

IRPET
Istituto
Regionale
Programmazione
Economica
Toscana

La flessibilità del lavoro in Toscana

SINTESI

Firenze, 31 gennaio 2005

RINGRAZIAMENTI

Si ringraziano i Centri per l'impiego di Borgo San Lorenzo, Firenze, Follonica, Rosignano e Santa Croce che hanno messo a disposizione i loro archivi per l'estrazione del campione di lavoratori e l'Ufficio Registro Imprese della CCIAA di Firenze che ha fornito l'archivio per l'estrazione del campione delle imprese.

Un importante contributo al lavoro sui co.co.co è venuto dal Nidil CGIL di Firenze che ci ha aiutato a contattare gli intervistati. Un ringraziamento va anche a tutti i responsabili e funzionari degli enti contattati che ci hanno consentito di accedere alle loro strutture per la realizzazione delle interviste.

Si ringraziano, infine, tutti i lavoratori, gli imprenditori e i responsabili di associazioni di categoria che hanno gentilmente concesso il loro tempo per le interviste.

RICONOSCIMENTI

Il presente rapporto costituisce il prodotto di uno studio commissionato all'Irpet dal Consiglio Regionale della Toscana.

Il gruppo di lavoro, coordinato da Francesca Giovani è formato, inoltre, da Claudia Ferretti, Giovanni Maltinti, Sara Mele, Alessandra Pescarolo e Stefano Rosignoli per l'IRPET. Hanno partecipato anche Emilio Reyneri, Giovanna Fullin e Paolo Barbieri dell'Università di Milano-Bicocca; Tommaso Nannicini dell'Università Europea; Franco Bortolotti, Marco Batazzi e Tiziana Mola di IRES Toscana. Maria Carla Meini ha coordinato le fasi preliminari della ricerca e ha continuato, anche nelle fasi successive, ad offrire il suo prezioso contributo. L'indagine telefonica ai lavoratori è stata effettuata da Eurema con il coordinamento di Roberta Pini. Il campionamento è stato effettuato da Stefano Rosignoli che ha curato anche le elaborazioni statistiche con Roberta Pini. L'indagine diretta ai co.co.co. è stata coordinata da Teresa Savino (IRPET), con la collaborazione di Giovanni Bernacca (IRPET); Alessandra Belluomini (IRPET) ha curato le elaborazioni statistiche. L'indagine alle imprese è stata effettuata da IRES Toscana con il coordinamento di Franco Bortolotti in collaborazione con Marco Batazzi. L'indagine telefonica è stata coordinata, per gli aspetti statistici, da Tiziana Mola, e per quelli operativi da Francesca Lucchesi. Le interviste per l'indagine diretta presso le imprese e i rappresentanti delle associazioni di categoria sono state realizzate da Giovanni Bernacca e Annalisa Norcini. L'allestimento editoriale è stato curato da Chiara Coccheri (IRPET).

Indice

I RISULTATI DELLA RICERCA

Francesca Giovani - IRPET

- | | |
|--|---|
| 1. Premessa | 5 |
| 2. Il disegno della ricerca | 7 |
| 3. Alcune anticipazioni sul contenuto del Rapporto | 9 |

FLESSIBILITÀ DEL LAVORO, CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE E COESIONE SOCIALE: LA TOSCANA NEL CONTESTO NAZIONALE

Emilio Reyneri - Università di Milano Bicocca

- | | |
|--|----|
| 1. Che cosa cambia la Legge 30/2003? | 31 |
| 2. Flessibilizzazione del lavoro uguale crescita dell'occupazione? | 34 |
| 3. Riflessioni sull'indagine condotta dall'Irpet | 39 |

I RISULTATI DELLA RICERCA

Francesca Giovani - IRPET

1.

Premessa

L'analisi dei nuovi lavori, e in particolare dei lavori atipici, si inserisce in un quadro di riferimento più ampio, relativo alle radicali trasformazioni del lavoro avvenute negli ultimi anni, che rende sempre più necessaria l'affermazione di nuovi concetti, categorie e paradigmi interpretativi che siano in grado di confrontarsi con la complessità dei processi di trasformazione in atto nel mercato del lavoro. Termine, quest'ultimo, che costituisce ormai quasi soltanto una convenzione linguistica, da quando è stata messa in discussione -in particolar modo dalla sociologia americana- la validità del concetto di mercato, che presuppone l'indipendenza dei soggetti che vi operano e una tendenza all'equilibrio.

Se la forza lavoro è una “merce che vive e che pensa”, ci si può chiedere in che misura i suoi comportamenti siano il frutto di libere scelte, e dall'altro se queste scelte possano essere tutte comprese secondo il paradigma della microrazionalità individuale e strumentale (Reyneri, 2002).

Quella del lavoro, infatti, è una scelta cruciale “per la vita”, che coinvolge l'intera personalità del lavoratore e dalla quale è difficile tornare indietro in quanto l'inserimento in una data professione, o contesto occupazionale, influisce sulle preferenze future di una persona poiché ne modifica in modo irreversibile gli orientamenti e la professionalità (Becattini, 1979). Perciò queste decisioni non possono essere trattate con il modello delle scelte razionali, che presuppone la reversibilità delle scelte e la stabilità nel tempo delle preferenze. A partire da queste constatazioni è in atto un processo di revisione dei paradigmi interpretativi in cui, nello spiegare i comportamenti dell'offerta, gli elementi economici vengono inseriti in una più vasta rete di relazioni sociali, culturali e politiche.

Il mercato del lavoro è quindi divenuto un classico terreno di confine tra discipline, con il quale diversi approcci teorici e metodologici tendono (almeno idealmente) a incontrarsi e dialogare.

Bisogna, inoltre, ricordare le trasformazioni che si stanno producendo nel tessuto economico che stanno spingendo le imprese ad utilizzare il lavoro attraverso moduli giuridici diversi da quello tradizionalmente più diffuso ed egemone dal punto di vista giuridico, quello del lavoro reso sulla base del contratto di lavoro subordinato ad orario pieno, a tempo indeterminato e dotato di stabilità, ricorrendo ad una pluralità di moduli che in genere vengono definiti con il termine di “lavori atipici” o “lavori non standard”.

Si tratta di lavori che si collocano all’interno dell’area segnata dallo schema giuridico della subordinazione (ad esempio lavoro a termine, lavoro interinale, lavoro a tempo parziale, lavoro a chiamata), ma anche di lavori che si collocano all’interno di altri schemi giuridici: quello del lavoro autonomo (si pensi in particolare alle “collaborazioni coordinate e continuative” o “lavoro a progetto”) e del lavoro associato (l’associazione in partecipazione).

Nonostante il tema della flessibilità non sia nuovo al dibattito sulle tematiche del lavoro, la discussione odierna ha tuttavia una dimensione diversa dal passato dovendo dare risposta ad un sistema produttivo sottoposto a forti pressioni competitive (la globalizzazione del mercato), profondamente innovato per il profilo tecnologico e dominato da una domanda di beni e servizi sempre più personalizzati e variabili. In questo quadro, dal lato delle imprese si fa sempre più pressante l’esigenza del ricorso a figure lavorative diverse da quelle tradizionali, sia per il profilo delle competenze che per quello delle modalità di prestazione lavorativa. Dal lato dell’offerta, la richiesta di una modulazione meno rigida degli orari di lavoro e di forme parziali di occupazione nasce con il progressivo ingresso di nuove componenti lavorative (in particolare le donne) nel mondo del lavoro, ma anche da esigenze della componente giovanile e di quella anziana della forza lavoro.

A queste richieste in Italia è stata data una risposta in ritardo rispetto agli altri paesi europei, che da più tempo hanno affrontato il tema del cambiamento del lavoro e quello della flessibilità. E’ principalmente con la Legge 196/97 (la cosiddetta “Legge Treu”) che si avvia un percorso di ridefinizione normativa del lavoro tramite una prima diffusione di forme contrattuali flessibili destinate ad una ulteriore espansione con la Legge 30/03 (la cosiddetta “Legge Biagi”) che razionalizza e introduce nuove tipologie lavorative: il lavoro a progetto, a chiamata, ripartito, *staff leasing*, contratti di inserimento, prestazioni occasionali di tipo accessorio. Nel nuovo quadro regolamentare emerso con l’approvazione della Legge 30, il mercato del lavoro italiano risulta di conseguenza caratterizzato da ben 21 differenti rapporti di lavoro diversi dall’impiego

“standard” i quali, a seconda della stabilità del contratto o della durata del regime orario, possono essere applicati secondo 48 modalità diverse (Istat, 2004); questo significa che al momento attuale, in confronto con gli altri Paesi dell’Unione Europea, abbiamo probabilmente la più cospicua differenziazione delle forme di impiego flessibile previste (Cnel, 2004).

Ma, se da un lato l’evidenza empirica non nega un’associazione positiva tra flessibilità e occupazione, come evidenziato dal fatto che giovani sempre più istruiti sembrano anche in Italia iniziare a trovare occasioni di lavoro congruenti con le loro aspettative professionali, anche se spesso instabili soprattutto nella fase iniziale (Cap. 1), dall’altro approfondimenti di tipo qualitativo indicano al tempo stesso che una consistente parte dell’occupazione flessibile è formata anche da “bad jobs”.

2.

Il disegno della ricerca

Il presente lavoro si propone di approfondire le cause, ma anche le conseguenze e le implicazioni, delle forme di flessibilità del lavoro, sia per i lavoratori, sia per l’impresa, cercando di tenere al centro dell’analisi non solo la collocazione dei soggetti nel mercato del lavoro, ma anche le interazioni con la vita stessa degli individui.

Tale studio si inserisce nel più ampio filone di ricerche dell’Irpet aventi come obiettivo quello di studiare il benessere e le condizioni di vita adottando un approccio di analisi che indaghi tutti gli aspetti della vita umana, non solo quelli economici, ma anche quelli sociali, ponendo gli individui -i loro bisogni, le loro aspirazioni e capacità- al centro dello studio.

Innanzitutto è stata effettuata una ricognizione quantitativa del lavoro “non standard” in Toscana ponendo un’attenzione particolare alla quantità e alla qualità che le varie tipologie contrattuali cosiddette “atipiche” hanno nei vari sistemi produttivi locali in quanto è il livello locale l’ambito più opportuno per le politiche di intervento.

Sulla base di questa analisi è stato effettuato un piano di indagini dirette sui lavoratori e sulle imprese, appartenenti a diversi sistemi economici locali ritenuti rappresentativi degli articolati sentieri di sviluppo della Toscana.

L’indagine sui lavoratori flessibili ha avuto come obiettivo principale quello di realizzare un’analisi delle seguenti variabili: scelta volontaria *versus* scelta subita,

prospettiva transitoria *versus* “*to be trapped*”. Ovvero, gli elementi di instabilità insiti nella “società dei lavori” costituiscono una “mobilità all’americana” attraverso i lavori, o una precarizzazione del lavoro? E, in ogni caso, sono il *trade-off* della maggiore qualità? Questi sono gli interrogativi che ci siamo posti ritenendo che non sia possibile pensare che passare da un impiego all’altro sia un’operazione priva di costi per tutti; basti pensare alla discontinuità delle carriere e alla bassa copertura previdenziale che sicuramente segnalano la necessità di dare al *welfare* un profilo maggiormente a misura delle nuove tipologie lavorative. Al tempo stesso, è stato deciso di valutare anche le opportunità offerte dalla flessibilità come la possibilità di connettere i “lavori” al ciclo di vita, ai bisogni della famiglia, ai ritmi della comunità; di offrire una vasta gamma di opzioni nel campo dei sistemi orari; di costruire profili nuovi dell’impiegabilità, attraverso i sistemi formativi.

I lavoratori oggetto dell’analisi sono gli avviati dell’anno 2000 dei Centri per l’Impiego delle aree selezionate. Il campione è stato stratificato, oltre che territorialmente, per sesso e tipologia contrattuale (tempo determinato, causa-mista¹, part-time a tempo determinato e indeterminato²).

La ricerca empirica sui lavoratori flessibili dipendenti è stata effettuata tramite indagine telefonica, eseguita con il metodo CATI, con questionario strutturato somministrato a circa duemila lavoratori. L’intervista è stata focalizzata su alcuni nodi tematici, in particolare sui percorsi di transizione all’interno del mercato del lavoro, gli esiti, i costi, le aspettative, il vissuto della flessibilità. Un’attenzione particolare è stata dedicata ai contenuti e alle condizioni di lavoro: tipologia dell’attività svolta, luoghi, tempi di lavoro, soddisfazione nei confronti di vari aspetti del lavoro, salute e sicurezza sul lavoro, ecc.. Un’ulteriore sezione del questionario concerne aspetti relativi alle condizioni di vita con l’obiettivo di verificare quali conseguenze abbia la flessibilità sulle transizioni alla vita adulta per giovani donne e uomini, facendo riferimento alle tutele e ai bisogni espressi in termini di *welfare* e di rappresentanza.

Utilizzare come fonte di campionamento gli avviamenti dei Centri per l’Impiego, se ci ha consentito di accedere all’universo di lavoratori dipendenti assunti con le tipologie

¹ Gli strumenti contrattuali di lavoro subordinato a termine con causa mista (formazione lavoro e apprendistato), sono basati sull’alternanza fra attività lavorative e di formazione e sono rivolti in modo specifico ai giovani.

² Il *part-time* è stato considerato sia nella componente a tempo indeterminato, sia in quella a durata temporale definita, in quanto strumento contrattuale di nostro interesse, non solo per l’instabilità ma anche per l’atipicità dell’orario.

sopra evidenziate³, ha significato però l'impossibilità di raggiungere i co.co.co, per i quali non c'è obbligo di registrazione presso i Centri per l'Impiego.

