

Fabio Corbisiero, Antonello Scialdone,  
Antonio Tursilli

# Lavoro flessibile e forme contrattuali non standard nel Terzo settore



**Sociologia**

**FrancoAngeli**

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: [www.francoangeli.it](http://www.francoangeli.it) e iscriversi nella home page al servizio "Informatemi" per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità.

Fabio Corbisiero, Antonello Scialdone,  
Antonio Tursilli

# Lavoro flessibile e forme contrattuali non standard nel Terzo settore



**Sociologia**

**FrancoAngeli**

Volume pubblicato con il contributo dell'Associazione Nuovi Lavori, nell'ambito delle attività dell'Area Studi e Ricerche.

Il lavoro presentato in questo volume è il risultato di una ricerca condotta nel 2008 dall'Associazione Nuovi Lavori per l'Isfol, dal titolo "Analisi delle forme contrattuali non standard nel Terzo settore", dietro la direzione di Antonio Tursilli e la responsabilità scientifica di Fabio Corbisiero. Il coordinamento tecnico era di Stefano Barbarini.

L'équipe di lavoro era composta da Luigi Delle Cave per la consulenza metodologica, Maria Cristina Cimaglia per l'analisi normativa e un gruppo di nove ricercatori per la somministrazione delle interviste. Il lavoro redazionale del testo è stato realizzato da Nunzia Alvino, Valentina Cinque e Laura Honzik.

La realizzazione della ricerca è stata possibile grazie a tutti gli esperti, i datori di lavoro e i lavoratori non standard del terzo settore che hanno accettato di essere intervistati. Un particolare ringraziamento va a Gesco Napoli, a Intersos Roma, a Legacoop Bologna, a Legacoop Campania, a Legacoop Marche e naturalmente a tutte le organizzazioni non profit contattate. Ringraziamo inoltre la Prof.ssa Lucia Boccacin (Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano) e il Prof. Marco Musella (Università degli Studi di Napoli Federico II) per il prezioso punto di vista sul mondo del non profit offertoci.



Delle opinioni espresse, così come di errori e omissioni, restano responsabili solo gli Autori.

*Grafica della copertina:* Elena Pellegrini

Copyright © 2009 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

*L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni qui sotto previste. All'Utente è concessa una licenza d'uso dell'opera secondo quanto così specificato:*

1. l'Utente è autorizzato a memorizzare l'opera sul proprio pc o altro supporto sempre di propria pertinenza attraverso l'operazione di download. Non è consentito conservare alcuna copia dell'opera (o parti di essa) su network dove potrebbe essere utilizzata da più computer contemporaneamente;
2. l'Utente è autorizzato a fare uso esclusivamente a scopo personale (di studio e di ricerca) e non commerciale di detta copia digitale dell'opera. Non è autorizzato ad effettuare stampe dell'opera (o di parti di essa).  
Sono esclusi utilizzi direttamente o indirettamente commerciali dell'opera (o di parti di essa);
3. l'Utente non è autorizzato a trasmettere a terzi (con qualsiasi mezzo incluso fax ed e-mail) la riproduzione digitale o cartacea dell'opera (o parte di essa);
4. è vietata la modificazione, la traduzione, l'adattamento totale o parziale dell'opera e/o il loro utilizzo per l'inclusione in miscelanee, raccolte, o comunque opere derivate.

## *Indice*

<b>Introduzione</b>	
di <i>Fabio Corbisiero, Antonello Scialdone, Antonio Tursilli</i>	pag. 9
<b>1. Il lavoro flessibile tra solidarietà e mercato</b>	
di <i>Fabio Corbisiero</i>	» 15
1. Introduzione	» 15
2. Il dibattito sul capitalismo flessibile	» 16
3. Deregolamentazione e decollettivizzazione del lavoro in Italia	» 20
4. Il lavoro flessibile nel terzo settore: un ponte verso il mercato	» 24
4.1. Filantrocapialismo e lavoro flessibile	» 26
<b>2. La dimensione occupazionale del Terzo settore</b>	
di <i>Antonio Tursilli, Antonello Scialdone</i>	» 29
1. Introduzione	» 29
2. L'andamento economico e occupazionale nel terzo settore	» 34
3. Le cooperative sociali	» 41
3.1. Le principali caratteristiche	» 41
3.2. La dimensione occupazionale	» 48
4. Le fondazioni	» 51
4.1. Le principali caratteristiche	» 51
4.2. La dimensione occupazionale	» 56
5. Le associazioni di promozione sociale	» 59
5.1. Le principali caratteristiche	» 59
5.2. La dimensione occupazionale	» 61
6. Le organizzazioni non governative	» 63

