

Riccardo Bonato

La famiglia flessibile

Gli effetti transgenerazionali
della flessibilità lavorativa: il caso di Milano



**Sociologia
del diritto**

FrancoAngeli

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



Sociologia del diritto

COLLANA FONDATA DA **RENATO TREVES**

Comitato di direzione: Alessandra Facchi, Carla Faralli,
Alberto Febbrajo, Vincenzo Ferrari, Morris L. Ghezzi,
Massimo La Torre, Mario G. Losano, Bruno Maggi, Guido Maggioni,
Letizia Mancini, Vittorio Olgiati, Valerio Pocar,
Maria Cristina Reale, Paola Ronfani

Coordinamento di Vincenzo Ferrari

I mutamenti economici, politici e sociali, che si sono verificati in questi ultimi anni dopo la fine della guerra nei più diversi paesi, hanno fatto sentire sempre più viva l'esigenza di conoscere e valutare le divergenze tra le strutture giuridiche, statiche e spesso inadeguate, e la realtà sociale in continua e rapida trasformazione.

La sociologia del diritto è la disciplina che ha il compito specifico di soddisfare questa esigenza. E, a tale scopo, da parecchio tempo ormai, svolge ricerche sulle cause che determinano la produzione delle norme giuridiche, sugli effetti che le norme stesse provocano nel contesto sociale, sui ruoli degli operatori del diritto e sulle opinioni del pubblico e degli specialisti nei confronti delle norme e dell'apparato operativo.

In questa collana intendiamo pubblicare ricerche su tali argomenti e analisi delle stesse compiute in diversi paesi, ma soprattutto nel nostro, al fine di meglio conoscere il diritto nella sua «realtà effettuale» e di contribuire anche allo studio di problemi pratici relativi alla politica del diritto, alla pubblica amministrazione e all'attività giurisprudenziale.

Poiché le ricerche empiriche non possono prescindere dalla teoria, pubblicheremo anche studi di sociologia teorica del diritto che illustrino la sua storia e analizzino i suoi problemi che, come tali, sono connessi, da un lato, alla teoria generale del diritto e alla teoria generale della società e, dall'altro, alla teoria delle ideologie, alla sociologia della conoscenza e alla filosofia dei valori.

La collana accoglie lavori che seguono diverse correnti di pensiero e si ispirano a diverse ideologie, purché essi siano aperti alla discussione e al dialogo e siano sostenuti da quello spirito critico e non dogmatico, che è indispensabile in ogni lavoro degno di essere qualificato come scientifico.

Tutti i volumi pubblicati sono stati sottoposti a un processo di *peer review* che ne attesta la qualità scientifica.

*Questa collana, «Sociologia del diritto», idealmente legata alla rivista omonima, venne fondata nel 1979-80 da Renato Treves, che l'ha diretta per dodici anni, sino alla sua scomparsa nel 1992. I volumi raccolti in questo lungo arco di tempo hanno affrontato una gran varietà di tematiche, coprendo largamente il campo della disciplina sociologico-giuridica. Sono lavori teorici e ricerche empiriche, opere collettive e monografie: un materiale imponente che ha certamente influito sul dibattito culturale fra i sociologi del diritto e, non dimentichiamolo, i cultori di discipline affini, dalla storia del diritto all'antropologia giuridica, dal binomio economia-diritto alla filosofia giuridica e politica. Sarebbe qui fuor di luogo soffermarsi sui singoli volumi. Due però vogliamo ricordarli, *Il diritto come struttura del conflitto* di Vincenzo Tomeo (1981) e *Sociologia e socialismo. Ricordi e incontri di Renato Treves* (1990), tanto espressivi delle personalità umane e scientifiche dei due indimenticabili amici e maestri, dunque particolarmente cari alla memoria di tutti noi.*

Come si legge nella presentazione editoriale della collana, l'idea di Treves fu quella di raccogliervi lavori di varia ispirazione e provenienza, purché aperti e sostenuti da spirito critico. Manterremo intatte non soltanto quella presentazione, ma anche e soprattutto quel messaggio, che è sempre stato il "manifesto" della scuola di Treves, il cemento invisibile ma solidissimo che univa i suoi allievi. Crediamo che l'insistenza sullo spirito critico, sul dialogo, sul confronto fra posizioni e prospettive, sia oggi anzi quanto mai opportuna. Il vento di intolleranza che sembra dominare la lotta politica in molte parti del mondo, Italia compresa, potrebbe diffondersi nel mondo della scienza e della cultura. Come discorso "esterno" sulle istituzioni giuridiche, la sociologia del diritto è critica per sua natura. Dunque il suo contributo ad una visione aperta e tollerante della realtà e dei valori può non essere affatto secondario.

Il Comitato di direzione

Riccardo Bonato

La famiglia flessibile

Gli effetti transgenerazionali
della flessibilità lavorativa: il caso di Milano

The seal of the University of Milan is visible in the bottom left corner, partially obscured by a grey bar. It features a central figure, likely a saint or scholar, surrounded by a circular border with Latin text.

