

TEMA

Le nuove facce della precarietà

Insicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori instabili: un'analisi comparativa

Roberto Rizza, Federica Santangelo*

1. Introduzione

La qualità del lavoro si riferisce al rapporto fra il sistema dei bisogni, delle aspettative e delle richieste delle persone al lavoro e il sistema organizzativo della produzione di beni e servizi (Gallino 1983; La Rosa 1983). Essa, ponendosi all'incrocio tra istanze individuali, relative alla soddisfazione dei bisogni delle persone e alle loro motivazioni legate al lavoro, e dimensioni che si riferiscono all'organizzazione del lavoro e al macrosistema delle relazioni economiche più complessive, si caratterizza per una costante dinamica tra poli differenziati. I bisogni soggettivi e le esigenze individuali dei lavoratori da un lato, gli aspetti oggettivi relativi alle condizioni economiche e ambientali dall'altro, fino alle forme sociali della qualità del lavoro riferite ai bisogni di riconoscimento intersoggettivo che le persone nei luoghi di lavoro ricercano.

Nel corso del tempo la discussione e la ricerca sulla qualità del lavoro ha avuto una profonda evoluzione. Il punto focale iniziale era centrato sulle caratteristiche della mansione lavorativa. Le due questioni più rilevanti, come ha notato di recente Gallie (2012), riguardavano la natura mutevole delle *competenze* e il *controllo* sul lavoro. Due prospettive analitiche differenti esaminavano tale fenomeno; la prima, di tradizione marxista, poneva l'accento sulla deprofessionalizzazione e sulla crescente separazione fra concezione ed esecuzione nel lavoro, fonte di alienazione (Braverman 1974). La seconda, attenta alle esigenze del management aziendale, considerava i fattori che influenzavano le prestazioni lavorative. Pur partendo da presupposti differenti, i risultati di ricerca di questi due filoni sono stati simili e han-

* Roberto Rizza è docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'«Alma Mater Studiorum» - Università di Bologna; Federica Santangelo è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Scienze politiche e sociali dell'«Alma Mater Studiorum» - Università di Bologna.

no sottolineato l'importanza dello sviluppo delle competenze nei luoghi di lavoro, la rilevanza della varietà delle mansioni e la crucialità delle opportunità di apprendimento.

Nel corso del tempo la ricerca internazionale ha ampliato il concetto di qualità del lavoro, non focalizzandosi prevalentemente sulle dimensioni legate alla mansione in senso stretto, ma agli aspetti direttamente coinvolti dai nuovi modelli organizzativi, che influenzano e ridisegnano il rapporto tra lavoro e vita. Un elemento di grande rilievo, nel quadro di questa accezione più ampia della qualità del lavoro, si riferisce alla *sicurezza/insicurezza* nelle carriere occupazionali. A questo proposito, negli ultimi decenni è stata messa in evidenza la crescita, in Europa, di politiche di de-regolazione del mercato del lavoro che hanno reso le carriere occupazionali meno stabili (Esping-Andersen, Regini 2000). In alcuni paesi tali tendenze hanno penalizzato soprattutto i giovani, esercitando un effetto di segmentazione per coorti di età, mentre in altri contesti nazionali le diseguaglianze sono cresciute soprattutto per livelli di qualificazione.

Questo contributo intende coniugare la prospettiva che si occupa del tema della *sicurezza/insicurezza* delle carriere lavorative con quella che si focalizza, invece, sulla qualità del lavoro in termini di mansioni, di competenze e di possibilità di incidere sulle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro. In particolare, l'obiettivo sarà di legare queste caratteristiche ai regimi di capitalismo (Burrone 2016), mettendo in luce il diverso grado con cui l'intreccio tra modelli di welfare e i regimi di impiego (*employment regimes*) influenzano il senso di *insicurezza* e la qualità del lavoro dei lavoratori temporanei. Le analisi saranno condotte elaborando i dati presenti nelle cinque indagini della *European Working Conditions Survey*. Mentre il tema della *sicurezza/insicurezza* delle carriere lavorative è stato ampiamente analizzato, pochi contributi hanno sondato la qualità del lavoro dei lavoratori temporanei. Riteniamo pertanto che quest'ultimo aspetto costituisca il valore aggiunto rappresentato da questo saggio.

Il prossimo paragrafo si concentra sui processi di deregolazione del mercato del lavoro che hanno investito le economie post-industriali, analizzando le principali conseguenze nei diversi modelli di capitalismo. Il successivo si concentrerà sull'instabilità del lavoro e ne disegnerà un quadro in termini di diffusione temporale e geografica in Europa, raggruppando i differenti paesi per modelli di capitalismo. Il quarto paragrafo sarà dedicato all'*insicurezza* lavorativa e al tema della precarietà. Nel quinto paragrafo saranno a-

nalizzate alcune dimensioni della qualità del lavoro legate alla qualità delle mansioni svolte, all'autonomia e alla possibilità di incidere sulle decisioni nell'organizzazione del lavoro da parte dei lavoratori temporanei. Le considerazioni finali troveranno spazio nell'ultimo paragrafo.

2. Qualità del lavoro, instabilità e precarietà

Le politiche di de-regolazione del mercato del lavoro realizzate in molti paesi europei a partire dagli anni ottanta del Novecento (Gualmini, Rizza 2013) hanno avuto, fra le altre cose, l'effetto di accrescere la quota di lavoratori impiegati con contratti di lavoro temporaneo. In seguito a questo fenomeno e anche durante i periodi di crescita economica (Cantillon, Vandebroucke 2014), si è osservata la tendenza alla strutturazione di un mercato del lavoro polarizzato, suddiviso in un nucleo protetto e garantito e una periferia di svantaggiati. I *core workers*, da un lato, caratterizzati da sicurezza dell'impiego e alti salari, i *periphery workers*, dall'altro, intrappolati in contratti di lavoro temporanei, occupazioni marginali e carriere frammentate. A questa tendenza si è affiancata la relativa minore protezione sia in termini di tutela del posto di lavoro, sia in termini di benefici nel caso di disoccupazione, nonché il rischio maggiore di intrappolamento in impieghi poco pagati (Barbieri, Scherer 2005). Alcune ricerche hanno confermato la scarsa qualità di molti contratti temporanei (Kalleberg 2001) dal momento che i lavoratori a termine sono spesso penalizzati da retribuzioni inferiori, vivono un alto rischio di perdita di lavoro, hanno minori opportunità di formazione e riqualificazione.