6.1. Le principali caratteristiche	»	63
6.2. La dimensione occupazionale	»	65
7. Le organizzazioni di volontariato	»	66
7.1. Le principali caratteristiche	»	66
7.2. La dimensione occupazionale	»	69
<b>3. La regolamentazione giuridica del lavoro “non standard” nel Terzo settore</b>		
di <i>Maria Cristina Cimaglia, Antonello Scialdone</i>	»	71
1. La disciplina del lavoro flessibile nel terzo settore	»	71
2. La regolamentazione del mercato del lavoro nel settore della cooperazione sociale	»	77
3. La disciplina contrattuale delle forme di lavoro flessibili nel contratto collettivo della cooperazione sociale	»	80
4. La disciplina contrattuale delle forme di lavoro flessibili nei contratti collettivi del terzo settore	»	84
4.1. La disciplina del lavoro a tempo determinato	»	86
4.2. La disciplina del lavoro a tempo parziale	»	87
4.3. Le tipologie contrattuali introdotte dalla c.d. riforma Biagi	»	89
<b>4. Attori, contratti e pratiche nel mercato del lavoro sociale</b>		
di <i>Fabio Corbisiero, Antonello Scialdone</i>	»	91
1. Introduzione	»	91
2. Il disegno della ricerca: obiettivi, assunti e metodi di indagine	»	93
3. Lavoro flessibile e terzo settore	»	99
3.1. La doppia flessibilità del terzo settore	»	99
3.2. Attori, contratti e pratiche nel mercato del lavoro sociale	»	102
3.3. Solidarietà nel lavoro e desolidarizzazione del lavoro	»	105
3.4. Diritti, garanzie ed esigenze di welfare	»	108
4. Oltre la precarietà	»	119

<b>5. Le organizzazioni del Terzo settore: opportunità e vincoli delle formule contrattuali non standard</b>	
di <i>Luigi Delle Cave</i>	» 122
1. Introduzione	» 122
2. La flessibilità nelle organizzazioni non profit: il punto di vista degli esperti	» 126
3. La professione sociale: tra competenza e motivazione	» 137
3.1. La voce dei lavoratori	» 140
<b>Riflessioni conclusive</b>	
di <i>Fabio Corbisiero, Antonello Scialdone, Antonio Tursilli</i>	» 151
<b>Riferimenti bibliografici</b>	» 154



## ***1. Introduzione***

Attraversata da una serie di processi destrutturanti (decentramento, delocalizzazione, desincronizzazione...) che stanno accompagnando il passaggio da un sistema di occupazione standardizzato e massificato ad uno destandardizzato e individualizzato, la società postindustriale vede una diffusione sempre più capillare di lavoro flessibile.

Il termine flessibilità non definisce un modello lineare di organizzazione del lavoro, ma si riferisce ad alcune prassi non sempre congruenti tra loro, di solito applicate singolarmente o utilizzate più di una congiuntamente, benché non sempre fatte proprie dai datori di lavoro nel loro insieme. Un tentativo di sintesi delle prassi ricorrenti di flessibilità è stato fatto da alcune istituzioni con la distinzione tra flessibilità esterna e interna e tra quella quantitativa, con variazioni numeriche degli addetti e delle ore lavorate, e quella qualitativa, con variazione nell'organizzazione dell'impresa e del lavoro. Per flessibilità quantitativa verso l'esterno si intende l'aleatorietà nei rapporti di impiego, che consente all'impresa di adattare l'organico rispetto alle cicliche variazioni del mercato. La flessibilità quantitativa interna si esprime modificando il numero e l'organizzazione delle ore lavorate: straordinari, turni, part-time, cambio turni...

La flessibilità qualitativa verso l'esterno è invece consentita dalla esternalizzazione di fasi di produzione e servizi che in precedenza venivano svolte all'interno dell'impresa. Sono di questo tipo il decentramento produttivo a piccole imprese, la delocalizzazione della produzione in aree con il costo del lavoro più basso, gli accordi di franchising che delegano la produzione di servizi. La flessibilità qualitativa verso l'interno, invece, agisce sull'innovazione dell'organizzazione, sulla polivalenza, sulla mobilità, sul lavoro in squadra. Sono formule che qualificano l'organizzazione del lavoro per la sua capacità di spostare il personale da una mansione all'altra,

quando meglio si ritiene opportuno, sia per rispondere ad esigenze di produzione sia per saturare l'organico e allo stesso tempo responsabilizzare e arricchire il lavoro con compiti più complessi, aumentando il grado di integrazione (conflitto) tra ruoli, status e funzioni.

