità atipiche di impiego con lo scopo rimanervi e con la prospettiva di una stabilizzazione contrattuale

Ad ogni modo, è evidente che l'insoddisfazione connessa all'attuale formula contrattuale che, come si è visto, è stata per lo più proposta/imposta, deriva principalmente dal fatto che essa non prevede un'adeguata tutela di welfare e, nello specifico, non offre ai lavoratori indennità per malattie, infortuni e disoccupazione, esponendoli, tra l'altro, a futuri problemi sul fronte dei contributi pensionistici. Sembra plausibile parlare, in relazione a questi lavoratori, di uso distorto e strumentale delle modalità di lavoro atipiche da parte delle cooperative sociali le quali, anche perché costrette dall'ingessamento della pubblica amministrazione da cui dipendono, utilizzano il rinnovo continuo dei contratti a progetto per fornire continuità al rapporto di lavoro instauratosi con una risorsa abbondantemente collaudata, senza dover pagare i costi aggiuntivi di una stabilizzazione. Quanto appena affermato trova conferma nei dati relativi alle condizioni di lavoro degli intervistati i quali confermano chiaramente come la maggior parte di essi, pur lavorando con un contratto a progetto, abbia nei fatti instaurato con il proprio datore di lavoro un rapporto di tipo subordinato: l'84,3% degli intervistati lavora per un unico datore di lavoro

e al 75,7% di essi è richiesta una presenza quotidiana sul luogo di lavoro; in sostanza, la loro attività è molto simile, anche in termini di impegno richiesto, ad un lavoro dipendente a tempo pieno.

Una dimensione particolarmente importante nell'ambito delle questioni inerenti la flessibilità del lavoro è senza dubbio rappresentata dal tema della conciliazione. I lavoratori non standard, infatti, restituiscono la propria condizione di atipicità anche sulla base della propria capacità di sincronizzare e di programmare, in maniera concomitante, i tempi ed i luoghi del lavoro con quelli della vita privata. Così come emerge da alcune ricerche realizzate sul lavoro atipico (*Altieri, 2009; Corbisiero, Scialdone, Tursilli, 2009*), alcune categorie di lavoratori non standard, in primis i collaboratori a progetto, sperimentano spesso una rottura del confine tra lavoro e vita privata e, quindi, una perdita di controllo sulla gestione del proprio tempo di vita. Quella che dovrebbe essere una condizione caratterizzata da assenza di orari e programmazioni standard si traduce spesso in un rapporto di lavoro dipendente con specifici vincoli temporali e lavorativi quotidiani. Ciò che emerge dalla presente ricerca, tuttavia, va in una direzione alquanto diversa. Per quanto riguarda le cooperative sociali napoletane, infatti, è emerso che la maggior parte degli intervistati dichiara che la propria condizione contrattuale e lavorativa non crea particolari difficoltà nella gestione dei tempi di lavoro e vita privata e ritiene anche che per gestire adeguatamente il rapporto tra le sfera lavorativa e quella personale sia più utile un'organizzazione del lavoro fluida ed elastica. Il fatto che molti lavoratori intervistati dichiarino di non sperimentare particolari difficoltà di conciliazione è dovuta principalmente al fatto che vi è tra i lavoratori delle cooperative una certa autonomia nella gestione dei ritmi di lavoro e vi è la possibilità di modulare in maniera informale l'intensità delle proprie attività, ricorrendo anche a specifici accordi con

colleghi. Da questo punto di vista la sociologia ha dimostrato la cruciale importanza dell'interazione informale anche in contesti altamente formalizzati (Crozier, 1994; Granovetter, 1974; Coleman, 1990), evidenziando che gli elementi di regolazione del mercato non standard fanno perno anche su relazioni di reciprocità (Polany, 1974) e capacità relazionali (Bartolini, 2002), soprattutto in assenza di meccanismi di regolazione collettiva. Allo stesso modo, l'evidenza empirica di una irrilevante difficoltà di conciliazione deve ovviamente essere messa in relazione col fatto che nella popolazione di riferimento, da un lato, vi è una ridotta presenza di pluricommittenti, dall'altro lato, vi è la forte prevalenza di giovani che, vivendo ancora con il nucleo familiare di origine, non hanno ancora assunto un ruolo di responsabilità nella gestione di una casa e di una famiglia.

### ***4.3 Tutele di welfare e rappresentanza sindacale***

Come si è avuto modo di capire, l'attuale sistema di protezione sociale, di matrice fordista, non protegge in misura congrua i lavoratori non standard ed appare ancora inadeguato di fronte ai mutamenti del mercato del lavoro che attualmente assorbe una grossa quota di lavoratori atipici. Una delle questioni più rilevanti legate alla discontinuità lavorativa è, solo per fare un esempio, legata al sistema di previdenza sociale<sup>10</sup>; i lavoratori non standard non ne sono protetti completamente, né dal punto di vista delle tutele da pensione, nei periodi di disoccupazione, né dal punto di vista delle tutele da reddito, nei periodi di disoccupazione. Nel primo caso

---

<sup>10</sup> Il tema della cosiddetta "flessibilità previdenziale" (Giubboni, 2002) evoca la necessità di calibrare l'attuale modello di welfare state, sotto questo aspetto decisamente anacronistico, sulle esigenze dei lavoratori atipici. Si rende necessario, dunque, un serio adeguamento delle tutele a tipologie di lavoro (atipiche) che, per le caratteristiche speciali dell'attività lavorativa (quali il carattere discontinuo, la facoltà di variare i tempi di lavoro, lo svolgimento della prestazione in luoghi diversi dalla sede dell'impresa.), necessitano di condizioni di protezione particolari.

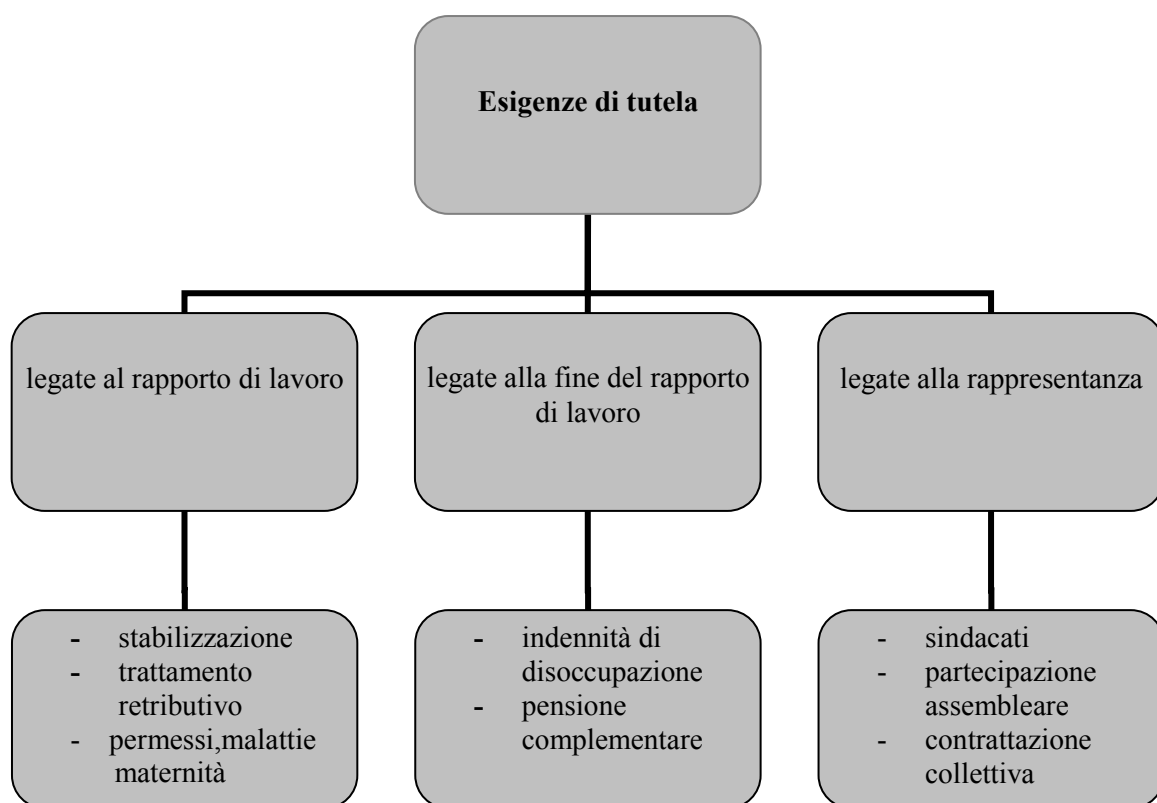
un'ampia fetta di questi lavoratori versa contributi presso gestioni diverse, a seconda del tipo di contratto ottenuto; nel secondo caso sono sprovvisti di copertura economica quando terminano il rapporto di lavoro.

Anche da questo punto di vista il sistema di protezione sociale italiano mostra una lenta capacità di allineamento al mutamento strutturale del mercato del lavoro; la deregolazione del mercato del lavoro parziale e selettiva (*Esping Andersen, Regini, 2000*) avviata nel nostro Paese a partire dagli anni novanta ha infatti prodotto uno scollamento sostanziale tra le condizioni di tutela del lavoro standard, mantenute di fatto inalterate, e la debolezza del sistema di tutele e diritti connessi ai lavori atipici. Ad ogni modo, sono diversi i fattori di debolezza richiamati dai lavoratori atipici delle cooperative napoletane: il tipo di contratto, l'irregolarità dei pagamenti, la malattia, i permessi, gli ammortizzatori sociali. Una condizione di rischio acuita dalla consapevolezza di non poter ottenere un trattamento previdenziale sufficiente a garantire i mezzi necessari per affrontare in modo adeguato eventi biografici come la disoccupazione, l'invalidità, la malattia (Figura 4.6).

Le esigenze legate al rapporto di lavoro attuale richiamano tutti gli intervistati alla questione della stabilizzazione o, comunque, alla questione di una maggiore continuità professionale, dato che per un lavoratore atipico la sicurezza biografica è legata alla continuità del lavoro e alla sua capacità di lavorare. Il trattamento retributivo è il secondo fattore di debolezza del lavoro atipico richiamato dagli intervistati. Si tratta in particolar modo della irregolare corresponsione o dell'intermittenza dei compensi dovuta soprattutto al regime di *outsourcing* in cui operano le cooperative sociali, per cui i servizi erogati da quest'ultime dipendono dal rapporto tra l'implementazione del servizio, a carico del terzo settore, e la gestione del rapporto economico, a carico del Comune: anche quando i tempi di

corresponsione sono regolati dal contratto a progetto e anche quando il committente si impegna a versare in ogni caso lo stipendio al lavoratore, l'incertezza sussume ogni altro fattore.

Figura 4.6 – Esigenze di tutela e fattori di criticità



In altri casi, si invoca l'aumento della retribuzione come fattore di rinforzo della condizione di lavoratore precario, al fine di coprire con i risparmi i periodi di disoccupazione o di investire sulla previdenza complementare. Esiste tra gli intervistati una propensione alla "monetizzazione" (Cimaglia, Corbisiero, Rizza 2009) delle tutele di lavoro: delusi e sfiduciati rispetto all'azione pubblica, molti lavoratori tendono ad individualizzare le strategie di contrasto ai rischi connessi alla perdita di lavoro o al gap previdenziale, e tentano di dotarsi in maniera autonoma di ammortizzatori ricorrendo in alcuni casi a strumenti di previdenza complementare. La questione dei diritti e delle tutele diventa ancora più

spinosa quando si parla di malattia, maternità e permessi, sulla cui fruibilità i lavoratori mostrano confusione ed incertezza. Rispetto a questi fattori, occorre sottolineare che molti intervistati non sono pienamente consapevoli nemmeno di quali diritti siano connessi alla propria formula contrattuale; pertanto, lo sganciamento dei lavoratori dai sistemi di regolazione collettiva crea incertezza ed insicurezza.

Nel momento in cui si approda alla dimensione delle esigenze legate alla fine del rapporto di lavoro ci si addentra su un terreno molto complesso e lacunoso, dato che il set degli ammortizzatori sociali rappresenta il vero tallone di Achille dell'attuale sistema di welfare italiano. In altri paesi europei, per esempio, il lavoratore atipico che non riesca ad accedere al livello assicurativo della tutela è coperto dal livello assistenziale-dedicato, espressione di un diritto alla cittadinanza fiscale (*Paci, 2005*) al quale si accede con o senza prova dei mezzi (come nel welfare scandinavo o continentale). Priva di un sistema universalistico capace di fronteggiare i rischi flessibili, l'ordinamento italiano, invece, lascia senza tutele e senza diritti di cittadinanza sociale tutti quei lavoratori che terminano un rapporto di lavoro, i quali si ritrovano spesso immersi in un periodo di inattività più o meno lungo. Pertanto, l'introduzione di un'indennità di disoccupazione sembra essere un'esigenza molto sentita da parte dei lavoratori intervistati.

Oltre ai fattori di criticità legati ad un welfare lacunoso, particolarmente interessante è la dimensione relativa alla rappresentanza e, quindi, all'idea che gli intervistati hanno dei sindacati. Rispetto a tale ambito, emerge una condizione di totale distacco dei lavoratori dal mondo della rappresentanza sindacale che viene percepita come una realtà lontana dal proprio universo lavorativo. La maggior parte dei lavoratori non è iscritta a nessun sindacato, dichiarando nell'82,6% dei casi che la non iscrizione non è frutto di una consapevole scelta legata a precise

convinzioni sull'operato del sindacato, ma è dovuta al fatto che nessuno ha mai chiesto loro di iscriversi. Questo dato evidenzia una distanza, anche psicologica, dai sindacati e dalle loro reti associative, una distanza che porta i lavoratori a sfuggire non intenzionalmente al contatto diretto col sindacato e con i suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro. Questo corrisponde a due aree critiche da approfondire. La prima consiste nel distacco anche materiale di una parte del mondo del lavoro dai circuiti organizzativi del sindacato; un distacco attribuibile nella maggior parte dei casi al carattere frantumato ed instabile dei lavori (e spesso delle relative attività produttive). La seconda area critica fa emergere un serbatoio di potenziali aderenti da avvicinare ed esplorare, i quali costituiscono un terreno di possibile espansione della presenza associativa dei sindacati. Ad ogni modo, ne viene fuori uno scenario di desolidarizzazione del lavoro che mina la capacità di aggregazione dei lavoratori che, lungi dal percepirsi e costituirsi come gruppo unito capace di rivendicare i propri diritti, sono costretti ad affrontare in modo individuale le problematiche relative alle proprie condizioni di lavoro, abbandonati da un sindacato incapace di intervenire su una realtà lavorativa tanto frammentata e complessa.

