

Come cambia il lavoro

PAOLO GRIGOLLI

Lo spostamento della centralità dei fattori strategici per il successo dell'impresa da variabili strutturali (*hard*) a variabili più immateriali (*soft*), quali la conoscenza, ha modificato il lavoro, che è diventato sempre più caratterizzato da ampi margini di autonomia e capacità di iniziativa individuale. Il mercato del lavoro appare sempre più frammentato e attraversato da una tendenza alla flessibilità ormai permanente.

Il mutamento di mentalità è dato dall'apparire, nel Nord del mondo più che altrove, di un'economia globalizzata e di una società costretta alla mondializzazione, in cui si dispiegano, al massimo della loro potenza, i processi che dissolvono e sradicano appartenenze consolidate. Nelle città viene meno il lavoro come potente fattore di identità nelle appartenenze sociali, mentre nei sistemi produttivi localizzati si sviliscono le risorse che stavano alla base di comunità produttive come i distretti industriali. La messa in discussione di questo modello ha messo in crisi le identità elementari, dove aveva ancora senso sentirsi paese e piccolo centro in rapporto con la città; ha dissolto la comunità economica del distretto e ha depotenziato il vivere urbano, dove con orgoglio ci si rappresentava con l'adagio fordista «dimmi che lavoro fai e ti dirò chi sei e dove abiti».

Appare una nuova pluralità di lavori che comprende il lavoro dipendente tradizionale, il lavoro del padroncino che simula di essere proprietario dei mezzi di produzione e del suo destino (e che invece è al lavoro su macchinari e in capannoni affittati in leasing dal fornitore), ma anche il lavoro dell'intellettualità di massa nel ciclo della consulenza e remunerato attraverso la forma iperflessibile della partita IVA. Non è cambiata solo la figura dell'operaio-massa, ma anche gli artigiani, i piccoli imprenditori dei distretti, le figure terziarie del commercio.

Mentre si modificano i connotati del lavoro tradizionali, si delinea un capitalismo della conoscenza, dell'industria dell'informazione (dove si lavora 'comunicando') che muta forme e luoghi di produzione dei saperi: la scuola, l'università e i centri di ricerca e di formazione. L'industria dell'informazione e della comunicazione cambia anche il ruolo del lavoro intellettuale, che sempre meno si compone di quei pochi che producono un'opera (un libro, uno spartito musicale, un software) e sempre più si compone di quei tanti che producono un ser-

vizio, cioè un prodotto che coincide con l'atto di produrre. Centrale in questa composizione sociale è il capitale umano, non più misurabile in base all'abilità tecnica, ma che si definisce, molto di più rispetto al passato, per una componente di creatività e di iniziativa personale che nel precedente modo di produrre era monopolio dei livelli direttivi. Difficilmente oggi si può operare nella logistica, nell'informatica, nel marketing, nella pubblicità o nei servizi finanziari, prescindendo dal contenuto di comunicazione del servizio prestato. Inoltre, si può affermare che il coordinamento dei compiti è divenuto a sua volta un nuovo compito produttivo che, per sua stessa natura, non può essere specializzato.

Per spiegare anche le forme di intensificazione del lavoro, si potrebbe dire che l'informatica rende più facile fare lo zapping da un compito all'altro e fare più cose alla volta. La rivoluzione informatica, oggettivando le procedure, trasforma le conoscenze professionali di ciascuno in un bene condiviso dall'impresa e questo contribuisce a far sì che una persona assorba il compito svolto da un altro producendo rilevanti economie di gestione (come emerge anche da uno studio dell'«Economist» secondo il quale i manager ora svolgono contemporaneamente compiti originariamente frammentati tra più soggetti).

Si potrebbe dire che la rivoluzione informatica assomiglia a quello che fu l'abbandono del maggese all'alba del XVIII secolo, quando i contadini impararono ad effettuare la rotazione delle colture per evitare di lasciare, ogni tre anni, le terre incolte; e oggi si cerca di evitare di mettere a maggesi le risorse umane.