Per questi ultimi abbiamo individuato l'area della Pubblica Amministrazione, nella realtà urbana di Firenze, come particolarmente significativa, ed abbiamo proceduto con la tecnica del campionamento ragionato. Ovvero, una volta individuate le persone da intervistare in base a determinate caratteristiche (sesso, età, professione) abbiamo fatto in modo di individuare i soggetti da intervistare secondo la tecnica a valanga (*snow ball*) (Galtung, 1965). Il questionario, simile nella struttura a quello relativo agli avviati, in questo caso è stato somministrato direttamente ad un totale di 100 co.co.co..

Per quanto riguarda l'indagine rivolta al tessuto imprenditoriale, la ricerca è stata realizzata tramite indagine telefonica, eseguita con il metodo CATI, con questionario strutturato somministrato a un campione di 700 imprese stratificato per collocazione territoriale (per uniformità sono state selezionate le stesse aree prescelte per le interviste ai lavoratori), classe dimensionale, macro-settore di attività.

L'intervista è stata focalizzata su alcuni nodi tematici: legame tra caratteristiche dell'impresa e ricorso al lavoro flessibile piuttosto che standard; legame tra caratteristiche dell'impresa e ricorso alle diverse tipologie disponibili di lavoro flessibile; motivi del ricorso alle diverse tipologie di lavoro flessibile; valutazioni sulle diverse tipologie di lavoro flessibile e sulle novità normative in via di introduzione.

3.

Alcune anticipazioni sul contenuto del Rapporto

3.1 Parte prima: il quadro teorico ed empirico di riferimento

Nella parte prima Reyneri, Barbieri e Fullin (Cap. 1) esaminano il lavoro flessibile in una prospettiva sociologica. In particolare gli autori mostrano come, a livello nazionale, la crescita del lavoro temporaneo, che ha interessato il nostro paese negli ultimi dieci anni, seppur rilevante, non abbia ancora raggiunto (nello stock) i livelli medi europei. Il luogo comune relativo al boom dell'occupazione precaria si spiega guardando

³ Tempo determinato, causa-mista e *part-time* sono le tipologie contrattuali presenti negli archivi dei Centri per l'Impiego da cui è stato estratto il campione, che rappresentano la gran parte del lavoro dipendente non stabile. Altre forme, comunque importanti, come il lavoro interinale, hanno infatti un peso sul totale del lavoro dipendente che non raggiunge l'1%.

all'andamento degli avviamenti al lavoro registrati dai servizi per l'impiego che crescono da meno del 23% del 1993 a oltre il 57% nel 2000 ma, in realtà, rappresentano al 2003 solo il 10% dell'occupazione dipendente (erano il 6% nel 1993), un livello ancora inferiore a quello della maggior parte dei paesi europei (la media europea è del 13%). Ciò è dovuto al fatto che un forte aumento degli avviamenti a tempo determinato è del tutto compatibile con un ben più moderato aumento delle occupazioni temporanee se i rapporti "a termine" si riferiscono per la maggior parte alle assunzioni di giovani, destinate in larga misura a trasformarsi in occupazioni permanenti.

Quanto detto vale anche per il segmento più ambiguo, e specifico del caso italiano, dei collaboratori coordinati e continuativi che, secondo il sentire comune, dovrebbero essere più di due milioni. In realtà, se si analizzano i pochi dati disponibili, ci si accorge che i veri co.co.co. sono neppure mezzo milione. Le altre figure sono riconducibili ai liberi professionisti, pensionati e persone con doppio lavoro.

La tendenza alla crescita dell'occupazione dipendente a tempo determinato è stata quindi tutt'altro che esplosiva e dovuta essenzialmente alla maggiore diffusione dei contratti a fini formativi (soprattutto apprendistato) tra i giovani.

Come mostra l'andamento del fenomeno, congiuntura economica e misure di politica del lavoro concorrono a spiegare questo fenomeno. Le occupazioni temporanee crescono in misura consistente dal 1993 al 1995, periodo in cui siamo di fronte ad un vero e proprio processo di precarizzazione, cioè di sostituzione di posti stabili con lavoro temporaneo. In questa fase sembra dunque che, a fronte di aspettative incerte, le poche imprese che assumono preferiscano ricorrere a rapporti a tempo determinato. L'effetto "incertezza" prosegue fino al 1998, a fronte però di un parallelo incremento dell'occupazione permanente. Nel 1999, con la ripresa economica, le imprese cominciano ad assumere secondo il modello tradizionale del lavoro a tempo indeterminato ma continua a crescere anche l'occupazione temporanea perché una quota crescente di assunzioni, soprattutto di giovani, passa attraverso un lungo periodo di rapporti a tempo determinato. Trascorso qualche anno è probabile che molti rapporti temporanei si trasformino in permanenti, come sembrerebbe emergere dal dato relativo al 2001, quando un forte aumento del lavoro dipendente stabile, favorito anche dagli incentivi della Finanziaria 2000, ha comportato persino una riduzione di quello temporaneo. Nel 2002 e nel 2003 crescono sia l'occupazione temporanea che quella permanente, nonostante il sistema economico non abbia dato segni di ripresa.

Fatta chiarezza sui numeri, gli autori si domandano come viva la propria condizione una quota comunque non irrilevante di giovani (il 20% di coloro che rientrano nella fascia di età che va dai 20 ai 35 anni) che lavorano come collaboratori o lavoratori dipendenti a tempo determinato; come riescano a proteggersi dai rischi connessi all'instabilità e, successivamente, come essa si inserisca nei loro percorsi all'interno del mercato del lavoro. Da questo punto di vista, sembra che le tutele collettive, che dovrebbero in teoria ridurre l'esposizione al mercato e attenuare i rischi, non siano in grado di offrire ai lavoratori instabili una difesa adeguata per due ordini di motivi. Innanzitutto, il sistema di *welfare* italiano -incentrato sulla figura del lavoratore subordinato standard- non prevede strumenti efficaci di sostegno al reddito in caso di disoccupazione per coloro che hanno contratti "a scadenza", soprattutto nel caso delle forme più nuove come i collaboratori e gli interinali. Inoltre, la brevità media dei contratti rende impossibile, per la maggior parte di questi lavoratori, godere delle tutele e delle indennità previste dalla legge (come la malattia e la maternità).

A tutto ciò sembra sopperire la famiglia, che costituisce per molti lavoratori instabili una rete di protezione e di sostegno economico nel caso in cui il lavoro venga a mancare per periodi di tempo prolungati. Ma il ruolo di protezione svolto dalla famiglia contro l'insicurezza lavorativa ed economica che viene imposta dal mercato del lavoro, e che non è in nessun modo attenuata dal *welfare*, si basa sul fatto che nei nuclei familiari esiste spesso un soggetto che ha un'occupazione stabile e che garantisce, con il suo reddito, la sicurezza economica per gli altri. Tuttavia, l'aumento dell'instabilità dei nuclei familiari da un lato, e l'eventuale crescente diffusione delle occupazioni instabili dall'altro, possono mettere in pericolo l'equilibrio esistente. Se le occupazioni instabili dovessero in futuro diffondersi in maniera consistente anche tra la forza lavoro maschile adulta, potrebbero presentarsi problemi sociali seri, che attualmente non emergono perché la precarietà dei contratti sembra riguardare soggetti giovani o comunque persone (soprattutto donne) in particolari fasi del ciclo di vita.

Le strategie adottate dai lavoratori per proteggersi dai rischi connessi all'instabilità, inoltre, hanno dei costi che non vanno sottovalutati, come il rinvio della costituzione di nuclei familiari autonomi e la posticipazione della scelta di fare figli.

Il Capitolo 2 di Nannicini passa in rassegna alcuni dei principali contributi della letteratura economica (teorica ed empirica) che hanno tentato di rispondere ai seguenti interrogativi: Che cosa distingue un mercato del lavoro rigido da uno flessibile? Quali effetti sulla quantità/qualità delle opportunità di lavoro dobbiamo attenderci da una

maggior flessibilità? Le riforme della legislazione sul lavoro adottate nell'ultimo decennio in molti paesi europei hanno avuto un impatto significativo sul livello e sulla composizione della disoccupazione?

Il capitolo esamina le cause della tendenza verso una maggior flessibilità seguita da molti paesi europei a partire dagli anni '90, che ha riguardato anche l'Italia e la Toscana. Le riforme parziali della legislazione sul lavoro (che non hanno toccato l'area del lavoro standard) e l'accresciuta importanza del ricorso a forme contrattuali atipiche hanno portato molti economisti a interrogarsi sui possibili effetti di questi fenomeni in termini di flessibilità al margine o di segmentazione del mercato del lavoro. Il timore è che tutti i costi della flessibilità necessaria al mondo delle imprese per non perdere competitività possano finire per essere sostenuti da una fascia di lavoratori meno attrezzati a competere sul mercato. Al fine di mettere a fuoco questo fenomeno, è utile concentrarsi sulla mobilità degli individui dalle forme di lavoro atipico verso il lavoro permanente. Infatti, se il lavoro flessibile rappresentasse, per un gran numero di persone, un "trampolino" verso una successiva stabilizzazione della propria posizione nel mercato del lavoro, i rischi di segmentazione sarebbero alquanto limitati. È per questa ragione che nel capitolo vengono brevemente discussi i possibili canali teorici della transizione dal lavoro temporaneo a quello permanente. E vengono passati in rassegna i più recenti studi empirici condotti in altri paesi.

3.2 *Parte seconda: il lavoro flessibile in Toscana*

Nella parte seconda, il contributo di Bortolotti (Cap. 3) presenta un'analisi dinamica del lavoro flessibile in Toscana con comparazioni a livello nazionale ed europeo.

Anche in Toscana le forme di lavoro a tempo determinato hanno dato un contributo positivo alla crescita dell'occupazione soprattutto nei primi anni Novanta quando, a fronte di un calo dell'occupazione dipendente stabile (-39.100 unità nel periodo 1993-1996) si verifica un aumento delle forme instabili (+18.700). Nel periodo che va dal 1997 al 2000 crescono sia l'occupazione a tempo indeterminato che determinato. Dal 2001 al 2002 il contributo alla crescita occupazionale è fornito dal lavoro "standard" (+31.100 unità tra il 2000 e il 2002), a fronte di una diminuzione dei rapporti a tempo determinato (-4.500 unità nello stesso periodo). Tra il 2002 e il 2003 l'ulteriore crescita occupazionale (+15.700) è invece imputabile pressappoco in egual misura al lavoro "standard" (+8.000) e a quello flessibile (+7.700). Da rilevare però, in termini di

variazioni percentuali, la crescita molto più rilevante del lavoro temporaneo (+9%) rispetto a quello permanente (+1%). Quanto al peso dell'occupazione temporanea sul lavoro dipendente, la percentuale registrata in Toscana al 2003 risulta del 9,3%, dato leggermente in crescita rispetto all'anno precedente (8,7%), che ci avvicina alla media italiana (9,9%), rimasta invariata rispetto al 2000, ancora lontano però da quella europea che è del 13%.

La principale indicazione che ci perviene dall'analisi dei dati correnti del lavoro non standard in Toscana è che non c'è alcuna inevitabilità del fatto che questi debbano crescere incessantemente a scapito del lavoro standard. Anzi, sembra che in periodi di crescita della domanda, o anche solo dell'occupazione, la quota "standard" del lavoro dipendente possa crescere a scapito di quella instabile. In attesa di una verifica di medio periodo, le dinamiche degli ultimi anni sembrano mostrare che il fabbisogno, da parte delle imprese, di lavoro con caratteristiche di affidabilità e stabilità sia tale da preferire, nell'aggregato, il contratto a tempo indeterminato a forme più flessibili. Questo risultato, per certi versi inatteso ma coerente con quanto si verifica anche a livello europeo, sembra implicare che una delle funzioni del lavoro flessibile è quella di costituire un'alternativa alla disoccupazione e un modo per l'impresa di ammortizzare i rischi in congiunture economiche sfavorevoli facendone ricadere gli effetti sui lavoratori. Quando la situazione economica e occupazionale migliora in modo stabile e costante le imprese preferiscono sostituire progressivamente i posti di lavoro flessibili con posti stabili e tradizionali. Tale tendenza viene confermata sia a livello europeo, che italiano e toscano, da un sensibile incremento dei tassi di assorbimento, ovvero di trasformazione dei posti a tempo determinato in posti a tempo indeterminato.

L'analisi svolta a livello locale da Meini (Cap. 4) mostra come una maggiore flessibilizzazione dei rapporti di lavoro sembra avere avuto effetti più o meno positivi a seconda delle condizioni economiche e sociali dei sistemi locali di riferimento. La verifica condotta sulla base dei flussi di ingresso nel lavoro indica infatti che: nelle aree della costa e in quelle dell'agricoltura e del turismo, che ancora soffrono di bassi livelli occupazionali e di elevate quote di popolazione in cerca di lavoro, prevalgono contratti a tempo determinato, caratterizzati da una durata media di pochi mesi, lavori di bassa produttività e quote di occupazione sommersa o non riconosciuta più elevata che altrove; nelle aree di distretto e in quelle urbane le più numerose opportunità, che derivano da uno sviluppo consolidato e più vario, sono accompagnate da modalità flessibili di lavoro che prevedono esplicitamente forme di apprendimento (contratti di

formazione lavoro, apprendistato), attraverso le quali si possono maturare quelle competenze e professionalità che rappresentano l'unico antidoto contro gli eccessi della flessibilità.