**Sociologia
del diritto**

FrancoAngeli

Copyright © 2011 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy

Ristampa

Anno

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2011 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore.

Sono vietate e sanzionate (se non espressamente autorizzate) la riproduzione in ogni modo e forma (comprese le fotocopie, la scansione, la memorizzazione elettronica) e la comunicazione (ivi inclusi a titolo esemplificativo ma non esaustivo: la distribuzione, l'adattamento, la traduzione e la rielaborazione, anche a mezzo di canali digitali interattivi e con qualsiasi modalità attualmente nota od in futuro sviluppata).

Le fotocopie per uso personale del lettore possono essere effettuate nei limiti del 15% di ciascun volume dietro pagamento alla SIAE del compenso previsto dall'art. 68, commi 4 e 5, della legge 22 aprile 1941 n. 633. Le fotocopie effettuate per finalità di carattere professionale, economico o commerciale o comunque per uso diverso da quello personale, possono essere effettuate a seguito di specifica autorizzazione rilasciata da CLEARedi, Centro Licenze e Autorizzazioni per le Riproduzioni Editoriali (www.clearedi.org; e-mail autorizzazioni@clearedi.org).

Stampa: Digital Print Service srl - sede legale: via dell'Annunciata 27, 20121 Milano;
sedi operative: via Torricelli 9, 20090 Segrate (MI) e via Merano 18, 20127 Milano

Indice

Introduzione	pag.	7
1. Definizioni preliminari	»	11
2. I falsi miti della flessibilità lavorativa	»	15
2.1. Flessibilità e produttività	»	16
2.2. Lavoro flessibile e retribuzione del lavoro	»	16
2.3. Contratti flessibili e ingresso nel mondo del lavoro	»	17
3. Lavoro flessibile, personalità e identità	»	19
3.1. Lavoro flessibile e identità personale	»	19
3.2. Lavoro flessibile e vulnerabilità sociale	»	20
3.3. Lavoro flessibile e scelte familiari	»	25
4. Flessibilità e tutela della genitorialità nel diritto del lavoro italiano	»	31
4.1. Flessibilità, una diversa ripartizione dei rischi tra lavoratore e imprenditore	»	33
4.2. Strumenti di tutela della genitorialità in Italia	»	34
4.3. Protezione della lavoratrice madre e del lavoratore padre nelle diverse fattispecie contrattuali	»	41
4.4. “Jobs Act” e tutela della genitorialità	»	42
5. Sistema di welfare italiano e lavoro flessibile	»	45
5.1. Strumenti di welfare a sostegno della disoccupazione	»	46
5.2. Servizi all’infanzia	»	50
6. Sospensione dell’attività lavorativa per la nascita di un bambino	»	53
6.1. Benefici economici della sospensione	»	54

6.2. Benefici per il benessere psicofisico della madre e del bambino	pag.	56
6.3. Sospensione dell'attività lavorativa e sviluppo del linguaggio del bambino	»	59
7. L'impatto sociale del lavoro flessibile. Una ricerca empirica nell'area di Milano	»	65
7.1. Obiettivi della ricerca	»	65
7.2. Risultati della ricerca: a) le famiglie e i contratti flessibili. Bisogni, tutele e impatto valoriale	»	66
7.3. Risultati della ricerca: b) l'impatto dei contratti flessibili sulla persona e sulla vita di coppia	»	69
7.4. Risultati della ricerca: c) gli effetti transgenerazionali della flessibilità lavorativa. L'impatto sullo sviluppo del linguaggio del bambino	»	74
7.5. Alla ricerca della variabile decisiva. Il permesso di allattamento e lo sviluppo del linguaggio del bambino	»	81
8. Conclusioni: l'impatto sociale e transgenerazionale della flessibilità lavorativa	»	89
Bibliografia di riferimento	»	97
Appendice metodologica	»	111
1. Territorio d'analisi	»	111
2. Popolazione d'analisi	»	118
3. Strumenti della ricerca	»	120
4. Campione	»	122
5. Fasi di distribuzione e raccolta	»	124
Allegato. Questionario alle famiglie	»	125

Introduzione

La regolazione dei rapporti di lavoro nel nostro Paese è stata oggetto di importanti trasformazioni negli ultimi decenni, a partire dal “Pacchetto Treu” (L. 196/1997), proseguendo con la “Riforma Biagi” (L. 30/2003), la “Riforma Fornero” (L. 92/2012) e, da ultimo, il “Jobs Act” (L. 183/2014, con decreti attuativi). Queste riforme hanno avuto lo scopo di rendere più flessibile il mercato del lavoro italiano.

La retorica politica, con lo scopo di supportare i cambiamenti legislativi, ha attribuito, per oltre vent’anni, poteri taumaturgici alla flessibilità lavorativa: maggiore occupazione, capacità di aiutare i giovani a inserirsi nel mondo del lavoro e maggiore produttività del sistema-Paese sono solo alcuni dei meno improbabili.