#### ***4.4 L'identità dei lavoratori del sociale tra insicurezze, competenze e motivazioni***

In generale, è possibile affermare che la componente motivazionale rappresenta il fattore che accomuna tutte le esperienze dei soggetti che lavorano nel terzo settore, a partire già dal loro ingresso nelle organizzazioni del non profit. A sostegno di questa tesi vi sono i risultati di numerose ricerche realizzate sul terzo settore nel corso dell'ultimo decennio, le quali hanno spesso mostrato che la dimensione relazionale e la



soddisfazione delle attitudini filantropiche hanno sempre avuto un significativo peso nella percezione che il lavoratore ha della propria condizione di lavoratore non standard. Pertanto, i fattori di precarietà biografica legati all'utilizzo continuato dei contratti atipici sono sempre stati ridimensionati dalle spinte motivazionali e dal senso di identificazione con l'azienda. Le evidenze empiriche emerse da questa ricerca, tuttavia, dimostrano che oggi questo meccanismo di bilanciamento e di contenimento del disagio ad opera della componente motivazionale non è più tanto efficiente o, quanto meno, lo è in misura più ridotta rispetto al recente passato. La maggior parte degli intervistati, infatti, dichiara non solo che la tipologia contrattuale con cui lavora influisce molto o abbastanza sull'atteggiamento e sulla motivazione verso il lavoro, ma dichiara anche che ha pensato spesso alla possibilità di cambiare lavoro pur di approdare ad una maggiore sicurezza. Senza dubbio, le variabili maggiormente implicate in questo cambiamento di atteggiamento sono un più elevato livello di istruzione, che vede quasi tutti lavoratori intervistati in possesso del diploma e soprattutto della laurea, ed un più elevato livello di professionalizzazione, dato che per quasi tutti i lavoratori intervistati il lavoro in cooperativa è l'esito di un percorso di formazione; in sostanza, quindi, sembra essersi affermata una maggiore consapevolezza di essere professionisti del sociale meritevoli di essere valorizzati ed adeguatamente riconosciuti per il lavoro svolto. Non a caso, la ricerca attiva di un altro lavoro tende progressivamente a salire all'aumentare del titolo di studio, passando dal 22,7% nel caso di soggetti in possesso di diploma al 37,5% nel caso di soggetti in possesso di laurea triennale; per arrivare, infine, ai soggetti con laurea specialistica che hanno cercato attivamente un altro lavoro nel 55,6% dei casi.

Volendo ragionare in un'ottica di genere, questa tendenza a voler rinunciare ai contenuti gratificanti del proprio lavoro per una sicurezza maggiore, riguarda più le donne che gli uomini, a tal punto che la componente femminile dichiara di essersi impegnata attivamente nella ricerca di un altro lavoro nel 49,1% dei casi, mentre gli uomini si sono attivati alla ricerca di un altro lavoro solo nel 18,8% dei casi (Tabella 4.1).

Tabella 4.1 – Soggetti intervistati per genere e per ricerca attiva di un altro lavoro

	Impegno nella ricerca attiva di un altro lavoro		Totale
	si	no	
Genere <i>maschio</i>	18,8%	81,3%	100,0%
<i>femmina</i>	49,1%	50,9%	100,0%
Totale	42,3%	57,7%	100,0%

Partendo da questo dato, si potrebbe pensare che la minore “intraprendenza” e/o la maggiore staticità della componente maschile rispetto alla ricerca di un altro lavoro possa essere ricondotta non solo ad una tenuta motivazionale più resistente, ma anche ad un “effetto scoraggiamento” indotto dal mercato del lavoro locale, la cui chiusura e povertà di occasioni lavorative condiziona più gli uomini che le donne, dato che per un ragazzo la prospettiva di “cambiare” correndo il rischio di rimanere senza lavoro pone maggiori difficoltà in termini di immagine sociale, in conseguenza dei retaggi di un archetipo maschile di partecipazione al mercato del lavoro. Del resto, anche la percezione che gli uomini e le donne hanno di sé come lavoratori atipici tende ad essere diversa (Tabella 4.2). Infatti, la percentuale di intervistati che si sentono dei “dipendenti discontinui” piuttosto che “liberi professionisti” è molto più alta tra le donne che tra gli uomini.

Tabella 4.2 – Soggetti intervistati per genere e per percezione della propria condizione professionale

	Percezione della propria posizione lavorativa		Totale
	<i>Dipendente discontinuo</i>	<i>Professionista-autoimprenditore</i>	
Genere <i>maschio</i>	35,7%	64,3%	100,0%
<i>femmina</i>	69,8%	30,2%	100,0%
Totale	42,3%	57,7%	100,0%

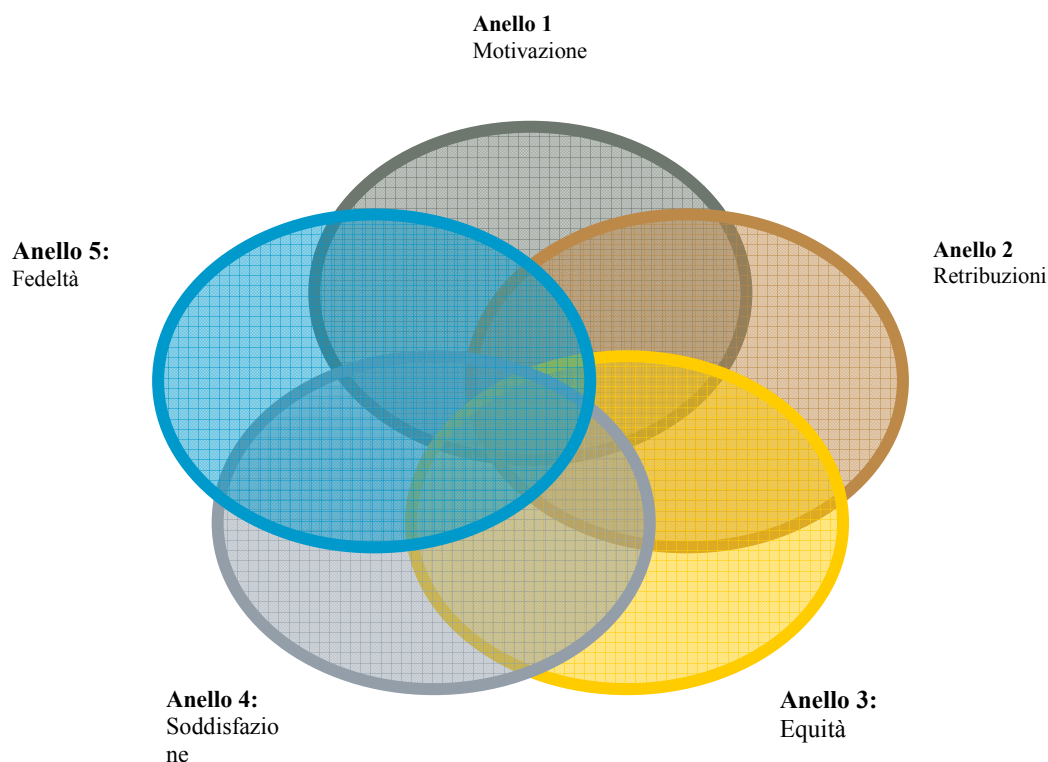
Rispetto all’obiettivo, precedentemente preannunciato, di calare la motivazione al lavoro nell’ottica della durata di permanenza nell’atipicità, occorre dire che la maggior parte degli intervistati sembra essere interessata da un significativo crollo motivazionale a partire dal quinto anno di lavoro come lavoratore non standard (Tabella 4.3).

Tabella 4.3 – Soggetti intervistati per ricerca attiva di un altro lavoro e per durata di permanenza nell’atipicità

	Ricerca attiva di un altro lavoro		Totale
	<i>si</i>	<i>no</i>	
Durata dell’attuale lavoro <i>Meno di 1 anno</i>	41,2%	58,8%	100,0%
<i>da un anno a tre anni</i>	38,5%	61,5%	100,0%
<i>da tre anni a cinque anni</i>	10,0%	90,0%	100,0%
<i>più di 5 anni</i>	69,2%	30,8%	100,0%
Totale	41,4%	58,6%	100,0%

Prima di commentare questo dato sembra opportuno introdurre un breve riferimento alla teorizzata “catena della soddisfazione” che, in base ai risultati di diversi studi empirici nazionali (*Borzaga, 2003*) ed internazionali, sembrerebbe caratterizzare il lavoro nel non profit e, in particolare, sembrerebbe caratterizzare l’evoluzione delle percezioni del lavoratore all’interno dell’organizzazione, dal momento del suo ingresso fino alla decisione di restare nell’organizzazione o uscirne (Figura 4.7).

Figura 4.7 - La catena della soddisfazione nel terzo settore



Tale catena, partendo dalle motivazioni iniziali (che rappresentano il primo anello), dimostra come il settore non profit sia caratterizzato, rispetto agli enti pubblici ed alle imprese for profit, dalla presenza di lavoratori attratti dagli aspetti intrinseci del lavoro piuttosto che dai livelli salariali. Il terzo settore sarebbe in grado di sviluppare al proprio interno reti di relazioni e di coinvolgimento, con la positiva conseguenza di aumentare la motivazione dei lavoratori e la loro volontà di “donare lavoro”, sia in termini di maggior *effort* a parità di salario che come accettazione di salari più bassi. In quest’ottica, i bassi salari non determinerebbero minore soddisfazione ed impegno nei lavoratori per il fatto che l’anello della retribuzione (secondo anello della catena) è correlato con quelli successivi della soddisfazione (4 anello) e della fedeltà (5 anello) attraverso un altro

anello, rappresentato dalla percezione di equità rispetto al trattamento ricevuto e rispetto al salario percepito (3 anello). In sostanza, il basso livello salariale non rappresenterebbe un punto debole della catena per il fatto che la bassa remunerazione è comunque percepita equa considerando il settore di attività e le caratteristiche del lavoro. Pertanto, il profilo psicologico del lavoratore, la sua bassa motivazione economica, ma anche la giustizia che caratterizza le strutture retributive, risultano le reali determinanti della percezione di equità che il lavoratore ha rispetto sia al salario che agli altri aspetti del lavoro. Inoltre, la soddisfazione dei lavoratori, molto correlata alle motivazioni iniziali, è influenzata soprattutto dagli aspetti intrinseci e relazionali del lavoro; ed è la soddisfazione a costituire l'anello centrale della catena: più esso è forte, più riesce a rafforzare anche gli anelli della motivazione iniziale e della fedeltà all'organizzazione (Borzaga, Musella, 2003). In sintesi, la soddisfazione e le conseguente fedeltà alla cooperativa è sostenuta, oltre che dalle motivazioni iniziali, dall'equità del trattamento ricevuto (riferito alle possibilità dell'ente) che ridimensiona il peso della bassa remunerazione. Infine, ciò che chiude la catena è un rapporto solido tra selezione ed autoselezione di lavoratori fortemente attratti dalla *mission* organizzativa e dalla rilevanza delle relazioni e degli obiettivi sociali dell'organizzazione.

Alla luce dell'analisi appena svolta, sembra interessante capire quale sia l'anello o gli anelli della suddetta catena su cui agisce la durata di permanenza nell'atipicità, incrinandone la solidità.

Innanzitutto, occorre evidenziare che la variabile "da quanto tempo svolge questo lavoro", introdotta per rilevare la durata temporale dell'atipicità, è stata suddivisa in classi di tempo: "prima di un anno", "da un anno a tre anni", "da tre anni a cinque anni", "più di cinque anni". Le evidenze empiriche sottolineano che durante il primo anno di lavoro la

percentuale di coloro che si dichiarano di aver cercato altri lavori in ambiti occupazionali diversi è del 42,1%; risultato che, pur avendo una sua discreta consistenza, può essere ricondotto al fatto che in pochi mesi di lavoro non si ha il tempo di sedimentare un solido legame con l'ente presso cui si lavora, per cui alcuni lavoratori, pur nutrendo passione per il lavoro nel sociale, non sono stati sufficientemente fidelizzati. In pochi mesi è difficile che la catena della soddisfazione si solidifichi e funzioni in maniera efficiente. Nel corso del tempo, tuttavia, la percentuale di coloro che hanno dichiarato di aver cercato altri lavori cala sensibilmente, arrivando ad un insignificante 10% per quelli che lavorano in un periodo di tempo compreso tra tre anni e cinque anni. Per questi soggetti la teorizzata catena della soddisfazione è nel pieno della sua efficienza e mette la volontà di rimanere in cooperativa al riparo da derive motivazionali. Dopo cinque anni di permanenza nella cooperativa in qualità di lavoratori atipici, tuttavia, si determina la rottura di qualche anello che compone la suddetta catena, per cui la maggior parte dei lavoratori, percependo una sorta di "stabilizzazione forzata nell'atipicità", inizia a sentire l'eccessivo peso della precarietà. Non a caso, il 69,2% di intervistati che lavora oltre i cinque anni dichiara di impegnarsi attivamente nella ricerca di un altro lavoro, ridimensionando in questo modo le prospettive di permanenza nella cooperativa. Pertanto, il clima di lavoro positivo, il legame con la cooperativa e con l'importanza sociale del lavoro, nonché le spinte motivazionali, mostrano segni di cedimento a partire da questo limite temporale. In merito a questa evidenza empirica, è possibile ipotizzare che, è che dopo un certo periodo di tempo (in questo caso dopo i 5 anni di atipicità) gli aspetti estrinseci del lavoro, in particolare il desiderio di una stabilizzazione, iniziano a diventare rilevanti e ad avere un peso elevato nella catena del lavoro. I lavoratori, consapevoli dell'esperienza e delle

competenze maturate nel corso del tempo, pretenderebbero una maggiore stabilità, oltre che una maggiore retribuzione, che permetta loro di pianificare con serenità la propria esistenza. Ad ogni modo, in conseguenza di un maggior peso assunto dalla mancanza di una stabilizzazione contrattuale, la percezione di equità (terzo anello della catena), intesa come percezione di giustizia e correttezza del trattamento ricevuto, inizia a rompersi, compromettendo la tenuta della soddisfazione e della fedeltà verso la cooperativa. Ne deriva una dispersione delle istanze motivazionali e, quindi, il tentativo di attivare percorsi di fuoriuscita dalla cooperativa.