Lo spazio dell'Europa

Tra il locale del capitalismo molecolare e il globale del commercializzare per competere, non vi è solo la simultaneità dei processi economici, ma uno spazio culturale, sociale politico, istituzionale «vuoto» che va riempito; appare la necessità di uno spazio pubblico, non solo economico, che si chiama Europa. Questo spazio pubblico del moderno è stato decantato e imposto come luogo virtuale delle convergenze dei parametri finanziari ed economici dell'Unione Europea, innescando conflittualità e competizione tra stati e tra diversi territori nei singoli stati.

Questo ha scatenato per ogni Nord la ricerca di un suo Sud. Lo spazio europeo non è ancora stato praticato come uno spazio pubblico reale, dove prende corpo una forma moderna di cosmopolitismo, fatta di intreccio tra culture, modelli di organizzazione sociale, storie e memorie di popoli.

L'Europa, se rimane solo spazio economico, delle relazioni date dal produrre per competere e dal comunicare per commercializzare, è un luogo vuoto, innervato solo dalle reti di comunicazione, privo di tensioni reali e di passioni.

La costruzione di uno spazio pubblico fatto di pluri-identità simultanee – locali, regionali, nazionali, europee – non potrà che avvenire dal basso.

In questa evoluzione si manifesta un forte aumento di «lavoratori atipici» in cui prevalgono prestazioni caratterizzate da discontinuità, part-time, tempo determinato, non tipiche dal punto di vista normativo e contrattuale, e che risultano spesso portare a una posizione di discriminazione.

Da qui occorre ripartire, dal mutamento del lavoro e della messa in discussione di mentalità e di comportamenti sociali consolidati, per capire se, a fronte di processi di dissolvimento della composizione sociale precedente, emergano nuovi modelli identitari e di appartenenza.

Il lavoro atipico

I lavoratori atipici, attualmente con scarsa tutela giuridica e con un inquadramento normativo incerto, anziché rappresentare una terza modalità di prestare lavoro, alternativa alla tradizionale dicotomia lavoro autonomo/lavoro dipendente, sono rappresentanti di una modalità emergente ed emblematica delle trasformazioni in atto nella sfera sociale ed economica. Il popolo del 10%, dal nome del fondo INPS istituito nel '95, non è oggi un fenomeno transitorio o temporaneo che rientra nelle forme di lavoro classiche (subordinato o autonomo) ma una realtà che, mentre rappresenta una discontinuità con il passato, è anche il presupposto per assicurare alle imprese la flessibilità necessaria per affrontare i cambiamenti dei mercati.

L'aumento del lavoro atipico è una tendenza generale, e impone un riorientamento delle tradizionali politiche sociali e del lavoro.

In Italia il lavoro autonomo è particolarmente diffuso, tanto da interessare attualmente, tra il 25 ed il 30% dei nuovi ingressi nel mondo del lavoro. Si tratta di una caratteristica significativa soprattutto se la si compara con quella degli altri Paesi europei, nei quali il lavoro indipendente si attesta, in media, attorno al 10% (ad eccezione della Spagna).

Nel rapporto annuale sulla situazione del Paese, l'ISTAT evidenzia il forte dinamismo del lavoro atipico nel corso degli anni novanta, dato l'incremento dal 10,6% al 15,2% sull'occupazione dipendente complessiva. Tra tutte le forme di lavoro atipico il maggior peso sull'occupazione riguarda il lavoro coordinato e continuativo e le Partite IVA. Dall'archivio INPS sui lavoratori parasubordinati emerge che il peso di tale categoria sull'occupazione è passato dal 7,8% del '98 all'8,6% del '99, con un aumento della componente maschile dello 0,6% e di quella femminile dell'1,2%; l'incidenza sull'occupazione femminile delle forme di lavoro atipico è pari al 10,5%. Dal '95 gli iscritti

al fondo INPS sono aumentati considerevolmente: i giovani fino ai 29 anni corrispondono al 24,4%, mentre i soggetti di oltre 60 anni, pur costituendo la classe numericamente minore, hanno registrato nel periodo 1999/2000 l'incremento maggiore, aumentando del 19%, a significare che vi è uno spostamento in avanti dell'uscita reale dal mondo del lavoro.

