

*Vivere e lavorare a Napoli.
Lavori atipici e difficoltà progettuali*

di Luca Salmieri*

1. Post-Fordismo, flessibilità e lavoro atipico

Il presente lavoro si concentra sui risultati di una ricerca condotta tra i lavoratori atipici¹ della provincia di Napoli ed intende offrire un contributo per lo sviluppo di analisi che nel contesto italiano approfondiscano i legami tra le diverse forme del lavoro atipico ed i percorsi della vita privata. Nel nostro paese, i numerosi studi disponibili, concentrati specialmente sugli aspetti «lavoristici», occupazionali, professionali (Adam e Canziani, 1997; Isfol, 1998, 1999a, 1999b, 1999c, 2001, 2002, 2003; Accornero, 2000; Altieri e Carrieri, 2000; Altieri e Oteri, 2002, 2003; Cortese, 2002; Magatti e Fullin, 2002) e strettamente economici (Pacelli, Rapiti e Revelli, 1997; Fiat, 1998; Schivardi, 1999) oppure sul discorso dei diritti (Carcano, 1998; Barbieri, 2002; Biagi, 2002) non hanno rivolto l'attenzione alle implicazioni che le nuove forme di lavoro possono avere per l'organizzazione della vita quotidiana, la formazione della famiglia, il tempo libero e le altre sfere di interesse. Pochissime volte si è riflettuto a fondo sulle ricadute nella vita quotidiana delle persone, e comunque lo si è fatto soprattutto in riferimento ai livelli di vulnerabilità sociale (Ranci, 1997; Rizza, 2000; Fullin, 2002).

Ma la riflessione dovrebbe anche focalizzarsi sul rapporto tra la vita delle persone ed il lavoro che cambia rivolgendo lo sguardo alla percezione e all'u-

* Qualifica

1. È generalmente riconosciuto che sono atipici tutti i lavoratori che non godono di un contratto a tempo indeterminato *full-time* e che svolgono quindi il proprio lavoro in base ad altre tipologie di contratto: a tempo determinato, indeterminato ma *part-time*, collaborazioni coordinate e continuative, missioni di lavoro interinale, lavori socialmente utili, formazione e lavoro, tirocini e *stage* (Ballestero, 1987; Giugni *et. al.*, 1994; Del Giudice, Mariani e Izzo, 1998). Inoltre, mentre il lavoro «tipico» è a tempo indeterminato, a orario pieno, con un unico e riconoscibile committente e di solito si svolge in un luogo preciso, le forme di lavoro atipico non presentano nessuna, o solo alcune, di queste condizioni. Nel caso del lavoro a tempo determinato o a tempo parziale è la limitazione della durata e dell'orario del lavoro a sancire l'atipicità rispetto al lavoro di tipo «standard».

Sociologia e ricerca sociale n. 72, 2003

so del tempo. Negli ultimi anni si è assistito all'espansione di forme di organizzazione dell'orario di lavoro che mettono in discussione la normale alternanza tra lavoro e tempo libero. Riconducibile alla crescita del settore dei servizi ed ad una generale riorganizzazione dei modi di produzione, il fenomeno altera la normale scansione dei tempi della vita sociale e familiare, chiamando quote crescenti di lavoratori ad un ripensamento del rapporto tra tempo di lavoro e tempo libero. Se lo spazio cessa di essere un vincolo per le prestazioni lavorative, anche il tempo ha perso di significato, mescolandosi con il tempo di vita e non configurandosi più come alternativo al tempo libero. A questo riguardo più di un'analisi ha segnalato il venir meno della netta distinzione tra tempo lavorativo e tempo non lavorativo, riscontrando una commistione ed un sovrapporsi tra tempi dedicati alla prestazione professionale e altri tempi di vita specialmente nelle occupazioni atipiche (Esping-Andersen, 1990; Sennett, 1999; Smart e Neale, 1999; Beck, 2000b; Paugam e Russel, 2000; Blossfeld e Drobnic, 2001).

Se l'erosione del confine tra tempi-luoghi di lavoro e di non lavoro attiene al livello quotidiano della vita delle persone, le difficoltà di pianificazione, l'instabilità e l'imprevedibilità della carriera professionale stravolgono le vite e ne distorcono la percezione secondo un continuo ricorrere all'analisi di rischi ed opportunità. La vita riuscita di una persona assomiglia sempre più al successo di un'impresa: nel senso che le traiettorie della vita sembrano dover rincorrere i tipici comportamenti delle imprese. In una frase, «vivere è quasi una impresa»: i soggetti, come le imprese, si muovono tra le turbolenze dei mercati, le minacce e le opportunità delle situazioni instabili, precarie e discontinue. Diviene sempre più familiare l'immagine di una carriera lavorativa instabile, tanto è vero che i giovani tentano di trasformare la flessibilità in un ampliamento delle opportunità di successo professionale, ma resta per loro aperto il problema della precarietà e della variabilità che ne deriva nella sfera privata. La difficoltà di intraprendere scelte di vita importanti, quali il matrimonio, la maternità e la paternità, il luogo in cui vivere, la strutturazione di reti sociali e l'integrazione negli spazi sociali, appesantisce e dilata i tempi di realizzazione dei progetti personali.

Nel presente paragrafo accennerò alle relazioni tra post-fordismo, flessibilità e lavoro atipico; in quello successivo saranno ripercorse le dinamiche di sviluppo del lavoro atipico in Italia, mentre nel terzo paragrafo passo ad individuare le specifiche caratteristiche nella provincia di Napoli. Nell'ultimo paragrafo propongo una prima riflessione sugli effetti dei vari lavori atipici sulle condizioni di vita delle persone in termini di instabilità, progettualità ed uso dei tempi.

Il passaggio dal sistema di produzione fordista a quello post-fordista e la conseguente riduzione del ruolo dei lavoratori «standard» nell'organizzazione del lavoro ha traghettato, non senza contraccolpi, il mondo del lavoro verso strutture meno rigide, aprendo ai soggetti uno spettro di nuove possibilità di carriera e al tempo stesso precludendo loro gli spazi per la tutela di un lavoro identico per tutta la vita. Il modello taylor-fordista si reggeva soprattutto su aggregati industriali di grosse dimensioni, concepiti per una produzione su larga scala, organizzati secondo una precisa specializzazione dei lavori e delle

competenze e gestiti grazie ad un management di tipo piramidale (strutture gerarchiche del lavoro e separazione tra le funzioni di design e manifattura dei prodotti). Il perno centrale dell'organizzazione del lavoro risiedeva nell'importanza cruciale dei contratti e dei salari per i lavori a tempo indeterminato e *full-time*, di cui godevano principalmente gli uomini in età adulta, in qualità di percettori di un salario sufficiente per l'intero nucleo familiare. La «standardizzazione» dei contratti di lavoro nell'occidente economicamente avanzato ha permesso per almeno mezzo secolo una sorta di *trade-off* tra la pacifica subordinazione al controllo disciplinare dei datori di lavoro e la stabilità lavorativa e le garanzie di benessere economico e sociale dei lavoratori e del loro nucleo familiare. Questo modello, sviluppatosi molto più in Europa che negli Stati Uniti, allo stato attuale sembra cedere il passo al post-fordismo, cioè ad un'organizzazione economica e sociale del lavoro in cui i vecchi modelli «standardizzati» di regolazione economica e sociale lasciano il posto a dinamiche completamente diverse²: i nuovi modelli non garantiscono più la stabilità del lavoro nel tempo, privilegiano la polivalenza delle funzioni professionali, piuttosto che la «standardizzazione» delle competenze specialistiche e rimandano all'idea di una forza lavoro flessibile, mobile ed eterogenea (Gershuny, 1978; Lash e Urry, 1987; Sayer e Walker, 1992; Thompson e Warhurst, 1998; Boltanski e Chiapello, 1999; Sennett, 1999).

Gli studiosi di organizzazione del lavoro e di relazioni industriali, gli economisti ed i sociologi che a vario titolo hanno affrontato questo tema, isolano alcuni fattori che avrebbero influenzato la trasformazione in atto nel mondo del lavoro. L'espandersi dell'economia dei servizi e del lavoro relazionale a scapito dell'industria manifatturiera, il passaggio da un'economia centrata sulla produttività dell'offerta di beni di consumo ad un'economia orientata a soddisfare le diverse domande di servizi, hanno rivoluzionato tempi e modalità di lavoro. La necessità di interfaccia tra domanda e offerta di servizi e la volatilità dei contenuti che sostanziano tali servizi presumono una totale adattabilità del lavoratore a tempi, compiti, procedure, informazioni e processi di lavoro. Un nuovo tipo di pressione della «domanda», proveniente dalla competizione globale, dalla riduzione delle disponibilità economiche dei settori pubblici e dalla rivoluzione informatica, si caratterizza esprimendo la necessità di erogare servizi diversificati, mutevoli ed in tempo reale. La rivoluzione dell'informatica nei processi di lavoro e lo sviluppo dei sistemi di comunicazione a distanza hanno diminuito l'importanza delle capacità produttive di tipo materia-

2. La centralità del lavoro remunerato, dipendente, garantito, stabile e prevalentemente maschile nell'ambito della produzione fordista non implica che prima e durante il periodo dell'economia fordista siano mancate forme di lavoro diverse: i contratti di lavoro dipendente non sono mai stati l'unico strumento di ingaggio di lavoro remunerato. Molti contratti di tipo civile si basavano su un compenso variabile a fronte di lavoro occasionale. Il lavoro autonomo ha imperato durante tutto l'800. È nel corso del Novecento che il lavoro dipendente, tutelato e stabile è cresciuto in parallelo all'espansione del modello fordista, ma senza tuttavia eliminare il lavoro autonomo che, anzi, in alcuni contesti come quello italiano e olandese, ha continuato a rimanere una prerogativa del mercato del lavoro (Esping-Andersen, 1990; Supiot, 2001). Inoltre, non va dato affatto per scontato che in Italia gli effetti della trasformazione del lavoro siano all'opera come nel resto dell'Europa, se non altro perché il nostro paese non è mai stato fordista nella stessa misura che altri.

le, implementando invece il valore della produzione simbolica, che presume la modularità dell'organizzazione del lavoro, la flessibilità dei tempi di prestazione e l'interfaccia tra i nodi delle reti di produzione. I tempi di formazione e crescita professionale divenuti più lunghi, lo sviluppo continuo delle competenze professionali, la richiesta di capacità lavorative polivalenti, così come la veloce obsolescenza dei saperi acquisiti, spingono i mercati del lavoro a premiare l'ottica della prestazione professionale *ad hoc* e a rigettare le identità lavorative e gli status professionali di tipo statico. Dato che le barriere che separavano i luoghi del lavoro dai contesti di non lavoro si sgretolano (si pensi all'influenza esercitata da internet, dalla telefonia mobile e dal lavoro a distanza) e lo spazio relazionale si confonde con quello produttivo, viene meno la tipica distinzione fordista tra spazio di produzione (la fabbrica), spazio di riproduzione (il nucleo familiare) e tempo libero (i luoghi dell'entertainment). L'era del post-fordismo poggia sull'osmosi tra questi spazi. Tale osmosi è resa possibile dall'economia della conoscenza, che ha disintegrato la fabbrica, frammentandola nel territorio, e dalla comunicazione a distanza, che ha trasformato la casa in ufficio, grazie all'impiego degli strumenti tipici dell'ufficio, e l'ufficio in abitazione, grazie alla presenza dei comfort tipici dell'abitazione (Baudrillard, 1976; Gershuny, 1978; Esping-Andersen, 2000; Castells, 2002). Se l'economia si sposta verso lo scambio di contenuti simbolici, grazie alle tecnologie di comunicazione, lo scambio è potenzialmente ovunque e sempre.

A livello discorsivo ha a lungo prevalso il nesso tra il principio dell'importanza della flessibilità ed il ricorso al lavoro atipico (Streeck, 1987; Geary, 1992; Beatson, 1995; European Commission, 1997a; 1997b). Non che questo nesso sia debole, ma è opportuno definire i diversi fenomeni di flessibilità del lavoro in maniera specifica poiché è scorretto utilizzare il termine flessibilità in modo generico (Esping-Andersen e Regini, 2000).

Secondo alcuni studi sull'organizzazione del lavoro degli anni '80, la crescente volatilità dei mercati e le pressioni ad adattare i costi alle fluttuazioni della domanda avrebbero spinto le imprese a suddividere la forza lavoro in due segmenti - uno «standard» e l'altro marginale³ - differenziati per condizioni, accesso a e modalità di lavoro (Gallie, White, Cheng e Tomlinson, 1998). Alcuni autori (Villa, 1977; Atkinson, 1984; 1987; Perulli, 1986) sottolineavano due modalità di intendere la flessibilità del lavoro, ciascuna in relazione ad un segmento della forza lavoro: la flessibilità produttiva, intesa come maggiore capacità di variare tempi e quantità di produzione, agisce anche sul numero e sulla tipologia di lavoratori da impiegare in un determinato periodo, coinvolgendo il segmento marginale con una discontinuità in entrata ed uscita dal si-

3. Il modello di riferimento, tracciato per la prima volta da Atkinson (1984), rileva da un lato, il nucleo essenziale e insostituibile per la produzione, cioè un segmento di lavoratori altamente specializzato, con salari elevati, relativa stabilità lavorativa, condizioni di impiego vantaggiose e in stretto rapporto con la flessibilità di compiti e delle competenze; dall'altro, una forza lavoro di «riserva» integrabile di volta in volta con il nucleo «standard», segmento marginale e debole con condizioni atipiche di lavoro, impiegato soprattutto al variare della qualità e della quantità della produzione e quindi associato alla flessibilità produttiva.

stema; la flessibilità funzionale, corrispondente alla flessibilità dei compiti e delle competenze dei lavoratori del nucleo «standard», sospinge verso la polivalenza dei compiti e la rotazione delle mansioni. Grazie alla combinazione di flessibilità produttiva e flessibilità funzionale, i privilegi del nucleo «standard» sarebbero garantiti dalla marginalità e precarietà del segmento atipico, ma all'elasticità del sistema produttivo avrebbe corrisposto una polarizzazione delle componenti nel mercato del lavoro.

