

La stagione del lavoro viene e va

lavoce.info/archives/2725/la-stagione-del-lavoro-viene-e-va/

Emiliano Mandrone

14 dicembre 2012

Tabella 1 Composizione per condizione lavorativa ed età, %						Tabella 2 Esiti condizione del 2008 nel 2010 (panel), %					
Età	Occupati standard	Occupati atipici*	Persone in cerca	Inattivi	Totale	2008	2010				
							Tipico	Atipico*	In cerca	Inattivi	Totale
18-29	28	13	10	49	100	Tipico	88	5	4	3	100
30-39	62	11	7	21	100	Atipico*	37	43	16	3	100
40-49	67	7	5	21	100	In cerca	16	16	59	9	100
50-64	46	4	2	48	100	Inattivi	5	5	13	77	100
Totale	51	8	6	35	100	Totale	59	10	12	18	100

Elaborazioni su Istat Rfl e Isfol Plus 2010; Panel Isfol Plus 2008-10;
(*) dipendenti a termine + falsi autonomi (parasubordinati)

Oggi in Italia su cento giovani, solo 28 hanno un impiego stabile, 13 sono atipici e 10 sono in cerca di lavoro. E tutta questa flessibilità non ha neanche contribuito a farci crescere, anzi. L'unica soluzione è tornare a un regime ordinario.

Ci farà bene tutta questa **flessibilità**? O fra qualche anno ci diranno che è dannosa, come le onde elettromagnetiche o l'amianto?

DATI SULLA FLESSIBILITÀ

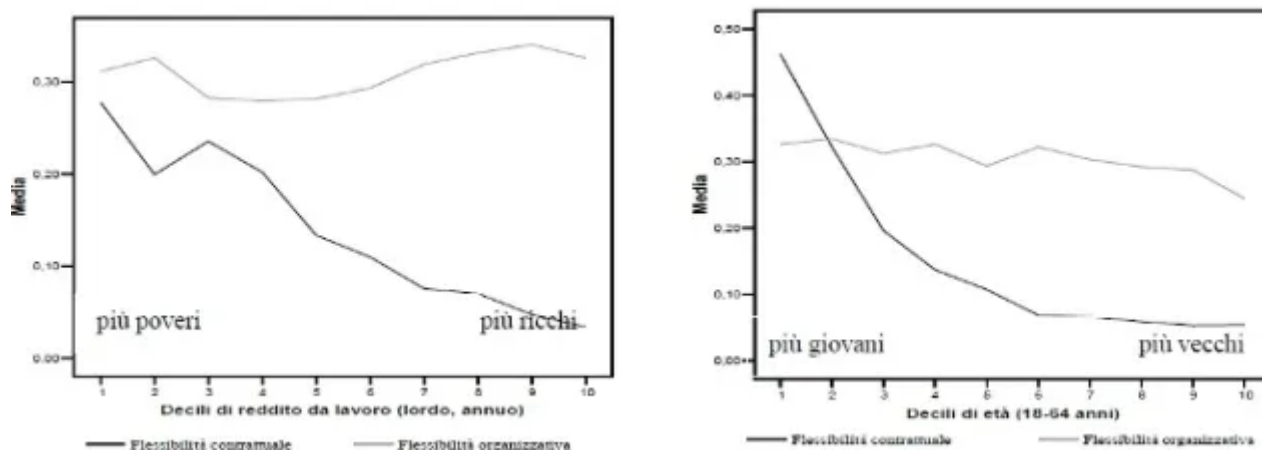
In Italia, in media (tabella1) ogni 100 persone, 51 sono occupate in maniera standard (stabili), 8 hanno impieghi atipici (dipendenti a termine + falsi autonomi) e 6 cercano lavoro. Invece, su 100 giovani, solo 28 hanno un impiego stabile, 13 sono atipici e 10 sono in cerca di lavoro. In termini dinamici (tabella 2) su 100 lavoratori atipici del 2008, 37 hanno trovato un impiego stabile nel 2010, mentre 43 sono rimasti atipici e 20 sono senza lavoro. **(1)** Su 3,6 milioni di atipici, la **trappola della precarietà** ha riguardato ben 2,2 milioni di persone. Confrontando i risultati del biennio 2008-10 con quelli del 2006-08 – periodi antecedenti la fase più acuta della crisi – si rileva che il tasso di trasformazione da un'occupazione atipica verso una tipica è sceso di 9 punti (dal 46 al 37 per cento).