Nei diversi paesi europei tale fenomeno ha assunto caratteristiche diverse, a seconda della combinazione tra modello produttivo, struttura del mercato del lavoro e regime di welfare (Esping-Andersen 2000; Hall, Soskice 2001; Reyneri 2011).

In larga sintesi, i modelli di capitalismo a economia non coordinata di mercato e a welfare liberale (Regno Unito e Irlanda) hanno differenziato le retribuzioni incentivando la polarizzazione tra occupazioni qualificate e non qualificate sia nell'industria sia nei servizi. Il processo di deindustrializzazione ha abbassato sia l'occupazione qualificata, sia gli impieghi a bassa qualificazione e la riduzione dei salari ha consentito di mantenere costante il loro rapporto. I regimi anglosassoni sono caratterizzati, inoltre, da forti differen-

ze retributive, bassa protezione dell'occupazione per tutti e welfare poco generoso per i disoccupati. L'andamento di medio-lungo periodo della disegualianza dei redditi è stato caratterizzato da un aumento straordinario delle quote del reddito totale che vanno ai più ricchi. Tra le cause dell'aumento, il forte incremento degli emolumenti ai top manager (Atkinson, Piketty 2010).

Nei modelli di capitalismo coordinato di mercato a welfare universalistico (paesi scandinavi), la terziarizzazione è stata invece assorbita dall'eccezionale quantità di lavoro creato nei servizi pubblici, che ha avvantaggiato la crescita dell'occupazione femminile (Triglia 2016) e ha determinato una polarizzazione tra uomini e donne, i primi prevalentemente occupati in settori ad alta produttività e ad alto reddito, le seconde ghettizzate in impieghi a media-bassa qualificazione creati nel settore pubblico (Esping-Andersen 1990). Il risultato è la presenza di differenze retributive, bassa protezione dell'impiego, ma welfare generoso in riferimento alle politiche del lavoro sia passive che attive.

I modelli di capitalismo coordinato di mercato caratterizzati da un regime di welfare conservatore-corporativo (Germania, Francia, Olanda) hanno dapprima reagito riducendo l'offerta di lavoro attraverso prepensionamenti, sussidi di disoccupazione per i lavoratori dell'industria in difficoltà a reinserirsi nel terziario, mentre in seguito hanno incentivato la creazione di impieghi a basso salario sussidiati e differenziato i rapporti di lavoro incrementando quelli temporanei (Gualmini, Rizza 2011). Il risultato è un forte *skill divide* fra lavoratori altamente produttivi e ben formati e altri impiegati in settori a bassa produttività e dotati di basse qualifiche. Le differenze retributive sono inferiori rispetto ai paesi anglosassoni, la protezione dell'impiego è superiore e le indennità per i disoccupati generose, tuttavia negli ultimi anni la struttura del mercato del lavoro è divenuta segmentata e dualistica.

Infine, nei modelli di capitalismo sud-europeo, come quello italiano, in cui è debole il ruolo della finanza e della borsa, e i meccanismi di controllo delle imprese sono largamente caratterizzati da strutture di comando di tipo familiare, e in cui prevale un regime di welfare nel quale la famiglia e la parentela assolvono a un ruolo di sostituzione nei confronti dell'intervento dello Stato e del mercato, instabilità e crescita delle disegualianze retributive – tipiche caratteristiche del processo di terziarizzazione – sono state scaricate sui nuovi entrati nel mercato del lavoro, ossia giovani e donne (Bar-

bieri, Cutuli 2010; Abbiati 2012). Tale effetto, frutto di una politica di de-regolazione parziale e selettiva che si è concentrata sull'ampliamento dei contratti a termine rivolti soprattutto ai nuovi entranti (Esping-Andersen, Regini 2000), ha consentito di conservare le tradizionali protezioni contro il rischio di perdere il lavoro per i lavoratori occupati a tempo indeterminato nelle grandi imprese e nella pubblica amministrazione, attribuendo la funzione di flessibilità ai lavoratori con occupazioni temporanee, provocando una segmentazione del mercato del lavoro con una forte connotazione generazionale e di genere.

A causa dei differenti percorsi di de-regolazione del mercato del lavoro sono presenti variazioni più o meno accentuate tra i vari paesi europei per quanto riguarda la dimensione della forza lavoro impegnata con contratti temporanei, così come le implicazioni del lavoro temporaneo sulla qualità del lavoro. Saranno trattate due condizioni oggettive di insicurezza lavorativa: una fa riferimento al concetto di *instabilità*, l'altra a quello di *precarietà*. La prima si riferisce alla condizione contrattuale ed è determinata dall'aspetto giuridico dell'occupazione (Fullin 2004; Reyneri 2011; Abbiati 2012); la seconda si concentra sull'analisi delle carriere occupazionali e sulla mancanza di continuità lavorativa esaminata indipendentemente dal tipo di contratto, oltretutto sulle minori probabilità di trovare un lavoro in caso di disoccupazione. Un'ulteriore dimensione, in questo contributo non trattata approfonditamente a causa dell'assenza di informazioni nel dataset utilizzato, è l'assenza di forme di protezione garantite dalle politiche sociali e del lavoro (Berton, Richiardi, Sacchi 2009).

3. L'andamento dell'instabilità delle carriere lavorative nei diversi regimi di capitalismo

Per quanto riguarda il primo aspetto, gli occupati instabili sono i lavoratori dipendenti e indipendenti (per esempio i collaboratori, *sub-contractors* o *freelance*) con contratti a termine.

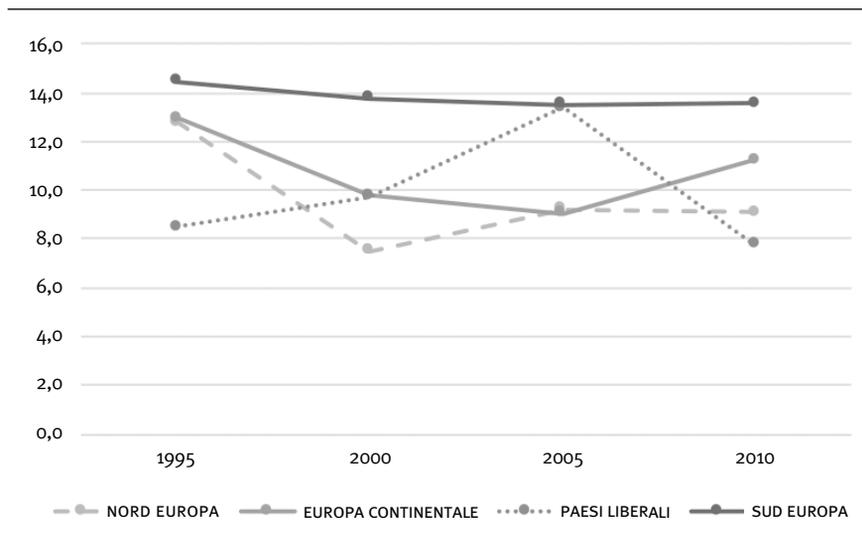
I dati della *European Working Conditions Survey*, giunta alla sua quinta rilevazione, ci permettono di analizzare le differenze tra i paesi a capitalismo coordinato di mercato a welfare universalistico del Nord Europa – Danimarca, Svezia e Norvegia –, quelli dell'Europa continentale – Francia, Germania e Olanda –, i paesi a capitalismo di mercato non coordinato e welfare

liberale – Regno Unito e Irlanda – e, infine, i paesi dell’Europa meridionale – Spagna e Italia.