Nel corso degli anni '90 il ricorrere ad un indefinito concetto di flessibilità ha portato diversi analisti a tentare di distinguere con maggiore precisione. Atkinson (1984) aveva isolato la flessibilità funzionale, quella dei salari e quella delle ore di lavoro. Recentemente altri autori in un lavoro congiunto (Brendan, Burchell *et al.*, 1999), hanno distinto tra flessibilità numerica, temporale, funzionale e spaziale, indicando rispettivamente la variazione del numero di lavoratori impiegati, delle ore di lavoro, delle competenze e dei compiti e dei luoghi per la produzione. Esping-Andersen e Regini (2000), valutando i nessi tra deregolamentazione e politiche attive del lavoro, livelli occupazionali e flessibilità, individuano quattro tipi di flessibilità secondo gli ambiti delle relazioni di lavoro: l'entrata e l'uscita dal lavoro; l'assegnazione di compiti e la mobilità orizzontale e verticale; il livello e la struttura dei compensi; i tempi e gli orari di lavoro.

Il tema della flessibilità del lavoro si è poi spostato dal centro del dibattito scientifico al vertice dell'agenda politica. Il termine è divenuto praticamente sinonimo di deregolamentazione del mercato del lavoro e modelli, interventi e strategie differenti vengono fatti dipendere da una concezione omnicomprensiva del principio di flessibilità. Eppure, non solo flessibilità e deregolamentazione si riferiscono a due fenomeni distinti, ma il concetto stesso di flessibilità andrebbe rivisitato alla luce di una più attenta analisi dei diversi ambiti di applicazione. L'irrompere dell'economia immateriale e il graduale distacco del valore aggiunto dall'analisi contabile della produzione e della produttività impongono di stabilire una distinzione tra i diversi tipi che non si limiti alla sola differenza tra flessibilità funzionalità e produttività. Proponendo una classificazione, di seguito provo a distinguere dimensioni differenti del lavoro flessibile:

- 1) *flessibilità produttiva*: la variazione del numero di ore lavorate, ottenuta attraverso l'aumento o la diminuzione - giornaliera, settimanale, mensile o stagionale - dei tempi di lavoro, oppure la variazione quantitativa degli output lavorativi raggiunti in un tempo «standard» di riferimento, in costanza degli altri fattori di produzione. Questo tipo di flessibilità è ottenibile con il ricorso al part-time, alla rendicontazione a ore, al lavoro straordinario e all'uso di altri rapporti di lavoro atipico.
- 2) *flessibilità dei compiti e delle competenze*: il cambiamento in progress dei contenuti del lavoro che può includere un'ampia gamma di funzioni (*multiskills* a fronte di *multitasks*) e la responsabilizzazione che ne può derivare rispetto ai contenuti stessi e al coordinamento necessario tra le varie attività di lavoro.
- 3) *flessibilità in entrata ed in uscita*: i livelli di rigidità, di ostacoli e quindi di costi aziendali - reali e simbolici - relativi alle possibilità di inizio e di

- fine rapporto lavorativo.
- 4) *flessibilità (o elasticità) generale del mercato del lavoro*: il livello di elasticità e di rispondenza di un determinato mercato del lavoro locale rispetto alle esigenze professionali, ai fabbisogni e agli andamenti produttivi di un preciso tessuto produttivo.
 - 5) *flessibilità territoriale*: la disponibilità alla mobilità territoriale dei lavoratori sia all'interno di un singolo incarico lavorativo, sia come aggregato delle propensioni al trasferimento di sede lavorativa nel passaggio da un lavoro all'altro.

Le correlazioni più frequenti vengono individuate tra *flessibilità funzionale* (varietà di compiti e competenze) e lavoratori «standard», e tra *flessibilità produttiva* (variazione della produttività) e lavoratori atipici (Atkinson, 1986; Salvati, 1988). Ma la validità dell'ipotesi di una visione dualistica del mercato del lavoro adottata dalle imprese non appare poi così netta: la corrispondenza tra lavoratori «standard» e *flessibilità funzionale*, e quella tra lavoratori atipici e *flessibilità produttiva* viene sovente ribaltata⁴. In effetti, la *flessibilità funzionale* esercita il suo dominio nell'intera trasformazione dell'economia e del lavoro, quella *produttiva* varia in relazione alla presenza di processi di produzione in senso stretto. Appare plausibile che nel caso della *flessibilità produttiva* la disponibilità di lavoratori atipici consentirebbe un più ampio margine di manovra alle aziende, dato che intense variazioni di input e output di produzione (di beni) e di erogazione (di servizi) da gestire in brevi periodi di tempo, a fronte della sola presenza di lavoratori «standard», comporterebbe come unica possibilità il ricorso allo straordinario o all'aumento di produttività. In questi casi, la flessibilità potrebbe essere perseguita specialmente attraverso il lavoro interinale, in risposta ai picchi lavorativi imprevedibili, oppure grazie alle collaborazioni coordinate e continuative, nei casi di variazione di media durata delle esigenze produttive. Ma le situazioni tipo appena descritte fanno riferimento ad una capacità dei datori di lavoro, o di chi si occupa di management delle risorse umane, di prospettare e quindi pianificare, con un minimo di anticipo, le necessità e i carichi di lavoro. In realtà la velocità ed il ritmo di variazione della domanda, così come le difficoltà di misurare il lavoro intellettuale, fanno sì che anche la forza lavoro «stabile» debba essere continuamente riorganizzata con un approccio *just-in-time* (Streeck, 1987): qui non c'è previsione che tenga e quindi l'aderenza ai ritmi produttivi viene assicurata solo attraverso l'impiego di un mix di posizioni lavorative, cadenzate in turnazioni, basate su un gruppo di unità lavorative fisse che garantiscono il minimo produttivo e un

4. Se si fa riferimento ai livelli di istruzione e di qualificazione professionale, in entrambe le tipologie - quella del lavoro «standard» e quella del lavoro atipico - si riscontra un nucleo (*core*) sicuro e pressoché al riparo dalla precarizzazione e una periferia marginale del mercato del lavoro (*peripheral*) destinata ad una continua diminuzione delle chances di occupabilità stabile. Per il lavoro «standard» il nucleo sicuro sarebbe quello dei lavoratori con competenze elevate, polifunzionalità dei compiti, responsabilizzazione, autonomia e aggiornamento degli *skills*, mentre il gruppo a rischio (sebbene sia un rischio di licenziamento di massa, *i.e. downsizing*) sarebbe dato da qualifiche basse, in strutture obsolete, con compiti ripetitivi e omogeneità delle competenze. Nel caso dei lavori atipici varrebbe la stessa polarizzazione, acuitizzata, però, dall'insicurezza dovuta alle tipologie di contratto lavorativo.

puzzle di risorse aggiuntive che vanno dai lavoratori temporanei part-time sino ai lavoratori interinali «misti»⁵. In tal senso l'ipotesi di una ricorrente correlazione tra lavoro atipico e flessibilità produttiva è parzialmente smentita: si può avere maggiore flessibilità produttiva anche ricorrendo allo straordinario dei lavoratori a tempo indeterminato oppure organizzando la produzione su turnazioni variabili eseguite comunque da lavoratori «standard».

La *flessibilità dei compiti e delle competenze*, o flessibilità funzionale indica la possibilità di trasferire i lavoratori in differenti sfere di compiti piuttosto che organizzare il lavoro secondo rigide demarcazioni di competenze. L'organizzazione ed il management si aspettano di conseguire migliori risultati dal lavoro polivalente, attraverso innovazioni nei modelli tecnologici e la diretta partecipazione - *commitment* - dei lavoratori⁶. Ma i modelli di flessibilità funzionale si manifestano tanto con il coinvolgimento di lavoratori «standard» che atipici. La variabile che ne determina l'applicabilità è radicata nel livello e nella gamma di competenze, oltre che nella versatilità delle figure professionali che vengono impiegate, a prescindere dalla tipologia contrattuale dei lavoratori⁷. Si può dunque perseguire un elevato livello di flessibilità di ruoli e compiti tanto in organizzazioni basate sul lavoro atipico, che in quelle che impiegano contratti «standard». Addirittura, in casi ricorrenti dell'economia dell'informazione, le figure professionali con competenze specialistiche, impiegate per garantire un'elevata flessibilità funzionale, hanno contratti atipici. In questo caso il nesso flessibilità funzionale-lavori tipici non solo sembra smentito, ma addirittura ribaltato. Probabilmente si può sostenere che tra gli anni '70 e '80, in una prima fase storica della crisi del modello fordista, i settori della produzione manifatturiera siano stati investiti da una ristrutturazione delle forme di lavoro, basata contemporaneamente su flessibilità *funzionale* dei lavoratori tipici con competenze elevate e impiego di forme atipiche di lavoro, per reggere, grazie ad una maggiore flessibilità *produttiva*, i primi contraccolpi dovuti alla volatilità della domanda.

Nel corso degli anni '90, la radicale trasformazione dell'economia rende marginale la produzione materiale in senso stretto e carica di centralità la produzione, lo scambio e l'analisi di informazioni. Ciò ha forse mutato l'intero assetto dell'organizzazione del lavoro, determinando un'esigenza di flessibilità *funzionale*, sia nei confronti del lavoro tipico che di quello atipico; la flessi-

5. Il lavoro interinale «misto» si basa sull'alternanza tra periodi con prestazioni part-time e periodi *full-time*.

6. Esempi di organizzazione flessibile delle funzioni sono la rotazione delle mansioni, la delega delle responsabilità a livello individuale o di gruppo, la continua consultazione *face-to-face* e il lavoro di gruppo (*team-building*).

7. Il lavoro dipendente è stato ultimamente sottoposto a forti sollecitazioni, vuoi per l'introduzione di elementi di progressiva flessibilizzazione delle modalità di erogazione della prestazione, vuoi per l'adozione, da parte delle aziende, di logiche organizzative nuove. Si è progressivamente smantellato uno dei capisaldi del lavoro dipendente, che vedeva la crescita professionale legata quasi esclusivamente all'anzianità del rapporto, a vantaggio di logiche che tendono invece a «premiare» in misura crescente il bagaglio di competenze di cui ciascun individuo è portatore e che risulta, peraltro, sempre più difficilmente riconducibile a rigidi schemi di inquadramento formale (per gruppi professionali, settori, livelli).

bilità *produttiva* ha cominciato a riguardare tanto i lavoratori tipici (aumento della produttività) che quelli atipici (specialmente lavoro interinale). L'organizzazione del lavoro di tipo post-fordista sposta l'enfasi sulla flessibilità funzionale, imprescindibile per qualsiasi tipo di lavoratore e relega l'importanza delle flessibilità produttiva all'ambito della produzione in senso stretto. È per questo motivo che l'atipicità è tale soprattutto da un punto di vista contrattuale: anche il lavoro a tempo indeterminato è interessato dal vortice della riorganizzazione dei compiti, degli *skills* e dal coinvolgimento negli obiettivi mutevoli delle strutture lavorative - forse al pari delle altre forme contrattuali. La flessibilità all'interno dei lavori a tempo indeterminato concerne soprattutto la richiesta di maggiore adattabilità, versatilità delle competenze e veloce variazione di compiti nel tempo. Tali cambiamenti per i lavoratori a tempo indeterminato rendono più ardua la sostenibilità del lavoro e più insistente la ricerca di *best-performance*. Per chi svolge lavori atipici, tutto ciò si somma alla percezione di instabilità e discontinuità dei cicli lavorativi. Certamente instabilità, discontinuità e percezione di precarietà e insicurezza derivano anche dalla flessibilità *produttiva* e da quella *funzionale*, ma sono intrinsecamente legate al lavoro atipico quando questo è frutto di condizioni di flessibilità *in entrata* ed *in uscita*, di flessibilità del *mercato del lavoro locale* e di flessibilità *territoriale*.

Di conseguenza i lavoratori atipici, diversamente dai lavoratori «standard», scelgono e/o subiscono una ricorrente migrazione da una prestazione lavorativa all'altra (flessibilità in entrata ed in uscita); sono utilizzati e si offrono per ruoli e figure professionali che presuppongono una notevole spirito di adattamento e una spiccata versatilità (elasticità generale del mercato del lavoro); ed infine, esibiscono e viene loro richiesta una maggiore disponibilità agli spostamenti territoriali a seguito di variazione di lavoro o di «missioni» previste da una stessa prestazione (flessibilità territoriale). Ma è bene sottolineare da subito che non tutti gli atipici sono uguali rispetto alle dinamiche del mercato del lavoro: come vedremo, l'instabilità lavorativa e i livelli di vulnerabilità socioeconomica variano in base a fattori complessi tra cui il genere, l'età ed il grado di istruzione che influenzano, a seconda dei profili, anche le modalità di conciliazione dei tempi di lavoro e non lavoro e le possibilità nel realizzare i progetti di vita.

2. Il «boom» dell'instabilità in un contesto precario

Il dibattito sul mercato del lavoro oscilla tra due posizioni opposte, nessuna delle quali sostenuta da un'assoluta credibilità scientifica, eppure entrambi ricorrenti con forza. A favore di un'estrema deregolamentazione delle norme di impiego e licenziamento, degli orari di lavoro, dei compensi, dei benefici e delle protezioni sociali vi sono i fautori della flessibilità *tout court* che tendono a ridurre il principio a qualcosa di estremamente semplice mentre è stato più volte dimostrato che i significati differenti e complessi della flessibilità del lavoro possono avere correlazioni opposte con i processi di deregolamentazione (Boyer, 1986; Schivardi, 1999; Esping-Andersen e Regini, 2000). La tesi

della flessibilità *tout court* riposa su alcuni assunti chiave: per poter reggere alla competizione internazionale le imprese necessitano di far variare i costi diretti ed indiretti del lavoro in stretta relazione con gli andamenti dei mercati; la deregolamentazione del lavoro aumenterebbe la crescita dell'occupazione dato che un sistema con un basso indice di EPL (*Employment Protection Legislation*) e con un elevato tasso di job turnover è più compatibile con la competitività del sistema economico di un paese (appetibilità dei fattori di localizzazione internazionale, volatilità del sistema produttivo, velocità dei fenomeni di innovazione di prodotto e di processo), così che le imprese sarebbero invogliate ad assumere personale, anziché sfruttare al massimo la forza lavoro già disponibile con straordinari e altri meccanismi di tipo *labor intensive*; infine, a dimostrazione dei benefici della deregolamentazione spinta, i fautori della flessibilità *tout court* indicano il contrasto tra un'Europa sclerotica, fossilizzata, rigida e con elevati tassi di disoccupazione e gli Stati Uniti dinamici, flessibili, con un mercato del lavoro pienamente liberalizzato e bassi tassi di disoccupazione.

