

46° settimana sociale cattolica
“CATTOLICI NELL’ITALIA DI OGGI.
UN’AGENDA DI SPERANZA PER IL FUTURO DEL PAESE”
(Reggio Calabria: 14 - 17 ottobre 2010)



ACLI

Presidenza provinciale di Pavia
Viale C. Battisti, 146-148 - 27100 Pavia
fax 0382 20909 e mail pavia@acli.it

Tel. 0382 29638

www.aclipavia.it

I giovani, il mercato del lavoro e le tipologie contrattuali

1) Premessa alla luce delle Scritture e della Dottrina Sociale della Chiesa

1.1) Il lavoro nelle Sacre Scritture (origini e motivazioni antiche)

Già nel libro della Genesi si tratta del lavoro umano e sul suo fondamento nella Creazione, che appartenendo alla condizione originaria dell'uomo, rappresenta fatica e pena dopo il peccato. L'uomo, assimilato al Creatore, è collegato al lavoro di Dio nella formazione del mondo e nessun altro principio potrebbe essere più onorevole per il lavoro dell'uomo.

Nel Nuovo Testamento ci si tratteggia la figura di Gesù che, come uomo, non disdegna il lavoro umano sia nella bottega di Giuseppe che, in seguito, nell'assistenza alle folle che lo seguono; in altri discorsi Gesù elogia i lavoratori anche condannando i fannulloni e mandando i suoi discepoli come operai nella messe del Signore.

Nelle Lettere di San Paolo l'apostolo ricorda che "tutti i fratelli devono lavorare con le proprie mani così da non aver bisogno di nessuno" e S. Ambrogio ricordava come "*ciascun lavoratore è la mano di Cristo che continua ad operare e a far del bene*".

Affrontando l'argomento lavoro, gli uomini della Chiesa ne hanno sempre sottolineato l'importanza ed il valore per la dignità umana: Leone XIII nella *Rerum Novarum* denunciò i molti problemi della società dovuti alle condizioni dei lavoratori del tempo e dal allora la Chiesa non ha mai smesso di interessarsi all'uomo anche nella sua dimensione sociale economica e lavorativa tanto che, in ogni Enciclica sociale, i Pontefici hanno sempre ribadito l'importanza di tener in considerazione anche l'aspetto lavorativo della vita umana, punto fondamentale per il benessere dell'integrità della persona.

1.2) Il lavoro nelle Encicliche Sociali

Compito fondamentale della Chiesa nel mondo è porre attenzione all'uomo e alle sue dimensioni considerando l'essere umano nel suo insieme, senza trascurare nessuna delle caratteristiche che concorrono a formare la Persona, siano esse materiali o spirituali.

Se l'uomo è "*la prima e fondamentale via della Chiesa*" (*Redemptor Hominis*, 14) proprio ad essa spetta esaminare tutti gli aspetti della sua vita a partire dalla specificità del lavoro umano con i suoi riflessi sulla dignità della persona.

"La Chiesa ritiene suo compito di richiamare sempre la dignità e i diritti degli uomini del lavoro e di stigmatizzare le situazioni in cui essi vengono violati e di contribuire (...) perché si avveri un autentico progresso dell'uomo e della società" (*Laborem Exercens*).

Più volte nei tempi odierni si sente parlare di crisi: dei valori, della società, dell'economia, della politica, tanto che sia Giovanni Paolo II nella *Laborem Exercens* che Benedetto XVI nella *Caritas in veritate* affrontano proprio questi problemi; Giovanni Paolo II rimarca proprio il fatto che "*il lavoro umano è una chiave, e probabilmente la chiave essenziale, di tutta la questione sociale*" e non si può prescindere dalle varie situazioni di lavoro degli uomini se si cerca di andare nella direzione di "*rendere la vita umana più umana*". (*Gaudium et Spes*, 38).

Se nella *Rerum Novarum*, nell'affrontare la questione del rapporto tra lavoro e persona, si sottolineava il diritto ad un salario che tenesse conto dei diritti dell'uomo e della sua famiglia, nella *Laborem Exercens*, ampliando la visuale, si associò il valore del lavoro con la crescita e la dignità della persona.

Quando nella società attuale si considerano le Leggi ed i vari tipi di contratti che affrontano il tema del lavoro, occorre rilevare che il lavoro umano ha un suo valore etico e deve sempre essere indirizzato al fine ultimo che è l'uomo stesso perché il lavoro resta un bene per l'uomo, nonostante la fatica umana che richiede, contribuisce a delinearne la sua dignità essendo fondamento per la vita familiare e di relazione.

Oggi le condizioni di lavoro in Italia rispondano sempre a queste esigenze?

Il mondo del lavoro, i progressi scientifici e tecnologici e la mondializzazione di produzione e mercati, di per sé fonte di sviluppo e di progresso, espongono i lavoratori al rischio di essere sfruttati dagli ingranaggi dell'economia e dalla ricerca sfrenata di produttività.

