

# VIVERE L'INSTABILITA' DEL LAVORO

Giovanna Fullin

**OBIETTIVO del LAVORO:** mettere in luce quali siano le conseguenze della proliferazione delle occupazioni instabili sulla vita delle persone (instabilità come risorsa o come trappola?).



Poiché questo fenomeno interessa i mercati del lavoro più "avanzati", al centro dell'analisi vi sono co.co.co. e lavoratori interinali che operano in un contesto dinamico e a bassa disoccupazione quali quello di Milano e di altre province lombarde.

## Capitolo 1: LAVORATORI CON OCCUPAZIONI INSTABILI

### *Il lavoro interinale:*

il contratto di prestazione di lavoro temporaneo si caratterizza per la scissione fra datore di lavoro "di fatto" e datore di lavoro "di diritto".



**N.B.:** La nuova legge elimina qualsiasi limitazione alla possibilità di utilizzo anche per l'attività ordinaria.

### **IN EUROPA:**

- in Paesi del Nord Europa (come Danimarca, Norvegia, Irlanda e Inghilterra) non esistono restrizioni né sulla durata delle missioni, né sulle proroghe, né sui motivi del ricorso;
- in Francia il contratto non può superare i 18 mesi ed è possibile prorogarlo una sola volta;

- limiti della durata esistono anche in Germania (da 12 a 24 mesi), Belgio (da 3 a 6 mesi) e Portogallo (da 6 a 12 mesi); inoltre in Belgio, Germania e Olanda vi è l'espresso divieto all'uso del lavoro interinale nell'edilizia.
- In Italia il peso del lavoro interinale (calcolato sulla base delle ore lavorate) è contenuto in quanto supera a malapena lo 0.6% dell'occupazione dipendente e lo 0.4% dell'occupazione totale, contro una media dell'1.5% nell'Unione Europea (Ires, 2003).



Nei paesi in cui è più diffuso i lavoratori interinali sono pari al 4% dell'occupazione totale in Olanda, al 3% in Francia e al 2% in Belgio.

### **Ma quanti sono i lavoratori interinali?**

- non sono attualmente disponibili dati di fonte amministrativa sulla reale numerosità dei lavoratori interinali;
- la principale fonte di informazione sulla diffusione del lavoro interinale è rappresentata dalle statistiche prodotte dalla Confinterim che pubblica periodicamente i dati relativi alle missioni di lavoro interinale effettuate dalle proprie associate ⇒ i dati si riferiscono al numero di rapporti di lavoro.

### **LE CARATTERISTICHE DEI LAVORATORI INTERINALI:**

- secondo un'indagine Isfol le QUALIFICHE richieste sono prevalentemente quelle OPERAIE (78.4% contro il 17.6% di impiegati);
- le durate delle MISSIONI sono prevalentemente BREVI (in media di 31 giorni lavorativi);

- la durata dei contratti di lavoro interinale varia molto a seconda del settore di attività (brevi nel terziario, di qualche mese nei settori industriali);
- i lavoratori interinale sono prevalentemente GIOVANI (il 29% ha meno di 25 anni e il 55% non supera i 29), con titolo di studio attorno alla media (il 33% ha un diploma di scuola media inferiore, il 45% di scuola media superiore);
- i lavoratori più istruiti sono in media impiegati in attività poco qualificate;
- leggera prevalenza della componente maschile (58%);
- alta presenza di lavoratori stranieri extracomunitari, che svolgono il 15-20% delle missioni.

**Quali sono in Italia le ragioni che inducono le aziende ad utilizzare il lavoro interinale?:**

- 1) ridurre al minimo i tempi di ricerca e di selezione (nonostante alle aziende che utilizzano il lavoro interinale, un'ora di lavoro costa più di un'ora di lavoro di un dipendente regolarmente assunto (dal 20 al 30% in più));
- 2) la flessibilità nella gestione delle proroghe costituisce un forte incentivo al ricorso al lavoro interinale;
- 3) la possibilità di mettere alla prova un lavoratore interinale ed eventualmente assumerlo alla fine della missione;
- 4) la consapevolezza dei lavoratori interinali della transitorietà del rapporto di lavoro li pone in un differente modo nei confronti del datore.