Gli strenui difensori della rigidità delle norme di protezione del mercato del lavoro e quindi fortemente critici della deregolamentazione mettono in luce da un lato i rischi associati alla flessibilità estrema, dall'altro i vantaggi sociali di un sistema economico basato sulla stabilità delle forme contrattuali di lavoro, sostenendo che il problema disoccupazione ha poco a che fare con le regole di protezione del lavoro e molto invece con le restrizioni alle politiche macroeconomiche di spesa sociale adottate dalle autorità monetarie e dai governi europei.

A livello accademico, come abbiamo già detto, nessuna delle due posizioni gode di un credito assoluto: in primo luogo molte ricerche dimostrano che per far fronte alla competizione internazionale, all'incertezza dei mercati e alla volatilità della domanda, la maggior parte delle imprese si affida alle competenze, alla polifunzionalità, al coinvolgimento e alla cooperazione dei lavoratori, obiettivi difficilmente raggiungibili con una forza lavoro totalmente o in buona parte temporanea e a basso costo (Gallie, White, Cheng e Tomlinson, 1998; Burchell *et al.*, 1999; Harrison, 1999; Castells, 2002). Esiste invece una parte di lavoro atipico che deriva da pratiche di de-regolarizzazione delle imprese: i datori di lavoro, nel preferire i lavoratori atipici a quelli permanenti, evitano costi indiretti, eliminano o riducono contributi previdenziali, ferie retribuite e indennità di fine rapporto (Gallino, 2001). Per quanto riguarda l'eventuale aumento dell'occupazione, nessuna analisi empirica è riuscita a dimostrare che l'occupazione cresca con la deregolamentazione del mercato del lavoro (De Grip, Hoevenberg e Willems, 1997). Piuttosto è stato sottolineato come le politiche di protezione del lavoro influenzino molto più la struttura che il livello occupazionale e come il grado di rigidità influisca sulla dinamica, la composizione e la durata dell'occupazione (Esping-Andersen e Regini, 2000): l'ipotesi che un mercato del lavoro fortemente deregolamentato costituisca una premessa per innalzare i livelli di occupazione è stata abbandonata persino dall'Ocse (Oecd, 1999). Infine, rispetto al confronto tra Unione Europea e Stati Uniti, emerge che la situazione europea pur denotando in genere un sistema di deregolamentazione concepito come serie di eccezioni ad un regime prevalente-

mente di protezione, reca al suo interno profonde differenze tra i vari paesi: la differenza tra i livelli di regolamentazione dei paesi dell'Europa del Sud e l'Irlanda, il Regno Unito e la Danimarca è molto più ampia di quella riscontrata tra gli Stati Uniti e questi stessi paesi (Samek Lodovici, 1999; 2001a).

La caparbia difesa delle rigidità del mercato del lavoro rivela anch'essa un forte debito a tesi precostituite: la sicurezza e la stabilità del lavoro non dipendono sempre e comunque dalla rigidità delle regole di licenziamento, così come è dimostrato che in alcuni casi la previsione di politiche passive per il mantenimento del lavoro possono produrre effetti deleteri sui tassi di occupazione (Scharps, 1984; Lange e Regini, 1989).

Ad ogni modo, a livello scientifico, analizzando i contributi degli anni '90, appare evidente che rispetto all'obiettivo della riduzione della disoccupazione la questione principale non concerne tanto i fenomeni della flessibilità, della deregolamentazione del mercato del lavoro e del ricorso al lavoro atipico, ma piuttosto la combinazione di diversi fattori basati sul convergere di dinamiche economiche, partecipazione sindacale alle politiche del lavoro, competitività dei sistemi produttivi e sostegno attivo alla riqualificazione delle professioni. In tal senso è indicativo il caso della Danimarca e dell'Olanda che negli anni '90 hanno fatto registrare la migliore performance in termini di tasso di disoccupazione tra i paesi dell'Unione Europea (Esping-Andersen e Regini, 2000): optando per la flessibilità in entrata e in uscita, ma anche per diverse strategie di sostegno alla qualificazione dei lavoratori e all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro, questi due paesi hanno potuto conciliare alcune deregolamentazioni con un forte sviluppo di forme di sostegno ai disoccupati.

Malgrado la possibilità di evitare la flessibilità radicale ed optare per modelli di flessibilità marginale, basati su misure selettive tese ad accrescere l'occupabilità dei più deboli, restano due ordini di problemi che tali impostazioni lasciano irrisolti. In primo luogo, l'espansione dei lavori flessibili introduce nel mercato del lavoro il principio del numero chiuso. Secondo, la flessibilità può comportare rilevanti oneri personali e sociali, a carico dell'individuo, della famiglia e della comunità. Solo circa un quinto dei lavoratori può legittimamente aspirare al lavoro stabile e sicuro, o meglio decente, come lo definisce l'Organizzazione Internazionale del Lavoro. Tra l'altro può farlo in relazione non tanto ad un diritto acquisito una volta e per sempre, ma come obiettivo perseguibile sulla base di una propria interna motivazione alla multifunzionalità delle performance produttive. L'adesione alla flessibilità interna è l'altra faccia della medaglia del numero chiuso: cioè, quanto più coloro che sono in grado di lottare per acquisire il diritto mutevole al lavoro sicuro riescono a garantire flessibilità in seno alle prestazioni che offrono, tanto più coloro che sono estromessi dai percorsi di mobilità ascendente al diritto di un lavoro stabile vedono diminuire le probabilità di entrare nei settori e nei profili professionali forti (Sennett, 1999; Gallino, 2001). Gli ambiti della vita sociale, monetizzati dalle rivoluzioni economiche del Novecento come funzione economica dello stato sociale per essere sottratti al particolarismo del mondo privato, sono attualmente erosi dalla stessa flessibilità dei servizi di *welfare* e gradualmente ridimensionati nelle analisi di budget delle aziendalizzazioni dei servizi pubblici. Gli stessi soggetti su cui ricade di nuovo il peso delle presta-

zioni sociali - flessibili sul e nel mondo del lavoro - sono colpiti dalla scarsità di tempo e dalla dequalificazione dei tempi da dedicare agli altri. In questa prospettiva, nell'ambito degli studi sociologici, aumenta l'interesse ad indagare e riflettere sulle difficoltà che gli individui affrontano nel conciliare le dinamiche di vita personale con le istanze e le aspettative dei nuovi sistemi del lavoro in costante trasformazione (Beck e Beck-Gernsheim, 1996; Beck, 2000a; Gershuny, 2000; Demetriades e Rossi, 2002; Saraceno, 2003). Tale approccio rileva come i mutamenti nelle forme di lavoro e di organizzazione dell'economia incidano sulle dinamiche dei cicli di vita, sui modelli di formazione e organizzazione della vita individuale, di coppia e familiare, in una parola sulla vita prima, dopo e oltre il lavoro.

Intanto il lavoro atipico avanza; nel nostro paese si delinea un processo di rapida crescita al punto tale da farlo apparire «normale». La normalizzazione non è tanto legata al peso della quota dei lavori atipici sul totale, che resta ancora al di sotto di quella di molti paesi europei⁸, ma al suo tasso di crescita, che ne segna l'aumento repentino in tutti i settori dell'economia e in particolare in quello dei servizi. Dal 1997 al 2000 oltre l'82% dei nuovi posti di lavoro sono atipici (Istat, 2000). Nello stesso periodo l'occupazione complessiva è aumentata del 4,3%, quella standard è cresciuta in modo lineare con un saldo positivo di appena un punto percentuale, mentre quella temporanea è aumentata di oltre un terzo (35,5%), incidendo per quasi metà dello sviluppo occupazionale (46%) del triennio (Altieri e Oteri, 2003). Nel 2002 e nel 2003 si è consolidato il ricorso a forme contrattuali atipiche rispetto a quelle tradizionali: dall'ottobre 2002 al Gennaio 2003 l'occupazione atipica, escludendo le missioni di lavoro interinale e il lavoro parasubordinato, è cresciuta del 2,4% contro l'0,8 dell'occupazione standard (Istat, 2003b). Senza contare il lavoro interinale e le collaborazioni, il peso del lavoro atipico sul totale degli occupati è passato dal 5,6% del 1997 al 7,2 del 2002.

Più nel dettaglio, dal 1997 al 2002 in termini percentuali gli occupati part-time alle dipendenze sono aumentati del 36%. I collaboratori sono passati progressivamente da circa un milione di iscritti al fondo Inps del 1996 agli attuali 2.400.000: una crescita del 13% tra il 1997 e il 2001 e dell'11,5% tra il 2001 e il 2002 (Altieri e Oteri, 2003). L'aumento ha interessato soprattutto le donne che sono diventate il 46,2% degli iscritti al fondo. Dal 1999 al 2002 il lavoro interinale è triplicato. Infine, più del 60% dei lavoratori a termine si concentra nella fascia di età compresa tra i 15 ed i 34 anni (Isfol, 2000)⁹.

Il carattere prevalentemente giovanile del lavoro atipico spingerebbe a considerarlo uno strumento di primo inserimento occupazionale e/o di erosione della disoccupazione giovanile e femminile: notevole è la produzione di analisi dello sviluppo dei lavori atipici come strumento di lotta alla disoccupazione

8. C'è da tenere conto che nel nostro paese si registra una consistente presenza di lavoratori autonomi e che alcuni suoi segmenti - il lavoro parasubordinato - si intrecciano al lavoro atipico. Si pensi alla miriade di ditte individuali prive di addetti che operano nell'area dei servizi o dei servizi avanzati alle imprese. Si veda Censis, 2002.

9. Se si considera il fatto che il lavoro atipico è diffuso soprattutto nella fasce d'età meno anziane, il suo peso sul totale degli occupati è destinato sicuramente a crescere.

giovanile. Alcuni ritengono che il lavoro atipico produca una segmentazione del mercato del lavoro, ma che possa contribuire ad accrescere le possibilità di inserimento nel mercato stesso (Davenport, 1993; Harrison, 1998; Smith, 1997; Spencer e Spencer, 1993). Altri, sostenendo che i lavori atipici siano un'arma a doppio taglio, sottolineano l'intermittenza dei lavori e le difficoltà accumulate da una discontinua acquisizione di competenze per far fronte alla mobilità professionale verso l'alto (in sintesi, Gorz, 1998; Sennett, 1999; Beck, 2000b; Gallino, 2001; Castells, 2002).

Non risulta agevole analizzare quanto, come e per quali tipologie di lavoratori atipici la condizione lavorativa costituisca a lungo termine un *set* di opportunità crescenti, man mano che si sviluppano competenze, esperienze e legami con il mercato del lavoro, oppure rappresenti una graduale o repentina discesa nella precarietà dovuta alla discontinuità delle prestazioni, all'obsolescenza delle competenze sociali e all'innalzamento inesorabile dell'età. I dati a disposizione per l'Italia sembrano confermare il difficile passaggio dei soggetti dal lavoro atipico a quello standard: solo il 42% degli assunti con contratti atipici passa ad una posizione «standard» entro cinque anni¹⁰. La transizione al lavoro stabile è meno difficile per gli uomini in età centrale, cioè non oltre i 35 anni (Reyneri, 2002). Ma molto più esigue sono le probabilità per chi, dopo i 35 anni è ancora occupato a termine, poiché vi sono molti rischi di restare intrappolato nella condizione di atipico, se vive al Sud, ancor di più se appartiene al genere femminile (Samek Lodovici e Semenza, 2001). Secondo una stima del Ministero del Lavoro (2001) da un anno all'altro (1996-1997) il 75% dei collaboratori italiani continua a svolgere lavoro parasubordinato e il restante 25% si divide tra coloro che escono dalle collaborazioni, ma potrebbero diventare anche inoccupati e coloro che invece diventano dipendenti oppure autonomi. Per chi ha svolto lavoro interinale, gli esiti positivi riguardano soprattutto il ripetersi dell'esperienza, mostrando quindi una posizione instabile e solo raramente il passaggio al lavoro «standard».

In generale è stato osservato più volte che le possibilità di non rimanere intrappolati nella spirale della discontinuità occupazionale o peggio nella disoc-

10. Le evidenze sono frutto di un'analisi longitudinale sulla flessibilità in uscita e sui segmenti a rischio (Isfol, 1999a). Il 27% degli atipici si mantiene nella zona grigia dell'instabilità, mentre il 30% torna addirittura nel gruppo degli inoccupati. Il numero maggiore di instabilità riguarda i soggetti con qualifica operaia, soprattutto quelli con bassa qualifica. Un'altro tipo di indagine pone in evidenza fenomeni contraddittori (Isfol, 2002): il contratto di lavoro a termine aiuterebbe a permanere sul mercato del lavoro: circa il 75% dei lavoratori a tempo determinato dopo 15 mesi sono ancora o nuovamente occupati. Ma il 37,6% persiste nella condizione di occupato a termine. Si tratta di dati grezzi e che tra l'altro non tengono conto del nesso tra carriera lavorativa degli occupati a termine e processo di transizione tra mondo scolastico e del lavoro, essenziale visto che il lavoro a termine è comunque concentrato tra i più giovani. Lo stesso oggetto dell'analisi, l'area del lavoro a termine, è identificata sulla base della percezione dei connotati del proprio impiego da parte dei rispondenti all'indagine forze di lavoro: non si tiene quindi conto con precisione della natura giuridica del rapporto a termine in corso, che potrebbe includere un'esperienza di lavoro interinale, un contratto a causa mista, un rapporto di lavoro in cui vi sia stata un'esplicita apposizione del termine o anche rapporti di lavoro formalmente a tempo indeterminato, ma di natura temporanea nella percezione del lavoratore. Inoltre, il fatto che a distanza di 15 mesi possano risultare occupati può anche significare che nel frattempo abbiano vissuto periodi di inoccupazione.

cupazione di lunga durata, più che dalla tipologia dei primi contratti, dipende dal livello di istruzione posseduto e dalla qualificazione acquisita attraverso le prime esperienze di lavoro (Isfol, 1999b; Accornero, 2000; Esping-Andersen e Regini, 2000; Gallie e Paugam, 2000; Rizza, 2000; Barbieri, 2001; Fullin, 2002; Reyneri, 2002).