3.3 *Parte terza: le indagini sui lavoratori flessibili*

- *L'indagine sui lavoratori dipendenti flessibili*

Nella parte terza sono invece contenuti i contributi relativi alle indagini effettuate sui lavoratori flessibili.

Il Capitolo 5 di Giovani ha come principale obiettivo conoscitivo quello di introdurre l'indagine relativa ai lavoratori dipendenti flessibili.

La ricerca, condotta su circa duemila lavoratori che nell'anno 2000 risultavano avere avuto un avviamento al lavoro con una tipologia contrattuale instabile ha come scopo quello di analizzare a tre/quattro anni di distanza gli sbocchi occupazionali di questi lavoratori, per comprendere se l'esperienza della flessibilità è risultata essere un "ponte" per una professionalizzazione e stabilizzazione nel mercato del lavoro oppure una "trappola" verso la marginalità.

I lavoratori intervistati appartengono a sistemi produttivi ritenuti rappresentativi degli articolati sentieri di sviluppo della Toscana: Firenze (sistema urbano), il Mugello (sistema turistico-industriale), Santa Croce (sistema industriale aperto/distretto), Rosignano (sistema turistico) e Follonica (sistema turistico-rurale).

In particolare nel suddetto capitolo sono descritte le principali caratteristiche degli intervistati, che ovviamente rispecchiano quelle dei lavoratori dei Centri per l'Impiego da cui è stato estratto il nostro campione.

Le donne rappresentano il 61% del campione. L'età degli intervistati è mediamente bassa: il 65% ha al massimo 35 anni. Ma, se consideriamo che da più parti è dato per acquisito che i lavori flessibili sono per lo più appannaggio delle giovani generazioni in entrata nel mercato del lavoro, è degna di nota anche la presenza di una percentuale non irrilevante di adulti: il 20,5% rientra nella classe che va dai 36 ai 45 e il 14,5% ha oltre 45 anni di età. Sono soprattutto le donne ad essere presenti nelle fasce di età più elevate, probabilmente in virtù di percorsi mediamente più precari di quelli maschili grazie anche a uscite dal mercato del lavoro in particolari fasi del ciclo di vita (nascita figli, cura dei genitori anziani, ecc.).

Il livello di scolarizzazione è prevalentemente medio-alto (53% diplomati e 12% laureati); non si rilevano differenze di rilievo tra la componente maschile e quella femminile quanto a livello di scolarizzazione.

Una volta identificati gli intervistati secondo le caratteristiche principali sono state verificate le motivazioni da cui è scaturito il loro percorso di lavoro per comprendere se la flessibilità sia stata una scelta volontaria, oppure una scelta subita.

Innanzitutto degno di rilievo il fatto che per la maggioranza degli intervistati la flessibilità non è stata una scelta, ma un sentiero obbligato dovuto alla mancanza di altre opportunità, alla necessità di gestire in modo flessibile i tempi di lavoro e al bisogno di integrare il reddito familiare. Molto più bassa la quota di coloro che hanno intrapreso un percorso di esplorazione delle opportunità esistenti nel mercato del lavoro e ancor di più scarsa entità la quota di soggetti per i quali il lavoro atipico è una vera e propria scelta di autonomia se non di vita.

Il fatto che la domanda di autonomia e di individualizzazione del rapporto di lavoro proveniente dai lavoratori stessi non sia risultata rilevante non deve sorprendere più di tanto, in quanto i lavori di cui si parla, che abbiamo visto essere rappresentativi della gran parte dei lavori flessibili, sono in realtà atipici, nel senso di “non standard”, non tanto nel contenuto, quanto nelle modalità contrattuali. Sono infatti lavori che complessivamente si svolgono con modalità non troppo dissimili tra lavoratori stabili e flessibili, come orari rigidi, mansioni ben definite, ecc..

È ovvio quindi ipotizzare che, per coloro che non sono orientati verso lavori di tipo dipendente, la vera alternativa possa essere rappresentata dal lavoro autonomo *tout court* (Saraceno, 2002) oppure, in alcuni casi, dalle collaborazioni coordinate e continuative, tipologia contrattuale formalmente al confine tra l'autonomia e la dipendenza, che però, come mostra anche la nostra indagine, spesso si svolgono in realtà con modalità del tutto identiche a quelle dei lavoratori standard (Cap. 10).

Osservando i dati disaggregati per fasce di età emerge come la scelta di lavorare con contratti atipici divenga sempre più strumentale con il crescere dell'età, sia per la componente maschile che per quella femminile. Nelle fasce più adulte è più probabile che si debba accettare questa forma di impiego anche quando si aspira ad altro; con il crescere dell'età si riducono infatti le opportunità offerte dal mercato, e crescono, soprattutto per la componente femminile, le possibilità di doversi prendere cura di membri della famiglia (figli, genitori anziani, ecc.). Tra i più giovani, invece, i percorsi

flessibili sembrano essere vissuti con più probabilità come occasione formativa e di orientamento nel mercato del lavoro.

a) *I percorsi della flessibilità: gli esiti, i costi, le garanzie richieste*

Dato che i lavori flessibili rappresentano una importante componente dell'occupazione che non riguarda, come abbiamo visto, solo giovani, ma anche uomini e donne con credenziali e livelli educativi molto differenziati tra di loro è stato necessario cambiare la tradizionale prospettiva di analisi e considerare il lavoro come un flusso, invece che come una posizione (Magatti, Fullin, 2002). Con questo obiettivo, nel Capitolo 6 di *Giovani* è stata concentrata l'attenzione sulle traiettorie compiute dai soggetti sul mercato del lavoro, per individuare quali siano le caratteristiche degli individui coinvolti (sesso, età, titolo di studio, ecc.) e dei loro percorsi (tipologia contrattuale di partenza) che rendono più probabili esiti di professionalizzazione e di stabilizzazione nel lavoro dipendente o in quello autonomo.

Tra coloro che al 2000 risultavano instabili, il 36% degli intervistati si è stabilizzato con un contratto a tempo indeterminato; il 5% ha un'attività di tipo autonomo; il 24% è ancora flessibile; l'11% è in cerca di lavoro. Il 20,5% è uscito dalle forze di lavoro di cui il 48% come studenti, il 34% come casalinga, l'11% come pensionato.

Dall'analisi descrittiva è emerso innanzitutto che la flessibilizzazione e i suoi effetti risultano essere molto diversi a seconda delle caratteristiche principali del lavoratore. La componente femminile è risultata complessivamente svantaggiata rispetto a quella maschile sia nei percorsi di stabilizzazione, sia nei percorsi verso il lavoro autonomo; al contrario molte più donne sono confluite nelle non forze di lavoro, come casalinghe o disoccupate.

Possedere un titolo di studio elevato, come confermato anche dalla successiva analisi di Mele e Pescarolo (Capp. 8 e 9), è risultata una variabile importante nei processi di stabilizzazione nel lavoro dipendente e *full time*, soprattutto per quanto riguarda la componente femminile: le donne scarsamente scolarizzate si sono stabilizzate con questo tipo di contratti solo nel 26% dei casi, contro il 33% di coloro che hanno un titolo medio e il 48% delle laureate. Anche per la componente maschile il passaggio da un titolo basso ad uno medio significa maggiori possibilità di stabilizzazione (38% contro il 45%); più bassa invece la quota di stabilizzati con titolo alto (33%). Ma, una percentuale più elevata di uomini laureati intraprende un percorso di tipo autonomo (11% contro il 6% delle donne).

Per quanto riguarda i percorsi di transizione secondo il settore di provenienza, si evidenzia come siano in particolare l'industria/costruzioni, il commercio e i servizi alle imprese i settori dove le percentuali di esiti positivi sono risultati più elevati. Più basse le percentuali di stabilizzati tra coloro che nel 2000 lavoravano nell'ambito dei servizi alle persone e decisamente scarse le percentuali di stabilizzati tra gli occupati nell'agricoltura e negli alberghi/ristoranti. In tali settori è inoltre risultato particolarmente elevato il peso degli inoccupati -che rappresentano il 62% di coloro che al 2000 appartenevano al settore alberghi/ristoranti e il 49% dei lavoratori del settore agricolo- a testimonianza di come questi ultimi offrano, come noto, possibilità di lavoro stagionale (e sommerso) e quindi favoriscano percorsi di instabilità caratterizzati da frequenti entrate e uscite dal mercato del lavoro regolare.

Dal punto di vista delle tipologie contrattuali è soprattutto la causa mista che ha avuto i migliori esiti, sia dal punto di vista della stabilizzazione in percorsi di lavoro dipendente, sia dal punto di vista dei percorsi di tipo autonomo. Particolarmente svantaggiata la situazione di chi risultava avviato con un *part-time* flessibile che registra la più bassa percentuale di stabilizzazione e una percentuale rilevante di disoccupati.

Di rilievo il fatto che, tra coloro che al 2000 risultavano instabili (esclusi quindi quanti avevano un contratto a tempo indeterminato) e ad oggi risultano essersi stabilizzati con un contratto a tempo indeterminato, la grande maggioranza si sia stabilizzata nell'azienda di partenza (60%) con percentuali pressoché identiche tra le varie tipologie contrattuali.

I fattori che sono stati giudicati determinanti nel raggiungimento di un posto di lavoro dipendente stabile sembrano in un certo senso confermare quanto emerso dall'indagine sulle imprese (Capp. 11, 12 e 13), ovvero che il contratto "a termine" sia stato vissuto come periodo di prova in cui i lavoratori hanno potuto mostrare le proprie capacità/competenze e la propria dedizione all'azienda. Una percentuale consistente attribuisce invece la propria stabilizzazione a processi aziendali in cui gran parte dei dipendenti instabili è stata assunta a tempo indeterminato.

Significativo il fatto che per la componente maschile sia maggioritaria la quota di coloro che ritengono di essere stati stabilizzati in virtù delle proprie competenze e della propria tenacia. Il minor grado di fiducia da parte della componente femminile viene solitamente attribuito a condizioni lavorative sfavorevoli, caratterizzate da scarse opportunità di mobilità, di carriera e di crescita che possono deprimere l'autostima (Kanter, 1977). Inoltre, anche le caratteristiche dei processi di socializzazione

all'interno delle famiglie e delle scuole, dove gli uomini vengono socializzati alla competizione e all'autoaffermazione, possono costituire, in tal senso, un fattore di cruciale importanza (Saraceno, 1989; Bianco, 1996).

Uno degli obiettivi conoscitivi dello studio era quello di verificare come l'esperienza lavorativa flessibile si coniughi con le condizioni di vita dei lavoratori; a tal fine è stato indagato su quanto avere un contratto che non dia garanzie di continuità nel tempo possa costituire un problema rilevante, che influisce sulla qualità della vita e sulle possibilità di pianificazione di medio lungo periodo (comprarsi una casa, farsi una famiglia, ecc.).

A questo proposito i risultati sembrano indicare che sicuramente la flessibilità del lavoro ha dei costi nel vissuto quotidiano. La stragrande maggioranza degli intervistati dichiara che avere un'occupazione a termine influisce negativamente sulla possibilità di fare le spese essenziali (cibo, abbigliamento, affitto), sull'acquisto di una casa, sulla possibilità di formarsi una famiglia, sulla possibilità di avere figli e sulla possibilità di farsi una pensione. Dato di rilievo è il fatto che tali costi vengano sottolineati in modo indistinto sia tra coloro che attualmente risultano stabili, sia tra coloro che vivono ancora una situazione di instabilità, che tra gli attualmente inoccupati.

Positivi i giudizi sulle possibilità di formazione offerte dal lavoro flessibile; tale dato risulta apparentemente in contraddizione con la percentuale di coloro che dal 2000 ad oggi dichiarano di avere seguito qualche attività di tipo formativo che sono solo una minoranza degli intervistati. Bisogna però considerare che l'esperienza lavorativa, al di là delle opportunità formative "formali" offerte, può essere considerata comunque come un momento di socializzazione al lavoro e di apprendimento, come pare confermare anche il dato relativo alle possibilità di acquisire professionalità che sono giudicate in modo negativo solo da una minoranza degli intervistati.

Anche la situazione relativa ai redditi degli intervistati mostra una condizione di netto svantaggio per quanto riguarda la componente di coloro che vivono ancora una situazione di instabilità. Il reddito medio mensile netto dei lavoratori flessibili, distinto per categoria professionale, è infatti sensibilmente inferiore a quello di coloro che lavorano con contratti a tempo indeterminato. Le donne, secondo un noto fenomeno di discriminazione di genere, ricevono salari medi più bassi a tutti i livelli.

Ma quali sono le richieste in termini di tutele e garanzie che vengono ritenute prioritarie per i lavoratori flessibili?

La maggioranza degli intervistati vorrebbe che fosse resa più sicura l'occupazione,

incrementando il lavoro a tempo indeterminato; una quota significativa ritiene fondamentale il riconoscimento dei principali trattamenti tradizionali accessori del salario come le ferie retribuite, l'assicurazione contro gli infortuni e la malattia, ecc. Un'ulteriore priorità viene individuata nella necessità di garantire livelli retributivi più elevati che permettano di affrontare periodi di non occupazione. L'età sembra influire in modo rilevante sulla tipologia di garanzie ritenute prioritarie dagli intervistati. Gli adulti sono infatti maggiormente interessati alla stabilizzazione del lavoro tramite una trasformazione dei contratti flessibili in standard, mentre i più giovani risultano maggiormente aperti a situazioni lavorative flessibili da scambiare però con livelli retributivi più elevati o maggiori garanzie in termini di *welfare* (ferie retribuite, assicurazione contro gli infortuni e malattie, ecc.).

b) *Le prospettive dei lavoratori temporanei in Toscana*

Nel Capitolo 7 di Giovani sono stati analizzati i percorsi di transizione di coloro che al 2000 risultavano essere avviati al lavoro con contratti temporanei per verificare se l'esperienza lavorativa flessibile ha assunto per i singoli protagonisti un "ponte per una professionalizzazione" o una "trappola" verso la marginalità.