Un'indagine svolta dall'IRES-CGIL sui collaboratori coordinati e continuativi mostra che all'interno del lavoro atipico la professionalità gioca un ruolo determinante nel far sì che un lavoratore sia forte o debole nel mercato. Quanto più, infatti, le esperienze pregresse sono numerose e qualificate, tanto maggiori sono le *chances* di trovare lavoro. Tra gli iscritti al fondo INPS (10-13%), la monocommittenza riguarda maggiormente quei soggetti che tradizionalmente nel mercato del lavoro hanno posizioni più deboli: i giovani, perché inesperti, e le donne, le quali a causa della doppia presenza lavoro/famiglia hanno minore offerta di lavoro, più vincoli e quindi minori margini di scelta; ne consegue che per una buona parte di giovani e donne la monocommittenza è senza dubbio un indicatore di debolezza nel mercato.

Il lavoro atipico tende a svilupparsi nelle zone economicamente più evolute, dato che oltre l'80% dei collaboratori coordinati e continuativi presta la propria attività nel Centro-Nord (Barbieri 1998), e la parasubordinazione diventa uno strumento di politica dell'occupazione. Ciò significa che il lavoro autonomo di seconda generazione è sensibile al livello degli investimenti e al grado di sviluppo del territorio.

Dall'ultima ricerca condotta dal Centro Studi della CGIA di Mestre sulla flessibilità del mercato del lavoro emerge che il Trentino Alto Adige è la regione italiana con il più alto tasso d'incidenza percentuale dei lavoratori atipici sul totale degli occupati dipendenti, pari al 36,9%; una percentuale decisamente superiore alle altre regioni. Un'altra ricerca condotta dall'Ente su dati INPS e ISTAT sull'incidenza del lavoro parasubordinato, risulta che questo è pari al 10,82% per il Trentino-Alto Adige (media nazionale del 9%), inferiore solo a Lombardia e Friuli. In tale ricerca emerge chiaramente che le donne sono la figura di spicco del lavoro parasubordinato, arrivando ad un indice nazionale pari all'11,08%, rispetto all'indice maschile del 7,79%; in Trentino-Alto Adige le donne rappresentano il 9,92% mentre gli uomini l'11,44%. La classe degli over 50, l'unica che registra un incremento della disoccupazione, segnala una reale sofferenza che in parte può trovare sbocco in forme di lavoro più flessibili.

Per quanto riguarda la situazione in provincia di Trento, i dati disponibili presso l'Agenzia del Lavoro mostrano che le caratteristiche dei lavoratori atipici sono accostabili a quelle riscontrate dalle ricerche svolte a livello nazionale, e che la situazione provinciale rispecchia abbastanza fedelmente quella delle realtà più dinamiche del Centro-Nord. Vi è una notevole incidenza delle collaborazioni coordinate e continuative sul totale degli occupati, specie per quanto concerne l'inserimento nel mercato del lavoro da parte di giovani e donne, soprattutto nel terziario. Rispetto alle componenti interne di questa categoria, la realtà locale è caratterizzata da una compresenza di lavoratori

professionalizzati e di un buon numero di soggetti che, al contrario, si trovano in condizioni di particolare debolezza e svolgono mansioni esecutive.

La maggior parte di questi lavoratori atipici sono giovani che utilizzano modalità contrattuali più flessibili per avere un primo contatto con il mondo del lavoro. Interessante è notare che le attività dove queste professionalità sono impegnate corrispondono ai settori trainanti dell'economia della provincia: settore terziario in genere ed in particolare informatica, attività ricreative, culturali e commerciali.

La ricerca svolta dal Consorzio AlmaLaurea su un campione di giovani che hanno concluso gli studi in Trentino nel '99, mostra che coloro che dichiarano di aver trovato lavoro dopo il conseguimento della laurea prestano lavoro atipico nel 45% di casi (media nazionale del 40%), contro il 37% che ha trovato un posto fisso. I dati confermano quelli rilevati negli ultimi 3 anni dall'Accademia di Commercio e Turismo, Azienda Speciale della CCIAA sull'inserimento occupazionale degli allievi frequentanti i corsi post-diploma e post-laurea.

