

Introduzione

Per una sociologia dei lavori

Fabrizio Pirro

1. Dal Lavoro ai lavori

Ormai quasi dieci anni fa, Aris Accornero, ricostruendo quello che era stato il ruolo del lavorare nel Novecento e abbozzando quale potesse essere nel secolo a venire, disegnava una transizione «dalla società del Lavoro alla società dei lavori» (Accornero, 1997, p. 200). A suo avviso, da una società con baricentro un modello dominante di lavoro caratterizzato da una chiara distinzione del luogo di lavoro da quello delle altre attività, regimi orari rigidi e prolungati, una stabilità occupazionale (maschile) data dai contratti a tempo indeterminato, si stava progressivamente passando a un sistema sociale nel quale il lavorare assumeva caratteri e tutele più diversificate. Tuttavia, se ciò complicava le possibilità di spiegarlo e di governarlo, non necessariamente poteva comportare un suo peggioramento generalizzato. Semmai, avrebbe imposto nuove domande conoscitive alle quali dare risposte.

Quanto accade oggi sotto i nostri occhi offre sempre più conferme a questo schema¹. Il passaggio da quello che era tipico ai (nuovi) lavori atipici fa così salire alla ribalta del mercato lavori che si intrecciano con i luoghi della quotidianità privata, che hanno una distribuzione oraria scandita diversamente nella giornata o nella settimana o addirittura nei mesi, la cui durata contrattuale può essere anche di pochi giorni. Questa pluralità sta determinando differenze tra gli attori sociali (e pone problemi conoscitivi non

* Fabrizio Pirro insegna Sociologia della produzione presso la Facoltà di Sociologia dell'Università di Roma «La Sapienza».

¹ Lasciando, tra l'altro, sempre più smentita l'ipotesi della *fine* del lavoro, da più parti avvicinata (Dahrendorf, 1980; Rifkin, 1995) o auspicata (Gruppe Krisis, 1999). Non stiamo qui a discutere se sia un bene o un male, semplicemente non è. Al contrario, il dato empirico che abbiamo di fronte è una persistente domanda di lavoro, perché nei nostri sistemi sociali questo è ancora fonte sia di reddito sia di identità.

risolvibili con la semplice adozione della dicotomia standard e non standard). Sono differenze non ancora rilevanti dal punto di vista quantitativo, mentre lo sono sempre più da quello qualitativo, visto che a essere coinvolti sono specifici soggetti – giovani, donne, immigrati – e professionalità. Ciò, infatti, non può che generare forti disparità di condizioni, vissuti e aspettative future.

Il passaggio dal «monismo» al «polismo» nell'impiego del lavoro non significa solo avere modalità (ipoteticamente) «nuove» per lavori «nuovi» o «vecchi», significa anche avere modalità tra loro diverse in uno stesso lavoro. Le differenze, insomma, non sono solo interoccupazionali, ma anche – e per le conseguenze si potrebbe dire: soprattutto – intraoccupazionali. Ciò porta infatti a una stratificazione molto più complessa e socialmente contraddittoria, perché solo in parte legata come un tempo alla professione svolta. A quest'ultima andrà combinata, ad esempio, la tipologia contrattuale o quella oraria, e ciò può posizionare uno stesso lavoro in punti diversi di un'ipotetica scala occupazionale secondo il risultato della combinazione. Se si pensa, inoltre, che questa diversità può attraversare molto più di un tempo uno stesso attore durante la sua vita lavorativa, l'immagine si presenta decisamente mossa e la sua messa a fuoco diventa una vera e propria sfida per gli studi socio-lavoristi a venire. Per finire, tutto questo ha ovviamente effetto anche sulla rappresentanza degli interessi e, più in generale, sui modi di governare le relazioni tra le diverse istanze sul lavoro (Piore, Safford, 2006).

2. Flessibilità/precarietà

Come è noto, all'origine di questi mutamenti vi è il bisogno delle aziende di recuperare flessibilità in un mercato globalizzato, quindi iper-competitivo, ma non tutte le soluzioni sono così nuove, visto che alcune di esse erano già praticate due secoli fa con l'avvento dell'industria (Della Rocca, Fortunato, 2006). Questo perché nonostante il termine «flessibilità» sia divenuto oggi un passepartout col quale spiegare ogni supposto cambiamento, il suo contenuto è invece declinato empiricamente secondo diverse modalità, ognuna delle quali rispondente a esigenze organizzative diverse, quindi con conseguenze che possiamo ipotizzare diverse. Basterebbe tenere presente la distinzione usata da Luciano Gallino tra flessibi-

lità dell'occupazione, che agisce sulla quantità di forza lavoro, e flessibilità della prestazione, che interessa invece i modi del suo utilizzo (Gallino, 2007, pp. 5-9)².

