

Lavoro e disuguaglianze sociali in Sicilia

Maurizio Avola

1. Premessa

Le trasformazioni del mercato del lavoro nel passaggio dalla fase fordista a quella comunemente nota come post-fordista hanno rappresentato negli ultimi anni il tema principale attorno al quale si è concentrata l'indagine sociologica e non solo. Uno dei principali limiti, tuttavia, di questa copiosa e interessante attività di ricerca è rintracciabile, almeno in Italia, nello squilibrio territoriale che l'ha caratterizzata. Alla vasta letteratura sul tema che ormai da anni accompagna il lavoro che cambia nelle regioni del centro e soprattutto del nord (con particolare attenzione alle grandi aree metropolitane), si affianca una assai più limitata attività di ricerca sul campo nelle regioni meridionali.

L'indagine campionaria condotta dall'Ires su tutto il territorio nazionale, costruita in modo da garantire una rappresentatività a livello ripartizionale (per quanto riguarda la Sicilia, anche regionale), supplisce in parte a questo limite, costituendo un'importante occasione per comprendere le caratteristiche e le differenziazioni territoriali del mercato del lavoro italiano in questa cruciale fase di mutamento. L'area esplorata dall'indagine è quella del lavoro dipendente, anche se, diversamente da quanto previsto dall'Istat nella rilevazione continua delle forze di lavoro (Istat, 2006; 2007), sono qui inclusi anche i collaboratori occasionali, i soci di cooperativa e i sempre meno identificabili parasubordinati (compresi i collaboratori con partita Iva). Tale scelta potrebbe risultare opinabile: a parere di chi scrive, invece, restituisce un'immagine meno distorta del mondo della subordinazione, come dimostrano gli altissimi tassi di monocommittenza dei collaboratori¹. Anche i giudici italia-

* Maurizio Avola è assegnista di ricerca in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Catania.

¹ Dai dati dell'archivio della gestione previdenziale separata recentemente diffusi dall'Inps (2006) risulta che 9 collaboratori su 10 hanno lavorato nel corso del 2004 per un

ni, alla luce dei mutamenti dei modelli di organizzazione aziendale, hanno esteso il campo di applicazione della subordinazione a diversi tipi di collaborazione, utilizzando indici qualificatori del rapporto di lavoro simili a quelli dei paesi di *common law* e non solo, come la sottoposizione alle direttive altrui e a un orario di lavoro definito, l'assenza di rischio di impresa ecc. (Isfol, 2004; Perulli, 2003).

Il presente saggio intende porre in rilievo come la differenziazione delle condizioni e delle aspettative dei lavoratori dipendenti, evidenziata nel rapporto nazionale *L'Italia del lavoro oggi* (Altieri *et al.*, 2006), assuma contorni ben più netti nella realtà siciliana, definendo specifiche aree di svantaggio sociale e occupazionale che rispecchiano nuove dimensioni della discriminazione per genere e per età, che si intersecano con lo sviluppo delle nuove modalità regolative (o de-regolative) dei rapporti di lavoro.

Nel prosieguo di questo saggio, quindi, ci si concentrerà inizialmente sulle specificità del lavoro dipendente nel contesto regionale, rispetto a quello nazionale, mentre successivamente saranno analizzate le differenze di condizioni e aspettative di due categorie di lavoratori siciliani, «i forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione». Questi ultimi rappresentano quella fascia di offerta di lavoro più esposta ai rischi del lavoro che cambia, che negli ultimi anni è stata oggetto di una vasta attività di ricerca, e sulla quale ci è sembrato opportuno concentrare l'attenzione attraverso una riflessione mirata a far emergere le differenze rispetto alle regioni più dinamiche del paese. Differenze riguardanti le condizioni di lavoro, le prospettive di carriera e, infine, le conseguenze sul piano esistenziale delle condizioni di svantaggio.

2. Il lavoro dipendente in Sicilia

Iniziamo la nostra analisi partendo dalle caratteristiche principali del lavoro dipendente in Sicilia che emergono dai dati dell'indagine sul campo svolta

unico committente. Dati ampiamente confermati da un'indagine diretta appena pubblicata da Ires-Nidil Cgil (2006), secondo la quale il 79,3 per cento dei collaboratori (compresi quelli occasionali e titolari di partita Iva, analoghi quindi ai soggetti ricompresi nella presente indagine) ha un solo committente, il 17,4 ha più committenti (ma con rapporto prevalente con uno solo di essi), e solo il 3,2 è costituito da pluri-committenti puri.

nella regione². Oltre due terzi dei lavoratori è costituito da uomini (a livello nazionale rappresentano il 61 per cento), mentre la distribuzione per classi di età vede una netta prevalenza degli adulti in età centrale (il 56,1 per cento si concentra tra i 35 e i 54 anni), seguiti dai giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni (22,3), dai 55-64enni (12,3) e dai giovanissimi (9,3). Ben il 65,2 per cento lavora nel terziario (il 31,6 nella pubblica amministrazione), il 25,4 nell'industria (comprese le costruzioni e il settore gas, acqua ed elettricità), il 9,5 in agricoltura. La distribuzione settoriale degli occupati conferma, quindi, le tradizionali differenze che caratterizzano il mercato del lavoro siciliano rispetto al più ampio contesto nazionale, dove il peso dell'industria è nettamente maggiore, mentre più contenuta è l'incidenza sia dell'agricoltura sia del terziario, dove risulta particolarmente più limitata la quota di coloro che lavorano nella pubblica amministrazione. Tale differente articolazione si riflette sul profilo professionale degli occupati, con una minore incidenza degli operai generici e specializzati (25 per cento) e in misura più limitata degli impiegati (che restano, tuttavia, la categoria principale con il 31,3 per cento), accompagnati da quote consistenti di addetti al comparto commercio, trasporti e turismo (10,2), di tecnici (15,1) e insegnanti (10), mentre una quota marginale è costituita da specialisti a elevata professionalità (5,4) e dirigenti (3).