Una prima parte del capitolo è stata dedicata ad un'analisi descrittiva dei percorsi di transizione a livello di singolo sistema, in quanto è stato possibile ipotizzare una sorta di autocontenimento di questi ultimi, in virtù del fatto che i lavoratori appartenenti ai singoli sistemi locali al 2000, per la stragrande maggioranza, sono risultati ancora lavorare e risiedere nelle stesse aree di riferimento.

L'analisi mostra che è l'appartenenza ai sistemi locali è una variabile influente nei processi di transizione. Da questo punto di vista si evidenzia come il distretto industriale di S. Croce e il sistema urbano fiorentino siano le aree dove più elevati sono i tassi di transizione dalla flessibilità verso rapporti di lavoro dipendenti stabili. A Santa Croce le più elevate possibilità di stabilizzazione sono state sperimentate nel settore dell'industria/costruzioni, mentre nel sistema fiorentino nel commercio e nei servizi alle imprese. Firenze si caratterizza, inoltre, per le quote più basse in assoluto di uscita dalle forze di lavoro.

Nel Mugello, dove i tassi di stabilizzazione sono risultati molto più bassi rispetto ai sistemi "forti" di Firenze e S. Croce, la situazione complessiva sembra essere riequilibrata dalla presenza di una quota significativa di passaggi verso il lavoro autonomo. In questo caso le percentuali più elevate di stabilizzazione si sono verificate

nel commercio e un ruolo positivo è stato svolto anche dai servizi alle imprese.

Tra le aree turistiche, la situazione di svantaggio maggiore è sicuramente quella di Rosignano dove si registrano tassi di trasformazione verso il lavoro dipendente a tempo indeterminato in assoluto più bassi ed elevate possibilità di uscita dalle forze di lavoro. Unico elemento positivo per l'area sembrerebbero le transizioni verso il lavoro autonomo, che forse è riuscito, almeno in parte, a compensare le scarse possibilità di assunzione nelle aziende locali. A Follonica, invece, si registrano tassi abbastanza elevati di stabilizzazione nel lavoro dipendente e basse percentuali di lavoratori usciti dalle forze di lavoro. Molto più basse, rispetto a Rosignano, le traiettorie lavorative orientate al lavoro indipendente.

Nelle due aree turistiche i tassi di trasformazione, ad eccezione dell'industria, sono risultati tutti al di sotto della media, a conferma di come il terziario, settore rilevante per i due sistemi, non riesca ad offrire adeguate opportunità di consolidamento.

All'interno del capitolo sono, inoltre, state verificate le probabilità di uscita dalla instabilità degli intervistati. L'obiettivo è stato quello di avere una misura degli effetti "netti", cioè del contributo di ciascuna variabile depurato dall'influenza delle altre, attraverso l'utilizzazione di strumenti statistici (regressioni logistiche) che, dopo avere stimato la probabilità dell'evento (in questo caso lavorare con contratto a tempo indeterminato, con modalità flessibili, in modo autonomo, oppure essere in cerca di occupazione o non forza di lavoro), per una tipologia predefinita di soggetti (categoria di riferimento), definiscono, su quest'ultima base e al mutare delle variabili, le condizioni probabilistiche dell'evento.

I risultati dell'elaborazione confermano molte delle analisi che sono state effettuate nei precedenti paragrafi, ma allo stesso tempo offrono una misura certa dei fattori influenti sui percorsi di transizione.

La procedura evidenzia infatti che, nell'ambito della popolazione di studio, le caratteristiche degli individui influenzano le possibilità di transizione: le donne hanno minori probabilità di stabilizzazione nel lavoro dipendente *full time* e in quello autonomo e più possibilità di uscita dalle forze di lavoro. Anche il livello di scolarizzazione è risultato correlato alle possibilità di stabilizzazione: più elevato il titolo di studio, maggiori le probabilità di stabilizzarsi, anche se all'elevata scolarizzazione corrispondono più elevate possibilità di permanenza nella flessibilità. Tale fenomeno, come vedremo nel capitolo successivo, si può ipotizzare dipenda sia dalla giovane età dei laureati, che si combina con loro scarsa anzianità lavorativa, sia

dalla volontà dei lavoratori più istruiti di accumulare esperienze e professionalità in attesa di un lavoro congruente con il titolo di studio.

Determinante sicuramente anche la tipologia contrattuale di partenza, che mostra delle differenze di rilievo tra coloro che risultavano avviati con tipologie contrattuali instabili. I contratti di lavoro subordinato a termine con causa mista (formazione e lavoro e apprendistato), basati sull'alternanza tra attività lavorativa e di formazione, hanno infatti maggiori probabilità di stabilizzazione nel lavoro dipendente rispetto al tempo determinato e inferiori possibilità di cadere nella disoccupazione e di uscire dalle forze di lavoro. Ma sicuramente la situazione più svantaggiata è quella di coloro in possesso di contratti *part-time* flessibili che registrano le possibilità di transizione più basse verso il lavoro dipendente stabile.

Un'ulteriore variabile, che conferma la sua influenza nei processi di transizione, è l'appartenenza ai sistemi locali. Da questo punto di vista si conferma come il distretto industriale di S. Croce e il sistema urbano fiorentino siano le aree dove più elevate sono le probabilità di transizione dalla flessibilità a rapporti di lavoro dipendenti stabili *full time*.

Anche il settore di attività è risultato influente confermando come il settore manifatturiero sia quello dove più elevate sono le probabilità di stabilizzazione in percorsi di tipo dipendente e più basse le probabilità di uscita dalle forze di lavoro. Seguono il commercio, dove si verificano buone probabilità di stabilizzazione nel lavoro dipendente e i servizi alle imprese. I settori dell'agricoltura, e quello degli alberghi e ristoranti sono, al contrario, quelli risultati meno ricchi di opportunità, dove, a fronte di basse opportunità di stabilizzazione nel lavoro dipendente fa riscontro anche una elevata probabilità di uscita dalle forze di lavoro.

Bisogna comunque ricordare che i mesi in cui è stata effettuata la rilevazione, (Novembre/Dicembre 2003, Gennaio 2004) rappresentano sicuramente il periodo di minor diffusione dei lavori stagionali, che hanno invece un picco nel corso della stagione estiva. È quindi evidente che questo abbassa notevolmente le probabilità di essere presenti in modo attivo sul mercato del lavoro da parte di tutta una serie di lavoratori appartenenti sia all'agricoltura che ad attività affini al turismo nonché ai sistemi locali caratterizzati da questo tipo di attività.

Nel paragrafo 7.4 di Nannicini è stata inoltre valutata l'efficacia relativa dei contratti a causa mista rispetto a quelli a tempo determinato.

Le stime di *matching* confermano ulteriormente quanto emerso dall'analisi

descrittiva e dalla logistica: l'esperienza lavorativa caratterizzata dalla tipologia contrattuale con causa mista aumenta la probabilità di trovare un posto fisso di 16 punti percentuali, rispetto alle esperienze di coloro che hanno avuto contratti a tempo determinato.

Ma la buona "performance" dei contratti causa mista deve essere attribuita principalmente a quelli di apprendistato, o a quelli di formazione lavoro? I tassi di trasformazione mostrano che il 71% dei lavoratori che al 2000 avevano un contratto di formazione nel 2004 risultano lavorare con contratti a tempo indeterminato contro il 34% degli apprendisti. Tuttavia, una più accurata analisi di *matching* (mirante a tenere conto di tutte le caratteristiche osservabili precedenti l'esperienza temporanea) evidenzia come l'associazione di questa tipologia contrattuale a più elevati tassi lordi di stabilizzazione sia dovuta principalmente alle caratteristiche degli individui che sono entrati in possesso di tali tipologie contrattuali che, secondo l'analisi svolta, avrebbero comunque avuto un maggior successo.

In conclusione, l'esercizio mostra che mentre i contratti con contenuto formativo rappresentano uno strumento più efficace rispetto ai contratti a termine, non esiste differenza di rilievo tra apprendistato e formazione lavoro (entrambi più efficaci del tempo determinato rispettivamente di 18 e 15 punti percentuali).

c) *Il ruolo del capitale umano*

Nel Capitolo 8 di Mele viene affrontato il tema del ruolo del capitale umano: tale analisi è volta a verificare il carattere dei percorsi formativi intrapresi dai lavoratori flessibili con l'obiettivo di comprendere se questi ultimi abbiano una qualche rilevanza relativamente agli esiti occupazionali.

L'analisi effettuata mostra l'esistenza di una relazione significativa e positiva tra livelli di istruzione e stabilizzazione dell'occupazione. Come atteso l'istruzione appare premiante rispetto ai percorsi di stabilizzazione soprattutto nelle aree dove abbiamo verificato essere più elevate le possibilità offerte dal mercato del lavoro, ovvero nel distretto industriale di Santa Croce e, in misura minore, nel sistema urbano fiorentino.

Avere un livello di istruzione elevato riduce sensibilmente le probabilità di uscita dal mercato del lavoro e di ingresso nelle non forze di lavoro: l'istruzione acquisita diventa, quindi, uno strumento di rafforzamento rispetto alla permanenza sul mercato del lavoro, dato che in media un soggetto (uomo o donna) con un livello di istruzione alto ha una probabilità di uscita dal mercato del lavoro che è tre-quattro volte inferiore a

quella dei soggetti con istruzione media o bassa.

Venendo poi al legame esistente tra livello di istruzione e flessibilità, l'evidenza riscontrata nell'indagine mette in luce l'esistenza di una relazione ad "U": al più alto livello di istruzione corrisponde la più alta probabilità di permanenza nell'area dei lavori flessibili, tale probabilità si riduce infatti per i diplomati e torna poi a crescere per i soggetti con bassa istruzione. Per questi ultimi probabilmente ci troviamo di fronte all'area dei lavori precari: soggetti con bassa istruzione impiegati in lavori di bassa qualifica dai quali è presumibilmente difficile uscire; da qui il rischio di intrappolamento. Il risultato legato agli alti livelli di istruzione, che a prima vista può apparire controintuitivo, in realtà si inquadra pienamente nelle dinamiche occupazionali della forza lavoro istruita richiamate nella premessa, che vedono i laureati sperimentare performance lavorative ascendenti nel tempo e premianti nel lungo periodo, a partire però da livelli iniziali anche inferiori a quelli dei soggetti meno istruiti.

Occorre a tal riguardo interrogarsi, infatti, da cosa dipenda la maggiore permanenza dei laureati nella flessibilità. Un aspetto che si lega a quanto appena ricordato può dipendere, innanzi tutto, dall'età dei laureati che nel campione da noi analizzato sono caratterizzati da un'età media piuttosto bassa e quindi una bassa anzianità lavorativa che risulta spesa prevalentemente nell'ambito del lavoro flessibile. Ma la permanenza nella flessibilità può anche dipendere da una scelta del lavoratore in possesso di un elevato livello di istruzione: si resta nell'alveo dei lavori flessibili per accumulare esperienze in attesa di trovare il lavoro desiderato, magari coerente con il livello di istruzione posseduto. Una volta conseguito un dato livello di istruzione e quindi una volta formata una data aspirazione professionale, non basta trovare un'occupazione, ma occorre che questa sia coincidente con quella desiderata e quindi coerente con il livello di istruzione conseguito. In questo senso, quindi, la flessibilità permette a tali soggetti di utilizzare modalità contrattuali che consentono loro di accumulare esperienze professionali nell'attesa di trovare il lavoro "scelto", evento che, come abbiamo visto, soprattutto nel caso dei laureati, può realizzarsi non solo tramite la stabilizzazione nel lavoro dipendente ma anche attraverso iniziative di tipo imprenditoriale.

d) *L'analisi di genere*

Nel Capitolo 9 di Pescarolo sono state invece affrontate le tematiche legate al genere e al ciclo di vita.

In particolare il capitolo mostra le molteplici e profonde differenze nei percorsi

lavorativi di tipo flessibile di donne e uomini. La flessibilità al femminile si configura, meno che al maschile, come un passaggio fra lavori diversi e, più spesso, come un'esperienza che segue, e precede, un'uscita anche duratura dal lavoro. Lo conferma la durata più lunga delle esperienze di disoccupazione femminili, così come la maggiore probabilità di uscita dal mercato o di nuova disoccupazione dopo l'esperienza dei lavori flessibili. Mentre gli uomini sono più mobili nel mercato del lavoro, più progettuali e attivi nel perseguire la stabilizzazione. Appare inoltre ridimensionato lo stereotipo di una precarietà fatta di lavori brevi. Le donne restano intrappolate nel lavoro temporaneo non tanto perché fanno tanti lavori ma perché accettano di restare a lungo nella condizione di flessibilità proposta loro da una determinata azienda. Sembra dunque che le donne siano meno attive degli uomini nella ricerca di alternative in grado di condurle alla stabilizzazione.

Questo può essere spiegato in parte con il fatto che, queste ultime, più degli uomini si concentrano nelle attività a tempo pieno e determinato della pubblica amministrazione, che offrono evidentemente loro quelle forme organizzative relativamente *friendly* e flessibili, che, come è noto, si adattano meglio alla conciliazione. Il rovescio della medaglia, in questo caso abbastanza sorprendente, è che anche all'interno di organizzazioni legate a meccanismi universali di accesso al posto fisso come il pubblico impiego (concorso), le donne risultino molto meno stabilizzate rispetto agli uomini.