Tabella 1 Composizione per condizione lavorativa ed età, %						Tabella 2 Esiti condizione del 2008 nel 2010 (panel), %					
Età	Occupati standard	Occupati atipici*	Persone in cerca	Inattivi	Totale	2008	2010				
							Tipico	Atipico*	In cerca	Inattivi	Totale
18-29	28	13	10	49	100	Tipico	88	5	4	3	100
30-39	62	11	7	21	100	Atipico*	37	43	16	3	100
40-49	67	7	5	21	100	In cerca	16	16	59	9	100
50-64	46	4	2	48	100	Inattivi	5	5	13	77	100
Totale	51	8	6	35	100	Totale	59	10	12	18	100

Elaborazioni su Istat Rfi e Isfol Plus 2010; Panel Isfol Plus 2008-10;
(*) dipendenti a termine + falsi autonomi (parasubordinati)

Precisiamo: la flessibilità non è tutta uguale: c'è quella **contrattuale** (l'atipicità) e quella **organizzativa** (la modulazione). (2) Sebbene la flessibilità organizzativa richieda adattabilità alle esigenze produttive (lavoro notturno, festivo, straordinario, eccetera) anche molto invasive della sfera personale, non sembra generare sentimenti di rivalsa (se ne comprende il senso) e non precarizza (anzi la stabilità e la retribuzione sono spesso superiori). Inoltre se la flessibilità contrattuale appare indipendente rispetto alla prestazione erogata, quella organizzativa è un insieme di caratteristiche implicite del lavoro. I **più giovani** e i meno pagati sono più coinvolti dalla flessibilità contrattuale (figura 1), mentre la popolazione esposta a quella organizzativa è meno segmentata.

Figura 1– Flessibilità contrattuale e organizzativa per età e retribuzione (lorda annua).
Fonte Isfol Plus 2010



Il 50 per cento dei lavoratori a termine sostengono che la flessibilità contrattuale sia priva di motivazioni produttive (*a-causale*), risultando così incomprensibile (“perché abbiamo contratti diversi se facciamo lo stesso lavoro?”). Non gli è neppure corrisposto (altro vizio

nostrano) alcun **premio** (salariale) per il servizio reso come “ammortizzatore” del ciclo economico e del rischio d’impresa.

La **perdita del lavoro** fa paura: l’80 per cento degli atipici vorrebbe un impiego stabile. **(3)** Questa diffidenza è dovuta sia alla assai modesta **domanda** di lavoro (non solo a causa della crisi, ma per l’indisponibilità di una rilevante quota di posti assegnati tramite network personali) sia per gli scarsi **strumenti di welfare** specifici. Per contrastare il timore implicito nella perdita del lavoro, la flessibilità dovrebbe essere controbilanciata dalla sicurezza (*flexicurity*), con ammortizzatori sociali, politiche attive e formazione continua. Questo modello, però, appare più adatto a gestire le oscillazioni del ciclo economico che una crisi lunga e strutturale come l’attuale. Pare lecito, in questa fase necessariamente riformatrice, pretendere che si creino le condizioni per una vita non esposta a perdurante precarietà, attraverso un’azione di governo che tenga conto di tali legittime aspirazioni (“Non ci sono più i giovani di una volta”, 23.11.2012). Altrimenti il rischio della variante italiana della flessibilità è che il rapporto tra domanda e offerta, tra giovani e anziani, tra lavoratori sicuri e precari, si traduca in un gioco a “somma zero”, con qualcuno che vince e qualcuno che perde. Difficile altrimenti costruire qualcosa di duraturo sulla reciproca sfiducia. Se non si vuole la precarietà, si deve iniziare a non acquistare “beni e servizi” che utilizzano lavoro precario. Dipende anche da noi. Scegliete il LavoroBio: sicuro, professionale, dignitoso!