In questo complesso e variegato contesto del lavoro flessibile sono le biografie dei lavoratori a sfuggire ad ogni possibilità di analisi lineare. Le donne, ad esempio, che avevano visto aumentare la loro presenza nel mondo del lavoro vivono al contempo nuovi vincoli rappresentati dai lavori temporanei: appetibili per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro ma anche limitanti per la mobilità professionale. Gli adulti poi che perdono il lavoro hanno problemi di reinserimento causati da difficoltà ad adattarsi ai nuovi modelli di organizzazione del lavoro; ci riferiamo a tutti quei lavoratori che si ritrovano ad aver superato la soglia massima della giovinezza ed hanno perso il lavoro a vita o restano a lungo ancorati a lavori con contratto flessibile. Le complicazioni derivanti dalle nuove tipologie contrattuali e le strategie di *coping* sono diverse per la nuova generazione di lavoratori. I giovani che lavorano nel mercato non standard costruiscono le loro biografie occupazionali su un'organizzazione transitoria del lavoro, all'interno di un contesto in cui l'entrata nel mercato è resa possibile soltanto da un contratto di lavoro temporaneo che rende l'instabilità e la temporaneità professionale una caratteristica "normale" della vita lavorativa. Così come era stata "normale" per la generazione immediatamente precedente una occupazione stabile, a tempo pieno e indeterminato. Gli oneri della crescita dell'instabilità lavorativa pesano non solo sui lavoratori e sui propri progetti di vita, ma anche sulle loro famiglie, schiacciate da un mercato instabile e da un welfare debole.

Sotto questo punto di vista la flessibilità riguarda anche un settore particolare del mercato del lavoro che si è sviluppato con un'attitudine al mercato anche a causa della trasformazione del lavoro: il terzo settore.

Storicamente, l'immagine del terzo settore rimanda ad aspetti ancorati ad un complesso di risorse (materiali e immateriali) che si traducono sul campo in termini di solidarietà attiva, relazionalità e autorganizzazione. Ma mutualità, volontariato e solidarietà rappresentano tratti che, sebbene al contempo essenziali e connotativi, non colgono in modo esaustivo tutte le sfaccettature e le dinamiche che muovono e alimentano oggi le organizzazioni non profit. Il riconoscimento normativo raggiunto nel corso degli anni Novanta ha dato luogo ad una riarticolazione funzionale di tali organismi

che rappresentano oggi interpreti coinvolti a pieno titolo in un vasto spettro di attività: da quelle relative al settore agricolo, industriale, alla ricerca, da ambiti di attività prossimi all'erogazione di servizi legati al recente sviluppo del terziario avanzato, al loro pieno coinvolgimento nei processi di definizione delle nuove traiettorie di regolazione del sistema di welfare italiano.

Da un'angolazione più ampia, le analisi condotte sul tema hanno guardato al fenomeno attraverso diverse lenti: quella politica, al fine di porre attenzione alle forme di partecipazione e di aggregazione degli interessi; quella culturale, perché tali soggetti fossero valorizzati e legittimati come produttori di una nuova cultura civile; quella economica, attenta invece a guardare alla strutturazione di forme organizzative/produttive non più collocabili all'interno della distinzione abituale tra "settore pubblico" *versus* "settore privato", ma la cui costituzione si spiega attraverso una griglia interpretativa tripolare in grado di "catturare" ed interpretare processi in cui si fondono insieme logiche di azione di stato, mercato e società civile. La poliedricità del fenomeno e le diverse letture o prospettive di interesse cui si presta, sono l'espressione più chiara di quanto complesso e articolato sia tale oggetto di studio, restando ferma la convinzione che nessuna delle visuali di analisi possa "blindarsi" in compartimenti stagni. Potremmo parlare di una *solidarietà postmoderna* in cui il terzo settore fa da ponte tra società civile, mercato e stato.