E' mutato anche il modo di concepire l'impresa: globalizzazione e delocalizzazione dei mezzi produttivi sono modalità di intendere il lavoro che non possono però prescindere dal rapportarsi alla dignità dei lavoratori: i progressi scientifici e tecnologici e la globalizzazione del mercato creano tensione e sfruttamento dell'uomo che lavora.

Ma *“La gestione dell'impresa non può tenere conto degli interessi dei soli proprietari della stessa, ma deve anche farsi carico di tutte le altre categorie di soggetti che contribuiscono alla vita dell'impresa: i lavoratori, i clienti, i fornitori dei vari mezzi di produzione, la comunità di riferimento.”* (Caritas in veritate, 40)

L'imprenditore deve offrire al lavoratore la possibilità di dare un proprio apporto alla società mantenendo se stesso e la propria famiglia.

Nell'Enciclica *Laborem Exercens* Giovanni Paolo II fa riferimento al datore di lavoro quando afferma che grandi responsabilità etiche e morali spettano all'imprenditore che sfrutta i suoi dipendenti, ma non meno consapevole deve essere lo Stato che deve *“condurre una giusta politica del lavoro”* e se spetta al singolo Stato legiferare sui contratti di lavoro, altrettanto importanti sono i rapporti tra gli Stati che non si mai possono considerare autonomamente in riferimento a scenari e processi economici.

Un grave problema che affligge oggi numerosi Paesi è la disoccupazione giovanile e se per risolverlo è auspicabile ricorrere a differenti modalità di contratti di lavoro perché non si può prescindere dal porsi l'obiettivo del rispetto del lavoro come fondamento e dignità della persona.

La piena occupazione deve essere un obiettivo doveroso per ogni ordinamento economico, ma nel rispetto di tutti i principi che sottendono la dignità della persona.

E' imprescindibile una organizzazione e una collaborazione tra gli Stati per offrire condizioni di lavoro che rispettino sempre i diritti dei lavoratori ad una vita serena in cui si possa assumere le responsabilità di fondare una famiglia: *“occorre organizzare e adattare tutto il processo lavorativo in modo che vengano rispettate le esigenze della persona e le sue forme di vita, innanzitutto della sua vita domestica”* (*Laborem Exercens*, 19) perché il lavoro è *“il fondamento su cui si forma la vita familiare, la quale è un diritto naturale ed una vocazione dell'uomo”*: *assicura i mezzi di sussistenza e garantisce il processo educativo dei figli. Famiglia e lavoro, strettamente interdipendenti nell'esperienza della maggioranza delle persone, meritano una considerazione più adeguata alla realtà: un'attenzione che li comprenda insieme, senza i limiti di una concezione privatistica della famiglia ed economicistica del lavoro.”*

(Compendio, 294) e una giusta retribuzione permette all'uomo di assumersi le responsabilità di una famiglia, del rispetto di maternità e paternità e dell'educazione dei figli.

Quando l'uomo lavora, si serve anche del lavoro che altri uomini hanno fatto prima di lui e che fanno contemporaneamente a lui, per cui è importante considerare l'aspetto della socialità del lavoro fornendo al lavoratore la possibilità di confrontarsi con gli altri: da ciò nascono specifici diritti dei lavoratori che non possono essere ignorati dalle imprese e dallo Stato perché si basano anch'essi sulla natura della persona umana e sulla sua trascendente dignità.

Inoltre, poiché nel mondo del lavoro più avanzato si valorizzano le capacità di approfondire le conoscenze confrontandosi tra colleghi con possibilità di lavorare insieme per raggiungere obiettivi comuni, è doveroso che si tenga conto anche di queste esigenze che, oltre a completare la persona, possono contribuire ad un miglioramento sociale ed economico di tutta la comunità umana.

Alienazione da lavoro, *“super lavoro, super carriera, sfruttamento dei nuovi lavoratori, eccessiva flessibilità del lavoro che rende precaria ed instabile la vita familiare”* (Compendio, 280) sono condizioni inaccettabili per un lavoro che risponda veramente alle esigenze della persona umana.

2) Le tipologie contrattuali

Analisi delle “nuove” tipologie contrattuali introdotte dal D. Lgs. 10/9/2003 n° 276, attuativo della legge delega 14/2/2003 n° 30 (c.d. Legge Biagi).

Somministrazione di lavoro

La somministrazione di lavoro prevede tre soggetti coinvolti: il somministratore (agenzia autorizzata), l'utilizzatore (azienda che domanda lavoro) e il lavoratore.

Il contratto di lavoro si stipula tra lavoratore e somministratore il quale indirizzerà il lavoratore verso un utilizzatore con cui ha stipulato un contratto di somministrazione di lavoro: in pratica l'agenzia si pone quale intermediario tra il lavoratore e l'azienda.