Leggi anche: Le nuove vie per la partecipazione dei lavoratori
TORNARE AL REGIME ORDINARIO

Ma allora a chi ha giovato tutta questa flessibilità? Avrà fatto bene al **sistema produttivo**? Non si direbbe. Al più alcune imprese in crisi l’hanno utilizzata per sopravvivere: riducendo i costi senza innovare il prodotto, avvitandosi così in un circolo vizioso. A livello europeo si è stimata (“Troppa flessibilità non aiuta la crescita”, 20.09.2011) una relazione inversa tra ricorso al lavoro a termine e produttività dei fattori della produzione. Vuol dire che “la precarietà è causa stessa del declino economico”. Pertanto bisogna cambiare, ma quando? Ennio Flaiano diceva che “in Italia viviamo in una fase di transizione, come sempre”. Dunque è inutile tergiversare: si deve tornare subito verso un regime ordinario. Discutere, ancora, su chi deve essere più o meno **tutelato o sacrificato** è un *nonsense*, una lettura analoga a quella che ha portato al disordine attuale. Come può un lavoro mal pagato e discontinuo essere la base del patto tra l’individuo e la collettività? E per i giovani è ancor più preoccupante, poiché a loro, da subito, si applica la riforma previdenziale in senso contributivo, in cui i benefici pensionistici saranno proporzionali alla contribuzione effettiva. **(4)** Il miglioramento della **qualità dell’occupazione** si trasforma da proposito etico o traguardo sociale a requisito implicito, legato a relazioni contabili. Meno appassionante di altri manifesti riformatori del passato, speriamo più efficace. Perciò sarà inevitabile ricondurre l’occupazione surrettiziamente *a-tipica* a impieghi standard (“Testo unico del contratto unico”, 19.10.2007). Oppure tornare all’idea originale di lavoro interinale, in cui la flessibilità non era associata alla precarietà, poiché più impieghi erano messi a sistema, stabilmente. Una logica inversa rispetto a quella seguita negli ultimi vent’anni che ha reso i lavoratori flessibili novelle anime morte, buoni solo a far numero, giacché privi di

consistenza economica e quindi inadatti ad alimentare il sistema. Quelli che protestano sembrano quegli artisti di strada che, dopo il loro spettacolo, i salti mortali e gli equilibrismi, guardano ciò che hanno raccolto e appaiono schifati in egual misura dalla indifferenza e dalla carità, e si chiedono cosa debbano ancora fare per essere considerati.

Leggi anche: Con la pandemia calano anche i premi di risultato*

(1) Mandrone e Marocco, “La variante italiana della flessibilità”, Isfol Ente Pubblico di Ricerca, Research Paper 2012/1.

(2) Mandrone, “La (s)composizione della flessibilità lavorativa”, Argomenti, 2011/31, pp 35-63.

(3) Per interrompere la rincorsa alle rivendicazioni, le tutele dovrebbero seguire gli individui e non il lavoro.

(4) “Le crescenti forme di precarietà del mercato del lavoro, nei posti e nelle retribuzioni, che incidono sui futuri trattamenti pensionistici, soprattutto per le fasce più deboli (giovani e donne), avranno riflessi su adeguatezza delle prestazioni e sostenibilità sociale del sistema”. Rapporto sull’Inps della Corte dei conti, presentato il 10/11/2012.

Lavoce è di tutti: sostienila!

Lavoce.info non ospita pubblicità e, a differenza di molti altri siti di informazione, l’accesso ai nostri articoli è completamente gratuito. L’impegno dei redattori è volontario, ma le donazioni sono fondamentali per sostenere i costi del nostro sito. Il tuo contributo rafforzerebbe la nostra indipendenza e ci aiuterebbe a migliorare la nostra offerta di informazione libera, professionale e gratuita. Grazie del tuo aiuto!

SOSTIENI lavoce

-
-
-
-
-
-

Leggi anche: Benefici per tutti se le donne scelgono con chi lavorare

-
-
-
-
-
-