Sotto questa angolazione critica, il terzo settore diviene un punto di osservazione privilegiato dal quale esaminare le modalità attraverso cui la flessibilità investe le organizzazioni e i lavoratori del non profit. Come gli studi dimostrano (Bruni, Zamagni 2004; Paci 2005; Borzaga, Ianes 2006; Cimaglia, Corbisiero 2009; Scialdone 2009a, 2009b), ci troviamo di fronte ad un'importante evoluzione in questo campo, che vede moltissime organizzazioni non profit misurarsi con il mercato del lavoro sociale e le forme contrattuali atipiche. Questo significa che siamo di fronte ad un processo di segmentazione del terzo settore in cui da un lato troviamo le associazioni più piccole, non consorziate, che privilegiano la loro autonomia e offrono servizi e beni fuori dal mercato, in maniera volontaria; dall'altro, le organizzazioni maggiori che sono dotate di strutture e competenze professionali e che diventano interlocutori privilegiati di enti pubblici o privati e che sono in grado di cooperare o competere sul mercato. Sono queste le organizzazioni che sono alla base della crescita dell'occupazione dei lavoratori atipici in questo settore.

La tendenza alla formalizzazione della struttura organizzativa degli enti non profit (testimoniata dal proliferare delle cooperative sociali e dal crescente tasso di conversione in tale forma giuridica di molte associazioni di volontariato) rappresenta un processo che, congiuntamente alla progressiva specializzazione delle risorse umane impiegate, contribuisce all'apertura di nuovi scenari sulle prospettive di crescita occupazionale sviluppate dagli enti del terzo settore, soprattutto in relazione ai servizi erogati dalle istituzioni non profit in campo socio-assistenziale.

I risultati di una precedente ricerca condotta dall'Associazione Nuovi Lavori nel 2005 intitolata "Il nuovo nel mercato del lavoro" hanno fornito, in tal senso, utili indicazioni in merito alla diffusione delle forme contrattuali non standard nella realtà del terzo settore e, nello specifico, nella dimensione della cooperazione sociale impegnata nel settore socio-assistenziale. La logica del contracting-out che regola il sistema di finanziamenti pubblici destinati dallo stato agli organismi non profit e la durata limitata degli incarichi di gestione ed erogazione dei servizi socio-assistenziali risultavano essere qualche anno fa una delle principali cause che spiegavano il ricorso a tipologie contrattuali non-standard nelle cooperative sociali.

In particolare, la ricerca presentata in questo volume intende contribuire alla riflessione scientifica sull'argomento, con lo scopo di espandere e aggiornare la discussione alla luce delle conseguenze determinate dalle forme flessibili di lavoro sia nelle organizzazioni non profit che sulle traiettorie di vita degli individui. Più in particolare il focus è dato dall'attuazione della l. n. 30 del 2003 e dal successivo decreto attuativo (cosiddetta riforma Biagi) che ha, di fatto, consolidato la pratica del ricorso a contratti di lavoro temporaneo anche nel terzo settore e confermato l'associazione tra rapporti di lavoro non standard e precarietà biografica, come vedremo emergere dagli stessi racconti degli intervistati.

L'ordine dei capitoli riflette, in qualche modo, la seguente logica. Abbiamo voluto mettere in rilievo come la diffusione delle forme contrattuali non standard implementate dalla riforma Biagi, determinino una frattura e un cambiamento nell'organizzazione del lavoro del terzo settore. Bisogna combinare motivazione, passione, lavoro sociale con rischio, precarietà, flessibilità organizzativa. Il volume racconta dunque di un processo di snaturamento del lavoro volontario e di transizione verso un'anima competitiva.

Nel primo capitolo, ad opera di Fabio Corbisiero, viene spiegata questa transizione attraverso le teorizzazioni sul capitalismo disorganizzato e i fattori sociali e la regolamentazione giuridica che ha determinato la flessibilizzazione dei rapporti di impiego. Si cerca di capire se il lavoro discontinuo non rischi di assecondare l'attuale processo di individualizzazione del lavoro, contribuendo a creare un altro mercato in cui la spinta volontaria copre contratti di lavoro temporanei, scarsa retribuzione e debolezza delle tutele.

Nel secondo capitolo, scritto da Antonello Scialdone e Antonio Tursilli, si restituisce il fenomeno del lavoro all'interno del terzo settore partendo dai dati del censimento Istat del 1999, in attesa dell'aggiornamento che partirà nel 2009. Viene fatta una mappatura quantitativa della dimensione occupazionale divisa per tipo di organizzazione non profit. Dal pattern di organizzazioni non profit che costituisce il terzo settore sono state selezionate, sulla base del disegno di campionamento fatto in sede di ipotesi empirica, le cooperative sociali, le fondazioni, le associazioni di promozione sociale, le organizzazioni non governative e le associazioni di volontariato.