Può essere un utile strumento per render più flessibile il rapporto di lavoro agevolando le occasioni di lavoro (si pensi alla necessità di far fronte a “picchi” di produzione che si sa già destinati a calare e che indurrebbero, altrimenti, a soluzioni non creative di nuova occupazione quali il massiccio ricorso agli straordinari) anche se, peraltro, questa tipologia contrattuale era già presente nel nostro ordinamento come “lavoro interinale”.

Questo assetto normativo genera le seguenti perplessità:

- al lavoratore sono applicabili le stesse condizioni retributive riconosciute dall'utilizzatore ai suoi dipendenti, ma in genere non si applicano le condizioni previste dalla contrattazione aziendale;
- non sono previsti limiti d'età per l'applicazione di questo contratto, pertanto non è concepito come contratto di avvio al lavoro o di reinserimento, ma come potenziale condizione lavorativa permanente;
- il contratto a tempo determinato è previsto durare al massimo 12 mesi, ma con quattro proroghe possibili di 6 mesi ciascuna per un totale quindi di tre anni; con tempi così lunghi si rischia di tenere “sulla corda” il lavoratore al quale, pur senza ricorrere al contratto a tempo indeterminato, potrebbe essere applicato un contratto a tempo determinato che gli garantirebbe maggior certezza sul futuro;
- è ammesso il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ma se il lavoratore è assunto dal somministratore a tempo indeterminato ed è utilizzato sempre e solo presso lo stesso utilizzatore, perché non è costui ad assumerlo direttamente a tempo indeterminato? Il contratto a tempo indeterminato può avere un senso solo se il lavoratore è impiegato da utilizzatori sempre diversi che, avendo esigenze di mano d'opera non coincidenti, attraverso l'agenzia, consentono ad un lavoratore di lavorare con continuità.

Contratto di lavoro ripartito

Con il contratto di lavoro ripartito, due lavoratori sono obbligati, in solido tra loro, ad un'unica prestazione lavorativa. La flessibilità che questo contratto assicura, va ad esclusivo vantaggio delle aziende, annullando fondamentali diritti dei lavoratori. I vantaggi sociali dovuti alla maggior propensione ad assumere personale, che questo contratto può indurre nelle aziende, sono più che compensati dalla precarizzazione perpetua e dalla spersonalizzazione del lavoratore.

L'obbligazione in solido tra i lavoratori comporta che se, per qualsiasi causa (malattia, esercizio del diritto di sciopero, ecc.), un lavoratore non adempie la prestazione, la stessa deve essere assicurata dall'altro lavoratore e che se neppure questi adempie, il datore di lavoro può applicare delle penali o giungere alla risoluzione del rapporto. E' più che evidente, per esempio, che:

- in caso di prolungata malattia di un lavoratore, l'altro sarà costretto a prolungata e ininterrotta attività lavorativa con conseguenti rischi anche sotto il profilo della

sicurezza;

- il diritto di sciopero non potrà che essere esercitato da uno solo dei due lavoratori.

Contratto a progetto

Il contratto di collaborazione a progetto (co.co.pro.), come già il suo predecessore, il contratto di collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co.), risponde alla esigenza di regolamentazione e protezione giuridica di quelle posizioni lavorative tra il lavoro autonomo ed il lavoro dipendente coniugando, in teoria, le esigenze dell'impresa con quelle del lavoratore, che gode di maggiore autonomia non subendo il vincolo di subordinazione. Per questo il co.co.pro., pur essendo un contratto di lavoro autonomo, consente l'applicazione di istituti tipici del lavoro dipendente quali sospensione del rapporto di lavoro in caso di malattia, maternità, infortunio e non risoluzione dello stesso.

Tuttavia il regime giuridico di questa figura contrattuale desta le seguenti perplessità:

