

Forme del lavoro e qualità della vita

Un'inchiesta sugli effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro in Ticino

Angelica Lepori,
Dipartimento lavoro sociale,
SUPSI

Su mandato del Dipartimento della sanità e della socialità (DSS), il Dipartimento di lavoro sociale (DLS) della Scuola Universitaria Professionale della Svizzera Italiana (SUPSI) ha realizzato un'inchiesta sul rapporto tra le nuove forme del lavoro e la qualità della vita¹.

Premessa

Gli anni '90 sono stati caratterizzati da profondi mutamenti del mercato del lavoro, che hanno fatto emergere nuove forme di impiego e nuove figure professionali. Si tratta di figure molto diverse tra loro che però sono tutte il risultato di una nuova organizzazione del lavoro basata essenzialmente sulla flessibilità. Il termine flessibilità viene utilizzato spesso anche se risulta difficile darne una definizione precisa. In generale possiamo distinguere alcuni modelli di flessibilità: a) flessibilità occupazionale intesa come modalità di gestione meno rigida della manodopera in entrata ed in uscita (il personale viene più facilmente licenziato o riassunto); b) flessibilità funzionale che richiede agli impiegati una maggior capacità di muoversi all'interno del processo produttivo, di svolgere compiti diversi e essere polivalenti; c) flessibilità del tempo per cui il tempo di lavoro non è più definito e strutturato ma può variare sull'arco della settimana, del mese o dell'anno; d) flessibilità degli



foto Ti-press / Gabriele Putzu

statuti che prevede l'introduzione e l'utilizzo di nuove forme contrattuali (contratti a tempo determinato, su chiamata, lavoro interinale, ecc.); e) flessibilità salariale per la quale anche il salario diventa variabile in funzione degli obiettivi e/o dell'andamento dell'azienda (salario al merito, bonus legati alla produzione, ecc.).

La flessibilità assume quindi forme e contenuti diversi soprattutto a dipendenza dei soggetti che ne sono coinvolti e dei sistemi lavorativi interessati. Non è possibile avere una visione univoca e determinata della flessibilità, in alcuni casi essa corrisponde alle esigenze e ai bisogni dei lavoratori o delle lavoratrici, in altri invece si trasforma spesso in precarietà e situazioni di disagio.

Mettere l'accento su questo secondo aspetto assume un carattere importante, anche perché è proprio questa la questione che più facilmente viene ignorata. Per il momento la vasta letteratura sull'argomento si concentra soprattutto sui benefici della flessibilità, dimenticandone invece le conseguenze sociali e il suo "costo umano"².

Il problema non riguarda solamente le "nuove figure professionali" (coloro che genericamente vengono definiti "lavoratori atipici", diversi quindi dai cosiddetti "stabili" o "garantiti" intesi come coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato e con un orario di lavoro equivalente al tempo pieno) ma concerne

tutti i lavoratori e le lavoratrici. La precarietà e l'insicurezza generate da queste trasformazioni del mercato del lavoro possono toccare sia i "lavoratori stabili" sia i "lavoratori atipici". "Il problema attuale - spiega il sociologo francese Robert Castel - non è solo quello posto dalla costituzione di una 'periferia precaria', ma anche quello della 'destabilizzazione degli stabili'³.

A fare da sfondo a questa evoluzione c'è sicuramente la grave crisi economica degli anni '90, che ha indotto moltissime aziende a promuovere importanti processi di ristrutturazione con l'obiettivo di ridurre i costi, variabilizzando l'occupazione, in un contesto economico di accresciuta concorrenza. I mutamenti avvenuti nel mercato del lavoro hanno però colpito in modo profondo la struttura dello stesso mercato e non rappresentano quindi unicamente un fenomeno congiunturale, ma caratterizzeranno verosimilmente la nostra società nei prossimi anni, indipendentemente quindi dalla situazione economica contingente.

Anni '90: il mercato del lavoro si trasforma

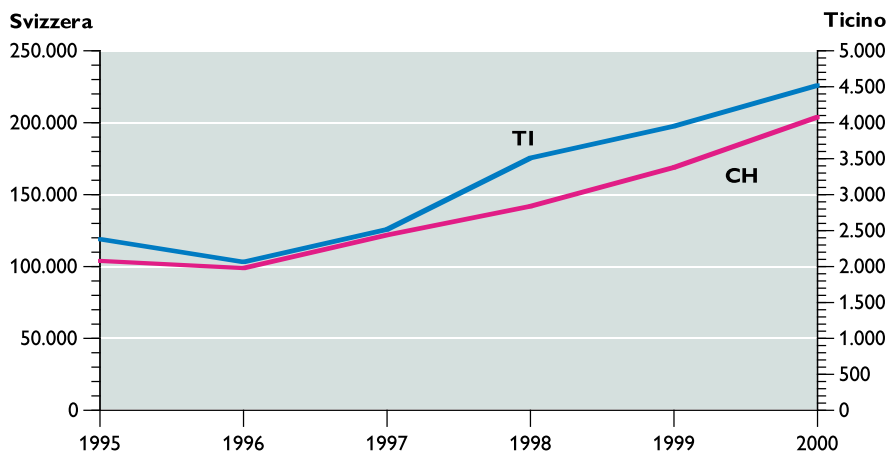
Prima di procedere alla fase di inchiesta è stato necessario ricostruire il contesto nel quale l'inchiesta stessa si è sviluppata e analizzare concretamente i mutamenti che hanno

¹ Christian Marazzi e Angelica Lepori, *Forme del lavoro e qualità della vita. Inchiesta sugli effetti sociali della flessibilità del mercato del lavoro in Ticino*, SUPSI, Canobbio 2002. Lo studio può essere richiesto presso la segreteria del Dipartimento Lavoro sociale della SUPSI a Canobbio.