Le storie di vita dei lavoratori “flessibili” spesso raccontano qualcosa che raramente trova rappresentazione nei mass-media: professionalità altamente qualificate retribuite meno del limite di sopravvivenza; coppie a doppio reddito senza la possibilità di accesso al credito per l’acquisto della prima abitazione; lavoratrici costrette a posticipare la maternità per paura di perdere il posto di lavoro; uomini e donne senza un’identità lavorativa che possa dare loro dignità di fronte alla società.

La letteratura economica, sociale e giuridica – spesso con analisi necessariamente transdisciplinari – ha da tempo messo in luce anche le implicazioni meno accettabili della progressiva flessibilizzazione del mercato del lavoro.

Fornire un quadro sintetico delle ricerche critiche sul lavoro flessibile è uno degli scopi di questo libro. Sono numerosi, come vedremo, gli studi che spiegano perché la flessibilità non aiuta la produttività a crescere, anzi la deprime; perché i contratti flessibili non sono uno strumento di ingresso nel mondo del lavoro, ma uno strumento di progressiva riduzione delle tutele in ambito lavorativo; perché la flessibilità abbatte il potere contrattuale dei lavoratori e per questo abbassa, a parità di condizioni, le retribuzioni.

La ricerca sociologica ha avuto un ruolo di primo piano nel mettere in discussione il “*taken for granted*” dell’informazione di massa. A partire dalla fine degli anni ‘90 sono stati pubblicati studi che rilevano gli effetti della flessibilità lavorativa sull’individuo (Sennett 1999; Bauman 2000; Paugam 2000;) e sulle scelte famigliari (Esping Andersen 1995; Saraceno 1999; Fullin 2002;). *L’uomo flessibile* di Sennett (1999) e *Modernità liquida* di Bauman (2000) sono certamente, in questo panorama, le opere di riferimento.

Gli autori si dividono in due fronti riguardo agli effetti della flessibilità lavorativa sull’identità personale: da un lato, viene evidenziata una progressiva “corrosione della personalità” dovuta alla frammentazione dell’“esperienza lavorativa” che rende difficile la sua ricomposizione in un percorso professionale e identitario coerente (Sennett 1999); dall’altro lato, si sostiene che una crescente “fluidità” dell’identità individuale, dovuta alle trasformazioni professionali, rende l’individuo più adatto alla mutevolezza del contesto (Bauman 2000). Ci sono letture intermedie che individuano degli elementi di mediazione ritenuti essenziali per la sintesi delle due posizioni, quali il livello di gratificazione dell’individuo (Paugam 2000) o la percezione da parte del lavoratore della flessibilità come risorsa per il miglioramento (Fullin 2004).

Sono stati rilevati, altresì, degli effetti della flessibilità lavorativa sulle scelte famigliari e sul loro “*timing*” (Esping-Andersen 1995; Saraceno 1999; Fullin 2002), in particolar modo rispetto alle decisioni degli individui di formare una nuova famiglia e di mettere al mondo dei figli, nonché rispetto al modello familiare da adottare (Salmieri 2006). Dato che la dimensione lavorativa influisce sull’identità dell’individuo e sulle sue scelte, è necessario ricercare dei possibili effetti anche da un punto di vista valoriale familiare e di crescita dei figli: la famiglia è l’unità aggregativa più vicina all’individuo.

È su questo profilo della questione – ossia le conseguenze della flessibilità sulle dinamiche famigliari – che si innesta il contributo essenziale di questo studio. Sarà proposto un quadro di argomenti qualitativi e quantitativi per sostenere che, almeno in Italia, la flessibilità lavorativa può avere non solo effetti sulla persona del lavoratore flessibile e sulla sua famiglia, ma anche conseguenze di ordine transgenerazionale: l’impatto della flessibilità del lavoro sulla famiglia può produrre conseguenze a carico delle generazioni a seguire.

L’ipotesi qui formulata è la seguente: la flessibilità lavorativa influenza le tutele della genitorialità e la differente fruizione di queste ultime ha un impatto sulla famiglia, e sulla crescita del bambino. La ricerca quantitativa condotta in occasione di questo studio evidenzia un indicatore che rivela

l'esistenza di un impatto transgenerazionale della flessibilità lavorativa: sembra esistere una relazione fra le differenti tipologie contrattuali con cui è assunta la figura di riferimento del bambino (tipicamente la madre) e lo sviluppo del linguaggio dell'infante. Tale relazione sembra essere mediata proprio dalla fruizione delle tutele della genitorialità, nel caso i permessi di allattamento. Poco più del 25% delle lavoratrici flessibili, infatti, utilizzano i permessi di allattamento contro il 60% circa delle lavoratrici con un contratto stabile. Questo fattore ha un impatto evidente (e drammatico) sullo sviluppo del linguaggio del bambino: la mancata fruizione del permesso di allattamento da parte della figura di riferimento aumenta notevolmente (48% circa) la probabilità che il figlio appartenga al gruppo dei bambini nei quali si rileva un rallentamento nello sviluppo linguistico.