- talvolta il co.co.pro. ha effettivamente un lavoro autonomo che può essere esercitato non solo senza vincolo di subordinazione, ma anche con libertà d'orario e persino senza obbligo di presenza in un determinato luogo. In caso di malattia o infortunio, il lavoratore non percepisce compenso, come per i lavori autonomi, ma almeno il rapporto di lavoro è sospeso e non estinto. Il co.co.pro. può prevedere un compenso legato solo al risultato utile per il committente, risultato che, se non raggiunto, lascia il lavoratore senza retribuzione, anche dopo un lungo periodo lavorativo. L'obbligazione pertanto viene legata al risultato, mentre in molte attività autonome resta legata ai mezzi in quanto il lavoratore ha diritto alla retribuzione a fronte del lavoro prestato ed eseguito con diligenza a prescindere dal risultato raggiunto dal committente in termini di utili. Ad aggravare la situazione c'è il fatto che, mentre nel lavoro autonomo vero e proprio il lavoratore può lavorare per più di un committente attenuando i rischi di insolvenza o di insuccesso nel raggiungimento del risultato, nel co.co.pro. è possibile inserire una clausola di esclusività a favore del datore di lavoro;
- altre volte invece il co.co.pro. deve garantire una prestazione che, pur non prevedendo il vincolo di subordinazione, obbliga al rispetto di determinati orari e alla presenza in determinati luoghi e ciò, tra l'altro, può rendere, di fatto, esclusivo il rapporto con il datore di lavoro anche in assenza di un'espressa clausola di esclusività. In questi casi, malattia, infortunio o gravidanza sono cause ostative al raggiungimento degli obiettivi prefissati e la mancata retribuzione che ne consegue, se è coerente con la natura di "lavoro autonomo", nel concreto di una prestazione che presenta parecchi tratti del lavoro dipendente appare come un pesante trasferimento di rischi in capo al lavoratore;
- il co.co.pro. può essere rinnovato senza limiti poiché è concepito non come fase propedeutica all'instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato, ma come tipologia autonoma di lavoro;
- essendo formalmente un contratto di lavoro autonomo, la trattativa è condotta individualmente dai contraenti e quindi, il lavoratore non fruisce di assistenza sindacale, né vi sono contratti collettivi di riferimento applicabili, né tariffe minime professionali.

Contratto di lavoro a chiamata (intermittente)

Si può ricorrere a questa tipologia contrattuale in tutti i casi di lavori definiti "discontinui" o comunque in ogni caso in cui il lavoratore abbia meno di 25 anni o più di 45 e quindi si tratta di un contratto di applicabilità ampia. Con esso un lavoratore si obbliga verso il datore a lavorare su chiamata costringendo a prestazioni lavorative saltuarie ed a retribuzioni parziali. Può essere uno strumento positivo di introduzione al lavoro o di miglioramento del reddito, ma che, se resta l'unica fonte di reddito ed è reiterato negli anni, può costringere il lavoratore ad una irreversibile precarizzazione.

Contratto di inserimento

Sulla carta il contratto di inserimento risponde all'esigenza di facilitare l'inserimento o il reinserimento nel lavoro di soggetti deboli (donne residenti in zone ad alta disoccupazione femminile, giovani da 19 a 29 anni, ultracinquantenni, portatori di handicap, disoccupati di lunga durata, ecc.) facilitandoli attraverso un progetto di adattamento al nuovo contesto lavorativo. E' positiva la norma che vieta all'imprenditore di procedere alla stipulazione di questi contratti se non vi è stata la trasformazione in contratti a tempo indeterminato di almeno il 60% dei contratti di inserimento nei diciotto mesi precedenti perché di fatto la legge concepisce, giustamente, questi contratti come una fase transitoria che prelude ad un inserimento stabile del lavoratore nel mercato del lavoro; ovviamente un giudizio definitivo su questo tipo di contratto non può prescindere dall'analisi della sua concreta applicazione.

Contratti di apprendistato

Contratti storicamente presenti nel nostro ordinamento con finalità formative e di inserimento nel mondo del lavoro, oggi contemplano tre tipologie per garantire anche istruzione e alta professionalizzazione.

Il giudizio è positivo, perché è un contratto che associa formazione e lavoro e può servire per assolvere il diritto-dovere di istruzione ottenendo una qualifica professionale, può favorire un apprendistato professionalizzante, accompagnare alla acquisizione di un diploma superiore o caratterizzarsi per l'alta formazione, nel caso di diploma o laureati. Interessa la fascia dai 18 ai 30 anni, può durare da due a sei anni e deve prevedere almeno 120 ore di formazione extra lavoro. La quasi totalità degli apprendisti viene assunta a tempo indeterminato

Contratti part-time

Contratti ormai consolidati nel nostro ordinamento che hanno dato buona prova di sé e rispondono non solo ad esigenze aziendali, ma soprattutto ad esigenze personali e familiari del lavoratore.

3) Applicazioni delle varie tipologie contrattuali

Il cambiamento del mercato del lavoro in Italia

Il cambiamento di carattere legislativo, strumentale e sociale del nostro mercato del lavoro prende l'avvio dai primi anni novanta quando l'Italia entra nell'Unione Economica Europea che ha obbligato al rispetto dei criteri di Maastricht.

L'accordo del 1993, che aveva lo scopo fondamentale di ridurre l'inflazione tramite la moderazione salariale e la produttività, ebbe successo perseguendo una politica di moderazione salariale e di riduzione dell'inflazione, ma i paesi dell'Unione e l'Italia in particolare, non hanno risolto i problemi della scarsa crescita e della bassa produttività: l'Europa ha perso competitività nei confronti dei principali partner internazionali e l'Italia nei confronti della media dell'UE. Si pensò dunque che il problema potesse risolversi attraverso la flessibilizzazione del mercato del lavoro ed in questa direzione si approvò il pacchetto Treu del 1997 e la successiva legge 30 del 2003, che introduceva innovazioni radicali nelle forme contrattuali e nel mercato del lavoro in generale.