² Luciano Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Editore La Terza, Torino 2001.

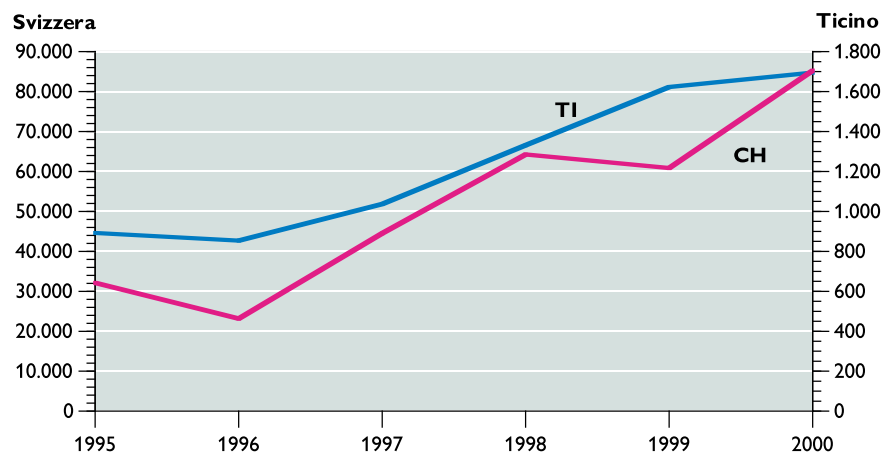
³ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, Parigi, 1995, p. 409 (nostra traduzione).

A Numero di persone collocate attraverso il lavoro interinale in Svizzera e in Ticino dal 1995 al 2000



Fonte: SECO 2001

B Numero di ore di lavoro interinale effettuate in Svizzera e in Ticino dal 1995 al 2000



Fonte: SECO 2001

toccato il mercato del lavoro a partire dagli anni '90 in Svizzera e in Ticino.

Un primo dato rilevante riguarda la composizione della manodopera: il numero complessivo di persone occupate è rimasto sostanzialmente stabile, ma sono aumentati gli occupati a tempo parziale e sono invece diminuiti gli occupati a tempo pieno. Oggi in Svizzera il 30,7% delle persone occupate lavora a tempo parziale, di questi la stragrande maggioranza sono donne. In Ticino i lavoratori a tempo parziale nel 2001 rappresentavano circa il 20% del totale degli occupati, il loro numero è in costante aumento negli ultimi dieci anni⁴.

Sul mercato del lavoro sono inoltre apparse "nuove figure professionali" caratterizzate

da ampie dosi di precarietà e flessibilità. I contratti a tempo indeterminato rimangono la forma prevalente di impiego, anche se i contratti con durata determinata sono in aumento (+11% dal 1996 al 2000)⁵. Aumenta anche il numero di persone con impieghi atipici (+24% negli ultimi sei anni)⁶.

La flessibilità è entrata a far parte del vissuto di molti lavoratori, indipendentemente dal loro rapporto di lavoro. Si calcola infatti che circa il 42% degli occupati in Svizzera ha un orario di lavoro flessibile (definito su base settimanale, mensile o annuale); il 5% lavora su chiamata (di questi il 60% non ha nessuna garanzia di orario settimanale); il 4,4% lavora regolarmente di notte e l'8% è occupato regolarmente la domenica⁷.

picci come tutti coloro che non hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo pieno.

⁴ Ufficio federale di statistica (UST), *Rilevazione delle forze di lavoro in Svizzera (Rifos)*, Neuchâtel, 2001. Per il Ticino i dati provengono dal Censimento delle aziende, 2001.

⁵ Ufficio federale di statistica (UST), *Rilevazione delle forze di lavoro in Svizzera (Rifos)*, Neuchâtel, 2001.

⁶ Secondo la definizione dell'Ufficio federale di statistica i lavoratori atipici sono coloro che hanno almeno 2 impieghi. Si tratta di una definizione più ristretta e specifica di quella che viene comunemente usata e che intende i lavoratori ati-

⁷ Ufficio federale di statistica (UST), *Les femmes travaillent plus souvent dans des conditions atypiques que les hommes*, Neuchâtel, 2001; Ufficio federale di statistica (UST), *Rilevazione delle forze di lavoro in Svizzera (Rifos)*, Neuchâtel, 2001.

⁸ Il lavoro interinale è quello svolto in un'azienda attraverso l'intermediazione di un'agenzia di collocamento privato.