I dati derivanti dalla ricerca – riferiti in particolare a bambini fra 0 e 3 anni – sembrano supportare a livello empirico la tesi di un effetto transgenerazionale causato dalla flessibilità e mediato dalle diverse tutele della genitorialità.

Questa conclusione è stata raggiunta nell'ambito di un'ampia ricerca sul campo finalizzata alla verifica di alcune ipotesi relative all'impatto dei contratti flessibili sull'individuo e sulla famiglia, nonché al rapporto famiglia/lavoro/servizi all'infanzia nell'ambito dei nidi e delle scuole del Comune di Milano.

L'esposizione degli argomenti è di tipo transdisciplinare. Si incrociano elementi di analisi propri dell'economia, del diritto, della sociologia e della psicologia.

Nel primo capitolo sarà definito il significato di due concetti chiave per questo studio: “famiglia” e “flessibilità”. La denotazione del termine “famiglia”, infatti, è particolarmente necessaria per eliminare, sin dal principio, la possibilità di preconcetti ideologici relativi al tema. Qui la famiglia è vista come “*seminarium civitatis*”, cioè come nucleo trasmissivo intergenerazionale di capitale e, quindi, nella sua funzione riproduttiva, educativa, emotiva, affettiva, di protezione e di sostegno del “cucciolo di uomo”. Chiarire il senso di “flessibilità” lavorativa, invece, individua i confini e l'oggetto di quest'analisi.

Il secondo capitolo sarà dedicato a sfatare alcuni falsi miti sugli effetti della flessibilità. Sarà approfondito il rapporto tra flessibilità, produttività e retribuzioni dei lavoratori attraverso i contributi dei maggiori esponenti delle diverse scuole economiche, nonché l'efficacia della flessibilità come strumento d'ingresso nel mondo del lavoro.

Si darà conto degli studi sociologici riguardanti l'impatto della flessibilità lavorativa sull'individuo e sulla sua famiglia. Conoscere questi studi aiuterà a comprendere quanto la flessibilità influenzi il sistema di valori e

di scelte dei lavoratori, non solo rispetto alla dimensione individuale lavorativa, ma anche a quella individuale personale e addirittura alla dimensione personale familiare.

Nei capitoli quarto e quinto, si proporrà un'analisi della normativa gius-lavoristica italiana e del sistema di welfare a tutela della genitorialità. Questo aiuterà il lettore a conoscere la regolazione dei principali istituti e sussidi offerti dall'ordinamento italiano, nonché a comprendere i motivi della differente efficacia di queste protezioni che contratti flessibili e contratti stabili comportano.

È utile ricordare che il diritto del lavoro ha funzione protettiva. Le norme a tutela della genitorialità hanno lo scopo di proteggere il momento riproduttivo: la nascita di un figlio rappresenta un valore per tutta la società. Come si osserverà nel capitolo sesto, la tutela della genitorialità, infatti, è volta a preservare le condizioni di vita che studi medici, psicologici e sociali hanno indicato come determinanti per il benessere familiare e per lo sviluppo del bambino.

Nel settimo capitolo sarà presentata la ricerca sul campo, effettuata in occasione di questo studio, con lo scopo di verificare alcune ipotesi teoriche relative all'impatto dei contratti flessibili. La popolazione sulla quale è stato condotto questo studio è composta da 9.936 famiglie che hanno un bambino di età compresa fra 0 e 3 anni che frequenta un servizio dell'infanzia del Comune di Milano. Per meglio argomentare i risultati anche da un punto di vista statistico, la metodologia di analisi, con le elaborazioni numeriche utilizzate, è stata raccolta in una specifica appendice del presente libro.

In conclusione, questo studio fornisce argomenti per sostenere che accentuare la flessibilità dei rapporti di lavoro è una via irta di rischi e priva di sicurezze. La flessibilità non consente né di migliorare i livelli occupazionali, né di produrre incrementi di produttività. Più realisticamente, è funzionale all'abbassamento delle retribuzioni.

La mancanza di strumenti di sostegno e tutela dei lavoratori strutturalmente meno produttivi (come le lavoratrici madri) può produrre conseguenze deleterie non solo sul benessere e sulle scelte di vita delle famiglie di oggi, ma anche sulle generazioni future: lo sviluppo del bambino è connesso anche agli strumenti di tutela della maternità e della paternità garantiti ai suoi genitori.

Vent'anni di "riforme", in Italia, hanno gravemente sottovalutato questi rischi, o forse non li hanno presi in alcuna considerazione.

L'effetto transgenerazionale della flessibilità del lavoro è ormai talmente forte che alcuni indicatori permettono di rilevarlo e di misurarlo.

1. Definizioni preliminari

Quale operazione preliminare, è necessario definire i concetti di famiglia e di flessibilità coinvolgendo gli aspetti sociali, economici e giuridici rilevanti per questa ricerca.