Queste riforme nascevano nell'ambito della Strategia Europea dell'Occupazione del 1997 sfociata poi nella più complessa Strategia di Lisbona del marzo del 2000 che stabiliva, a livello comunitario, le linee guida e gli obiettivi per una grande riforma del mercato del lavoro in Europa (obiettivo 2010).

La Legge Biagi

La legge Biagi introduce una serie di novità la cui portata è paragonabile allo Statuto dei lavoratori.

Diversamente da quest'ultimo, però, l'intento del legislatore parte dal presupposto secondo cui la flessibilità in ingresso nel mercato del lavoro è il mezzo migliore, nella attuale congiuntura economica, per agevolare la creazione di nuovi posti di lavoro e inoltre che la rigidità del sistema crea spesso alti tassi di disoccupazione.

La vastità della riforma è evidenziata dallo stesso numero degli articoli del Decreto, ben 86, e dagli istituti introdotti ex novo o modificati.

Dalla ampiezza degli istituti trattati, è possibile osservare che la legge Biagi ha introdotto o modificato numerosi contratti di lavoro: dalla somministrazione all'apprendistato, al contratto di lavoro ripartito, al contratto di lavoro intermittente, o al lavoro accessorio e al lavoro occasionale, nonché il contratto a progetto, ha disciplinato le agenzie di somministrazione di lavoro abrogando l'istituto del lavoro temporaneo o interinale, ha introdotto procedure di certificazione e la Borsa continua nazionale del lavoro, ossia un luogo di incontro fra domanda e offerta di lavoro.

Il decreto n. 276/2003 è stato successivamente modificato da alcuni decreti legislativi: il D. Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, c.d. correttivo del D. Lgs. n. 276/2003; la Legge n. 80/2005; ma soprattutto la legge Legge 24 dicembre 2007, n. 247, recante "*Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale*", che ha dato attuazione al *Protocollo sul Welfare* del luglio 2007 ed infine della Legge n.133/2008.

Secondo i sostenitori della riforma, la legge Biagi, aumentando la flessibilità in ingresso nel mondo del lavoro, produce di fatto un aumento del tasso di occupazione e sostituisce uno strumento, ritenuto dagli stessi obsoleto, come quello della concertazione tra le parti sociali. In effetti se si guarda alla dinamica del decennio precedente la crisi economica, l'evidenza è duplice da un lato la diffusione dei contratti "atipici" si è accompagnata ad una sensibile crescita dell'occupazione, dall'altro si riscontra un aumento della segmentazione del lavoro. Le aziende che hanno deciso di introdurre le nuove tipologie contrattuali per le assunzioni, hanno beneficiato di sconti contributivi e fiscali nonché di un maggiore fattore di ricambio del personale, ove quello assunto non si fosse giudicato adatto. Inoltre le forme contrattuali previste (i *contratti atipici di lavoro*) sono considerevolmente aumentate di numero per meglio venire incontro alle molteplici esigenze implicite di un mercato del lavoro eterogeneo e globalizzato. La legge non introduce modifiche alle norme dei contratti a tempo indeterminato, e non doveva applicarsi al settore del pubblico impiego, dove poi si è rivelato maggiore il ricorso ai contratti a termine e alla flessibilità. La legge introduceva alcune norme a tutela dei lavoratori in materia di esternalizzazioni e lavoro in appalto.

La legge Biagi introduce una definizione di esternalizzazione come cambiamento della titolarità dell'impresa, che è molto più estesa delle precedenti, e allarga le casistiche alle quali si possono applicare diritti e tutele che erano previsti in tema di esternalizzazioni.

Alla prevista flessibilità non ha fatto seguito un adeguamento di offerta di idonee tutele, limitandosi a tramutare una situazione di lavoro flessibile in una situazione precaria, e soprattutto un contesto economico nel quale fosse facile e rapido il ricollocamento nel mondo del lavoro mentre in altri Paesi un mercato del lavoro flessibile si accompagna ad una facilità a trovare un nuovo impiego in tempi rapidi per tutte le fasce di età che compongono la forza-lavoro.

Dovendo le aziende versare minori contributi, i lavoratori precari hanno un accantonamento pensionistico inferiore ai loro colleghi con contratti tipici e questa situazione, combinata al progressivo invecchiamento del nostro paese, ha fatto emergere l'opportunità di integrare le pensioni pubbliche con fondi pensione privati, il cui rischio ricade totalmente sul sottoscrittore. L'elevato numero di forme contrattuali previste ha, in molti casi, disorientato le società medio-piccole, spingendole a sfruttare solo una piccola percentuale dell'ampio ventaglio di soluzioni a disposizione e forme come il *lavoro condiviso* o il *lavoro a chiamata* sono poco utilizzate.