Tab. 1 - Posizioni di lavoro a tempo determinato e indeterminato, part-time e full-time sul totale dei contratti non indipendenti e variazione percentuale del peso di ciascuna categoria sul totale (1998-2002)

		1998		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
a1	Lavoratori indet. <i>full-time</i>	77,99	79,04	84,46
b1	Lavoratori indet. <i>part-time</i>	4,38	1,88	1,06
b2	Lavoratori det. <i>part-time</i>	2,45	4,67	3,17
b3	Lavoratori det. <i>full-time</i>	5,60	7,61	5,02
		2002		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
a1	Lavoratori indet. <i>full-time</i>	72,91	74,86	80,01
b1	Lavoratori indet. <i>part-time</i>	5,41	2,52	1,46
b2	Lavoratori det. <i>part-time</i>	2,52	4,36	6,52
b3	Lavoratori det. <i>full-time</i>	6,05	8,34	2,61
		Var. % del peso sul totale		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
a1	Lavoratori indet. <i>full-time</i>	-5,08	-4,18	-4,45
b1	Lavoratori indet. <i>part-time</i>	1,02	0,63	0,40
b2	Lavoratori det. <i>part-time</i>	0,06	-0,31	3,36
b3	Lavoratori det. <i>full-time</i>	0,45	0,74	-2,41

Fonte: dati personalmente elaborati a partire dalla rilevazione delle medie annuali Istat

Particolarmente influenti sono anche le condizioni e le dinamiche dei mercati del lavoro locali. Il confronto tra la l'Italia, la macroarea del Mezzogiorno e delle Isole e la provincia di Napoli, evidenzia alcune specificità del mercato del lavoro napoletano che rappresenta l'ambito di riferimento delle ricerche qui presentate¹¹.

11. L'analisi ed il confronto dei dati disponibili in questo contributo riguardano le collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a tempo determinato e quello a tempo indeterminato, ma *part-time*.

Il lavoro atipico appare meno diffuso nella provincia di Napoli che nel resto d'Italia, anche se tra le diverse tipologie, alcune come il lavoro a tempo determinato, sia parziale che a tempo pieno, hanno un peso maggiore a livello locale, altre come il lavoro parasubordinato hanno una portata inferiore.

Tab. 2 - Posizioni di lavoro parasubordinato sul totale dei contratti non indipendenti e variazione percentuale del peso di ciascuna categoria sul totale. (1998-2002)

		1998		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
c1	Coll. co. e co.	8,52	6,10	5,65
c2	Coll. co. e co. - professionisti	0,90	0,62	0,56
c3	Professionisti	0,16	0,08	0,08
		2002		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
c1	Coll. co. e co.	11,80	9,06	8,54
c2	Coll. co. e co. - professionisti	1,04	0,73	0,71
c3	Professionisti	0,28	0,14	0,14
		Var. % del peso sul totale		
		Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
c1	Coll. co. e co.	3,28	2,95	2,89
c2	Coll. co. e co. - professionisti	0,14	0,11	0,15
c3	Professionisti	0,12	0,06	0,06

Fonte: Inps

In un contesto in cui le opportunità di lavoro sono più esigue, l'instabilità e

Dato che esulano dalla prestazione produttiva in senso stretto, gli strumenti di formazione, apprendimento sul lavoro e di primo inserimento professionale dei giovani non rappresentano un'atipicità rispetto al lavoro «standard», ma una novità, neanche molto recente, per agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro. La scelta di non includere i lavoratori socialmente utili nella raccolta e nell'analisi dei dati deriva dalla natura transitoria e dalla continua flessione numerica di questa componente. Pur rappresentando un'evidente atipicità, presente soltanto nel sistema del lavoro italiano, il lavoro socialmente utile riguardava 74.000 soggetti nel 2000 e si è ridotto, secondo le stime, a circa 40.000 nel 2001 (Fasari e Viale, 2001). La legge 30/2003 sulla riforma del mercato del lavoro che segue alcune delle impostazioni auspiccate nel «Libro Bianco» sul mercato del lavoro in Italia (Biagi e Sacconi, 2001) introduce ulteriori forme di lavoro atipico e trasforma le collaborazioni coordinate e continuative in lavori «a progetto». Si tratta di innovazioni il cui esito non è prevedibile e che un'introduzione troppo recente rende troppo difficili da decifrare nel loro futuro dispiegarsi.

la vulnerabilità dei lavoratori atipici sono più marcate.

Tabella 3) Posizioni di lavoro «standard» e di lavoro atipico* sul totale dei contratti non indipendenti e variazione percentuale del peso di ciascuna categoria sul totale. (1998-2002)

	1998		
	Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
Totale <i>full-time</i> [a1+b3]	83,59	86,65	89,48
Totale a tempo determinato [b2+b3]	8,05	12,28	8,19
Totale a tempo indeterminato [a1+b1]	82,38	80,92	85,53
Totale <i>part-time</i> [b1+b2]	6,84	6,55	4,23
Totale parasubordinati [c1+c2+c3]	9,57	6,80	6,29
Totale tipici [a1]	77,99	79,04	84,46
Totale atipici (*) [b1+b2+b3+c1+c2+c3+d1]	22,01	20,96	15,54
Totale [atipici+tipici]	100,00	100,00	100,00
	2002		
	Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
Totale <i>full-time</i> [a1+b3]	78,96	83,20	82,62
Totale a tempo determinato [b2+b3]	8,57	12,70	9,13
Totale a tempo indeterminato [a1+b1]	78,32	77,37	81,48
Totale <i>part-time</i> [b1+b2]	7,92	6,87	7,99
Totale parasubordinati [c1+c2+c3]	13,12	9,93	9,40
Totale tipici [a1]	72,91	74,86	80,01
Totale atipici (*) [b1+b2+b3+c1+c2+c3+d1]	27,09	25,14	19,99
Totale [atipici+tipici]	100,00	100,00	100,00
	Var. % del peso sul totale		
	Italia	Sud e Isole	Pv. Napoli
Totale <i>full-time</i> [a1+b3]	-4,63	-3,44	-6,87
Totale a tempo determinato [b2+b3]	0,52	0,42	0,94
Totale a tempo indeterminato [a1+b1]	-4,06	-3,54	-4,05
Totale <i>part-time</i> [b1+b2]	1,09	0,32	3,76
Totale parasubordinati [c1+c2+c3]	3,54	3,12	3,11
Totale tipici [a1]	-5,08	-4,18	-4,45
Totale atipici (*) [b1+b2+b3+c1+c2+c3+d1]	5,08	4,18	4,45

Fonte: dati personalmente elaborati a partire dai dati Istat e Inps. * Nel calcolo dei lavoratori atipici sono esclusi coloro che svolgono lavoro a domicilio, i contratti di formazione e lavoro, i contratti di apprendistato, i lavoratori socialmente utili e il lavoro interinale.

Nella provincia di Napoli il livello complessivo della disoccupazione al 2002 si attesta al 24,7%, terzo peggior valore del paese (Istat, 2002). La scomposizione per classi di età pone in risalto una situazione particolarmente pesante nelle classi di età più giovani che sono proprio quelle più interessate dal lavoro atipico. Il livello medio di disoccupazione nella fascia di età 15-24 anni è del 65%, mentre quello della classe successiva, 25-29 anni, è del 53%. Non migliora di molto la situazione nella classe 30-64 anni dove il tasso è pari al 15%, quasi il triplo del corrispondente dato a livello nazionale (5,8%) (Istat, 2002). Risulta poi particolarmente contenuto il tasso di occupazione femminile, pari ad appena il 15,9% a fronte del 20,9% della media del Mezzogiorno. Ad aggravare ulteriormente il quadro occupazionale napoletano è la diffusa presenza di lavoro irregolare: capoluogo della seconda regione italiana per tasso di irregolarità (si stima un 26% di unità di lavoro non regolari sul totale delle unità), Napoli presenta quote elevatissime della cosiddetta «economia non osservata». L'insieme di queste caratteristiche contribuisce a rendere il mercato del lavoro altamente segmentato.

Napoli, inoltre, si distingue per essere la provincia italiana con le famiglie mediamente più numerose: ammonta infatti a 3,23 unità il numero medio di componenti per famiglia. La scarsità e la bassa qualità del patrimonio edilizio, la densità abitativa record, il livello medio-basso del reddito pro-capite rispetto alla media nazionale spiegano a livello macro i motivi dell'alta presenza di nuclei familiari composti da più di una persona¹². Questo aspetto specifico, insieme alla quota di soggetti in cerca di prima occupazione, comporta una particolare difficoltà dei giovani-adulti ad uscire dalla famiglia d'origine.

3. I profili degli atipici nella provincia di Napoli

Se è abbastanza chiaro che il mercato del lavoro napoletano è decisamente segmentato, i tentativi di comprendere tale segmentazione nei termini generali della teoria del dualismo tra una forza lavoro centrale e stabile ed una periferica e instabile sono fuorvianti. Tale approccio piuttosto che illuminare, finisce per confondere i diversi profili del lavoro non standard. Molti autori hanno dimostrato che nella componente della forza lavoro il dualismo si verifica tra chi detiene livelli elevati di competenze, anche continuamente aggiornate e chi invece è poco o per nulla qualificato o specializzato (Gallie, 1991, 1994; Gallie, White, Cheng e Tomlinson, 1998; Regini, 1999; Samek Lodovici, 1999; Reyneri, 2002). I rischi di disoccupazione e le difficoltà di primo inserimento occupazionale variano molto più tra i diversi profili di lavoro atipico che tra questi nel loro complesso e il lavoro standard in generale: non è affatto raro che un collaboratore coordinato e continuativo con elevate competenze riesca a garantirsi una continuità occupazionale fatta di diversi incarichi e un lavora-

12. Nel 1991 Napoli, rispetto ad una città italiana con popolazione simile come Torino, registrava meno della metà di persone che vivevano sole (Istat, *XIII Censimento generale della popolazione*, 1991, Roma).

tore a tempo indeterminato, poco qualificato, perda il proprio lavoro senza riuscire a trovarne un altro.

Diverse sono anche le ricadute per le persone in termini di vulnerabilità sociale, uso dei tempi e scelte di vita. Per questo motivo può risultare proficuo confrontare le posizioni di lavoro atipico su scala locale (provincia di Napoli) e valutare le dinamiche che incidono su i progetti di vita dei soggetti che sperimentano forme di lavoro non standard.

Ho condotto un'indagine basata su due analisi, una quantitativa e l'altra qualitativa: nel primo caso ho incrociato le tipologie di contratto con le variabili di genere, le fasce di età e i livelli di istruzione, arrivando a selezionare i primi cinque profili «tipo» per ordine di rilevanza statistica¹³; nel secondo, invece, interviste e questionari sono stati somministrati a lavoratori appartenenti ai cinque profili estrapolati¹⁴.

Tab. 4 - Rilevanza delle varie tipologie di lavoro atipico sul totale dei lavori atipici. Provincia di Napoli (2000). Valori in percentuale

Tipologia lavoro atipico	Val. %
Lavoratori a tempo indeterminato part-time	9,0
Lavoratori a tempo determinato part-time	23,4
Lavoratori a tempo determinato full-time	34,3
Collaboratori coordinati e continuativi	30,0
Collaboratori coordinati e continuativi - professionisti	0,5
Professionisti	2,8
Totale atipici*	100

* Esclusi i lavoratori interinali. Fonte: elaborazione personale a partire da dati Istat e Inps.

Nella tabella 4 è indicata la rilevanza statistica di ciascuna tipologia di contratto sul totale degli atipici nella provincia di Napoli. Le posizioni di lavoro interinale sono state escluse dalla ricerca in quanto i dati disponibili si riferiscono alle singole missioni nel corso di un mese, rendendo oltremodo complesso identificare le quote di soggetti che prestano lavoro interinale in maniera più o meno continua nel corso di un anno solare (Reyneri, 2002; Ministero

13. La ricerca è stata condotta su i dati dei contratti a tempo determinato (*part-time* e *full-time*) e a tempo indeterminato (*part-time*) elaborati a partire dalle fonti dell'Inail per l'anno 2000 e su quelli delle collaborazioni coordinate e continuative presenti nelle banche dati dell'Inps relative sempre all'anno 2000.

14. L'analisi qualitativa rientra in un progetto di ricerca più ampio, non ancora conclusosi, che intende confrontare le differenze tra lavori atipici e lavoro standard nell'influenzare i cicli e le scelte di vita delle persone. La ricerca riguarda 163 soggetti rientranti in uno dei 5 *clusters* di lavoro atipico e 50 lavoratori standard. I primi sono stati individuati in relazione al peso percentuale di ciascun *cluster* sul totale dei lavoratori atipici napoletani, mentre per i secondi, i cui risultati non vengono qui esaminati, il metodo di individuazione è stato casuale.

del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003)¹⁵.

In termini quantitativi i gruppi di atipici più diffusi sono tre:

Gli uomini che lavorano *full-time* con un contratto a tempo determinato. Questo gruppo è distinguibile in due profili: 1) i diplomati con un'età compresa tra i 30 e i 39 anni (13,1%); 2) coloro che possiedono la licenza di scuola media inferiore ed appartengono ad una fascia di età più giovane, compresa tra i 20 e i 29 anni (11%).

Il secondo gruppo in termini di peso percentuale contiene le collaborazioni coordinate e continuative. Anche questo gruppo è distinguibile in due profili: 3) gli uomini che sono diplomati e appartengono alla fascia di età compresa tra i 30 e i 39 anni (6,4%) e 4) le donne, laureate, con un'età che varia tra i 25 e i 29 anni (6,2%).