Infine, le donne escono molto più spesso degli uomini dal lavoro flessibile non tanto per sperimentare un nuovo lavoro ma piuttosto per iniziare una fase di inattività o di disoccupazione, spesso di lunga durata.

Un'ulteriore importante questione messa in evidenza nel capitolo di Pescarolo riguarda la probabilità di essere madri a seconda della condizione lavorativa e della tipologia contrattuale.

Come atteso, vi è un'ampia concentrazione di madri fra le donne uscite dal mercato del lavoro. Seguono le *part-timers* a tempo indeterminato, fra le quali le donne senza figli costituiscono comunque quasi la metà del totale. Fra le donne che stanno nella zona grigia fra lavoro e non lavoro (in cerca di lavoro o con contratti a tempo determinato, a tempo pieno o parziale) le madri sono invece una cospicua minoranza. Le lavoratrici a tempo pieno e determinato appaiono polarizzate: il 72% non ha figli, ma emerge la sovrarappresentazione delle donne con più di un figlio.

Il lavoro flessibile di tipo parasubordinato, più orientato e di profilo più alto, infine, non si distingue significativamente dal lavoro di chi si è stabilizzato a tempo pieno dal

punto di vista delle possibilità di combinare insieme progetti familiari e di lavoro: si tratta evidentemente di donne relativamente giovani e istruite che, al di là degli esiti diversi, hanno comunque investito molto sullo studio e sul lavoro, posticipando o eludendo un progetto di maternità.

Ma una variabile importante che influenza la probabilità di avere figli è la tipologia dell'impresa nella quale lavorano le donne. Il settore privato offre in generale alle donne una minore possibilità di avere figli. Le lavoratrici a tempo pieno e determinato, numerose come abbiamo visto nel settore pubblico, hanno un numero medio di figli molto più elevato delle donne che lavorano nel privato con lo stesso contratto, evidentemente a causa della maggiore flessibilità e brevità degli orari e dell'atteggiamento più favorevole alla maternità della direzione delle imprese pubbliche- peraltro mediate di grande dimensione - rispetto ai titolari di imprese private. Emerge inoltre una conferma del carattere sostanzialmente *friendly* verso la maternità dei contratti a tempo parziale e indeterminato, diffusi nel privato, e anche più nel terzo settore.

Un ultimo aspetto affrontato nel capitolo riguarda il rapporto fra declinazioni di genere della condizione occupazionale e sistemi locali del lavoro.

È soprattutto nei mercati più deboli che le donne risultano più discriminate. A questo proposito si ripropone nel territorio della nostra regione quanto avviene nei modelli di occupazione e disoccupazione a scala territoriale più ampia. Come ha mostrato Reyneri (2002) analizzando i modelli di disoccupazione in Europa la discriminazione di genere risulta correlata alla capacità del territorio di creare posti di lavoro. L'Italia (a causa soprattutto dell'elevatissima disoccupazione femminile del Meridione), insieme a Spagna e Grecia, costituisce il gruppo dei paesi europei dove ad un basso tasso di occupazione complessivo (intorno al 55%) si combina un'elevata discriminazione di genere. Mentre, in paesi come la Danimarca, la Gran Bretagna, e la Svezia, ove lavora oltre il 70% della popolazione in età lavorativa, lo svantaggio relativo delle donne è di molto inferiore se non nullo.

Quando l'occupazione è una risorsa scarsa, si può pensare che occorra che sia almeno ben distribuita perché vi sia un buon grado di pace sociale. Un modo semplice perché ciò accada è che sia concentrata sui capifamiglia: così tutte quante le famiglie potranno contare su un reddito da lavoro. L'ipotesi di Reyneri (2002) appare ben illustrata dalla contrapposizione tra caso italiano e tedesco: in Italia la scarsa capacità di creare lavoro comporta alta disoccupazione femminile e giovanile. Mentre in Germania,

l'abbondanza della risorsa occupazione ha annullato ogni discriminazione verso i giovani e le donne che hanno tassi di disoccupazione simili a quelli maschili.

Come già accennato nel capitolo primo, è ovvio che questo modello, tarato sulla figura del lavoratore standard, garantito nella difesa del posto di lavoro e nella capacità di godersi una vecchiaia senza problemi economici è in crisi per fattori esogeni che concernono i mutamenti profondi che si sono prodotti nella società. Oggi la famiglia sta cambiando: aumentano le convivenze, i divorzi, la partecipazione delle donne al lavoro e questo pone nuove sfide e soprattutto nuovi oneri e compiti allo stato sociale, perché la famiglia non può continuare a svolgere le attività di protezione che le erano tradizionalmente affidate. La stessa nozione di lavoro è cambiata sostituita da quella di lavori "al plurale" che si fanno sempre più instabili. I costi principali di questo sistema sono resi evidenti, oltre che da un problema di sostenibilità finanziaria del sistema di *welfare*⁴, dall'elevata presenza dei giovani in famiglia e dalla bassa fertilità. Lavori instabili, sommati all'assenza di un sussidio generalizzato, scoraggiano l'uscita dalla famiglia e la procreazione di figli.

Dopo questa lunga parentesi torniamo alla Toscana, regione peraltro caratterizzata in modo particolare da bassa natalità e permanenza prolungata dei giovani in famiglia, per mostrare come il modello che abbiamo appena descritto sia coerente con quanto accade a scale territoriali più limitate.

Da questo punto di vista bisogna ricordare che la Toscana è una delle regioni d'Italia dove più marcati sono i divari territoriali, come mostrano le divergenze tra i tassi di occupazione e di disoccupazione di aree forti come quelle urbane (Firenze, Siena, Pisa) e dei distretti industriali (Prato e Arezzo), e di aree deboli come quelle della costa (Massa Carrara, Livorno) le quali, dopo l'intensa fase di deindustrializzazione della grande impresa a partecipazione statale, non sono ancora riuscite ad intraprendere un sentiero di sviluppo alternativo, anche se sono da evidenziare attività significative intraprese nell'ambito del turismo e dell'agricoltura di nicchia.

Nei mercati più deboli, coerentemente con quanto avviene a scale territoriali più ampie, è soprattutto la componente femminile che appare svantaggiata: a Rosignano e a Follonica risalta la declinazione femminile della ricerca di lavoro, mentre gli uomini cercano lavoro più raramente che a Firenze. Aumentano inoltre le componenti inattive

⁴ L'allungamento della vita media e il preoccupante calo delle nascite a partire dagli anni '70 sono le due cause che hanno portato l'Italia ad avere la quota più elevata di anziani (30%) sulla popolazione attuale. È ovvio che questi trend demografici mettono sotto pressione i sistemi previdenziali e la pratica dei pensionamenti anticipati.

coperte da forme di protezione sociale che vengono dalla famiglia, fra le quali, al femminile, la percentuale delle casalinghe. Ma anche al maschile l'inattività è elevata nei mercati deboli e si articola in un'alta percentuale di pensionati e di studenti: giovani che sono stati nel mercato, che magari vi restano con attività stagionali, ma che prolungano la permanenza in un sistema scolastico che svolge funzioni di "parcheggio".

Lo spostamento delle donne verso posizioni marginali si realizza, dunque, nei mercati del lavoro deboli, attraverso comportamenti, attuati dalle famiglie e dalle imprese, che convergono nell'assegnare agli uomini alcune posizioni, relativamente stabili e protette, che in altri contesti sono soggette a un processo di femminilizzazione.

- *Un approfondimento qualitativo: il caso dei co.co.co*

Nel Capitolo 10 di Savino vengono presentati i risultati dell'indagine relativa ai percorsi, alle condizioni di lavoro e alle prospettive future di un particolare spaccato dei lavoratori flessibili, ossia i collaboratori coordinati e continuativi impiegati nella Pubblica Amministrazione nell'area urbana fiorentina.

Il primo aspetto da evidenziare riguarda le motivazioni per le quali gli intervistati lavorano attualmente come collaboratori. I risultati mostrano come, in linea con i lavoratori dipendenti flessibili, nella maggioranza dei casi si tratti di una scelta obbligata, imposta dalle condizioni di mercato oppure -soprattutto per le lavoratrici- determinata dalla necessità di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro, mentre solo una quota esigua (composta prevalentemente da uomini) ha scelto consapevolmente questa modalità di lavoro, considerandola come una tappa di un percorso orientato verso l'assunzione, oppure uno strumento per essere autonomo.

Al contrario di altre indagini (Magatti, Fullin, 2002), nel nostro caso complessivamente pochi sono i collaboratori che esprimono motivazioni legate a percorsi professionali all'insegna dell'autonomia. Il dato può essere ricondotto sia al profondo squilibrio che caratterizza il mercato locale del lavoro tra un'offerta di lavoro giovane e altamente scolarizzata e una domanda attestata su bassi livelli di qualificazione, che probabilmente tende a scoraggiare progetti lavorativi all'insegna della professionalizzazione o prospettive di carriera; sia alle specificità del campione considerato, ossia lavoratori presso enti pubblici, che in alcuni casi svolgono professioni non particolarmente innovative, ricoprendo ruoli non caratterizzati da elevati livelli di specializzazione e di qualificazione, con modalità che sottendono spesso rapporti di lavoro molto più vicini alla subordinazione che non all'autonomia.

Pertanto uno degli obiettivi della ricerca è stato proprio quello di comprendere come i collaboratori si collochino nel *continuum* tra questi due poli. I risultati evidenziano, al pari di quanto emerso in altre indagini (Altieri, Carrieri, 2000), come i connotati degli intervistati (e la percezione che gli stessi hanno della propria condizione) siano tali, almeno nel caso specifico dei lavoratori delle pubbliche amministrazioni, da avvicinarli più alla figura del lavoratore subordinato che non a quella dell'imprenditore di se stesso. Pochi sembrano essere (e si autopercepiscono), i veri "lavoratori autonomi di seconda generazione", che si pongono sul mercato del lavoro con percorsi orientati all'autonomia, mettendo a disposizione di più committenti la propria professionalità.

Gran parte degli intervistati esprime una forte tensione al cambiamento, soprattutto all'insegna di una maggiore sicurezza per il futuro, sperando di essere assunto nell'azienda in cui lavora (quindi sta investendo lavorando per un solo committente, non disperde energie nella ricerca di altro, perché è profondamente orientato all'assunzione) oppure cercando un nuovo lavoro, che nelle aspettative dovrebbe essere soprattutto regolare e stabile.

Come rilevato per gli altri lavoratori flessibili, la qualità della vita quotidiana dei collaboratori risulta influenzata dalle strategie adottate e dalle esperienze vissute in ambito lavorativo, con conseguenze che non possono essere sottovalutate nel presente, ma anche nel futuro. In primo luogo, l'incertezza del lavoro e del reddito riduce la capacità individuale di pianificazione, costringendo soprattutto i giovani a posticipare le scelte importanti per la vita (l'uscita dalla famiglia di origine, l'acquisto di una casa, il matrimonio o la convivenza, la decisione di avere figli).

Non a caso la maggioranza degli intervistati vive ancora in casa con i genitori, rari sono i casi di collaboratori che, nonostante l'instabilità dell'impiego, hanno scelto di lasciare la famiglia di origine, vivendo da soli oppure condividendo l'abitazione con amici. Chi ha costituito un proprio nucleo familiare autonomo può contare sulla presenza di un partner che ha in genere un impiego stabile, garantendo in questo modo un reddito sicuro per la famiglia e rivestendo in alcuni casi il cosiddetto ruolo di *sponsor*.

Tuttavia tra i coniugati/conviventi degna di nota è anche la percentuale di coppie in cui entrambi i soggetti risultano lavoratori flessibili. Si tratta di una realtà nuova, che è probabilmente destinata a crescere a seguito della diffusione dei lavori instabili nella forza lavoro in generale e non solo in alcune fasce specifiche della popolazione (donne, giovani ecc.), con evidenti implicazioni in termini di *policies*: infatti da un lato viene

“sovraccaricato” il sistema di solidarietà intergenerazionale, dall’altro viene messo in pericolo l’equilibrio finora assicurato dalla presenza all’interno dei nuclei familiari di almeno un soggetto occupato in maniera stabile, strategie queste che, compensando le carenze del sistema di *welfare*, hanno garantito una rete di protezione e di sostegno all’insicurezza lavorativa ed economica dei lavoratori instabili.

3.4 *Parte quarta: l’ottica dell’impresa*

Il contributo di Bortolotti, Batazzi e Mola (Capp. 11-12-13) contiene un’analisi dei risultati relativi all’indagine effettuata su un campione rappresentativo di circa 700 imprese toscane avente come obiettivo conoscitivo quello di indagare sulle modalità e le motivazioni del ricorso al lavoro flessibile da parte del sistema imprenditoriale della regione.

Dall’indagine emergono forti disomogeneità nell’uso del lavoro atipico, che si possono attribuire a differenti fattori:

- quello settoriale (la più facile utilizzabilità delle forme non standard di lavoro nei settori terziari);
- quello territoriale (il lavoro non standard si adatta male al contesto distrettuale, molto meglio nelle aree turistiche);
- quello di genere (le donne sono più presenti nel lavoro non standard, non solo in quello *part-time*, ma anche nel complesso delle forme temporanee di lavoro).