Nel mercato del lavoro, le retribuzioni e i livelli di qualifica non sono proporzionate al livello di istruzione crescente delle ultime generazioni e permane una forte differenza di salario, a parità

di mansioni, tra operaio, quadro e impiegato di concetto, fra i differenti contratti nazionali. E' addirittura in discussione l'ipotesi del libero mercato efficiente e della capacità del mercato del lavoro di assumere la migliore configurazione possibile nell'interesse economico delle parti in assenza di vincoli legislativi.

Come tutte le forme di flessibilità, anche quelle introdotte dalla riforma Biagi non godono dei benefici economici della contrattazione di secondo livello (contratto integrativo).

Il lavoro precario crea situazioni economiche complicate per i dipendenti con contratti "atipici" che, come precari, non sono in grado di poter fornire le garanzie reali di un salario nel lungo periodo e, nel momento in cui sono costretti a richiedere agli istituti di credito del denaro per far fronte a spese impreviste o per l'acquisto della casa nella quale abitare, si trovano in grave difficoltà.

Il precariato, inoltre, pone il dipendente in una situazione di debolezza, tanto che, davanti al rischio di perdere il lavoro, difficilmente potrà rivendicare i suoi diritti, sicurezza compresa, ed un salario migliore.

Ricadute e conseguenze: la persistenza dei contratti atipici

Il sostanziale fallimento della logica che ha motivato l'introduzione del contratto di lavoro atipico pensato come forma transitoria per consentire un agile passaggio dalla disoccupazione o inattività ad un lavoro stabile è provato dalla tendenza dei lavoratori che hanno contratti di lavoro a termine o di collaborazione a restare legati a questo tipo di forma contrattuale attraverso riconferme della medesima condizione e questo dimostra.

Al contrario, la metà delle nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato ha interessato personale precedentemente inattivo o disoccupato e non chi era occupato con contratto atipico.

Il lavoro flessibile è un rimedio?

Il lavoro flessibile non è una scelta perché la maggioranza degli interessati subisce questa situazione perché non trova un lavoro a tempo indeterminato; solo un ristretto insieme di lavoratori gradisce restare occupato a termine. In particolare i lavoratori a termine volontari sono molto giovani o molto anziani.

Tra i più giovani le motivazioni sono la predilezione verso forme di impiego più flessibili e per certi versi, meno vincolanti, che consentano di svolgere in parallelo attività di lavoro e studio mentre per gli anziani tali occupazioni possono rappresentare un passaggio graduale all'inattività.

Il lavoro a termine volontario è più diffuso al Nord e nel Nord Est, nei settori del commercio, dei servizi sociali e nel turismo, settore nel quale non solo la domanda preferisce forme di lavoro stagionale, ma anche l'offerta le ricerca (giovani che si finanziano gli studi lavorando in estate).

Flessibilità o precariato?

I lavoratori flessibili hanno una probabilità maggiore di cadere in una situazione di disoccupazione.

L'introduzione di queste nuove tipologie di lavoro, inizialmente, ha favorito il turn-over e la crescita dell'occupazione, ma la produttività è diminuita nonostante la crescita dei lavoratori. Per spiegare la situazione occorre rifarsi proprio al concetto di flessibilità: le imprese, per restare competitive, si sono servite di lavoro a basso costo meno qualificato con conseguente crollo della produttività mentre parallelamente, l'espansione del lavoro flessibile socialmente meno protetto e meno retribuito, ha procurato scarse protezioni e redditi bassi.

Per queste ragioni, negli ultimi dieci anni, al concetto di flessibilità si è gradualmente associato il termine precariato.

Conseguenze psicologiche del precariato

E' difficile analizzare i dati che potrebbero emergere da una ricerca condotta sulle conseguenze psicologiche del precariato essendo il precariato una condizione difficile da analizzare

separatamente da altre condizioni.

Sono molteplici le concause che ogni individuo vive e che possono non essere direttamente ricollegabili alla condizione di precariato; in generale dalle ricerche emerge come la precarietà lavorativa, quando non è frutto di una libera scelta, comporta un costo piuttosto alto sul piano psicologico.