Questa disattenzione alle diverse flessibilità porta poi all'uso errato di «precarietà» quale sinonimo, mentre i due termini coprono campi semantici distinti. A confermarlo sono anche i loro opposti: l'assenza di precarietà è la «stabilità», mentre l'assenza di flessibilità è la «rigidità»: non ci sembra che questi due nuovi termini siano equivalenti. Sebbene il problema della precarietà sia legato anche alla flessibilità non è a esso sovrapponibile, poiché la precarietà può avere origine anche fuori del contesto lavorativo. Ciò per fare ordine (e intervenire dove serve) e non per assolvere in toto questi processi, poiché una parte di essi ha sicuramente prodotto e continua a produrre disuguaglianze sul lavoro, di fatto accollando sull'offerta del mercato del lavoro i costi della competitività delle imprese.

Come riassumeva utilmente già dieci anni fa Carlo Trigilia, la pratica della flessibilità segue almeno due strade: una alta, «capace di dinamismo, innovazione e condizioni di lavoro più favorevoli in produzioni diversificate e di qualità»; una bassa, «che gioca molto su condizioni di impiego e di costo del lavoro per rafforzare la competitività di prezzo in produzioni di minore qualità, che spesso si radicano in tutto o in parte nell'economia nascosta, quindi con evasione delle norme fiscali e di quelle che regolano i rapporti di lavoro» (Trigilia, 1998, p. 386). Sebbene la precarietà si annidi soprattutto nella seconda, quest'ultima non è tutta fonte di precarietà. La flessibilità, infatti, può essere una risorsa o una iattura: conta come il processo viene governato e regolato dall'alto, tenendo conto delle caratteristiche dei soggetti coinvolti, e come viene vissuto dal basso, secondo le risorse che i soggetti possono mettere in campo. Illuminanti sono in tal senso le ricerche condotte da Giovanna Fullin, dove lo stesso lavoro «instabile» può essere considerato un investimento, da un giovane supportato dalla fa-

² Sulla stessa lunghezza d'onda di questa dicotomia, ma a essa non del tutto sovrapponibile, c'era già stata quella tratteggiata da Jean-Claude Barbier e Henri Nadel, che distinguevano tra *occupazione* e *lavoro*, intendendo con la prima «una collocazione in un'organizzazione produttiva», collocazione «caratterizzata da determinati compiti e mansioni, relazioni più o meno stabili con altri operatori, doveri tecnici individuali e collettivi»; con il secondo «l'attività produttiva, individuale e collettiva, esercitata all'interno delle organizzazioni» (Barbier, Nadel, 2000). Sui diversi «tipi» di flessibilità nei quali vanno poi scomposte queste copie, vedi Reyneri (2005, pp. 76-77).

miglia, o una gabbia, per un quarantenne che aspetta da anni l'occasione per uscire definitivamente dalla casa paterna (Fullin, 2004).

Il problema, infatti, non è (solo) nella flessibilità, ma (soprattutto) nel deficit di garanzie. Più che la precarietà in sé è cresciuto il senso di precarietà, anche tra soggetti le cui condizioni lavorative non dovrebbero dare adito a ciò, perché, come ha affermato Accornero (2006, p. 143), a uno smontaggio del mercato non ha risposto una riscrittura delle regole: «molti italiani sono [...] convinti che nell'ultimo decennio il lavoro flessibile ha creato tanta precarietà, e ciò per il semplice motivo che ha destrutturato e moltiplicato le modalità d'impiego senza adeguare il sistema delle tutele». Un limite, questo, che per le conseguenze sembra avvicinarci alla destrutturazione di un mercato già poco strutturato come quello statunitense (Broschak, Davis-Blake, Block, 2008).

L'azione da compiere, dunque, è disegnare quella che Luciano Gallino ha definito una flessibilità sostenibile, che per il sociologo torinese va perseguita attraverso cinque obiettivi: «1. fare in modo che perdere il posto di lavoro, e anzi perderlo ripetutamente, non sia vissuto come un trauma, ovvero come un passo verso l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro; 2. evitare che la precarietà dell'occupazione rechi con sé la precarizzazione della vita privata; 3. dare continuità e progressione a profili di carriera discontinui; 4. ridare consistenza su nuove basi all'idea di "luogo di lavoro" come luogo di identità personale e integrazione sociale; 5. attenuare le disuguaglianze di genere, età, zona geografica di fronte alla flessibilità» (Gallino, 2001, pp. 65-66). A conclusioni simili giunge anche Massimo Paci, quando, pur cercando di cogliere le possibilità di affrancamento offerte dalla flessibilità, conclude comunque che, alla luce dei cambiamenti ai quali assistiamo, «la questione diventa quella delle forme che deve assumere il sistema di protezione sociale per offrire una tutela adeguata alle diverse attività lavorative, tipiche e atipiche³» (2005, p. 183).