Come ben evidenzia la figura 1, nel 2010 la quota di lavoratori a termine è minima nei paesi liberali, lievemente più elevata nel Nord Europa, in posizione intermedia si collocano i modelli coordinati di mercato dell’Europa continentale, e raggiunge, invece, la percentuale più elevata fra gli occupati spagnoli e italiani. Il percorso è tuttavia molto diverso nel tempo nei modelli di capitalismo esaminati. Dal 1995 al 2010 non si osservano variazioni degne di nota nel Sud Europa. Tra il 1995 e il 2005 sono diminuiti in Francia, Germania e Olanda, ma nel 2010 si evidenzia un nuovo incremento, sebbene a livelli inferiori rispetto a quello massimo raggiunto nel 1995. Il Regno Unito e l’Irlanda, invece, sono piuttosto stabili, salvo il drastico incremento dei lavori temporanei cui si è assistito nel 2005. Nei paesi scandinavi, invece, i lavoratori precari appaiono in diminuzione rispetto al 1995, e dal 2005 al 2010 le oscillazioni, sotto forma di aumento o diminuzione, risultano trascurabili.

Come emerge dai dati, ci sono differenze tra i paesi europei. Mentre nei modelli liberali la percentuale di lavoratori temporanei è bassa, in altri come la Spagna e l’Italia, ma anche la Germania, la Francia e l’Olanda, i lavoratori temporanei sono molto più numerosi. Quasi in ogni paese considerato, inoltre, le donne sono sovra-rappresentate tra i lavoratori temporanei. Infine, nella maggior parte dei paesi dell’Europa mediterranea, gran parte del lavoro temporaneo è di natura involontaria, si concentra sui più giovani anche per l’assenza di opportunità migliori e per la penuria di occupazioni a tempo indeterminato. Al contrario, nei modelli di capitalismo a economia non coordinata di mercato e a welfare liberale, ma anche in Norvegia e Danimarca, paesi a capitalismo coordinato di mercato e welfare universalistico, il lavoro temporaneo non si caratterizza per una forma prevalentemente involontaria, affiancandosi, più che sostituendo, i contratti standard. Ci sono anche differenze tra i paesi in termini di incidenza del lavoro part time, con i paesi mediterranei situati all’estremità inferiore della distribuzione e i regimi continentali all’estremità superiore. Come largamente noto, la caratteristica saliente del lavoro a tempo parziale, in tutti i paesi considerati, è la sua connotazione di genere. Inoltre, ci sono meno lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli temporanei che definiscono involontaria la loro condizione occupazionale.

Fig. 1 – Percentuale di soggetti che ha un impiego a tempo determinato o un contratto in somministrazione



Interessante è anche la descrizione dell'andamento nel tempo del lavoro temporaneo. Esso è spesso utilizzato dalle imprese per gestire le fluttuazioni cicliche della domanda, abbattendo così il costo del lavoro e trasferendo i rischi associati a mercati volatili, sui dipendenti (Gash, Inanc 2013). Mettendo in relazione l'andamento del lavoro temporaneo al ciclo economico, due potrebbero essere le possibilità: in prima istanza, in un momento di crisi economica, i datori di lavoro potrebbero essere più inclini a offrire contratti temporanei ai nuovi assunti, dal momento che coloro che si affacciano sul mercato del lavoro hanno perduto potere contrattuale a causa degli alti tassi di disoccupazione e sono più propensi ad accettare la temporaneità dell'impiego pur di evitare la disoccupazione. Naturalmente, per le imprese il lavoro temporaneo è più conveniente, in quanto meno protetto sia dalle politiche sociali e del lavoro, sia dalla legislazione di protezione dell'impiego (Epl), più generosa per i lavoratori con contratti a tempo indeterminato, peraltro più sindacalizzati. Tuttavia, in contrasto a questi argomenti e in seconda istanza, vi è anche la possibilità che la crisi economica abbia prodotto una pressione verso la riduzione dei contratti temporanei, dal momento che la riduzione del perso-

nale potrebbe concentrarsi sui lavoratori a tempo definito i cui costi di licenziamento sono nettamente inferiori rispetto a quelli dei lavoratori a tempo indeterminato. In effetti, la tendenza che si evidenzia nella figura 1 sembra andare in entrambe le direzioni nella maggior parte dei paesi analizzati.

4. La precarietà lavorativa nei diversi regimi di capitalismo

Un'altra dimensione di analisi interessante è l'esame delle carriere lavorative dei lavoratori temporanei. Si tratta di una dimensione dell'insicurezza che si affianca all'instabilità: la *precarietà* che corrisponde a una condizione di insicurezza causata dal rischio di perdere frequentemente il lavoro e dalla percezione di poter contare su ridotte possibilità di trovarne un altro.