In questo studio *la famiglia* è definita quale nucleo di persone che si connota per una collaborazione affettiva e economica tra i suoi membri: ivi si sviluppano relazioni di reciprocità e di dono che aiutano a proteggere l'individuo, rassicurandolo rispetto alle necessità materiali, in una prospettiva di lungo periodo. Ogni componente della famiglia è responsabile del benessere degli altri ed è influenzato nel suo benessere, o malessere, dall'appartenere a un gruppo che opera in modo funzionale o disfunzionale (Tribulato 2011).

La famiglia, inoltre, è il principale strumento di mediazione tra la società e il fanciullo rispetto alle sue necessità biologiche, psicologiche ed educative. “Ogni cucciolo d'uomo, infatti, per diventare una persona affettivamente ricca, matura, serena e socievole, ha bisogno di una famiglia che lo aiuti nella formazione e strutturazione della sua personalità” (Tribulato 2011).

La famiglia, vista come “*seminarium civitatis*”, è tra le istituzioni che creano le fondamenta per l'evoluzione economica e valoriale della società: se le famiglie sono funzionali nella trasmissione e nella creazione di capitale materiale, spirituale e culturale, le future generazioni saranno ricche di beni materiali, spirituali e culturali.

In questa ricerca la famiglia è specificamente analizzata nell'atto trasmissivo intergenerazionale e, quindi, nella sua funzione riproduttiva, educativa, emotiva, affettiva, di protezione e di sostegno (economico e assistenziale) nei confronti del “cucciolo di uomo”.

La famiglia è qui analizzata quale luogo in grado di accogliere e educare il bambino.

Anche nella definizione di genitore viene, quindi, messo in risalto il legame affettivo, non necessariamente di sangue, tra l'adulto e il bambino nel rapporto di cura ed educazione che si instaura all'interno del nucleo familiare.

Secondo Parsons “la personalità umana non viene ‘data alla luce’, ma deve essere ‘costruita’ attraverso il processo di socializzazione. È proprio per questo che le famiglie sono necessarie, esse sono ‘officine’ che producono personalità umane” (Parsons & Bales 1974).

Gli elementi valoriali attinenti alla conformazione familiare sono estranei agli obiettivi della ricerca. La famiglia bigenitoriale, basata sul matrimonio o sulla convivenza (omosessuale o eterosessuale), e la famiglia monogenitoriale sono state incluse all'interno dell'analisi.

Rispetto ai ruoli nella famiglia, in questa ricerca si farà riferimento al rapporto tra il figlio e la figura di attaccamento primario, considerando tale legame privo di aprioristiche necessità di legami biologici.

Secondo Bowlby (1989), l'attaccamento si struttura nei primi mesi di vita intorno ad un'unica figura e ha come funzione quella di garantire al bambino la vicinanza e la “protezione” della figura di attaccamento. Rispetto alla società italiana contemporanea, è molto probabile che questo legame si instauri con la madre, dato che è la prima ad occuparsi del bambino, ma, come Bowlby (1989) ritiene, non sussiste nessun dato che avalli l'idea che un padre, ovvero un'altra persona, non possa diventare figura di attaccamento nel caso in cui sia lui a dispensare le cure al bambino.

L'altro concetto chiave di questo studio è la “flessibilità”. Questa parola deriva dal tardo latino “*flexibilitas-atris*”, e indicava, in origine, la capacità del ramo di piegarsi e adattarsi alla forza del vento, per poi tornare nella forma originaria. Questo termine, nel prosieguo, verrà utilizzato associandolo alla famiglia e al lavoro.

La famiglia “flessibile” è la famiglia che ha le stesse caratteristiche del ramo: essere in grado di subire deformazioni elastiche causate da agenti esterni senza farsi spezzare.

Il lavoro “flessibile” è, similmente, quell'attività di produzione di beni o servizi che si adatta alle forze imposte dalle necessità del mercato. Si contrappone concettualmente al lavoro “stabile”, cioè formalizzato con un contratto a tempo indeterminato, full-time e con mansioni cristallizzate.

In Italia esistono due principali possibilità legislativamente normate di dare flessibilità al lavoro: la prima coinvolge la tipologia contrattuale di assunzione (contratti “atipici”), la seconda interessa la durata della prestazione (contratti part-time). La tipologia di flessibilità che viene creata dai contratti atipici e dai contratti part-time non è la medesima e si differenzia per molteplici aspetti.

Il contratto part-time è lo strumento nel quale il lavoratore e il datore di lavoro convengono una durata della prestazione di lavoro inferiore rispetto alla normale durata, stabilita dal contratto collettivo o dalla legge. Alla descrizione di questo contratto sarà dedicato uno specifico capitolo.

Riguardo ai contratti “atipici”, è necessario un breve *excursus* per poter comprendere come due concetti differenti, quali “lavoro flessibile” e “deregolamentazione del mercato del lavoro” (e dei diritti del lavoratore) siano venuti, oggi, a coincidere in Italia.