Il terzo capitolo, scritto da Maria Cristina Cimaglia e Antonello Scialdone, entra nel merito della regolamentazione giuridica del lavoro non standard nel terzo settore, fornendoci una attenta analisi della disciplina sia legale che contrattuale del lavoro flessibile in questo settore fino alla riforma Biagi. Ne emerge un quadro variegato che restituisce una fase transitoria del settore, anche in considerazione del complesso sistema di relazioni industriali che lo caratterizza.

I capitoli quarto e quinto entrano nella ricerca empirica. Fabio Corbisiero e Antonello Scialdone, che firmano il capitolo quarto, parlano della flessibilità organizzativa rubricando tipologie e qualità delle forme contrattuali non standard più diffuse negli enti campionati. Si tratta di una flessibilità funzionale all'organizzazione aziendale che cela però una certa resistenza, da parte dei datori di lavoro, a superare l'uso del contratto flessibile. Entra, già in questo capitolo, la voce dei lavoratori non standard che motivano punti critici e fattori di precarietà di un contratto atipico.

Nel capitolo quinto, a firma di Luigi Delle Cave, l'uso delle tipologie contrattuali non standard viene calibrato sulla base delle organizzazioni non profit attraverso le testimonianze degli esperti. Alla voce dei lavoratori la questione delle motivazioni, delle competenze e della conciliazione tra tempi di vita-lavoro.

Come si vedrà dalla lettura del testo, il quadro è ancora transitorio e, soprattutto, si è ancora lontani dal livello di tutele e di ammortizzatori sociali previsti per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato. A questo proposito sono i lavoratori stessi che chiedono, a gran voce, il rafforzamento di diritti e tutele legate al contratto di lavoro e, quando questo si sospende, reclamano una indennità che li traghetti da un lavoro all'altro. Secondo un noto sociologo ed economista americano «lo stato e i governi locali dovrebbero prendere in considerazione la corresponsione di un “salario sociale” in alternativa alle sovvenzioni assistenziali per chi accetta di essere addestrato e impiegato in attività del terzo settore (...). Con le organizzazioni locali e i gruppi non profit che si assumono la responsabilità di rispondere ai bisogni tradizionalmente gestiti dallo stato (...) una parte delle entrate tributarie si libererebbe e potrebbe essere utilizzata per addestrare e corrispondere un “salario sociale” alle persone che lavorerebbero nella propria comunità per aiutare gli altri» (Rifkin 1995, pp. 408-423).

# ***1. Il lavoro flessibile tra solidarietà e mercato***

di *Fabio Corbisiero*

## **1. Introduzione**

La trasformazione del lavoro è da sempre uno degli oggetti privilegiati delle scienze sociali, in particolare della sociologia. Agli albori del XXI secolo il lavoro – e le numerose forme con cui costantemente viene riprodotto e rappresentato dall'uomo – resta ancora al centro del dibattito pubblico e della riflessione scientifica; i suoi attori, le sue forme giuridiche, gli spazi dove il lavoro viene svolto restano un fonte nevralgica dei fenomeni di vita associata che influenza le opportunità di sviluppo economico, di coesione sociale e redistribuzione delle risorse (Barbier, Nadel 2002; Crouch 2001). I modi di lavorare stanno cambiando velocemente in quanto la tecnologia e l'impresa si sono fatte più flessibili e reattive e incidono sui contenuti del lavoro, producendo risultati diversi che coinvolgono in misura invasiva tutti i lavoratori (Accornero 1997, 2006). I contenuti del lavoro cambiano in generale perché le attività materiali, sia quelle durature di produzione, trasformazione e costruzione, sia quelle cicliche di manutenzione, riparazione e ripristino, lasciano sempre più spazio alle attività immateriali della società di servizi. I compiti di ognuno vengono ampliati, arricchiti, deroutinizati e legati alla capacità di ciascuno di stratificare e conciliare più posizioni professionali anche in maniera contemporanea, nell'ottica di quell'atteggiamento, ormai diffuso nel lavoro contemporaneo, che è stato definito "scheduling" (Cimaglia, Corbisiero, Rizza 2009). Si tratta della capacità del lavoratore di sincronizzare i differenti tempi e luoghi del lavoro in maniera tale da rendere possibili e concomitanti più attività professionali nell'arco di un periodo determinato. Questo aspetto è importante anche perché le competenze settoriali lasciano il posto a competenze trasversali che a loro volta hanno due fattori che le compongono: il problem setting, ovvero