La questione, insomma, non è se la flessibilità sia giusta o sbagliata in sé. Volendo trovare le ragioni profonde della cospicua partecipazione delle nuove generazioni ai movimenti di protesta che attraversano in questi giorni il nostro paese, chi scende oggi in piazza non è più, come poteva accadere con

³ A queste aggiunge quelle che definisce le «attività fuori mercato socialmente riconosciute», centrali nella sua proposta di un nuovo welfare. Ma su questo rimandiamo all'autore (Paci, 2005).

i movimenti di fine anni sessanta, un'élite che chiede di avere voce in capitolo nella destinazione delle risorse disponibili per costruire, su valori diversi, un futuro alternativo; oggi, più drasticamente, ci sembra che rivendichi il diritto a progettare un futuro, che percepisce solo come incerto e «precario».

3. Nel lavorare

Se dunque, alla luce di quanto abbiamo detto fin qui, ci troviamo di fronte a un'accresciuta segmentazione dei lavori (e quindi dei lavoratori) e a una loro stratificazione, il lavoro di ricerca non può che andare di pari passo. Definita insomma la cornice del quadro, dobbiamo ora entrarci dentro, per vedere meglio da vicino le diversità e le dinamiche⁴. I contributi che seguono, tutti il precipitato di lavori di ricerca sul campo, vanno proprio in questa direzione. Si presentano, infatti, come tante fotografie di soggetti e condizioni diversi, tutte però con lo stesso sfondo, dato dagli assi del cambiamento descritti sopra.

I primi due contributi si occupano delle forme di lavoro temporaneo più diffuse nel nostro paese: le collaborazioni e il lavoro interinale. Le prime sono affrontate da Patrizio Di Nicola nel contesto più ampio dei cosiddetti lavoratori parasubordinati. L'autore presenta un'elaborazione secondaria dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico sulla base dati degli iscritti alla Gestione Separata Inps, definiti appunto dall'istituto «lavoratori parasubordinati». Come è ormai noto (Altieri, Carrieri, Leopardi, Oteri, 2000), questi ultimi si presentano come un aggregato composito, di natura amministrativa, frutto di più scelte legislative fatte in tempi diversi⁵. Questa eterogeneità complica inevitabilmente la lettura dei dati disponibili, la cui affidabilità è però decisamente aumentata con l'introduzione nel 2005 dell'obbligatorietà del versamento mensile per i datori.

Proprio in considerazione di questo miglioramento, Di Nicola presenta un'indagine longitudinale per il biennio 2005-2006 lavorando su questa fonte. Il dato più interessante – per quanto abbiamo detto fin qui – emerge dal-

⁴ Un bell'esempio di quello che cerchiamo di dire ci viene dalla raccolta di ricerche curata da Juan José Castillo, da cui emergono sia la diversità delle configurazioni lavorative presenti in Spagna sia la loro interdipendenza (Castello, 2005).

⁵ A oggi ne fanno parte: i collaboratori, i professionisti privi di albo, i lavoratori autonomi «occasional», gli associati in partecipazione, i dottorandi di ricerca.

la tipologia proposta, che scomponendo gli iscritti in cinque tipi, li posiziona lungo un continuum di minore o maggiore debolezza, individuando dei fattori che potrebbero generare una condizione di precarietà. Questo porta ancora una volta alla nostra attenzione il nodo cruciale della sostenibilità della flessibilità e delle nuove tutele da implementare.

Il lavoro interinale è stato invece studiato da un gruppo di ricerca dell'Ires nazionale guidato da Giovanna Altieri, autrice del secondo contributo. L'indagine, svolta nel 2007, ha interessato quasi mille soggetti che negli ultimi 12 mesi avevano svolto lavoro in somministrazione non inferiore ai 30 giorni. Un primo dato conferma quello di indagini precedenti (Fullin, 2004), cioè che questi soggetti si sentono meglio tutelati dei collaboratori, probabilmente per la maggiore «tipicità» del loro lavoro. Malgrado questo, però, gli intervistati svolgono soprattutto mansioni con scarso contenuto professionale e il loro reddito è di conseguenza basso. Tra di essi, poi, vi è una significativa presenza di migranti, che in molti casi entrano in questo modo in contatto con il nostro mercato del lavoro. In generale, però, l'indagine sembra confermare solo in parte l'idea che il lavoro interinale funzioni da porta di accesso all'occupazione standard, confermando invece il bisogno anche per buona parte di questi soggetti di misure di tutela che evitino loro l'intrappolamento nella condizione di precarietà.