#### ***4.5 Il lavoro in prospettiva futura: l'orizzonte della flessibilità***

Il tema dell'incertezza affiora con forza anche in relazione ai futuri scenari prospettati dai lavoratori atipici. Da più parti è stato messo in evidenza che l'instabilità del lavoro può avere conseguenze diverse a seconda del modo in cui tale esperienza si inserisce nei percorsi di vita dei soggetti; allo stesso modo, si è più volte sottolineato che i rapporti di lavoro atipico possono rappresentare un canale di accesso al mercato del lavoro e dare avvio a percorsi di stabilizzazione professionale, oppure, al contrario, possono fungere da cassa di risonanza dei rischi di precarizzazione legati alla temporaneità del contratto (*Barbieri, Scherer, 2005; Paci, 2005*). All'interno di questa cornice, gli scenari che emergono dalla presente indagine descrivono prospettive future in cui la dimensione della precarizzazione dei percorsi lavorativi appare preponderante rispetto alla possibilità di raggiungere un'effettiva stabilizzazione. In generale, è possibile evidenziare tra gli intervistati una sorta di opacità previsionale rispetto all'evoluzione della propria condizione all'interno dell'organizzazione; una condizione di incertezza che si traduce in diversi

casi in una perdita di stimoli e in un ridimensionamento delle proprie ambizioni di crescita.

## **5. I fattori dell'atipicità**

Quando si indaga un fenomeno così ampio e sfaccettato come il lavoro atipico, una delle esigenze di ricerca più importanti è senza dubbio quella di realizzare una sintesi della complessità e della multidimensionalità del fenomeno. A tale scopo, si è ritenuto opportuno effettuare un'analisi fattoriale.

L'analisi fattoriale è una metodologia molto usata nelle scienze sociali. Essa si è soprattutto diffusa in alcune scienze sociali perché il problema che si incontra solitamente nella ricerca sociale è quello di cercare quali fattori sottostanno ad uno stesso comportamento collettivo oppure quello di capire quali relazioni esistono fra comportamenti, reazioni e manifestazioni sociali, generalmente emessi in determinate situazioni.

L'analisi fattoriale permette di evidenziare variabili latenti, definite fattori, che in qualche modo influenzano ed agiscono su un gruppo di variabili osservate e misurate. Tali variabili latenti agiscono evidentemente su un particolare "tratto" comune a tutte le altre variabili osservate. Pertanto, il suo scopo prioritario è quello di ridurre una vasta quantità di variabili attraverso delle variabili latenti/sottostanti che siano in numero inferiore alle variabili di partenza e che spieghino tutte le correlazioni delle variabili (osservate) di quel raggruppamento. In sostanza, i fattori vengono individuati come combinazione lineare delle variabili osservate. Il ricercatore, nell'interpretare i fattori, cerca di individuare il significato di fondo comune a tutte le variabili che confluiscono in un fattore, tenendo



presente che tali variabili non hanno lo stesso peso nel determinare il significato di questo fattore.

Esistono diversi metodi per ottenere l'estrazione dei fattori da una matrice, ognuno dei quali presenta delle caratteristiche particolari, dei vantaggi e degli svantaggi. La scelta del metodo è collegata ai motivi specifici della ricerca, alla possibilità di utilizzare dei metodi automatici di calcolo, al numero delle variabili che compongono la ricerca, alle caratteristiche della matrice di correlazione. In questo caso, il metodo fattoriale scelto è stato quello della *principal axis factoring* (metodo degli assi principali) che si presta meglio all'analisi di variabili misurate con diverse scale di misura, sia quantitative che qualitative. Il metodo degli assi principali permette di ottenere la soluzione fattoriale migliore tra tutte quelle ottenibili con altri metodi, a parità di fattori estratti, proprio perchè ogni fattore rende conto della massima percentuale possibile di varianza. Ogni fattore, cioè, tende ad esprimere la miglior combinazione lineare tra le variabili rendendo massima la % di variabilità spiegata. Il primo fattore estratto avrà la massima importanza, in quanto "spiega" una percentuale maggiore di variabilità dei dati rispetto agli altri fattori. Non significa però che avrà le saturazioni maggiori. Il secondo fattore estratto spiega la massima varianza possibile di quanta ne è rimasta dopo il primo fattore e così via fino all'ultimo fattore estratto.

Dopo la scelta del metodo fattoriale è stata effettuata la rotazione della soluzione fattoriale ottenuta (Tabella 4.4) . Le rotazioni sono le operazioni che i calcolatori effettuano alla ricerca di soluzioni fattoriali alternative a quella individuata, purché soddisfino, sia matematicamente che logicamente, il criterio della struttura semplice per cui ogni variabile dovrebbe appartenere ad un unico fattore comune, cioè dovrebbe essere molto saturata in un fattore e debolmente o per niente saturata in tutti gli altri

fattori. In questo caso, per la rotazione dei fattori è stato utilizzato il criterio *varimax* che, oltre a consentire la massimizzazione della varianza, fa in modo che ogni variabile che partecipa all'analisi fattoriale possa appartenere ad un solo fattore.

Tabella 4.4 – Matrice fattoriale ruotata

	Factor			
	1	2	3	4
Scelta di lavorare nel terzo settore	,045	-,107	,262	-,608
Possibilità di lavorare in un settore diverso	-,131	,242	-,019	,750
Esigenza di esplorare nuove realtà occupazionali	-,178	,757	-,076	,060
Ricerca attiva di un altro lavoro	-,313	,585	-,121	,155
Sensazione di essere parte integrante dell'ambiente lavorativo	-,098	,256	-,673	,195
Influenza della tipologia contrattuale sull'atteggiamento verso il lavoro	,481	-,105	,371	-,199
Influenza dell'assenza di tutele sull'atteggiamento e sulla motivazione verso il lavoro	,696	-,103	,372	-,173
Influenza dell'incertezza relativa alla continuità dell'impiego sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,914	-,103	,126	-,095
Influenza dell'incertezza relativa alla continuità reddituale sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,906	-,229	,086	,040
Influenza dell'insicurezza relativa alla continuità reddituale sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,518	-,132	,167	-,134
Influenza dell'insicurezza nel pianificare il proprio futuro sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,716	-,249	,064	-,006

Fattori più importanti dell'attuale condizione lavorativa	-,083	,531	-,092	,144
Percezione della propria condizione lavorativa	-,099	-,003	-,453	,296
Percezione della propria condizione professionale rispetto a quella dei colleghi standard	,264	-,065	,501	,063

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. A Rotation converged in 6 iterations.

Per la scelta dei fattori sono stati utilizzati 2 criteri: quello della varianza spiegata e quello dell'autovalore con il quale si decide di estrarre tanti fattori quanti sono gli *autovalori* maggiori o uguali a un numero prefissato che è generalmente 1. Ponendo come obiettivo una percentuale di varianza del 65%, la combinazione di questi 2 criteri ha portato alla scelta di 4 fattori. Pertanto, è possibile affermare che il 65% del fenomeno è spiegato dai primi quattro fattori. Ad ogni modo, alla luce di quanto appena detto, sono state selezionate ed inserite nel modello fattoriale le 14 variabili più rappresentative rispetto agli obiettivi della ricerca<sup>11</sup>, e si sono prodotti i rispettivi 14 fattori dei quali sono stati presi in considerazione soltanto i primi quattro che spiegano il 66% del fenomeno (Tabella 4.5 e Tabella 4.6).

Tabella 4.5 – Variabili inserite nel modello fattoriale

	Initial	Extraction
Scelta di lavorare nel terzo settore	,388	,452
Possibilità di lavorare in un settore diverso	,461	,638
Esigenza di esplorare nuove realtà occupazionali	,395	,615
Ricerca attiva di un altro lavoro	,498	,479
Sensazione di essere parte integrante dell'ambiente lavorativo	,433	,566

<sup>11</sup> Si tratta di variabili legate alle dimensioni dell'identità, della motivazione e dell'integrazione nel contesto lavorativo; dimensioni che rappresentano, come si è già spiegato, gli ambiti analitici su cui si è maggiormente concentrata l'attenzione.

Influenza della tipologia contrattuale sull'atteggiamento verso il lavoro	,422	,419
Influenza dell'assenza di tutele sull'atteggiamento e sulla motivazione verso il lavoro	,742	,664
Influenza dell'incertezza relativa alla continuità dell'impiego sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,864	,871
Influenza dell'incertezza relativa alla continuità reddituale sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,853	,883
Influenza dell'insicurezza relativa alla continuità reddituale sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,470	,332
Influenza dell'insicurezza nel pianificare il proprio futuro sull'atteggiamento e la partecipazione verso il lavoro	,649	,579
Fattori più importanti dell'attuale condizione lavorativa	,387	,318
Percezione della propria condizione lavorativa	,289	,302
Percezione della propria condizione professionale rispetto a quella dei colleghi standard	,307	,329

Extraction Method: Principal Axis Factoring.

Tabella 4.6 – Fattori di atipicità

<b>Fattori</b>	<b>Dimensioni</b>	<b>Totale</b>	<b>Percentuale di varianza</b>	<b>Percentuale cumulativa</b>
1	Incertezza	5,036	35,975	35,975
2	Deriva motivazionale	1,765	12,607	48,582
3	Frustrazione professionale	1,415	10,105	58,687
4	Demotivazione verso il terzo settore	1,059	7,567	66,254

Dopo la scelta dei fattori si è giunti all'interpretazione delle matrici finali. La fase dell'interpretazione è una fase particolarmente delicata in quanto non esistono specifiche indicazioni che guidino il lavoro interpretativo. Pertanto, dipende dalla capacità e dall'esperienza del ricercatore cogliere il significato comune delle variabili confluite in un fattore, attenendosi alla realtà delle singole variabili senza costruire interpretazioni fantastiche. Di seguito vengono commentati i quattro fattori emersi dall'analisi fattoriale.

➤ ***Fattore 1: l'incertezza***

Le evidenze empiriche venute fuori dall'analisi del primo fattore sottolineano la dimensione dell'incertezza come elemento fondamentale che descrive la condizione di atipicità; un'incertezza rappresentata dalla difficoltà nel pianificare il proprio futuro, dall'insicurezza sul futuro pensionistico e sulla continuità dell'impiego e, non meno importante, da un generale atteggiamento di sfiducia verso il lavoro. Per tale motivo, è possibile identificare questo primo fattore come fattore di "incertezza". Si tratta di un'incertezza trasversale al genere, al titolo di studio ed alla durata di permanenza nell'atipicità, un po' meno trasversale rispetto all'età. Per quanto riguarda la categoria dell'età, infatti, occorre evidenziare che tra i soggetti al di sotto dei 25 anni ed i soggetti che hanno un'età compresa tra i 35 ed i 50 anni vi è un modo simile di vivere l'incertezza. Per queste due categorie di soggetti il senso dell'incertezza risulta essere un po' meno forte rispetto a quello vissuto dai soggetti che si collocano nella fascia d'età compresa tra i 25 ed i 34 anni. In merito a questa evidenza empirica è possibile avanzare una plausibile spiegazione. I soggetti al di sotto dei 25 anni avvertono di meno il senso della precarietà e dell'insicurezza perché probabilmente attraversano una fase di esplorazione del mercato del lavoro, nella quale l'accettazione di un contratto atipico può essere vissuta in modo

un po' strumentale, come canale di accesso al mercato del lavoro e come mezzo per avviare una definizione della propria identità professionale. I soggetti con un'età compresa tra i 35 ed 50 anni tendono a vivere il senso dell'insicurezza nello stesso modo degli under 25 perché probabilmente sono riusciti a maturare una maggiore capacità di resistenza alle difficoltà ed una maggiore capacità di orientamento in un contesto di incertezza permanente; inoltre, è anche possibile che il minor senso di incertezza sia attribuibile al fatto che col tempo si sono create altre certezze esistenziali inerenti la sfera personale che in un certo modo bilanciano l'incertezza derivante dalla sfera lavorativa. I soggetti che hanno un'età compresa tra i 25 ed i 34, invece, presentano un senso di incertezza più elevato rispetto alle precedenti classi di età, e questo può essere attribuito al fatto che la pressione ed i ruoli sociali, spingendo verso livelli di responsabilità maggiori, sollecitano maggiormente l'esigenza di affermarsi professionalmente, socialmente ed economicamente. Pertanto la condizione di atipicità, reprimendo l'esigenza di stabilità e di affermazione che inizia ad essere particolarmente sentita in questa fase della propria vita, amplifica il senso dell'incertezza. Ad ogni modo, questo primo fattore esprime una generale condizione di incertezza permanente che schiaccia i lavoratori sul presente e frustra qualsiasi pulsione progettuale, sia di breve che di medio e lungo periodo.

➤ ***Fattore: il fattore delle demotivazione***

Il secondo fattore che ben rappresenta i lavoratori non standard delle cooperative napoletane è l'indebolimento delle spinte motivazionali nei confronti del proprio lavoro. La situazione che emerge dagli item racchiusi nel secondo fattore esprime un processo di deriva motivazionale che suscita in molti lavoratori il bisogno di esplorare nuove realtà lavorative, anche

diverse dal terzo settore; un bisogno che in molti casi si traduce nella ricerca attiva di altro lavoro. Pur in presenza di una certa soddisfazione per gli aspetti relazionali del proprio lavoro e pur in presenza di elevati livelli di coinvolgimento e di identificazione con l'organizzazione, i lavoratori atipici sottolineano l'esigenza di avere un lavoro permanente come una priorità assoluta rispetto alla quale assumono una minore rilevanza sia l'esigenza di una retribuzione più alta sia l'importanza della flessibilità temporale e della conciliazione. Gli item che hanno maggiore rilevanza in questo fattore sottolineano la tendenza verso una presa di distanza non solo dall'atipicità in sé, ma dalla condizione di atipicità nel terzo settore che rappresenta un ambito lavorativo particolarmente problematico anche per quel che riguarda la regolarità delle retribuzioni ai propri lavoratori. A tal riguardo, occorre dire che nella diffusione del lavoro non standard all'interno del terzo settore va sottolineata la presenza di un paradosso: da un lato, è possibile evidenziare l'enorme successo registrato dagli enti non profit nel ridurre l'esclusione ed il disagio sociale; nello stesso tempo, è possibile anche evidenziare che questo settore, così impegnato nella riduzione dell'incertezza sistemica dei cittadini, è esso stesso fonte di incertezza per chi vi presta la propria forza lavoro e la propria *mission* filantropica, e questo non solo per i problemi connessi all'atipicità dell'impiego, ma anche per le problematiche strutturali che attanagliano questo ambito occupazionale. Pertanto, in riferimento a questo fattore si può parlare di "demotivazione".