Ciò che, tuttavia, appare qui di maggiore interesse sono le sostanziali disparità che emergono nell'articolazione delle condizioni di impiego tra la Sicilia e il contesto nazionale. Innanzitutto, l'ampia diffusione di vecchi e nuovi lavori non standard³ che rappresentano il 40,7 per cento del totale, a fronte del 25,3 della media nazionale (Tab. 1). Una quota che potrebbe apparire eccessiva, frutto di una sovrarappresentazione degli atipici nel campione.

² Nell'isola l'indagine ha coinvolto 425 lavoratori: a 318 sono stati somministrati *face to face* questionari strutturati, i restanti sono stati raggiunti telefonicamente e intervistati attraverso la metodologia Cati.

³ Nonostante il dibattito su cosa effettivamente rientri nel lavoro non standard o atipico sia ancora aperto, quasi tutte le indagini sociologiche che hanno approfondito sia la consistenza sia gli effetti sugli individui di questa complessa area del lavoro post-fordista hanno utilizzato come fattore discriminante il contratto di lavoro, definendo l'atipicità per differenza rispetto al modello di occupazione dipendente a tempo indeterminato (Reyneri, 2002), escludendo il lavoro autonomo tradizionale (nonostante i confini tra lavoro dipendente e indipendente siano spesso incerti) ed estendendo l'ambito di analisi oltre che alle varie categorie di lavoratori temporanei, ai collaboratori occasionali, ai soci di cooperativa, ai lavoratori irregolari e ai lavoratori para-subordinati.

Tuttavia occorre ricordare che nel 2005, secondo le statistiche ufficiali, la Sicilia si è attestata al secondo posto tra le regioni italiane, dopo la Calabria, per incidenza dei lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti (19,5 per cento a fronte del 12,3 della media nazionale) (Istat, 2007). Se a questi si aggiungono i parasubordinati, i collaboratori occasionali, i soci di cooperativa (le tre categorie che nella rilevazione sulle forze lavoro sono incluse tra gli indipendenti) e l'ampia quota di lavoratori irregolari⁴ che si dichiarano disoccupati o inattivi (Meldolesi, 1998), si comprende come il livello dell'atipicità non sia poi così lontano da quello qui rilevato. Probabilmente risulterebbero sovrastimati solo i parasubordinati, che dai dati della recente rilevazione Inps (2006) ammonterebbero a quasi 55.000, circa il 5 per cento del lavoro dipendente come qui considerato. Al di là della consistenza complessiva dell'occupazione non standard, occorre sottolineare che in Sicilia, all'interno dei rapporti di lavoro atipici, sono le tipologie maggiormente esposte ai rischi del mercato e con minori tutele (in particolare le collaborazioni e il lavoro nero) a rappresentare la quota più consistente, mentre significativamente l'unica tipologia con un'incidenza maggiore a livello nazionale è quella per definizione più sicura e tutelata (il lavoro a tempo determinato o stagionale).

Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale (valori %).

	<i>Sicilia</i>	<i>Italia</i>
Dipendente a tempo indeterminato	59,3	74,7
Dipendente a tempo determinato o stagionale	10,7	12,1
Interinale, di somministrazione	3,6	2,0
Apprendistato	2,2	1,9
Cfl, inserimento	1,1	0,6
Co.co.co., Co.co.pro., anche con Partita Iva	10,0	5,2
Collaboratore occasionale	2,3	0,6
Socio-lavoratore di cooperativa	1,3	1,0
Lavorante a domicilio	0,6	0,2
Senza contratto	8,8	1,8
Totale non standard	40,7	25,3

Fonte: Ires, indagine diretta.

⁴ In Sicilia il peso del lavoro irregolare arriva al 26 per cento del totale dell'occupazione espressa in unità di lavoro (Istat, 2005).

L'esistenza di un evidente divario occupazionale che penalizza la realtà siciliana è confermata, tra l'altro, da una serie di altri indicatori delle condizioni di impiego. In primo luogo, il livello salariale, con il 43,5 per cento dei lavoratori che guadagna meno di 1.000 euro mensili (contro il 35 della media nazionale), la scarsa diffusione della contrattazione integrativa e il minor peso di quote di salario aggiuntivo (riguardano il 40,3 per cento dei lavoratori siciliani a fronte del 50,7 del contesto nazionale). In secondo luogo, la maggiore diffusione del lavoro *part-time* (che tuttavia abbiamo escluso dal computo del lavoro non standard), non solo tra le fasce di offerta tradizionalmente coinvolte, come donne e giovani, ma anche tra gli uomini (il 13,1 per cento), che ne sono invece interessati marginalmente nelle aree più sviluppate (il valore medio nazionale si attesta al 7,3). Così come appare nettamente più ampia la quota di coloro che subiscono la flessibilità dell'orario di lavoro, che nel 42,2 per cento dei casi viene gestita unilateralmente dal datore di lavoro. Condizioni che tendono, da un lato, ad abbassare il livello di gradimento del proprio lavoro, dall'altro, ad accrescere le difficoltà nella soddisfazione dei bisogni economici personali e delle famiglie (spesso monoredito). Anche per tali ragioni tende a diffondersi in modo significativamente più ampio che nel resto della penisola la pratica del secondo lavoro, ma in molti casi sarebbe più opportuno parlare di plurioccupazione, che riguarda oltre un quarto degli intervistati.