Infine, il terzo gruppo in termini di peso percentuale (5,1%) è composto da lavoratrici permanenti, con contratto part-time, diploma ed età compresa tra i 30 e i 39 anni (5).

Le altre combinazioni tra tipologia di contratto, genere, livello di istruzione e fasce di età danno luogo a gruppi con un peso statistico inferiore al 5%.

Tab. 5 - Elaborazione sintetica dei profili di lavoro atipico nella provincia di Napoli (2000)

profilo	genere	tipologia lavoro atipico	Livello di istruzione	Fascia di età	rilevanza statistica*	livello di intermittenza lavorativa
1	M	Temporaneo <i>full-time</i>	Licenza Media Superiore	30-39 anni	13,1%	Limitato
2	M	Temporaneo <i>full-time</i>	Licenza Media Inferiore	20-29 anni	11%	Elevato
3	F	Collaborazione	Laurea	25-29 anni	6,4 %	Medio-elevato
4	M	Collaborazione	Licenza Media Superiore	30-39 anni	6,2 %	Medio
5	F	Permanente <i>part-time</i>	Licenza Media Superiore	30-39 anni	5,1%	Medio-elevato

*La rilevanza statistica è calcolata considerando il genere, il livello di istruzione e il contratto di lavoro.

Osservando le caratteristiche dei cinque profili «tipo» emergono diversi aspetti relativi al reddito medio, ai settori di impiego, alle tipologie professionali e all'instabilità lavorativa. Tali elementi rappresentano una base per ana-

15. I dati Inps si riferiscono alla giornata lavorativa, ma non viene rilevato il numero di lavoratori interinali che svolgono più missioni nel corso di un anno. Altre fonti disponibili non tengono conto che lo stesso singolo individuo potrebbe essere conteggiato più volte qualora abbia lavorato nello stesso mese per conto di due o più agenzie interinali (Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003). Sappiamo che nel Mezzogiorno la quota dei lavoratori interinali le cui prestazioni alla scadenza della fornitura si sono trasformate in altri tipi di rapporti di lavoro con l'impresa è pari al 6,7% ed è decisamente modesta (Isfol, 1999c). Ciò smentisce l'ipotesi che il lavoro in affitto sia un preludio all'inserimento lavorativo.

lizzare anche i legami tra i percorsi di lavoro e la vita privata.

- 1) Il primo profilo, composto da uomini diplomati fra i 30 e i 39 anni che lavorano a tempo determinato e full-time rappresenta quasi un terzo del totale degli atipici ed ha un livello medio di reddito che si aggira intorno ai 1500 Euro mensili. Il profilo è saldamente correlato al settore dei servizi amministrativi e contabili e dell'assistenza tecnica a macchinari, ed in misura minore al gruppo di professioni presenti nell'informatica e nelle comunicazioni. In questi due settori, l'intermittenza lavorativa è particolarmente ridotta: il possesso di competenze tecniche garantisce una maggiore durata dei rapporti lavorativi e ne favorisce il rinnovo nel tempo. I settori dell'informatica e delle comunicazioni positivamente associati con la continuità lavorativa assegnano grande importanza all'aggiornamento professionale. La flessibilità in entrata ed in uscita appare, invece, collegata al lavoro a tempo determinato nelle aree professionali tecniche, di manutenzione e di logistica: in queste aree la continuità lavorativa è leggermente meno sicura. In generale, per i lavoratori di questo profilo lo spettro di investimenti personali nella vita extralavorativa è abbastanza ampio: l'età matura, un reddito semi-stabile, un bagaglio di competenze discreto permettono di formare e mantenere una famiglia, di affrontare piccoli investimenti economici e di gestire consumi di tipo familiare. Tra i 5 profili, questo è quello meno insidiato dal pericolo del mancato rinnovo di contratto. Si tratta in altre parole di *«lavoratori temporanei permanenti»*, nel senso che la loro condizione di atipici appare stabile nel tempo, permanentemente rinnovata attraverso un contratto a tempo determinato¹⁶. Deve però sottolinearsi che a causa dell'età avanzata l'eventuale mancato rinnovo del contratto, per quanto raro, può determinare una forte esposizione alle difficoltà di trovare un nuovo lavoro.
- 2) Gli uomini, lavoratori a tempo determinato, con licenza media inferiore ed età compresa tra i 20 ed i 29 anni - 11% del totale degli atipici - compongono il gruppo a maggior rischio di instabilità. Con una spiccata intermittenza lavorativa, questo profilo ha un reddito mediamente scarso ed una forte concentrazione nel livello professionale di operaio generico, oltre che una durata media del contratto molto breve. La qualifica professionale di operaio generico ricorre costantemente in quasi tutti i comparti produttivi, mostrando come il basso livello di competenze influisca negativamente sulle possibilità di stabilità occupazionale. Si tratta infatti di giovani poco qualificati, costretti ad alternare momenti di prolungata inattività e periodi di lavoro con scarsa tutela. Probabilmente le occasioni di lavoro a tempo determinato rappresentano quasi l'apice delle possibilità di impiego. L'insieme di queste dinamiche sviluppa una condizione di *«sottoccupati de-standardizzati»*. Sottoccupati perché non guadagnano più di 800 Euro mensili e solo per brevi periodi. De-standardizzati perché disoccupati

16. Per una descrizione giornalistica dei *permanentemente temporanei* negli Usa si veda l'articolo «Permanently Temporary» di Steven Greenhouse apparso su *International Herald Tribune*, pp. 15 il 31 Marzo 1998.

zione e lavoro salariato, con un forte decentramento per quanto riguarda l'orario e il luogo, si alternano continuamente, rendendo i loro contorni sempre meno visibili a livello sociale, deregolamentando le possibilità di godere delle tutele collettive e di usufruire di contributi continui. Il rischio di uscita dal mercato del lavoro è molto forte. A questo profilo, del resto, è associata la possibilità di sperimentare la disoccupazione anche di lunga durata o di barcamenarsi con piccoli lavori «a nero». Il contratto di lavoro a tempo ne è una riprova. I *sottoccupati de-standardizzati* subiscono i cicli di flessibilità in entrata ed in uscita che le imprese mettono in atto di fronte a figure professionali poco specializzate e facilmente reperibili sul mercato locale. In un contesto produttivo con una forte presenza del «lavoro nero» quale la provincia di Napoli, la precarietà lavorativa degli operai con contratto a tempo determinato può essere percepita quasi come un dato di fatto e quindi anche accettata, persino ricercata come occasione propizia per uscire temporaneamente dal sommerso. Nella maggior parte dei casi, anziché rivelarsi occasione di professionalizzazione, il contratto a tempo è solo una maniera per guadagnare qualcosa come operaio generico.

- 3) Le collaboratrici coordinate e continuative, laureate ed in una fascia di età giovane (25-29 anni) rappresentano il 6,4% degli atipici napoletani. Sono spesso nubili, guadagnano mediamente tra i 1000 e i 1800 Euro e mostrano un'intermittenza lavorativa medio-alta. Sono collocate nelle attività di formazione, istruzione e addestramento, nonché nel turismo, nell'intrattenimento e nei servizi culturali e raramente lavorano per più datori di lavoro. Sebbene in possesso di una laurea, queste collaboratrici hanno un monte contributivo inferiore e quindi anche un reddito meno alto rispetto ai uomini collaboratori diplomati. Inoltre, nonostante il livello di istruzione elevato, l'intermittenza lavorativa è più alta e i rischi di instabilità più concreti. In un contesto territoriale in cui la disoccupazione femminile e giovanile è tra le più elevate d'Italia (oltre il 60%), queste giovani donne, pur di far valere il livello di istruzione raggiunto, probabilmente accettano le collaborazioni coordinate e continuative come modalità di primo inserimento lavorativo per poi tentare di assicurarsi una continuità lavorativa di ampio raggio. Evidentemente sono propense e disponibili alla flessibilità degli orari e dei periodi lavorativi; il loro scopo è di accumulare esperienze e capacità professionali che assicurino brevi ed indolori assenze dal mercato del lavoro. La flessibilità permette di gestire impegni sociali, culturali e relazionali ritenuti importanti per la crescita personale. Si tratta di giovani donne che però stanno probabilmente rimandando alcune scelte fondamentali per la vita privata quali la sperimentazione di una relazione di coppia stabile, la costituzione di un nucleo familiare e la maternità. Dato che le imprese del turismo, della formazione, dell'intrattenimento e dei servizi ricreativi e culturali fanno riferimento ad un elevato turnover per ottenere la massima adesione ai cicli stagionali della domanda, le collaboratrici di questo profilo sembrano subire più che scegliere l'elevata intermittenza delle prestazioni per il mercato, senza però poter sfruttare i periodi di inattività per la formazione della coppia o per attività di cura alla

famiglia. A causa del profilo giovane, è difficile per queste donne prevedere l'evoluzione dei percorsi lavorativi e il futuro impegno tra carriera e famiglia. In termini occupazionali, rappresentano le «*newcomers*»: si sono affacciate sul mercato del lavoro da troppo poco tempo per poter già impostare una strategia personale dei tempi ed effettuare scelte di vita incisive. I risultati dell'analisi qualitativa consentono, però, di azzardare alcune ipotesi. In primo luogo, frenate dalle difficoltà ad ottenere la «presenza piena» sul versante del mercato del lavoro (oltre che il giusto riconoscimento per i loro investimenti formativi), le «*newcomers*» non sono attratte neanche dall'altra presenza nel lavoro familiare e materno. Almeno per il momento scartano il modello tipico della «doppia-presenza» a causa dell'impraticabilità della stessa. In seconda istanza, le «*newcomers*» sono assorbiti da una gestione ed un aggiustamento quasi quotidiani della propria condizione lavorativa; subiscono, più che scegliere, le fasi e i tempi di non lavoro e quindi non possono far leva su una programmazione autonoma dell'uscita e del reingresso nel mercato del lavoro. Si tratta di un profilo per molti versi simile a quello rilevato nel corso di altre analisi locali sul lavoro flessibile e femminile di nuova generazione e che evidenzia le crescenti difficoltà di impostare un quadro minimo di strategie di conciliazione tra obiettivi professionali e realizzazione extralavorativa (Addabbo e Borghi, 2001; Trifiletti, 2003). Il rischio che si delinea per le «*newcomers*» è che il progetto di vita si blocchi nella realizzazione degli obiettivi professionali, senza scelte in vista della costituzione di una famiglia.

- 4) I collaboratori coordinati e continuativi, diplomati, nella fascia di età compresa tra i 30 ed i 39 anni, con diploma di scuola media superiore rappresentano il 6,2% degli atipici napoletani. Il profilo rivela una media intermittenza delle prestazioni che varia a seconda della sovrapposizione di incarichi lavorativi: coloro che in uno stesso periodo hanno più di un incarico, difficilmente restano inoccupati, mentre coloro che fanno riferimento ad un unico datore di lavoro hanno un'intermittenza lavorativa elevata. Di conseguenza anche le entrate variano in maniera sensibile: quelli che hanno più di un incarico possono contare su un reddito lordo mensile che oscilla tra i 1500 e i 2000 Euro, gli altri, invece, facendo riferimento ad un unico committente, guadagnano circa tra gli 800 e 1500 Euro mensili. Si è dunque di fronte ad una segmentazione del profilo, composto da una piccola quota di «*proto-imprenditori*» ed una più ampia di «*pseudo-dipendenti*»: i primi puntano probabilmente ad una professione autonoma, sviluppando reti e relazioni di lavoro; i secondi, di converso, aspirano ad un lavoro dipendente e pertanto mostrano anche una maggiore dipendenza nei confronti della domanda instabile di lavoro parasubordinato. Si tratta in parte di soggetti che tendono a sviluppare una carriera di tipo professionistico, in parte di giovani in cerca di esperienze qualificanti che possano migliorare in futuro le possibilità di stabilizzazione professionale. Entrambi i segmenti del profilo sono occupati nei settori dei servizi alle imprese, dell'intermediazione finanziaria. La crescita professionale, legata al maturare degli anni, consente quanto meno una certa stabilità, permette di raggiungere una discreta sicurezza di reddito, allentando sia i rischi di

precarietà, sia la mobilità professionale di tipo discendente. Vi è però una forte correlazione tra l'età e il persistere dell'alternanza di lavoro e tra questa e il livello di reddito: i più giovani soffrono di un'intermittenza lavorativa più alta e di conseguenza di entrate più contenute (oltre che di un minor cumulo dei contributi per la pensione). In generale il profilo appare fortemente influenzato dai modelli di flessibilità generale del mercato del lavoro locale. I soggetti appartenenti a questo profilo, giovani e meno giovani, possiedono elevate competenze tecniche e sociali che cercano di sfruttare inserendosi in reti di relazioni professionali. Ma possono agire solo nell'ottica del breve termine, pagando un prezzo non indifferente nella vita privata, stretti tra sovraccarichi lavorativi, brevi periodi di inattività ed estrema volatilità dei tempi che possono dedicare alla coppia o alla famiglia.

- 5) Le donne che lavorano a tempo indeterminato con orario parziale, diplomate, in età compresa tra i 30 ed i 39 anni possono contare su uno stipendio che si aggira intorno ai 600-900 Euro mensili. Il profilo delle «*part-timers*» costituisce il 5,1% del totale degli atipici napoletani e corrisponde al settore del pubblico impiego per le attività di amministrazione, segreteria e contabilità e al settore privato per gli impieghi nella media e grande distribuzione e negli esercizi commerciali. Il profilo appare caratterizzato da una discontinuità del lavoro medio-elevata. I rischi di instabilità lavorativa per il lavoro a tempo indeterminato sembrano molto contenuti, ma va tenuto conto che le *part-timers* sono le prime vittime dei tagli nei casi di insuccessi, crisi, ridimensionamenti e ristrutturazioni aziendali. La protezione formale del contratto a tempo indeterminato vale, quindi, solo per le *part-timers* che lavorano nel pubblico, mentre passa in second'ordine rispetto alle crisi delle aziende private. Nell'area napoletana le attività delle piccole e medie imprese si svolgono con alti e bassi e crisi ricorrenti (Regione Campania-Svimez, 2002). L'incapacità di posizionarsi stabilmente sul mercato e la vulnerabilità delle strategie di lungo periodo pongono queste imprese di fronte ad elevati rischi di ridimensionamento e/o fallimento. Pertanto vi è una stretta associazione tra le donne e la flessibilità produttiva e quella in entrata ed uscita delle imprese, specialmente del comparto del commercio e della distribuzione. Con il crescere dell'età, la domanda femminile non sembra propensa a questo tipo di flessibilità: la discontinuità del lavoro femminile, part-time e a tempo determinato diminuisce sensibilmente per le fasce di età al di sopra dei 40 anni. Entrano in gioco la costituzione di una famiglia, il peso di responsabilità verso sé e gli altri e l'adesione al modello femminile di «doppia presenza» che spingono ad apprezzare e mantenere rapporti di lavoro part-time con una forte protezione dal rischio disoccupazione.