La seconda coppia di saggi è costituita da due indagini molto diverse tra loro per la numerosità di soggetti studiata, ma entrambe aventi come campo di indagine lavoratori sulla carta più garantiti di quelli dei due gruppi visti in precedenza. Il primo contributo, di Emma Corigliano e Lidia Greco, presenta una ricerca su circa 120 operatori di un call center barese, tutti impiegati a tempo indeterminato. La particolare condizione di garantiti di questi soggetti rispetto a quella in molti altri call center dove è invece «normale» il contratto di collaborazione, porta le autrici a interrogarsi sul senso che gli intervistati danno alla loro condizione lavorativa in un contesto come quello di un call center, che ricerche hanno dimostrato già da tempo poter essere anche di bassa qualità (Taylor, Bain, 1999). Emerge così una relazione forte tra le biografie lavorative dei soggetti e il valore attribuito al loro lavoro: per chi ha appena fatto ingresso sul mercato del lavoro il call center è visto come un'opportunità, un trampolino di lancio verso occupazioni più soddisfacenti; per chi ha già svolto più lavori, malgrado un'età non elevata, questo lavoro è, al contrario, l'agognato «posto», capace di offrire comunque delle garanzie, da sempre bene raro sul mercato del lavoro meridionale.

Il contributo successivo, di Eliana Como, presenta invece una sintesi dell'indagine di massa della Fiom, che ha raccolto le risposte di quasi 100.000 lavoratori e lavoratrici metalmeccanici, più del 90 per cento dei quali con un contratto a tempo indeterminato. Dei tanti dati raccolti, due ci sembrano emergere con ferale chiarezza. Da un lato la condizione femminile, per tutte le variabili considerate sempre peggiore di quella maschile. Dall'altro l'ammontare dei redditi, mediamente pari a 1.170 euro per gli operai e 1.370 per gli impiegati. Se a questo sommiamo il fatto che un terzo degli intervistati si considera a rischio occupazionale, vediamo come la linea che separa il garantito dal precario non è tracciata solo dalla durata del rapporto di lavoro. Se pensiamo alle difficoltà che proprio in questi giorni sta attraversando l'economia mondiale il quadro si presenta a tinte veramente fosche.

Gli ultimi due saggi, infine, si occupano del ruolo che dovrebbero giocare gli organismi di rappresentanza sui nuovi scenari fin qui prospettati. Il contributo di Ilaria Bettella e Roberto Grandinetti, frutto di una ricerca sulle imprese manifatturiere venete, cerca di prospettare quali strategie l'agire sindacale sta mettendo o dovrebbe mettere in piedi alla luce di un'evidente segmentazione della sua base. Questa è infatti portatrice di domande che, se non sono in contrasto tra loro, sono però sicuramente diverse e pongono problemi di strategia e di competenza alle strutture sindacali. Secondo gli autori, questi problemi possono trovare soluzione rispettivamente nella contrattazione aziendale e nello sviluppo di specifiche «professionalità» di interazione con i diversi segmenti.

Il contributo di Vincenzo Fortunato, infine, presenta un'indagine svolta tra dicembre 2006 e giugno 2007 su tutti i lavoratori, esclusi i direttivi, dello stabilimento Sata di Melfi, con il rientro di circa 1.600 questionari su poco meno di 5.000 dipendenti tra operai e impiegati. A questa rilevazione è stata affiancata una serie di interviste a testimoni privilegiati sindacali e aziendali. Obiettivo della ricerca era monitorare i modi e i contenuti delle relazioni di lavoro dopo l'uscita del gruppo Fiat dalla crisi della fine del decennio scorso e l'avvio di una nuova fase nelle relazioni industriali dopo il primo vero conflitto dei dipendenti lucani, quale quello della primavera del 2004. Il tutto sullo sfondo dei cambiamenti organizzativi seguiti all'adozione da parte del management dei principi del *world class manufacturing*. Due dati ci sembra risaltino su tutti. Da un lato, quello che sembra un ripiegamento del modello partecipativo che aveva caratterizzato lo stabilimento lucano, con l'attribuzione crescente alle diverse com-

missioni di compiti di ratifica delle decisioni adottate piuttosto che di istruzione e soluzione dei problemi, ciò in conseguenza anche del nuovo modello organizzativo, teso ad accentrare e quindi a ridurre inevitabilmente le flessibilità del modello di produzione snella⁶. Dall'altro lato, le richieste avanzate alle organizzazioni sindacali da quasi il 31 per cento degli intervistati: la difesa dei livelli occupazionali. Anche in questo caso il senso di precarietà degli intervistati, malgrado le garanzie della loro condizione contrattuale, è evidente.