Per quanto concerne il primo aspetto relativo alla continuità occupazionale, sono i lavoratori temporanei, per lo più giovani, a essere maggiormente esposti all'intermittenza lavorativa a causa delle numerose interruzioni tra un contratto a termine e un altro. La ricostruzione delle carriere lavorative realizzata da Berton, Richiardi e Sacchi (2009) per l'Italia, per esempio, e relativa agli anni 1998-2003, evidenzia che i contratti temporanei svolti dai giovani tendono a esaurirsi in breve periodo e a risolversi frequentemente nell'inoccupazione, non rappresentando un canale di ingresso verso posizioni più stabili. L'analisi svolta evidenzia che già alla fine degli anni novanta del Novecento il 62 per cento dei lavoratori entrava nel mercato del lavoro con rapporti di impiego a durata limitata e quasi il 43 per cento dei contratti accesi nel periodo 1998-2001 si esauriva entro i primi dodici mesi e il 63 per cento entro i primi due anni. Seppure un contratto di breve durata non significhi automaticamente un futuro di inoccupazione poiché non sono da escludere celeri passaggi ad altre attività lavorative, dall'analisi di Berton, Richiardi e Sacchi si evidenzia però che il 45 per cento delle interruzioni dà luogo a prolungati periodi di non lavoro che nella maggior parte dei casi durano anche dodici mesi. La *job tenure*, ovvero la durata media dei rapporti di lavoro per i giovani, diminuisce fortemente soprattutto a partire dal 1998, data dell'entrata in vigore del pacchetto Treu, fino a raggiungere la quota del 17 per cento per i contratti di lavoro a *tenure* bassissima, ovvero della durata di un anno, e arrivare al 30 per cento per i rapporti di lavoro che proseguono al massimo tre anni.

Oltre a studi sulla continuità delle carriere lavorative, le scienze sociali, soprattutto negli ultimi anni, hanno prodotto analisi che hanno considerato con crescente interesse la dimensione soggettiva, la percezione dei soggetti (Anderson, Pontusson 2007; Gash, Mertens, Gordo 2012), considerandole fondamentali per una comprensione più accurata dei fenomeni (Veenhoven 2002). Nel quadro degli obiettivi di questo contributo, è importante esaminare se gli intervistati dichiarino di temere di perdere il lavoro, nonché analizzare se tale paura sia attenuata dal richiamo ad avanzamenti nella carriera, determinati dal ritenere il lavoro temporaneo una fase transitoria e un trampolino di lancio verso un contratto permanente. L'analisi confronta la situazione dei lavoratori a tempo indeterminato, gli autonomi e i lavoratori temporanei. Inoltre, sarà effettuata una distinzione per genere. Ci aspettiamo che le persone impegnate con contratti temporanei temano maggiormente la perdita del lavoro a seguito della loro condizione di instabilità contrattuale.

Come si illustra nella tabella 1, sono stati sviluppati due modelli di regressione logistica su tutti gli occupati della rilevazione del 2010. Agli intervistati sono state sottoposte due domande che testavano la percezione della propria precarietà occupazionale: il primo modello studia le caratteristiche correlate alla probabilità che l'intervistato percepisca il lavoro attuale come altamente insicuro. Il secondo, invece, la probabilità che l'intervistato ritenga molto difficile riuscire a trovare un nuovo impiego entro sei mesi in caso di perdita del lavoro. In entrambi i modelli non si riscontrano differenze di genere. L'età ha invece un effetto opposto. I lavoratori più anziani hanno minore preoccupazione di perdere il lavoro rispetto ai lavoratori più giovani. Ciò potrebbe conseguire da quanto detto in precedenza: la *job tenure* è diminuita principalmente per la popolazione più giovane. Al contrario, tuttavia, in uno scenario in cui si perda improvvisamente il lavoro, sono i giovani ad avere maggiore fiducia di riuscire a trovarne uno nuovo in un periodo di tempo relativamente breve. Gli anziani, invece, ossia i lavoratori con cinquanta o più anni, sono più preoccupati, temendo che non sapranno riutilizzare le proprie *skills*. Il titolo di studio, inoltre, agisce sulle due dimensioni di insicurezza in modo perfettamente coerente. I laureati sono coloro che meno hanno inquietudini sulla possibile perdita del lavoro e si sentono anche più fiduciosi di trovare piuttosto rapidamente un altro impiego in caso perdessero l'attuale. Anche i diplomati, tuttavia, sono meno preoccupati di chi svolge occupazioni per cui sia richiesto un titolo di studio inferiore al diploma rispetto alla rapidità con cui troverebbero un lavoro. La-

Tab. 1 – Regressioni logistiche sulla probabilità che gli occupati temano di perdere l'attuale impiego e sulla probabilità che gli occupati temano, in caso di interruzione lavorativa, di non trovare un nuovo impiego entro sei mesi. Anno 2010.

	PAURA DI PERDERE IL LAVORO	PAURA DI NON TROVARE IMPIEGO IN 6 MESI
<i>Sesso (cat. di rif. Maschi)</i>		
DONNE	0,06	0,02
<i>Classi di età (cat. di rif. 15-34)</i>		
35-49	-0,15**	0,46***
50 +	-0,19**	1,13***
<i>Titolo di studio (cat. di rif. Meno del diploma)</i>		
DIPLOMA	-0,09	-0,20***
LAUREA E OLTRE	-0,20**	-0,42***
<i>Settore (cat. di rif. Privato)</i>		
PUBBLICO	-0,78***	0,19***
<i>Nazione (cat. di rif. Nord Europa)</i>		
EUROPA CONT.	-0,27***	0,66***
PAESI LIBERALI	0,09	0,45***
SUD EUROPA	0,61***	0,75***
<i>Occupazione (cat. di rif. Temp. Ind.)</i>		
A TERMINE	1,45***	-0,05
AUTONOMO	0,68***	0,00
<i>Occupazione precedente (cat. di rif. Tempo ind.)</i>		
A TERMINE	0,07	0,16**
AUTONOMO	0,09	-0,21
DISOCCUPATO	0,26**	0,30***
FORMAZIONE	-0,46***	0,05
ORE LAVORO	0,00	0,01***
COSTANTE	-0,93***	-1,46***

Note: numero di intervistati = 9.934;

*** p<0,001; ** p<0,05; * p<0,1, dove valori di p inferiori al livello di significatività rispettivamente dello 0,1%, 5% e 10% indicano che la probabilità che esista una relazione fra le variabili è accettabile.

vorare nel settore pubblico è interpretato, da un lato, come una maggiore garanzia di stabilità lavorativa, ma dall'altro dà meno sicurezze nell'ottica di trovare rapidamente un nuovo lavoro, nel caso si perdesse l'attuale.

I differenti modelli di capitalismo mostrano una forte influenza sul senso di insicurezza degli occupati: i lavoratori che sentono il proprio impiego più protetto sono i tedeschi, gli olandesi e i francesi. Se fra gli altri non si rilevano differenze degne di nota, i più insicuri del proprio lavoro sono i lavoratori italiani e spagnoli. I residenti nei paesi scandinavi hanno molta fiducia di trovare un nuovo impiego in caso di improvvisa disoccupazione. Non vi sono variazioni sostanziali tra gli altri paesi, sono tuttavia i lavoratori inglesi e irlandesi a sentirsi più fiduciosi rispetto a chi vive nel Sud o nell'Europa continentale. Non sorprendentemente, il tipo di occupazione attuale dei rispondenti non influenza la fiducia rispetto alla possibilità di trovare un nuovo lavoro, influenza invece la percezione della propria precarietà lavorativa. Se i lavoratori a tempo indeterminato sono i più sicuri, sono invece i lavoratori a termine, e solo in seconda battuta i lavoratori autonomi, a essere preoccupati del proprio futuro e ad avere consapevolezza dell'intermittenza delle proprie carriere.