- La precarietà può portare a disturbi legati allo *stress*, tipo sintomi di apatia, abulia, bassa concentrazione, disinteresse, umore depresso e inattività.
- La precarietà può portare a fattori di *instabilità emotiva* legati alla insicurezza sul futuro e alle preoccupazioni legate al benessere economico della vecchiaia.
- La precarietà è legata alla disoccupazione e spesso all'appartenenza ad una fascia economica più bassa, questi fattori possono portare dei *disturbi d'ansia*: l'impossibilità di fare progetti per il futuro, tipico di una condizione lavorativa precaria, favorisce la depressione e, se la mobilità lavorativa arriva quando un lavoratore ha 45-50 anni, la mancanza di prospettive porta con facilità alla depressione.
- La precarietà e la troppa flessibilità del mercato del lavoro possono creare *stati d'ansia e insicurezza*: i frequenti spostamenti di impiego, da un posto di lavoro all'altro, generano nei lavoratori, in particolare in quelli più adulti con famiglia a carico, stati di ansia e insicurezza.
- La precarietà del capo famiglia può portare delle *ricadute sull'intera famiglia*, in particolar modo sui bambini che vivono con genitori disoccupati

Flessibilità e sicurezza per un nuovo mercato del lavoro

Per indicare un modello di mercato del lavoro si è coniata, dalla contrazione verbale tra *flexibility* e *security*, l'espressione *flexicurity*, che coniuga una notevole flessibilità in materia di assunzioni e licenziamenti con una altrettanto estesa sicurezza per coloro che si trovano ad essere disoccupati grazie a generosi ammortizzatori sociali e un funzionante sistema di formazione che facilita le transizioni da un impiego all'altro.

Gli elementi essenziali di successo del mercato del lavoro flessibile e sicuro sono un accompagnamento al disoccupato, un veloce reinserimento occupazionale, una forte protezione sociale, un ruolo attivo del sindacato e del mondo imprenditoriale.

L'idea della *flexicurity* sottintende una strategia che riduca l'enfasi sulla sicurezza del posto di lavoro spostando l'attenzione sul concetto di occupabilità.

Se nel corso degli ultimi anni la *flexicurity* è divenuta uno degli obiettivi principali dell'Unione europea, occorre altresì ricordare che l'Italia, alla luce della classificazione sulla base di cinque modelli, è stata inserita nel gruppo dei paesi con un livello di sicurezza sociale molto basso se non totalmente assente, un livello di flessibilità medio-alto ed un livello di tassazione medio-basso, per cui si può concludere che nel nostro Paese la *flexicurity* presuppone cambiamenti di grande rilevanza che coinvolgono anche una riforma profonda degli ammortizzatori sociali introducendo un sistema efficace di sussidi e controllo sull'erogazione degli stessi.

Attualmente l'Italia ha un sistema di ammortizzatori sociali del tutto disorganizzato e rivolto prevalentemente al settore industriale, che non aiuta i disoccupati a trovare lavoro, non concorre al reinserimento dei lavoratori qualificati sul mercato, non risponde alle esigenze delle imprese e non è efficiente perché vede prevalere complessità attuative.

Le principali problematiche italiane, a nostro parere, risultano essere:

- la presenza di un mercato segmentato;
- le finanze pubbliche che apparentemente limitano l'impiego di risorse aggiuntive agli attuali ammortizzatori sociali;
- la mancanza di fiducia reciproca tra parti sociali e autorità politica;
- la disomogeneità territoriale.

Inoltre occorre ribadire che non ci potrà mai essere una elevata mobilità senza un apprendimento continuo e permanente di qualità.

4) Considerazioni finali e proposte

Con riferimento a quanto brevemente riportato, si possono effettuare le seguenti schematiche considerazioni finali:

- le diverse leggi che sono state emanate in Italia a partire dagli anni '90 (pacchetto Treu e, soprattutto, Legge Biagi) volte, fondamentalmente, a rendere più flessibile il mercato del lavoro nascono nella visione della Strategia Europea per l'occupazione del 1997 e, successivamente, nella più complessa strategia di Lisbona del 2000, che stabiliva le linee guida e gli obiettivi per riformare il mercato del lavoro in Europa entro il 2010;
- i diversi tipi di contratti atipici di lavoro riconducibili generalmente al lavoro flessibile, avrebbero dovuto facilitare l'inserimento, soprattutto dei giovani, e il reinserimento nel mercato del lavoro di lavoratori temporaneamente disoccupati, anche in considerazione dei benefici fiscali e contributivi per le aziende che adottavano questi tipi di contratto, oltre all'indubbio vantaggio, per le aziende, di poter usufruire della possibilità di valutare il personale assunto con questi tipi di contratto. Esiste tuttavia il rischio che queste facilitazioni portino a forme di opportunismo contrattuale che sfociano in soluzioni sostitutive, anziché complementari, di contratti a tempo indeterminato;
- in Italia l'introduzione di questi contratti "atipici" non è stata accompagnata da un adeguamento degli ammortizzatori sociali e delle tutele esistenti alle nuove forme di lavoro e alla crescente flessibilità introdotta e questo ha comportato che rapporti di lavoro flessibile si configurassero come precariato, con tutte le conseguenze negative che ne derivano;
- fermo restando che l'economia di mercato, la sua globalizzazione ed i progressi tecnologici implicano una capacità di adeguamento a nuovi modelli organizzativi più efficaci, resta comunque imprescindibile che i lavoratori debbono essere tutelati economicamente e socialmente in maniera adeguata soprattutto a fronte di queste forme di lavoro flessibile.