A partire dalla fine anni ‘60, fino agli inizi degli anni ‘90, a causa delle particolari condizioni sociali e politiche presenti in Europa (significativo il ruolo giocato dall’Italia quale Paese del blocco occidentale con il più forte partito comunista), il legislatore italiano ha creato gli strumenti normativi e le condizioni previdenziali per “stabilizzare” la classe operaia ed impiegatizia attraverso la “stabilità” del posto di lavoro. Per quasi tre decenni il presoché unico mezzo contrattuale utilizzato per formalizzare la prestazione lavorativa è stato il contratto a tempo indeterminato. I diritti e le tutele, acquisiti nel tempo dal lavoratore subordinato, sono stati, quindi, man mano, incorporati quali corollario del contratto a tempo indeterminato.

La “flessibilità” nei rapporti di lavoro è approdata solo successivamente in Italia, con le diverse riforme normative a partire dal “Pacchetto Treu” (1997), proseguendo con la “Riforma Biagi” (2001), la “Riforma Fornero” (2012) e da ultimo il “Jobs Act” (2014/15), le quali hanno progressivamente creato e favorito particolari forme contrattuali ulteriori rispetto al contratto a tempo indeterminato, dette “atipiche” (quali i contratti a tempo determinato, i contratti a progetto, la somministrazione di manodopera, ecc.).

I contratti “atipici” danno maggior “flessibilità” al mercato del lavoro (soprattutto in uscita), ma nella loro formulazione non controbilanciano i diritti e le tutele che sottraggono al lavoratore rispetto a un contratto a tempo indeterminato, con garanzie di altro tipo o con maggiori salari. Di conseguenza, gli schemi contrattuali “flessibili” si dimostrano un’alternativa peggiore, *ceteris paribus*, allo schema contrattuale a tempo indeterminato. Il contratto “flessibile”, quindi, non riversa sul lavoratore la differenza positiva di reddito creato, in termini di minore rischio imprenditoriale, che garantisce al datore di lavoro.

È da notare, altresì, come alcune tipologie contrattuali “flessibili” comprimano anche diritti non legati alla necessità di maggior flessibilità del mercato del lavoro, basti pensare alla regolazione della maternità.

Potremmo dire che in Italia la deregolamentazione dei diritti del lavoratore è stata lo strumento utilizzato per raggiungere due scopi, peraltro mai facilmente distinguibili nelle diverse riforme normative: da un lato la “flessibilità” del mercato del lavoro, dall’altro una riduzione del costo del lavoro.

ro. Parte della classe politica italiana ha “coperto” le manovre di riduzione del costo del lavoro, dagli anni ‘90 ad oggi, motivando le proprie riforme con la necessità di rendere “flessibile” il mercato del lavoro, ma, nei fatti, riducendo i diritti, senza nulla dare in cambio, ai lavoratori in ingresso nel mercato del lavoro. La deregolamentazione ha, infatti, ridotto i vincoli che l’impresa deve assumersi rispetto ai propri lavoratori, consentendo maggiori possibilità di disporre del lavoratore sia per periodi di tempo determinati, sia secondo orari lavorativi particolari, sia prevedendo il trasferimento tra diverse sedi di lavoro.

Rispetto al lavoro “stabile”, la scienza economica non è univoca nel ritenere la “flessibilità” come condizione migliore per la produttività del sistema e per la maggiore occupazione. Alla teoria “neo-marginalista”, l’unica che ritiene la flessibilità del mercato del lavoro un mezzo per ridurre la disoccupazione e aumentare la produttività, si contrappongono la teoria “keynesiana”, la teoria classica e quella istituzionalista.

Nel successivo capitolo verranno meglio illustrate le differenti teorie economiche in relazione agli effetti della flessibilità.

2. I falsi miti della flessibilità lavorativa

La scienza economica si è lungamente soffermata sulla “flessibilità” dei contratti di lavoro quale fattore in grado di influenzare la produttività e il costo del lavoro, nonché quale fattore per l’inserimento lavorativo dei giovani.

Anzitutto è necessario specificare che la flessibilità può essere suddivisa in quattro diverse tipologie (Atkinson 1984):

- 1) la flessibilità numerica dei lavoratori esterni all’azienda, che si ottiene attraverso assunzioni o licenziamenti;
- 2) la flessibilità numerica dei lavoratori interni all’azienda, quale, ad esempio, la variazione dell’orario di lavoro;
- 3) la flessibilità funzionale, legata a necessità organizzative e settoriali dell’impresa, vale a dire la capacità dei lavoratori di svolgere differenti funzioni nella produzione;
- 4) la flessibilità salariale, basata sui livelli retributivi del lavoratore legati alle performance aziendali e/o ai suoi risultati di produttività.

In questo studio ci occuperemo della flessibilità occupazionale del primo tipo, cioè legata alla possibilità del datore di lavoro di variare il numero dei lavoratori a sua disposizione. Tale tipologia di flessibilità, come vedremo nel capitolo quarto, è quella che le riforme normative italiane hanno cercato prevalentemente di ampliare.