⁹ I dati provengono dalla pubblicazione del Segretariato di

In questo contesto una forma particolare di lavoro "atipico" ha assunto un'importanza rilevante: il lavoro interinale⁸. Nel 2000 le persone collocate in Svizzera attraverso le agenzie di lavoro interinale erano 204.612, il loro numero negli ultimi cinque anni ha subito un incremento del 96%. In Ticino le persone collocate temporaneamente tramite agenzia erano nel 2000 4.520 (+89% dal 1995 al 2000)⁹ (vedi grafico A).

I lavoratori interinali rappresentano oltre il 5% di tutta la forza lavoro occupata, una percentuale notevolmente superiore alla media dei paesi dell'Unione europea che si attesta attorno all'1,5%. La maggioranza dei lavoratori interinali sono uomini, ma il numero di donne impiegate in questo modo è aumentato più velocemente di quello degli uomini. In questo senso è possibile prevedere una "femminilizzazione" del lavoro interinale. Esiste poi un fenomeno di sovrarappresentazione della manodopera straniera: la percentuale di stranieri tra i lavoratori interinali è notevolmente più alta di quella che si registra sul totale della manodopera occupata. Si può quindi affermare che gli stranieri sono particolarmente toccati dal lavoro interinale.

Un altro elemento interessante riguarda il numero di ore di lavoro fornite alle aziende da parte delle agenzie di lavoro interinale. In Svizzera nel 2000 queste avevano raggiunto quota 84.788.276 (l'equivalente di circa 45.000 posti di lavoro a tempo pieno), in Ticino siamo a 1.706.764 (l'equivalente di circa 900 impieghi a tempo pieno) (vedi grafico B).

Altro fenomeno rilevante è indubbiamente quello dei lavoratori indipendenti. Parlare di lavoratori indipendenti in senso ampio è difficile: a fianco delle tradizionali figure del lavoro indipendente, troviamo nuove forme di lavoro autonomo, soprattutto nel settore dei servizi.

Si tratta quindi di un mondo molto eterogeneo e di difficile caratterizzazione. Negli ultimi dieci anni comunque il numero di indipendenti è aumentato notevolmente (+49% dal 1991). Gli indipendenti rappresentano circa il 18% del totale delle persone occupate¹⁰.

Stato all'economia (SECO), *Placement et location de service*, SECO, Berna, 2001.

¹⁰ Ufficio federale di statistica, *L'enquête suisse sur la population active (ESPA) 2000*, UST, Neuchâtel, 2000. I dati elaborati partendo dall'iscrizione all'AVS mostrano un numero di indipendenti minore, ma l'evoluzione rimane comunque la stessa. La differenza è dovuta alla diversa definizione di lavoro indipendente utilizzata dai due istituti. L'AVS richiede condizioni più restrittive per essere considerati lavoratori indipendenti.



Per il nostro cantone la *Rilevazione delle forze di lavoro* dell'Ufficio federale di statistica del 1995 permette di avere qualche indicazione in tal senso. In Ticino gli indipendenti rappresentavano il 19% delle persone occupate e si situavano tra il 14% e il 15% se non si prendevano in considerazione coloro che erano attivi nell'agricoltura.

A livello nazionale più della metà degli indipendenti (59,35%) non ha collaboratori, questo tasso è decisamente più alto tra le donne dove oltre il 75% dichiara di non avere dipendenti.

I motivi di questa evoluzione del lavoro indipendente sono molteplici e comunque collegati ai mutamenti avvenuti nel corso di tutti gli anni '90 nel mercato del lavoro e nell'organizzazione della produzione. Le aziende tendono a mantenere una parte della produzione all'interno della casa madre e ad esternalizzare (pratica dell'*outsourcing*) altre funzioni. Questo processo, favorito anche dallo sviluppo delle nuove tecnologie che meglio permettono il lavoro in rete, ha da una parte accentuato la concentrazione industriale creando grandi agglomerati, e dall'altra ha permesso lo sviluppo di piccole industrie, a volte anche individuali, collegate però all'industria madre.

Obiettivo principale di questa politica è quello di contenere i costi di produzione e di avere una struttura che permetta di rispondere più velocemente alle oscillazioni del mercato.

Esistono casi nei quali il rapporto di subappalto porta alla creazione forzata di una nuova impresa. In questi casi estremi si possono creare degli "indipendenti fittizi" con rapporti di lavoro estremamente precari che non sono più coperti da nessun sistema di sicurezza sociale.

Si crea così una sacca di lavoratori indipendenti caratterizzata da forti dosi di precarietà, le cui condizioni di lavoro sono del tutto simili a quelle degli strati più bassi e meno qualificati di lavoratori dipendenti.

Gli anni '90 sono stati caratterizzati anche dall'aumento massiccio della disoccupazione.

Secondo l'Ufficio federale dello sviluppo

economico tra il 1992 e il 1998 almeno una persona attiva su quattro è stata vittima delle disoccupazione per un totale di 892.000 persone.

Oggi si può constatare che il lieve calo registrato a partire dalla seconda metà degli anni '90 sta per lasciare il posto ad un nuovo incremento delle persone disoccupate. I dati riguardanti il mese di dicembre del 2002 rilevano un aumento considerevole del numero di disoccupati iscritti agli Uffici regionali di collocamento (+7,6% rispetto al mese precedente), numero che ha superato la soglia delle 100.000 unità per attestarsi a 129.809 unità¹¹. Un andamento che preoccupa gli analisti che prevedono un andamento negativo per tutto il corso del 2003. I recenti annunci di licenziamenti importanti non fanno che confermare questa previsione negativa.