Un dato che risulta dalle rilevazioni “macro”, la scarsa dinamica negli ultimi anni del lavoro flessibile rispetto a quello tipico, trova riscontro nella nostra rilevazione “micro” presso le aziende. Questo non tanto perché esistano o siano esistiti “ostacoli” all’uso del lavoro non standard (rilevati presso pochissime imprese), quanto per la scarsa percezione di vantaggi di costo, per l’uso di forme alternative di flessibilità a carico dei lavoratori “tipici” (come la flessibilità contrattuale di orario), e, forse, in generale, per un difetto di strutturazione delle piccole e medie imprese che trovano più semplice utilizzare la flessibilità tradizionale degli “insiders” piuttosto che darsi una organizzazione capace di gestire in maniera relativamente indifferenziata un flusso variabile di persone (collaboratori, interinali, lavoratori a termine,...) destinate a non interagire con l’accumulazione di competenze tacite che costituiscono il vero “capitale sociale” interno all’impresa. Nell’uso effettivo di nuove forme di lavoro si intrecciano allora logiche diverse, come quella di selezione e filtro della nuova manodopera a tempo

indeterminato, uso ampiamente diffuso anche per quelle forme contrattuali che presupporrebbero una logica del tutto diversa, come le collaborazioni coordinate, il lavoro interinale e quello a tempo determinato. Del resto, anche indagando circa le prospettive occupazionali future del campione di imprese intervistato si rileva un uso funzionale delle forme flessibili di lavoro rispetto ad una espansione dell'occupazione standard; solo il segmento delle imprese di maggiori dimensioni conta veramente di trarre profitto da un incremento della quota di lavoro flessibile.

Sembra dunque che i risultati dell'indagine spingano ad andare oltre la semplice contrapposizione tra lavoro stabile e lavoro flessibile, ed a riflettere sugli obiettivi strategici, profondamente diversificati, che possono orientare l'uso delle forme di lavoro non standard.

Non bisogna quindi trascurare, come spesso è stato fatto, che le forme e le condizioni della flessibilità cambiano enormemente in base alle caratteristiche dei lavoratori e delle imprese, e in base al contesto socioeconomico in cui si applicano. Occorre incentivare la ricerca di soluzioni e di equilibri, anche e soprattutto a livello locale, tramite un migliore utilizzo di strumenti che già esistono -come l'orientamento, la transizione scuola-lavoro, la diffusione delle informazioni, la formazione, l'addestramento- che devono essere resi in grado di proteggere, in modo mirato e dinamico, i lavoratori a maggior rischio di precarietà.

Riteniamo che disporre di un quadro conoscitivo di questo tipo, nell'ambito dell'attuale tendenza al decentramento delle politiche pubbliche, dove alle Regioni è assegnata potestà legislativa concorrente in materia di mercato e rapporti di lavoro, possa consentire un sistema di azioni sempre più finalizzate alla logica dell'occupabilità e dell'adattabilità, attraverso un dosaggio di politiche del lavoro, attive e passive, di ammortizzatori sociali, di meccanismi di sostegno al reddito, nel contesto di un sistema di *welfare* regionale.

FLESSIBILITÀ DEL LAVORO, CRESCITA DELL'OCCUPAZIONE E COESIONE SOCIALE: LA TOSCANA NEL CONTESTO NAZIONALE

Emilio Reyneri - Università di Milano Bicocca

1.

Che cosa cambia la Legge 30/2003?

Solo nel corso del 2004 sono stati approvati i decreti e i regolamenti che attuano la legge 30/2003, impropriamente detta “legge Biagi” perché non include una parte essenziale del modello di *flexsecurity* cui Biagi si ispirava, quella diretta a rafforzare la protezione delle persone senza lavoro attraverso un netto aumento degli ammortizzatori sociali (tuttora di gran lunga i meno generosi in Europa) e un deciso rafforzamento dei servizi pubblici per l'impiego. Non è ancora possibile, quindi, vedere gli effetti dei nuovi istituti previsti dalla legge 30/2003 che mirano ad introdurre un'ulteriore iniezione di flessibilità nel mercato del lavoro italiano, proprio nel momento in cui l'Ocse non soltanto rivede “al ribasso” il giudizio sulla sua rigidità, ma più in generale corregge la propria valutazione sulle politiche volte ad accrescere la flessibilità del lavoro.

Nel suo ultimo rapporto (Ocde, 2004), infatti, l'Ocse ha nettamente rivisto la stima dell'indice di protezione legislativa dell'occupazione dipendente a tempo indeterminato, ammettendo un serio errore di valutazione. L'indice si riduce, così, da 2,8 a 1,8 sin dalla fine degli anni Ottanta, collocando sin da allora l'Italia tra i paesi meno rigidi in Europa per questo aspetto. Poiché l'introduzione del lavoro interinale nel 1997 ha causato una forte riduzione anche dell'indice di protezione per l'occupazione a tempo determinato, nel 2003 soltanto tre paesi dell'Unione Europea (Gran Bretagna, Irlanda e Danimarca) avevano un livello complessivo di protezione dell'occupazione inferiore a quello dell'Italia. Sicché appare più che giustificata l'autorevole affermazione che dopo l'entrata in vigore della legge 30 l'Italia ha la legislazione del lavoro più flessibile d'Europa, compresi i nuovi stati membri.

C'è da chiedersi se di ciò vi fosse bisogno quando proprio chi aveva dato un importante sostegno scientifico ad avviare le politiche volte a flessibilizzare il mercato del lavoro sembra correggere significativamente il tiro. Infatti, l'Ocse che con i suoi

Jobs studies, pubblicati all'inizio degli anni Novanta, aveva fortemente perorato la causa di una maggiore flessibilità del lavoro come principale strumento per aumentare l'occupazione, nell'editoriale a premessa del suo ultimo rapporto (intitolato proprio "*Reassessing the Oecd Jobs Strategy*") afferma che le misure per aumentare l'occupazione devono conciliarsi con obiettivi sociali e che occorre preoccuparsi dell'insicurezza del posto di lavoro, soprattutto per le persone adulte e anziane. In particolare, secondo il nuovo approccio dell'Ocse, l'obiettivo di aumentare i buoni posti di lavoro resta centrale, ma deve combinarsi con un livello adeguato di protezione sociale, con una migliore conciliazione tra vita lavorativa e familiare e con livelli di equità consoni alle preferenze di un paese. Si mette in guardia, inoltre, dai regimi di orario flessibili che rendono non più facile, ma più difficile per i lavoratori con persone a carico svolgere i compiti di cura e per quelli più avanti negli anni proseguire nella propria carriera. Infine, si sottolinea come una certa protezione contro i licenziamenti, un ben funzionante sistema di sostegno di reddito per i disoccupati ed efficienti servizi per l'impiego possono aiutare a bilanciare il bisogno di un maggior dinamismo nel mercato del lavoro con quello di una maggiore sicurezza dell'occupazione e del reddito.

Le preoccupazioni dell'Ocse sembrano particolarmente attuali per l'Italia, che ha ulteriormente proseguito nella politica di flessibilizzazione senza neppure pensare di attuare quelle misure di compensazione dell'accresciuta instabilità che tutti i fautori della flessibilità ritengono indispensabili per renderla socialmente sostenibile e quindi nel medio-lungo periodo anche efficiente sul piano economico. Nessuno è in grado di prevedere quali saranno le conseguenze della legge 30/2003, anche se i risultati dell'indagine sul punto di vista delle imprese toscane verso i lavori non standard sembrano indicare che almeno a breve termine l'impatto dei nuovi rapporti di lavoro flessibile potrebbe essere minore di quanto si auspica o si teme.

Infatti, ben pochi imprenditori dichiarano di conoscere la legge a qualche mese della sua approvazione e pochissimi dichiarano di prevedere l'utilizzo delle nuove forme di lavoro flessibile, dalla somministrazione di manodopera al lavoro intermittente. È vero che si tratta per lo più di piccoli imprenditori, che delegano a consulenti la scelta delle modalità di assunzione, e che occorre parecchio tempo perché l'informazione si diffonda in modo adeguato. Tuttavia, le previsioni di uso delle forme non standard risultano inferiori rispetto al recente passato ed anche le valutazioni sull'utilizzo finora fatto di tali forme di lavoro non rivelano affatto una domanda frustrata. Chi non vi ha fatto ricorso, spiega questo comportamento con l'inutilità dei lavori non standard per la

propria organizzazione produttiva, non con gli eccessivi limiti posti dalla normativa vigente. Addirittura, la maggior parte degli imprenditori intervistati ritiene che le forme non standard di lavoro non siano particolarmente vantaggiose neppure dal punto di vista del costo. In un contesto di piccole imprese, inserite o no in distretti industriali, ove la flessibilità può essere raggiunta in modi più tradizionali (sub-appalti, straordinari, dimissioni più o meno “spontanee”), la decisione di ricorrere a nuove forme di lavoro è soggetta ad una prudente valutazione e non mira a sconvolgere gli assetti consueti dei rapporti con i lavoratori. D'altronde, occorre tener conto che parecchie aree della Toscana sono prossime alla piena occupazione e molte imprese hanno piuttosto il problema di “fidelizzare” i propri lavoratori non appena hanno superato il lungo periodo di prova dei rapporti instabili.

Un più generale segnale che non basta ampliare le possibilità di ricorso ai lavori non standard per determinarne una maggiore diffusione lo si può trovare se si guarda ai lavori a tempo determinato in senso stretto, esclusi cioè quelli a fini formativi e gli interinali. Infatti, la riforma di questo rapporto di lavoro, approvata a fine 2001, non sembra abbia comportato quel netto aumento del suo utilizzo, che era stato previsto sia dai suoi fautori sia dai suoi detrattori. Questo esito inatteso può essere spiegato restando sul terreno del diritto del lavoro. La riforma sostituiva una regolazione fondata su una casistica di possibili ricorsi e sulla negoziazione sindacale con un ampio, ma generico riferimento a “ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”. Si può supporre che le imprese a fronte di un maggior rischio di contenzioso insito nella nuova formulazione della possibilità di assumere a termine non abbiano aumentato il ricorso a tale possibilità.

Ma si può avanzare anche una spiegazione di ordine socio-economico: l'arresto della crescita del lavoro a tempo determinato, nonostante la maggior facilità di utilizzo, potrebbe essere dovuto all'assestarsi nelle imprese di un nuovo equilibrio tra le esigenze di flessibilità e di stabilità nella gestione della forza lavoro. Ciò trova conforto nel fatto che anche in passato e in altri paesi europei per l'occupazione a tempo determinato a periodi di crescita succedono periodi di stabilizzazione. Inoltre, si può anche pensare ad un andamento congiunturale del lavoro non standard, che cresce nei momenti di crisi economica, quando consente alle imprese di “scaricare” sui lavoratori i costi dell'incertezza; mentre nelle fasi di espansione le imprese tendono a preferire una forza lavoro stabile e affidabile. In questo modo è stato spiegato il recente andamento del

lavoro instabile in Toscana. Perciò, si può pensare che il futuro del lavoro non standard, più che dai mutamenti normativi, dipenderà dalla consistenza della crescita economica.

2.

Flessibilizzazione del lavoro uguale crescita dell'occupazione?

Se poco possiamo dire sull'impatto che i nuovi rapporti di lavoro instabili avranno sul mercato del lavoro e sui lavoratori, possiamo, però, vedere che impatto ha avuto la prima stagione di flessibilizzazione dei rapporti di lavoro, quella che si compendia nel "pacchetto Treu" e in altri provvedimenti anch'essi approvati nel 1997. Le domande sono sostanzialmente due. La diffusione (moderata, come si è visto) dei rapporti di lavoro instabili in che misura ha contribuito alla forte crescita dell'occupazione nella seconda metà degli anni Novanta? La diffusione dei lavori non standard, che si è concentrata sui giovani, quali conseguenze ha avuto sul loro successivo inserimento nel mercato del lavoro e sui loro corsi di vita?

Alla prima domanda un'analisi a livello nazionale porta a concludere che non vi è stato un *trade-off* fra flessibilità e occupazione (Reyneri, 2004). I rapporti di lavoro flessibili, da quelli a tempo determinato alle collaborazioni, hanno interessato essenzialmente le persone giovani, ma il tasso di occupazione dei maschi sino a 40 anni dal 1995 al 2003 è aumentato di pochissimo e dal 1993 è addirittura diminuito. Quanto alle donne, il tasso di occupazione è cresciuto per tutte quelle oltre i 24 anni, ma l'aumento maggiore è stato registrato dalle donne da 45 a 60 anni. Se escludiamo le donne da 25 a 29 anni, i giovani risultano meno occupati che non dieci anni prima, quando il mercato del lavoro era considerato più rigido, e per di più con lavori meno stabili.

Il forte aumento dell'occupazione, che si deve quasi tutto alle donne adulte, può essere sì collegato ad una misura di flessibilizzazione, che concerne, però, solo l'orario di lavoro e non la stabilità del rapporto. Oltre un quarto dei due milioni di posti di lavoro creati tra il 1995 e il 2003 sono occupati a tempo parziale da donne. L'occupazione femminile a tempo parziale è molto cresciuta (dall'11% di quella dipendente nel 1993 al 18% nel 2003), ma la gran maggioranza delle donne che lavorano *part-time* hanno normali rapporti a tempo indeterminato. L'impressione che vi sia stato un collegamento tra crescita dell'occupazione e lavori atipici si fonda

sull'inserimento tra gli atipici anche dei lavori a tempo parziale, ma si tratta di un arbitrio pericoloso, perché confonde situazioni precarie con altre che non lo sono e consente di stabilire un'inesistente relazione tra il livello di occupazione e quello dei vincoli posti alle imprese.

Uno scenario simile si è verificato anche in Toscana, come mostrano i grafici 1 e 2. Tra i giovani maschi il tasso di occupazione del 2003 è addirittura inferiore a quello del 1995. Tra le donne solo oltre i 25 anni il tasso di occupazione aumenta. Il forte calo della disoccupazione giovanile si deve quindi soltanto alla sempre più ridotta dimensione delle nuove leve che entrano nel mercato nel lavoro e alla netta ripresa della crescita della frequenza dei corsi di istruzione superiore.