### *Le collaborazioni coordinate e continuative*

- Dal 1° gennaio 1996, data in cui è entrato in vigore l'obbligo del versamento, al 31 dicembre 2002 il numero dei collaboratori coordinati e continuativi iscritti alla gestione separata Inps su tutto il territorio nazionale è velocemente aumentato.



Questi dati, però, sovrastimano la numerosità dei collaboratori dato che non è obbligatorio chiudere la propria posizione una volta cessata l'attività di collaborazione.

- I collaboratori in senso stretto sono prevalentemente GIOVANI (il 40% dei collaboratori ha meno di 30 anni e un altro 32% ha tra i 30 e i 39 anni).

- Le DONNE sono il 58%.

- I dati sul titolo di studio dei collaboratori (Istat 2000) mostrano come la percentuale di persone con LIVELLO DI ISTRUZIONE ELEVATO sia decisamente alta (il 17% ha una laurea e il 39% un diploma superiore).



• I collaboratori in senso stretto svolgono attività di qualificazione medio-alta, prevalentemente di tipo intellettuale e tecnico. Si va dai consulenti fiscali (10.6%), ai tecnici informatici e amministrativi (4.9%), dagli addetti al marketing (4.3%) alle guide turistiche (1.2%), dai formatori (8.5%) ai venditori porta a porta (14.7%).

• Le imprese per cui lavorano sono prevalentemente servizi alle famiglie e alle imprese (36%), seguiti dal commercio, alberghi e ristoranti (22%) e dall'industria manifatturiera (quasi il 22%).

• Il 5% dei collaboratori lavora nella pubblica amministrazione.

## PERCORSO DI RICERCA:

- Sono stati coinvolti complessivamente circa 70 lavoratori instabili (collaboratori e lavoratori interinali), 50 dei quali residenti a Milano e 20 residenti nelle province di Como e Bergamo.
- A ciò si aggiungono i colloqui con alcuni testimoni privilegiati: rappresentanti delle organizzazioni sindacali e imprenditoriali, responsabili di agenzie di lavoro interinale, delegati sindacali e responsabili del personale di alcune grandi aziende, per un totale di circa 25 persone.
- Gli intervistati hanno un'età compresa tra 18 e 60 anni, sono equamente distribuiti tra uomini e donne e risultano molto differenziati in termini di titolo di studio, condizione familiare e collocazione professionale.
- Per cogliere meglio gli aspetti soggettivi, sono state utilizzate interviste non strutturate, tese a sollecitare il racconto della storia lavorativa e la descrizione della condizione occupazionale attuale dei soggetti ⇒ Come osserva Bertaux (2000), nei racconti si intrecciano tre diversi ordini di realtà:
  - 1) la realtà storico-empirica della storia realmente vissuta;
  - 2) la realtà psichica e semantica costituita da ciò che il soggetto pensa retrospettivamente di ciò che ha vissuto;
  - 3) la realtà discorsiva costituita da ciò che il soggetto decide di raccontare a chi lo sta ascoltando.
- Le storie di vita sono importanti per capire come vivono le condizioni di instabilità e come questa influisca sulla loro vita.