Lo stesso discorso può essere fatto per quel che riguarda le persone inoccupate¹² recensite dall'Ufficio federale di statistica. Risulta inoltre un aumento considerevole delle persone sottoccupate¹³.

L'Ufficio federale di statistica indica che in Svizzera una persona su 10 non ha abbastanza lavoro, di queste 101.000 sono inoccupate e 334.000 sono invece sottoccupate. In totale queste persone rappresentano il 10,8% della popolazione attiva¹⁴.

I mutamenti del mercato del lavoro hanno influenzato anche l'andamento del livello dei salari. In generale, se si osservano i salari reali, si nota come questi siano tendenzialmente rimasti stabili, se non addirittura diminuiti. Es-

istono chiaramente differenze all'interno dei singoli settori economici e tra i diversi lavoratori. Rimane comunque il fatto che oggi il 21% dei salariati svizzeri ha uno stipendio mensile inferiore ai 3.000 franchi netti e l'1,2% ha invece un salario superiore ai 10.000 franchi (si considerano qui unicamente le persone con uno statuto di dipendente). Anche le forme di remunerazione sono state direttamente toccate dalla flessibilità: in molti settori sono state introdotte forme di remunerazione legate all'andamento dell'impresa o al merito del dipendente¹⁵.

Sul finire degli anni '90 è poi emerso in modo evidente il fenomeno dei cosiddetti "lavoratori poveri", persone che pur avendo un impiego non raggiungono il minimo vitale. Si calcola che in Svizzera i *working poor* siano 250.000, il 7,5% delle persone occupate. L'emergere delle "nuove povertà" è legato ai processi di riorganizzazione del mercato del lavoro. I lavoratori a tempo parziale, con orari flessibili e con contratti a tempo determinato sono più a rischio di diventare "lavoratori poveri". Particolarmente rilevante è poi la quota di lavoratori indipendenti che sono poveri. Anche le interruzioni di carriera possono rappresentare un elemento di caduta nella povertà. Si osserva poi che i nuovi impiegati in una stessa azienda o funzione hanno più possibilità di diventare poveri rispetto a coloro che vi lavorano da molto tempo¹⁶.

E' in questo quadro, quindi, che si inserisce l'inchiesta svolta in Ticino. Un contesto nel qua-

¹¹ Segretariato di stato all'economia (SECO), *La situation sur le marché du travail en décembre 2002*, Dipartimento federale dell'economia, 20 gennaio 2003. I dati del mese di gennaio confermano la tendenza.

¹² Il SECO considera disoccupate le persone che sono registrate presso gli uffici regionali di collocamento, nella Rilevazione delle forze di lavoro dell'UST invece si parla di persone inoccupate intese come persone che hanno più di 15 anni che: 1) non erano occupate nel corso della settimana di

riferimento, 2) hanno cercato attivamente in impiego nelle quattro settimane precedenti; 3) potrebbero iniziare a lavorare nel corso delle quattro settimane successive. Per questo il numero di inoccupati recensiti dall'UST differisce dal numero di disoccupati calcolati dal SECO.

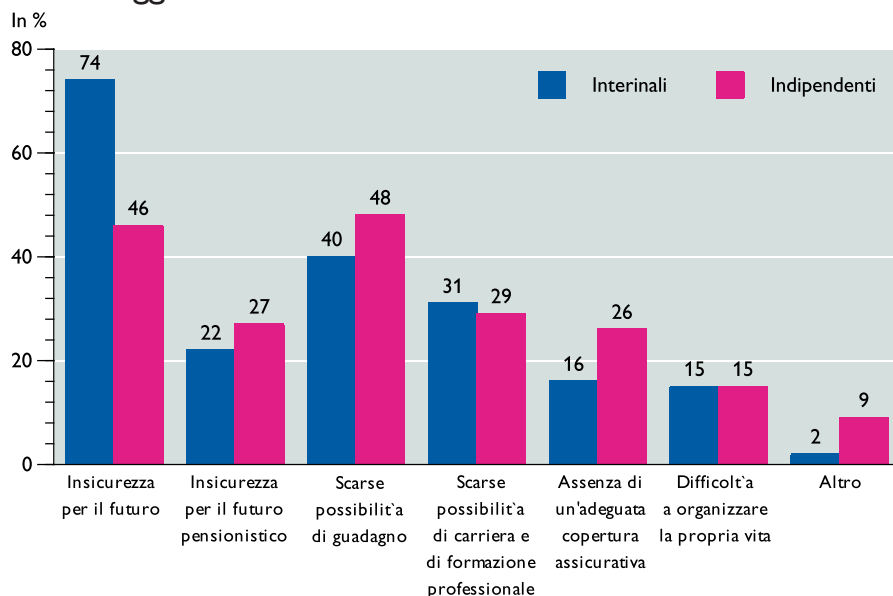
¹³ Per persone sottoccupate si intendono quei lavoratori che hanno un impiego a tempo parziale, ma desidererebbero lavorare di più.