Grafico 1
TASSI DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ IN TOSCANA. MASCHI

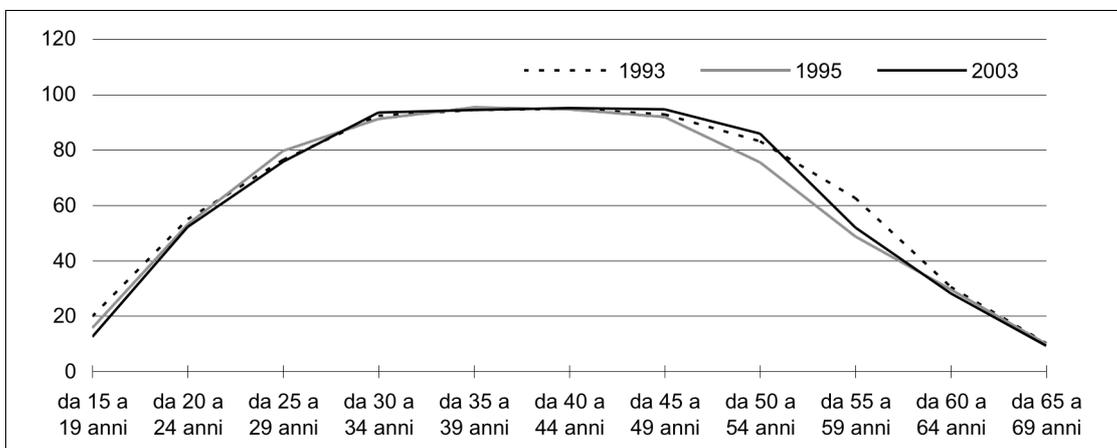
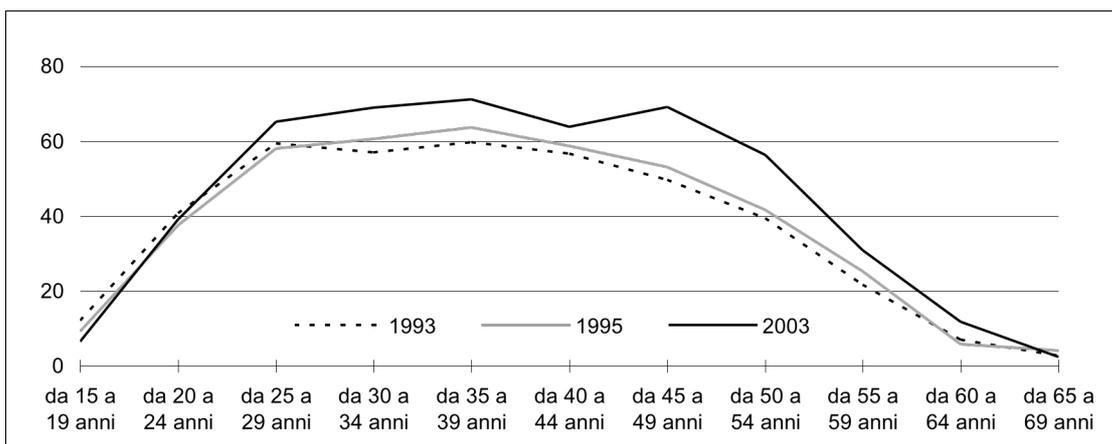
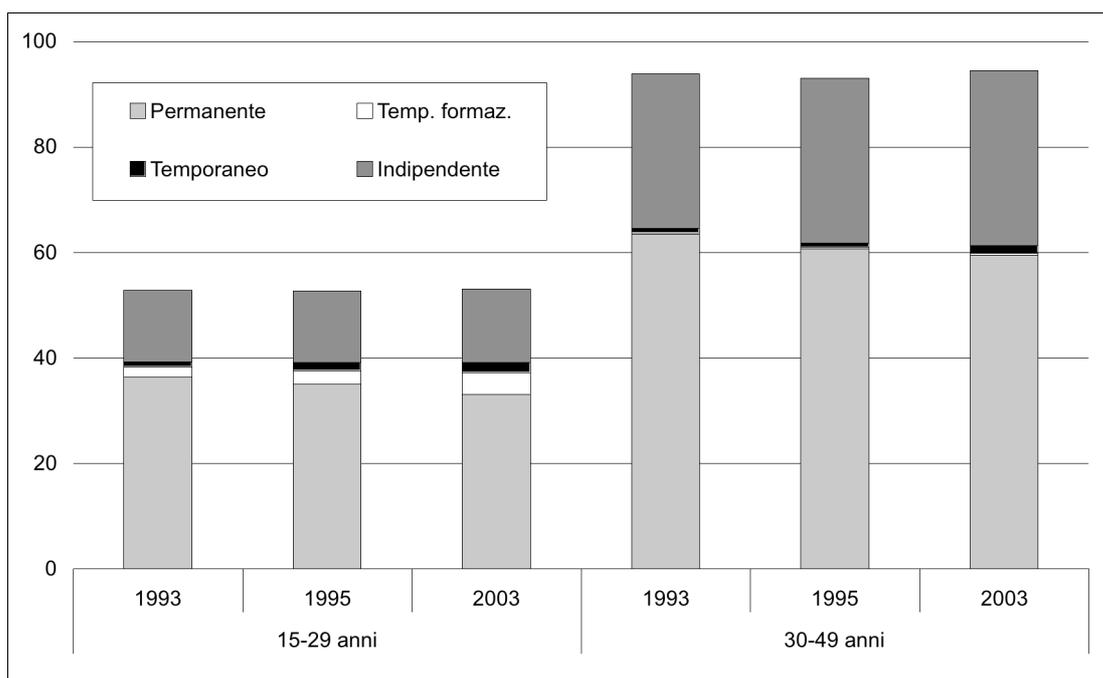


Grafico 2
TASSI DI OCCUPAZIONE PER CLASSI DI ETÀ IN TOSCANA. FEMMINE



Come in Italia, in Toscana l'occupazione dei maschi, giovani e anche adulti, non soltanto non è aumentata, ma è diventata più instabile. Infatti, come mostra il grafico 3, la percentuale di maschi con un lavoro dipendente a tempo indeterminato diminuisce dal 36,4% del 1993 al 33,1% del 2003 per i giovani (da 15 a 29 anni) e dal 63,5% al 59,5% per gli adulti (da 30 a 49 anni). In compenso, tra i giovani raddoppia la percentuale di coloro che hanno un'occupazione dipendente a tempo determinato (da meno del 3% ad oltre il 6%) e tra gli adulti cresce la percentuale dei lavoratori indipendenti (da poco più del 29% ad oltre il 33%). Va detto, però, che il forte aumento delle occupazioni temporanee tra i giovani si deve per lo più a quelle a fini formativi, che in larghissima misura danno luogo ad una successiva trasformazione in rapporti di lavoro permanenti. Semmai, appare più preoccupante un pur leggero aumento (da 0,8% a 1,4%) della percentuale di maschi adulti con un lavoro a tempo determinato non a fini formativi, poiché segnala come cresca la trappola della precarietà.

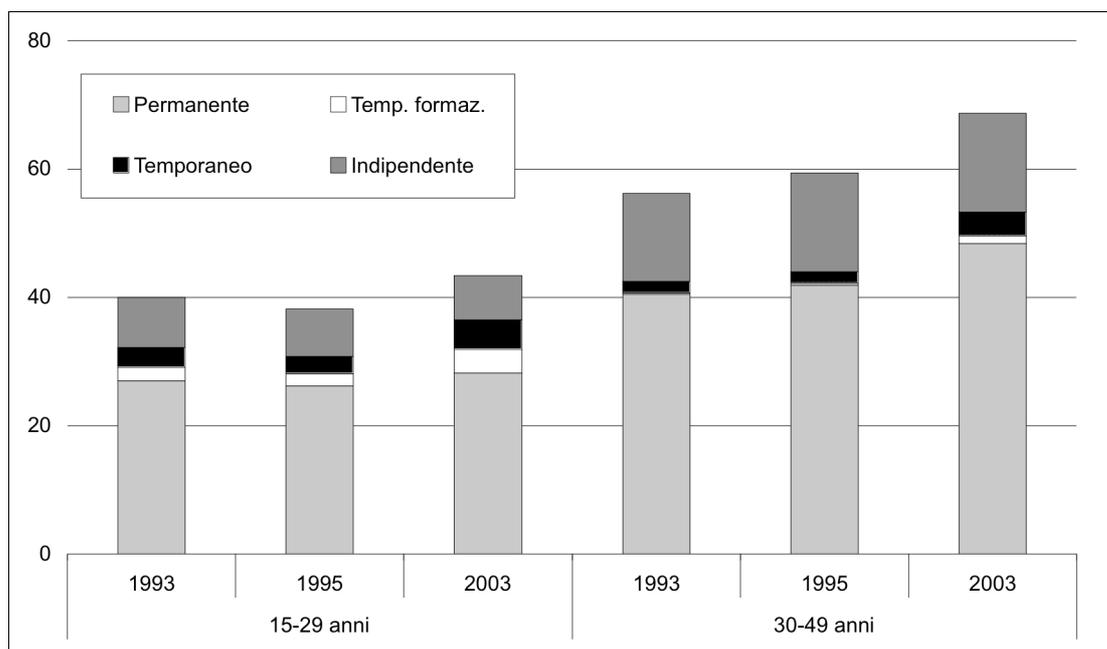
Grafico 3
TASSO DI OCCUPAZIONE PER POSIZIONE LAVORATIVA IN TOSCANA. MASCHI



Con qualche peculiarità rispetto a quanto accade a livello nazionale, il tasso di occupazione delle donne in Toscana aumenta nettamente (tranne per le giovani dal 1993 al 1995), ma ciò si deve tanto al lavoro instabile quanto a quello stabile. Come mostra la figura 4, per le giovani (da 15 a 29 anni) i tre punti percentuali di aumento del tasso di

occupazione dal 1993 al 2003 si devono per oltre un punto al lavoro dipendente a tempo indeterminato, mentre la percentuale di occupate con lavori a tempo determinato cresce di 3 punti percentuali e quella delle lavoratrici indipendenti diminuisce di un punto. Tra le adulte (da 30 a 49 anni) il fortissimo aumento del tasso di occupazione (oltre 12 punti percentuali) si deve per quasi 8 punti al lavoro dipendente a tempo indeterminato e soltanto per 2 punti ai rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato e per altri 2 punti percentuali al lavoro indipendente.

Grafico 4
TASSO DI OCCUPAZIONE PER POSIZIONE LAVORATIVA IN TOSCANA. FEMMINE

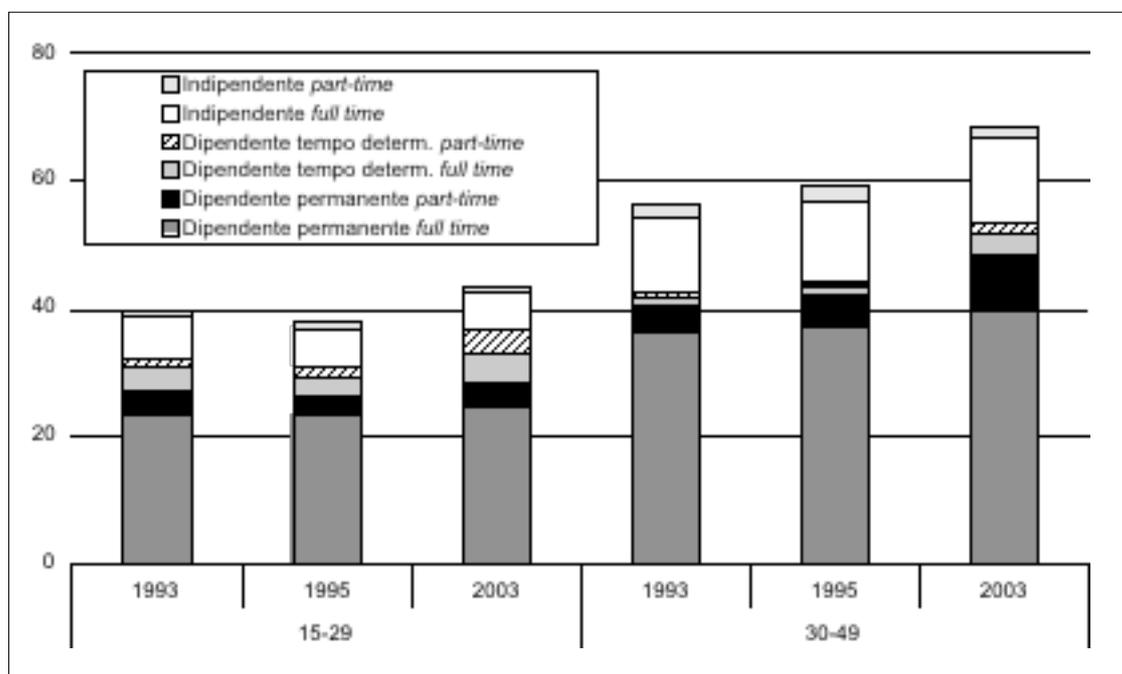


All'aumento della partecipazione al lavoro delle donne ed in particolare di quelle adulta ha senza dubbio dato un contributo molto maggiore la diffusione del *part-time*, anche se meno di quanto si creda. Infatti, come mostra il grafico 5, per le giovani (da 15 a 29 anni) il tasso di occupazione dal 1993 al 2003 cresce di 1,8 punti percentuali per i lavori a tempo parziale e di 1,6 punti per quelli a tempo pieno e per le donne adulte (da 30 a 49 anni) l'aumento complessivo è dovuto per 5,2 punti percentuali ai lavori *part-time* e a 7,3 punti ai lavori a tempo pieno. Si deve aggiungere che per le giovani l'aumento del *part-time* riguarda soprattutto rapporti a tempo determinato, mentre per le adulte interessa per lo più occupazioni a tempo indeterminato. Nel complesso, il tasso di occupazione in rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato aumenta dal 1993

al 2003 sia per le giovani (di 1,2 punti percentuali) sia ancor più per le adulte (di 3,4 punti).