È interessante anche notare, tuttavia, che contrariamente a quanto ci si aspettava, solo chi precedentemente aveva sperimentato un periodo di disoccupazione si sente incerto circa il proprio futuro lavorativo, mentre non si rilevano differenze fra chi nel precedente lavoro aveva un contratto a tempo indeterminato, a termine o era un lavoratore autonomo.

È possibile che molti lavoratori a termine tra un contratto e l'altro vivano vari periodi di disoccupazione. A questo proposito, uno dei rischi maggiori che comporta la temporaneità del contratto è quello di restare intrappolati a lungo in carriere discontinue con un'alternanza di impieghi di durata limitata e periodi di disoccupazione più o meno lunghi, senza poter contare su adeguati livelli di protezione sociale. Spesso ci si domanda se il lavoro a termine sia un modo per facilitare l'inserimento occupazionale, diventando una sorta di trampolino verso l'occupazione stabile, oppure se contribuisca ad accrescere il rischio di restare intrappolati in occupazioni instabili anche in età adulta¹. Barbieri e Scherer (2005) mostra-

¹ Per un approfondimento sull'ipotesi che la flessibilità costituisca un trampolino verso l'occupazione stabile si vedano, per l'Italia, Barbieri, Scherer 2005 e Berton, Richiardi, Sacchi 2009. Un esame approfondito della letteratura su altri paesi europei è contenuta in De Graaf-Zijl 2005.

no, per quanto riguarda l'Italia, come a trenta anni l'area dell'occupazione stabile si sia ridotta a vantaggio di quella instabile. Infatti confrontando i trentenni usciti dal sistema formativo negli anni 1970-1974 a quelli usciti negli anni 1998-2003, la percentuale di coloro che possono contare su un lavoro dipendente a tempo indeterminato diminuisce dal 70 per cento circa al 45 circa, mentre chi ha un rapporto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione cresce dal 5 per cento a oltre il 30 per cento. Ma rispetto all'alternativa trampolino o trappola, si evidenzia che la probabilità di trovare un primo lavoro stabile diminuisce negli anni più recenti ed è minore anche per chi ha avuto un precedente lavoro instabile, smentendo l'ipotesi trampolino secondo la quale le occupazioni instabili eserciterebbero un effetto «segnalazione» rispetto alle abilità dei lavoratori facilitando così il transito a un impiego stabile. Scherer (2004), inoltre, sottolinea che, nonostante per i giovani italiani sia più complicato che per i giovani di altri paesi europei stabilizzare il contratto di lavoro, i rapporti instabili non determinano una carriera bloccata rispetto al prestigio professionale delle occupazioni successive a condizione che la prima attività sia di livello adeguato al proprio livello formativo. Al contrario, un'entrata sotto-qualificata aumenta i rischi di intrappolamento in carriere prive di mobilità.

Sotto questo profilo, il prolungamento della ricerca del primo lavoro per ottenere una posizione fin dall'inizio più stabile potrebbe essere la soluzione migliore. Come è evidente però tale strategia di fronteggiamento delle condizioni di precarietà è condizionata dalla presenza o meno di un sostegno familiare, considerando l'assenza di strumenti di supporto al reddito per chi è alla ricerca del primo lavoro o è colpito da carriere di breve durata e intermittenti, l'inefficacia dei servizi per l'impiego nel *matching* fra domanda e offerta (Cantalupi, Demurtas 2009) e l'assenza in Italia, diversamente da quanto avviene negli altri paesi europei, di uno schema di reddito di inserimento. Sostegni familiari che si misurano soprattutto nella lunga co-residenza da parte dei giovani italiani con i genitori (Albertini, Kohli 2012). L'esito è la posticipazione a tempo indefinito dei progetti di autonomizzazione dalla famiglia di origine a causa dell'indeterminatezza delle prospettive lavorative e di reddito (Rizza 2003; Fullin 2004). I dati *European Working Conditions Survey* evidenziano come l'instabilità lavorativa causata dai contratti temporanei, unita alla precarietà generata dalla discontinuità delle carriere occupazionali e dall'insufficiente protezione di welfare, rallentino il conseguimento dell'autonomia: tra coloro

che hanno contratti a termine infatti, sette su dieci vivono ancora con i genitori.

5. La qualità del lavoro dei lavoratori temporanei

Negli ultimi anni, a causa della crescente instabilità e precarietà delle carriere lavorative, nonché della crescita dei lavoratori poveri (Cantillon, Vandembroucke 2014), l'attenzione è stata posta sull'importanza, non solo di avere un lavoro, ma anche della sua qualità, con particolare interesse al grado di controllo sulle mansioni assegnate e allo stress lavoro-correlato. Alcune ricerche sostengono, infatti, che all'aumentare dello stress e al peggioramento delle condizioni di qualità del lavoro, aumenti il rischio di disoccupazione prolungata e ricorsiva. Poche sono invece le analisi che hanno approfondito la qualità delle mansioni, il controllo e l'autonomia sul lavoro dei soggetti impegnati con contratti temporanei, salvo rare eccezioni (Pedaci 2010).

In questa direzione, sono state costruite tre scale relative ad alcune dimensioni della qualità del lavoro. La prima è legata strettamente alla mansione svolta, alla sua monotonia e alla capacità di promuovere apprendimento continuo. Le domande legate a queste dimensioni sono le seguenti: il suo lavoro comporta: 1) il rispetto di precisi standard qualitativi; 2) una autonoma valutazione della qualità del lavoro svolto; 3) cercare autonomamente soluzioni a problemi imprevedibili; 4) compiti monotoni; 5) compiti complessi; 6) l'apprendimento di nuove cose².

Solo su questa batteria di domande è stato possibile costruire una scala per ciascun anno della rilevazione e confrontare così il livello di soddisfazione nel tempo. Le risposte potevano essere solo affermative o negative.