¹⁴ Ufficio federale di statistica (UST), *Rilevazione delle forze di lavoro in Svizzera (Rifös)*, Neuchâtel, 2001.

¹⁵ Ufficio federale di statistica (UST), *Enquête suisse sur les salaires 1999*, Neuchâtel, 1999; Ufficio federale di statistica (UST), *Differences de rémunération du travail très marquée selon les secteurs économiques et les catégories salariés*, Neuchâtel, 2001.

¹⁶ Ufficio federale di statistica (UST), *Working Poor in der Schweiz*, Neuchâtel, 2002.

C Aspetti della situazione professionale che preoccupano maggiormente¹



¹ Ogni intervistato poteva dare due risposte indicando l'ordine di priorità. Il grafico qui rappresentato è stato costruito unendo le risposte prima e seconda. Per esempio il 62% degli interinali aveva indicato come prima risposta l'insicurezza verso il futuro e il 12% come seconda scelta. La somma dà quindi 74%.

Fonte: SUPSI-DLS 2001

le la flessibilità del mercato del lavoro, in tutte le sue forme, ha assunto dimensioni importanti, ponendo all'ordine del giorno nuove problematiche.

Il lavoro flessibile in Ticino: un'indagine empirica tra i lavoratori interinali e indipendenti

Diventa ora possibile mettere in evidenza i principali risultati dell'indagine empirica svolta per mezzo di questionario a risposte chiuse e di interviste in profondità. L'indagine ha coinvolto un campione di lavoratori interinali e un campione di indipendenti che si erano messi in proprio al massimo da cinque anni¹⁷. Queste due figure sono state scelte come paradigmatiche del lavoro flessibile e, visti anche i dati sopra elencati, sembrano anche essere quelle maggiormente diffuse sul nostro territorio.

Obiettivo principale di questa inchiesta è quello di far emergere il vissuto e le esperienze dei lavoratori rispetto alla loro condizione professionale, cercando di mettere in evidenza i loro sentimenti per quel che riguarda la flessibilità e la precarietà. Per la prima volta si è voluto dare voce ad alcuni dei soggetti che quotidianamente sperimentano questa "rivo-

luzione silenziosa" dei modi di lavorare e ne vivono le conseguenze. Non si vuole chiaramente sostenere che il lavoro definito come "stabile" o "rigido" (opposto quindi a quello flessibile) non avesse o ha costi umani e effetti negativi sulla qualità di vita delle persone, si tratta unicamente di far parlare una fetta della popolazione per far emergere il suo vissuto.

Il campione non rappresenta chiaramente tutto il variegato mondo del lavoro flessibile e le risposte e le analisi proposte devono essere intese come linee di tendenza che possono permettere di sviluppare alcune riflessioni che oggi sembrano essere assenti dal dibattito pubblico. Si tratta di mostrare una faccia della realtà che non sempre è visibile.

Chi sono i lavoratori intervistati

I lavoratori interinali da noi interrogati sono in prevalenza uomini, di nazionalità svizzera e si collocano in una fascia di età che va dai 18 ai 35 anni.

La percentuale di donne non è trascurabile (21%). Tra di esse troviamo una quota più importante rispetto agli uomini di persone sole (sia nubili che separate). E' invece minore la presenza di donne sposate. Circa il 40% del campione è rappresentato da stranieri. Tra di essi è più alta la percentuale di persone sposate e di età superiore ai 35 anni rispetto alla

dell'anno. In totale sono rientrati 256 questionari di cui 244 ritenuti validi. Il questionario per i lavoratori indipendenti è stato distribuito a un campione di 3.000 persone scelte a caso tra coloro che nel 2000 erano iscritte presso l'AVS come indipendenti. Si è inoltre deciso di prendere in considerazione solo le persone che risultavano indipendenti al massimo da 5 anni (iscritte quindi all'AVS come indipendenti al massimo dal 1995). In questo caso sono rientrati 1.169 questionari di cui 1.152 validi.

popolazione svizzera. Per gli stranieri il lavoro interinale sembra essere meno che per gli svizzeri una soluzione transitoria.

Il campione presenta un grado di formazione particolarmente basso: la maggioranza ha svolto unicamente un apprendistato (42%) e una buona parte (10% soprattutto gli uomini e gli stranieri) non ha nessuna formazione dopo la scuola dell'obbligo.

Per quando riguarda i lavoratori indipendenti possiamo notare una prevalenza di uomini (63%) di nazionalità svizzera (82%).

Il 57% del campione è sposato, tale percentuale è ancora più alta tra gli uomini (61%). I lavoratori indipendenti si collocano prevalentemente nella fascia di età che va dai 25 ai 45 anni, i giovani (sotto i 25 anni) sono una minoranza (6%).

La maggioranza del campione ha una formazione di apprendista (42%), anche se una buona parte (24%) ha una formazione universitaria. Una quota non trascurabile di lavoratori indipendenti (10%) non ha nessuna formazione dopo la scuola dell'obbligo, tale percentuale è ancora più alta (28%) tra la popolazione straniera. Il grado di formazione determina in modo importante il tipo di attività autonoma e le condizioni di lavoro delle singole persone: a formazioni più elevate corrispondono generalmente condizioni di lavoro più soddisfacenti sia da un punto di vista generale che da un punto di vista finanziario.