- Oltre agli aspetti dell'instabilità, l'analisi ha messo in luce alcune questioni di fondo relative alla strutturazione dei percorsi lavorativi, all'esposizione al mercato, all'amplificazione delle diseguaglianze, aspetti fondamentali per comprendere le conseguenze della diffusione delle occupazioni instabili.
- L'analisi ha puntato l'attenzione sulle percezioni dei soggetti e le strategie che essi adottano per far fronte all'instabilità. Inoltre si concentra sulle aspettative degli intervistati.
  - ⇓
  - Si possono distinguere in questo modo *coloro che hanno percorsi con aspettative di transizione* da *coloro che hanno percorsi orientati*.
    - ⇓
    - Gli interinali intervistati hanno molto spesso percorsi con aspettative di transizione (tranne per coloro che sperano di essere assunti dall'azienda in cui sono inviati in missione).
    - I collaboratori si distribuiscono in maniera più equilibrata.

#### *Differenze tra collaboratori e interinali:*

- il lavoro interinale è una forma di lavoro subordinato; le collaborazioni sono una forma ibrida di lavoro parasubordinato;
- i collaboratori sono, per una quota consistente, occupati in attività ad alto contenuto professionale a differenza degli interinali che svolgono attività di basso contenuto professionale.

N.B.: in molti casi la condizione familiare, l'età, il genere e la professione svolta sono più importanti del tipo di rapporto di lavoro nel determinare il modo di vivere l'instabilità.

## Capitolo 2: LE TUTELE COLLETTIVE CONTRO I RISCHI DELLA INSTABILITA'

- Il fatto che gli individui si trovino a dover dipendere, per la loro sopravvivenza, dal mercato rappresenta un rischio sociale (Esping Andersen, 1999). ⇒ Necessità del processo di “**de-mercificazione**” ⇒ Questo processo trova fondamento nel sistema di welfare e nella famiglia.
- L'analisi della normativa che regola i contratti di lavoro instabile mette in luce tre aspetti problematici:
  - 1) la diffusione del livello di individualizzazione rende difficile l'organizzazione di azioni collettive di tutela;
  - 2) segnali di debolezza nella regolazione degli aspetti contrattuali;
  - 3) la brevità dei contratti a volte rende impossibile per i lavoratori instabili godere di alcune tutele che formalmente la legge riconoscerebbe loro, come l'indennità di malattia o di maternità.

### ***La scarsa istituzionalizzazione formale del rapporto di collaborazione:***

- Prima dell'introduzione del decreto legge n.276 del 2003 non esistevano regole precise relative alla gestione dei co.co.co. né l'obbligo della forma scritta.
- Brevità dei contratti e debolezza delle tutele: gli interinali, dati i contratti a breve scadenza, hanno difficoltà ad usufruire delle indennità pur loro concesse dalla legge; i collaboratori non possono usufruire delle tutele riconosciute ai lavoratori dipendenti.

- Difficoltà nel riuscire a pervenire alla costruzione di tutele contro i rischi connessi all'instabilità dell'impiego attraverso l'azione collettiva data la gestione individuale dei rapporti di lavoro ⇒ Anche tra gli interinali si rileva un'idea individuale del rapporto di lavoro e un generale disinteresse per il sindacato.  
 ↓
- Sia la Cgil che la Cisl hanno costituito due organizzazioni di rappresentanza per i lavoratori atipici (soprattutto servizi di assistenza ed informazione).

### ***Protezioni sociali e rischi connessi all'instabilità del lavoro:***

- In Italia rimangono esclusi dall'ambito di applicazione della maggior parte dei sussidi coloro che si trovano senza occupazione non a causa di un licenziamento ma per l'estinzione di un rapporto di lavoro a termine o di collaborazione:

- l'indennità di disoccupazione viene corrisposta solo ai lavoratori che sono stati licenziati; gli atipici non possono usufruire neppure della CIG e dell'indennità di mobilità;

- l'unica misura di sostegno al reddito che può interessare i lavoratori instabili è il trattamento di disoccupazione con "requisiti ridotti".



Comparando diversi sistemi di protezione sociale contro la disoccupazione, Gallie e Paugam (2000) individuano tre modelli:

- 1) il pubblico individualista (è la società che si assume il problema della disoccupazione);
- 2) il familista (il nucleo familiare opera come "cassa di compensazione sociale");
- 3) quello della "condivisione delle responsabilità".