➤ ***Fattore 3: il fattore della frustrazione professionale***

Le variabili che confluiscono nel terzo fattore esprimono la messa in discussione della dignità del proprio lavoro e del proprio ruolo di professionisti. Gli item raccolti in questo fattore comunicano un sentimento di delusione per una professionalità continuamente frustrata da una

condizione di incertezza e di instabilità che, tra l'altro, mortifica i valori filantropici che hanno accompagnato e sostenuto la scelta di lavorare nel mondo non profit. Pertanto, la condizione di atipicità tende a minare l'autostima professionale dei lavoratori che non vedono riconosciuto il ruolo e le competenze maturate.

➤ ***Fattore 4: il fattore della demotivazione verso il terzo settore***

Le variabili confluite in questo fattore ripropongono il tema della demotivazione, esprimendo la sensazione di una condizione lavorativa che, pur richiedendo l'impegno e la partecipazione richiesta in genere a un lavoro standard, risulta tuttavia molto diversa da quest'ultimo perché molto più insicura. Di conseguenza, ne viene fuori la tendenza a mettere in discussione non solo il lavoro nella propria organizzazione, ma il proprio ruolo all'interno del non profit. A parità di tipologia contrattuale, infatti, molti lavoratori sarebbero disposti a lasciare il lavoro nel terzo settore; e questa tendenza viene ulteriormente argomentata da coloro che valuterebbero aspetti pratici di un lavoro in un altro settore (distanza casa-lavoro, orari etc.) prima di effettuare una scelta in questo senso. Considerando che l'accento viene ulteriormente posto sul terzo settore, questo fattore potrebbe essere definito "demotivazione verso il Terzo Settore.



## Note conclusive

L'evoluzione del mercato del lavoro verso la flessibilità, che in Italia ha iniziato ad imporsi a partire dalla metà degli anni Novanta, ha coinvolto in prima istanza la dimensione contrattuale del lavoro, ma ha subito dopo permeato anche aspetti più specificatamente sociali, quali gli assetti familiari, le relazioni sociali, la progettualità di vita, l'articolazione dei tempi e degli spazi tra lavoro e non lavoro; tutti ambiti coinvolti non soltanto dall'imprevedibilità del lavoro e dalla conseguente discontinuità di reddito, ma anche da una più generale condizione di incertezza, frammentazione e mancanza di diritti.

Come si è avuto modo di argomentare, la condizione di precarietà che attanaglia i lavoratori atipici è stata negli ultimi anni acuita anche dall'attuale crisi economico-finanziaria che, avendo prodotto un allargamento dell'area dell'instabilità e della componente non occupata, ha senza dubbio palesato l'inadeguatezza degli attuali sistemi di protezione sociale: i lavoratori temporanei, quando cade la domanda di lavoro, sono i primi a perdere l'occupazione, senza il beneficio di ammortizzatori sociali. Gli effetti della recessione in corso hanno amplificato la condizione di instabilità e di insicurezza già connesse alle modalità di impiego atipiche, aumentando il rischio di scivolare nella disoccupazione e/o di restare intrappolati in un circuito di instabilità persistente. Pertanto, il nuovo scenario di crisi occupazionale ha prodotto nuove pressioni e rischi diffusi per tutti i lavoratori, da cui non sembrano totalmente esclusi nemmeno quelli che prima potevano essere considerati come *core* dell'impresa. Si tratta di rischi, quelli appena menzionati, che riguardano l'intero mondo del lavoro, ma che sono tuttavia concentrati in particolar modo nei contesti che presentano un tessuto economico poco dinamico che offre scarse

opportunità di impiego. A tal riguardo, occorre evidenziare che la crisi in corso, oltre ad palesare l'inefficienza della protezione sociale e delle regole di mercato, ha acceso i riflettori anche su altri nodi di fondo del mercato del lavoro italiano, tra cui le forti disparità regionali e, quindi, la diversificazione dell'atipicità su base territoriale. L'analisi del lavoro atipico in un'ottica comparativa dimostra che l'Italia presenta un mercato del lavoro alquanto differenziato. Infatti, mentre le regioni del Centro e del Nord Italia offrono molte opportunità di impiego (atipico), rendendo in questo modo meno preoccupante la prospettiva di avere un contratto instabile, le più ingessate regioni meridionali, invece, avendo un mercato del lavoro poco dinamico, espongono i propri lavoratori atipici ad una minore continuità nella prestazione lavorativa e ad una maggiore probabilità di attraversare un prolungato periodo di disoccupazione o di lavoro nero. Inoltre l'impiego atipico, se in un contesto economico dinamico come quello del Centro-Nord può rappresentare una modalità di esplorazione e di accesso al lavoro, nel Mezzogiorno tende più spesso a diventare una modalità di impiego strutturale, senza scelte alternative, con ricadute negative sul percorso occupazionale e professionale del singolo lavoratore che si ritrova in questo modo "intrappolato" in una sequenza di numerose esperienze di breve durata, difficilmente riconducibili all'interno di un percorso coerente e funzionale alla fuoriuscita dalla precarietà.

I risultati della presenta indagine possono trovare maggiore chiarezza se vengono calati nell'alveo dello scenario appena delineato, per sottolineare che l'attuale crisi in cui siamo immersi ed il particolare contesto in cui si è mossa la ricerca, cioè quello napoletano, vanno tenuti nella giusta considerazione come sfondo alle analisi svolte ed alle evidenze empiriche venute fuori. Tra queste, in primo luogo la staticità lavorativa dei soggetti intervistati, i quali presentano un percorso lavorativo alquanto

povero di cambiamenti, probabilmente a causa della profonda chiusura del mercato locale che, offrendo uno scarso flusso di opportunità di impiego, scoraggia e rende difficile la possibilità di cambiamenti di lavoro. Alla luce delle criticità del contesto locale va letta anche la visione completamente negativa della flessibilità da parte dei lavoratori delle cooperative napoletane, i quali la condannano e la rifiutano anche nelle fasi iniziali come strumento di ingresso e di prima esplorazione del mercato del lavoro; al contrario di quanto accade, invece, nelle più dinamiche regioni del nord Italia, nelle quali molti giovani, potendo contare su un tessuto economico più florido e su un flusso di opportunità più continuo, preferiscono nei primi periodi di permanenza nel mondo del lavoro mettersi alla prova e sperimentare diversi lavori con formule contrattuali atipiche prima di orientarsi verso una più sicura stabilizzazione professionale (*Raitano, 2010*).

Ad ogni modo, in riferimento alla presente ricerca, occorre sottolineare che i lavoratori intervistati, oltre a muoversi in un contesto problematico e asfittico come quello napoletano, sono costretti anche a fronteggiare i nodi critici che attanagliano il terzo settore, in primis l'ingessamento della pubblica amministrazione da cui il non profit dipende.

A fronte di tutte queste numerose criticità illustrate, ne è derivato l'obiettivo di capire quanto la passione per il sociale e la soddisfazione dei valori filantropici generalmente connessi al lavoro nel sociale riuscissero a sostenere la tenuta motivazionale dei lavoratori impiegati nelle cooperative napoletane. Rispetto ai suaccennati obiettivi, si è evidenziato che i contratti a termine ed il protrarsi della precarietà lavorativa stanno producendo situazioni di demotivazione professionale che condizionano in negativo anche coloro che svolgono un'occupazione che li ha sempre soddisfatti e che possiedono un buon bagaglio culturale. Pertanto, i fattori che

maggiormente descrivono la condizione di atipicità dei lavoratori impiegati nelle cooperative napoletane sono la demotivazione e l'incertezza; un'incertezza generalizzata che si esprime in molti casi nell'esigenza di attivare percorsi di fuoriuscita dal contesto in cui si lavora. Questa tendenza, in particolare, riguarda soprattutto la componente femminile della popolazione intervistata, la quale avverte maggiormente lo spettro della discontinuità e si è maggiormente attivata nel corso degli ultimi due anni nella ricerca attiva di un altro lavoro.

Ad ogni modo, simili risultati testimoniano che gli effetti dell'atipicità lavorativa si stanno propagando e stanno attecchendo anche nel terzo settore, ambito lavorativo da sempre considerato al riparo da fenomeni di deriva motivazionale, soprattutto per il fatto di aver sempre attratto lavoratori interessati agli aspetti intrinseci del lavoro piuttosto che agli aspetti monetari. Di fronte a simili evidenze si rende ancora più necessario un ripensamento della normativa sul lavoro ed una ridefinizione del sistema delle tutele verso una direzione più universalistica e, quindi, più indipendente dalle storie contributive dei lavoratori.

## OSSERVAZIONI FINALI

Le analisi svolte nel corso di questo lavoro hanno chiaramente evidenziato che il processo di flessibilizzazione del lavoro in Italia, avvenuto soprattutto attraverso la diffusione di formule contrattuali atipiche, ha eroso i diritti e le sicurezze che i lavoratori investiti dalle riforme - nello specifico i lavoratori non standard - traggono dalla loro partecipazione al mercato del lavoro. I lavoratori atipici, infatti, oltre ad avere salari più bassi e carriere più discontinue rispetto ai loro colleghi tipici, sono penalizzati anche dal fatto di aver accesso ad una protezione sociale molto lacunosa che li vede esclusi da una serie di fondamentali garanzie generalmente connesse ai contratti standard, quali la stipulazione di minimi contrattuali, un adeguato regime contributivo ai fini pensionistici ed un'adeguata protezione sociale.

Ad ogni modo, come si è fin qui argomentato, questa segmentazione del mercato del lavoro fra inclusi ed esclusi, così come i fenomeni di precarietà e di disuguaglianza che ne sono derivati, non è imputabile al mero avvento della flessibilità in sé, ma al modo inadeguato in cui quest'ultima è stata introdotta nel nostro Paese. La flessibilità del lavoro, infatti, contiene svariati elementi di assoluta positività sia per le imprese, che possono attraverso di essa migliorare la propria competitività, sia per i lavoratori, che da un'organizzazione flessibile del lavoro possono trarre la possibilità di rendere meno rigida e ripetitiva l'attività lavorativa e, soprattutto, la possibilità di una maggiore conciliazione tra lavoro e vita privata. Tuttavia, gli effetti positivi potenzialmente derivanti dalle misure di flessibilizzazione sono stati vanificati dal fatto che l'evoluzione del mercato del lavoro verso la flessibilità non è stata accompagnata da una ridefinizione degli schemi di protezione sociale che continuano a tutelare

soltanto i lavoratori standard. In sostanza, le riforme che hanno destandardizzato e deregolamentato il mondo del lavoro a partire dagli anni novanta, oltre a non aver avviato un'adeguata ricalibratura delle tutele sociali, hanno lasciato intatte le garanzie contrattuali delle posizioni lavorative standard; e ciò è avvenuto anche perché in questo modo si è potuto contare su un livello di conflitto sindacale sostanzialmente contenuto. Pertanto, si sono progressivamente diffuse nel nostro Paese preoccupanti situazioni di precarietà lavorativa (e biografica) riguardanti tutte quelle persone a rischio di non raggiungere o non mantenere autonomamente, attraverso il proprio lavoro, un dignitoso livello di benessere (economico e sociale), sia perché la retribuzione da loro percepita è bassa, sia perché la loro carriera lavorativa è segnata da frequenti e lunghe interruzioni non adeguatamente compensate dalla protezione sociale.

In aggiunta alla suaccennata segmentazione del mercato del lavoro che vede contrapposti lavoratori standard tutelati e lavoratori non standard non tutelati, bisogna anche sottolineare che i nuovi confini della disuguaglianza sociale hanno prodotto profonde differenziazioni anche tra gli stessi lavoratori atipici. In generale, il più alto grado di instabilità dei percorsi lavorativi ha amplificato le differenze tra gli individui in termini di risorse economiche e relazionali, in termini di capacità di elaborazione strategica e strumenti di difesa contro il rischio. Nel mercato del lavoro atipico, infatti, si è sempre di più ampliata, da un lato, la centralità della rete di sostegno familiare e della sua capacità di ammortizzare i disagi connessi all'atipicità dell'impiego, dall'altro lato, la necessità per i soggetti di saper progettare un percorso lavorativo coerente, di saper individuare le opportunità di lavoro più adatte e di saperle riconnettere in una traiettoria che porti al raggiungimento di una posizione forte sul mercato del lavoro. Inoltre, in assenza di meccanismi di regolazione collettiva, anche le

capacità relazionali e, quindi, le capacità di mettere in piedi relazioni informali di reciprocità e di fiducia, sono diventate di cruciale importanza per sopravvivere in un contesto di incertezza permanente. Pertanto, dal momento che le risorse suaccennate, che risultano fondamentali per la definizione dei percorsi lavorativi, non sono disponibili a tutti i soggetti nella stessa misura, e non possono essere facilmente acquisite strada facendo, si sono accentuate notevolmente le differenze anche tra gli stessi lavoratori atipici che si muovono sul mercato.

Nel momento in cui le argomentazioni inerenti la flessibilità si spostano sul terzo settore la questione si veste di particolari connotazioni, sia per le tipologie di beni e servizi prodotti dagli enti non profit, prevalentemente immateriali e relazionali, sia per le caratteristiche dei soggetti che vi lavorano, i quali sembrano essere attratti soprattutto dagli aspetti intrinseci del lavoro piuttosto che dagli aspetti monetari.