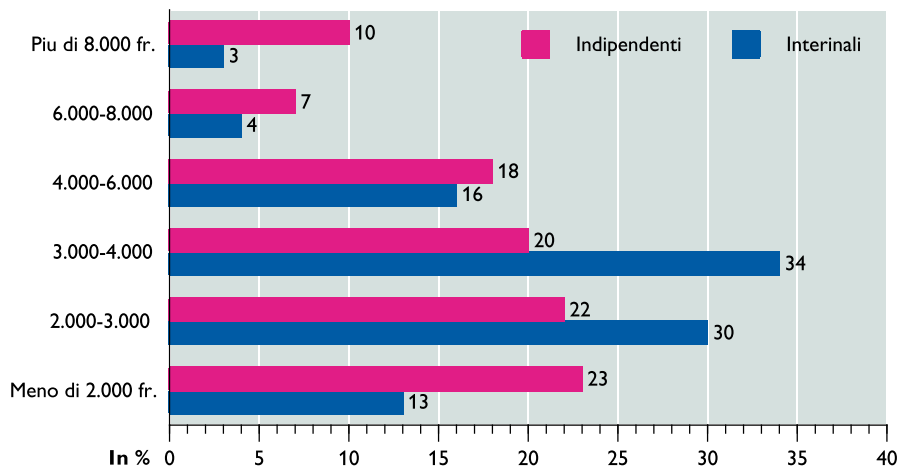
Una grande insicurezza

I lavoratori intervistati, sia interinali che indipendenti, esprimono un senso di insicurezza e di ansia generato dai continui cambiamenti di posto di lavoro o dall'attività irregolare che caratterizza in particolare il lavoro indipendente (il 74% degli interinali e il 46% degli indipendenti si dice preoccupato per il suo futuro professionale).

Questo è vero soprattutto per le persone più adulte e con una famiglia a carico. Anche chi vive positivamente il lavoro interinale, in quanto permette di avere a disposizione del tempo libero, pensa a questa forma

¹⁷ Per svolgere l'indagine sono state individuate due categorie di lavoratori: i lavoratori interinali e i neo indipendenti ai quali è stato inviato per posta un questionario a risposte chiuse. Parallelamente ai questionari sono state svolte 21 interviste: 11 a persone che lavorano attraverso le agenzie di collocamento privato, 10 a lavoratori indipendenti. Per i lavoratori interinali sono stati inviati 800 questionari a persone scelte a caso tra coloro che nel 2000 erano iscritte alla cassa di compensazione cantonale dell'AVS come lavoratori interinali o senza un impiego duraturo sull'arco

D Suddivisione del campione in base alle fasce di reddito



Fonte: SUPSI-DLS 2001

di impiego unicamente come una forma transitoria verso un collocamento più stabile nel mercato del lavoro.

I lavoratori indipendenti esprimono un senso di soddisfazione molto elevato rispetto alla loro situazione professionale, prodotto soprattutto dal fatto di sentirsi padroni del loro mestiere, senza comunque nascondere alcune preoccupazioni di fondo che possono portare a volte a sentimenti di frustrazione e di rassegnazione (vedi grafico C).

L'insicurezza vissuta sul posto di lavoro ha un'influenza molto importante anche sulla capacità e possibilità delle singole persone di fare progetti per la vita professionale e privata: molte decisioni vengono rimandate, senza però avere poi la certezza di poterle realizzare.

Accanto agli aspetti della situazione professionale, l'inchiesta ha voluto anche rilevare le modalità di gestione del tempo di vita. In generale gli intervistati lamentano una difficoltà nel conciliare attività professionale e vita privata. I lavoratori interinali dichiarano di non avere o avere solo parzialmente tempo da dedicare alla famiglia e alla vita sociale, tra le persone sposate o separate questo elemento emerge in modo ancora più evidente. Per quanto riguarda invece gli indipendenti si constata un carico di lavoro elevato: la maggioranza di essi (73%) lavora più di 42 ore alla settimana arrivando addirittura a 60 ore alla settimana (16%). Il lavoro è spesso irregolare con momenti di grande intensità e momenti invece di relativa calma. Tutto questo rende difficile la gestione dei ritmi di vita e la possibilità di conciliare vita professionale e vita privata.

Tempo di lavoro e tempo di vita tendono a diventare un tutt'uno spesso difficile da separare.

Emerge poi un problema della creazione di un'identità della persona legata allo svolgimento di una determinata professione.

Il lavoratore interinale in generale non ha un luogo di lavoro fisso, non possiede gli strumenti del suo lavoro e non può avere relazioni stabili e durature con i colleghi. L'identità sociale della persona non si crea più attraverso il lavoro e i soggetti fanno fatica a dare una dimensione collettiva alla loro situazione professionale personale.