### Cap. 3: LA FAMIGLIA COME PROTEZIONE CONTRO IL RISCHIO

- Il nucleo familiare è il punto di riferimento principale per gli individui nello svolgimento delle attività lavorative e nell'elaborazione delle strategie necessarie a garantirsi la sopravvivenza alle condizioni migliori possibili (Saraceno, 1998; Ranci, 2002).



- Tuttavia gli studi sui lavoratori instabili spesso non considerano in modo adeguato il ruolo del contesto familiare.

- Dall'indagine dell'Istat (2001) e dai dati della Banca d'Italia si può concludere che l'impatto della disoccupazione e della precarietà lavorativa sulla vulnerabilità economica della popolazione dipende dal tipo di struttura familiare e dalla presenza o dall'assenza di altri lavoratori stabili all'interno della famiglia.

- Una parte consistente dei giovani lavoratori intervistati vive ancora con i genitori e utilizza la famiglia come protezione contro i rischi e l'insicurezza economica derivanti dall'instabilità dell'impiego. Non altrettanto si può dire per i costi psicologici che divengono molto alti per coloro che non hanno prospettive di transizione ad un impiego stabile in tempi brevi.



- Quando si guarda alla famiglia come rete di protezione questo vale anche per le persone che fanno affidamento sulla stabilità dell'occupazione del partner per avere maggiore sicurezza economica.

- I motivi che portano le donne con figli a lavorare con contratti instabili sono sostanzialmente due:

- 1) la necessità di conciliare attività di cura e lavoro per il mercato;
- 2) la difficoltà a rientrare sul mercato del lavoro dopo esserne state fuori per alcuni anni per prendersi cura dei figli.

## Cap. 5: SCARSA VISIBILITA' DEI RISCHI E POTENZIALITA' DEL PROCESSO DI INDIVIDUALIZZAZIONE

- Scarsa preoccupazione per l'instabilità dell'occupazione (i lavoratori intervistati sottolineano prevalentemente gli aspetti positivi) ⇒ grazie al contesto locale, alle reti familiari e alla possibilità di garantirsi flussi continui di lavoro.



- Processo di progressivo adattamento delle aspettative riguardo al lavoro: dai racconti emerge che per alcuni giovani l'obiettivo del posto fisso in realtà rimane ma spostato nel lungo periodo (il confronto con i pari rafforza la convinzione che le opportunità di lavoro stabile siano scarse e attenua il senso di frustrazione nei periodi di disoccupazione).



- Mezzi di informazione: a prescindere dall'analisi delle implicazioni politiche, è innegabile che gli articoli di giornale e i servizi televisivi, comparsi negli ultimi tempi in modo assiduo sull'argomento, hanno avuto un'influenza sui modi in cui la flessibilità e l'instabilità del lavoro vengono socialmente percepite.

- Invisibilità dei rischi:

- Secondo Beck (1986) il processo di individualizzazione determina allo stesso tempo un senso di disorientamento e un ampliamento delle possibilità di azione dei soggetti.

- Da una prospettiva differente, Castel (1995) distingue tra individualismo positivo (garantito in primo luogo dai sistemi di protezione sociale) e negativo (situazioni in cui le persone non hanno le risorse e i mezzi per realizzare i propri obiettivi).

- La libertà nella gestione del tempo e dello spazio:

- ◆ i collaboratori possono "concedersi un giorno libero", anche se i vincoli imposti dal committente rendono spesso necessaria un'intensità di lavoro molto superiore a quella desiderata dai soggetti;
- ◆ tra i meno giovani, chi ha avuto esperienza di lavoro dipendente prima di passare al contratto di collaborazione spesso afferma con sicurezza che non sarebbe disposto a tornare indietro;
- ◆ possibilità di decidere quali incarichi accettare e quali rifiutare;
- ◆ la condizione dei "falsi collaboratori" è diversa dato che si devono comportare come se fossero regolari dipendenti.