la capacità del lavoratore di diagnosticare il problema e il problem solving, ovvero la capacità di impostare la logica di risoluzione del problema. Su questo tipo di competenze incidono in maniera particolare la personalità e l'attitudine al lavoro ma costringe alla logica della individualizzazione della scelta. Come dire: l'impresa che assume apprezza la flessibilità (mentale) del lavoratore, la sua attitudine al rischio, la capacità di operare per obiettivi progettuali, di prendere decisioni. Se queste capacità vengono poi accompagnate dall'adeguamento alle incessanti novità, tecnologiche e produttive, che vengono dal mercato il datore di lavoro è più contento. Una forza lavoro che, aggiornando anche da sola le proprie competenze, non soltanto risponde alla logica del cambiamento produttivo, ma lo anticipa. Il ricorso a tali capacità giustifica la diffusione del lavoro non standard e la richiesta delle imprese di capacità e competenze "flessibili" impera. Tali modalità di riorganizzazione delle strategie di impresa hanno generato mutamenti nella formazione delle carriere professionali. Se in passato gli attori lavoravano per un solo datore di lavoro, progredendo lungo la scala della mobilità intra-aziendale sulla base di competenze tecniche specifiche, legate al ruolo in quell'impresa, attualmente si registra invece una pressione a lavorare per imprese diverse, anche per tutte contemporaneamente, collaborando a progetti nel contesto di organizzazioni minime che ospitano e agevolano piccoli gruppi di lavoratori. Da una cultura aziendale che presupponeva stabilità dell'impiego e identificazione con le sorti dell'impresa si è passati a una cultura dell'impiego fluido, della mobilità interaziendale, della occupazione di soggetti che agiscono sul mercato del lavoro come imprenditori di se stessi (Di Maggio 2001).

## **2. Il dibattito sul capitalismo flessibile**

Bisognerebbe approfondire il passaggio in corso anche per i rapporti di lavoro che stanno cambiando forse anche più dei suoi contenuti. In tal senso i dibattiti e le interpretazioni sul senso del cambiamento del lavoro sono oggi sempre più accesi e ideologicamente divisi tra rivoli teorici<sup>1</sup> che affondano le proprie radici nella storia del lavoro e nello storico binomio lavoratore-imprenditore.

<sup>1</sup> Si veda in particolare l'ampia rassegna di Colin Williams (2007) sul dibattito internazionale e sulla trasformazione del lavoro con una critica puntuale delle versioni monotematiche.

Nelle prime fasi della rivoluzione industriale il capitalista acquistava il lavoro nello stesso modo in cui comprava le materie prime. Il lavoro e il modo di organizzare un processo non erano distinti e questo faceva sì che l'organizzazione della produzione di beni assumesse la forma di svariati sistemi, oltre che con il lavoro a domicilio anche con il subcontratto per lavori che dovevano essere svolti nella fabbrica o nelle miniere di carbone. La formula di impiego della forza lavoro con il subcontratto fu largamente utilizzata nella fabbrica manifatturiera. Dobb (1947) scrive che ancora nel 1870 molti operai dipendevano direttamente non già dal capitalista ma dal subappaltatore intermediario che era allo stesso tempo operaio e datore di lavoro. In alcuni casi il lavoro a domicilio precedette il subappalto interno e quest'ultimo sembra essere scaturito dalla trasformazione del primo verso la concentrazione dei lavori in un unico sito; in altri casi il lavoro a domicilio è un fenomeno parallelo al subappalto e rimane, ancor oggi, un modo di organizzare l'attività produttiva. Le relazioni tra capitalista e lavoro non erano di tipo amministrativo, con assunzione, retribuzione di forza lavoro gerarchicamente strutturata, ma di mercato. Il modello di organizzazione più rappresentativo di tutta l'epoca è dato dalla figura del "contrattista". Il padrone di un'azienda o imprenditore non si occupava di operai e del loro rapporto di lavoro, ma intratteneva una relazione contrattuale con un intermediario (il trattista) che diventava datore di lavoro a sua volta. Spettava soprattutto al trattista assumere gli operai, stabilire le modalità della prestazione richiesta e retribuirli. In quell'epoca storica l'organizzazione di fabbrica si presentava come una costellazione di laboratori e di piccole officine che comandavano sui manovali e sugli aiutanti. Si trattava già allora di una *organizzazione del lavoro flessibile* che era resa tale anche per necessità, dalla instabilità dei mercati e della produzione industriale. A sua volta l'instabilità era la regola dei rapporti di lavoro, anche per i lavoratori più qualificati; i trattisti probabilmente dovevano guadagnarsi nuovi contratti e i loro lavoranti erano soggetti a rapporti di impiego senza alcun tipo di regolamentazione.