La consistente diffusione del lavoro atipico e, più in generale, le peggiori condizioni di impiego dei lavoratori siciliani, contribuiscono a definire uno scenario di incertezza che si esplicita chiaramente nelle considerazioni degli intervistati sul loro futuro occupazionale. Quasi la metà, infatti, considera il proprio posto di lavoro poco o per niente sicuro (quota che scende a un terzo a livello nazionale), il 52,4 per cento ritiene di non sapere se riuscirebbe a trovare un nuovo lavoro qualora perdesse quello attuale, mentre il 12,5 per cento dichiara che impiegherebbe un anno o forse più a trovarlo (dati che a livello nazionale scendono rispettivamente a 44,2 e 10,5). I risultati non sorprendono, considerato che la letteratura sul tema ha sempre evidenziato le differenziazioni territoriali del mercato del lavoro italiano, così come la debolezza e la precarietà che caratterizzano i sistemi occupazionali del Mezzogiorno; tuttavia, ci invitano a riflettere sul diverso impatto che le recenti trasformazioni della regolazione del mercato del lavoro producono in aree occupazionali meno dinamiche e più esposte al rischio di precarietà.

3. Le nuove forme della polarizzazione sociale e occupazionale: «i forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione»

Se la differenziazione delle condizioni di impiego e, per molti versi, delle aspettative dei lavoratori dipendenti siciliani rispetto a quelli che operano in mercati del lavoro più dinamici emergono con chiarezza dall'analisi del paragrafo precedente, ciò che ancora è rimasto nell'ombra è la consistenza delle differenze interne al mercato del lavoro dell'isola. I risultati dell'indagine, infatti, segnalano la presenza di una netta segmentazione per tipologia di contratto, che ridefinisce le tradizionali distinzioni per titolo di studio, professione e settore di attività, e si traduce in una profonda differenziazione delle condizioni di impiego, degli stili di vita e delle aspettative dei lavoratori siciliani, che di fatto riproduce e amplia le classiche dimensioni della disuguaglianza per età e appartenenza di genere. Questi meccanismi di disuguaglianza operano anche nelle aree più dinamiche del paese, ma in modo meno definito e netto di quanto non accada in Sicilia.

Il lavoro non standard, infatti, coinvolge tre lavoratori su quattro delle coorti più giovani (15-24 e 25-34 anni), riducendosi progressivamente al crescere dell'età, fino a toccare un minimo del 10,2 per cento per i lavoratori più anziani (55-64 anni). Anche in una prospettiva di genere le differenze sono notevoli, considerato che il 47,1 per cento delle donne ha un rapporto di lavoro atipico a fronte del 37,6 degli uomini⁵.

La condizione di maggiore debolezza degli atipici non passa soltanto attraverso la temporaneità del contratto ma anche dalle aree di inserimento. I lavoratori più instabili, in modo speculare agli altri, si concentrano nei settori più esposti ai rischi di mercato (terziario privato), prevalgono nelle aziende di più ridotte dimensioni e si addensano nelle professioni a più bassa qualifica (sia tra gli operai sia tra gli impiegati prevalgono i generici, mentre marginali sono gli insegnanti e i dirigenti). Dal punto di vista salariale, il 77 per cento degli atipici rimane al di sotto della soglia dei 1.000 euro mensili, situazione che riguarda, invece, appena due lavoratori standard su dieci. Oltre la metà di questi ultimi, inoltre, può godere di una qualche forma di salario aggiuntivo, a fronte di appena uno su cinque dei primi. Sul fronte dell'orario di lavoro, il

⁵ Rispetto al livello d'istruzione, invece, non sembra esserci una relazione significativamente chiara, ma come vedremo più avanti l'analisi differenziata per genere ed età servirà a chiarire alcuni aspetti utili ai nostri fini.

30 per cento degli occupati non standard lavora *part-time* e il 56,5 non ha un orario ben definito (valori che scendono rispettivamente all'8 e al 28,7 tra i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato).