Nel prosieguo di questo capitolo sarà brevemente descritto un quadro sintetico delle ricerche critiche sul lavoro flessibile. Questi studi forniscono argomentazioni per comprendere perché la flessibilità non aiuta la produttività a crescere, anzi la deprime; perché i contratti flessibili non sono uno strumento di ingresso nel mondo del lavoro, ma uno strumento di progressiva riduzione delle tutele del lavoro; perché la flessibilità abbatte il potere contrattuale dei lavoratori e per questo abbassi, a parità di condizioni, le retribuzioni.

2.1. Flessibilità e produttività

Secondo le analisi di Verdoorn-Kaldor (1949) e Kleinknecht (2006), in seguito meglio approfondite, la flessibilità dei salari abbassa la produttività del mercato del lavoro.

Queste analisi si concentrano sulla relazione tra innovazione tecnologica e livello dei salari: i salari bassi, possibili grazie alla flessibilità del lavoro, spingono gli imprenditori a utilizzare processi “*labour-intensive*” e a recepire come meno convenienti gli investimenti in macchinari tecnologicamente più avanzati, con evidenti effetti negativi sulla produttività di lungo periodo. Kleinknecht, infatti, ha evidenziato come la flessibilità del lavoro sia negativamente correlata all’introduzione di innovazioni tecnologiche attraverso l’analisi di un vasto campione di aziende olandesi. Una simile analisi è stata condotta nel Regno Unito da Michie e Sheenan (2003) con risultati analoghi. Verdoorn ha spiegato, altresì, la relazione “bassi salari - bassa innovazione tecnologica” attraverso una compressione della domanda aggregata di beni, dovuta ai bassi salari, la quale provoca un eccesso di offerta del sistema produttivo e, quindi, toglie lo stimolo ad investire capitali per aumentare la produttività.

Queste analisi possono essere utilizzate per comprendere i cambiamenti avvenuti nell’Unione Europea dal 2000 ad oggi. Nella prima metà degli anni 2000, in quasi tutti i Paesi europei vi sono stati cambiamenti normativi che hanno reso il mercato del lavoro più flessibile (indici di rigidità del mercato del lavoro, OECD 2013) e questo ha fatto diminuire i costi del lavoro e dei salari (Euro Memorandum 2005-06), pertanto i salari reali dei lavoratori si sono abbassati (Eurostat 2006) e la produttività della zona UE si è abbassata (rapporto Kok 2004). Ecco la spiegazione del motivo per cui l’occupazione in Europa, dopo un primo aumento, è crollata (OECD 2013).

Utilizzando quale modello di spiegazione del fenomeno quello sopra esposto, in Unione Europea la flessibilità del lavoro ha abbassato i salari reali al di sotto del livello massimo di efficienza dei lavoratori e ha abbassato la domanda aggregata di beni, schiacciata altresì dalla precarietà. Questo ha portato la domanda di beni a scendere, così come la produttività (Tridico 2009).

2.2. Lavoro flessibile e retribuzione del lavoro

Seguendo un’interessante analisi socio-economica di Giorgio Cutuli (2012), è possibile dare fondamento macro-quantitativo, specificamente rispetto alla situazione italiana, in merito al rapporto tra retribuzione e tipo-

logia contrattuale di assunzione (basi dati utilizzate per le analisi sono, per il periodo 1995-2001 ECHP; 2002-2006 Banca d'Italia; 2004-2006 EU-Silc).

Nel prosieguo, è definita “retribuzione” del lavoro la mera retribuzione oraria, a prescindere dalla presenza di strumenti di sostegno al reddito e da ogni valutazione del rischio di discontinuità salariale.

Il primo elemento che emerge dall'analisi di Cutuli è che, in ogni settore, il lavoro flessibile, a parità di condizioni, è retribuito in modo inferiore rispetto al lavoro “stabile”: la penalizzazione retributiva dei lavoratori flessibili in Italia è stata stimata tra 8% e il 12%. Tale *gap* non scompare con l'aumentare dell'anzianità lavorativa.

Nessun gruppo di lavoratori atipici trae vantaggio retributivo dal contratto di assunzione (nessun lavoratore atipico ha un salario *ceteris paribus* più alto di un lavoratore a tempo indeterminato). La penalizzazione retributiva non è omogenea: è più forte per le fasce professionali meno qualificate.

L'assunzione con contratti flessibili sembrerebbe poter generare, altresì, un persistente effetto negativo sul livello retributivo futuro del soggetto, stimato nel 4-5% del salario, ma questo dato non è ritenuto da Cutuli statisticamente significativo a causa della bassa numerosità campionaria sul quale è stato possibile effettuare la regressione.

È da escludere che la diseguaglianza retributiva sia da imputare a particolari caratteristiche dei soggetti penalizzati e l'ipotesi avanzata, al contrario, è quella di una causa istituzionale legata all'azione di gruppi di pressione o di interesse (insider e sindacati) “nell'indirizzare il processo di ritrazione dello stato sociale a scapito di componenti meno tutelati e facenti parte dei segmenti più deboli della società” (Cutuli 2012).