Il terzo settore ha iniziato a misurarsi con la nuova dimensione della flessibilità in particolar modo a partire dall'implementazione della legge Biagi del 2003, che ha notevolmente accelerato la diffusione delle formule contrattuali atipiche anche in quest'ambito lavorativo. Nella definizione delle strategie di sviluppo e nella costruzione dei propri assetti organizzativi, gli enti non profit hanno dovuto affrontare con maggiore decisione, a partire dalla suddetta tappa legislativa, i problemi legati alla flessibilità lavorativa, nonché i rischi di precarietà ad essa connessi. Essi sono stati chiamati ad immaginare soluzioni gestionali capaci di coniugare la necessaria flessibilità organizzativa, punto di forza rispetto ad altre organizzazioni produttrici di servizi (pubbliche e for profit), con la tutela dei diritti e la cura dei propri lavoratori (*Corbisiero, Scialdone, Tursilli, 2009*).

Ad ogni modo, la predisposizione del terzo settore all'utilizzo della contrattazione atipica è riconducibile fondamentalmente a tre principali fattori: la natura prevalentemente pubblica delle risorse finanziarie, il tipo di professionalizzazione delle risorse umane impiegate, la natura dei servizi erogati.

Rispetto al primo elemento, occorre dire che la durata e la frequenza con cui le organizzazioni del terzo settore applicano tipologie contrattuali non standard sembrano dipendere decisamente da fattori strutturali. Da un lato, lo Stato e gli enti locali finanziano generalmente progetti a termine che impongono agli enti del terzo settore l'adozione di rapporti di lavoro a tempo determinato; dall'altro lato, vi è il cosiddetto "ingessamento" della pubblica amministrazione che, dilatando i tempi di pagamento, non favorirebbe la stabilizzazione contrattuale dei lavoratori. Quindi, la specifica organizzazione del lavoro, strutturata per progetti dalla durata limitata, e l'allungamento della corresponsione dei finanziamenti, sembrano essere il motivo principale della complessiva esigenza di flessibilità che connota la realtà del non profit.

Per quanto riguarda il secondo punto, occorre dire che l'utilizzo dei contratti atipici nel terzo settore è legato anche al fatto che gli enti non profit hanno spesso il bisogno di reperire specifiche figure professionali esterne (sociologi, psicologi, avvocati), per le quali si rendono necessari i contratti di collaborazione. Sempre in relazione alla professionalità richiesta, inoltre, il ricorso alla contrattazione atipica sembra collegato anche ad un periodo di prova, come strumento di ingresso nel mercato e costruzione di competenze *on the job*. In tal senso, il lavoratore atipico fornisce all'ente la possibilità di disporre di una sorta di contratto di ingresso e, quindi, la possibilità di sperimentare le caratteristiche anche qualitative di un inserimento e di una collocazione al lavoro. Come si è



avuto modo di capire dalla ricerca presentata nel presente lavoro, in questo settore la contrattazione non standard interessa una forza lavoro dalle caratteristiche peculiari; in primo luogo, per la particolare connotazione di genere, comprendente una rilevante quota di occupazione femminile che caratterizza significativamente l'offerta di lavoro soprattutto nei servizi socio-assistenziali; in secondo luogo, per la massiccia presenza di giovani in possesso di titoli di studio medio-alti, la cui età è compresa tra i 25 ed i 40 anni.

Venendo al terzo punto, occorre dire che il ricorso alla flessibilità dipende anche dall'entità dei servizi (sociali, socio-educativi, socio-assistenziali) erogati dagli enti non profit, servizi per i quali non sempre è possibile sapere a priori l'esatto numero di ore lavorative necessarie, per i quali non sempre è possibile stabilire parametri economici fissi e per i quali, dunque, si rende spesso indispensabile una flessibilità funzionale che sembra rispecchi la temporaneità dei progetti. Il ricorso a soluzioni di flessibilità è dettato dalla necessità e dalla consapevolezza di lavorare su situazioni che richiedono spesso risposte emergenziali, non sempre pianificabili, che implicano ad esempio la disponibilità ad aderire a richieste di lavoro domenicale e/o domiciliare, sia nei giorni festivi che durante le ore notturne. Una particolare esigenza di flessibilità numerica, ad esempio, emerge in quei servizi caratterizzati da una necessaria continuità della prestazione, come possono essere i servizi alle persone anziane o ai diversamente abili. In questi casi, si ha l'esigenza di poter disporre di forza lavoro in sostituzione dei dipendenti standard nei periodi in cui questi ultimi usufruiscono di ferie, congedi per maternità o per malattia (*Borzaga, Depedri, 2007*).

Ad ogni modo, è proprio la natura immateriale e relazionale dei servizi erogati dal terzo settore a suscitare non pochi problemi in merito

all'uso/abuso delle formule contrattuali atipiche. Infatti, un lavoratore insoddisfatto, non valorizzato, angosciato dalle incertezze e dall'instabilità della sua posizione, sarà forse sempre in grado di svolgere alla perfezione un lavoro manuale o di immettere grandi quantità di dati in un computer, ma non potrà sostenere troppo a lungo una relazione soddisfacente con l'anziana signora in difficoltà o con gli adolescenti a rischio di dispersione scolastica, o con il bimbo diversamente abile. Dal momento che nei servizi alla persona è la relazione operatore/utente a determinare l'efficacia del prodotto, il terzo settore non dovrebbe in nessun caso sottovalutare, in misura maggiore che in altri ambiti lavorativi, gli alti costi individuali legati alla precarietà lavorativa: in caso contrario, si rischia di disgregare dall'interno il senso stesso del servizio.

La presente ricerca ha evidenziato che nelle cooperative sociali napoletane è in corso un processo di precarizzazione dei lavoratori che sentono continuamente messa in discussione la dignità del proprio lavoro e del proprio ruolo di professionisti. Costretti ad una totale assunzione dei rischi, essi devono affrontare l'incertezza derivante dalla propria condizione di atipicità; un'incertezza che taglia trasversalmente la dimensione del genere e del titolo di studio e che si traduce in insicurezza esistenziale. Le difficoltà vissute dai lavoratori napoletani sono state acuite dal fatto che nel contesto partenopeo la crisi del terzo settore, dovuta all'assottigliamento dei fondi nazionali per le politiche sociali, è stata più dirompente che in altre zone del Paese; e questo è avvenuto per una serie di fattori. Innanzitutto il welfare napoletano, così come quello campano, è stato messo in ginocchio dai pesanti tagli inferti non solo dal governo centrale ma anche, e soprattutto, dalla regione e dal comune; pertanto, esso ha dovuto fare i conti con una disponibilità di risorse molto esigua che ha messo a dura prova la sopravvivenza di parecchie cooperative. In secondo

luogo, vi è l'annosa questione dei ritardi di pagamento legata al fatto che gli enti locali, lungi dall'idea di sussidiarietà orizzontale alla base della legge 328, erogano i compensi in 34 mesi, producendo per questo motivo una situazione inaccettabile che ha causato la chiusura di cooperative e organizzazioni più piccole, ed un enorme disagio per quelle medio-grandi. Inoltre, la situazione napoletana è stata appesantita anche, e soprattutto, dall'ingessamento e dall'indebolimento dell'amministrazione locale presieduta dal sindaco Iervolino, che si è rivelata incapace di reagire in maniera energica alla crisi e di dare risposte concrete alle richieste dei lavoratori e delle organizzazioni. L'amministrazione locale, infatti, immersa in un'evidente condizione di stallo, ha continuato per molto tempo a tergiversare, mostrando indecisione ed indeterminatezza rispetto alle due soluzioni unicamente percorribili: finanziare i servizi sociali già attivati, e dunque assumere impegni precisi in tal senso, oppure affermare apertamente e pubblicamente l'incapacità di far fronte agli impegni presi e dichiarare lo stato di crisi.

Ad ogni modo, di fronte alle difficoltà appena menzionate e di fronte ad un livello di tutele che non accenna a migliorare, anche il fattore motivazionale, che in genere ha sempre orientato e sostenuto il lavoro nel sociale, si sta progressivamente affievolendo. In circostanze così difficili come quelle appena menzionate, le risorse motivazionali tendono a consumarsi lentamente, non sostenute da adeguate garanzie di stabilizzazione e di continuità contrattuale. Il costante rinnovo di una condizione di instabilità attraverso una prolungata permanenza sul mercato come lavoratore atipico (e questo accade con maggiore frequenza soprattutto nella specifica forma dei contratti a progetto) indebolisce le istanze motivazionali che, se vengono invece sostenute in maniera adeguata, rappresentano un solido substrato su cui poggia il sentimento di

identificazione col lavoro svolto e con l'organizzazione presso cui si lavora; un sentimento di identificazione che dà senso e continuità all'esperienza lavorativa.

Alla luce delle analisi fin qui svolte, si rende quindi necessario un ripensamento complessivo della normativa sulla flessibilità e sui rischi correlati. La flessibilità non deve diventare né un concetto strozzato da logiche imprenditoriali né confluire nella precarietà. L'affermazione di una buona flessibilità presuppone un cambiamento ideologico incardinato su due premesse imprescindibili: innanzitutto, il lavoro non standard non dovrebbe in nessun caso prefigurare un lavoratore di serie B al quale è preclusa tutta una serie di opportunità e di tutele di welfare, come l'accesso ai servizi, ad un mutuo, alla rappresentanza sindacale; in secondo luogo, bisognerebbe fissare per legge un limite temporale oltre il quale non sia più possibile per i datori di lavoro protrarre una condizione di impiego non standard, in modo che i lavoratori non vengano condannati a perpetuare oltremodo il proprio status di atipico. A tal riguardo, la ricerca ha rilevato che la maggior parte dei lavoratori atipici impiegati nelle cooperative sociali napoletane viene interessata da fenomeni di deriva motivazionale a partire dal quinto anno di permanenza nella condizione di atipicità. La maggior parte dei lavoratori, infatti, percependo una sorta di *stabilizzazione forzata nell'atipicità*, inizia a sentire l'eccessivo peso della precarietà e, a partire da quinto anno di lavoro come atipico, inizia ad immaginarsi percorsi di fuoriuscita dalla cooperativa, impegnandosi attivamente nella ricerca di un altro lavoro.

In risposta alla condizione di stallo in cui versano milioni di lavoratori non standard, la nostra classe dirigente dovrebbe attuare seri interventi di riforma che dovrebbero essere ispirati a due principi guida essenziali, riguardanti sia il mercato del lavoro che il sistema di protezione sociale. Per

quanto riguarda le regole che governano il mercato del lavoro, è necessaria la rimozione di quegli incentivi perversi che inducono le imprese ad usare eccessivamente i contratti atipici più per ottenere una surrettizia riduzione del costo del lavoro che non per sopperire a specifici bisogni di flessibilità. Per quanto riguarda invece il sistema di protezione sociale, il principio guida dovrebbe essere il passaggio da un'impostazione discrezionale, selettiva e negoziale nell'erogazione delle prestazioni, ad un'impostazione universalistica ed automatica, che comporti il riconoscimento di effettivi diritti soggettivi per tutti i soggetti che si muovono sul mercato del lavoro.

In sostanza, le riforme che potrebbero incidere in maniera positiva sul mercato del lavoro possono essere riassunte in pochi punti. Innanzitutto, bisognerebbe introdurre un salario orario minimo e si dovrebbe procedere all'eliminazione delle disparità tra forme contrattuali in merito alle aliquote contributive. In secondo luogo, sarebbe necessaria l'introduzione di una consistente indennità di terminazione in caso di licenziamento o di scadenza del contratto, se non viene stipulato un altro contratto presso la stessa azienda; questa indennità sostituirebbe la possibilità di impugnazione del licenziamento per mancanza di giustificato motivo oggettivo e rappresenterebbe, quindi, un disincentivo per un utilizzo "usa e getta" della forza lavoro da parte delle imprese. Infine, gli interventi fin qui evidenziati non sarebbero completi senza una riforma delle tutele sociali, in modo che anche i lavoratori atipici possano accedere negli stessi termini dei tipici alle prestazioni di mantenimento del reddito in caso di malattia, di maternità e di disoccupazione, nonché alle prestazioni volte a sostenere i carichi familiari. Mentre le prime proposte sono finalizzate a ridurre le discriminazioni normative a sfavore dei lavoratori atipici, ad aumentare il potere contrattuale dei lavoratori più deboli e a disincentivare il *turn over* nei posti di lavoro per ridurre i costi, la riforma degli ammortizzatori sociali

è invece ispirata all'obiettivo di aumentare la possibilità di effettivo accesso di tutti i lavoratori alle tutele.

L'attuazione di simili riforme non è certo semplice, considerando anche il periodo di crisi economica in cui siamo immersi. Da questo punto di vista, però, la crisi in corso, che ha un impatto negativo sulle *chances* di vita di milioni di persone, può anche costituire una straordinaria opportunità per cambiare le istituzioni esistenti, plasmandone di più eque. L'attuale fase di crisi può diventare momento anche di produzione di prospettive nuove nel mondo del lavoro, e tutto ciò sulla base del presupposto che la scelta non è tra stabilità e precarietà, ma tra buona e cattiva flessibilità.

## Riferimenti bibliografici

Accorinti M. (2008), *Terzo settore e welfare locale*, Carocci, Roma.

Accornero A. (2000), *La società dei lavori*, in Ambrosini M.- Beccalli B. (a cura di) (2000).

Altieri G. (a cura di) (2009), *Un mercato del lavoro atipico*, Ediesse, Roma.

Altieri G. (2010), *L'occupazione femminile in tempo di crisi: nuove segmentazioni e vecchie contraddizioni*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 4/2010.

Ambrosini M., Beccalli B. (2000), *Lavoro e nuova cittadinanza. Cittadinanza e nuovi lavori*, Franco Angeli, Milano.

Baici E., Lodovici S. (2001) *La disoccupazione*, Carocci, Roma.

Barbieri P., Scherer (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato* n. 2

Barbieri P., Scherer (2007), *Vite svendute: uno sguardo analitico sulla costruzione sociale delle prossime generazioni di esclusi*, in *Polis* n. 3/2007

Barbier J.C., Nadel H. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Donzelli, Roma.