Il divario nelle condizioni materiali si riflette significativamente nel gradimento per l'attività svolta. Così, se a un lavoratore standard su due piace molto il proprio lavoro, la stessa valutazione riguarda un solo atipico su quattro. Evidente risulta anche la disparità dei giudizi, espressi dalle due categorie di lavoratori in una scala di gradimento crescente da 1 a 5, su vari aspetti inerenti il proprio rapporto di impiego (Tab. 2). È significativo come in nessun caso i giudizi dei lavoratori atipici siano più positivi di quelli dei lavoratori standard, e solo l'ambiente fisico e la sicurezza e i rapporti con i colleghi ottengano valutazioni al di sopra del valore mediano. Le divergenze maggiori riguardano chiaramente gli aspetti strettamente connessi alla diversa situazione contrattuale (tutele sociali e previdenziali), ma da non sottovalutare sono anche quelli inerenti le dimensioni della flessibilità del lavoro generalmente più appetibili (possibilità di conciliare lavoro e vita, autonomia nello svolgimento dell'attività, varietà dei compiti svolti, possibilità di crescita professionale), in quanto espressione di quell'ampliamento della libertà individuale e realizzazione di sé penalizzata dall'organizzazione del lavoro fordista (Paci, 2005). Pur non escludendo il fatto che i risultati siano condizionati anche da fattori oggettivi, come le caratteristiche dei settori e delle professioni svolte dai lavoratori atipici, è evidente che l'instabilità influenza in modo deciso le valutazioni soggettive sul lavoro svolto, sconfinando su terreni che, teoricamente, hanno poco a che vedere con la posizione contrattuale (ad esempio, l'ambiente e i rapporti con i colleghi).

Non è un caso, quindi, che solo il 10,2 per cento degli atipici consideri la flessibilità del lavoro un'opportunità o una condizione che accresce la propria libertà, mentre quasi il 40 per cento degli intervistati si divida in eguale misura tra quanti la considerano utile, se accompagnata da diritti e tutele, o accettabile, se riguarda una fase transitoria della vita; oltre la metà la identifica come una causa di insicurezza e ansia o un limite alla formulazione di progetti per il futuro. Paradossalmente, invece, i lavoratori standard ne esaltano i risvolti positivi, minimizzandone le conseguenze sul piano dell'ampliamento dei rischi. Ciò ha una notevole influenza sul piano delle aspettative future, che per gli atipici sembrano inesorabilmente tingersi di grigio. Tre su quattro ritengono, infatti, che il proprio posto di lavoro sia poco o per niente sicuro (al contrario dei dipendenti a tempo determinato, per i quali nel 72

per cento dei casi è sicuro o abbastanza sicuro), e il rischio che avvertono maggiormente riguarda la possibilità di perdere il posto di lavoro o di non avere una continuità di lavoro e di reddito (evidenziato in oltre due casi su tre)⁶. In tale quadro non stupisce, infine, che oltre la metà dei lavoratori non standard pensi che la propria condizione peggiorerà rispetto a quella dei propri genitori. Flessibilità, insicurezza e precarietà, che si riferiscono a fenomeni analiticamente distinti, sembrano dunque intrecciarsi strettamente fino a confondersi nel caso degli atipici siciliani. Inoltre, se in riferimento al più ampio contesto nazionale diversi autori hanno parlato di un costante sovra-dimensionamento della precarietà percepita rispetto a quella effettivamente rilevata (Accornero, 2006; Reyneri, 2004), in Sicilia la realtà sembra essere diversa. In virtù dell'ampia incidenza dei rapporti di lavoro atipici sull'occupazione totale, infatti, si riduce sensibilmente lo scarto tra dimensioni oggettive e percezione soggettiva della precarietà.

Tab. 2 – Giudizi espressi dagli intervistati su vari aspetti del proprio lavoro (valori medi)

<i>Giudizio su:</i>	<i>Lavoratori standard</i>	<i>Lavoratori non standard</i>
Ambiente fisico e sicurezza	3,36	3,04
Orari e ritmi di lavoro	3,46	2,84
Possibilità di conciliare lavoro e vita	3,54	2,93
Rapporto con i colleghi	4,04	3,42
Rapporto con i superiori	3,57	2,86
Autonomia nello svolgimento dell'attività	3,78	2,98
Varietà dei compiti svolti	3,76	2,86
Trattamento retributivo	2,82	2,37
Coinvolgimento nelle decisioni aziendali	2,75	2,09
Possibilità di crescita professionale	2,82	2,34
Tutele sociali e previdenziali	3,89	2,33

Fonte: Ires, indagine diretta.

⁶ La differenza di prospettive rispetto ai lavoratori standard emerge in questo caso con estrema chiarezza. Questi ultimi, infatti, ritengono che il rischio principale, quando pensano al proprio futuro, è di non avere una pensione adeguata (47,5 per cento).

L'instabilità lavorativa, in definitiva, sembra divenire per i lavoratori siciliani una variabile che non solo rafforza i meccanismi classici della disuguaglianza tra *insider* e *outsider*, ma incide in modo decisivo sul piano esistenziale, condizionando aspettative e atteggiamenti nei confronti del lavoro. La precarietà sembra configurarsi come una necessità e, allo stesso tempo, un vincolo, e sarebbe ampiamente smentita la possibilità di operare *trade off* positivi tra instabilità e gratificazioni in termini di competenze, opportunità e possibilità di conciliazione con altri ambiti di vita (come tra l'altro rilevato in una recente ricerca sui giovani atipici nell'area metropolitana di Catania) (Palidda, 2007). Rispetto ai lavoratori standard, tra gli atipici è molto più alta la quota di coloro che svolgono un lavoro poco coerente con il proprio percorso formativo e di coloro che svolgono un lavoro che non richiede elevate competenze professionali. Scarse tutele, bassi redditi e spreco di risorse di capitale umano, soprattutto per i giovani (tra i 25 e i 34 anni gli atipici risultano mediamente più istruiti dei tipici), contraddistinguono le condizioni dei lavoratori non standard, incidendo sulle strategie per fronteggiare i rischi dell'instabilità. Un primo indicatore è la vasta diffusione del secondo lavoro che, coinvolgendo il 53,7 per cento degli atipici, a fronte dell'8,3 dei lavoratori standard, si configura come un'occasione per incrementare i propri introiti e ridimensionare i rischi connessi alla perdita del lavoro attuale. Il secondo è connesso ai progetti lavorativi per il futuro: l'80 per cento circa dei lavoratori a tempo indeterminato intende restare dove lavora attualmente, cercando di migliorare la propria posizione o tirando avanti fino alla pensione; due atipici su tre, invece, hanno intenzione di cercare un lavoro altrove a condizioni migliori o mettersi in proprio.