Come si è potuto notare il livello di istruzione influisce in modo significativo sull'instabilità lavorativa dei cinque profili analizzati¹⁷. Tra i lavoratori a

17. L'arco di tempo preso in considerazione per il calcolo delle intermittenze tra lavoro e non lavoro è di due anni per i contratti a tempo determinato e di un anno per le collaborazioni. La differenza si

tempo determinato l'instabilità del lavoro risulta molto marcata per chi può contare solo sulla licenza media, mentre è meno ricorrente per i diplomati. Nel caso delle collaborazioni, invece, il genere incide molto più che l'istruzione. L'alternanza tra lavoro e non lavoro è più frequente tra le collaboratrici laureate che tra i collaboratori diplomati. Le differenze di genere sono un'importante discriminante delle probabilità di restare disoccupati per periodi più o meno lunghi di tempo: non solo la durata dei contratti di collaborazione delle donne laureate è inferiore a quella degli uomini diplomati, ma i periodi di disoccupazione delle prime durano in media più tempo. Infine l'età costituisce un fattore che influisce in due modi opposti sulla stabilità lavorativa: al passare degli anni, da un lato, diminuisce la probabilità di non vedersi rinnovato o trasformato il contratto di lavoro, dall'altro, se espulsi dal lavoro, aumenta sensibilmente il rischio di non trovarne altro. A determinare la forza delle due tendenze opposte sono il portafoglio delle competenze, il bagaglio di esperienza professionale e le reti di relazioni lavorative. Questi fattori sono a loro volta influenzati dall'istruzione: più si sale nella scala dei titoli d'istruzione, più qualificate risultano le competenze, più ampio il bagaglio di esperienze e più fitte le reti di relazioni. Quindi, anche in questo caso, l'elemento che sembra incidere nei percorsi occupazionali degli atipici è soprattutto il livello di istruzione.

Per come è stata compiuta, questa rilevazione statistica dei profili dei lavoratori atipici della provincia di Napoli va utilizzata con cautela, non solo perché coglie la collocazione lavorativa delle persone in un dato momento e non ne rappresenta le reali evoluzioni in termini di variazione del contratto o dello status occupazionale, ma anche perché non può dare conto dell'estrema eterogeneità dei percorsi di ciascun lavoratore che qui appare omogenea¹⁸. Inoltre, vi è un'effettiva difficoltà di classificare i soggetti quando il loro lavoro è caratterizzato da un alto grado di flessibilità e di irregolarità, quando le stesse opposizioni nette fra partecipazione ed estraneità al mercato del lavoro possono venire continuamente rimescolate nella vita reale delle persone¹⁹. La ricerca di stampo qualitativo che ho condotto su 163 lavoratori appartenenti ai 5

spiega con il fatto che la durata minima e media dei contratti di lavoro a tempo determinato è comunque maggiore rispetto a quella delle collaborazioni coordinate e continuative. Per l'analisi della durata media dei contratti di collaborazione in Italia si veda Censis-Iref, 2003 e per i contratti a termine Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003, Box. 1, pp. 83-8.

18. Si deve tenere presente che i profili derivano da una «fotografia» della attuali condizioni di lavoro dei soggetti rispondenti e che nell'arco anche di un solo anno ciascuno può essere passato da un contratto all'altro. Ad esempio, secondo una ricerca sui collaboratori (Censis-Iref, 2003) nel corso della propria carriera lavorativa, il 27% dei collaboratori ha avuto contratti di lavoro a tempo determinato, quasi il 40% ha lavorato «in nero» e quasi il 20% ha avuto esperienze di lavoro interinale.

19. Nell'ambito dell'analisi del lavoro flessibile si addensano diverse problematiche di convergenza tra le categorie statistiche utilizzabili e la reale condizione lavorativa delle persone. Tanto per citare un problema, se sempre più persone non sono in grado di dichiarare che professione svolgono, come è possibile ottenere dati affidabili? Se questo problema ha da sempre riguardato la rappresentazione statistica del lavoro femminile, cui si è risposto occultando la zona grigia della flessibilità, della precarietà e dell'informalità, oggi, con lo sviluppo del lavoro atipico e la relativa frammentazione della durata dei contratti, anche il lavoro maschile rientra in una sfera di difficile misurazione, soprattutto se si utilizzano strumenti legati ad un'idea compatta e normativa del lavoro. Al proposito si veda Curli e Pascarolo (2003) e la stessa ricerca di Trifiletti (2003).

profili atipici permette in parte di superare questo problema. Grazie all'impiego di interviste strutturate e alla somministrazione di un questionario è stato possibile ottenere dati ed informazioni non solo su «i lavori» di ciascuna persona, ma anche sulle situazioni presenti e sulle le proiezioni future dei rapporti tra condizione lavorativa, uso dei tempi e progetti di vita²⁰.

4. Gestione dei tempi, progetti di vita e vulnerabilità

Se si eccettuano alcuni validi contributi, in Italia gli studi che si concentrano sulla vulnerabilità dei lavoratori instabili non sono numerosi (Ranci, 1997; Rizza, 2000; Fullin, 2002; Migliavacca, 2002; Censis-Ires, 2003). Ancor meno quelli che indagano sulla conciliabilità tra tempi di lavoro e di vita dei lavoratori atipici o sulle difficoltà che questi incontrano nel definire e realizzare progetti di coppia e di genitorialità. Come ha lucidamente sintetizzato Fullin (2002), tale lacuna deriva sia dall'abitudine a legare i fenomeni di vulnerabilità sociale ai fenomeni di povertà e alla disoccupazione e non anche all'instabilità lavorativa, sia dalla tendenza ad enfatizzare le dinamiche di sostegno economico e quindi di protezione messe in atto dalle famiglie. Ritenendo che la maggior parte di questi lavoratori, cioè giovani e donne, siano sostenuti economicamente da genitori e dai mariti in base a redditi e pensioni stabili la funzione di ammortizzatore della famiglia nei confronti del lavoro atipico viene fortemente sottolineata. Ma in questo modo si sottovaluta il fatto che il ruolo di protezione esercitato dalla famiglia svela la debolezza della loro situazione e cioè la difficoltà dei giovani occupati atipici ad intraprendere con decisione un percorso di emancipazione e autonomia, rimandando scelte importanti quali l'indipendenza abitativa, la gestione dei risparmi e dei consumi, la vita in coppia così come la sperimentazione del ruolo di genitori. L'estrema diluizione dei tempi di lavoro lungo l'arco dell'intera giornata o anche su periodi più lunghi rende, infatti, difficile la ricomposizione dei tempi familiari o extra-lavorativi. Gli stretti margini di scelta e le difficoltà che accompagnano il raggiungimento degli obiettivi dei progetti familiari e professionali spingono gli atipici a seguire percorsi di vita per piccole mosse, o con progettualità di corto respiro che accentuano la vulnerabilità e la precarietà della loro condizioni.

L'indagine su i lavoratori atipici della provincia di Napoli testimonia appunto questo: le scelte più importanti, quantunque centrali nei singoli progetti, sono ostacolate non solo dalla vulnerabilità economica, ma anche dalla inconciliabilità tra tempi di lavoro e tempi di vita.

20. I 163 intervistati sono stati selezionati in base alle caratteristiche di ciascun *cluster* di appartenenza: 94 lavoratori a tempo determinato, di cui 51 diplomati di età compresa tra i 30 e i 39 anni (*temporanei permanenti*) e 43 con licenza media inferiore ed età compresa tra i 20 e i 29 anni (*sottoccupati de-standardizzati*); 24 lavoratori tra i 30 e i 39 anni, con contratto di collaborazione e diploma di scuola media superiore (*proto-imprenditori e pseudo-dipendenti*); 25 lavoratrici sempre con contratto di collaborazione, ma in possesso di laurea e rientranti in una fascia d'età tra i 25 e i 29 anni (*newcomers*); infine, 20 diplomate, lavoratrici part-time a tempo indeterminato, nella fascia degli anni '30-39 (*part-timers*).

Quasi il 60% degli intervistati dichiara di lavorare tra le 35 e le 50 ore settimanali. Accanto a loro ben il 31% delle *newcomers* e il 14% dei *temporanei permanenti* superano le 50 ore settimanali. Di fronte a tali carichi lavorativi lo stress da lavoro invade anche i momenti liberi della giornata, rendendo pesante il recupero delle energie fisiche e mentali necessarie per affrontare altri impegni. C'è da aggiungere che il proseguimento delle attività lavorative oltre i confini del luogo di lavoro è un'esperienza molto diffusa tra gli intervistati. Specialmente quando si lavora per obiettivi fissati dall'alto e non si è sicuri di averli raggiunti capita con frequenza di portarsi il lavoro a casa.

Anche se il lavoro non prosegue a casa, accade che questi lavoratori siano presi da pensieri relativi a compiti lavorativi. Alla domanda «quanto frequentemente succede di non essere a lavoro e di non star lavorando, ma di pensare o riflettere con intensità ad alcuni aspetti del lavoro», più della metà degli intervistati e per la precisione il 90% di collaboratori e collaboratrici, il 60% dei *temporanei permanenti* e il 35% dei *sottoccupati de-standardizzati* risponde che ciò capita molto frequentemente, quasi ogni giorno. La possibilità di essere raggiunti telefonicamente dai colleghi, dai datori di lavoro o dai clienti e la facilità con cui è possibile lavorare a casa utilizzando una connessione Internet contribuiscono a ridurre sensibilmente il distacco radicale dal lavoro. Specialmente i *proto-imprenditori*, le *newcomers* ed i *temporanei permanenti* sono abituati a fare affidamento sull'intero arco della giornata nel caso alcune attività lavorative siano incompiute.

Tab. 6 - Orario di lavoro e ore aggiuntive secondo i profili. Valori in percentuale di colonna

	<i>temporanei permanenti</i>	<i>sottoccupati de-standardizzati</i>	<i>newcomers</i>	<i>proto-imprenditori e pseudo-dipendenti</i>	<i>part-timers</i>	<i>Totale</i>
solo orario ufficiale stabilito/concordato	25,5	11,6	0,0	4,2	90,0	40,6
sia orario ufficiale, sia ore aggiuntive sul luogo di lavoro	31,4	65,1	15,4	8,3	5,0	25,7
sia orario ufficiale, sia ore aggiuntive a casa	25,5	4,7	7,7	4,2	5,0	9,4
sia orario ufficiale, sia ore aggiuntiva a casa e sul luogo di lavoro	9,8	0,0	15,4	12,5	0,0	5,9
nessun orario ufficiale	7,8	18,6	61,5	70,8	0,0	18,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: dati personalmente elaborati sul totale di 163 interviste

L'assenza di un orario definito oppure l'eventualità di andare oltre gli orari prestabiliti costituiscono il principale fattore di intensificazione del lavoro. Nella tabella 6 notiamo che per 1/4 degli intervistati non esiste alcun orario

ufficiale. Ciò è vero per il 60% delle collaboratrici e il per 70% dei collaboratori. Per buona parte dei lavoratori a tempo determinato esiste invece un orario ufficiale, ma capita di frequente di lavorare in tempi aggiuntivi: mentre i *temporanei permanenti* lo portano a casa, nel caso dei *sottoccupati de-standardizzati* il lavoro extra è svolto presso la sede abituale.

Più libero risulta il gruppo delle *part-timers* che dall'orario ridotto traggono il beneficio di dividersi tra lavoro e famiglia o coppia, tra lavoro e figli o tempo per sé. Il part-time ha consentito loro di dare vita a scelte e progetti familiari di più ampio respiro senza rischi elevati. Coloro che invece non seguono un orario ufficiale di lavoro - *proto-imprenditori*, *pseudo-dipendenti* e *newcomers* - ritengono che ciò costituisca un evidente svantaggio nell'organizzazione della giornata e più in generale della vita (tab. 7). Significativa è l'indicazione dei *proto-imprenditori* dai quali ci si aspetterebbe una maggiore propensione ad accettare di buon grado la variabilità degli orari di lavoro.

Tab. 7 - Opinioni sul lavoro senza orario ufficiale secondo i profili. Valori percentuali di colonna

	<i>temporanei permanenti</i>	<i>sottoccupati de-standardizzati</i>	<i>newcomers</i>	<i>proto-imprenditori e pseudo-dipendenti</i>	<i>part-timers</i>	Totale
vantaggioso	17,6	18,6	0,0	4,2	15,0	13,9
pro e contro	37,3	51,2	23,1	25,0	35,0	42,8
svantaggioso	33,3	27,9	69,2	58,3	50,0	36,8
impossibilità giudizio	11,8	2,3	7,7	12,5	0,0	6,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: dati personalmente elaborati sul totale di 163 interviste

Si rileva anche una dinamica di disarticolazione del tempo libero dovuta alla variabilità delle ore lavorate da settimana a settimana, senza che ciò possa essere previsto in anticipo. Le *newcomers*, i *proto-imprenditori* e persino i *sottoccupati de-standardizzati* sono obbligati a variare gli orari di inizio e di fine delle attività da un giorno all'altro, senza potersi basare su preavvisi utili per ridefinire la scaletta degli impegni e delle attività quotidiani. L'offuscamento delle linee temporali di separazione tra lavoro e non lavoro determina non solo una riduzione quantitativa del tempo rivolto alla cura di sé e della famiglia, ma anche un impoverimento qualitativo. Più del 75% degli intervistati che vivono in coppia sostiene che il tempo dedicato al proprio partner è di gran lunga inferiore a quello che sarebbe giusto ed opportuno. La pensa così oltre il 90% dei collaboratori e delle collaboratrici. I *temporanei permanenti* sono costretti a rimandare impegni familiari o delegare ad altri servizi e commissioni importanti. I giovani *sottoccupati de-standardizzati* lamentano in particolare la scar-

sità del tempo che trascorrono con le proprie partner e quindi anche l'impossibilità di valutare anche l'ipotesi di andare a vivere assieme.