In conclusione, anche per quanto riguarda la Toscana non si può dire che le misure dirette a favorire il ricorso a rapporti di lavoro diversi dall'occupazione dipendente a tempo indeterminato abbiano dato un grande contributo alla crescita dell'occupazione, che si è concentrata sulle donne adulte, per le quali ha semmai avuto un ruolo importante il lavoro dipendente a tempo parziale, ma indeterminato. Inoltre, se per le donne e in particolare quelle adulte l'aumento della percentuale di quelle che lavorano in attività instabili si accompagna ad un aumento anche della percentuale di quelle che hanno occupazioni stabili, per i maschi, sia giovani sia adulti, si ha un effetto di sostituzione, poiché ad un aumento della percentuale di chi lavora in modo instabile si accompagna una riduzione della percentuale di chi lavora in modo stabile. È vero che, come anche per l'intera Italia, non si tratta di un fenomeno devastante, ma la preoccupazione che nelle occupazioni instabili si rischi di restare intrappolati diventa centrale per chi abbia a cuore non soltanto la crescita dell'occupazione, ma anche la coesione sociale, che sarebbe gravemente incrinata dal consolidarsi di una sottoclasse di lavoratori precari per la vita.

Grafico 5
TASSO DI OCCUPAZIONE PER POSIZIONE E TIPO DI ORARIO IN TOSCANA. FEMMINE



3.

Riflessioni sull'indagine condotta dall'Irpet

L'indagine sui lavoratori non standard si è appunto concentrata sulle due questioni centrali: con quale orientamento i giovani sono entrati nei lavori instabili e quale è stato il loro destino occupazionale a distanza di qualche tempo. Per la prima questione è emersa un'immagine largamente omogenea: lungi dall'aver fatto una scelta a favore di una maggiore autonomia o dall'aver intrapreso un percorso di esplorazione delle opportunità esistenti nel mercato del lavoro, la stragrande maggioranza dei lavoratori con un rapporto dipendente a tempo determinato dichiara di averlo accettato in assenza di altre alternative, per integrare il reddito familiare o per la necessità di gestire in modo flessibile l'orario di lavoro. È un quadro molto realistico, che non contrasta con la diffusa domanda di autonomia sul lavoro che risulta da altri studi sui giovani. Occorre, infatti, non confondere tra autonomia nello svolgere il lavoro e instabilità nella condizione di occupazione. I giovani, anche perché sempre più istruiti, anelano alla prima, ma desiderano anche avere una situazione che assicuri stabilità di reddito. Soltanto potendo contare su una prospettiva stabile, infatti, i giovani sono in grado di affrontare le tappe importanti di ingresso nella vita adulta, dallo sposarsi all'aver figli, come risulta anche dall'indagine.

Piuttosto può sorprendere che questo orientamento strumentale prevalga in modo soltanto un poco inferiore anche tra i collaboratori coordinati e continuativi, poiché altre ricerche avevano rilevato una ben maggiore presenza di giovani che avevano scelto tale forma di occupazione in un'ottica fortemente professionale, badando cioè soprattutto al suo elevato contenuto intellettuale e spesso addirittura considerandola come una prima tappa verso un'attività libero-professionistica. Ma ciò si comprende facilmente considerando che l'indagine riguardava soltanto i collaboratori con un rapporto di committenza con un'amministrazione pubblica e quindi solo un particolare segmento di questa nuova figura occupazionale. È noto che le pubbliche amministrazioni sono da qualche tempo soggette a restrizioni per quanto riguarda la possibilità di assumere per concorso e quindi devono ricorrere ad altre vie soddisfare le esigenze di personale. Un contratto di collaborazione è quindi spesso considerato sia dal lavoratore, sia dall'amministrazione come uno stadio che prelude all'assunzione, quando sarà possibile bandire il concorso.

Se l'orientamento con cui viene vissuta la condizione di lavoro instabile è in larghissima misura comune, molto differenziati invece sono gli esiti dopo tre anni. Quindi, per alcuni il lavoro non standard è stato un trampolino, per altri una trappola e per altri ancora una parentesi nella condizione di studente o di casalinga. Qui non importa riprendere la diversa importanza di questi esiti, sulla quale giustamente si soffermano parecchi capitoli del rapporto, ma piuttosto porre in rilievo i vari fattori che incidono sull'esito distinguendo quelli ascritti, come il genere e l'età, da quelli acquisiti, come l'istruzione, quelli istituzionali, come la natura del rapporto, da quelli economici, come il settore economico. Questa distinzione ha lo scopo di rilevare a quali fattori si devono le situazioni di maggior criticità e in quali casi è possibile suggerire misure volte a farvi fronte.

Cominciamo dagli aspetti istituzionali, perché non tutti i rapporti di lavoro non standard hanno gli stessi esiti di stabilizzazione o di professionalizzazione. I lavoratori che avevano un contratto a fine formativo, com'era logico attendersi, hanno la maggior probabilità di stabilizzarsi in un rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato e per lo più nella stessa azienda. Meno scontato è chi aveva un rapporto da apprendista abbia le stesse probabilità di chi aveva un contratto di formazione lavoro, poiché altre ricerche, condotte in periodi precedenti e in altri contesti, avevano dato risultati più favorevoli per i contratti di formazione lavoro. Ciò sembra indicare che il nuovo apprendistato, quello definito dal pacchetto Treu, ha preso il posto dei contratti di formazione lavoro, progressivamente destinati alla scomparsa a causa dei rilievi dell'Unione Europea, senza avere quell'effetto di precarizzazione che si poteva temere. Non si può, però, dire nulla sul futuro perché la legge 30 ha modificato anche l'apprendistato. Minore è la probabilità che si stabilizzino coloro che avevano un semplice rapporto a tempo determinato, ma qui occorrerebbe distinguere i casi in cui tale rapporto ha natura stagionale, come in agricoltura e nei settori legati al turismo, perché si può parlare di una temporaneità che può assumere caratteristiche prossime a quella della stabilità se è ripetuta ogni anno. Qui il problema non è l'incertezza delle prospettive lavorative, ma quello del reddito annuo, solo in parte affrontato dalle indennità di disoccupazione agricola o con requisiti ridotti che fornisce di fatto un'integrazione di reddito ai lavoratori stagionali.

Questa situazione è confermata dalle differenze per settore economico. I settori in cui minore è la probabilità di stabilizzazione sono, infatti, l'agricoltura e gli alberghi/ristoranti, con evidenti riflessi nelle zone in cui tali settori prevalgono. Più che

misure di politica del lavoro, si dovrebbe pensare in questo caso a politiche di sviluppo locale volte a rendere il turismo meno stagionale, come avviene nelle “città dell’arte”, a diversificare maggiormente le attività economiche. Un discorso simile si deve fare per l’altro settore ove vi è una minor percentuale di stabilizzati: i servizi alle persone. Si tratta di un settore finora trascurato sia dalle ricerche sia dall’intervento pubblico, che potrebbe invece contribuire in misura significativa a far nascere organizzazioni (in particolare nel privato sociale) in grado di offrire occasioni stabili di lavoro.

Anche il livello di istruzione incide sulle probabilità di stabilizzazione con una relazione significativa e positiva: avere un livello di istruzione elevato è risultato infatti premiante rispetto ai percorsi di stabilizzazione

Quanto al legame tra istruzione e flessibilità, l’indagine evidenzia un particolare andamento “ad U”: quelli che hanno maggiori probabilità di permanenza nell’area dei lavori flessibili sono da un lato i meno istruiti e dall’altro i più istruiti. Opportunamente l’indagine rileva che per i laureati tale fenomeno può dipendere in buona misura dalla più giovane età e dalla scelta di accumulare esperienze in vista di trovare un lavoro coerente con le proprie aspirazioni professionali. In altri termini, i laureati sono abbastanza forti per le competenze possedute, ma probabilmente anche per il sostegno familiare (poiché le origini sociali contano ancora per il conseguimento della laurea) da poter reggere senza grandi problemi una fase di transizione, anche lunga, verso un lavoro stabile, vuoi come dipendenti a tempo indeterminato vuoi come professionisti. Lo scenario è ovviamente molto diverso per i meno istruiti, per i quali le minori probabilità di stabilizzazione, così come la più lunga permanenza nella flessibilità, non sono certo dovute a scelta. Poiché tra i giovani sono una fascia ormai abbastanza ridotta, i meno istruiti sono relativamente trascurati dalle politiche del lavoro. Si impone, dunque, un più stretto legame tra politiche del lavoro e politiche della formazione professionale (ed anche scolastica) che miri a rafforzare questi che sono senza dubbio i soggetti più deboli se si esce da un’ottica di breve periodo. Infatti, nel contesto italiano che non premia i più istruiti per quanto riguarda la rapidità trovare il primo lavoro (Schizzerotto, 2002), i meno istruiti rischiano però in misura molto maggiore di restare intrappolati nelle occupazioni instabili.

Quanto, infine, ai due caratteri ascritti, per l’età le importanti differenze nelle probabilità di stabilizzazione possono servire a segnalare il momento in cui la persistenza in una posizione lavorativa instabile comincia a diventare molto critica.

Come altre ricerche condotte non soltanto in Italia, anche l'indagine in Toscana mostra che, oltre 35 anni, chi non si è ancora stabilizzato vede diminuire nettamente le probabilità di riuscirci. Questa costituisce un'utile indicazione per le politiche del lavoro, perché consente di identificare semplicemente un'area di lavoratori "a rischio".

Aver lasciato per ultimo il genere significa non nascondersi le difficoltà di affrontare le discriminazioni che ne derivano, poiché non è possibile separare il ruolo lavorativo delle donne da quello familiare. Innanzi tutto, le donne entrano nel lavoro non standard molto più spesso con un orientamento strumentale, cioè in mancanza di altre alternative o perché i compiti di cura richiedono una gestione flessibile dell'orario, e più raramente con un orientamento esplorativo. Come è stato osservato, lo *job shopping* è più una prerogativa maschile, mentre alle donne si adatta meglio l'immagine di un avvicendamento di lavori precari, non necessariamente brevi, ma intervallati più spesso da lunghi periodi di disoccupazione. Ciò indica da un lato una minore forza sul mercato del lavoro, dall'altra un ancor forte peso dei vincoli familiari, che in passato costringevano molte donne all'uscita precoce dal mercato del lavoro ed ora le relegano in attività ad impegno ridotto, come il *part-time* e i rapporti a tempo determinato, in particolare stagionali.

Nonostante ciò, tenendo conto degli altri fattori che incidono sui percorsi di transizione, la situazione delle donne non risulta molto svantaggiata: le probabilità di stabilizzazione in un lavoro dipendente a tempo indeterminato sono solo di poco inferiori a quelle dei maschi, mentre decisamente inferiori sono quelle di accesso al lavoro indipendente e superiori quelle di uscita dall'occupazione sia verso la disoccupazione sia verso l'inattività. Nell'uscita dal mercato del lavoro ha un ruolo rilevante la maternità: tra le non più attive vi è una larga concentrazione di madri. Oltre all'inattività per le donne il cui reddito familiare evidentemente lo consente, la situazione che rende più facile avere figli è quella del lavoro *part-time* a tempo indeterminato: cioè, stabilità accompagnata ad impegno ridotto. Al contrario, le occupazioni instabili impediscono di fare scelte costose e non reversibili quali fare figli, soprattutto se, come accade non raramente, anche il partner è privo di una situazione lavorativa che assicuri una prospettiva stabile di reddito. Ciò conferma come per le donne non si possano mettere nella stessa categoria di lavori atipici i rapporti a tempo parziale e indeterminato e quelli a tempo determinato, a tempo pieno o parziale. I primi, infatti, aiutano la conciliazione con i compiti di cura e quindi la maternità, anche se

tendono a relegare le donne in lavori poco qualificati, mentre i secondi impediscono spesso la decisione di aver figli.

Gli interventi per sostenere l'inserimento delle donne in occupazioni stabili o in attività indipendenti, che richiedono un grande impegno di tempo e una forte motivazione al lavoro, non possono quindi prescindere da misure volte a ridurre il peso del lavoro di cura e a renderlo compatibile con l'impegno lavorativo, anche modificando l'organizzazione delle imprese e i comportamenti di chi le dirige. È molto interessante, a questo proposito, che l'indagine riveli come, per gli stessi tipi di rapporto di lavoro, le donne occupate nel settore pubblico hanno più spesso figli delle donne che lavorano nel settore privato. Questa differenza, già emersa da altre ricerche, indica che non sono sufficienti le norme giuridiche a tutela delle donne, ma occorre anche un cambiamento di mentalità in chi dirige le organizzazioni. Poiché la presenza delle donne nel mercato del lavoro, già molto aumentata negli ultimi anni, è destinata a crescere ancora, questo dovrebbe essere un obiettivo delle politiche pubbliche altrettanto importante di quello di favorire il passaggio dei giovani ad occupazioni stabili, vuoi dipendenti vuoi indipendenti.