Bauman Z. (2002), *Modernità liquida*, Laterza, Bari.

Bertolini S. (2004), *Qualcosa sta cambiando: Mutamenti nei percorsi e nelle politiche del lavoro*, in *Rassegna Italiana di Sociologia* n. 4/2004.

Bertolini S., Rizza R. (2005), *Atipici?*, Franco Angeli, Milano.

Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Il Mulino, Bologna.

Bifulco (2008), *Gabbie di vetro*, Bruno Mondatori, Milano.

Bortone R., Damiano C., Gottardi D. (2004) *Lavori e precarietà*, Editori Riuniti, Roma.

Borzaga C., Fazzi L. (2000), *Azione volontaria e processi di trasformazione del settore non profit*, Franco Angeli, Milano.

Borzaga C. (2001), *Qualità del lavoro e soddisfazione dei lavoratori nei servizi sociali: un'analisi comparata tra modelli di gestione*, in *Ente Italiano di Servizio Sociale, Rapporto sulla situazione del servizio sociale. I° Rapporto*, EISS, Roma, pp. 73-110

Borzaga C., Depedri S. (2004), *La cooperazione sociale italiana al microscopio: i punti di forza e di debolezza dei modelli organizzativi e della gestione delle risorse umane*, Franco Angeli, Milano.

Borzaga C., Depedri S. (2007), *Il lavoro nelle cooperative sociali: verso un nuovo modello di relazioni industriali?*, in *Impresa sociale* n. 3.

Bozzao P. (2005), *La tutela previdenziale del lavoro discontinuo. Problemi e prospettive del sistema di protezione sociale*, Giappichelli, Torino.

Brandolini A. (2005), *La disuguaglianza di reddito in Italia nell'ultimo decennio*, in *Stato e mercato*, n. 74.

Carra N. (2006), *Impresa e spesa sociale*, in *Impresa Sociale* n. 3.

Castel R. (1997), *Disuguaglianza e vulnerabilità sociale*, in *Rassegna Italiana di Sociologia* n. 1.

Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Che significa essere protetti?* Einaudi, Torino.

Cella G. P. (2000), *Lavoro, lavori, cittadinanza*, in Ambrosini M – Beccalli B. (a cura di) (2000).

Censis (2006), *Rapporto sulla situazione sociale del paese*, Fondazione Censis, Roma.

Chicchi F. (2001), *Derive sociali: precarizzazione del lavoro, crisi del legame sociale ed egemonia culturale del rischio*, Franco Angeli, Milano.

Checchi D., Reyneri E. (2002), *I problemi del mercato del lavoro in Lombardia all'inizio del nuovo secolo*, Franco Angeli, Milano.



Cimaglia M.C., Corbisiero F., Rizza R. (2009), *Tra imprese e lavoratori: una ricerca sul lavoro non standard in Italia*, Bruno Mondatori, Milano.

Clarke J. (2011), *Alla ricerca di una Big Society?*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 2/2011.

Collier P. (2003), *Globalizzazione, crescita economica e povertà*, Il Mulino, Bologna.

Colozzi I., Bassi A. 2003, *Da terzo settore a impresa sociale*, Carocci, Roma. In *impresa sociale* n. 2/2008

Contini B., Trivellato U. (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Il Mulino, Bologna.

Corbisiero F., Scialdone A., Tursilli A., (2009), *Lavoro flessibile e forme contrattuali non standard nel Terzo settore*, Franco Angeli, Milano.

Cutuli G. (2008), *Lavoro atipico e salari: una discriminazione nascosta nel mercato del lavoro italiano*, in *Polis* n. 3/2008.

Depredi S. (2004), *Il lavoro nel non profit: la catena della soddisfazione*, in *Impresa sociale* n. 3/2004.

Donati P. (a cura di) (2003), *Famiglia e capitale sociale nella società italiana. Ottavo rapporto CISF sulla famiglia in Italia*. San Paolo, Milano.

Donati P., Colozzi I. (2006), *Terzo settore e valorizzazione del capitale sociale in Italia: luoghi e attori*, Franco Angeli, Milano

Dell'Aringa C., *Il lavoro non standard a Milano, prime riflessioni di contesto*, in Belloni M., Carcano M.,(a cura di), *Il lavoro atipico a Milano e provincia*, Milano, Franco Angeli, 2008.

Donati P. (a cura di) (2004), *Il terzo settore in Italia. Culture e pratiche*, Franco Angeli, Milano.

Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Il Mulino, Bologna.

Esping-Andersen G. (1999), *I fondamenti sociali delle economie postindustriali*, Il Mulino, Bologna.

- Fellini I., Zaccaria D. (2010), *Effetti della crisi e dinamiche occupazionali in Italia e in Europa* in *La rivista delle politiche sociali* n. 4/ 2010.
- Ferrera M. (2008), *Il fattore D: perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Mondatori, Milano.
- Franzini M. (2011), *La Big Society, il welfare state e la disuguaglianza*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 2/2011.
- Fullin G. (2002), *Instabilità del lavoro e vulnerabilità: dimensioni, punti di equilibrio ed elementi di fragilità*, in *Rassegna Italiana di Sociologia* n.4/2002.
- Fullin G (2005), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Gallino L. (2001) *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, Roma.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce*, Laterza, Roma.
- Giaccardi C., Magatti M. (2003), *L'io globale. Dinamiche della società contemporanea*, Laterza, Roma.
- Isfol (2008), *Rapporto Isfol 2008*, Isfol, Roma.
- Luciano A. (2002), *Politiche del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Martinelli M. (2003), *Il legame incrinato. Lavoro e società in trasformazione nell'epoca della globalità*, in Vita e Pensiero, Milano.
- Migliavacca M. (2007), *Trasformazioni del lavoro e nuovi diritti. Alcune riflessioni sul concetto di cittadinanza*, in *Studi di Sociologia* n. 2.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali (2003), *Libro bianco sul welfare*, Roma.
- Musella M. (2003), *Le caratteristiche dell'occupazione nel settore non profit*, in C. Borzaga e M. Musella (a cura di), *Produttività ed efficienza nelle organizzazioni non profit. Il ruolo delle organizzazioni e delle relazioni di lavoro*, Edizioni 31, Trento.
- Negri N., Saraceno C. (2000), *Povertà, disoccupazione ed esclusione sociale*, in *Stato e Mercato* n. 59.

- Onori P. (2010), *Lectture della crisi ed effetti sul welfare italiano*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 1/2010.
- Orientele Caputo G. (2009), *La lezione degli anni trenta: disoccupazione di massa e ricerca sociale*, Bruno Mondatori, Milano.
- Paci M. (2007), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Il Mulino, Bologna.
- Panzeri A. (2003), *Il lavoratore fuori garanzia*, Jaca Book, Milano.
- Paselli M. (2003), *Flessibilità: luci e ombre*, in *Studi Zancan*, n. 4.
- Pavolini E. (2002), *Il Welfare alle prese con i mutamenti sociali. Rischio, vulnerabilità, frammentazione*, in *Rassegna Italiana di Sociologia* n. 4/2002.
- Pavolini E. (2003), *Le nuove politiche sociali. I sistemi di Welfare tra istituzioni e società civile*, Il Mulino, Bologna.
- Piga L. P. (2000), *Imprenditori per profitto, imprenditori per solidarietà*, Franco Angeli, Milano.
- Procacci G. (1998), *Cittadinanza*, in *Rivista Italiana di Sociologia* n. 4.
- Pugliese E. (1993), *Sociologia della disoccupazione*, Il Mulino, Bologna.
- Reyneri E. (2005), *Sociologia del mercato del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Regini M. (1998), *Flessibilità, deregolazione e politiche del lavoro*, Il Mulino, Bologna.
- Rizza R. (1998), *Politiche del lavoro e nuove forme di precarizzazione del lavoro*, Franco Angeli, Milano.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile*, Carocci, Roma.
- Raitano M. (2010), *La segmentazione del mercato del lavoro in tempo di crisi: il caso italiano in prospettiva comparata*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 1/2010.

- Rullani E. (2004), *Economia della conoscenza, creatività e valore nel capitalismo delle reti*, Carocci, Roma.
- Saraceno C., Negri N. (2003), *Povert  e vulnerabilit  sociale in aree sviluppate*, Carocci Editore, Roma.
- Sennet R. (2006), *L'uomo flessibile: le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano.
- Schizzerotto A. (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Il Mulino, Bologna.
- Span  A. (1999), *La povert  nella societ  del rischio. Percorsi di impoverimento nella tarda modernit  e approccio biografico*, Franco Angeli, Milano
- Svimez, *Rapporto Svimez 2008 sull'economia del Mezzogiorno*, Roma, 18 luglio 2008.
- Villa P., (2007), *Generazioni flessibili, nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, Roma.
- Visco V. (2008), *Debiti e risanamento dopo la crisi globale*, in *La rivista delle politiche sociali* n. 2/2011.
- Vitale A.(2005), *Diritto pubblico*, Giuffr , Milano.
- Zamagni S. (2005), *La legge sull'impresa sociale: un'occasione storica da non sprecare*, in *Impresa sociale* n. 75, aprile-giugno.
- Zamagni S. (2007), *L'identit  organizzativa del non profit: verso una governance civile*, in *Impresa sociale* n. 2.
- Zucca G. (2009), *Mercato del lavoro e generazioni: cosa   cambiato e cosa   rimasto uguale*, in Simone M. (a cura di), *URG, Urge ricambio generazionale. Primo rapporto su quanto e come il nostro paese si rinnova*, Soneria Mannelli, Rubettino, 2009.
- Zucchetti E. (2005), *La disoccupazione. Letture, percorsi, politiche*, Vita e pensiero, Milano.

## SITOGRAFIA

- [www.nuovowelfare.it](http://www.nuovowelfare.it)
- [www.istat.it](http://www.istat.it)
- [www.ires.it](http://www.ires.it)

**Appendice A**  
**Scheda cooperativa**

<b>NOME DELLA COOPERATIVA</b>	<b>NUMERO DI LAVORATORI ATIPICI</b>
'E Pappeci – la bottega del mondo – società cooperativa sociale A.R.L.	13
Abbà amico	Non ha lavoratori
Aequo	6
Al. Ser	12
Alisei	2 - Il responsabile non autorizza le interviste
Allerta	Non ha lavoratori
Antea	11
Approdo	Il responsabile non autorizza le interviste
Argo	Non ha lavoratori
Auxilium	14
Calderopoli	2
Campania Felix	2
Cantolibre	È fallita. Si occupava di arte e spettacolo
Casba	11
Cheope	Non ha dipendenti
Chiari di bosco	Non ha dipendenti
Consorzio nuove frontiere	Il responsabile non autorizza le interviste
Coperativa sociale Integrazione	13
Crea con noi	Il responsabile non autorizza le interviste
Dedalus	21
Dis@net	2
Etica	25
E.TI.CA.	13
FR.EM.PA. Murolo	20
Gesco	11
Giglio	5
Il Calderone	16
Il Camper	10
Il Grillo parlante	4
Isvar	21
L'aquilone	22
L'isola del sorriso	3
L'orizzonte	1
L'orsa maggiore	15
La gioiosa	13
La locomotiva	20
La paranza	12
L'orizzonte società cooperativa sociale	5

Maria Montessori	5
Millepiedi	11
Obiettivo uomo	16
Orafando	5
Panta rei	3
Parteneapolis	4
Passaggi cooperativa sociale - onlus	Non ha lavoratori per mancanza di progetti
Pianeta terra	Ha solo dipendenti a tempo indeterminato
Progetto uomo	7
Proodos	Ha solo dipendenti a tempo indeterminato
Quadrifoglio	10
Sol.co società di cooperative sociali	Il responsabile non autorizza le interviste
Solidarietà	1
Tandem	Manca informazione
Terra e libertà	14
Therapye	15
Voce 'e notte	Manca informazione
Xenia	3



## **Appendice B**

### **Questionario**



**Flessibilità vs. precarietà**  
**Indagine relativa agli effetti della destandardizzazione del lavoro sulle biografie individuali**

**INTERROGATIVI TEORICI DELLA RICERCA: UNA BREVE INTRODUZIONE**

Il questionario sviluppato per questa ricerca esplora una notevole varietà di ambiti. Lo scopo di fondo è quello di approfondire le conseguenze di lavoro non standard sui percorsi biografici dei lavoratori, anche per capire quali siano le traiettorie di inclusione e/o di autonomia intraprese indipendentemente dall'approdo ad un lavoro standard. Il questionario prende in considerazione i lavoratori impiegati nelle cooperative sociali, in particolare quelli impiegati con tipologie contrattuali non standard.

*L'indagine ha finalità esclusivamente scientifiche e viene svolta nel rispetto delle disposizioni di legge sul trattamento dei dati personali (D.L. 196 del 2003).*

**SEZIONE I: DATI SOCIOANAGRAFICI**

Sesso	Età	Stato civile	Titolo di studio	Tipologia della famiglia (ANCHE PIÙ RISPOSTE)
<input type="radio"/> M <input type="radio"/> F	<input type="radio"/> Meno di 25 anni	<input type="radio"/> Celibe/Nu-bile	<input type="radio"/> Lic. Elementare	<input type="radio"/> Uni-personale
	<input type="radio"/> 25 – 34 anni	<input type="radio"/> Coniugato/a	<input type="radio"/> Lic. Media	<input type="radio"/> Nucleare
	<input type="radio"/> 35 – 50 anni	<input type="radio"/> Separato/a Divorziato/a	<input type="radio"/> Diploma (specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Nucleare con figli
	<input type="radio"/> 51 – 65 anni	<input type="radio"/> Convivente (Specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Laurea triennale (specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Nucleare con anziani
	<input type="radio"/> Più di 65 anni	<input type="radio"/> Vedovo/a	<input type="radio"/> Laurea specialistica (specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Nucleare con disabili
		<input type="radio"/> Altro...	<input type="radio"/> Master (specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Poli-nucleare
			<input type="radio"/> Dottorato di ricerca (specificare..... ..... .....)	<input type="radio"/> Altro (specificare..... ..... .....)
			<input type="radio"/> Nessun titolo	
			<input type="radio"/> Altro (specificare..... ..... .....)	