Una seconda scala è invece legata alla dimensione dell'autonomia decisionale dei lavoratori ed è stata costruita sulle seguenti domande: 1) lei viene consultato prima che siano fissati gli obiettivi per il suo lavoro; 2) lei è coinvolto nel migliorare l'organizzazione del lavoro o i processi lavorativi del suo reparto od organizzazione; 3) ha voce in capitolo nella scelta dei suoi colleghi di lavoro; 4) può prendersi una pausa quando lo deside-

² Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue superiore a 2. L'alpha di Cronbach è 0,7. Tutte le scale qui presentate sono state standardizzate.

ra; 5) nel suo lavoro può applicare le sue idee; 6) può influenzare decisioni che sono importanti per il suo lavoro³.

La terza e ultima scala è legata ai fattori di stress o di disagio emotivo dei lavoratori ed è stata costruita sui seguenti item: 1) il suo lavoro richiede che lei nasconda i suoi sentimenti; 2) lei prova tensione/stress nel suo lavoro; 3) il suo lavoro comprende mansioni che sono in conflitto con i suoi valori; 4) è emotivamente coinvolto nel suo lavoro⁴.

Per le due ultime scale le possibili risposte erano racchiuse in un *range* di cinque modalità, da mai a sempre.

In tabella 2 sono presentati i punteggi medi relativi alle tre scale⁵ secondo il tipo di contratto e il modello di capitalismo. Sulla prima scala – la monotonia delle mansioni svolte – è stato possibile un confronto temporale in cui si registrano diminuzioni per tutti i tipi di lavoro in termini di qualità intrinseche del lavoro svolto. La diminuzione è particolarmente vistosa per gli autonomi pressoché in tutti i paesi, con l'unica eccezione dell'Europa continentale, dove sono rimasti stabili. In generale, però, i paesi liberali e quelli scandinavi si distinguono perché sia gli autonomi sia gli impiegati a tempo determinato o indeterminato sono i più soddisfatti in termini di varietà e complessità del lavoro svolto. In Europa continentale sono i lavoratori a termine a registrare sia nel 1995 sia nel 2010 i punteggi medi più bassi. È opportuno, inoltre, segnalare il caso di Spagna e Italia, gli unici paesi in cui i punteggi medi in termini di monotonia del lavoro sono negativi anche fra i lavoratori a tempo indeterminato e in cui i lavoratori precari lamentano i punteggi medi minimi.

I punteggi medi sull'autonomia nel proprio lavoro (rilevabile solo fra i lavoratori dipendenti nel 2010) dividono l'Europa in due quadri differenti. Da un lato Regno Unito, Irlanda e paesi scandinavi, in cui i lavoratori dipendenti, senza distinzioni contrattuali, registrano punteggi medi di autonomia alti, con il massimo livello raggiunto dai dipendenti a tempo inde-

³ Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue superiore a 3. L'alpha di Cronbach è 0,8.

⁴ Un'analisi fattoriale ha confermato la presenza di una sola dimensione con eigenvalue di 1,8. L'alpha di Cronbach è 0,6.

⁵ Sia nella tabella 2 che nella tabella 3, per la scala «Varietà delle mansioni» a valori positivi sono associate mansioni varie e complesse, a valori negativi mansioni ripetitive e monotone; per le scale «Autonomia» e «Stress» a valori positivi sono associati lavori rispettivamente con maggiore autonomia e/o con maggiore stress, a valori negativi, invece, lavori con minore autonomia decisionale e/o meno stressanti.

Tab. 2 – Punteggi medi della qualità del lavoro, per anno, tipo di occupazione e modelli di capitalismo

	1995			2010		
	TEMPO IND.	A TERMINE	AUTONOMI	TEMPO IND.	A TERMINE	AUTONOMI
<i>Varietà delle mansioni</i>						
NORD EUROPA	0,26	0,21	0,42	0,26	0,14	0,33
EUROPA CONTINENTALE	0,11	-0,04	0,21	0,07	-0,14	0,21
PAESI LIBERALI	0,27	-0,01	0,31	0,17	0,16	0,17
SUD EUROPA	-0,02	-0,25	0,07	-0,07	-0,21	0,02
<i>Autonomia</i>						
NORD EUROPA	-	-	-	0,27	0,05	-
EUROPA CONTINENTALE	-	-	-	-0,12	-0,44	-
PAESI LIBERALI	-	-	-	0,06	0,02	-
SUD EUROPA	-	-	-	-0,14	-0,41	-
<i>Stress</i>						
NORD EUROPA	-	-	-	-0,05	-0,12	-
EUROPA CONTINENTALE	-	-	-	0,05	-0,05	-
PAESI LIBERALI	-	-	-	-0,06	-0,10	-
SUD EUROPA	-	-	-	-0,06	-0,15	-

terminato del Nord Europa. Dall'altro si collocano invece i lavoratori dell'Europa continentale e meridionale, fra i quali, sia i lavoratori a termine, sia quelli a tempo indeterminato lamentano scarsa autonomia. I precari, sotto questo profilo, sono ancora i più penalizzati.

L'ultima dimensione analizzata riguarda i punteggi medi derivanti dallo stress provocato dal lavoro. In questo caso non si rilevano differenze degne di nota fra i paesi, salvo il caso dell'Europa continentale, in cui i lavoratori a tempo indeterminato sono mediamente più stressati.

Un ulteriore aspetto approfondito si riferisce alla qualità del lavoro fra i precari. A questo proposito sono state sviluppate regressioni lineari che hanno messo in evidenza quali caratteristiche la influenzino maggiormente. Se

Tab. 3 – Regressioni lineari sui punteggi della qualità del lavoro fra i precari

	VARIETÀ MANSIONI	AUTONOMIA	STRESS
<i>Sesso (cat. di rif. Maschi)</i>			
DONNE	-0,16***	-0,08*	0,14***
<i>Classi di età (cat. di rif 15-34)</i>			
35-49	0,10*	0,18***	0,11**
50 +	0,02	0,28***	0,27***
<i>Titolo di studio (cat. di rif. Meno del diploma)</i>			
DIPLOMA	0,16***	0,20***	0,06
LAUREA E OLTRE	0,29***	0,33***	0,19***
<i>Settore (cat. di rif. Privato)</i>			
PUBBLICO	0,18***	0,31***	0,06
<i>Nazione (cat. di rif. Nord Europa)</i>			
EUROPA CONT.	-0,16***	-0,31***	0,13*
PAESI LIBERALI	0,13*	0,06	0,04
SUD EUROPA	-0,26***	-0,35***	0,01
<i>Occupazione precedente (cat. di rif. Tempo ind.)</i>			
A TERMINE	-0,10*	0,06	-0,02
AUTONOMO	0,04	0,16	0,04
DISOCCUPATO	-0,27***	-0,22***	-0,06
FORMAZIONE	-0,04	0,01	-0,12
ORE LAVORO	0,01***	0,00**	0,01***
COSTANTE	-0,32***	-0,54***	-0,57***