Il moltiplicarsi dei contratti di lavoro atipico negli ultimi anni è un indicatore del tentativo di innovazione nelle relazioni di lavoro attraverso le quali molti giovani hanno cercato di esprimere le proprie competenze ponendosi in relazione con il mondo del lavoro in modo diverso. L'esplosione quantitativa «delle partite IVA» o il «popolo del 10%», che solo fino a pochi anni fa erano considerate residuali, oggi costituiscono per il contesto di riferimento una possibilità per sostenere l'innovazione organizzativa. La maggior parte di queste forme di lavoro indipendente si sono sviluppate tramite la figura della parasubordinazione di cui l'ordinamento italiano conosce due diverse nozioni: quella di matrice giuslavoristica, secondo la quale la parasubordinazione si realizza in rapporti di collaborazione che si concretizzano in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; quella di origine tributaria, che si differenzia dalla prima per il fatto che la prestazione deve essere svolta senza l'uso di mezzi organizzati. Alle due fattispecie si applicano tutele comuni (processo del lavoro, rivalutazione dei crediti retributivi, disciplina delle rinunce e transazioni del lavoratore), mentre nel caso si tratti di collaboratori privi di mezzi organizzati sono considerate anche le disposizioni inerenti alla previdenza, all'assicurazione INAIL e agli assegni di maternità.

I lavoratori atipici portatori di competenze significative sono in una posizione di discriminazione, dato che il tessuto organizzativo e istituzionale non riconosce pienamente il loro valore pur avvertendo il bisogno delle competenze di cui questi stessi soggetti sono dotati. Se da un lato è riscontrabile un problema di «misura» del valore del lavoro, dall'altro esiste una difficoltà di riconoscimento della possibilità di innovazione che queste professionalità possono introdurre nel sistema economico. La discriminazione emerge e si traduce non solo come processo che emargina qualcuno, ma come perdita di occasione di innovazione per l'intero sistema.

Gli indicatori della discriminazione sono:

- difficoltà ad esprimere le competenze di cui sono portatori, spesso frutto di rilevanti investimenti in formazione che stentano ad essere riconosciute dal sistema;
- insicurezza ed incertezza personale e occupazionale;
- difficoltà a trovare una collocazione stabile;
- bassa tutela contrattuale;
- progressiva precarizzazione del lavoro;
- mancanza di forme di rappresentanza;
- difficoltà di accesso al credito e alle attività formative.

Negli anni futuri è possibile prevedere un ulteriore incremento del lavoro atipico che sempre più si configurerà come un dato strutturale del sistema occupazionale. È possibile prevedere che le forme di lavoro più flessibili continueranno a diffondersi laddove il lavoro c'è già apportando innovazione e flessibilità ai mercati locali, e per questo è necessario mettere a punto attività di studio, ricerca e intervento rispetto a questa problematica.

Paolo Grigolli proseguirà l'analisi di queste tematiche su uno dei prossimi numeri del Margine, con un articolo sul tema "Quale formazione per un lavoro che cambia"; al termine vi sarà anche un'ampia selezione bibliografica. Per il momento basti dire che i testi citati in questo primo articolo sono, nell'ordine: ISTAT, *Rapporto annuale sulla situazione del Paese*, VI: *La terziarizzazione del mercato del lavoro*, Roma 2000; Ires-CGIL, *Il lavoro atipico in Italia alla fine degli anni 90*, Roma 2000; P. Barbieri, *Lavoro autonomo di «seconda generazione»: problemi e prospettive*, in «Polis», 1998, XII; C.G.I.A. Associazione Artigiani e Piccole Imprese Mestre, *La flessibilità nel mercato del lavoro*, Mestre, agosto 2001; Agenzia del Lavoro di Trento, *XV e XVI Rapporto sull'occupazione in provincia di Trento*, marzo 2000, giugno 2001; Consorzio AlmaLaurea, *Indagine sugli esiti occupazionali dei laureati a Trento nel 1999*, luglio 2001; A. Bonomi *Il capitalismo molecolare*, Einaudi 1997; L. Gallino, *Se tre milioni vi sembran pochi: sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi 1998; M. Revelli, *Oltre il novecento. La politica, le ideologie e le insidie del lavoro*, Einaudi 2001; L. Nogler, *Il lavoro a domicilio. Art. 2128, in Il codice civile, Commentario*, diretto da P. Schlesinger, Giuffrè, Milano, 2000; G. Ceppolaro (a cura di), *Formazione e competenze*, Guerini 2001. ■