I momenti liberi inaspettati diventano occasioni da cogliere al volo; le fasi della giornata al riparo dalle pressioni lavorative sono ottimizzate svolgendo quante più cose è possibile (acquisti quotidiani, servizi e manutenzioni domestiche, piccoli svaghi con partner e/o figli, assistenza ai genitori). In taluni casi si cerca di anticipare e/o posticipare impegni o programmi già prestabiliti. Naturalmente tale strategia duttile di conciliazione dei tempi presuppone l'adesione e la collaborazione delle persone più prossime. Il primo aiuto proviene dai genitori che favoriscono l'alleggerimento delle attività domestiche quando convivono con questi lavoratori oppure quando badano ai nipoti in età non scolastica. I partner hanno a loro volta imparato a tollerare le modalità dello stare insieme sulla scorta dell'incertezza del tempo. Vedi la dichiarazione di un collaboratore: «... Io e lei [la moglie] passiamo più tempo al telefono che assieme. Non appena ho un'ora libera scattano frenetiche consultazioni su come sia meglio utilizzarla. In questo modo, è difficile vivere con serenità i momenti che passiamo assieme».

Sembra di vedere un legame tra la disgregazione del lavoro e la frammentazione della vita delle persone. In un'economia che si dirige sempre più verso la valorizzazione delle attività immateriali, verso il terziario avanzato e lo scambio delle informazioni e delle conoscenze, i lavoratori atipici sono coinvolti in ritmi, dinamiche e regole di vita non tanto diverse da quelle del lavoro. Ad esempio, programmare le vacanze in base ai tempi di un'occupazione atipica diventa un impegno a se, per molti versi simile a quello che si svolge in ufficio²¹. Altro esempio: nel settore dei servizi rivolti al tempo libero, la collaborazione del cliente può rivelarsi più importante degli sforzi di chi vi è addetto.

Nell'attuale sistema, grazie alla velocità dell'informazione si verifica un'aderenza tra istanze di consumo e input di erogazione. Per le imprese e per i lavoratori diviene importante accentuare, anticipare, creare la volatilità, l'inconsistenza, il carattere effimero delle mode e dei desideri, evitando ogni normalizzazione e standardizzazione delle modalità attraverso cui i servizi vengono offerti (Gorz, 1998). Oltre alla delega del lavoro dal produttore al cliente, sintomatica della rincorsa verso l'analogia tra produzione e consumo, si impone l'adeguamento puntuale dell'erogazione dei servizi alle oscillazioni giornaliere, settimanali o stagionali della domanda e dei gusti: la crescita dei servizi costituisce così un importante elemento di novità nella definizione dei tempi del lavoro e della vita quotidiana nella sua complessità. In altre parole, l'intreccio tra vita quotidiana e occupazioni atipiche è talmente pervasivo che lo spazio-tempo per sé e per gli altri si de-struttura come un *work-in-progress*. In questa

21. Bisogna connettersi ad Internet da casa o da lavoro, cercare il pacchetto-vacanze adatto per tariffa, servizi, luoghi, ma soprattutto date; salvarlo sul Personal Computer, riempire di fogli la stampante, produrlo su carta, analizzarlo, confrontarlo con altri pacchetti ed archivarlo in attesa di una conferma, da parte del datore di lavoro, del periodo di ferie. Quando verrà quel momento sarà possibile prenotare via Internet oppure recarsi in agenzia di viaggi, dove si dovrà essere collaborativi al massimo con gli operatori (si dovrà lavorare con loro) per permettere di erogare il servizio finale.

nuova tendenza del tempo libero ad assomigliare al tempo di lavoro i lavoratori atipici rappresentano i «pionieri», ma anche le «cavie»: sono, infatti, obbligati, ad inventarsi la vita rincorrendo la variabilità che governa gli orari, il mercato, le competenze ed il sistema del lavoro flessibile. Il flusso del tempo non scandito in chiari e prevedibili passaggi dalla sfera del lavoro a quella del non lavoro contribuisce ad «opacizzare» i ritagli di tempo dedicabili ad obiettivi della vita privata.

Accanto alla difficoltà di impostare la vita quotidiana, anche le strategie esistenziali di lungo periodo subiscono delle trasformazioni. È gravoso operare delle scelte quando l'ordine temporale di riferimento è limitato a brevissimi periodi e le risorse economiche sono esigue. L'insicurezza frena le decisioni e ritarda gli appuntamenti con i propri progetti e quelli degli altri. Lasciare la casa dei genitori diventa un problema, il rapporto di coppia si presenta faticoso, la scelta di avere dei figli appare gravosa e il tempo per sé si riduce ai gesti quotidiani di consumo. La continua riconfigurazione delle opzioni di vita quotidiana e di lungo periodo indebolisce la stessa capacità di prendere decisioni importanti oppure si è indotti a banalizzare le conseguenze che queste comportano.

La vita dei lavoratori atipici è guidata dalla necessità di non perdere (e aumentare) il reddito. Gli obiettivi professionali prevalgono sui progetti di vita, plasmandoli in modo da renderli funzionali rispetto alla necessità di «rimanere a galla».

Ad esempio i collaboratori che mirano all'imprenditorialità, come quelli che puntano ad una collocazione stabile vanno incontro ad un percorso professionale imprevedibile e rinunciano per questo motivo a farlo coincidere con la realizzazione delle loro prospettive. Si espongono così alla logica delle chances che offre il mercato del lavoro. Qualcuno dichiara di avere un «curriculum professionale privo di senso e di logicità», qualche altro vi vede l'opportunità di «salire al volo su treni che passano, ma non sai dove portano».

I *proto-imprenditori* impostano i propri progetti di vita attraverso gli stessi principi dell'impresa snella: di fronte ad un futuro incerto, puntano ad obiettivi mobili. Il funambolismo diviene un paradigma biografico, i progetti di vita assomigliano ad una specie di *puzzles* di opportunità e minacce.

Gli *pseudo-dipendenti* nel tentare di conquistare un lavoro stabile attraverso una serie di collaborazioni, mettono a dura prova la loro vita, le possibilità di avviare una famiglia ed una paternità compiuta.

Per quanto riguarda le *newcomers*, se sono riuscite almeno a lasciare la casa dei genitori ed a sperimentare la coabitazione di coppia, non hanno progetti di maternità, né nel breve, né nel medio periodo. La realizzazione professionale, la speranza di un lavoro all'altezza delle loro competenze, sinora acquisite soprattutto nell'iter formativo, le induce a rinviare il desiderio di avere un figlio ad un futuro lontano.

I *sottoccupati de-strutturati* rappresentano il gruppo più vulnerabile dal punto di vista delle prospettive occupazionali e ciò si riflette nei ristretti margini di scelta. Se riescono a realizzare un'autonomia rispetto alla famiglia di origine oppure a contribuire all'economia dei propri genitori, non possono programmare la vita di coppia e la paternità. In alcuni casi gli obiettivi alla loro portata sono an-

che più modesti: piuttosto che un concreto desiderio di uscita definitiva dal nucleo familiare, si industriano per avere qualche soldo in tasca.

Tab. 7 - Opinioni sul lavoro senza orario ufficiale secondo i profili. Valori percentuali di colonna

<i>nucleo familiare di riferimento</i>	<i>apporto economico</i>	<i>temporanei permanenti</i>	<i>sottoccupati de-standardizzati</i>	<i>newcomers</i>	<i>proto-imprenditori e pseudo-dipendenti</i>	<i>part-timers</i>
Coppia con figli	fonte primaria di reddito	50,0	1	0	31	8
	fonte secondaria di reddito	0,5	0	1	2	80
Coppia senza figli	fonte primaria di reddito	25,5	3	23	7	0
	fonte secondaria di reddito	0	6	76	4	1
Nubili/celibi che vivono soli	fonte unica di reddito	0	2	0	6	2
	altro reddito/contributo	0	1	0	5	1
Presso la propria famiglia	fonte primaria di reddito	24	26	0	11	1
	fonte secondaria di reddito	0	61	0	34	7
Totale	fonte primaria di reddito	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: dati personalmente elaborati sul totale di 163 interviste

Soltanto due gruppi di intervistati parlano positivamente dei propri progetti di vita. Sono i *lavoratori temporanei permanenti* e le *part-timers*. I primi, con notevole perdite sul fronte del tempo dedicato alla famiglia, riescono o sono già riusciti nei principali obiettivi di vita da loro dichiarati (il matrimonio, la paternità, riuscire ad affrontare le spese per la casa, sostenere i consumi della famiglia). Le seconde vivono quasi sempre in coppia e hanno almeno un figlio; i loro mariti sono occupati, non sempre stabilmente, ma in modo da sostenere i costi della famiglia. Lavorare a tempo parziale, come è noto, costituisce un modo appropriato per gestire la «doppia presenza» (Balbo, 1978). Queste lavoratrici assicurano una fonte di reddito integrativo in maniera compatibile con le esigenze di cura della famiglia perché vivono in contesti familiari in cui è fondamentale il *trade-off* tra attività domestiche, di cura e di responsabilità per la famiglia e attività lavorativa a tempo parziale. In questo caso è probabile che siano stati gli obiettivi familiari ad imporsi sul lavoro, riducendo gli impegni (e le aspettative) professionali e massimizzandone la strumentalità rispetto al progetto familiare.

In altre parole coloro che se la cavano meglio corrisponde a due figure ben note del «contratto di genere» tra «male breadwinner» e «doppia presenza» (Yandle, 1999a, 1999b): ciò è confermato dal fatto che circa tre quarti dei *temporanei permanenti* garantisce la fonte primaria di reddito alla propria fa-

miglia e che le *part-timers* sono quasi tutte sposate con figli.

Se appare difficile raccogliere energie, compiere sforzi finanziari e organizzare l'indipendenza abitativa dalla famiglia di origine, ancor più complesso è l'investimento nei progetti di coppia. Nel ciclo della coppia molti lavoratori atipici denunciano la difficoltà di garantire certezze e punti fermi nella sfera affettiva perché presi dal turbine dei cambiamenti lavorativi.

Anche l'acquisto di beni di lunga durata è un banco di prova significativo per lo sviluppo di progetti personali. Il risparmio, inteso come salvadanaio contro i rischi di disoccupazione, prevale ampiamente sull'esigenza di acquistare elettrodomestici, mezzi di locomozione (l'automobile o lo *scooter*), mobili, arredi e oggetti per la casa. Ovviamente non tutti hanno la stessa capacità di risparmio: il gruppo delle *newcomers*, malgrado un livello di reddito contenuto, ha la più elevata propensione al risparmio, mentre i *sottoccupati de-standardizzati* raramente riescono ad accantonare qualcosa. La maggioranza dei collaboratori ritiene che per il futuro non si possa disporre di una pensione adeguata e per tale motivo qualcuno ha cominciato da tempo a risparmiare sottoscrivendo una polizza assicurativa di tipo pensionistico.

L'insieme di questi problemi costituisce un quadro in cui la diversificazione dei percorsi professionali genera uno scivolamento dei progetti di vita in un eterno presente. I lavoratori atipici napoletani sembra che operino una sorta di continua «torsione» su questo fuggevole presente. Forse la vulnerabilità dovrebbe essere indagata anche in questa direzione, tentando di valutare quanto l'indecisione, il dubbio e la mancanza di piani per il futuro siano riconducibili al lavoro atipico. Stabilire «chi è dentro e chi è fuori» diventa sempre più difficile: ai gruppi tradizionalmente più a rischio di esclusione sociale (inattivi, disoccupati, nuovi analfabeti, pensionati soli) si aggiunge oggi una nuova e composta fascia della popolazione, chi è occupato in modo instabile e transitorio.

La flessibilità fa nascere una nuova categoria di disagio: il malessere della transitorietà. Si può oscillare tra occupazione e inoccupazione senza soluzione di continuità, come si è andati avanti, si può tornare indietro, più e più volte. L'idea di essere esposti ai rischi del mercato del lavoro penetra all'interno delle sicurezze delle persone, facendole sentire perennemente vulnerabili, oggetto potenziale di un qualsiasi cambiamento organizzativo e gestionale.

Secondo un meccanismo di reciproca influenza, la vulnerabilità dipende anche dalla biografia delle persone: il portafoglio delle competenze, le reti di relazione sociali e professionali, la protezione familiare, le capacità di progettare il futuro e di affrontarlo a «due», le condizioni di salute e di benessere, il rapporto con le variabili di rischio.

Riferimenti bibliografici

- A. Accornero, 1992, «Are we going towards a society of activity or work?», *Labour*, 6/3.
- A. Accornero, 2000, «Contratti a tempo determinato e prospettive di flessibilità del lavoro», *Agenzia per l'Impiego del Veneto*.