A lungo andare questo modo di lavorare può generare problemi di integrazione sociale. Come sostiene il sociologo italiano Luciano Gallino "il lavoro flessibile ha generato la destrutturazione degli aspetti spaziali e relazionali del lavoro che sono alla base dell'identità e dell'integrazione sociale della persona."¹⁸

La salute sotto tiro

La salute dei lavoratori risente in modo evidente di questa situazione. I due gruppi di lavoratori intervistati mostrano livelli di stress, nervosismo e stanchezza particolarmente elevati: il 48% degli indipendenti e il 57% degli interinali si dichiara infatti spesso o molto spesso nervoso, il 68% degli indipendenti e il 72% degli interinali si dichiara spesso o molto spesso stanco, infine il 55% degli indipendenti e il 65% degli interinali si dichiara spesso o molto spesso stressato.

Bisogna inoltre rilevare che il 35% degli indipendenti e il 51% degli interinali dichiarano che il lavoro ha effetti negativi sul loro stato di salute.

¹⁸ Luciano Gallino, *op. cit.*, p.42.



Questi pochi dati mettono bene in evidenza come le condizioni di impiego e di lavoro possono determinare lo stato di salute delle persone coinvolte, provocando a volte anche conseguenze importanti.

In particolare gli interinali lamentano di sentirsi scarsamente valorizzati nell'esercizio della professione e di non essere presi in considerazione nelle decisioni che riguardano le mansioni e i compiti da svolgere. Una situazione che può generare sentimenti di rassegnazione e di frustrazione.

Anche la paura di perdere il lavoro è sentita da una parte importante delle persone intervistate: il 50% degli interinali e il 39% degli indipendenti sostiene di temere di rimanere senza lavoro. Una paura ancora più grande tra le persone che hanno già vissuto l'esperienza della disoccupazione.



foto: Tl-press / Gabriele Puzi

Quale forma di rappresentanza?

L'inchiesta ha voluto poi analizzare i rapporti di queste categorie di lavoratori con le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali di categoria.

Le organizzazioni sindacali e di categoria non sembrano essere in grado di accogliere le istanze e le richieste dei nuovi lavoratori. Per quel che riguarda i lavoratori interinali si nota un tasso di iscritti a queste organizzazioni relativamente alto (41%), ma la stragrande maggioranza di questi (85%) dice di non impegnarsi nell'attività dell'organizzazione a cui appartiene. I lavoratori hanno una visione utilitaristica del sindacato, visto soprattutto come ente che fornisce servizi, ma non come strumento di organizzazione collettiva. Molto spesso l'iscrizione al sindacato avviene attraverso le casse disoccupazione gestite dai sindacati stessi.

Tra gli indipendenti i dati sono ancora più eloquenti: solo il 10% è iscritto al sindacato e il 43% è iscritto ad una associazione professionale, di questi solo il 30% si impegna nell'attività dell'associazione. Le associazioni professionali destano l'interesse soprattutto degli indipendenti con dipendenti: l'appartenenza a queste associazioni sembra avere un carattere per lo più utilitarista e di gestione di determinati interessi imprenditoriali.

I lavoratori interinali e indipendenti si dichiarano però favorevoli alla creazione di forme di organizzazione collettiva (77% degli interinali e il 47% degli indipendenti ha risposto positivamente a una proposta di questo tipo).

Per gli interinali questa organizzazione dovrebbe occuparsi prevalentemente di questioni legate alle condizioni di lavoro, di salario e della formazione professionale.

Per gli indipendenti le questioni prioritarie dovrebbero invece essere quelle legate alle difficoltà burocratiche e alle imposte e in un secondo tempo delle condizioni vere e proprie di lavoro.

Precarietà finanziaria

La precarietà professionale può avere un'influenza anche sulla situazione finanziaria dei lavoratori coinvolti. Tra gli interinali il 77% ha un reddito inferiore ai 4.000 franchi¹⁹.

Tra i lavoratori indipendenti emerge una maggiore differenziazione anche se più della metà del campione ha un reddito lordo inferiore ai 4.000 franchi al mese, il 10% dichiara invece un reddito superiore agli 8.000 franchi²⁰ (vedi grafico D).

Molti (67% degli interinali e il 58% degli indipendenti) dichiarano di essere costretti a fare sacrifici per vivere.

La quasi totalità degli intervistati ammette di essere costretto a rinunciare ad alcune spese, la maggior parte rinuncia alle vacanze. Una piccola parte sostiene di risparmiare sulle cure mediche; si tratta di una minoranza ma comun-

que significativa dei problemi che il lavoro precario e flessibile può generare.

Per le due categorie emerge poi una questione di regolarità nelle entrate: gli interinali vengono generalmente retribuiti solo per le ore effettivamente lavorate (non percepiscono un salario in caso di assenza) e il salario può variare da un posto di lavoro all'altro, anche per gli indipendenti le entrate sono determinate dalla mole di lavoro e dalle richieste dei clienti, la modalità di pagamento (fatture) provoca poi a volte ritardi e quindi problemi nella gestione delle entrate e delle spese da sostenere.

Rimane poi un problema legato alla copertura assicurativa spesso carente per molti di questi lavoratori, in particolare per quel che riguarda gli incidenti, le malattie, la disoccupazione e la pensione.