- L'instabilità del lavoro diviene un mezzo di mobilità, una garanzia contro il rischio di rimanere bloccati in una collocazione occupazionale che non soddisfa (soprattutto per coloro che intraprendono percorsi con aspettative di transizione).

## Capitolo 7: EQUILIBRI

- L'analisi di questo lavoro si sviluppata lungo due direzioni:
  - a) si è cercato di capire come i lavoratori instabili riescono a proteggersi dall'incertezza economica;
  - b) si è cercato di capire come vivono l'instabilità, il modo in cui percepiscono i rischi e tramite quali strategie costruiscono la loro identità professionale e sociale.

### *Protezioni contro l'instabilità:*

- le tutele collettive non sembrano offrire una difesa adeguata agli instabili:
  - a) il welfare italiano non prevede strumenti efficaci di sostegno al reddito in caso di disoccupazione per coloro che hanno contratti "a scadenza";
  - b) l'uso dei contratti instabili è scarsamente istituzionalizzato (la protezione viene trovata nella famiglia, nel mercato del lavoro locale, etc...);
  - c) le strategie adottate dai lavoratori per proteggersi dai rischi connessi all'instabilità hanno dei costi che non vanno sottovalutati.

## Percorsi di lavoro ed elementi di vulnerabilità:

N.B.: la condizione di coloro che hanno percorsi orientati è diversa da quella di coloro che hanno percorsi con aspettative di transizione.

- Per coloro che hanno intrapreso percorsi con aspettative di transizione si possono delineare due differenti traiettorie:

- 1) alcuni approderanno, dopo un periodo relativamente breve, ad un lavoro stabile, in qualche modo attinente ai propri interessi (coloro che hanno strategie di attesa con progetti);

- 2) altri non riusciranno a trovare l'impiego desiderato e continueranno a lavorare con contratti instabili, svolgendo attività poco soddisfacenti, senza poter uscire dalla condizione di precarietà

- E' sostanzialmente diversa la condizione di coloro che hanno percorsi orientati, ovvero sono soddisfatti del loro lavoro e non vorrebbero cambiare tipo di attività in futuro:

- 1) da un lato vi sono coloro che hanno un percorso orientato verso il lavoro stabile, cioè aspirano a svolgere la medesima attività all'interno di un'azienda, assunti come dipendenti a tempo indeterminato;

- 2) dall'altro lato vi sono coloro che hanno un percorso orientato verso la stabilizzazione nel mercato, ovvero non aspirano a venire assunti come dipendenti a tempo indeterminato (sono esclusivamente collaboratori).

**La rilevanza delle risorse individuali e delle caratteristiche del contesto:**

- la famiglia si riconferma uno dei principali fattori di riproduzione delle diseguaglianze sociali;
- importanza delle capacità dei soggetti di progettare un percorso lavorativo coerente (capacità che dipendono, almeno in parte, dalla collocazione sociale e dal livello di istruzione);
- ulteriore dimensione di diseguaglianza è determinata dalle caratteristiche del contesto locale e del settore di attività.

**La percezione dei rischi da parte dei lavoratori instabili è condizionata:**

- dalla percezione che l'occupazione instabile rappresenta un passaggio necessario per entrare nel mercato (influenza dei sistemi di comunicazione);
- dall'opacità del mercato del lavoro;
- dagli aspetti "liberatori" del processo di individualizzazione dei rapporti di lavoro;
- dalla presenza di aiuti familiari;
- dal fatto che la visibilità dei rischi dell'instabilità è connessa alla loro individualizzazione e distribuzione sulla forza lavoro.



**La diffusione delle occupazioni instabili, ome qualsiasi altro "fatto sociale", è il frutto dell'intrecciarsi di strategie individuali, vincoli istituzionali, condizioni di contesto, percorsi e aspettative dei soggetti.**