Note: numero di intervistati = 1.115;

*** p<0,001; ** p<0,05; * p<0,1, dove valori di p inferiori al livello di significatività rispettivamente dello 0,1%, 5% e 10% indicano che la probabilità che esista una relazione fra le variabili è accettabile.

in termini di sicurezza percepita rispetto al proprio lavoro non sono emerse differenze di genere, passando in specifico alla qualità del lavoro dei lavoratori instabili è emerso che le donne sono più svantaggiate rispetto agli uomini in riferimento a tutte e tre le dimensioni considerate: a parità di altre condizioni svolgono lavori più monotoni, hanno minore autonomia decisionale e sono le più stressate (tabella 3).

Il dato è da tenere nella giusta considerazione, in special modo in paesi come l'Italia e la Spagna, dove i tassi di occupazione femminile sono molto bassi a causa delle frequenti e definitive uscite delle donne adulte sovraccaricate di compiti di cura (Rizza, Santangelo 2014). Un fenomeno che avviene particolarmente tra le donne che svolgono lavori instabili, come le lavoratrici temporanee, e le donne con bassi titoli di studio.

Sono gli instabili della classe d'età centrale, fra i 35 e i 49 anni, che evidenziano la maggiore varietà lavorativa. Nelle altre due dimensioni, al contrario, all'aumentare dell'età aumenta anche il grado di autonomia decisionale e con essa i livelli di stress.

Non inaspettatamente, all'aumentare del titolo di studio aumentano la complessità e la varietà del lavoro svolto e il grado di autonomia. Solo i lavoratori con un titolo di studio uguale o superiore alla laurea lamentano alti livelli di stress sul lavoro.

Avere un impiego nel settore pubblico non influisce sullo stress, ma appare essere correlato positivamente sia con la qualità delle mansioni svolte, sia con un livello mediamente elevato di coinvolgimento nelle decisioni organizzative.

La monotonia lavorativa appare massima nei paesi del Sud Europa, seguiti dai paesi dell'Europa continentale, infine dai paesi scandinavi. I più alti livelli in termini di complessità delle mansioni si registrano nel Regno Unito e in Irlanda, confermando, così, il dato presentato in tabella 2. È confermata anche la dimensione dell'autonomia, rispetto alla quale emerge una netta distinzione tra i paesi a capitalismo non coordinato di mercato e a welfare liberale e i paesi scandinavi a capitalismo coordinato e welfare universalistico da un lato, e quelli meridionali e continentali dall'altro, dove si evidenziano scarsi livelli di autonomia nella gestione dei propri compiti lavorativi. In termini di stress, invece, sono i paesi continentali a essere più colpiti degli altri.

Se il tipo di contratto o le esperienze di disoccupazione precedenti al lavoro attuale non influenzano il livello di stress, analogamente a quanto

riscontrato rispetto alla percezione della sicurezza, l'aver vissuto esperienze di disoccupazione peggiora sia la varietà del lavoro svolto, sia l'autonomia decisionale. Coloro che prima dell'attuale lavoro a termine abbiano svolto un altro lavoro a termine lamentano maggiore monotonia, ma non si differenziano in termini di autonomia rispetto a chi in precedenza avesse un lavoro a tempo indeterminato o stesse svolgendo un tirocinio o un periodo di formazione. È possibile supporre, dunque, che avere lavori a termine e/o sperimentare periodi più o meno lunghi di disoccupazione tra un contratto e l'altro incida non solo sulla percezione dell'insicurezza, ma anche sulla qualità del lavoro, e ciò potrebbe essere in gran parte imputato alle strategie aziendali. I datori di lavoro potrebbero essere infatti influenzati dall'intermittenza lavorativa dei soggetti, assegnando loro compiti prevalentemente monotoni e con bassi margini di autonomia, impedendo di fatto un innalzamento delle competenze dei lavoratori e contribuendo, quindi, a intrappolarli in una condizione di instabilità prolungata o permanente.

Le ore settimanali lavorate agiscono su tutte e tre le dimensioni nel senso atteso: al loro aumentare aumenta la varietà e la complessità dei compiti svolti, l'autonomia decisionale e anche i livelli di stress.

6. Conclusioni

Questo lavoro si è concentrato su tre dimensioni analitiche: l'instabilità lavorativa, identificata nella forma contrattuale dell'impiego; la precarietà, connessa alla percezione dell'insicurezza rispetto alla propria carriera lavorativa e alla probabilità di rientrare nel mercato del lavoro una volta usciti. La terza e ultima dimensione ha riguardato un ambito della qualità del lavoro che si riferisce alla complessità e alla varietà delle mansioni svolte, come il grado di autonomia e la possibilità di incidere nelle decisioni organizzative e, infine, il livello di stress e le preoccupazioni derivanti dal lavoro.

L'elaborazione dei dati tratti dalla *European Working Conditions Survey* ha in larga parte confermato quanto già noto in letteratura rispetto alla diffusione dei contratti a termine nel nostro continente. Una diffusione limitata nei paesi a capitalismo non coordinato di mercato e a welfare liberale, come il Regno Unito e l'Irlanda, più consistente e stabile nel tempo nel

Sud dell'Europa, ovvero in Spagna e in Italia. La scarsa diffusione nei paesi anglosassoni, come noto, dipende dalla scarsa protezione dell'impiego dei lavoratori a prescindere dalla forma contrattuale (misurata attraverso l'indice riferito alla *Employment protection legislation*). Il lavoro instabile, di conseguenza, è meno ricercato dalle imprese, considerando la facilità con la quale anche i lavoratori permanenti possono essere licenziati. Al contrario, nei paesi dell'Europa continentale e meridionale, la deregolazione ai margini del mercato del lavoro e l'ampliamento dei contratti instabili nella fase di entrata ha prodotto una segmentazione per età. Mentre nei paesi dell'Europa continentale, la crescita dei contratti instabili ha finito per penalizzare i lavoratori con un basso livello di qualificazione.

La percezione della precarietà lavorativa colpisce un vasto numero di lavoratori. In particolare, dai dati analizzati emerge che ne sono colpiti coloro che nel passato più recente hanno sperimentato periodi di disoccupazione e hanno avuto carriere frammentate. L'insicurezza è alta soprattutto tra i lavoratori del Sud Europa.