Da quest'analisi emerge una forte accusa alle istituzioni, e in particolar modo al sindacato, per aver avallato negli ultimi due decenni politiche che favoriscono una diseguaglianza economica istituzionalmente generata ponendo “in discussione la partecipazione ad una piena cittadinanza sociale ed economica di una parte crescente della società, in particolare dei giovani” (Cutuli 2012).

2.3. Contratti flessibili e ingresso nel mondo del lavoro

Se, come abbiamo visto poc'anzi, i lavoratori assunti con contratti di lavoro flessibile costituiscono una categoria discriminata nella retribuzione, è utile verificare se tale posizione di svantaggio sia temporanea. Si tratta di verificare l'utilità dei contratti di lavoro flessibili quali mezzo di transizione verso un lavoro stabile. La letteratura è divisa sul punto.

Una prima posizione sostiene che i contratti flessibili possano facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro. Tali contratti, infatti, riducono l'asimmetria informativa e, quindi, i rischi del datore di lavoro nell'assunzione (Guell & Perangolo 2000; McGinnity 2005): saranno i lavoratori flessibili che hanno dimostrato di essere produttivi a essere scelti per un posto di lavoro stabile. Un'ulteriore argomentazione a supporto di tale tesi è rinvenuta nella possibilità dei lavoratori flessibili di accedere, mediante le reti relazionali create in ambiente lavorativo, a maggiori possibilità di impiego.

Una seconda posizione sostiene che esiste, soprattutto per impieghi di basso livello, un rischio di intrappolamento in occupazioni flessibili mal retribuite.

Dal punto di vista empirico ci sono stati diversi tentativi di analizzare questo problema, ma con risultati contrastanti (Booth 2002; Giesecke & Groß 2003; Gash 2008). È emerso che vi sono molte variabili che possono giocare un ruolo: differenti contesti istituzionali (Gash & McGinnity 2007; Hevenstone 2008) o diversi profili professionali (Guell & Petrangolo 2007; D'Addio & Rosholm 2005) portano a diversi risultati.

Tali variabili influiscono sul rapporto tra lavoratori già assunti e lavoratori in ingresso, nonché sulle agevolazioni o sugli obblighi normativi di assunzione stabile dei lavoratori flessibili.

Un'interessante analisi del problema a livello macro-quantitativo in Italia è stata svolta da Cutuli (2012) su una base dati di sicura rilevanza (ISTAT 1993-2001). Secondo questi risultati, i lavoratori flessibili in Italia hanno mediamente il 30% in più di possibilità di occupazione (stabile o flessibile) nel futuro rispetto ai disoccupati, ma solo il 10% di possibilità in più (sempre rispetto ai disoccupati) di essere assunti con un contratto stabile.

Un'ulteriore riflessione può essere effettuata riguardo alla comparazione territoriale: nel sud Italia la probabilità di trovare un'occupazione stabile in seguito a un contratto flessibile è maggiore solo del 6% rispetto a un periodo di disoccupazione, mentre nel centro-nord è del 12%.

L'assunzione con un contratto flessibile esercita un'influenza maggiormente positiva nella ricerca di un'occupazione stabile in un mercato dinamico, quale quello del centro-nord, rispetto a un contesto meno dinamico e innovativo, come quello al sud. Questo conferma l'influsso di variabili legate al mercato del lavoro di tipo territoriale sull'efficacia dei contratti flessibili come mezzi di transizione dei lavoratori verso occupazioni più stabili.

3. Lavoro flessibile, personalità e identità

Per comprendere gli effetti dei contratti flessibili nella società è necessario approfondire alcuni studi che dalla fine degli anni '90 hanno rilevato un impatto del lavoro flessibile sull'identità dell'individuo a livello personale e a livello familiare.

3.1. Lavoro flessibile e identità personale

Secondo la letteratura, la definizione dell'identità personale è un processo scomponibile in due parti: la definizione della propria concezione del "sé", ovvero ciò che un individuo percepisce come il suo "io reale", e la percezione dell'"immagine di sé" che hanno gli altri (Turner 1968).

È quindi importante considerare l'identità interiore del sé e l'identità attribuita dall'esterno come due dimensioni tra cui possono esserci contraddizioni: "l'identità, infatti, contiene una tensione irrisolta e irrisolvibile tra la definizione che diamo di noi stessi e il riconoscimento che gli altri ci danno" (Melucci 1991).

L'occupazione è un elemento che inevitabilmente qualifica l'individuo agli occhi degli altri, ma agisce anche sulla percezione del "sé", in quanto l'esperienza lavorativa entra a far parte del vissuto personale.

Come la flessibilità lavorativa agisca sull'identità personale è un tema su cui gli autori si schierano, con alcune posizioni di mediazione, su due fronti contrapposti: da un lato, viene rilevata una progressiva "corrosione della personalità" dovuta alla frammentazione delle esperienze lavorative che rende difficile la loro ricomposizione coerente in un percorso professionale e identitario (Sennett 1999); dall'altro lato, si sostiene che una crescente "fluidità" delle identità individuali, dovuta alle trasformazioni professionali, renda l'individuo più adatto alla mutevolezza del contesto (Bauman 2000).