- A. Accornero, G. Altieri, C. Oteri, 2001, *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Roma, Ediesse.
- T. Addabo, V. Borghi, 2001, *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella Provincia di Modena*, Milano, Angeli.
- P. Adam, P. Canziani, 1997, «I contratti a tempo determinato in Italia e in Spagna», *Lavoro e relazioni industriali*, 2.
- G. Altieri, M. Carrieri, 2000, *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- G. Altieri, C. Oteri, 2002, *Secondo rapporto sul lavoro atipico in Italia. Le tendenze del 2001*, Milano, Ires.
- G. Altieri, C. Oteri, 2003, *Terzo rapporto sul lavoro atipico in Italia. Verso la stabilizzazione del precariato?*, Milano, Ires.
- A. Amendola (a c. di), 1995, *Disoccupazione. Analisi macroeconomica e mercato del lavoro*, Napoli, Edizioni Scientifiche Italiane.
- J. Atkinson, 1984, «Manpower strategies for flexible organisations», *Personnel Management*, 15.
- J. Atkinson, 1987, «Flexibility or fragmentation? The United Kingdom Labour Market in the Eighties», *Labour and Society*, Vol. 12, 1.
- J. Atkinson, 1993, *New forms of works in the UK*, Dublin, EIRO: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- J. Atkinson, N. Meager, 1986, *Changing working patterns: how companies achieves flexibility to meet new needs*, London, NEDO.
- L. Balbo, 1978, «La doppia presenza», *Inchiesta*, 32, pp. 3-6.
- L. Balbo, M. May, G. Micheli, 1990, *Vincoli e strategie nella vita quotidiana*, Milano, Angeli.
- M.V. Ballestero, 1987, «L'ambigua nozione di lavoro parasubordinato», *Lavoro e Diritto*, 41.
- P. Barbieri, 1998, «Lavoro autonomo di «seconda generazione»: problemi e prospettive», *Polis*, 2.
- P. Barbieri, 1999, «Liberi di rischiare. Vecchi e nuovi lavoratori autonomi», *Stato e Mercato*, 56, pp. 281-308.
- P. Barbieri, 2000, «Self-Employment in Italy. Does labour rigidity matter?», *International Journal of Sociology*, 31.
- P. Barbieri, 2002, «Politiche sociali: cittadinanza o cittadinanza-industriale? Appunti su Welfare, lavoro e diritti sociali», *Quaderni di Sociologia*, 1.
- J. Baudrillard, 1976, *Lo scambio simbolico e la morte*, Milano, Feltrinelli.
- M. Beatson, 1995, «Labour market flexibility», *Research Series*, UK Employment Department, 48.
- U. Beck, 2000a, *La società del rischio: verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.
- U. Beck, 2000b, *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.
- U. Beck, E. Beck-Gernsheim, 1996, *Il normale caos dell'amore*, Torino, Bollati Boringhieri.
- G. Bertola, A. Ichino, 1995, «Crossing the river: a comparative perspective on Italian unemployment dynamics», *Economic Policy*, 2, pp. 359-420.
- M. Biagi (a c. di), 2002, *Il nuovo lavoro a termine*, Milano, Giuffrè.
- M. Biagi, M. Sacconi, 2001, *Libro Bianco sul mercato del lavoro in Italia. Proposte per*

- una società attiva e per un lavoro di qualità, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.
- F. Bimbi (a c. di), 2003, *Differenze e disuguaglianze. Prospettive per gli studi di genere in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- H-P. Blossfeld, S. Drobnic (a c. di), 2001, *Careers of couples in contemporary societies: from male breadwinner to dual-earner families*, Oxford, Oxford University Press.
- S. Bologna, A. Fumagalli (a c. di), 1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione*, Milano, Feltrinelli.
- L. Boltanski, E. Chiapello, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- A. Bonomi, 1997, *Il capitalismo molecolare*, Torino, Einaudi.
- V. Borghi, 1998, *Il lavoro tra economia e società*, Milano, Angeli.
- R. Boyer, 1986, *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Decouverte.
- B. Burchell et. al., 1999, *Job insecurity and work intensification. Flexibility and the changing boundaries of work*, York, York Publishing.
- M. Carcano (a c. di), 1998, *La flessibilità del lavoro: da eccezione a regola?*, Parma, Camera del Lavoro.
- R. Castel, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- M. Castells, 2002, *L'età dell'informazione*, Milano, EGEA.
- Censis, 2001, *Lavori atipici e nuove forme di occupazione*, Roma, Censis.
- Censis, 2002, *Gli italiani a lavoro: un'impresa individuale*, Roma, Censis.
- Censis-Iref, 2003, *Ci penserò domani. Comportamenti, opinioni e attese per il futuro dei co.co.co.*, Roma, Censis.
- A. Cortese, 2002, «Giovani e lavoro nel Mezzogiorno: le carriere del precariato tra Stato e Mercato», *Sociologia del lavoro*, 78-69.
- R. Crompton, 1999, *Restructuring gender relations and employment. The decline of the male breadwinner*, Oxford, Oxford University Press.
- B. Curli, A. Pascarolo, 2003, *Genere, lavori, etichette statistiche. I censimenti in una prospettiva storica*, in Bimbi, 2003.
- T. Davenport, 1993, *Process innovation: reengineering work through process technology*, Boston, Harvard Business School Press.
- A. De Grip, J. Hoeben, E. Willems, 1997, «Atypical employment in the European Union», *International Labour Review*, 36, pp. 49-71.
- F. Del Giudice, F. Mariani, F. Izzo, 2002, *Diritto del lavoro*, Napoli, EsseLibri Simone.
- S. Demetriades, I. Rossi, 2002, *Reconciliation of work and family life and collective bargaining. An analysis of articles*, Dublin, EIRO: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- G. Esping-Andersen, 1999, «Traiettorie dell'occupazione post-industriale», *Democrazia e Diritto*, 1.
- G. Esping-Andersen, 2000, *I fondamenti sociali dell'economie postindustriali*, Bologna, il Mulino.
- G. Esping-Andersen, M. Regini, 2000, *Why deregulate labour markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- European Commission, 1997a, *European systems of worker involvement*, Brussels.
- European Commission, 1997b, *Green Paper: partnership for a new way of organizing work*, Brussels.
- Euro, 2001, *Third European survey on working condition*, Dublin, European Foundation for

- the Improvement of Living and Working Conditions.
- B. Harrison, 1999, *Agile e snella: come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- L. Fassari, G. Viale, 2001 *La ricollocazione dei lavoratori socialmente utili*, Roma, Italia Lavoro.
- A. Felstead, N. Jewson (a c. di), 1999, *Global Trends in Flexible Labour*, Basingstoke, Mac Millan.
- M. Fezzi, 1997, «Legge Treu e lavoro interinale», *Diritto e Lavoro*, 3.
- Fiat, 1998, *Relazioni industriali: flessibilità del lavoro. Confronto internazionale e spunti per la realtà italiana*, Torino, Mimeo.
- L. Frey, 1977, *Offerta e domanda di lavoro nelle aree della Campania*, in L. Frey (a c. di), *La sottoccupazione del Mezzogiorno*, Milano, Angeli, 1997.
- L. Frey, R. Livraghi (a c. di), 1998, *Contratti atipici e tempo di lavoro*, Milano, Angeli.
- R. Fontana, 2001, *Il lavoro di genere*, Roma, Carocci.
- D. Gallie, M. White, Y. Cheng, M. Tomlinson, 1998, *Restructuring the employment relationships*, Oxford, Clarendon Press.
- D. Gallie, S. Paugam (a c. di), 2000, *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- L. Gallino, 1998, *Se tre milioni vi sembran pochi*, Torino, Einaudi.
- L. Gallino, 2001, *Il costo umano della flessibilità*, Bari-Roma, Laterza.
- J. Geary, 1992, «Employment flexibility and human resource management», *Work, Employment and Society*, 6.
- J. Gershuny, 1978, *After industrial society? The emerging self-service economy*, London, MacMillan.
- J. Gershuny, 2000, *Changing times. Work and leisure in post-industrial society*, Oxford, Oxford University Press.
- M. Giovine, 1998, *Il lavoro in Italia: profili, percorsi, politiche*, Milano, Angeli.
- G. Giugni et. al., 1994, *Codice di diritto del lavoro*, Bari, Cacucci.
- J. Goldthorpe (a c. di), 1984, *Order and conflict in contemporary capitalism*, Oxford, Clarendon Press.
- A. Gorz, 1998, *Miserie del presente. Ricchezze del possibile*, Roma, ManifestoLibri.
- B. Harrison, 1999, *Agile e snella: come cambia l'impresa nell'era della flessibilità*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Inps, 2001, *Primo rapporto sul lavoro parasubordinato*.
- Isfol, 1998, «La mobilità degli occupati: tipologie e segmenti», *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 1, Roma.
- Isfol, 1999a, «Flessibilità in uscita e occupazione: segmenti e profili dei soggetti a rischio di licenziamento», *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 3, Roma.
- Isfol, 1999b, «Le professioni: ipotesi classificatorie e nuove categorie interpretative», *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 4, Roma.
- Isfol, 1999c, «Il lavoro interinale. Indagine esplorativa», *Monografie sul mercato del lavoro e le politiche per l'impiego*, 5, Roma.
- Isfol, 2001, *Rapporto ISFOL 2000. Formazione e occupazione in Italia e in Europa*, Roma.
- Isfol, 2002, *Rapporto di monitoraggio sulle Politiche del Lavoro. Nota di aggiornamento*, 1, Roma.
- Istat, 1999, *Indagine sulle forze di lavoro. Aprile 1999*, Roma.

- Istat, 2001, *Rapporto annuale. La situazione nel paese nel 2000*, Roma.
- Istat, 2002, *Rapporto annuale. La situazione nel paese nel 2001*, Roma.
- Istat, 2003a, *Rapporto annuale. La situazione nel paese nel 2002*, Roma.
- Istat, 2003b, *Indagine sulle forze di lavoro. Aprile 2003*, Roma.
- Istud, 1999, *La discontinuità nello sviluppo delle piccole imprese*, Milano.
- J-C. Kaufmann, 1996, *La vita a due. Sociologia della coppia*, Bologna, il Mulino.
- P. Lange, M. Regini, 1989, *State, market and social regulations*, Cambridge, Cambridge University Press.
- S. Lash, J. Urry, 1987, *The end of organised capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- M. Magatti, G. Fullin, 2002, *Percorsi di lavoro flessibili. Un'indagine su lavoratori interinali e collaboratori coordinati e continuativi in Lombardia*, Roma, Carocci.
- E. Mingione, 1997, *Sociologia della vita economica*, Roma, La Nuova Italia Scientifica.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2001, *Rapporto di monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma.
- Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, 2003, *Monitoraggio sulle politiche occupazionali e del lavoro*, Roma.
- A. Mutti, 2000, *Sociologia economica. Il lavoro fuori e dentro l'impresa*, Bologna, il Mulino.
- Oecd, 1999, *Employment Outlook 1999*, Parigi, OCSE.
- L. Pacelli, F. Rapiti, R. Revelli, 1997, «Mobilità del lavoro e attività innovativa delle imprese: un'analisi empirica da un panel di dati individuali di lavoratori ed imprese», *Economia e lavoro*, vol. XXXI, 3-4.
- S. Paugam, 2000, *Le salarié de la precarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF.
- S. Paugam, H. Russel, 2000, *The effects of employment precarity and unemployment on social isolation*, in Gallie e Paugam, 2000.
- P. Perulli, 1986, «Le relazioni industriali e i due fronti della flessibilità», *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, vol. VIII, 29.
- G. Polo, 2000, *Il mestiere di sopravvivere*, Roma, Editori Riuniti.
- E. Reyneri, 2002, *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Regione Campania-Svimez, 2002, *L'economia e la società della Campania da metà degli anni '90 ad oggi: un quadro di sintesi e proposte in «Osservatorio Economico Regionale»*, Quaderno 1.
- R. Rizza, 2000, «Trasformazioni del lavoro, nuove forme di precarizzazione lavorativa e politiche di welfare», *Sociologia del lavoro*, 78-79, pp. 13-27.
- M. Samek Lodovici, 1999a, *The dynamics of labour market reform in European countries*, in Esping-Andersen e Regini, 1999.
- M. Samek Lodovici, 1999b, *Italy: the long times of consensual regulations*, in Esping-Andersen e Regini, 1999.
- M. Samek Lodovici, R. Semenza (a c. di), 2001, *Le forme del lavoro*, Milano, Angeli.
- C. Saraceno, 2003, «La conciliazione di responsabilità familiari e attività lavorative in Italia: paradossi ed equilibri imperfetti», *Polis*, 2, pp. 199-228.
- A. Sayer, R. Walker, 1992, *The new social economy*, Cambridge, Blackwell.
- F. Scharps, 1984, *Economic and institutional constraint of full-employment strategies: Sweden, Austria and West Germany 1973-1982*, in Goldthorpe, 1984.
- F. Schivardi, 1999, «Rigidità nel mercato del lavoro, disoccupazione e crescita», *Temi di discussione*, Servizio Studi Banca d'Italia, 364.

- R. Sennett, 1999, *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.
- P. Sestito, 2001, *Il mercato del lavoro in Italia*, Bari-Roma, Laterza.
- A. Signorelli, 2002, *Genere e generazioni*, Milano, Angeli.
- C. Smart, B. Neale, 1999, *Family fragments ?*, Cambridge, Polity Press.
- D. Smith, 1997, «Job insecurity and other myths», *Management Today*, maggio, 5.
- L. Spencer, S. Spencer, 1993, *Competence at work*, New York, John Wiley&Sons.
- W. Streeck, 1987, «The uncertainties of management in the management of uncertainty», *International Journal of Political Economy*, 6/4.
- Svimez, 2002, *Rapporto 2002 sull'economia del Mezzogiorno*, Bologna, il Mulino.
- A. Supiot et. alt., 2001, *Beyond employment. Change in work and the future of labour Law in Europe*, Oxford, Oxford University Press.
- P. Thompson, C. Warhurst (a c. di), 1998, *Workplaces of the future*, London, MacMillan.
- R. Trifiletti, 2003, *Dare un genere all'uomo flessibile. Le misurazioni del lavoro femminile nel Post-Fordismo*, in Bimbi, 2003.
- P. Villa, 1977, «Il dibattito sulla segmentazione del mercato del lavoro: un'ipotesi interpretativa», *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, vol. XCI, 1.
- S. Yandle, 1999a, *Gender contracts, welfare systems and non-standard working: diversity and change in UK, Denmark, France, Germany and Italy*, in Felstead e Jewson, 1999.
- S. Yandle, 1999b, *Women, men and non-standard employment: breadwinning and care giving in Germany, Italy and the U.K.*, in Crompton, 1999.

Pervenuto in redazione nel marzo 2004