Le analisi delineano un quadro in cui i lavoratori a termine e/o coloro che hanno carriere lavorative più frammentate hanno occupazioni più monotone, con un minor grado di autonomia, minori possibilità di incidere nelle decisioni per quanto attiene l'organizzazione del lavoro. La dimensione di genere, in questo caso, è emersa con nettezza, in particolar modo nell'Europa continentale e meridionale.

In linea generale, è possibile evidenziare come gli arrangiamenti istituzionali, ovvero il modello di deregolazione del mercato del lavoro proposto dai paesi del Sud Europa, abbia prodotto dei *cleavages* molto rilevanti, penalizzando soprattutto giovani lavoratori temporanei e donne sia in riferimento alla loro maggiore instabilità e precarietà, sia in relazione alla qualità del/i lavoro/i svolto/i.

Riferimenti bibliografici

- Abbiati G. (2012), *Instabilità, precarietà, insicurezza. Cosa si intende quando si parla di «insicurezza» del lavoro?*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 323-355.
- Albertini M., Kohli M. (2012), *The Generational Contract in the Family. An Analysis of Transfer Regimes in Europe*, in *European Sociological Review*, doi: 10.1093/esr/jcs061.
- Anderson C., Pontusson J. (2007), *Workers, Worries and Welfare States. Social Protection and Job Insecurity in 15 Oecd Countries*, in *European Journal of Political Research*, vol. 46, n. 2, pp. 211-235.
- Ashford S.J., Lee C., Bobko P. (1989), *Content, Cause, and Consequences of Job Insecurity. A Theory-Based Measure and Substantive Test*, in *Academy of Management Journal*, vol. 32, n. 4, pp. 803-829.
- Atkinson A.B., Piketty T. (2010), *Top Incomes. A Global Perspective*, Oxford, Oxford University Press.
- Barbieri P., Cutuli G. (2010), *Equal Job Unequal Pay. Fixed Term Contracts and Wage Differentials in the Italian Labor Market*, in *Stato e mercato*, n. 3, pp. 471-504.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 291-322.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S. (2009), *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Braverman H. (1974), *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York, Monthly Review Press.
- Burroni L. (2016), *Capitalismi a confronto: istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, Il Mulino.
- Cantalupi M., Demurtas M. (2009), *Politiche attive del lavoro, servizi per l'impiego e valutazione*, Bologna, Il Mulino.
- Cantillon B., Vandenbroucke F. (2014), *Reconciling Work and Poverty Reduction: How Successful are European Welfare States?*, Oxford, Oxford University Press.
- De Graaf-Zijl M. (2005), *The Attractiveness of Temporary Employment to Reduce Adjustment Costs. A Conjoint Analysis*, Tinbergen Institute Discussion Paper, pp. 1-43.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, Princeton University Press.
- Esping-Andersen G. (2000), *Who is Harmed by Labour Market Regulations? Quantitative Evidence*, in Esping-Andersen G., Regini M. (a cura di), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press, pp. 66-99.

- Esping-Andersen G., Regini M. (2000), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallie D. (2012), *La qualità del lavoro: una visione d'insieme della ricerca britannica*, in *Sociologia del lavoro*, n. 127, pp. 73-91.
- Gallie D., Paugam S. (2003), *Social Precarity and Social Integration*, Directorate-General of the Employment, Bruxelles.
- Gallino L. (1983), *Informatica e qualità del lavoro*, Torino, Einaudi.
- Gash V., Inanc H. (2013), *Insecurity and the Peripheral Workforce*, in Gallie D. (a cura di), *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration. The European Experience*, Oxford, Oxford University Press, pp. 142-168.
- Gash V., Mertens A., Gordo L.R. (2012), *Are Fixed-term Jobs bad for your Health? A Comparison of West-Germany and Spain in European Societies*, vol. 9, n. 3, pp. 429-458.
- Gualmini E., Rizza R. (2011), *Attivazione, occupabilità e nuovi orientamenti nelle politiche del lavoro: il caso italiano e tedesco a confronto*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 195-222.
- Gualmini E., Rizza R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Hall P., Soskice D. (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford, Oxford University Press.
- Kalleberg A. (2001), *Organizing Flexibility. The Flexible Firm in a New Century*, in *British Journal of Industrial Relations*, vol. 39, pp. 479-504.
- La Rosa M. (1983), *Qualità della vita, qualità del lavoro*, Milano, Franco Angeli.
- Pedaci M. (2010), *Organizzazione e qualità del lavoro*, in Carrieri M., Damiano C., *Come cambia il lavoro*, Roma, Ediesse, pp. 67-143.
- Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro. II. Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Rizza R. (2003), *Il lavoro mobile: diffusione del lavoro atipico e nuovi paradigmi occupazionali*, Roma, Carocci.
- Rizza R., Santangelo F. (2014), *Scelte occupazionali e regolazione: il lavoro di cura delle donne fra bambini e anziani*, in *Sociologia del lavoro*, vol. 135, n. 3, pp. 126-141.
- Scherer S. (2004), *Stepping-stones or Traps? The Consequences of Labour Market Entry Position for the Further Career Chances in Germany, Italy and Great Britain*, in *Work Employment and Society*, vol. 18, n. 2, pp. 369-394.
- Triglia C. (2016), *Tipi di democrazia e modelli di capitalismo: un'agenda di ricerca*, in *Stato e mercato*, n. 2, pp. 183-214.
- Veenhoven R. (2002), *Why Social Policy needs Subjective Indicators*, in *Social Indicators Research*, vol. 58, n. 1-3, pp. 33-46.

ABSTRACT

L'articolo analizza l'insicurezza delle carriere lavorative, coniugando il dato alla qualità del lavoro dei lavoratori temporanei, in termini di mansioni, competenze e possibilità di incidere sulle decisioni che riguardano l'organizzazione. È stata effettuata una ricerca comparativa, mettendo in evidenza le differenze tra modelli di capitalismo. Le analisi sono state condotte elaborando i dati presenti nelle cinque indagini della European Working Conditions Survey.

INSECURITY AND THE QUALITY OF WORK OF FIXED-TERM WORKERS:
A COMPARATIVE RESEARCH

The paper addresses insecurity of working careers, combining it to the quality of work of temporary workers, in terms of tasks, skills and possibility to influence work organization. A comparative research has been carried out, highlighting differences among welfare and employment regimes. Data are focused on the five waves of the European Working Conditions Survey.