A due secoli dalla storia della prima rivoluzione industriale si torna ancora ad affrontare il capitalismo e il rilancio della flessibilità. La logica del concetto è oggi assai nota: «il rilancio dello sviluppo economico delle imprese esige di superare i principali ostacoli incoraggiando gli investimenti, favorendo la ristrutturazione delle attività economiche e aumentandone la competitività» (Borghi, Rizza 2006). Tutto questo ad un prezzo molto ele-

vato pagato soprattutto dai lavoratori flessibili. L'armamentario sociologico ci dà una mano ad inoltrarci sulla strada del nostro ragionamento.

Una prima prospettiva critica alla questione del lavoro flessibile sottolinea, respingendo il paradigma economico della razionalità utilitarista, il ruolo centrale delle istituzioni, formali ed informali (Streeck, Thelen 2005; Rizza 2006). L'assunto di fondo è che il comportamento e le preferenze economiche non sono una funzione di utilità di attori spaiati, ma dipendono dai differenti spazi sociali (intesi soprattutto come contesti istituzionali) in cui i soggetti operano. Ne discende che le istituzioni sono un prodotto sociale mutevole che, rispetto al mondo del lavoro danno luogo a intrecci differenti tra tessuto produttivo e relazioni industriali, strutturando in tal modo le forme di segmentazione del mercato del lavoro e modelli occupazionali differenti (Bosch, Rubery, Lehndorff 2007).

Partendo da questa impostazione di base, un filone di analisi sociologica sul mercato del lavoro si è concentrata sul tema della "varietà dei capitalismi" (Berger, Dore 1998) riconducendo la competitività di un'economia nazionale all'integrazione tra le sue istituzioni e soffermandosi in particolare sull'intreccio tra la governance delle imprese, i modelli di organizzazione del lavoro, i sistemi di formazione professionale e gli assetti delle relazioni industriali. Grazie ad analisi comparative e longitudinali, sono state individuate due traiettorie contrastanti tra i principali paesi capitalistici: la prima, denominata economia di "mercato liberale" (*liberal market economy*); la seconda, denominata invece "economia di mercato coordinata" (*coordinated market economy*) (Hall, Soskice 2001). Nella prima, per effetto di rapporti meno coordinati fra imprese e comportamenti più opportunistici degli attori individuali e collettivi, prevale una certa de-regolazione e una spiccata fluidità del mercato del lavoro; nella seconda, relazioni cooperative tra attori collettivi contribuiscono a fornire un quadro di regolazione del lavoro maggiormente strutturato.

Un altro filone di taglio istituzionalista, il cui maggiore esponente è Esping-Andersen (2000), ha rivolto l'attenzione alle modalità attraverso le quali i differenti *welfare regimes*<sup>2</sup> – intesi come quei contesti istituzionali

<sup>2</sup> Come noto Esping-Andersen (1990) ha individuato tre macrogruppi che costituiscono differenti regimi di *welfare capitalism*: a) quello liberale-residuale, diffuso soprattutto nei paesi anglosassoni, b) quello corporativo-occupazionale, tipico dell'Europa continentale e, c) quello universalistico-socialdemocratico, rappresentante soprattutto dei paesi scandinavi. Il primo modello si segnala per la predominanza attribuita alle istituzioni di mercato con servi-

che includono il welfare state, i sistemi di protezione del lavoro e le famiglie – filtrano in modo differenziato i rischi sociali che incombono sulla popolazione, e a come, a seconda del loro intreccio e della maggiore centralità di un dispositivo istituzionale rispetto a un altro, penalizzano o al contrario favoriscano categorie sociali distinte (uomini-donne, lavoratori pagati-non pagati, giovani-adulti...). I cambiamenti che caratterizzano le società post-industriali, come la crescita dell'instabilità lavorativa e dei rapporti occupazionali flessibili, la de-standardizzazione della famiglia nucleare e la messa in discussione della divisione sociale di genere tra lavoro pagato (dei maschi) e non pagato (delle donne), la crisi del modello di welfare fondato su un sistema di protezione sociale volto a difendere soprattutto il breadwinner, provocano esiti diffusi, con processi di segmentazione e stratificazione che dipendono dalla propensione incorporata storicamente e politicamente dai differenti regimi di welfare, di produrre esiti di demercificazione del lavoro (Polanyi 1974), mantenendo, riducendo o incrementando le disuguaglianze sociali e di status.