Allo stato della riflessione, confrontando i principi di Dottrina Sociale della Chiesa in materia di lavoro con i risultati delle nostre analisi e valutazioni, si può arrivare alle seguenti conclusioni:

1. La questione giovanile, che sembra aver perso la sua tradizionale "visibilità" sociale perché la disoccupazione giovanile non colpisce la figura cruciale del capifamiglia, non solo perdura, ma appare strategica per recuperare posizioni sul piano dello sviluppo e della competitività e per costruire la società della conoscenza auspicata dall'Unione Europea.
2. La gioventù è una risorsa sempre più rara, ma non per questo adeguatamente valorizzata: occorre offrire una copertura sociale a tutti i giovani che oggi ne sono sprovvisti rivedendo la spesa sociale e bilanciando il sistema degli ammortizzatori sociali a favore della componente giovanile della forza lavoro perché non è più concepibile che l'ammortizzatore sociale per eccellenza delle nuove generazioni debba essere il reddito della propria famiglia. Sarebbe davvero un incubo insopportabile vivere in una società in cui le appartenenze familiari sono il più efficace mezzo per collocarsi nel mercato del lavoro e, al contempo, il principale ammortizzatore sociale.
3. Il forte ritardo dell'Italia nell'istruzione e formazione professionale traspare dal ridotto numero di laureati e dalla difficile e lenta transizione dalla scuola al lavoro, che in Italia resta, per lo più, guidata da reti informali. Il peso del presente e del futuro dei giovani non può gravare sulle spalle delle sole famiglie perché in un paese moderno anche le istituzioni e le strutture sociali devono fare la loro parte fornendo concrete risposte politiche.

4. In linea di principio, la maggior flessibilità che la legge introduce in materia di contratti di lavoro, sia in ordine all'ingresso del lavoratore nel mercato del lavoro (superamento del vecchio e burocratico sistema di collocamento), sia in ordine alla sua uscita (contratti a tempo determinato, di inserimento ecc. che non vincolano il datore di lavoro ad un rapporto definitivo consentendogli, di fatto, un periodo di prova), può essere un fatto positivo se favorisce maggiori occasioni di lavoro ed accresce la maturazione professionale dei giovani anche perché un eccessivo ed ingiustificato garantismo in materia di lavoro che può produrre effetti di deresponsabilizzazione e parassitismo.
5. La maggior flessibilità non deve però tradursi in una precarizzazione che lasci perennemente il lavoratore privo di certezze per il futuro e pertanto impossibilitato ad intraprendere un proprio progetto di vita anche familiare. La precarietà, come condizione normale di esistenza, può favorire approcci mentali negativi, demotivazione, deresponsabilizzazione, infantilismo, marginalizzazione, auto esclusione, ribellismo, omologazione e dipendenza economica e psicologica, ricattabilità, servilismo e marginalità sociale: atteggiamenti devastanti per l'equilibrio morale e psicologico del singolo individuo, che rischiano di essere letali per l'intera società.
6. Le tipologie contrattuali previste dalla attuale normativa talvolta eccedono ed accentuano tali conseguenze tanto da richiederne un approfondimento in virtù delle applicazioni concrete alla luce dei principi cristiani.
7. Occorre un adeguato strumento contrattuale che si caratterizzi come forma di prima assunzione: un contratto unico di ingresso per i precari con un salario minimo legale e forme di rivalutazione annuale delle retribuzioni, che punti alla progressiva stabilizzazione dei rapporti di lavoro prevedendo, sin dall'inizio, la configurazione di un contratto a tempo indeterminato con tutela progressiva della stabilità. Così si otterrebbe la tutela progressiva del lavoro con flessibilità in ingresso e si faciliterebbe un ingresso a fasi nel mercato del lavoro a tempo indeterminato con gradi di tutela progressivi man mano che i lavoratori completano il percorso che li porta al lavoro permanente. Se la tutela del lavoro cresce di pari passo con l'anzianità, è possibile evitare il divario tra lavoratori con uno status diverso, che produce inefficienze del turnover, e considerare i costi psicologici associati alla perdita del lavoro, che generalmente sono proporzionali all'aumentare del tempo trascorso in un posto di lavoro. Resterà così la flessibilità, senza però la necessità di creare una struttura duale del mercato del lavoro.

Riferimenti bibliografici

AA.VV.: *"I giovani nel mercato del lavoro che cambia: il punto di vista degli studenti"*, Atti del seminario del 28 maggio 2009, Facoltà di Economia, Università di Roma Tre.