**SEZIONE II – PERCORSO E CONDIZIONE LAVORATIVA**

**1) Percorso lavorativo**

Quanti lavori ha svolto prima di quello attuale negli ultimi 5 anni?

.....

Quali di questi contratti lei ha avuto nel suo precedente percorso lavorativo?

Tipo di lavoro	Tipologia di contratto	Frequenza
	<input type="radio"/> Collaborazione continuata e continuativa	
	<input type="radio"/> Collaborazione a progetto	
	<input type="radio"/> Prestazione d'opera con partita Iva	
	<input type="radio"/> Collaborazione occasionale	

	<input type="radio"/>	Lavoro dipendente a tempo indeterminato	
	<input type="radio"/>	Lavoro dipendente a tempo determinato	
	<input type="radio"/>	Lavoro in somministrazione	
	<input type="radio"/>	Apprendistato o di Inserimento	
	<input type="radio"/>	Socio- lavoratore	
	<input type="radio"/>	Part-time a tempo determinato	
	<input type="radio"/>	Part-time a tempo indeterminato	
	<input type="radio"/>	Nessun contratto (lavoro in nero)	

Perché ha scelto queste tipologie contrattuali?

- Li ho scelti perché era solo una fase transitoria che poteva evolversi in un lavoro stabile
- Perché mi permettevano una maggiore conciliazione tra lavoro e vita privata
- Perché mi offrivano più tempo disponibile per cercare altri lavori più soddisfacenti
- Perché mi davano la possibilità di dedicarmi ad esperienze formative in grado di prospettarmi scenari lavorativi migliori
- Non li ho scelti, ma sono stato costretto dalla mancanza di alternative

Quali sono le difficoltà maggiori che ha riscontrato nella ricerca di occupazione?

- Difficoltà a trovare lavoro in un luogo non lontano dalla zona in cui abito
- Difficoltà a lavorare con una tipologia di contratto adeguata alle mie esigenze di conciliazione tra sfera privata e sfera lavorativa
- Difficoltà a trovare un lavoro corrispondente alla professionalità acquisita mediante percorsi formativi
- Difficoltà a trovare accordi economici
- Altro...

Le sue pregresse occupazioni erano in linea con gli studi che ha fatto?

- Sì, ho sempre (o quasi sempre) lavorato in ambiti occupazionali corrispondenti alla professionalità maturata attraverso i miei percorsi formativi
- Sì, le pregresse occupazioni erano in linea con gli studi da me compiuti, ma di fatto mi sono spesso ritrovato a svolgere mansioni lontane dal mio universo formativo
- No, in genere i lavori svolti in passato erano solo uno strumento di acquisizione di reddito.

Ha mai attraversato periodi di disoccupazione particolarmente significativi (*superiori ad un anno*)?

- No, ho sempre lavorato con un' accettabile continuità
- Sì, sono stato disoccupato per periodi abbastanza lunghi (compresi tra 1 anno e 2 anni)
- Sì, sono stato disoccupato per periodi lunghi (più di 2 anni)
- Prima di questo impiego sono stato quasi sempre disoccupato

Che tipo di significato hanno avuto le esperienze di lavoro che lei ha sperimentato durante il suo percorso professionale?

- Tutti o quasi tutti i lavori svolti in passato sono stati utili per l'acquisizione di conoscenze e competenze spendibili nel mio ambito formativo
- Tutti o quasi tutti i lavori svolti in passato sono stati utili per l'acquisizione di conoscenze e competenze spendibili non solo nel mio ambito formativo, ma anche in altri settori professionali
- Tutti o quasi tutti i lavori svolti in passato hanno prevalentemente assunto un valore strumentale volto ad assicurarmi una continuità reddituale in attesa di un lavoro soddisfacente
- Tutti o quasi tutti i lavori svolti in passato mi hanno solo creato un percorso lavorativo dispersivo, caotico, privo di una continuità sensata.

## 2) Condizione lavorativa attuale

Da quanto tempo svolge il suo lavoro?

Giorni...

Mesi...

Anni...

Attualmente quanti rapporti di lavoro ha?

.....

Il suo rapporto/i suoi rapporti di lavoro che tipo di contratto prevede/prevedono?

Tipologia di contratto	Frequenza	Ruolo
<input type="radio"/> Collaborazione continuata e continuativa		
<input type="radio"/> Collaborazione a progetto		
<input type="radio"/> Prestazione d'opera con partita Iva		
<input type="radio"/> Collaborazione occasionale		
<input type="radio"/> Lavoro dipendente a tempo indeterminato		
<input type="radio"/> Lavoro dipendente a tempo determinato		
<input type="radio"/> Lavoro in somministrazione		
<input type="radio"/> Apprendistato o di Inserimento		
<input type="radio"/> Socio- lavoratore		
<input type="radio"/> Part-time a tempo determinato		
<input type="radio"/> Part-time a tempo indeterminato		
<input type="radio"/> Nessun contratto (lavoro in nero)		
	<b>Totale:</b>	

Condizione lavorativa attuale in base alla tipologia/alle tipologie di contratto:

Tipologia di contratto	Richiesta di una presenza oraria prefissata?	Luogo in cui svolge l'attività	La sua retribuzione si basa su:	La sua retribuzione viene erogata:
1)..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> Sì, quotidiana <input type="radio"/> Sì, saltuaria <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> In sede lavorativa <input type="radio"/> A casa <input type="radio"/> Pressi i clienti/utenti della cooperativa <input type="radio"/> Fuori città <input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Compenso fisso <input type="radio"/> Base oraria <input type="radio"/> Risultati raggiunti (a percentuale) <input type="radio"/> Altro .....	<input type="radio"/> Mensilmente <input type="radio"/> Ogni due mesi <input type="radio"/> Con cadenze incerte ed irregolari <input type="radio"/> Alla consegna del lavoro
2)..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> Sì, quotidiana <input type="radio"/> Sì, saltuaria <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> In sede lavorativa <input type="radio"/> A casa <input type="radio"/> Pressi i clienti/utenti della cooperativa <input type="radio"/> Fuori città <input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Compenso fisso <input type="radio"/> Base oraria <input type="radio"/> Risultati raggiunti (a percentuale) <input type="radio"/> Altro .....	<input type="radio"/> Mensilmente <input type="radio"/> Ogni due mesi <input type="radio"/> Con cadenze incerte ed irregolari <input type="radio"/> Alla consegna del lavoro
3)..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> Sì, quotidiana <input type="radio"/> Sì, saltuaria <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> In sede lavorativa <input type="radio"/> A casa <input type="radio"/> Pressi i clienti/utenti della cooperativa <input type="radio"/> Fuori città <input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Compenso fisso <input type="radio"/> Base oraria <input type="radio"/> Risultati raggiunti (a percentuale) <input type="radio"/> Altro .....	<input type="radio"/> Mensilmente <input type="radio"/> Ogni due mesi <input type="radio"/> Con cadenze incerte ed irregolari <input type="radio"/> Alla consegna del lavoro
4)..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> Sì, quotidiana <input type="radio"/> Sì, saltuaria <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> In sede lavorativa <input type="radio"/> A casa <input type="radio"/> Pressi i clienti/utenti della cooperativa <input type="radio"/> Fuori città <input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Compenso fisso <input type="radio"/> Base oraria <input type="radio"/> Risultati raggiunti (a percentuale) <input type="radio"/> Altro .....	<input type="radio"/> Mensilmente <input type="radio"/> Ogni due mesi <input type="radio"/> Con cadenze incerte ed irregolari <input type="radio"/> Alla consegna del lavoro
5)..... ..... ..... .....	<input type="radio"/> Sì, quotidiana <input type="radio"/> Sì, saltuaria <input type="radio"/> No	<input type="radio"/> In sede lavorativa <input type="radio"/> A casa <input type="radio"/> Pressi i clienti/utenti della cooperativa <input type="radio"/> Fuori città <input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Compenso fisso <input type="radio"/> Base oraria <input type="radio"/> Risultati raggiunti (a percentuale) <input type="radio"/> Altro .....	<input type="radio"/> Mensilmente <input type="radio"/> Ogni due mesi <input type="radio"/> Con cadenze incerte ed irregolari <input type="radio"/> Alla consegna del lavoro

**2.1) Potere d'acquisto e soddisfazione connessi all'attuale condizione lavorativa**

La retribuzione che lei riceve le permette nel complesso di avere un buon tenore di vita?

- Sì
- No

In base alla retribuzione che lei riceve, quanto reputa soddisfacente il suo potere di acquisto rispetto alle seguenti voci (escludendo i costi fissi legati all'affitto o al mutuo e ai consumi domestici):

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
Alimentari					
Abbigliamento, accessori					
Viaggi, sport, benessere					
Istruzione e formazione					
Ristoranti, cinema/teatri e tempo libero					
Spese legate al mantenimento casa (nel caso se ne occupi lei)					
Spese mediche (se hanno un peso nelle sue voci di spesa)					

Quanto si sente soddisfatto rispetto alle seguenti dimensioni legate alla sua condizione lavorativa?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
Retribuzione					
Orari e possibilità di conciliazione					
Tutele di welfare (indennità di disoccupazione, TFR, diritti di ferie e permessi, congedi, indennità per malattia e infortuni etc.)					
Possibilità di fare carriera					

Se potesse scegliere di cambiare le sue attuali condizioni di lavoro, preferirebbe avere soprattutto:

- Una retribuzione più alta
- Più tempo a disposizione
- Maggiore tutela e sicurezza per il futuro
- Un altro contratto

Nel suo attuale lavoro pensa che ci siano possibilità di crescere dal punto di vista economico?

- Sì, nel mio attuale posto di lavoro
- Sì, ma altrove
- No

Rinuncerebbe ad un lavoro dai contenuti gratificanti e formativi per una maggiore sicurezza?

- Sì
- No

Il lavoro che svolge è coerente con i percorsi formativi da lei intrapresi in passato e, quindi, con la professionalità acquisita attraverso di essi?

- Sì
- No

Se sì, mi può dire se la suddetta coerenza ha anche dei risvolti concreti nelle sue quotidiane pratiche lavorative?

- Sì, il mio lavoro mi porta a mettere in pratica i concetti, le nozioni e le abilità che ho appreso nel corso degli studi e delle esperienze formative da me portati a termine
- No, sebbene io stia lavorando in un ambito occupazionale afferente al percorso formativo da me realizzato, mi ritrovo nel concreto a svolgere mansioni più o meno estranee al mio universo formativo

Se invece ha risposto che il suo lavoro non è coerente con i suoi percorsi formativi, mi può dire se la mancata coerenza di cui sopra influisce sul suo livello di soddisfazione?

- Influisce poco o per nulla, perché mi ritrovo comunque a svolgere delle mansioni e ad occuparmi di questioni lavorative che mi gratificano per il loro contenuto filantropico
- Influisce abbastanza o molto, perché le mansioni che svolgo e le questioni lavorative di cui mi occupo sono lontane dalle mie aspirazioni professionali e, quindi, poco stimolanti.

### 3) Valutazione della flessibilità

Secondo lei quali sono i principali aspetti positivi e negativi della flessibilità? (scegliere al massimo 2 opzioni per entrambi gli aspetti)

Aspetti positivi	Aspetti negativi
<input type="radio"/> Possibilità di fare varie esperienze lavorative	<input type="radio"/> Insicurezza continua
<input type="radio"/> Possibilità di lavorare anche facendo altre attività lavorative	<input type="radio"/> Impossibilità di indipendenza economica
<input type="radio"/> Possibilità di fare varie esperienze umane/personali	<input type="radio"/> Impossibilità di programmare a lungo termine
<input type="radio"/> Un approdo leggero per entrare nel mondo del lavoro	<input type="radio"/> Impossibilità di affermarsi nella carriera professionale
<input type="radio"/> Possibilità di accrescere la propria rete di conoscenze	<input type="radio"/> Impossibilità di investire sulla propria formazione
<input type="radio"/> Altro.....	<input type="radio"/> Altro.....

**SEZIONE III : RAPPRESENTANZA COLLETTIVA**

Lei è iscritto ad uno dei seguenti sindacati?

- Cgil
- Cisl
- Uil
- Altro.....

SI	NO
<input type="radio"/> Credo che in questo modo sia possibile mantenere e/o recuperare il senso dell'appartenenza al gruppo dei lavoratori	<input type="radio"/> I sindacati sono troppo moderati e remissivi
<input type="radio"/> All'iscrizione al sindacato sono connessi servizi di assistenza utili e proficui	<input type="radio"/> Il tesseramento costa troppo
<input type="radio"/> L'iscrizione al sindacato permette ai lavoratori di raggiungere obiettivi pratici importanti	<input type="radio"/> L'adesione ad un sindacato diminuisce le possibilità di carriera
<input type="radio"/> Per la difesa del posto di lavoro	<input type="radio"/> Non credo che continuerò a svolgere per molto tempo questo lavoro
<input type="radio"/> Per un maggiore potere contrattuale	<input type="radio"/> Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi
<input type="radio"/> Altro...	<input type="radio"/> Altro...

Quanto reputa utile l'azione del sindacato per una maggiore tutela dei lavoratori?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Non so

Ritiene che le condizioni lavorative di chi ha un contratto non standard ricevano da parte del sindacato la stessa considerazione delle condizioni lavorative di un lavoratore a tempo indeterminato?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Non so

Nel suo contesto lavorativo lei si relaziona con i suoi colleghi per confrontarsi, discutere e condividere le questioni legate alla sua condizione lavorativa?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Se ce ne fosse bisogno, ci sarebbero i presupposti per un'azione collettiva informale ed interna all'azienda finalizzata alla richiesta di miglioramenti delle condizioni di lavoro?

- Sì
- Sì, ma i risultati conseguibili sarebbero scarsi
- No, un'azione collettiva presuppone un livello di condivisione e di aggregazione che non c'è
- No, verremmo posti di fronte alla scelta di un licenziamento

Con chi svolge, abitualmente, il suo lavoro?