A fronte di una tale situazione, originata dall'intreccio tra modello welfaristico, sostegno familiare e assetto occupazionale, è stato avviato il processo di revisione del mercato del lavoro italiano, indotto anche dalla pressione esercitata dalla crescente incertezza dei mercati e dall'aumentato livello di competitività internazionale. Gli interventi, come sottolineato da Esping Andersen e Regini (2000), hanno seguito una logica "parziale" e "selettiva", rivolgendosi prevalentemente a quei gruppi sociali – segnatamente giovani e donne – colpiti rispettivamente da tassi di disoccupazione molto alti e da un livello di inattività altrettanto elevato. Le politiche di deregolazione hanno riguardato perciò quasi esclusivamente gli accessi al mercato del lavoro, introducendo forme contrattuali "atipiche", "flessibili", "non standard" e a protezione limitata. L'ambizione era quella di generare

zi di welfare egemonizzati dal settore privato e caratterizzati da interventi temporanei indirizzati a fasce povere della popolazione. Il sistema di welfare di tipo corporativo-occupazionale rappresenta invece un complemento del sistema economico, fornendo livelli di protezione legati allo status occupazionale e alla collocazione individuale nel mercato del lavoro. Vi è un ampio sostegno a modelli familiari tradizionali e prevalenti e il soggetto pubblico interviene solamente in caso di incapacità da parte della famiglia e delle reti parentali di far fronte alle proprie esigenze. Infine, il regime di welfare universalistico-socialdemocratico fornisce prestazioni tendenzialmente universalistiche, indipendentemente dalla partecipazione dei singoli al mercato del lavoro sulla base del principio del bisogno con una produzione diretta, da parte dello stato, di servizi.

una diminuzione del tasso di disoccupazione giovanile e un aumento del tasso di partecipazione femminile.

Era infatti in tal senso che nell'Europa degli anni Novanta veniva messa in evidenza l'esistenza di una relazione bivariata (di segno positivo) tra il tasso di disoccupazione e il grado di rigidità del mercato del lavoro dei singoli Stati membri dell'Ue, suggerendo di adottare ricette basate sulla deregolamentazione, anche perché queste avrebbero inciso positivamente sulla riduzione dei tempi di ricerca del primo impiego. In particolare in Italia l'auspicio era quello di generare una diminuzione del tasso di disoccupazione giovanile e un incremento del livello di occupazione delle donne adulte, considerando anche che tali categorie, proprio per la specifica struttura della società italiana, hanno maggiori possibilità di essere sostenute di fronte all'instabilità dell'impiego, dal reddito dei genitori o del partner.

La crisi del lavoro e dell'economia del primo decennio degli anni Duemila ha mostrato in tutta la sua drammatica realtà il fallimento di questa associazione. La situazione dei mercati del lavoro varia a seconda dei modelli di welfare (Esping Andersen e Regini 2000; Barbieri, Scherer 2005; Reyneri 2005; Fullin 2004; Migliavacca 2008) e il grado di rigidità del mercato del lavoro sembra influire soprattutto sulla struttura della disoccupazione più che sul suo livello (Esping Andersen 2000).

### **3. Deregolamentazione e decollettivizzazione del lavoro in Italia**

In Italia, i primi cenni deregolamentativi vengono inaugurati già negli Settanta quando la crisi petrolifera del 1973 scompagina gli equilibri socio-economici che faticosamente si erano prodotti a partire dal secondo dopoguerra<sup>3</sup>. Inizia una stagione di riforma per mercato del lavoro in bilico tra soluzioni di emergenza e modifiche di carattere strutturale (De Luca Tamaio, Ventura 1979, p. 16) e la legislazione giuslavorista, fino ad allora fondata sul modello socialtipico di rapporto di lavoro (il contratto a tempo pieno e indeterminato) si trasforma da «strumento di protezione dei lavoratori a leva strategica delle politiche economiche e occupazionali» (Cimaglia 2009, p. 28). In questo periodo gli atti più significativi per la flessibilità del lavoro sono le modifiche al contratto di lavoro a tempo determinato e

<sup>3</sup> Per una trattazione esaustiva della deregolamentazione del lavoro si veda Cimaglia 2009.