Per chiudere: è necessario, come fanno tutti i testi che seguono, continuare a scendere sul campo. Solo così riusciremo a costruire una sociologia dei lavori, che possa spiegare le forme, i contenuti e gli effetti dei cambiamenti profondi ai quali stiamo assistendo, offrendo le conoscenze indispensabili per azioni di sostegno e di tutela veramente efficaci.

Bibliografia

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi. Gli impieghi temporanei in Italia*, Milano, Rizzoli.
- Altieri G., Carrieri M., Leopardi S., Oteri C. (2000), *Il popolo del 10%. Il boom del lavoro atipico*, Roma, Donzelli.
- Barbier J.-C., Nadel H. (2000), *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Parigi, Flammarion [trad. it. (2002), *La flessibilità del lavoro e dell'occupazione*, Roma, Donzelli].
- Broschak J.P., Davis-Blake A., Block E.S. (2008), *Nonstandard, not Sub-standard. The Relationship among Work Arrangements, Work Attitudes, and Job Performance*, in *Work and Occupations*, XXXV, n. 1, pp. 3-43.
- Castillo J.J. (a cura di) (2005), *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*, Madrid, Miño y Dávila.

⁶ Malgrado i suoi contenuti sono a prima vista molto diversi, una conclusione simile ha avuto anche il caso Volkswagen, iniziato nella prima metà degli anni novanta con un clima partecipativo, teso in questo caso a evitare la chiusura dello stabilimento di Wolfsburg, sfociato nell'istituzione di un diverso regime orario e retributivo. Anche in questo caso, infatti, la partecipazione, pur non venendo messa in discussione, ha nel tempo ceduto il passo alle esigenze del mercato, come ha ricostruito Jens Thoemmes alla luce degli accordi sottoscritti nei dieci anni a seguire (Thoemmes, 2008, pp. 222-232).

- Dahrendorf R. (1980), *Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Wandlungen in der Konstruktion des menschlichen Lebens*, Merkur, in *Deutsche Zeitschrift für Europäisches Denken*, XXXIV, n. 8, pp. 749-760 [trad. it. (1986), *Se alla società del lavoro viene a mancare il lavoro*, in *Sociologia del Lavoro*, IX, n. 28, pp. 47-61].
- Della Rocca G., Fortunato V. (2006), *Lavoro e organizzazione. Dalla fabbrica alla società postmoderna*, Roma-Bari, Laterza.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino L. (2001), *Il costo umano della flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gallino L. (2007), *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Roma-Bari, Laterza.
- Gruppe Krisis (1999), *Manifest gegen die Arbeit* [trad. it. (2003), *Manifesto contro il lavoro*, in *Gruppo Krisis, Manifesto contro il lavoro*, Roma, DeriveApprodi, pp. 5-64].
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Piore M.J., Safford S. (2006), *Changing Regimes of Workplace Governance, Shifting Axes of Social Mobilization, and the Challenge to Industrial Relations Theory*, in *Industrial Relations*, XLV, n. 3, pp. 299-325.
- Reyneri E. (2005), *Flessibilità del lavoro e occupazioni instabili*, in *Sociologia del Mercato del Lavoro*, Bologna, Il Mulino, vol. II, pp. 73-144.
- Rifkin J. (1995), *The End of Work. The Decline of the Global Force and the Dawn of the PostMarket Era*, New York, Putnam [trad. it. (1997), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento dell'era post-mercato*, Milano, Baldini & Castoldi].
- Taylor P., Bain P. (1999), «*An Assembly Line in the Head*»: *Work and Employee Relations in the Call Centre*, in *Industrial Relations Journal*, XXX, n. 2, pp. 101-117.
- Thoemmes J. (2008), *L'évolution d'une règle d'organisation sur dix ans: l'accord collectif chez un constructeur d'automobiles en Allemagne*, in *Sociologie du Travail*, L, n. 2, pp. 219-236.
- Trigilia C. (1998), *La crisi del fordismo e la nuova sociologia economica*, in Trigilia C., *Sociologia economica. Stato, mercato e società nel capitalismo moderno*, Bologna, Il Mulino, pp. 359-408.