	Nome	Ruolo	Mansione	Frequenza di incontro in una settimana lavorativa	Che tipo di rapporto ha con loro?
1					<input type="radio"/> Formale (per lavoro) <input type="radio"/> Informale
2					<input type="radio"/> Formale (per lavoro) <input type="radio"/> Informale
3					<input type="radio"/> Formale (per lavoro) <input type="radio"/> Informale
4					<input type="radio"/> Formale (per lavoro) <input type="radio"/> Informale
5					<input type="radio"/> Formale (per lavoro) <input type="radio"/> Informale

Tra le persone che mi ha elencato quali lavorano insieme tra loro?:

lavora con:				
1)				
2)				

3)				
4)				
5)				

Con le persone con le quali ha abitualmente rapporti di lavoro e che ha elencato ha anche esperienze al di fuori della sfera lavorativa?

- Sì
- No

Se sì, mi può dire che tipo di attività condividete? (*anche più risposte*)

- Usciamo spesso ( 1-2 volte a settimana) per andare al cinema, in pizzeria o in discoteca
- Frequentiamo la stessa palestra e/o piscina
- Condividiamo viaggi e/o vacanze
- Ci incontriamo al sindacato
- Ci incontriamo alla sede del partito
- Facciamo associazionismo
- Altro...

#### **SEZIONE IV: TUTELE DI WELFARE**

Ritiene che le condizioni lavorative di chi ha un contratto atipico abbiano un'adeguata tutela di welfare?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Il suo contratto prevede:

<b>Tutele di welfare</b>	<b>Sì</b>	<b>No</b>
Indennità per malattia ed infortuni		
Indennità di disoccupazione		
Diritto di ferie e permessi		
Congedi per maternità		
Altro.....		

Ritiene che l'attuale inquadramento lavorativo possa comportarle dei problemi futuri sul fronte di insufficienti contributi ai fini pensionistici?

- Sì
- No

Se sì, mi può dire come pensa di mettersi al riparo dai rischi futuri connessi all'assenza e/o carenza di contributi pensionistici?

- Nutro la speranza che in futuro vengano introdotte norme che cambino l'attuale sistema pensionistico verso una direzione maggiormente universalistica, più indipendente dai contributi versati
- Nutro la speranza di poter contare sull'aiuto della mia famiglia
- Ho optato (o opterò) per strumenti di previdenza complementare
- Non so

#### **SEZIONE V: IDENTITA' E MOTIVAZIONE**

Cosa pensa delle cooperative sociali?

- Sono aziende come tante altre che erogano servizi e creano occupazione
- Sono enti che conciliano molto bene la filantropia e la passione volontaria col lavoro retribuito
- Sono essenzialmente istituzioni filantropiche che, pur avendo acquisito un'impostazione aziendale, operano sull'onda della passione e della solidarietà

A cosa è legata la sua scelta di lavorare nell'ambito del terzo settore?

- Alla passione per il sociale e, quindi, ai miei personali valori filantropici
- Alla facilità con cui sono riuscito ad accedere ad un lavoro in questo settore occupazionale
- Non è stata una scelta, ma un'imposizione dovuta alla mancanza di altre occasioni di lavoro

Se le proponessero un lavoro con la stessa tipologia contrattuale in un altro settore occupazionale meno problematico del terzo settore e con una retribuzione un po' più alta (*100-200 euro in più*) quale sarebbe la sua decisione?

- Accetterei volentieri, perché sarei stimolato dalla possibilità di cambiare lavoro e di approdare in un settore occupazionale meno problematico del terzo settore
- Accetterei perché la maggiore retribuzione economica è più importante della passione, ma accetterei con dispiacere perché il lavoro nel "sociale" mi dà soddisfazioni morali.
- Credo che esiterei ad accettare perché l'appagamento emotivo derivante da un lavoro che mi piace è più importante della sicurezza e della maggiore retribuzione di un impiego svolto senza gratificazioni
- Prima di accettare valuterei diversi fattori, quali la distanza del posto di lavoro dalla mia casa, la possibilità di conciliazione dei tempi di lavoro e vita privata, la possibilità di fare carriera etc...

Secondo lei, un lavoratore standard che svolge un lavoro che non lo gratifica o che lo gratifica poco in quale condizione si trova rispetto ad un lavoratore atipico che svolge un lavoro che lo soddisfa?

- Si trova in una condizione migliore, perché nello scenario lavorativo contemporaneo la cosa più importante è avere un lavoro sicuro
- Si trovano in una situazione simile, perché in entrambi i casi manca uno dei due fondamentali pilastri di un buon lavoro: la sicurezza del posto e la gratificazione personale
- Si trova in una condizione di frustrazione, perché la sicurezza e la garanzia connesse ad un lavoro standard, per quanto importanti, nel corso del tempo alienano il lavoratore se questi non trae dal suo lavoro un minimo di gratificazioni personali

Indipendentemente dalla tipologia contrattuale, ha mai sentito negli ultimi tempi (2 anni) l'esigenza di esplorare nuove realtà occupazionali che non afferiscono al terzo settore?

- Spesso, perché mi piacerebbe intraprendere un lavoro più remunerativo
- Qualche volta, poiché mi rendo conto che gli obiettivi per i quali lavoro non vengono raggiunti in maniera adeguata e molti dei problemi su cui si lavora vengono risolti in maniera debole
- Raramente, perché al di là delle problematiche che attanagliano l'ambito del terzo settore (es. ritardi nei finanziamenti, tagli alle spese etc., retribuzioni basse), sono gratificato dall'idea che il mio lavoro contribuisca a portare un sostegno a chi ne ha bisogno
- Mai, perché lavorare nel terzo settore mi gratifica pienamente

Nell'arco di tempo in cui sta lavorando nel terzo settore si è mai impegnato attivamente nella ricerca di un altro lavoro in un settore diverso?

- Sì
- No

Se sì, per quale motivo?

- Perché credo che, in generale, senza un'adeguata gratificazione economica la motivazione nel lavoro, che per ora continuo ad avere, tende a crollare nel tempo
- Perché in fondo le mie motivazioni personali rispetto a questo lavoro non sono così profonde da sostenere le frustrazioni connesse all'esiguità delle retribuzioni, ai ritardi nei pagamenti e (solo per gli atipici) all'instabilità occupazionale
- Perché questo lavoro mi ha stancato e credo che, al di là della crisi che stiamo attraversando, sia possibile trovare in giro occasioni di lavoro migliori e più appaganti

Se no, per quale motivo?

- Questo lavoro mi dà soddisfazioni emotive che difficilmente potrei trarre da un altro lavoro
- Perché è molto difficile che io riesca a trovare un ambiente di lavoro così piacevole come quello attuale
- Perché sarebbe inutile considerando le scarse opportunità di lavoro che ci sono in giro

Si sente parte integrante dell'ambiente lavorativo e, quindi, dell'ente presso cui lavora?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Quanto reputa stimolanti/motivanti i seguenti aspetti del suo ambiente lavorativo?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto
Autonomia nelle decisioni e/o spazio per proposte personali				
Partecipazione alla vita della cooperativa e buon dialogo con colleghi e dirigenti				
Sensazione di occupare una posizione di responsabilità				
Senso di utilità del lavoro che svolge				

Le piace il ruolo/la mansione che svolge?

- Sì
- No

Quanto tende ad identificarsi con il suo ruolo?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Il suo attuale lavoro è: (max 2 opzioni)

- Un lavoro momentaneo, una situazione di passaggio
- Solo una fonte di guadagno
- Corrispondente alla professionalità maturata attraverso i miei percorsi formativi
- Una fonte di guadagno e, soprattutto, una fonte di gratificazioni



La tipologia contrattuale con la quale lavora quanto influisce sul suo atteggiamento verso il lavoro?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Non so

Quanto influiscono i seguenti fattori sulla motivazione e sulla partecipazione verso il suo lavoro?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
Assenza di tutele(indennità di disoccupazione, TFR,diritti di ferie e permessi, congedi, indennità per malattia e infortuni etc.)					
Incertezza sulla continuità dell'impiego					
Insicurezza di una continuità reddituale					
Insicurezza sul suo futuro pensionistico					
Difficoltà nel pianificare il suo futuro					

Quanto influiscono i seguenti fattori sulla capacità di svolgere il suo lavoro?

	Per nulla	Poco	Abbastanza	Molto	Non so
Assenza di tutele(indennità di disoccupazione, TFR,diritti di ferie e permessi, congedi, indennità per malattia e infortuni etc.)					
Incertezza sulla continuità dell'impiego					
Insicurezza di una continuità reddituale					
Insicurezza sul suo futuro pensionistico					
Difficoltà nel pianificare il suo futuro					

Per avere un lavoro stabile, a che cosa non vorrebbe assolutamente rinunciare della sua attuale condizione lavorativa?

- Rinuncerei a tutto, pur di essere assunto con un contratto a tempo pieno ed indeterminato
- Non rinuncerei alla flessibilità dell'orario
- Non rinuncerei all'autonomia che ho nel mio lavoro
- Non cambierei tipo di lavoro/professione
- Non rinuncerei al mio attuale livello di reddito
- Altro....(specificare)

Rispetto alla sua attuale condizione lavorativa, si sente maggiormente:

- Un dipendente discontinuo
- Un libero professionista/ auto-imprenditore

Rispetto ai suoi colleghi che hanno un contratto di lavoro stabile e che svolgono mansioni analoghe alle sue, si sente in una condizione:

- Migliore
- Uguale
- Peggior

Se ha risposto "migliore", può indicare per quali di queste ragioni? (scegliere al max 2 opzioni)

- Guadagno di più
- Ho un orario più flessibile
- Ho più autonomia
- Ho l'opportunità di svolgere altri lavori

Se ha risposto "peggiore", può indicare per quali di queste ragioni? (scegliere al max 2 opzioni)

- Guadagno di meno
- Ho meno diritti
- Ho meno prospettive di carriera
- Lavoro di più
- Ho una minore forza contrattuale

- Ho una maggiore discontinuità occupazionale

#### **SEZIONE VI: CONCILIAZIONE DEI TEMPI DI VITA E DEI TEMPI DI LAVORO**

Per gestire adeguatamente il rapporto tra lavoro e vita privata pensa che sia più utile:

- Un orario ed una organizzazione del lavoro prefissata e standardizzata
- Un orario ed una organizzazione del lavoro fluida ed elastica

Qual è secondo lei la conseguenza più diretta legata ad una condizione lavorativa connotata da un orario ed un'organizzazione del lavoro fluida ed elastica?

- Una situazione di autonomia che lascia liberi di gestirsi tra impegni di lavoro e di vita quotidiana
- Una situazione stressante che crea ed alimenta un senso di insicurezza e di caoticità esistenziale.

La sua attuale condizione lavorativa le ha mai causato difficoltà rispetto alla sua capacità di costruire e mantenere relazioni amicali e/o parentali soddisfacenti?

- No, il mio lavoro mi permette di gestire adeguatamente le mie relazioni sociali ed i miei impegni personali
- Sì, ma i momenti di difficile conciliazione tra lavoro e vita privata sono ristretti e limitati a periodi dell'anno e/o a particolari congiunture produttive
- Sì, ci sono molti periodi in cui sono costretto/a a trascurare le mie relazioni sociali per difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata
- Sì, ma la motivazione e la passione che nutro per il mio lavoro mi portano a sopportare con piacere la scarsa disponibilità di tempo da dedicare alla sfera privata

Se sì, mi può dire per quale motivo sperimenta più o meno frequentemente difficoltà di conciliazione?

- Per carichi e tempi di lavoro oggettivamente dilatati che sottraggono tempo disponibile da spendere nella propria sfera privata
- Per impegni familiari particolarmente gravosi che non vengono sostenuti da adeguati sostegni (permessi speciali, orario di lavoro flessibile, banche ore etc.) in virtù della tipologia contrattuale con la quale lavoro
- Per il fatto che il tempo da dedicare alla sfera privata si riduce in conseguenza della grande distanza che separa il posto/i posti in cui lavoro dal mio domicilio

Ha mai attraversato periodi in cui gli impegni di lavoro si sovrapponevano pesantemente sugli impegni e sulle responsabilità di cura?

- Sì
- No

Se sì, mi può dire qual è stata la sua reazione?

- Ho smesso di lavorare
- Ho ridotto l'orario e gli impegni di lavoro
- Ho cambiato lavoro
- Ho chiesto sostegno ai miei familiari per conservare il lavoro ed il reddito ad esso connesso
- Ho preferito sacrificarmi per il lavoro a detrimento della sfera privata

La sua famiglia di origine rappresenta una fonte di aiuto?

- Sì
- No

Se sì, mi può dire che tipo di aiuti riceve dalla sua famiglia di origine?

- Aiuti economici (anche prestiti)
- Sostegno nella cura dei figli in assenza dei genitori impegnati nel lavoro
- Disponibilità nel garantire un vitto
- Sostegno ed orientamento nella ricerca di lavoro

Ritiene che la sua condizione lavorativa le sottragga tempo e/o risorse che altrimenti dedicherebbe ad attività di tipo sociale o al tempo libero?

- Sì
- No

Se sì, rispetto a che tipo di attività si sente limitato?

- Associazionismo
- Cura dei legami familiari, parentali, amicali
- Partecipazione ad attività di quartiere
- Consumi culturali (Cinema, teatri, letture)
- Attività formative
- Svaghi e Hobby
- Altro

#### **SEZIONE VI: ASPETTATIVE E SCENARI FUTURI**

Pensa che nei prossimi due anni continuerà a lavorare con lo stesso datore di lavoro?

- Sì
- No
- Non è una cosa prevedibile

Per quanto tempo pensa che continuerà a lavorare con il suo attuale tipo di contratto?

- Non per molto (meno di 6 mesi)
- Ancora per un po' (tra 6 mesi e 1 anno)
- Ancora per un lungo periodo (più di 1 anno)
- Per sempre
- Non so

Se perdesse il suo attuale lavoro, in quanto tempo pensa che riuscirebbe a trovarne uno accettabile?

- Nel giro di poche settimane
- Nel giro di qualche mese
- Dopo un anno o forse più
- Non so se lo troverei
- Riuscirei a trovarlo in pochi mesi, ma all'estero

Quanto ritiene che sia sicura la sua attuale posizione lavorativa?

- Per nulla
- Poco
- Abbastanza
- Molto

Il suo tenore di vita negli ultimi anni ( 2 anni) è:

- migliorato
- peggiorato
- immutato

Secondo lei il suo tenore di vita nei prossimi anni (2 anni) tenderà a:

- migliorare
- peggiorare
- restare simile