¹⁹ La scala dei redditi è stata costruita attraverso una domanda diretta all'interno del questionario nella quale si chiedeva ai singoli di indicare il loro reddito lordo mensile. Si tratta quindi di una scala caratterizzata da un'ampia dose di discrezionalità.

²⁰ I dati relativi alla situazione finanziaria sono stati ricavati dal questionario nel quale si chiedeva ai singoli di indicare il loro reddito all'interno di una scala definita. Le risposte possono essere non completamente attendibili, anche se possono comunque fornire indicazioni utili.

Alcune proposte e spunti di riflessione

Al termine della ricerca, tenuto conto delle diverse forme che può assumere oggi il lavoro flessibile e della difficoltà quindi a avanzare proposte "universali", si è voluto comunque indicare alcune piste di riflessione e dare alcuni spunti per lanciare un dibattito che coinvolga la società nel suo insieme su alcune possibili proposte di politica sociale e dell'occupazione. Le riassumiamo brevemente:

1. Pensare a nuovi modelli di gestione della flessibilità per evitare che la perdita del posto di lavoro generi un'esclusione definitiva dal mercato del lavoro stesso. Da qui potrebbe nascere l'idea della creazione di istituzioni capaci di aiutare e sostenere il lavoratore nel passaggio da una professione all'altra.
2. Ricreare strutture organizzative e associative nelle quali il lavoratore possa riconoscersi e tessere legami con altri lavoratori per colmare la separazione prodotta dal lavoro atipico tra il lavoratore e il suo posto di lavoro.
3. Pensare alla creazione di centri di medicina del lavoro nei quali siano attive diverse figure professionali (medici, psicologi, ricercatori, giuristi, ecc.) che possano intervenire su casi singoli concreti e che allo stesso tempo possano svolgere un lavoro di monitoraggio e di analisi dell'evoluzione del rapporto tra salute e lavoro.
4. Riflettere sulla possibilità di integrare anche i lavoratori "atipici" all'interno delle norme del diritto del lavoro. In questo senso andrebbe sviluppata l'idea della "responsabilità sociale dell'azienda", come approccio che stimoli le aziende ad avere pratiche socialmente responsabili (misure per attirare lavoratori qualificati, investimenti nella formazione, misure per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, ecc.).
5. Proporre interventi di regolamentazione e di contenimento delle tipologie di flessibilità.



sibilità. Questo anche in vista di un prevedibile ulteriore aumento della forza lavoro precaria che comporterebbe un aumento considerevole delle persone soggette ai rischi stessi della flessibilità.

Si tratta di proposte che devono servire da stimolo per un dibattito ampio e che sappia coinvolgere tutti gli attori sociali interessati, ricordando, con Richard Sennet che "La parola *flexibility* (flessibilità) è entrata nella lingua inglese nel Quattrocento. All'inizio il suo significato era collegato alla semplice constatazione che i rami di un albero anche se possono essere piegati dal vento, dopo un po' tornano nella posizione di partenza. "Flessibilità" indica appunto sia la capacità dell'albero di piegarsi, sia quella di tornare alla situazione precedente (cioè sia la trasformazione, sia il ripristino della forma). Da un punto di vista ideale, il comportamento umano dovrebbe avere le stesse caratteristiche: sapersi adattare al mutare delle circostanze senza farsi spezzare. Oggi la società sta creando istituzioni più flessibili. La pratica della flessibilità, tuttavia, si concentra soprattutto sulle forze che piegano le persone"²¹, senza invece dare loro i mezzi di ritornare a una situazione simile o addirittura migliore, per quanto attiene alla qualità di vita, a quella di partenza. ■

Bibliografia di riferimento

- AADV, *Droit dans le mur*, Edition d'en bas, Losanna, 1999.
- Z. BAUMAN, *La società dell'incertezza*, Il Mulino, Bologna 1999.
- A: BHIR e R.PFEFFERKORN, *Déchiffrer les inégalité*, Syros, Parigi 1999.
- S. BOLOGNA e A. FUMAGALLI (a cura di), *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Feltrinelli, Milano, 1997.
- CARITAS, *Rapports de travail précaires en Suisse*, Caritas, Lucerna, 2001.
- R. CASTEL, *Les metamorphoses de la question sociale*, Fayards, Parigi, 1995.
- C. DEJOURS, *Souffrance en France*, Seuil, Parigi, 1995.
- L. GALLINO, *Se tre milioni vi sembrano pochi*, Einaudi, Torino, 1998.
- L. GALLINO, *Il costo umano della flessibilità*, La Terza, Bari, 2001.
- A. e R. GILIOLI, *Stress economy, Conoscere e vincere il nuovo mal di lavoro*, Mondadori, Milano, 2001.
- S. PAUGANE, *Le salarié de la précarité*, PUF, Parigi, 2000.
- G. POLO, *Il mestiere di sopravvivere*, Editori Riuniti, Roma 2000.
- M. SAMEK LODOVICI e R. SEMENZA, *Le forme del lavoro, L'occupazione non standard: Italia e Lombardia nel contesto europeo*, Franco Angeli, Milano 2001.
- R. SENNET, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, Milano, 2000.

²¹ Richard Sennet, *L'uomo flessibile, La conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita delle persone*, Feltrinelli, Milano, 2000, p.64.