Dal circolo vizioso dell'instabilità e dell'insoddisfazione sembra emanciparsi un gruppo residuale di giovani lavoratori vocazionali, ad alta qualificazione e con elevati titoli di studio (laurea, dottorato o specializzazione), che si dichiarano ampiamente soddisfatti del proprio lavoro anche per l'elevata coerenza con il proprio percorso formativo e le proprie aspirazioni. Consapevoli della condizione di instabilità, come gli altri ne temono i rischi, sono disposti a sperimentare molteplici *trade off* tra qualità e stabilità dell'impiego⁷.

⁷ Tra gli atipici di età compresa tra i 25 e i 34 anni in possesso di laurea o dottorato di ricerca/specializzazione, in modo assolutamente difforme dal resto dei lavoratori non

Un tema che solo di recente ha attirato l'attenzione della ricerca sociale sulle trasformazioni del lavoro in Italia è quello delle conseguenze dello sviluppo dell'instabilità lavorativa sui modelli di vita degli individui, in particolare sulle scelte in ambito familiare (Fullin, 2004; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006). Dai dati della nostra indagine è possibile, anche se in minima parte, approfondire questo tema offrendo tra l'altro l'opportunità, attraverso l'utilizzo dei tipici come gruppo di controllo, di valutare quanto effettivamente possa incidere la condizione occupazionale nell'influenzare tali scelte. Tra i nostri intervistati, il matrimonio coinvolge solo il 26,7 per cento dei lavoratori non standard, a fronte del 76 dei lavoratori a tempo indeterminato. Una situazione condizionata solo parzialmente dalla concentrazione dei primi nelle coorti più giovani, in quanto la propensione al matrimonio è costantemente più alta tra i lavoratori standard per ogni classe d'età. Tale fenomeno condiziona chiaramente le scelte procreative: tra i lavoratori atipici di età compresa tra i 25 e i 44 anni il 60,8 per cento non ha figli minori conviventi, situazione che riguarda invece solo il 38,7 delle stesse coorti di lavoratori standard.

Sintetizzando, quindi, potremmo concludere questa panoramica sul lavoro dipendente in Sicilia evidenziando come sembra profilarsi una crescente polarizzazione fra due categorie distinte di lavoratori: i «forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione». I primi, lavoratori standard, prevalentemente adulti e in maggioranza maschi, hanno raggiunto condizioni di lavoro soddisfacenti attraverso percorsi di carriera interna⁸; in buona parte vivono al riparo dai rischi di un'economia regionale asfittica e dalle turbolenze di mercati del lavoro perennemente sovraffollati (una quota cospicua è occupata nella pubblica amministrazione e quelli occupati nel settore privato lavorano prevalentemente in imprese di dimensioni medio-grandi); sono sindacalizzati e consapevolmente aspirano a un miglioramento futuro della retribuzione, ma si preoccupano di difendere

standard, il proprio lavoro piace molto o abbastanza al 93,3 per cento; solo il 17,4 dichiara che la propria formazione scolastica non è coerente o utile con il lavoro svolto; l'83 svolge un lavoro che richiede elevate competenze professionali (anche se per quasi la metà di loro senza che vi sia un adeguato riconoscimento). Tuttavia, quattro su cinque ritengono il proprio lavoro poco o per niente sicuro e nove su dieci sono preoccupati di perdere il proprio lavoro o non avere continuità di lavoro e reddito.

⁸ Per due tipici su tre quella attuale è la prima o al massimo la seconda esperienza lavorativa.

i diritti acquisiti, primo fra tutti quello di poter godere di una pensione adeguata. I «deboli per necessità o vocazione», invece, sono lavoratori atipici, prevalentemente giovani e con una quota cospicua di donne, spesso con titoli di studi elevati; generalmente hanno sperimentato percorsi di lavoro ben più accidentati (carriera esterna lunga⁹) e sopportano condizioni di impiego disagiate; schiacciati tra lo stereotipo dell'autodeterminazione e l'ansia di una condizione di oggettiva incertezza, subiscono gli aspetti negativi delle recenti trasformazioni del lavoro, non riescono a godere se non in minima parte di quelli positivi (come il *trade-off* fra qualità e stabilità dell'impiego), sono continuamente costretti a fronteggiare il rischio di non riuscire a trovare una nuova occupazione con pesanti ripercussioni sui percorsi individuali e familiari; le loro istanze difficilmente si esprimono nell'azione sindacale tradizionale (è significativo il basso tasso di sindacalizzazione¹⁰), né trovano risposte adeguate nelle politiche del lavoro (sia attive sia passive).

Le dimensioni di questa nuova area di svantaggio sociale e occupazionale impongono una più attenta riflessione lungo due linee di approfondimento. Innanzitutto, è necessario e utile cogliere le specificità dei processi di polarizzazione attualmente in corso nella realtà siciliana, rispetto al contesto nazionale, guardando agli effetti del prolungamento della «fase transitoria» di flessibilità all'ingresso nel mercato del lavoro, ai rischi di intrappolamento in cattive condizioni di impiego e di declassamento professionale, alle interferenze fra precarietà occupazionale e ciclo di vita. In secondo luogo, occorre fermarsi a riflettere sui limiti del processo di individualizzazione dei rischi, propri della nuova società del lavoro (o dei lavori), e sulla necessità di confrontarsi con l'assunzione di (rinnovate) responsabilità collettive rispetto a nuovi obiettivi di equità e coesione sociale, per migliorare, cioè, le condizioni e le aspettative dei deboli, accorciando la pericolosa divaricazione di interessi e prospettive che li allontana dai forti.

⁹ I lavoratori non standard hanno sperimentato percorsi di carriera più frammentati rispetto ai lavoratori con contratto a tempo determinato: oltre la metà, infatti, nonostante la prevalenza di giovani, ha già alle spalle almeno due esperienze lavorative, uno su quattro più di tre, uno su dieci più di cinque.

¹⁰ Solo il 21,6 per cento è iscritto al sindacato (percentuale che scende al 14,8 tra i giovani sotto i 35 anni), a fronte del 59,3 dei lavoratori standard.

4. Da nord a sud... ripensando il concetto di flessibilità: quali politiche?

«L'instabilità del lavoro, finché riguarda sostanzialmente fasce particolari (e marginali) della forza lavoro, come i giovani di entrambi i sessi e le donne, non rappresenta un problema socialmente grave». Le parole tratte dal recente lavoro di Fullin (2004, p. 208) assumono un significato particolare alla luce dei risultati emersi dalla presente indagine, imponendo un'attenta riflessione sul ruolo del contesto territoriale come variabile imprescindibile per qualsiasi analisi degli effetti delle trasformazioni del lavoro nella società contemporanea. È chiaro, infatti, che diversamente dal caso lombardo analizzato da Fullin, in una regione come la Sicilia, dove il lavoro atipico coinvolge quote consistenti della forza lavoro e dove gli effetti della precarizzazione vanno oltre la sola instabilità del rapporto di impiego, «il rischio che il dualismo del mercato del lavoro si trasformi in vero e proprio dualismo sociale», come ammonito recentemente da Paci (2005, p. 89), aumenta notevolmente. Qui la divaricazione delle condizioni, delle aspettative e degli interessi tra gli appartenenti alla cittadella del lavoro garantito e coloro che ne sono esclusi diventa un problema socialmente grave, sia per le dimensioni quantitative che assume, sia per i limitati meccanismi di *trade off* tra qualità e stabilità dell'impiego, sia, infine, per le difficoltà di trovare nel mercato adeguate protezioni dai rischi dell'instabilità. Nelle regioni meridionali, infatti, i fattori di insicurezza e vulnerabilità legati alla diffusione dei lavori instabili tendono ad ampliarsi, vuoi per la maggiore connotazione «costrittiva» dei lavori atipici¹¹, vuoi per l'ampliamento del rischio di tornare nella disoccupazione (Reyneri, 2002), vuoi per il significativo operare delle trappole della precarietà che limitano i passaggi da tipologie di rapporti atipici al lavoro dipendente a tempo indeterminato (Barbieri, Scherer, 2005; Contini, Trivellato, 2005; Ichino *et al.* 2003; Schizzerotto, 2002). Ai percorsi di carriera esterna delle aree più dinamiche che evolvono verso inserimenti stabili e adeguati alle attese (Ghirardini, Pellinghelli, 2000), nel Mezzogiorno, in particolare in Sicilia, si contrappongono, soprattutto per i meno istruiti, l'allungamento e l'istituzionalizzazione delle carriere nel precariato (Cortese, 2002),

¹¹ Da una recente indagine Isfol (2005), per i giovani occupati nel Mezzogiorno il tasso di involontarietà del lavoro atipico sarebbe doppio rispetto a quello dei coetanei del centro-nord (51,6 contro 25,9 per cento).

mentre per i giovani istruiti il rischio maggiore è lo spreco delle potenzialità che passa attraverso processi diffusi di *over education* e di ridimensionamento delle aspettative relative alla qualità dell'occupazione ricercata (Avola, 2005a; Cortese, 2005; Palidda 2007).

Rispetto ai mercati del lavoro più elastici e ricchi di opportunità delle regioni del centro-nord, l'asfitticità e l'eccesso di mobilità di quelli delle regioni meridionali¹², Sicilia in testa¹³, contribuiscono quindi a ridimensionare fortemente gli effetti positivi della de-regolazione del lavoro, amplificando quelli negativi. Questa avrebbe dovuto accrescere per le fasce più discriminate della forza lavoro, giovani e donne, le opportunità di trovare un'occupazione, ridurre l'incidenza del sommerso attraverso un effetto sostituzione tra lavori irregolari e lavori atipici (Avola, 2005b), offrire una *chance* di autorealizzazione, sottraendosi alle catene dell'organizzazione fordista. Di fatto, l'occupazione sia giovanile sia femminile è cresciuta in Sicilia negli anni della flessibilità normata inaugurata dal «pacchetto Treu», ma ha subito un rallentamento negli anni della flessibilità generalizzata della «legge Biagi». Pertanto, non esiste una relazione chiara di causa-effetto tra de-regolazione e livello dell'occupazione, ma occorre tenere in considerazione altre variabili, prima fra tutte il trend economico, che nella prima fase, infatti, è stato ampiamente positivo, sostenendo la maggiore crescita dell'occupazione. Il lavoro irregolare, invece, se da un lato sembra aver arrestato la sua corsa a livello nazionale, dall'altro continua a crescere nel Mezzogiorno e in Sicilia più che nelle altre regioni. Sul piano dell'autodeterminazione individuale, invece, se la ricerca sociologica ribadisce che negli ultimi anni qualcosa si muove – anche se poco – nelle regioni del centro-nord, i dati della presente indagine e i rilievi di alcune recenti analisi nell'area catanese (Cortese, 2005; Palidda, 2007) dimostrano che «più che di individualizzazione si dovrebbe parlare di assenza di elementi minimi per la costruzione di un profilo individuale» (Saraceno, 2005, p. 18). In definitiva, escludendo quei gruppi marginali di lavoratori impegnati nel difficile com-

¹² Nel recente studio curato da Contini e Trivellato (2005), viene evidenziato come il Mezzogiorno presenti i più alti livelli di mobilità del lavoro in Italia. Tuttavia, a differenza di altre ripartizioni dove la mobilità è soprattutto *job to job*, nelle regioni meridionali questa tipologia è molto più limitata, mentre ben più ampi sono i passaggi interrotti da lunghi periodi di disoccupazione.

¹³ La Sicilia è la regione italiana con il più basso tasso di occupazione e il più alto tasso di disoccupazione in Italia (Istat, 2007).

pito della costruzione di una chiara identità sociale e professionale, le trasformazioni del lavoro sembrano aver prodotto risultati minimi dal punto di vista delle opportunità per ampie fasce di offerta, non solo per le categorie più svantaggiate di lavoratori a bassa istruzione, tradizionali «professionisti» della flessibilità nel Mezzogiorno, ma anche per i giovani diplomati (e in misura più ridotta laureati) che per cultura o per necessità oggi, più che in passato, perseguono strategie di flessibilità a tutto campo. Ciò ha contribuito a riprodurre e amplificare le differenze territoriali nord-sud e, all'interno di queste, le disuguaglianze di genere ed età.

La retorica della flessibilità, quindi, sembra scontrarsi violentemente nel caso siciliano con l'evidenza dei risultati di ricerca. Il dibattito, più scientifico che politico, sviluppatosi in questi anni sulla necessità di ripensare le politiche del lavoro per fronteggiare i rischi dell'instabilità lavorativa, può trovare nuovi spunti da queste riflessioni. In Sicilia, infatti, la sola risorsa spendibile come istituzione generatrice di certezza dagli atipici sembra restare la famiglia. Ma fino a che punto? I processi in corso, come la moratoria delle scelte di vita dei giovani, le trasformazioni del welfare e delle politiche previdenziali, l'allungamento della speranza di vita, ma anche la prospettiva della crescita dell'instabilità fra i meno giovani causata dalle trappole della precarietà, tendono a indebolire il ruolo che la famiglia può svolgere in tal senso. Allora diventa indispensabile tornare a ripensare alle tutele collettive senza nostalgie e false ipocrisie. Non si tratta di compiere un passo indietro, ma di farne qualcuno avanti. Le politiche attive del lavoro hanno da sempre ricoperto un ruolo marginale nel nostro paese e sono anch'esse sbilanciate in un'ottica territoriale. La riforma dei servizi per l'impiego che doveva accompagnare i mutamenti del lavoro in corso viaggia a due velocità, scendendo da nord a sud e sembra quasi arrestarsi in Sicilia, dove in virtù della specialità statutaria non è mai stata totalmente applicata e resta prigioniera di vecchi meccanismi che ne esaltano i contenuti burocratici, penalizzando le attività di *matching* tra domanda e offerta (Avola, 2004). Per quanto riguarda le politiche passive, il loro sbilanciamento a favore dei dipendenti a tempo indeterminato è sin troppo evidente. La de-regolazione del lavoro non è stata mai seguita dalla sempre annunciata riforma degli ammortizzatori sociali, né ha trovato contrappesi adeguati nelle riforme pensionistiche. Nella realtà siciliana anche i lavoratori occupati con quelle tipologie contrattuali che sul piano previdenziale godono di tutele equiparabili a quelle del lavoro subordinato a tempo indeterminato (tempo determinato e somministrazione), con mag-

giori difficoltà potranno maturare i requisiti minimi di accesso alle principali forme di copertura dai rischi (indennità di disoccupazione e pensione), tati ancora sul modello idealtipico incarnato dai «forti per tradizione», proprio in ragione della maggiore discontinuità delle carriere e dei più alti livelli di irregolarità. Sul piano dell'assistenza, infine, sono a tutti noti i limiti del nostro sistema di welfare. In definitiva, gli effetti della flessibilità si stanno consolidando sia sul piano della ristrutturazione dei modelli organizzativi sia su quello della scansione dei tragitti individuali di lavoro, ma siamo ancora in attesa di «una chiara enunciazione del principio-guida per la sicurezza sociale in epoca post-fordista» (Accornero, 2006, p. 169).

In tale scenario, il rischio principale è che, come sta avvenendo in Sicilia, tanto più si accresce il divario fra forti e deboli in termini di condizioni, aspettative e interessi, tanto maggiori sono le difficoltà di recuperare tali principi. Per contrastare questa dinamica regressiva un ruolo fondamentale spetta alle organizzazioni sindacali, ma le difficoltà dell'azione collettiva sono molteplici. Non si tratta soltanto della capacità di intercettare e organizzare gli atipici: com'è noto, in una fase di profonda destrutturazione del lavoro tale attività non è affatto semplice, in quanto gli stessi lavoratori non standard, nella pluralità delle situazioni contrattuali e dei percorsi lavorativi dei quali sono oggetto, sono difficilmente identificabili in un gruppo o in un'azienda¹⁴. Il problema è anche quello di recuperare rappresentatività nel Mezzogiorno, dove il sindacato nelle piccole imprese è quasi, se non del tutto, assente. In particolare occorre portare avanti strategie di azione innovative che, da un lato, risolvano la dipendenza dal modello fordista, dall'altro, puntino non solo a favorire la stabilizzazione del lavoro atipico attraverso l'attività negoziale in azienda, ma anche a promuovere misure di accompagnamento che possano favorire l'emancipazione dai cattivi lavori dei soggetti più svantaggiati. Infine, è necessario impegnarsi sul fronte interno, tentando di rimettere al centro del dibattito sindacale quei principi di solidarietà e mutuo soccorso sui quali si è fondata l'organizzazione dell'azione collettiva, integrando e non separando interessi e strategie di dipendenti standard e atipici.

¹⁴ Alla domanda «con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi?», oltre la metà dei lavoratori standard ha risposto con i colleghi nel posto di lavoro, contro appena il 26,2 per cento degli atipici che dimostrano di non avere preferenze ben definite. Inoltre, i dati della nostra indagine rilevano che tra gli atipici il primo motivo della mancata adesione al sindacato è la difficoltà di rimanere a lungo nello stesso posto di lavoro.

Per dirla alla Dore (2005), di fronte all'affermazione del principio di libertà, figlio della rivoluzione francese e assurto al ruolo di ur-valore nella società flessibile del lavoro che cambia, per troppo tempo ci siamo dimenticati dell'uguaglianza e della fraternità. Innanzi all'immobilismo della politica, il recupero di questi valori, allora, deve necessariamente iniziare dal sindacato.

Bibliografia

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2006), *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, Roma, Ires Cgil.
- Avola M. (2004), *Collocamento e servizi pubblici per l'impiego in Sicilia*, in Alaimo A. et al., *Dossier MdL. Un percorso virtuale nella regolamentazione del Mercato del Lavoro*, Assessorato al Lavoro della Regione Sicilia e Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Catania, in www.lex.unict.it/eurolabor/dossier.
- Avola M. (2005a), *Flessibilità e precarizzazione del rapporto di impiego: giovani meridionali tra rischio e nuove opportunità*, in *Inchiesta*, n. 149, pp. 51-62.
- Avola M. (2005b), *Lavoro sommerso e politiche tra Europa e Italia*, tesi di dottorato, Università di Catania.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n. 74, pp. 291-321.
- Contini B., Trivellato U. (a cura di) (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino.
- Cortese A. (2002), *Giovani e lavoro nel Mezzogiorno: le carriere del precariato tra Stato e mercato*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 78-79, pp. 277-324.
- Cortese A. (2005), *Lavori poveri per giovani istruiti. La costruzione microsociale del mercato fluido*, in *Inchiesta*, n. 149, pp. 63-96.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Ghirardini P.G., Pellinghelli M. (2000), *I non disoccupati: laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Firenze, European University Institute.
- Inps (2006), *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Roma.

- Ires-Nidil Cgil (2006), *Il lavoro parasubordinato a rischio precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma.
- Isfol (2004), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma.
- Isfol (2005), *Rapporto sul mercato del lavoro nel Mezzogiorno*, Roma.
- Istat (2005), *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale. Anni 1980-2004*, Roma.
- Istat (2006), *Forze di lavoro. Media 2004*, Roma.
- Istat (2007), *Forze di lavoro. Media 2005*, Roma.
- Meldolesi L. (1998), *L'economia sommersa nel Mezzogiorno*, in *Stato e Mercato*, n. 53, pp. 319-334.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Palidda R. (2007), *Più precari, meno figli? Percorsi di lavoro atipico e scelte familiari in una città meridionale*, in corso di pubblicazione.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, vol. 54, n. 2, pp. 221-270.
- Piccone Stella S. (a cura di) (2007), *Le nuove coppie nel nuovo mercato del lavoro*, in corso di pubblicazione.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (2004), *La resistibile ascesa dei lavori instabili in Italia*, in AA.VV., *Il «nuovo» mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna*, Roma, Luiss University Press.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, Il Mulino.
- Saraceno C. (2005), *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.